

Uitgangspunten hybride samenwerken

Uitgangspunt om het werken op verschillende locaties, samen werkend te maken



Vooraf

Voor de uitgangspunten is gebruik gemaakt van:

- Visie 'Samen Noord-Holland – naar het nieuwe normaal'
- Resultaten vragenlijst 'Samenwerken na de coronamaatregelen'
- Gesprekken met medewerkers aan de ToekomstTafels
- Gesprekken met bestuur, MT's en directeuren
- Juridische kaders
- Literatuuronderzoek
- Ervaringen van andere organisaties

Deze uitgangspunten sluiten aan bij het soort organisatie dat we willen zijn, zoals verwoord in de directievisie 'Samen Noord-Holland - naar het nieuwe normaal'. Ze zijn gebaseerd op onze kernwaarden: **Samen, Van buiten naar binnen, Ruimte en Zelfbewust.**

Ze gelden voor nu (nu we nog in beperkende corona-omstandigheden zijn) én in de toekomst. Ze zijn niet statisch: we blijven **ervaren, leren, monitoren en bijstellen.**

Waarom hybride werken?

Hybride werken betekent het bewust gebruiken en combineren van werklocaties, fysiek en online. Dit zorgt er voor dat we **tijd-, plaats- en omgevingsbewust** kunnen werken*. Het biedt ons vanuit verschillende perspectieven de mogelijkheid om onze doelen te halen:

- Als medewerker heb je meer keuzemogelijkheden om je werk in te delen en werk en privé te combineren;
- Als team stelt het ons in staat efficiënter en prettiger met elkaar samen te werken;
- Als organisatie kunnen we onze productiviteit hoog houden en flexibeler inspelen op een goede samenwerking met partners;
- Vanuit maatschappelijk oogpunt kunnen we door een vermindering van fysieke mobiliteit bijgedragen aan duurzaamheidsdoelen;
- Als werkgever kunnen we de tevredenheid van onze medewerkers vergroten en facilitaire hulpmiddelen efficiënt inzetten.

Randvoorwaarden

Wat is er nodig om het hybride werken ‘samen werkend te maken’?



Bricks

- Fysiek: de locatie moet geschikt zijn om veilig en gezond te kunnen werken, zowel op kantoor, thuis als elders



Bytes

- Technologie: de digitale mogelijkheden zijn beschikbaar en toepasbaar



Behavior

- Houding en gedrag: we gaan aan de slag, ook als het nog niet perfect is en geven onszelf en elkaar de ruimte om te ervaren wat werkt en wat niet werkt. We houden daarbij rekening met verschillende perspectieven en belangen en tonen ons flexibel in het zoeken naar oplossingen.

Kernuitgangspunt

Uitgangspunt 1

We kiezen bewust onze werkplek (kantoor, thuis, elders) die het beste past bij de aard van ons **werk / de opgave**, het **teambelang***, de noodzaak tot en behoefte aan **samenwerking** en onze **persoonlijke** voorkeuren. Daarbij realiseren we ons dat hoe meer **interactie en creativiteit** is vereist, hoe groter de noodzaak zal zijn om fysiek bij elkaar te komen. We realiseren ons ook dat **verbinding met de organisatie en elkaar** ook een belangrijk reden is om elkaar fysiek te ontmoeten.

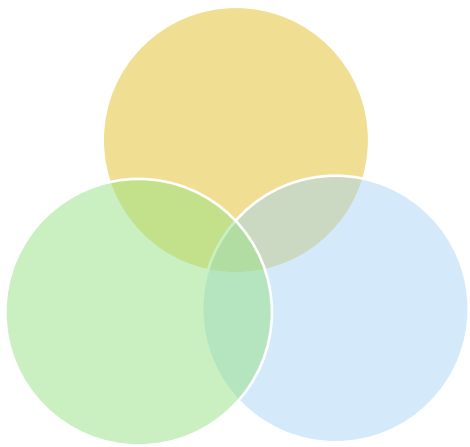
Concreet:

- Je maakt op teamniveau afspraken over wanneer, waarvoor, hoe vaak en waar je elkaar fysiek ontmoet. Dit doet je in alle teams waarin je samenwerkt.
- 100% thuiswerken is niet toegestaan.
- Je stelt je flexibel op bij veranderende omstandigheden en gaat op zoek naar werkbare oplossingen.

Onze kernwaarden geven richting om dit kernuitgangspunt te concretiseren



** Het woord 'team' verwijst naar de verschillende samenwerkingsverbanden in onze organisatie, zoals directies, sectoren, units, opgaven, projecten etc.*



Samen



Uitgangspunt 2

Het **teambelang** staat **voorop**. We maken het samen werkend; daarbij nemen we alle belangen, van medewerker, manager, team, organisatie en buitenwereld mee en wegen ze af.

Concreet:

- Je maakt samen afspraken op basis van een gesprek over de verschillende belangen van de organisatie, de omgeving, het team en de individuele medewerker.
- Je streeft naar consent*: je bent het er misschien niet 100% mee eens, maar er zijn geen overwegende, beargumenteerde bezwaren en je gaat er mee aan de slag.
- Indien je er samen niet uitkomt heeft de manager de bevoegdheid om een knoop door te hakken, op basis van het teambelang.



Van buiten naar binnen

Uitgangspunt 3

In het organiseren van ons werk houden we het belang van onze **omgeving en partners** voor ogen.

Concreet:

- Je past, wanneer het werk of de samenwerking dit vraagt, je werklocatie aan, aan die van de (externe) samenwerkingspartner: fysiek of digitaal

Ruimte



Uitgangspunt 4

We **geven** onszelf en elkaar **de ruimte** om het hybride werken 'samen werkend te maken'.

Concreet:

- Je neemt je eigen verantwoordelijkheid in het kiezen van je werkplek en bent aanspreekbaar op de keuzes die je maakt
- Je neemt en geeft elkaar de ruimte om te experimenteren wat werkt, voor jou én het team, en om samen de afspraken bij te stellen als dat nodig is

Zelfbewust



Uitgangspunt 5

We voeren **regie** over de manier waarop we het werk uitvoeren en zijn ons bewust van onze maatschappelijke **omgeving** en van het effect van ons gedrag op **anderen**.

Concreet:

- Je geeft in je agenda aan hoe, waar en wanneer je bereikbaar bent (fysiek, via mail, app, telefoon, beeld)
- Je maakt op teamniveau afspraken over wanneer en waarvoor aanwezigheid op kantoor tóch nodig is, op momenten dat je eigenlijk thuis of elders zou werken (uitzonderingen)
- Je reist bewust en mijdt waar mogelijk de spits

In ontwikkeling

Over één uitgangspunt zijn de meningen nog verdeeld:

- ✓ Het hybride werken gaat niet alleen over waar je werkt, maar ook over 'wanneer'. De juridische kaders zijn hierin in beweging, maar nog niet uitgekristalliseerd. De vraag is hoeveel ruimte PNH wil geven aan de tijden:
 - waarop je mag werken
 - waarin je op kantoor mag werken
 - Waarin je bereikbaar moet zijn voor de omgeving en de collega's
- ✓ De oude regels kunnen of moeten daarbij misschien worden aangepast, maar effectiviteit, duidelijkheid, vitaliteit en flexibiliteit moeten daarbij worden geborgd

De werkgroep samenwerken tijdens en na de pandemie monitort de komende maanden deze ontwikkeling.