

Hybride werken café vragensessie

29 maart 2022

Samenvatting van vragen en antwoorden

Vragen 1 t/m 4

1. Hoe krijgen we de medewerkers weer naar kantoor?
2. Wat verstaan we onder hybride werken? Is dit het type werk of de locatie waar je werkt?
3. Zijn er meer organisaties die in een transitiefase zitten (nog bezig met de IT en fysieke omgeving), maar wel hybride gaan werken vanaf nu?
4. Hoe laten ze hybride werken echt werken? Wat zetten ze daarvoor in?

Hybride werken gaat in essentie over hoe ik mijn werk het beste kan doen, maar veelal vervallen we al snel in een discussie over ICT & Kantoor. In de kern gaat het erom dat medewerkers zelf de keuze maken in hoe zij hun werk willen doen. Dat zij zelf bepalen welke activiteit zij waar en op welk moment willen uitvoeren. Hybride werken kan dan ook het beste gezien worden als een vorm van

plaats- en tijdsonafhankelijk werken en dan het liefst bekeken vanuit een integrale aanpak met daarin aandacht voor zowel het kantoor, thuis en elders werken, vergoedingen, mobiliteit, welzijn, verbinding, cultuur en gedragsverandering.

Maar er zijn ook andere zienswijzen. Zoals bijvoorbeeld dat je als organisatie aan de medewerkers meegeeft dat hybride werken betekent dat je 'gemiddeld 2 dagen per week naar kantoor komt'. Of dat je 'hetgeen wat je thuis kunt doen vanuit huis doet en het elkaar ontmoeten bewaart voor op kantoor'. Maar er zijn ook organisaties die niet op organisatieniveau, maar op teamniveau richting proberen te geven. Bijvoorbeeld door de teams zelf harde afspraken met elkaar te laten maken. Tot slot zijn er ook organisaties die alle regels en richtlijnen helemaal loslaten en het aan de medewerkers overlaten om

vorm te geven aan het hybride werken. Die aangeven nog niet te weten waar ze naar toe gaan qua werk en nog niet werken vanuit een duidelijke visie en strategie. Waar iedereen het wel eenduidig over eens is, is dat het hebben van de juiste middelen om hybride te kunnen werken een belangrijk succescriterium is voor het slagen van hybride werken. Maar ook dat nog niet iedereen in het bezit is van deze middelen en toch al hybride moet gaan werken.

Vragen 5 t/m 6

5. **Heeft er iemand ervaring met werkplekreserveringen? Hoe kan je actueel zien welke werkplekken bezet of vrij zijn? Hoe zorg je dat je geen "handdoekjes-cultuur" krijgt?**
6. **Hoe krijgen we de medewerkers weer naar kantoor?**

Diverse organisaties maken gebruik van werkplekreserveringsystemen. Hierin houden ze onder andere de werkplekbezetting bij. Ook experimenteren enkelen met sensoren om de bezetting te meten. Voor alsnog is er geen “handdoekjes-cultuur” waarneembaar, aangezien de meeste werkplekken nog maar voor (minder dan) de helft bezet zijn. De vraag die daarbij naar voren komt is of alle medewerkers wel weer terug komen naar kantoor. Conclusie is dat dit tijd nodig heeft. We zijn nog maar net twee weken hybride

aan het werken zonder Covid-restricties. Pas over twee tot drie maanden kunnen we de balans opmaken. Van belang is wel om in de tussentijd de bezetting te blijven meten, zodat er op basis van feitelijke data straks bijgestuurd kan worden.

Wat opvalt is dat medewerkers van stafafdelingen en secretariaat vaker op kantoor zijn dan de collega's met een specialistische functie. Tevens zijn de woensdagen en vrijdagen nog steeds de ‘rustige dagen’ qua bezetting. Enkele organisaties hebben al actie op deze piek- en dalbelasting ondernomen door bijvoorbeeld een poll uit te zetten onder de medewerkers wat hen zou kunnen bewegen om wel op woensdag en vrijdag naar kantoor te komen. Of door de overlegstructuur van de directie bewust op de woensdag en vrijdag in te plannen.

Vragen 7 t/m 10

7. Welke houding en gedrag thema's horen bij hybride werken?
8. Hoe leer je mensen dat aan?
9. Wat moet je loslaten qua oude gewoonten?
10. Is het verstandig om regels te geven of moet het met uitgangspunten en handreikingen?

Ook hier geven de verschillende deelnemers aan het hybride werken café aan dat mensen hier veelal hun eigen weg in hebben gevonden. Hoewel een van de deelnemers wel de stelling inbracht of dit niet de ideale tijd is om ons werk eens vanuit een ander oogpunt te bekijken. Eerder hebben we al geleerd dat onze werkzaamheden van voor de Covid-periode niet 1:1 te kopiëren waren naar de manier van werken tijdens de lockdowns. Ook hier hebben we voor onszelf aanpassingen in gemaakt. Zijn we met de

overgang naar het hybride werken niet weer op zo een punt beland? Bijvoorbeeld door eens meer te kijken naar wat de combinatie van synchroon en (a)synchroon werken ons voor voordelen kan bieden?

Vragen 11 t/m 13

11. Is er ook een flyer over hybride werken ontwikkeld die eventueel te delen is?

Op de [website van A&O-fonds Waterschappen](#) zijn er diverse materialen te vinden in relatie tot het hybride werken. Daarnaast werken we momenteel aan een handreiking voor leidinggevenden over leiding geven aan hybride werkende teams.

12. Wat is de behoefte van jonge medewerkers in het hybride werken (<35j)?

Hier is de inbreng verdeeld. Zo zijn er deelnemers die jongeren spreken die het hybride werken een verademing vinden. Aan de andere kant zijn er ook deelnemers die het tegenovergestelde meemaken en jongeren juist graag naar kantoor zien komen. Het is in ieder geval zaak om de

jongere medewerkers goed in de gaten te houden of zij voldoende sociale contacten onderhouden en de kans krijgen hun kennis en netwerk op te bouwen.

13. Hoe wordt hybride werken geborgd in de Risico inventarisatie & evaluatie?

Binnenkort start er op initiatief van het A&O fonds een werkgroep die een arbocatalogus gaat opstellen rond hybride werken. Hierin worden de aborisico's en oplossingen rond hybride werken beschreven. Door het A&O fonds is recent een [Handreiking RI&E thuiswerken](#) ontwikkeld.