

Met de **visie op Thuiswerken en Samenwerken** blijven we in verbinding met de inwoners, bedrijven en instellingen van de gemeente Hardenberg om hen te blijven horen en goed te ondersteunen op een manier die bij hen past.



We werken in (als gemeente) Hardenberg graag samen. Hierbij is er een goede balans tussen werk en privé. Iedereen houdt rekening met zijn eigen persoonlijke omstandigheden en bewaakt zelf zijn balans. Ook is er aandacht voor de balans bij anderen. Als organisatie zijn we flexibel en hebben we vertrouwen in elkaar. We accepteren dat we daar ontdekkend in zijn en nemen elkaar mee in wat er anders of beter kan. Verbinding met elkaar is belangrijk. We zoeken elkaar actief op, vinden samen nieuwe manieren om onze samenwerking vorm te geven en bedenken creatieve werkvormen. Bij dit alles zorgen we ervoor dat we ook de persoonlijke verbinding niet uit het oog verliezen. Wat daarbij kan helpen is beweging en sociale activiteiten. Zowel figuurlijk (door de organisatie) als letterlijk, bijvoorbeeld door samen te sporten.

Deze samenwerking vindt plaats zowel via werken op afstand als in het gemeentehuis of op een van de andere locaties. Vaker thuiswerken betekent dat een goede thuiswerkplek essentieel is. En omdat we waar mogelijk vaker thuiswerken, ontwikkelt het kantoor zich meer en meer tot een ontmoetingsplek. Het is belangrijk dat de inrichting op kantoor daarop wordt afgestemd en flexibeler wordt. Het kantoor is ondersteunend aan wat de medewerkers op dat moment nodig hebben en zorgt dat medewerkers kunnen werken op een manier die bij hun (werk) past. Is dat werken in stilte: dan zijn er meer (flexibele) muren, is creatief overleg nodig: dan is daarvoor een grote ruimte beschikbaar, willen we elkaar gewoon ontmoeten: dan zijn er goede ontmoetingsplekken. Bij dit alles houden we een groene manier van bedrijfsvoering hoog in het vaandel; we letten op onze reisbewegingen, beperken die waar mogelijk en kiezen voor groene manieren van vervoer als verplaatsing nodig is. Samen proberen we effectief en tegelijk flexibel te zijn in hoe we dit samen voor elkaar krijgen.

En dat alles wordt ondersteund door goede ICT. Ook hier is verbinding essentieel. Waar je ook werkt, je hebt op een zo gemakkelijk mogelijke manier een goede verbinding met je werk en je collega's. Apparaten en platformen communiceren met elkaar en we maken optimaal gebruik van de meest actuele software en apps voor thuis en kantoor. Ook hier speelt duurzaamheid een rol. Kortom: Je hebt een goed functionerend alles-in-één-kantoor dat bij jou past, in je tas!

# Visie op Thuiswerken & Samenwerken

# OPDRACHTFORMULERING - VERVOLG FASE 1

## THUIS- EN SAMENWERKEN IN HET NIEUWE NORMAAL



### Werkdag van de Toekomst

Goedemorgen, ik start fris en fruitig aan een nieuwe werkdag vanuit huis! Na een ontbijt (en het liefst ook nog een wandeling) met mijn partner / gezin start ik mijn laptop op die fungeert als mijn all-in-one thuishkantoor. Rond 10 uur doen we met onze directe collega's even een dagstart waarbij we even 'inchecken': hoe gaat het? Wat speelt er vandaag? Gedurende de dag beschik ik over één centraal platform waar al mijn chats, (video)gesprekken, het intranet en documenten samen zijn ondergebracht.

Ik werk gelukkig niet meer in van die vaste roosters. Mijn persoonlijke situatie staat centraal, want ik pas mijn werkdagen aan op wat er binnen mijn privé- en werkende leven speelt. Het ligt niet vast op welk dagdeel ik waar ben, want het kan de ene keer fijner zijn om met een collega in een koffietentje samen te werken of een andere keer juist al wandelend bij te praten. Het KCC en collega's chatten veel met mij zodat ik minder e-mail krijg en niet wordt gestoord door telefoontjes op onhandige momenten. En als ik ergens in vastloop dan probeer ik daar zelf een oplossing voor te vinden.

Om 13.30 uur heb ik vandaag een te gekke Innovatiesessie, want dat is waar we in Hardenberg veel aandacht aan geven! We stimuleren elkaar elke dag. We ontdekken bijvoorbeeld steeds meer nieuwe manieren om met inwoners en bedrijven in contact te treden. Dat ouderwetse gedoe met e-mails en brieven is zóó 2018, wij communiceren liever via de communicatiekanalen die de inwoner al gebruikt!

Mijn werk zit er vandaag op want we hebben met een paar collega's afgesproken om samen buiten te gaan sporten in het Vechtpark. Kan mijn Tesla mooi even aan de lader.

## BESLISPUNTEN VOOR HET CMT

1. In te stemmen met de concept-visie;
2. De concept-visie voor aanscherping voorleggen aan een dwarsdoorsnede van de organisatie ('klankbordgroep');
3. De ondernemingsraad te informeren en het plan van aanpak eventueel voor te leggen voor instemming (ten aanzien van de arbeidsomstandigheden) en eventueel voor advies (afhankelijk van de omvang van de investering en bij invoering van een belangrijke technologische voorziening of de pilot);
4. Daarna, fase 1 af te ronden en te starten met fase 2 conform eerder plan van aanpak;
5. Het gezamenlijk inrichten van een projectorganisatie die aan de slag gaat met het maken van een projectplan/ uitvoeringsplan op basis van drie deelgebieden;
6. In het uitvoeringsplan een pilot-omgeving op te nemen om te experimenteren;
7. De visie vast te stellen gelijktijdig met het voorleggen van het uitvoeringsplan aan het CMT;
8. De concernmanager bedrijfsvoering opdracht te geven fase 2 te starten en de bijhorende projectorganisatie in te richten.

## **1. AANLEIDING**

Momenteel verandert er heel veel in de manier waarop we werken. Waar we voorheen veel op kantoor zaten is dat in en door de coronapandemie volledig anders geworden en is thuiswerken het devies. Dat wordt niet altijd als leuk ervaren, maar het brengt nieuwe kansen en ook uitdagingen. We zijn gestart met een doorontwikkeling van onze organisatie, waarbij verbinding met elkaar en de samenleving belangrijke factoren zijn. De ervaringen van het verplicht op afstand (samen)werken, willen we gebruiken om onze visie voor de komende jaren te formuleren en tot uitvoer te brengen.

In juni 2020 hebben ca. 280 medewerkers meegedaan aan een enquête waarin vragen zijn gesteld over ervaringen met het thuiswerken, de werkplek en het contact met collega's en leidinggevendenden. De resultaten van deze enquête hebben een goed beeld gegeven van wat er leeft onder de collega's en hoe zij het graag in de toekomst zouden zien. Om deze reden, maar ook vanuit het perspectief van aantrekkelijk werkgeverschap, heeft het CMT opdracht verstrekt om te komen tot een visie op thuis- en samenwerken in het nieuwe normaal.

Op 15 december 2020 heeft een Ynnovate-werksessie plaatsgevonden. Daarin heeft een groep van 14 medewerkers samen nagedacht over thuis- en samenwerken in het nieuwe normaal en een concept-visie opgesteld. Deze visie is, samen met de uitkomsten van de enquête, leidend voor het vervolg en het op te stellen uitvoeringsplan. Wat is de impact van de opgave, wat is hiervoor nodig en welke uitgangspunten willen we hiervoor hanteren? Een paar dingen zijn zeker. Het biedt nieuwe kansen en uitdagingen en we zorgen dat we – nog beter dan nu – ons gaan ontwikkelen tot een aantrekkelijk werkgever.

Het CMT heeft eerder ingestemd met een plan van aanpak. Met dit plan van aanpak is een start gemaakt met de verkenning op het onderwerp 'thuis- en samenwerken in het nieuwe normaal': het opstellen en uitwerken van een (concept-)visie op dit onderwerp en het bepalen van de scope van de vervolgoopdracht om te komen tot een uitvoeringsplan (fase 2).

## **2. OPDRACHTGEVER- EN OPDRACHTNEMERS**

Het CMT is opdrachtgever en heeft Wilma van den Brink (concernmanager bedrijfsvoering) als gedelegeerd opdrachtgever aangewezen. Jolly Lucardie (teamleider IAF), Emiel Borgardijn (adviseur) en Alain Smit (programmamanager) hebben de opdracht aangenomen voor fase 1.

## **3. FASERING EN DEELGEBIEDEN**

In het eerdere plan van aanpak is de volgende fasering vastgesteld:

- Fase 1 - Opstellen plan van aanpak, een (concept-)visie en opdrachtformulering
- Fase 2 - Verstrekken van de opdracht (CMT) en maken van een uitvoeringsplan
- Fase 3 - Uitvoering van de opdracht

Voor het verder uitwerken van de opdracht onderscheiden we drie deelgebieden die in de uitwerking van de visie leidend zijn:

1. ICT & Techniek
2. Gedrag (de mens)
3. Locaties en materialen

## **4. DOELSTELLINGEN PER DEELGEBIED**

Met de uitwerking van het onderwerp 'thuis- en samenwerken in het nieuwe normaal' worden per deelgebied de onderstaande doelstellingen beoogd.

De doelstellingen worden verder uitgewerkt in de uitvoeringsplannen die per onderdeel zullen worden opgeleverd.

## **1. ICT EN TECHNIEK**

### Korte termijn

- Het aanbieden en faciliteren van 1 device (laptop,) aan medewerkers;
- Het bieden van technische ondersteuning en (installatie) hulp op afstand en aanbieden van gebruiksinstructies en training;
- Het realiseren van meerdere ruimtes met goede audiovisuele middelen (AVM) voor hybride overleg (vanuit huis en op kantoor).

### Lange termijn

- Het ontwikkelen en aanbieden van een alles-in-één 'kantoor' in je tas;
- Het blijven toepassen en ondersteunen van nieuwe en bruikbare technologische ontwikkelingen (software, apps, enz.);
- Het realiseren van (nog) meer draadloze werkplekken en werkruimtes.

## **2. GEDRAG (DE MENS)**

### Korte termijn

- Het erkennen en begeleiden van (het omgaan met) de veranderingen in de werkomgeving en de samenwerking tussen de verschillende teams;
- Het aanbieden van verbindende bewegingsvormen en sociale (digitale) activiteiten;
- Zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande ontwikkelactiviteiten uit de ontwikkelagenda. Hiermee worden de kernwoorden, maar ook het ontwikkelspoor 'Samen met elkaar en anderen' (van verkokering naar ontkokering) bedoeld.

### Lange termijn

- Flexibiliteit en wendbaarheid van medewerkers is vanzelfsprekend en ingebed in de organisatie;
- Regie op eigen ontwikkeling en inzet op je talent (bijvoorbeeld door het inzetten van een TalentenMotivatieAnalyse).

## **3. LOCATIES EN MATERIALEN**

### Korte termijn

- Het inventariseren van de wensen en mogelijkheden van mobiele en aanpasbare werkplekken en overleg- en ontmoetingsruimtes;
- Pilot-omgeving creëren om te experimenteren met werk- en ontmoetings- en creatieve plekken.

### Lange termijn

- Inspirerende werkomgeving passend bij de opgaves waar we als organisatie voor staan;
- Het realiseren en inrichten van mobiele en aanpasbare werkplekken en ruimtes op de verschillende locaties;
- Het realiseren en inrichten van creatieve overleg- en ontmoetingsruimtes op de verschillende locaties.

## 5. RANDVOORWAARDEN

Per deelgebied zijn de onderstaande randvoorwaarden van toepassing:

### 1. ICT EN TECHNIEK

- Er moet budget beschikbaar zijn/worden gesteld voor de aanschaf van devices, het inrichten van ruimtes met AVM en het bieden van technische ondersteuning;
- Er moet voldoende kennis en capaciteit in huis zijn op het gebied van ICT.

### 2. GEDRAG (DE MENS)

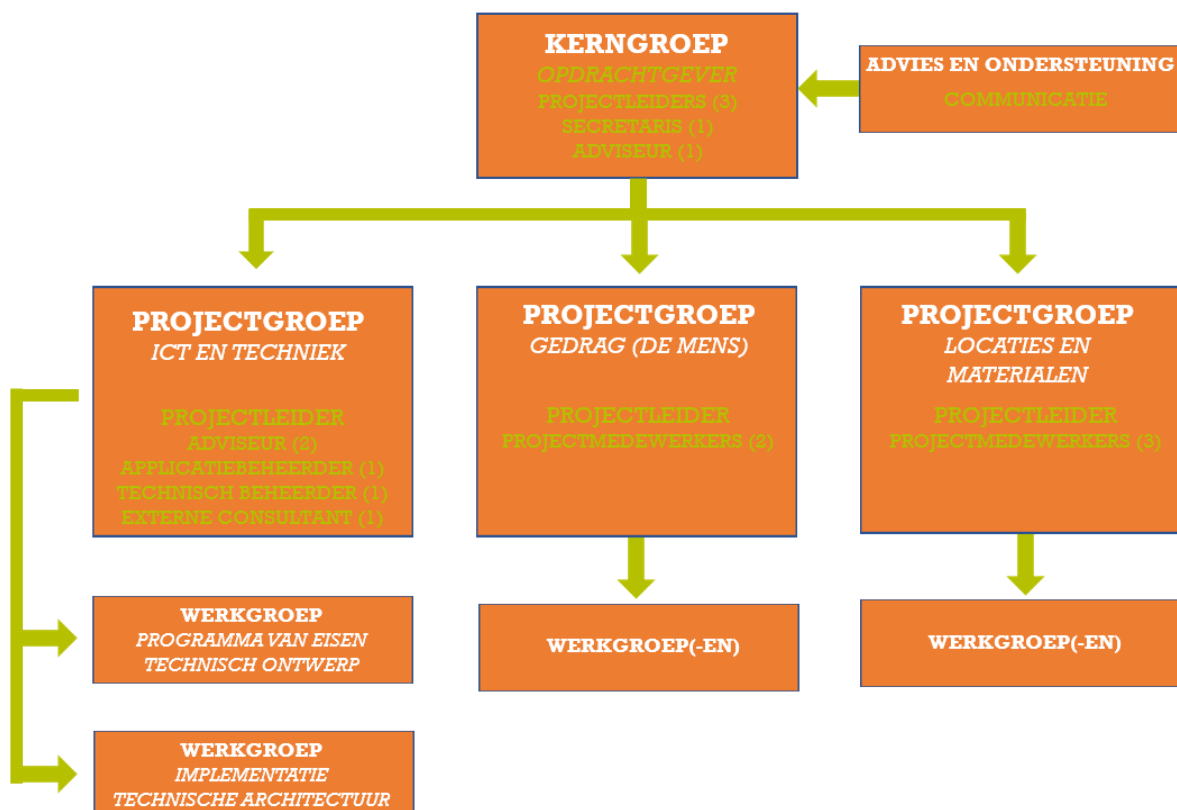
- Medewerkers moeten openstaan voor en zich kunnen aanpassen aan nieuwe werkwijzen en werkvormen.

### 3. LOCATIES EN MATERIALEN

- Er moet budget beschikbaar zijn/worden gesteld om de inrichting van de locaties aan te passen;
- Er moet voldoende kennis, capaciteit en *creativiteit* in huis zijn.

## 6. PROJECTMATIGE AANPAK

Het vervolg van de opdracht kan projectmatig worden ingericht. Zoals eerder genoemd, ontstaat bij afronding van fase 1 een nieuwe opdracht: het uitwerken van de visie in uitvoeringsplannen en het implementeren van de uitvoeringsplannen. Het voorstel is om op elk van de drie genoemde deelgebieden een projectgroep in te richten die elk op het eigen deelgebied aan de slag gaat met de korte- en langere termijndoelstellingen en hiervoor een uitvoeringsplan opstelt. De opdrachtgever (namens het CMT) vormt samen met de projectleiders van de drie projectgroepen de kerngroep. De kerngroep zorgt voor de verbinding tussen de deelgebieden (integraliteit) en voorziet in de randvoorwaarden die nodig zijn om het project Thuiswerken en Samenwerken in het nieuwe normaal te laten slagen. De kerngroep is de verbinding naar het CMT.



## 7. COMMUNICATIE EN DRAAGVLAK

De (concept-) visie is tot stand gekomen door een Ynnovate-werksessie. Bij deze werksessie waren 14 medewerkers betrokken en zij zijn samen tot deze visie en eerste uitwerking gekomen. Om het draagvlak voor de visie te vergroten zal in fase 1, via een nader te bepalen aanpak, de visie ook breder in de organisatie worden uitgezet om te toetsen of de visie door een breder publiek wordt omarmd. Dit kan inhoudelijke gevolgen hebben voor de opgestelde (concept-) visie. Gelijktijdig zal fase 2 opgestart worden door een start te maken met de inrichting van de gewenste projectorganisaties.

In de projectorganisatie krijgt communicatie en nadrukkelijke plek. Voor het project Thuiswerken en Samenwerken in het nieuwe normaal zal een communicatieplan worden opgesteld dat tevens geldt voor de verschillende deelprojecten. Hierbij wordt aangesloten op de communicatiestijl die gekozen is voor het programma Organisatieontwikkeling (*Het gaat om*).

## 8. BUDGET

De afzonderlijke uitvoeringsplannen van de deelgebieden bevatten elk een projectbegroting die gezamenlijk de begroting vormen voor het totaalproject. Voor het deelgebied ICT en Techniek zal dit grotendeels bestaan uit vervangingsinvesteringen die reeds gebudgetteerd zijn door het team IAF. In bijlage 1 wordt dit nader toegelicht.

Voor de deelgebieden *gedrag (de mens)* en *locaties en materialen* is dit anders. Voor het eerste deelgebied kan meegelift worden op de initiatieven (en beschikbare middelen) vanuit het programma organisatieontwikkeling. Voor het deelgebied locaties en materialen kan de begroting deels rusten op bestaande budgetten, maar zal afhankelijk van het ambitieniveau, ook gekeken moeten worden naar andere dekkingsmogelijkheden.

In de uitvoeringsplannen die volgen voor de deelprojecten zal naast de scope, doelstellingen en projectresultaten, een voorstel moeten worden gedaan voor de projectbegroting en dekkingsmogelijkheden.

### 8.1 SUBSIDIEMOGELIJKHEDEN

Het AenO-fonds gemeenten kent subsidie toe voor projecten die gestart zijn in 2021 en nieuw zijn voor de sector. Deze regeling, de StimuleringsregelingPLUS, bestaat uit een vast bedrag van € 25.000 én inzet van een expert. De aanvraag voor subsidie moet uiterlijk op 31 maart 2021 zijn ingediend.

De subsidie-aanvraag wordt beoordeeld in april 2021 en aan de *best gehonoreerde* aanvragen wordt een subsidie toegekend.