

## **Uitgangspunten Hybride Werken bij de Faculteit der Geesteswetenschappen**

Als gevolg van Corona in 2020 is een groot deel van de VU-medewerkers noodgedwongen gaan thuiswerken. We zijn aan het ervaren en leren wat de voordelen, nadelen en kansen van thuiswerken zijn. Hoewel de pandemie nog niet voorbij is, denken we al wel na over onze manier van werken na deze periode. We gaan hierbij uit van een tijd waarin de restricties en overheidsmaatregelen zijn opgeheven. De ervaringen met het thuiswerken stimuleren ons om het als een kans te beschouwen om opnieuw de relatie tussen werk, werkplek en werk-privébalans vorm te geven. Ook in de coronamonitor 2020 heeft een meerderheid van de medewerkers aangegeven post-corona meer en structureel thuis te willen werken. Dit is de aanleiding voor de VU om de overgang naar het Hybride Werken in te zetten.

Ook de Faculteit der Geesteswetenschappen gaat mee in deze transitie; we gaan Hybride Werken.

### **Wat is Hybride Werken?**

Onder Hybride Werken verstaan we plaats- en deels tijdsafhankelijk werken waarbij in een werkweek, zowel op de VU-campus, als thuis en elders gewerkt wordt en het een mogelijkheid is om een deel van de werktijd buiten kantooruren te maken. De ambitie van het Hybride Werken is om een werkomgeving te creëren die de werkprocessen van de medewerkers op verschillende werklocaties ondersteunt.

Ook de medewerkers van FGW hebben in de Corona-monitor aangegeven gedeeltelijk thuis te willen blijven werken. In een aantal sessies met een werkgroep binnen FGW, is aandacht besteed aan hoe dit vorm te geven en te organiseren. Vervolgens zal in de praktijk worden ontdekt wat goed werkt en wat niet, het is tenslotte een nieuw werkconcept voor ons allemaal. In deze notitie is opgenomen welke uitgangspunten FGW wil hanteren.

### **Doelstelling Hybride Werken voor FGW**

Door de overgang naar Hybride Werken wil FGW onder meer inzetten op het verhogen van de medewerkerstevredenheid. Hybride Werken betekent voor medewerkers onder meer een betere privé- en werkbalans, minder reistijd en een hogere productiviteit. Deze voordelen verschillen per persoon. Medewerker en leidinggevende stemmen de mate van autonomie van de medewerker in werklocaties en werktijden in overleg af. Uitgangspunt is dat door Hybride Werken niet ingeleverd mag worden op de kwaliteit van het werk, slagvaardigheid van de organisatie en in sociale- en werkcontacten met collega's en leidinggevenden.

Naast medewerkerstevredenheid, is een effectiever gebruik van de werkomgeving op campus ook een doelstelling van Hybride Werken. Centraal staat hier het goed gebruik van de beschikbare ruimte op de campus. Zo kan gekeken worden naar het tegengaan van piekdruktes, activiteit gerelateerd werken en minder reisbewegingen.

### **Verskillende wensen en ervaringen**

Hybride werken geeft de ruimte om op verschillende manieren ingevuld te worden. Dit past bij de verschillende werkzaamheden en -processen die medewerkers van FGW hebben.

### **Wetenschappelijk personeel**

Hybride werken wordt onder het wetenschappelijk personeel al jaren gedaan. De afwisseling tussen het werk op de campus (bijvoorbeeld colleges geven, contact met studenten en collega's) en thuis (bijvoorbeeld colleges voorbereiden en onderzoek doen) blijft in basis onveranderd. Uitgangspunt

hierbij blijft dat collega's afspraken maken over het resultaat, waarbij op basis van autonomie en vertrouwen invulling gegeven wordt aan de werkzaamheden.

De omgang met collega's verandert verder niet veel. Uitzondering hierbij is wel de omgang met PhD kandidaten. Er wordt gewerkt aan goed contact tussen PhD's onderling en een waarborging van de omgang met hun begeleiders.

De afgelopen periode heeft ook voor nieuwe mogelijkheden gezorgd, zoals de mogelijkheid voor het opnemen van kennisvideo's voor studenten. Deze aanpassingen geven nieuwe mogelijkheden die verder onderzocht kunnen worden.

### Staffuncties

Voor de staffuncties, zoals het onderwijsbureau heeft het Hybride Werken meer veranderingen. Om hier een goede invulling aan te geven heeft het onderwijsbureau een gezamenlijke visie opgesteld, waarin hun ideeën omtrent de invulling van hybride werken steeds verder vorm krijgen.

### Wanneer en waarvoor komen we naar de campus?

Met de overgang naar Hybride Werken speelt de vraag 'Waarvoor en wanneer komen we naar de campus?' Dit verschilt per medewerker, de één kan zich beter concentreren thuis en de ander heeft daar juist de werkplek op de campus voor nodig. Maar voor FGW breed geldt dat we in ieder geval naar de campus komen voor onderwijsverzorging, werken aan het onderzoek in samenwerkingsverband, uitvoeren van ondersteunende taken, sociale interactie en persoonlijk contact. Om dit te bewerkstelligen, maar ook de spontane ontmoeting te organiseren en op de hoogte te blijven van de (werk gerelateerde) ontwikkelingen binnen de faculteit, gelden de volgende uitgangspunten:

- Medewerkers zijn over het algemeen ca. 50% van de werktijd op de campus, dit om de samenwerking en het contact met collega's te waarborgen.
- Onderwijspersoneel is in ieder geval op de campus wanneer onderwijs gepland staat.
- De aard van het werk en de individuele voor- en nadelen m.b.t. thuiswerken zijn per medewerker verschillend en van invloed op zijn of haar werklocatie en werkrooster.
- Elke medewerker maakt met zijn of haar leidinggevende individuele afspraken over thuiswerken en de aanwezigheid op de campus.

### Wat spreken we af?

Hybride Werken vraagt om goede afspraken binnen afdelingen en teams en tussen medewerker en leidinggevende. Medewerker en leidinggevende gaan met elkaar in gesprek over de individuele wensen van de medewerker, de thuiswerkmogelijkheden, bereikbaarheid en de benodigde ondersteuning en voorzieningen. Het thuiswerken is geen verplichting, geen recht, maar een optie. In hoeverre het mogelijk is om tijdsafhankelijk en thuis te werken is namelijk afhankelijk van:

- De aard van de werkzaamheden die moeten worden verricht: alleen of in samenwerking met anderen.
- De verbinding tussen en interactie met collega's.
- Het welbevinden van de medewerker.

De beslissing of iets wel of niet mogelijk is, ligt uiteindelijk bij de leidinggevende, die daarbij in ieder geval de aard van de werkzaamheden, de samenwerking met anderen en het welzijn van de medewerker mee zal laten wegen.

Op teamniveau worden afspraken gemaakt over ontmoeting, het gebruik van de werkomgeving, over bereikbaarheid, beschikbaarheid en voor welke overleggen/bijeenkomsten op de campus wordt

afgesproken. Afdelingen en teams dienen hierover met elkaar in gesprek te gaan en dit vervolgens ook te evalueren.

Tot slot, de faculteit zal niet bepalen of er vaste dagen of niet-faculteit brede overleggen zijn waarbij iedereen op de VU aanwezig dient te zijn. Dat biedt afdelingen en teams vrijheid en verantwoordelijkheid om hier met elkaar goede afspraken over te maken. De uitkomst kan dan nog steeds best zijn dat sommige mensen, teams of afdelingen ervoor kiezen om wél vaste dagen op de VU aanwezig te zijn of bepaalde overleggen op de VU te organiseren.

## Het faciliteren van hybride werken

### De campuswerkplek

Medewerkers van FGW blijven welkom op de campus om hun werkzaamheden uit te voeren. Daarbij is het mogelijk dat de werkomgeving anders gebruikt zal worden wanneer we hybride werken. We nemen de tijd om met elkaar te ervaren op welke manier de werkomgeving het hybride werken goed kan ondersteunen. Hierbij starten we met oplossingen die op korte termijn kunnen worden doorgevoerd. Eventuele aanpassingen aan de omgeving vragen een wat langere termijn, gezien de bestel- en levertermijnen van de meeste middelen. Tenslotte kennen bouwkundige wijzigingen het langste traject, onder andere door het vooronderzoek en het vinden van passende oplossingen.

### De thuiswerkplek

Gezien het hybride werken ook thuiswerken op een goede manier wil kunnen faciliteren is binnen het programma Hybride Werken (VU-breed) een thuiswerkplek gedefinieerd. Deze bestaat uit:

- Bureaustoel
- Bureau / bureaulamp
- IT-thuiswerkset (in bruikleen) of losse onderdelen (zoals toetsenbord en muis).

In afstemming met je leidinggevende kan je één of meerdere van deze faciliteiten aanvragen. Meer informatie vind je op [VU net](#). Hier kan je ook tips vinden die helpen bij het goed inrichten van de thuiswerkplek.

### Volledig thuiswerken en medewerkers in het buitenland

De uitgangspunten in deze notitie gelden voor medewerkers die in Nederland wonen en voor een deel van de werktijd op de campus werken. Volledig thuiswerken in Nederland of daarbuiten valt buiten de scope van deze notitie; er is dan sprake van een standplaatswijziging. In uitzonderlijke gevallen en na expliciete toestemming of in opdracht van de leidinggevende kan vanuit het buitenland worden (thuis)gewerkt voor de VU, maar ook dan geldt dat voor de toepasselijkheid van deze notitie een deel van de werktijd op de campus moet worden doorgebracht. Indien een medewerker volledig thuis werkt en/of vanuit het buitenland voor de VU werkt, dan dient dit tijdig met HR te worden afgestemd.

### Een gefaseerde aanpak met randvoorwaarden

Zoals gezegd is het belangrijk om de tijd te nemen om te ervaren hoe het hybride werken er daadwerkelijk uit zal zien en op welke manier deze gefaciliteerd kan worden. Dit zullen we in verschillende fasen doen, waarbij we bij elke fase evalueren hoe het hybride werken gaat.

#### Fase 1: het anders gebruiken van de werkomgeving

Door te starten met het anders gebruik van de omgeving kunnen de eerste ervaringen met het hybride werken worden opgedaan. Op basis van deze ervaringen kunnen eventuele aanpassingen in een latere fase gerealiseerd worden.

*Behaviour/broadcast*

- Afdelingen gaan in gesprek om het hybride werken vorm te geven. Op welke momenten wordt fysieke aanwezigheid van elkaar gewenst? Waarvoor komt men naar de campus? En welke activiteiten kunnen ook thuis worden uitgevoerd?
- We werken clean desk, zodat spullen niet op bureaus blijven liggen en collega's alle werkplekken kunnen gebruiken.
- Elke medewerker kan op elke werkplek werken, vaste werkplekken worden in de basis niet toegewezen. Uitzonderingen zijn mogelijk, maar niet vanzelfsprekend (bv. in geval van een aangepaste werkplek) en hier dienen altijd op afdelingsniveau goede afspraken over gemaakt te worden.
- Hybride vergaderingen kunnen worden georganiseerd in een forumzaal, welke ingericht zijn met hybride vergadermogelijkheden, zoals een groot scherm met camera en microfoon. Daarnaast kunnen medewerkers ook middels de eigen laptop hybride vergaderingen organiseren, of de 2 hybride vergaderruimtes binnen de eigen werkruimte (12A-44 en 12A-92) gebruiken.

#### *Bricks*

- De werkomgeving wordt opgedeeld in verschillende zones, zodat medewerkers elkaar niet storen. Denk hierbij aan een concentratiezone, belzone en ontmoetingszone.
- Inventarisatie omtrent de uitrusting in de vergaderzalen binnen FGW. Hierbij wordt in kaart gebracht welke faciliteiten er zijn.
- Advies over faciliteiten hybride vergaderen opstellen door Programma Hybride Werken, zodat duidelijk is hoe de vergaderzalen het best kunnen worden ingericht om hybride vergaderen te faciliteren.
- Eventueel uitrusten van centrale audio in vergaderzalen die nog niet zijn ingericht op hybride werken. Met een 'vergaderspin' kan in ieder geval iedereen in de ruimte goed verstaanbaar zijn voor degenen die online aansluiten. Dit dient als tijdelijke oplossing voor vergaderzalen die nog niet beschikken over centrale audio.
- Onderzoek naar de mogelijkheid om een aantal ruimtes op de afdelingen geschikt te maken voor online overleg. Nu zijn er problemen met de geluidsoverdracht tussen verschillende ruimtes.
- Vanuit een Proof of Concept kan getest worden met tijdelijke opstellingen die het hybride werken verder ondersteunen. *NB de Proof of Concept wordt vanuit het Programma Hybride Werken aangeboden en zal half december 2021 tot een aantal concrete voorstellen komen.*

#### *Bytes*

- Medewerkers worden uitgerust met een laptop, die zowel op de Campus als thuis gebruikt wordt. Ter ondersteuning worden werkplekken op de campus standaard uitgerust met een beeldscherm, toetsenbord en muis.
- Wanneer een aantal deelnemers van een online vergadering op de campus aanwezig zijn, maken zij gebruik van een (hybride) vergaderzaal. Individueel videobellen in de werkomgeving zal collega's storen. Er zullen daarom plekken aangewezen worden, die specifiek voor deze activiteit gebruikt kunnen worden.

### **Fase 2: de omgeving aanpassen aan het nieuwe gebruik**

De tweede fase van het hybride werken is er goed zicht op het hybride gebruik van de werkomgeving. Hierbij kunnen aanpassingen aan de omgeving worden gedaan om het hybride werken verder te ondersteunen.

#### *Behaviour/broadcast*

- Evaluatie van de verschillende zones binnen de werkomgeving. Passen deze binnen het hybride werken? Welke afspraken zijn aanvullend nodig in het gebruik van de verschillende zones?
- Aanvullende afspraken indien nodig.

#### *Bricks*

- Op basis van het eerder opgestelde advies kunnen de vergaderzalen worden ingericht (dit in combinatie met de juiste IT apparatuur).
- Indeling van de werkvloer onder de loep nemen. Zijn er aanpassingen nodig het soort werkplekken? Zo is het bijvoorbeeld denkbaar dat meer vergaderruimtes gewenst zijn wanneer medewerkers vaker thuis zullen werken. Deze vergaderruimtes kunnen in de bestaande werkomgeving worden gerealiseerd, maar hier zal ruimte voor gemaakt moeten worden.
- Evalueren van de Proof of Concept opstelling(en), zodat besloten kan worden of dit voor FGW een goede ondersteuning van het hybride werken biedt.

#### *Bytes*

- Op basis van het eerder opgestelde advies kunnen de vergaderzalen worden ingericht (dit in combinatie met de juiste inrichting).

### **Ondersteuning**

Eén van de eerste stappen in de overgang naar Hybride Werken zit in het maken van afspraken en het bepalen van je eigen wensen behoeftes. Echter is er ook ondersteuning vanuit de VU-diensten nodig. Zo biedt HRMAM verschillende trainingen aan en richten FCO, AVC en IT verschillende hybride vergaderzalen in. Daarnaast zijn de juiste IT-faciliteiten (denk aan laptop, mobiele telefoon, port replicators) en een ergonomische thuiswerkplek van belang om thuis en tijd- en plaatsonafhankelijk te kunnen werken. Meer informatie over deze ondersteuning en voorzieningen is te vinden op [de Hybride Werken pagina op VU net](#). Overleg verder altijd met je leidinggevende over de mogelijkheden.

### **Levend werkconcept**

Hybride Werken is een nieuw werkconcept, waarmee we nog niet veel ervaring hebben. Vanuit het Programma Hybride Werken zijn bij een aantal frontrunners ervaringen opgedaan, deze zullen worden meegenomen in de werkgroep sessies met FGW. Ook wordt onderzocht hoe andere universiteiten en organisaties hybride werken implementeren en welke best practices daaruit naar voren komen. Daarnaast dienen we het nieuwe werkconcept met elkaar te gaan ervaren, hierover met elkaar in gesprek te gaan en de uitgangspunten eventueel bij te sturen. Niet alles zal namelijk in één keer goed gaan en uitpakken zoals we hebben bedacht. We willen daarom voorstellen om regelmatig met elkaar te evalueren op team, afdeling en faculteitsniveau.