



Wat is hybride werken?

Volgens het CfBP:

Hybride werken is een manier van werken waarbij medewerkers de juridisch geborgde bewuste keuze en mogelijkheid hebben om hun kenniswerkzaamheden (deels) plaats- en tijdonafhankelijk uit te voeren – vaak vanuit huis – waarbij de voor het werk noodzakelijke onderlinge communicatie (deels) plaatsvindt via digitale communicatiemiddelen.

Volgens MinFin:

De **inhoudelijke opgave** waaraan we werken blijft **centraal** staan, hiermee dragen we bij aan **de collectieve organisatie ontwikkeldoelstellingen en -opgaven**. Er is **geen** sprake van een **rigide norm** ten aanzien van hybride werken, maar van een **manier van werken die past bij de aard van het werk en het persoonlijke welzijn**.

Er is veel ruimte voor **individuele verschillen in preferente werkvormen**, omdat mensen qua taken, organisatieonderdelen, teams, persoonlijke omstandigheden en – voorkeuren van elkaar kunnen verschillen.



Algemene uitgangspunten team HWO

- Zorgen voor een aantrekkelijke werkomgeving;
- Toepassen van Smart Building technieken,
 - *WMS en sensoren voor bezetting en veiligheid*
 - *apps voor gebruikers*
 - *Facilitaire app voor pandgebruikers en externe klanten*
- Claimen naar delen, weg met vlekken, nadruk op gedrag (O&P)





Besluiten? :

- Programma Hybride Werken over dragen aan de lijn;
- Spreiding werkgelegenheid over Nederland (o.a. Rijkshubs);
- Vaststellen Masterplannen huisvesting 2024-2028;
- Aanpassing bestaande kantoren Hybride Werkomgeving;
- Werkplekfactor 0,7 fwte/fte (beleid) – 0,5 (uitvoering);
- Toepassen van nieuwe FWR 3.0 (bijlage in ontwikkeling Q1 2024).
- Kritische factoren:
 - Beperkte capaciteit RVB, (voorstel meer zelf doen);
 - Beperkte capaciteit BD/D/T, (via inhuur oplossen);
 - Beperkte financiële middelen, (extra middelen, door -/- m2) !



Hybride werkomgeving is gericht op:

Werkgeluk

Werkresultaten

Wendbaar



Visie Hybride Werkomgeving

Welke kernwoorden passen bij de kernbegrippen:

❖ **Werkgeluk**

- * "eigen voelen", op je plek voelen
- * Work-Life-Balance
- * Zingeving

❖ **Werkresultaten**

- * Kwaliteitsslag
- * Goede samenwerking
- * Individueel werken

❖ **Wendbaar**

- * Mogelijkheid bieden om te veranderen
- * Keuzevrijheid
- * Barrières wegnemen

Om onze ambitie 'werken aan een financieel gezond Nederland' waar te maken, is het **werkgeluk** van onze medewerkers een belangrijke succesfactor. Daarom werken wij in een **aantrekkelijke en inspirerende omgeving**, waarin de **mensen en hun functioneren centraal** staan. Wij werken op de plek en het tijdstip waar wij het beste aan onze opgave kunnen werken.

In toenemende mate werken wij samen. Samen met collega's uit ons team of de keten, van andere directoraten en departementen. Ook zijn wij in gesprek met burgers, andere overheden, bedrijven en wetenschap/onderwijs. Deze **ontmoetingen** verdienen een inspirerende plek, want **optimale sociale interactie** maakt ons werk beter én prettiger. Het draagt bij aan ons werkgeluk en dat houdt ons mentaal fit.

Het is belangrijk dat onze werkomgeving goed past bij ons talent, persoonlijkheid en de activiteit die we op een bepaald moment uitvoeren. Die omgeving kan **thuis, op kantoor of buiten** zijn. Sommige activiteiten vragen om een interactieve omgeving. Andere lenen zich meer voor een rustige omgeving waarin volledige concentratie mogelijk is.

Dit vraagt om flexibiliteit. Medewerkers maken zelf een **bewuste afweging**, nemen hun verantwoordelijkheid en stemmen hierover af. Deze werkwijze maakt ons **wendbaar**. Dat is vandaag noodzakelijk, maar wordt nog belangrijker bij de opgave van morgen, waarvan de context nog niet altijd op voorhand duidelijk is.

Veel medewerkers varen wel bij deze hybride vorm van werken, omdat het goed te combineren is met andere bezigheden in ons dagelijkse leven. Een **juiste balans** hierin draagt bij aan topprestaties. Als werkgever faciliteren wij dit, zodat wij **relevant en aantrekkelijk blijven**.





Toekomst 203x

❖ **Maatschappelijke ontwikkelingen**

- verdergaande digitalisering
- verdergaande robotisering
- blockchain technologie en personeelscapaciteit

❖ **Generatie na Millenials**

- opgegroeid met zelfredzaamheid in technologie
- andere beelden bij contact leggen en onderhouden
- perfectie nastrevend door online voorbeelden
- de invloed van influencers is groot

❖ **Woningnood**

- invloed op infrastructuur
- invloed op het gebruik van bestaande gebouwen
- invloed van woon/werk keuzes





Nieuw uitgangspunt hybride werkomgeving

		Werkgeluk ↑	Werkresultaten ↑	Wendbaarheid ↑
RUSTIGE ZONE	Autonomie	Privacy	Individueel (concentratie)werk	Gepland gebruik
DYNAMISCHE ZONE		Sociale verbondenheid	Face-to-face samenwerking	Binnen zonder kloppen
THUIS-WERKPLEK		Life balance	Indiv. (concentratie) werk en samenw. op afstand	Altijd beschikbaar





Rustige Zone (concentratie, Rust)

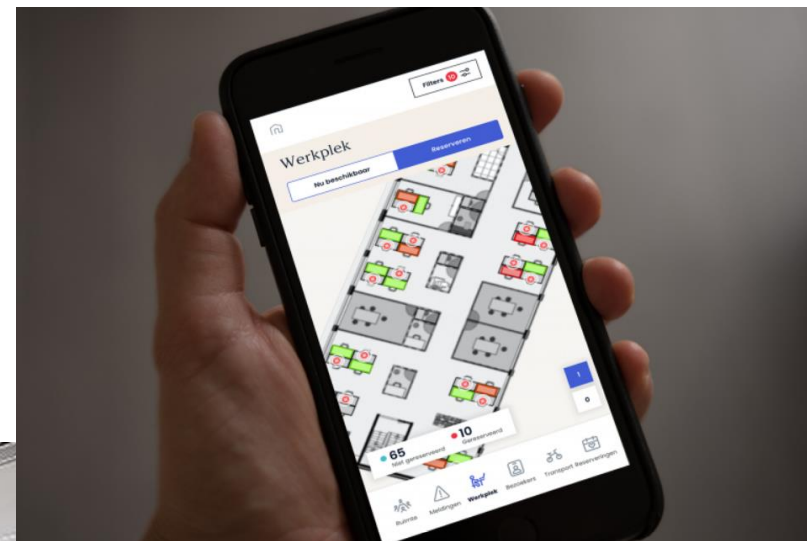
- * Individueel werken
- * Passieve afstemming
- * Gericht op 'rust-concentratie-kort sparren'
- * Wisselende samenstelling / grootte / aanpasbaar
- * Op basis van reserveren
- * Prikkelarm
- * Bibliotheekomgeving
- * Gastvrijheid (experiment koffievoorziening 2.0)





Sfeerbeelden

Rust zone





Dynamische (Rumoer) zone

- * Gericht op actieve afstemming
- * Ontmoeten en samenwerken
- * Ruimte voor bewegen
- * Spontaan aanlanden
- * Restaurantvoorziening voor ontbijt, lunch en diner
- * Rijksbrede voorzieningen (binnen zonder kloppen)
- * Ruimte voor on- en offline overleg (formeel en informeel)
- * Zoeken van verbinding ondersteund d.m.v.:
 - *Werkplek reservering met o.a. Workspace Management Systeem*
 - *Apps voor medewerkersreis, reis, toegang, lockers, catering, etc.*





Dynamische (Rumoer)zone





Thuis (rust)

- * Gericht op online afstemmen en concentratie
- * Autonomie
- * Bewuste keuze (keuzevrijheid)
- * Niet rigide (samen afspraken maken)
- * Betere "work-life balance"
- * ARBO /ergonomie
- * Facilitaire services





Vragen I&S in het onderzoek i.s.m. het CfPB

- > I&S wil verschillende aspecten van werk testen in de werkomgeving. Hiervoor zijn drie experimenten uitgedacht en vastgelegd in een projectkaart (zie Bijlage 3). De experimenten kennen elk twee onderzoeksvragen.
 - 1. *Clubhuis I&S (intern)*. Creëert de ingerichte clubruimte teamgevoel, saamhorigheid en verbinding onder de medewerkers van I&S? En leidt deze 'Home Base' tot waardevolle formele en informele interactie tussen de medewerkers van I&S?
 - 2. *Clubhuis I&S (extern)*. Creëert de ingerichte ruimte verbinding met andere onderdelen? En leidt deze 'Home Base' tot waardevolle co-creatie en informele interactie?
- 3. *Grenzeloos proefkonijn*. Faciliteert de ruimte het experimenteren met innovatie processen? Is dit laagdrempelig, stimuleert het creativiteit en is het een plek waar fouten gemaakt mogen worden?

Toekomstbeeld herkenbaar?

Dank voor jullie aandacht!

