

Kantoor evolueert steeds meer naar ontmoetingsplek

Door corona is thuiswerk bij heel wat bedrijven de norm geworden. Maar wat betekent dit voor de kantooromgeving in post-COVID-tijden? Deloitte en Vandemoortele laten hun licht schijnen op het kantoor van morgen.

De kantooromgeving zal meer dan vroeger verschillende functies vervullen. Onder invloed van de coronacrisis evolueert het kantoor van werkplek naar een omgeving voor formele en informele live-ontmoetingen. "Die tendens was al eerder ingezet", zegt Marc Croonen, hr-directeur bij Vandemoortele. "We merken bijvoorbeeld een behoefte aan ruimtes om geconcentreerd te werken of vergaderruimtes met de nieuwste technologie om live of virtueel te brainstormen, te overleggen of een workshop te volgen. Een Starbucks-omgeving waar je

tegen de achtergrond van het geroezemoes van je collega's je e-mails doorneemt." Croonen is ervan overtuigd dat het kantoor zeker niet zal verdwijnen. Hij ziet het evolueren naar een ontmoetingsplek. "De meeste medewerkers willen afwisseling tijdens de werkdag. Ze willen niet hele dagen thuiswerken."

Leren van elkaar

Ook bij Deloitte zien ze die evolutie. "Het kantoor is voor ons cruciaal omdat het de plaats is waar medewerkers connecteren en samenwerken", zegt Inge Diels, managing partner Talent bij Deloitte. "Bij de eerste lockdown was iedereen positief: er waren minder files en het was efficiënter. Maar we hebben snel gemerkt dat er nood was aan een kantooromgeving waar je een gevoel van 'togetherness' hebt. Naar kantoor ga je om



Marc Croonen (hr-directeur bij Vandemoortele)

**“De meeste medewerkers willen afwisseling tijdens de werkdag. Ze willen niet hele dagen thuiswerken.”
(Marc Croonen)**

van elkaar te leren, te connecteren en om samen creatieve concepten uit te werken. Het kantoor zal die functie van ontmoetingsplek nog meer hebben dan vroeger al het geval was. Je krijgt veel meer diepgang als je dit in levenden lijve kunt doen. Dat samenwerken zit in het DNA van Deloitte. De eerste terugkeermomenten en de heropening van het bedrijfsrestaurant en café hadden een groot aanzuigeffect. De medewerkers hadden het gemist."

De kantooromgeving zal niet minder belangrijk worden, integendeel, voegt Geert Smets, lead talent PMO bij Deloitte, eraan toe. "Het versterkt net onze cultuur. Daarom willen we het kantoor nog meer uitnodigend maken, zodat medewerkers veilig in teamverband kunnen samenwerken."

Stimulerende omgeving

Vandemoortele koos bewust voor een toekomstgerichte werkomgeving toen ze het nieuwe gebouw in Gent concipieerden. "Er zijn nieuwe noden en verwachtingen ontstaan door maatschappelijke evoluties, denk maar aan mobiliteit, duurzaamheid, inclusiviteit, leiderschap en technologische mo-

gelijkheden zoals digitalisatie, telecommunicatie en virtualisatie”, zegt Marc Croonen. “De ambitie van ons Food Experience Center is zorgen voor een fijne werkervaring in een stimulerende omgeving. Het is een plek die ontmoetingen faciliteert, verbondenheid creëert en ook op andere vlakken aansluit bij de noden van verschillende generaties onder één dak.”

Het belangrijkste vindt hij het gevoel van openheid en verbondenheid in de kern van het gebouw: een licht atrium met zwevende platformen rond een boom waar de buzz van pratende mensen de lucht vult. Dankzij die open ruimtes connecteren medewerkers meer met elkaar en is er meer collegialiteit. “Onze medewerkers zijn heel positief over dat marktplein, dat dorpsgevoel. We brengen de medewerkers ook dicht bij onze producten. Van bij het binnenkomen in het atrium zie je onze masterchefs bezig in de bakkerij en de keuken.” Wat Vandemoortele in het concept niet had voorzien, was een pandemie als COVID. Daar moesten ze bijschakelen. “We hebben onder meer persoonlijke toetsenborden, schermen en temperatuurscanners moeten voorzien. Door COVID viel ook die buzz weg. Ik hoop dat we snel met velen kunnen terugkeren en zo die energie terugkrijgen.”

Twee tot drie dagen telewerk

Tijdens de lockdown werd telewerk de norm. Vandemoortele had er al ervaring mee, want een jaar voor de verhuis naar het Food Experience Center voerde het bedrijf thuiswerk in. “Toen moesten we nog een evenwicht zoeken, maar eenmaal we verhuisd waren en de virtuele samenwerkingsplatformen de norm werden, liep dat ontzettend vlot. Door COVID was het fulltime thuiswerk voor velen na een paar weken geen prettige ervaring meer. Ze misten hun collega's, de grens tussen werk en privé vervaagde en de infrastructuur thuis was niet altijd optimaal.” Na de eerste golf deed Vandemoortele een bevraging in alle



Inge Diels (managing partner Talent bij Deloitte)

landen over hoe mensen telewerk op lange termijn zien. Heel weinig medewerkers gaven vier of vijf dagen telewerk op als optimaal. “Voor 37% waren twee dagen telewerk ideaal, 39% zag drie dagen als het ideale evenwicht. Er is uiteraard verschil al naargelang de aard van de job, de persoonlijkheid, de relatie met de collega's en de manager,

moeten we actief mee aan de kar trekken. Daarvoor is veel communicatie, dialoog en een duidelijke visie nodig.”

Het hele COVID-verhaal is meer werk om hetzelfde resultaat te behalen, maar het is cruciaal, vindt Inge Diels. “Een duidelijke visie ontwikkelen van hoe ze moeten samenwerken in de

“De eerste terugkeermomenten en de heropening van het bedrijfsrestaurant en café hadden een groot aanzuigeffect. De medewerkers hadden het gemist.”

(Inge Diels)

maar praktisch iedereen wil regelmatig in het Food Experience Center werken. De kantooromgeving verdwijnt dus niet.”

Hybride vorm van samenwerken

Dat de toekomst sowieso hybride zal zijn, blijkt ook uit de survey van Deloitte bij de medewerkers. Inge Diels verwacht een 50-50-verhouding. Zo'n hybride werkomgeving vraagt natuurlijk het nodige change management. “Het is niet iets wat zich spontaan zal herstellen”, zegt Geert Smets. “Als werkgever

hybride omgeving is cruciaal. We zijn ervan overtuigd dat het kantoor hierin een belangrijke plaats zal blijven innemen. Mensen hebben nood aan die connectie, zeker pas afgestudeerden. Voor medewerkers met jonge kinderen is het soms moeilijker, daar moeten we ook oog voor hebben. We kunnen niet met een standaardantwoord afkomen. De uitdaging ligt in het vinden van een balans voor de organisatie, de klant en het welzijn van het individu.”

Tekst: Melanie De Vrieze | Foto's GF