

SEPTEMBER 2025

TOPIC TALKS

EEN INSPIRERENDE
WERKOMGEVING
VERSTERKT DE
VERBINDING • P26

SLIMME
ENERGIEKEUZES
ALS STRATEGISCH
VOORDEEL • P32

INNOVATIEF NEDERLAND

KANSEN ZIEN EN CREËREN ONDER ONSTUIMIGE OMSTANDIGHEDEN

Dit magazine wordt gepubliceerd door Topic Media en valt buiten de verantwoordelijkheid van de redactie van EW.



Een inspirerende werkomgeving versterkt de verbinding en eigen cultuur

De rol van huisvesting als aanjager van en – belangrijke voorwaarde voor – werkgeluk wordt vaak onderschat, vertelt Isabel Richardson, senior adviseur bij Aestate / Ontrafelexperts. Aestate helpt organisaties bij huisvestingsvraagstukken.

Werkgeluk gaat over gezien worden, ruimte krijgen om je talenten te ontplooiën. Maar zeker zo belangrijk is het sociale aspect van werk. Het contact met je collega's en de vriendschappen die op je werk ontstaan. Je verbonden voelen lukt minder makkelijk als je een groot deel van de tijd thuis werkt en sommige collega's nog maar sporadisch ontmoet. Het is een van de knelpunten van het hybride werken. Organisaties worstelen met de vraag hoe ze hun medewerkers naar kantoor krijgen, zonder dat het voelt alsof vanuit huis werken ter discussie staat. Het antwoord ligt voor een belangrijk deel in een bredere benadering van huisvesting. Aestate helpt organisaties bij het creëren van een ideale werkomgeving.

De vijf pijlers van werkgeluk

Werkgeluk wordt vaak verward met

werktevredenheid, terwijl het fundamenteel iets anders is, vertelt Richardson. 'Werktevredenheid komt voort uit externe factoren zoals salaris, bonussen of een goed uitgeruste werkplek. Werkgeluk draait om de positieve emoties die ontstaan als je betekenisvol werk verricht, je verbondenheid met collega's ervaart en sprake is van persoonlijke groei. Betekenis, verbinding en voldoening vormen samen met plezier en vitaliteit de vijf pijlers van werkgeluk. Maar hoe zorg je voor verbinding als medewerkers het merendeel van de week thuis werken en dat als een verworven recht beschouwen? 'Organisaties zijn op zoek naar een nieuwe balans tussen thuis en op kantoor werken om zo de verbinding met de organisatie en onderling te herstellen, constateert Richardson. 'Hoe ontmoeten we elkaar? Hoe vinden we elkaar? Hoe zorgen we voor die verbinding, is een steeds groter onderwerp. We zien dat organisaties worstelen met deze uitdaging. Thuiswerken is efficiënt en medewerkers voelen zich productief maar het gemis aan contact met collega's en het gevoel bij te dragen aan een groter geheel groeit.'

Een gebouw dat uitnodigt en waarbij aandacht besteed is aan het gebruik ervan, is cruciaal voor de onderlinge samenhang binnen de organisatie. 'Huisvesting speelt een grotere rol in het werkgeluk dan je op het eerste oog ervaart,' vertelt Richardson. Voor de fysieke aspecten van

huisvesting, zoals een ergonomisch bureau, klimaatbeheersing en de basisvoorzieningen, is over het algemeen voldoende aandacht. De voorzieningen moeten op orde zijn, zodat een medewerker niet hoeft te zoeken naar een werkplek en meteen aan de slag kan en dat het binnenklimaat goed is. Dat zijn de basiselementen die op orde moeten zijn. Maar hoe faciliteer je ontmoetingen en vergroot je de samenwerking en verbinding op kantoor? 'Huisvesting is breder dan alleen de fysieke omgeving. Huisvesting speelt ook een rol in het vinden van verbinding en betekenis,' stelt ze. 'Het gaat er ook om hoe je van de ruimte gebruik maakt, individueel en als team. Hoe de werkomgeving de samenwerking als team versterkt. Een fijne kantooromgeving zorgt er voor dat mensen graag naar kantoor komen. Dat versterkt het gevoel van verbondenheid.' Een fijne werkplek om samen te werken zorgt ervoor dat je je organisatie doelstellingen eerder haalt, omdat je collega's elkaar makkelijker vinden, een informeel overleg eenvoudiger te

'Huisvesting speelt een grotere rol in het werkgeluk dan je op het eerste oog ervaart'

organiseren is wanneer een project daar om vraagt. Voor medewerkers helpt een inspirerende omgeving om zichzelf te kunnen ontplooiën en stappen te zetten. 'Het zijn allemaal elementen die bijdragen aan de belangrijkste pijlers van werkgeluk: betekenis, verbinding en voldoening. Een fijne werkomgeving verhoogt de productiviteit en stimuleert ontmoetingen en inspiratie.'

Als organisatie moet je nadenken hoe je een 'extra laag' creëert, boven op de fysieke werkplek. Hoe vind je de juiste balans tussen individuele autonomie en de collectieve waarde van teambuilding en het gezamenlijk belang? Het is juist die diepere laag van werkgeluk die lastiger is te organiseren, nu hybride werken en vooral thuiswerken de norm is.' constateert ze. Voor nieuwe medewerkers bemoeilijkt werken op afstand de ontwikkeling en integratie in de organisatie. Je hebt de informele, laagdrempelige contactmomenten nodig om je onderdeel van je nieuwe werk te voelen: de momenten waar je even iets kan vragen en smalltalk met collega's hebt. Medewerkers die al langer in dienst zijn en zelfstandigheid hebben opgebouwd, hebben vaak juist behoefte aan de flexibiliteit om ook op afstand, vanaf thuis, te kunnen werken. Voor organisaties roept dit de vraag op: hoe zorgen we voor de teambalans? Zodat je in verbinding bent met elkaar en samen aan een resultaat werkt.'

Rol van aanjager

Hoe zorg je voor activiteiten en regelmatige samenkomsten die ervoor zorgen dat medewerkers de meerwaarde van de fysieke werkplek ervaren, zonder dat het als een verplicht ritueel wordt gevoeld? 'Als organisatie

De sleutel in een goede balans tussen individuele autonomie en verbinding ligt in het voeren van het juiste gesprek

moet je op zoek naar een dynamische balans. Autonomie over hoe je je tijd invult heeft invloed op je werkgeluk en verplichte aanwezigheid op kantoordagen kan dat onder druk zetten. Je moet dus op zoek naar een oplossing die aansluit bij de behoeften van je medewerkers én van het team.' De sleutel ligt in het voeren van het juiste gesprek, stelt Isabel. De ontrafelexperts van Aestate helpen bij de zoektocht naar een goede balans, waarbij een fijne, inspirerende kantoorhuisvesting de rol van aanjager vervult. 'We faciliteren het gezamenlijke gesprek over redenen om naar kantoor te komen en bespreken hoe werkprocessen optimaal kunnen worden ondersteund. Wat heb je (samen) nodig om goed te kunnen werken? Wat mis je thuis en waarvoor heb je je collega's nodig? Door deze vragen samen te beantwoorden, ontstaat er ruimte voor afspraken die wél werken – gebaseerd op intrinsieke motivatie in plaats van verplichting.' Zo heeft Richardson met haar team van Aestate geen wekelijkse vaste kantoordag, maar een vast maandelijks fysiek overleg, zonder online optie. 'We zijn voor projecten vaak op locatie. Dus het is belangrijk dat je elkaar tussendoor ook fysiek ontmoet. Daarom hebben we als team bewust gekozen geen optie te bieden om online aan te sluiten. We combineren dit overleg met een ontspannen activiteit, voor de teambuilding.

Wil je meedoen, dan ben je fysiek aanwezig.' Leiderschap is belangrijk bij dit soort afspraken, benadrukt ze. 'Voorbeeldgedrag en het consequent zelf naleven van gemaakte afspraken als leidinggevende is essentieel, wil je het gedrag binnen een groep of organisatie veranderen.' Richardson: 'Je merkt dat organisaties, en meer specifiek leidinggevers, zoekende zijn in hoe zij autonomie kunnen bieden en tegelijkertijd het gezamenlijk belang waarborgen van de organisatie en het team. De sleutel ligt in het vinden van de intrinsieke motivatie bij medewerkers om op kantoor te werken.'

Meld je aan voor een Ontrafelworkshop

Hoe voer je het goede gesprek binnen je organisatie over hybride werken en elkaar ontmoeten op kantoor? Hoe zorg je voor het behoud van het teamverband en tegelijkertijd autonomie en daarmee het behouden en versterken van het werkgeluk van collega's? Om hier verder op in te gaan, organiseert Aestate op 12 november 2025 een interactieve workshop waarin ze praktische handvatten bieden om dit gesprek te voeren binnen je eigen team. Hierbij delen ze ervaringen van hun eigen opdrachtgevers - van gemeenten tot rijksdiensten en onderwijsinstellingen, en bespreken ze jouw (vertrouwelijke) vraagstuk - want bij aanmelding kun je ook je eigen uitdaging inbrengen. Er is plek voor 20 deelnemers en de eerste 10 deelnemers kunnen gratis deelnemen.

De workshop vindt plaats op het kantoor van Aestate in Utrecht Leidsche Rijn op 12 november van 14.00 tot 16.00 en sluiten ze af met een gezellige netwerkbiorrel.

aestate/ontrafel experts

Pijlers van werkgeluk



Betekenis

De pijler betekenis houdt in dat een medewerker een bijdrage levert aan iets dat groter is dan jezelf. Het draait hierbij om het hogere doel.



Verbinding

Bij de pijler verbinding staat de verbinding met collega's en de manier van samenwerken centraal.



Voldoening

Bij voldoening gaat het over het behalen van resultaten in betekenisvol werk, over het kunnen groeien en ontwikkelen en het kennen en benutten van kwaliteiten en talenten.



Plezier

De pijler plezier gaat over lachen en plezier maken. Dit zorgt voor een betere onderlinge sfeer, meer creativiteit en is een belangrijke reden om te werken.



Vitaliteit

De laatste pijler, vitaliteit, staat in het teken van sport, spel en ontspanning.



Aanmelden voor de workshop kan via www.aestate.nl/ontrafelworkshop of via de QR-code. Wel geïnteresseerd, maar niet beschikbaar op 12 november 2025? Laat het weten via info@aestate.nl. We denken graag met je mee over jouw uitdagingen.