



de toekomst van
**KANTOOR
& WERKEN**

TRENDRAPPORT 2022

REVERA
INTERIEURPROJECTEN

Na het bewogen jaar 2020, hoopten we in 2021 weer langzaam **terug naar het 'normale leven'** te gaan. Hier leek het heel even op, toen veel bedrijven rond de zomer weer voorzichtig terug naar kantoor gingen. Helaas was dit van korte duur en werd **het thuiswerkadvies** opnieuw ingesteld.

2021 stond voor veel organisaties in het teken van het opstellen van beleid en het maken van plannen van aanpak. Welke **voorzieningen** bieden we mensen thuis? Waarvoor komt men naar kantoor en hoe passen we onze **huisvesting** daar op aan? Maar ook zaken als **organisatiecultuur, samenwerking en binding** met de medewerkers waren veelbesproken thema's in 2021.

Wanneer we vooruitblikken naar 2022, verwachten we dat deze vraagstukken actueel blijven. Echter wel met steeds meer **nieuwe inzichten om optimaal samen te werken**. Er wordt binnen organisaties en in de markt kennis gedeeld en krachten worden gebundeld om de manier van werken en de huisvesting klaar te stomen voor wanneer de nu lege panden weer gevuld raken met mensen. Laten we hopen dat dat in de loop van dit jaar weer volop gebeurt.

We wensen je veel leesplezier!





TREND 1 Sterke samenwerking tussen FM, HR en IT

TREND 2 Huisvestingskeuzes op basis van data, visie & ambitie

TREND 3 Experimenteren met hybride werken

TREND 4 Verduurzaming van de bedrijfsvoering

TREND 5 Gezonde werkomgeving

TREND 6 Aandacht voor werkgeluk

We hebben geleerd thuis te werken en **op afstand samen te werken**. Voor veel organisaties is of wordt een vorm van hybride werken de norm, en dat ziet er voor elke organisatie anders uit. Het goed faciliteren van hybride werken is geen eenzijdig vraagstuk en is zeker niet alleen de taak van de Facility- of HR manager. Het is een vraagstuk dat vele facetten raakt, het dient dan ook **integraal** aangepakt en vanuit een breed perspectief bekeken te worden.

Binnen organisaties zien we dat een aantal **stakeholders** een belangrijke rol spelen, waaronder FM, HR en IT. Uiteindelijk hebben zij een gezamenlijk doel in dit vraagstuk: **het creëren van een fijne, functionele en efficiënte (werk)omgeving/werksituatie** voor medewerkers. Hierin zijn zij ook afhankelijk van elkaar.

- **FM** kijkt naar de fysieke werkomgeving en het optimaal faciliteren van medewerkers. Het kantoor herinrichten naar de nieuwe behoeftes is de verantwoordelijkheid van de FM'er.
- **HR** ontfermt zich o.a. over het formuleren van **beleid** rondom thuiswerken en reizen. Daarbij kijkt zij ook naar de mentale en fysieke gezondheid van medewerkers. HR speelt tevens een rol in het **veranderproces** naar een nieuwe manier van werken. Het hybride werken raakt namelijk veel cultuur- en gedragselementen.
- **IT** zorgt ervoor dat men altijd en overal kan werken, door het faciliteren van de juiste **middelen** (hardware) en systemen (software) om te kunnen werken; op kantoor, thuis of hybride. Ook technologische **innovaties** zullen meegenomen moeten worden; een nieuw werkplekconcept moet toekomstbestendig zijn, zeker met de toenemende hoeveelheid cyberaanvallen.

FM, HR en IT hebben elkaar nodig om tot een passende nieuwe manier van werken te komen die de gebruiker optimaal ondersteunt. De samenwerking tussen deze disciplines moet een **continu proces** zijn - continu hierover in gesprek blijven is cruciaal. Doordat behoeftes van mensen en manieren van werken regelmatig wijzigen, dienen het beleid, de werkomgeving en middelen **wendbaar** te zijn om mee te kunnen bewegen en zo optimaal te blijven faciliteren.



TREND 2

“Hoe ziet het kantoor er straks uit? Hoeveel werken we thuis en waarvoor kom je naar kantoor? Heeft dit consequenties voor het aantal vierkante meters? Kunnen we in ons huidige kantoor blijven of gaan we verhuizen?” Dit zijn voor veel organisaties (nog steeds) actuele vragen.

Om een (nieuwe) **huisvestingsstrategie** te bepalen die voor jouw organisatie werkt, is het verstandig om dit te doen op basis van **data** én de **behoeftes** van medewerkers en teams centraal te stellen. Wanneer wij een **huisvestingsadvies** geven, kijken we bij het verzamelen van de data naar wat mensen écht nodig hebben. Bovendien kijken we naar de **verschillen** tussen afdelingen of functiegroepen, omdat zij logischerwijs andere werkplekken/ruimtes en faciliteiten nodig hebben bij hun werkzaamheden.

Door gedurende de gebruiksfase van een werkomgeving regelmatig **onderzoek** te doen naar de ervaring van de gebruikers en eventuele nieuwe behoeftes, wordt een werkomgeving **gemonitord** op de aansluiting op de manier van werken. Eventuele **bijsturing** is vaak eenvoudig te realiseren, als in het ontwerp is nagedacht over de **mate van flexibiliteit** in de werkomgeving.

Naast de data is het van belang samen te kijken naar wat de **visie en ambitie** is op het gebied van huisvesting. Mogelijk wil je het kantoor anders gaan gebruiken en in de huisvestingsstrategie aandacht besteden aan doelen zoals een **kostenreductie** of het waarmaken van **duurzaamheidsambities**. Het toetsen van de doelstellingen bij verschillende stakeholders of afdelingen, zorgt ervoor dat je het vraagstuk **multidisciplinair** bekijkt en eventuele weerstand tegen verandering beperkt. HR zal bijvoorbeeld doelen hebben op het gebied van de juiste mensen of jong talent werven en daarvoor op een specifieke locatie willen vestigen, of doelen hebben voor het bewerkstelligen van een cultuurverandering. Terwijl vanuit een andere afdeling de focus bijvoorbeeld meer ligt op efficiënt en goedkoper huisvesten, met consequenties voor de locatie en de inrichting.

Het gevaar van het creëren van een werkplekconcept in de huidige tijd is dat er (te) veel naar de ontwikkelingen en bewegingen in de markt wordt gekeken en deze één-op-één worden gekopieerd. Het creëren van een huisvestingsconcept dient altijd een **maatwerkoplossing** te zijn, elke organisatie is immers anders.

**HUISVESTINGSKEUZES
OP BASIS VAN DATA,
VISIE & AMBITIE**

Gedurende de (helaas korte) terugkeer naar kantoor eerder dit jaar hebben we al verschillende manieren van [hybride samenwerken](#) mogen ervaren. De ervaringen hiermee zijn wisselend. Maar in die korte periode hebben we nog niet goed kunnen experimenteren. Wat we wel kunnen **constateren is dat 'het' hybride werken niet bestaat**. Dit is een **maatkostuum** dat er voor iedere organisatie anders uit ziet. We verwachten dat 2022 een groot experiment wordt waaruit een nieuwe manier van werken zal ontstaan. Hierin wordt de autonomie van de medewerker vergroot, omdat er nog meer wordt gekeken naar hun behoeftes dan voorheen.

Digitale middelen voor hybride werken

Om hybride werken te laten slagen zijn de juiste gebruiksvriendelijke digitale middelen essentieel; stabiele verbindingen en kwalitatieve AV-middelen. Wij zijn geen expert op dit vlak maar dat dit een cruciale voorwaarde is voor succesvol hybride werken moge duidelijk zijn.

Vaste teamdagen

We zien dat organisaties werken naar vaste teamdagen om piekbezetting in kantoren te voorkomen. Als team heb je één of twee vaste werkdagen op kantoor die je gebruikt om samen te werken, waar de overige dagen in het teken staan van individueel productiewerk (uiteraard afhankelijk van de functie).

Behoeftes aan inspirerende ruimtes

Wanneer men naar kantoor komt, is de behoefte aan inspirerende ontmoetingsruimtes groot. Standaard vergaderruimtes zijn niet meer voldoende, de behoefte gaat verder dan alleen functionaliteit. Ruimtes moeten ook een toegevoegde waarde bieden ten opzichte van het thuis/online met elkaar samenwerken. Denk aan creatieve brainstormruimtes en vergadersettings die verrassen. Mensen willen een belevenis!

Werken vanuit een clubhuis

Het afgelopen jaar hebben we veel clubhuizen ontworpen of zelfs al gebouwd. Het komende jaar zal deze trend zich voortzetten. Met een [clubhuis](#) als werkomgeving creëer je een plek waar medewerkers graag willen zijn, omdat die plek toegevoegde waarde biedt aan mens, team en organisatie. Afhankelijk van het type werk bepalen mensen zelf wanneer ze met wie in het clubhuis samenkomen voor welke activiteiten én wanneer ze thuis werken.

Wendbaarheid werkomgeving

Na ingebruikname van een nieuwe werkomgeving gaan de gebruikers zich de werkomgeving eigen maken. Maar wat als de organisatie, de manier van werken of het type gebruiker verandert? Het blijven monitoren van ontwikkelingen in de markt, vernieuwde behoeftes van medewerkers, is belangrijk om bij te kunnen sturen. Daarom moet de werkomgeving wendbaar zijn, zodat deze mee kan bewegen met de organisatie.



TREND 4

Er worden steeds meer initiatieven, oplossingen en werkwijzen zichtbaar om een bijdrage te leveren aan een duurzame werk- en leefomgeving. De bedrijfsvoering van organisaties kan hier een grote impact in maken.

Vanuit de overheid wordt gestuurd op het creëren van een duurzame of zelfs **Circulaire Economie**. Denk hierbij aan het verplichte energielabel C in 2023 voor gebouwen, maar ook de ambitie om in de Nederlandse economie enkel nog gebruik te maken van herbruikbare grondstoffen. In dit laatste zien wij in ons vakgebied grote kansen. Er zijn uiteraard veel meer factoren die impact hebben op een duurzame bedrijfsvoering:

Huisvesting

Door duurzaam te ontwerpen en te bouwen minimaliseren we de CO2-emissie. Het herinzetten en [refurbishen](#) van bestaand meubilair en inventaris levert een grote bijdrage aan deze doelstelling. In Nederland staan kantoren vol met hoogwaardige producten die heel goed elders een tweede of derde leven kunnen krijgen. Door deze producten en materialen vervolgens structureel te onderhouden zorgen we voor een extra lange levensduur.

Mobiliteit

Mobiliteit staat hoog op de agenda. Organisaties stimuleren het gebruik van OV en/of zijn op weg naar een elektrisch wagenpark. Dit geldt ook voor het transport van goederen / leveringen. Daarbij zal het aantal reisd Bewegingen van en naar kantoor ook minder worden dan voor de coronapandemie, aangezien velen niet meer iedere dag naar kantoor gaan.

Afval

Door afval op de juiste manier te scheiden en te verzamelen en hier kritisch naar te kijken (niet alles is duurzaam!), kan ook afval als een grondstof gezien worden. Zo wordt koffiedrab gebruikt in bedrijfstuinen of worden koffiebekers gerecycled tot printpapier.

Social Return

De sociale en menselijke kant van duurzaamheid: er ontstaan er steeds meer initiatieven rondom Social Return / het benutten van de talenten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Steeds vaker is dit vanuit aanbestedingen een vereiste of is dit vanuit MVO beleid een doelstelling, waardoor organisaties dit ook toepassen in hun eigen bedrijfsvoering.

Facilitaire processen

Binnen facilitaire processen is volop aandacht voor duurzaamheid en innovatie. In de schoonmaak worden bijvoorbeeld milieuvriendelijke middelen en energiezuinige apparatuur gebruikt. Binnen de catering praten we over het minimaliseren van verspilling en het gebruiken van lokale of seizoens-producten. Bovendien vind je binnen de catering veel Social Return-initiatieven.



VERDUURZAMING VAN
DE BEDRIJFSVOERING

Een **gezonde** en **veilige** werkomgeving heeft in coronatijd een nieuwe betekenis gekregen. Het voorkomen van besmettingen door middel van routing, een beperkt aantal beschikbare werkplekken en desinfectiepunten voerden de boventoon.

Maar een gezond kantoor is een breed begrip. Enerzijds gaat het om **fysieke** gezondheid met thema's zoals vitaliteit en klimaat. Anderzijds is er steeds meer aandacht voor het belang van de **mentale** gezondheid. Een **samenspel tussen FM en HR** is hierin ook weer belangrijk. Daarbij zijn er voordelen voor zowel werknemer als werkgever. Een gezonde werkomgeving draagt bij aan een hogere **productiviteit** en lager **ziekteverzuim**. Daarbij leidt de investering in een gezonde werkomgeving tot gezonde(-re) en gelukkige(-re) medewerkers en is het een middel om **jong talent** aan te trekken.

Om te toetsen of een werkomgeving écht gezond is, is de **WELL Building Standard** een goede tool. De gezondheid van een omgeving wordt dan getoetst aan lucht, water, licht, voeding, vitaliteit, comfort en een gezonde geest.

Hoe kun je vanuit de omgeving bijdragen aan gezonde medewerkers?

- Stimuleer beweging en ontspanning
- Faciliteer gezonde en gevarieerde voeding
- Zorg voor goed uitgeruste ARBO-werkplekken
- Investeer in een gezond en prettig binnenklimaat
- Besteed serieuze aandacht aan de akoestiek van de werkomgeving
- Stel een beleid op voor het faciliteren van een gezonde thuiswerkplek



TREND 6

Mensen die werkgeluk ervaren, verzuimen minder, presteren beter en zijn creatiever en loyaler. **Bedrijven met gelukkige werknemers zijn succesvoller en succesvolle bedrijven zijn aantrekkelijker**. Kortom: aandacht voor werkgeluk loont. Ons werkgeluk is in coronatijd redelijk gelijk gebleven ten opzichte van de periode daarvoor. In het begin van de coronapandemieervaarde men meer werkgeluk door een rustiger leven, lagere werkdruk en een betere werk-privé balans. Maar we merken ook dat **verbondenheid** met collega's en een leuke **werksfeer** – dingen waar het nu enigszins aan ontbreekt - een bijdrage levert aan het werkgeluk. Een groot deel van de medewerkers heeft geen gevoel van verbondenheid in de huidige situatie, zo blijkt uit onderzoek.

Het merendeel van de leidinggevenden geeft aan dat er door hybride te werken minder **zicht is op het welzijn** van medewerkers. Aspecten zoals werkdruk, werkgeluk en de juiste werk-privé balans kunnen minder goed worden ingeschat. Daarnaast wordt er een beroep gedaan op de **eigen verantwoordelijkheid** van medewerkers en de **ondersteunende en faciliterende rol** van managers.

De **war on talent** is nog steeds gaande. Het **investeren in medewerkers** op het gebied van **ontwikkeling in kennis en competenties** is hierbij noodzakelijk. Verder ligt bij het binden en boeien van bestaande en het aantrekken van nieuwe medewerkers de focus van veel organisaties op **flexibiliteit, wellbeing** en de manier waarop hybride werken wordt ingericht.



AANDACHT
VOOR WERKGELUK



Wij zijn ervan overtuigd dat bevlogen en optimaal (samen-)werken **de sleutel is tot een succesvolle organisatie**. Door **identiteit** en de **behoeftes** van mensen, teams en organisaties centraal te stellen creëren we **ultieme werkomgevingen**.

Dit doen wij door middel van **specialistische analyses en advies**, het **turnkey ontwerpen en bouwen** van inspirerende werkomgevingen en het **begeleiden van de exploitatie**.

Wil je hier meer over weten of eens met een van onze **projectconsultants** sparren over de **toekomst van jouw werk & omgeving**? Neem dan gerust **contact** met ons op via 030-214 22 55 of info@rever.nl.

MEER WETEN?

TRENDRAPPORT 2022

de toekomst van
**KANTOOR
& WERKEN**

Rever Interieurprojecten

Radonweg 2
3542 AN Utrecht

030-214 22 55 | www.rever.nl | info@rever.nl

Copyright Rever | December 2021

