

FRAMING HYBRID WORKING

2025 RAPPORT



AREMIS

IN SAMENWERKING MET URBANITE ADVISORS

Versie 04.2025



Dinsdag/donderdag pieken² zijn niet fataal''.

De moderne werkplek evolueert, maar toch zijn lege bureaus, verkeerd afgestemd beleid en inefficiënte beslissingen op het gebied van onroerend goed heel gewoon.

Nou, zo hoeft het niet te zijn.

Waarom dit rapport lezen?

- **Datagestuurde inzichten** - leer van marktleiders uit verschillende sectoren.
- **Actiegerichte strategieën** - verbeter vandaag nog de efficiëntie en betrokkenheid.
- **Marktvalidatie** - ga verder dan de interne perspectieven.
- **Toekomstperspectief** – visualiseer uw werkplek na 2025.

Deze versie van 2025 is bedoeld als een nog **praktischer gids** zijn om **hybrid working** om te zetten in een **strategisch voordeel**.

Xavier Orts, CEO AREMIS Groep

Neem contact met me op 

INDEX

2025 Hybrid Working Rapport

Working from anywhere
Hybrid spaces
Tools need
Trust
Company vision
Comfort Flexibility
Rules
Communication
Desk sharing

GEGEEVENSBRONNEN

1

Context en methodologie: wie heeft gereageerd, waarop, waarom het ertoe doet

BELANGRIJKSTE
BEVINDINGEN

2

De volledige lijst met vragen die we hadden en wat er is veranderd in 2025

ANALYSE

3

Gedetailleerde inzichten uit ons onderzoek

VOLGENDE STAPPEN

4

Wat de volgende stap is en, nog belangrijker, bruikbare aanbevelingen voor jou

OVER AREMIS

5

Wie we zijn en waarom u op onze expertise kunt vertrouwen



Gegevensbronnen

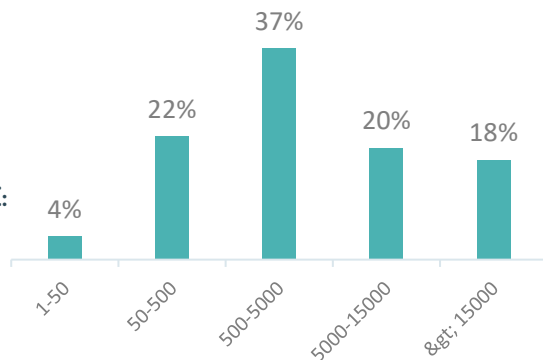
Context en methodologie

Deelnemers aan dit onderzoek

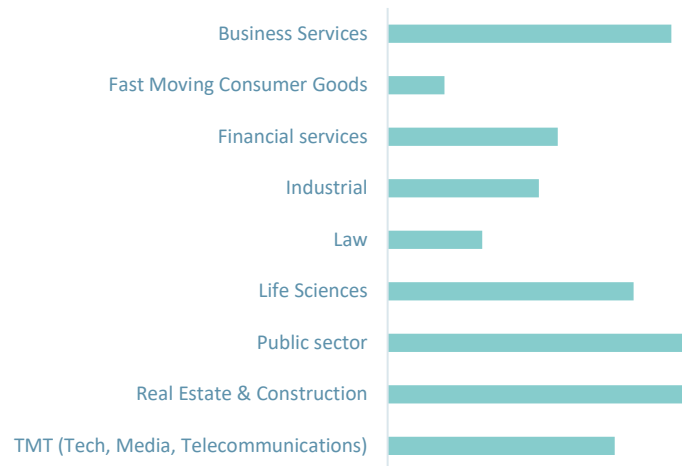
Respondenten

- ✓ Deze enquête werd ingevuld door **97 bedrijven** in **EMEA** die **meer dan 1 miljoen** kantoormedewerkers vertegenwoordigen.
- ✓ De mediane bedrijfsgrootte van ons panel is **2,7K** medewerkers.
- ✓ Vergeleken met **2024** omvat deze steekproef een bredere mix van sectoren en grotere bedrijven, wat diepere inzichten biedt in de evolutie van hybrid working.

Distributie door BEDRIJFSGROOTTE:



Distributie per SECTOR:





We moeten weten wanneer mensen
naar kantoor komen''

Waarom dat belangrijk is

Belangrijkste bevindingen

De vragen die we hadden en
de belangrijkste antwoorden
die we ontvingen



Het hybrid working-landschap

- Waarom blijft hybrid working een uitdaging ondanks dat het de nieuwe norm is?
- Wat zijn de belangrijkste lessen die bedrijven hebben geleerd?

Besluitvorming en beleidsaanpassingen

- Waarom is volledige flexibiliteit niet langer de norm?
- Hoe beslissen bedrijven wanneer werknemers naar kantoor moeten komen?
- Was te veel flexibiliteit een vergissing?

Technologie en werkplekoptimalisatie

- Wat zijn de essentiële hulpmiddelen om hybrid working effectief te beheren?
- Hoe kunnen bedrijven gegevens gebruiken om beter geïnformeerde beslissingen te nemen over kantoorgebruik?
- Hoe meten organisaties de kantoorbezetting en de aanwezigheid van werknemers?

Toekomst van werk & strategische verschuivingen

- Welke trends bepalen het hybrid working in 2025 en daarna?
- Hoe heroverwegen toonaangevende organisaties hybrid working voor succes op de lange termijn?
- Is hybrid working een blijvertje, of keren bedrijven terug naar volledig op kantoor werken?
- Wat zijn de opkomende risico's en kansen in de evoluerende hybride werkplek?



01 DE HYBRIDE VERSCHUIVING: CONTROLE OF FLEXIBILITEIT?

💡 De grote uitdaging nu? Werknemers aanmoedigen om terug te keren naar kantoor. Steeds meer bedrijven worden hiermee geconfronteerd. 📊 Flexibiliteit neemt af. HR wordt meer betrokken. Beleid voor hybrid working wordt herzien. 🇮🇹 Meer volgen, minder raden. Het voelt als een verschuiving van vertrouwen naar controle, nietwaar? Ons rapport geeft een ingewikkelder scenario aan 🚀

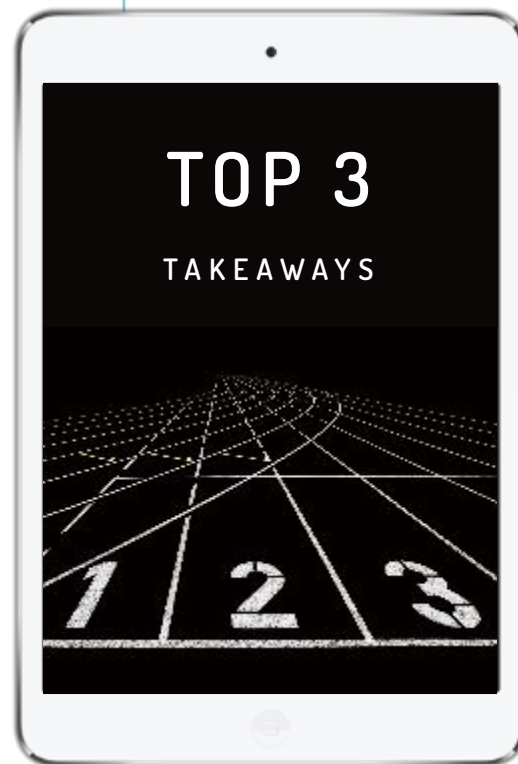
02 WELKOM BIJ EEN "SCHROEF AANHALEN" ERA?

🔒 Strengere regels - Meer verplichte kantoordagen, meer aanwezigheidsregistratie. ⚡ Men kan vrezen dat de frustratie toeneemt, waardoor sommigen hun baan heroverwegen. ⚖️ Het is een evenwicht, zeker, maar - belangrijker nog - het is een kwestie van leiderschap.

03 DE ZOEKTOCHT NAAR HET "DUURZAME EVENWICHT"

🏢 De werkplek moet meer zijn dan een bureau, het moet een doel, samenwerking en betrokkenheid stimuleren. 🇮🇹 Tijd voor bedrijven om verder te gaan dan starre mandaten?

🔄 Gestructureerde flexibiliteit - het beste zit er tussenin.





DE JUISTE BALANS VINDEN

- Een **duidelijk** en **gestructureerd beleid** voor hybrid working definiëren.
- Zorgen voor autonomie voor werknemers zonder de teamdynamiek op te offeren.
- Datagestuurde inzichten gebruiken om de ervaringen van werknemers te meten, **de bezetting van** kantoren te beoordelen en zowel **het beleid** voor werken op afstand als **het ontwerp van** werkplekken te verfijnen.
- Effectieve tools en processen implementeren om naleving te vergemakkelijken zonder te **rigide te worden**.

VOORBEELDEN

- **Vaste** en **variabele** dagen: Bijv. één of twee vaste dagen voor iedereen + flexibiliteit op de andere dagen.
- **Minimale beschikbaarheid** overdag.
- Aanwezigheid is verplicht voor bepaalde **belangrijke momenten**: strategische vergaderingen, workshops, inwerken, enz.
- Aanwezigheidsverklaring geïntegreerd in Teams.
- Een gespecialiseerde tool ([vraag het onze experts](#)) om de aanwezigheid te organiseren zonder al te veel beperkingen en om planning aan te moedigen.



Verandering gaat over herhaling''.

[Leer van AXA België](#)

Deze video is het resultaat van een open gesprek tussen AREMIS en AXA België in het kader van een gezamenlijke deelname aan een evenement voor ADP HR en is enkel bedoeld om een gemeenschappelijke interesse in de dynamiek van hybrid working weer te geven.



Analyse

Gedetailleerde inzichten
uit ons onderzoek

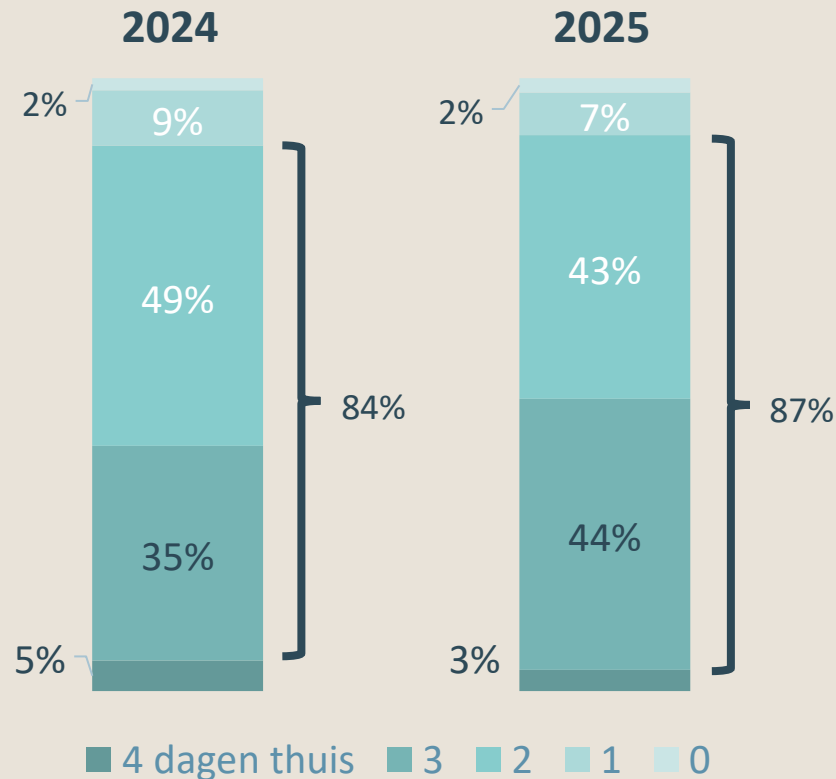
Hoe vaak doen mensen thuisblijven

13



Dagen/week werk op afstand

- 🔍 **91%** van de bedrijven is het eens over een **beleid voor telewerken** met thuiswerkvergoeding
 - In **87%** van de gevallen betekent dit **2 of 3 dagen** per week op afstand werken
- 🔍 Het gemiddelde aantal **toegestane werkdagen op afstand** is nu **2,4 per week** (tegenover 2,3 vorig jaar). De verschuiving wijst eerder op een **geleidelijke aanpassing** dan op een radicale beleidswijziging.



Wie bepaalt de kantoordagen

Teams agreements*

Belangrijkste trend:

ca 50% van de werknemers kiest nog steeds zelf zijn **kantoordagen**, maar **teamovereenkomsten** worden steeds gebruikelijker - waardoor **de autonomie** van individuen verschuift naar **gestructureerde samenwerking**.

*Een **team agreement** is een formeel gedeeld document dat duidelijke verwachtingen vastlegt over **wanneer** en **hoe** teams samenwerken. Het zorgt voor afstemming over **kantoordagen, samenwerking, hulpmiddelen** en besluitvorming.

2024

65%

30%

5%

Werknemer

Manager

Bedrijfsbeleid

2025

51%

34%

14%

Hoe bedrijven technologie inzetten voor hybrid working

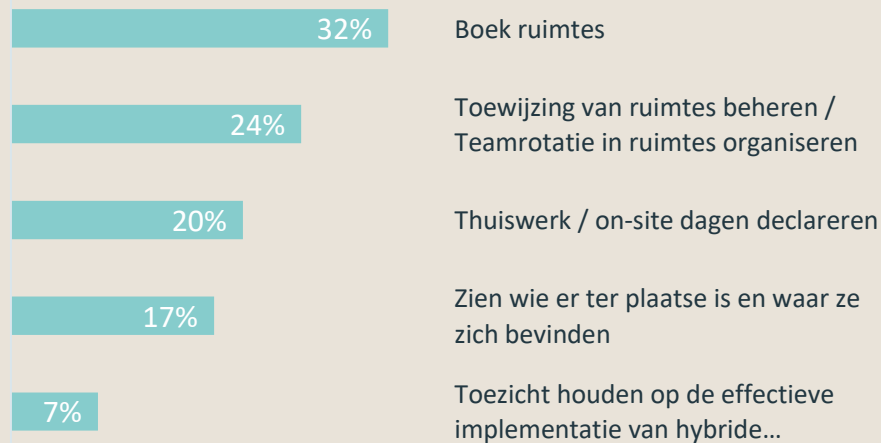
Meettechnologieën

Meettechnologieën ondersteunen hybride werkbeheer

🔍 Het gaat niet alleen om het bijhouden van aanwezigheid: technologieën helpen bij **het structureren van een hybride werkbeleid** en vergroten de flexibiliteit.

🔍 Bedrijven **gebruiken technologie voor zowel naleving als werkplekoptimalisatie**, niet alleen voor controle.

15



36% van de bedrijven maakt gebruik van technologie om hybrid working te ondersteunen

Hoe bedrijven de bezettingsgraad meten

Begrijpen wat aanwezigheid op locatie inhoudt

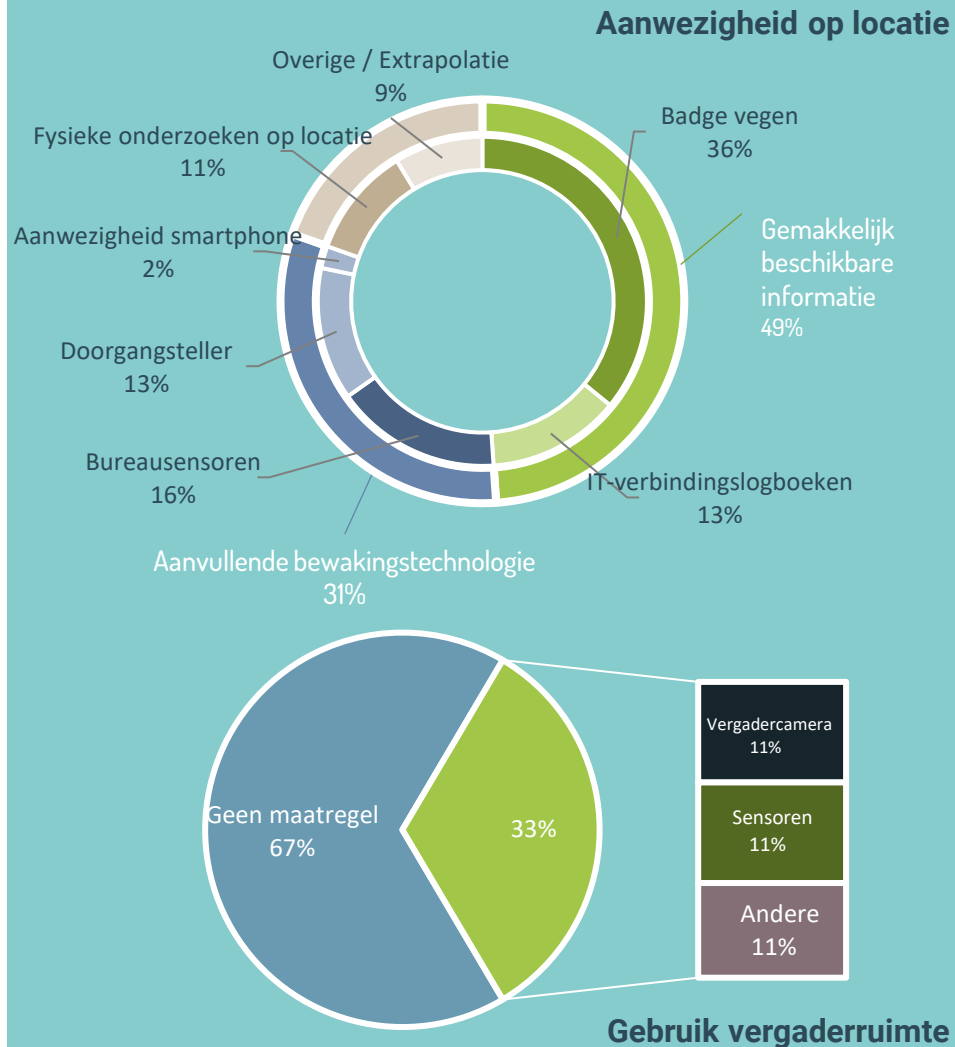
Belangrijkste trends:

60% van de bedrijven meet nu de aanwezigheid op locatie

→ Een jaar geleden was dat nog maar **43%**.

1/3e van de bedrijven meet nu het gebruik van hun vergaderruimtes

→ Vorig jaar was dit slechts **15%**



Het resultaat is dat
we eindelijk
**beslissingen kunnen
nemen...**"

Kris De Bisschop, DPG



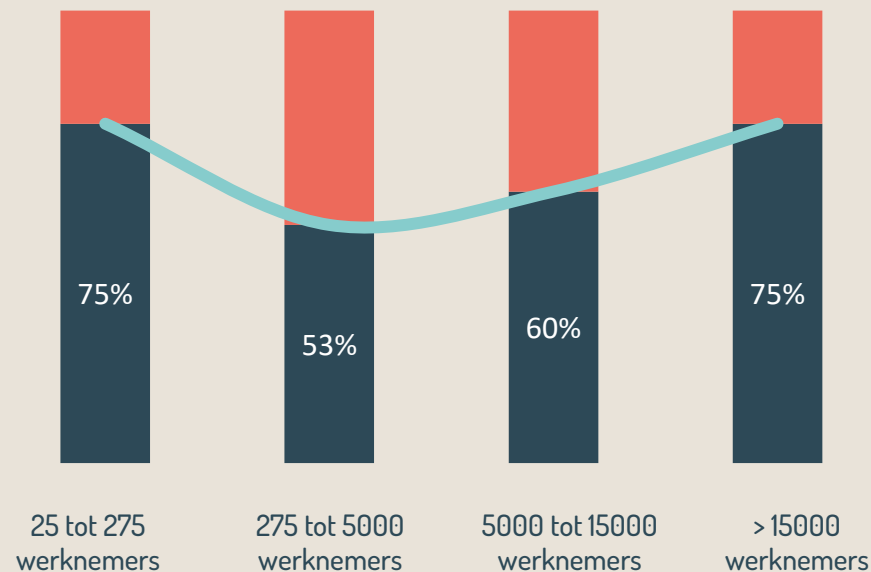
Grootte is belangrijk

Aanwezigheid op de site

- 🔍 **Grote** bedrijven **investeren** in technologie, **kleine** bedrijven vertrouwen op **intuïtie** en **handmatig tellen**.
- 🔍 **Middelgrote** bedrijven **hebben moeite om** dure bewakingstools te rechtvaardigen, wat leidt tot blinde vlekken in de efficiëntie van de werkplek.
- **Grootte bepaalt strategie:** grote bedrijven optimaliseren, kleine bedrijven passen zich aan.
Grote bedrijven verfijnen hun hybride beleid met behulp van gegevens, terwijl kleinere bedrijven zich organisch aanpassen.



■ Werkelijke maatregel ■ Schatting



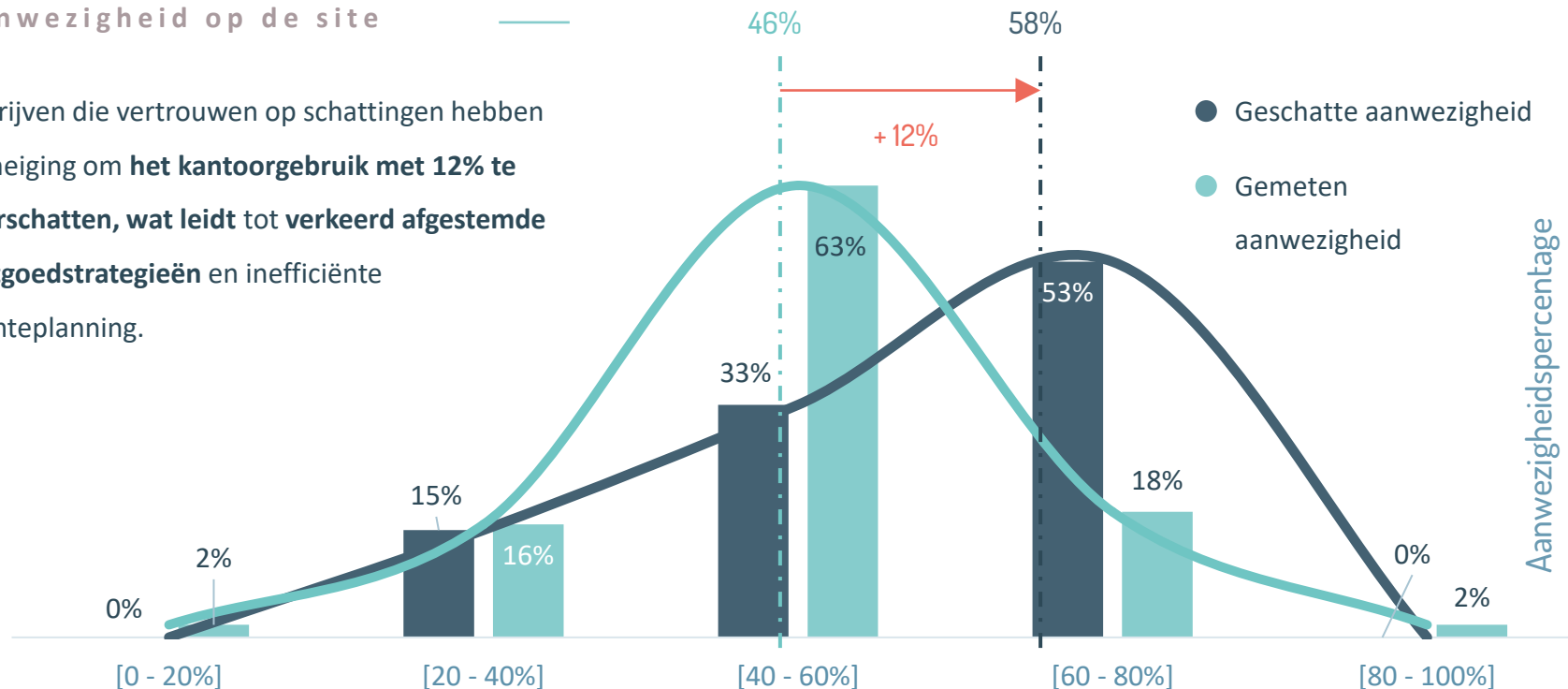
Aan benadering hangt een prijskaartje

19



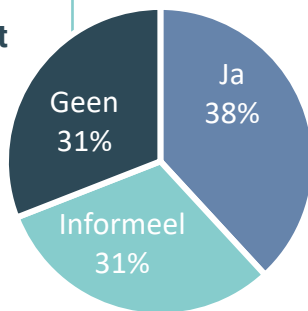
Aanwezigheid op de site

Bedrijven die vertrouwen op schattingen hebben de neiging om **het kantoorgebruik met 12% te overschatten, wat leidt tot verkeerd afgestemde vastgoedstrategieën** en inefficiënte ruimteplanning.



Verdeling van hoe organisaties de aanwezigheid van kantoren beoordelen

Formele opdracht
van het bureau?



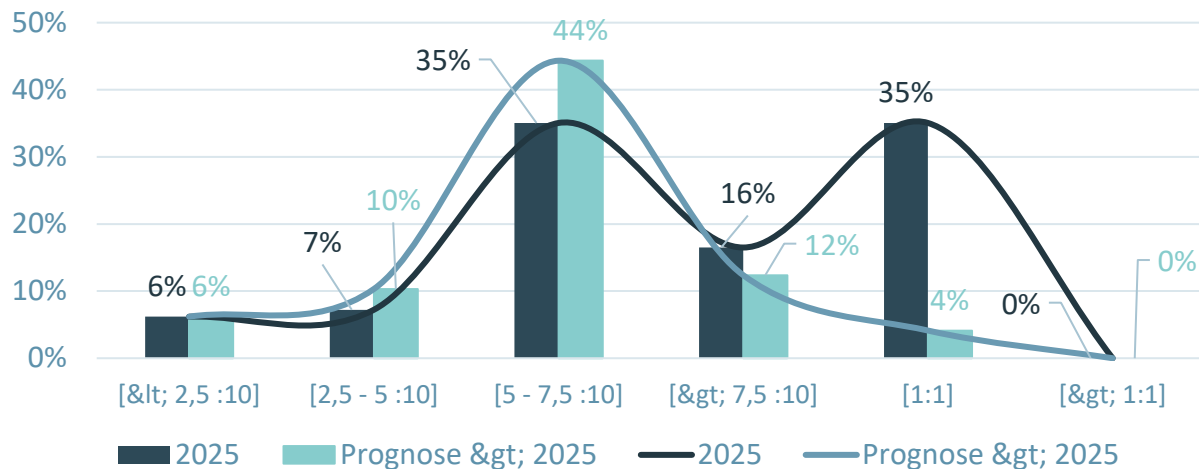
Kunnen ze hun bureau kiezen?

20



Beleid voor het delen van
bureaus

- gemiddelde dekkinggraad
7,5 bureaus : 10 werknemers
- DOEL
6.3 : 10
- Slechts 4% is nog steeds van plan om
individuele kantoren (verhouding 1:1)
een duidelijke trend
in de richting van ruimteoptimalisatie



Denken de werknemers dat dit de juiste richting is?

Gebruikerservaring



De gebruikerservaring wordt nu door **46%** van de bedrijven gemeten; vorig jaar was dat nog maar 32%.



In **91%** van de gevallen meten bedrijven minstens **één keer per jaar** de gebruikerservaring; vorig jaar was dat nog maar 70%.

Leesman
index
9%

21
|||

Ander
extern
onderzoek
11%

Intern
onderzoek
80%

Volgende stappen

Wat is de volgende stap en,
nog belangrijker, bruikbare
aanbevelingen voor jou?

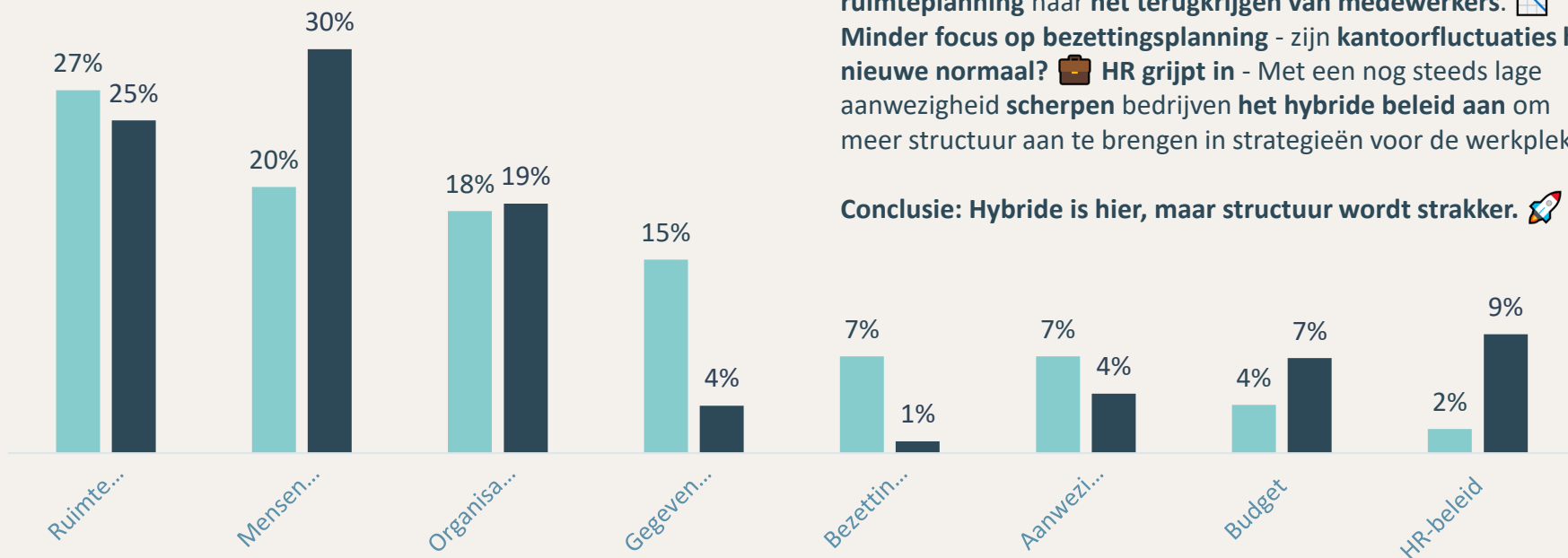


De komende uitdagingen

23



2024 vs 2025



Van ruimteoptimalisatie naar aanwezigheid

 **Van bureaus naar mensen** - Bedrijven verschuiven van **ruimteplanning** naar **het terugkrijgen van medewerkers**. 
Minder focus op bezettingsplanning - zijn **kantoorfluctuaties het nieuwe normaal?**  **HR grijpt in** - Met een nog steeds lage aanwezigheid **scherpen** bedrijven **het hybride beleid** aan om meer structuur aan te brengen in strategieën voor de werkplek.

Conclusie: Hybride is hier, maar structuur wordt strakker. 

Wat is de echte impact

24



KOSTENREDUCTIE bijv. 500 werknemers

Initieel

- **1,1** werkplek / werknemer
- Jaarlijkse kosten van een werkplek: 6.700€
- Jaarlijkse kosten $1,1 \times 6.700\text{€}/\text{FTE} \times 500 \text{ FTE} = \mathbf{3.685.000\text{€}}$

Uitgebalanceerde hybride instelling

- **0,6** werkplek / werknemer
- Jaarlijkse kosten van een werkplek: 6.700€
- Jaarlijkse kosten $0,6 \times 6.700\text{€}/\text{FTE} \times 500 \text{ FTE} = \mathbf{2.010.000 \text{ €}}$



- **1.675.000€ (45%)**

Wat is de echte impact

25



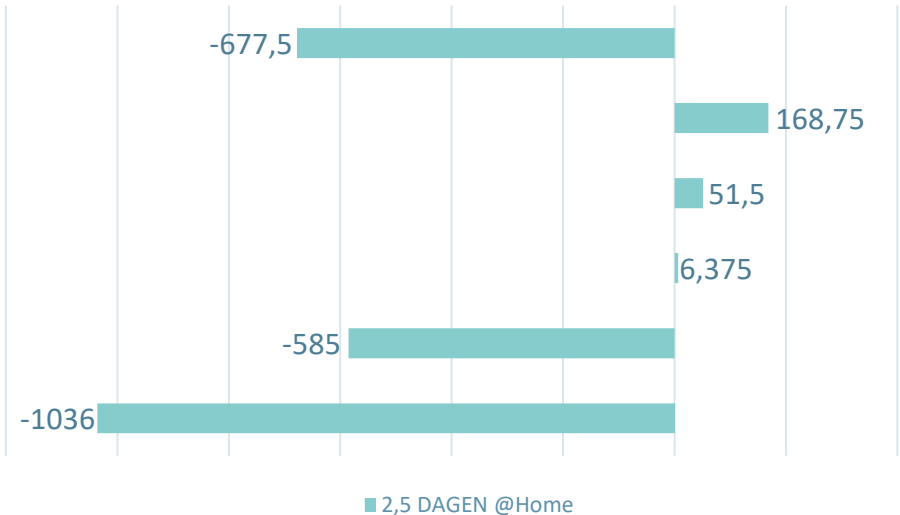
Vermindering CO2-
voetafdruk

-14.4%

gedurende 2,5 dag
op de jaarlijkse
koolstofvoetafdruk van een
gemiddelde Europeaan (7,2t
eq CO2/Y)

Reizen naar kantoor aan huis
Modale ketens en nieuwe dagelijkse
mobiliteit
Huisvesting
Videoconferenties
Georganiseerde gedeelde werkruimte
(lissage)
TOTAAL

Kg CO2 / persoon / jaar



Bron [ADEME](#), Eurostat

Waar we nu zijn

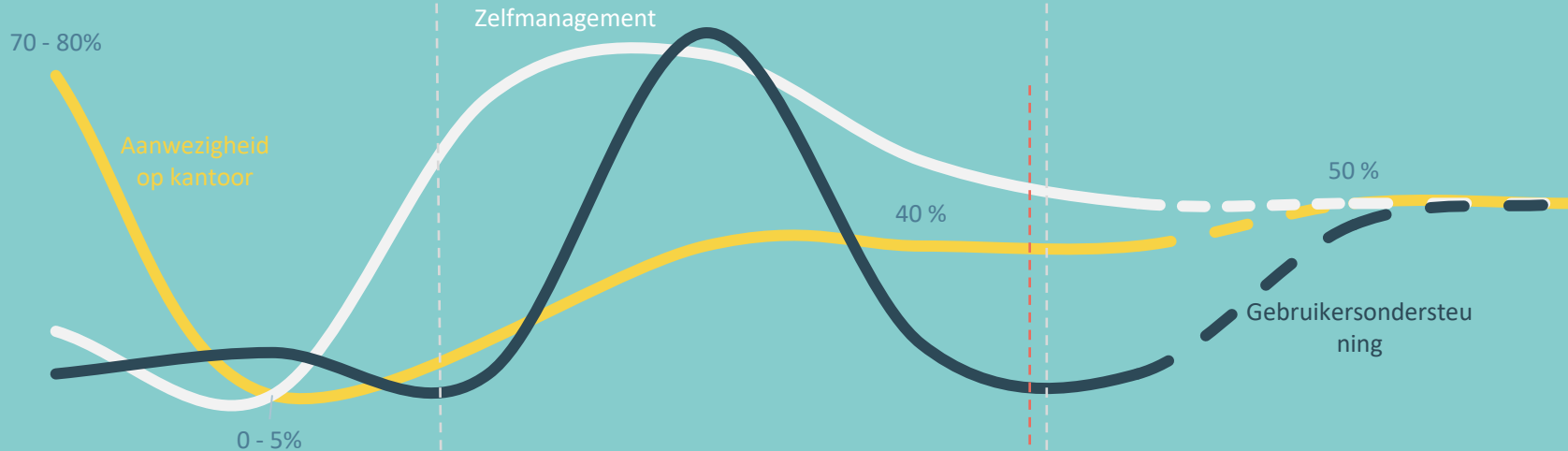
26

Hybride hobbelige overgang

Lage autonomie
Bedrijfsbelang > Persoonlijk belang

Hoge autonomie
Bedrijfsbelang < Persoonlijk belang

Optimaal evenwicht
Bedrijfsbelang <=> Persoonlijk belang



< 2020

De
"kantoorconing"

2020-21

Vergrendeling

2022

Terug op de site

2022-24

Gouden eeuw van
vrijheid

2024-25

Schroeven
aandraaien

> 2025

Een duurzaam evenwicht?

Waar we nu zijn

27

De leercurve



**Wil je de volledige analyse
achter deze gegevens
horen?**



Adrien Rospabé

Consulting directeur

Neem contact met me op 

< 2020

De
"kantoorconing"

2020-21

Vergrendeling

2022

Terug op de site

2022-24

Gouden eeuw van
vrijheid

2024-25

Schroeven
aandraaien

> 2025

Een duurzaam evenwicht?

Waar gaan we naartoe?

De volgende verschuiving?

2024 → 2025 Schroeven aandraaien ?



Kenmerken:

- De leiding is van mening dat ze al genoeg flexibiliteit heeft geboden en nu **strengere regels** oplegt (verplichte kantoordagen, aanwezigheidsregistratie).
- Werknemers voelen een **toenemende druk** om zich aan de regels te houden, wat leidt tot frustratie bij sommigen (en brandingkansen bij anderen 😊 -> zie foto).



Uitdaging:

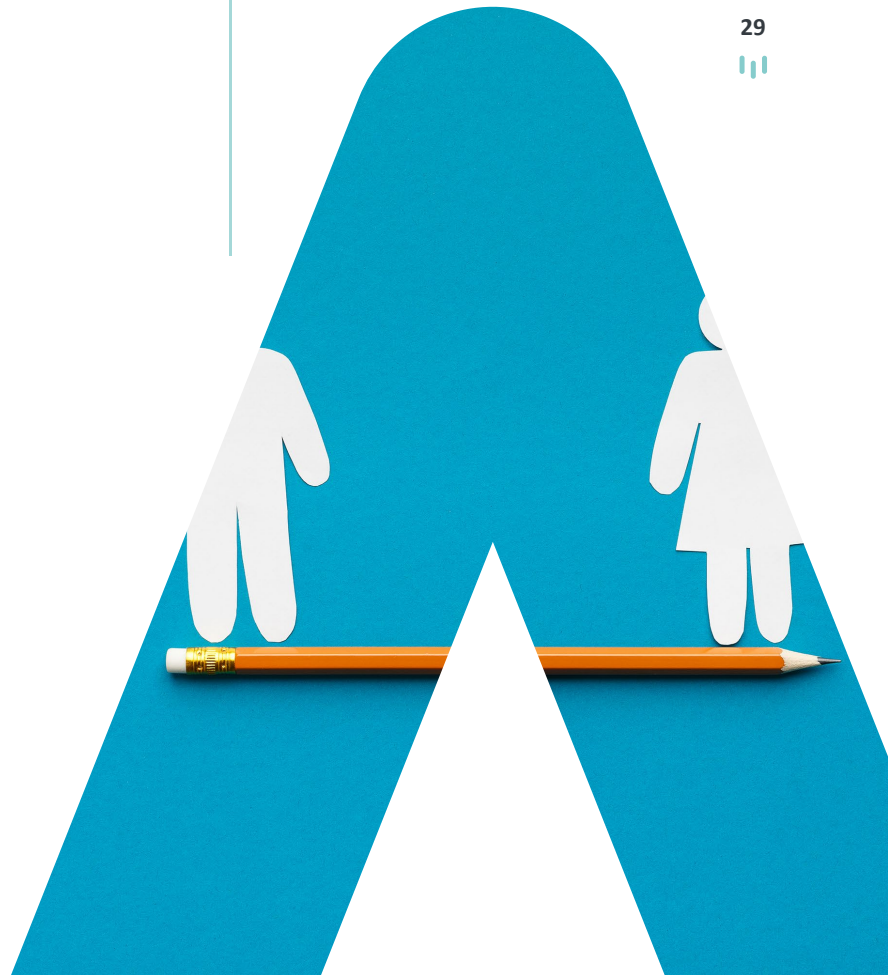
- De **toekomst van hybrid working** gaat niet over het wegnemen van flexibiliteit, maar over **het effectief structureren ervan om een balans te vinden tussen de autonomie van werknemers en de behoeften van het bedrijf.**



Waar gaan we heen?

Blijvend evenwicht? —

- hybrid working **stabiliseert**, maar zullen bedrijven de volgende uitdaging winnen (d.w.z. het efficiënter laten werken)?
- Een ruimte voor samenwerking en sociale interactie in plaats van alleen een werkplek: krijgt het **kantoor** weer een **eigen doel**?
- Bedrijven moeten verder gaan dan beleidsveranderingen, naar **het meten van succes, het verbeteren van samenwerking en het verminderen van inefficiëntie**.
Maar wat is de volgende stap die voor hen ligt?



AREMIS

Unleash your workplace potential.

Klaar voor de volgende stap?

GEREEDHEIDSONDERZOEK





Over AREMIS

Wie we zijn en waarom u
op onze expertise kunt
vertrouwen

Een ervaren hybrid working sherpa

Missie

Bij AREMIS **adviseren** en **ondersteunen we** u om **bedenken, implementeren** en vergroten **deugdzame** en **efficiënte werkplekken & vastgoed**.

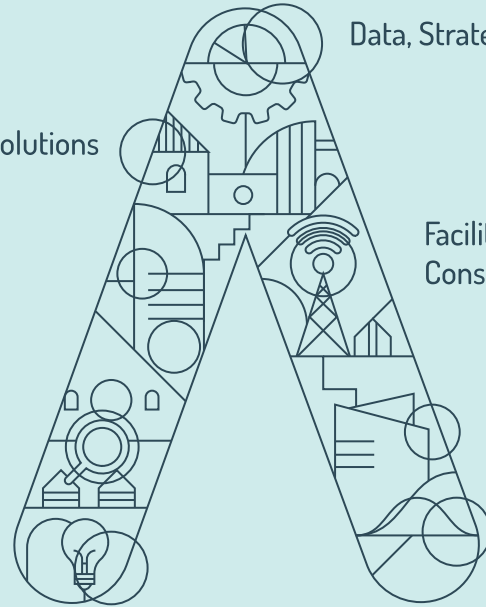
Workspaces
Design & Build

Digital Solutions

Data, Strategy & Organisation

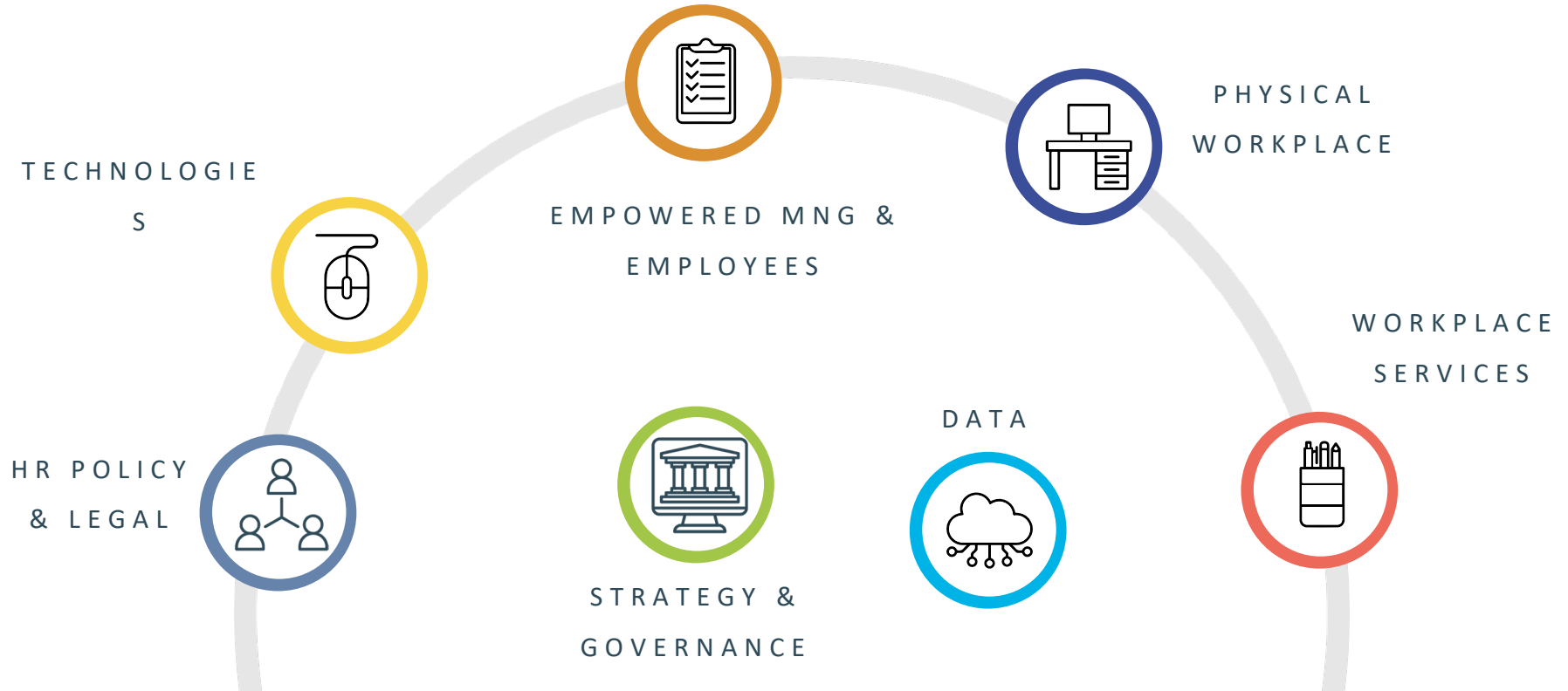
Facility Management
Consulting

Talent sourcing



Hybrid Working in

7 PILLARS



Het deugdzame hybrid
working

INZET EN BEHEER

CORPORATE VISION & AMBITION

(as is situation)



INPUT

HYBRID WORK VISION & STRATEGY

(by Top Management)



IMPACTS

EMPLOYEES & ORGANISATION

Best practices,
services, tools, etc.



Occupancy & Experience DATA



REAL ESTATE & WORKPLACE

Real estate master plan, activity-
based workplace concept



Onze gewaardeerde klanten

Door heel Europa





+65 miljoen m²
beheerde ruimte

+320 klanten ons
vertrouwen

+32 jarenlange
ervaring

+160 talenten,
consultants
en experts

AREMIS België
Av. Charles Schallerlaan 54
B-1160 Brussel
info@aremis.com

AREMIS Frankrijk
36, rue de Saint
Pétersbourg
FR-75008 Parijs
france@aremis.com

AREMIS Luxemburg
12c, Rue Guillaume Kroll
L-1882 Luxemburg
info@aremis.com

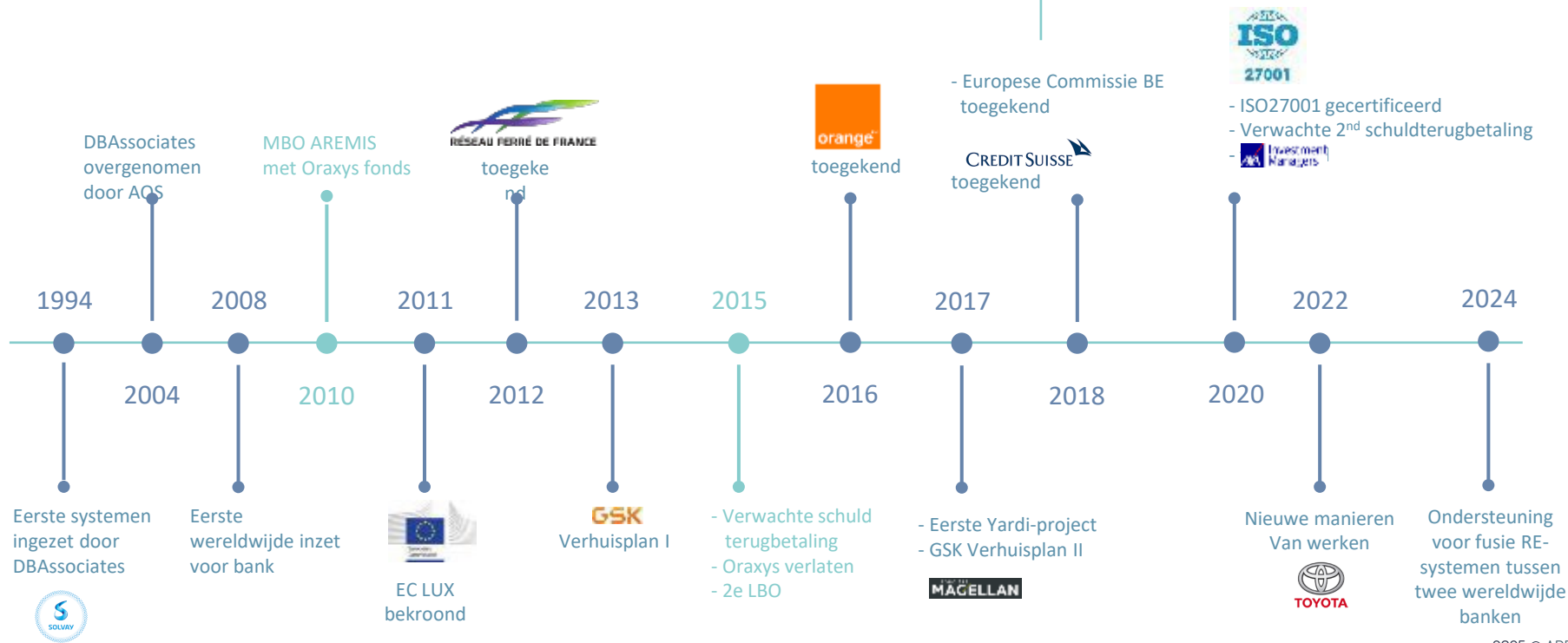
AREMIS Zwitserland
Av. Victor-Ruffy 98
CH-1012 Lausanne
switzerland@aremis.com

32 jaar in één slide

37



Ons verhaal

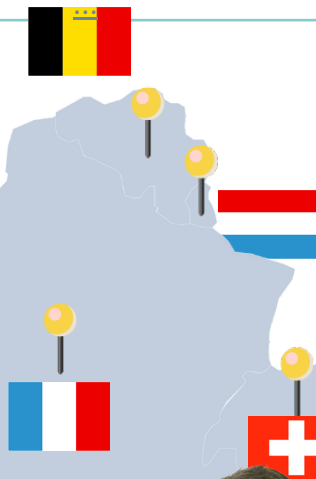


Xavier Orts

CEO

[Neem contact met me op](#) **Régine Bruyère**

Hoofd verkoopop BE/LU

[Neem contact met me op](#) **Pierre Lusteau**

Algemeen directeur FR

[Neem contact met me op](#) **Axel Tasiaux**

Algemeen directeur CH/LU

[Neem contact met me op](#) 

Jouw contactpunt

www.arem.com/contact



AREMIS
GROWTH Ì TRUST Ì FUN

BEDANKT

ZIE JE OP [AREMIS.COM/NL](https://aremis.com/nl)

© AREMIS Group, 2025. Alle rechten voorbehouden.

Dit rapport is opgesteld op basis van de resultaten van een enquête die werd gehouden onder het AREMIS-netwerk van industrieleiders die zo genereus waren om hun ervaringen met betrekking tot hybrid working te delen. We geloven dat het een aantal van de meningen weergeeft die op dit moment in de markt aanwezig zijn en beweren niet dat het alle meningen weergeeft. Als de conclusies van het rapport weerklink vinden binnen uw eigen organisatie, moedigen we u aan om met ons samen te werken om uw specifieke situatie te beoordelen.

Dit rapport is een samenwerking tussen onze Workplace, Consulting, Insight en Marketing teams, gebaseerd op de waardevolle input van de deelnemende klanten.