

NIET PANDEMIE, MAAR DEMOGRAFIE BEPAALT TOEKOMST VAN KANTOOR

'THE VALUE OF THE OFFICE'
OKTOBER 2020



WORKFORCE BEPAALT TOEKOMST EN WAARDE VAN HET KANTOOR

Een nieuwe maatstaf voor de toekomst van het kantoor

De wereldwijde pandemie heeft het inzicht in de mogelijkheden van werken op afstand enorm versneld. Mensen die voor hun werk aan een computer en een telefoon genoeg hebben, hebben thuiswerken sinds half maart massaal uitgetest en - dankzij technologie - bevestigd dat dit tot weinig obstakels leidt. Van vergaderen, kennismaken en solliciteren tot en met een training volgen. Wat zegt dit over de toekomst van het kantoor? Gaan we met minder mensen (tegelijk) naar kantoor? Worden werkplekken groter? Of wordt het kantoor een clubhuis? De vastgoedadviseurs van Cushman & Wakefield verwachten dat de toekomst en daarmee de waarde van het kantoor in handen ligt van de mensen die er werken. Nu en vooral in de toekomst. De gamechanger op de kantorenmarkt is dan ook dat niet langer de werkgever, maar de toekomstige workforce de kantoorbehoefte van de organisatie bepaalt.



DE WAARDE VAN HET KANTOORGEBRUIK

Sommige kantoorgebruikers besloten al snel – te snel – de kantoorstrategie volledig om te gooien en het kantoor in de ban te doen. Anderen berekenden dat we de helft van onze tijd op kantoor gaan werken en de andere helft thuis of een mix van kantoor- en thuiswerken gedurende een werkdag. En er zijn er die zweren bij een ‘smart building’ waar je touchless werkt in een groene kantooromgeving met een goede keuken, een gezond klimaat én op anderhalve meter. Dit in combinatie met regionale ‘hubs’ naast de vermoedelijk kleinere hoofdvestiging. Stuk voor stuk mogelijke scenario’s maar tegelijkertijd ontwikkelingen die zich in de huidige crisis lastig laten voorspellen. Het is daarom onverstandig om in crisistijd fundamentele beslissingen over kantoorhuisvesting te nemen.

Wat nu wel al kan worden vastgesteld is dat de verplichte thuiswerkperiode door COVID-19 een nieuw vertrekpunt heeft gecreëerd in de manier waarop we over de waarde van kantoren moeten nadenken en een herijking van bestaande werkplekstrategieën noodzakelijk maakt. Meer dan door de pandemie, wordt de waarde van het kantoor en daarmee ook het herstel van de kantorenmarkt gedreven door demografische ontwikkelingen. De **toekomstige ‘workforce’** en de generatieopbouw ervan, is de bepalende factor voor de behoefte aan kantoorruimte en wat die kantooromgeving wel of niet moet faciliteren. De demografische aardverschuivingen die op handen zijn – in combinatie met de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt – zal de behoefte aan kantoorruimte, kantoorwerkplekken en de functie van het kantoor gaan bepalen. Dat zal zeker niet per definitie leiden tot minder kantoorruimtes, wel tot ander kantoorgebruik en andere werkplekstrategieën.



BOOMERS



693 miljoen boomers maken op dit moment 21% van de wereldwijde beroepsbevolking uit



In 2030 is iedereen van deze generatie 65 jaar

MILLENNIALS



Beroepsbevolking in 2020-2030 bestaat voor 40% uit millennials



Oudste millennial wordt 50 jaar in 2030

GENERATION Z



Hulp nodig bij ontwikkelen sociale vaardigheden



Opgegroeid met smartphone



Beslaat 26% van de wereldbevolking

DEMOGRAFIE EN DE 'WAR FOR TALENT'

In het huidige decennium gaan circa 700 miljoen Babyboomers met pensioen, gaan we de eerste vijftigers zien van generatie X en de totale wereldwijde bevolking wordt met twee miljard mensen gedomineerd door generatie Z. Een vijftigjarige Millennial lijkt misschien nog ver weg, maar aan het einde van dit decennium is het realiteit. De op handen zijnde demografische veranderingen zijn complete aardverschuivingen en zullen een enorme weerslag hebben op de hele vastgoedmarkt en zeker ook op de kantorenmarkt. Werkgevers, altijd op zoek naar toptalent, zullen zich moeten onderscheiden binnen zeer uiteenlopende generaties met elk eigen en andere eisen en verwachtingen als het gaat om waar, wanneer en hoe zij willen werken. Voor werkgevers betekent dit dat zij zich in deze 'war for talent' kunnen onderscheiden

door vrijheid en flexibiliteit in werkplekkeuze te faciliteren.

Waar nu nog de Millennial op de werkvloer het sterkst vertegenwoordigd is, zal digital native generatie Z – die er vanuit gaan dat alles wat ze aanraken naadloos met elkaar is verbonden – binnenkort het grootste cohort medewerkers zijn in de totale workforce van organisaties. Talentvolle medewerkers aantrekken, stimuleren, motiveren én behouden in al deze generaties, vraagt antwoord geven op een breed pallet aan behoeften en voorkeuren binnen deze verschillende generaties. Want, zo blijkt uit onderzoek, generaties kunnen allemaal wel thuiswerken, maar dat is niet wat ze allemaal willen. Kantoorgebruikers zullen de komende vijf jaar op zoek moeten naar een duurzame en technische symbiose tussen een optimale kantooromgeving en een optimale thuiswerkplek.



ECONOMISCHE VOORUITZICHTEN IN NEDERLAND

Wereldwijd onderzoek van Cushman & Wakefield laat zien dat de wereldwijde kantorenmarkt in 2022 de eerste tekenen van herstel van de crisis zal laten zien. Volledig herstel wordt verwacht in 2025. Dit zijn hersteltijden die te vergelijken zijn met de financiële crisis en recessie in de jaren 2008-2012.

In Nederland zal het herstel sneller gaan vanwege de sterke economische basis en de krapte op de kantorenmarkt op goede locaties in steden. Sinds de COVID-19-uitbraak zijn in Nederland de landelijke leegstandcijfers op het laagste punt ooit en de economische voorspellingen voor ons land zijn significant beter dan die voor andere Europese landen en zeker dan die in Amerika en Azië. Het IMF gaat er vanuit dat de economische recessie als gevolg van de pandemie in het laatste kwartaal van dit jaar langzaam normaliseert. De steunmaatregelen kunnen faillissementen en ontslaggrondes in hoge mate voorkomen waardoor er al in 2021 herstel zichtbaar is en waarbij de Nederlandse economie waarschijnlijk met 3 procent zal opkrabbelen.

DATA-EXTRAPOLATIE

Eén van de grootste onderzoeken ter wereld naar kantoorgebruik sinds de COVID-19-uitbraak is uitgevoerd door Cushman & Wakefield. Meer dan 56.000 respondenten – waarvan 11.000 binnen de eigen organisatie – zijn bevraagd op hun huidige en toekomstige wensen omtrent kantoorgebruik. Onderzocht is wat de voorkeuren zijn van uiteenlopende generaties als het gaat om hun werkplek, hun wensen met betrekking tot kantoorgebruik en thuiswerken en de work-life balance.

Dit onderzoek is uitgevoerd aan het begin van de pandemie en herhaald tijdens het versoepelen van wereldwijde lockdowns.

De twee belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek zijn:

1. medewerkers kunnen overal productief zijn, niet alleen op kantoor
2. 73% van de respondenten noemt het faciliteren van flexibiliteit en de vrijheid om zelf te bepalen wanneer en waar ze werken een voorwaarde voor goed werkgeverschap

Dit betekent dat de functie van het kantoor blijvend zal veranderen. Meer dan een werkplek is het vooral de plek waar mensen zich verbinden met de organisatie waarvoor zij werken, de plek waar ze geïnspireerd worden, leren, samenwerken en socializen.

EEN NIEUWE MAATSTAF VOOR DE TOEKOMST

Meer dan de vraag óf mensen teruggaan naar kantoor, moeten bedrijven vooral antwoord geven op de vraag ‘wanneer en voor wat wil mijn toekomstige workforce naar kantoor’. COVID-19 zal zonder twijfel ook op de lange termijn van thuiswerken een blijver maken. Maar massaal thuis kunnen werken maakt niet dat medewerkers dat ook massaal willen. Zoals blijkt uit het wereldwijde onderzoek van Cushman & Wakefield is wat voor de ene generatie geldt, niet automatisch de norm of het uitgangspunt van de andere generatie.

Internationaal adviseur Cushman & Wakefield stelt dan ook dat het profiel van de toekomstige populatie medewerkers in een organisatie de bepalende factor wordt voor de functie van en de behoefte aan het gebruik van het kantoor. Hiermee transformeert kantoorgebruik in hoog tempo van een vastgoedvraagstuk, veelal op basis van de vaste pre-COVID-19 werkpleknormen opgelegd door de werkgever, naar een organisatievraagstuk waarin de workforce zelf de kantoorbehoefte en de invulling hiervan bepaalt. Dit dwingt de werkgever tot het centraal stellen van ‘goed werkgeverschap’ bij het vaststellen van de toekomstige huisvestingsstrategie.

Deze visie is tot stand gekomen vanuit intern onderzoek en dialoog met interne en externe stakeholders, in nauwe samenwerking met consultants en analisten vanuit verschillende disciplines.

Grote maatschappelijke vraagstukken als klimaatadaptie, stedelijke verdichting, urbanisatie en de energietransitie schetsen het toekomstperspectief voor de ruimtelijke inrichting van Nederland en vragen om een langetermijnvisie. Met de unieke combinaties van expertise binnen ons bedrijf begeleiden wij organisaties bij het formuleren van de beste antwoorden op relevante vastgoedvraagstukken. En maken we impact op de toekomstige inrichting van onze steden en ons land.



JAN VERHAEGH

Head of Office Consultancy
jan.verhaegh@cushwake.com



JEROEN LOKERSE

Head of Netherlands
jeroen.lokerse@cushwake.com



CHRISTIAN VAN CADSAND

Occupier Strategy Netherlands
christian.vancadsand@cushwake.com



ASAEEL AKKERMAN

Head of Workplace Netherlands
asael.akkerman@cushwake.com