

# Het Nieuwe Werken in Rotterdam; een verbetering of verslechtering?

Arie Khalifa(368116) Matthijs van de Sluijs(343976) Mostafa Mohseni(367314)  
 Pauline Zellenrath(367352) Tarik Küçük(367290) Yoeri Fransen(367001)

Juni 2015  
 Arts en Volksgezondheid



## **Voorwoord**

Dit onderzoeksverslag is het eindproduct van het community project "Het Nieuwe Werken" vanuit de opleiding Geneeskunde aan het Erasmus Medisch Centrum Rotterdam. Dit onderzoek dient ter afronding van de bacheloropleiding Geneeskunde.

Graag willen wij de heer Suurmeijer hartelijk danken voor het indienen van het onderzoeksvoorstel vanuit de betrokken arbodienst alsmede voor het meedenken over de onderzoeksvragen. Daarnaast willen we de Gemeente Rotterdam bedanken voor de mogelijkheid die zij boden om ons onderzoek uit te zetten in hun organisatie. Ook Suzan Robroek, die ons vanuit het Erasmus MC uitstekend begeleid en geholpen heeft, zijn wij zeer erkentelijk.

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>1</b>
<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
Inleiding	3
Methode	3
Resultaten	3
Conclusie	3
<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1. Het Nieuwe Werken, wat is dat eigenlijk?	4
1.2. Aanleiding van dit onderzoek	5
1.3. Belangrijke begrippen	5
1.4. Doel van dit onderzoek	5
<b>2. Methode</b>	<b>7</b>
2.1. Literatuuronderzoek	7
2.2. Vragenlijstonderzoek	7
2.2.1. Design en onderzoekspopulatie	7
2.2.2. Meetmethoden	7
2.2.3. Statistische analyse	8
<b>3. Resultaten</b>	<b>9</b>
3.1. Literatuuronderzoek	9
3.2. Vragenlijstonderzoek	9
<b>4. Discussie en Conclusie</b>	<b>14</b>
4.1. Interpretatie van de resultaten	14
4.2. Belemmeringen van het onderzoek	16
4.3. Conclusie en aanbeveling	17
<b>Referentielijst</b>	<b>18</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>19</b>
Gebruikte enquête	19
Resultaten openvraag enquête	23

## Samenvatting

**Inleiding** - Steeds meer werknemers willen zelf de werktijd en werklocatie kunnen bepalen. "Het nieuwe werken" (HNW) is een manier van werken waarin die vrijheid wordt geboden. Het doel van dit onderzoek is de tevredenheid omtrent HNW binnen de Gemeente Rotterdam te onderzoeken. Daarbij is gekeken naar arbeidsproductiviteit en arbeidssatisfactie.

**Methode** - In verschillende databases is gezocht naar gegevens over de achtergrond en werkzaamheid van HNW. Voor het vragenlijstonderzoek is gebruik gemaakt van een online enquête en een cross-sectioneel onderzoeksdesign. Deze enquête is afgenomen onder werknemers van de Gemeente Rotterdam in kantoorcomplex in "De Rotterdam. 200 Werknemers zijn via de mail benaderd en 500 flyers zijn verspreid om mensen uit te nodigen deel te nemen aan de enquête.

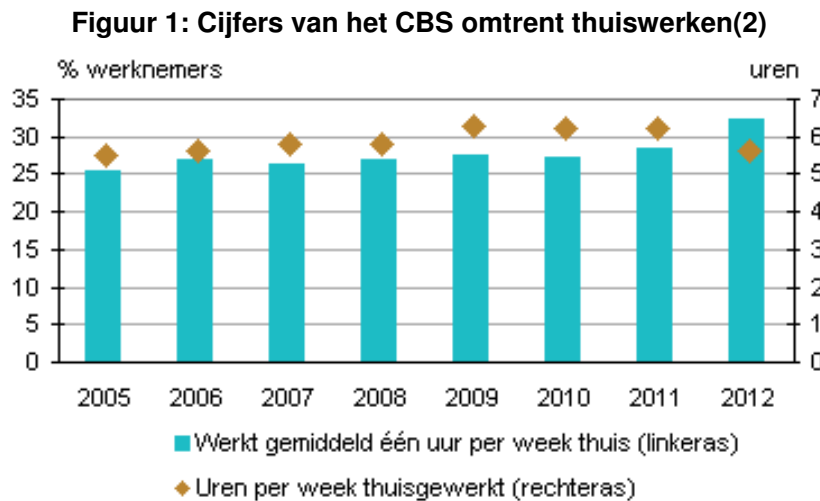
**Resultaten** - 161 respondenten hebben de enquête ingevuld. Slechts een minderheid van de respondenten vindt dat hun productiviteit is toegenomen onder HNW (28%). Hetzelfde effect van HNW is te zien omtrent werkomstandigheden en arbeidssatisfactie, waar respectievelijk 27% en 31% van de respondenten een positieve effect ervaart. De communicatie is minder effectief sinds HNW volgens 63%.

**Conclusie** - Gezien de populariteit van HNW kon verwacht worden dat werknemers van de Gemeente Rotterdam een verbetering van de arbeidseffectiviteit en arbeidssatisfactie zouden ondervinden ten opzichte van hun vorige werkvorm, maar dit is niet het geval. Volgens de resultaten heeft HNW geen verandering van werkomstandigheden en tevredenheid van het werk opgeleverd. De kwaliteit en productiviteit van het werk is niet veranderd. Dit onderzoek toont dat zowel communicatieproblemen als het tekort aan werkplekken aangepakt dienen te worden.

# 1. Inleiding

## 1.1 Het nieuwe werken, wat is dat eigenlijk?

Door de ontwikkelingen in technologie en opkomst van internet in eind 20e en begin 21e eeuw, is er voor medewerkers binnen een bedrijf een grotere mogelijkheid om informatie te bereiken waar en wanneer zij maar willen. Hierdoor is men minder afhankelijk van de vaste werktijden en daardoor krijgt men de mogelijkheid meer thuis te gaan werken.(1) In 2005 meldde een kwart van de werknemers minstens een uur thuis te werken, in 2012 was dit bijna een derde. Gemiddeld werkten thuiswerkers in 2012 5,62 uur per week thuis (Zie figuur 1).



De nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) is een jaarlijks afgenomen steekproef onder alle werknemers in Nederland tussen de 15 en 75 jaar. Uit dit onderzoek blijkt dat in 2014 iets meer dan 40% van alle werknemers het belangrijk vindt om thuis te kunnen werken. De behoefte om zelf de werktijden te kunnen bepalen is zelfs aanwezig bij 80,9%. Bijna de helft van alle werknemers geeft aan in de praktijk daadwerkelijk de werktijden en locatie in te kunnen delen.(3)

Al deze cijfers zijn gestegen ten opzichte van eerder onderzoek in 2012. Er lijkt dus een verandering op te treden in de manier waarom mensen willen en kunnen werken. Niet geheel ontoepasselijk wordt deze manier van werken ook wel 'Het Nieuwe Werken' genoemd. Echter, houd dit meer in dan alleen thuis werken. Het Nieuwe Werken, verder in dit onderzoek afgekort als HNW, is een gangbare term die door verschillende instanties wordt gebruikt om initiatieven op het sociale vlak binnen de organisatie weer te geven. HNW kan samengevat worden als een manier van werken waarbinnen vrijheid wordt geboden aan de werknemer om zelf te bepalen hoe, waar en met wie hij werkt. Het doel is om werknemers efficiënter te laten werken, dat de werknemer meer werkplezier heeft en dat de werkdruk verminderd wordt.(4) HNW was in 2014 door iets meer dan één derde van alle bedrijfsorganisaties in Nederland ingevoerd. Waar in 2013 nog bijna de helft van alle werknemers HNW als dé toekomst in het bedrijfsleven zag, is dit nu gedaald naar 17%. Anno 2014 wordt HNW gezien als een normale werkvorm.(5)

Reeds verschenen literatuur laat zien dat werknemers productiever zijn en een betere werk-familie relatie hebben naarmate zij meer autonomie in hun baan hebben. Hierbij gaat het om de hoeveelheid vrijheid, onafhankelijkheid inzake het inplannen van werktijden en het werken op een manier die bij hun aansluit.(6) Wel is bekend dat in de grote open kantoorruimtes men nogal eens veel last kan hebben van geluidsoverlast.(pratende, lachende, geschuif van stoelen etc.).(7) Dit kan een belemmering vormen voor HNW, aangezien bij deze werkvorm veel gebruik wordt gemaakt van grote, openbare werkplekken.

## **1.2 Aanleiding van dit onderzoek**

De Gemeente Rotterdam is één van de vele organisaties die zijn overgestapt op deze 'nieuwe' werkvorm. De Gemeente Rotterdam heeft HNW op een eigen manier in het bedrijf verwerkt: ook wel HNW010 genoemd. Het idee achter HNW010 is dat het medewerkers helpt om slimmer te werken, kennis te delen en zo de gewenste resultaten te behalen. De hoofddoelen van HNW (=meer werkplezier en efficiëntie) spelen daarbij een essentiële rol. Gezien eerder genoemde wensen van werknemers in het algemeen mag verwacht worden dat HNW010 goed zal vallen onder de werknemers van de Gemeente Rotterdam. Of de invoering van HNW010 ook daadwerkelijk een positief effect op de werknemers heeft, is gezien de relatief recente invoering van HNW010 nog niet onderzocht. Door deze onduidelijkheid omtrent de invloed op werknemers, is vanuit de arbodienst verbonden aan de Gemeente Rotterdam het verzoek gekomen voor een onderzoek naar de effecten van HNW010 onder hun werknemers.

## **1.3 Belangrijke begrippen**

Om te kunnen onderzoeken en meten wat de effecten van het nieuwe werken zijn, is er onderzoek gedaan aan de hand van twee begrippen: arbeidsproductiviteit en arbeidssatisfactie. Deze twee aspecten zijn gekozen omdat ze als primaire doeleinden van HNW worden gezien.

- Arbeidsproductiviteit is maat voor de efficiëntie waarmee wordt gewerkt. Deze efficiëntie is een product van twee kenmerken van geleverd werk, namelijk kwaliteit en kwantiteit.(8) Dit is gebaseerd op de QQ methode, waarin wordt gekeken naar hoeveel werk er wordt verzet tijdens werkuren, plus het aantal overuren dat moet worden gemaakt om het werk af te krijgen.(9)
- De mate van plezier in het werk wordt ook wel arbeidssatisfactie of arbeidstevredenheid genoemd. Dit is een subjectief fenomeen. De uitkomstmaat is dan ook de mening van de onderzoekspopulatie.

## **1.4 Doel van dit onderzoek**

Dit onderzoek heeft als hoofddoel om uit te zoeken in hoeverre de werknemers van de Gemeente Rotterdam tevreden zijn over HNW. Middels dit onderzoek wordt geprobeerd te inventariseren op welke vlakken werknemers tevreden zijn over HNW en op welke vlakken niet. Zo kan de arbodienst kijken wat er eventueel verbeterd kan worden aan de werkomstandigheden bij de Gemeente Rotterdam. Aan de hand van dit doel is de volgende hoofdvraag opgesteld: 'Wat is de mening van de werknemers in de Gemeente Rotterdam werkzaam op locatie De Rotterdam wat betreft Het Nieuwe Werken op de gebieden van arbeidseffectiviteit en arbeidssatisfactie?'

Gezien de populariteit van HNW in het Nederlandse bedrijfsleven kan verwacht worden dat er een verbetering van de arbeidseffectiviteit en arbeidssatisfactie ondervonden zal worden door de werknemers van de Gemeente Rotterdam ten opzichte van hun vorige werkvorm.

## 2. Methoden

### 2.1 Literatuuronderzoek

Allereerst is er literatuuronderzoek verricht naar HNW onderwerp om inzicht te krijgen in de kennis die al beschikbaar is over de onderzoeksvraag. Daarvoor is er gebruik gemaakt van Pubmed en van Google Scholar. In Pubmed is er gezocht op de term "job control", "job flexibility", "work stress" en "job performance" en op Google Scholar gezocht op "Het Nieuwe Werken". Zowel onderzoeken waarin de satisfactie of productiviteit van het Nieuwe Werken wordt onderzocht als onderzoeken die deelaspecten van de onderzoeksvragen beantwoorden zijn in dit onderzoek geïnccludeerd. Daarnaast zijn alleen studies geïnccludeerd die keken naar volwassen werkpoppulaties. Literatuur waarbij onderzoek werd gedaan naar lichamelijke of mentale medische condities, of specifieke populatiegroepen, wat zorgt voor moeilijkheden tot generalisatie tot andere beroepen (zoals brandweer, defensie en zorg), zijn geëxcludeerd.

### 2.2 Vragenlijstonderzoek

Om de hypothese verder te testen is er gebruik gemaakt van een online enquête, die is opgesteld via het programma LimeSurvey. Deze enquête is gemaakt in samenwerking met een ander community project aan de Erasmus Universiteit Rotterdam aangezien deze groep studenten onderzoek deed naar werkdruk bij dezelfde populatie. Door in samenwerkingsverband de onderzoeken uit te voeren is getracht een zo hoog mogelijke respons te genereren. De online enquête bepaalt dus samen met het literatuuronderzoek de resultaten van Het Nieuwe Werken in Rotterdam op de arbeidssatisfactie, arbeidseffectiviteit en werkdruk.

#### 2.2.1 Design en onderzoekspopulatie

Dit onderzoek heeft een cross-sectioneel onderzoeksdesign. Om de doelgroep te bereiken is gebruik gemaakt van flyers en e-mails. Meer dan 200 personen hebben een e-mail ontvangen waarin ze zijn uitgenodigd om mee te doen aan het onderzoek. Deze zijn onder andere verstuurd naar bedrijfsartsen van de betrokken arbodienst. Daarnaast zijn er 500 flyers verspreid op de etages 19 t/m 27 van kantoorcomplex De Rotterdam. Om een grotere respons te genereren zijn op de dag van het verspreiden van de flyers de afdelingshoofden, afdelingsassistentes en ander personeel gemotiveerd om de enquête in te vullen. Verder is er als motivatie een boekenbon ter waarde van €25,- beschikbaar gesteld die verloot werd onder alle deelnemers van het onderzoek. Om de ingevulde gegevens van de respondenten te kunnen gebruiken, is hier hun toestemming voor gevraagd. Dit is gedaan d.m.v. de vraag of de gegevens van de respectievelijke respondent gebruikt mocht worden voor dit onderzoek als afsluiting van de enquête te stellen. De enquête is op 12 juni online gegaan en een week later, 19 juni, is de data uit LimeSurvey geëxtraheerd.

#### 2.2.2 Meetmethoden

Via het programma LimeSurvey is er een enquête opgesteld met minimaal 38 vragen met een totale duur van tien tot vijftien minuten. Voor de enquête die is opgesteld zijn de vragenlijsten *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden* en *Productiviteit en vergrijzing bij kenniswerkers* gebruikt. (10, 11) Voor de enquête is er gebruik gemaakt van 4 punt-meerkeuze vragen en vragen waarbij de deelnemer moet aangeven in hoeverre hij/zij het



eens is met een bepaalde stelling door middel van het invullen van een Likert schaal. Tot slot is een open vraag gesteld over een eventuele aanbeveling ter verbetering van HNW. De volledige enquête is te vinden in de bijlage.

#### Productiviteit

Aan de hand van zeven vragen is de mate van productiviteit van de deelnemer na invoering van het Nieuwe Werken uitgevraagd. Er is door middel van zes vragen gevraagd naar onder andere communicatie tussen collega's, concentratie op de werkplekken, beschikbaarheid van werkplekken en middelen om hun werk uit te voeren en of ze zelf vinden dat ze meer werk kunnen verrichten na de invoering van het Nieuwe Werken. Als laatste is de vraag gesteld of de productiviteit verbeterd is t.o.v. de oude werkwijze. De antwoorden bestaan voornamelijk uit of de situatie verslechterd, verbeterd of onveranderd is na invoering van het Nieuwe Werken.

#### Satisfactie

De mate van satisfactie en tevredenheid over de arbeidsomstandigheden na invoering van het Nieuwe Werken is uitgevraagd bij de deelnemers. Hierbij werd er, door middel van twee vragen, gevraagd of dit onder de deelnemers positiever of negatiever is geworden na invoering van het Nieuwe Werken.

#### Flexibiliteit

Er is gevraagd naar de mate van flexibiliteit binnen het Nieuwe Werken. Er is gevraagd in hoeverre de deelnemer gebruik maakt van de aangeboden vrijheid en of de deelnemer meer of minder tijd kwijt is aan reizen na invoering van het Nieuwe Werken. Hierbij kregen deelnemers stellingen te zien en moesten zijn aangeven in hoeverre zij er mee eens zijn (Helemaal mee eens tot helemaal mee oneens).

#### Opvattingen HNW

Het tweede cluster omvat algemenere vragen over Het Nieuwe Werken zoals of de deelnemer het Nieuwe Werken geschikt vinden voor hun functie en of ze naar hun mening werken volgens de richtlijnen van het Nieuwe Werken.

#### Demografische gegevens

Leeftijd, geslacht en hoogst genoten opleiding zijn uitgevraagd. Opleidingsniveau is ingedeeld in laag(geen opleiding tot middelbare beroepsonderwijs), midden(hoger beroepsonderwijs) en hoog(wetenschappelijk onderwijs).

### **2.2.3 Statistische analyse**

Voor het verwerken van alle data is er gebruik gemaakt van een beschrijvend statistische analyse d.m.v. LimeSurvey. Daarbij zijn alle gegevens die zijn verworven uit de enquête procentueel uitgedrukt en weergegeven in tabellen en cirkeldiagrammen.

### 3. Resultaten

#### 3.1 Literatuuronderzoek

Uit de literatuur blijkt dat er de laatste tijd grootschalige dalingen plaats vinden van het aantal werknemers bij grote bedrijven.(12) In een nationale studie in de Verenigde Staten van Amerika is aangetoond dat werk vandaag de dag meer vraagt van de werknemer. Zo is er meer fysieke en emotionele stress, is het werk onvoorspelbaarder en worden er tegenwoordig langere werkdagen gemaakt dan 20 jaar geleden. Deze factoren bij elkaar zorgen, met name bij gezinnen met twee werkende ouders, voor grotere druk in de gezinssituatie.(12) Door werknemers meer controle te geven over de uren die men werkt, wordt er ruimte gegeven om de werk-familie balans op orde te krijgen. Hierdoor kunnen werknemers meer uren werken voordat de werk-familie balans wordt gestoord.(13) Flexibiliteit in zowel werktijden (flectijd) als locatie van werk (flexplek) dragen het meest bij aan de balans tussen werk en gezinsleven.(14) Werknemers die werken volgens flectijd gaan tevredener naar hun werk, en waren aannemelijker om hun baan te houden.(14-16) Daarnaast beschrijft het 'Demand-Control' model van Karasek dat regelmogelijkheden (= flexibiliteit rondom werkuren en werkplekken) de werkstress reduceren.(17) Flectijd zal ook de organisatie zelf bevorderen door een positief effect op de productiviteit, planning, werkdekking en kosten.(14) Geschikte regelingen op het gebied van flexibele werktijden hebben een positief invloed op de gezondheid en welzijn van werknemers, maar hebben dus ook positieve consequenties op bedrijfsniveau.(18)

Flexibiliteit in werktijd en werkplek lijkt dus een gunstige invloed te hebben op zowel werknemer als werkgever. HNW is bij uitstek dé manier van werken waarin flexibiliteit centraal staat en er kan dan ook verwacht worden dat de genoemde voordelen ook op HNW van toepassing zijn. Het is dus niet voor niks dat HNW in 2014 door iets meer dan één derde van alle bedrijfsorganisaties in Nederland was ingevoerd.(5) Toch hangen er niet alleen voordelen aan HNW. Zo is HNW voor mensen met behoefte aan veel contact met collega's geen geschikte werkvorm. Ook gaat samenwerken en informatie-uitwisseling minder vanzelf sprekend. Er moet meer dan ooit worden gecommuniceerd en afgestemd om effectief en efficiënt te blijven werken. Steeds vaker wordt de tijd op kantoor besteed aan overleg en overdracht, thuis vind vooral de productie plaats.(5) Men geeft aan thuis beter door te kunnen werken. Gemiddeld werkten thuiswerkers in 2012 5,62 uur per week thuis. Flectijd betekent in de praktijk ook regelmatig 's avonds of in het weekend werken, zegt 60% van de deelnemers aan de nationale enquête over HNW. Net als vorig jaar heeft twee van elke drie daar geen moeite mee.(5)

#### 3.2 Vragenlijstonderzoek

161 Respondenten hebben de enquête volledig ingevuld. Van deze respondenten was 42% man en 58% vrouw. Alle respondenten hebben toestemming gegeven voor het gebruik van hun gegevens. De meerderheid van de respondenten heeft een HBO (38%) of WO achtergrond (39%) en hebben een gemiddelde werkweek van 34 uur. Zoals te zien in tabel 1 werkt een meerderheid van de respondenten minder 20% van hun werkuren vanuit thuis. En werken de meeste mensen 4 (57%) of 5 (33%) dagen per week.

<b>Tabel 1. Studiepopulatie</b>	
	<b>N=161</b>
Geslacht (M)	67 (41,6%)
Leeftijd (SD)	49 (10,1)
Opleidingsniveau	
Laag	39 (24,2%)
Gemiddeld	61 (37,9%)
Hoog	61 (37,9%)
Werkuren	
Contractueel (SD)	33 (4,9)
Werkelijk (SD)	34 (9,3)
Percentage werkuren vanuit thuis	
<20%	107 (66,5%)
20-40%	50 (31,1%)
40-60%	4 (2,5%)
Aantal werkdagen per week	
3	14 (8,7%)
4	92 (57,1%)
5	53 (32,9%)
>5	2 (1,2%)
Werkt u naar uw mening volgens de methode van Het Nieuwe Werken? (Ja)	126 (77,3%)

Wat betreft Het Nieuwe Werken (HNW) zijn de respondenten niet duidelijk eensgezind. Hoewel de meeste respondenten HNW goed vinden passen bij hun baan, maakt een kleine meerderheid van hun gebruik van de vrijheid in werktijden en werkplek die HNW hen biedt (Tabel 2). Daarnaast ondervindt 50% van de respondenten door HNW een voordeel met betrekking tot reistijd. Tabel 3 laat zien dat 58% van de respondenten zich over het algemeen goed kunnen concentreren op de flexplekken in De Rotterdam. Ook is te zien dat

de overgrote meerderheid (81%) geen problemen heeft met het vinden van een werkplek in het nieuwe systeem van HNW.

<b>Tabel 2. Het Nieuwe Werken en flexibiliteit</b>				
	<b>Helemaal mee oneens</b>	<b>Oneens</b>	<b>Eens</b>	<b>Helemaal mee eens</b>
In het algemeen vind ik Het Nieuwe Werken geschikt voor mijn functie	11 (6,8%)	26 (16,0%)	81 (49,7%)	45 (27,6%)
Doordat ik zelf kan bepalen hoe laat ik werk, kan ik reistijd besparen	32 (19,6%)	48 (29,5%)	51 (31,3)	
Doordat ik op verschillende werkplekken werk, ben ik veel tijd kwijt aan reizen tussen verschillende locaties	27 (16,6%)	71 (43,6%)	43 (26,4%)	22 (13,5%)
In het algemeen vind ik Het Nieuwe Werken geschikt voor mijn functie	11 (6,8%)	26 (16,0%)	81 (49,7%)	45 (27,6%)

<b>Tabel 3. Productiviteit in Het Nieuwe Werken</b>				
	<b>Nooit</b>	<b>Meestal niet</b>	<b>Meestal wel</b>	<b>Altijd</b>
Kunt u met de flexibele werkplekken altijd een geschikte werkplek vinden om uw functie uit te voeren?	5 (3,1%)	26 (16,0%)	102 (62,6%)	30 (18,4%)
	<b>Nee</b>	<b>Meeste werkplek en niet</b>	<b>Meeste werkplek en wel</b>	<b>Ja</b>
Kunt u op elke werkplek goed concentreren?	26 (16,0%)	42 (25,8%)	76 (46,6%)	19 (11,7%)

De resultaten van de enquête (Tabel 4) tonen dat een minderheid van de respondenten vinden dat hun productiviteit is toegenomen onder HNW (28%). Dezelfde ervaringen van de respondenten met HNW zien we op de werkomstandigheden en arbeidssatisfactie, waar respectievelijk 27% en 31% van de respondenten een positieve effect ervaart. Een belangrijk gerapporteerd nadeel van HNW op het werk is de slechtere communicatie tussen collega's, waar 63% van de respondenten aangeeft dat de communicatie minder effectief is. Een ander belangrijk punt is dat 1/3 van de respondenten aangeeft dat ze onder HNW geen toename van toegang tot informatievoorzieningen hebben ervaren om hun werk goed uit te voeren.

Verder geeft 40,5% van de mensen aan vaak gebruik te maken van de vrijheid in keuze van werkplek en werktijd, 12,3% geeft aan altijd gebruik te maken van deze keuze vrijheid. Ten slotte zijn de respondenten over de invloed van HNW op hun werktevredenheid verdeeld; 31% vindt dat HNW een positieve bijdrage heeft gehad op hun werktevredenheid, terwijl 37% hier geen verandering in ziet.

<b>Tabel 4. Productiviteit &amp; Satisfactie in Het Nieuwe Werken</b>			
	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>	<b>Onveranderd</b>
Heeft u met het Nieuwe Werken meer toegang tot de informatie en middelen om uw werk goed uit te voeren?	35 (21,5%)	55 (33,7%)	73 (44,8%)
Met het Nieuwe Werken ben ik beter in staat om kwalitatief goed werk te leveren	26 (16,0%)	50 (30,7%)	87 (53,4%)
Ik moet mijn werkzaamheden steeds vaker uitstellen	36 (22,1%)	58 (35,6%)	69 (42,3%)
Alles bij elkaar genomen vind ik mijn productiviteit verbeterd door het Nieuwe Werken ten opzichte van de oude werkwijze	45 (27,6%)	118 (72,4%)	
Heeft het Nieuwe Werken een positieve invloed gehad op uw werkomstandigheden?	44 (27,0%)	65 (39,9%)	54 (33,1%)
Heeft het Nieuwe Werken een positieve invloed gehad op uw tevredenheid met werk?	51 (31,3%)	52 (31,9%)	60 (36,8%)
	<b>De communicatie is hierdoor minder effectief</b>	<b>De communicatie is hierdoor even effectief</b>	<b>De communicatie is hierdoor effectiever</b>
Bij het Nieuwe Werken wordt veel digitaal gecommuniceerd. Wat betekent dit volgens u voor de kwaliteit van de communicatie tussen collega's?	102 (62,6%)	52 (31,9%)	9 (5,5%)

In de bijlage zijn alle aanbevelingen en kritiekpunten van de respondenten toegevoegd. Veelgehoorde klachten waren onder andere dat het lastig is om een werkplek te vinden als je later in de ochtend naar werk gaat, dat er niet genoeg stoelen aanwezig waren op de

“flexplekken”, waardoor sommigen genoodzaakt waren om op een kruk te zitten en dat het niet mogelijk is om “video-conferences” te houden.

## 4. Discussie en conclusie

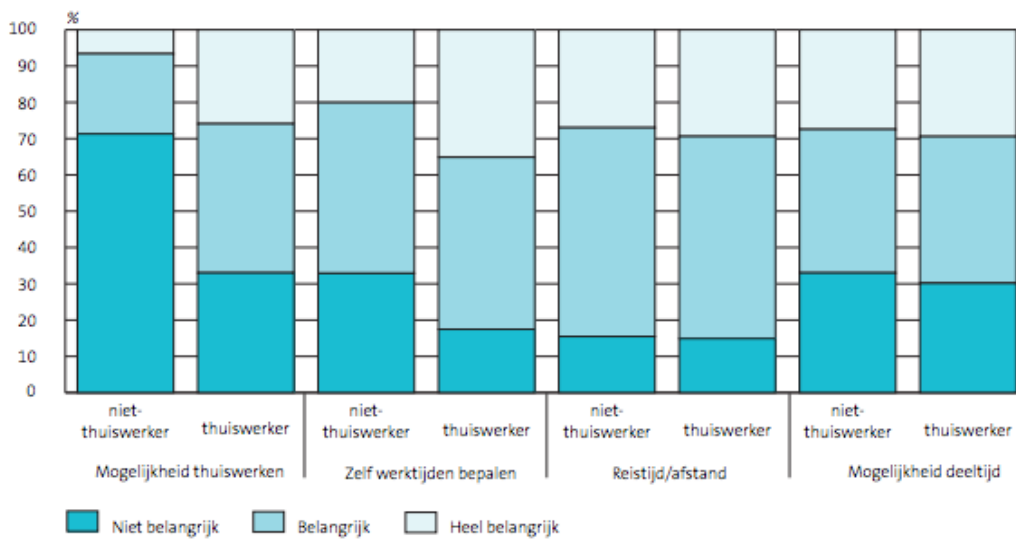
### 4.1 Interpretatie van resultaten

Op basis van de resultaten kan men zeggen dat de mening van de werknemers in de Gemeente Rotterdam werkzaam op locatie De Rotterdam wat betreft HNW op de gebieden van arbeidseffectiviteit en arbeidssatisfactie nogal uit een loopt. Over het algemeen is er echter geen uitgesproken verschil bemerkt qua arbeidseffectiviteit of arbeidssatisfactie door de invoering van HNW. Gezien de populariteit van HNW in het Nederlandse bedrijfsleven kon verwacht worden dat er bij de werknemers van de Gemeente Rotterdam een verbetering van de arbeidseffectiviteit en arbeidssatisfactie ondervonden zou worden ten opzichte van hun vorige werkvorm, maar dit is niet het geval.

De meningen onder de werknemers zijn niet eensgezind. In de resultaten van de enquête die is afgenomen onder deze werknemers geeft 77% van de deelnemers aan daadwerkelijk volgens de methode van HNW te werken. Uit de enquête komt naar voren dat een meerderheid vindt dat HNW geschikt is voor zijn of haar functie (75.2%). Deze cijfers kunnen passen bij de gegevens uit de literatuur die zeggen dat HNW niet voor elk type mens een geschikte werkvorm is. Ook gaat samenwerken en informatie-uitwisseling bij HNW minder vanzelfsprekend, dus voor banen waarbij deze aspecten van belang zijn zal HNW minder geschikt zijn.<sup>(5)</sup> Dat de informatie-uitwisseling niet altijd goed verloopt, wordt ondersteund door gegevens uit de enquête. Opvallend is dat bijna twee derde van de deelnemers vindt dat de communicatie tussen collega's minder effectief is geworden door het Nieuwe Werken. Het idee achter HNW werken is dat men door grote gemeenschappelijke werkplekken elkaar makkelijker kan bereiken voor overleg BRON, maar uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat dit niet het geval is. Mogelijk komt dat doordat niet iedereen op de zelfde tijd werkt en eventueel ook niet op de juiste plek, waardoor vooral schriftelijke communicatie moet plaatsvinden. Om deze eventuele belemmering op te lossen zou men bijvoorbeeld via FaceTime of Skype kunnen praten met elkaar, maar dit is momenteel niet mogelijk op computers van de Gemeente Rotterdam. Dit is ook een punt dat als vervelend wordt ervaren door de respondenten.

De vraag of werknemers na de implementatie van HNW reistijd besparen, is moeilijk te beantwoorden. De helft van de werknemers is het hiermee eens en de andere helft juist oneens. Dit betreft de woon-werk reistijd. Tijdens de werkuren vindt 60.2% dat men niet veel tijd kwijt is aan het reizen tussen verschillende locaties. Uit de literatuur komt geen betrouwbare informatie die deze gegevens kunnen ondersteunen of ontkrachten, dit maakt interpretatie van de gegevens uit de enquête lastig. Wel blijkt uit gegevens van het CBS dat mensen de reistijd een belangrijk aspect van hun baan vinden (Zie figuur 2), dus nader onderzoek naar dit aspect van HNW kan veel nuttige informatie opleveren.

**Figuur 2: Wat werknemers belangrijk vinden bij hun baan (bron: CBS)**



Vanuit de resultaten van de enquête komt verder naar voren dat men over het algemeen altijd een geschikte werkplek kan vinden om de functie uit te kunnen voeren (81% wel en 19% niet). Met betrekking tot concentratievermogen op de werkvloer kan 46.6% zich op de meeste plekken goed concentreren. 11.7% vindt zich op elke werkplek goed te kunnen concentreren, 25.8% kan zich niet op de meeste plekken concentreren en 16% kan zich niet goed concentreren. Dit geeft een behoorlijke mate van spreiding met betrekking tot concentreren op de werkplek.(7)

Iets meer dan de helft van alle deelnemers vindt dat het werk kwalitatief niet veranderd is ten opzichte van voor de implementatie. Bijna één derde van de ondervraagden is het zelfs oneens met de stelling beter werk te kunnen leveren door HNW. Slechts 16% vindt dat de kwaliteit van het afgeleverde werk omhoog is gegaan. Verbetering bij toegang tot informatie en middelen is dubieus. 21.5% vindt dat er meer toegang is, daarentegen vindt één derde dit juist niet. Ongeveer de helft vindt dat deze toegang onveranderd is.

Op basis van deze gegevens blijkt dat HNW geen uitgesproken positieve of juist negatieve invloed heeft gehad op de arbeidsproductiviteit onder de werknemers van de Gemeente Rotterdam; zo hoeven de respondenten gemiddeld slechts één uur per week over te werken. De QQ methode suggereert een voldoende arbeidsproductiviteit bij weinig overuren.(9) Over de reden waarom HNW niet de verwachte verbetering omtrent de arbeidsproductiviteit heeft opgeleverd kan gedebatteerd worden. Uit de literatuur blijkt bijvoorbeeld dat de tijd op kantoor steeds vaker besteed wordt aan overleg en overdracht en dat thuis vooral de productie plaats vindt.(5) Het gegeven argument voor deze verschuiving (beter kunnen doorwerken) lijkt een acceptabele reden, ware het niet dat thuiswerkers in 2012 gemiddeld slechts 5,62 uur per week thuis werkten.(5) De vraag is dus of de productiviteit van HNW tegenvalt door een gebrek aan tijdsinvestering of door een belemmering door de werkvorm zelf (ongeacht hoeveel tijd men kan besteden).

Ook de resultaten van HNW op het gebied van arbeidssatisfactie zijn minder dan verwacht.



Het is bewezen dat methoden waarbij werknemers meer autonomie en vrijheid hebben (en dus o.a. HNW) positief bijdragen aan werk-familie relaties en productiviteit.(6) Daarnaast zou flextijd en flexplek bijdragen aan een reductie van stress. Op basis van deze gegevens kan dus verwacht worden dat de satisfactie onder werknemers toe is genomen door de invoering van HNW. Toch is dit niet het geval. Slechts één derde van de deelnemende werknemers zegt dat HNW een positieve invloed heeft gehad op de werkomstandigheden en tevredenheid met het werk. Eén derde zegt dat er geen verschil is, en één derde is het zelf oneens met deze stelling. Dit zijn tegenvallende getallen op basis van de verwachte positieve invloed op de arbeidssatisfactie. Zoals uit de literatuur blijkt betekent flextijd in de praktijk dat er regelmatig 's avonds of in het weekend wordt gewerkt.(5) Twee derde van de werknemers heeft daar geen moeite mee, maar wat vinden de overige 33%? Misschien zijn dat wel de medewerkers waarvan de werktevredenheid is gedaald door de invoering van HNW, omdat zij werk en thuis niet goed meer kunnen scheiden. Dit is echter op basis van de onderzoeksopzet niet te zeggen, maar er dient wel rekening mee gehouden te worden bij de interpretatie van deze getallen.

#### **4.2 Belemmeringen van het onderzoek**

Betreft dit onderzoek zijn een aantal aspecten te noemen waarbij rekening gehouden moet worden bij het interpreteren van de resultaten en conclusies. Ten eerste dient het feit genoemd te worden dat de enquête niet lang heeft uitgestaan. Door verschillende tegenslagen in het overleg met het bestuur van de Gemeente Rotterdam heeft de enquête slechts één week open gestaan voor werknemers. Er is grote kans dat dit de respons heeft verlaagd en zo de betrouwbaarheid van het onderzoek vermindert heeft. De beoogde respons bedroeg +/- 1000 werknemers, dus een uiteindelijk respons van totaal 161 is dus ver onder verwachting.

Ten tweede dient vermeld te worden dat de resultaten van de enquête niet verwerkt zijn met een statistisch programma zoals SPSS. De antwoorden in Lime Survey konden niet op een werkzame manier geïmporteerd worden in SPSS. Hierdoor konden de verkregen resultaten niet gekoppeld worden aan de persoonsgegevens, zoals geslacht, leeftijd, aantal werkuren en opleidingsniveau, terwijl dit wel de intentie was van het onderzoek. Het is daardoor bijvoorbeeld niet te bepalen of HNW bijvoorbeeld beter geschikt is voor lage of juist hoog opgeleide mensen. Hierdoor wordt het geven van specifieke aanbevelingen op groepsniveau aan de opdrachtgever bemoeilijkt, zo niet onmogelijk gemaakt.

Een derde aspect van de onderzoeksopzet dat de representativiteit van de resultaten belemmert, zijn de vooraf geselecteerde antwoordmogelijkheden. Door vooral meerkeuze vragen te stellen zijn de deelnemende werknemers beperkt in het beantwoorden van de vragen. Hierdoor is de diversiteit aan antwoorden gelimiteerd. Het kan zijn dat niet alle gewenste antwoordmogelijkheden werden gegeven.

Niet alleen de onderzoeksopzet een eventuele belemmering voor het implementeren van de resultaten in de praktijk. De implementeerbaarheid in de praktijk van de resultaten is mede twijfelachtig doordat arbeidstevredenheid een subjectieve maat is. Het is maar vraag is of een organisatie daar genoeg informatie aan heeft om het beleid op aan te passen. Daarnaast blijkt dat arbeidstevredenheid altijd tussen de 70 en 80% ligt, ongeacht de werkvorm of organisatie. In dit onderzoek is die valkuil deels opgelost door vergelijkingsvragen te stellen in vergelijking met de voorgaande werkvorm. Zo wordt niet de

huidige tevredenheid gemeten maar een relatieve verbetering of verslechtering van de satisfactie.(19)

Ook dient er rekening gehouden te worden met het feit dan men in de Gemeente Rotterdam nog maar sinds 2014 werkt volgens HNW en dat men zelfs nog steeds bezig is met het volledig implementeren van deze werkvorm. Het zou dus kunnen zijn dat de medewerkers nog moeten wennen aan deze werkvorm en dat dit de reden is dat de verkregen resultaten uit dit onderzoek ten aanzien van HNW enigszins tegenvallen. Het is mogelijk dat als dit onderzoek over één of twee jaar had plaatsgevonden dat de resultaten heel anders zouden uitvallen. Er kan dan ook gediscussieerd worden of dit onderzoek op een geschikt moment heeft plaatsgevonden om de onderzoeksvraag te beantwoorden.

#### **4.3 Conclusie en aanbeveling**

Het Nieuwe Werken heeft dus een andere manier van werken meegebracht op basis van flexibele werktijd en werkplek. Volgens de resultaten heeft dit een positieve invloed gehad op de reistijd, maar niet direct op verbetering van werkomstandigheden en tevredenheid van het werk. Belangrijker misschien nog wel, is dat er geen verbetering is te zien in de kwaliteit en productiviteit van het werk. Over het algemeen staan de medewerkers van de Gemeente Rotterdam neutraal tegenover HNW, maar er zijn nog een aantal aspecten die verbeterd kunnen worden om de arbeidsproductiviteit en arbeidssatisfactie te verbeteren. Hierbij moet vooral gedacht worden aan communicatie en het aantal beschikbare werkplekken. Op basis van dit onderzoek kan dan ook aan de arbodienst worden aanbevolen om bijvoorbeeld bij de Gemeente Rotterdam de mogelijkheid van Skype op kantoor te onderzoeken en het aantal comfortabele werkplekken te verhogen.

## Referentielijst

1. Nielander G, Mateboer M, Duimelaar P. Tijd-en plaatsafhankelijk werken in 2010. Op weg naar Het Nieuwe Werken. 2010.
2. Mol M. Aandeel thuiswerkers toegenomen. 2012 [3-7-2015]; Available from: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3997-wm.htm>.
3. Hooffman WE, Mars GMJ, Janssen B, Vroome EMMd, Bossche SNJvd. NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2014. In: CBS/TNO, editor. 2014.
4. Wittenboer Mvd, Faassen Dv, Kam J, Molier J. Het Nieuwe Werken 2011.
5. Het Nieuwe Werken hoort nu bij het Normale Werken. 2014; Available from: [http://overhetnieuwewerken.nl/files/whitepapers/hnwonderzoek\\_2014het\\_nieuwe\\_werken\\_hoort\\_bij\\_het\\_normale\\_werken.whitepaper.pdf](http://overhetnieuwewerken.nl/files/whitepapers/hnwonderzoek_2014het_nieuwe_werken_hoort_bij_het_normale_werken.whitepaper.pdf).
6. Winefield HR, Boyd C, Winefield AH. Work-family conflict and well-being in university employees. The Journal of psychology. 2014;148(6):683-97.
7. Kaarlela-Tuomaala A, Helenius R, Keskinen E, Hongisto V. Effects of acoustic environment on work in private office rooms and open-plan offices—longitudinal study during relocation. Ergonomics. 2009;52(11):1423-44.
8. Koopmanschap MA. PRODISQ: a modular questionnaire on productivity and disease for economic evaluation studies. 2005.
9. Brouwer WBF, Koopmanschap MA, Rutten FFH. Productivity losses without absence: measurement validation and empirical evidence. Health Policy. 1999;48(1):13-27.
10. Koppes LLJ, Vroome EMMd, Mol MEM, Janssen BJM, Bossche SNJvd. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. In: CBS/TNO, editor.: TNO; 2010.
11. Kooij-de Bode JM, Oeij PRA. Vragenlijst productiviteit en vergrijzing bij kenniswerkers: TNO2008.
12. Galinsky E, Bond JT, Swanberg JE. 1997 National Study of the Changing Workforce. Families and Work Institute; 1998.
13. Hill EJ, Hawkins AJ, Ferris M, Weitzman M. Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance\*. Family relations. 2001;50(1):49-58.
14. Christensen KE, Staines GL. Flextime A Viable Solution to Work/Family Conflict? Journal of Family issues. 1990;11(4):455-76.
15. Moen P, Kelly EL, Hill R. Does enhancing work-time control and flexibility reduce turnover? A naturally occurring experiment. Social problems. 2011;58(1):69-98.
16. Shore R. Ahead of the Curve: Why America's Leading Employers Are Addressing the Needs of New and Expectant Parents: ERIC; 1998.
17. Karasek Jr RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative science quarterly. 1979:285-308.
18. Costa G, Sartori S, Åkerstedt T. Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. Chronobiology international. 2006;23(6):1125-37.
19. Knoop F, Schouteten RLJ. Arbeidstevredenheid als maat voor kwaliteit van de arbeid. 2006.

## Bijlagen

### Gebruikte enquête:

#### Werkdrukbeleving en Het Nieuwe Werken

In het kader van de opleiding geneeskunde doen wij onderzoek naar werkdruk, productiviteit en satisfactie van Het Nieuwe Werken bij werknemers. Het Nieuwe Werken is een manier van werken waarbinnen vrijheid wordt geboden aan de werknemer om zelf te bepalen hoe en waar hij werkt. Het doel is om werknemers efficiënter te laten werken, dat de werknemer meer werkplezier heeft en de werkdruk verminderd wordt.

Doel voor ons is ervaring opdoen met het opstellen en uitzetten van een vragenlijst, en het analyseren van de data.

Het invullen van de enquête zal 10 tot 15 minuten duren. Alle gegevens blijven anoniem en zullen alleen gebruikt worden in verband met dit onderzoek. Degene met de meest waardevolle verbeteringen krijgt een boekenbon! Belangstellenden kunnen een onderzoeksverslag ontvangen. Alvast hartelijk bedankt voor het invullen.

Er zijn 38 vragen in deze enquête.

#### Algemeen

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

Wat is uw leeftijd?

Open vraag

Wat is de hoogst opleiding die u heeft afgerond?

- Geen opleiding afgerond
- basisonderwijs
- MAVO
- VMBO
- HAVO
- HAVO
- VWO
- Middelbare beroepsonderwijs
- Hoger beroepsonderwijs
- Wetenschappelijk onderwijs

#### Het Nieuwe Werken

Werkt u naar uw mening volgens de methode van Het Nieuwe Werken? (Heeft u zelf de vrijheid om te bepalen waar en wanneer u werkt?)

- Ja
- Nee

Over het algemeen vind ik het Nieuwe Werken geschikt voor mij functie

- Helemaal mee oneens
- Oneens
- Eens
- Helemaal mee eens

### **Het Nieuwe werken en flexibiliteit**

In hoeverre maakt u daadwerkelijk gebruik van de aangeboden vrijheid in keuze van werkplek en werktijden door het Nieuwe Werken?

- Nooit
- Zelden
- Vaak
- Altijd

Geef aan in hoeverre de volgende stelling op u van toepassing is:

Doordat ik zelf kan bepalen hoe laat ik werk, kan ik reistijd besparen (bijvoorbeeld door de files te mijden).

- Helemaal mee oneens
- Oneens
- Eens
- Helemaal mee eens

Doordat ik op verschillende werkplekken werk, ben ik veel tijd kwijt aan reizen tussen verschillende locaties.

- Helemaal mee oneens
- Oneens
- Eens
- Helemaal mee eens

### **Productiviteit in het Nieuwe Werken**

Kunt u met de flexibele werkplekken altijd een geschikte werkplek vinden om uw functie uit te voeren?

- Nooit
- Meestal niet
- Meestal wel
- Altijd

Bij het Nieuwe Werken wordt veel digitaal gecommuniceerd. Wat betekent dit volgens u voor de kwaliteit van de communicatie tussen collega's?

- De communicatie is hierdoor minder effectief
- De communicatie is hierdoor even effectief
- De communicatie is hierdoor effectiever

Kunt u op elke werkplek goed concentreren?

- Nee
- Meeste werkplekken niet
- Meeste werkplekken wel
- Ja

Heeft u met het Nieuwe Werken meer toegang tot de informatie en middelen om uw werk goed uit te voeren?

- Ja
- Nee
- Onveranderd

Met het Nieuwe Werken ben ik beter in staat om kwalitatief goed werk te leveren

- Ja
- Nee
- Onveranderd

Ik moet mijn werkzaamheden steeds vaker uitstellen

- Ja
- Nee
- Onveranderd

Alles bij elkaar genomen vind ik mijn productiviteit verbeterd door het Nieuwe Werken ten opzichte van de oude werkwijze

- Ja
- Nee

### **Satisfactie in het Nieuwe Werken**

Heeft het Nieuwe Werken een positieve of een negatieve invloed gehad op uw werkomstandigheden?

- Positief
- Negatief
- Onveranderd

Heeft het Nieuwe Werken een positieve of een negatieve invloed gehad op uw tevredenheid met werk?

- Positief
- Negatief
- Onveranderd

### **Verbeterpunten voor het Nieuwe Werken**

Hoe zou volgens u het Nieuwe Werken beter kunnen?

Open vraag

### **Afsluiting**

Mogen we uw gegevens gebruiken voor dit onderzoek?

- Ja, ik geef toestemming voor het gebruik van mijn gegevens voor dit onderzoek
- Nee, ik geef geen toestemming voor het gebruik van mijn gegevens voor dit onderzoek

Na dit onderzoek wordt er een boekenbon verloot onder de participanten. Als u mee wilt doen aan de verloting van de boekenbon, laat dan hieronder uw emailadres achter.

Open vraag

## Resultaten openvraag enquête

### Verbeterpunten gegeven door respondenten

Meer concentratieplekken

Een betere spreiding gedurende de week van dagen waarop mensen werken. Nu is het heel druk op met name dinsdag en donderdag terwijl er op woensdag en vrijdag weinig mensen zijn. Thuiswerken op de drukken dagen is vaak niet mogelijk omdat alle overleggen juist op die dagen(iedereen is namelijk aanwezig) worden gepland.

Kleinschaligere open werkplekken (niet te veel bureaus bij elkaar in grote ruimte, ivm verstoring in concentratie door ad hoc overlegjes en telefoongesprekken van anderen)

'Telefooncellen' introduceren: Geluidsdichte 1-persoons- geluidsdichte hokjes waar je kan telefoneren met privacy en zonder anderen te storen.

Op zich ben ik een voorstander van flexibel werken. Alleen is het voor het privacygevoelige werk regelmatig niet zo handig. Wanneer je medewerkers wilt spreken is er vaak geen plek. Wanneer je je op een bepaalde taak wilt concentreren is er veel omgevingsgeluid. Dat maakt het onrustiger werken.

Voor de concentratie en de privacy zou het goed zijn om je regelmatig terug te trekken in een afgesloten ruimte.

Verder is digitalisering prima. Alleen mondeling contact geeft vaak net wat meer informatie dan digitaal. Plus digitale antwoorden komen soms anders over dan gewenst. Hoe doordacht ook gegeven.

Het is lastig om aan te geven hoe het beter zou kunnen.

Het heeft beslist voordelen. Maar bij sommige functies is het niet altijd haalbaar.

inzicht in beschikbare werkplekken per verdieping (De Rotterdam).  
meer werkplekken

Geen idee.

Collega's zouden het oude vertrouwde meer kunnen loslaten, daardoor komt er ruimte voor anders denken en anders doen. Anders is niet per definitie slechter of beter. Door vast te houden aan hoe het was houdt men zichzelf tegen op verandermomenten. En de enige constante in het universum is verandering.

Meer vaste plekken. Minder verspreid zitten. Makkelijker vergaderruimtes boeken en plekken waar je met privacy met medewerkers kan praten.

Door toch te weinig werkplekken lopen mensen, op sommige piekdagen, dinsdag/donderdag, te vaak eerst uren naar een werkplek te zoeken.



Dan zijn er wel zitjes waar je met je l-pad wat kan gaan werken, maar met een l-pad op de bank, is niet echt arbo-verantwoord- werken.

Daar vroeger de regels zo streng waren dat je een goed ingerichte werkplek moest hebben, moet je nu soms op krukjes gaan zitten werken/overleggen. Dit vind ik een groot nadeel.

Helaas niet mogelijk in onszie nieuwe werklocatie. Vaste werkplekken zijn, zoals in het bedrijfsleven al ondervonden, toch wel heel prettig. Je kan tenminste je collega vinden zonder eerst te moeten bellen waar ze zitten. Het nieuwe werken zou je meer met collega's van andere afdelingen in contact moeten brengen, maar dat gebeurt totaal niet. Mensen die een uurtje komen werken op een flexplek stellen zich niet voor en je weet dus nooit wie ze zijn.

- Meer werkplekken
- Behoud van vaste moment om collega's te treffen
- beperken overloop werk-privé (moeilijk om te voorkomen dat je altijd met je werk bezig bent)
  
- duidelijke resultaat afspraken
- aangeven wanneer je wel of niet bereikbaar bent
- bijvoorbeeld werken met app's voor bereikbaarheid en beschikbaarheid

Digitaal communiceren is niet altijd de juiste vorm om informatie over te dragen. Veel info wordt op het netwerk gezet met als uitgangspunt dat er gecommuniceerd is.

Digitale attributen zijn hulpmiddelen.

De vindbaarheid van mensen verbeteren, het is vervelend om steeds te moeten bellen voor je iemand weet te vinden.

Minder vergaderen maar wel gericht met duidelijke agenda en afspraken over opvolging. Dat is efficiënter en spaart tijd en veel tussentijdse extra ontmoetingen waarbij de helft van de mensen niet betrokken is en dus het totaal niet kan overzien. Ook is het dan eenvoudiger om werkzaamheden in te delen/te plannen en hoef je niet ieder moment paraat te staan als iemand een overleg wil hebben omdat er ad hoc iets speelt. Kortom resultaatgerichter werken.

Maatwerk

Niet top down invoeren maar bottom up.

Ik ben chef van een team waarbij echt samengewerkt moet worden. Dat moet nu allemaal georganiseerd en ingepland worden terwijl je voorheen even bij elkaar langsleiep. Nu weet je niet waar iemand is dus dat werkt niet meer.

Terug naar de oude situatie waarbij team, de mens en wij gevoel centraal stonden.

- ook met vaste regelmaat thuis kunnen werken, bijvoorbeeld 1 dag in de week.

-teamgevoel aanhalen door flexvloer te verkleinen naar teamvloeren  
Het werken met flexplekken is niet bevorderlijk voor de juiste zithouding bij beeldschermwerk; de medewerker heeft niet een voor hem ingestelde stoel waardoor men meer kans heeft op werk gerelateerde fysieke klachten.

- leidinggevenden moeten beter leren om prestatie-afspraken te maken.
- vertrouw elkaar meer en maak geen misbruik van dat vertrouwen. Anders kun je HNW beter weer afschaffen als beleid.
- bij HNW past geen verplichte aan- of afwezigheid en territoriumdrift zou bestraft moeten worden!
- ophouden met zeuren over (aantal) werkplekken.
- ga met elkaar in gesprek over (ongewenst en/of gewenst) gedrag.
- Bureaustoelen waarvan het instelmechanisme niet meer werkt ONMIDDELLIJK vervangen.

Voor communicatie is zender en ontvanger nodig  
Er wordt nu zelden tot niet gecontroleerd of er een ontvanger is en hoe de communicatie is ontvangen. Leren hoe je effectief kan communiceren  
Omdat ik een conactman ben in een bouwproces kan ik weinig van mijn werkzaamheden thuis doen.

Met een bestek nakijken of stukken door lezen kan het maar dat is maar 90 % van mijn werkzaamheden Dus geen dag maar een deel van een dag deel dat dit mogelijk is.

Zo zijn nog veel dingen ICT technisch onmogelijk  
Ook is de bereikbaarheid van vele collega's heel erg slecht Management ziet hier geen probleem in

- werkplek afstemmen op doel (bijvoorbeeld ontwerpers hebben tekentafels om te schetsen en tekeningen op te hangen en niet alleen computers.
- er zijn te weinig vergaderruimtes om goed gezamenlijk af te kunnen spreken.
- er zijn te weinig werkplekken. computers zijn overbezet. op een ipad werken op een loungeplek functioneert niet.
- meer behoefte aan identiteit en sfeer op de werkplek.

Doordat niet iedereen zich aan de basisindeling houdt c.q werkplek heeft mijn team geen vaste plek meer waar ze elkaar kunnen vinden. De norm van 0,7 is hierdoor op onze verdieping inmiddels gedaald naar 0,5 (met uitzondering van de vrijdag) en dit is echt te krap. Vooral omdat dit mensen zijn die geen afspraken intern en extern hebben en dus de werkplek de gehele dag in gebruik houden waardoor het systeem spaak loopt. Dit betekent dat de mensen van mijn team over 2 a 3 verdiepingen zijn verspreid en soms over meerdere gebouwen omdat er gewoonweg geen plek is. Dit bevordert niet de samenwerking en het teamgevoel.

Maar ik vind wel dat voor iedereen een vaste plek ook overbodig is.

ik pleit ervoor om meer vast te houden aan basisvlekken voor de teams en de omissie bij de oorspronkelijke verdeling van de werkplekken te herstellen (vergeten de stafafdelingen mee te tellen bij de ruimtebehoefte) rekening houdende met het feit dat met name de stafafdelingen zoals FC en HR eigenlijk een vaste plek hebben.

Verder verschuilt iedereen zich tegenwoordig achter de digitalisering en de mail want het is zo lang zoeken naar waar iemand zit waardoor de collegiale consultatie en collegiale hulp buiten je eigen afdeling tegenwoordig ver te zoeken is. Dit leidt tot irritaties en fouten in de uitvoering. Het herstellen kost 2 keer zo veel tijd als elkaar even helpen en het direct goed doen. Meer begrip voor elkaars werk zou fijn zijn.  
Het wordt te anoniem.

nog geen idee over

vaste werkplek voor backoffice functies. vaste vlekken voor teams  
handhaving van regels op de werkvloer

Behalve flexplekken ook afspraken maken over flexibele werktijden. Dit is op dit moment niet geregeld.

betere beschikbaarheid van specifieke computerprogramma's op alle computers op het werk en ook thuis. Kan thuis wel inloggen op het netwerk maar niet alle programma's gebruiken. Dat kan op het werk ook maar op een beperkt aantal computers. Om beter thuis te kunnen werken heb ik eigenlijk ook een groot computerscherm nodig.

Er zijn te weinig werkplekken. Dat veroorzaakt stress

- Qua ict: overstappen op apple, zodat ipad en telefoon beter synchroniseren
- Qua binding: op de afdelingen meer aandacht besteden aan uitingen van de gemeente Rotterdam. Als je ergens zit, zie je nergens terug dat je bij de gemeente Rotterdam werkt. Ook is het jammer dat je niet terug kunt zien welke afdeling op welke verdieping flexit
- Iedereen agenda open laten zetten; als standaardsetting. Scheelt een hoop tijd bij het inplannen van afspraken. Hierin kan ook dagelijks worden aangegeven waar iemand die dag zit

Collega's moeten meer hun best doen om elkaar te treffen. Meer efficiënt en doelgericht werken levert meer productie in dezelfde of minder tijd. Het traditionele 'geklets' blijft achterwege. Levert heel veel tijd op om taken te verrichten.

Rekening houden dat voor bepaalde functies en functiegroepen zoals bedrijfsmaatschappelijk werk flexplekken niet bevorderlijk is gelet op de privacygevoelige info en contacten met medewerkers. Moeten bij elkaar kunnen zitten.

Ook als zij afspraken hebben met cliënten moeten zij hun cliënten anonimiteit kunnen garanderen en dus feitelijk wat meer afgezonderd moeten kunnen zitten van de overige collega's.

Tevens zijn de flexplekken niet goed instelbaar. De mens moet zich aanpassen aan het meubilair.

Beter toegang tot digitale archieven

Betere werkplekken en meer sfeer creëren. We lijken wel robots.

>Een reeks van informele evenementen: popup café, miniwandelingen, 5 minuten-workshops.

>Een attractiekaart van aantrekkelijke ontmoetings-/zakendoen-plekken:

een digitale interactieve kaart, in te vullen door collega's én bewoners/ondernemers (klanten); gekoppeld uiteraard aan een blogmoment om over de locatie en het zakendoen te communiceren.

Laten we een creatieve sessie organiseren - veel ideeën, uitstel van oordeel - met directies en ambtenaren uit verschillende hoeken; maak een schetswand van actieve, uit te voeren innovatieve ideeën nav de vraag: hoe kan het NW ons 'nog verder' brengen in het Rotterdammergericht werken?

Door het nieuwe werken, is er nog meer dan in de oude situatie sprake van toenemend emailverkeer.

Hierdoor neemt de werkdruk nog meer toe, omdat je door afspraken overdag hier niet aan toekomt en steeds meer gedwongen bent deze na werktijd te beantwoorden.

Ik weet niet de oplossing, maar een email protocol ontwikkelen zou wenselijk zijn.

Standaard mini toetsenborden met apart nummer pad.

Meer concentratie ruimtes

De werkplekken zouden m.i. meer privacy moeten bieden voor functiegroepen die telefonisch privacy gegevens van medewerkers moeten uitwisselen met derden, bv Het UWV vraagt altijd eerst BSN nummer en naam van de medewerker.

Als op dezelfde werkplek een medewerker van een andere discipline of functiegroep zit is de privacy van de te bespreken medewerker met een derde niet gewaarborgd. Voor hetzelfde geld is het een buurman, bekende van betreffende medewerker die kan meeluisteren.

Momenteel zijn er wel 1 of 2 persoons werkplekken maar daar moet je vroeg bij zijn.

Daarnaast schiet het niet op als je op een 2 persoonsnamen zit en de 2e persoon is een collega die van een andere discipline is.

Minder last van omgevingsinvloeden die collega's produceren met name geluid. Iemands werkplek kunnen vinden. |

Weer terug naar de oude situatie. | Meer vergaderruimtes.

Allereerst starten met het nieuwe vergaderen: heb dit zelf al ingevoerd bij een training op 1 van mijn locaties. Welkomswoord en dan even een warming up van IBTdocenten.

De sfeer zat er gelijk in. helemaal leuk.

Ten tweede: HNW 2.0 herhaling is kracht, ambtenaren vallen vaak weer in de oude omstandigheden terug.

Ten derde: management dient er echt zelf ook veel meer gebruik van te maken. Zij geven het juiste voorbeeld....of juist niet.

In De Rotterdam waar ik werk, is slechts één verdieping voor mijn afdeling gereserveerd. Uiteraard is er niet voor iedere medewerker één plek, want HNW gaat er immers van uit dat er ook thuis en op andere locaties kan worden gewerkt. Voor mijn afdeling geldt dat de verhouding zoek is, want in De Rotterdam is plek voor 70 man (werkplek met computer) en nog eens 14 plekken zonder computer. Echter onze afdeling telt 130 man!

Ander nadeel is dat het contact verwatert als die 130 man in De Rotterdam, thuis of elders in Rotterdam werken. |

Het nieuwe werken is een goed alternatief voor mensen met uitsluitend een kantoorbaan, zodra je moet samen werken met andere organisaties waar het nieuwe werk niet is ingevoerd b.v in de bouw en andere takken van industrie zul je moeten aanpassen aan deze werktijden en organisatie vormen.

Ook is van belang dat de prestaties meetbaar zijn.

Voorbeeldrol management door medewerkers erop voor te bereiden en te begeleiden.

Volgens mij kost het tijd om helemaal het NW tot je te nemen. Vaak wil ik nog naar kantoor gaan, om collega's te spreken etc.

Maar dan is er geen werkplek en ben ik veel tijd kwijt.

Voor mij zou het werken om een vaste thuiswerkdag in te plannen.

Ook zou het helpen om via Video-conference deel te kunnen nemen aan overleggen. Nu ga ik gewoon niet naar overleg als ik thuiswerk.

Laten een ieder eens gewoon aan het werk gaan en niet bijna elk jaar een nieuwe reorganisatie.

Er zou meer duidelijkheid moeten komen, waar een werkplek vrij is. Nu ben je soms tijd kwijt doordat je een werkplek moet zoeken. Er moet aandacht komen voor overleg en aandacht voor elkaar. Je kan nu "verdwijnen" doordat je niet meer bij elkaar zit. Dit kan je belemmeren in je werk.

alles draait om communicatie! dat loopt soepeler als je iemand ziet en spreekt dan via mail of telefoon.

OV pas beschikbaar stellen voor elke medewerker. Als compensatie geen reiskosten meer vergoeden. Iedereen kan dan eenvoudig dienstreizen maken zonder omslachtige werkzaamheden.

Het samenzijn met collega's moet georganiseerd worden echter er is te weinig fysieke gelegenheid om samen te werken. Ook het spontaan in een hok bij elkaar kunnen zijn, is niet mogelijk door het niet goed kunnen reserveren van ruimtes en een tekort aan ruimtes.

Het werken met iPad's is niet altijd een oplossing, er kan niet geprint worden en er kan niet in documenten gewerkt worden. Een handzaam laptop met citrix lijkt handiger. Er worden op sommige plekken uitzonderingen gemaakt van flexwerken waardoor die ruimte dus minder flexibel te gebruiken zijn, dat betekent dat een flexnorm eigenlijk niet goed gehaald kan worden. GEbeurt namelijk vaker dan je zou denken!

Het vergaderen op afstand zou een oplossing kunnen zijn. Geen mogelijkheden toe nu. |

als de werkzaamheden minder verspreid zou zijn over de diverse locaties. Nu veel heen en weer gereis tussen diverse locaties. Tevens zou het ook beter kunnen als 1 adviseur maar 1 dienst hoeft te adviseren en niet 2 of 3. Want elke dienst andere werkwijze, andere afstemming, andere wijze van besluitvorming. Hiermee gaat veel tijd verloren. |

Meer werkplekken.

Meer vergaderruimtes die afgesloten kunnen worden en die je kunt reserveren. Zitjes zijn niet handig als er veel mensen zijn. Investeer in goede PC's zodat ook excell goed werkt.

Telefonische bereikbaarheid met vaste toestellen op ieder bureau en inbelmogelijkheid rechtstreeks voor klanten, dan wel via 14010 van 08.00 tot 16.00 uur. Vaste werkplekken en vaste werkuren.

de ict mogelijkheden verbeteren, er zijn nu teveel storingen waardoor je letterlijk en figuurlijk gestoord wordt.

er moet een systeem komen waardoor je kan zien waar er plek is in een gebouw. Soms ben je een uur aan het zoeken en dat gaat allemaal ten kosten van de productiviteit en de tevredenheid ten aanzien van de werkgever.

Zorgen dat er afdoende plekken zijn zodat je de files ook kunt vermijden. Nu laat aankomen betekent geen plek in de buurt van collega's met wie je wilt overleggen.

Voor mij heeft het totaal geen toegevoegde waarde om op kantoor te zitten indien ik niet in de buurt van collega's kan zitten. Dan kan ik net zo goed thuis zitten.

Bovendien zijn lang niet alle werkplekken ( en dan vooral stoelen) goed in te stellen. Ik heb dan ook meer fysieke klachten. Tenslotte merk ik dat ik veel meer mail met collega's. Dan begrijp je elkaar toch minder goed dan wanneer je elkaar "echt" spreekt. Dat gaat ten koste van effectiviteit net als het moeten zoeken naar een werkplek of het reizen naar een vergaderruimte (binnen of buiten het pand).

Wij als Locatiemanagers werkten al volgens het nieuwe werken.

Wij hebben een aantal locaties, waar we minimaal eens in de week ons willen laten zien.

Zodra men een nieuwe werkwijze gaat hanteren zal dit m.i. eerst getest moeten worden om te kijken of het een en ander voldoet. Nu is dit echter niet het geval en men begint vanaf een bepaalde datum het nieuwe werkproces te introduceren terwijl dit in de praktijk niet werkt met alle gevolgen van dien. De gemeente probeert iedere keer weer opnieuw het wiel uit te vinden terwijl dit toch al lang geleden iemand gelukt is.

digitale systemen optimaliseren administratieve taken verminderen  
verzending brieven sterk verbeteren, moet niet afhankelijk zijn van locatie of je een brief kunt verzenden (fysiek kan dit alleen bij de Rotterdam)

- Mensen gegarandeerd een werkplek bieden op hun eigen afdeling. Nu kan ik, na het brengen van mijn kinderen naar school, een plek op mijn eigen afdeling vergeten. Hierdoor zie ik mijn collega's hoegenaamd nooit meer.

Voor mij persoonlijk is het nieuwe werken prima. Maar omdat er collega's binnen team er minder goed mee kunnen omgaan en het persoonlijk contact van dagelijks aanwezig zijn missen, is het sfeer binnen team veranderd. Wellicht dat het tijd nodig heeft. Voor het nieuwe werken heb je wel bijvoorbeeld ook thuis (wordt door werkgever gestimuleerd) een groot beeldscherm nodig. Hier beschikt lang niet iedereen over.

Het is moeilijk concentreren in open werkruimtes. Zorg voor meer afscheiding of stel een koptelefoon beschikbaar waarop je wel je overgaande telefoon hoort.

Zorg voor een systeem waarin je in een klap kunt zien (dus niet door het openen van alle individuele agenda's waar de collega's van je team zitten en hoe/wanneer ze bereikbaar zijn.

Het nieuwe werken is niet het probleem, maar de wijze waarop het wordt gefaciliteerd door de gemeente Rotterdam. Telefoon werkt niet. Te weinig printers. Computersystemen die plat liggen. Het niet regelen van een digitale handtekening. Printers vaak kapot. Hierdoor gaat veel effectieve werktijd verloren.

Collega's moeten goed hun aanwezigheid aangegeven in hun agenda. Verder is een app om te kunnen zien waar er nog werkplekken zijn bij de gemeente heel erg wenselijk op korte termijn.

- het nieuwe werken is sterk individualistisch, dat heeft als nadeel dat mensen slechter gaan samen werken en de gemeenschappelijke doelen minder makkelijk gehaald worden. Meer sturing op samenwerken zou volgens mij een goed idee zijn.
- de computer systemen kunnen volgens mij eenvoudiger en efficiënter.

Mensen met een werkweek van 24+ uur moeten de gelegenheid hebben een vaste werkplek te hebben.

Nu staan mensen extra vroeg op om een 'vaste' plek te bemachtigen. Het werken op flexplekken is ongezellig, en je bent vaak op zoek naar collega's. Daarnaast werk ik nauw samen met een collega en onze gesprekken zijn vertrouwelijk. Het is heel moeilijk om een werkplek te vinden voor 2 personen die je af kan sluiten als er een privacy gevoelig gesprek (telefoon of overleg) plaats moet vinden. Nu vind ik ook dat er verkeerd gebruik wordt gemaakt van HNW. Mensen hebben nu ineens wekelijks een vaste thuiswerkdag. De variatie later komen en eerder vertrekken vanwege file wordt hier nauwelijks gebruikt. Terwijl dit een van de vertrekpunten was van HNW. Ook zijn er op de dagen dat iedereen werkt ivm de wekelijkse overleggen (dat betreft mn de di en do) dan zijn er dus te weinig werkplekken omdat er uitgegaan is van een gemiddelde bezetting en dus niet obv de maximale bezetting. Mensen die na 8:30 binnenkomen die lopen lang te zoeken naar een werkplek.

Ook kan je in dit gebouw niet overal goed mobiel bellen ook niet op werkplekken, terwijl er geen vaste telefoons beschikbaar zijn.

Vind het heel onrustig als mensen naar plekken zoeken en daardoor wordt het onrustiger op de werkplekken als verschillende mensen met verschillende werkzaamheden bezig zijn.

Moeten ook vaak bij het raam gaan staan voor betere mobiele bereikbaarheid.

Misschien is er een mogelijkheid te creëren om bij de liften aan te geven of er werkplekken beschikbaar zijn. ??

Het Nieuwe Werken is niet voor iedereen te gebruiken. Het werk dat ik doe, kan ik niet thuis doen. Enkel als ik b.v. aan het begin van het jaar het Management Rapportage moet maken. Maar vóór het Nieuwe Werken heb ik het ook zo gedaan.

Vaste werkplekken.

Voorals je aangepaste dingen moet hebben. Bijvoorbeeld toetsenbord, stoel etc.

- meer aandacht voor juiste inrichting werkplek (ook thuis)
- bij de uitvoeringsdiensten (zoals stadsbeheer) ziet het management niets in het nieuwe werken. Start een communicatie offensief om iedereen in het concern achter het nieuwe werken te krijgen.

HNW echt als middel zien en geen bijzonder doel op zich. Hierbij horen strakke planningsafspraken per medewerker.

Ook de benodigde faciliteiten behoeven permanente aandacht.

Het was moeilijk om in deze vragenlijst aan te geven of het HNW010 goed werkt of hoe we dat binnen de Gemeente hebben georganiseerd. Volgens mij werkt HNW alleen maar als je HNW ook invoert zoals het bedoelt is. Wat we nu hebben gedaan is tools van het HNW toepassen om in het gebouw te passen. HNW is beter dan dat, en schiet hier echt zijn doel voorbij. Dus ik ben negatief over HNW zoals we dat hebben toegepast binnen de Gemeente Rotterdam. Zo is er geen rekening gehouden met verschillende type medewerkers (persona's). Wat ik jammer vind is dat medewerkers naar huis gaan om te werken omdat er geen plek is en niet omdat dat handig is. Het is niet fijn om elke keer te moeten zoeken naar een plek als je toevallig een later moment binnen bent. Het is lastig even snel te overleggen als je elkaar iedere keer weer moet zoeken. In het verwerkende administratieve werkveld is dat van groot belang. Je zit namelijk niet een paar uur iets uit te werken. Je draait productie en dan is het efficiënter even iemand iets te vragen zonder dat je die moet zoeken. Even meekijken op het scherm is er niet meer bij. Dus HNW past bij ieder werk maar pers het dan niet in 1 keurslijf want dat is juist niet HNW.

Dus wanneer werkt het wel? Als je het toepast als HNW en niet toepast om in nieuw gebouw te passen.

betere informatievoorziening op Sjaan (wat kun je waar vinden en vragen, nu staat er een enorme brij aan informatie waar je niet doorheen komt. de zoekfunctie is ook bar slecht) beter functionerende systemen (Planon, Corsa, Oracle vooral). Vooral Oracle zorgt voor veel stress.

reorganisatie zullen niet meer verdwijnen, maar kunnen wel wat integerder en meer doordacht gedaan worden. directies houden zichzelf vaak buiten schot. frustrerend hoor!



De groep zou meer bij elkaar kunnen zitten, wat meer afgescheiden van de rest gelet op vertrouwelijke karakter van het werk. Komt ook de communicatie en kwaliteit van werk ten goede. Fysiek nu niet mogelijk.

Geen flexplekken

De laatste opmerkingen over negatieve invloed van Het Nieuwe Werken slaat vooral op het moeilijker samenwerken. Als je met elkaar aan het werk bent is het verspreid zitten en tijdens verspreide uren werken improductief.

In mijn werk moet ik veel samenwerken en spontaan overleggen met collega's. dat is een stuk moeilijker geworden met Het Nieuwe Werken.

Wat verstorend werkt is ook dat wij waar ik en mijn collegas geacht worden te werken er te weinig plekken beschikbaar zijn. Fysiek te weinig stoelen en computers dus...

Bij Het Nieuwe Werken hebben de managers (het aantal is enorm toegenomen...) de neiging om ferm te sturen. Fysiek hebben ze minder controle en ze proberen die op een ander manier uit te oefenen. Resultaat: bemoeizucht. Van een vrije situatie waar ik alles efficient kon regelen (de spirit van Het Nieuwe Werken dus) zitten wij professionaals nu in een bureaucratiesche warboel...

Betere ICT systemen

Betere ICT-middelen. We kunnen thuis inloggen, maar toch blijft het behelpen met een gedateerd systeem. Word97 is niet bepaald meer van deze tijd.

Discipline vasthouden, zoals bij telefoneren weglopen van kantoortuinwerkplekken, geen langdurige discussies voeren, maar apart gaan zitten.

In De Rotterdam aandacht voor medewerkers die ivm software een fat client nodig hebben, ruimte nodig hebben om geplote tekeningen op te hangen.

Niet voor alle functies is het nieuwe werken geschikt daar kan naar gekeken worden. Veel van mijn collega's hebben last gehad van de grote ruimtes met meerderen mensen op een zaal om zich te concentreren. In mijn functie moet vertrouwelijk gesproken en getelefoneerd kunnen worden dan moet ik toch apart in een spreekkamer gaan zitten.

Voor sommige functies is het Nieuwe Werken niet volledig van toepassing. Van de administratie van de Juridische Diensten wordt verwacht dat zij ten alle tijden bij elkaar zitten, zodat zij goed bereikbaar zijn voor juristen. Daarnaast is het voor dezelfde afdeling vrijwel niet mogelijk om thuis of buitenshuis te gaan werken, omdat deze afdeling niet geheel digitaal kan functioneren i.v.m. te verwerken dossiers en het toesturen van fysieke stukken aan betreffende instanties. Om het Nieuwe Werken ook voor deze afdelingen mogelijk te maken is het misschien een idee om voor de taken die niet digitaal kunnen worden uitgevoerd, hier een vast team voor aan te stellen dat dagelijks/wekelijks rouleert. Zo krijgen werknemers meer keuzevrijheid bij het werken.

Ikzelf heb niet zoveel te maken met het nieuwe werken omdat ik een secretaressefunctie bekleed. Hebben een vaste werkplek.

Door in ieder geval een systeem te ontwerpen waar de medewerkers kunnen zien welke plekken beschikbaar zijn om te werken.

- Goede afspraken met directe collega's om bij te praten over de vakinhoud, te sparren en ervaringen met elkaar te delen.
- meer werkplekken creëren. | Sturen op gedrag / prestaties; Alternatieven voor informele contactmomenten creëren; faciliteiten / ruimte voor telefoongesprekken / overleg vergroten (i.p.v. in kantoortuin, wat verstorend werkt);

Er moet maatwerk worden geleverd. Alles moet digitaal maar de ondersteuning op het gebied van ict, telefonie en printers is erg slecht.

Is momenteel moeilijk in te schatten, omdat nog niet alles goed geregeld is (als gevolg van reorganisaties en verhuizingen). | vreemd genoeg zou je door het nieuwe werken meer persoonlijk contact met collega's kunnen hebben om direct zaken af te tikken maar de praktijk (mijn praktijk) wijst uit dat het mailverkeer alleen maar toeneemt. Dat is vaak weinig constructief. Niet alleen zijn zich ophopende mails slecht voor de concentratie, het is zeker niet zo dat er dan ook direct iets mee gedaan wordt. Gebruik het nieuwe werken dan ook meer om elkaar te zien en op dat moment zaken te doen en gebruik de mail niet voor ieder wissewasje.

Nog betere afstemming met ICT en middelen voor thuiswerken  
Beter mobiel telefoon  
meer parkeer faciliteiten, nu veel tijd kwijt iv reizen

Als het gebruikelijk zou zijn om 'kantoordagen' in te voeren, dagen waarop het team geheel aanwezig is (en dan bij voorkeur ook als groep bij elkaar zou kunnen zitten).

Met een werkplek bezettingstool zodat je kunt zien waar je collega's zijn.

Meer afgesloten vergaderruimtes. Nu wordt vooral in de open ruimte veel overleg gevoerd. Dit geeft overlast voor de aangrenzende werkplekken.

Het gebrek aan vergaderruimtes geeft nog wel eens het probleem veel te moeten reizen in het gebouw, of zelfs wel eens tussen locaties.

Het overzicht van de aanwezige collega's is ook verdwenen. Wie is er voor bepaalde vragen beschikbaar? Doordat alles via de mail gaat, verlies je hiermee het tempo / momentum in je werk.

En de zachte kant speelt ook mee: soms is een beetje betrokkenheid in je collega's wel prettig. Waarom is iemand bijv. lange tijd afwezig? Nu werk je veel meer in de anonimiteit. Bot gezegd: geen hond die zich om je bekommerd...

Vakliteratuur is veelal nog niet digitaal beschikbaar en er zijn nog maar enkele afspraken met uitgevers etc gemaakt om dit digitaal binnen het concern beschikbaar te maken. We hebben wel de middelen om het digitaal te lezen (ipad, smartphone etc) maar het aanbod is nog veel te slecht geregeld. Dus lezen we nog steeds de papieren variant, mits het abonnement niet al is opgezegd.

Niet op alle locaties is men bekend met het nieuwe werken. Veelal liggen bureaus bezaaid met van alles en nog wat waardoor het lijkt alsof het bureau bezet is. De afspraak clean desk wordt lang niet gehaald.

In een kantoortuin moet je niet luid telefoneren. Dat leidt af en is storend voor de mensen om je heen. Maar men kiest dan niet voor een concentratieplek maar blijft dan zitten.

Overleggen met een collega idem dito, dit doe je dus in een overlegruimte en niet in een kantoortuin. Mensen moeten meer worden gewezen op de manier van werken, ze blijven in hun oude patroon hangen van een vaste werkplek, eigen afdeling, eigen vergaderruimtes, eigen locker, etc.

Vergaderzalen die niet boekbaar zijn via Intranet / Planon, zijn in principe door iedereen te gebruiken als ze vrij zijn. En dus niet via een secretariaat weer apart te boeken, want dan help je het concept erachter om zeep en ontstaat er een tekort aan overlegruimtes voor anderen.

Niet alle applicaties werken op een standaard pc, soms zijn er dan zwaardere pc's voor nodig (grafisch etc) of zijn er dubbele schermen bij werkplekken neergezet. Dit zijn voorkeurswerkplekken. Dwz door iedereen te gebruiken mits iemand de applicatie of de pc wil gebruiken voor hun specifieke werk, dan moet de werkplek worden vrijgemaakt. Niet iedereen heeft daar begrip voor.

- Aandacht houden voor de medewerkers
- Managers / leidinggevendenden het goede voorbeeld laten geven met een eigen inbreng op de eigen afdeling.
- Opnieuw bekijken van de werkplekinrichtingen.

Om 9.00 's ochtends is het al bijna niet meer mogelijk om sowieso een werkplek te vinden, laat staan een redelijk rustige werkplek.

Daarnaast zijn de applicaties sterk verouderd en zijn Wifi en telefonisch netwerk echt van een erbarmelijke kwaliteit.

Ook is afstemming met teamleden ingewikkeld geworden, doordat teamleden overal en nergens zijn. Daarnaast te weinig vergaderruimtes.

Tenslotte zijn de wachttijden voor de liften veel te lang.

Weten waar een (rustige) werkplek is en weten waar je collega's die je even moet zien/spreken zitten. Een telefoon die ook binnen werkt en ene plek waar je ook kunt telefoneren.

Meer plekken waar je in alle stilte kunt werken en je je met je gesprekspartner kan afzonderen.

En doordat alle collega's verspreid zijn is overleggen lastig: een dag of dagdeel in de week per team op een vaste locatie.

Beschikbaarheid plekken: of alles is bezet of alles is leeg, er is geen middenweg, door de populaire RTV dagen

niet zo strikt vasthouden aan regels t.a.v. papierloos werken, weinig vergaderruimte en te weinig werkplekken

ik vind het onbegrijpelijk dat ontwerpers pas na herhaald aandringen schetstafels en mogelijkheden om tekeningen op te bergen hebben gekregen; daar heb ik als niet-ontwerper ook last van

verder snap ik niet dat een zeer gebruikers-onvriendelijk systeem als Corsa blijkbaar als "voldoende" wordt beoordeeld om binnen het Nieuwe werken te functioneren

Algemene acceptatie en vertrouwen in werken volgens afwijkend rooster en werkplek. Het is nu nog teveel voortbouwend op het oude patroon waardoor iedereen toch redelijk in dezelfde omgeving blijft werken. Het scheelt veel reistijd als je ook -zonder overleg- op een locatie in bijvoorbeeld je eigen woonplaats zou kunnen werken. Bijvoorbeeld bij een omliggende gemeentekantoor.

Probleem bij het vinden van een geschikte overlegruimte blijft een probleem.

Het maken van nog concretere output afspraken en maatwerkafspraken kan beter en vaker.

Geef werknemers de keus tussen HNW en traditioneel (dwz: eigen vaste tijden, werkplek/kamer/minder digitaal). Ik schat in dat de oudere werknemer meer hecht aan de traditionele manier van werken. Op termijn zal dan een geleidelijke overgang naar HNW plaatsvinden, zonder mensen in het HNW-keurslijf te dwingen.

leidinggevende dienen het Nieuwe Werken meer te omarmen. Meer vertrouwen uitstralen naar medewerkers dat het werk gedaan wordt. Minder controle, meer vertrouwen.

Iets meer werkplekken. Doordat er op sommige dagen minder werkplekken zijn gaan meer mensen op andere locaties werken. Je raakt het contact met je collega's een beetje kwijt. Voor de werksfeer is dat niet leuk. Het maakt overleg ook soms wat lastiger.

Meer spreekkamers. Het komt nu voor dat de spreekkamers vol zitten, terwijl je wel ergens rustig wilt kunnen zitten c.q. niet wil dat anderen kunnen meeluisteren. De advocaten zitten daarbij ook nog eens met de geheimhouding waar ze rekening mee moeten houden. Koffiehoekje is dan lastig.

Er moeten in ieder geval meer werkplekken komen in de Rotterdam. Er is heel veel ruimte die niet benut wordt, door bijv koffiehoekjes, terwijl je na 9 uur op drukke dagen geen werkplek meer kan krijgen. dat moet natuurlijk anders, werkplek gaat voor koffiedrinken.

Voor mij persoonlijk geldt het niet maar verruiming van de openingstijden van het kantoor De Rotterdam (bijv. één verdieping toegankelijk maken tot 20.00 uur) past meer bij het Nieuwe Werken

Wat is het nieuwe werken?

Werken is afhankelijk zijn van collega's. Je werkt als het ware in een klok en ieder radartje is in verbinding met elkaar. Door het nieuwe werken merk je dat vele afdelingen en collega's niet te bereiken zijn.

Dit zorgt voor een stagnatie in eigen werk. Bereikbaarheid vind ik een grote issue.

Communicatie is ook een heikelpunt, want mail, appen, het is allemaal platte tekst en een miscommunicatie is eerder regel dan uitzondering. Daarbij komend dat het ook niet goed is voor de collegialiteit, oftewel men heeft niets meer over voor elkander omdat men geen band met elkaar opbouwt.

Dit is in een werkomgeving van zeer groot belang.

Beter bewustzijn voor alle medewerkers dat persoonlijk contact moet blijven bestaan en dat emails vaker verwarrend dan verhelderend werken als er iets moet worden uitgelegd.

Betere afstemming om te komen werken op dagen dat de werkplekken relatief minder zwaar bezet zijn .

Dit betekent dat ouders misschien andere dagen moeten gaan inplannen om wel of niet te komen werken. Dit betekent ook dat overleggen die traditioneel op een bepaalde dag worden gehouden, op andere dagen gehouden kunnen worden.

Dit vergt echter goede lange termijn planning. B.v.: volgen seizoen gaan we het ...overleg niet meer op dinsdag maar op woensdag houden. Dat betekent dat diverse mensen hun 'thuiswerkdag' moeten gaan omzetten.

Dit levert uiteindelijk op dat er een betere verdeling over de werkweek komt van de beschikbare werkplekken.

Hier moet door leidinggevendenden bewust op worden gestuurd, want medewerkers zullen waarschijnlijk niet 'vanzelf' hun thuiswerkdag gaan omzetten.

wat meer complete werkplekken zou effectiviteit vergroten, evenals meer vergaderplekken (met statafels ?)

er zijn weinig tot geen borrels na het werk of contact na werk. medewerkers komen naar hun werk en omdat men altijd ergens anders zit is het contact tussen sommige collega's minder goed geworden.

Een ander punt bij het nieuwe werken in bijvoorbeeld de Rotterdam is dat men niet mag eten achter het bureau. er is weinig controle erop en collega's vinden het moeilijk om elkaar commentaar te geven. vooral als men de collega niet goed kent.

Meer afgesloten werkplekken

Overleggen op de werkplek aan banden leggen Het gebruik van radio's in open ruimtes verbieden

Bij mij is vooral het probleem dat ik mij in de open kantoortuin niet goed kan concentreren. Ik werk dan ook vaker thuis.

1. Aan iedereen een laptop geven met de mogelijkheid voor toegang tot werkmappen/bestanden.
2. Vergadruimten (stadsbreed) zijn nog te weinig, meer vergaderruimten in alle gemeentelijke gebouwen nodig.
3. Met het 'telefonisch vergaderen' zouden we veel reistijd besparen. Hier gaat het niet alleen om te faciliteren van telefonisch vergaderen maar eerder om de verandering van de werkcultuur. een nieuw traject voor het verandering van het werkcultuur t.b.v. het gebruik maken van de techniek is noodzakelijk.
4. Een deel van de ICT middelen/systemen verminderen de bureaucratie en werkdruk niet, in tegendeel veroorzaken veel ondeclarabele/onrendabele uren. De systemen Corsa en Prosa zijn typische voorbeelden daarvan. Deze zijn niet gebruiksvriendelijk. Of het systeem veranderen, gebruiksvriendelijk maken of meer administratieve (met deze systemen bekende) medewerkers in dienst nemen zodat de andere functionarissen door hen ondersteund kunnen worden.
5. Met het flexibel werken is de zelfsturing van de medewerkers toegenomen. Het is positief, maar de feedbackmomenten met de manager/het team of intervisiemogelijkheden zijn verdwijnen.

communicatie, sfeer, klimaat, drukte

heel veel vragen gingen over het nieuwe werk maar ik mag niet thuis werken dus ik heb weinig met het nieuwe werk te maken. | Meer met teamgenoten kunnen samenwerken door fysiek bij elkaar te kunnen zitten.

Meer stille werplekken (separate werkkamers).

Volledige vergoeding van goede ergonomische thuiswerk-situatie en faciliteiten.

Meer werplekken op de hoofdlocatie creëren dan momenteel beschikbaar zijn. Nu werken mensen noodgedwongen op andere locaties of thuis. Je ziet elkaar veel minder vaak, behalve dat dit invloed heeft op de effectiviteit van even iets overleggen heeft dit ook invloed op de betrokkenheid bij elkaar, daarmee invloed op de sfeer en uiteindelijk invloed op de bereidheid om net dat stapje extra te doen wanneer nodig.

Gewoon je werk doen.

betera it mogelijkheden, meer groepsworkplekken (projectateliers), ook kleine vergaderkamers die je kunt reserveren, optie watertaxi tussen twee werplekken, mogelijkheden videoconferenties vanuit huis |

Bij het nieuwe werken heb je geen vaste werkplek meer. Ik moet nu veel eerder naar kantoor omdat ik anders geen plek vind. Dit is echt waardeloos.

Ook zijn instellingen van computers per plek anders, waardoor je een kwartier bezig ben je instellingen goed te krijgen. Slecht slecht slecht.

Minder gebruik maken van e-mail, vaker persoonlijk langs gaan bij collega's.

Niet.

Mijn werkgever (de gemeente Rotterdam) zou de faciliteiten nog verder kunnen verbeteren. Het nieuwe werken is nu vooral gefaciliteerd door flexplekken en met verschillende werkplekken, door soepeler afspraken over werktijden en dergelijke. Maar van mijn werkgever heb ik een heel ouderwets telefoontje (geen smartphone) en een Ipad met alleen met Wifi en geen 3G of 4G. Het thuiswerken op het netwerk verloopt ook nog altijd moeizaam via tokens en dergelijke. De computers op kantoor draaien nog op Windows 2000 (en dat pas sinds kort) en met Office suite 2003. Op dat gebied valt nog veel te verbeteren.

Overigens hoor ik ook geluiden van afdelingen waar toch weer op fysieke aanwezigheid gestuurd gaat worden! Blijkbaar zijn de managers nog lang niet om.

teams meer op een en een dezelfde plek/vlek laten werken

alle mogelijke werkplekken uniform maken dwz dat je alle software die je nodig hebt (soms ook hardware, dubbele schermen bijvoorbeeld) ook echt op alle plekken beschikbaar hebt. daarnaast zijn studio's/ateliers met grote tafels nodig voor sessies van ontwerpers en tekonaars tekort aan vergaderruimtes opheffen

ipad kan nooit vervanging zijn van pc, daarvoor zijn de mogelijkheden van de ipad te beperkt. toegang voor bezoekers eenvoudiger maken, is nu zeer inefficiënt

betere faciliteiten die aansluiten bij mijn werkzaamheden.

echt flexibel werken. het nieuwe werken is naar mijn idee halfslachtig ingevoerd en daarom minder effectief dan de 'oude stijl'. | Flexibel werken is een goed iets. Maar er moet Wel voldoende Werkplekken Zijn. Niet een factor van 0,7 maar een factor van 1,2 zodat je bij de juiste collega's kan gaan zitten en op de juiste werkplek die je op dat moment nodig hebt.

bepaalde werkplekken toewijzen voor discipline als bedrijfsmaatschappelijk werk gezien de vertrouwelijke aard van telf.+mond. gesprekken.

Meer geschikte werkplekken (voor mij is dat een zgn. fat-client) Alle software via the cloud beschikbaar stellen

Meer werkplekken op de afdeling

Meer assistentie voor ICT-oplossingen/problematiek Meer gebruik van apps, waar werkplekken/zit wie/etc..

vergt meer overleg voor kleine vragen of kennisuitwisseling. Dit wordt weggenomen door elkaar 1 x per week 15 minuten te spreken. Maar om echt kennis te delen moet je meer overleg plannen. Of dat effectief is, is maar de vraag.

Wij zijn net een community op linked in gestart.