

Strijd om topkantoren: kleiner, maar duurder en schaars

Een analyse van de 100 grootste verhuizingen op de kantorenmarkt in de afgelopen jaren.

Report

Nederland





Inleiding

Na een aantal jaar hybride werken, gaan er veel getallen en theorieën rond over de impact ervan. Zo zouden grote organisaties massaal naar kleinere kantoren verhuizen. Onze analyse van verhuizingen vertelt een ander verhaal. Bedrijven verplaatsen vooral naar duurzamere locaties die bij hun imago, personeel en manier van werken passen. Oftewel: kwaliteit boven kwantiteit. Hierdoor stijgen de vraag, huisvestingslast en daarmee de huurprijzen op de kantorenmarkt. Alleen ontbreekt het aan langetermijnvisies. En dat is juist nu noodzakelijk voor een toekomstbestendige huisvestingsstrategie.

Van noodoplossing naar nieuwe realiteit

We weten allemaal dat de kantoorbehoeften van Nederlandse bedrijven sinds de coronapandemie behoorlijk zijn veranderd. Vanaf 2020 werd hybride werken de nieuwe standaard. Vorig jaar publiceerde CBRE al een rapport over verschillende bijpassende strategieën die worden gehanteerd, en wat die betekenen voor de bedrijfsvoering. Hybride werken heeft invloed op waar er wordt gewerkt, en daardoor vanzelfsprekend ook op de huisvestingskeuzes die bedrijven maken – zowel in locatie als grootte en indeling.



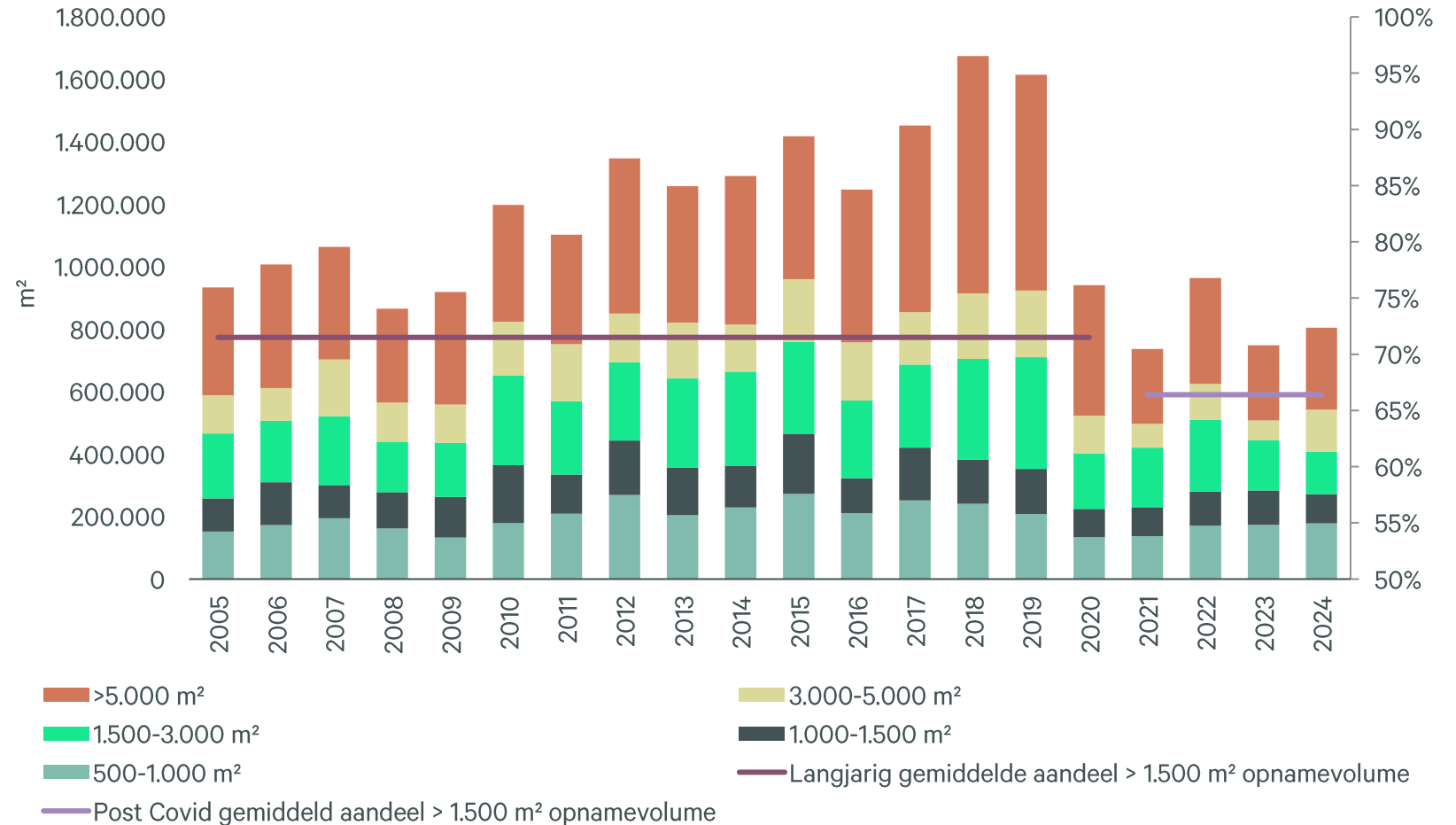
Strategische verlamming

Een langetermijnvisie is noodzakelijk voor een toekomstbestendige huisvestingsstrategie. Alleen ontbreekt het daar bij veel organisaties juist aan. Het gevolg: een achterblijvende dynamiek op de kantorenmarkt. Bedrijven maken pas op de plaats en kijken hooguit een of twee jaar vooruit. Dat heeft verschillende redenen:

1. Economische en geopolitieke onzekerheid zorgen ervoor dat bedrijven terughoudend zijn en forse investeringen uitstellen.
2. Er heerst onzekerheid rondom de terugkeer naar kantoor: lang leek een deel van de week thuiswerken de norm, maar de laatste tijd keren mensen weer terug naar kantoor. Dat zorgt er samen met de gestegen bouw- en fit out-kosten voor dat bedrijven liever nog geen knopen doorhakken over huisvesting en kantoorinrichting.

Vanwege structureel lagere bezettingsgraden hebben grote bedrijven hun kantoorgebruik sinds 2020 afgebouwd. Hierdoor is het opnamevolume van grote kantoren (> 1.500 m²) gedaald van gemiddeld 71,5% naar 66,4%.

Opnamevolume verhuizingen van kantoorgebruikers naar grootteklasse (2004-2024) – vanaf 500 m²



Bron: CBRE Research

Groot naar klein, klein naar groot

Hoewel de dynamiek op de kantorenmarkt achterblijft, laat onze data wel degelijk wat beweging zien. Gemiddeld verhuizen bedrijven met meer dan 200 medewerkers naar kantoren die 7,5% kleiner zijn dan de ruimte die ze achterlaten. Die wordt vervolgens opgevuld door kleinere bedrijven die tot 100 medewerkers tellen. Zij verhuizen – opvallend genoeg – juist naar grotere kantoorruimtes.

CBRE’s analyse van alle verhuizingen in de afgelopen jaren laat ook duidelijke uitschieters zien, zowel naar boven als beneden. Toch toont het gemiddelde aan dat zeker niet alle grote bedrijven sinds 2022 radicaal voor kleinere huisvesting kozen. Uit een diepgaandere analyse van de 100 grootste verhuisbewegingen van de afgelopen periode komen wel vier duidelijke trends naar voren.

Aangehuurd vloeroppervlak als percentage van het achtergelaten vloeroppervlak				
Achtergelaten vloeroppervlak	Gemiddeld	Range		Som van toename/afname kantorenvraag
		Laag	Hoog	
<500 m²	127%	0%	185%	37.015
500-1.000 m²	56%	-4%	88%	56.337
1.000-1.500 m²	48%	0%	92%	40.900
1.500-3.000 m²	9%	-27%	36%	19.760
3.000-5.000 m²	-8%	-32%	13%	-18.620
>5.000 m²	-7%	-30%	10%	-108.354

Bron: CBRE Research





Trend 1

Bereikbaarheid: meer talent en minder uitstoot

Zoals vaker voorspeld: centrale locaties dicht bij intercity-knooppunten doen het steeds beter. Meer en meer bedrijven verhuizen naar het hart van grote steden, in de buurt van centraal gelegen stations. Om meerdere redenen. Ten eerste trekken centrale plekken makkelijker talent aan vanuit het hele land. Oftewel: hoe beter bereikbaar, hoe groter de talentvijver. Een andere drijfveer is duurzaamheid. Sinds de komst van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) moeten bedrijven daarover verplicht rapporteren. Dus ook over hun CO₂-uitstoot, inclusief woon-werkverkeer. Door voor een centralere locatie te kiezen én in het mobiliteitsplan te sturen op het ov, hoeven minder medewerkers de auto te pakken.

Bereikbare beroepsbevolking			
	Oude kantoorlocatie	Nieuwe kantoorlocatie	%
Bereikbaar per auto (45 min)	3.331.144	3.759.096	13%
Bereikbaar per fiets (15 min)	273.986	318.721	16%
Bereikbaar per OV (45 min)	736.026	848.050	15%

Bron: CBRE Research

Bij verhuizingen kiezen bedrijven doorgaans voor locaties die beter bereikbaar zijn voor een grotere groep werkenden. Die plekken zijn gemiddeld beter te bereiken met de auto (+13%), de fiets (+16%) en het ov (+15%).

Onduidelijkheid remt duurzaamheidsambities

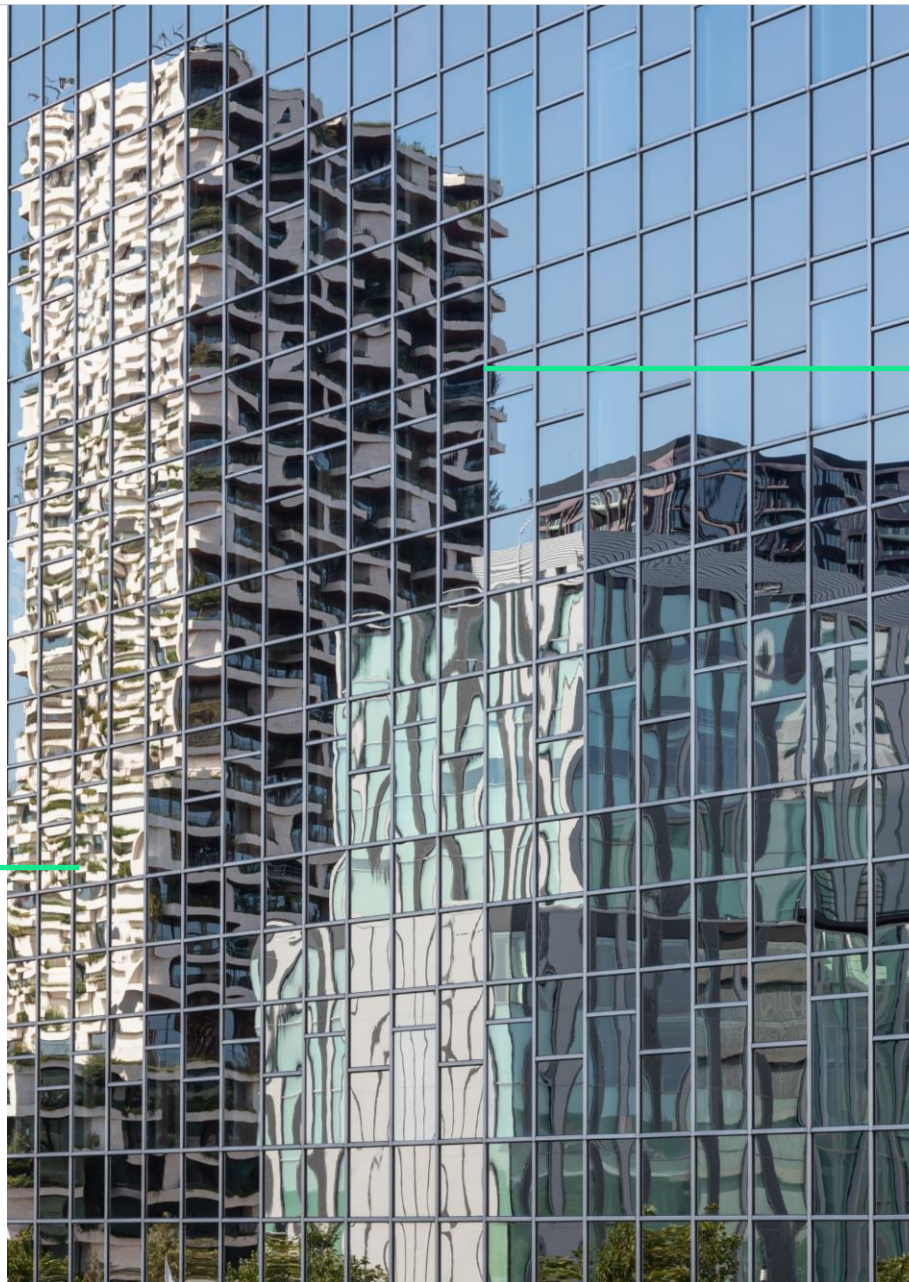
Hoewel sommige verhuizingen (deels) door duurzaamheid zijn gedreven, valt tegelijk op dat veel grote bedrijven hun ambities op dat vlak voor zich uit schuiven. Was eerst 2030 de stip op de horizon, nu verleggen veel grote corporates die deadline naar 2045 of later. Aan de ene kant komt dat door een wildgroei aan wetten, doelen en certificaten. Daarnaast zorgt een continu veranderende politieke wind voor onrust. Hierdoor ontbreekt het bij zowel huurders als eigenaren aan duidelijkheid: wat moeten ze precies doen, en waar worden ze wanneer op afgerekend?

En als duurzaamheid al een belangrijke rol in de huisvestingsstrategie speelt, dan nog is de vraag: zijn de juiste kantoren wel beschikbaar? En zo ja, passen ze qua huurkosten binnen het budget? Is het antwoord op een van deze vragen 'nee', dan wordt het steeds moeilijker om voor een duurzaam kantoor te kiezen – hoe graag de organisatie dat ook wil.

In de praktijk

Beperkt aanbod kwaliteitskantoren

Aegon zocht naar een plek midden in de energie van een wereldwijd centrum dat gemakkelijk bereikbaar is met de fiets, bus, trein, auto en vliegtuig. Vanwege de beperkte beschikbaarheid van top kantoren geen eenvoudige opgave om daar een passende locatie voor te vinden. Na meer dan 18 maanden is uiteindelijk het WTC Schiphol de nieuwe hub voor Aegon Ltd. en Aegon Asset Management geworden. Niet vanwege kostenafweging, maar omdat daar wél ruimte was.



In de praktijk

PGGM verhuist richting toekomstig talent

Pensioenuitvoeringsorganisatie PGGM verruimt eind 2027 haar kantoor in Zeist voor een locatie bij Utrecht Centraal. Aan de A28 was het bedrijf altijd goed met de auto bereikbaar. Alleen bleek uit onderzoek naar het profiel van de toekomstige PGGM-werknemer dat die vorm van bereikbaarheid aan aantrekkelijkheid inboet. Deze potentiële collega's wonen namelijk in de randstad, bezitten minder vaak een auto en willen in een levendige omgeving werken. Om een aantrekkelijke werkgever te blijven, kiest PGGM dus voor een bruisende locatie die goed bereikbaar is met het openbaar vervoer.

Het huidige kantoor voldoet niet aan de duurzaamheidseisen die PGGM zelf stelt aan investeringsvoorstellen. Duurzaamheid heeft dus een belangrijke rol gespeeld bij de verhuisbeslissing.



Trend 2

Minder meters, hogere huren

Naast een centralere locatie, kiezen bedrijven die verhuizen meestal ook voor een nieuwer, duurzamer gebouw dan het vorige. Daardoor nemen de huurprijzen vaak toe. Hoewel grote bedrijven kleinere huisvesting zoeken, betekent dit dus niet dat ze omlaaggaan in kosten. Integendeel: corporates ruilen kantoren met een gemiddelde huurprijs van € 277 per m² in voor een locatie met een gemiddelde huurprijs van € 352 per m², een stijging van 27%. Hieruit blijkt dat grote corporates voor kwaliteit kiezen. Oftewel: een duurzamer en gezonder kantoor waar medewerkers graag komen. Zo zijn ze aantrekkelijk voor talent én zorgen ze voor maatschappelijke meerwaarde.

Onderaan de streep leveren deze verhuizingen dus geen kostenbesparing op, maar zorgen ze eerder voor een toename van de totale huisvestingslasten. Een investering die bedrijven op termijn terugverdienen door efficiënt te werken, en door talent aan te trekken en behouden.

7,5%

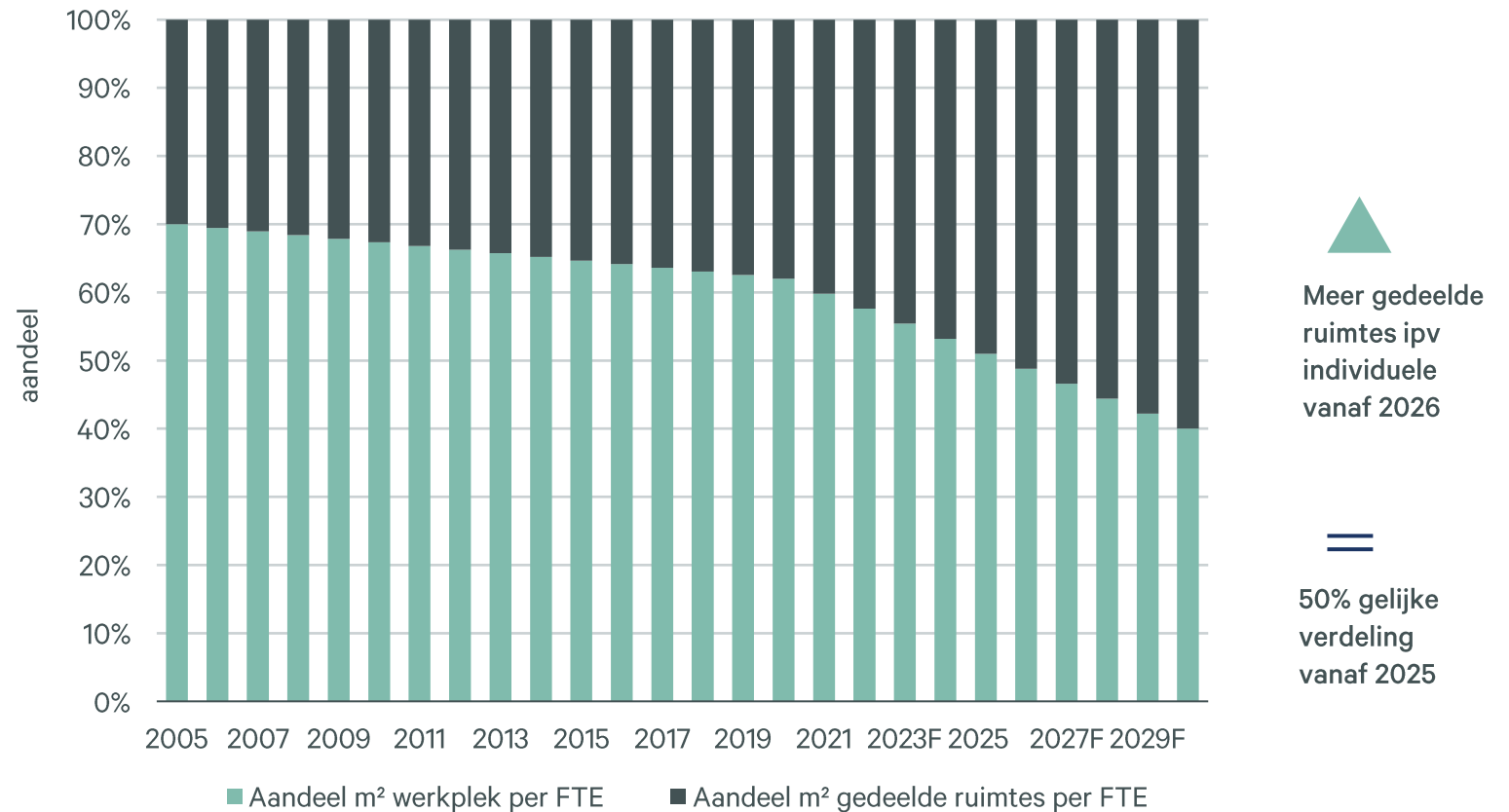
Gemiddeld verhuizen grote bedrijven naar kantoren die 7,5% Kleiner zijn.

Trend 3

Minder individueel, meer samen

Hoewel we zien dat werknemers weer meer naar kantoor komen, blijft thuis vooral de plek waar ze hun focustaken doen. Hierdoor is er op kantoor minder behoefte aan individuele werkplekken. Deze trend ontstond begin deze eeuw, bij de introductie van het nieuwe werken, maar is sinds de opkomst van hybride werken alleen maar zichtbaarder geworden. Zo'n twintig jaar geleden was de verhouding tussen individuele werkplekken en ontmoetingsruimtes 70/30. Met andere woorden: 70% van de vloeroppervlakte werd ingericht met individuele werkplekken, en 30% met gezamenlijke. CBRE verwacht dat deze verdeling in 2030 rond de 40/60 ligt. Tegen die tijd bestaat een kantoor dus voor 60% uit (in)formele ontmoetingsruimtes.

Verschuiving van de verdeling tussen individuele werkplekken en gezamenlijke ruimtes



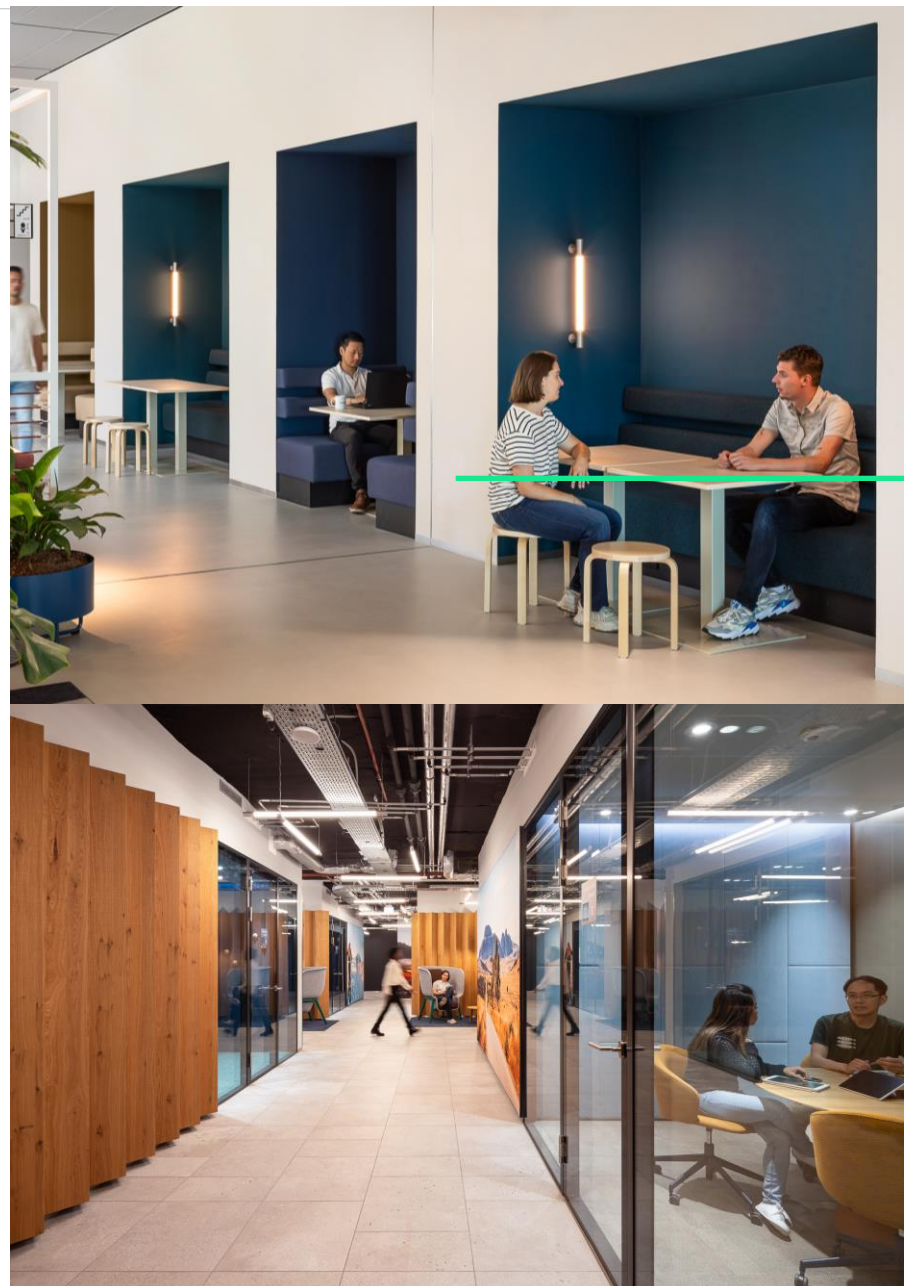
Bron: CBRE Research

Blijven bijschaven

De ideale werkplekmix vinden blijft een uitdaging. Het vraagt om maatwerk dat aansluit bij het type bedrijf, de medewerkers en de werkcultuur. De praktijk bevestigt dat: bedrijven die recent hun werkvloer opnieuw hebben ingericht, merken vaak al gauw dat hun verhoudingen niet kloppen en dat ze te veel individuele werkplekken hebben. Bureaus worden tegenwoordig eerder als kapstok gebruikt: aan het begin van de dag leggen medewerkers er hun spullen op, vervolgens bewegen ze van de ene meetingroom naar de andere. Ze zien het bureau dan ook vooral als thuishonk, maar het feitelijk gebruik van die werkplek is soms zeer beperkt.

60%

CBRE verwacht dat de verdeling van kantoorruimtes in 2030 uit 60% gezamenlijke werkplekken bestaat.



In de praktijk

Snel veranderende dynamiek bij Booking.com

Zo'n drie jaar geleden werd in Amsterdam de nieuwe campus van Booking.com opgeleverd – op dat moment hét voorbeeld van een kantoor dat hybride werken perfect faciliteert. Nu de medewerkers meer en meer hun hybride draai weten te vinden zien we dat de werkomgeving anders wordt gebruikt dan gedacht. Dat betekent minder gebruik van de individuele werkplekken, meer gebruik van werkplekken in het atrium en is er een tekort aan kleine ruimtes – om te bellen, focussen of één-op-één samen te werken. Dit tekent de zoektocht naar de juiste balans van de mix van ruimtes op kantoor en de noodzaak om de huisvesting kritisch te blijven monitoren.

Trend 4

Ruimere vloeren voor meer verbinding

Voor veel medewerkers is 'thuis' nu de basiswerkplek. Het kantoor is de plek waar ze naartoe gaan om elkaar te ontmoeten, samen te werken en te innoveren. De ideale bezettingsgraad daarvoor ligt tussen de 60% en 80%. Alles daarboven is te druk, waardoor collega's moeten dringen voor een werkplek. Bij een lagere bezettingsgraad verdwijnt juist de levendigheid op kantoor en verliest het daarmee zijn toegevoegde waarde.

Doordat de functie van het kantoor verandert, stellen organisaties ook andere eisen aan de structuur en indeling ervan. Opvallend is de voorkeur voor een grotere vloeroppervlakte per verdieping. Uit de analyse blijkt dat die gemiddeld groeit van 1.800 m² naar 2.100 m². Zo wordt gezocht naar meer –horizontale en verticale – verbinding. Door alle bedrijfsactiviteiten op één vloer te verzamelen, gaat samenwerken en elkaar ontmoeten veel natuurlijker. Fysieke barrières als trappen en liften zitten spontane interacties in de weg, dus die worden tot een minimum beperkt. Hiermee zet je namelijk juist een rem op samenwerken en innoveren – twee cruciale functies van een modern kantoor. Als er toch meerdere etages zijn, wordt er alsnog gezocht naar zo veel mogelijk verbinding daartussen, bijvoorbeeld met een open atrium.



Trends voorspellen schaarste van kwaliteitskantoren

De vier ontwikkelingen hierboven raken verschillende thema's: de ene gaat over vierkante meters, de andere over locatie of duurzaamheid. Maar allemaal zeggen ze iets over het type kantoor waar steeds meer partijen naar zoeken. En dat raakt daardoor schaars – in tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht. Dat is nu al zo, en er wordt ook maar een beperkt aantal kwaliteitsgebouwen bijgebouwd.

Wie zich in de toekomst dus wil verzekeren van een modern, bereikbaar kantoor dat past bij de manier van werken en aantrekkelijk is voor de juiste talenten, heeft een gedegen huisvestingsstrategie nodig. Niet met een horizon van één of twee jaar, maar van vijf of tien. Bedenk waar je dan staat en maar op basis van dat vergezicht doordachte keuzes. Lukt dat niet? Dan loop je het risico op de verkeerde huisvestingsbeslissingen of vis je bij de zoektocht naar het ideale kantoor achter het net.



In de praktijk

Veel merken, maar één Arla-identiteit

Een sprekend voorbeeld van een werkgever die de werkomgeving inzet om verbinding en interactie te stimuleren, is Arla. Deze innovatieve, snelgroeiende zuivelcoöperatie heeft veel merken onder haar naam hangen, maar wilde één Arla-werkplekstrategie. Op zowel de campus in het Deense Aarhus als het kantoor in Utrecht. Het doel: collega's verbinden met elkaar, het merk én alle producten. Hier gaat het dus niet zozeer over de oppervlakte, maar over verbinding. Zodat collega's elkaar kunnen aanvullen en versterken – zich deel voelen van een groter geheel.

Contact



Wouter Oosting

Executive
Director

wouter.oosting@cbre.com



Sophie Cronk

Junior
Research Consultant

sophie.cronk@cbre.com



Sam Elders

Associate
Director

sam.elders@cbre.com



Frank Verwoerd

Senior
Director

frank.verwoerd@cbre.com

© Copyright 2025. All rights reserved. This report has been prepared in good faith, based on CBRE's current anecdotal and evidence based views of the commercial real estate market. Although CBRE believes its views reflect market conditions on the date of this presentation, they are subject to significant uncertainties and contingencies, many of which are beyond CBRE's control. In addition, many of CBRE's views are opinion and/or projections based on CBRE's subjective analyses of current market circumstances. Other firms may have different opinions, projections and analyses, and actual market conditions in the future may cause CBRE's current views to later be incorrect. CBRE has no obligation to update its views herein if its opinions, projections, analyses or market circumstances later change.

Nothing in this report should be construed as an indicator of the future performance of CBRE's securities or of the performance of any other company's securities. You should not purchase or sell securities—of CBRE or any other company—based on the views herein. CBRE disclaims all liability for securities purchased or sold based on information herein, and by viewing this report, you waive all claims against CBRE as well as against CBRE's affiliates, officers, directors, employees, agents, advisers and representatives arising out of the accuracy, completeness, adequacy or your use of the information herein.