

In 7 stappen naar het nieuwe WDW-normaal

Agenda van aanbevelingen

Corona heeft ons *normaal* veranderd. Waar we eerst dachten dat veranderingen tijdelijk waren, beseffen we nu dat sommige meer permanent zijn. Bij de WDW willen we leren van deze bijzondere situatie. Daarom onderzochten we wat de veranderingen doen met collega's, teams en onze organisatie. Deze zeven aanbevelingen zijn het resultaat van het onderzoek. Ze krijgen een belangrijke plek in de brede doorontwikkeling van onze organisatie waarmee we begin 2021 aan de slag gaan. Binnen deze projectstructuur wordt ook duidelijk wie, wat, op welke manier oppakt.

begin 2021

Blijf elkaar ontmoeten

Collega's hebben grote behoefte om elkaar weer te ontmoeten. Liefst op kantoor en anders online. Ze hebben behoefte aan een stip op de horizon, meer creatieve oplossingen en positieve communicatie. Bijvoorbeeld:

- Een dagdeel per team op kantoor of per samenwerkingsverband in een aparte werkruimte aanwezig zijn (zodra versoepeling mogelijk is).
- Meer online WDW-ontmoetingen.
- Naast scholing ook meer aanbod en mogelijkheden voor ontmoeting en beweging.
- Activiteiten het hele jaar door aanbieden. Bijvoorbeeld met een WDW-academie.



begin 2021

Implementeer hybride werkcultuur

Implementeer de hybride werkcultuur met het kantoor als ontmoetings- en werkplek en gedeeltelijk thuiswerken als uitgangspunt. Stel hiervoor een kader op wat houvast biedt voor collega's. Met bijvoorbeeld input over:

- Hybride werkcultuur geven we samen vorm. We blijven hierover in gesprek en geven zelf het goede voorbeeld.
- Per onderwerp en gezelschap kiezen we bewust welke overlegvorm het meest comfortabel en effectief is.
- Om in verbinding te blijven, kom je minimaal 1x per week naar kantoor.

medio/
eind 2021

Pas kantoren aan

Het kantoor wordt vooral de plek voor ontmoeting en overleg, met collega's en externen. Daarnaast blijft het een plek om geconcentreerd te kunnen werken. Alleen wel anders dan we gewend waren. Zorg daarom voor:

- Meer en grotere overlegruimtes.
- Standaard goede camera-, computer- en geluidstechniek in alle overlegruimtes zodat mensen digitaal en fysiek goed mee kunnen doen.
- Aanpassing van geconcentreerde werkplekken. Bijvoorbeeld met zones: een bibliotheekzone, werkplaatszone, digitaaloverlegzone en creatieve labzone.
- Vergaderruimtes en werkplekken met sta-werkplekken, swoppers en andere attributen die beweging stimuleren.



eind 2021

Agendeer duurzaam werken

Duurzaam werken, nu en in de toekomst, blijft belangrijk. Minder zitten, meer opstaan en meer pauzeren tijdens het werken is de uitdaging. Doen we dat niet, dan heeft dat verregaande gevolgen voor onze gezondheid. Mentaal en fysiek.

- Bespreek vaker de noodzaak van een goede balans en het bewaken van grenzen in het werk.
- Na een digitale sessie is het goed om even te ontspannen. Zorg ervoor dat medewerkers zich hierover niet schuldig voelen.
- Trek het vitaliteitsbeleid binnen gemeente breder. Verleg de focus van verzuim naar gezondheid en inzetbaarheid. Focus op positieve energie: op goed in je vel aan het werk, ook bij thuiswerken.
- In de nieuwe HR-visie kan hier een eerste stap in gezet worden.

begin 2021

Bied slimme arrangementen in thuiswerken

Een hybride werkcultuur is maatwerk. Een uitgewerkt thuiswerkbeleid helpt om maatwerk in verschillende teams goed vorm te geven. Met slimme en passende arrangementen voor thuiswerken. Bijvoorbeeld met:

- Goede laptops, snelle wifi, dongels.
- Ook thuis een ARBO veilige werkplek met ergonomische bureaustoel, tafel en laphouders.
- (Dubbel) beeldscherm voor wie dit wil.
- Thuiswerkvergoeding.



eind 2021

Zet in op digitalisering en nieuwe vormen van dienstverlening

Corona leert ons dat we nog stappen kunnen zetten in verdere digitalisering. Bijvoorbeeld bij het inzetten van digitale tools, verwerken van stukken en digitaal ondertekenen. Of in nieuwe vormen van dienstverlening zoals datagedreven werken, chatfuncties en track en trace functies.

- Stimuleer dat (bestaande) kennis in digitaal werken onderling wordt gedeeld.
- Anticipeer sneller op nieuwe ontwikkelingen door meer coördinatie op dit thema.
- Bied een organisatiebrede digitale tool als alternatief of aanvulling op fysieke inwonersbijeenkomsten.
- Stel een kader op voor nieuwe vormen van dienstverlening waarop we gaan experimenteren.
- Help collega's zich te ontwikkelen in 21e eeuwse vaardigheden.

We werken samen onze waarden...

...en leidende principes in een netwerkorganisatie uit.

Hoe kunnen we ons hierin verbeteren?

medio 2021

Zet de volgende stap in zelforganisatie

Geef de nieuwe hybride werkcultuur een duidelijke plek binnen de doorontwikkeling van zelforganisatie. Een goede verbinding met het team en de organisatie wordt nog belangrijker. Evenals ruimte voor autonomie, vertrouwen en aanspreekbaarheid.

- Teams kunnen zelf, als onderdeel van hun teamontwikkeling, invulling geven aan de hybride werkcultuur binnen hun team.
- Daarbij helpt een verantwoording op resultaten in plaats van uren.
- Werk samen onze rol als netwerkorganisatie verder uit. Wat zijn belangrijke nieuwe waarden, leidende principes hierin? Wat is er nodig? Een gezamenlijke taal hierin helpt.
- Blijf kritisch kijken of randvoorwaarden voor zelforganisatie op orde zijn. Hebben teams inderdaad de ruimte, het mandaat, financiële middelen om te kunnen doen wat ze moeten doen?



We delen onze (digitale) kennis met collega's.

We houden nieuwe ontwikkelingen in de gaten...

...en vertalen ze naar onze eigen dienstverlening!