

AANDACHT VOOR DE WELLBEING VAN WERKNEMERS IN GEBOUWEN



Het bevorderen van de gezondheid en het welbevinden van medewerkers in gebouwen (van kantoren tot zorggebouwen) krijgt in brede kring veel aandacht. De ervaringen met Frisse Scholen leren dat de leerprestaties van kinderen verbeteren als hun schoolgebouw een gezond binnenmilieu heeft. Laat dat zien dat het bevorderen van welzijn inderdaad noodzakelijk is? Of zijn de verwachtingen op dit gebied te hoog? Wat zouden organisaties concreet kunnen (of moeten) doen om het welbevinden of 'werkgeeluk' van hun medewerkers te vergroten?

Maakbaarheid

De maakbaarheid van het welbevinden door organisaties wordt overschat. Het karakter van mensen en hun privéomstandigheden spelen een grote rol. Niet de organisaties, maar de medewerkers zelf zijn verantwoordelijk voor hun werkgeeluk.

Bergsma: 'Hoe gelukkig je je voelt op je werk, hangt inderdaad voor een belangrijk deel af van je privéomstandigheden. Omgekeerd kun je echter wel het geluk van je werknemers schaden door een ongezonde werkomgeving te bieden. Het is belangrijk omstandigheden te creëren waarin mensen tot hun recht komen, maar dat biedt geen garantie op geluk.'

Eichholtz: 'Natuurlijk, iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen geluk. Maar het is ook niet het doel van de werkgever geluk te creëren voor werknemers. Het doel is hen zo productief mogelijk te laten werken. Uit onderzoek blijkt dat een beter binnenklimaat daaraan bijdraagt. En het verbeteren daarvan is heel maakbaar.'

Weijers: 'Dit wordt helaas vaak gebruikt als alibi om niet te werken aan een gezond gebouw. Mensen in West-Europa zitten 90% van hun tijd binnen. Hun leef-, woon-, werk- en onderwijsomgeving heeft absoluut invloed op hun welbevinden en gezondheid. Door het af te schuiven op de persoonlijke levensstijl doe je een gebouw tekort.'

Bartels: 'Uit alle onderzoeken blijkt dat er grote verschillen zijn in het geluksgevoel van mensen, en dat het genepakket daar een rol in speelt. Maar dat ontslaat een werkgever niet van zijn medeverantwoordelijkheid om het welbevinden van werknemers te faciliteren. Zeker in deze tijd, waarin de grens tussen werk en privé enorm is vervaagd.'

“

Mensen in West-Europa zitten 90% van hun tijd binnen. Hun leef-, woon-, werk- en onderwijsomgeving heeft absoluut invloed op hun welbevinden en gezondheid.

Michel Weijers

Hype of noodzaak?

Het streven naar het welbevinden van medewerkers is een hype en eigenlijk ook te complex om te bekijken. Zodra de hype voorbij is, gaan organisaties terug naar business as usual.

Bartels: 'Het lijkt een hype omdat er nu aandacht voor is. Maar het is altijd al belangrijk geweest; we hebben het alleen lange tijd genegeerd. Je medewerkers zijn je grootste goed. Als je daar niet goed voor zorgt, lopen ze weg naar de concurrent. Of je verliest mensen aan vormen van verzuim. Je zet jezelf als werkgever dus op achterstand als andere werkgevers hier wel aandacht voor hebben. Maar het is tegelijkertijd complex en je moet van kleine veranderingen geen enorme effecten verwachten.'

Bergsma: 'Of medewerkers voor je blijven werken, of ze ziek worden en hoe productief ze zijn wordt sterk bepaald door de mate waarin ze zich op hun werk als mens gezien voelen. Als ze zich behandeld voelen als instrument, zullen ze sneller van baan wisselen en dat wil je in de huidige arbeidsmarkt niet hebben. Het is daarom ook niet complex. Mensen kunnen zelf bepalen wat goed voor hen is. Je hoeft daar alleen maar naar te vragen.'

Eichholtz: 'Was het maar een hype. Ik zie bij ontwikkelaars, beleggers en vastgoedfinanciers nog maar weinig aandacht voor dit onderwerp. Door de relatief hoge kwaliteit van ons vastgoed denken we dat we slechte woon- en werkomstandigheden hebben opgelost. Er zijn echter nog te veel gebouwen met een slecht binnenklimaat en een slechte staat van onderhoud. Je moet daar in de huidige war on talent mee aan de slag. De nieuwe generatie talenten selecteert werkgevers onder meer op de mate waarin ze in een gezonde werkomgeving komen te werken.'

Weijers: 'Ik sluit me hierbij aan. De coronacrisis heeft laten zien dat gebouwen een bijdrage leveren aan je gezondheid. Als je daar niets aan doet, gaat de verhuurbaarheid op termijn omlaag. Ik voorspel eenzelfde ontwikkeling als bij energie. De energieprestaties bepalen in hoge mate de verhuur- en verkoopbaarheid van je gebouw. Binnen 10-15 jaar geldt hetzelfde voor de gezondheid van de werkomgeving, maar ook voor woningen. Ik voorspel dat mensen dan bij een woningbezichtiging een sensor meenemen die de luchtkwaliteit meet.'

“

Was het maar een hype. Ik zie bij ontwikkelaars, beleggers en vastgoedfinanciers nog maar weinig aandacht voor dit onderwerp.

Piet Eichholtz



Effect werkomgeving

We weten nog te weinig over de effecten van de fysieke werkomgeving op het werkgebruik van medewerkers. Zijn die wel zo groot? Zaken als werkdruk, ontwikkelingsmogelijkheden, beloning, werksfeer en de wijze van leidinggeven in de organisatie zijn veel bepalender.

Eichholtz: 'Al die dingen zijn inderdaad belangrijk; daar hebben we ook onderzoek naar gedaan. Maar de fysieke werkomgeving is ook belangrijk, al weten we nog niet precies hoe deze invloed zich verhoudt tot de andere genoemde factoren. Een goed binnenklimaat bevordert het welbevinden, verhoogt de productiviteit en voorkomt symptomen van het *sickbuildingsyndroom*. Het is dus niet of-of, maar en-en.'

Weijers: 'In het stadskantoor van Venlo hebben we onderzoek gedaan naar de tevredenheid van de gebruikers. Die was na de ingebruikname enorm gestegen. De luchtkwaliteit was daarbij de belangrijkste factor. Daarna volgden akoestiek, licht en look and feel. Mensen die in oudere gebouwen werkten, willen ook naar het nieuwe gebouw. Zeker na de coronapandemie keren medewerkers veel liever terug naar een gezond gebouw.'

Bartels: 'We weten inderdaad nog niet veel over de effecten van een fysieke werkomgeving. Vooral omdat onderzoeken uitgaan van een *one size fits all*-benadering. Terwijl mensen juist verschillen; de een werkt het liefst bij 18 graden, de ander bij 21; de een houdt van stilte, de ander van drukte. Toch moet je gewoon beginnen met laaghangend fruit en dingen veranderen. Op die manier werk je aan bewijsvoering, maar heb dan ook de ballen ermee te stoppen als iets niet werkt. Daar zijn we in Nederland niet goed in.'

Bergsma: 'De invloed van de werkomgeving op het welbevinden zal inderdaad niet erg groot zijn. We hebben het eigenlijk best al goed geregeld. Dat is anders als je bijvoorbeeld in Bangladesh in de kledingindustrie werkt. Een slechte werkomgeving in Nederland kan mensen schaden, maar als deze al redelijk goed is, heeft het relatief geen groot effect als je het steeds beter maakt. Dat neemt niet weg dat je omgeving invloed heeft op je gedrag en welbevinden.'

De invloed van de werkomgeving op het welbevinden zal niet erg groot zijn. We hebben het eigenlijk best al goed geregeld. Dat is anders als je bijvoorbeeld in Bangladesh in de kledingindustrie werkt.

Ad Bergsma

Hoe beginnen?

Een goede manier om met het welbevinden te beginnen, is het monitoren van gebouwen op het binnenklimaat en daarover jaarlijks te rapporteren. De overheid moet dit verplicht stellen. Of zijn er andere, betere manieren om ermee aan de slag te gaan?

Weijers: 'Opdrachtgevers doen er goed aan om in het begin van het proces veel tijd en energie te steken in het bepalen van de ambities rond gezondheid en welbevinden en de thema's waarop ze zich daarbij richten. Bij kantoren is het belangrijk inzicht te krijgen in de invloed op de productiviteit van werknemers. Welke investering is nodig om bijvoorbeeld 1% productiviteitsstijging te realiseren? Ambities zijn nodig omdat de normstelling in het Bouwbesluit tekortschiet.'

Bartels: 'Vraag eerst aan mensen waar ze behoefte aan hebben. Iedereen is verschillend en je kunt niet van bovenaf voor iemand anders beslissen waar diegene zich goed bij voelt. Begin dus met een enquête onder medewerkers. Monitoring is natuurlijk prima, maar omdat we nog niet weten wat de optimale omstandigheden zijn, levert meten niet veel op. Over het certificeren van gebouwen heb ik zo mijn twijfels. Dat berust sterk op algemene wetmatigheden en *one size fits all*.'

Bergsma: 'Vraag inderdaad eerst aan de gebruikers wat ze willen. Het is niet aan de deskundigen om dat te bepalen. Tegelijkertijd heb je die deskundigheid wel nodig om te meten welke factoren in een gebouw schadelijk zijn. Je moet mensen wel beschermen tegen de effecten van bijvoorbeeld fijnstof, chroomverf of virusdeeltjes. Want gebruikers kunnen op geen enkele manier waarnemen dat die er zijn in een gebouw.'

Eichholtz: 'Ik geloof niet in door de overheid verplichte monitoring. Dat zal ook niet nodig zijn. De sensortechnologie zit in een stroomversnelling; de kastjes die CO₂, temperatuur, luchtvochtigheid, geluid, licht en fijnstof meten, worden steeds kleiner, goedkoper en beter. Die kun je straks in elke ruimte ophangen. Ook *brainscanners*, die meten wat er met je gebeurt als je bijvoorbeeld in slechte lucht werkt, worden steeds goedkoper. De monitoring van het binnenklimaat zal de komende jaren een enorme vlucht nemen, en daarmee ook de aandacht voor dit onderwerp. Dan wordt het alsnog de hype die het nu nog onvoldoende is.'



Meike Bartels is hoogleraar Genetics and Wellbeing aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. Ze houdt zich bezig met de vraag waarom de ene persoon gelukkiger is dan de andere. Daarbij kijkt ze naar de invloed op het ervaren van geluk van genetische aanleg en omgevingsfactoren. Voor haar onderzoek gebruikt ze onder andere data van het Nederlands Tweelingen Register.



Piet Eichholtz is hoogleraar Vastgoedfinanciering en -beleggingen aan de Universiteit Maastricht. Hij is tevens medeoprichter van Finance Ideas, dat zorginstellingen, woningcorporaties en institutionele beleggers adviseert over het realiseren van meer impact met hun maatschappelijk kapitaal. Aan de universiteit doet Eichholtz veel onderzoek naar het welbevinden van de gebruikers van gebouwen.



Ad Bergsma is zelfstandig psycholoog, schrijver en geluksonderzoeker. Na zijn promotie in 2011 met het proefschrift 'Onvolmaakt geluk' groeide hij uit tot een van de pioniers van de positieve psychologie in Nederland. Bergsma is als vrijwilliger verbonden aan de World Database of Happiness, waarin duizenden onderzoeken over geluk worden ontsloten.



Michel Weijers is directeur van C2C ExpoLAB. Dit kenniscentrum en adviesbureau richt zich op het gedachtegoed van C2C (cradle-to-cradle), dat beoogt aan bouw- en gebiedsontwikkelingen meerwaarde toe te voegen. Weijers was projectleider bij de nieuwbouw van het op de C2C-gedachte geïnspireerde en in 2016 geopende stadskantoor van de gemeente Venlo.

Reactie HEVO

De toenemende aandacht voor *wellbeing* bij gebruikers en opdrachtgevers van gebouwen past in een grotere trend van het realiseren van duurzame omstandigheden. Bij oude(re) gebouwen is de kwaliteit van het binnenklimaat vaak mede de aanleiding om een huisvestingsproject te beginnen. De klachten van gebruikers en negatieve effecten op de gezondheid zijn dan vrij duidelijk. Bij het realiseren van nieuwe gebouwen is de verwachting meestal dat de omstandigheden als vanzelfsprekend sterk verbeteren.

De afweging tussen het ambitieniveau en de benodigde investeringen is dan veel minder gemakkelijk te maken, zeker in het grotere plaatje van alle besluitvormingscriteria. Een duidelijke ambitie, heldere kaders en een goed ontworpen besluitvormingsproces creëren de rust om te komen tot de optimale huisvesting. Passend voor het concrete vraagstuk van de organisatie en voorbij de hype!

Meer weten?

Vraag Willem Adriaanssen
E willem.adriaanssen@hevo.nl
M +31 (0)6 22 47 50 49

