

Mijn werkveld: mensen en passend werk; themaonderwerp IntoBusiness: vastgoed en ontwikkeling. En wat schrijf ik dan in een column als die onderwerpen in eerste instantie zo ver uit elkaar lijken te liggen? Ons bedrijf is gehuisvest in een van de grootste panden van Woerden. 6 jaar geleden, toen wij op onze locatie aan meer dan 600 mensen werk boden in vooral industriële activiteiten, voldeed het pand prima.



Nu werkt nog maar een derde van die medewerkers in ons eigen pand. De meesten zijn inmiddels gedetacheerd of op een andere wijze werkzaam bij een werkgever in de regio. We gebruiken nog maar een derde van het pand, de rest is verhuurd aan andere gebruikers. En de productiehallen die we nog wel gebruiken zouden we eigenlijk anders ingedeeld willen zien: kleinere ruimtes en lagere plafonds.

In de toekomst zal er in ons bedrijf opnieuw veel gaan veranderen. Meer mensen dan nu het geval is, zullen tijdelijk een werkplek binnen ons gebouw hebben, als onderdeel van hun arbeidsontwikkelingstraject naar regulier werk elders. We zullen ook meer jobhunters, casemanagers en begeleiders aan het werk hebben om al deze arbeidsontwikkeling te faciliteren. En hoe huisvesten we die stafmedewerkers dan? Of huisvesten we die dan juist niet omdat de meesten, voorzien van alle moderne communicatiemiddelen, nog maar nauwelijks op kantoor aanwezig zullen zijn?

Wat leer ik van deze kleine gedachtengang?

Flexibiliteit in huisvesting is wat een dynamisch, snel veranderend bedrijf als het onze vooral nodig heeft. Is dat uniek voor ons bedrijf? Ik denk van niet. Het grote aantal malen dat ik in gesprekken met ondernemers en bestuurders hoor over hun huisvestingsproblematiek (Kan ik groter? Moet ik kleiner?), zegt veel over hoe belangrijk dit onderwerp is voor vele organisaties.

In de toekomst zal, nog meer dan nu het geval is, van vastgoedleveranciers gevraagd worden om zeer flexibele huisvesting aan te bieden. Bedrijfsverzamelgebouwen, modulair in/uitbreidbare gebouwen, mee-verende huurcontracten, enz., enz.

Ik heb eerder geschreven dat ik er van overtuigd ben dat het investeringsklimaat voor bedrijven in de regio Woerden binnen enkele jaren vooral zal worden bepaald door de krimpende beschikbaarheid aan arbeidskrachten. Het is de taak van De Sluis Groep om alle mensen die nu nog niet meedoen aan het arbeidsproces te motiveren en te ontwikkelen zodat ze, 'naar vermogen' wel gaan meedoen. Daarmee draagt De Sluis bij aan dat goede investeringsklimaat.

En voor al die arbeidskrachten zal ook de juiste, passende, flexibele bedrijfshuisvesting beschikbaar moeten zijn. Als het gaat om een goed investeringsklimaat, dan hebben de aanbieders van bedrijfshuisvesting dus ook een belangrijke taak: ontwikkel de bedrijfsruimte van de toekomst. Daarmee creëer je toegevoegde waarde voor je klanten, toegevoegde waarde voor het klimaat in de regio en dus ook toegevoegde waarde voor je eigen vastgoed. Ik wens jullie daarbij veel succes.

Ivo Korte

Vastgoedmarkt en arbeidsmarkt



TEKST IVO KORTE
IVO KORTE IS DIRECTEUR VAN DE SLUIS GROEP, HET LEER-WERKBEDRIJF VOOR WOERDEN EN OMGEVING DAT MENSEN MET EEN AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT EEN TRAJECT BIJDT NAAR ZO REGULIER MOGELIJK WERK
FOTOGRAFIE REGIOSTOCK/
MICHEL TER WOLBEEK

REAGEREN?
IKORTE@SLUISGROEP.NL