

HYBRIDE WERKEN: KANSEN, SUCCESFACTOREN EN AANDACHTSPUNTEN

RAPPORTAGE MARKTCONSULTATIE
JANUARI 2023



WORKWIRE

“

We bevinden ons nog in de pioniersfase van het hybride werken en weten nog onvoldoende over de lange termijn effecten voor het individu én de organisatie. Een gecontroleerde implementatie met heldere richtlijnen, afspraken en monitoring zijn cruciaal.”

INLEIDING

Door de opkomst van het 'hybride werken' zijn de wensen en eisen van gebruikers en organisaties sterk aan het veranderen en door de coronapandemie in een stroomversnelling geraakt. Er is bij organisaties een grote interesse en behoefte aan inzichten rondom het vormgeven van een lange termijn strategie voor de ideale werkomgeving.

Om de kansen, succesfactoren en aandachtspunten in kaart te brengen heeft WorkWire in 2022 een uitgebreid onderzoek uitgevoerd. In dit rapport zijn de belangrijkste inzichten weergegeven binnen de Nederlandse commerciële sector, met een verdieping op het 'hybride werken' en de effecten van de coronapandemie. Deze inzichten zijn ter inspiratie voor het ontwikkelen van een lange termijn strategie.

WorkWire maakt gebruik van zogenaamde Bricks, Bytes en Behaviour: drie pijlers van het hybride werken, waarmee we de ideale werkomgeving ontwikkelen. Hierdoor sluiten we de wensen en behoeften van medewerkers én de strategie van de organisatie optimaal aan op de werkomgeving. Een werkomgeving die letterlijk en figuurlijk voor de organisatie en alle medewerkers werkt. Dit noemen wij 'empowering workplaces'.

Veel leesplezier!



INHOUDSOPGAVE

- Het onderzoek in drie stappen
- Management summary
- Het onderzoek
 1. Database analyse
 2. Interviews
 3. Een nieuwe manier van werken
- Tot slot
- Bijlage

HET ONDERZOEK IN DRIE STAPPEN

1. DATABASE ANALYSE

In de afgelopen jaren heeft WorkWire een interessante database opgebouwd met gegevens over onder andere: werkactiviteiten van medewerkers, waardering van de werkomgeving op verschillende aspecten, inzichten in wensen en behoeften m.b.t. de werkomgeving, verwachte en gewenste aanwezigheid op kantoor en behoeften rondom thuiswerken.

Om inzicht te krijgen in patronen en opvallende verschuivingen, bijvoorbeeld voor, tijdens en na de coronapandemie, hebben we een uitgebreide analyse uitgevoerd op onze database.

2. INTERVIEWS OVER HYBRIDE WERKEN

Er zijn voor dit onderzoek interviews afgenomen met personen die binnen hun organisatie verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen, implementeren en beheren van hybride werken. Er zijn in totaal 13 personen van 13 verschillende commerciële organisaties geïnterviewd die bezig zijn met de implementatie van hybride werken of daar al klaar mee zijn. Voor het kwalitatief onderzoek is een vragenlijst ontwikkeld om de informatie zo volledig en gestructureerd mogelijk te verzamelen en verwerken. Er is ruimte genomen om in de interviews de breedte of diepte op te zoeken op relevante topics.

3. EEN NIEUWE MANIER VAN WERKEN

Als huisvestingsadviesbureau heeft WorkWire veel kennis over trends en ontwikkelingen in kantoorhuisvesting en het hybride werken. Deze kennis wordt opgedaan in de projecten voor opdrachtgevers, via literatuurstudie, vakbeurzen en kennissessies en door de ontwikkelingen in de markt te volgen. We schetsen in dit deel een globaal beeld van inzichten met betrekking tot het succesvol implementeren van een nieuwe manier van werken.



MANAGEMENT SUMMARY

MANAGEMENT SUMMARY

1. Organisaties zijn actief aan de slag met een verbetering van de kwaliteit van het kantoor, veelal binnen bestaande vierkante meters

Organisaties zijn actief aan de slag (gegaan) met het verbeteren van de kwaliteit van de werkomgeving om beter in te spelen op de (veranderende) gebruikersbehoeften, hetgeen in een stroomversnelling is geraakt door de coronapandemie. Veel organisaties doen dit binnen de bestaande meters en zien nog geen noodzaak zien om hun vastgoedportefeuille aan te passen op het veranderende gebruik van het kantoor.

2. Het kantoor moet alle activiteiten goed ondersteunen om aanwezigheid op kantoor te stimuleren

Individueel focuswerk is een activiteit die veel medewerkers (75%) bij voorkeur vanuit huis doen. Dit is een hoog percentage, maar tegelijkertijd geeft nog steeds 25% van de medewerkers aan voor individueel focuswerk de voorkeur te geven aan kantoor, ondanks een goed ingerichte thuiswerkplek. Daarnaast is voor veel medewerkers individueel focuswerk misschien de aanleiding op naar kantoor te gaan, eenmaal op kantoor doen ze verschillende activiteiten, waaronder individueel focuswerk.

3. Het succesvol implementeren van een nieuwe manier van werken: van medewerkersparticipatie tot betrokkenheid op strategisch level

Het gedragsaspect in hybride werken is bepalend voor het succesvol omarmen en adopteren van een hybride werkconcept. Zo zien wij dat draagvlak creëren door medewerkers vroeg te betrekken, en proactief te sturen op feedback, maar ook het betrekken van het management team op strategisch niveau zorgt voor een betere ervaring van een nieuwe werkomgeving.



1. DATABASE ANALYSE

Conclusies

VERSCHIL IN BEHOEFTE EN WENSEN M.B.T. DE THUISWERKPLEK EN HET KANTOOR

In de afgelopen jaren heeft WorkWire een database opgebouwd met gegevens over onder andere:

- werkactiviteiten van medewerkers;
- waardering van de werkomgeving op verschillende aspecten;
- inzichten in wensen en behoeften m.b.t. de werkomgeving;
- verwachte en gewenste aanwezigheid op kantoor;
- en behoeften rondom thuiswerken.

Door middel van onze 'Werkplek Effectiviteit & Beleving Survey' halen we continue actuele inzichten op bij verschillende organisaties. Op basis van verschillende achtergrondvariabelen kunnen we uitsplitsingen maken en groepen identificeren, zoals flyers, mixers en fixers. In dit hoofdstuk lichten we de belangrijkste inzichten m.b.t. commerciële organisaties uit.

De belangrijkste conclusies op een rij:

1. De thuiswerkplek en de kantoorwerkplek hebben duidelijk een andere functie gekregen

Wat betreft de werkplekmix is er een duidelijk verschil te zien tussen de functie die de thuiswerkplek heeft gekregen en de functie die de kantoorwerkplek heeft gekregen. De thuiswerkplek is nu duidelijk geadopteerd als een plek om zowel focuswerk als individueel werk uit te voeren en zien we dat medewerkers met name naar kantoor gaan voor verschillende vormen van samenwerken en sociale aspecten. Een aandachtspunt hierbij is dat nog steeds zo'n 20% aangeeft focuswerk op kantoor uit te voeren. Daarnaast is voor veel andere medewerkers focuswerk niet de aanleiding om naar kantoor te gaan, maar uiteindelijk wel een activiteit die ze doen als ze eenmaal op kantoor zijn. Voor creatieve en sociale activiteiten wordt de voorkeur gegeven aan fysieke aanwezigheid op kantoor.

Opvallend is wel dat deze activiteiten vaker in een hybride vorm plaatsvinden.

2. De gemiddelde bezetting van de kantoren ligt rond de 40%

De piekdagen zijn duidelijk op dinsdag en donderdag, met een bezetting rond de 50% van alle medewerkers. Het sturen op spreiding van drukte op kantoor is dan ook een belangrijk aandachtspunt binnen het hybride werken, maar hier wordt nog maar door weinig organisaties concreet op gestuurd.

3. Het belangrijkste aandachtspunt bij organisaties is momenteel het individuele focuswerk op kantoor

Het videobellen wat ook na de coronaperiode onderdeel blijft van het werk vraagt op kantoor adequaat ingerichte werkplekken die voldoen aan de eisen voor een kwalitatief waardig digitaal gesprek. Bij veel organisaties zien we dat dit momenteel nog niet goed op orde is, maar dat hier bij de medewerkers wel een grote behoefte ligt.

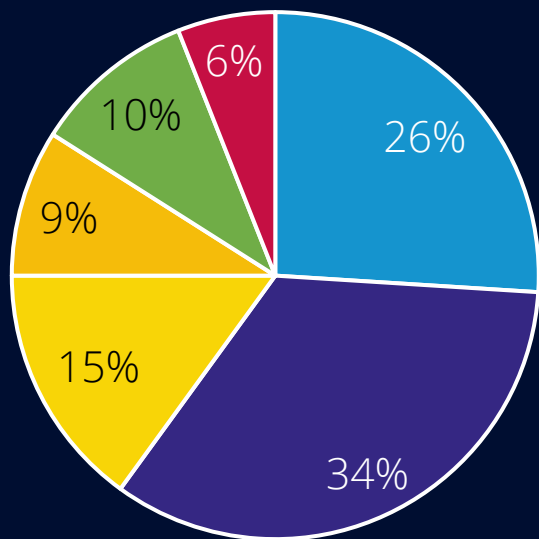
4. Er zijn drie verschillende type medewerkers te onderscheiden: flyers, mixers en fixers

Deze type medewerkers onderscheiden zich op het aantal uren dat zij fysiek aanwezig zijn op kantoor en daarnaast ook in het gebruik van de werkomgeving. Een flyer is minder dan één derde van de werktijd fysiek aanwezig op kantoor. Een mixer is tussen de 33% en 66% van de werktijd fysiek aanwezig op kantoor en een fixer is het type medewerker dat het meest van zijn/haar werktijd op kantoor te vinden is: minstens twee derde van de werktijd. Inzicht in de verhouding van deze groepen is een van de belangrijkste factoren voor vormgeven van een lange termijn strategie voor de ideale werkomgeving.

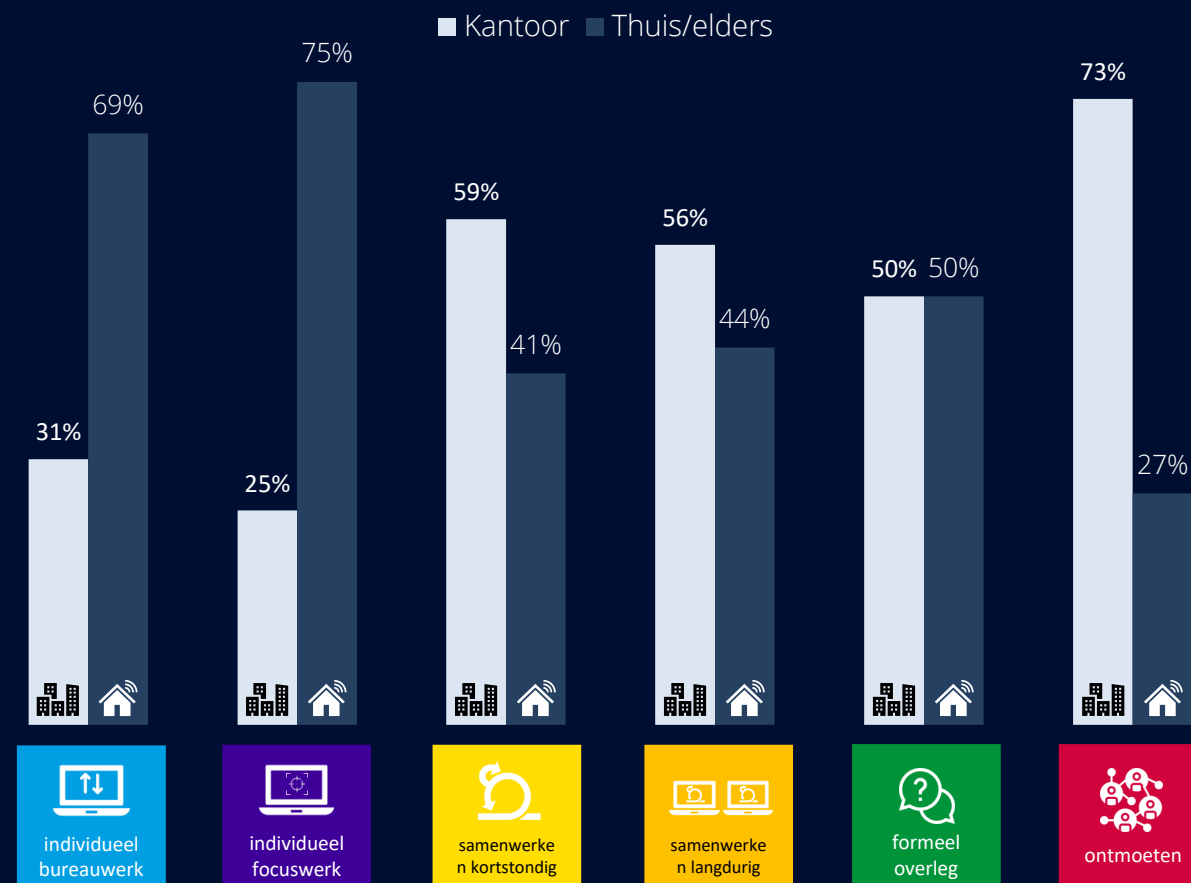
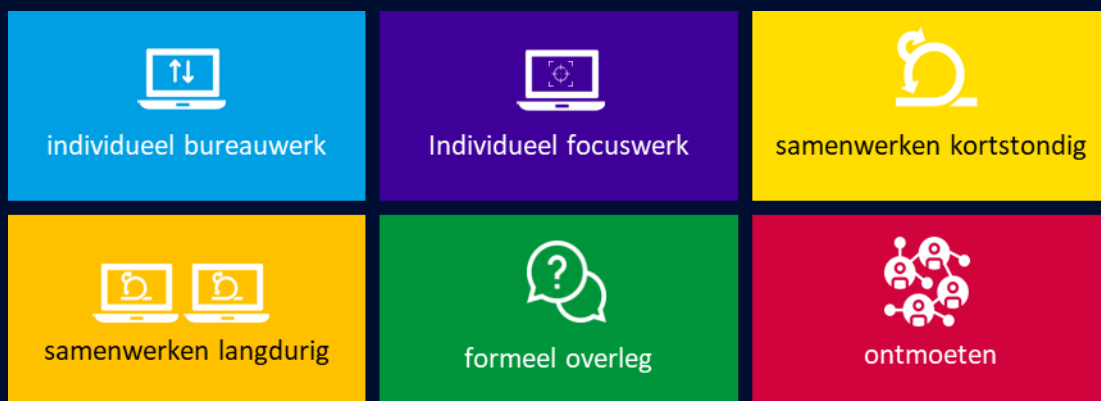


1. DATABASE ANALYSE Resultaten

MEDEWERKERS GEVEN O.B.V. HUN HUIDIGE WERKPLEK AAN DAT ZIJ INDIVIDUELE WERKZAAMHEDEN BIJ VOORKEUR THUIS UITVOEREN

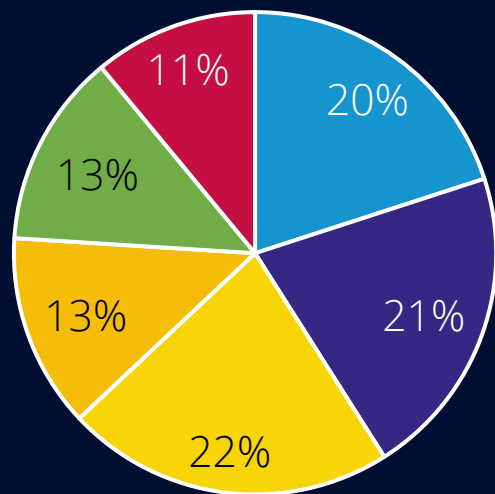


Gemiddelde verdeling activiteiten van medewerkers

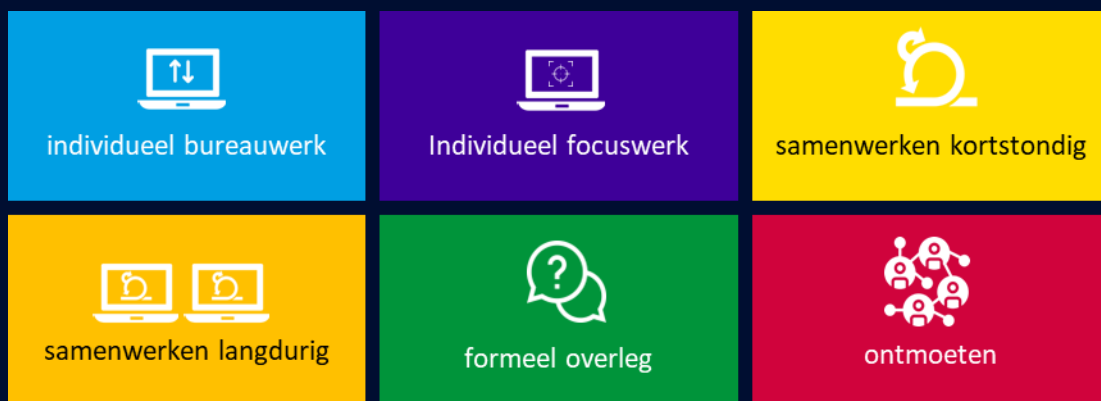


Voorkeur van medewerkers m.b.t. locatie voor het uitvoeren van de activiteiten

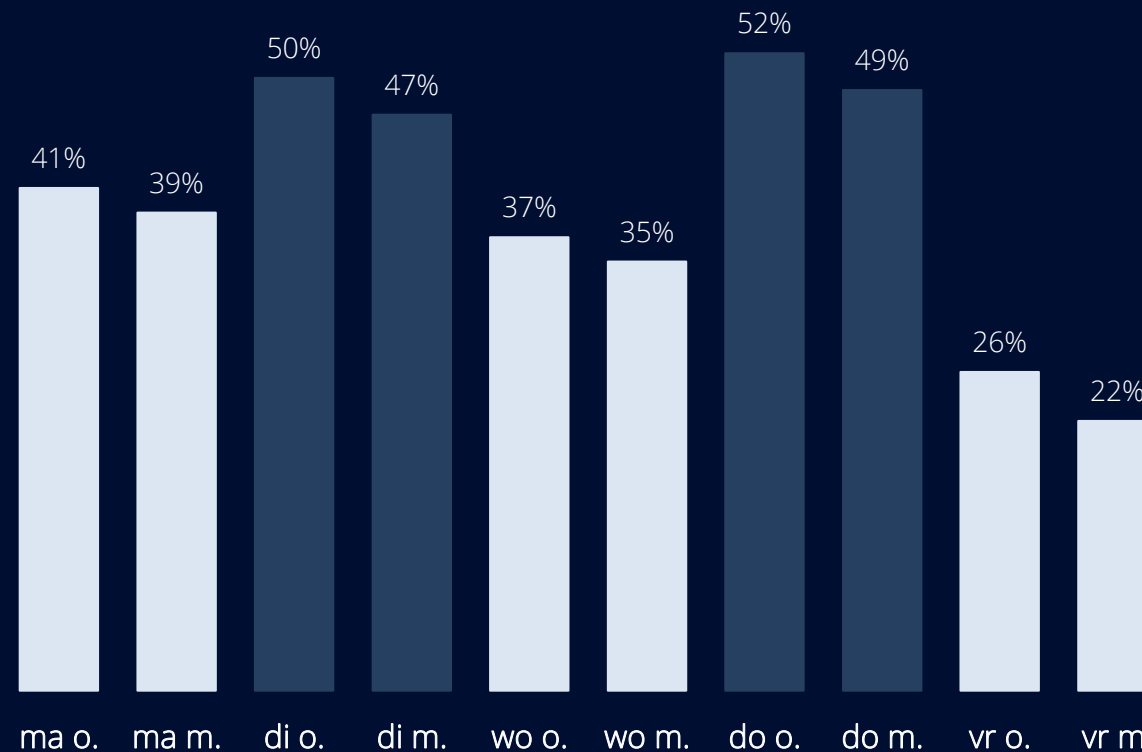
HET ACTIVITEITENPROFIEL OP KANTOOR IS DUIDELIJK AFWISSELENDER DAN DE GEMIDDELDE VERDELING



Gemiddelde verdeling activiteiten van medewerkers op kantoor



■ Kantoor ■ Thuis/elders



Voorkeur van medewerkers m.b.t. werkdagen op kantoor

ONDERSTEUNING ACTIVITEITEN

In de survey wordt medewerkers gevraagd hoe goed ze hun werk op kantoor kunnen uitvoeren door een rapportcijfer te geven per hoofdactiviteit. Dit gebeurt op een schaal van 1 tot 10. De survey wordt ingezet bij de start van een project. De cijfers geven zodoende een beeld van de tevredenheid over de werkomgeving voor eventuele optimalisaties.

Het individuele reguliere bureauwerk (bureauwerk waarbij enige vorm van afleiding is toegestaan) wordt door medewerkers het best beoordeeld, met een 8,1.

Het individuele focuswerk scoort een onvoldoende, met gemiddeld een 4,5. Het kantoor moet de mogelijkheid om individueel focuswerk uit te voeren goed faciliteren en doet dat nu bij veel organisaties onvoldoende. Dit terwijl medewerkers ruim één vijfde van hun tijd hieraan besteden op kantoor (zie vorige pagina).



FIXER – MIXER - FLYER

Er zijn drie medewerkerprofielen te onderscheiden: fixer, mixer en flyer. In de basis verschillen deze profielen in de mate van aanwezigheid op de kantoorlocatie(s). De nuance ligt in het gebruik van de werkomgeving.



FIXER

66- 100%
van werktijd fysiek
aanwezig op locatie



MIXER

33 - 66%
van werktijd fysiek
aanwezig op locatie



FLYER

0 – 33%
van werktijd fysiek
aanwezig op locatie



MIXER
54%



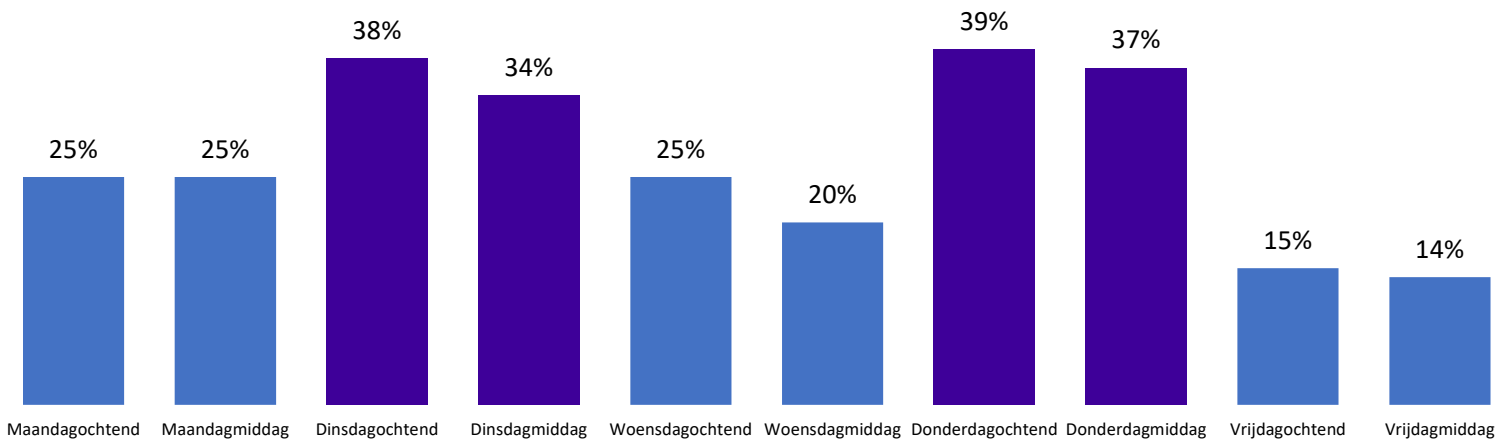
FIXER
21%



FLYER
25%



BEZETTING



FLYER

25% van de medewerkers is een Flyer

23% is binnen een halfuur op kantoor



User Experience

"Ik ben sporadisch te vinden op kantoor. Meestal laat ik mijn kantoorbezoeken dan ook afhangen van mijn agenda en afspraken. Zo heb ik niet per se vaste dagen dat ik aanwezig ben. Wel probeer ik naar kantoor te komen als hier meerdere collega's te vinden zijn, voor mij is de sociale interactie en het ontmoeten dan ook een belangrijke beweegreden om weer terug te komen.

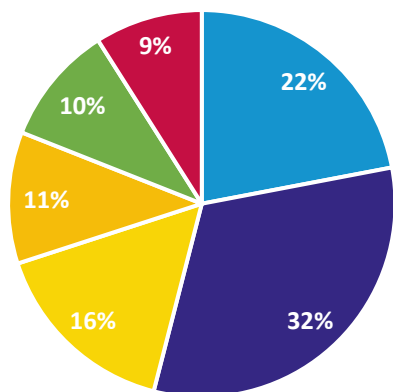
Verder zijn het samenwerken en overleggen voor mij een reden om naar kantoor te gaan, juist omdat dit voor langere duur toegevoegde waarde heeft om dit in een fysieke setting te doen. Een hybride vorm van overleggen zou ook een optie zijn, zelf ben ik ook niet voor elk overleg op kantoor, ik kies mijn momenten bewust uit.

Als ik dan op kantoor ben, vind ik het wel fijn om een deel van mijn individuele taken tussendoor te kunnen doen. Zowel bureauwerk als een videocall. Hiervoor gebruik ik dus een bureauwerkplek en wissel ik dit af met een focusplek waar ik afgezonderd kan werken of 1-op-1 een videocall kan doen."

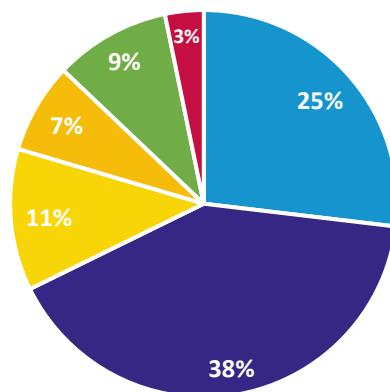
ECOSYSTEEM



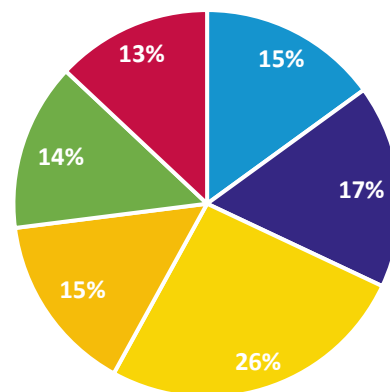
GEMIDDELD



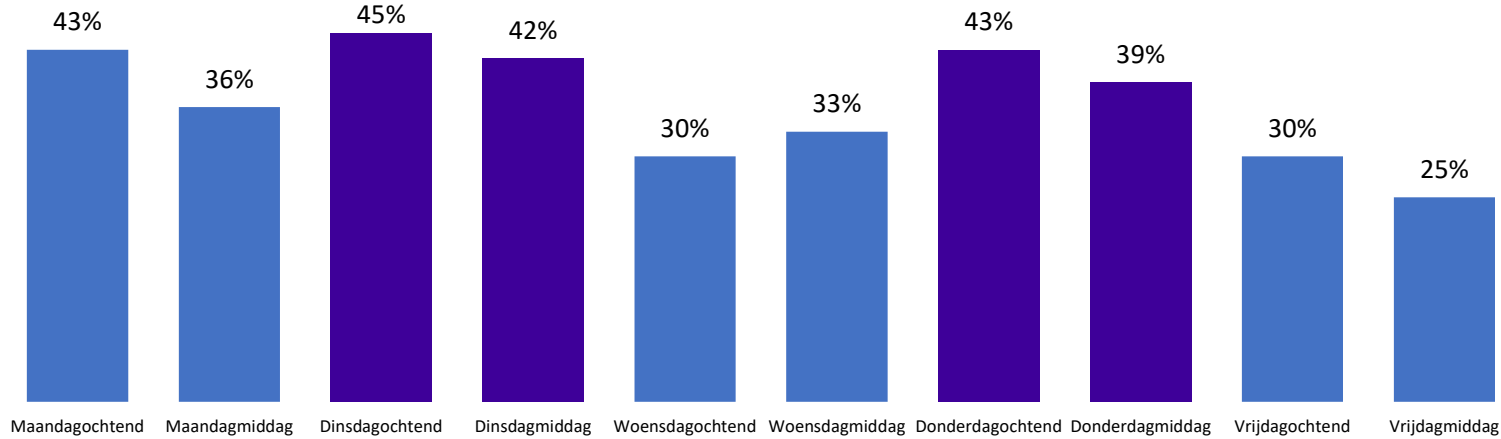
THUIS



KANTOOR



BEZETTING



MIXER

54% van de medewerkers is een Mixer

31% is binnen een half uur op kantoor



User Experience

"Ik ben ongeveer de helft van mijn werktijd te vinden op kantoor. Ik plan mijn kantoorbezoeken voor zover dit mogelijk is wel in aan de hand van een vast patroon of vaste dagen, soms laat ik dit ook afhangen van mijn agenda en afspraken. Sociale interactie is fijn om mee te krijgen op kantoor, compleet thuiswerken is namelijk ook niks voor mij. De dynamiek van het hybride werken past goed bij mij, zo kan ik dus goed omgaan met deels op kantoor werken en deels thuis.

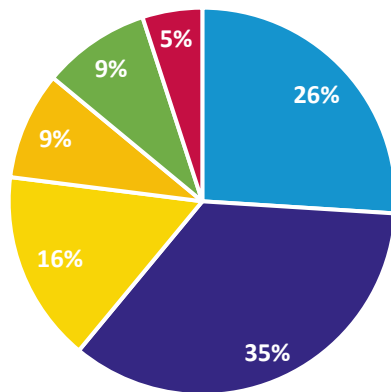
Als ik dan op kantoor ben, probeer ik meer het sociale contact op te zoeken en collega's te spreken. Verder maak ik ook gebruik van faciliteiten om samen te werken, zowel voor korte perioden als langdurig.

Mijn reguliere individuele taken voer ik op een dag dat ik op kantoor ben uiteraard ook uit. Wel verhoudt dit minder tot de rest van mijn activiteiten, t.o.v. een dag dat ik thuiswerk. Omdat ik graag gebruik maak van de faciliteiten op kantoor vind ik het fijn om de ruimten waar ik mij kan afzonderen om een videocall te doen te kunnen zien vanuit een bureauwerkplek. Dit zorgt ervoor dat ik eerder van de flexibiliteit gebruik maak die het kantoor biedt."

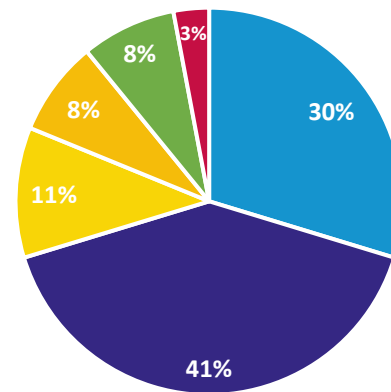
ECOSYSTEEM



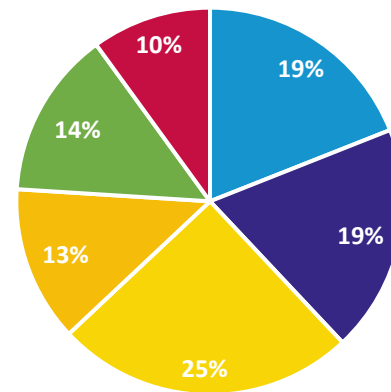
GEMIDDELD



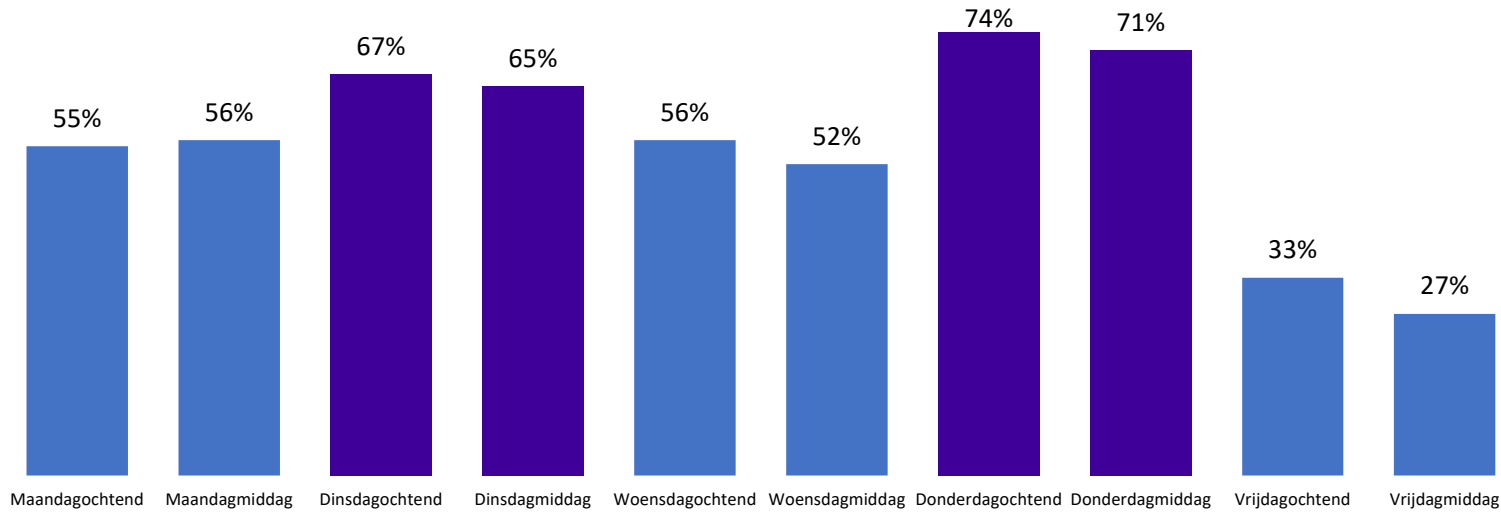
THUIS



KANTOOR



BEZETTING



FIXER

21% van de medewerkers is een Fixer

39% is binnen een half uur op kantoor



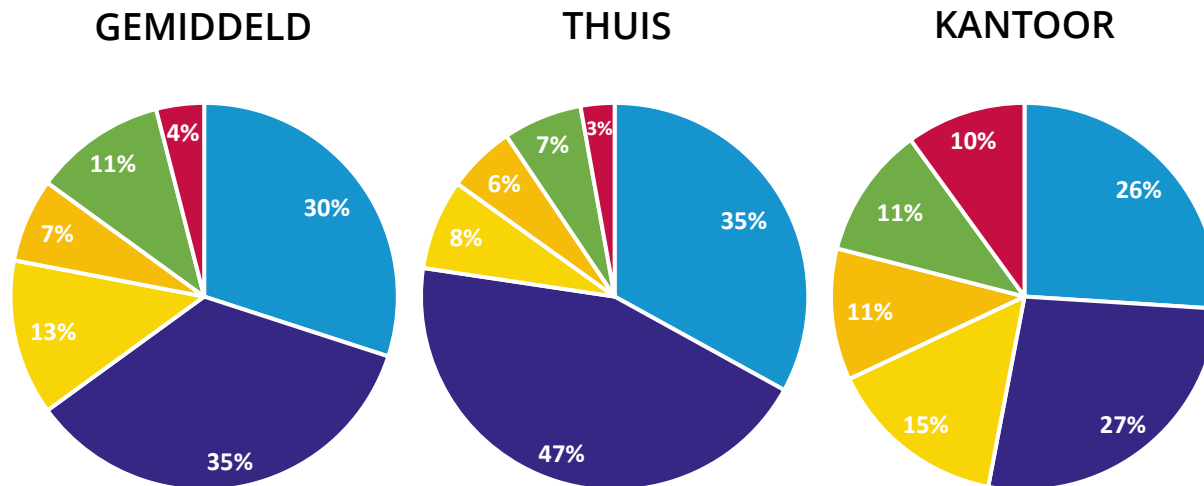
User Experience

"Ik ben het merendeel van mijn werktijd op kantoor. Ik ben het werken op een vaste plek aan het bureau gewend en doe dit al langere tijd. Op kantoor zijn voelt voor mij dan ook bijna noodzakelijk. Voor sommigen is het echter noodzakelijk dat ze fysiek aanwezig zijn gezien hun werkzaamheden.

Op kantoor doe ik relatief gezien hetzelfde als thuis, echter zoek ik het samenwerken meer op, het is fijn om mijn collega's te zien, ook de mensen die in mindere mate naar kantoor komen.

Het grootste deel van de dag ben ik wel individueel aan het werk. Hiervoor heb ik een bureauwerkplek nodig, als ik een videocall moet doen heb ik de behoefte om makkelijk en flexibel gebruik te kunnen maken van een ruimte waar ik mijn kan afzonderen. Het liefst ook in het zicht van mijn bureauwerkplek, zo kan ik gelijk zien waar ik terecht kan. Omdat ik vaak aanwezig ben en deze individuele taken het gros van mijn week vullen, heb ik er veel belang bij dat dit goed geregeld is op kantoor."

ECOSYSTEEM



2. INTERVIEWS

Conclusies

VAN KWANTITEIT NAAR KWALITEIT

In dit onderzoek zijn semigestructureerde interviews afgenomen met medewerkers van 13 verschillende organisaties, die verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen, implementeren en beheren van het hybride werken. De medewerkers waren allen werkzaam in een commerciële organisatie en werden individueel geïnterviewd. Voorafgaand aan de interviews is er een vragenlijst opgesteld, die bij het interviews als gespreksleidraad is gebruikt. Door deze manier van onderzoeken is er ook ruimte geweest om dieper op antwoorden van de medewerkers in te gaan en nog meer informatie te verzamelen.

De belangrijkste conclusies op een rij:

- 1. Bij het ontwikkelen van werkplekconcepten en (herinrichten) van werkomgevingen lag de nadruk vaak op effectief ruimtegebruik en het optimaliseren van de werkplekcapaciteit**
Om verschillende redenen ervaren medewerkers de werkomgeving vaak als druk en bestond het gevoel dat de werkplekbezetting hoog was. Om aan dit gevoel tegemoet te komen, is vaak gestuurd op het optimaliseren van het aantal werkplekken, ook als de organisatie met een flexfactor werkte. Kansen voor het verhogen van de effectiviteit van de werkomgeving zijn daardoor vaak onbenut gebleven.
- 2. Positieve ervaringen met thuiswerken op korte termijn, onzekerheid over effecten op lange termijn**
Veel organisaties stonden thuiswerken wel toe, maar oogluikend. Een aantal organisaties voerden daarentegen voor de pandemie al een actief beleid op thuiswerken, inclusief het ondersteunen ervan met de juiste middelen zoals werken in de Cloud, mobiele devices en faciliteiten voor het inrichten van een goede thuiswerkplek. Deze organisaties konden zodoende makkelijk overschakelen op het verplichte thuiswerken.



VAN KWANTITEIT NAAR KWALITEIT

Uiteindelijk hebben vrijwel alle organisaties de stap naar thuiswerken weten te zetten. En dit bleek ogenschijnlijk eenvoudig te gaan; zelfs voordelen te hebben, zoals een betere werk-privé balans door het wegvallen van reistijd en een hogere productiviteit door minder afleiding. Ondanks deze voordelen, zijn organisaties ook nadelen gaan ervaren van het vele thuiswerken, zoals een lagere innovatiekracht, hogere personeelsuitval door burn-out gerelateerde klachten en een hoger personeelsverloop. Er is zodoende onzekerheid over de lange termijn effecten van het vele thuiswerken.

3. Het verbeteren van de kwaliteit van de werkomgeving om in te spelen op de veranderende gebruikersbehoeften is door de coronapandemie in een stroomversnelling gebracht

Organisaties zijn aan de slag gegaan met het verbeteren van de kwaliteit van de werkomgeving om beter in te spelen op de (veranderende) gebruikersbehoeften. Vaak gebeurt dit nog op kleine schaal via pilots of door verbetermaatregelen maar gedeeltelijk uit te voeren, vaak uit budgettaire overweging en de onzekerheid over de effectiviteit van de maatregelen. Veel organisaties verwachten de komende tijd nog wel aan de slag zijn met het verbeteren van hun huisvesting; een proces dat door de pandemie versneld in gang is gezet. Veel organisaties nemen vooralsnog geen besluiten over het aanhuren/-kopen of juist afstoten van kantoorruimtes als gevolg van het hybride werken.

4. Het kantoor moet 'opboksen' tegen de thuiswerkplek

Medewerkers zijn veelal tevreden tot zeer tevreden over hun thuiswerkplek, vooral voor het uitvoeren van individueel bureauwerk. Sterker: voor bureauwerk prevaleren veel medewerkers de thuiswerkplek boven de kantoorwerkplek. Omdat individueel bureauwerk voor veel medewerkers nog steeds de belangrijkste activiteit is die ze doen (in tijdsbesteding), is het noodzakelijk de werkplekken op kantoor te 'upgraden' zodat medewerkers meer verleiden worden om vaker op kantoor te werken, zeker als medewerkers volledige vrijheid hebben in waar ze werken.

5. Organisaties stimuleren het samenwerken en ontmoeten nadrukkelijk door een aanpassing in de werkplekmix

Het kantoor is en blijft een plek waar medewerkers individueel bureauwerk doen. De bureauwerkplek zal zodoende niet uit het kantoorlandschap verdwijnen. Wel vindt een verschuiving plaats in de werkplekmix en neemt het aantal standaard werkplekken voor individueel bureauwerk af ten faveure van plekken voor ontmoeten en samenwerken, met meer aandacht voor hybride samenwerken en creatief samenwerken. Ook zien we dat standaard werkplekken meer voor samenwerken in teamverband geschikt worden gemaakt door ze reserveerbaar te maken en meer multifunctioneel te maken, bijvoorbeeld door ruimten met werkplekken ook te voorzien van een plek voor brainstormen en overleg. Zo ontstaan teamruimten waar teams langere tijd optimaal kunnen samenwerken.

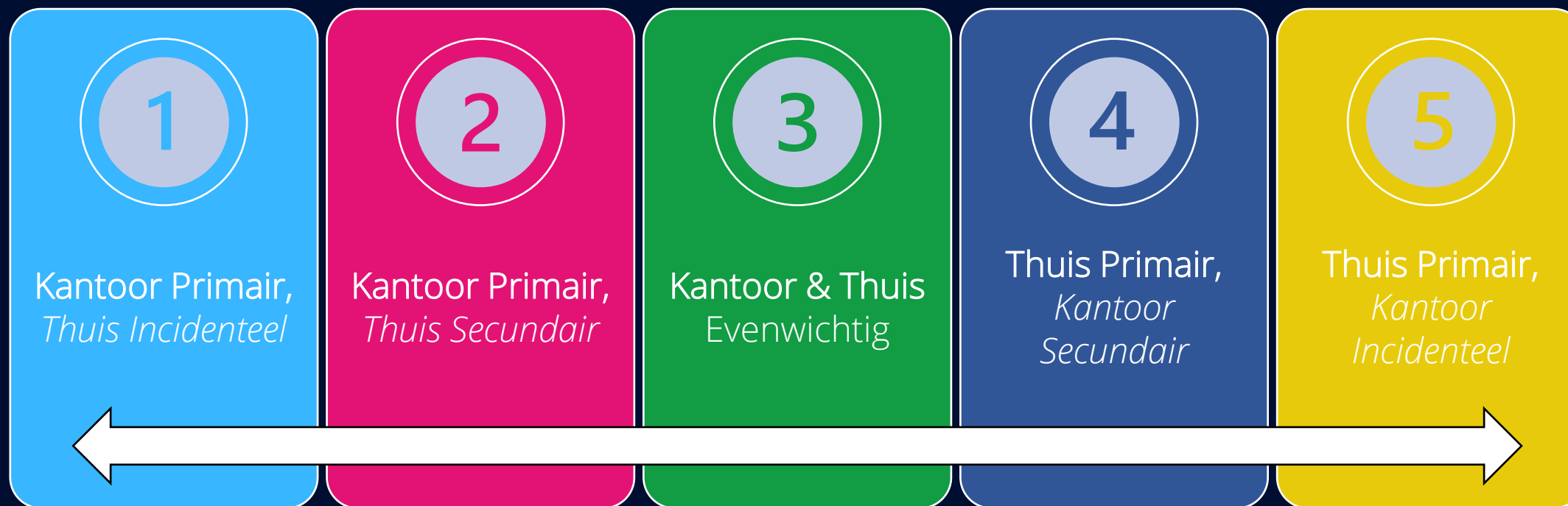


2. INTERVIEWS

Resultaten

INTRODUCTIE SCENARIO'S

In de interviews is bij elke organisatie gevraagd welk scenario het beste de functie van het kantoor en de thuiswerkplek beschrijft. Dit is per organisatie in kaart gebracht in de periode vóór, tijdens en na Corona. Ook is gevraagd welke scenario het toekomstbeeld het beste beschrijft. De kantoor- en thuiswerkplek kunnen primair of secundaire functie innemen. Een beschrijving van de afzonderlijke scenario's is te vinden in de bijlagen.



RESULTATEN: PRÉ-COVID

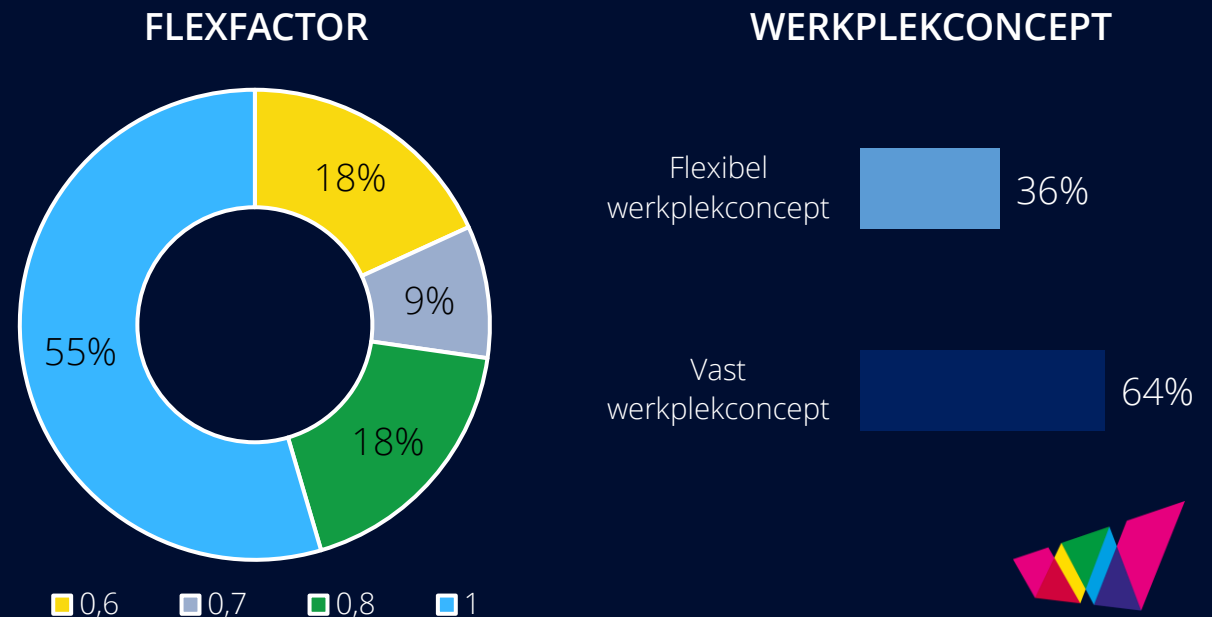
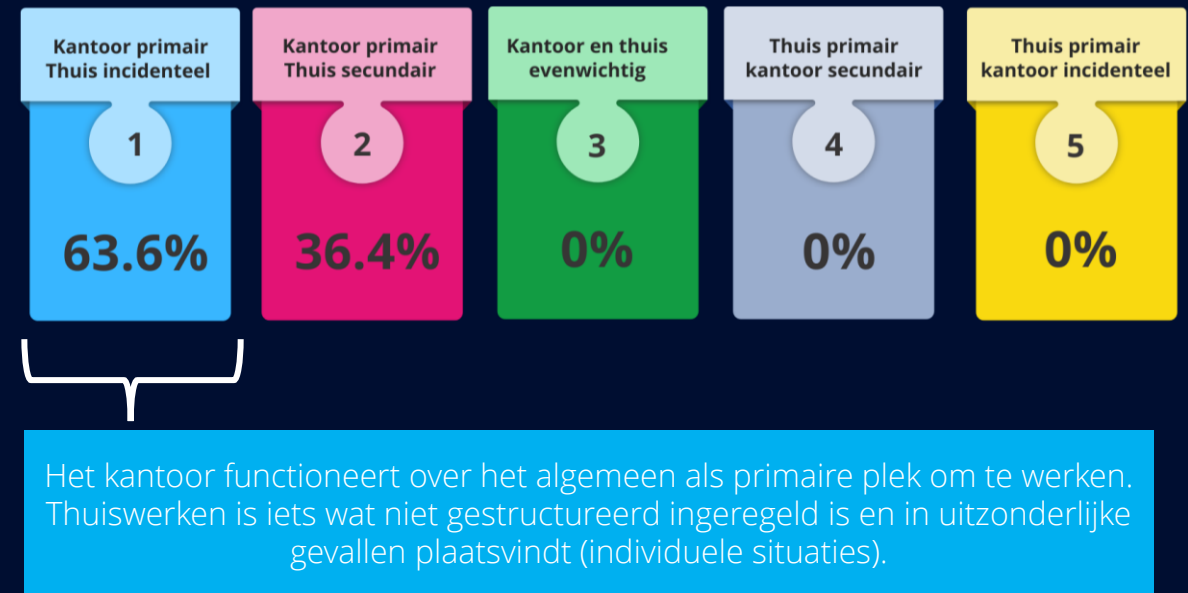
De periode van januari 2018 tot aan de eerste lockdown en bijhorende maatregelen.

Uit de interviews blijkt dat een klein deel van de organisaties al flexibel (tijd- en plaatsafhankelijk) werkten, waarbij dus ook het thuiswerken mogelijk werd gemaakt door het werken met laptops/mobiele devices.

Bij de meerderheid van de geïnterviewde organisaties hadden medewerkers veelal vaste werkplekken. Ook thuiswerken gebeurde eigenlijk alleen incidenteel en was in de meeste gevallen ook niet ingeregeld qua beleid of digitale infrastructuur.

Bezetting werd door de meeste organisaties als hoog ervaren. De kantooromgeving werd dan ook ingericht om zo efficiënt mogelijk gebruik te maken van de beschikbare m². Het merendeel de geïnterviewde organisaties hanteerde nog geen flexfactor en gebruikten de werkplekken als het ware 1-op-1 (flexfactor 1,0). Bij andere organisaties zien we dat zij al wel een werkplekconcept met persoonsongebonden werkplekken, maar zonder sturing op gebruik en bezetting, waardoor veel medewerkers hun 'vaste flexplek' hadden toegeëigend.

Verder was 'hybride werken' voor de meeste organisaties een begrip wat nog niet aan de orde was. De grootste knelpunten in deze periode zaten dan ook meer in de werkomgeving zelf op de onderwerpen als akoestiek, belplekken, hoge bezetting en de absorptiecapaciteit. De organisaties die hun visie op vastgoed veranderden waren dan ook meer gefocust op de groei die dit proces aanwakkerde en een toekomstige verhuizing of uitbreiding vergde, simpelweg om niet 'uit het jasje te groeien'.



RESULTATEN: LOCKDOWN

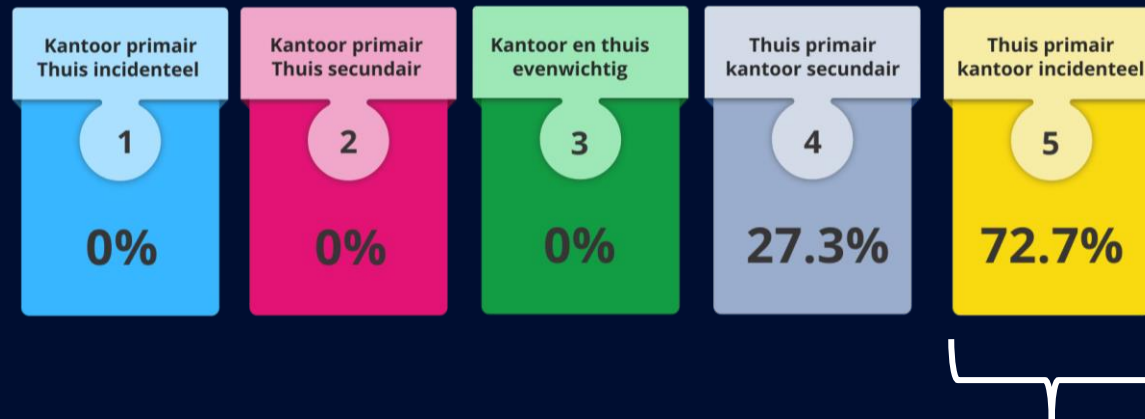
De periode vanaf maart 2020 tot aan de laatste maatregelen die kantoorbezoeken belemmerde.

Organisaties hebben veelal snel de transitie naar het thuiswerken kunnen maken, zonder grote verstoringen in hun bedrijfsprocessen. Thuiswerken was al snel 'business as usual', en medewerkers vonden snel manieren om te profiteren van digitaal (samen)werken en ontwikkelden nieuwe gewoontes en rituelen.

Een proces wat volgens de geïnterviewde organisaties wel fors geleden heeft in de periode van het verplicht thuiswerken is het creatieve proces. Organisaties hebben ervaren dat werkprocessen waarin veel creatief samenwerken plaatsvindt hinder ondervinden van het digitaal (samen)werken op afstand.

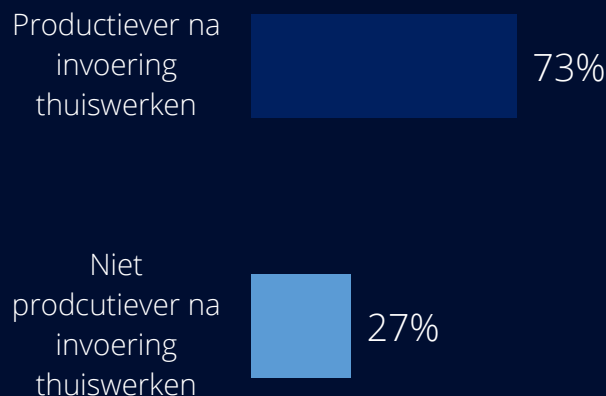
Verder heeft in deze periode ook het onderwerp 'sociale cohesie' meer aandacht gekregen. Tijdens de lockdown verloor men de verbinding met de organisatie en collega's. Geïnterviewden gaven aan dat er veel aandacht, tijd en geld is vrijgemaakt om dit niet uit het oog te verliezen, met het gevolg dat de medewerkers dit over het algemeen positief hebben ervaren.

Wat betreft de visie op vastgoed vernemen dat organisaties geen grote aanpassingen hebben gedaan aan de vastgoedportefeuille. Het verwachtingspatroon bij de meeste organisaties was dan ook dat in een toekomstige situatie het kantoor weer veelvuldig gebruikt zal worden zoals voorheen en zijn op basis hiervan geen drastische besluiten gemaakt.

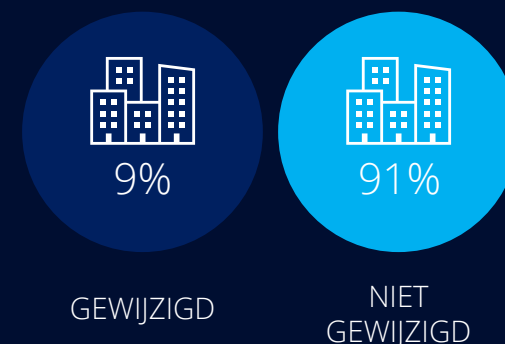


De thuiswerkplek wordt als primaire werkplek benut. Het kantoor wordt incidenteel gebruikt maar vervult geen secundaire functie. Het werk wordt daarom ook uitsluitend thuis/elders gedaan (kantoor incidenteel in uitzonderlijke gevallen).

PRODUCTIVITEIT



VISIE OP VASTGOED



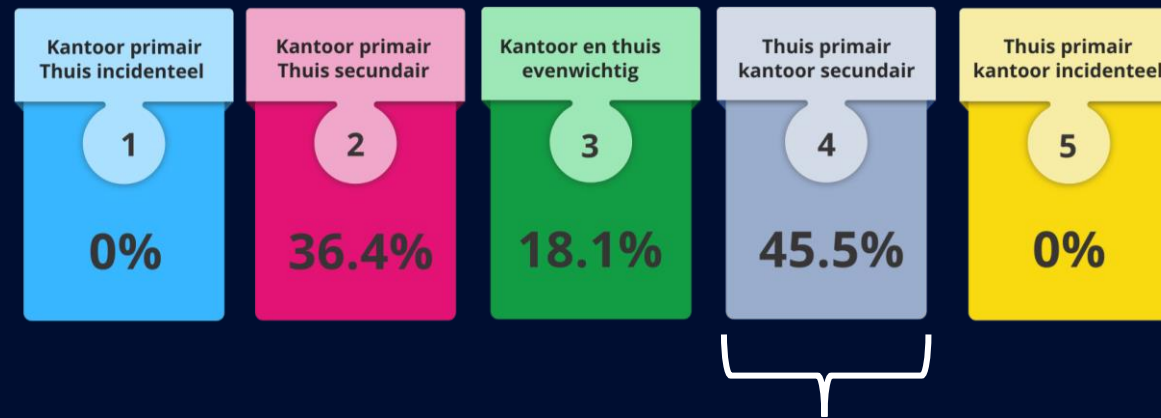
RESULTATEN: POST-COVID

De periode na afschaffing van de belemmerende maatregelen voor het kantoor tot aan oktober 2022.

Deze periode staat in het teken van de terugkeer naar kantoor. Bij de ene organisatie is deze terugkeer sneller en meer natuurlijk verlopen dan bij andere organisaties, die worstelen met het vraagstuk: hoe krijg ik de medewerkers weer terug naar kantoor. Over een brede linie ervaren organisaties een structureel lagere bezetting dan voor corona. De functie van het kantoor is volgens veel organisaties dan ook omgeslagen. De nadruk ligt bij de meeste organisaties op de activiteiten die sociale interactie vereisen zoals het overleggen, samenwerken en ontmoeten. De individuele taken blijven ook op kantoor doorgaan maar voor een de meeste organisaties in mindere mate dan voorheen.

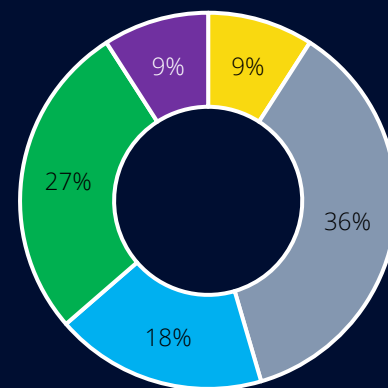
Het merendeel van de organisaties heeft dan ook de werkplekmix aangepast, waarbij een deel van de bureauwerkplekken zijn ingeruild voor samenwerkplekken, focusruimtes en voorzieningen die de sociale interactie versterken.

Met het aanpassen van de werkplekmix neemt in de regel het aantal zogenoemde 'arbo werkplekken' binnen de werkomgeving af. Dit betekent dat bureauwerkplekken steeds meer flexibel gebruikt worden en de flexfactor aangescherpt wordt. Van ruimtebesparing is vaak geen sprake omdat de vrijkomende ruimte wordt ingevuld met nieuwe bouwstenen die verhoudingsgewijs meer ruimte vragen dan een standaard bureauwerkplek.



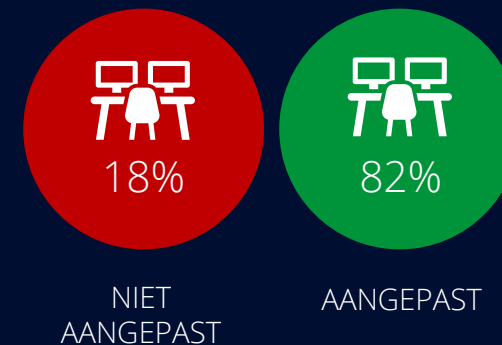
De thuiswerkplek wordt gebruikt als primaire werkplek waar men het grootste deel van de week doorbrengt. Zowel individuele taken als samenwerking/overleg vinden hier plaats. Het kantoor is ondersteunend aan de thuiswerkplek en wordt hierin secundair gebruikt voor samenwerking, overleggen waarbij fysieke aanwezigheid een aanzienlijk voordeel oplevert.

FLEXFACTOR



■ 0,4 ■ 0,5 ■ 0,6 ■ 0,7 ■ 1

WERKPLEKMIX



WORKWIRE

RESULTATEN: TOEKOMSTBEELD

De periode na oktober 2022. Het toekomstbeeld schetst de stip op de horizon en beeld een verwachtingspatroon uit over de komende 5 jaar.

Het merendeel van de organisaties is nog erg zoekende naar de juiste werkplekmix op kantoor. Hieruit is al wel een verwachting dat het focuswerk, waar we ook een videocall onder scharen, veel beter gefaciliteerd moet worden in het toekomstige kantoor.

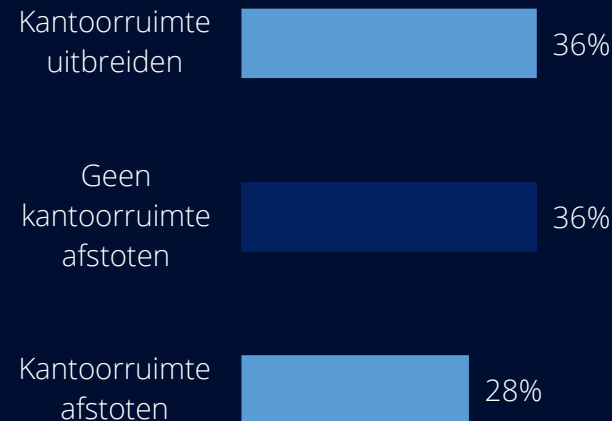
De mate waarin medewerkers terugkeren naar kantoor varieert sterk per organisatie. Hiervoor is de bezetting op kantoor bij de ene organisatie alweer op niveau terwijl een andere organisatie nog steeds een zeer lage bezetting kan kantoor signaleert. Dit resulteert in verschillende vraagstukken. Zo probeert de ene organisatie medewerkers weer meer naar kantoor te krijgen via beleid (sturing management) en door de werkomgeving aantrekkelijker te maken terwijl de andere organisatie het meer vrij laat en eventueel via communicatie stuurt op een betere spreiding over de week op piekbezettingen tegen te gaan.

Omdat de ontwikkeling bij organisaties zo verscheelt, zien we ook een grote verdeeldheid in toekomstbeeld over de totale vastgoedportefeuille. Een ruime kwart van de organisaties verwacht per saldo te kunnen reduceren in aantal kantoometers of is daar al mee bezig. Daarentegen verwacht bijna driekwart van de organisaties dat het 'hybride werken' niet leidt tot het afstoten van kantoorruimte. De helft daarvan verwacht zelfs een uitbreiding van het aantal kantoometers door groei van de organisatie.

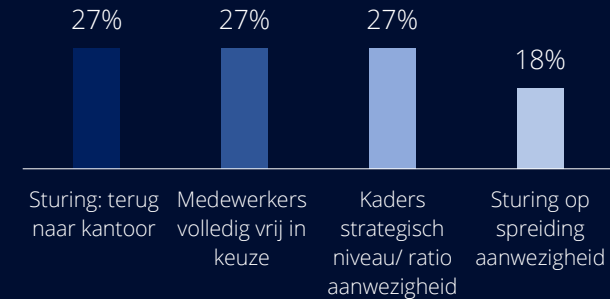


De kantoorwerkplek en de thuiswerkplek balanceren elkaar uit in functie. Men komt naar kantoor voor de sociale interactie, samenwerking en een relatief kleiner deel individuele taken. Anderzijds wordt de thuiswerkplek als zeer effectief beleefd voor individuele taken en is dit gemiddeld genomen ook de helft van de werktijd de primaire werkplek hiervoor.

HUISVESTINGSBELEID (M²)



STRATEGIE BEZETTINGSGRAAD



3. EEN NIEUWE MANIER VAN WERKEN



EMPOWERING WORKPLACES

Werken op kantoor moet voor medewerkers een duidelijke meerwaarde hebben en vraagt bij veel organisaties een aanpassing van het huidige kantoor. De meerwaarde zit enerzijds in functionele zaken, als een uitgebalanceerde werkplekmix met doordachte werkplektypen die medewerkers optimaal ondersteunt bij het hybride werken, en anderzijds in een goede beleving van het kantoor. Daarbij spelen verschillende thema's een rol, zoals wellbeing, workplace branding, digitale infrastructuur en duurzaamheid.

Het gedragsaspect speelt een belangrijke rol in het succesvol implementeren van een hybride werkconcept. Los van een goede fysieke en digitale werkomgeving, zijn de gedragingen en patronen die gepaard gaan bij een hybride werkconcept cruciaal. Daarnaast zijn ook duidelijke richtlijnen over de gewenste aanwezigheid van belang aangezien deze ten grondslag liggen voor het uitwerken van regels en afspraken op teamniveau. Hierbij moet gekeken worden naar zowel de invalshoek van het individu als van de organisatie, zodat bijvoorbeeld de ontwikkeling van medewerkers, sociale cohesie en belangen vanuit de organisatie allen voldoende aandacht krijgen.

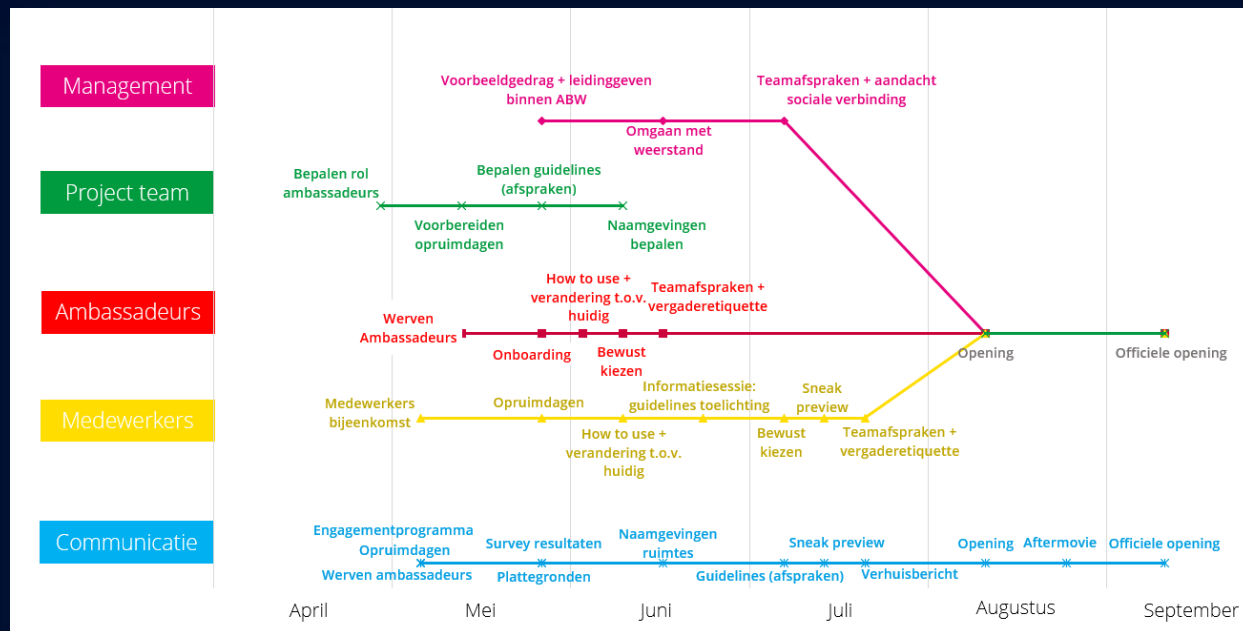
Een doordacht engagementprogramma zorgt ervoor dat medewerkers zich tijdig bewust zijn van de nieuwe manier van werken, de kansen die het biedt, maar ook de veranderingen die het met zich meebrengt. Door medewerkers voor te bereiden, ontstaat commitment en enthousiasme. Na ingebruikname van de nieuwe werkomgeving vervallen medewerkers niet terug in 'oud gedrag', waardoor de potentie van het nieuwe werkplekconcept beter benut wordt.



MEDEWERKERSBETROKKENHEID OP ALLE NIVEAUS VAN DE ORGANISATIE

Het is belangrijk om de nieuwe 'hybride' manier van werken met elkaar vorm te geven en samen te doorleven. Dit kan via een engagementprogramma; de routekaart waarin zowel de veranderingen in de fysieke en virtuele omgeving als veranderingen op de gedrags- en cultuurkant samenkomen. Daarbij wordt de totale organisatie betrokken. De directie en het management zijn vooral op strategisch niveau betrokken en stippelen de koers uit; de uitwerking gebeurt door de medewerkers zelf via zogenoemde 'ambassadeursgroepen'.

Het engagementprogramma zorgt ervoor dat organisaties niet blijven steken op algemene richtlijnen als "50% op kantoor, 50% thuis", maar hier ook concrete invulling aan geven door dit te vertalen naar concrete spelregels en richtlijnen op afdelings- en teamniveau. Daarbij is het belangrijk dat het belang van de individuele medewerker nog steeds erkend wordt, maar tegelijkertijd wel geplaatst wordt in het hogere belang van de organisatie, de afdeling en het team. Het eindresultaat zijn duidelijke werkafspraken die voor iedereen werken.



Richtlijnen & werkafspraken

Voorbeelduitwerking per thema

 <p>Eten & drinken Als je gaat eten of drinken zoek je gezelschap en/of rust op in bijvoorbeeld het restaurant, de pantry of buiten.</p>	 <p>Bellen Bellen mag in alle werkruimtes, behalve de stillerimte. Als je in de stillerimte gebeld wordt, loop je weg voordat je opneemt.</p>	 <p>Praten & overleggen Kies je overlegplek, verstandig uit op basis van groepsomvang, situatie en omgeving.</p>	 <p>Schoon-/net houden Als je most of sneoet, pak je zelf een doekje om het op te ruimen. Bij grote verontreinigingen maken we melding via de servicedesk.</p>	 <p>Opbergen Je persoonlijke spullen berg je op in de lockers en afgesloten kasten op de hal. Op bureaus blijven alleen materialen achter die voor algemeen gebruik zijn.</p>
 <p>Bereikbaar & beschikbaar zijn Doordeweeks zijn we tussen 9.00 en 18.00 bereikbaar voor je collega's, tenzij we vrij zijn.</p>	 <p>Elkaar aanspreken We spreken elkaar altijd aan op gedrag of gebeurtenis, niet op de persoon. Ook richten we ons lieft direct tot elkaar en niet via een collega of leidinggevende.</p>	 <p>Ontvangen Bezoekers bewegen vrij over de begane grond van het gebouw, maar worden op andere verdiepingen altijd begeleid.</p>	 <p>Betrokken & verbonden blijven We zorgen zelf naar eigen inzicht dat we voldoende op kantoor zijn om betrokken en verbonden te blijven.</p>	 <p>Ruimtes gebruiken & achterlaten Als je een ruimte verlaat, neem je afval mee. Als iets niet goed functioneert, meld je dat direct bij de servicedesk.</p>

 WORKWIRE

TOT SLOT

OVER WORKWIRE

Wij zijn WorkWire; een adviesbureau voor motiverende werkomgevingen.. Wij geloven in een werkomgeving die het beste uit de mens en de organisatie haalt. Een intelligente en intuïtieve werkomgeving die medewerkers altijd en overal optimaal ondersteunt. En waarin *user experience* en slimme technologieën het werklevens makkelijker en leuker maken. Waarin optimaal hybride gewerkt kan worden en waarin medewerkers excelleren en talent bloeit. Met het kantoor als vliegwiel voor samenwerken, kennis delen en het bouwen aan de cultuur. Een plek waar nieuwe netwerken en innovaties ontstaan en successen gevierd worden.

Met ons team van adviseurs, ontwerpers en projectmanagers ontzorgen we onze opdrachtgevers. Dit doen we met heldere en haalbare adviezen, doordachte ontwerpen en totaaloplossingen waarbij we opdrachtgevers ondersteunen bij het succesvol uitvoeren en implementeren van nieuwe werkomgevingen.

In onze aanpak zijn strategisch huisvestingsadvies, design consultancy en project management onlosmakelijk met elkaar verbonden. We analyseren, ontwikkelen en programmeren vanuit het perspectief van de organisatie en haar medewerkers. De verhouding tussen werken op kantoor en werken op afstand brengen we zorgvuldig in beeld. In de context van Hybride Werken bedenken en ontwerpen we elke werkplek (op kantoor en thuis) en elke ruimte vanuit de gewenste gebruikerservaring, waarbij functionele eisen en zintuiglijke beleving samenkomen. Zo creëren we een werkomgeving met altijd een passende werkplek, voor elke activiteit en elk individu. Met een passend engagement programma nemen we de medewerkers vervolgens mee in het hoe en waarom van deze nieuwe omgeving, waarbij onze project managers zorgdragen voor een succesvolle implementatie.

Onze opdrachtgevers zijn zowel middelgrote organisaties als multinationals in uiteenlopende sectoren zoals zakelijke dienstverleners, universiteiten, academische ziekenhuizen en (rijks)overheden. Elke organisatie is anders. Met eigen structuren, processen en rituelen en eigen doelen en ambities. Daarom zijn onze adviezen, werkplekconcepten en ontwerpen maatwerkoplossingen, ontwikkeld vanuit een vaste, bewezen aanpak. In deze aanpak spelen data en inzicht een belangrijke rol. We verbinden de ervaring en brede vakkennis aan data die we ophalen via peilingen en metingen. Zo beschikken we over een intelligente enquête waarmee we gebruikersbehoeften voor de toekomstige manier van werken automatisch kunnen vertalen naar medewerkersprofielen en een toekomstgericht ruimtelijk-functioneel programma.

We vertellen uw graag meer over onze bewezen aanpak in een persoonlijk gesprek!





WORKWIRE

WorkWire

De Caballero Fabriek, unit 13
Saturnusstraat 60
2516 AH Den Haag
The Netherlands
www.workwire.nl

Onderzoeksteam:

Jeroen Bors
Joyce van Geest
Lykke van der Woude

Workplace Consultant
Workplace Consultant
Workplace Consultant

Contactpersoon:

Marco Verhoef
marco@workwire.nl
+31 6 127 282 07

Managing Partner & Workplace Consultant

© 2023 WorkWire

Behoudens uitzonderingen door de wet gesteld mag, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de rechthebbenden c.q. door de rechthebbenden gemachtigden, niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking.

BIJLAGE

INTERVIEWS - SCENARIO'S BESCHRIJVING

1. Kantoor Primair, Thuis Incidenteel	Het kantoor functioneert als primaire plek om te werken. Thuiswerken is iets wat niet gestructureerd ingeregeld is en in uitzonderlijke gevallen plaatsvindt (individuele situaties).
2. Kantoor Primair, Thuis Secundair	Het kantoor functioneert als primaire plek om te werken. Hiernaast is ter ondersteuning van het reguliere werk de mogelijkheid om thuis te werken ingeregeld. Een enkele dag thuiswerken voor individuele taken is hierin een gemiddelde norm, het kantoor functioneert nog steeds als voornaamste plek voor samenwerken, overleg etc.
3. Kantoor & Thuis: Evenwichtig	De kantoorwerkplek en de thuiswerkplek balanceren elkaar uit in functie. Men komt naar kantoor voor de sociale interactie, samenwerking en een relatief kleiner deel individuele taken. Anderzijds wordt de thuiswerkplek als zeer effectief beleefd voor individuele taken en is dit gemiddeld genomen ook de helft van de werktijd de primaire werkplek hiervoor.
4. Thuis Primair, Kantoor Secundair	De thuiswerkplek wordt gebruikt als primaire werkplek waar men het grootste deel van de week doorbrengt. Zowel individuele taken als samenwerking/overleg vinden hier plaats. Het kantoor is ondersteunend aan de thuiswerkplek en wordt hierin secundair gebruikt voor samenwerking, overleggen waarbij fysieke aanwezigheid een aanzienlijk voordeel oplevert.
5. Thuis Primair, Kantoor Incidenteel	De thuiswerkplek wordt als primaire werkplek benut. Het kantoor wordt incidenteel gebruikt maar vervult geen secundaire functie. Het werk wordt daarom ook uitsluitend thuis/elders gedaan (kantoor incidenteel in uitzonderlijke gevallen).





WORKWIRE.NL