

Slimmer Samenwerken

Slimmer Samenwerken: Je kunt niet meer zonder momenteel in de tijd van Corona, waarin tijd en plaatsafhankelijk werken een grote vlucht heeft genomen. Maar hoe zorg je dat iedereen mee kan? En hoe houdt je verbinding tussen medewerkers onderling? Mede om op deze vragen antwoord te geven heeft de gemeente Amersfoort het project Slimmer samenwerken opgezet.

Hybride en Activiteit gericht samenwerken

De kern is dat medewerkers zelf kiezen waar en wanneer ze hun werk doen, maar wel in afstemming met collega's en met oog voor de klant. Hybride wil zeggen keuze in de werklocatie (thuis, stadhuis, elders) en activiteitgericht wil zeggen keuze in een diverse werkplekmix op het stadhuis (rust, ruis, bruis). Het stadhuis wordt meer een ontmoetingsplek en er komen voldoende faciliteiten voor hybride overlegvormen.

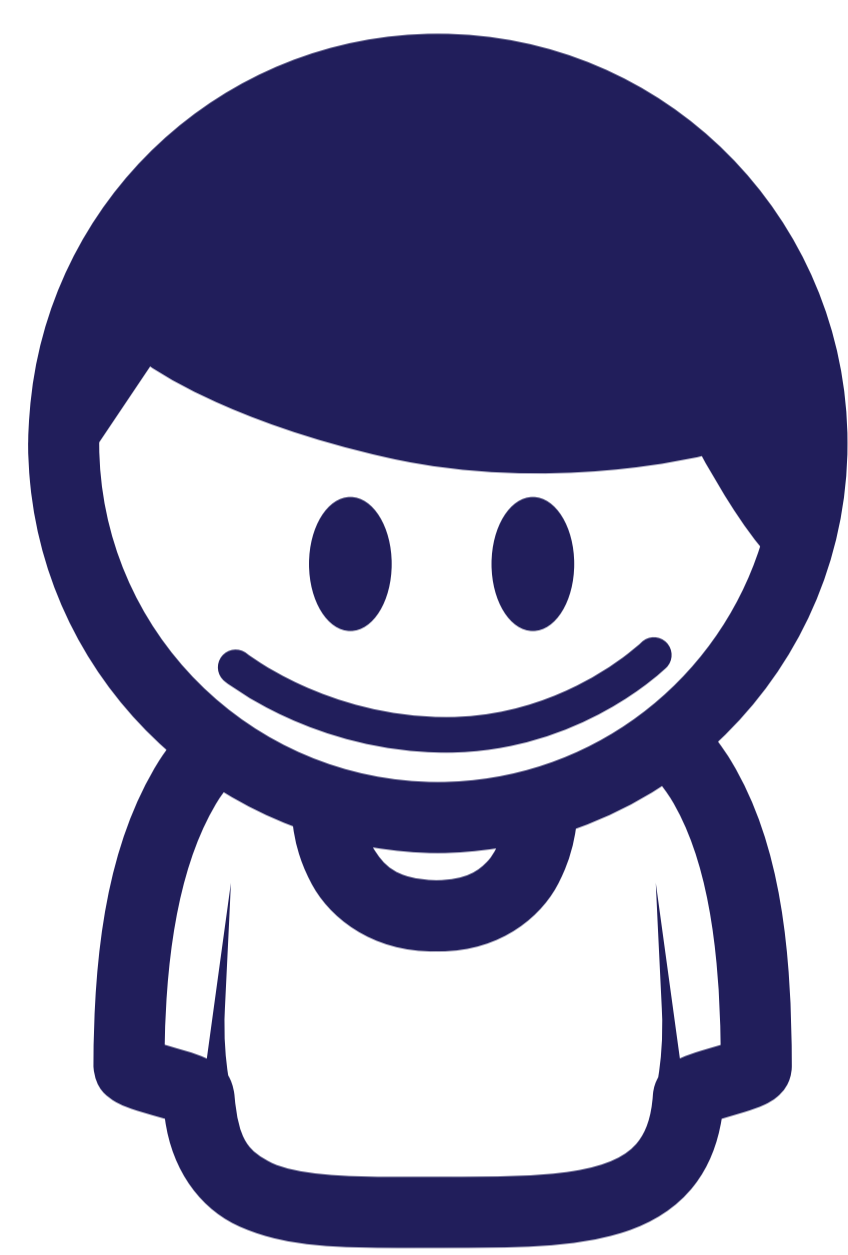
Voor zes pilot afdelingen wordt alles geregeld om met deze nieuwe manieren aan werken te experimenteren. Medewerkers en leidinggevenden van deze 6 afdelingen worden gevoed met kennis en ondersteund waar nodig.

In deze visuele rapportage vinden jullie de een aantal onderwerpen van dit project uitgelicht. Meer informatie hierover is terug te vinden in de volledige tussentijdse rapportage.



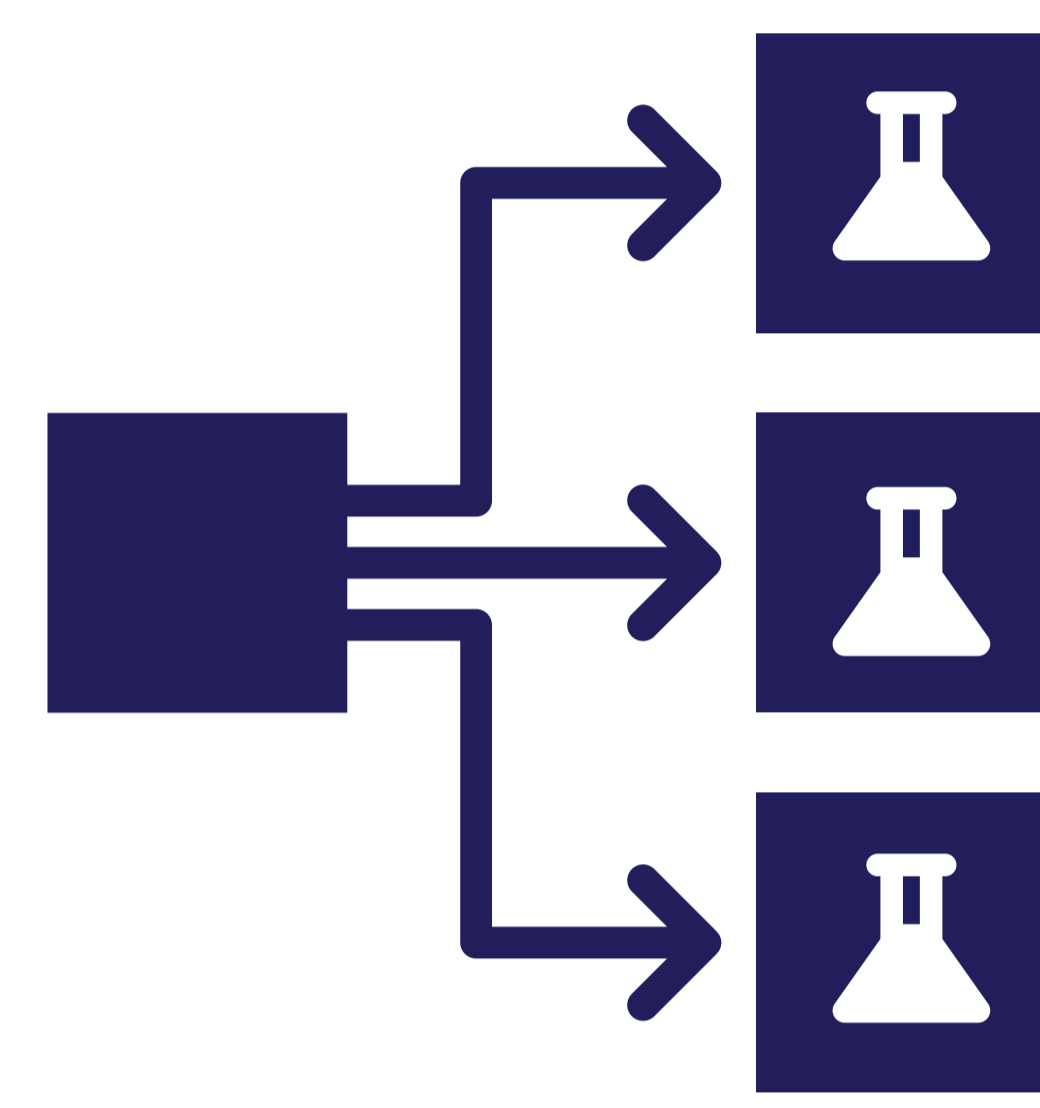
1

Organisatie



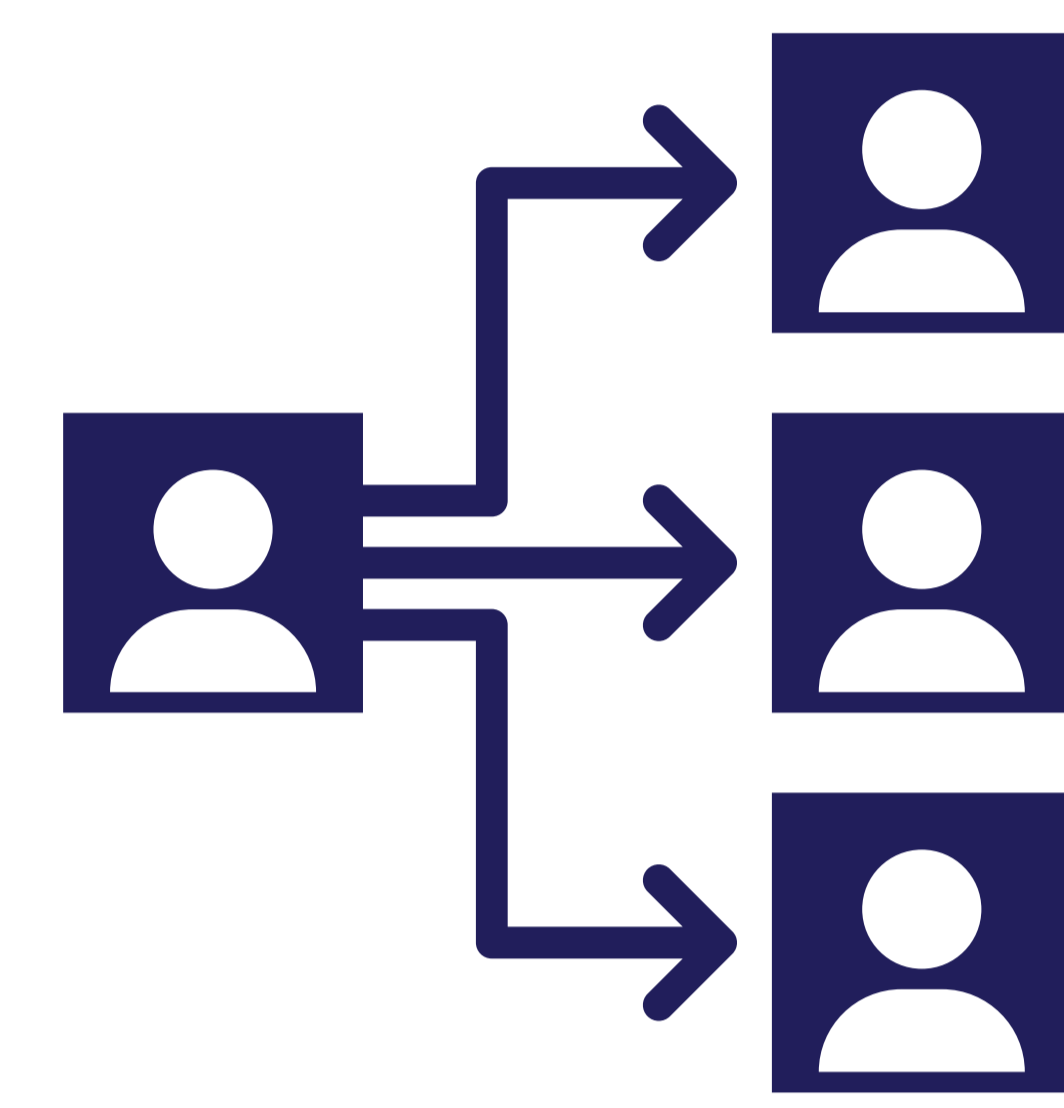
1200

Medewerkers



6

Pilot afdelingen



350

Direct betrokken medewerkers

Ambassadeurs helpen ambassadeurs

De ambassadeurs uit de pilot afdelingen weten als geen ander wat er gaat gebeuren en wat bij hun de valkuilen en successen waren.



Dat is waardevolle kennis! En met hun enthousiasme (ja, ze zijn erg positief over de pilot!), kennis en ervaringen uit de pilot gaan ze de ambassadeurs van alle andere afdelingen helpen. Deze afdelingen maken namelijk komend jaar ook de transitie naar hybride en taakgericht werken. Hoe mooi is dat!

Thuiswerkportal groot succes!

Een thuiswerkportal is een plek in de werkomgeving waar mensen eenvoudig thuiswerkmiddelen kunnen bestellen op kosten van de gemeente.



De inzet van de thuiswerkportal is een groot succes! Er is in november en december al door ruim 45% van de medewerkers gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

De leverancier werkt circulair en biedt refurbished meubilair aan, zorgt dat het goed geïnstalleerd wordt en ergonomisch op de medewerker ingesteld wordt. Het meubilair is in bruikleen tot uit diensttreding van de medewerker.

Persona's

Een persona is normaliter een gedetailleerde omschrijving van een persoon die jouw product of dienst afneemt.



In Amersfoort zijn persona's gemaakt naar werksoort. Hierin wordt omschreven wat de werkzaamheden van medewerkers zijn en wat ze nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. Denk aan materialen, locatie en bijvoorbeeld andere collega's. Deze persona's zijn de basis voor (bijna) alles wat geregeld wordt om van hybride werken een succes te maken.

Archiefschonen als 1e stap

Het klinkt misschien raar, maar voor de medewerkers zelf is de eerste concrete stap in de transitie naar hybride werken het opschonen van het papieren archief. Wat moet er op papier blijven, wat kan er gedigitaliseerd worden en wat kan gewoon weg.



Een stap die best confronterend kan zijn en draait om loslaten. Maar ook een stap die, als deze succesvol genomen is, mensen vol in de verandermodus krijgt.

Voorwaarde is wel dat je digitale archiefsysteem op orde is. Een mooi filmpje hierover wat binnen Amersfoort gebruikt wordt is 'Sofie gaat digitaal'.

Acties voor de komende periode

- We blijven overleg houden met Directie, MT en OR over alle ontwikkelingen waaronder ook het thema onderlinge verbinding; welke afspraken kunnen en willen we maken over aanwezigheid.
- We zitten vol in de voorbereidingen voor de uitbreiding van hybride en activiteitgericht werken naar de overige 14 afdelingen
- In maart gaat het werkbelevingsonderzoek plaats vinden. In vervolg hierop zijn we aan het onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om periodiek een aantal thema's te monitoren.
- We bieden de managers een training 'leiding geven aan hybride samenwerken' aan.

