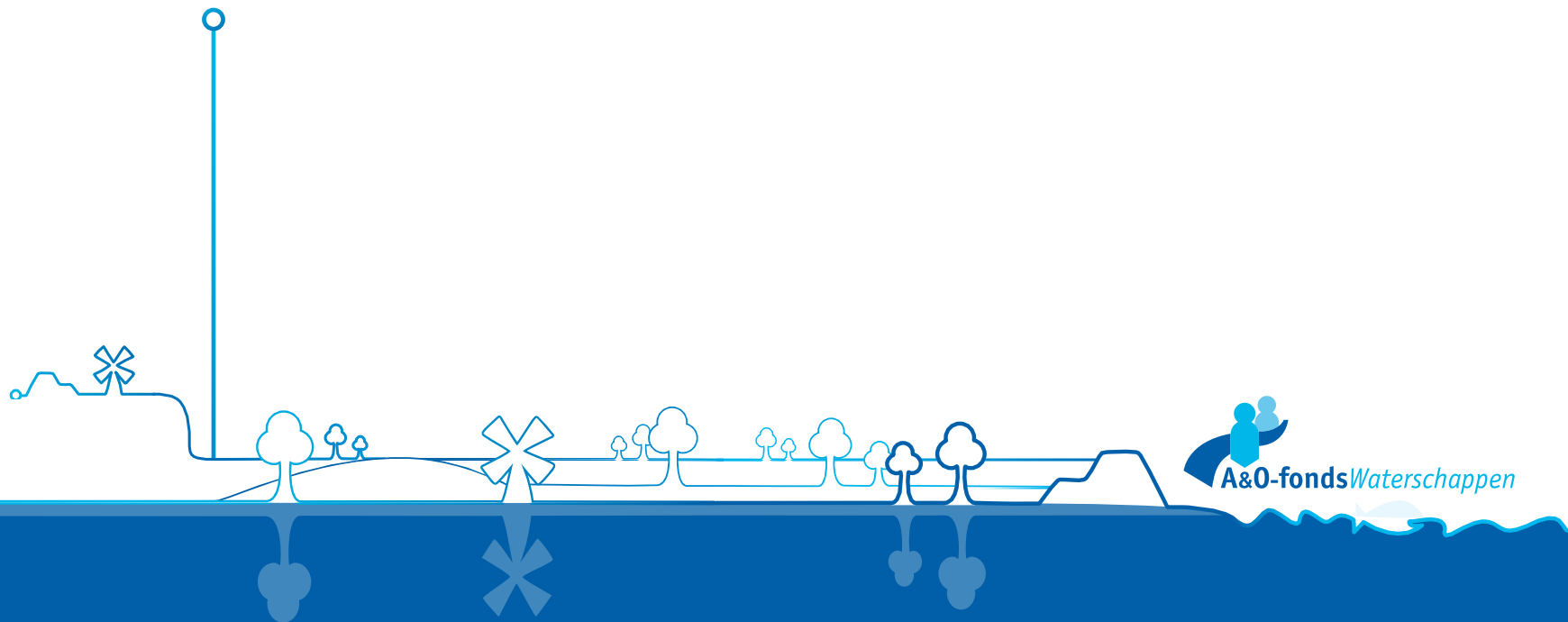


Visie op hybride werken

Sector waterschappen



Bijeenkomst 11 mei 2021
A&O-fonds Waterschappen | Ditox



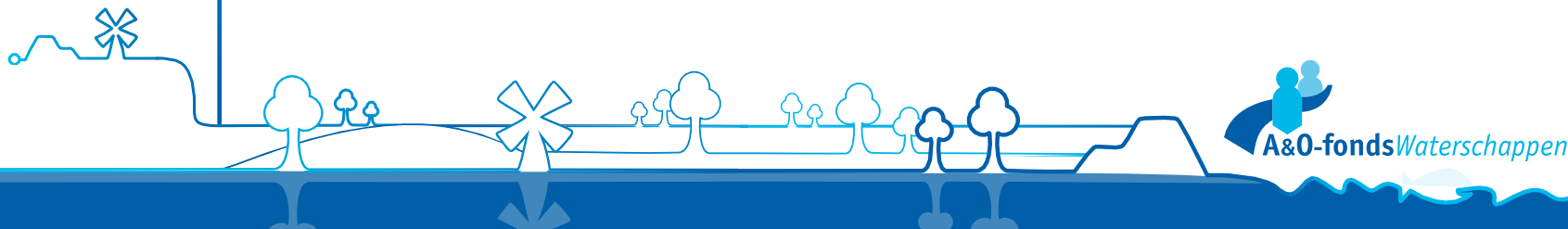
1. Introductie A&O-fonds Waterschappen

INTRODUCTIE A&O-FONDS WATERSCHAPPEN



BEOOGD RESULTAAT DIGITALE SESSIE 'VISIE OP HYBRIDE WERKEN'

1. Bevorderen van kennis en vaardigheden over hybride werken en het komen tot een visie hierover.
2. Organisaties inspireren om zelf tot een gedragen visie te komen over hybride werken.
3. Delen van ervaringen rond het opstellen van een visie hybride werken.
4. Gezamenlijk in kaart brengen van praktische uitvoeringsvragen als input voor vervolgactiviteiten A&O-fonds.





AGENDA

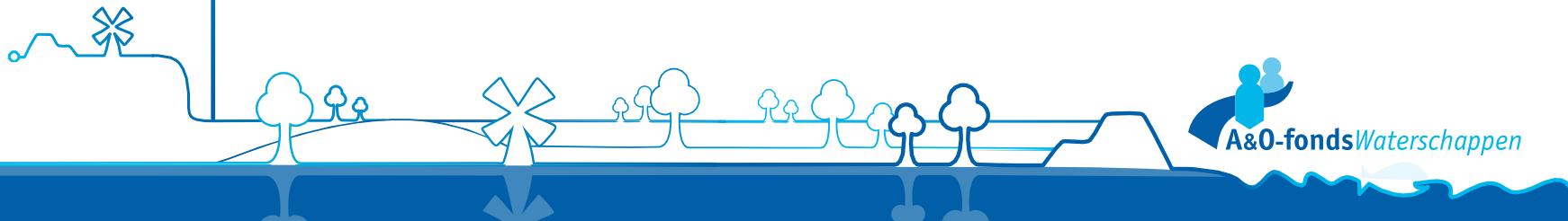
1. Introductie A&O-fonds Waterschappen
2. Introductie 'Hybride werken'
3. Break-out sessie 1 Visievorming: hoe sluit het hybride werken aan bij onze kernwaarden als organisatie in de sector waterschappen?

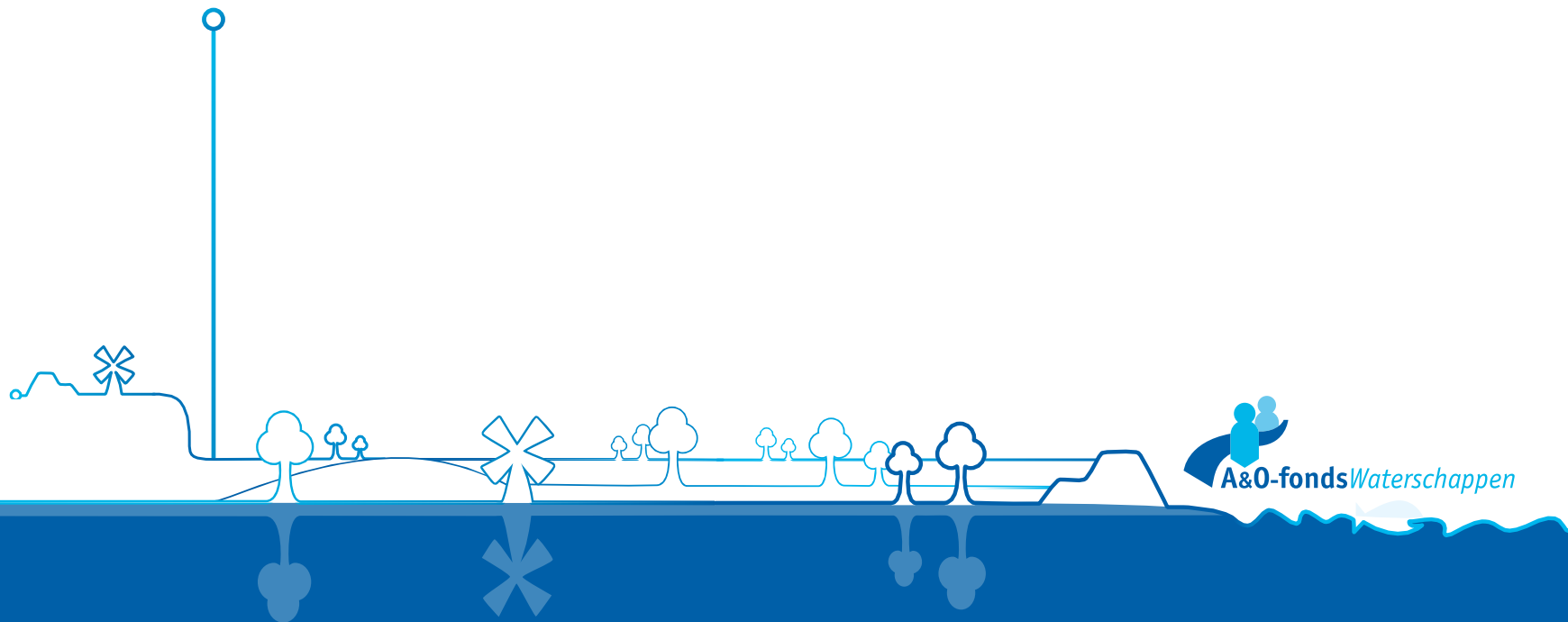
Pauze

4. Plenaire terugkoppeling per break-out groep
5. Break-out sessie 2 (dialoog): Realisatie: wat moeten we gaan inrichten en uitwerken om hybride te kunnen werken?

Pauze

6. Plenaire terugkoppeling per break-out groep
7. Afsluiting en vervolgstappen vanuit A&O-fonds Waterschappen





2. Introductie hybride werken

'Van alle banen in Nederland kan 38% vanuit huis gedaan worden. Vooral in de financiële sector, de dienstensector en een aanzienlijk deel van de lokale en publieke overheid'

Rabobank, Economic Research, April 2020

'Gedrag zal blijvend veranderen. Voorbeeld: we zijn zo gewend geraakt aan bellen met beeld dat dit ongetwijfeld ook meer gaat plaatsvinden op kantoor. En dit heeft impact op de wif, de ruimtes om dat te faciliteren en het gedrag van werknemers.'

Leesman onderzoek, Juli 2020

'Het grootste voordeel van thuiswerken: minder reistijd (72%), verbeterde concentratie (39%) & hogere productiviteit (38%).

Nadelen zijn: gemis van sociale interactie (64%), minder beweging (38%) en work/life balance (25%).'

FNV Research, Augustus 2020

'De ANWB heeft de eerste cao in Nederland afgesloten met daarin een 'waarjwerkt-budget'. Medewerkers krijgen afhankelijk van waar ze die dag werken, thuis of op locatie, een vergoeding uitgeroerd'.

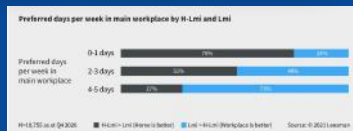
AWVN, december 2020

'Thuiswerken is een afwijking, die we zo snel mogelijk moeten corrigeren'

CEO David Solomon van Goldman Sachs ziet niks in de thuiswerktrend als gevolg van de coronapandemie. Hij is vastbesloten de medewerkers van de bank, zodra het mogelijk is, weer op kantoor te laten werken.

Van de respondenten uit het onderzoek We Werken Thuis geeft 82 procent aan na corona vaker te willen thuiswerken; 87 procent zou het niet erg vinden om verplicht een of twee dagen thuis te moeten werken. "We hebben ook gevraagd naar de hoeveelheid uren dat men thuis wil werken", zegt Hoekstra. "Het aantal van 16 uur wordt het vaakst genoemd (meer dan 20%), gevolgd door 24 uur (circa 17%) en vervolgens 8 en 20 uur (circa 10%)."

CfPB, maart 2021



Verdere aanpassing maatregelen

Mensen mogen thuis of in de tuin max. 6 bezoekers ontvangen (kinderen tot 13 jaar tellen niet mee), met 1,5 meter afstand.

'A recent study by Prudential showed that 42% of workers surveyed would not want to work for an employer who required them to work on site full time. That same survey showed that 87% of people wanted to work remotely at least one day per week, highlighting the importance of a hybrid workplace over a mandated 5-day per week in office policy.'

Forbes, April 2021

Some companies are already planning to shift to flexible workspaces after positive experiences with remote work during the pandemic, a move that will reduce the overall space they need and bring fewer workers into offices each day. A survey of 278 executives by McKinsey in August 2020 found that on average, they planned to reduce office space by 30 percent. Demand for restaurants and retail in downtown areas and for public transportation may decline as a result.

McKinsey, februari 2021

Een kleine 20% van de bedrijven is overigens van plan de kantoorruimte te verkleinen als gevolg van de pandemie. Niet meer dan drie van de tien CEO's overweegt na de coronacrisis een hybride model van werken, waarbij werknemers 2 tot 3 dagen per week op afstand werken. Als gevolg hiervan is niet meer dan 20% van de bedrijven op zoek naar talent dat voornamelijk op afstand werkt. Een aanzienlijk verschil met onze peiling van vorig jaar. Toen gaf ruim 70% aan vooral 'remote workers' te gaan zoeken."

KPMG, Maart 2021

Horeca weer open.

The traditional model of local, regional and central offices is likely to be replaced with a more agile hybrid model in which home or virtual working complement local working in spaces away from the home and time in the central office. The location of work will be reset. Critically time spent in the central office will be for different activities than before.

PwC, Maart 2021

29 september

Verdere aanscherping maatregelen

Mensen mogen thuis max. 3 bezoekers ontvangen (kinderen tot 13 jaar tellen niet)

Een meerderheid van de thuiswerkers is thuis productiever dan op kantoor. Dat blijkt uit een groot onderzoek onder ruim 40.000 kantoorwerkers bij onder meer de Rijksoverheid. Een goede werk-privébalans en de tevredenheid over thuiswerken blijken een aanwijsbare positieve invloed te hebben op de productiviteit van thuiswerkers.

CfPB, maart 2021

Verzwarende maatregelen

Blif zoveel mogelijk thuis.

Companies should suddenly abandon their workplaces. Going to the office has never been just about work. And technology won't make socializing less dependent on direct interpersonal contact anytime soon. The office has important social functions: It's where people build trust through personal interaction, learn the nuances of their job, and build and maintain organizational culture.

Harvard Business Review, April 2021

8 februari

Basisscholen weer open.

Voor niet-essentiële winkels click and collect toegestaan.

'Deze situatie leert ons dat we technisch goed in staat zijn als bedrijf om volledig thuis te werken, maar definitief thuiswerken past niet bij onze cultuur. Ik sluit echter niet uit dat meer mensen na deze situatie standaard 1 of 2 dagen thuis zullen werken.'

Jos Baeten, CEO a.s.r, April 2020

'The future requires leaders to act as visionaries instead of commanders—focused on inspiring their organizations with a clear vision of the future, and then empowering others to realize the vision. It will require leaders who coach their people but let them make the decisions and execute.'

McKinsey, Juli 2020

'Anderhalve dag per week thuiswerken kan 3 miljard auto kilometers besparen'.

CE Delft, Augustus 2020

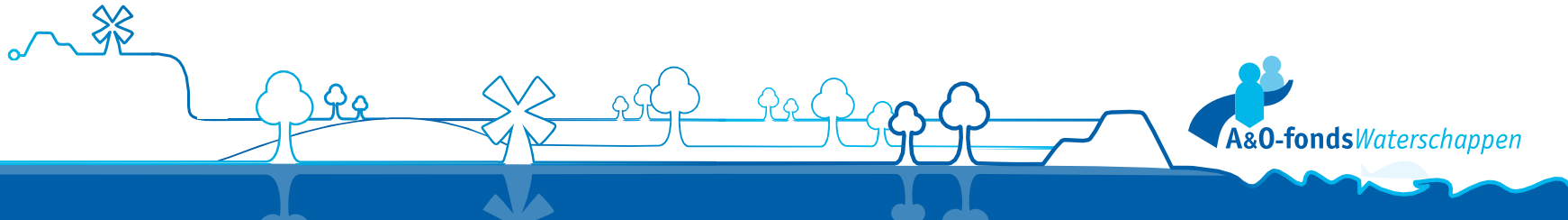
'De coronapandemie heeft de manier waarop CEO's over de hele wereld naar de toekomst van werk kijken drastisch veranderd. Volgens onderzoek van KPMG zegt bijna 70% van de CEO's dat ze hun kantoorvoetafdruk de komende jaren willen verkleinen.'

KPMG, September 2020

'Some companies are already planning to shift to flexible workspaces after positive experiences with remote work during the pandemic, a move that will reduce the overall space they need and bring fewer workers into offices each day. A survey of 278 executives by McKinsey in August 2020 found that on average, they planned to reduce office space by 30 percent. Demand for restaurants and retail in downtown areas and for public transportation may decline as a result.'

McKinsey, februari 2021

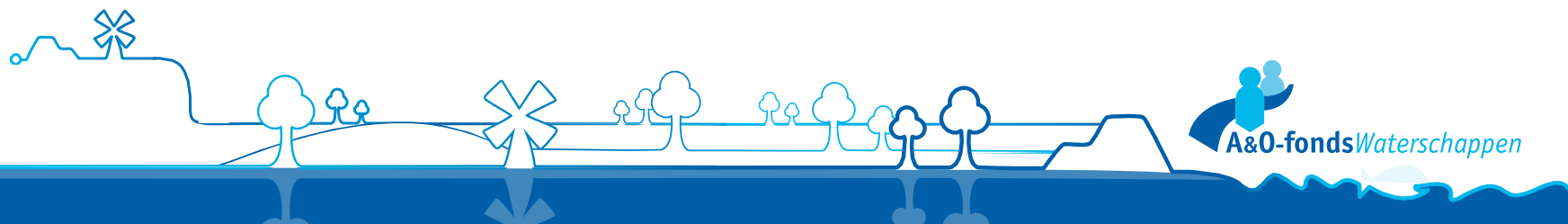
‘De toekomst is niet meer
wat het geweest is’



We weten nog niet welke permanente veranderingen er voortkomen uit Covid-19. Het meest aannemelijke scenario is dat een aanzienlijk aantal kenniswerkers – maar niet allemaal –

hybride gaan werken

(een deel thuis, een deel op kantoor en voor sommigen ook elders)



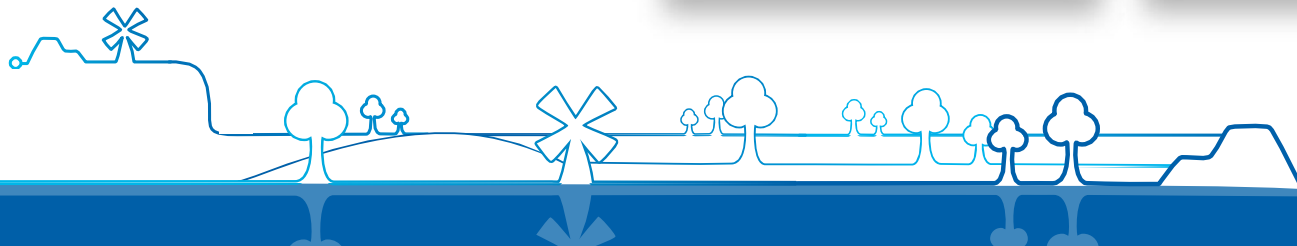
WELKE COMPONENTEN SPELEN EEN ROL IN HYBRIDE WERKEN?

Een alternatieve
functie voor het kantoor

Meer
gedecentraliseerde
werkplekken

Een ander mobiliteits-,
duurzaamheids- &
vitaliteitsbeleid

Veranderende rol voor
Management en een
gedragsverandering
voor iedereen



Anders werken?

Hoe vaak vanuit huis werken?

'Terug naar normaal'

0 dagen (0%)

Mag

Moet

Geen impact op
huidige vastgoed

Geen impact op
huidige vastgoed

Volledig gebruik
kantoor

Volledig gebruik
kantoor

'Hybride werken'

1-4 dagen (20-80%)

Mag

Moet

Enige impact op
huidige vastgoed

Significante impact
op huidige vastgoed

Minder m2 kantoor
(<20%)

Minder m2 kantoor
(tot 40%)

'Virtual first'

5 dagen (100%)

Mag

Moet

Significante impact
op huidige vastgoed

Enorme impact op
huidige vastgoed

Minder m2 kantoor
(tot 60%)

Minder m2 kantoor
(tot 80%)

Consequentie
voor vastgoed?

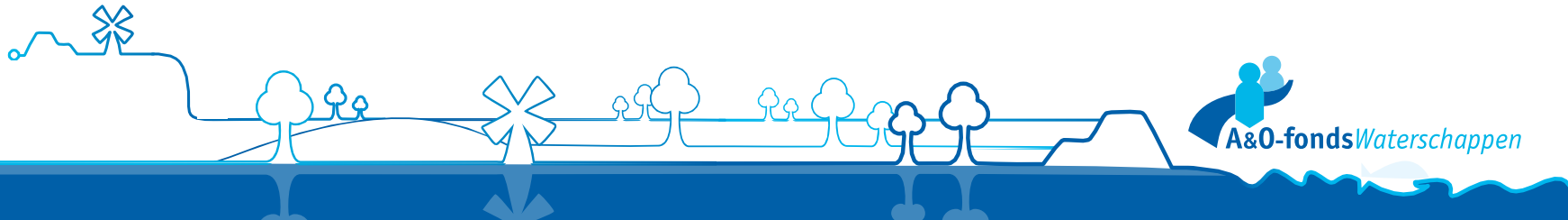
Thuiswerkplek
faciliteiten?

'Waarjewerkt'
Budget?

Gedragsverandering
medewerkers &
management?

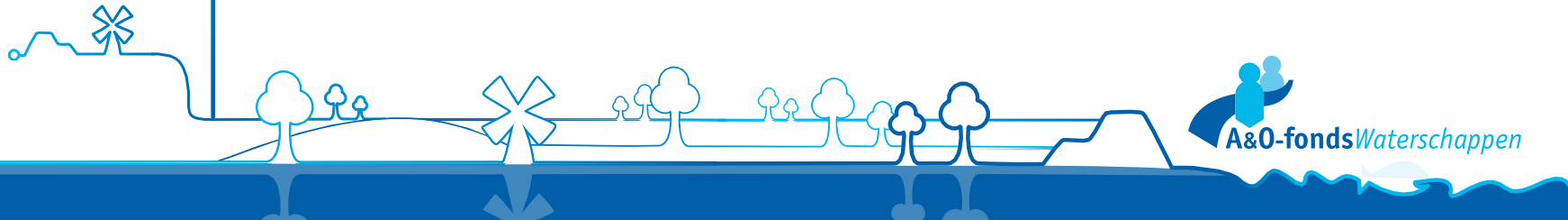


Evolutie of Revolutie?

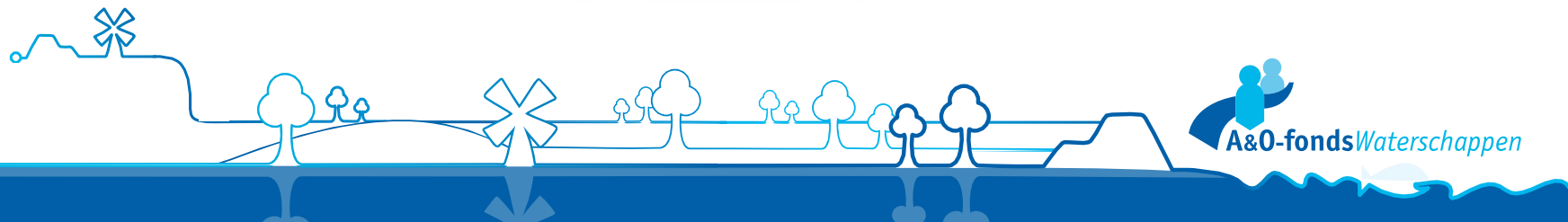


○ OM OVER NA TE DENKEN ...

1. Wat zal de rol van het kantoor worden?
2. Wat is ons optimale fysieke minimum?
3. Welke werkafspraken maken we met elkaar?
4. 'Digitaal, tenzij ...' of '...'?
5. Hoe faciliteren we toevallige ontmoetingen en ontmoetingen over afdelingsgrenzen heen?
6. Wat is de rol van management straks?
7. Hoe houden we medewerkers verbonden met onze organisatiecultuur?



Wat doen andere organisaties?



De kern van hun aanpak is het verzamelen van de juiste data vanuit de medewerkers



Diepte-interviews

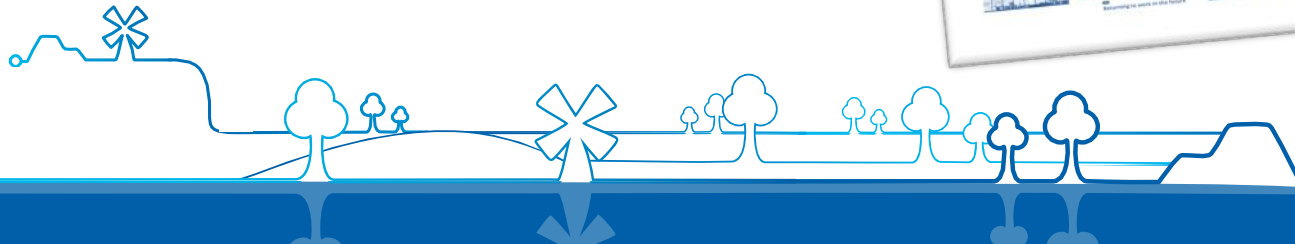
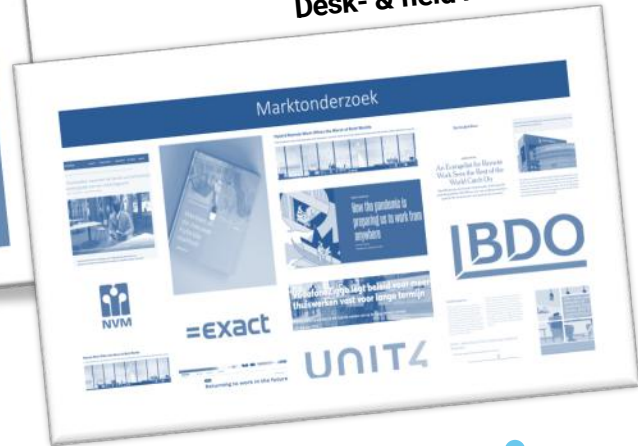
Vragenlijst medewerkers



Which of the following statements best describes your mindset towards business travel?

- Environmentally conscious (I make green choices)
- Practical (I choose the most convenient)
- Image importance (It should fit my personality)
- Traditional (how I've always done it)
- Fit & vital (traveling is a way to succeed)
- Car lover (I love driving/even working in a car)
- Cost efficient traveler

Desk- & field research



Hoe? Men neemt hierin min of meer dezelfde stappen

Stap 1: de start

Middels een brainstormsessie bespreken men de uitgangspunten voor hun organisatie. Vervolgens verbeelden ze deze eerste ideeën in een korte presentatie en selecteren ze alvast een aantal topics en vragen voor stap 2: de interviews.

Stap 2: Diepte-interviews

Middels een aantal diepte-interviews met medewerkers uit alle lagen van de organisatie, halen ze input op voor de nieuwe hybride werken visie. Denk hierbij aan hybride werken thema's als: hybride leiderschap, welke afspraken (rituelen) maken we, het mobiliteitsbeleid en de mate van werkplekflexibiliteit.

Stap 3: Survey

Aan de hand van een vragenlijst brengen ze het beeld dat al hun medewerkers van hybride werken hebben in kaart. Deze survey geeft ze inzicht in de manier waarop de gehele organisatie naar hybride werken kijkt.

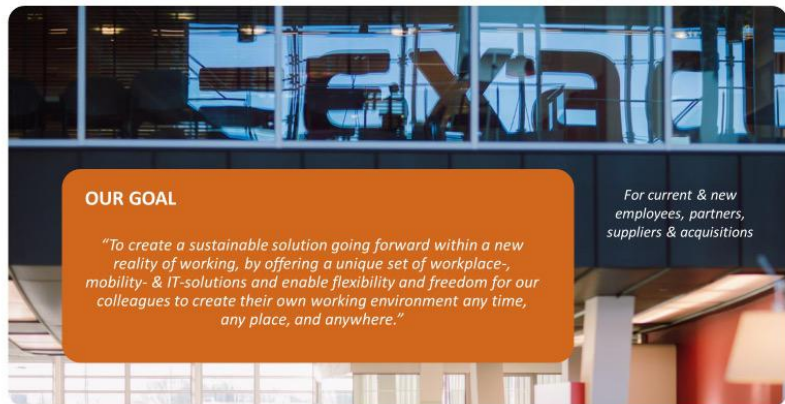
Stap 4: Visie & aanpak

Vervolgens werken ze alle verzamelde data uit tot een gedragen hybride werken visie en veranderplan. En verder: middels een high-level plan van aanpak en het inrichten van een integraal projectteam (HR, IT, Vastgoed/FM, Communicatie) zetten ze de organisatie alvast in de startblokken voor wat komen gaat.

Doorlooptijd: 8-12 weken



VOORBEELDEN VAN VISIES RONDOM HYBRIDE WERKEN?



OUR GOAL

"To create a sustainable solution going forward within a new reality of working, by offering a unique set of workplace-, mobility- & IT-solutions and enable flexibility and freedom for our colleagues to create their own working environment any time, any place, and anywhere."

For current & new employees, partners, suppliers & acquisitions

= exact

Ons doel met hybride werken is ...



'Het stimuleren en inspireren van ketensamenwerking en het wendbaar zijn in (tijdelijke) samenwerkingsvormen door samenwerking te vergemakkelijken. Het faciliteren van het zelforganiserend vermogen in de multidisciplinaire teams, zodat deze gemakkelijker resultaten bereiken.

Daarnaast willen we een vermindering van CO2 uitstoot realiseren door o.a. steeds meer hybride te werken (afwisselen thuiswerken en op kantoor) en de afwisseling tussen (digitaal) en face-to-face contact te stimuleren. Dit alles doen we vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap. Vanuit hier bieden we inspirerende werkplekken (zowel thuis als op kantoor), concentratiemogelijkheden en bevorderen we duurzaamheid en vitaliteit.'

Our landmark

- We have created an **open environment enabling Microsoft employees, it's customers, partners and airport to work smarter, stimulate curiosity and drive co-creation.**
- We actively engage in the national discussion around **mobility** in which we provide new directions on how organizations can contribute by providing new mobility approaches.
- We have created a **new, open architecture for a smart building** which will become the new golden standard when constructing new smart buildings.
- We have created **an environment in which people want to be** – it simply feels great, it has a Dutch footprint & people love it!
- We have **lowered the cost per square meter** by having the optimal workspace solutions in combination with a clear view on the physical minimum of great teams.

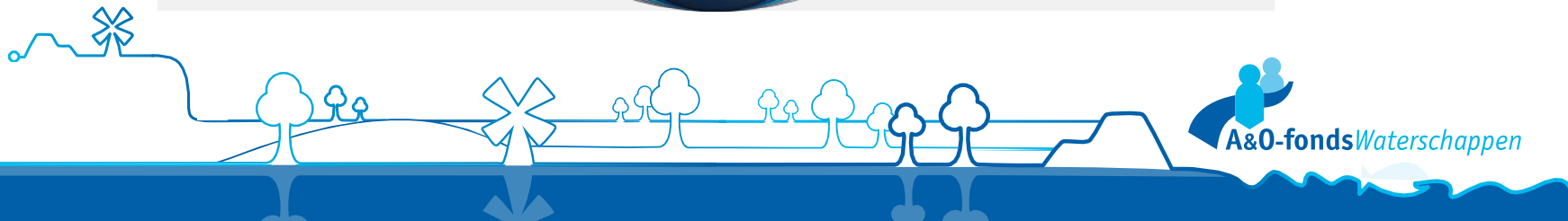
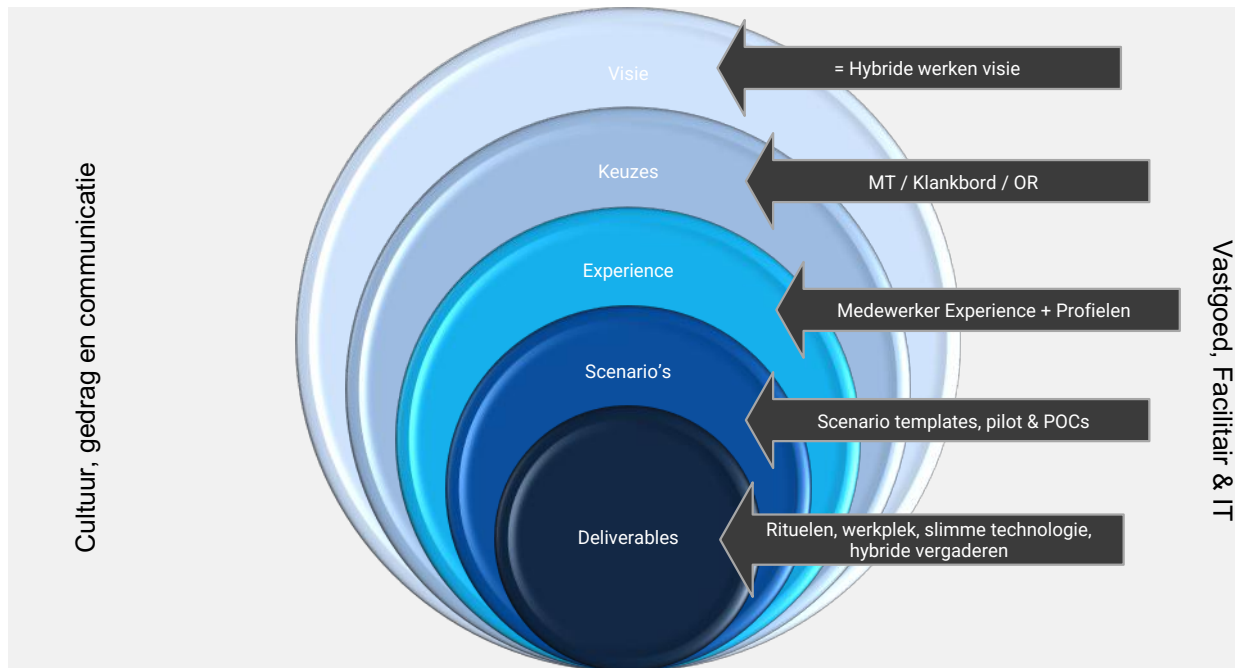


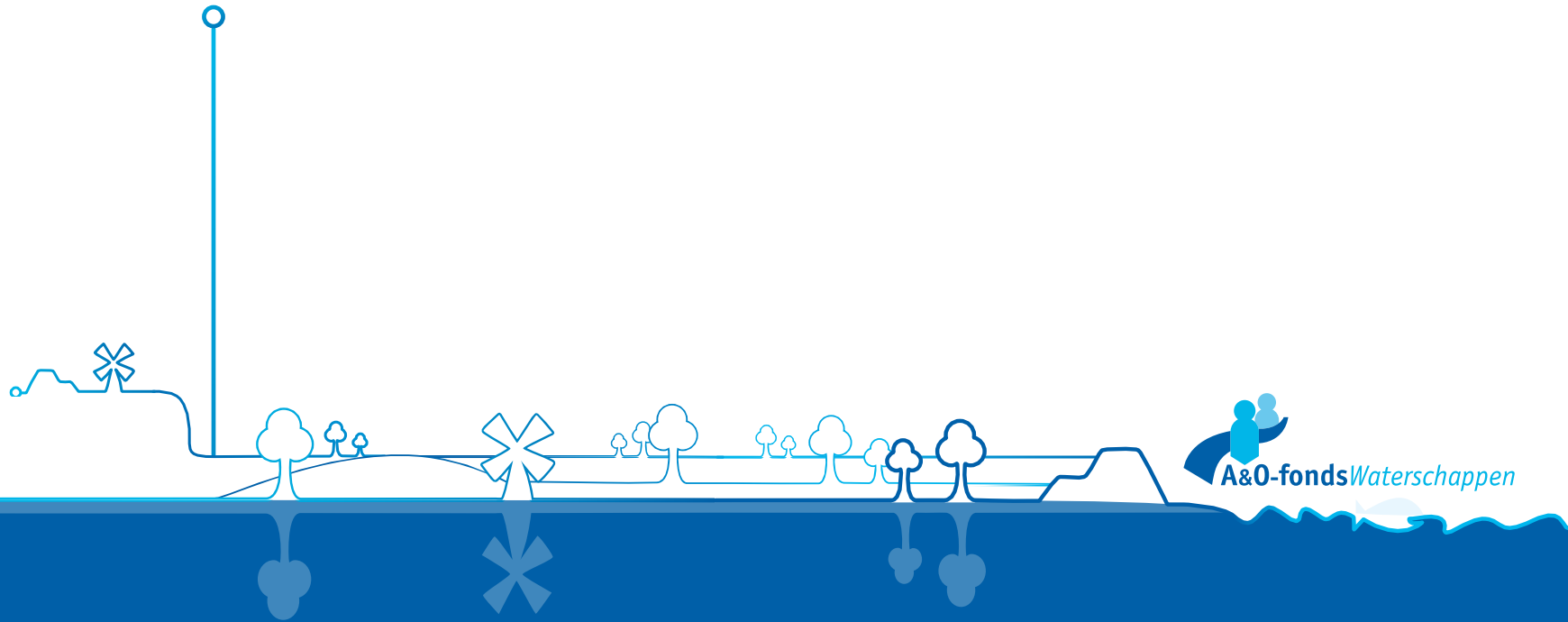
Classified as Microsoft Confidential



A&O-fonds Waterschappen

Vervolg na de visie: het afpellen van de ui





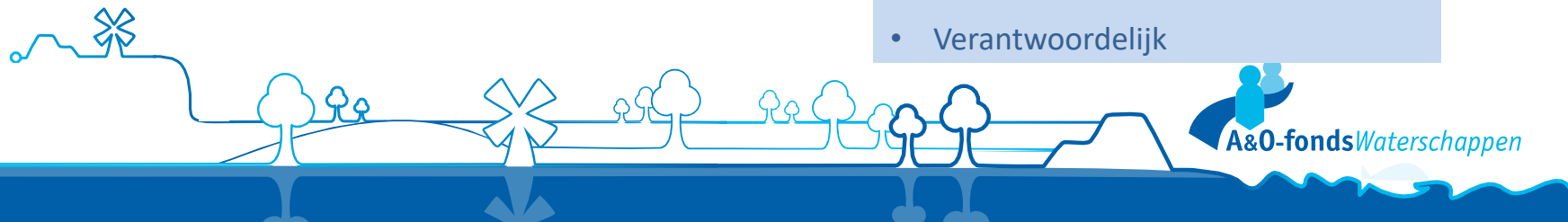
3. Break-out sessie 1. Visievorming: hoe sluit het hybride werken aan bij onze kernwaarden als organisatie in de sector waterschappen?

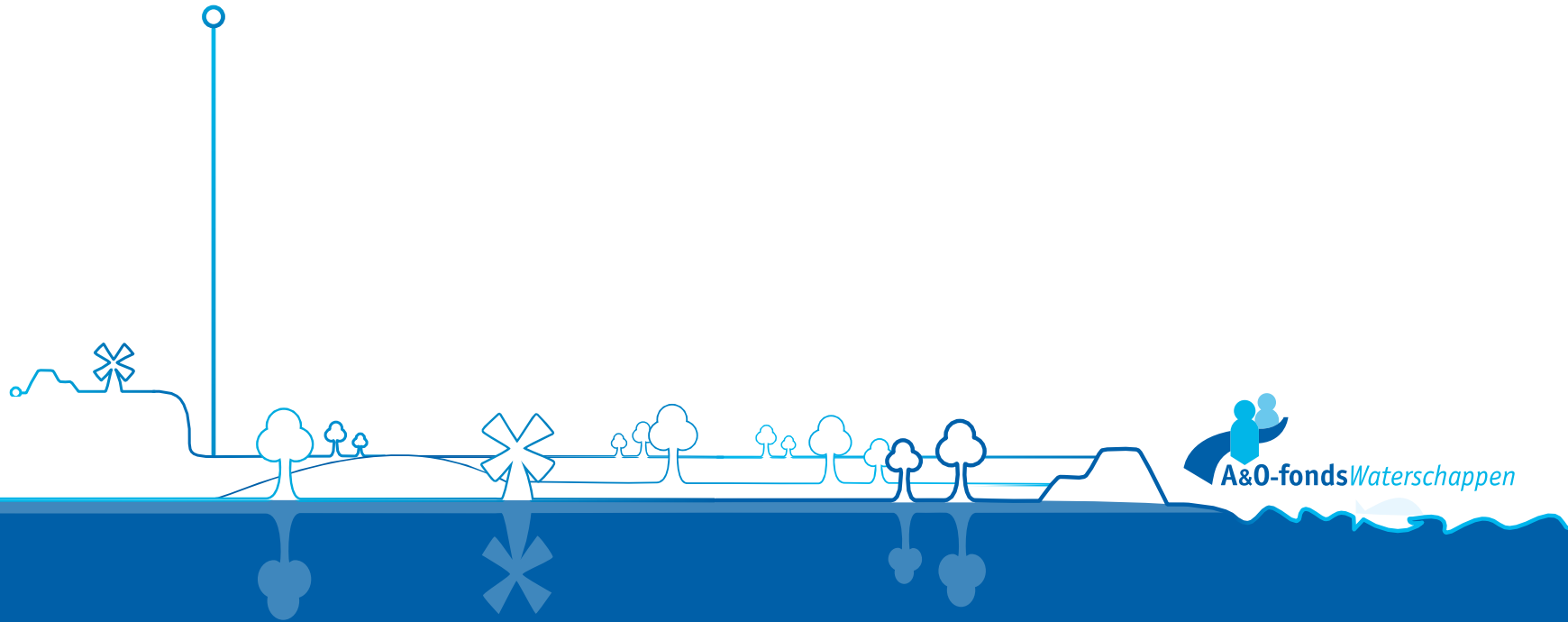
VISIE HYBRIDE WERKEN

1. Wat is het doel van hybride werken voor een organisatie in de sector waterschappen?
2. Hoe sluit het hybride werken aan of waar schuurt het met de kernwaarden van een organisatie in de sector waterschappen?
3. Waar staan jullie zelf met de eigen visievorming rondom hybride werken?

KERNWAARDEN

- Effectief
- Daadkrachtig
- Efficiënt
- Innovatief
- Duurzaam
- Verbinding / Samenwerken
- Klantgericht
- Betrouwbaar / Integer
- Professioneel
- Deskundig
- Autonoom
- Verantwoordelijk



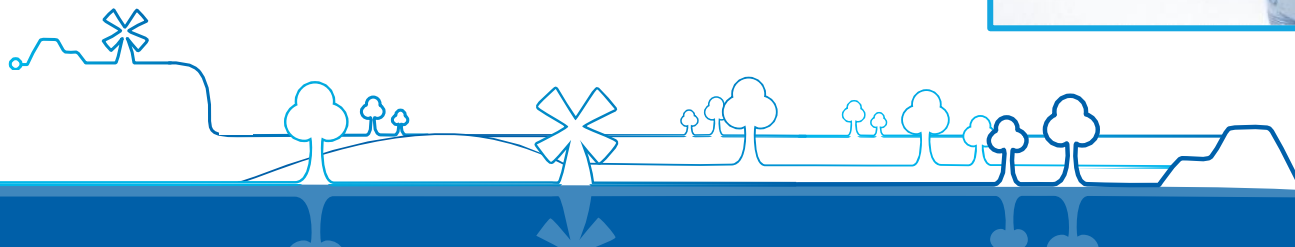


5. Break-out sessie 2. Realisatie: wat moeten we gaan inrichten en uitwerken om hybride te kunnen werken?

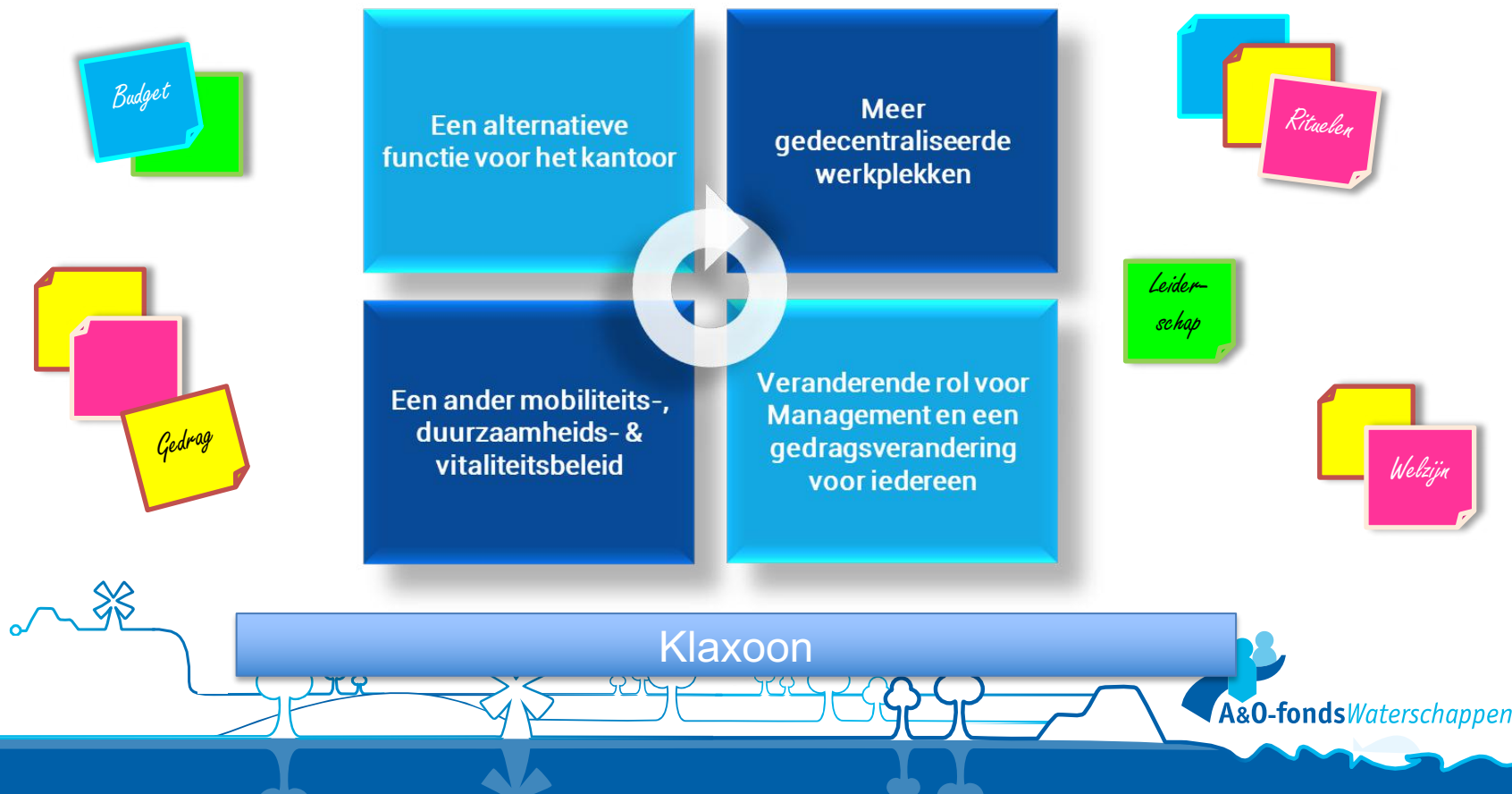
REALISATIE HYBRIDE WERKEN

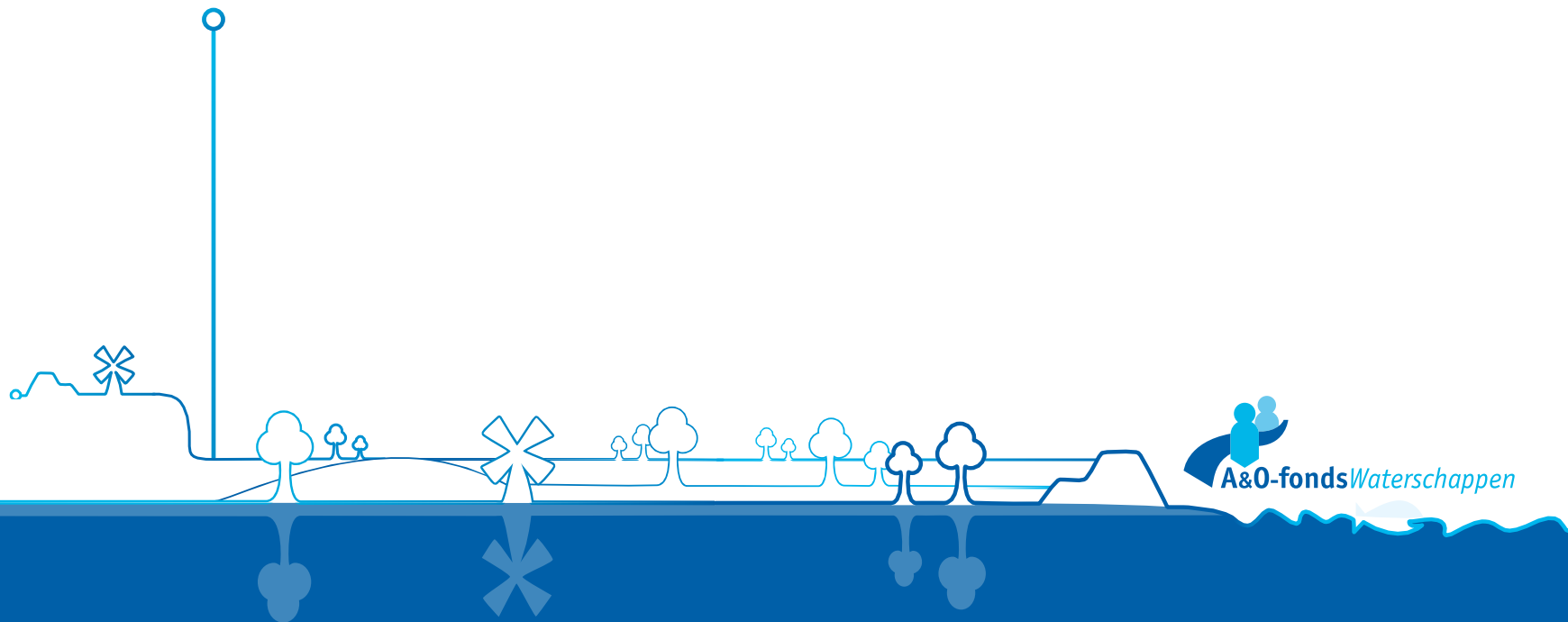
Wat zijn de praktische uitdagingen en vragen die je vanuit het hybride werken op je af ziet komen? Denk bijvoorbeeld aan:

- Welzijn
- Nieuwe functies van kantoorgebouwen
- Hoe organiseren we leren & ontwikkelen
- De rol van thuis of elders werken
- Leiderschap en managen
- Organisatie van werk & communicatie
- (behoud) Cultuur & gedragsverandering



REALISATIE HYBRIDE WERKEN



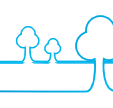


8. Afsluiting & vervolgstappen vanuit A&O-fonds Waterschappen

HOE NU VERDER?



- Presentatie en verslag van bijeenkomst worden gedeeld via mail.
- Platform hybride werken sector waterschappen wordt opgezet voor verdere kennisdeling. Alle deelnemers bijeenkomst worden automatisch lid. Aparte themapagina op website, : <https://hrm.aenowaterschappen.nl/nl/thema/Platform-hybride-werken>
- WhatsAppgroep 'Platform hybride werken' voor uitwisselen informatie/vragen wordt opgezet. Jullie ontvangen hiervoor uitnodiging.
- Interessante documenten (visiedocument, PvA etc) om te delen met leden Platform? Mail naar info@aenowaterschappen.nl
- Op basis van uitkomsten bijeenkomst worden nu vervolgactiviteiten gepland. Suggesties? Mail naar info@aenowaterschappen.nl



Visie op hybride werken

Sector waterschappen



Bijeenkomst 11 mei 2021
A&O-fonds Waterschappen | Ditox