

Blended Werken

Beleid InteraktContour

Spreker: Anne Hulsegge

Datum: 23 juli 2020

InteraktContour
verder met hersenletsel

Inhoud

- 1 Visie & doel
- 2 Visie digitalisering
- 3 Aanpak
- 4 Resultaten enquête
- 5 Ervaringen
- 6 Highlights
- 7 Randvoorwaarden
- 8 Openstaande vragen
- 9 Vragen of opmerkingen

Blended werken: Visie & Doel

Visie

InteraktContour motiveert en stimuleert blended werken, omdat de optie om plaats-onafhankelijk te kunnen werken, structureel een positieve bijdrage kan leveren aan de manier waarop we ons werk doen, *vanuit maatschappelijk oogpunt, vanuit goed werkgeverschap en passend bij onze organisatie.*



Wat houdt het beleid blended werken in?

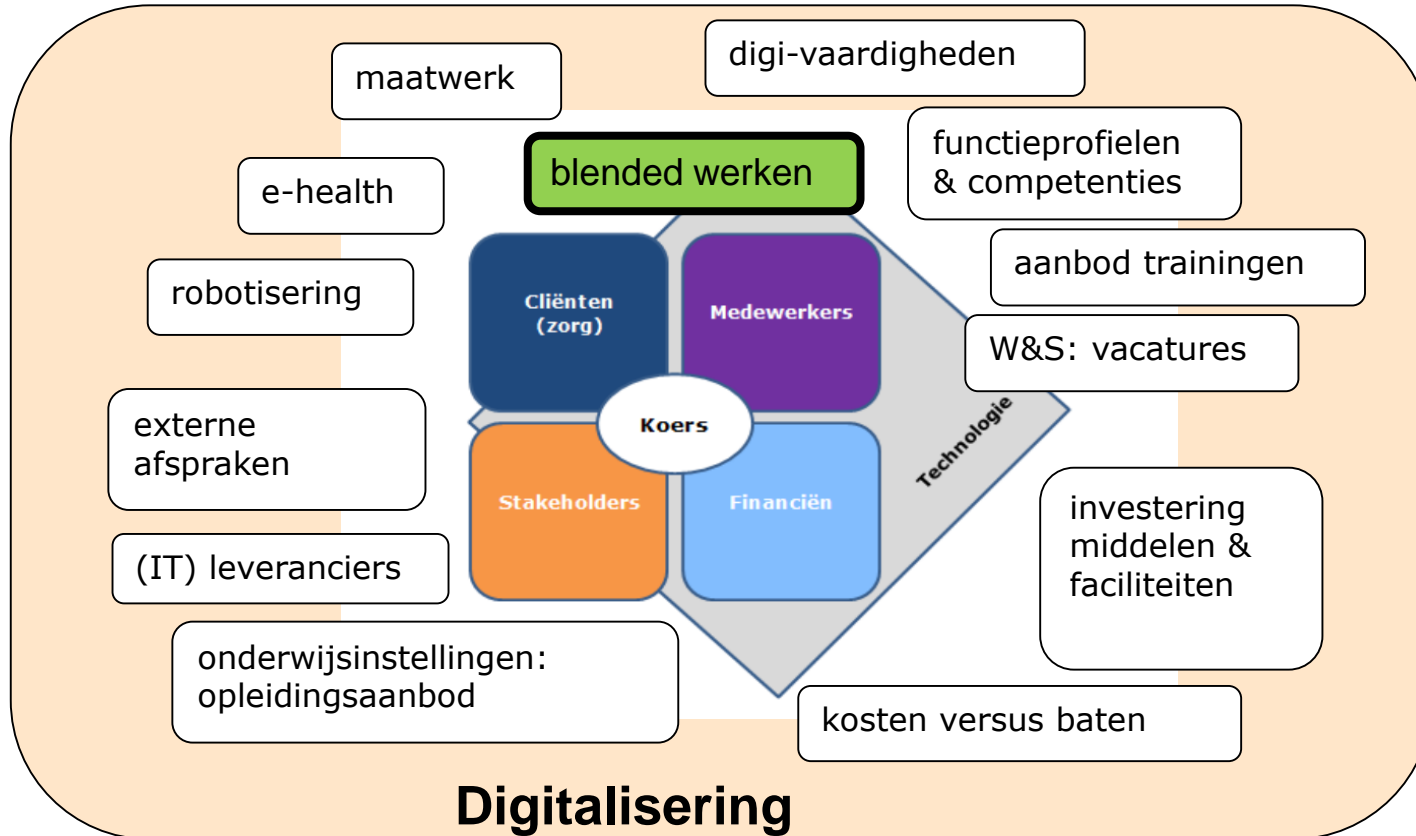
1. Het ontwikkelen van een modern beleid;
2. Gericht op een mix van werken op kantoor / locatie / thuis;
3. Voor alle medewerkers waarbij het werk het toelaat;
4. Waarin kaders, richtlijnen, afspraken en tips zijn opgesteld;
5. Conform arbo-wetgeving.

Wat is het doel van (het beleid) blended werken?

- a) Blended werken aan te moedigen en te stimuleren (dus niet verplichten!);
- b) Digitalisering van medewerkers te bevorderen; en
- c) Een aantrekkelijke werkgever te zijn voor potentiële nieuwe medewerkers.

Visie InteraktContour

Digitalisering moet (meer) verankerd worden in het DNA van InteraktContour:



Om plaats-onafhankelijk of blended te kunnen werken, zijn **digitale vaardigheden** vereist. Hoe beter je digitale vaardigheden, hoe makkelijker het is om blended te werken. Andersom werkt het ook zo, hoe meer je blended werkt, hoe sneller je digitale vaardigheden verbeteren.

Het motiveren en stimuleren van blended werken draagt dus bij aan de visie; namelijk het verankeren van digitalisering in het DNA van InteraktContour.

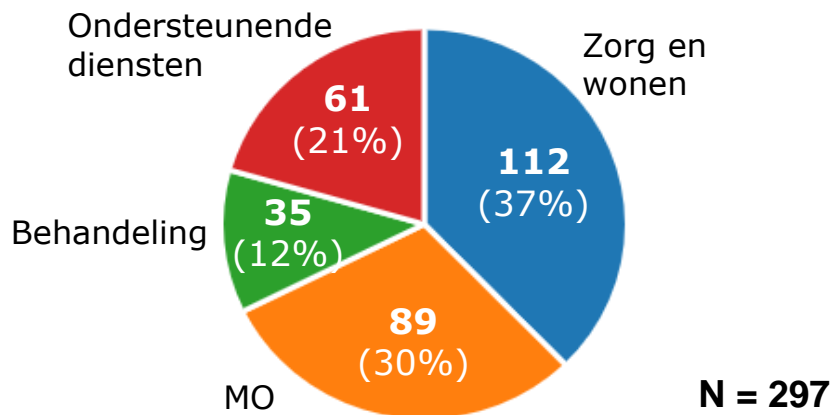
Visie

Blended werken: Aanpak

Juli 2020	Augustus & September 2020
<ul style="list-style-type: none">Start projectgroep Beleid Blended Werken	<ul style="list-style-type: none">Aanpassing concept-beleid
<ul style="list-style-type: none">Ophalen input visie blended werken:16 interviews: MT-leden, leidinggevenden, kwartiermakers, teamadviseurs, projectleiders, etc.	<ul style="list-style-type: none">Afstemming MT: openstaande vragen & besluiten
<ul style="list-style-type: none">Ophalen input, ervaringen en behoeften blended werken:Online enquête blended werken gehele organisatie: n = 297 (op 22 juli)	<ul style="list-style-type: none">Afstemming OR: instemmingsrecht
<ul style="list-style-type: none">Informereren en betrekken OR	<ul style="list-style-type: none">Oplevering definitief Beleid Blended Werken
<ul style="list-style-type: none">Opstellen concept-beleid	
<ul style="list-style-type: none">Afstemming MT; openstaande vragen & besluiten	

Blended werken: Resultaten enquête

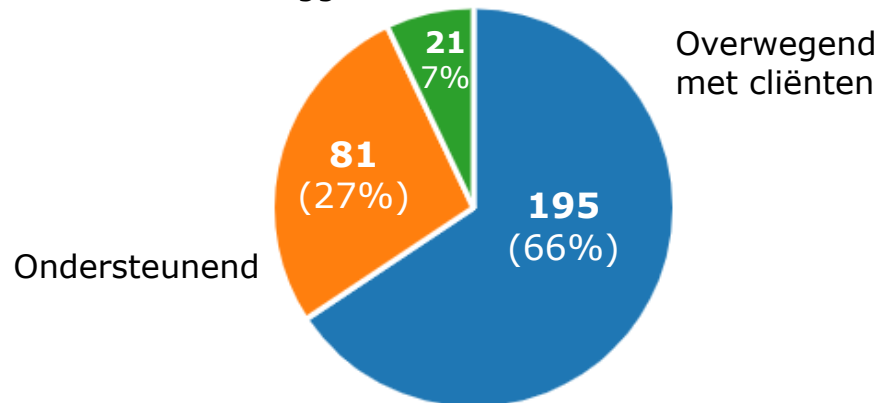
Aantal respondententen



Response rate

Gehele populatie	21%
T.o.v. gehele populatie, excl. ADL/huishoudelijke functies	65,5%
T.o.v. gehele populatie, incl. senior begeleiders	45,8%

Leidinggevend



Totaal	225
Zorg & Wonen	81 (36%)
MO	68 (30%)
Behandeling	25 (11%)
Ondersteunend	51 (23%)



Totaal	72
Zorg & Wonen	31 (43%)
MO	21 (29%)
Behandeling	10 (14%)
Ondersteunend	10 (14%)



Blended werken: Ervaringen

- + Minder reistijd
- + Efficiënter werken
- + Hogere productiviteit
- + Privé-werk balans
- + Meer rust / rustige werkplek
- + Meer focus
- + Minder afleiding en gestoord worden door anderen
- + Flexibelere werktijden
- + Sommige cliëntafspraken kunnen omgezet worden naar (beeld)belafspraken
- + Online vergaderen
- + Prettige omgeving
- + Meer structuur
- + Meer bewuste pauzes
- + Minder tijdsdruk
- + Gevoel van vrijheid: “baas over eigen werkdag”
- + Meer cliënten kunnen helpen
- + Stimuleert eigenaarschap van teamleden
- + Meer tijd voor andere taken (uitwerkklassen, administratie) naast primaire taken
- + Meer energie over na een dag werken
- + Gebruik eigen faciliteiten (koffie / koelkast)
- + Minder stress
- + Meer motivatie en voldoening omdat het werk af is



- Weinig sociaal contact en minder binding met collega's
- Niet even kunnen sparren met elkaar
- Minder zichtbaar voor elkaar
- Minder 'wandelgangeninformatie'
- Beeldbellen / Teams is vermoeiend
- Gebrek aan middelen om thuis te kunnen werken (laptop/printer)
- Geen rustige / goede ergonomische werkplek
- Minder werk-privé balans, minder gescheiden
- Minder makkelijk afschakelen
- Betrokkenheid medewerkers / cliënten minder bij fysieke afwezigheid
- Gebruik van privémiddelen voor werk (laptop, telefoon)
- Minder feedback
- Kwaliteit zorg / behandeling minder goed op afstand
- Observeren gaat minder goed op afstand
- Minder gezelligheid / alleen thuis
- Sneller afgeleid
- Weinig afwisseling
- Minder beweging
- Gebrek (kantoor)faciliteiten
- Technische problemen bij collega's of cliënten
- Minder diepgang met je team of met cliënten
- Minder makkelijk bereikbaar voor cliënten / collega's
- Te weinig pauzes
- Verwachting/gevoel dat je altijd bereikbaar moet zijn



Blended werken: Ervaringen

Grootste gemis

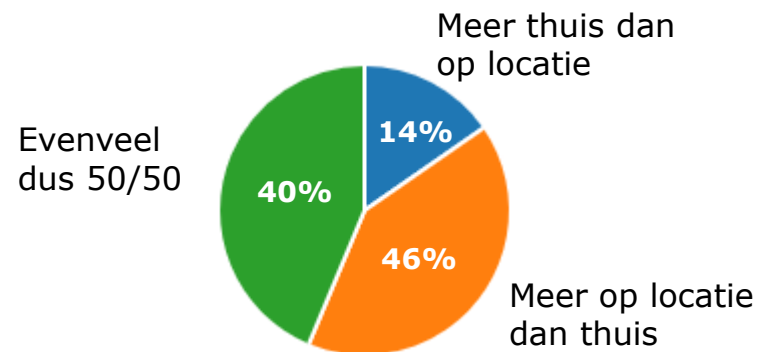
1. Live contacten met collega's
2. Live contacten met cliënten
3. Gezelligheid
4. De juiste apparatuur om thuis te kunnen werken
5. De juiste ergonomische faciliteiten om gezond thuis te kunnen werken
6. Er is behoefte aan meer contact met collega's (3.48) dan met de leidinggevende (2.76)



Voorheen werkte:

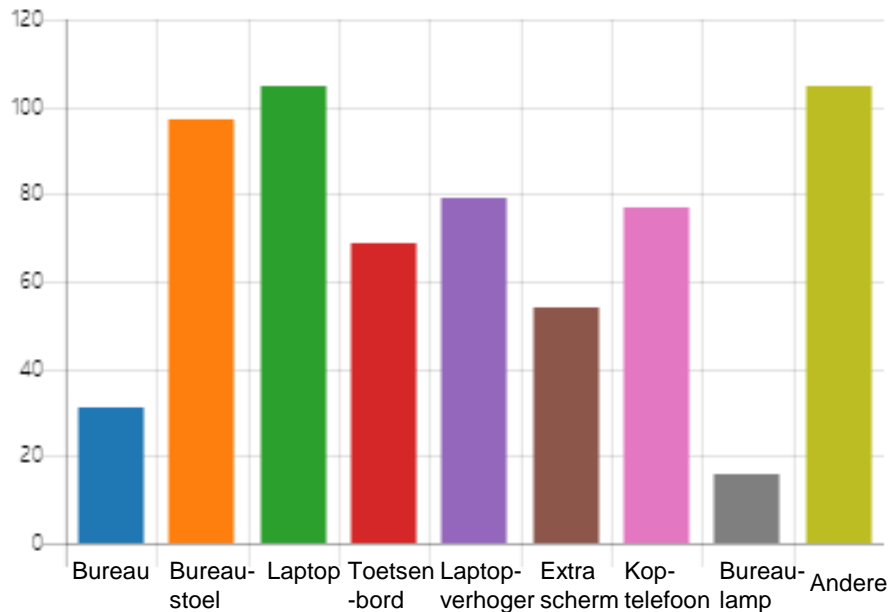
Ongeveer 1/3	nooit thuis
Ongeveer 1/3	< 1 dag thuis
Ongeveer 1/5	= 1 dag thuis
Kleine groep (5%)	> 1 dag thuis

Ideale vorm blended werken



Blended werken: Highlights

Wat hebben de collega's nodig om blended te kunnen werken?



Andere:

1. Telefoon
2. Printer
3. Ergonomische muis
4. Ruimte
5. Noise-cancelling koptelefoon / earbuds
6. Goede internet/netwerkverbinding
7. Mogelijkheid tot vergoeding voor aanschaffen van deze faciliteiten
8. Goede camera voor beeldbellen
9. Standaard voor telefoon / iPad
10. Voetensteun
11. Middelen voor cliënten om te kunnen beeldbellen
12. Eigen werk/kantoorruimte thuis
13. Tegemoetkoming voor kosten inkt / printpapier (slechts 1 x)
14. Niets

Blended werken: Highlights

De grootste (leer)behoefte voor blended werken



Online vergaderen

- Een beetje 49.8%
- Veel 19.5%



Microsoft Teams

- Een beetje 45.1%
- Veel 24.9%



Afspraken en richtlijnen over (3.3):

- Mailen, bellen, chatten
- Online vergaderen
- Brainstormen
- Agendabeheer

Blended werken: Highlights

Algemeen:

- Zoeken naar de goede balans/mix tussen werken op locatie en werken op afstand
- Sommige taken zijn erg fijn om vanuit huis te kunnen doen, zoals administratie, roosteren, maken van zorgplannen (Zorg en Wonen)
- Enquête is niet zinvol voor mensen die niet thuis kunnen werken.

Cliënten:

- Zoekende naar blended werken met cliënten: welke afspraken doe je wel/niet op afstand?
- Hoe kun je er op afstand zijn voor je cliënt?
- Afspraken met cliënten toch zoveel mogelijk 'live'
- Wat zijn de ervaringen van cliënten met beeldbellen?

Medewerkers / collega's:

- Extra aandacht voor teambuilding, verbinding en contact.
- Inventariseer voor welke functies dit meerwaarde heeft.
- Neem thuiswerkdagen ook op in roosters/digitale handtekening.
- Duidelijke afspraken over mailverkeer.
- Overprikkeling door online vergadering / bellen.



Faciliteiten:

- Gebruik privémiddelen niet prettig
- Hoe faciliteer je blended werken voor medewerkers die thuis geen rustige werkplek kunnen creëren?
- Apparatuur op locaties niet altijd toereikend om blended te werken.
- Ruimere openingstijden ServiceDesk.
- Vergoeding voor thuiswerken?
- ICT/netwerk voldoet niet altijd bij werken op afstand.

Werk-privé:

- Bewaken werk- en privétijd
- Recht op onbereikbaarheid
- Flexibiliteit is fijn

Blended werken: Randvoorwaarden

Randvoorwaarden om thuiswerken als onderdeel van blended werken te faciliteren

1. Voldoen aan wet- en regelgeving: ergonomische werkplek

- a. Zorgplicht als organisatie: gezonde ergonomische werkplek, zowel op locatie als thuis.
- b. Controleplicht als organisatie: check of medewerker heeft voldaan aan gezonde ergonomische werkplek.
- c. Faciliteren van middelen/spullen ergo-plek conform belastingregels.

2. ICT / facilitair: De juiste middelen beschikbaar stellen om thuis/op locatie te kunnen werken:

- Laptop / muis
- Telefoon?
- Goed werkende applicaties / verbinding met IC netwerk
- Andere middelen indien nodig: laptopverhoger, toetsenbord, extra beeldscherm, koptelefoon/oortjes
- Ergonomische middelen (verplicht): bureau, bureaustoel, verlichting
- Vergaderruimten voor hybride vergaderen, zowel op Bestuursbureau als op locaties

3. Ondersteuning in het op afstand werken

- Trainingen online vergaderen / Teams
- Arbeidsrisico's, instructies, tips & tricks
- Kaders, richtlijnen en afspraken voor digitaal en plaats-onafhankelijk werken (mail, vergaderen, chatten, bellen, etc.)

Blended werken: Openstaande vragen

1. Hoe gaan wij als organisatie voldoen aan de zorg- en controleplicht rondom de ergonomische werkplek?

- A. Een vergoeding uitkeren → let op, indien dit onder noodzakelijkheids criterium valt kan dit buiten de WKR! → brengt veel administratief werk met zich mee!
- B. Spullen / middelen uitgeven in bruikleen, bijv. door een catalogus samen te stellen waar men uit kan kiezen → let op, dit brengt veel (administratief) werk met zich mee!
Bij wie worden deze werkzaamheden belegd?
- C. Controle werkplek d.m.v. (digitale) checklist of fotomateriaal?
Bij wie worden deze werkzaamheden belegd?

2. Hoe faciliteren we blended werken op locaties?

Denk aan vergaderlocaties, technologische voorzieningen (ook voor cliënten), aparte ruimtes waar men afgezonderd kan bellen/online vergaderen, anders dan het bestuursbureau.

3. M.b.t. het bestuursbureau: In hoeverre gaan we thuiswerken/werken op andere locatie verplichten?

- Wat als je thuis niet de ruimte/rust/juiste werkplek hebt om te werken?
- Wat als je graag op kantoor/locatie wil werken omdat je anders hogere kosten thuis hebt?
- Vanuit de OR: Wat gaat InteraktContour doen m.b.t. een thuiswerkvergoeding?

4. Hoe voeren we dit beleid praktisch uit?

- Beleid ontwikkelen is de start, de praktische uitvoering is veel werk.
- Bij wie / welk team wordt dit belegd?

Blended werken



Vragen of opmerkingen?

