

CORENET EINDGEBRUIKERSDEBAT 2013

NEDERLAND VERANDERT:

ADEQUAAT ANTICIPEREN OP EEN NIEUWE REALITEIT



INHOUD

Voorwoord

Nederland in 2030:

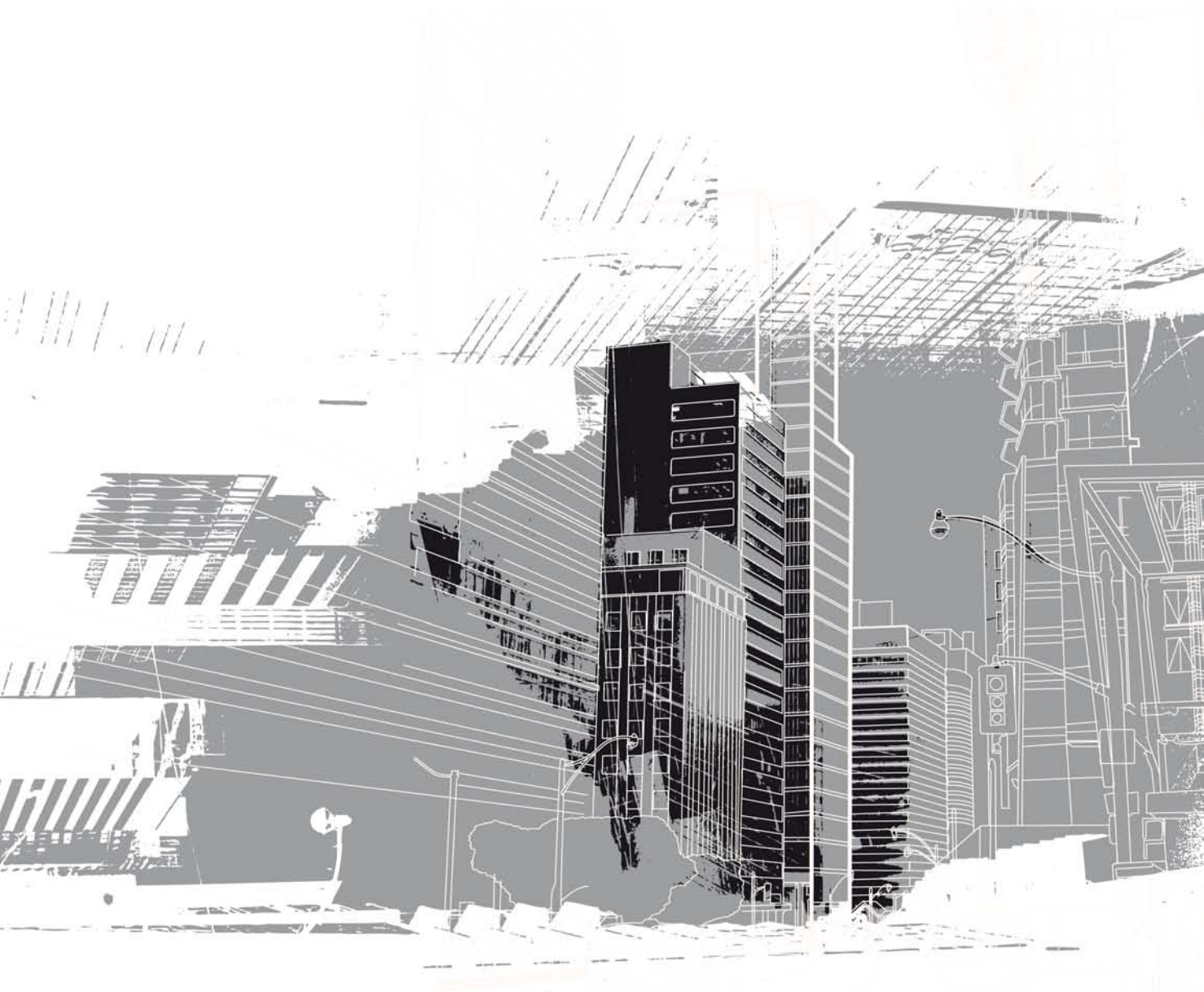
Dynamische, concurrerende kenniseconomie

CoreNet Eindgebruikersdebat 2013

- Werken volgt wonen
- Werknemer centraal in huisvestingsbeslissingen
- Kantoor blijft ontmoetingsplek
- Vraagstelling aan het publiek

CoreNet Eindgebruikersdebat 2014:

Kijken in de internationale keuken



VOORWOORD

Denken over de toekomst... Komt u eraan toe in uw dagelijkse werk als vastgoedprofessional? CoreNet Global Benelux Chapter heeft in 2013 in samenwerking met CBRE het CoreNet Eindgebruikersdebat georganiseerd tijdens de PROVADA. In deze tijden van verandering wilden wij inzicht verschaffen in mogelijke toekomstscenario's voor Nederland in 2030 en inspireren om gezamenlijk tot oplossingen te komen.

Verwachtingen voor de toekomst

Eén ding is zeker: onze wereld verandert. Organisaties ontwikkelen zich, verhoudingen in ons multidisciplinaire vakgebied veranderen en het effect daarvan op de vastgoedmarkt is onmiskenbaar. Nu inspelen op morgen is belangrijk omdat de nieuwe realiteit, ook als gevolg van de crisis, om scherpe keuzes vraagt. Bedrijfshuisvesting heeft steeds vaker een sleutelrol in de aansturing en ontwikkeling van organisaties in een toenemend complexer en dynamischer wordende werkomgeving. In vervolg op de 2012-editie onderzocht CBRE in 2013 wat de algemene verwachtingen zijn voor de Nederlandse samenleving. Tijdens het CoreNet Eindgebruikersdebat 2013 zijn de deelnemers uitgedaagd verder te denken dan de huidige verwachtingen. Nieuwe inzichten leiden volgens ons tot betere huisvestingsproducten. U heeft daar als corporate real estate professional zélf invloed op!

Een nieuwe realiteit

Tijdens het Eindgebruikersdebat 2013 is aan de hand van het CBRE-onderzoek en de uitkomsten van een interactieve peiling bij het publiek een waarschijnlijk toekomstscenario gecreëerd: "Nederland in 2030: Dynamische, concurrerende kenniseconomie". De antwoorden van het publiek op mogelijke toekomstdilemma's (zie pagina 14) hebben de basis gevormd voor dit toekomstscenario. Aan dit scenario koppelden wij drie debatstellingen, die vervolgens werden ingeleid door een expertpanel bestaande uit Nikaj van Hermon (PostNL) en Kim Spinder. Onder de deskundige leiding van Donatello Piras ging de zaal in discussie en zorgde voor een levendig debat met interessante statements en visies.

In deze uitgave schetsen wij de belangrijkste uitkomsten en observaties van het onderzoek, de publiekspeiling, de stellingen en het debat. We hopen dat dit bijdraagt aan de vorming van uw visie van de toekomst van Nederland en de wijze waarop uw organisatie hierop kan inspelen.

Monique Arkesteijn

Voorzitter CoreNet Global Benelux Chapter

Remco Kroeze

Senior Director | CBRE Global Corporate Services



STERK EUROPA
FOCUS OP
SAMENWERKING



SECTOR ZORG & WELZIJN GROEIT

16% - Aandeel sector
zorg en welzijn



ARBEIDSBESPARENDE
INNOVATIE HOUDT DE ZORG
BETAALBAAR & COMFORTABEL



VOOR EEN
NIEUWE VORM
VAN PERSOONLIJKE
MOBILITEIT

2,3% GEMIDDELD

2013 2030

GROEI

BBP NEDERLAND



BRANDSTOF EN
VOEDSELPRIJZEN
STIJGEN MET

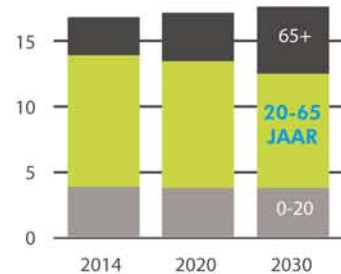
90%



VERGRIJZING

PROGNOSE BEVOLKING

20 X MILJOEN



NEDERLANDS
BEDRIJFSLEVEN PIONIER IN
DUURZAME
OPLOSSINGEN EN
INNOVATIEVE
PRODUCTEN EN
TECHNOLOGIEËN OM
BRANDSTOF
EN VOEDSEL
BETAALBAAR TE HOUDEN



DRUK OP JONGERE GENERATIES

OM VOORZIENINGEN
MOGELIJK TE HOUDEN

DYNAMISCHE, CONCURERENDE KENNISECONOMIE



VOOR EEN
NIEUW SOORT
KANTOOR



PLATTER,
WENDBAAR,
KLEIN

VOOR EEN
NIEUW SOORT
ORGANISATIE

JONGERE GENERATIES
ZETTEN DE STANDAARD

Werken volgt wonen

In 2030 is er schaarste op de Nederlandse arbeidsmarkt. Werknemers zijn werkondernemers geworden en weten dat hun specialismen bij meer organisaties uitstekend ingezet kunnen worden. Werkgevers moeten daarom creatief zijn in het werven en behouden van talent en gaan daarom ver in het aanbod en de kwaliteit van faciliteiten. Sommige organisaties veranderen zelfs van locatie in lijn met de woonvoorkeur van hun werknemers.

DEBATSTELLING

De komende 10 jaar wordt bedrijfshuisvesting in Nederland verder gecentraliseerd.



NUANCERING VAN HET PUBLIEK

Verdere centralisatie van bedrijfshuisvesting is de algemene verwachting van het publiek, maar niet per definitie in de Randstad.

Minder locaties, minder ruimte

Flexibele werkvormen zijn in 2030 een gegeven. Doordat er meer vanaf huis en op gedeelde werkplekken (ook tussen bedrijven) wordt gewerkt, is er minder kantoorruimte nodig. Organisaties beperken het aantal vestigingen en gaan zich op centraal gelegen punten in het land vestigen. Daar moet het bruisen, inspirerende plekken waar je gemakkelijk kunt komen.

Jong talent vind je in de Randstad

De Randstad blijft populair onder jong talent. Jongeren houden van de dynamiek daar en hebben behoefte aan de veelzijdige omgeving. Om jong talent aan zich te binden zou een organisatie zich in de Randstad moeten vestigen.

OV wordt nog belangrijker

Jongeren kijken anders aan tegen bezit en zien meer voordeel in het gedeelde gebruik van hoge kwaliteit producten. Voor hen heeft de auto dan ook geen status meer. Aan het OV stellen ze steeds hogere eisen, het belang van OV-knooppunten in de nabijheid blijft groot.

Locatie binnen Nederland niet relevant

De populariteit van de Randstad groeit als woonlocatie, maar niet als bedrijfshuisvesting. Het lokaal en thuis werken wordt door de technologische veranderingen voor steeds meer mensen usance, dus voor bedrijven maakt het niet uit waar ze zich vestigen.

Differentiatie in vestigingsplaatsen

Voor eindgebruikers met hoogopgeleid personeel en een kleine ruimtebehoefte zijn dure Randstad-locaties aantrekkelijk (en haalbaar). Maar eindgebruikers die veel ruimte nodig hebben, vestigen zich op goedkopere locaties elders. Dus een grotere centralisatie in bijvoorbeeld de Randstad is niet aan de orde.

*“700 van de in totaal 600.000
bedrijven zitten op de Zuidas”*



FOOD FOR THOUGHT

Jong en talentvol is key

De verdergaande vergrijzing en ontgroening leiden tot een schaarste op de arbeidsmarkt. De vereiste productiviteit van jongere generaties neemt significant toe en deze bevolkingsgroep wordt steeds invloedrijker en bepaalt hoe organisaties werken. **Maakt een werkgever minder kans om met 'key talents' te werken, als hij niet in hun directe nabijheid – vaak de Randstad - is gevestigd?**

Mobiliteit neemt toe

Uit ander onderzoek komt naar voren dat huishoudens zich de komende decennia gaan verspreiden over Nederland. Tegelijkertijd zullen revoluties op het vlak van persoonlijke mobiliteit grote impact hebben op de straal waarbinnen toekomstige generaties wonen, werken en recreëren. **Als straks deur-tot-deur vervoer met gedeelde, zelfsturende auto's gebruikelijk wordt, zijn er dan nog wel OV-knooppunten waaromheen bedrijven zich kunnen centreren?**

Bereikbaarheid basis voor locatiekeuze

Ondanks de mogelijkheden van virtuele communicatiemiddelen, houden de deelnemers aan het debat nog vast aan huidige bereikbaarheidscriteria voor hun kantoor en een Randstedelijke, groene woonomgeving. **Wordt technologische vooruitgang wel ten volle benut?**

Werknemer centraal in huisvestings- beslissingen

De arbeidsmarkt is in 2030 anders opgebouwd dan we nu gewend zijn: schaarste, werkondernemers, verheugde jacht op talent, gelegenheidsformaties voor projecten en werken op afwijkende locaties en tijdstippen. Voor grotere organisaties is het een uitdaging om de eigen huisvesting hierop te laten aansluiten. Het gaat vooral in de voorbereiding en besluitvorming van huisvestingsplannen anders, complexer en vooral sneller.

DEBATSTELLING

Strategisch Corporate Real Estate Management (CREM) wordt onuitvoerbaar door de snelheid waarmee onze omgeving zich ontwikkelt en verandert.

Voor



Tegen



NUANCERING VAN HET PUBLIEK

CREM blijft nodig en mogelijk, op voorwaarde dat het vakgebied zich flexibeler opstelt en openstaat voor de invloed van andere disciplines.

De markt maakt het niet mogelijk

Aanbieders van vastgoed houden vast aan langjarige huurcontracten. Met een looptijd van bijvoorbeeld 10 jaar is het moeilijk om in te spelen op 'gelegenheidsformaties' of snel platter wordende organisaties. Als corporates flexibele contracten afdwingen, zal CREM ook flexibeler kunnen en moeten zijn.

Strategisch CREM juist toekomstgericht

CREM blijft altijd anticiperen op de toekomst. Als er in hoog tempo veel veranderingen op stapel staan, dan is het juist aan CREM om de organisatie hierop in te richten. Het is misschien wel moeilijker, maar zeker niet onmogelijk.

Disciplines vervagen

Omdat de werknemer zo'n bepalende factor is in het gebruik van bedrijfshuisvesting, zal CREM steeds meer met andere stafafdelingen, zoals HRM en ICT, gaan samenwerken. Op deze manier is CREM tijdig op de hoogte van wat er speelt op personeelsvlak en kan het vastgoed hierop naadloos laten aansluiten.

“Toekomstige professionals starten vaker op projectachtige basis ondernemingen op”



FOOD FOR THOUGHT

Organisaties worden platter

Technologische vernieuwingen en de acceptatie door consumenten hiervan volgen elkaar steeds sneller op. Ook neemt de houdbaarheid van producten af door een steeds complexer wordende klantvraag. In deze nieuwe realiteit zijn kleine, wendbare organisaties nodig. De gemiddelde werknemer evolueert tot een ‘werkondernemer’ die eigen kansen ziet en creëert. In plaats van te werken voor een enkele werkgever met een duidelijke loopbaan, zullen toekomstige professionals elkaar veel vaker virtueel vinden en op projectachtige basis ondernemingen opstarten. Een werkondernemer zal tegelijkertijd in meer ondernemingen participeren en voortdurend de eigen kennis op peil houden en verbreden. De traditionele corporates en multinationals van vandaag werken nog met snel achterhaalde strategieën en hoge overheadkosten die flexibiliteit in de weg staan.

Moeten corporates dan toch weer decentraal aansturen, divisies meer autonomie geven of de onderneming opsplitsen?

Werkplek in de toekomst

De toekomstige werknemer stelt andere eisen aan de werkplek. Van een bureau met telefoontoestel ter ondersteuning van administratieve processen is de werkplek nu al geëvolueerd tot een grote verscheidenheid aan innovatieve werkplekconcepten. **Hoe ziet de corporate werkplek er in de toekomst uit in antwoord op radicaal veranderde werkprocessen op afwijkende locaties en tijdstippen?**

HRM in the lead?

Disciplines die op dit moment hun toegevoegde waarde ontleen aan schaalvoordelen, standaardisatie van processen en/of centrale aansturing, kunnen in de geschetste toekomst onder druk komen te staan. Als CREM hier adequaat op anticipeert en meebeweegt, blijft CREM waarde toevoegen. Een toekomstige ontwikkeling waarbij CREM, HRM en ICT in meer of mindere mate worden geïntegreerd, wordt door veel vakgenoten onderschreven. De grote vraag is echter welke discipline straks de leidende rol hierin neemt. Het ligt voor de hand dat deze rol aan de discipline toebedeeld wordt die de meeste relevantie of het grootste belang heeft. Omdat organisaties een grote focus hebben om het steeds schaarser wordende jonge talent aan te trekken en te binden, zal HRM een steeds prominenter plek krijgen. **Zal CREM straks onder aansturing van HRM het vastgoed managen?**



Kantoor blijft ontmoetingsplek

De werkplek verandert drastisch in de toekomst. Met name omdat de toekomstige werknemer ervoor kiest om op andere locaties en tijdstippen te werken, wijzigt de functie van het kantoor. In extreme gevallen zou het aanhouden van een kantoor niet eens meer nodig zijn. Als voor de inhoud van het werk geen kantoor meer nodig is, blijft de vraag hoe de sociale cohesie van een organisatie in stand blijft.

DEBATSTELLING

Over 15 jaar bestaat het corporate kantoorgebouw als fysieke ontmoetingsplek niet meer.

Voor



Tegen



NUANCERING VAN HET PUBLIEK

Een gezamenlijke plek om elkaar fysiek te ontmoeten zal altijd gewenst blijven.

Ontmoeten kan overal

Fysieke ontmoetingsplekken hoeven niet per se in corporate kantoorgebouwen. Ontmoeten kan namelijk overal. In het geval van shared spaces, zijn er tegenwoordig ook toepassingen denkbaar dat corporate logo's op de muur worden geprojecteerd, om feeling te houden met de identiteit van de organisatie.

Ontmoetingsruimte blijft nodig

Fysieke nabijheid van collega's blijft belangrijk voor het delen van kennis.

Kantoorgebouw als clubhuis

Met werknemers die op veel verschillende plekken werken, wordt bedrijfscultuur een belangrijk gegeven. Bedrijfscultuur ontstaat bij uitstek op de werkplek. Daarom blijft het corporate kantoor noodzakelijk.

“Clubhuisgevoel is belangrijk”



FOOD FOR THOUGHT

Gedeelde corporate offices

Welke visuele communicatiemiddelen wij in 2030 tot onze beschikking hebben is onvoorstelbaar. Schaarre kennis wordt steeds toegankelijker. Nieuwe technieken zullen een impact hebben op alle denkbare processen. Bestaat administratief werk straks nog? Kim Spinder vertelde ons dat zij een virtuele assistent heeft die ze nog nooit heeft ontmoet. Hoe ziet het personeelsbestand van de toekomst eruit?

Fysieke nabijheid is essentieel voor het persoonlijke aspect in een samenwerking. Ontmoeten verrijkt het leven en stimuleert sociale cohesie. Naar kantoor gaan we om te werken, voor entertainment gaan wij naar druk bezochte uitgaansgelegenheden. Een veel gehoorde opmerking is dat het kantoor bij uitstek de ontmoetingsplek zal blijven, het kantoor als ‘clubhuis’. Maar als wij kijken naar historische ontmoetingsplekken, dan zijn dat het dorpsplein, de sociëteit, het badhuis, hyves, facebook, de discotheek, e.d.

Het succes van deze ontmoetingsplekken hangt af van een kritische massa van gelijkgestemde aanhangers of bezoekers. Als wij dit vertalen naar de kantooromgeving als ‘clubhuis’, dan moet in het kantoor van de toekomst ook een kritische massa zijn, waarbij men weet wanneer andere collega’s er zijn. In een wereld zonder backoffice en waarin werken op afstand algemeen geaccepteerd is, moet men duidelijke afspraken maken over tijdstippen wanneer men samenkomt. Om veelvuldig leegstaan van het ‘clubhuis’ te voorkomen, zou het delen van een kantoor een oplossing kunnen zijn. **Zijn corporates bereid om hun kantoren met andere corporates te delen?**



NEDERLAND IN 2030: EEN DYNAMISCHE, CONCURRERENDE KENNISECONOMIE!

Dit scenario is tot stand gekomen met dank aan het publiek van het CoreNet Eindgebruikersdebat in juni 2013.

Uw organisatie is volledig gericht op Azië, Afrika en Zuid-Amerika. De strategische keuze is om uw bedrijf daarheen te verplaatsen en Nederland binnen 5 jaar te verlaten. Bent u het daarmee eens?



JA, de ontwikkelingen in het buitenland bepalen ons succes en dus ook onze toppositie. Wij verlaten Nederland.



NEE, onze thuismarkt (Nederland) wordt juist meer en meer bepalend voor ons succes. Wij zetten in op kleinschaligheid en lokale nabijheid en blijven in Nederland.

Het is een werkdag in 2030. U heeft twee afspraken. Een teamoverleg met collega's uit Amsterdam en Sydney. Aansluitend een overleg met de CEO van uw bedrijf. Hoe richt u uw dag in?



Ik ga naar kantoor want daar zijn mijn collega's en de faciliteiten die ik nodig heb. Heel misschien ga ik eerder naar huis.



De twee afspraken doe ik met mijn hologram-applicatie. Daarna ga ik met mijn kinderen naar het park waar ik bereikbaar blijf voor collega's en klanten.

Uw organisatie heeft de visie om in 2030 alleen maar duurzaam vastgoed te hebben. Binnen uw vastgoedportefeuille heeft u nu de keuze voor nieuwbouw of duurzaam herontwikkelen.



Rendement halen we onvoldoende uit ouder vastgoed. Daarom gaan wij voor nieuwbouw. Duurzame herontwikkeling is de verantwoordelijkheid van de overheid.



Onze verantwoordelijkheid is oudere gebouwen duurzaam en zelfvoorzienend te maken. Wij gaan voor duurzame herontwikkeling.

Uw organisatie hanteert een organisatie-model waarin alle specialisten in een vaste personeelsbezetting zijn verankerd. Het heeft u succes gebracht, maar de crisis heeft ook de nadelen blootgelegd. Hoe zorgt uw organisatie voor het juiste personeel in de toekomst?



Ons bedrijf wil specialistisch, ondernemend personeel aan zich binden in een vaste organisatiestructuur. Wij blijven dicht bij onze bestaande organisatiestructuur.



Ons bedrijf ziet nu al dat specialistisch, ondernemend personeel erg schaars wordt. Wij kiezen voor ontwikkeling en aanpassing van ons organisatie-model.

U sluit een weddenschap af op het volledig uiteenvallen van de Eurozone over 6 jaar. Waar zet u op in?



JA, de Eurozone valt uit elkaar waarna weer met een schone lei kan worden begonnen.



NEE, de Eurozone valt niet uit elkaar.

Kunt u op uw oude dag zelf voorzien in uw zorgbehoefte?



NEE, ik heb onvoldoende mensen en/of middelen om in mijn eigen zorgbehoefte te voorzien.



JA, ik zorg ervoor dat ik mensen en/of middelen heb om voor mij te kunnen zorgen.

Uw organisatie zal in de komende 10-15 jaar de gehele vastgoedportefeuille gaan herzien en gaan enten op de toekomst. Als huisvestingsmanager bent u verantwoordelijk voor de planvorming. Hoe komt uw toekomstige vastgoedportefeuille tot stand?



Ik zoek contact met vooruitstrevende ontwikkelaars en stel onze programmaeisen op in overleg met hen. Zij kennen de stand van technische mogelijkheden en zijn al sterk in het implementeren van innovaties in hun projecten.



Ik maak zelf – in overleg met experts in mijn netwerk – een overzicht van de voorzieningen die we willen hebben. Onze eisen en wensen qua duurzaamheid en werkomgeving zullen wellicht tot discussie leiden met ontwikkelaars en onze gebouwegenaren. Maar dan hebben we wel huisvesting die specifiek bij ons past.

Uw kennisorganisatie zit momenteel niet in de buurt van een zogenaamd kenniscluster. Denkt u dat herhuisvesting naar zo'n cluster voor de continuïteit van uw innovatiekracht belangrijk is?



NEE, innovatie komt van het talent binnen ons bedrijf, niet door het fysiek bij andere kennisinstituten in de buurt te zitten. Kennisdelen gebeurt via ICT met alles en iedereen op de wereld.



JA, een cluster is een aantrekkelijke en stimulerende omgeving. Met collega-bedrijven zouden we internationaal gezien een serieus zwaartepunt vormen en de concurrentie aankunnen met dergelijke clusters in het buitenland.

Waar denkt u dat uw werknemers in de toekomst zullen wonen?



In de Randstad, het zwaartepunt van wonen, werken en winkelen. Daar moeten we dichtbij zitten en ervoor zorgen dat er in de Randstad ruim voldoende groene, aantrekkelijke woongebieden zijn.



Buiten de Randstad, in een landelijke en kleinschaliger omgeving. Optimale ICT-ontwikkelingen maken werken vanuit huis goed mogelijk. Wij vinden het prima dat zij hun dagen indelen zoals het met hun privéleven goed uitkomt.

De balans tussen werk en privé vervaagt. Waar ligt de grens?



Werk zie ik als een tool om mijn privéleven te kunnen bekostigen, dus wat mij betreft gaat het niet verder dan flexwerken.



Werk is een onderdeel van mijn leven en collega's zijn als vrienden voor me. Wat mij betreft is er geen grens.

In 2030 bent u als 70-jarige net gepensioneerd. Staat u open voor technologische zorgsupport in uw huis, ook al stijgen uw zorgkosten behoorlijk?



NEE, absoluut niet. Ik vind techniek geen alternatief voor echte zorg. Ik wil de menselijke benadering behouden.



JA, op deze manier kan zorg veel effectiever en efficiënter worden ingedeeld. Technologie zal tegen die tijd toch al in toenemende mate een rol spelen in de samenleving, dus ook in ieders huishouden.

Baseert u uw keuze voor een toekomstige locatie voor een belangrijk deel op de bereikbaarheid en attractiviteit voor uw personeel?



NEE, in de toekomst is dit niet doorslaggevend. We inventariseren het wel, maar met de stand van de technologie kunnen werknemers overal hun werk doen.



JA, bereikbaarheid en attractiviteit blijven belangrijk. Als je al een kantoor neerzet, dan moet je het ook een optimaal functionerend kantoor laten zijn.

Het is 2030. Uw kinderen staan op het punt naar de middelbare school te gaan. U wilt uiteraard het beste voor ze, maar wilt hierin ook geen overdreven beslissing nemen. Wat doet u?



Ik stuur mijn kinderen naar een privéschool in het buitenland. Sinds 2020 is dit heel gangbaar geworden. Ik wil dat mijn kinderen goed onderwijs krijgen, ook al moet ik daar meer voor betalen.



Ik (doe lekker gewoon en) stuur mijn kinderen naar een openbare school in Nederland. Het onderwijs is hier namelijk nog steeds prima in vergelijking met ons omringende landen. Die zogenaamde achtergestelde kwaliteit komt voort uit de vergelijking met enkele Aziatische landen.

Denkt u dat in 2030 'live' colleges nog steeds in collegezalen aan 50 personen of meer worden gegeven?



JA, voor onderwijs blijft persoonlijk ontmoeten een essentieel onderdeel. Collegezalen blijven nodig.



NEE, collegezalen worden overbodig en dit zal impact hebben op het volume van onderwijsvastgoed.



CoreNet Eindgebruikersdebat 2014

Kijken in de internationale keuken

Om binnen een sterk Europa een krachtige invloed te houden is het voor het Nederlands bedrijfsleven essentieel de blik te verruimen. Met welke internationale ontwikkelingen moeten wij rekening houden?

Debat 2014

Tijdens het CoreNet Eindgebruikersdebat 2014 laten wij internationale collega's aan het woord. Drie multinationals met een geheel eigen visie op de ontwikkelingen in hun markt laten zien welke strategie hen naar hun doel leidt. We discussiëren in kleine groepen over de mogelijkheden van hun aanpak in onze Nederlandse organisaties. Vervolgens trekken we de discussie door naar een breder publiek.

Terugblik

In 2012 hebben we de corporate eindgebruiker willen prikkelen om groter te denken, met name wat de imponerende technologische innovaties in onze wereld teweeg kunnen brengen. In 2013 kwam uit onderzoek en uit het eindgebruikersdebat voort dat de wereld van Corporate Real Estate ècht moet veranderen om waarde toe te kunnen blijven voegen. Door enkele grote maatschappelijke ontwikkelingen te schetsen hebben we het besef willen kweken waar binnen nu en 15 jaar een ommekeer in CREM-denken en CREM-doen moet ontstaan. Natuurlijk moeten we het zelf doen, iedere organisatie kiest daar haar eigen ritme en beleid voor. Maar goede voorbeelden kunnen inspireren. Het eindgebruikersdebat in 2014 gaat die voorbeelden aan u voorstellen en vraagt om uw kritische mening in het debat.

Komt u ook?

CoreNet Eindgebruikersdebat
3 juni 2014
14.30 - 17.00 uur
Provada, RAI Amsterdam



Disclaimer

Deze informatie is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Voor de juistheid van deze informatie kan door CBRE B.V. echter geen aansprakelijkheid worden aanvaard, noch kan aan de vermelde informatie enig recht worden ontleend.



Katleen Beeckman
+32 2 503 23 78
kbeeckman@corenetglobal.org
www.corenetglobal.org

CBRE

Remco Kroeze
Gustav Mahlerlaan 405
1082 MK Amsterdam
+31 20 626 26 91
eindgebruikersdebat.cbreprojects.nl
www.cbre.nl

