

# Benchmark rapport kantorenhuisvesting 2025

Publicatie

Research CBRE



---

# Content Tabel

00

---

Inleiding

01

---

Huisvestings-  
strategie

02

---

Werkplekbeleid

03

---

Kantoor-  
bezetting &  
verwachtingen

04

---

Duurzaamheid



## Voorwoord

Beste lezer,

De Nederlandse kantorenmarkt is volop in beweging. Organisaties zoeken naar de juiste balans tussen hybride werken, ruimtegebruik en duurzaamheid. Tegelijkertijd zien we dat de invulling van werkplekstrategieën sterk varieert per sector en organisatiegrootte. Met dit benchmarkrapport wil CBRE inzicht geven in die verschillen én de onderliggende trends.

Voor dit rapport deelden 174 organisaties, waaronder MKB en grote corporates, hun visie en aanpak op het gebied van huisvesting. Dit heeft een breed en representatief beeld opgeleverd van hoe bedrijven omgaan met huisvesting en welke koers zij de komende jaren voor ogen hebben.

Twee ontwikkelingen vormden de aanleiding voor dit onderzoek. Ten eerste: hybride werken is inmiddels breed ingevoerd, maar de manier waarop dit wordt vormgegeven verschilt sterk per organisatie. Veel bedrijven zoeken nog naar effectieve manieren om medewerkers structureel naar kantoor te laten komen en talent aan zich te binden. Een aantrekkelijke werkomgeving met goede bereikbaarheid blijkt daarbij een belangrijke succesfactor. Ten tweede: hoewel in de media vaak wordt gesproken over een krimpende kantorenmarkt, zien wij in de praktijk een genuanceerder beeld. Sommige organisaties schalen terug, terwijl anderen juist uitbreiden. Eén eenduidige conclusie is dan ook niet te trekken — en dat is precies waarom dit rapport waardevol is.

Door jullie eigen ambities en vraagstukken naast deze benchmark te leggen, kunnen jullie scherper koers bepalen. Of het nu gaat om bezettingsgraad, ESG-doelstellingen of hybride werkbeleid — dit rapport biedt inzichten die helpen bij het maken van strategische keuzes.

Veel leesplezier,

Frank Verwoerd

Head of Research

Bart van Eerd

Executive Director Agency

# Management-samenvatting

De tweede editie van het CBRE Occupier Panel biedt een actueel en genuanceerd beeld van hoe organisaties in Nederland omgaan met hun kantoorhuisvesting in een tijd van structurele verandering. De resultaten laten zien dat hybride werken inmiddels breed is geaccepteerd, maar dat de manier waarop dit wordt vormgegeven sterk verschilt per organisatie.

Waar grotere organisaties hun huisvesting steeds strategischer inzetten – bijvoorbeeld om talent aan te trekken of duurzaamheidsdoelen te realiseren – zien MKB-bedrijven het kantoor vaker als een vertrouwde, sociale werkplek. Deze uiteenlopende visies vertalen zich ook in verhuisbewegingen: corporates kiezen vaker voor minder vierkante meters van hogere kwaliteit, terwijl het MKB juist groeit in ruimtegebruik. Die groei komt deels doordat kleinere bedrijven vaker in een groeifase zitten en nog duidelijke groeiambities hebben.

Duurzaamheid speelt een steeds prominentere rol in locatie- en huisvestingsbeslissingen. Toch blijkt uit de data dat ambities op dit vlak niet altijd worden omgezet in concrete acties of investeringen. De toenemende krapte op de kantorenmarkt, strengere regelgeving en steeds concretere doelstellingen om CO<sub>2</sub>-neutraal te worden – met name bij grotere corporates – maken het des te belangrijker om tijdig strategische keuzes te maken.

## 01

### **Hybride werken is breed geaccepteerd, maar de aanpak verschilt:**

corporates geven vaker autonomie aan medewerkers binnen duidelijke kaders, terwijl MKB-bedrijven meer sturen op aanwezigheid en structuur om binding en productiviteit te waarborgen.

## 02

### **Verschuiving in ruimtegebruik:**

grote bedrijven verkleinen doorgaans hun kantooroppervlak, terwijl kleinere bedrijven groeien en juist vaker uitbreiden.

## 03

### **Samenwerking blijft de belangrijkste functie van het kantoor,**

maar corporates benutten het kantoor steeds meer als strategisch middel, bijvoorbeeld om aantrekkelijk te zijn voor talent.

## 04

### **Duurzaamheid wint aan belang, maar de uitvoering blijft achter:**

veel organisaties hebben ambities, maar missen een concrete strategie of schuiven doelen vooruit.

## 05

### **Technologie ondersteunt hybride werken:**

vooral videoconferencing en boekingsystemen zijn breed geïmplementeerd, met name bij grotere organisaties.

## Achtergrondinformatie

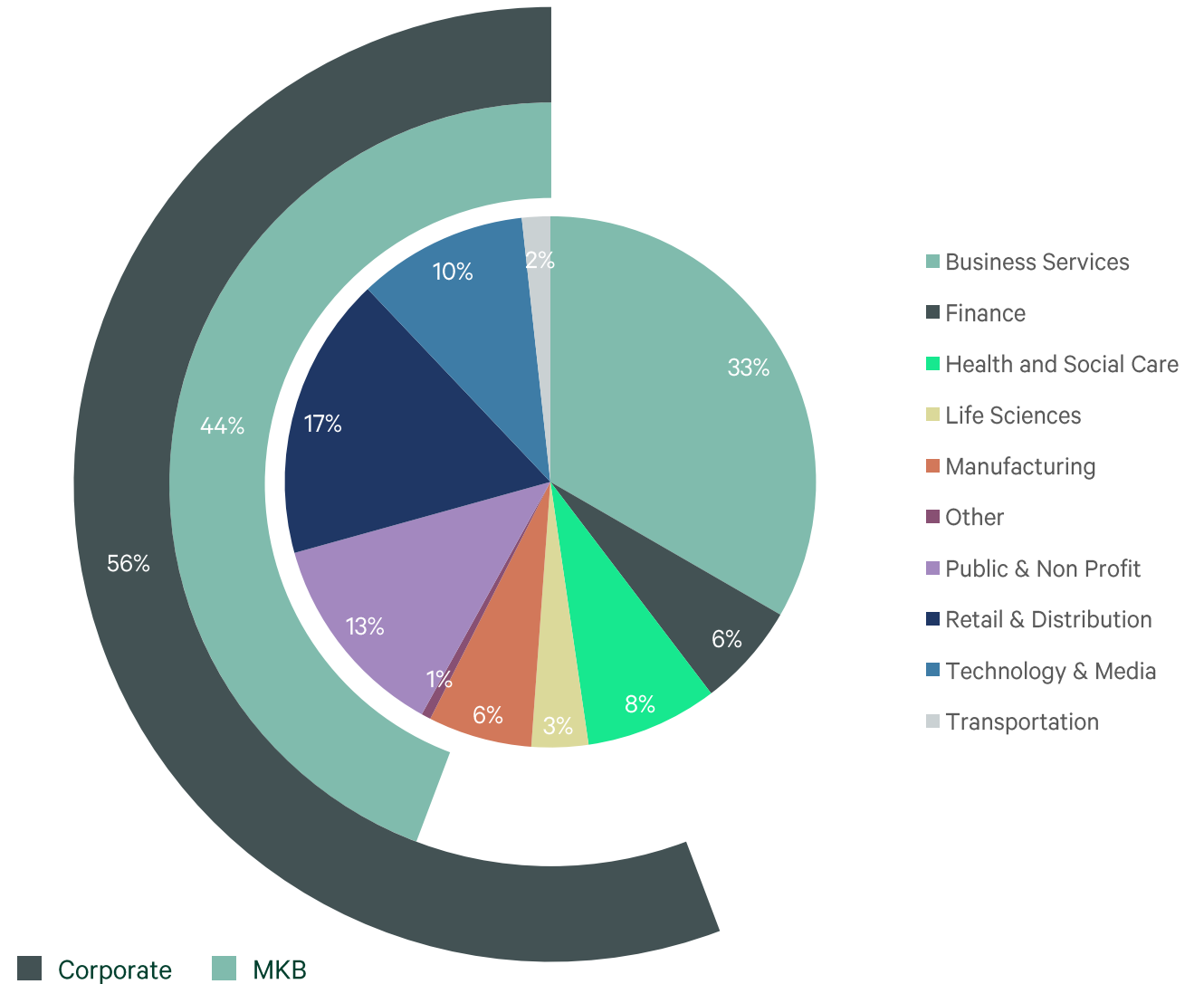
Graag delen wij het tweede benchmarkrapport op basis van het CBRE Occupier Panel, dat begin 2024 is gelanceerd. Wij willen u hartelijk danken voor uw deelname aan dit onderzoek.

De resultaten zijn gebaseerd op input van 174 organisaties, met een representatieve spreiding over sectoren en bedrijfsgroottes. Samen vertegenwoordigen deze bedrijven circa 4,4 miljoen vierkante meter kantoorruimte — goed voor bijna 10% van de totale bezette kantorenvorraad in Nederland. Zowel MKB-bedrijven (tot 250 medewerkers) als grote corporates (meer dan 250 medewerkers) namen deel aan het onderzoek.

In deze editie zijn onder andere de volgende thema's onderzocht:

- huisvestingsstrategie
- beleidskeuzes rondom kantoorbezoek
- kantoorbezetting en verwachting
- duurzaamheid en ESG-doelstellingen

In het voorjaar van 2026 ontvangt u opnieuw een uitnodiging voor deelname aan het panel. We hopen dan opnieuw op uw waardevolle input, zodat we de ontwikkelingen in de kantorenmarkt blijvend kunnen monitoren.



01

# Huisvestingsstrategie

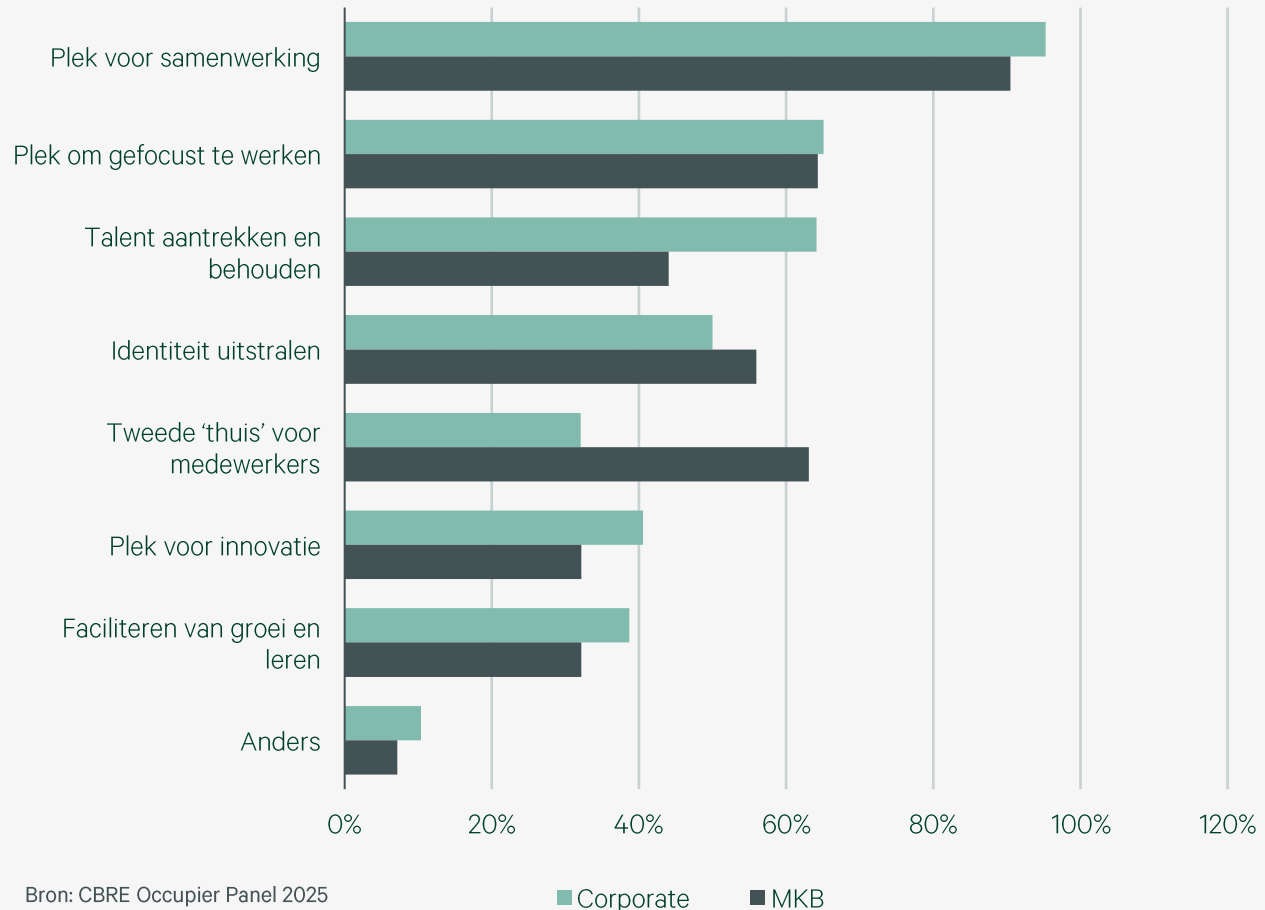
## Kantoor: plek voor verbinding, focus en talent

Zowel voor grote bedrijven (corporates) als voor het midden- en kleinbedrijf (MKB) is samenwerking de belangrijkste functie van het kantoor. Tegelijkertijd is het ook van belang dat de werkomgeving ruimte biedt voor geconcentreerd, individueel werk. Werknemers zoeken hierin een balans: een kantoor dat zowel ontmoeting en samenwerking stimuleert als focus en productiviteit ondersteunt.

Opvallend is dat corporates het kantoor steeds vaker inzetten als middel om aantrekkelijk te zijn voor talent. Het percentage bedrijven dat dit als prioriteit noemt, is gestegen van 46% naar 63%. Dit wijst op een groeiend strategisch belang van het kantoor in het aantrekken en behouden van medewerkers, naast de functionele rol die het speelt in het dagelijks werk.

Er is een duidelijk verschil in huisvestingsstrategie tussen corporates en MKB's. Waar corporates het kantoor meer strategisch inzetten, zien MKB's het kantoor vaker als een tweede thuis. Dit komt mogelijk doordat medewerkers in het MKB vaker fysiek aanwezig zijn, wat de behoefte aan een huiselijke en vertrouwde werkomgeving vergroot. Zo krijgt het kantoor binnen het MKB een meer persoonlijke en sociale functie.

Wat is het voornaamste doel van het kantoor, volgens de organisatie?



1<sup>ste</sup>

Plek voor samenwerking

2<sup>de</sup>

Plek om gefocust te werken

3<sup>de</sup>

Talent aantrekken & behouden

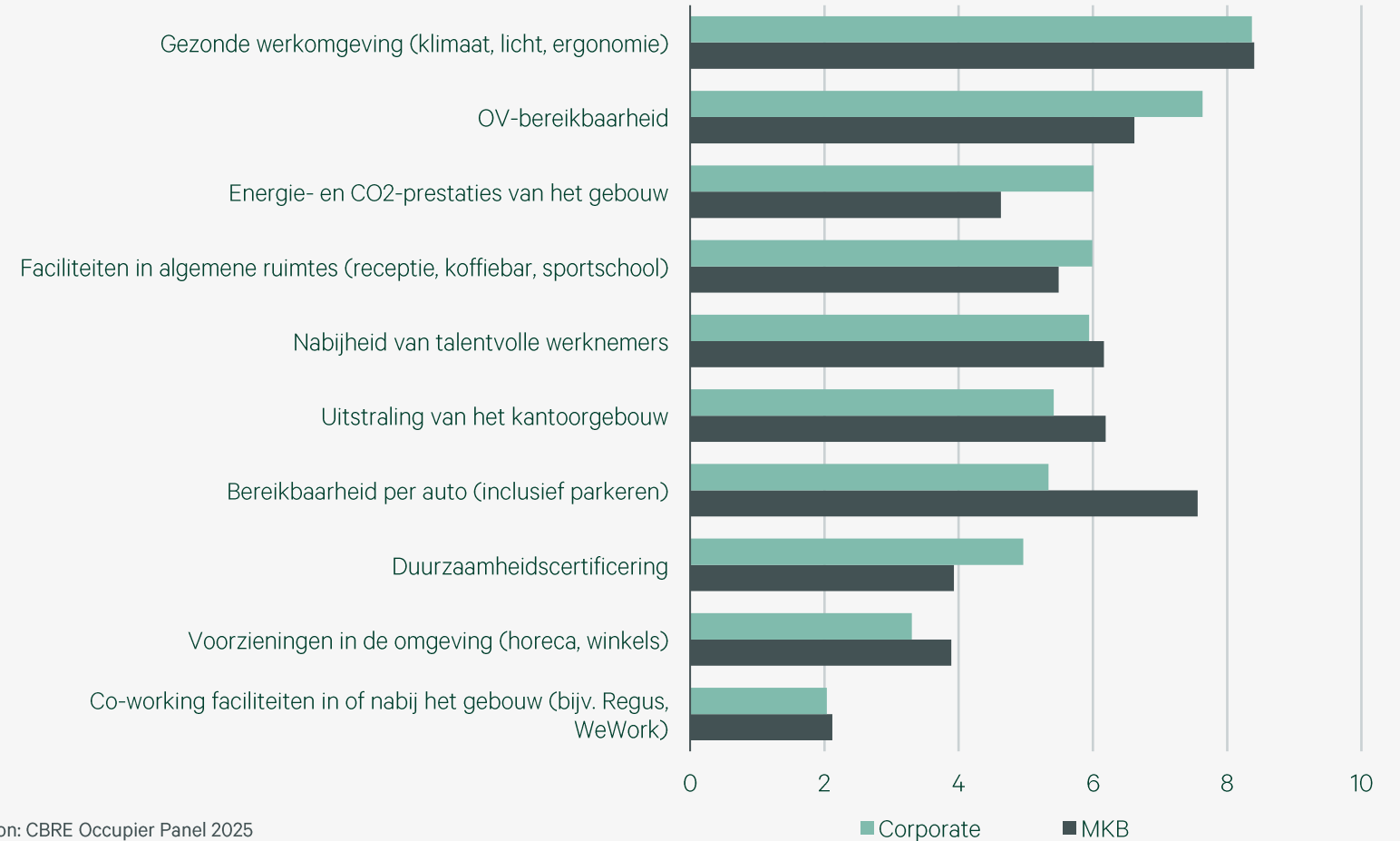
Tweede 'thuis'

## Kantoorlocatie: mix van bereikbaarheid, comfort en duurzaamheid essentieel

De kwaliteit van kantoorruimte blijft voor organisaties van groot belang, vooral als het gaat om het bieden van een gezonde en prettige werkomgeving. Ook bereikbaarheid speelt een grote rol, al verschilt de nadruk per type organisatie: corporates geven prioriteit aan bereikbaarheid met het openbaar vervoer, terwijl MKB-bedrijven vooral waarde hechten aan autobereikbaarheid en parkeergelegenheid.

Zowel corporates als MKB noemen de nabijheid van talent en de duurzaamheid van het gebouw als belangrijke locatiecriteria. Opvallend is dat corporates steeds meer focussen op daadwerkelijke energie- en CO<sub>2</sub>-prestaties van gebouwen, mede onder invloed van de CSRD-richtlijn. Duurzaamheids-certificaten zijn daarbij minder leidend dan voorheen. Bij MKB-bedrijven, die (nog) niet onder de CSRD vallen, is duurzaamheid doorgaans minder een prioriteit.

### Welke factoren zijn belangrijk voor jouw organisatie?\*



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

\*Rangschik de eigenschappen van een kantoor op belangrijkheid (10 is meest belangrijk en 0 is minst belangrijk)



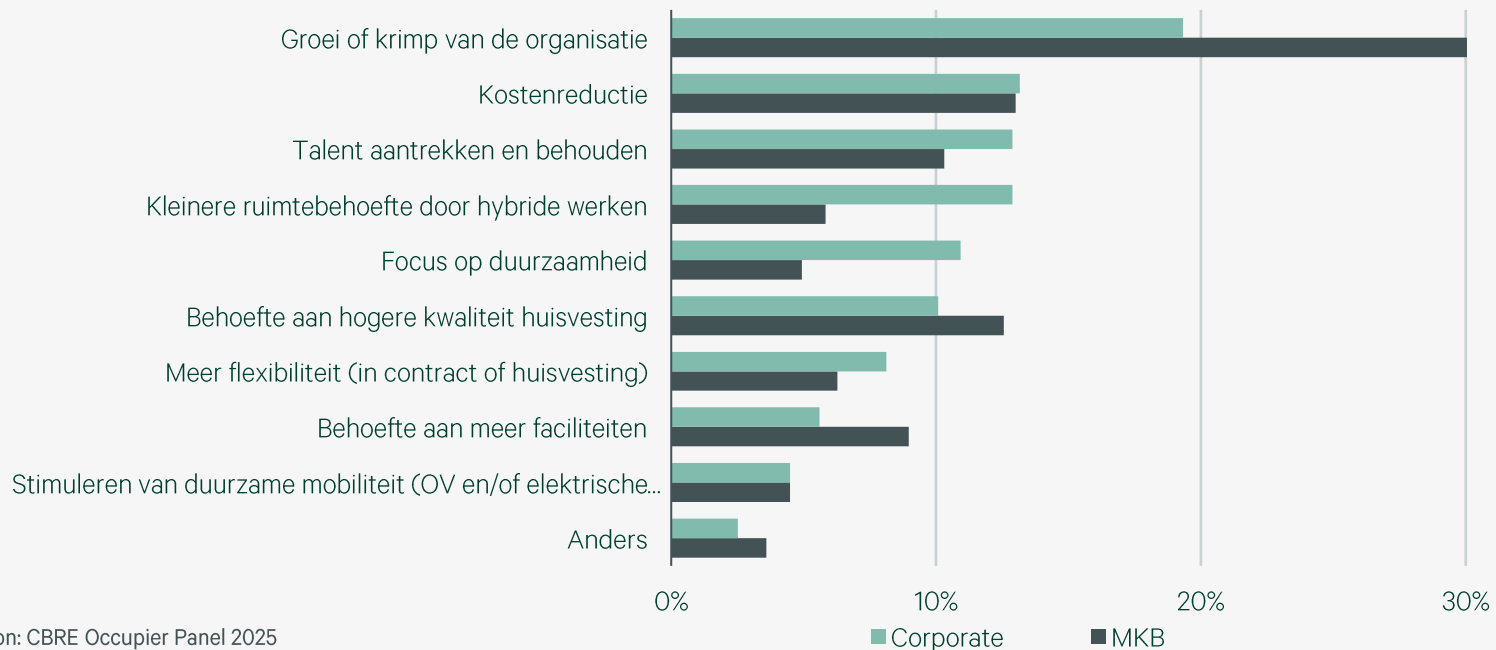
## Organisaties passen huisvesting aan op groei en veranderende behoeften

De aard en schaal van een organisatie zijn bepalend voor huisvestingsbeslissingen.

Voor het MKB is huisvestingsverandering primair een reactie op organisatiegroei of -krimp. Kostenbesparing en de behoefte aan kwalitatief betere huisvesting spelen eveneens een grote rol. Dit duidt op een uitgesproken pragmatische benadering, waarbij efficiëntie en flexibiliteit centraal staan in het huisvestingsbeleid.

Bij corporates ligt de nadruk sterker op strategische en toekomstgerichte motieven. Het aantrekken en behouden van talent, duurzaamheid, en het inspelen op hybride werken worden relatief vaker genoemd. Dit suggereert dat grotere organisaties hun huisvesting inzetten als middel om bredere organisatiedoelen te ondersteunen, zoals employer branding en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

### Wat zijn motivaties voor een (mogelijke) aanpassing van de huisvestingsstrategie?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

■ Corporate ■ MKB

02

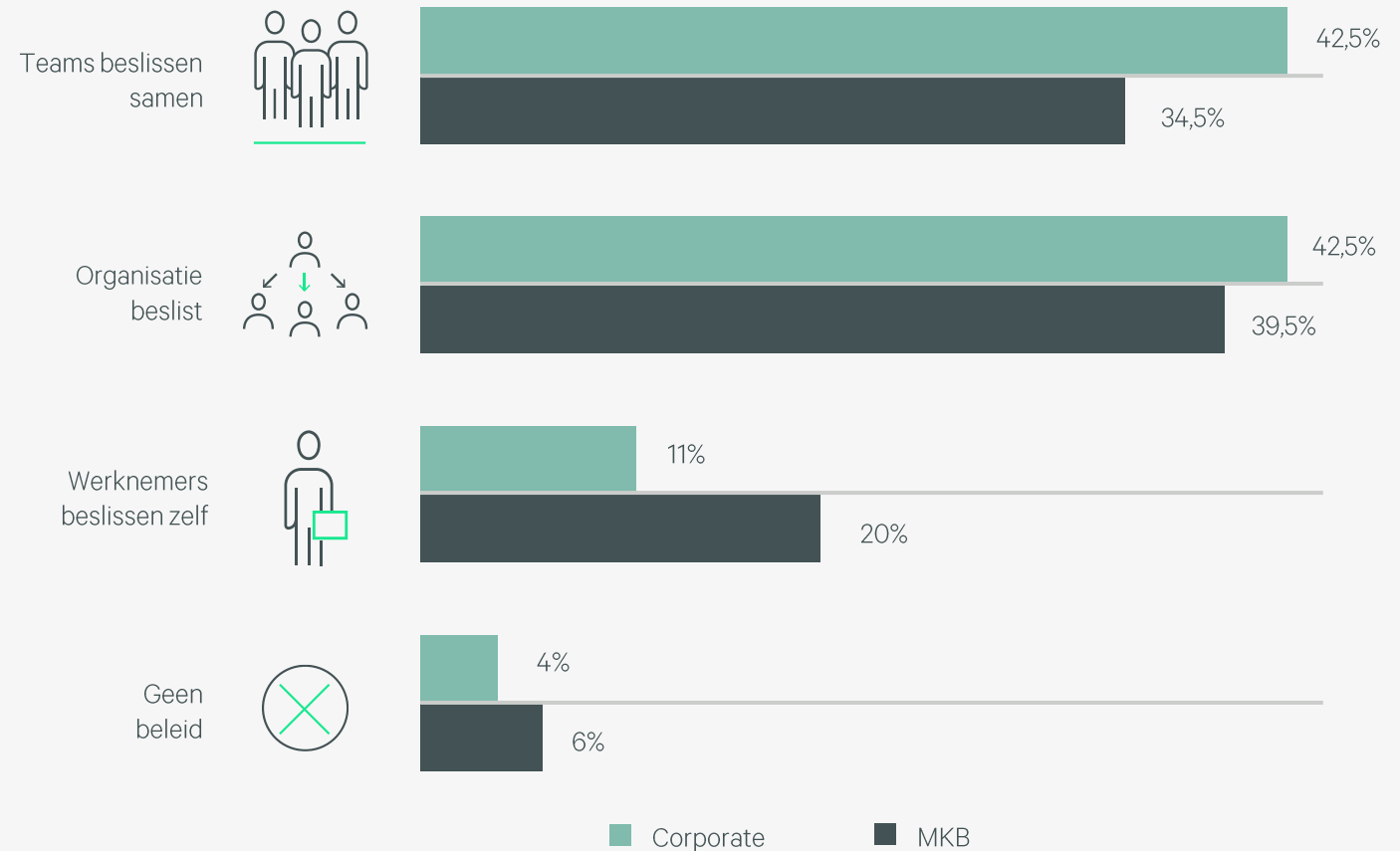
# Werkplekbeleid

## Hybride werken: maatwerk per organisatie

Hybride werken is inmiddels de norm onder kantoorgebruikers, met een duidelijke voorkeur voor centrale regie. Uit het huisvestingspanel blijkt dat de meeste organisaties een hybride werkbeleid hebben ingevoerd, waarbij de invulling doorgaans wordt bepaald op organisatieniveau of binnen teams.

Slechts een beperkt aantal corporates laat volledige vrijheid aan individuele werknemers. Binnen het MKB is er meer ruimte voor persoonlijke invulling, maar ook daar domineren collectieve afspraken. Deze verschillen onderstrepen dat organisaties hybride werken structureel proberen te verankeren, zij het met uiteenlopende accenten afhankelijk van de schaal en cultuur van de organisatie.

### Welk beleid wordt er gevoerd om hybride werken te faciliteren?



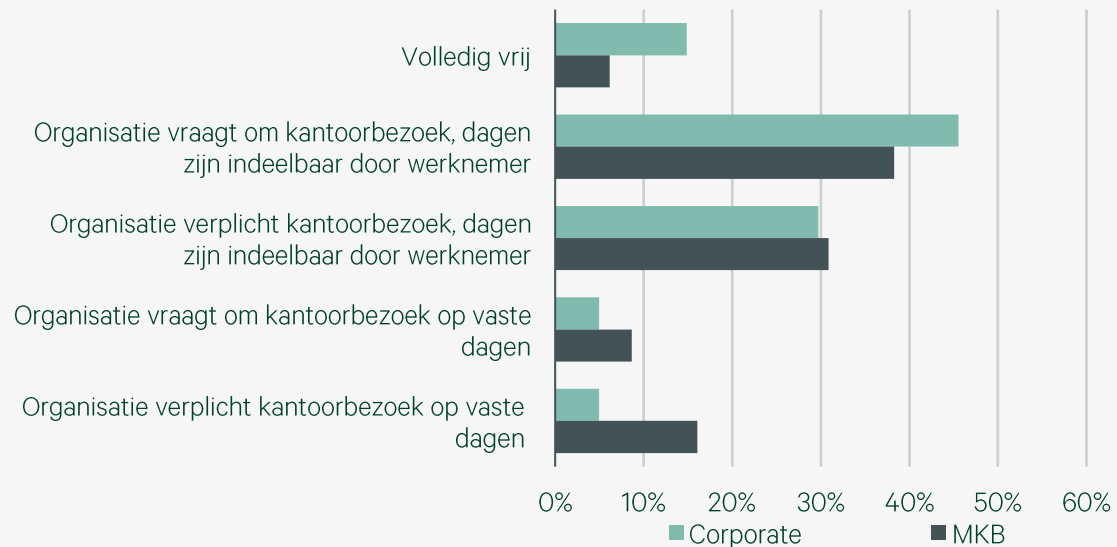
Bron: CBRE Occupier Panel 2025

## Balans tussen autonomie en structuur bepaalt beleid rond kantoorbezoek

Het merendeel van de kantoorgebruikers verwacht of verplicht medewerkers om meerdere dagen per week op kantoor aanwezig te zijn. Tegelijkertijd geven veel organisaties hun medewerkers de vrijheid om zelf te bepalen op welke dagen zij komen.

Opvallend is dat corporates vaker ruimte geven voor meer autonomie, terwijl MKB-bedrijven strikter sturen op aanwezigheid. Waar 15% van de corporates medewerkers volledige vrijheid biedt in de keuze om al dan niet naar kantoor te komen, ligt dit percentage bij MKB's aanzienlijk lager. Sterker nog, 16% van het MKB verplicht medewerkers om op vaste dagen fysiek aanwezig te zijn. Dit verschil wijst mogelijk op uiteenlopende organisatiedynamieken: kleinere organisaties kiezen voor duidelijkheid en structuur, waar grotere organisaties de keuze vaker bij de medewerker laten.

Hoeveel vrijheid hebben werknemers in het bepalen van kantoorbezoek?

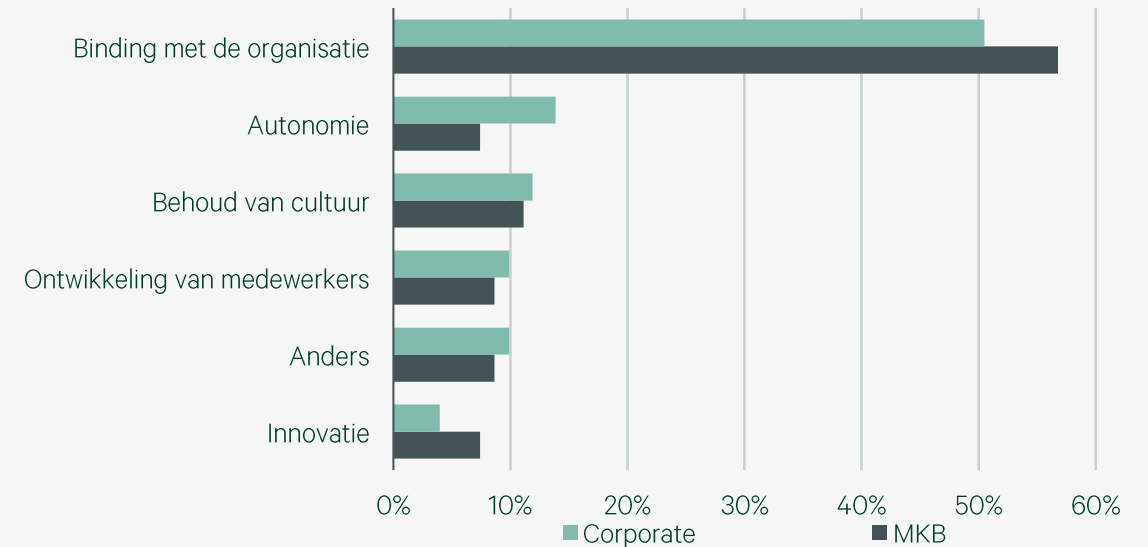


Bron: CBRE Occupier Panel 2025

## Verbinding staat centraal in het hybride werken beleid

Het versterken van de band tussen medewerkers en de organisatie vormt de kern van het hybride beleid. Het kantoor wordt gezien als een plek voor ontmoeting, samenwerking en cultuurbehoud. Opvallend is dat corporates deze verbondenheid combineren met meer keuzevrijheid, terwijl MKB-bedrijven vaker kiezen voor vaste kaders en duidelijke afspraken.

Wat is het belangrijkste onderdeel van het hybride beleid vanuit het oogpunt van de organisatie?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

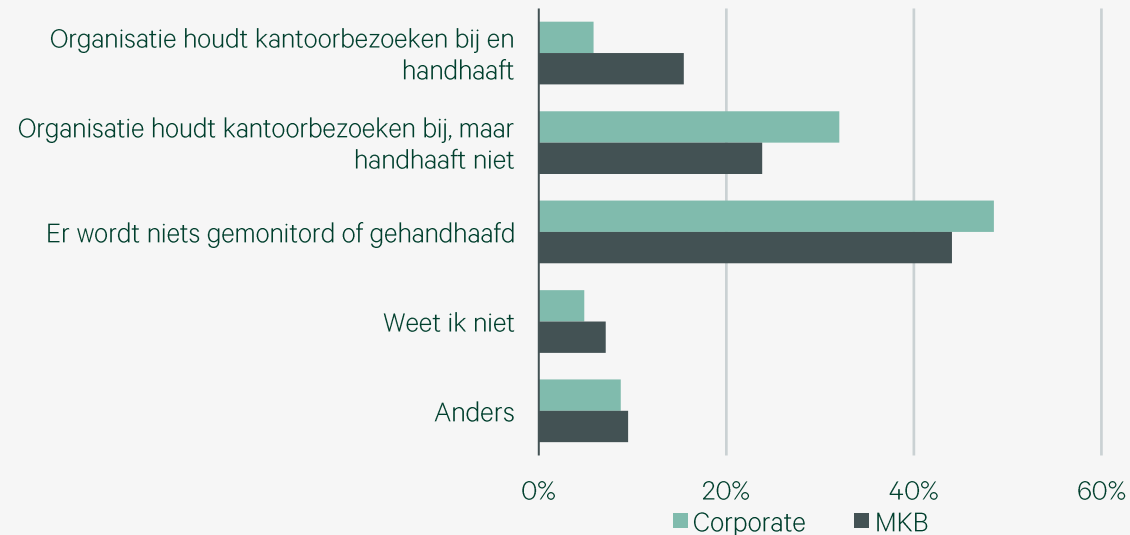
## Beleid rond kantoorbezoek wordt zelden actief gehandhaafd

Hoewel veel organisaties beleid hebben opgesteld voor kantoorbezoek, blijkt in de praktijk dat dit beleid slechts beperkt wordt gemonitord of gehandhaafd. Slechts de helft van de organisaties houdt daadwerkelijk bij of medewerkers aanwezig zijn, en nog minder organisaties treden hier actief op. Handhaving blijft vaak uit, zelfs wanneer managers of systemen de aanwezigheid registreren. De inzet van technologie blijft beperkt en wordt zelden structureel toegepast.

## MKB vertrouwt op managers terwijl corporates kiezen voor technologische monitoring

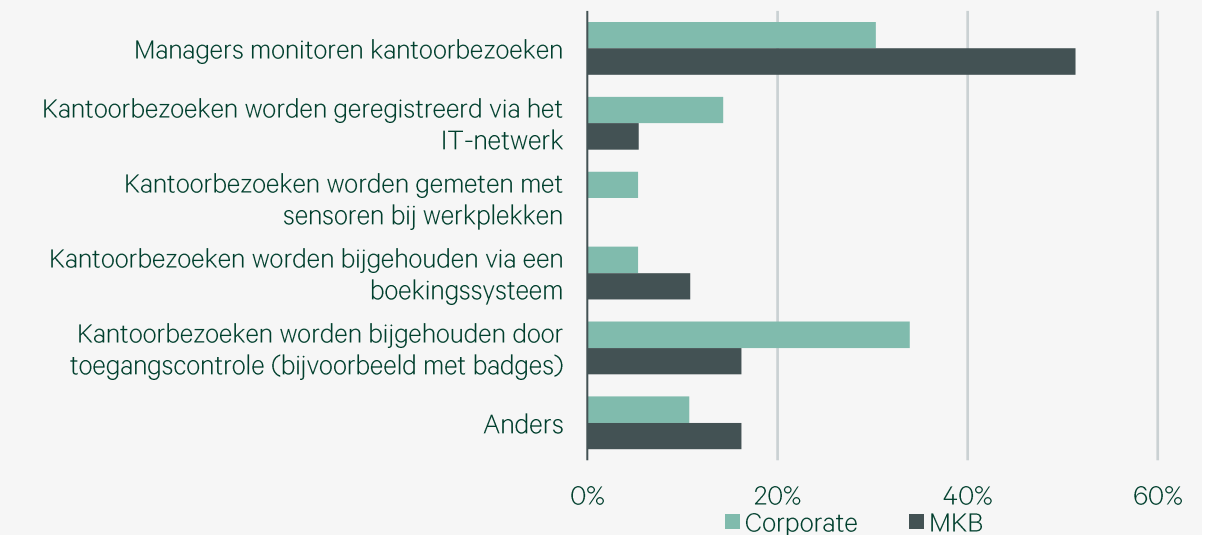
Wanneer monitoring wel plaatsvindt, verschilt de aanpak tussen het MKB en corporates. In het MKB ligt de nadruk op persoonlijke monitoring door managers, terwijl grotere organisaties vaker gebruikmaken van technologische hulpmiddelen zoals badgesystemen, boekingssoftware of netwerkregistratie. Deze systemen maken het mogelijk om op grotere schaal en met minder handmatige inspanning inzicht te krijgen in kantoorbezoek.

**Wordt er gemonitord of gehandhaafd of werknemers zich houden aan het beleid omtrent kantoorbezoek?**



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

**Hoe wordt er gemonitord of werknemers zich houden aan het beleid rondom kantoorwerk?**



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

## Beperkte handhaving vaak gevolg van vertrouwen en gewenst gedrag

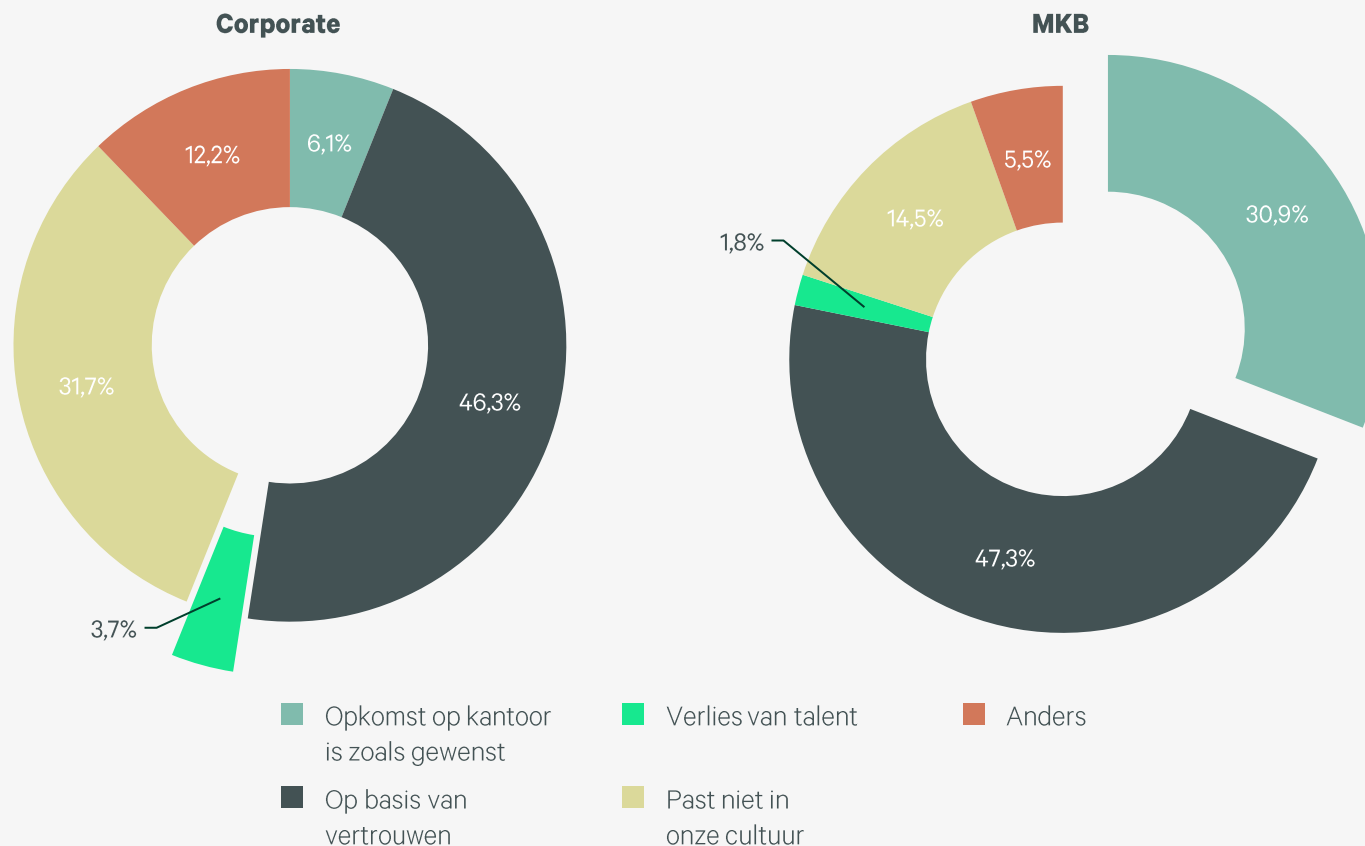
Hoewel veel organisaties formeel hybride beleid hebben opgesteld, blijkt handhaving in de praktijk vaak beperkt. Uit de CBRE-publicatie over hybride werken (november 2024) blijkt dat het beleid regelmatig afwijkt van de feitelijke bezetting: [medewerkers zijn vrijwel altijd minder op kantoor dan afgesproken](#).

Binnen het MKB zorgt de kleinschaligheid en onderlinge betrokkenheid mogelijk voor een natuurlijke sociale controle, waardoor formele handhaving minder noodzakelijk is. Opvallend is dat bij MKB-bedrijven de werkelijke opkomst zelfs hoger ligt dan de gewenste opkomst die zij zelf in dit panel hebben aangegeven. Dit suggereert dat medewerkers in deze organisaties vaker uit eigen beweging naar kantoor komen, mogelijk door sterkere sociale cohesie of een grotere behoefte aan fysieke samenwerking.

Bij grotere organisaties ligt dit genuanceerder: ondanks de beschikbaarheid van technologische middelen, wordt bewust terughoudend omgegaan met handhaving. Dit komt mogelijk voort uit strategische overwegingen, zoals het behoud van talent en het bieden van autonomie.

Strikte controle ondermijnt mogelijk de flexibiliteit en het vertrouwen, terwijl deze waarden juist centraal staan in het hybride werken. CBRE stelt: "Verleiden werkt beter dan verplichten" – maar zonder duidelijke kaders dreigt verlies van binding, productiviteit en teamcohesie.

### Wat is de belangrijkste reden om niet te handhaven?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

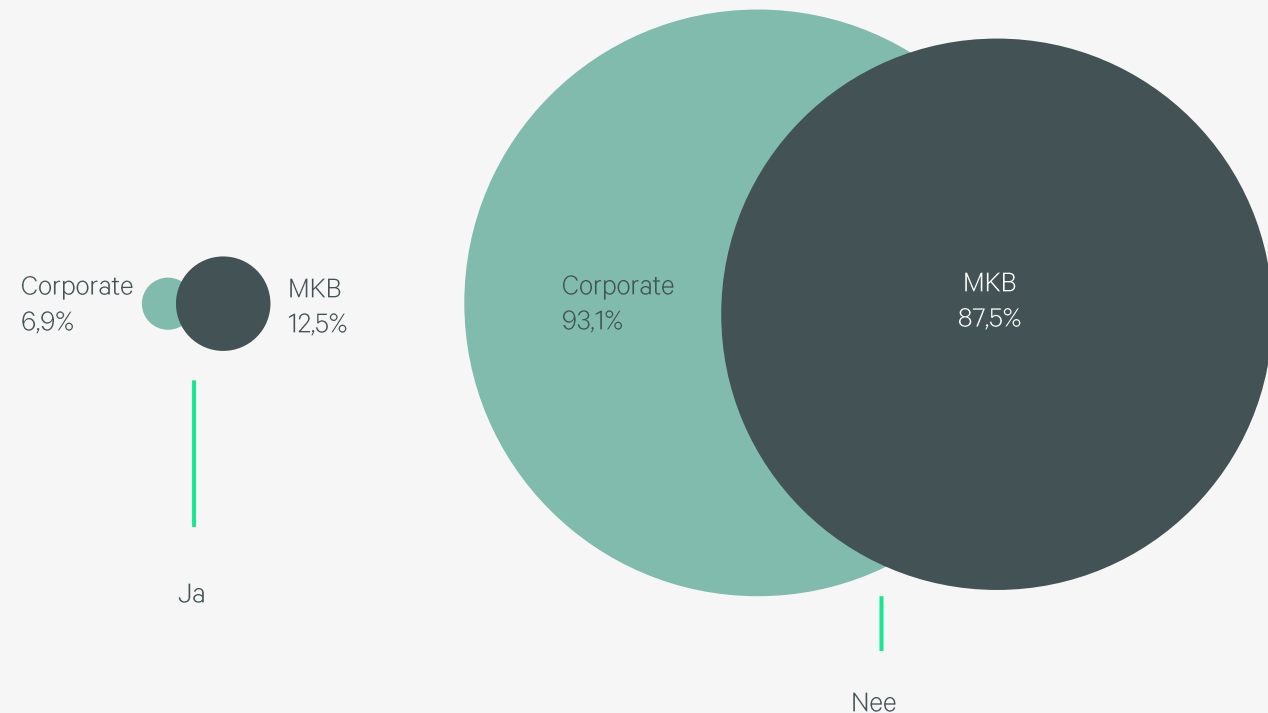
## Aantrekkelijke werkomgeving belangrijker dan formele incentives voor kantoorbezoek

Uit de antwoorden van het panel blijkt dat circa 90% van de organisaties geen incentiveprogramma heeft om de aanwezigheid op kantoor actief te stimuleren. Slechts een klein deel van de respondenten geeft aan dat er binnen hun organisatie sprake is van een vorm van beloning of stimulans om medewerkers vaker naar kantoor te laten komen.

Tegelijkertijd blijkt uit gesprekken van het CBRE occupier consultancy team met organisaties dat veel bedrijven wél investeren in een aantrekkelijke werkomgeving, goede bereikbaarheid en hoogwaardige faciliteiten — elementen die het kantoorbezoek aantrekkelijker maken. Dit beeld sluit aan bij de resultaten uit de survey en eerdere panelreacties, waarin respondenten aangaven dat juist deze factoren van groot belang zijn voor hun organisatie.

Deze initiatieven worden echter zelden als “incentiveprogramma” benoemd, maar dragen wel degelijk bij aan het stimuleren van fysieke aanwezigheid. Dit onderstreept dat de terugkeer naar kantoor vaak wordt gestuurd via subtiele prikkels en omgevingsfactoren, eerder dan via directe beloningen.

### Is er een incentiveprogramma om aanwezigheid op kantoor te stimuleren?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

## Organisaties kiezen voor flexibiliteit om balans tussen werk en privé te verbeteren

Om de werk-privébalans van medewerkers te verbeteren, zetten organisaties breed in op flexibiliteit en digitale werkvormen. Zowel binnen het MKB als bij grotere bedrijven geeft een ruime meerderheid van de kantoorgebruikers aan dat flexibele werkuren en – waar mogelijk – virtuele vergaderingen tot de belangrijkste strategieën behoren. Deze aanpak helpt medewerkers hun werktijden beter af te stemmen op persoonlijke behoeften, terwijl digitale vergaderopties reistijd beperken en de werkdag efficiënter maken.



Ook vorig jaar werd flexibiliteit in werktijden al breed gedragen als sleutel tot een betere balans tussen werk en privé.

03

# Kantoorbezetting en verwachting

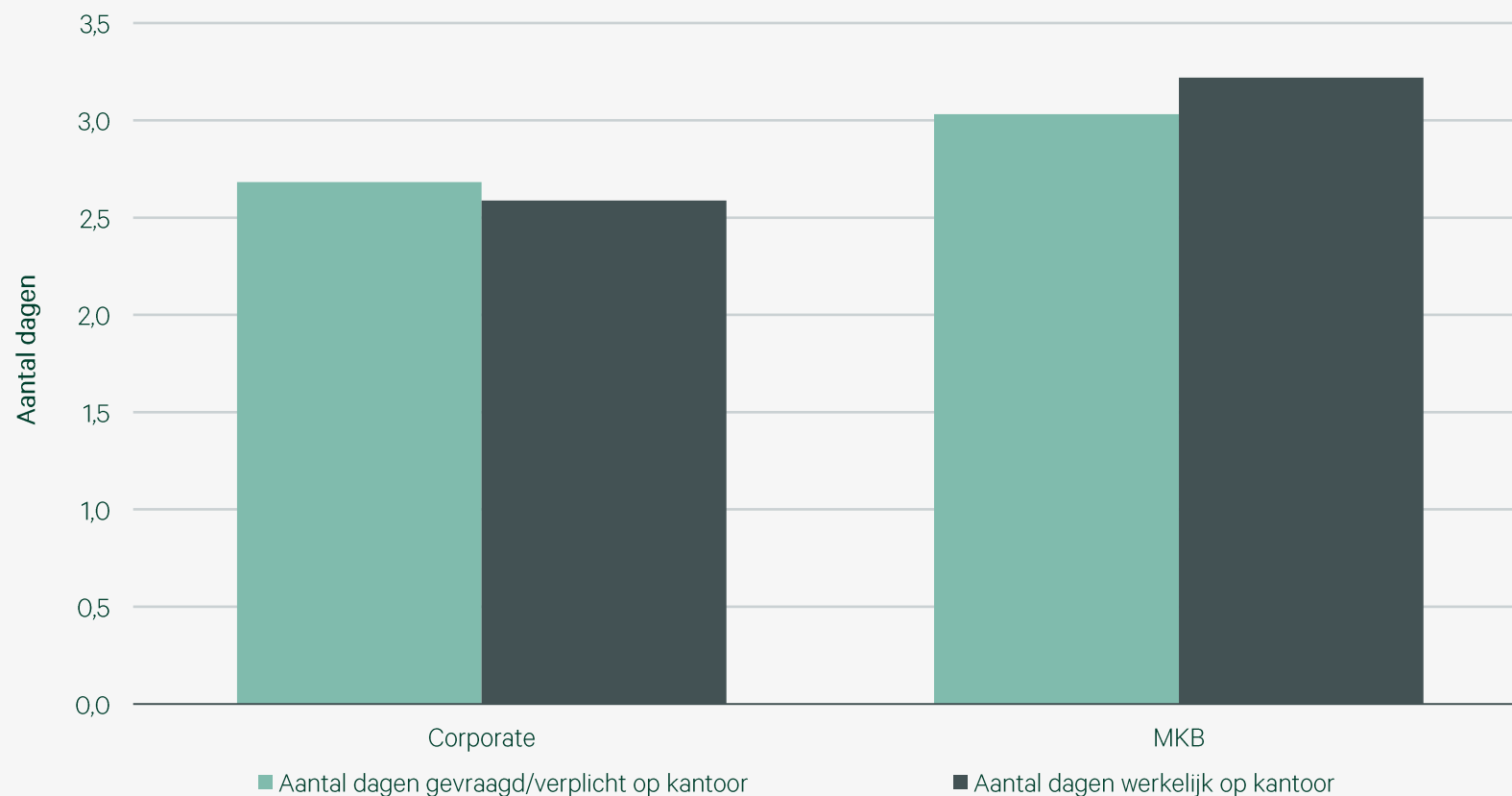
## Kleine kloof tussen beleid en praktijk in kantoorbezoek bij corporates en MKB

Corporate organisaties vragen van hun medewerkers gemiddeld 2,7 dagen fysieke aanwezigheid op kantoor. De feitelijke aanwezigheid ligt met 2,6 dagen daar net onder, wat wijst op een kleine kloof tussen verwachting en realiteit. In vergelijking met 2024, toen dit verschil nog aanzienlijk groter was, lijkt de bezetting op kantoor dus te zijn toegenomen. Dit suggereert dat werknemers in deze organisaties steeds beter aansluiten bij de gestelde verwachtingen.

Binnen het MKB ligt het gevraagde aantal kantoordagen op ongeveer 3 dagen per week, maar de daadwerkelijke aanwezigheid is met 3,2 dagen zelfs iets hoger. Dit verschil suggereert een hoge mate van betrokkenheid.

Mogelijke verklaringen zijn de informele cultuur, zichtbaarheid binnen kleine teams en het belang van directe samenwerking. De aanwezigheid van andere collega's werkt bovendien stimulerend, wat het kantoor aantrekkelijker maakt als ontmoetingsplek.

Hoeveel dagen worden medewerkers gevraagd/ verplicht om op kantoor te werken?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

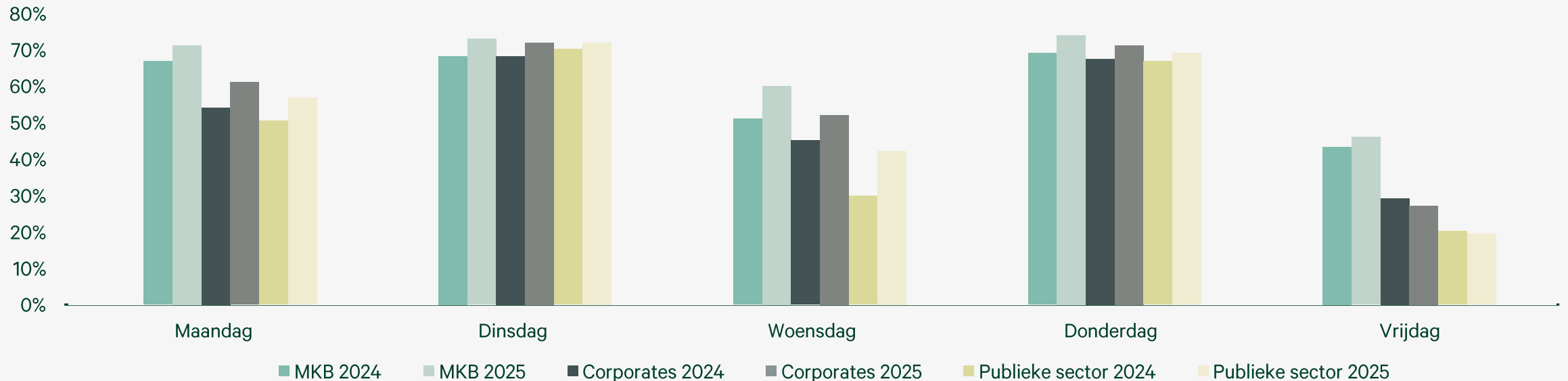
## Dinsdag en donderdag blijven piekdagen voor kantoorbezetting in alle sectoren

De bezettingsgraad bij het midden- en kleinbedrijf is over de hele week hoger dan bij corporates en publieke organisaties. Opvallend is dat de zogenoemde ‘kamelenbult’ – met pieken op dinsdag en donderdag – het sterkst zichtbaar is bij publieke organisaties, gevolgd door corporates, en het minst bij het MKB. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat publieke organisaties vaker werken met parttimecontracten, waardoor de spreiding over de week minder gelijkmatig is.

Hoewel dit patroon grotendeels overeenkomt met de antwoorden van de respondenten uit het panel in 2024, is de bezetting over de gehele linie licht gestegen, met uitzondering van de vrijdag, waar de opkomst stabiel en laag blijft.

De toename in aanwezigheid wijst op een groeiend bewustzijn van de waarde van het kantoor als fysieke werkplek. De structurele aanwezigheid op piekdagen en de algehele stijging in bezettingsgraad ondersteunen dat het kantoor nog altijd een waardevolle rol speelt in samenwerking, ontmoeting en teamdynamiek. Kantoren spelen hierin een cruciale rol: ze worden gezien als de basis — een plek waar collega’s ideeën uitwisselen, brainstormen, projecten bespreken, van elkaar leren en sterke onderlinge relaties opbouwen.

### Wat is de gemiddelde bezettingsgraad van werkplekken over de verschillende dagen van de week?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

## Nauwelijks afname van kantoorbezoek verwacht

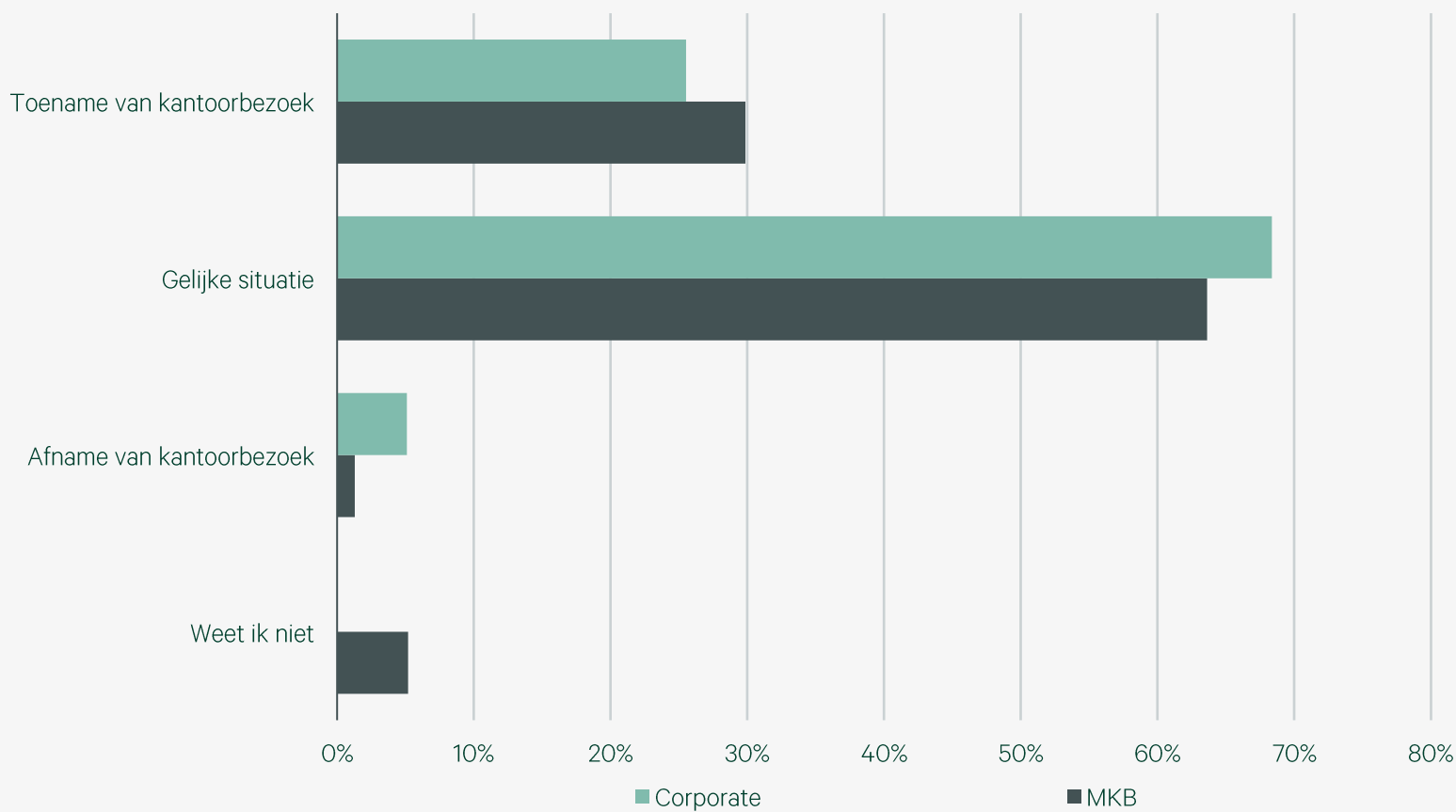
De meerderheid van zowel corporates als MKB-organisaties (circa twee derde) verwachten dat het kantoorbezoek het komende jaar stabiel blijft. Ongeveer een derde voorziet zelfs een toename in fysieke aanwezigheid op kantoor, terwijl slechts een klein deel een verdere afname verwacht.

Vooraf organisaties met een structureel overschot aan kantoorruimte hebben hun gehuurde vierkante meters al teruggebracht. Deze trend, die sinds de coronapandemie sterk is toegenomen, zet zich met name voort bij grotere bedrijven. In onze publicatie 'Strijd om topkantoren: kleiner, maar duurder en schaars' (mei 2025) zien we deze ontwikkeling al duidelijk terug: [grote organisaties verruilen hun bestaande kantoorruimte steeds vaker voor kleinere, maar kwalitatief betere locaties.](#)

Tegelijkertijd zien we dat MKB-bedrijven juist vaker verhuizen naar ruimere locaties. Dit komt waarschijnlijk doordat deze groep relatief veel start- en scale-ups omvat, die groeien en behoefte hebben aan meer ruimte.

Hierdoor ontstaat een verschuiving in de bezetting van kantoorruimte: vrijkomende meters bij grote corporates worden steeds vaker ingevuld door andere typen organisaties.

### Wat is de verwachting voor de bezettingsgraad voor werkplekken in het komende jaar?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

## MKB verwacht groei terwijl corporates inzetten op optimalisatie van kantoorruimte

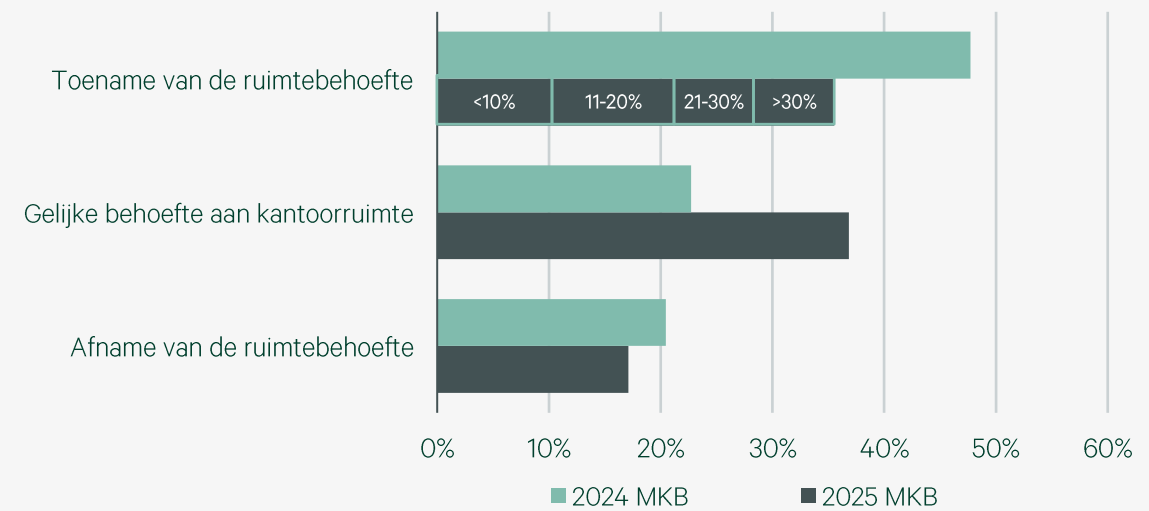
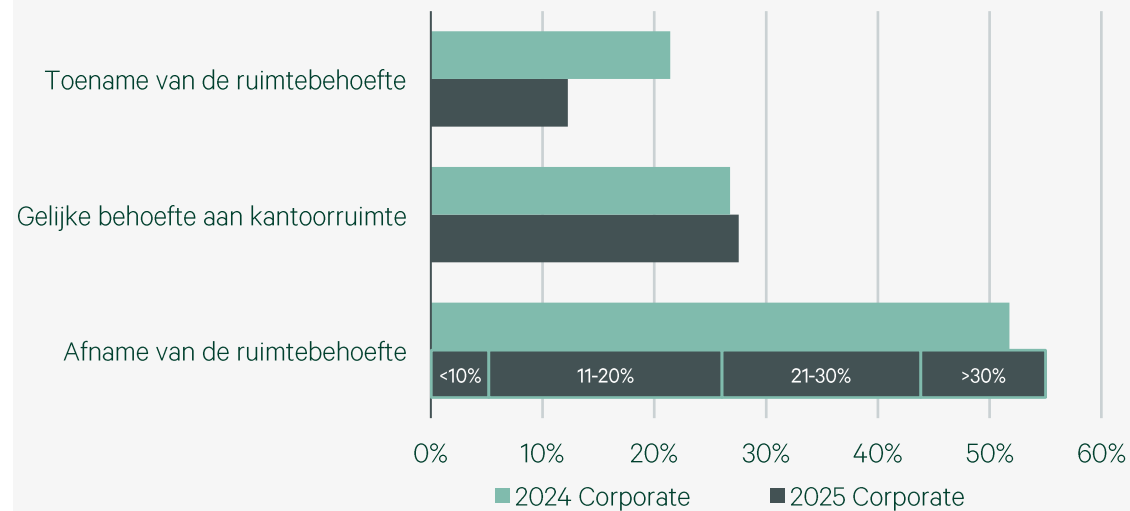
In 2025 geven de MKB-deelnemers vrijwel even vaak aan een toename als een gelijke behoefte aan kantoorruimte te verwachten. Vergeleken met 2024 is het aandeel dat groei voorziet iets gedaald, terwijl het percentage dat een afname verwacht stabiel blijft. In 2025 ligt dit bij corporate organisaties anders; meer dan de helft verwacht een afname van de ruimtebehoefte. Van deze groep gaat het merendeel uit van een reductie van ongeveer 11% tot 20% in vloeroppervlak. Slechts 21% voorziet een toename.

Deze uiteenlopende verwachtingen lijken op het eerste gezicht te wijzen op een krimpende ruimtebehoefte bij grotere organisaties. Toch valt de feitelijke teruggave van kantoorruimte relatief mee. Uit de CBRE-publicatie over verhuisc Bewegingen (mei 2025) blijkt dat grote bedrijven

gemiddeld slechts 7,5% minder vierkante meters betrekken bij een verhuizing. Tegelijkertijd breiden veel kleinere bedrijven juist uit, omdat veel van deze bedrijven start-ups of scale-ups zijn met een duidelijke groeiambitie. Dit suggereert dat de verwachte afname in ruimtebehoefte bij corporates genuanceerd moet worden: in de praktijk blijft de reductie beperkt, terwijl veel MKB-bedrijven juist groeien.

De omvang van een organisatie blijft daarmee bepalend voor de richting van de huisvestingsstrategie: waar corporates inzetten op optimalisatie en efficiëntie, zoekt het MKB vooral naar ruimte om te groeien.

### Wat zijn de verwachtingen voor het benodigde aantal vierkante meters kantoorruimte in de vastgoedportefeuille voor de komende 5 jaar?



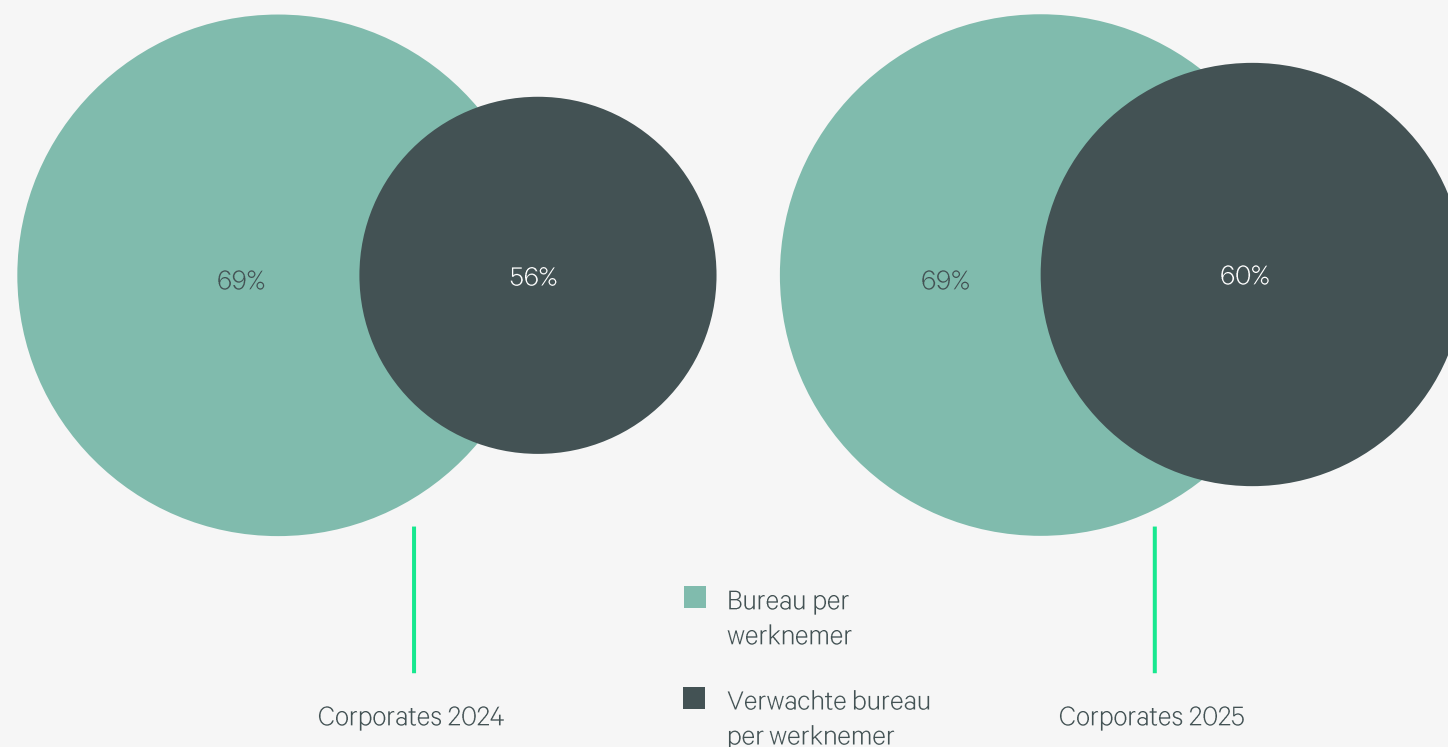
Bron: CBRE Occupier Panel 2025 en CBRE Occupier Panel 2024

## Werkplekratio daalt verder maar afname in werkplekken vlakt af door stabiel hybride beleid

Uit het panel van kantoorgebruikers blijkt dat de bureau/werknemer-ratio bij corporate organisaties in 2024 gemiddeld op 69% ligt — oftewel er is gemiddeld één bureau beschikbaar voor elke anderhalve medewerker. Vooruitkijkend verwachten deze organisaties dat dit percentage in de komende vijf jaar verder zal dalen naar circa 60%, wat neerkomt op een reductie van ongeveer 13% in het aantal beschikbare bureauplekken per medewerker. Deze verwachte daling is minder sterk dan vorig jaar, toen nog een afname van ruim 19% werd voorzien. Dit wijst erop dat corporates hun werkplekinrichting blijven aanpassen aan hybride werkvormen, maar dat de verwachte besparing in het aantal werkplekken afvlakt.

Bij MKB-bedrijven ligt de ratio volgens de respondenten aanzienlijk hoger, namelijk op 85%. De verwachting is dat deze in de komende vijf jaar daalt naar 80%, wat neerkomt op een afname van ongeveer 6%. Dit verschil is te verklaren doordat werknemers bij MKB-bedrijven vaker fysiek op kantoor aanwezig zijn en er vaker sprake is van een vaste werkplek per medewerker.

### Wat is (naar schatting) de huidige ratio tussen het aantal werknemers en het aantal werkplekken\* binnen de organisatie?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025 en CBRE Occupier Panel 2024

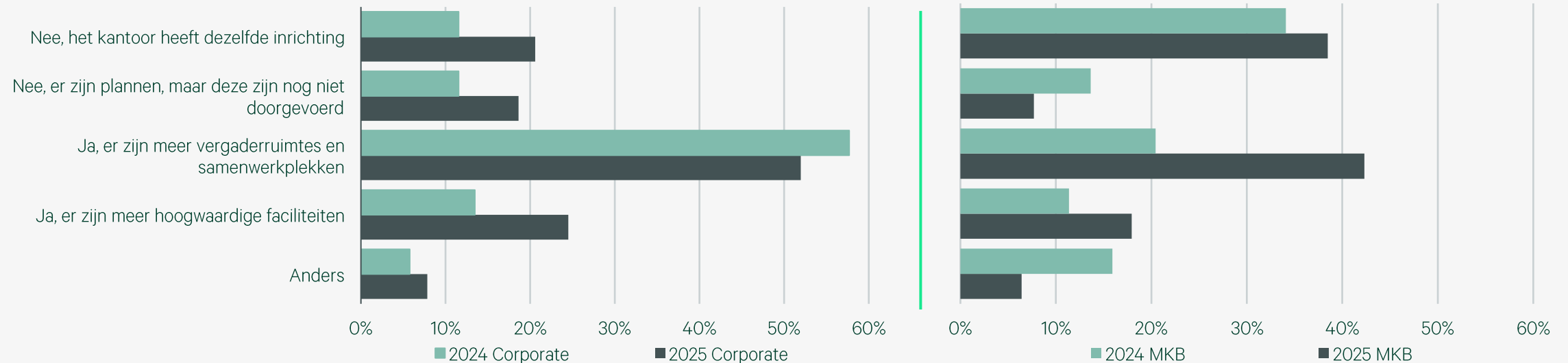
\*Werkplekken zijn gedefinieerd als individuele werkplekken met een bureaustoel en beeldscherm.

## Kantoorinrichting steeds vaker afgestemd op hybride werken met focus op samenwerking

De meeste corporates en MKB-organisaties hebben de kantoorindeling aangepast om hybride werken te ondersteunen. Er zijn vooral meer vergaderruimtes en samenwerkplekken toegevoegd aan de werkomgeving om hybride of onlinevergaderingen te faciliteren. Een kleiner deel van de gebruikers noemt een toename van hoogwaardige faciliteiten.

Opvallend is dat iets meer dan 20% van de kantoorgebruikers binnen het MKB aangeeft dat de kantoorindeling onveranderd is gebleven. Dit strookt met de hogere gemiddelde opkomst, waardoor aanpassingen aan de omgeving een lagere urgentie hebben of niet nodig zijn. Desondanks geeft 14% van de kantoorgebruikers aan plannen te hebben om het interieur aan te passen, maar dat deze veranderingen nog niet zijn doorgevoerd.

Is de inrichting van het kantoor na de implementatie van hybride werken aangepast?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025 en CBRE Occupier Panel 2024

## Videoconferencing en slimme technologieën versterken hybride werkplek

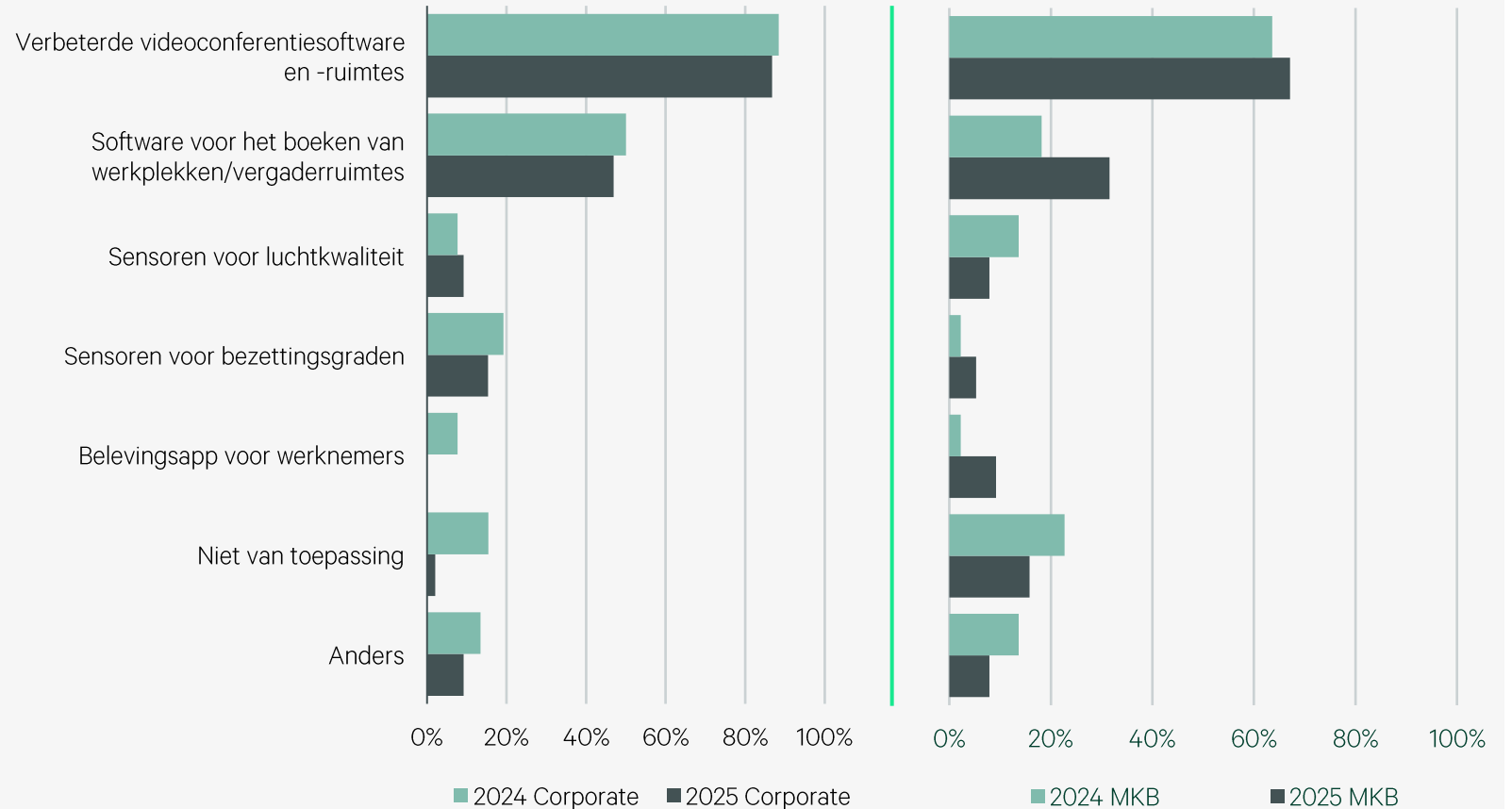
De meeste kantoorgebruikers hebben hun IT-infrastructuur aangepast om hybride werken beter te ondersteunen. De meest genoemde aanpassing is het verbeteren van videoconferentiesoftware en het inrichten van vergaderruimtes.

Daarnaast heeft een kleinere groep organisaties software geïmplementeerd voor het boeken van werkplekken of vergaderruimtes. Ook worden er in beperkte mate sensoren ingezet, bijvoorbeeld voor het meten van luchtkwaliteit of bezettingsgraden.

Vooraf grotere, internationale corporates voeren vaak meerdere en uiteenlopende aanpassingen door, mede vanwege wereldwijde standaarden. Deze worden doorgaans op alle kantoren binnen de organisatie uitgerold, wat leidt tot een meer uniforme en schaalbare IT-infrastructuur.

Slechts 2% van de corporates en ca. 15% van de MKB-organisaties uit het panel geeft aan geen wijzigingen te hebben doorgevoerd in de IT-infrastructuur.

### Zijn er aanpassingen gedaan aan de IT-infrastructuur en technologie om hybride werken te faciliteren?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025 en CBRE Occupier Panel 2024

04

# Duurzaamheid

## Energielabels blijven belangrijk maar ambities verschillen tussen organisaties

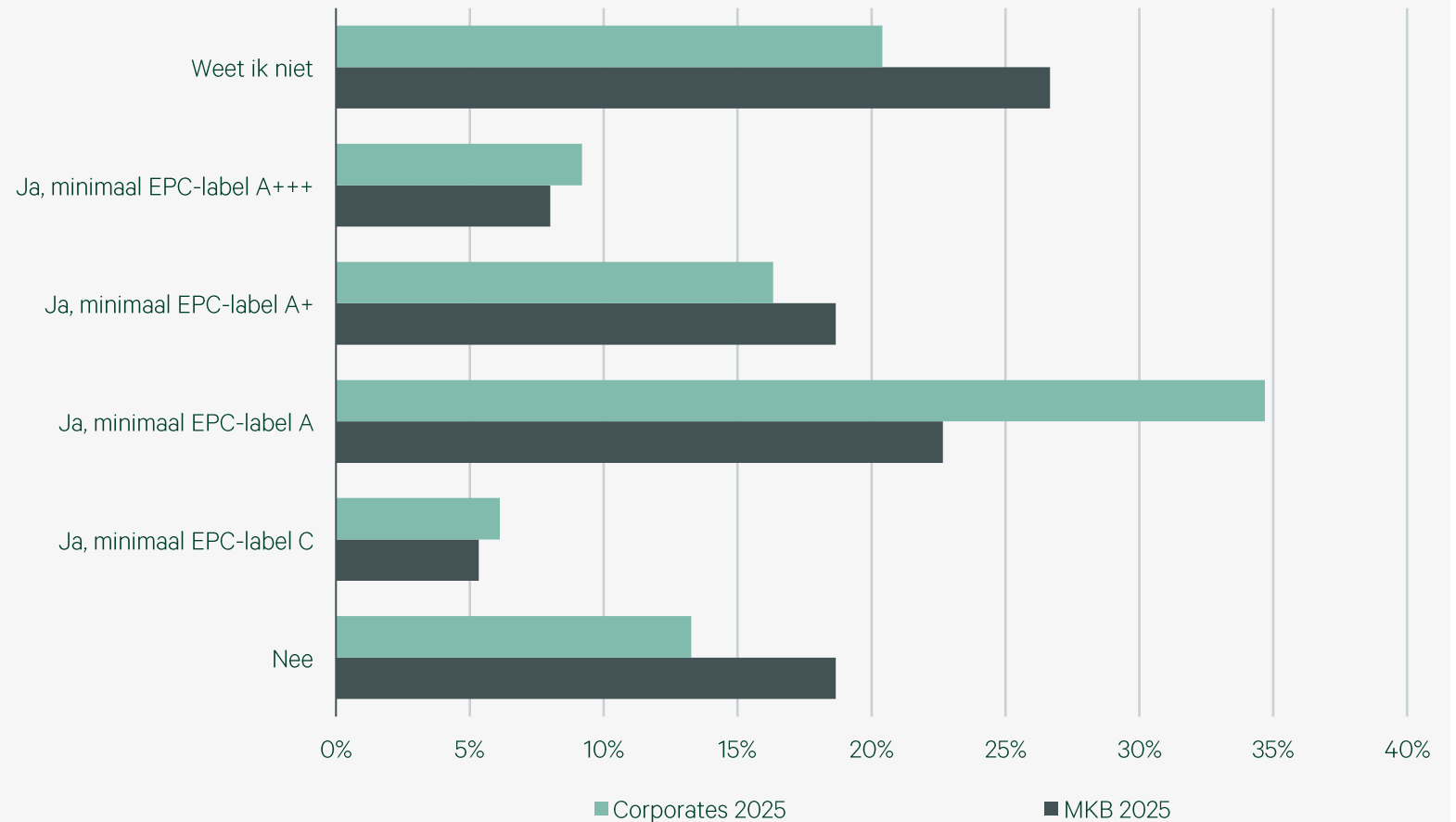
Onder corporate kantoorgebruikers geeft 60% aan bij huur of aankoop voorrang te geven aan kantoorruimte met minimaal energielabel A, een daling ten opzichte van 69% vorig jaar. Bij het MKB is juist een stijging zichtbaar: 49% houdt nu rekening met een A-label of hoger, tegenover 38% vorig jaar. Dit wijst op toenemende aandacht voor duurzaamheid binnen het MKB.

Opvallend is dat 34% van de corporates en 45% van het MKB geen rekening houdt met het energielabel of hier geen duidelijke mening over heeft. Dit betekent echter niet dat duurzaamheid geen rol speelt. Energielabels zeggen steeds minder over de werkelijke duurzaamheid van een gebouw. Vooral bij corporates zien we dat CO<sub>2</sub>-reductie steeds vaker het leidende principe wordt, mede gedreven door concrete net zero-doelstellingen. Dit dwingt organisaties om verder te kijken dan labels en zich te richten op structurele verbeteringen in huisvestingskwaliteit en mobiliteit. Daarmee verschuift de focus van labelgericht beleid naar een integrale aanpak van emissiereductie.

Slechts een kleine groep — 9% van de corporates en 8% van het MKB — streeft naar een energielabel van minimaal A+++, passend bij een net zero ambitie.

Onder corporates blijft de aandacht voor hogere energielabels relatief groot. Het MKB lijkt hierin een inhaalslag te maken, mede door rapportageverplichtingen zoals de CSRD.

Houdt uw organisatie rekening met energielabels bij de aanhuur of aankoop van kantoorruimte?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

## Klimaatdoelen schuiven op: ambitie blijft, maar uitvoering stukt

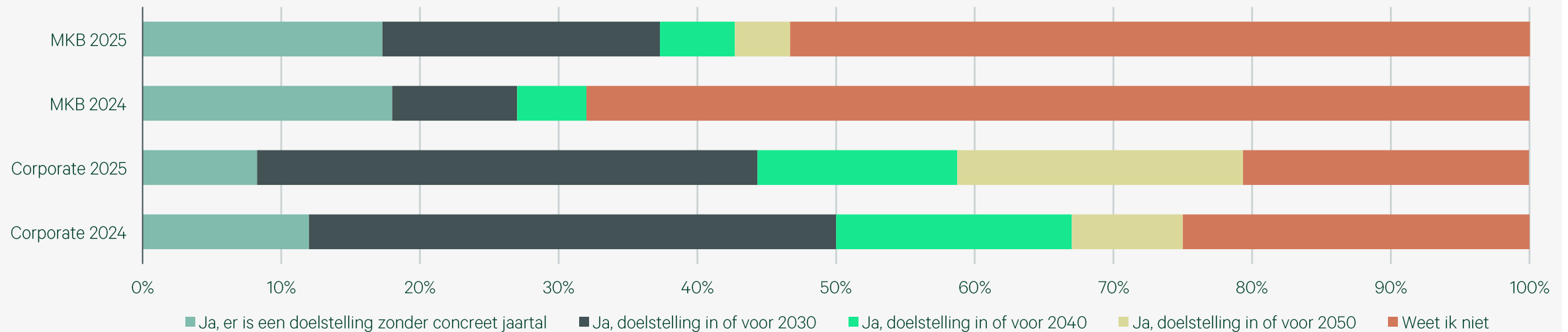
De grafiek toont de uiteenlopende net zero-doelstellingen van organisaties, variërend van 2030 tot 2050, met een deel dat nog geen concrete planning heeft. Hoewel de meeste organisaties duurzaamheid hoog op de agenda hebben staan, verschilt de mate van ambitie en concreetheid sterk. Slechts een klein deel werkt nog niet actief aan net zero-doelen.

De krapte op de kantorenmarkt vormt een rem op de realisatie van deze ambities. Beperkte beschikbaarheid van duurzame kantoorruimte belemmert de uitvoering van klimaatplannen. Lees hierover meer in onze publicatie: [“Krappe kantorenmarkt bemoeilijkt duurzaamheidsambities”](#).

De grafiek onderstreept dit spanningsveld. Corporates stellen ambitieuze doelen, maar schuiven deze steeds vaker richting 2050. Oorzaken zijn onder meer veranderend ESG-sentiment in de VS, hoge kosten en marktdruk. Tegelijkertijd verdubbelde het aantal MKB-bedrijven dat klimaatneutraliteit in 2030 nastreeft.

Klimaatneutrale bedrijfsvoering vraagt om langetermijnvisie en een toekomstbestendige huisvestingsstrategie. In de praktijk ontbreekt bij veel organisaties nog de vertaling van ambitie naar concrete uitvoering.

Heeft uw organisatie een concreet uitgewerkte doelstelling om klimaatneutraal\* te worden, met een specifiek jaartal?



Bron: CBRE Occupier Panel 2025 en CBRE Occupier Panel 2024

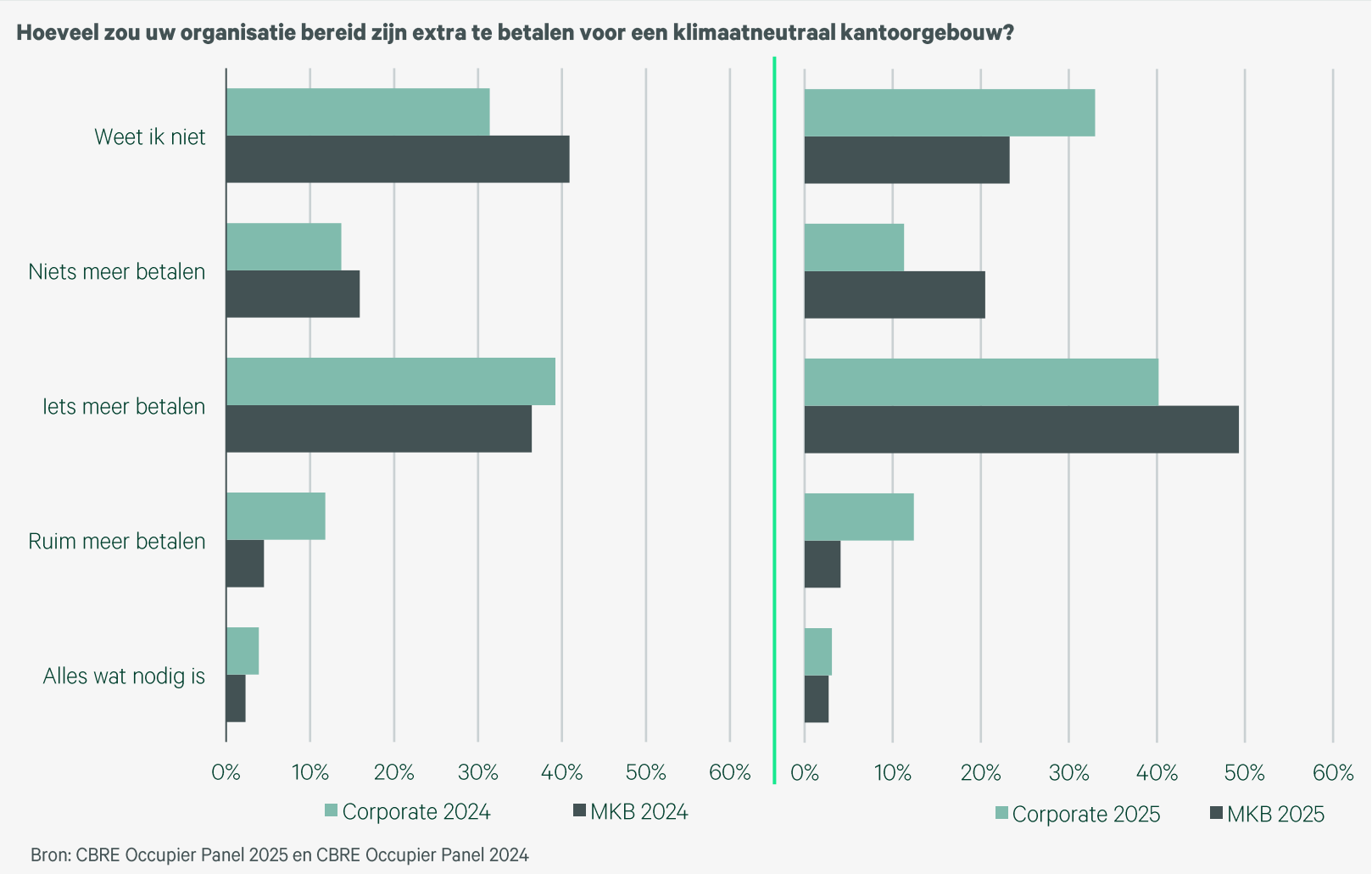
\*Verwijst naar het streven om de netto-uitstoot van broeikasgassen te reduceren tot nul

## Betalingsbereidheid groeit, maar verschilt sterk tussen corporates en MKB

Opvallend is dat een groeiend aandeel van de respondenten, met name binnen het corporate segment, aangeeft bereid te zijn “iets meer” of zelfs “ruim meer” te betalen. Tegelijkertijd blijft een aanzienlijk deel van de MKB-bedrijven terughoudend, waarbij een groter percentage aangeeft niets extra te willen betalen of het nog niet te weten. Dit is tegenstrijdig met de aanscherping van klimaatambities die wordt afgeleid uit de grafiek op pagina 27.

De toenemende schaarste en prijsstijgingen op de kantorenmarkt beïnvloeden de betalingsbereidheid van organisaties. Vooral grotere bedrijven lijken zich hierop voor te bereiden door meer financiële ruimte te reserveren voor kwalitatief hoogwaardige kantoorruimte, wat hun ambities op het gebied van duurzaamheid en talentbehoud ondersteunt.

Voor meer informatie over de meest recente marktontwikkelingen verwijzen wij graag naar onze publicatie: [“Strijd om topkantoren: kleiner, maar duurder en schaars”](#).



## CO<sub>2</sub>-reductie en mobiliteit steeds bepalender in huisvestingsstrategie bij corporates

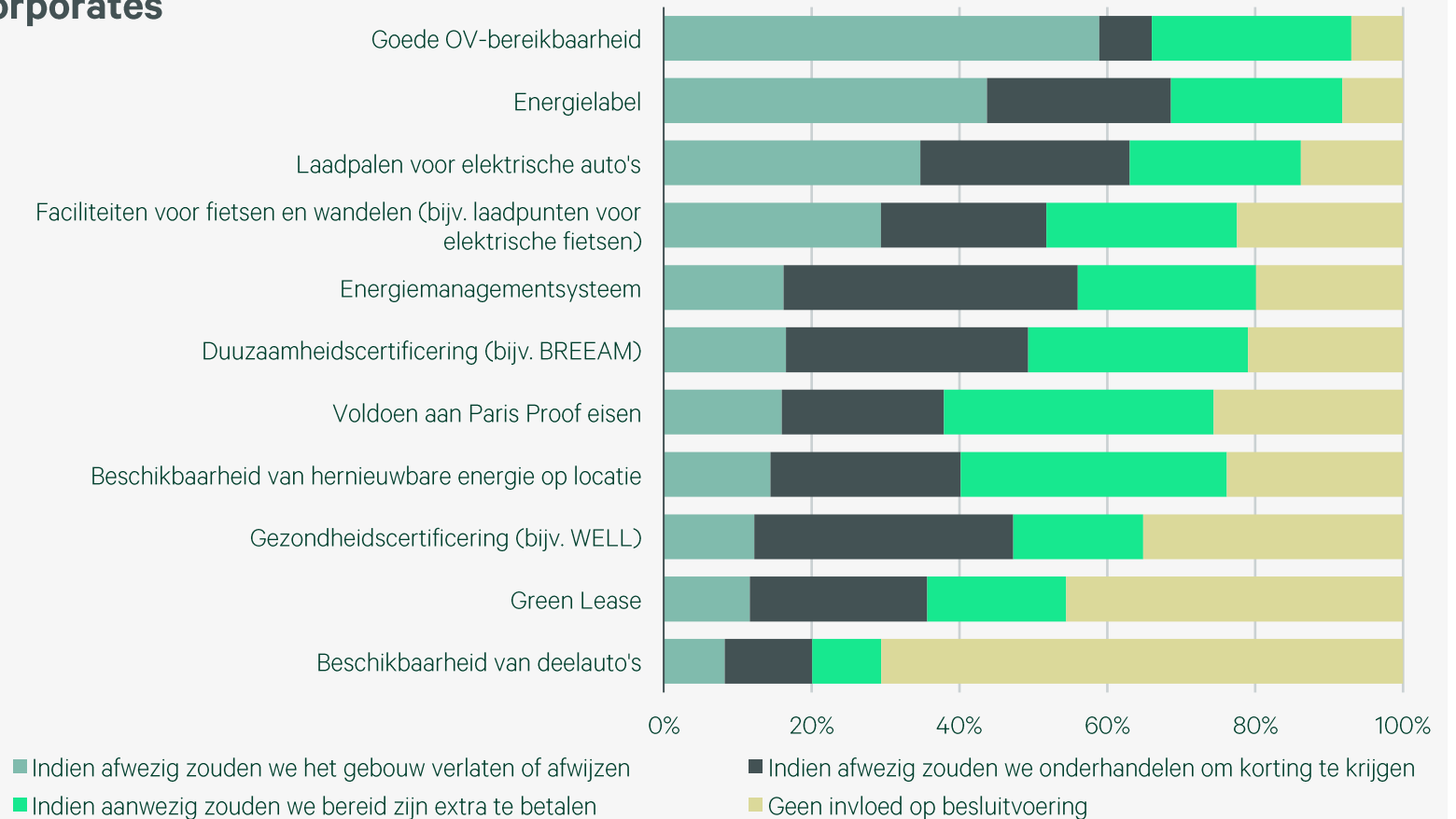
Met name energie-efficiëntie en goede OV-bereikbaarheid zijn zwaarwegende aspecten in de besluitvorming. Een aanzienlijk deel van de corporates geeft aan bereid te zijn extra te betalen voor deze kenmerken. Tegelijkertijd zou een substantiële groep bedrijven gebouwen zonder deze eigenschappen afwijzen of verlaten. Dit onderstreept het strategische belang van CO<sub>2</sub>-reductie in vastgoedkeuzes binnen het corporate segment, wat zowel in gebouwkwaliteit als met duurzaam reizen geoptimaliseerd kan worden.

De resultaten benadrukken dat duurzaamheid niet langer slechts een wenselijke toevoeging is, maar een bepalende factor in de waardering van kantoorruimte, de marktpositie en verhuurbaarheid van vastgoed.

Opvallend is de beperkte aandacht voor een greenlease, een onderdeel van de huurovereenkomst waarin afspraken over verduurzaming kunnen worden vastgelegd tussen huurder en verhuurder. Vooral omdat in de duurzaamheidsopgave kapitaal en beleid elkaar moeten weten te vinden, zouden dit soort contractvormen een brug tussen beiden kunnen slaan.

### Zou de aan/afwezigheid van de volgende zaken uw betalingsbereidheid of besluitvorming omtrent een kantoor beïnvloeden?

#### Corporates



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

## Duurzaamheid wint terrein in het MKB, maar prijs blijft doorslaggevend

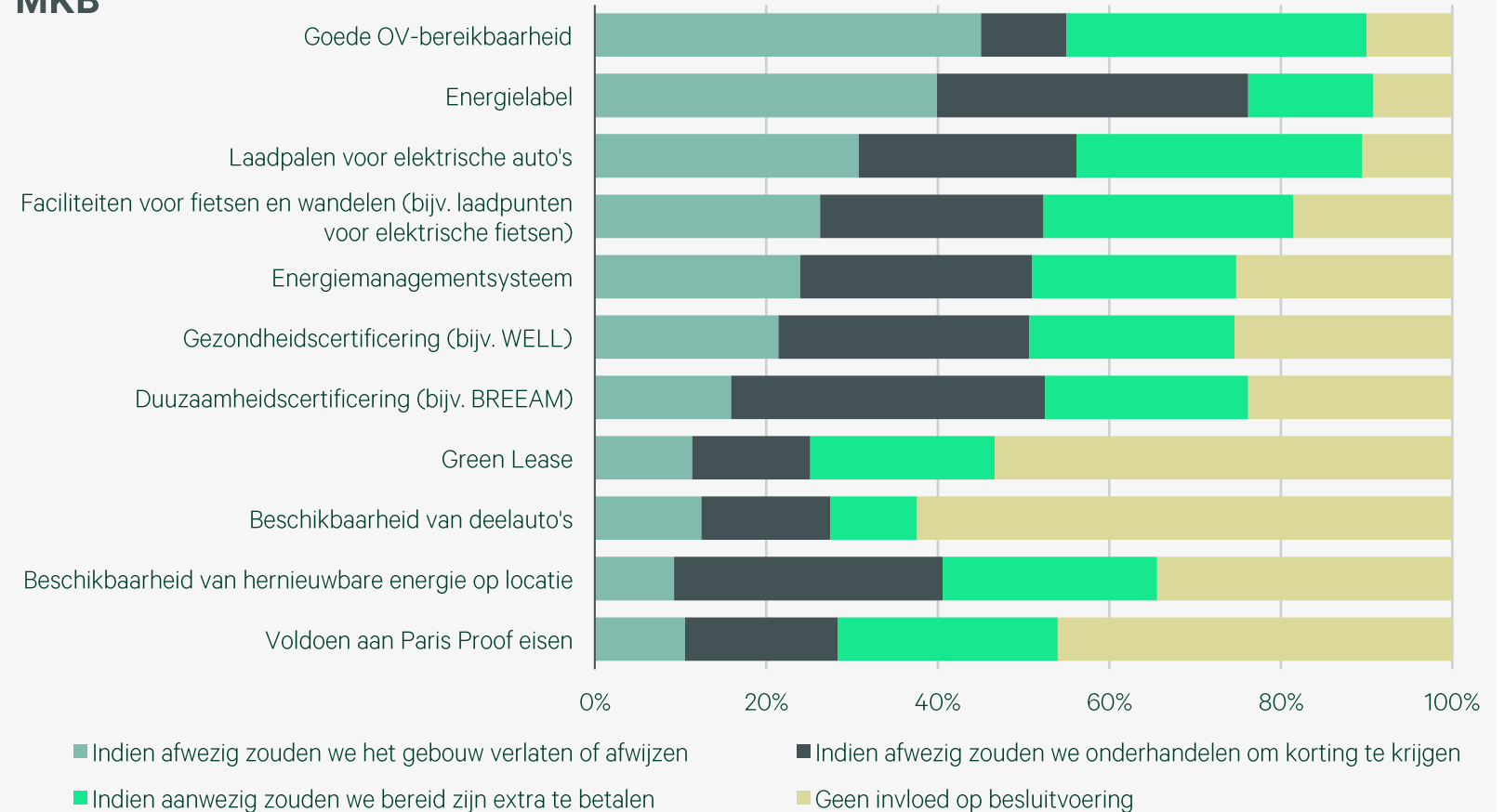
Deze resultaten geven een vergelijkbaar beeld met de respons van corporate organisaties, maar laten zien dat duurzaamheid ook binnen het MKB in toenemende mate een rol speelt in huisvestingskeuzes.

Met name OV-bereikbaarheid, energielabel en beschikbaarheid van laadpalen voor elektrische auto's zijn aspecten die zorgen voor hogere betalingsbereidheid of leiden tot het verlaten of afwijzen van een kantoor. Tegelijkertijd blijkt dat de afwezigheid van dezelfde kenmerken ook het meeste leidt tot onderhandeling over korting.

Bij alle aspecten is door minstens 20% van de organisaties aangegeven dat dit geen invloed heeft op de besluitvorming. Dit representeert een groep waarbij duurzaamheid weinig tot geen doorslag heeft in keuzes in de bedrijfsvoering.

### Zou de aan/afwezigheid van de volgende zaken uw betalingsbereidheid of besluitvorming omtrent een kantoor beïnvloeden?

#### MKB



Bron: CBRE Occupier Panel 2025

# Contact

---



**Bart van Eerd**  
Executive Director  
CBRE A&T Offices

[bart.vaneerd@cbre.com](mailto:bart.vaneerd@cbre.com)



**Sarai van der Heide**  
Senior Consultant  
CBRE Occupier Consultancy

[sarai.vanderheide@cbre.com](mailto:sarai.vanderheide@cbre.com)



**Sam Elders**  
Associate Director  
CBRE Research

[sam.elders@cbre.com](mailto:sam.elders@cbre.com)



**Sophie Cronk**  
Consultant  
CBRE Research

[sophie.cronk@cbre.com](mailto:sophie.cronk@cbre.com)