



HET NIEUWERKEN

Raadscommissie 07/10/2020

Mia Spaey

WAAROM HET NIEUWE WERKEN...?

HNW is een
middel om

- de samenwerking tussen diensten te versterken
- de dienstverlening naar de klant te optimaliseren
- een duurzame werkomgeving te creëren
- de ruimte optimaal te benutten
- een aantrekkelijke werkgever te zijn

→ **Doel = gedrag sturen naar**

- Optimaal digitaal
- Plaatsonafhankelijk
- Activiteitsgebonden
- Resultaatsgericht

WERKEN

STAND VAN ZAKEN

– Impact van COVID19?

- Enerzijds principes HNW overboord gegooid bij werken op kantoor
- Anderzijds verplicht telewerken
 - Gevolgen:
 - Leiding geven op afstand
 - Focus leggen op resultaat ipv aanwezigheid
 - Niet meer prikken
 - Grote flexibiliteit voor telewerkers
- Corona bevraging van medewerkers in mei 2020:
 - Vraag naar structurele uitbreiding van mogelijkheid telewerken, ook na corona
 - Vraag om rekening te houden met nood aan sociale contacten (nood om collega's te ontmoeten en elkaar te inspireren en te motiveren)

STAND VAN ZAKEN

– Impact van COVID19?

- Specifieke problemen:
 - Telewerken met (kleine) kinderen in huis
 - Telewerken als single
 - Nood aan extra ondersteuning van leidinggevende

– Huidige projecten?

- Tijdsonafhankelijk werken (TOW)
= geen prikklok meer, flexibele uren
 - 445 medewerkers zijn ingestapt – 67%
 - Resultaten evaluaties = positief
 - Acties:
 - Overleg met vakbonden voor uitbreiding
 - Onderzoek Uitvoeringsdiensten en andere diensten om ook daar betere worklife balance mogelijk te maken

	TOW	# mdwks
AO	109	156
FO	35	56
ISB	61	104
SL	210	265
VT	30	82
TOTAAL	445	663

STAND VAN ZAKEN

– Wat na COVID19?

- Toepassing principes HNW
- Versoepeling reglement telewerken: ruimere mogelijkheden maar aandacht voor teamgevoel en onderlinge contacten.
- Uitbreiding “Tijdsonafhankelijk werken” (TOW)
- Blijvend inzetten op psychosociale ondersteuning en welzijn van medewerkers
- Blijvend inzetten op ondersteunen van leidinggevenden in resultaatsgericht werken