

## **Webinar: 22 goede voornemens over flexibel werken**

In dit lunch & learn webinar bespreken we allerlei slimme tips van werkgevers over flexibel reizen. Wat vindt er al plaats bij werkgevers en wat kunnen we van elkaar leren? Een webinar vol praktische tips uit de praktijk.

### ANWB

Simone Eeken, HR adviseur van de ANWB, vertelt over het proces dat de ANWB heeft doorlopen met de vormgeving van het nieuwe mobiliteitsbeleid. "Allereerst wil ik melden dat we zeer vereerd zijn met het winnen van de award. In 2019 zijn we van start gegaan om ons beleid vorm te geven. We wilden een beleid voor het gehele concern, voor alle directies. Het mobiliteitsbeleid past bij de hoge ambities die de ANWB heeft en is geënt op drie pijlers:

- Practise what you preach. Met als doelen nul verkeersslachtoffers, nul CO<sub>2</sub>-uitstoot en nul files.
- Enthousiaste medewerkers.
- Kostenbewust en uitlegbaar.

Het plan is vervolgens besproken met de directies, met medewerkers, met klankbordgroepen, met de OR en de vakbonden. Een heel traject maar we wilden het zorgvuldig doen. In april 2021 is het hele concern overgegaan naar het nieuwe beleid. Daarin maakt het niet uit hoe je reist. We vergoeden het ov, de fiets, elektrische auto, etc. Per rit wordt het bijgehouden in een app van reisbalans.

In het vervolg van dit webinar deelden diverse andere winnaars van de Waar Werk Jij awards hun tips:

### Tips van Ellen van der Hel, QUION:

We houden (korte) enquêtes onder de medewerkers om te weten hoe het met ze gaat. Op basis daarvan passen we het beleid aan.

Om de vitaliteit te bevorderen is er elke maandagmorgen een digitale les van een fitnessinstructeur. Zo begin je de dag en de week lekker fris.

Ons bedrijf kent veel mensen van verschillende nationaliteiten en culturen. Regelmatig is er een digitale bijeenkomst waarbij een van de medewerkers een boodschappenlijst rondstuurt en 's avonds een kookworkshop geeft over een bijzonder gerecht.

### Tips van Bram van de Sande, Shell

We hechten veel belang aan flexibiliteit maar wel binnen een framework. Ons beleid kent 3 pijlers:

- Balans tussen verschillende behoeften. Dus niet 'one size fits all'. Er zijn medewerkers die in de productie werken en mensen op kantoor die wel thuis kunnen werken.
- De rol van het kantoor is om samen te komen. Dat blijft belangrijk. Er is geen beperking in het aantal thuiswerkdagen of kantoordagen maar niet 100% het een of het ander.
- Beleid/wetgeving: we motiveren flexibele werktijden. Dus je kunt gerust twee uur later naar kantoor komen. En met allerlei vervoermiddelen: ov, fiets en deelvervoer.

Zo motiveren we medewerkers te kiezen wat het beste bij hen past.

### Tips van Sanna Telderman en Tess van der Laan, Concorp

Concorp maakt lekkere snoepjes zoals Autodrop, dus zijn er bij ons altijd mensen in de productie aan het werk. Die kunnen niet thuiswerken in tegenstelling tot het kantoorpersoneel. Kantoorpersoneel werkt minimaal 3 dagen op kantoor.

We zetten veel communicatie in. Als alle kantoor medewerkers op vrijdag thuiswerken wordt al snel gedacht dat ze vroeg vrij zijn. Er ontstaat dan een spanningsveld. Dat is niet handig. We communiceren vanuit onze kernwaarden.

### Tips van Paul Deriks en Carola den Tuinder, Hallmark

Het welzijn van medewerkers staat voorop en we proberen snel te opereren.

Ook bij ons werkt een deel in de productie en een deel is kantoorpersoneel dat wel thuis kan werken. We hebben gezorgd dat alle faciliteiten ook thuis op orde zijn: dus stoelen, schermen maar ook trainingen. En er is een thuiswerkvergoeding.

We hebben aandacht voor het sociale aspect van elkaar minder zien. Zo zijn er o.a. bingo's georganiseerd.

Onze administratie is heel snel aanpast zoals het van huis uit digitaal kunnen declareren.

We faciliteren wat mogelijk is en leggen de verantwoordelijkheid ook bij medewerkers neer om aan te geven wat ze nodig hebben.

### Tips van Hester Schuiteboer en Sarin Hijbeek, gemeente Nissewaard

Vanuit de gemeente willen we steeds dichter bij onze inwoners komen te staan. Letterlijk. Dus niet vanachter het bureau zaken verzinnen maar samen met de inwoners. En toen kwam corona en werd het lastig om naar hen toe te gaan. We gingen in het begin uit van of op kantoor werken of thuis maar je kan je inwoners ook treffen op andere plekken, bijvoorbeeld het voetbalveld.

Dus kijk om je heen welke mogelijkheden te benutten zijn.

#### Tips van Liesbeth de Geus, Krohne

Eigenlijk zijn we door Covid veel sneller gaan schakelen, we waren nog wel eens een stroperige organisatie. We hebben gelijk een Covid crisisteam gevormd van 5 personen.

Uitgangspunt: een veilige en gezonde werkplek voor medewerkers.

Voorheen stuurden we memo's nu maakten we een sociale nieuwsbrief met daarin verhalen van de medewerkers. Toen we daar van de zomer mee stopten, werd er naar gevraagd. Toen zijn we er weer mee gestart. Het wordt erg gewaardeerd.

#### Tips van Mariska de Kruijf, Aegon

Al voor Covid waren we gestart met het Smart Working programma. Door de urgentie van Covid is het in een versnelling terecht gekomen. Uitgangspunten zijn:

- Flexibel maken van werken
- Verduurzamen mobiliteit
- Co-creatie met medewerkers is belangrijk. Doe het samen met hen maar geef wel kaders. We wilden dat hybride vergaderen werd omarmd zonder te bepalen hoeveel dagen medewerkers thuis of op kantoor moesten werken.
- Vanaf het begin hebben we het doel - 40% minder kantoorruimte – duidelijk gecommuniceerd. Dan weten medewerkers waar je naar toe werkt.

#### Tips van Kitty Kriek, Siemens

Siemens heeft het Nieuwe Werken Model met daarbij 3 uitgangspunten:

- Snelheid van besluiten. Al 15 jaar werken we deels thuis dus nadat Covid was uitgebroken konden we snel handelen: met twee weken was Microsoft Teams geïmplementeerd en met twee maanden was bij Siemens wereldwijd het Nieuwe Werken Model uitgerold.
- Belang van communicatie en betrokkenheid. Het doel was 50% minder werken op kantoor.
- Investeringsbereidheid. Het is geen efficiëncyslag, we zijn bereid te investeren en doen dat ook: voorbeeld door een training "managen op afstand", je kunt materialen bestellen die je nodig hebt om goed te werken, de kantoren worden ingericht op ontmoeten en de vergaderzalen op hybride vergaderen.

De rode draad is keuzevrijheid.

#### Tips van Paul Hardy, Waterpas Civiel Adviesbureau

We zijn een klein bureau met twee locaties die bewust gevestigd zijn bij ov-knooppunten en bij snelwegen.

We hanteren een flexibele indeling van werktijden: van 10 tot 8 is ook goed.

Iedereen wordt geacht circa twee dagen per week op kantoor te werken. Dat deel je zelf in (mag ook vier ochtenden zijn) en dat meld je op het rooster. Zo weten andere collega's wanneer je er bent.

#### Tips van Victor Thissen, Bibliotheek De Boekenberg

We zijn de eerste bibliotheek met een thuiswerkbeleid voor onze 30 medewerkers. Het gaat om individueel maatwerk, afgesproken tussen manager en medewerker.

Als openbare bibliotheek ontvangen we duizenden bezoekers per jaar, mensen die er boeken komen lenen maar er ook komen werken en leren. Ook dat faciliteren we als een derde werkplek. Dus kom gerust langs!

#### Tips van Simone Eeken, ANWB

Ons programma heet het Wendbaar Werken en op onze routekaart staan drie pijlers:

- Inrichting werkplekken op het hoofdkantoor passend bij flexibel werken
- IT werkplek: hoe zorg je dat iedereen zowel thuis als op kantoor hybride kan werken?
- Mobiliteit: flexibel reizen met vergoedingen voor diverse modaliteiten gericht op duurzaam reizen.

#### **Tot slot**

Bert van Rijssen dankt alle sprekers voor hun inspirerende bijdragen. "We zijn erg benieuwd wat de deelnemers meenemen uit dit webinar. Deel dat met ons, dat stellen we bijzonder op prijs. Neem ook contact met ons op als we je kunnen helpen met onderwerpen als thuiswerkscans, postcode analyses, probeeracties, enquêtes, meedenken over regelingen of ander maatwerk met betrekking tot fitheid, vitaliteit en thuiswerken.