

Herwaardering van het kantoor

Tot medio maart was het de normaalste zaak van de wereld om naar kantoor te gaan. De dagelijkse rite. En toen was er opeens het corona virus en de daarop volgende maatregelen van het Kabinet. Plotsklaps is thuiswerken de nieuwe standaard geworden. Het kantoor is opeens een no go zone tenzij het noodzakelijk is voor het uitoefenen van een beroep.

Inmiddels maken veel organisaties zich klaar voor de terugkomst van medewerkers naar kantoor in het coronatijdperk. Werkomgevingen worden tijdelijk aangepast naar de standaarden van de 1,5-meter-samenleving. Maar hoe ziet het kantoor eruit als we niet meer beperkt worden in onze bewegingsvrijheid? Wat wordt de functie van kantoor in het post-corona tijdperk? In onze continue zoektocht naar de empowering workplace zijn dit vragen die ons als WorkWire bezighouden.

Om een eerste inzicht te krijgen in de betekenis van het kantoor na corona, hebben we een impact scan uitgevoerd onder meer dan 100 medewerkers en managers uit verschillende sectoren (publiek, privaat, zorg en onderwijs). In de scan is deelnemers gevraagd het belang aan te geven van 15 thema's voor en na de coronacrisis. Dit leidt tot een aantal interessante inzichten.



Figuur 1: Beoordeelde aspecten kantoorhuisvesting

Top 5 voor corona

We hebben met de resultaten een top 5 samengesteld van de belangrijkste thema's voor en na de coronauitbraak.

Gastvrijheid blijkt het allerbelangrijkste aspect van onze kantooromgeving vóór de crisis. Maar liefst 81% van de respondenten heeft gastvrijheid als belangrijk of zéér belangrijk thema gewaardeerd.

Samenwerken & kennisdelen op kantoor en **sociale verbondenheid** volgen op de voet op de tweede en derde plek met respectievelijk 79% en 77%.

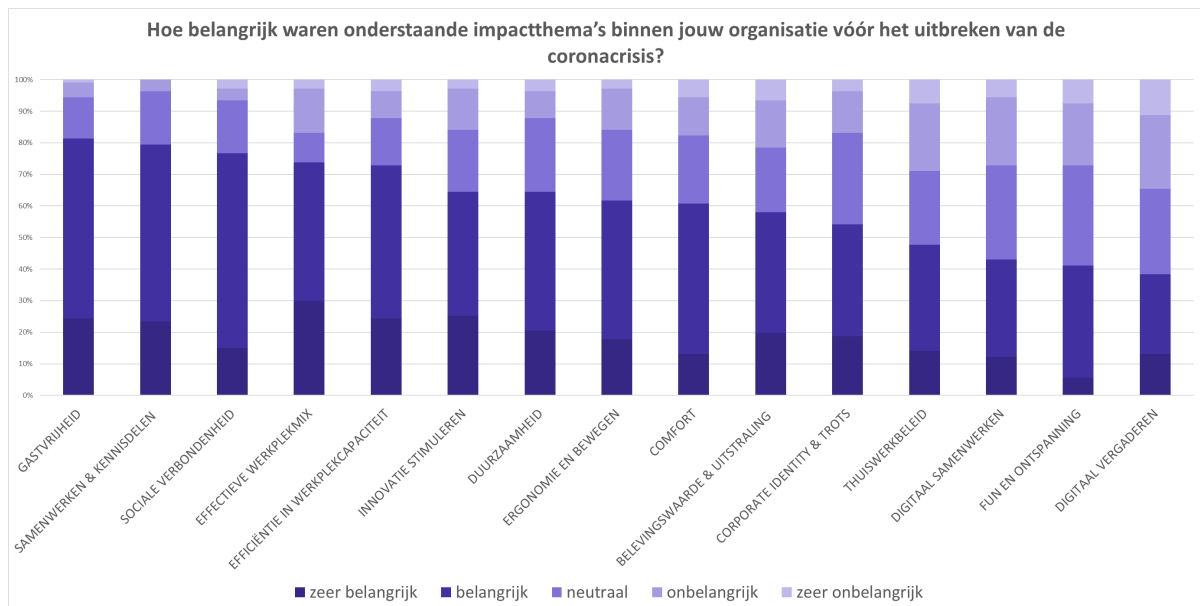
Een **effectieve werkplekmix** en een **goede balans in werkplekcapaciteit** komen op de vierde en vijfde plek.

Top 5 impactthema's vóór de corona uitbraak



Figuur 2: Top 5 vóór de corona-uitbraak

In de afbeelding hieronder zijn alle vijftien impactthema's te zien op volgorde van belang.

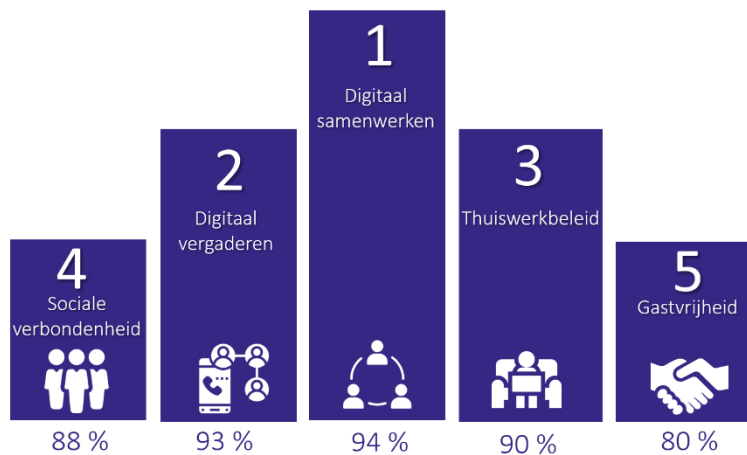


Figuur 3: Belang aspecten voor de coronacrisis

Top 5 na corona

Het eerst wat opvalt in deze top 5 is dat alle aspecten in belang toenemen. **Digitaal samenwerken, digitaal**

Top 5 impactthema's na de corona uitbraak

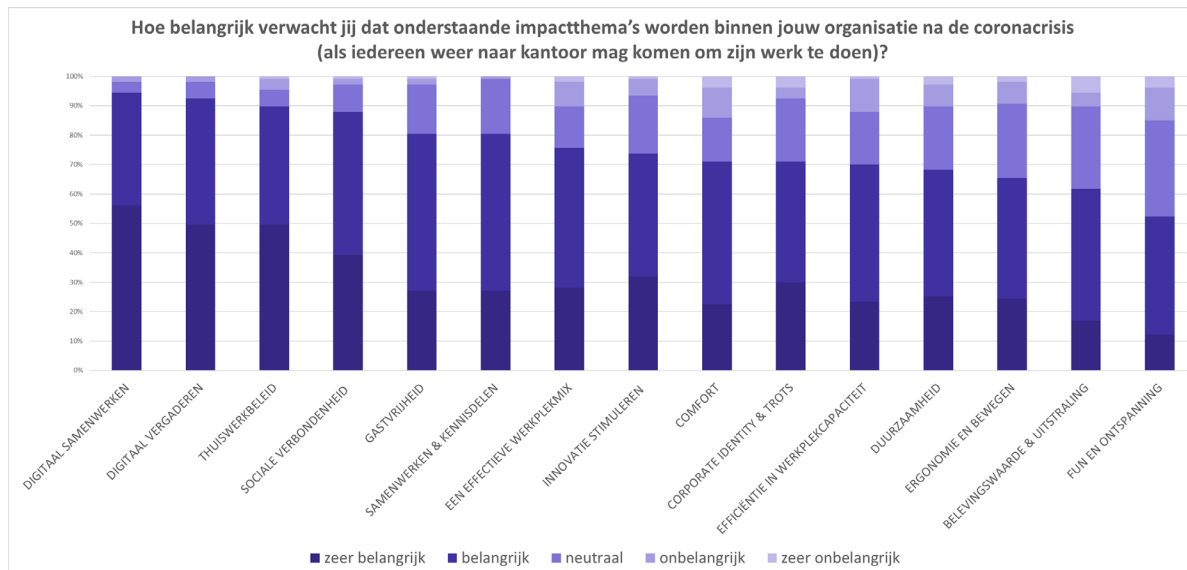


Figuur 4: Top 5 na de corona-uitbraak

vergaderen en **thuiswerkbeleid** voeren nu de top 3 aan. **Sociale verbondenheid** is met 1 plek gedaald naar de 4^e plek en **gastvrijheid** zakt naar de 5^e plaats. Maar beide blijven in de top 5. Feitelijk scoren ze zelfs nog hoger dan vóór de coronacrisis. Het kantoor gaat een nog belangrijkere sociale functie vervullen. Het is dé plek waar we onze collega's willen zien en spreken, waar we ons welkom en gewaardeerd voelen en laat een van de belangrijkste drijfveren zien waarom we naar kantoor gaan.

Opmerkelijk is dat de nieuwe top 3 bestaat uit aspecten die voorheen als het *minst belangrijk* werden gezien. Thuiswerken, digitaal samenwerken, en digitaal vergaderen stonden onderaan, op de laatste 4 plekken. Samen met fun en ontspanning, dat ook na terugkeer als één van de minst belangrijke aspecten wordt beschouwd.

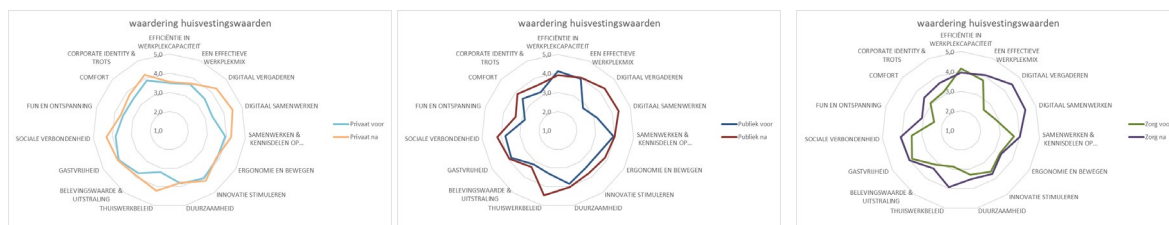
Interessant is dat we de impuls om het aantal werkplekken te reduceren als tegenhanger van de aandacht voor thuiswerkbeleid, niet terug zien. Er wordt voor efficiëntie in werkplekcapaciteit nauwelijks verandering verwacht. Datzelfde geldt voor thema's als samenwerken & kennisdelen op kantoor, duurzaamheid, ergonomie en bewegen, belevingswaarde en uitstraling. Ook die thema's blijven qua belang gelijk.



Figuur 5: Belang aspecten als iedereen terug mag naar kantoor

Waar zitten de verschillen?

In alle sectortoren¹ zien we dat verwacht wordt dat nagenoeg alle aspecten belangrijker worden voor de organisatie als iedereen weer naar kantoor terug mag.



Figuur 6: Zelfde tendens in zowel in de private, publieke als zorgsector

Er zijn tussen deze sectoren wel een paar opmerkelijke verschillen te zien. In de private sector wordt Corporate Identity veel belangrijker gevonden dan in de publieke sector of de zorg. Dat ligt voor de hand omdat hier in de private sector direct een commercieel belang mee gediend wordt. Ook wordt hier het aspect fun en ontspanning relatief belangrijker gevonden, maar daarvoor dient een verklaring zich minder makkelijk aan.

Aan het aspect van werkplekefficiëntie (hierbij beschikt de organisatie over een passende hoeveelheid werkplekken waarbij geen tekort ontstaat maar ook geen structurele leegstand) wordt binnen de publieke

¹ De respons uit de sector onderwijs was te laag om daar conclusies op te kunnen baseren.

sector en de zorg meer belang gehecht. Bijzonder is ook dat dit belang binnen deze sectoren voor de coronacrisis zwaarder weegt dan als we weer terugkeren naar kantoor, terwijl dit in de private sector gelijk blijft. Als we dieper in de cijfers duiken laat zich dat met name verklaren door de resultaten van de managers en medewerkers uit het domein huisvesting en facilitair. Door het inzicht dat thuiswerken daadwerkelijk werkt, zien zij mogelijk een afname van vraagstukken rondom beschikbare werkplekken. Binnen beide sectoren neemt immers ook met name bij deze functionarissen het belang van thuiswerkbeleid toe.

Gaan we nu echt anders werken?

Het is niet opmerkelijk dat de topics die nu de top 3 aanvoeren alle gaan over het faciliteren van werken vanuit huis en op afstand. De technologie was al lange tijd beschikbaar, maar pas massaal en in razend tempo geïmplementeerd nu niemand naar kantoor kan. Inmiddels zijn er steeds meer mensen die de fijne kneepjes onder knie krijgen van de vergader- en samenwerkapps, zodat zij ook vanuit huis kunnen deelnemen aan overleggen met collega's en klanten.

De bekende bezwaren van managers die niet zo'n fiducie hebben in thuiswerkende medewerkers zijn opzij gezet. Iedereen doet het 'gewoon' en ervaart op brede schaal dat het in heel veel gevallen heel goed gaat en fysiek samenkomen misschien minder vaak nodig is dan we tot dan toe gewend waren. Maar dan moet de verbinding goed zijn, de faciliteiten zowel op kantoor als thuis goed worden geregeld en behoort de keuze om thuis te werken of naar kantoor te komen tot de autonomie van de medewerker en niet tot de luimen van de manager. Zijn organisaties en hun managers die nog niet zo ver waren, in staat nu echt die draai te maken? En te sturen op resultaten en vertrouwen in plaats van wantrouwen? De toekomst zal het leren.

Sociale wezens

En als we dan eindelijk terug mogen, is daar het 1,5 m kantoor...

Een volslagen nieuw fenomeen waar huisvestings- en facility managers en dienstverleners naarstig oplossingen voor proberen te vinden. Een oproep is daarbij op zijn plaats. Laat ze in hemelsnaam niet doorslaan in regeldrift. We moeten het niet alleen hebben over de maatregelen. We moeten het vooral ook hebben over gedrag en hoe we de terugkeer naar kantoor ondersteunen. Kijken hoe we gedrag kunnen sturen met zachte duwtjes in de goede richting. Het beroep op het gezond verstand en eigen verantwoordelijkheid is nog nooit zo groot geweest als in afgelopen periode. Laten we daar op voortborduren en vooral onthouden waarom mensen weer graag naar kantoor komen! Niet om digitaal te vergaderen en digitaal samen te werken, maar omdat ze hun collega's hebben gemist, de slingers voor hun verjaardag en het gemopper bij de koffieautomaat. Dat is waar het om gaat bij sociale verbondenheid en je welkom voelen op kantoor. Juist deze zachte aspecten zijn overeind gebleven. Dáár ligt de toekomst.