



Online talkshow 'Terug naar kantoor! Hoe organiseer je dat?' - Tips & tricks vanuit de chat

Welke plannen zijn er voor 'terug naar kantoor'?

De functie bepaalt hoe, waar en wanneer het werk gedaan gaat worden.

Iedereen komt minimaal op 1 vaste dag, allemaal tegelijk zodat we elkaar als team kunnen zien / ontmoeten. Misschien levert iedereen wel hele goede prestaties vanuit huis, maar voelen ze zich toch niet zo lekker daar. De ene persoon heeft toch meer behoefte aan ontmoeting dan de ander; dat is soms lastig te coachen.

Vaste teamdag: 1x per twee weken op dinsdag. Verder zijn er 4 werkplekken voor 10 medewerkers beschikbaar en is het reserveren van deze werkplekken vereist (first come first serve).

We hebben een telewerkbeleid uitgewerkt waarbij alle teams tot 4 dagen per week mogen thuiswerken, gebaseerd op hoe de medewerkers dat gezamenlijk zien. We geven hen tips, tricks en bieden inspiratiesessies aan. Onze aanpak is verweven met de inzet op cultuurverandering en keuze voor gedeeld leiderschap.



Wij gaan ook ons kantoor inrichten gelijk als Post NL. Drie zones: *focus*, *samenwerking* en *dynamische zone*. Men kan zelf beslissen hoe vaak ze naar kantoor gaan. De een zal 1 dag gaan, een ander misschien wel 5. Wij hebben op dit moment een field lab lopen. Twee teams werken op kantoor om te kijken hoe het werkt met de mensen die thuis werken. Wij gaan samenwerken met een change management buro om te zorgen dat we samen kunnen komen tot dat nieuwe werken.

1x per maand organiseren we een townhall waardoor de medewerker op de hoogte blijft van het nieuwe kantoor, zij kunnen daarop reageren. Het is een proeftuin waarin wij nu zitten. Wij lopen vast op een spreidingsplan: mensen willen zelf bepalen wanneer ze naar kantoor gaan, het zijn geen kinderen. Belangrijk om de verantwoordelijkheid bij de mensen te laten.

Een poll onder onze medewerkers leerde dat zij na corona gemiddeld 1/3 thuis willen blijven werken en 2/3 op kantoor. Onze organisatie laat de ruimte om zelf te bepalen wat men wil, niet alleen functie-afhankelijk maar ook volgens persoonlijke wens/behoefte.

Wij kiezen voor een volledig nieuw kantoorconcept gericht op activiteit gerelateerd werken waarbij de thuiswerkplek structureel onderdeel is.

Vooralsnog werken wij vanuit huis maar we hebben een schema opgesteld om de mensen in staat te stellen 1 a 2 dagen per week op de afdeling te zijn en daarbij toch de maatregelen te waarborgen. De medewerkers worden niet verplicht om naar het werk te komen en ik zie nu ook dat sommige collega's regelmatig komen en anderen helemaal niet. De online koffiebreaaks en stafmeetings blijven gehandhaafd.

Wij beginnen bij NautaDutilh met een pilot vanaf (waarschijnlijk) 1 september a.s. We willen onze medewerkers de keuze geven om maximaal 2 dagen per week thuis te werken. Voor nieuwe medewerkers en stagiaires geldt voor het eerste half jaar maximaal 1 dag per week thuiswerken om zo de binding met kantoor te houden. Het is niet verplicht om een hele dag op kantoor te werken, de mogelijkheid om je laatste meeting vanuit huis te doen om zo een file te vermijden blijft bestaan.

Ik hoor toch ook heel veel mensen die gewoon weer naar kantoor willen, 4 of 5 dagen per week. Die de keukentafel thuis zo zat zijn en ook niet de ruimte hebben voor betere voorzieningen thuis. *Belangrijke*



vraag: hoe gaan organisaties die coachende leiderschapstijl ontwikkelen bij hun leidinggevendenden? Die vaardigheid heeft niet elke leidinggevende.

Zones, samenwerkafspraken, werken daar waar het voor jou en team het meest effectief is.

Schrijf vooral niks voor als organisatie. Inspireer, ga in dialoog en reflecteer. Als iemand 5 dagen op kantoor wil werken, is dat geen probleem. Als je iemand dwingt tot kantoorwerken dan wel tot thuiswerken ontstaat er een probleem

Kantooromgevingen en fabrieksomgevingen stellen verschillende eisen, vooral ook als beide aan elkaar gekoppeld zijn. *Belangrijke vraag:* hoe zorg je daarin voor gelijkheid?

Hoe kan je mensen gaan activeren voor hybride werken?

Tips: sporten samen on-line, wandeltocht met een drankje, wandelchallenge, tussen de middag met elkaar wandelen. Wij vinden dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor een gezonde werkplek.

Ik hoorde ook van een app voor medewerkers om ruimtes te kunnen reserveren

Het gevaar is natuurlijk dat er een groot gat ontstaat tussen kantoorpersoneel en het operationele.

Teamleiders worden getraind en de hele organisatie wordt geïnspireerd in het denken van mogelijkheden. Blijf aandacht geven en reflecteren hoe de werkvormen in het hybride werken wel of niet werken.

Vragen?

Ons team staat voor je klaar!

 020-422 1323

