

A woman with voluminous curly hair, wearing a white and light blue striped button-down shirt and dark trousers, stands with her arms crossed in a modern office setting. In the background, other people are seated at desks near large windows.

ARB EIDS VITA MIN EN

VOOR NIEUWE
MANIEREN VAN
WERKEN

HOSPITALITYGROUP

CREATING BETTER PLACES

In deze Arbeidsvitaminen nemen we je mee in de nieuwe waarden en belevingswereld van medewerkers en hun werkomgeving.

Eenzijds is ruimte beperkt omdat we afstand houden, anderzijds is heel veel ruimte ontstaan. Ruimte en vrijheid voor nieuwe manieren van werken, wonen en leven. Organisaties slaagden er massaal in om hun medewerkers thuis te laten werken. Bestaande (werk)patronen zijn versneld doorbroken en werken kreeg een geheel nieuwe invulling. Wat betekent dit voor de werkomgeving in de toekomst? Voor FM, inkoop, hospitality & huisvesting?

Laten we gezamenlijk de kans benutten om de beste manier van werken – voor organisatie en medewerker - te initiëren. Een manier van werken waarmee we productiviteit, sociale connectie en vooral veiligheid en werkgeluk stimuleren. Een manier van werken waarin we de flexibiliteit en effectiviteit die we hebben ervaren tijdens het thuiswerken maximaal integreren.

Dus voor we terugvallen in oude patronen, is het nu het moment om stil te staan bij de optimale manier van werken en bijpassende 'werkomgeving', verder na te denken dan alleen 1,5m oplossingen en de discussie op de juiste plek te voeren.

Workplace is een boardroom thema! En die workplace is niet meer het kantoor, maar die workplace beweegt met de individuele medewerker en zijn/haar behoefte mee.





**DE WERKPLEK
IS DAAR WAAR
JE MEDEWERKER
BENT**

ERVARINGEN TIJDENS COVID-19

Uit eigen onderzoek onder de deelnemers van onze FM en Real Estate communities komen de volgende ervaringen naar voren.

POSITIEF

VIRTUEEL SAMENWERKEN

DIGITALE REVOLUTIE

THUISWERKEN KAN

VEERKRACHT & LEERVERMOGEN

SOCIAAL, ZORGEN VOOR ELKAAR

EFFICIENCY

MODERNISEREN VAN WERK

WERK/PRIVÉ BALANS VINDEN

SAAMHORIGHEID

NEGATIEF

CONTINU AANSTAAN

BINDING MET DE ORGANISATIE VERSLAPT

ONZEKERHEID OVER DE TOEKOMST

ENERGIE/WERKDruk

MAATWERK LEVEREN IS LASTIG

GEEN FYSIEKE ONTMOETINGEN, MINDER GEZELLIG

GEEN LIVE GESPREKKEN, OOGCONTACT

KOSTENVERHOGENDE

VEREENZAMING, AFSTAND, ALLEEN

EEN AANTAL LEARNINGS

Onze eigen onderzoeken en verschillende andere bronnen zoals onderzoek van o.a. Gensler en Leesman hebben ons verschillende dingen geleerd over hoe medewerkers het thuis werken hebben ervaren en wat ze verwachten voor de toekomst. De belangrijkste bevindingen bij elkaar gebracht:

De grootste uitdaging van thuis werken is sociale connectie, interactie en samenwerking. Medewerkers geven aan dat ze collega's missen, dat samenwerken anders is en je minder meekrijgt waar collega's mee bezig zijn, waardoor verbinding met de organisaties als geheel minder wordt. Op kantoor vinden medewerkers dat ze meer leren van anderen en de sociale interactie vele malen beter is.

Er kan meer op afstand dan we dachten. De meeste medewerkers hebben het thuiswerken zich snel/versneld eigen gemaakt en als positief ervaren. Leeftijd en thuissituatie zijn hierbij relevant.

Jonge generaties vinden dat ze thuis minder productief en creatief zijn. De verwachting is ook dat bij langdurig thuiswerken de productiviteit van iedereen afneemt. Concentratie is niet voor iedereen even simpel te regelen en voor creativiteit is meer afwisseling en contact met anderen nodig.

De meeste medewerkers willen graag weer in een bepaalde vorm naar kantoor. Het ontvangen van klanten en andere gasten vinden ze hierbij heel belangrijk. Ze verwachten wel een andere werkomgeving. Enerzijds zit dit in zaken als veiligheid en minder geluidshinder en anderzijds vooral in meer mogelijkheden voor ontmoeten en samenwerken.

BALANCED WORKING; DE NIEUWE EMPLOYEE EXPERIENCE

Dat veel mensen ook thuis of in een andere omgeving hun werk prima kunnen doen, is dus wel gebleken. Werken op kantoor blijft ook relevant. Een schone, opgeruimde en 1,5m werkomgeving is nodig om medewerkers op korte termijn beschermd en met een veilig gevoel terug te kunnen laten komen naar kantoor. Deze omgeving is geen duurzame oplossing en niet de beleving waar medewerkers naar verlangen.

We zien dat medewerkers vooral naar kantoor willen om elkaar weer (spontaan) te ontmoeten. Mensen zoeken juist de beleving en de sociale connectie die ze missen in de 1,5m samenleving. Mensen willen niet alleen maar remote werken en

dat moet ook zeker geen doel op zich gaan worden. Sterker nog, medewerkers zijn zich bewuster dan ooit van welk werk (type activiteit) ze in welke omgeving het meest plezierig en productief kunnen doen, zowel online als offline.

De vraag is ontstaan hoe en waar de werkomgeving waarde toe kan voegen en hoe organisaties en medewerkers vervolgens een balans vinden tussen remote en op kantoor. Die balans is afhankelijk van enerzijds het type business en activiteiten, en anderzijds dus van de persoonlijke behoeften, levensstijl, thuissituatie en zeker ook de persoonlijke mood van medewerkers. Hoe houd je medewerkers betrokken? Hoe zorg je dat (nieuwe) medewerkers de cultuur voldoende ervaren en deze samen creëren? En hoe blijf je leren van elkaar?

Alle ontwikkelingen bij elkaar vragen om een meer holistische benadering van het faciliteren van een werkplek. De mix van basiselementen (gedrag, omgeving, technologie en services) blijft de volledige employee experience creëren, echter niet alleen meer op kantoor, maar juist ook elders.

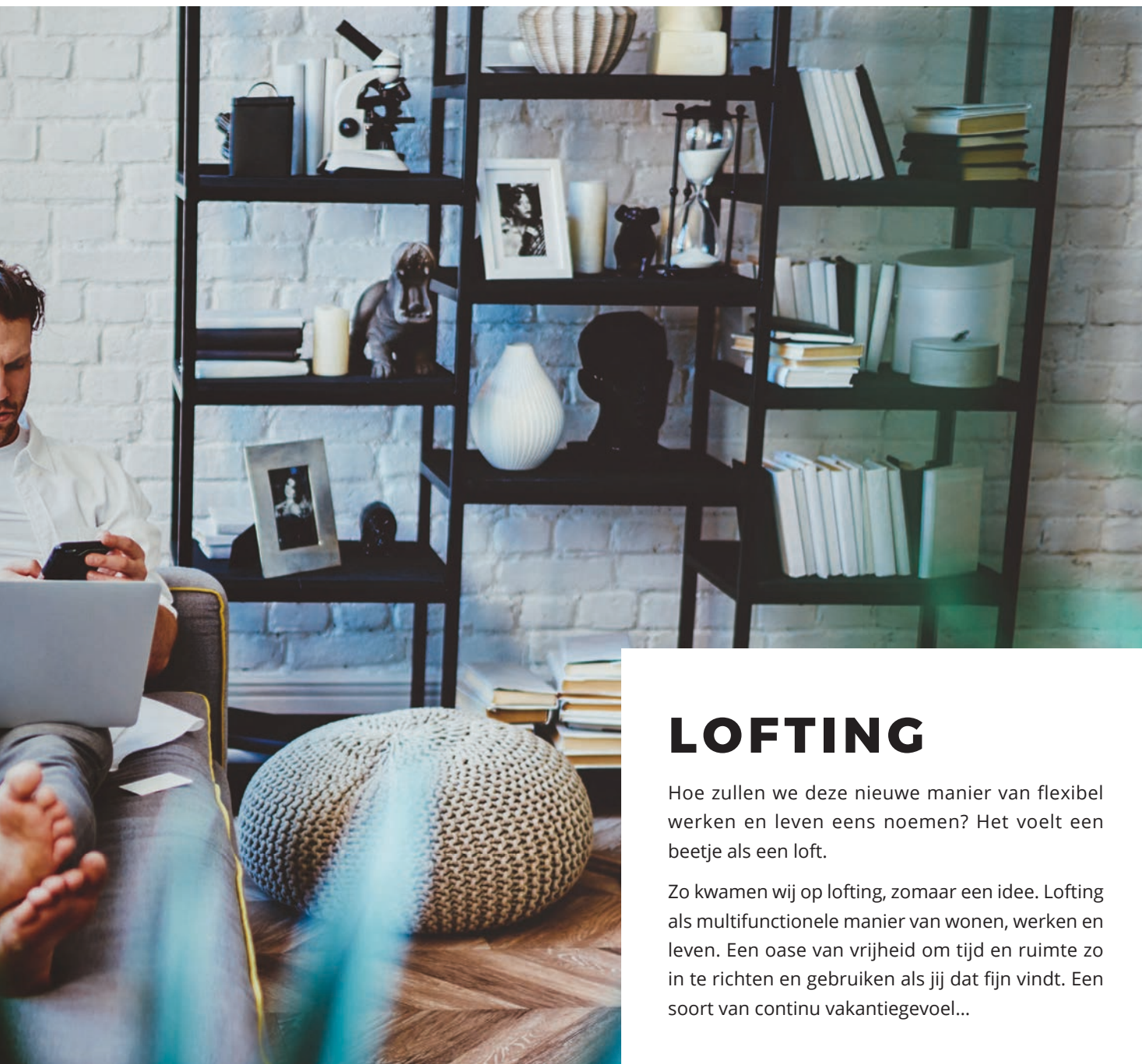
A photograph of three people sitting around a wooden table in a bright, modern setting. A woman with curly hair is looking at a laptop screen. A man wearing a black hat and glasses is looking at a document. A woman with long hair is looking at the laptop. The laptop screen shows a spreadsheet with columns and rows of data. A white coffee cup is on the table. The background features a white brick wall and a green plant.

**ONTMOETEN
GAAT OVER
ZIEN, HOREN,
RUIKEN, VOELEN
EN BELEVEN!**

WORK AND LIVE WHERE IT MAKES THE MOST SENSE

Een multifunctionele manier van wonen, werken en leven. Een oase van vrijheid om tijd en ruimte zo in te richten en gebruiken als jij dat fijn vindt.





LOFTING

Hoe zullen we deze nieuwe manier van flexibel werken en leven eens noemen? Het voelt een beetje als een loft.

Zo kwamen wij op lofting, zomaar een idee. Lofting als multifunctionele manier van wonen, werken en leven. Een oase van vrijheid om tijd en ruimte zo in te richten en gebruiken als jij dat fijn vindt. Een soort van continu vakantiegevoel...

A young woman with her hair in a ponytail, wearing a light blue sleeveless top and dark green leggings, is sitting on a grey patterned rug. She is smiling and looking down at a laptop that is partially visible in the bottom right corner. The background shows a wooden floor and a white bucket.

FOCUS OP VERNIEUWDE WAARDEN

Het is belangrijk om de nieuwe werkomgeving, waar dan ook, op vernieuwde principes te baseren. Gedeelde uitgangspunten die we in korte tijd, en meer dan ooit samen, hebben leren (her)waarderen.

COMFORTABEL

De behoefte aan zekerheid en vertrouwen is toegenomen. We willen ons weer overal veilig voelen en snappen dat we daar zelf aan moeten en kunnen bijdragen. Bewustwording van hygiëne is enorm. Afstand houden, handen wassen, elkaar niet aanraken, gebruikte spullen vooraf en achteraf schoonmaken, allemaal ineens de 'gewoonste' zaak. We kunnen misschien met minder werkplekken toe, maar hebben wel behoefte aan voldoende ruimte en kwalitatieve oplossingen.

GEZOND

Een gezonde en duurzame omgeving stimuleert een gezonde levensstijl en zorgt dat medewerkers meer weerstand hebben en weerbaarder zijn. Is de thuiswerkplek wel arbotechnisch verantwoord? Blijven we voldoende bewegen en gezond eten? Is er voldoende tijd voor ontspanning? De aandacht voor fysieke- en mentale gezondheid en werkgeluk neemt in deze tijd alleen maar verder toe.



DUURZAAM

We hebben de afgelopen tijd gezien dat een andere manier van werken positief kan uitpakken voor duurzaamheid. We willen oprecht bijdragen aan een betere wereld, met zorg voor mens, milieu en materialen. Dit geldt voor organisaties en medewerkers. Duurzamer werken, wonen en leven, daar hebben we allemaal invloed op.

INTERACTIEF

Interactie en samenwerking binnen teams, tussen teams en met derden is essentieel om samen resultaten te behalen. Elkaar weten te vinden, kennisdelen, van elkaar leren, samen experimenteren, verdienen meer dan ooit aandacht om jezelf en als organisatie te blijven ontwikkelen en vernieuwen. Met de juiste ondersteuning van o.a. collega's, managers en natuurlijk nieuwe digitale tools gaan we op zoek naar nieuwe hybride vormen van samenwerken die creativiteit en innovatie blijven stimuleren.

BETROKKEN

Sociale verbondenheid is een fundamentele menselijke behoefte. Daar zijn we ons tijdens Covid-19 alleen maar weer meer bewust van geworden. We worden letterlijk gezonder en gelukkiger van contact met anderen en het gevoel dat we ergens bij horen en aan bijdragen. Ons werk en vooral onze werkomgeving verbindt ons met elkaar, maakt ons tot een aantrekkelijk geheel, creëert onze cultuur en verbindt onze kennis en ervaring.

FLEXIBEL

Mensen kunnen en willen 24/7 zelf kiezen hoe, met wie, waar en wanneer ze werken en wanneer ze wel en niet 'aanstaan'. De behoefte aan autonomie, keuzevrijheid en mogelijkheden om slim te kunnen werken, is alleen maar toegenomen. Medewerkers zoeken naar een nieuwe balans om bewuster met o.a. tijd, woon/werkverkeer en werk-privé om te gaan.

A woman with curly hair is sitting at a wooden table in a cafe, looking thoughtful. She is wearing a white and beige striped shirt. There are coffee cups and papers on the table. A man is partially visible next to her.

**OPLOSSINGEN
VOOR DE NIEUWE
WERKOMGEVING**



De vernieuwde waarden dienen als input voor de oplossingen voor de nieuwe werkomgeving. De oplossingen zijn vooral succesvol als in onderlinge samenhang wordt gewerkt aan de vier pijlers van de werkomgeving: gedrag, omgeving, technologie en services. Een integrale aanpak, in nauwe afstemming met FM, HRM, IT en Communicatie, is belangrijker dan ooit om voor een optimale employee experience te zorgen.

COMMUNITY

WERKOMGEVING FYSIEK

+

WERKOMGEVING VIRTUEEL

+

SERVICES

+

MANIER VAN SAMENWERKEN

=

WERPLEKCONCEPT



OMGEVING

DE WERKPLEK IS OVERAL

De fysieke omgeving gaat verder dan de werkomgeving op kantoor. Sterker nog, om flexibel keuzes te kunnen maken, moet de werkplek op afstand, bijvoorbeeld thuis, misschien wel net zo goed gefaciliteerd worden. Hoogstwaarschijnlijk blijven we meer thuis of op andere plekken werken dan voor Covid-19. Een gezonde (vlakbij) thuiswerkomgeving zorgt mede voor minder stress, betere werk-privé balans, fitte medewerkers, productiviteit en duurzame inzetbaarheid.

OPTIMALISEREN

Op kantoor is nu volop aandacht voor o.a. verkeersstromen en logistieke processen. Dat biedt kansen voor het optimaliseren van de indeling en maakt de werkomgeving overzichtelijker, prettiger, efficiënter en effectiever. Zonering wordt belangrijker, ook door het verschuiven van functionaliteiten. Denk ook aan de hoeveelheid videocalls en hybride werkvormen, daar moeten ruimtes op worden ingericht.

VERBINDEN

We zien toenemende aandacht op kantoor voor het 'verbinden' van mensen. In elkaars buurt kunnen zijn en spontane ontmoetingen vinden medewerkers belangrijker dan ooit en is ook vaak nuttig. Als het gaat over ons werk is de fysieke

werkomgeving op kantoor daarvoor de meest voor de hand liggende plek om te gebruiken. Dat is de meest tastbare vorm van wat een organisatie wil zijn en uitstralen naar medewerkers, partners en klanten.

CULTURE HUB

Die kantoor hubs of culture hubs kunnen als community offices zorgen voor verbinding. Zorg ervoor dat deze 'hubs' uitnodigend, goed werkend, veilig, groen en gezond zijn. Vergelijkbaar met de ontwikkelingen in de retail, waarbij winkels de plek zijn om producten te ervaren, uit te proberen, om met ervaringsdeskundigen te praten en het DNA op te snuiven van de bedenkers, ontwikkelen kantoren in de toekomst zich ook zo. Meerdere bedrijven kunnen deze hubs of onderdelen daarvan ook met elkaar gaan delen met behoud van specifieke 'branded spaces'.

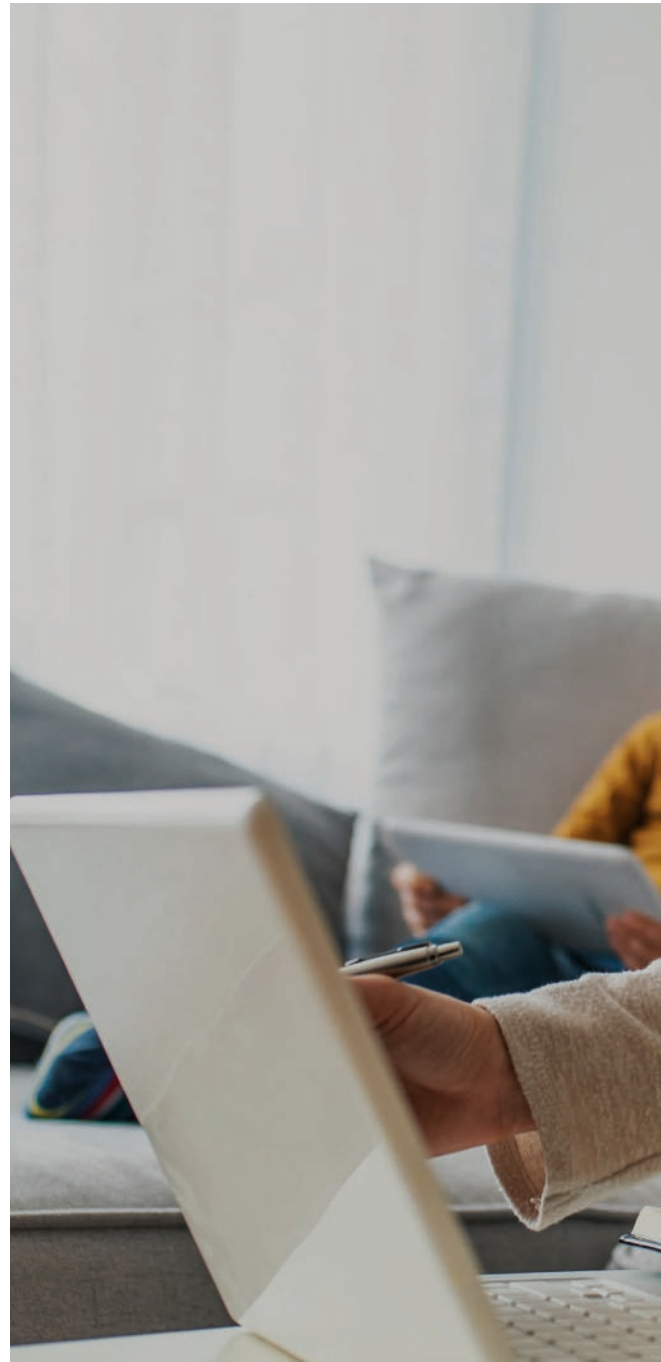
KWALITEIT VOOR KWANTITEIT

Kantoren kunnen wellicht kleiner worden, omdat mensen minder uren naar kantoor gaan, maar dat is geen doel op zich. Er is vooral meer aandacht nodig voor de kwaliteit van de beschikbare oplossingen. Nu gaat nog 70% van de ruimte op aan werken en de rest aan ontspannen, ontmoeten en samenwerken. Straks is dat andersom.

WENDBAAR

Om organisaties wendbaarder te maken en medewerkers flexibelere keuzes te laten maken, bijvoorbeeld als zij minder vaak en minder met OV willen reizen, biedt het delen van ruimte, faciliteiten en services kansen. Ook het dynamisch en multifunctioneel inrichten van het eigen kantoor helpt bij het kunnen meebewegen met alle organisatorische veranderingen, externe factoren en nieuwe behoeften en richtlijnen. Kies duurzame, modulaire en herbruikbare elementen. Daardoor zijn aanpassingen makkelijker, minder kostbaar en bieden ze medewerkers ruimte om zelf te kiezen en oplossingen samen te stellen. We gaan meer oplossingen 'on demand' zien en de ontwikkeling naar 'workplace as a service'.

Als we de werkomgeving groter kunnen zien dan alleen de fysieke plek of het kantoor en het faciliteren daarvan als meer dan een inrichting met tafels en stoelen, dan is het een kleine volgende stap naar het samenstellen van jouw ideale werkomgeving uit een assortiment van diensten. Services vanuit Facilitair maar ook vanuit ICT, HR of Communicatie zorgen voor jouw optimale werkdag, zo nodig elke dag net iets anders. Het aanbod in de markt speelt daar steeds meer en vooral steeds integraler op in.





**ECHE
WENDBAARHEID
ONTSTAAT PAS
ALS WE OOK DE
WERKPLEK 'AS A
SERVICE' GAAN
GEBRUIKEN**

TECHNOLOGIE

VOORSPELLEN BEHOEFTE

De technologische ontwikkelingen gingen al snel, maar ze worden nu pas breder als oplossing ervaren. Technologie en data boden tijdens Covid-19 de oplossing om toch met elkaar te kunnen connecten en samenwerken op afstand. Nu is het zaak technologie en data te gebruiken om beter te voorspellen welke nieuwe behoeften ontstaan, waar en wanneer we elkaar kunnen ontmoeten of welke informatie toegankelijk is voor wie.

NIEUWE TOOLS

Data en technologie helpen ons in ons leven, leren en werken. Nieuwe tools laten ons (ook op afstand) nog beter samenwerken. We moeten er alleen nog slimmer mee leren omgaan. De behoefte aan duiding en begeleiding bij het gebruik van technologische hulpmiddelen stijgt.

We gaan allerlei oplossingen zien voor o.a. het stroomlijnen van woon-werkverkeer, het houden van afstand en het engagen van de community. Toepasbaar, beschikbaar, duidelijk wat en hoe het werkt. Handige tools, die leven, werken, communiceren én delen makkelijker maken. Denk aan innovaties als een druktemonitor, een smart workplace app en een afstandsensor.







SERVICES

NIEUWE SERVICECONCEPTEN

Er ligt een grote uitdaging om serviceconcepten opnieuw te ontwikkelen. Het kantoor wordt anders en waarschijnlijk ook minder gebruikt en medewerkers hebben daardoor andere behoeften. Gastvrijheid speelt een nog belangrijkere rol en kan met een nieuwe invulling medewerkers – ondanks meer afstand – een veilig gevoel en warm welkom geven. Ook eten en drinken krijgen een andere invulling als medewerkers op andere tijden en met name voor ontmoetingen naar kantoor gaan komen.

Serviceconcepten en diensten voor medewerkers gaan verder reiken dan kantoor. Een interessante vraag is of traditionele dienstverleners ook dienstverlening bij medewerkers thuis gaan verrichten of dat dit de deur opent voor een nieuw soort dienstverleners.

PERSOONLIJKER

Services worden persoonlijker. Door data-management weten we steeds beter wat eindgebruikers echt nodig hebben en willen.

Aanbieders van services anticiperen daar al op waardoor telkens nieuwe mogelijkheden ontstaan. Denk aan duurzamere mobiliteitsoplossingen, sport en ontspanningsmiddelen gedurende de hele werkdag, 24/7 bestellen en bezorgen van privé zaken als boodschappen, pakketjes etc. Maar denk ook aan het reageren op plotseling veranderende behoeften zoals door de Corona crisis. Zo zagen we afgelopen periode bijvoorbeeld al de virtuele borrels die ondersteund werden door fysieke borrelpakketen. Ook werden bureaustoelen en andere hulpmiddelen persoonlijk thuisgebracht door leveranciers.

GEZOND EN DUURZAAM

Aangezien gezondheid nog relevanter is, gaan we nog verder dan gezonde voeding en beweging op kantoor. Services als lifestyle coaching voor work-life balance en vitaliteit gaan waardevol zijn. Maar ook meer inspelen op duurzaamheid, bijvoorbeeld door de omslag van bezit naar gebruik, en alleen gebruik als iets echt nodig is.

MANIER VAN SAMENWERKEN (GEDRAG)

BEGELEIDING & ONTWIKKELING

Uiteindelijk is het gedrag van medewerkers bepalend in het succesvol maken van een werkomgeving, thuis of op kantoor. Aandacht voor begeleiding en ontwikkeling van 'gedrag' is - zeker in deze periode van verandering en onzekerheid - extra belangrijk. Of dat nu fysiek of virtueel is, structureel of ad-hoc, per team of per duo, een goed werkconcept stimuleert dat mensen elkaar vinden wanneer dat nodig is.

Een goed ontwikkelprogramma helpt organisaties om medewerkers te betrekken en de nieuwe manieren van werken te implementeren. Hoe werken we graag samen en welke afspraken maken we om de samenwerking zo prettig mogelijk te laten verlopen. Hoe zorgen we dat we 'geruisloos' over gaan naar een nieuwe manier van werken.

BALANS

Niet iedereen weet meteen het beste uit een nieuwe werkomgeving te halen. Voor een deel heeft dat met verschillende achtergronden, functies, leeftijd of privé situatie te maken. Een goed en eigentijds werkconcept geeft ruimte voor medewerkers en leidinggevendenden om oplossingen 'op maat' te zoeken waarmee een win-win situatie kan ontstaan. Een nieuwe balans tussen werk en privé met waar nodig persoonlijke doelstellingen, arbeidsvoorwaarden of hulpmiddelen. Belangrijk is dat HR, FM en IT kunnen meebewegen.

LEIDERSCHAP

Leiderschap is key! Leidinggevendenden spelen een cruciale (voorbeeld)rol in het meenemen van hun teams in de verandering. Leiderschap gaat over vertrouwen en autonomie geven, maar ook over het begeleiden van medewerkers in het maken van keuzes en duidelijke en positieve communicatie.

Sociale veiligheid bieden en betrokkenheid creëren in de veelal hybride teams is essentieel. Zorg voor gedragen afspraken en geef zo samen invulling aan de werkomgeving en manier van werken. Waar werk je, wanneer werk je, hoe werk je én vooral hoe doe je dat samen. Samen met je team en samen met andere teams. Hoe zorg je voor de verbinding en hoe zorg je voor bereikbaarheid.

COMMUNITY

We zien vooral dat medewerkers zoekend zijn, zoekend in de nieuwe manieren van werken, zoekend in waar ze onderdeel van zijn en zoekend in waar ze als individu aan bijdragen. Zeker nu we meer op afstand van elkaar zijn. Community building kan een grote rol spelen in balanced working. Het gaat er namelijk niet om waar je iets doet, maar wat je gezamenlijk doet en bereikt. Een actief community beleid zorgt voor betrokkenheid en engagement.





**DE COMMUNITY
OVERSTIJGT
DE FYSIEKE
EN DIGITALE
OMGEVING**

COMMUNITY BUILDING, HOE DOE JE DAT?

Het werken in multifunctionele teams heeft ervoor gezorgd dat meer interdisciplinair gewerkt wordt, meer zelfsturing plaatsvindt en er minder hiërarchie is. De behoefte aan het slim verbinden en uitwisselen van kennis is hierdoor toegenomen. Ook stijgt de behoefte om tussen organisaties op steeds meer vlakken kennis uit te wisselen en samen te werken, veelal met heldere afspraken over intellectueel eigendom of over af te schermen informatie. Versneld door de Coronacrisis stijgt de vraag naar platforms of community's waar kennis, ervaring en oriëntatieprocessen worden gedeeld.

Community management gaat om het bij elkaar brengen van mensen en/of organisaties die

intrinsiek met elkaar verbonden zijn op basis van een gemeenschappelijke deler. Je kunt denken aan een vergelijkbare interesse, uitdaging of ambitie. Je ziet het steeds meer ontstaan in multi-tenant gebouwen, maar ook binnen organisaties wordt het steeds relevanter hechte community's te bouwen. Waardevolle community's kunnen leiden tot collectieve intelligentie, samenwerking en engagement.

Een community ontstaat niet vanzelf. Community's moeten gestimuleerd en gefaciliteerd worden om de kans op succes te vergroten. Dat begint met het duidelijk bepalen van een doel en het aanstellen van een community manager. Organiseer interactie; op inhoud, inspiratie en fun! Delen in welke zin dan ook zorgt voor saamhorigheid, herkenning en energie. Vervolgens kijk je hoe omgeving (online en offline), digitale tools, horeca en andere services kunnen bijdragen. Alles in lijn met de cultuurwaarden van je organisatie - waarbij je medewerkers bij elkaar brengt en houdt en verbindt op een gemeenschappelijk doel.

HEALTH & HAPPINESS

- Sociale connectie
- Connectie met de natuur
- Spelen & ontspannen
- Concentreren
- Gezonde levensstijl
(slaap, beweging, voeding)

SUSTAINABILITY

- Klimaatpositief
- Circulair
- Mobiliteit
- Sharing
- Waste reduction
- Social return
- Certificering

TRENDING TOPICS

TECHNOLOGY

- Meer en betere devices
- Smart & predictable
- Virtualisering
- Kunstmatige intelligentie
- Robotisering
- Gamification

NEW WAYS OF WORKING

- Leadership & keuzevrijheid
- Nieuwe werkvormen kennisdelen & innovatie
- Integratie support services
- Businessintegratie
- Samenwerken in netwerken/
communities

ONZE EXPERTISES

CREATING BETTER PLACES

Creating better places is onze missie om duurzame, aantrekkelijke en goed georganiseerde omgevingen voor werken, leren, vrije tijd en zorg te realiseren. Dat doen we met zorg voor mens, milieu en materialen. We helpen onze opdrachtgevers met de vraag hoe ondersteunende diensten als FM, RE, ICT en HRM de duurzame waarde voor de organisatie kunnen vergroten. Altijd met de beleving van de gebruiker als vertrekpunt.

Samen ontwikkelen we innovatieve en duurzame oplossingen voor hospitality, facility management, inkoop en huisvesting. Voor kantoren, ziekenhuizen, onderwijs en bijvoorbeeld sportaccommodaties. Van visie tot en met praktische implementatie.

Voorbeelden van opdrachten waar we organisaties nu mee helpen zijn:

- Ontwikkelen nieuwe employee journey
- Herijken vastgoedstrategie en vernieuwen gebouwpropositie
- Analyse service levels
- Ontwikkelen en aanpassen werkplek- en serviceconcepten
- Ontwikkelen en implementeren community
- Begeleiden aanpassing samenwerking/contracten leveranciers
- Onderzoek naar ervaringen met thuiswerken
- Begeleiding terugkeer naar kantoor en nieuwe manier van werken
- Training 1,5m gastvrij
- Begeleiden van hybride teams met samenwerken
- Kennisdeling tussen organisaties over actuele FM & RE vraagstukken
- Ontwikkelen en implementeren programma's om nieuwe werkvormen te implementeren



HOSPITALITYGROUP