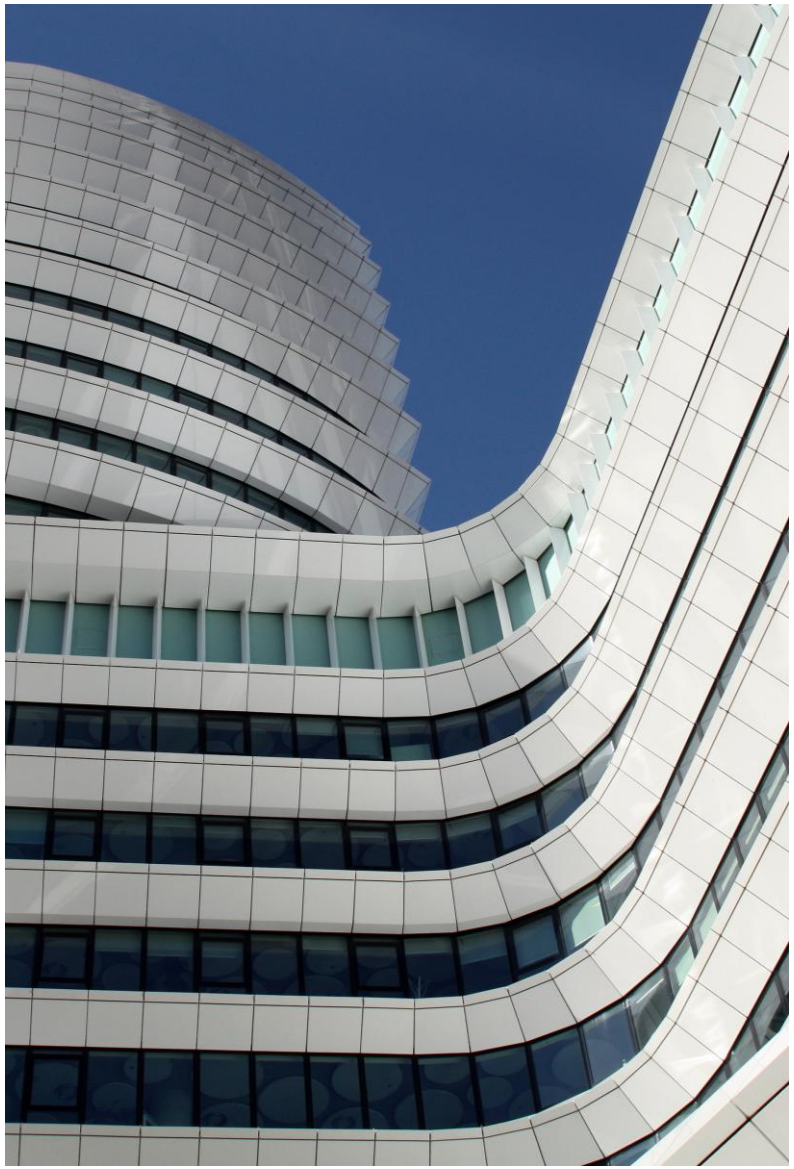
CBRE Occupier Panel Benchmarkrapport 2026

Publicatie — CBRE Research





Voorwoord

Beste lezer,

Het beeld van een krimpende kantorenmarkt houdt aan, maar de cijfers uit dit panel laten iets anders zien. Op dinsdag en donderdag zit het kantoor voller dan vóór corona, terwijl de vrijdag is gehalveerd. Organisaties dimensioneren hun ruimte op die piekdagen, waardoor er ondanks hybride werken weinig meters vrijkomen. Wie toch verkleint, doet dat vooral om kwaliteit te winnen.

In deze editie van het CBRE Occupier Panel gaven 160 organisaties in Nederland, van mkb tot grote corporates, inzicht in hun huisvestingsstrategie, werkbeleid, kantoorbezetting, duurzaamheid en, dit jaar voor het eerst, hun gebruik van AI.

Drie lijnen komen daaruit naar voren. De regie over hybride werken ligt weer bij de organisatie in plaats van bij het team of de medewerker, waarbij corporates meer vrijheid laten en het mkb sterker stuurt op vaste kantoordagen. Corporates en het mkb bewegen in ruimtegebruik uit elkaar: corporates kiezen voor minder maar kwalitatief betere en duurzamere meters en zetten huisvesting in om talent te binden, terwijl het mkb doorgroeit in oppervlakte en vooral op kosten stuurt. En bij duurzaamheid loopt de ambitie voor op de uitvoering, want het energielabel is bij corporates een vaste toets geworden, maar de bereidheid om extra huur te betalen voor een CO_2-neutraal gebouw blijft beperkt tot een kleine voorhoede.

AI is in korte tijd ingeburgerd in het werkproces, maar de doorwerking naar het kantoor is nog jong. Circa driekwart van de organisaties verwacht verandering in het kantoorgebruik, vooral in de ruimte voor creatie, innovatie en techniek. Minder kantoordagen of minder vierkante meters horen daar zelden bij.

Door eigen ambities en vraagstukken naast deze benchmark te leggen, kan de koers scherper bepaald worden. Of het nu gaat om bezettingsgraad, ESG-doelstellingen, hybride werkbeleid of de opkomst van AI, dit rapport biedt inzichten die helpen bij het maken van strategische keuzes. Wij danken alle deelnemende organisaties voor hun bijdrage.

Veel leesplezier,

Frank Verwoerd

Executive Director CBRE Head of Research

Bart van Eerd

Executive Director CBRE Leasing Offices

© 2026 CBRE, INC.

Management-samenvatting

Het CBRE Occupier Panel 2026 brengt in kaart hoe 160 organisaties in Nederland hun kantoorhuisvesting inrichten in een periode van aanhoudende verandering. Hybride werken is inmiddels de norm. Toch bepalen organisaties steeds vaker zelf de kaders, die voorheen aan de teams of de medewerker werden overgelaten. Voor het eerst brengt het onderzoek ook het gebruik van Artificial Intelligence (AI) en de invloed daarvan op het kantoorgebruik in beeld.

Corporates en het mkb bewegen in ruimtegebruik verder uit elkaar. Corporates kiezen in veel gevallen voor minder maar kwalitatief betere en duurzamere vierkante meters, terwijl het mkb juist groeit in oppervlakte en vooral stuurt op groei en kosten, met duurzaamheid als minder zwaarwegend criterium. Flexibiliteit in contracten weegt juist bij corporates zwaarder: 32% tegenover 11% bij het mkb. Het kantoor blijft daarbij de belangrijkste plek voor samenwerking. Bovendien zetten corporates huisvesting steeds vaker strategisch in om talent aan zich te binden.

Duurzaamheid speelt een steeds grotere rol in locatie- en huisvestingsbeslissingen, maar de uitvoering blijft achter bij de ambitie. Krapte op de kantorenmarkt, strengere regelgeving en concrete CO_2-doelstellingen bij grotere organisaties maken tijdige keuzes steeds belangrijker. De bereidheid om extra te betalen voor een duurzaam kantoor blijft beperkt. Alleen een kleine voorhoede (met name corporates) heeft daar een premie voor over. Het mkb blijft achter.

AI is dit jaar voor het eerst onderdeel van het onderzoek en heeft binnen enkele jaren een vaste plek veroverd in het werkproces. Voor de meeste organisaties blijft het kantoor een ondersteunende omgeving voor AI-gebruik, al leggen corporates die koppeling minder vaak dan het mkb. Circa driekwart van zowel corporates als mkb-bedrijven verwacht een merkbare verandering in het kantoorgebruik en de kwaliteit. Die verandering raakt vooral de creatieve en technische functies van het kantoor en vraagt om gerichte aanpassingen, maar leidt zelden tot minder vierkante meters of kantoordagen. Opvallend is dat corporates meer onzekerheid tonen over de concrete gevolgen: 37% weet niet wat er met het aantal kantoordagen gaat gebeuren, tegenover ruim een tiende bij het mkb.

Belangrijkste bevindingen:

01

Hybride werken: aanpak verschilt sterk.
Corporates geven medewerkers autonomie binnen duidelijke kaders, terwijl het mkb sterker stuurt op aanwezigheid en vaste kantoordagen.

02

Ruimtebehoefte splitst zich.
Corporates verkleinen en verbeteren de kwaliteit van hun huisvesting, het mkb groeit door in vierkante meters.

03

Piekdagen bepalen de ruimtebehoefte.
De bezettingsgraad ligt op dinsdag en donderdag boven het niveau van vóór corona, terwijl de vrijdag is gehalveerd. Organisaties dimensioneren op die piek, waardoor er weinig meters vrijkomen.

04

Verwachting voor er vijf jaar loopt uiteen.
Een groot deel van de corporates en het mkb rekent op een gelijke kantoorbehoefte. Een beperkter deel verwacht wel verandering, waarbij corporates op krimp koersen en het mkb op groei.

05

Samenwerking blijft de belangrijkste kantoorfunctie.
Corporates zetten huisvesting steeds vaker ook strategisch in, bijvoorbeeld om talent aan te trekken.

06

Duurzaamheid wint aan belang, uitvoering blijft achter.
Veel organisaties hebben ambities, maar missen een concrete strategie of schuiven doelen vooruit.

07

AI-impact voor het eerst gemeten.
AI verschuift de functie van het kantoor naar creatie, innovatie en training met hoogwaardige techniek, maar leidt zelden tot minder meters of lagere opkomst.

© 2026 CBRE, INC.

Inhouds opgave

00 Achtergrond-informatie

01 Huisvestings-strategie

02 Werkbeleid op kantoor

03 Kantoor-bezetting en verwachting

04 Duurzaamheid

05 AI-adoptie en kantoorgebruik

© 2026 CBRE, INC.

Achtergrondinformatie

Graag delen wij het derde benchmarkrapport op basis van het CBRE Occupier Panel, dat begin 2024 voor het eerst is gelanceerd. Wij danken alle respondenten hartelijk voor hun deelname aan dit onderzoek.

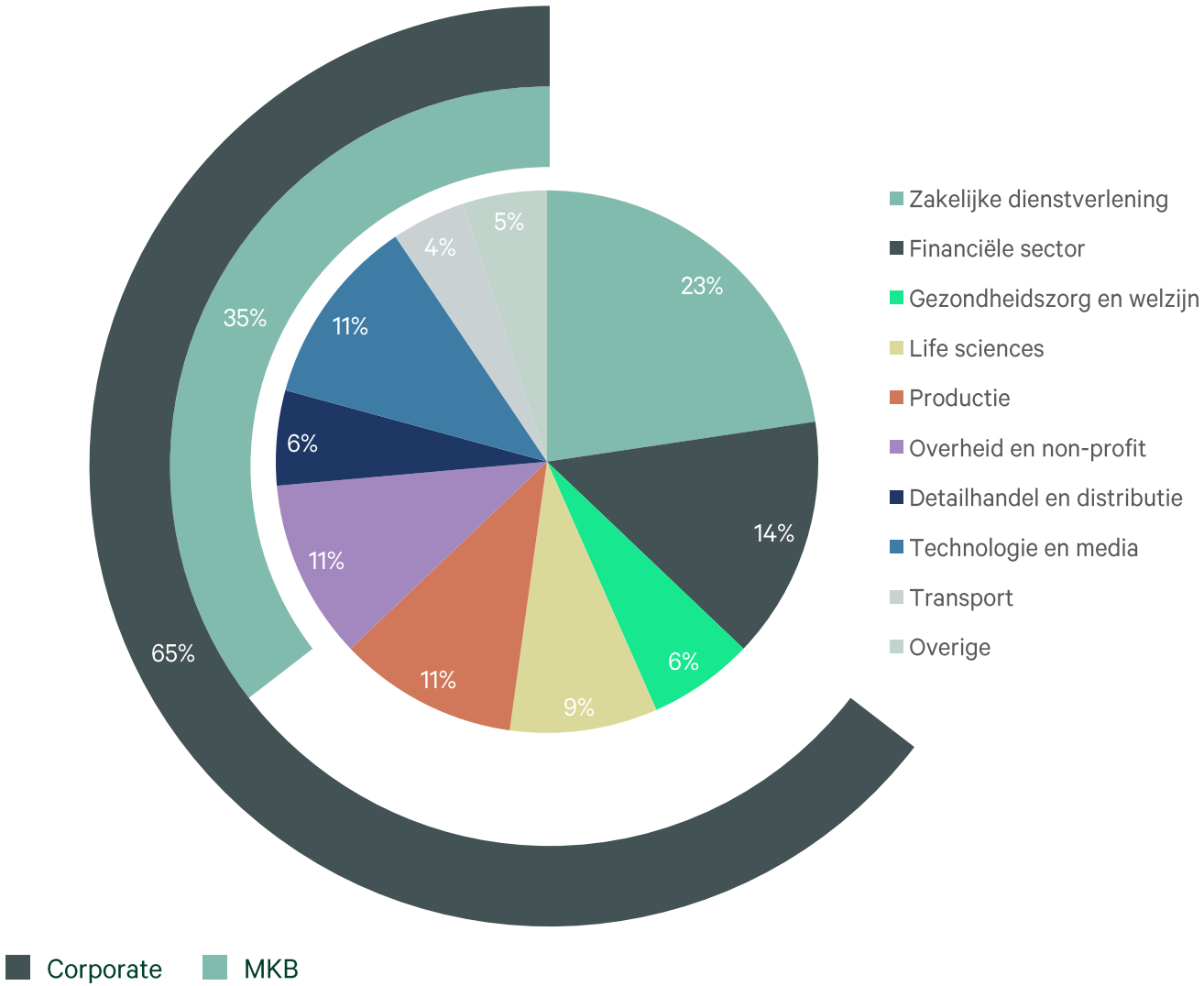
De resultaten zijn gebaseerd op input van 160 organisaties, met een representatieve spreiding over sectoren en bedrijfsgroottes. Ongeveer twee derde van de respondenten is gevestigd in de Randstad en ruim een derde in Oost-, Noord- en Zuid-Nederland. Daarmee volgt de geografische spreiding van het panel het zwaartepunt van de Nederlandse kantorenmarkt. Zowel mkb-bedrijven (tot 250 medewerkers) als (grote) corporates (meer dan 250 medewerkers) namen deel aan het onderzoek.

De samenstelling van het panel verschilt per jaargang. Vergelijkingen met eerdere edities geven daarom vooral de richting van ontwikkelingen weer en zijn indicatief.

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

- huisvestingsstrategie
- werkbeleid op kantoor
- kantoorbezetting en verwachting
- duurzaamheid en ESG-doelstellingen
- AI-adoptie en kantoorgebruik

In het voorjaar van 2027 ontvangen deelnemers opnieuw een uitnodiging voor het panel. We hopen dan weer op jullie input, om de ontwikkelingen in de kantorenmarkt blijvend te volgen..



© 2026 CBRE, INC.

01

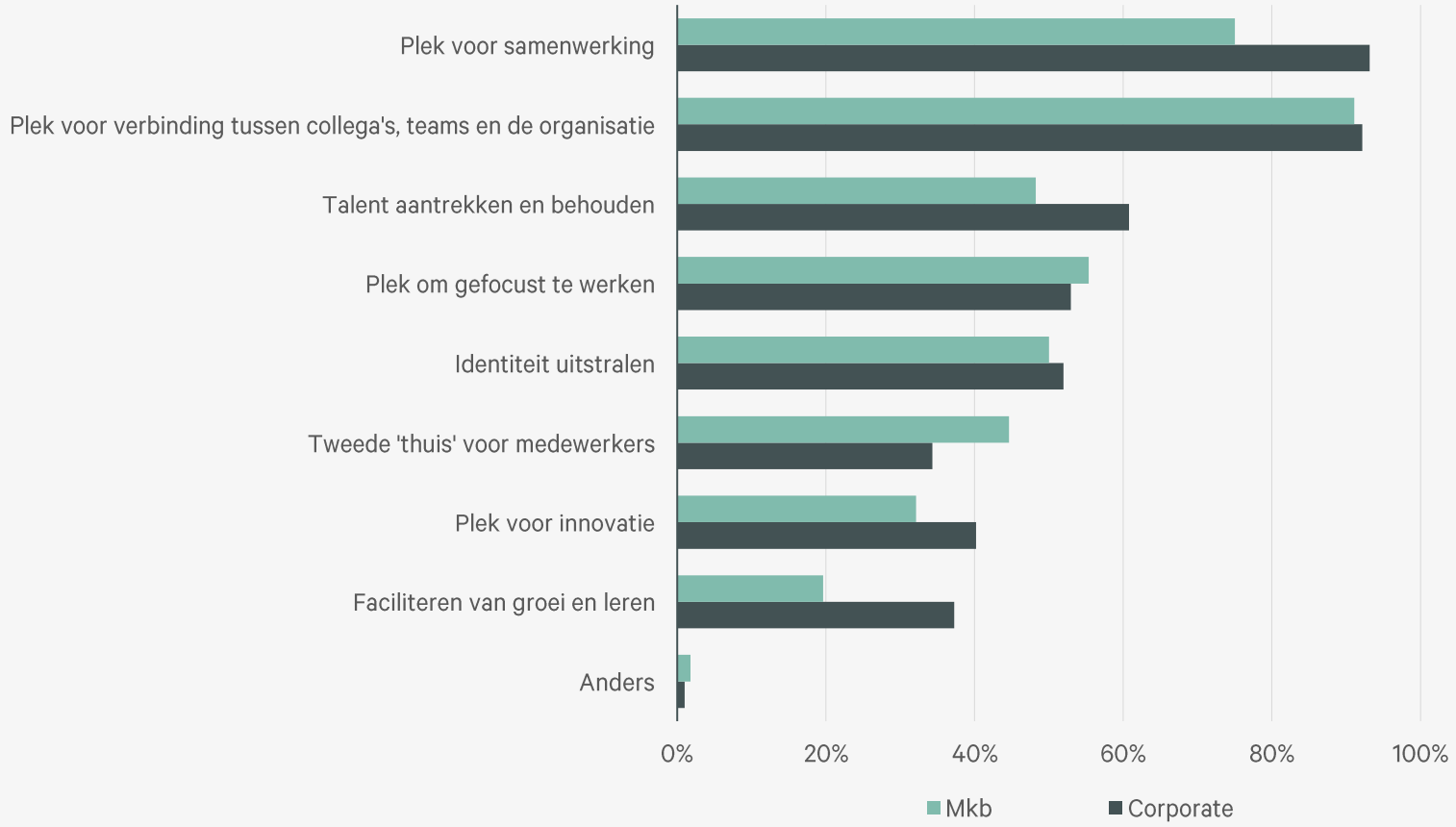
Huisvestingsstrategie

Talent aantrekken wint terrein bij corporates, kantoor blijft vooral plek voor verbinding

Voor zowel corporates als het mkb is het kantoor allereerst een plek voor verbinding en samenwerking; daar vinden collega's, teams en de organisatie elkaar en dat blijft de kern. Bij corporates verschuift de prioriteit: talent aantrekken en behouden weegt inmiddels zwaarder dan geconcentreerd werken, 61% tegenover 53%. Dat is een omslag ten opzichte van 2025, toen gefocust werken bij corporates nog voorop stond. Bij het mkb liggen beide functies nog dicht bij elkaar en is de volgorde ongewijzigd.

Het beeld van het kantoor als "tweede thuis" verschuift het sterkst. Het mkb hecht hier nog altijd de meeste waarde aan met 45%, maar dat aandeel ligt duidelijk lager dan in 2025, toen het nog op 63% stond. Bij corporates stijgt het juist licht, naar 34%. Beide groepen bewegen daarmee naar elkaar toe: corporates zetten het kantoor steeds meer in als instrument in de strijd om talent, terwijl het persoonlijke, vertrouwde karakter bij het mkb aan belang inboet.

Welke kantoorfuncties zijn het belangrijkst voor jouw organisatie?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

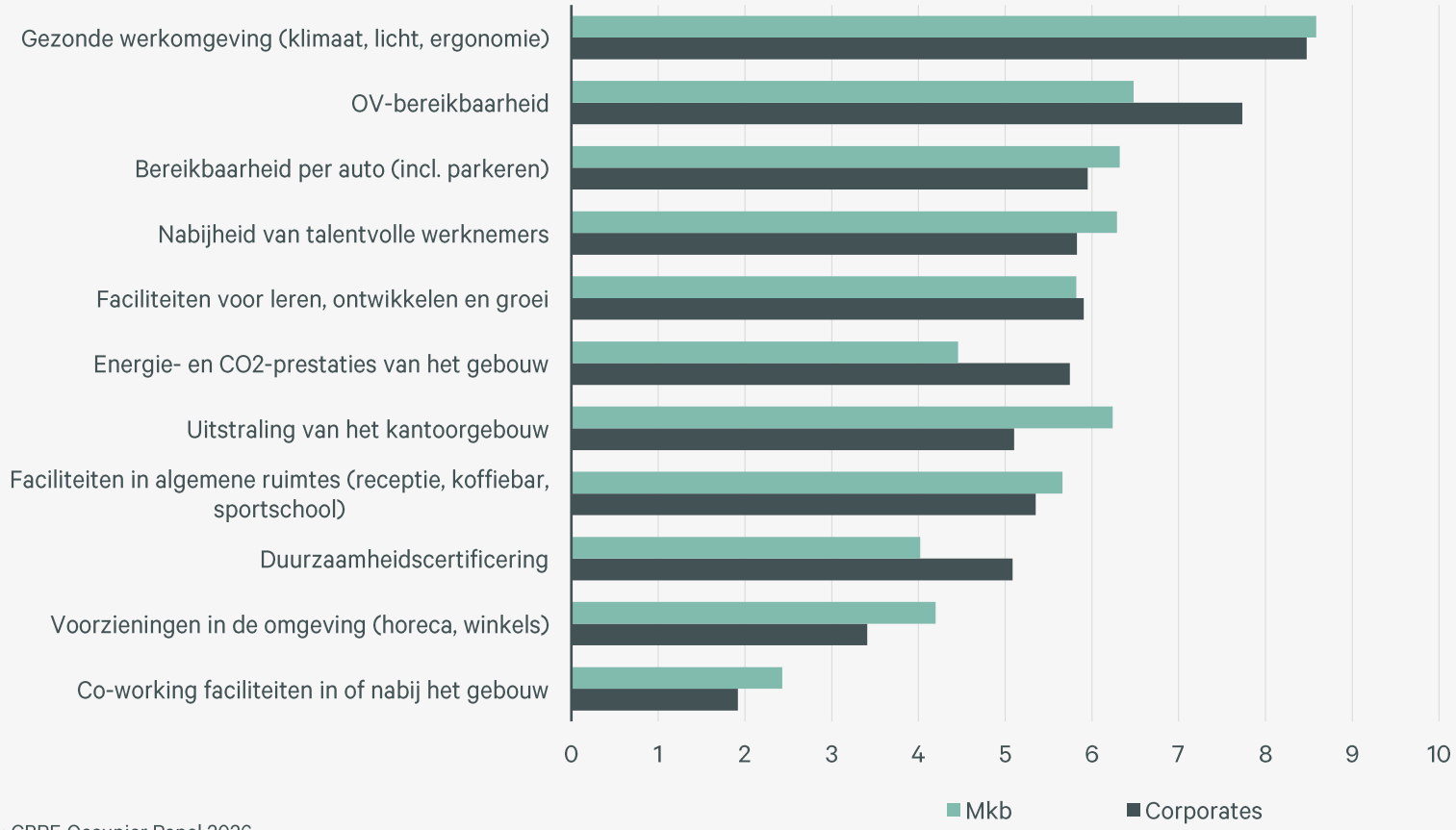
Gezonde werkomgeving en bereikbaarheid voorop bij locatiekeuze

Een gezonde werkomgeving is in 2026 voor zowel corporates als het mkb veruit het belangrijkste huisvestingscriterium, met vrijwel gelijke scores van 8,5 en 8,6. Comfort en kwaliteit van de werkplek wegen zwaarder dan alle andere locatiefactoren. Zij vormen het fundament voor de kantoorlocatiekeuze. Nabijheid van talentvolle werknemers weegt in de middenmoot bij het mkb iets zwaarder dan bij corporates. Pas daarna lopen de prioriteiten tussen beide groepen uiteen.

Het duidelijkste verschil is dat corporates bij de bereikbaarheid onverminderd meer waarde hechten aan het openbaar vervoer dan aan de auto. Bij het mkb is het onderscheid vrijwel verdwenen. De auto scoorde in 2025 nog een vol punt hoger dan het ov, maar beide vervoerswijzen wegen nu nagenoeg even zwaar. Bereikbaarheid wint zo ook buiten de grote organisaties terrein, waardoor corporates en het mkb dichter naar elkaar toe groeien. Ieder vanuit een andere uitgangspositie.

Bij de duurzaamheid van het gebouw lopen certificering en de feitelijke energieprestatie uit elkaar. Certificering wint terrein en is de sterkste stijger op de lijst, gedreven door corporates. De energie- en CO_2-prestaties van het gebouw blijven daarentegen vlak, in tegenstelling tot de eerder verwachte verschuiving richting actuele CO_2-prestaties. Bij het mkb wegen beide vormen beperkt mee. Duurzaamheid verdwijnt daarmee niet uit de afweging, maar verschuift van het gebouw naar de locatie: vanuit een mobiliteitsoogpunt is ook de groeiende waardering voor -bereikbaarheid immers een duurzamere keuze.

Welke factoren zijn belangrijk voor jouw organisatie?*



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

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

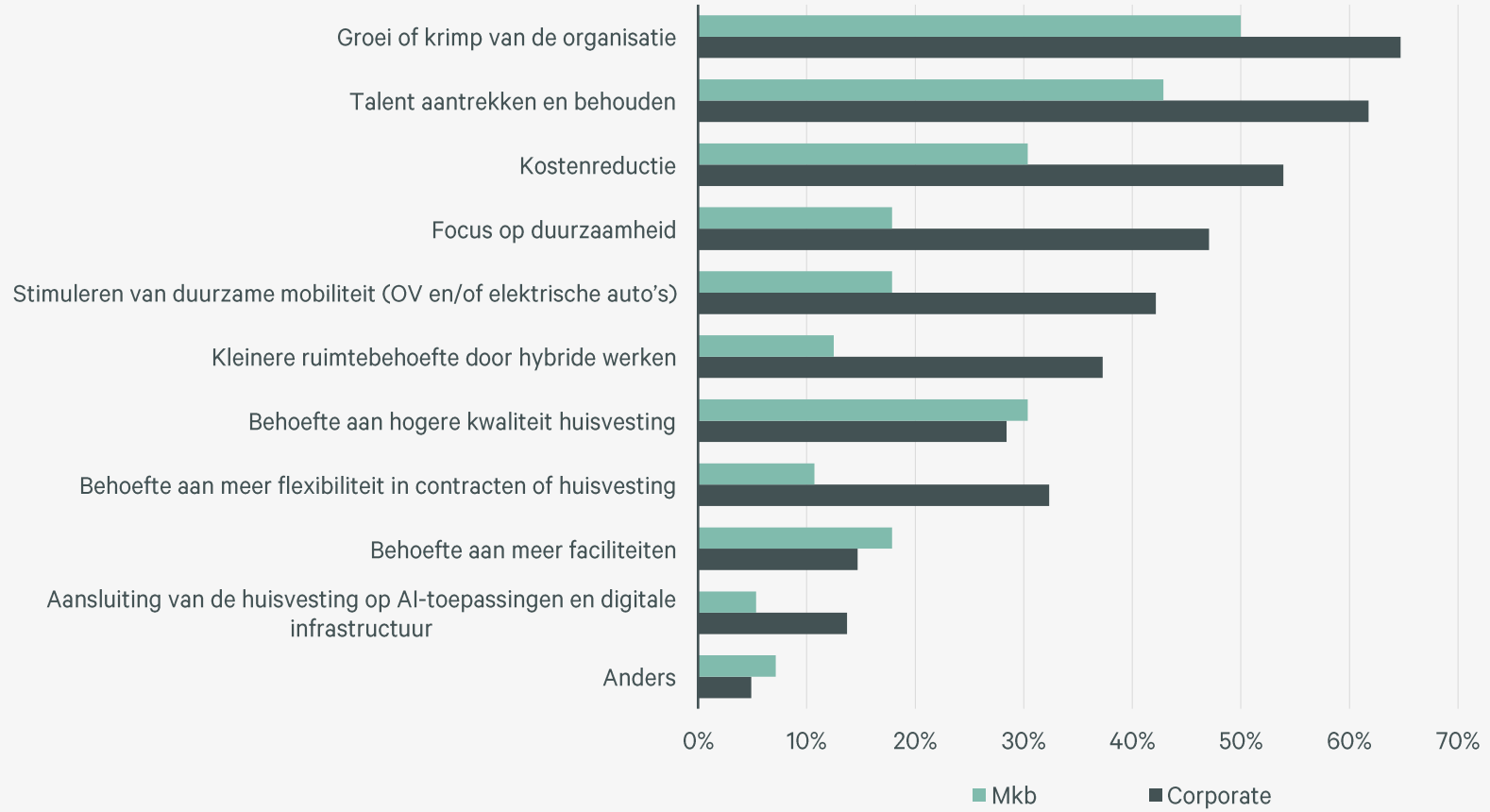
© 2026 CBRE, INC.

Organisaties passen huisvesting aan op groei en veranderende behoeften

Voor zowel corporates als het mkb is organisatiekrimp of -groei de belangrijkste aanjager van de huisvestingsstrategie. Corporates voelen die druk net als vorig jaar sterker, met 65% tegenover 50% bij het mkb. Talent aantrekken en behouden staat bij beide op de tweede plaats. Bij corporates verschuift wel de verhouding met kostenreductie. Waar die twee vorig jaar nog gelijk scoorden, weegt talentbehoud dit jaar duidelijk zwaarder.

Het grootste verschil tussen beide groepen zit in de bredere set factoren die corporates meewegen. Duurzaamheid, duurzame mobiliteit, meer flexibiliteit in contracten en een kleinere ruimtebehoefte door hybride werken tellen bij corporates zwaarder mee dan bij het mkb. De aansluiting van de huisvesting op digitale infrastructuur en AI-toepassingen noemen corporates bijna drie keer zo vaak als het mkb, wat erop wijst dat die overweging daar sneller een vaste plek krijgt. Het mkb houdt een compactere agenda aan: naast groei, talent en kosten, springt vooral de behoefte aan kwalitatief betere huisvesting eruit.

Welke van onderstaande factoren spelen momenteel een rol in de huisvestingsstrategie van jouw organisatie?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

02

Werkbeleid op kantoor

Organisatie neemt de regie er hybride werken, teamafspraken verliezen terrein

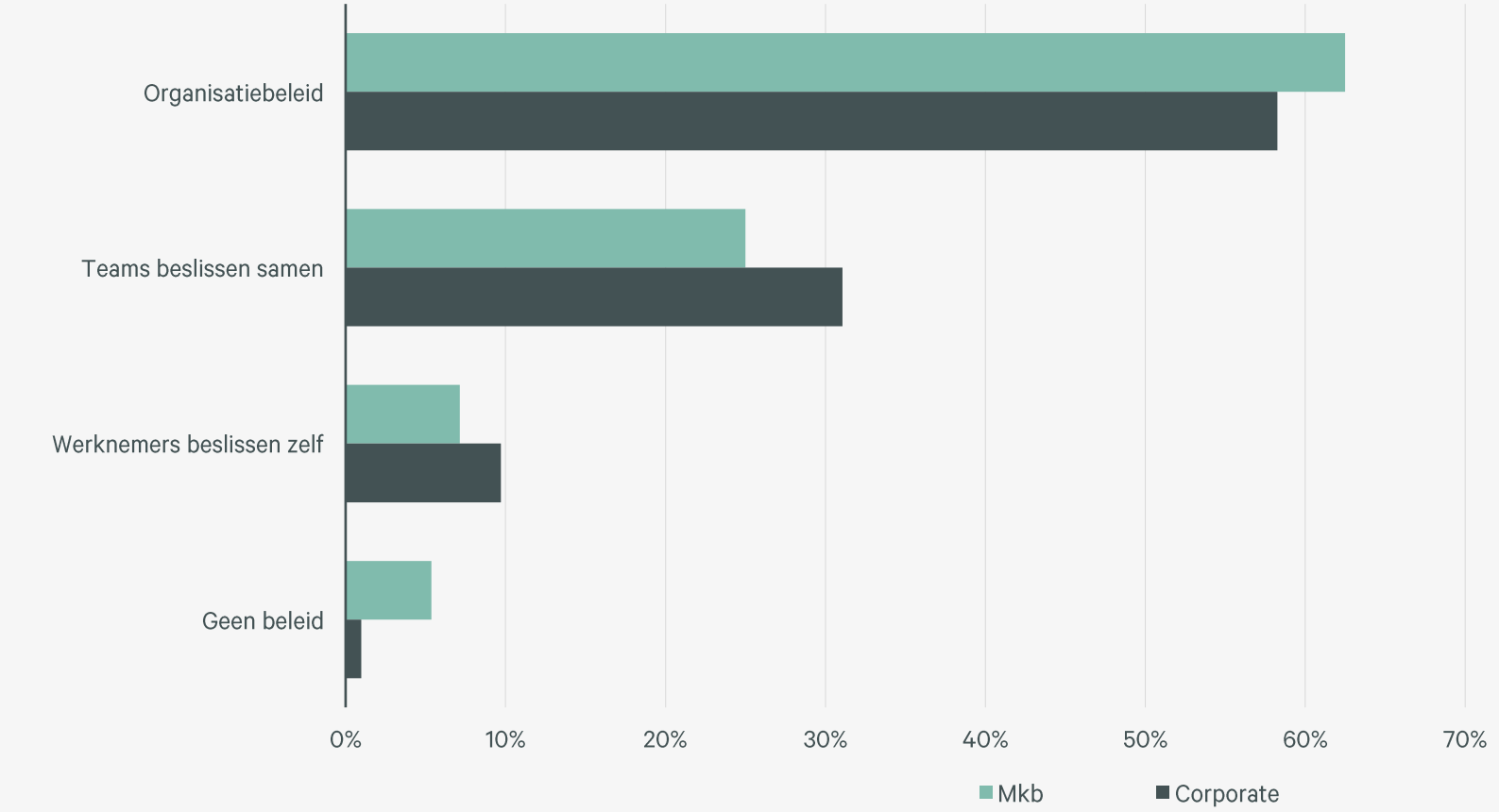
In 2026 heeft centrale regie de overhand in het hybride werkbeleid, zowel bij het mkb als bij corporates. Bij het mkb stelt de organisatie in 63% van de gevallen het beleid vast, terwijl dat bij corporates 58% is. Daarna volgen teams die gezamenlijk beslissen en werknemers die zelf hun keuzes maken.

Vergeleken met 2025 is dit een forse verschuiving. Toen lagen organisatiebeleid en teamafspraken bij corporates gelijk en bij het mkb dicht bij elkaar. In 2026 wint organisatiebeleid duidelijk terrein, met een stijging van 23% bij het mkb en 15% bij corporates. Teamafspraken verliezen juist aan populariteit. Deze centralisatie laat zien dat hybride werken inmiddels volwassen is: na jaren van experimenteren leggen organisaties vast wat werkt, om medewerkers gelijk te behandelen en de kantoorbezetting beter te sturen.

Het aandeel organisaties zonder beleid neemt verder af. Bij corporates is hybride werken zonder afspraken vrijwel verdwenen; bij het mkb blijft het beperkt tot een kleine groep.

Opvallend is dat individuele vrijheid het sterkst daalt bij het mkb, van 20% naar 7%, terwijl die bij corporates nagenoeg gelijk blijft. Waar mkb-bedrijven in 2025 nog relatief veel ruimte lieten aan het individu, kiezen zij nu net als corporates voor uniform, organisatiebreed beleid. Hybride werken groeit dus uit van een individuele afspraak naar een organisatiebrede standaard.

Heeft jouw organisatie een beleid ten aanzien van hybride werken?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

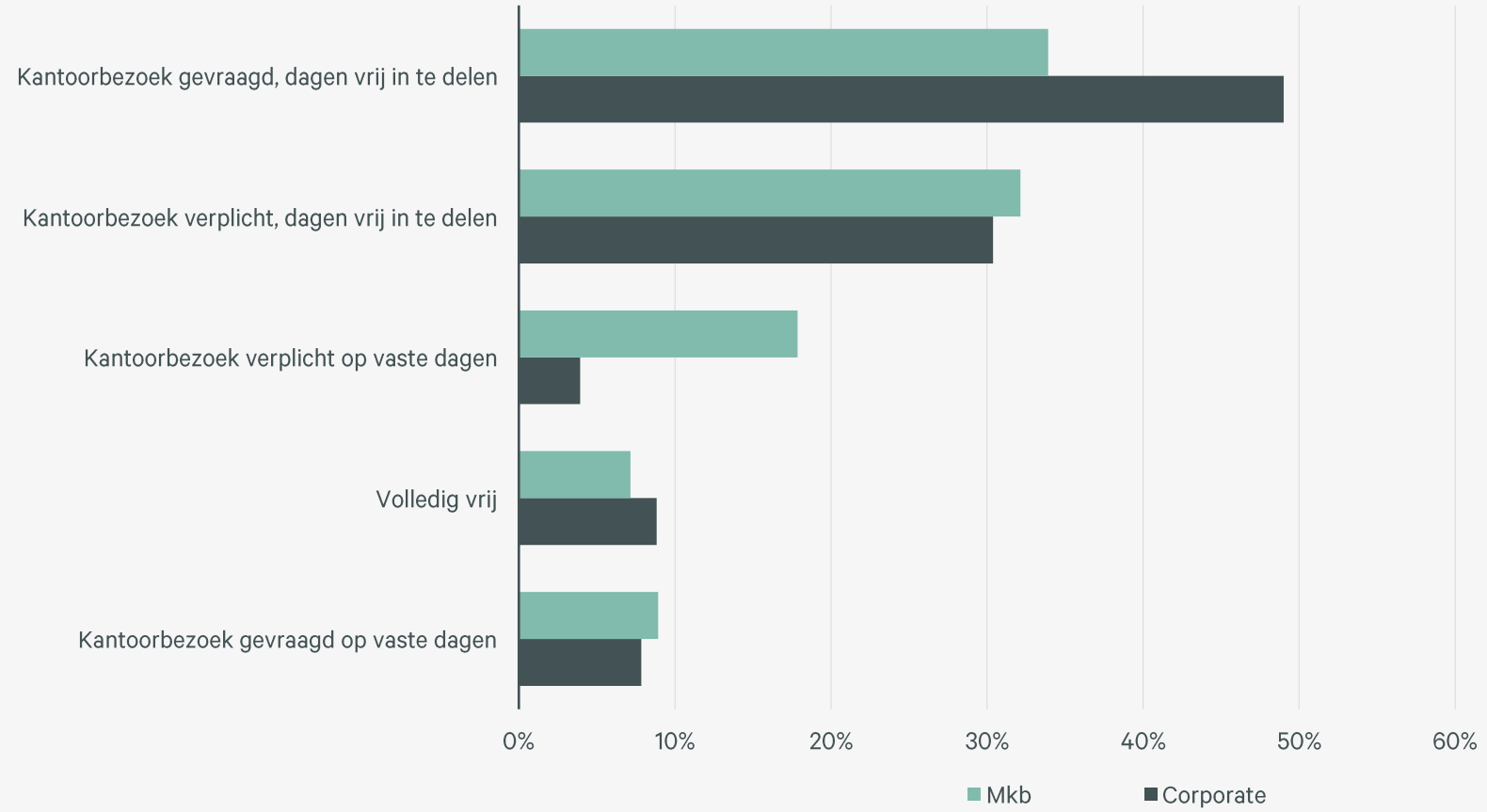
Corporates kiezen vrijheid voor de aanwezigheid op kantoor, het mkb kiest vaak voor structuur

In 2026 kiezen zowel corporates als het mkb het vaakst voor een beleid met verplicht kantoorbezoek, maar met vrije dagindeling voor werknemers. Corporates doen dit duidelijk vaker (49%) dan het mkb (34%). Verplichte aanwezigheid met vrij te kiezen dagen volgt bij beide op de tweede plaats, terwijl volledige vrijheid een uitzondering blijft.

Ten opzichte van 2025 leggen corporates en het mkb allebei meer sturing op. Bij corporates verliest volledige vrijheid terrein: van 15% naar 9%. De tussenvorm wint terrein: verplichte aanwezigheid, maar met vrije dagkeuze voor medewerkers. Dat wijst op een verschuiving naar gestuurde flexibiliteit, waarbij werknemers kaders krijgen maar hun planning zelf bepalen. Bij het mkb gaat het juist de andere kant op: verplichte aanwezigheid op vaste dagen groeit naar 18%, terwijl vrij indeelbare dagen teruglopen.

Zo laten corporates per saldo meer keuzevrijheid, terwijl het mkb aanstuurt op een vast ritme van kantoordagen. Inmiddels kiest bijna één op de vijf mkb-organisaties voor verplichte aanwezigheid op vaste dagen. Dit tegenover slechts 4% van de corporates. Het mkb hecht daarmee meer aan voorspelbaarheid en gezamenlijke aanwezigheid dan aan individuele flexibiliteit.

Hoeveel vrijheid hebben werknemers in het bepalen van kantoorbezoek?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

Handhaving van aanwezigheid op kantoor neemt toe, maar blijft bij het merendeel uit

Bij de meeste organisaties blijft het beleid rond kantoorbezoek in de praktijk onbewaakt. In 2026 monitort of handhaaft 43% van de corporates niets; bij het mkb loopt dit op tot 50%. Waar organisaties wel bijhouden, blijft ingrijpen vaak uit. Volledig handhaven, dus zowel monitoren als optreden, komt bij beide groepen het minst voor.

Vergeleken met 2025 valt vooral de stijging van volledige handhaving op. Bij corporates is dit aandeel ruim verdubbeld van 6% naar 14% en bij het mkb nam het toe van 16% naar 20%. Tegelijk daalde het aandeel corporates zonder monitoring, terwijl dat bij het mkb juist verder groeide naar 50%. Binnen het mkb tekent zich zo een tweedeling af: een deel professionaliseert de handhaving, een ander deel ziet er volledig van af, terwijl corporates als geheel richting actievere handhaving bewegen.

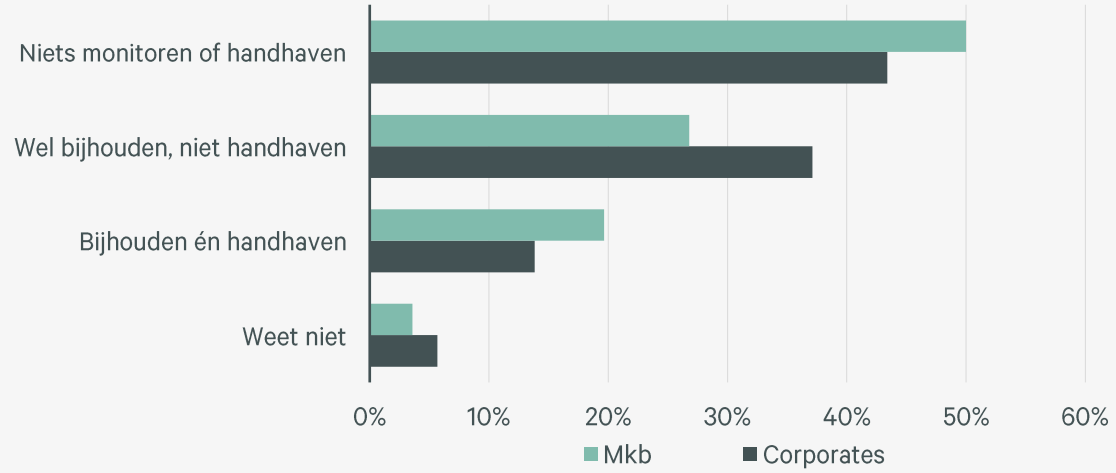
Corporates diversifiëren controle, het mkb houdt vast aan de manager

Corporates en het mkb monitoren kantoorbezoek in 2026 op duidelijk verschillende manieren. Van de mkb-organisaties die wél monitoren, leunt de helft op de manager. Corporates spreiden hun controle juist over meerdere kanalen. Een toegangscontrole is de belangrijkste vorm, gevolgd door monitoring door managers en IT-registratie.

Vergeleken met 2025 groeit het gebruik van een boekingssysteem. Die groei is het sterkst bij het mkb: van 11% naar 23%. Dit tegenover een stijging naar 10% bij corporates. Monitoring door de manager daalt licht bij corporates en blijft bij het mkb nagenoeg stabiel, terwijl badges bij het mkb juist terrein verliezen.

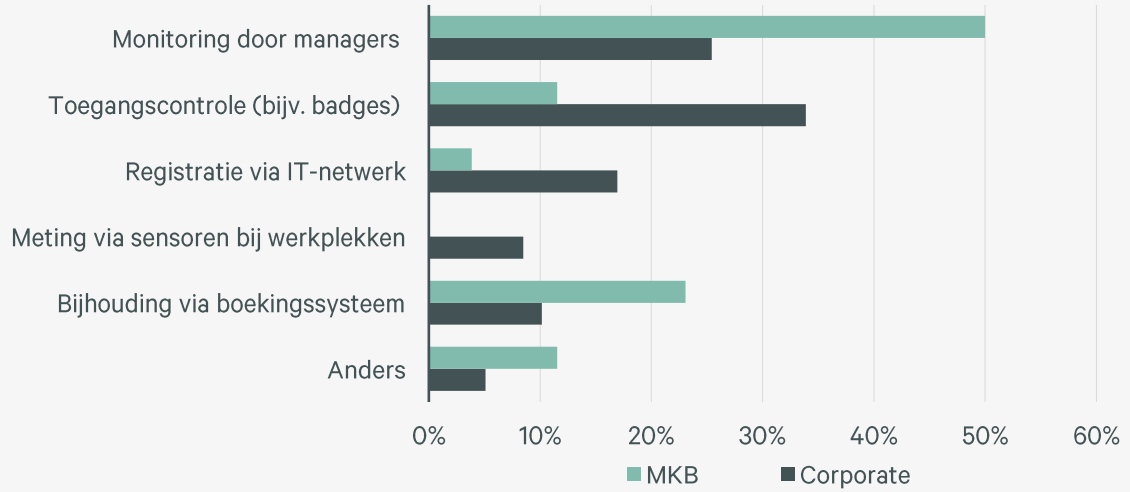
Beide groeien dus richting lichtere, digitale registratie, maar het verschil blijft. Waar het mkb vertrouwt op de manager, hanteren corporates verschillende meetmethodes.

Wordt er gemonitord of gehandhaafd of werknemers zich houden aan het beleid voor hybride werken?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

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



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

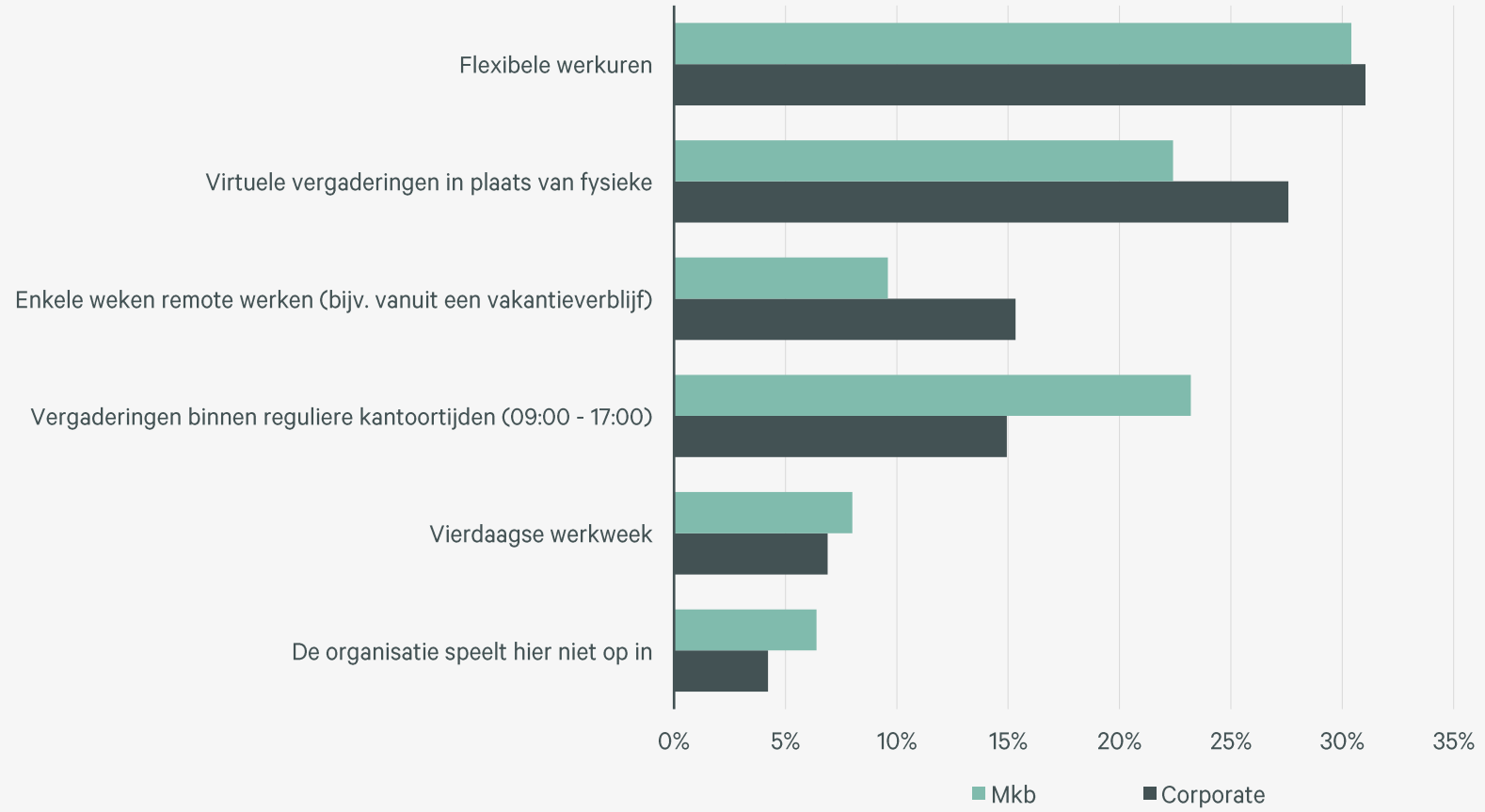
© 2026 CBRE, INC.

Flexibele werkuren blijven koploper, virtuele vergaderingen verliezen terrein

Flexibele werkuren blijven in 2026 de meest toegepaste maatregel voor de werk-privébalans. Ongeveer 30% van zowel corporates als het mkb past dit toe. Daarna lopen de keuzes uiteen: bij corporates volgen virtuele vergaderingen op de tweede plaats, terwijl het mkb net iets vaker kiest voor vergaderingen binnen reguliere kantoortijden dan voor virtuele opties.

Ten opzichte van 2025 verliezen virtuele vergaderingen bij corporates terrein. Waar ze toen nog gelijk opgingen met flexibele werkuren, nemen die laatste nu de koppositie in. Bij het mkb valt de vierdaagse werkweek op: het aandeel verdubbelde naar 8%. Nog beperkt, maar de opmars is duidelijk. Zo zoeken corporates hun balansbeleid vooral in flexibiliteit en virtuele opties, terwijl het mkb meer vasthoudt aan gestructureerde werktijden.

Welke maatregelen hanteert jouw organisatie met betrekking tot de werk-privébalans van medewerkers?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

03

Kantoorbezetting en verwachting

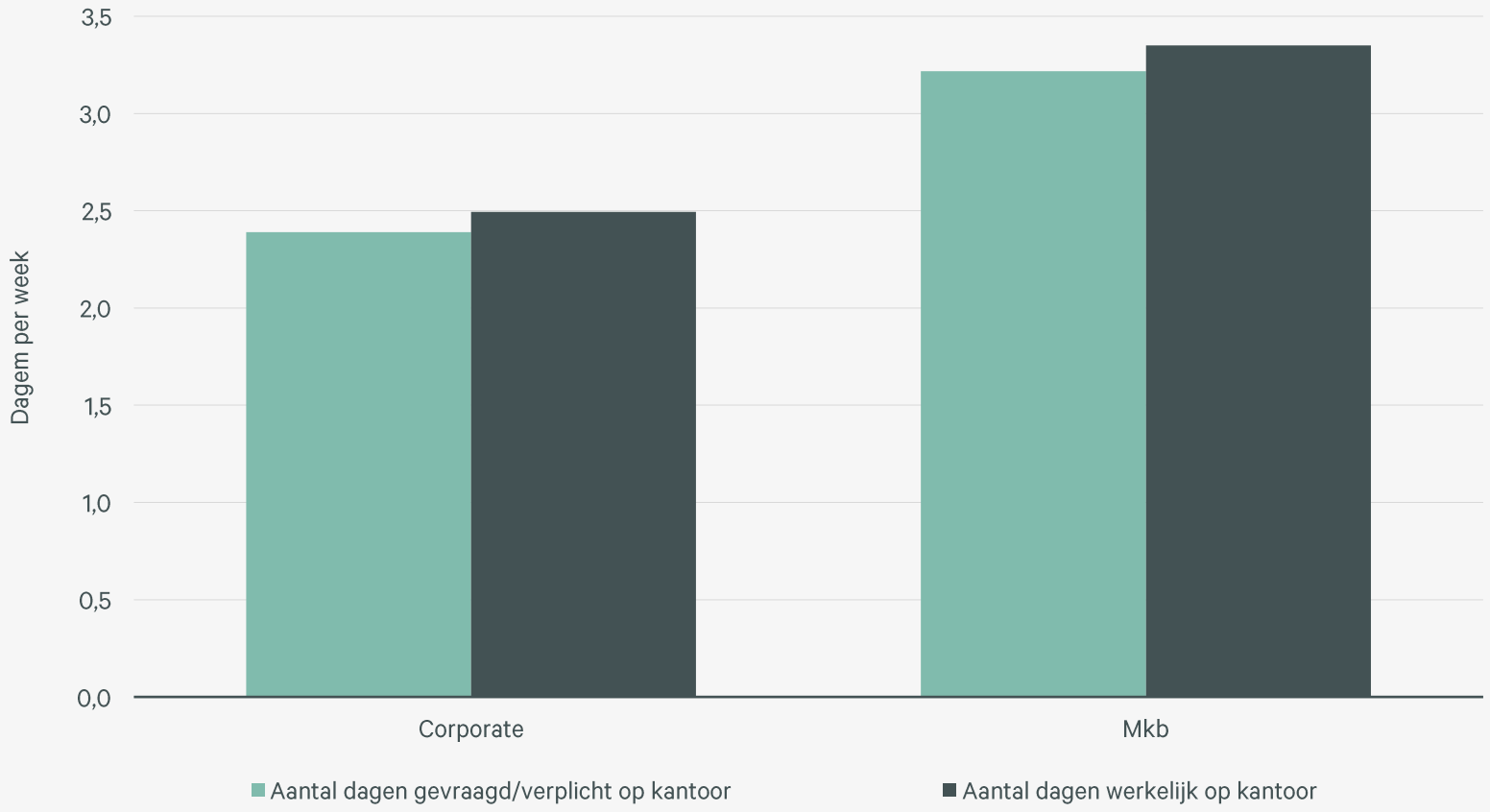
Werkelijke kantoordagen wijken nauwelijks af van het beleid

Medewerkers van corporates zijn in 2026 gemiddeld 2,5 dagen per week daadwerkelijk op kantoor, terwijl het beleid 2,4 dagen voorschrijft. Bij het mkb ligt de praktijk met 3,4 dagen eveneens boven het beleid van 3,2 dagen. Voor beide groepen geldt dat medewerkers vaker op kantoor werken dan het beleid vereist. Bij corporates is dat een omslag: in 2025 vroeg het beleid nog 2,7 dagen en bleef de feitelijke aanwezigheid met 2,6 dagen daar net onder.

De marge tussen praktijk en beleid is bij het mkb iets groter dan bij corporates (0,2 tegenover 0,1 dag). Daar lag de praktijk ook in 2025 al boven het beleid (3,2 tegen circa 3 dagen). Het mkb blijft daarmee niet alleen de groep met de hoogste kantooraanwezigheid, maar ook degene waar medewerkers het duidelijkst uit zichzelf vaker naar kantoor komen dan het beleid vraagt.

Dit past bij het karakter van veel mkb-organisaties. Zij zijn kleiner, hebben een sterkere aanwezigheidscultuur en een minder geformaliseerd hybride beleid. Medewerkers werken er daardoor van nature vaker op kantoor.

Hoeveel dagen per week zijn medewerkers gevraagd/verplicht op kantoor te werken en hoeveel dagen zijn zij werkelijk aanwezig op kantoor?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

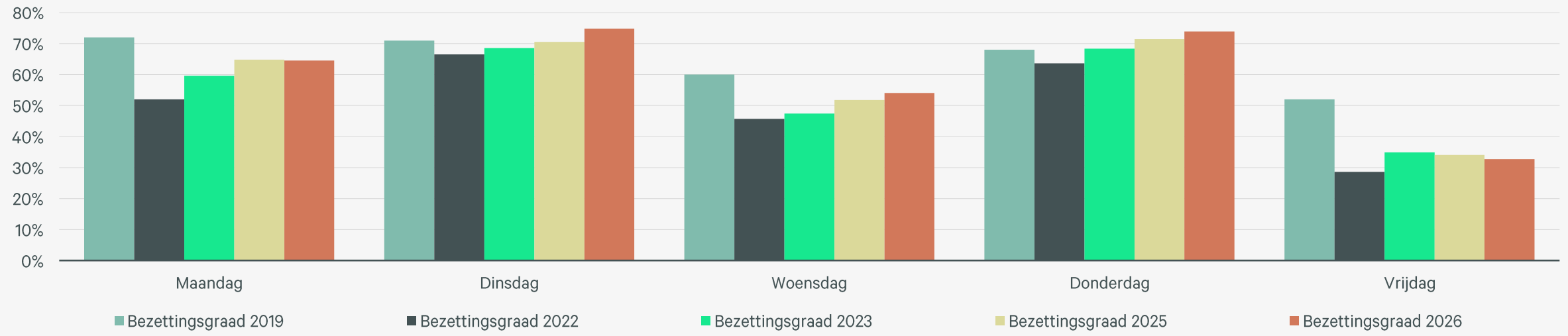
Kantoorbezetting groeit door, piekdagen boven het niveau van vóór corona

In 2019 lag de bezetting gedurende de week nog dicht bij elkaar: maandag was met 72% de drukste dag en zelfs vrijdag kwam nog boven een bezettingsgraad van 50% uit. Dat vlakke patroon is verdwenen. De bezetting concentreert zich nu op dinsdag en donderdag. Maandag volgt op afstand, woensdag valt daar nog onder. Vrijdag geldt in de praktijk als thuiswerkdag.

Na de terugval in 2022 is het herstel vooral op de drukke dagen zichtbaar. Op dinsdag en donderdag ligt de bezettingsgraad inmiddels boven het niveau van vóór de pandemie. Tussen 2025 en 2026 loopt die piek verder op: dinsdag van 71% naar 75% en donderdag van 71% naar 74%, terwijl vrijdag verder afzakt naar 33%. Beide piekdagen liggen nu boven die van 2019 met 71% en 68%, waardoor kantoren op deze dagen tegen hun capaciteitsgrens aanlopen. Maandag en woensdag blijven nog altijd onder 2019. Vrijdag is met een bezettingsgraad van ongeveer een derde gehalveerd ten opzichte van 2019. De kantoorweek is daarmee in de praktijk teruggebracht tot drie of vier dagen.

Voor de huisvestingsvraag is niet het weekgemiddelde bepalend, maar de piek: ramingen na de pandemie gingen uit van het gemiddelde, terwijl organisaties hun kantoor dimensioneren op de drukste dagen. Zolang vrijwel iedereen op dinsdag en donderdag naar kantoor komt, kan er nauwelijks kantoorruimte worden afgestoten. Dat vaste weekritme verklaart waarom de structurele teruggave van kantoormeters bij veel bedrijven beperkt is gebleven.

Ontwikkeling van de kantoorbezettingsgraad sinds 2019



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

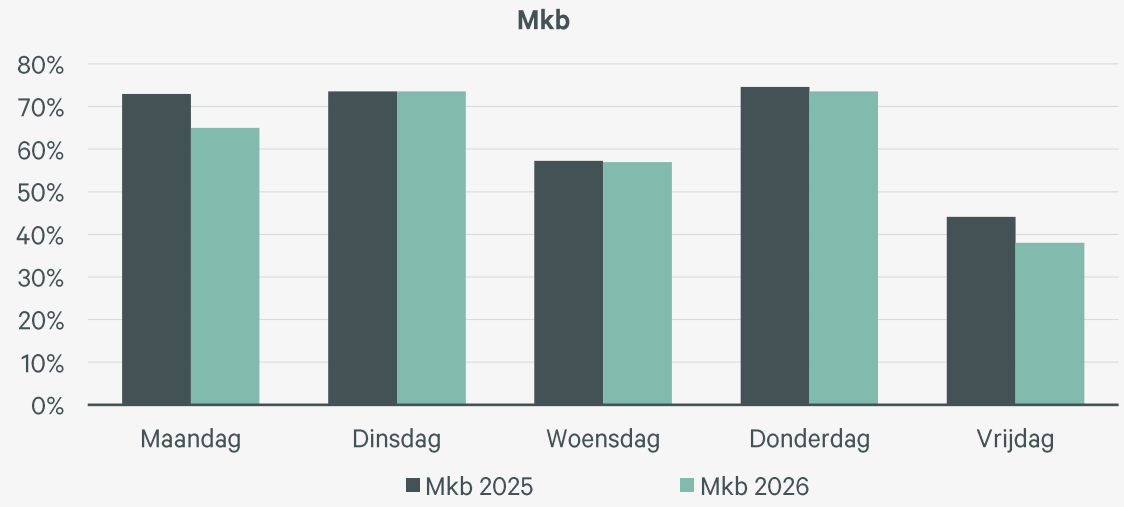
Corporates halen het mkb in op piekdagen, mkb-bezetting daalt op de randdagen

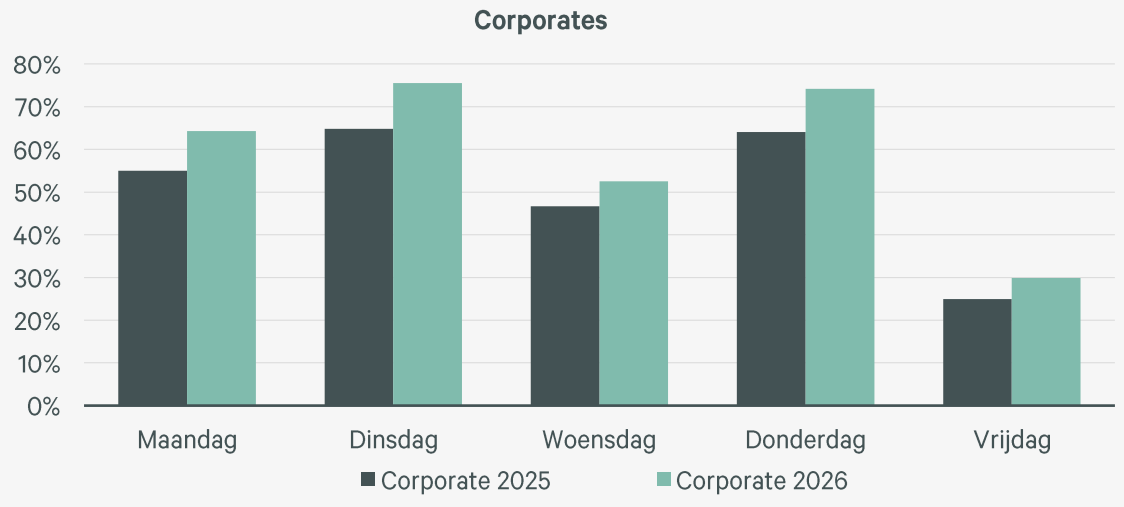
Dinsdag en donderdag blijven de piekdagen voor kantoorbezetting, bij corporates en bij het mkb. Bij corporates loopt de bezetting tijdens de piekdagen op tot ruim 74%, met dinsdag als hoogtepunt op 76%. Maandag en woensdag kennen een duidelijk lagere opkomst; vrijdag is met 30% de rustigste dag. Bij mkb-organisaties is het patroon vergelijkbaar: een piek op dinsdag en donderdag, de laagste opkomst op vrijdag. Beide groepen vertonen zo een kamelenbult, met een dip in het midden van de week.

In 2026 ligt de bezetting bij corporates op alle dagen hoger dan een jaar eerder, met de grootste verschillen op de piekdagen (dinsdag van 65% naar 76%). Bij mkb-organisaties wijst het beeld de andere kant op. De bezetting ligt daar vooral aan het begin en einde van de week lager, terwijl het midden van de week nagenoeg gelijk blijft. Over de hele week gemeten stijgt de bezettingsgraad bij corporates van 51% naar 59%, terwijl die bij het mkb daalt van 65% naar 61%. Ook op vrijdag lopen de lijnen uiteen: corporates gaan van 25% naar 30%, het mkb zakt van 44% naar 38%.

Deze verschillen suggereren een mogelijke toenadering tussen beide groepen. In 2025 lag de bezetting bij corporates op elke dag van de week onder die van het mkb. In 2026 is dat beeld verschoven: op de piekdagen is de bezettingsgraad bij corporates juist hoger. Alleen op maandag, woensdag en vrijdag houdt het mkb nog een voorsprong.

Wat is de gemiddelde bezettingsgraad van werkplekken er de verschillende dagen van de week?





Bron: CBRE Occupier Panel 2026. De populatie deelnemers verschilt per jaar; jaarvergelijkingen zijn daarom indicatief.

© 2026 CBRE, INC.

Het mkb ziet groei in kantoorruimte, corporates zien afname

Voor de komende vijf jaar verwacht een groot deel van de organisaties een gelijkblijvende kantoorbehoefte. Rond de 40 tot 45% van zowel corporates als het mkb voorziet geen verandering. Buiten dat gelijke scenario verschilt de koers echter sterk.

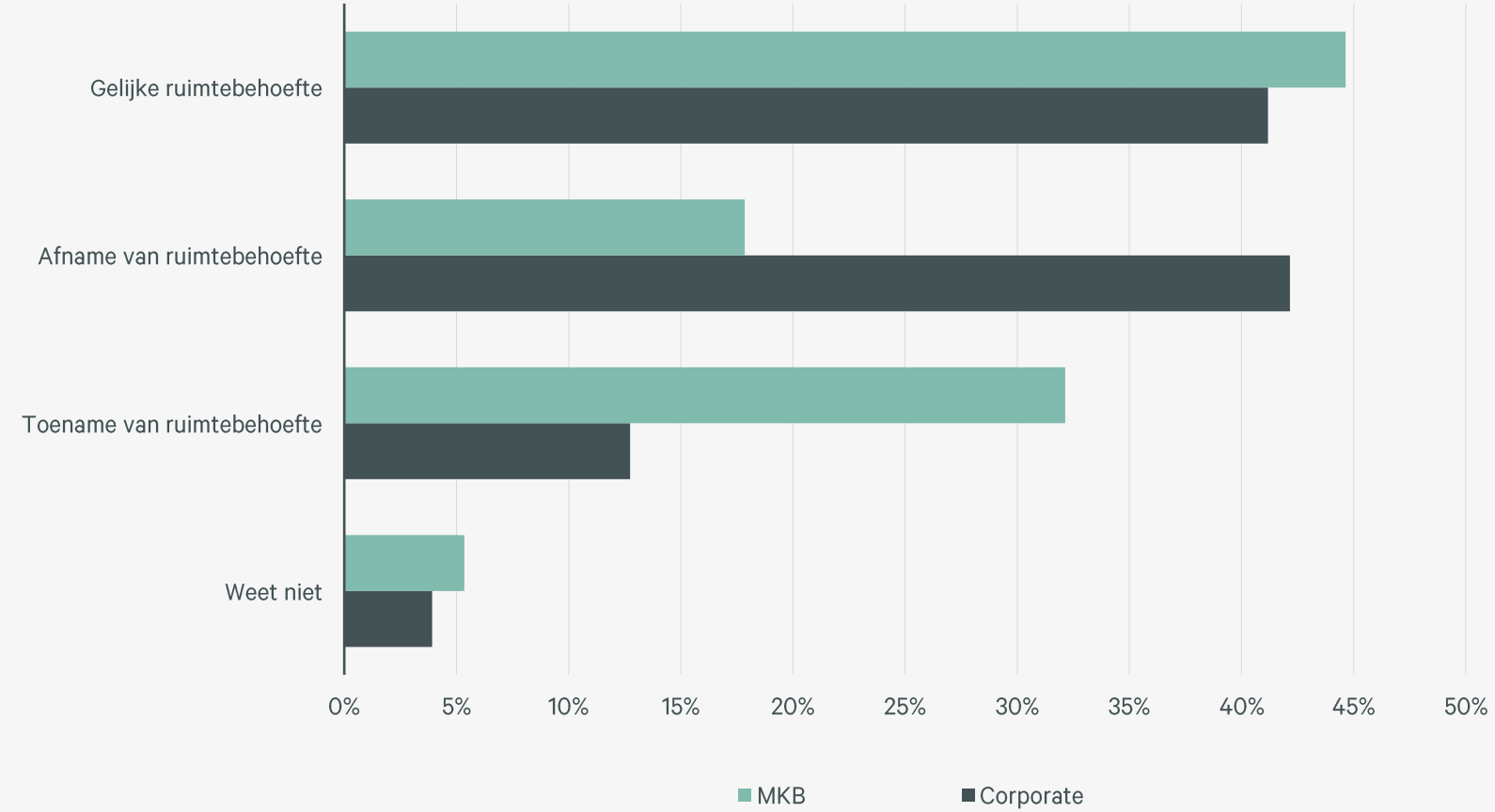
Bij corporates weegt een afname van de ruimte bijna even zwaar als een gelijke behoefte, met 42% die minder vierkante meters verwacht tegenover slechts 13% die groei voorziet. Bij mkb-organisaties ligt dit precies omgekeerd: hier rekent 32% juist op meer ruimte, tegenover 18% dat een afname verwacht.

Die omgekeerde verhouding valt op. Corporates koersen op afname of stabilisatie van de portefeuille. Stabilisatie won het afgelopen jaar aan gewicht: de verwachte afname in kantoorruimte daalde van 55% in 2025 naar 42% nu, terwijl de groeiverwachting licht opliep van 12% naar 13%. Bij het mkb is groei de op één na meest genoemde verwachting.

Dit sluit aan bij een bredere trend waarin grotere organisaties hun vastgoedportefeuille steeds kritischer tegen het licht houden, terwijl kleinere en middelgrote bedrijven zich juist in een fase van opschaling bevinden en kantoorruimte nodig hebben om die groei te faciliteren.

De groeivraag naar kantoorruimte komt daarmee vooral uit het mkb, terwijl corporates hun portefeuille eerder verkleinen of in stand houden. Beide groepen zetten daarmee minder uitgesproken in op krimp dan een jaar eerder.

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



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

Werkplekratio daalt verder, maar de verwachte afname vlakt af

De werkplek/werknemer-ratio blijft in 2026 met gemiddeld 69% nagenoeg gelijk aan vorig jaar. Er is dus nog steeds gemiddeld één werkplek beschikbaar voor elke anderhalve medewerker.

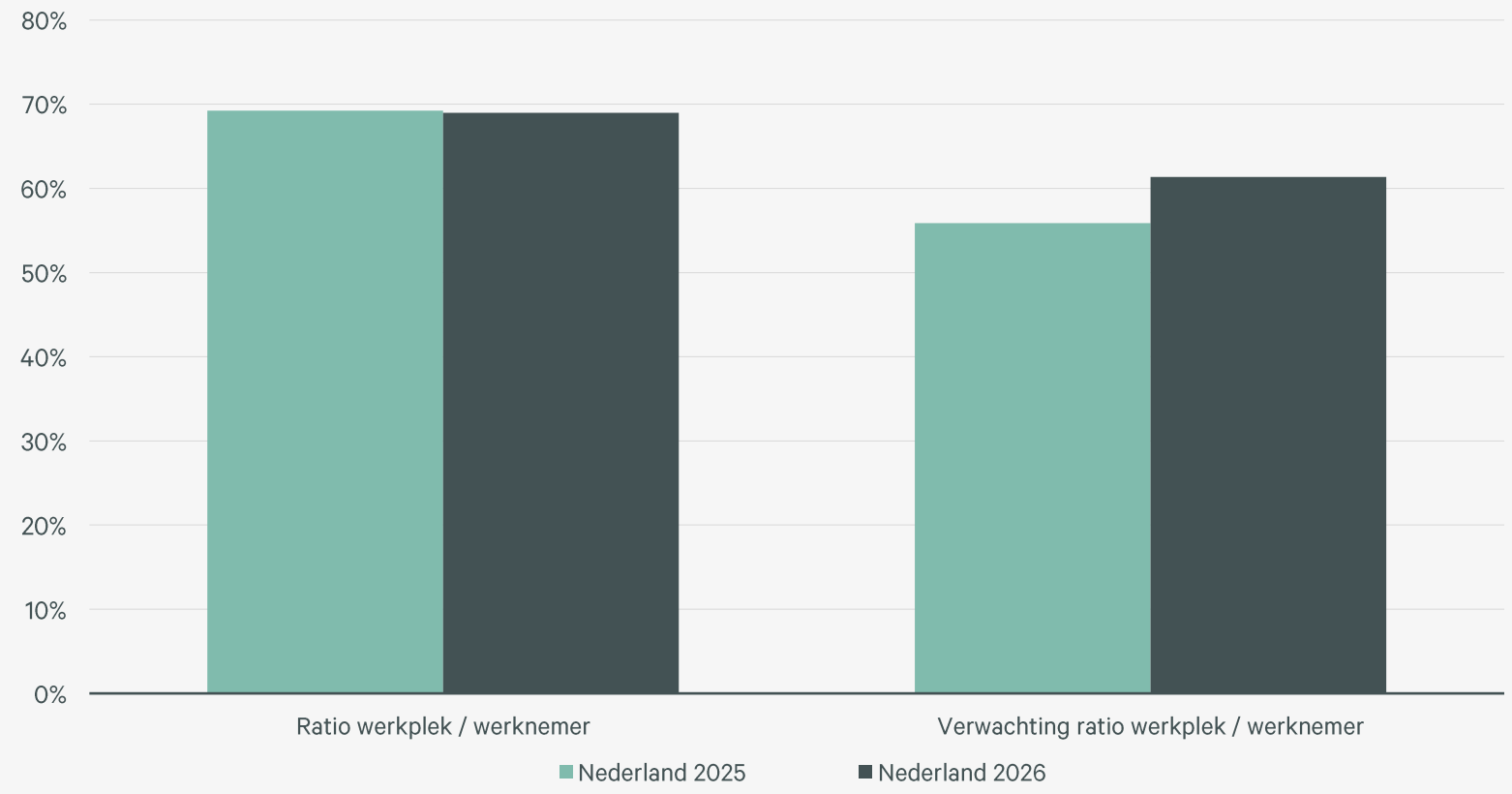
Vooruitkijkend verwachten organisaties dat dit percentage in de komende vijf jaar daalt naar circa 61%, een relatieve afname van ongeveer 11%. Die verwachte afname is opnieuw kleiner dan vorig jaar, toen organisaties nog een reductie van ongeveer 19% voorzagen.

Daarmee zet een meerjarige trend door: de verwachte afname krimpt elk jaar. Dat komt vooral doordat meer medewerkers naar kantoor komen dan organisaties aanvankelijk verwachtten, waardoor zij de werkplekbehoefte naar boven bijstellen.

Organisaties passen hun werkplekinrichting nog steeds aan op hybride werken, maar in een steeds lager tempo. Het effect van hybride werken lijkt zijn plafond te hebben bereikt. Jaar op jaar verwachten organisaties namelijk een kleiner effect op de werkplekbehoefte.

Bovendien zijn de piekdagen steeds drukker. Doordat dinsdag en donderdag voller raken, moeten organisaties voldoende werkplekken aanhouden voor die piekmomenten, waardoor er nauwelijks nog ruimte is om verder te reduceren.

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



Bron: CBRE Occupier Panel 2026 en CBRE Occupier Panel 2025

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

© 2026 CBRE, INC.

04

Duurzaamheid

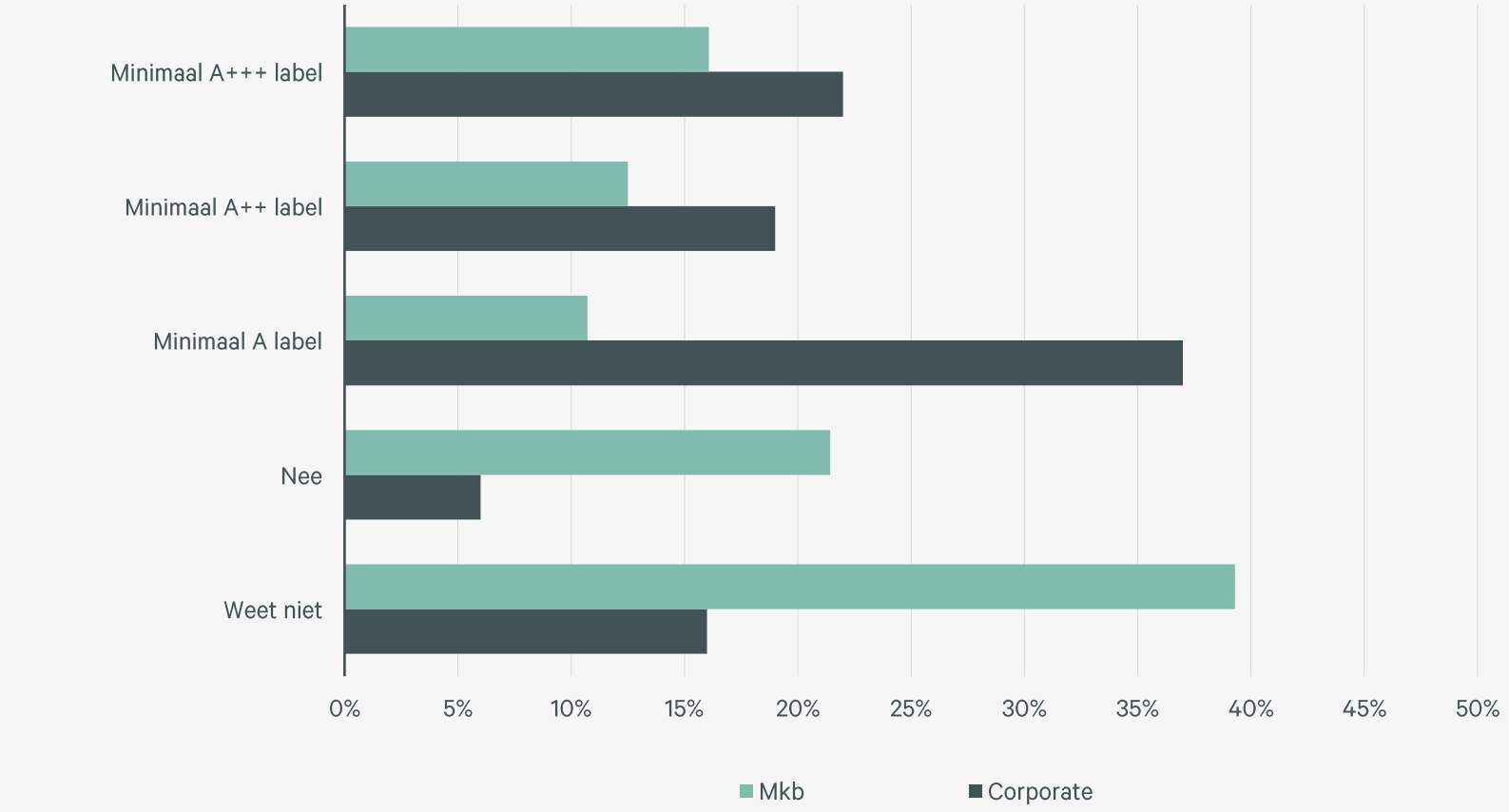
Energielabel weegt zwaar bij corporates, het mkb blijft verdeeld

Energielabels zijn voor corporates uitgegroeid tot een vaste toets bij de keuze voor kantoorruimte, terwijl het mkb hier veel minder eenduidig mee omgaat. 78% van de corporates weegt een energielabel mee bij de aanhuur- of aankoopbeslissing. Een A-label geldt daarbij als duidelijke ondergrens, maar de voorkeur gaat uit naar de hogere klassen. Bij het mkb ligt dat anders, want iets minder dan vier op de tien bedrijven houden rekening met een label, terwijl een even grote groep van 39% dat simpelweg niet weet.

In 2026 tekent zich zo'n duidelijk contrast af. Bij corporates weegt het overgrote deel een label mee en komt het weinig voor dat een bedrijf er geen rekening mee houdt of het niet weet. Bij het mkb is dat beeld veel verdeelder: ruim één op de vijf bedrijven houdt bij de keuze zelfs geen rekening met een energielabel.

Corporates vertalen hun duurzaamheidsstrategie dus in concreet beleid, gericht op de hoogste labelklassen. Bij het mkb is een energielabel nog geen vaste factor in de besluitvorming. Bewuste afweging en onzekerheid wegen er even zwaar, terwijl een deel het label helemaal buiten beschouwing laat.

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



Bron: CBRE Occupier 2026

© 2026 CBRE, INC.

Corporates schuiven doeljaar voor klimaatneutraliteit op, het mkb heeft vaak nog geen tijdpad

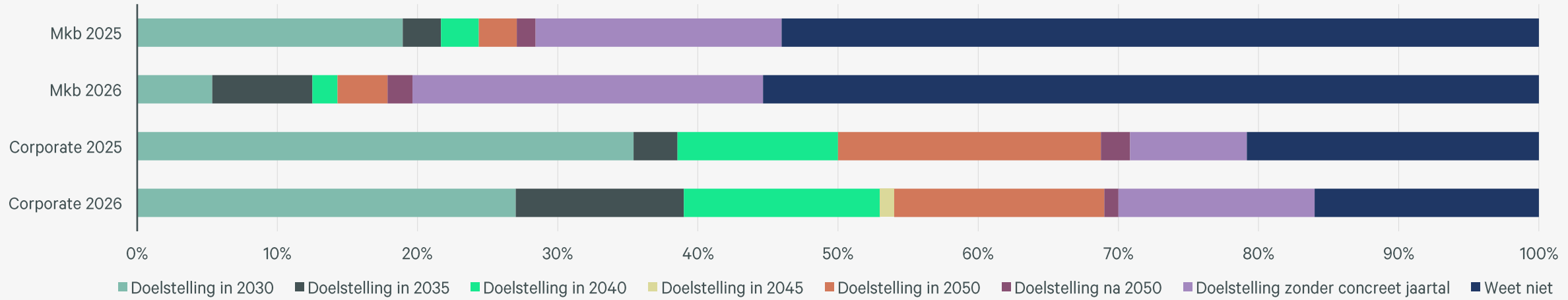
Corporates en het mkb verschillen sterk in hoe concreet hun doelstelling voor klimaatneutraliteit is. Bij corporates noemt de meerderheid een specifiek doeljaar, met 2030 als meest genoemde optie (27%). Bij het mkb ontbreekt dat tijdpad grotendeels; ruim de helft weet niet welk jaar van toepassing is, terwijl een groeiende groep wel een ambitie heeft maar geen jaartal.

Ten opzichte van vorig jaar valt bij corporates vooral op dat zij hun doeljaar opschuiven. Ze blijven een concreet jaar noemen, maar het zwaartepunt verschuift naar achteren. Het aandeel voor 2030 daalt van 35% naar 27%, terwijl 2035 en 2040 terrein winnen. Bij het mkb beweegt het de andere kant op. Minder bedrijven noemen een specifiek jaar en de onzekerheid groeit, zowel bij de groep die het niet weet als bij bedrijven die wel een ambitie hebben maar nog geen datum.

Daarmee groeit de kloof. Bij het mkb vormen het niet weten en het ontbreken van een jaartal samen ruim acht op de tien antwoorden, tegenover zo'n drie op de tien bij corporates. Voor de vastgoedmarkt tekent zich zo een tweedeling af in de vraag naar duurzame huisvesting. Corporates werken met een concreet tijdpad, dat wel steeds verder opschuift. Het mkb moet de stap van ambitie naar concrete planning nog grotendeels maken.

Een belangrijke verklaring ligt in de regelgeving. De CSRD dwingt grote organisaties om hun klimaatdoelen concreet te rapporteren, terwijl het mkb daar grotendeels buiten valt. Dat verklaart een groot deel van het verschil in concreetheid. Tegelijk nam de druk op de korte termijn in 2025 af, doordat het Omnibus-pakket de rapportageplicht voor een deel van de bedrijven met twee jaar uitstelde en de reikwijdte versmalde. Dat gaf vooral corporates ruimte om doeljaren naar achter te verschuiven.

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



Bron: CBRE Occupier Panel 2026 en CBRE Occupier Panel 2025

**Verwijst naar het streven om de netto-uitstoot van broeikasgassen te reduceren tot nul / *2045 is dit jaar nieuw toegevoegd aan de antwoordopties*

© 2026 CBRE, INC.

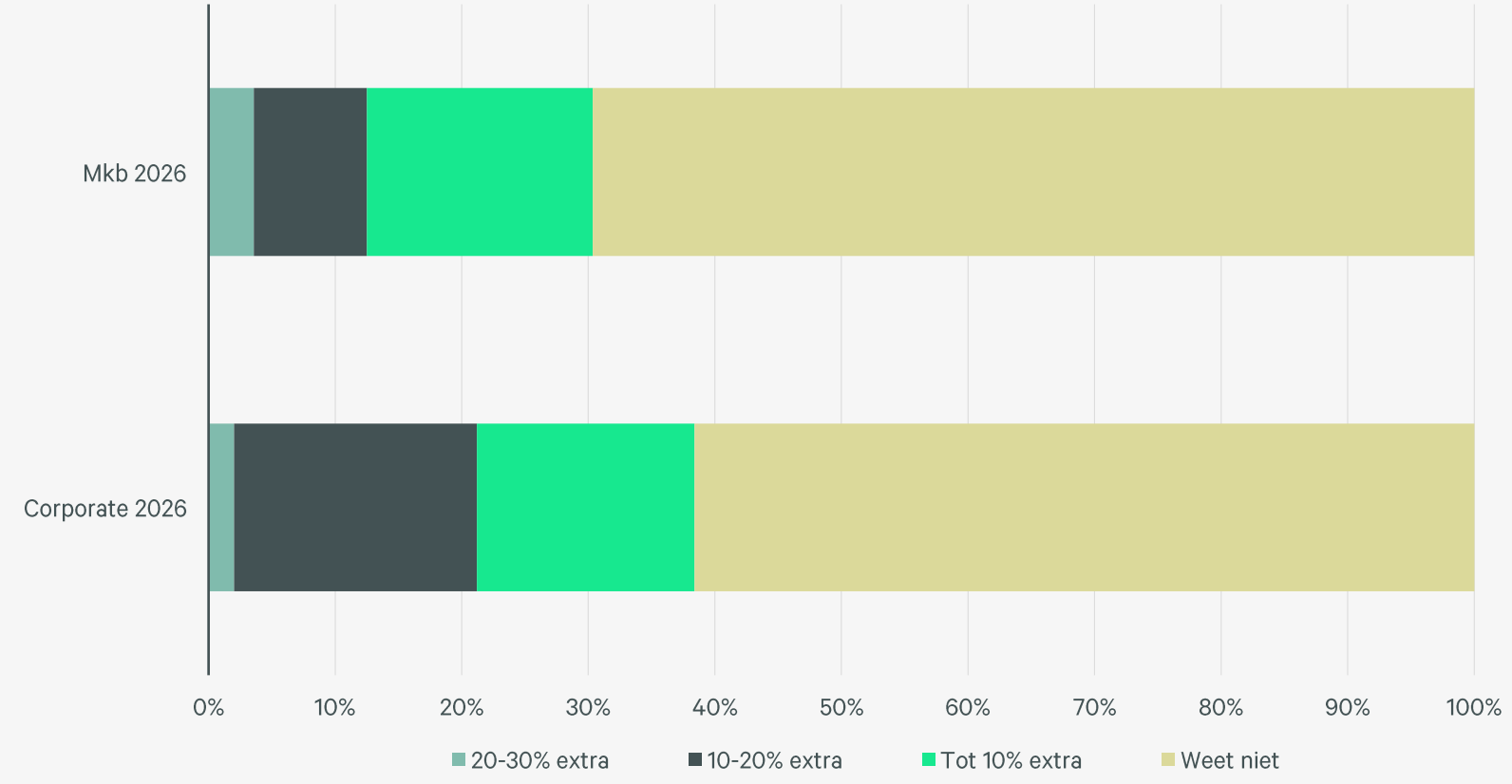
Groene premie nog weinig ingeprijsd, kleine voorhoede vooral bij corporates

Hoeveel extra huur een organisatie wil betalen voor een CO_2-neutraal kantoor, blijft voor de meeste bedrijven een open vraag. Bij het mkb verbindt 70% er geen percentage aan, bij corporates is dit 62%. Die grote onzekerheid laat zien dat er nog geen duidelijke marktprijs voor duurzaamheid bestaat. Veel bedrijven hebben simpelweg geen beeld van wat een groen gebouw hun extra waard is.

De bedrijven die wel een percentage noemen, verschillen sterk. Corporates mikken hoger. 19% is bereid 10% tot 20% extra te betalen, tegenover 9% bij het mkb. Bij het mkb blijft een bescheiden premie tot 10% het vaakst genoemd, door 18% van de bedrijven. Corporates zijn dus niet alleen vaker bereid te betalen, maar ook tot een hogere premie.

De markt bestaat uit een grote meerderheid die geen premie noemt en een kleine voorhoede, vooral bij corporates, die daar wel een premie voor overheeft. Voor eigenaren en beleggers betekent dit dat de meerwaarde van duurzaamheid zich nog niet in één prijs voor een CO_2-neutraal gebouw laat vatten, maar vooral in concrete, meetbare kenmerken.

Hoeveel extra is uw organisatie bereid te betalen voor een CO_2-neutraal kantoorgebouw ten opzichte van een vergelijkbaar niet-CO_2-neutraal gebouw?



Bron: CBRE Occupier 2026

© 2026 CBRE, INC.

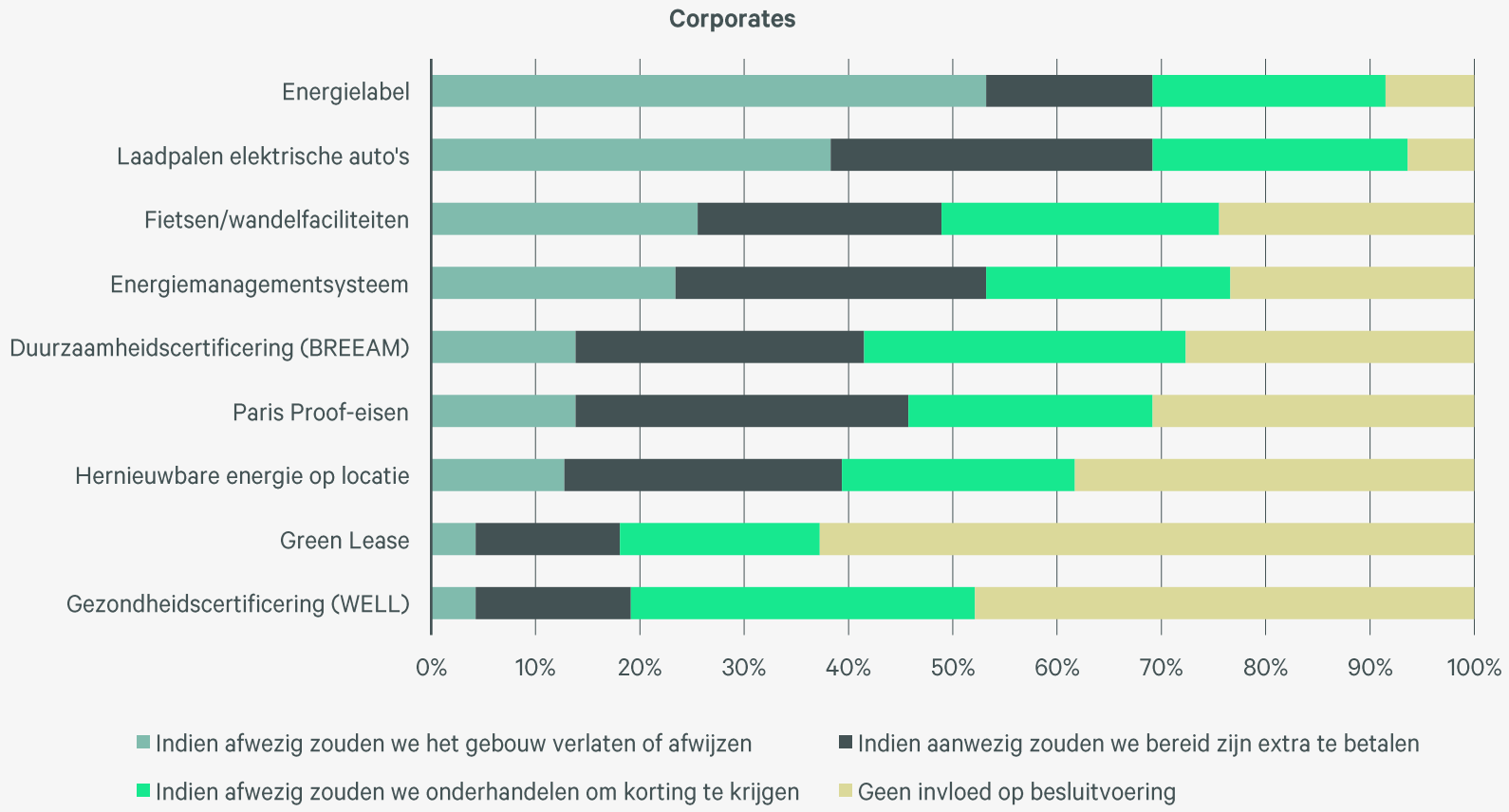
Energielabel en laadpalen zijn harde eisen, certificeringen een onderhandelingspunt

Voor corporates zijn vooral de harde, meetbare kenmerken bepalend. Een goed energielabel is veruit de belangrijkste eis: 53% wijst een gebouw zonder goed label af of verlaat dat pand. Laadpalen voor elektrische auto's volgen op afstand (38%), met fiets- en wandelfaciliteiten (26%) als derde. Ontbreken deze kenmerken, dan valt een gebouw voor een deel van de corporates simpelweg af. Wetgeving versterkt dit beeld. De *Energy Performance of Buildings Directive (EPBD)* schrijft bij nieuwbouw en ingrijpende renovatie laadpunten voor bij één op de tien parkeerplaatsen. Bij de helft van de parkeerplaatsen legt de EPBD bovendien leidingwerk aan. In Nederland geldt daarnaast de energielabelplicht van minimaal C voor kantoren, met een nieuw labelsysteem in aantocht.

Waar corporates bereid zijn extra te betalen, gaat het vooral om prestatie- en gebruikskenmerken. De betalingsbereidheid is het hoogst voor Paris Proof-eisen (32%), laadpalen (31%) en een energiemanagementsysteem (30%), gevolgd door hernieuwbare energie op locatie (27%). Energiemanagement is inmiddels wettelijk verplicht voor grote utiliteitsgebouwen, waardoor die betalingsbereidheid snel aan betekenis verliest.

Bij certificeringen ligt het anders. Ontbreekt een gezondheidscertificering (WELL) of een duurzaamheidscertificering (BREEAM), dan bedingen respectievelijk 33% en 31% van de corporates een huurkorting. Certificaten gelden voor corporates dus meer als onderhandelingspunt dan als harde eis. Waardevol, maar geen dealbreaker. WELL levert op hoge niveaus de meest zichtbare waarde voor gebruikers op het gebied van gezondheid en welzijn, maar corporates stellen het zelden als harde eis. Een green lease speelt de kleinste rol in de besluitvorming.

Welke ESG-kenmerken hebben invloed bij de huisvestingsbeslissingen van uw organisatie?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

Ook bij het mkb zijn label en laadpalen bepalend, de rest is een prijskwestie

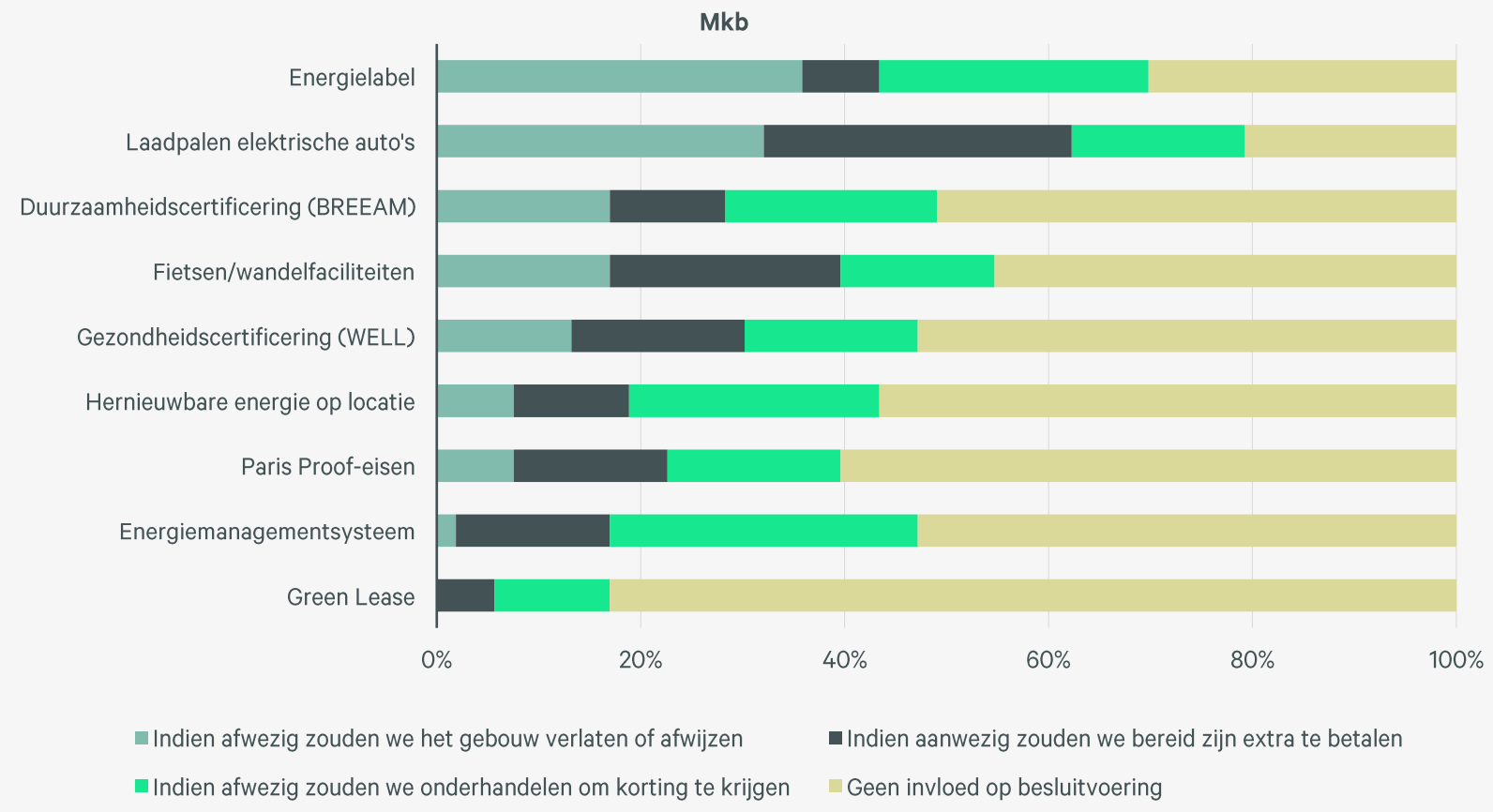
Ook bij het mkb draait het vooral om de harde, meetbare kenmerken, al wegen ze minder zwaar dan bij corporates. Een goed energielabel is de belangrijkste eis: 36% wijst een gebouw zonder goed label af of verlaat deze betrekking. Laadpalen voor elektrische auto's volgen kort daarop met 32%. De overige kenmerken spelen nauwelijks een rol: bij de meeste daarvan heeft ruim de helft van het mkb geen uitgesproken voorkeur.

Bij het mkb gaat de betalingsbereidheid vooral uit naar praktische voorzieningen. Laadpalen (30%) en fiets- en wandelfaciliteiten (23%) springen er daarbij het meest uit. Voor het energielabel is die betalingsbereidheid juist laag (8%); het mkb ziet een goed label als voorwaarde om te kiezen, niet als iets om extra voor te betalen.

Bij een aantal andere kenmerken draait het niet om afwijzen of extra betalen, maar om onderhandelen. Ontbreekt een energiemanagementsysteem (30%), hernieuwbare energie op locatie (25%) of een duurzaamheidscertificering zoals BREEAM (21%), dan bedingt het mkb daarvoor eerder een huurkorting dan dat het het gebouw afwijst. Voor die kenmerken is verduurzaming dus vooral een prijskwestie.

Een *green lease* speelt bij het mkb vrijwel geen rol: ruim vier op de vijf organisaties zeggen dat het de keuze niet beïnvloedt en niemand wijst een gebouw af als het ontbreekt.

Welke ESG-kenmerken hebben invloed bij de huisvestingsbeslissingen van uw organisatie?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

05

AI-adoptie en kantoorgebruik

AI: experimenteren met werk en processen, kantoor als facilitator

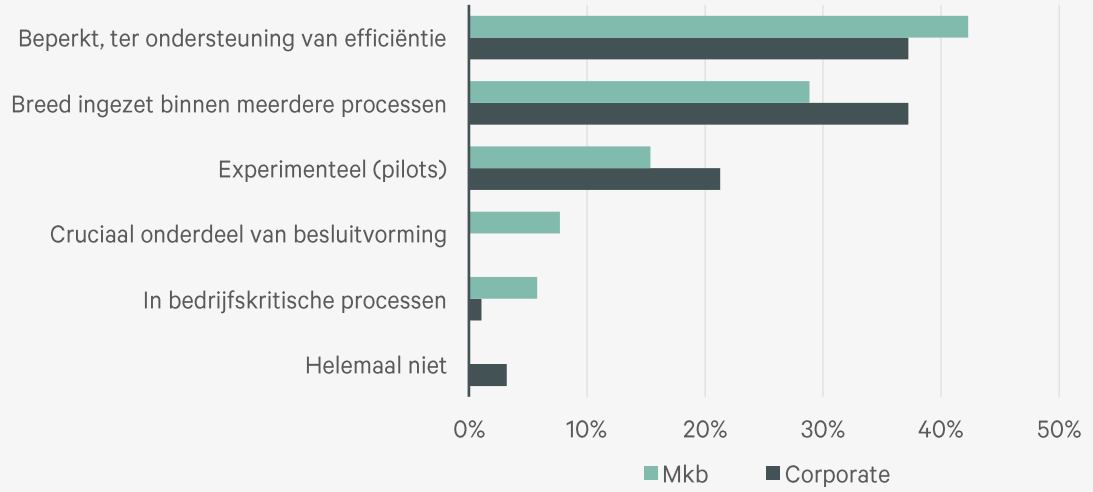
AI is dit jaar voor het eerst als thema opgenomen in het Occupier Panel. Het heeft bij de meeste organisaties al een vaste plek in de werkprocessen. Generatieve AI zit in de opschalingsfase, terwijl agentic AI aan het begin van een eigen adoptiecurve staat. Die golf raakt vooral de inrichting van het kantoor en de rol van samenwerking, niet het volume. Dat roept een nieuwe vraag op. Bepaalt het kantoor nog waar en hoe organisaties AI inzetten, of ontwikkelt dat gebruik zich los van de werkplek? De antwoorden lopen sterk uiteen tussen corporates en het mkb.

Corporates zetten generatieve AI ongeveer even vaak beperkt als breed in (beide 37%), terwijl het mkb vaker bij beperkte toepassing blijft dan bij brede inzet (42% tegenover 29%). Dat wijst erop dat het mkb gemiddeld nog een stap eerder in het adoptieproces staat.

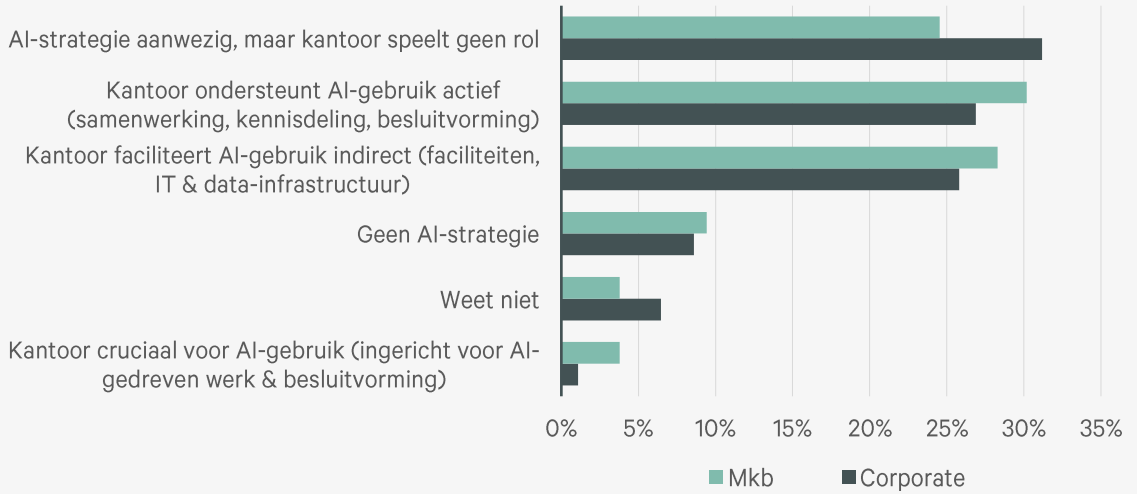
Bij corporates experimenteert 21% nog met GenAI, tegenover 15% bij het mkb. De inzet in bedrijfskritische processen en besluitvorming blijft bij beide vooralsnog bescheiden.

Bijna alle organisaties hebben inmiddels een AI-strategie en bij de meesten speelt het kantoor daarin een belangrijke rol. Bij corporates ziet ruim de helft het kantoor AI-gebruik actief ondersteunen of indirect faciliteren; bij het mkb geldt dat voor ruim zes op de tien organisaties. Toch ziet 31% van de corporates geen rol voor het kantoor, de grootste afzonderlijke categorie. Bij het mkb ligt dat aandeel met 25% duidelijk lager. Het kantoor blijft voor de meeste organisaties een ondersteunende omgeving voor AI-gebruik, al is die rol bij corporates minder vanzelfsprekend dan bij het mkb.

In welke mate gebruikt jouw organisatie generatieve AI in werkprocessen?



In welke mate heeft jouw organisatie een AI-strategie en hoe speelt het kantoor daarin een rol?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

AI verandert het kantoorgebruik, de vraag is de mate van verandering

Bijna alle organisaties verwachten dat AI het kantoorgebruik gaat veranderen. Bij corporates voorziet 15% een fundamentele verandering in de komende 3 tot 5 jaar, 36% een sterke verandering en 26% een redelijke verandering. Hierdoor gaat 77% uit van een betekenisvolle impact. Slechts een klein deel verwacht helemaal geen verandering.

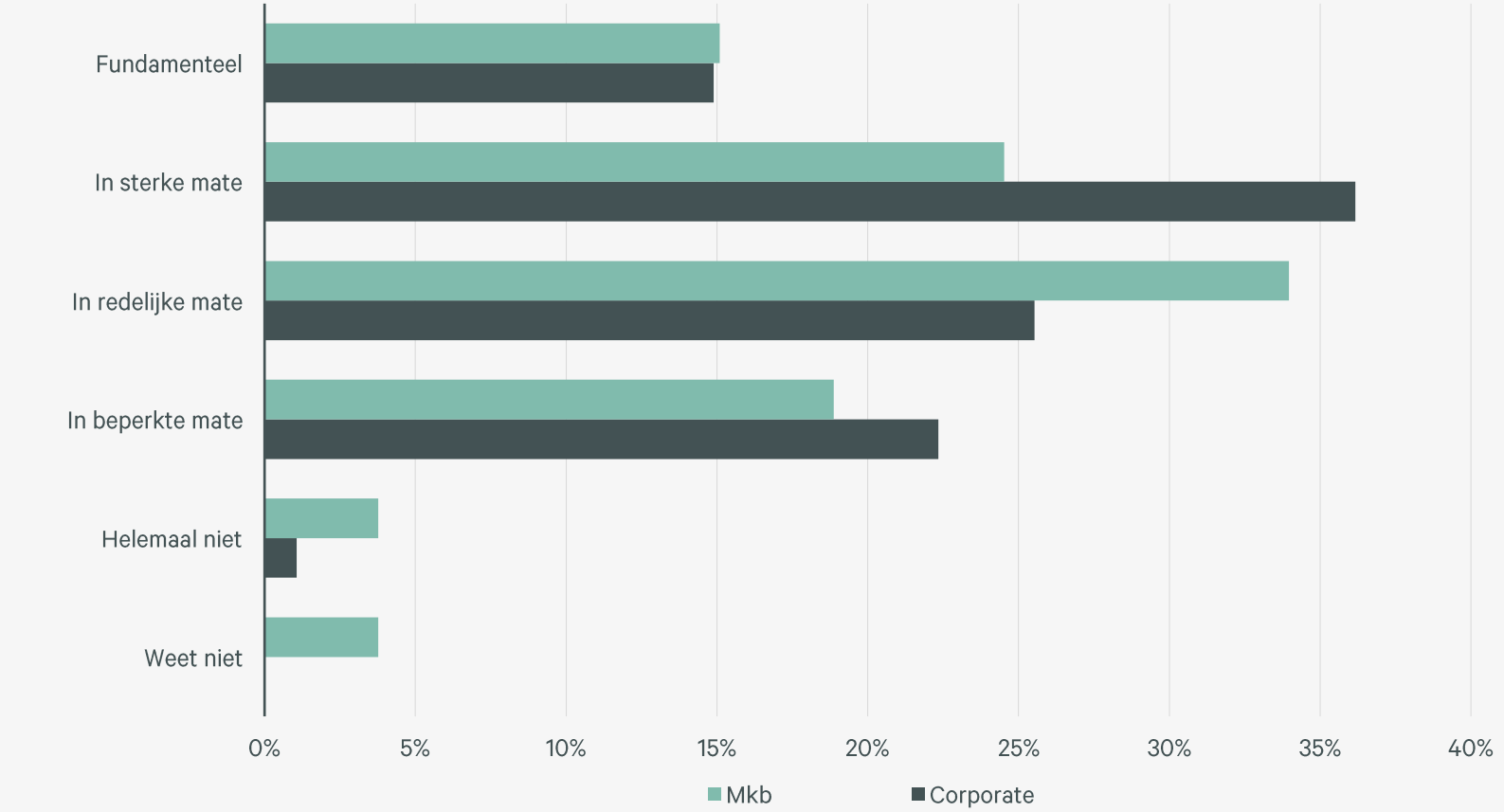
Ook het mkb anticipeert op een grote impact van AI op het kantoor: 74% voorziet een redelijke, sterke of fundamentele verandering.

Het accent ligt echter anders. Bij corporates verwacht de grootste groep een sterke impact. Bij het mkb verwacht de grootste groep, 34%, een redelijke impact tegenover 25% die een sterke verandering voorziet. Corporates verwachten dus een grotere verandering, terwijl het mkb het gematigder houdt.

Corporates zijn er vrijwel unaniem van overtuigd dat AI hun kantoorgebruik gaat raken. Bij het mkb overziet een kleine groep de impact niet, of verwacht geen verandering.

Opvallend is dat de discussie niet gaat over of AI het kantoor verandert, maar over hoe sterk. Inmiddels rekent circa driekwart van zowel corporates als het mkb op een merkbare tot ingrijpende impact. De concrete gevolgen voor de ruimtebehoefte en inrichting tekenen zich pas de komende jaren af.

In hoeverre verwacht je dat het gebruik van AI de manier waarop jouw organisatie kantoren gebruikt in de komende 3 tot 5 jaar zal veranderen?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

AI leidt naar verwachting *niet* tot minder kantooraanwezigheid

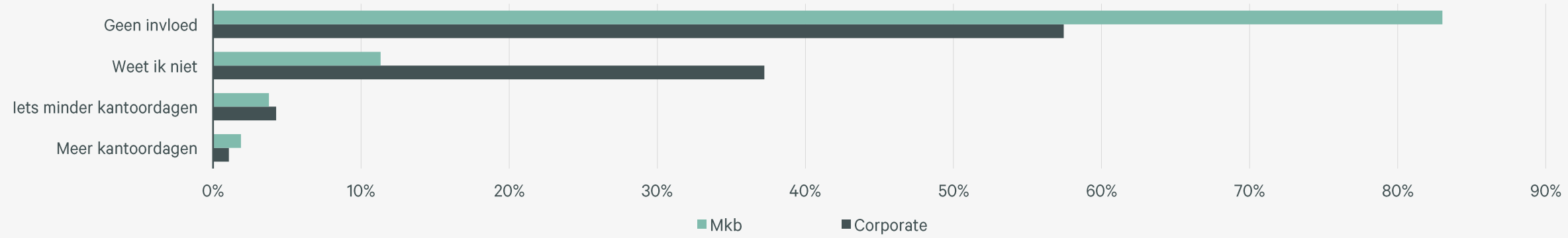
Organisaties brengen AI nauwelijks in verband met minder fysieke aanwezigheid op kantoor. Op de vraag naar het gemiddelde aantal kantoordagen antwoordt een ruime meerderheid dat AI geen invloed heeft: 57% bij corporates tegenover 83% bij het mkb. Slechts een klein deel verwacht minder kantoordagen; een toename komt vrijwel niet voor. Wel is er bij corporates meer onzekerheid: 37% weet niet wat AI met het aantal kantoordagen gaat doen, tegenover ruim een tiende bij het mkb. Het onderscheid zit vooral in de stelligheid. Corporates wegen de gevolgen genuanceerder en houden meer ruimte voor twijfel, terwijl het mkb de impact voorlopig als beperkt inschat.

Dat beeld sluit aan bij de ervaringen met hybride werken. Bij de opkomst daarvan rekenden velen op een structurele daling van het kantoorgebruik en een forse krimp van de ruimtebehoefte; sommige organisaties hielden rekening met een reductie van tientallen procenten. In de praktijk bleek dat effect uiteindelijk erg mee te vallen. Het aantal kantoordagen stabiliseerde zich na de eerste jaren. Organisaties zijn actiever gaan sturen op aanwezigheid en het kantoor bleef de plek voor samenwerking, opleiding, innovatie en blijft cruciaal om binding met collega's en de organisatie te houden. De ruimtebehoefte daalde daardoor veel minder dan vooraf was aangenomen.

AI lijkt nu hetzelfde patroon te volgen. AI verandert vooral de inhoud van het werk en de manier waarop medewerkers taken uitvoeren, maar raakt de vraag of zij naar kantoor komen veel minder. Dat verklaart ook de onzekerheid bij corporates: de effecten van AI op functies en teamsamenstelling zijn nog niet uitgekristalliseerd, waardoor een deel van de organisaties de gevolgen voor het kantoorgebruik nog niet overziet. Bij het mkb speelt die twijfel minder, mede doordat organisaties AI daar nu nog beperkter inzetten.

CBRE ziet dat het werken met AI voor corporates en het mkb vooralsnog geen reden is om minder op kantoor aanwezig te zijn. De les van hybride werken geldt hier opnieuw: verwachte veranderingen in de manier van werken leiden zelden tot een directe daling van het kantoorgebruik, maar veranderen wel het gebruik van het kantoor. Sturen op een reductie van het aantal werkplekken op basis van AI-verwachtingen is daarmee voorbarig. Zinvoller is om te volgen hoe AI het werk verandert en de werkomgeving daarop aan te passen, met meer ruimte voor samenwerking, overleg en creatie. Voor de meeste organisaties draait de kantoorstrategie de komende jaren niet om het afstoten van vierkante meters. Het gaat vooral om de kwalitatieve inrichting van de werkomgeving en het faciliteren van nieuwe manieren van werken met AI.

In welke mate beïnvloedt AI het gemiddeld aantal dagen dat medewerkers op kantoor werken?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

AI leidt bij een deel van de corporates *wel* tot hogere kwaliteitseisen aan kantoorruimte

Bij de behoefte aan kantoorruimte zien 45% van de corporates en 60% van het mkb de behoefte gelijk te blijven. Een afnemende behoefte voorziet slechts een klein deel (11%-12%). Wel verwacht bijna een kwart van de corporates juist een grotere behoefte aan kwalitatief betere kantoorruimte, ruim twee keer zeel als bij het mkb. De twijfel ligt voor beide groepen rond de 18%.

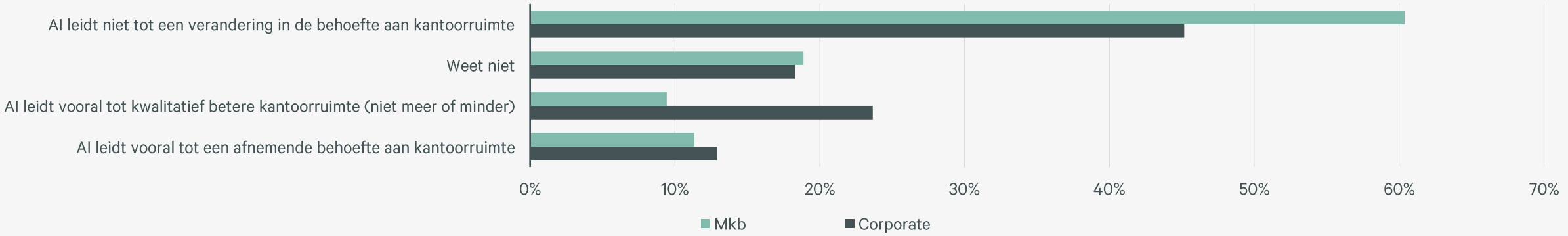
Daarmee versterkt AI vooral de vlucht naar kwaliteit die de kantorenmarkt al langer kenmerkt. Corporates lopen hierin voorop en stellen hogere eisen aan duurzaamheid, technologie, bereikbaarheid en de kwaliteit van de werkomgeving. Ook zijn zij bereid daarvoor extra te betalen. Omdat het aanbod van dit type kantoorruimte schaars is, verschuift de concurrentie van prijs naar beschikbaarheid. We zien nu al dat verschillende corporates een huurcontract tekenen in een nieuwbouwontwikkeling die pas over enkele jaren gereed is, om zich tijdig van de juiste kwaliteit te verzekeren.

Die voorverhuur markeert een duidelijke breuk met het recente verleden. Huurders kwamen toen vaak pas kort voor het aflopen van hun contract in beweging en nieuwbouwontwikkelingen waren bij oplevering lang niet altijd volledig verhuurd. Nu leggen corporates zich jaren vooruit vast, soms zelfs nog voordat de bouw is gestart, omdat het aanbod dat aan hun eisen voldoet beperkt is en nieuwbouw en grootschalige renovatie maar mondjesmaat op de markt komen. Voor het mkb is die stap minder vanzelfsprekend: kleinere gebruikers hebben minder onderhandelingsmacht en zoeken hun kwaliteitsslag vaker binnen het bestaande aanbod.

Voor de kantoorstrategie ligt de nadruk daarmee op kwaliteit en functionaliteit, niet op reductie van volume.

CBRE stelt dat kwalitatief hoogwaardige kantoorruimte schaars blijft, wat vraagt om een strategie die daar nu al op is ingericht: vroeg een positie kiezen, langer vooruit plannen en de huisvestingsbeslissing koppelen aan de eisen die AI en het werk van morgen stellen. Wachten tot het huidige contract afloopt betekent in de praktijk kiezen uit wat er dan nog beschikbaar is. Een langere planningshorizon vraagt meer van de organisatie, maar geeft wel zekerheid over de kwaliteit van de toekomstige werkomgeving. Verhuurders en gebruikers die nu al inzetten op flexibele, technologisch goed uitgeruste werkomgevingen spelen in op de meest waarschijnlijke ontwikkeling.

Welke uitspraak er de impact van AI op de behoefte aan kantoorruimte past op dit moment het best bij jouw organisatie?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

AI versterkt de functie van het kantoor voor innovatiekracht en creativiteit

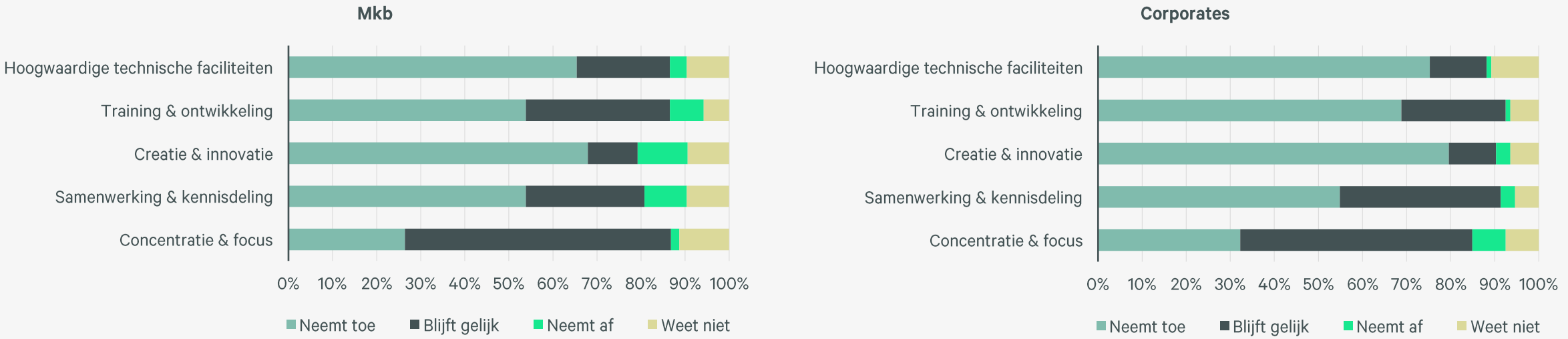
‘Creatie & innovatie’ is volgens respondenten de kantoorfunctie die het vaakst aan belang wint door AI. Bij corporates verwacht ongeveer vier op de vijf hier een toename, bij het mkb ligt dat lager met 68%. Ook hoogwaardige technische faciliteiten scoren hoog, met corporates stelliger dan het mkb.

'Training & ontwikkeling' volgt kort daarop, met 69% bij corporates en 55% bij het mkb. Het kantoor als leer- en ontwikkelomgeving wint aan belang. ‘Samenwerking en kennisdeling’ liggen bij beide groepen vrijwel gelijk (55% tegenover 54%). Op vrijwel elke functie verwachten corporates vaker een toename dan het mkb.

‘Concentratie & focus’ vormt de uitzondering. Een meerderheid verwacht hier geen verandering (53% bij corporates en 60% bij het mkb), terwijl de verwachte toename bij beide groepen beperkt blijft. Alleen bij corporates verwacht een noemenswaardig deel een afname, 8% tegenover 2% bij het mkb.

CBRE ziet dat AI de functie van het kantoor verschuift: individueel en geconcentreerd werk vindt steeds vaker elders plaats, terwijl het kantoor belangrijker is als plek voor creatie, samenwerking en ontwikkeling. Grotere organisaties zien die meerwaarde breder doorwerken dan het mkb, waar een deel zelfs een afname verwacht, met name bij creatie & innovatie (11%). Bij concentratie en focus is het beeld omgekeerd: daar is de verwachte afname juist groter bij corporates. Die veranderende rol stelt ook andere eisen aan het kantoor zelf, zoals meer ruimte voor projectwerk, overleg en creatieve sessies, hoogwaardige technische en audiovisuele voorzieningen en een omgeving die leren en experimenteren ondersteunt, ten koste van het aandeel standaard bureauwerkplekken. Daarmee is de veranderende functie van het kantoor ook de motor achter de hogere kwaliteitseisen die corporates stellen. Organisaties zien AI daarmee vooral als versterking van de creatieve en technische kantoorfuncties. De rol van het kantoor voor rustig, geconcentreerd werken verandert het minst of neemt zelfs af.

Welke functies van het kantoor verwacht je dat belangrijker worden door de inzet van AI?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

Aanpassingen in de kantoorinrichting: gericht bij corporates, beperkt bij het mkb

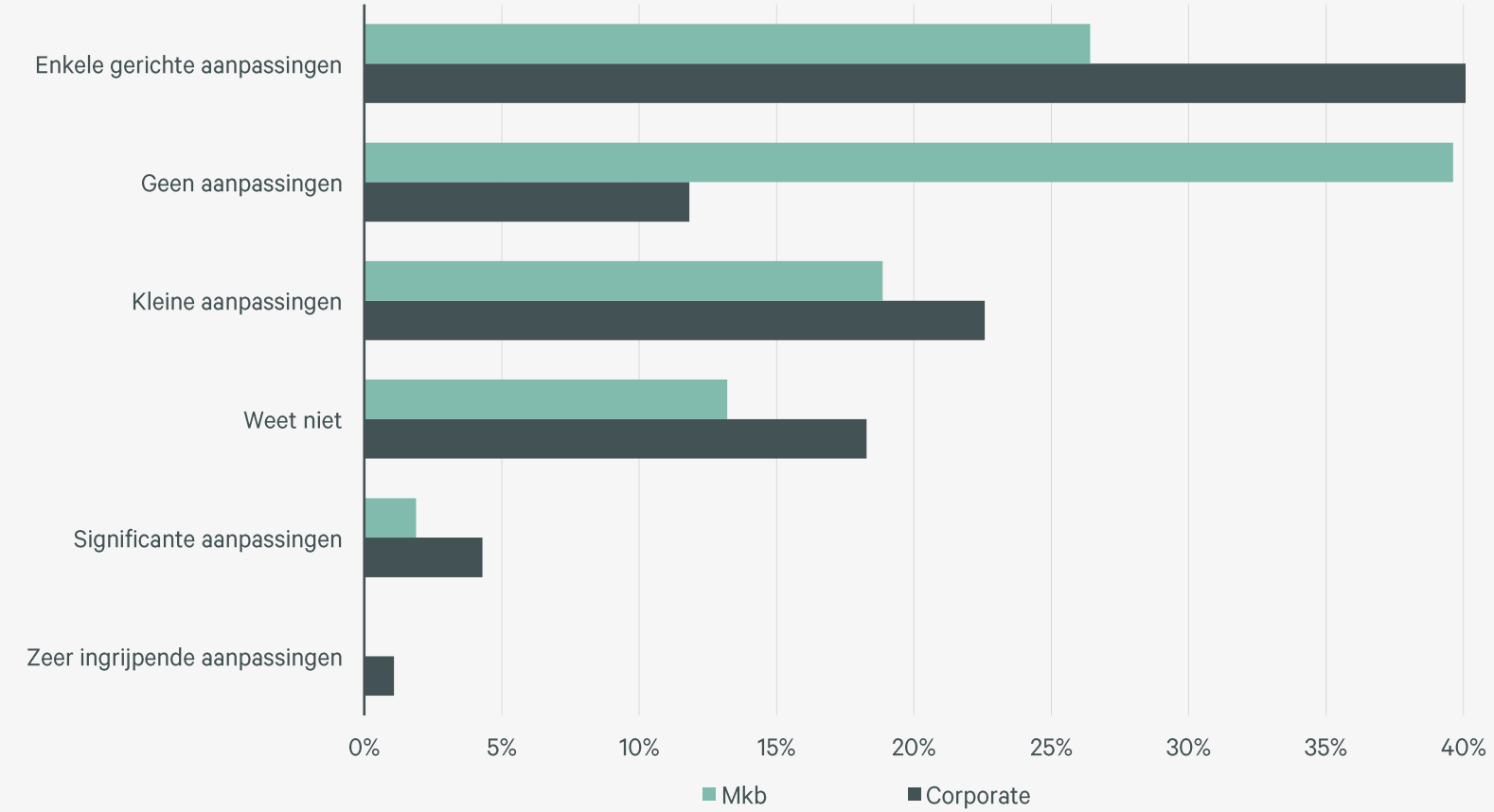
Corporates verwachten vaker dan het mkb dat AI de kantoorinrichting raakt. In beide groepen gaat het om kleine of gerichte aanpassingen. Zeer ingrijpende wijzigingen verwachten organisaties nauwelijks.

Bij corporates vormt ‘enkele gerichte aanpassingen’ met 42% de grootste categorie, gevolgd door kleine aanpassingen met 23%. In totaal verwacht 70% van de corporates enige vorm van aanpassing. Bij het mkb ligt het beeld anders. ‘Geen aanpassingen’ is met 40% de grootste categorie, ruim drie keer zo hoog als bij corporates. 47% verwacht enige vorm van aanpassing.

CBRE ziet dat corporates de impact van AI op de kantoorinrichting serieuzer nemen dan het mkb, maar dat de mate van aanpassing voor een aanzienlijk deel nog niet duidelijk is: het relatief hoge aandeel "weet niet" bij corporates wijst erop dat veel organisaties de vertaling van AI-strategie naar inrichtingskeuzes nog moeten maken.

Voor verhuurders en gebruikers betekent dit vooral inzetten op flexibele, aanpasbare kantoren, zodat zij AI-gedreven aanpassingen gericht en zonder grote ingrepen doorvoeren.

In welke mate verwacht je dat de implementatie van AI zal leiden tot aanpassingen in de kantoorinrichting?



Bron: CBRE Occupier Panel 2026

© 2026 CBRE, INC.

Contact



Bart van Eerd
Executive Director
CBRE A&T Offices

bart.vaneerd@cbre.com



Wouter Oosting
Executive Director
CBRE Workplace Strategy & Innovation

wouter.oosting@cbre.com



Frank Verwoerd
Executive Director
CBRE Head of Research

frank.verwoerd@cbre.com



Sarai van der Heide
Senior Consultant
CBRE Occupier Consultancy

sarai.vanderheide@cbre.com



Sam Elders
Associate Director
CBRE Research

sam.elders@cbre.com