

EINDVERSLAG EN ADVIEZEN FASE 1 THUIS- EN SAMENWERKEN

Programma organisatieontwikkeling

Opdrachtgever : [...]
Opdrachtnemer/ steller : Emiel Borgardijn
Datum : 12 april 2022

1. Inleiding

Na een periode van uitproberen en ervaringen opdoen met het nieuwe thuis- en samenwerken, maken we in deze notitie de balans op aan de hand van de opgehaalde feedback/input uit de organisatie en de verkregen inzichten. Op basis daarvan geeft de projectgroep per deelonderwerp adviezen en aanbevelingen voor het vervolg.

Algemene indruk

Nu we de balans opmaken kunnen we in algemene zin vaststellen dat de combinatie van thuiswerken en (samen)werken op kantoor in Hardenberg steeds meer 'ingeburgerd' raakt. Tegelijk hebben zaken als de hoge brandstofprijzen en coronabesmettingen daarop ook een bepaalde invloed. Er wordt in ieder geval nog steeds veel vanuit huis gewerkt, via teams (hybride) overleg gevoerd en de bezetting op het gemeentehuis is ook na afschaffing van de coronamaatregelen niet meer op het (onwenselijk drukke) niveau van voor maart 2020. Afgaande op de opgedane ervaringen en feedback uit de organisatie, is de algemene indruk van thuis- en samenwerken in Hardenberg dan ook positief.

Zoals eerder opgemerkt, is hybride transformatie uiteindelijk een lange termijn vraagstuk en is hybride werken een katalysator voor diepgaandere organisatie- en cultuurverandering.¹ Tegen die achtergrond verdient het thuis- en samenwerken wat de projectgroep betreft zeker een vervolg, om die transformatie verder te brengen.

Hieronder zetten we eerst de ondernomen acties en activiteiten op een rij en daarna gaan we in op de verkregen input uit de organisatie over het thuis- en samenwerken en de proefopstellingen. Daarna volgen de eigen ervaringen van de projectgroep, gevolgd door onze aanbevelingen en adviezen.

2. Doel/scope project

¹ Zie Presentatie Twynstra Gudde (bijlage 1)

Het project vloeit voort uit de vastgestelde visie op thuis- en samenwerken in Hardenberg. Onderdeel daarvan is hybride werken. Het doel van dit project is het leggen van de basis voor het hybride werken en het onderzoeken van de randvoorwaarden. Dit hebben we gedaan door middel van een proefperiode. De vastgestelde visie op thuis- en samenwerken was (en is nog steeds) het uitgangspunt (niet meer iedere dag standaard van 9 tot 17 uur op kantoor).

Context

De wisselende coronabeperkingen zorgden voor een stevige dynamiek, waarin plannen, acties en verwachtingen regelmatig bijgesteld moesten worden. De ontwikkelingen volgden elkaar soms snel op en dat vroeg veel flexibiliteit en aanpassingsvermogen van de projectgroep. Het thuis- en samenwerken was niet alleen in Hardenberg nog 'onbekend terrein', maar ook voor alle andere gemeenten (en overheidsorganisaties) nieuw en nog onbekend. In die dynamische omstandigheden was het dus ook ten aanzien van het onderwerp en het doel van het project (waar gaan we uiteindelijk naartoe?) regelmatig even zoeken, vooral in het begin. Desondanks is er in de afgelopen periode veel ondernomen, gerealiseerd en uitgeprobeerd.

Het CMT heeft er bewust voor gekozen om in deze fase ruimte en gelegenheid te bieden om te experimenteren met thuis- en samenwerken (waaronder hybride werken), proefopstellingen, het opdoen van inspiratie (bij andere organisaties) en het uitwisselen van ervaringen. Ten opzichte van andere gemeenten was Hardenberg daarin een van de 'early adapters' en zijn wij, in het kader van een toegekende subsidie door het A&O Fonds ook aangemerkt als 'hybride verderbrenger'. In die hoedanigheid hebben wij ook onze plannen en ervaringen gedeeld of daarover gespard met andere gemeenten (Haarlem, Stadskanaal, Meppel, Deventer).

Overzicht acties en activiteiten proefperiode

- Hybride themaweken September 2021 (week van de andere mogelijkheden), met webinars, app en energizers;
- Inrichting proefopstellingen (plaatsing belboxen, belkappen, statafels met kruk in hokjes (voor Teams/bellen), zitjes op de vides;
- Aanschaf en installatie Teams schermen in vergaderzalen;
- Aanschaf en proef met docking-stations en Flexwhere-licenties (reserveringsapp);
- Aanpassing kamer Ida/CMT-kamer;
- Oproep en facilitering van de gesprekken in de teams (delen van hulpvragen en gespreksformulieren);
- Toelichting thuis- en samenwerken in leidinggevendendoverleg 2 februari 2022;
- Ontwikkeling en verspreiding van een 'praatplaat'(waar werk je/welke ruimtes zijn er);
- Brede en regelmatige communicatie (intranet, nieuwsbrieven, Hardenberg Draait Door);
- In de ontwikkelgesprekken was balans werk/privé ook onderwerp (waaronder thuis- en samenwerken).

Een aantal zaken/acties zijn nog in uitvoering:

- realisatie van meer groen (bomen en plantenbakken) in het gemeentehuis;
- toevoeging/aanvulling van elementen als telefoonstandaards in hokjes en zitje op de 2^e;
- aanschaf/installatie extra Teams-scherm (op CMT-kamer);
- Vragenlijst onder 'nieuwe' medewerkers gestart in coronaperiode.

3. Analyse input organisatie

De projectgroep heeft op verschillende manieren input opgehaald uit de organisatie. Er zijn inloopsprekuren ('inputsprekuren') gehouden, bij alle proefopstellingen konden tips/tops worden achtergelaten via een QR-code, we hebben meermaals collega's op de werkvloer naar hun ervaringen gevraagd en recent hebben we een vragenlijst (over alle elementen) uitgezet. De vragenlijst is in totaal 73 keer ingevuld.

Thuiswerken algemeen

De resultaten van de vragenlijst zijn bijgevoegd als **bijlage 2** (PDF en Excel). Uit de vragenlijst blijkt dat 73% van de respondenten het thuiswerken als heel fijn of prima heeft ervaren.

Als *goede aspecten* worden veel genoemd (kolom B in de Excel-sheet): efficiënter en geconcentreerder werken, rustiger, minder prikkels/geluid dan op kantoor, meer focus,, geen afleiding, minder/geen reistijd, meer flexibiliteit, betere balans werk/privé, meer productiviteit.

Als *minder goede aspecten* worden genoemd (kolom C in de Excel-sheet): minder direct contact met collega's, beperkte bereikbaarheid van collega's, missen van koffiepraat/informele contacten, weten waar iedereen mee bezig is, lastig overleggen, weinig teamgevoel, soms eenzaam.

De resultaten/feedback via de QR-codes zijn bijgevoegd als **bijlage 3**.

Tegelijk blijven de ervaringen en opmerkingen momentopnamen en wordt er pas relatief kort gewerkt zonder thuiswerkadvies en 1,5 meter afstand.

Proefopstellingen

Van de respondenten heeft 55% een of meer proefvoorzieningen geprobeerd en 45% niet. Niet alle respondenten hebben een toelichting gegeven op de gekozen antwoorden. Een greep uit de reacties (per voorziening):

Belbox los – Oordeel: Prima (5x)/neutraal (1x)/niet zo fijn (2x)/vreselijk (1x)

Goed voor Teams, geluidsdicht, geur niet aangenaam, verlichting niet goed/niet prettig, erg warm.

Belhokje met statafel – Oordeel: Heel fijn/prima

Staan/zittend wel fijn, warm/benauwd hokje, prima/ideaal voor kort overleg/Teams, plezierig, ben er te lang voor, actieve houding.

Overlegplek met statafel - Oordeel: Prima/heel fijn

Fijn om staand te overleggen, goed voor afwisseling, wel klein met laptops en papieren, erg warm.

Overlegplek met lage tafel – Oordeel: Heel fijn/prima

Prima plek voor klein overleg, werkt goed, benauwd/warm/weinig zuurstof.

Zitje op de verdieping/vidé – Oordeel: Prima; alleen voor even bij te praten.

Belkap – Oordeel: Niet zo fijn. Te hoog, te ver weg van de werkplek.

Overige genoemde aandachtspunten/wensen:

- meer ontmoetingsplekken voor grotere vergaderingen
- meer vergaderruimtes
- klimaat op kantoor
- meer plekken voor online vergaderen
- ergonomische werkplek thuis
- keuzevrijheid/flexibiliteit bij keuze voor werkplek (niet dwingen/geen harde kaders)

4. Ervaringen projectgroep

Pluspunten:

- Vrijheid en mogelijkheid om tijd- en plaats onafhankelijk te werken;
- Flexibiliteit/betere balans werk-privé en concentratietijd/overlegtijd
- Mogelijkheid en gelegenheid voor iedere medewerker/team om thuis- en samenwerken te ontdekken en te ervaren.

Verbeterpunten/aandachtspunten:

- Verhouding bureauplekken t.o.v. overlegplekken: er is veel behoefte aan 'inloopruimtes' voor kort overleg/bellen/teamsen. Bijvoorbeeld ruimtes met een hoge statafel, zoals in de Anekamer. Teamsen op de werkplek (achter het bureau) wordt als te rumoerig ervaren, maar treinzitjes zijn daarvoor wel geschikt, mits het geen vertrouwelijke onderwerpen betreft en er oortjes/koptelefoon worden gebruikt. Overlegruimtes zijn veelal gereserveerd, op momenten waarop meer mensen van kantoor gebruik maken zal hierop nog meer druk ontstaan.
- Klimaat en akoestiek (NB. geen specifiek onderdeel/aandachtspunt van thuis- en samenwerken);
- Hybride vergaderen (deel fysiek aanwezig, deel via teams) kan nog soepeler/beter/optimaler.

5. Adviezen Projectgroep

Algemeen

Wij onderschrijven dat de eerder genoemde hybride transformatie uiteindelijk een lange termijn vraagstuk is, dat daarom een vervolg zou moeten krijgen met een volgende fase (in de vorm van een nieuw project). Om het thuis- en samenwerken verder te verbeteren en

ingebed te krijgen is een vervolgfase nodig. Laat je het hierbij, dan is de kans groot dat mensen uiteindelijk toch terugvallen in oud gedrag en dat de vele mogelijkheden die er zijn om hybride werken te ondersteunen niet worden benut.

In een volgende fase komt wat ons betreft meer focus te liggen op gedrag en verbinding ('Belonging'). Vragen als: wat verbindt medewerkers met elkaar en met de organisatie en hoe leg je die verbindingen in een hybride werkomgeving? Hoe blijf je met elkaar in contact en wat vraagt dat van medewerkers en leidinggevenden?

De andere 'B's' ('Bricks – waaronder De Stelling -, Bytes en Behaviour') zullen ook aandacht moeten blijven krijgen, maar de basisvoorwaarden zijn uiteindelijk sneller gerealiseerd dan een blijvende gedragsverandering.

De huidige proefopstellingen zijn gehuurd en betaald tot en met juli a.s. Voor 2022 is reeds budget uitgevraagd en beschikbaar voor vervolg projectplannen.

Proefopstellingen

Op basis van de opgehaalde input en opgedane ervaringen concluderen we dat er veel behoefte is aan rustige bel/Teams-plekken/hokjes. De belbox en de hokjes met statafels worden alleen niet altijd comfortabel gevonden. Deze elementen zouden dus wel moeten blijven in de volgende fase, maar met verbeteringen. De verlichting en het klimaat in de belbox zouden moeten worden verbeterd. En de statafels en krukken zouden in hoogte verstelbaar moeten zijn. Dergelijke statafels en krukken zouden kunnen worden gekocht i.p.v. gehuurd, aangezien de verwachting is dat die blijvend zullen worden gebruikt.

De huidige grijze belkappen en open belkap ('lampenkap') worden weinig gebruikt en hebben te weinig toegevoegde waarde. Met name doordat ze niet in hoogte verstelbaar zijn, niet uitnodigend genoeg zijn en er alsnog geen vertrouwelijk gesprek in kan worden gevoerd. De losse belkap moet bovendien onder een plafond staan omdat het geluid anders omhoog gaat. Voor deze middelen zijn betere alternatieven beschikbaar en wij adviseren daarom om de huur hiervan te beëindigen na juli.

Vides en oranjeëen

Van een aantal collega's hebben we terug gehoord dat zij de grote tafels missen die voorheen op de vides stonden. Daarvoor zijn wel alternatieven aangeboden/geplaatst. De zitjes op de vides fungeren nog onvoldoende als ontmoetingsplek of zijn daarvoor nog niet uitnodigend genoeg. Wij zien dat de voorkeur wordt gegeven aan ontmoeting bij de statafels in de pantry's. Collega's geven aan op zo'n moment ook liever te willen staan, in plaats van ergens te zitten.

In de volgende fase zouden de ontmoetingsplekken hierop kunnen worden aangepast; dus met meer staplekken.

De oranjeëen worden nog niet als volwaardige ontmoetingsplekken gebruikt, terwijl ze daarvoor op zich wel benut kunnen worden. Een aantal grote tafels staan nu in de oranjeëen (o.a. op de 4^e), maar daarvan wordt naar ons idee weinig gebruik van gemaakt. Grootste bezwaar is hier het klimaat; in de zomer zijn deze ruimtes vaak te warm en in de winter te

koud. Dat is ook een aandachtspunt voor het vervolg (in combinatie met het klimaat in de hokjes/vergader ruimtes).

Locaties & Materialen

Veel aandacht voor de werkplek/werkomgeving thuis en op kantoor is en blijft essentieel. Voorwaarde voor het thuis- en samenwerken is dat medewerkers thuis beschikken over een goede werkplek en dat de werkomgeving op kantoor prettig is en ontmoeting en overleg faciliteert. Kantoor kan nog meer worden ingericht als ontmoetingsplek (met aanlandplekken, overlegplekken, rekening houdend met wensen van collega's).

Uit een analyse blijkt dat de overleg ruimtes met Teams-schermen veel worden gebruikt/gereserveerd en we zien dat er (nog) meer behoefte aan overleg- en vergader ruimtes is of zal ontstaan.

Ook kleine overleg ruimtes en belhokjes worden veel gebruikt en veel gevraagd. Het klimaat daarin is een punt van aandacht. Gelet op het gebruik en de behoefte zijn meer 'inlooplekken' (kleine overleg ruimtes, belhokjes) gewenst voor kort overleg/Teamsen (zie ook voornoemde toelichting hierop bij aandachtspunten onder punt 4). Dit vraagt wel extra aandacht voor de 'binnenhuisarchitectuur'. Een collega met achtergrond in bouwkunde/architectuur gaf ons mee:

'Het creëren van stiltewerkplekken is zeker nodig en een goed idee. Maar de belbox is echt jammer om te plaatsen. Hier gaan we spijt van krijgen als dit zo uitgevoerd wordt, ben ik bang. Het heeft te maken met zowel de omvang als de vormgeving. Mijn tip is om de stitewerkplekken iets groter te maken en enkele samen te voegen tot iets grotere ruimtelijke eenheden die zich verhouden tot de afmetingen van (het interieur van) het gebouw. Ons kantoorgebouw is een doordacht ontwerp; ook aan de binnenkant ('binnenhuisarchitectuur'). Dat moet je niet gaan verrommelen met containers.'

Voor het realiseren van meer (grote en kleine) overleg ruimtes zijn grotere aanpassingen in het gemeentehuis nodig (en budget), met aandacht voor de vormgeving en 'passendheid'

Meubilair en opstellingen moeten ergonomisch en dus verstelbaar zijn. Dat geldt met name voor het meubilair in de kleine overleg ruimtes en belhokjes (statafels, krukken).

ICT & Techniek

In de volgende fase is voor ICT vooral van belang hoe de toekomstige werkplek/werkomgeving op kantoor eruit komt te zien. Daarom is intensieve(re) afstemming met Locaties & Materialen vereist. Zodra duidelijk is hoe kantoor verder als ontmoetingsplek wordt ingericht en er een totaalvisie is op inrichting van de werkplek, kan ICT daarop aanhaken en de juiste voorzieningen ondersteunen. Dat vraagt dus om een meer integrale aanpak.

Docking-stations

Het advies van de werkgroep ICT & Techniek hierover is bijgevoegd als **bijlage 4**.

Op basis van de opgedane ervaringen adviseert de projectgroep om de docking-stations te implementeren in iedere kleine overlegruimtes/hokjes. De collega's die daar (veelal digitaal) vergaderen kunnen daar gebruik maken van de docking-stations (met beeldscherm) en hun laptop daar op aansluiten. Daarmee kan de laptop dan worden gebruikt voor de vergadering en het docking station/scherm voor de VDI-omgeving (documenten). Dit zal ook benadrukken dat dit geen standaard werkplekken zijn.

Deze aanpak heeft als voordeel dat de docking-stations langzaam gemeengoed worden in de organisatie zonder dat het een al te grote impact heeft op de medewerker. Bovendien is de capaciteit van ICT en ISP te beperkt om in één keer een volledige overgang van VDI-clients naar docking stations te faciliteren. Eventueel kunnen ook docking-stations en een beeldscherm worden geplaatst in de bel/Teams-hokjes.

Op het moment dat de huidige thin-clients zijn afgeschreven zal er een natuurlijk moment komen dat alle werkplekken voorzien worden van een docking-station. Een nieuwe inrichting van het kantoor heeft ook invloed op de te kiezen ICT oplossing. Het is niet uitgemaakt dat we na de afschrijving van VDI-clients overstappen op docking-stations. Meerdere oplossingen zijn denkbaar, zoals VDI-stations voor reguliere werkplekken en docking-stations op aanlandplekken. Zo werken Archief en Publieksdienst veel op vaste werkplekken (maken minder gebruik van laptops). Veel 'switchers van werkplek' kunnen gebruik maken van aanlandplek. Bovenstaande is ook op voorwaarde dat het type docking-station geen problemen geeft met de randapparatuur, dit zal verder onderzocht moeten worden.

Reserveringsapp Flexwhere

Het advies van de werkgroep ICT & Techniek hierover is bijgevoegd als **bijlage 5**.

Voordelen:

- Het reserveren gaat simpel en snel (ervaring van collega's).
- De werkplekbezetting is voor alle collega's eenvoudig in te zien.
- Het is heel eenvoudig om de werkplek van je collega te vinden.
- De bezettingsrapportages zijn waardevol voor de besluitvorming over een mogelijke herinrichting van het kantoor.

Aandachtspunt:

Een risico is de adoptie; Het is cruciaal dat de werkplekken met behulp van Flexwhere worden gereserveerd. Zolang gebruikers zelf besluiten niet te reserveren zal de werking van Flexwhere niet optimaal zijn. Teamleiders zullen bij de werkafspraken rond hybride werken dit nadrukkelijk moeten afspreken met hun medewerkers.

Een ander aandachtspunt is dat de app niet kan worden gebruikt in het kader van bron- en contactonderzoek; reserveringsgegevens blijven slechts 24 uur beschikbaar.

Advies:

De reserveringsapp Flexwhere is een goede applicatie voor het reserveren van werkplekken, met als randvoorwaarde dat iedere medewerker individueel reserveert via Flexwhere (en dus niet een teamleider voor de hele werkplek). Anders heeft het gebruik van Flexwhere

geen toegevoegde waarde. Het advies is daarom om het huidige aantal licenties (200) uit te breiden.

Het gebruik van Flexwhere kost € 3,- per gebruiker per maand. Bij een gebruikersaantal van 600 komt dit uit op jaarlijks: € 21.600,-. Indien Flexwhere aangeschaft wordt zal dit via de software reseller verlopen.

Teams

Het beschikbaar houden van goede en snelle technische ondersteuning van de Teams-schermen blijft belangrijk. Soms nog wat aandachtspunten/verbeterpunten in geluid en gebruik.

Daarnaast kan de (digitale) communicatie verbeterd worden, aangezien Microsoft Teams meer kan dan alleen video-bellen. Teamskanalen (soort chatgroepen met een aantal samenwerkende collega's) en één op één chats zijn een goede vervanger voor onderlinge communicatie via WhatsApp. Met de statusinstellingen in Teams kan iemand ook zijn eigen werk-privé balans beschermen (beschikbaar/in overleg enz.). Hiervoor zullen de ICT voorzieningen wel op orde moeten worden gebracht (introductie Exchange Online, eventueel andere documentmanagementsysteem). De adoptie hiervan zou een mooi vervolgproject zijn om op te pakken.

Gedrag & Verbinding

Zoals opgemerkt adviseren wij om in de volgende fase veel aandacht te besteden aan gedrag & verbinding, om de duurzame gedragsverandering te ondersteunen. Bijvoorbeeld door het aanbieden van workshops, trainingen en organiseren van inspiratiesessies. A&O Fonds biedt hierin ook wel sessies en content aan. Ondersteuning van leidinggevenden; hoe geef je 'hybride' leiding aan en hoe creëer/houd je verbinding? Hoe kunnen leidinggevende daarin worden ondersteund?

Daarnaast hoort bij verbinding ook informeel contact; het creëren van omstandigheden en gelegenheid waarin ook spontane en informele ontmoetingen weer kunnen plaatsvinden.

Verder kan aandacht worden besteed aan het omgaan met het verschil in prikkels en energie tussen werken vanuit huis en op kantoor en de vraag; hoe ervaren medewerkers dat en hoe ga je daar goed mee om? Hierop is veel herkenning; is een verschil met volledig op kantoor werken vóór corona.

Overige aandachtspunten:

- Bezetting/spreiding kantoordagen; maandag en woensdag zijn nu veel rustiger dan de dinsdag en donderdag. Vrijdag is het gemeentehuis vrijwel leeg. Willen we meer spreiding? Zo ja, willen we daar op sturen of anderszins meer spreiding realiseren/stimuleren?

- Hoeveelheid (Teams)vergaderingen en volle agenda's; gaat ook om balans en toepassing van de Gouden vergaderregels, in combinatie met de werkdruk. En mogelijk zijn dan ook minder vergaderplekken nodig

- Faciliteiten (en aanmoediging) om te sporten / bewegen / ontspannen onder werktijd. Dit kan heel klein door de tafeltennistafel weer te herintroduceren. Nog meer aandacht voor balans in de volgende fase (rondje hardlopen in de lunch, plaatsen van een loungebank, met tijdschriften en korte bordspellen, etc.).

- Wandelend vergaderen / bellen nog meer stimuleren. Meer aandacht voor de koffie to-go bekers aan, of introductie van een nieuwe 'challenge'.

Huisvesting

De Stelling

In de volgende fase kan beoordeeld worden in hoeverre de Stelling nog moet worden aangehouden. Er is (meer) tijd nodig om werkpatronen te gaan zien en ontdekken. De huidige bezettingsgraad wordt mogelijk beïnvloed door corona en brandstofprijzen. Voor een antwoord op de vraag 'wat wordt een stabiele normale bezetting?' is tijd nodig. Een expliciet onderdeel in de volgende fase kan zijn het monitoren van de werkplekbezetting en beoordelen van de mogelijkheid om het aantal werkplekken en/of locaties te verminderen.

De vraag hierbij is wanneer (werk)patronen en inzicht in werkplekgebruik helder worden. Factoren van invloed zijn (zeker op dit moment) immers ook de hoge brandstofprijzen en mogelijk het feit dat nog steeds collega's besmet/ziek worden (corona is nog niet weg). Mogelijk zijn daardoor ook minder collega's aanwezig.

Een besluit over de Stelling kan niet op gevoel worden genomen maar vergt gedegen onderzoek. Advies en begeleiding zijn daarbij nodig. Huidige afspraken met vlekkenplan; dan fundamenteel discussie. Rekenkundig zou minder werkplekken mogelijk moeten zijn, maar dat vraagt ook om een beslissing m.b.t. de werkplekken (zie ook hierna). Daarbij worden de kleinere kantoorruimtes/kamers op De Stelling als prettig ervaren.

Het huurcontract met De Stelling loopt tot 1 januari 2025. Opzegtermijn is 6 maanden en wordt na deze termijn stilzwijgend met 1 jaar verlengd.

Werkplekken

Als de huidige werkplekken worden gehandhaafd, zouden teams wellicht betrokken kunnen worden bij de (her)inrichting van hun werkplek, of zouden daarop input moeten kunnen geven. De wensen van medewerkers m.b.t. hun werkomgeving op de 3^e verdieping zijn immers weer anders dan de wensen van medewerkers op de 4^e verdieping.

De teams zouden dan bijvoorbeeld kunnen kiezen uit een aantal vooraf vastgestelde opties (belbox, tafel, docking-stations?). Dat vergroot waarschijnlijk nog meer de betrokkenheid bij het thuis- en samenwerken. Je houdt dan wel vast aan het werkplek principe waardoor reserveren mogelijk overbodig wordt.

Het alternatief is de werkplekken worden losgelaten en dat er een uniforme omgeving wordt gecreëerd waar iedereen overal kan zitten. Dit vraagt in een volgende fase afstemming met en een besluit van het CMT. Op basis van een 'visie op de werkplek' kan ICT ook beter de benodigde middelen en ondersteuning daarop afstemmen.

Een uitzoekpunt is of in de nieuwe werkomgeving nog blijvend behoefte is aan "werkplekken op 1.5m afstand".

Verder hebben wij positief gereageerd op een oriënterend verzoek vanuit de Provincie Overijssel voor het delen en gebruikmaken van werkplekken van overheden binnen de provincie; daarvoor zouden op het gemeentehuis een aantal werkplekken beschikbaar

kunnen worden gehouden en tegelijk zouden medewerkers soms in een ander overheidsgebouw in de buurt kunnen werken/ontmoeten.

Klimaat/verwarming

Uit de vragenlijst blijkt uit veel reacties dat het klimaat op kantoor als niet prettig wordt ervaren. De overlegruimtes zijn benauwd (te weinig zuurstof) en te warm. Er loopt al een verzoek/actie om de temperatuur op kantoor omlaag bij te stellen.

Wat is er nodig in de volgende fase?

- Volwaardige projectorganisatie;
- Gemotiveerde projectgroepleden, met affiniteit met het thema;
- Capaciteit in de agenda's/inzetbaarheid/vrijstellingen (werkzaamheden herprioriteren, enz. (afhankelijk van de opdrachtformulering));
- Ruime communicatiemogelijkheden.

6. Adviezen op een rij

De projectgroep geeft het CMT (en de eventuele opvolgende projectgroep) de volgende adviezen mee:

- Geef het project thuis- en samenwerken een vervolg om de hybride transformatie verder te brengen, oftewel: Start met een duidelijke opdrachtformulering vanuit de ontwikkelagenda;
- Zorg voor een stevige projectorganisatie (met veel aandacht voor communicatie);
- Ontwikkel een 'visie op de werkplek' (behoud werkplekken of niet);
- Onderzoek de mogelijkheid om structureel meer (klein en grote) overlegruimtes te creëren in het gemeentehuis (met oog voor inpassing in het huidige interieur/kantoorconcept);
- Faciliteer een totaaloplossing voor thuiswerkvoorzieningen of biedt een (meerjaren)budget aan voor thuiswerkfaciliteiten;
- Realiseer meer comfortabele belboxen en hokjes;
- Investeer in ergonomische (in hoogte verstelbare) statafels en krukken voor de belhokjes en/of de vides (ontmoeting);
- Installeer docking-stations in alle kleine overlegruimtes/hokjes op het gemeentehuis;
- Breidt de licenties voor Flexwhere uit van 200 naar 600, t.b.v. gebruik door de hele organisatie;
- Investeer in gedrag & verbinding (workshops, inspiratiesessies etc.) , t.b.v. ondersteuning duurzame gedragsverandering;
- Onderzoek, voor zover mogelijk, de werkplekbezetting en mogelijkheid van vermindering werkplekken en afstoten De Stelling.
