

Welbevinden in het hybride werken

SAMENVATTING ADVIESRAPPORT

oktober 2021



INHOUD ADVIESTRAJECT

Aanleiding	De gemeente Vlaardingen begint met hybride werken. Vanuit het project Hybride werken is er ook aandacht voor het thema welbevinden middels dit onderzoek en adviestraject.
Doelstellingen van adviestraject	<ul style="list-style-type: none">▪ Verkrijgen van inzicht in het welbevinden van Vlaardingse medewerkers in de huidige situatie van het thuiswerken.▪ Adviseren over het waarborgen van welbevinden van Vlaardingse medewerkers in de toekomstige situatie van het hybride werken.
Onderzoeksvraag	Hoe ervaren medewerkers van de gemeente Vlaardingen hun welbevinden in de huidige situatie van het thuiswerken?
Adviesvraag	Hoe kan de gemeente Vlaardingen het welbevinden van medewerkers die hybride werken waarborgen?
Onderzoek	<ul style="list-style-type: none">▪ Kwalitatief onderzoek middels interviews▪ 5 groepsinterviews en 4 individuele interviews▪ Respondenten: hybride medewerkers van verschillende teams
Proces	

► RESULTATEN: Hoe ervaren medewerkers hun welbevinden in de huidige situatie van het thuiswerken?

Per onderwerp zijn de belangrijkste factoren getoond die momenteel een positieve (groen) of negatieve (rood) invloed hebben op de ervaringen van medewerkers die thuiswerken.

Werkomgeving	Werk-privé balans	Sociale verbondenheid	Productiviteit	Werkintensivering	Eigenaarschap
Eigen werkkamer hebben om werk en pauze te scheiden	Bewaken van privétijd is lastig; loslaten of neerleggen van werk	Contact zoeken met elkaar om te delen hoe het met je gaat	Ongestoord doorwerken	Digitaal vergaderen is vermoeiend	Hoge autonomie (vrijheid in organiseren van je werk en tijd)
Onvoldoende digitale voorzieningen en – ondersteuning zorgen voor stress en frustratie	Werkplek scheiden van ontspanningsplek helpt om de balans te bewaken	Regelmatige teamoverleggen	Meer werk kunnen verzetten door meer tijd beschikbaar (door ontbreken reistijd)	Hoge werkdruk	Tips en hulpmiddelen (op Visnet) worden opgepakt en werken stimulerend
	Meer tijd en aandacht voor schoolgaande kinderen mogelijk	Spontaan informeel contact (live op kantoor) wordt gemist	Meer werkuren, want doorwerken in reistijd	Regelmatig ontspannen (boodschappen doen, wandeling maken)	Betrokkenheid van de teammanager *
		Sociaal contact buiten team wordt gemist en daarmee informatie uit de organisatie	Weinig en/of korte pauzes nemen		

* De mate van betrokkenheid van de teammanager heeft invloed op het tonen van eigenaarschap. Lage betrokkenheid leidt tot minder eigenaarschap; Hoge betrokkenheid leidt tot meer eigenaarschap.

► CONCLUSIE

In het thuiswerken zijn momenteel factoren aanwezig die welbevinden bevorderen en er zijn factoren aanwezig die welbevinden benadelen. Eigenaarschap is belangrijk voor het waarborgen van welbevinden.

► ADVIEZEN: Hoe kan de gemeente Vlaardingen het welbevinden van medewerkers die hybride werken waarborgen?

Deelonderwerp	Adviezen	Hoe wordt dit advies verder opgepakt?
Energiebronnen	Workshops 'energiebronnen' geven waarin medewerkers leren welke energiebronnen zij zelf bezitten en hoe ze deze kunnen versterken.	De Arbo coördinator onderzoekt momenteel de mogelijkheden voor de workshops.
Eigenaarschap	Mogelijkheid tot gesprekken voeren over welbevinden met de teammanager of zorgmedewerker.	Het eerste aanspreekpunt blijft de teammanager; in het individuele leiderschapstraject is ruimte om dit onderwerp mee te nemen. Daarnaast zijn er de reeds bestaande aanspreekpunten, zoals de vertrouwenspersoon, de Arbo coördinator en de bedrijfsmaatschappelijk werker.
Werk-intensivering	<ul style="list-style-type: none">• Vergaderrichtlijnen opstellen voor digitaal en hybride vergaderen.• Aandacht voor welbevinden behouden met tips op Visnet en Harington.	De vergaderrichtlijnen zullen worden opgepakt in de werkgroep digitaal samenwerken. Aandacht voor het thema welbevinden ligt bij HR en zal de komende tijd vormgegeven worden in o.a. de februari vitamines en het onderwerp vitaliteit.
Sociaal contact binnen team	Teamoverleg periodiek op kantoor houden.	Deze mogelijkheid bestaat reeds. Bij het vervallen van de corona maatregelen zal weer meer ruimte ontstaan. Er wordt hierin niets gewijzigd.
Sociaal contact buiten team	<ul style="list-style-type: none">• Harington behouden om de organisatiebrede informatievoorziening te bevorderen.• Koffieroulette waarin medewerkers met collega's buiten het eigen team koffie drinken, bijpraten en informatie uitwisselen.	We hebben de afgelopen tijd aandacht gehad voor sociaal contact door o.a. het wandelen in de Broekpolder. De komende tijd zullen in de werkgroep digitaal samenwerken verbetermogelijkheden m.b.t. het sociaal contact en de organisatiebrede informatievoorziening worden meegenomen.