

BETA-beleid Hybride werken¹

Hybride werken is een nieuw werkconcept voor ons allemaal. Vóór corona werkten we allemaal vrijwel volledig op de VU. Tijdens corona werkten we met z'n allen vrijwel volledig thuis. Naarmate we langer thuiswerken, willen velen graag weer naar de VU. De belangrijkste redenen hiervoor, die door medewerkers genoemd worden, zijn het ontmoeten van collega's, het makkelijker overleggen en brainstormen, het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden, de behoefte om in een andere omgeving te zijn en de verbondenheid met de universiteit, de collega's en de campus te voelen. Als belangrijkste voordelen van het thuiswerken worden genoemd: betere concentratie, minder afleiding, efficiënter werken, minder reistijd en meer flexibiliteit. De voor- en nadelen van op de VU werken of thuiswerken verschillen uiteraard per persoon. De Corona monitor, een onderzoek dat binnen de VU is uitgevoerd, laat zien dat de meeste collega's in de toekomst deels thuis en deels op de VU willen werken. Het Faculteitsbestuur wil dit graag ondersteunen.

Wat is hybride werken?

Onder hybride werken verstaan we plaats- en tijdonafhankelijk werken, waarbij in een werkweek zowel thuis als op de VU als elders gewerkt kan worden. Het Faculteitsbestuur sluit bij het hybride werken aan bij het beleid van de VU (zie ook <https://vuweb.vu.nl/nl/medewerker/aan-het-werk/hybride-werken-bij-de-vu>).

Wat zijn de voordelen van hybride werken?

Voor de meeste mensen draagt hybride werken bij aan meer flexibiliteit en meer autonomie. Het levert ook een positieve bijdrage aan duurzaamheid.

Wat is de gewenste cultuur voor hybride werken?

Hybride werken steunt op flexibiliteit, autonomie en vertrouwen en vraagt een aanpassing van onze werkcultuur. Om een goede hybride werkcultuur te krijgen, is goede onderlinge communicatie en afspraken maken belangrijk. Wanneer medewerkers niet op dezelfde dagen op de VU zijn en niet altijd op reguliere kantorenuren werken, is flexibiliteit en maatwerk vereist. Dit vraagt van ons allen communicatie (in het aangeven waar je wanneer bent), duidelijkheid (in de afspraken die je maakt) en verantwoordelijkheid (in het nakomen van die afspraken). Ook wanneer teams of afdelingen/diensten juist wél op dezelfde dagen op de VU zijn om elkaar te ontmoeten of te overleggen vergt dit goede communicatie.

Voor het realiseren van een goede, veilige hybride werkcultuur is de medewerking nodig van alle medewerkers. Een cultuur van vertrouwen, waarin medewerkers zich vrij voelen om zich uit te spreken, elkaar aan te spreken, advies en feedback te geven. Dit sluit aan bij de kernwaarden van de VU (open, persoonlijk en verantwoordelijk) en vraagt om omgang met elkaar volgens de 'art of engagement'.

Hybride werken vraagt ook een andere invulling van de relatie tussen leidinggevende en medewerker. Belangrijk is dat leidinggevend en medewerkers open staan voor thuiswerken en elkaar de ruimte geven om dat zelf in te vullen. Als de medewerkers meer op andere locaties en/of op andere tijdstippen werkzaam zijn, beschikt de leidinggevende over minder informatie over hoe het met de medewerker zelf en de voortgang van diens werkzaamheden gaat. Dit vraagt om actieve communicatie vanuit de medewerker over successen, knelpunten en behoeftes en een goede antenne vanuit de leidinggevende om signalen ook op te kunnen pikken vanuit een mail of een telefoongesprek, in plaats van fysieke nabijheid.

Specifiek voor locatiegebonden onderzoek is het belangrijk om goede afspraken te maken tussen leidinggevende/begeleider en de onderzoeker over de begeleiding en aanwezigheid op de locatie.

¹ Dit document gaat *niet* over het geven van onderwijs. Voor het onderwijs worden de op dat moment geldende en gecommuniceerde richtlijnen binnen de VU gehanteerd.

Wat gaan we doen?

We willen medewerkers zoveel mogelijk vrij laten in het bepalen waar en wanneer zij werken, tenzij het ten koste gaat van de kwaliteit van het werk, en daar in goed overleg met de leidinggevende duidelijke afspraken over maken. Volledig thuiswerken is niet gewenst; volledig op de VU werken is wel mogelijk. We verwachten dat medewerkers gemiddeld minimaal 50% van de werktijd op de VU zullen zijn. Afhankelijk van de situatie kan dat over een periode soms meer of soms minder zijn.

Daarnaast is het belangrijk dat afdelingen en teams zelf nadenken over hun manier van overleggen en samenwerken, fysiek en/of digitaal. Belangrijk hierbij is dat de afspraken duidelijk en transparant zijn voor iedereen. Ook is het van belang om de afspraken regelmatig te evalueren en aan te passen wanneer blijkt dat deze in de praktijk niet goed werken.

Wat zijn de voorwaarden voor thuiswerken?

Naast het maken van goede afspraken over beschikbaarheid en bereikbaarheid is bij hybride werken een goede thuiswerkplek (fysiek en digitaal) essentieel. Als je thuiswerkt ben je zelf verantwoordelijk voor je werkplek, waarbij de VU verantwoordelijk is om je hierin voldoende te faciliteren. Informatie over inrichting en gebruik van een thuiswerkplek vind je via <https://vu.nl/nl/medewerker/werken-corona/inrichting-en-gebruik-thuiswerkplek>.

Wij raden medewerkers aan om laptops te gebruiken in plaats van pc's. Overstappen op een laptop kan indien een nieuwe pc aangevraagd kan worden. Voor nieuwe medewerkers geldt dat zij bij de start een laptop kunnen krijgen.

Thuis is natuurlijk een goede internetverbinding van belang. Dit is iets waar je als medewerker zelf in moet voorzien. Hiervoor wordt een vergoeding per medewerker gegeven.

Wat zijn de voorwaarden voor werken op de VU?

Hybride werken vraagt ook dat wij de inrichting van onze werkplekken op de VU aanpassen. Er zullen verschillende soorten ontmoetingsruimten nodig zijn, zoals informele ontmoetingsruimtes, ruimtes voor één op één overleg, voor bellen/digitaal overleg en ruimtes voor teamoverleggen. Bepaalde ruimtes (moeten) worden voorzien van digitale faciliteiten (videoconferencing apparatuur) om collega's, die niet op de VU aanwezig zijn, te kunnen betrekken bij overleggen (hybride vergaderen). We moeten ook zorgen dat de verschillende ruimtes gemakkelijk gereserveerd kunnen worden. De VU werkt er momenteel aan om dit alles te realiseren. Omdat we in een overgangsfase zitten en er een en ander in bestelling is, zal de realisatie enige tijd duren.

Wat zijn de voorwaarden voor tijdsafhankelijk werken?

Ieder heeft een ander werkritme. In hoeverre het mogelijk is om tijdsafhankelijk te werken, is sterk afhankelijk van de aard van de werkzaamheden die moeten worden verricht: alleen of in samenwerking met anderen. Het is belangrijk dat medewerkers ook over het werkrooster duidelijke afspraken maken met hun leidinggevende of collega's met wie je samenwerkt.

Levend werkconcept

Hybride werken is nieuw. Niet alles zal direct goed gaan. Het is dus belangrijk om ervaringen te delen, te bespreken met collega's, binnen het team, binnen de afdeling en binnen de faculteit. Hopelijk kunnen we leren van elkaar om het concept te verbeteren.