

‘Wat maakt het uit?’

Visueel verslag van het CfPB Jaarcongres 2024

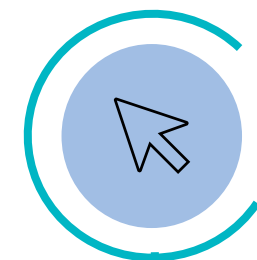


Conferentiehotel Kontakt der Kontinenten, Soesterberg, 25 juni 2024



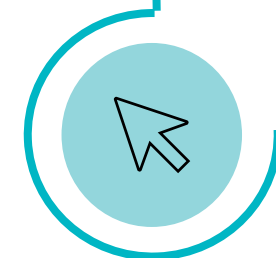
Inhoudsopgave

PLENAIR



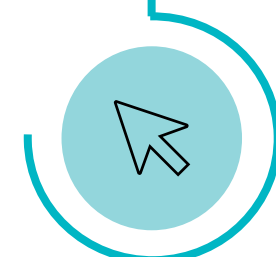
'Wat maakt het uit?'

Jacqueline Schlangen, directeur CFPB



'Gaan technologische innovaties het hybride werken versterken?'

TNO en Sjors Houtveen, CFPB



'Samen inrichten: het nieuwe (hybride) rijkskantoor?'

Maurits Voncken en Marien den Boer, Ministerie BZK



'Hoe ziet een sociaal kantoor eruit?'

Susanne Colenberg, gastonderzoeker TUDelft, en Mathilda du Preez, CFPB



'Druk op kantoor? De invloed van bezetting op de beleving van drukte'

Gijs Brouwers en Maaïke Niekel, CFPB

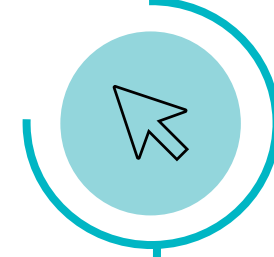
DEELSESSIES

PLENAIR



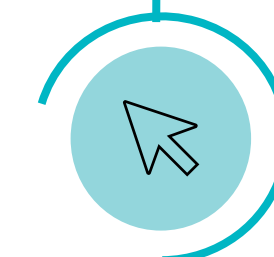
'Toolbox voor inclusiviteit bij hybride werken'

Hogeschool van Amsterdam en Bartele Hoekstra, CFPB



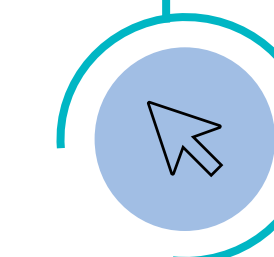
'Welke keuzes maken mensen voor de plek van werk?'

Dennis La Brijn en Bartele Hoekstra, CFPB



'The Workplace Game: in gesprek over hybride werken'

Katinka Ham en Maaïke Niekel, CFPB

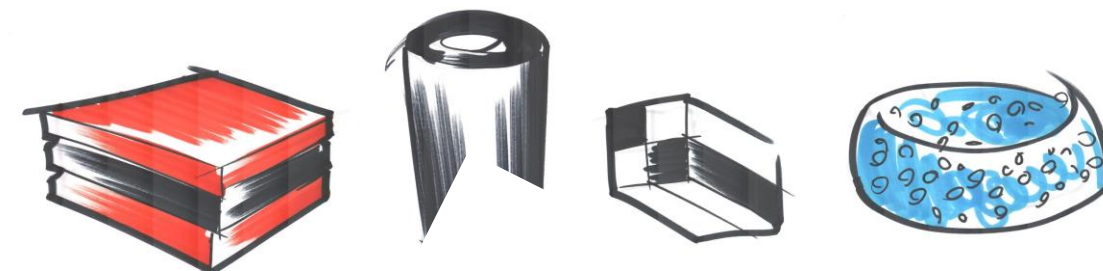


'De 7 elementen van verbinding voor goed hybride werk'

Isabel De Clercq

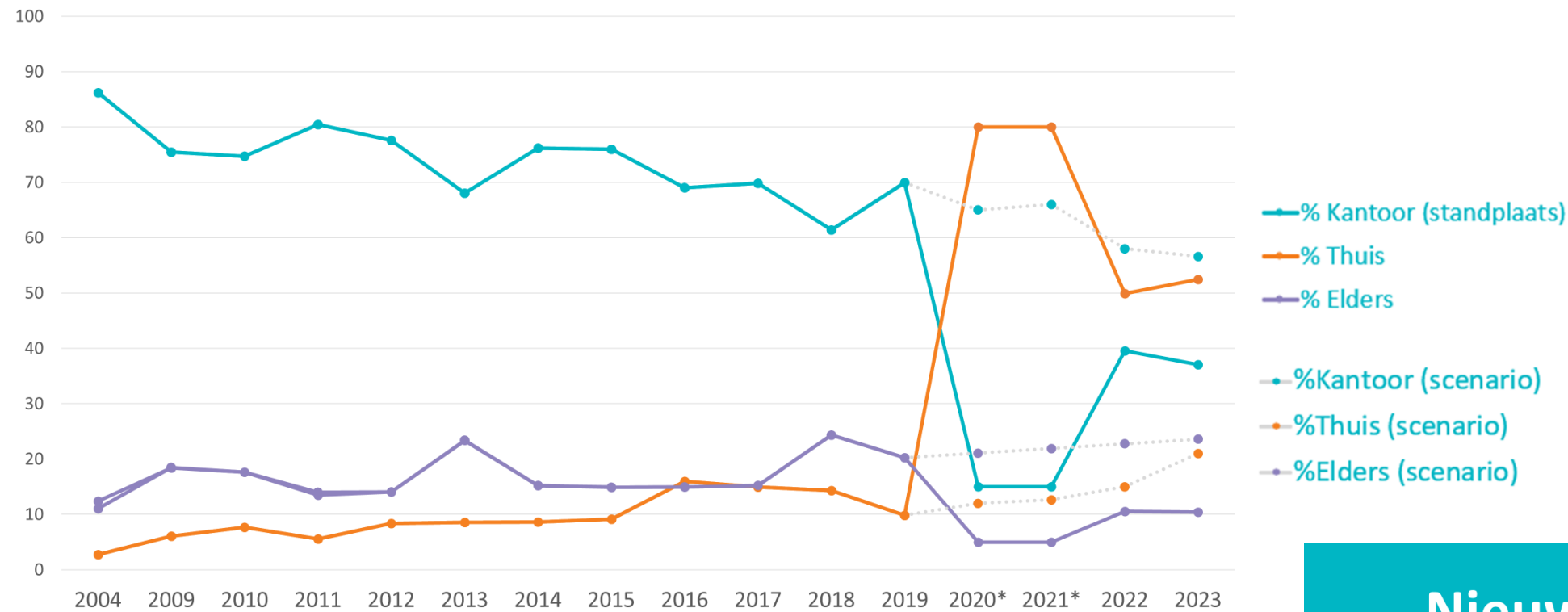
Wat maakt het uit?

Jacqueline Schlangen (CfPB)

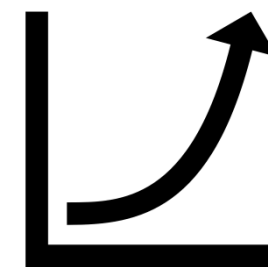




Jacqueline Schlangen, directeur CfPB, nam de zaal mee in een verhaal over de resultaten van vele onderzoeken naar hybride werken. Maakt het wat uit, op kantoor of thuis werken? ‘Jazeker!’, was het antwoord.

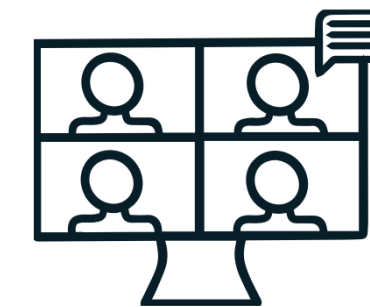


Nieuw in deze fase van hybride werken



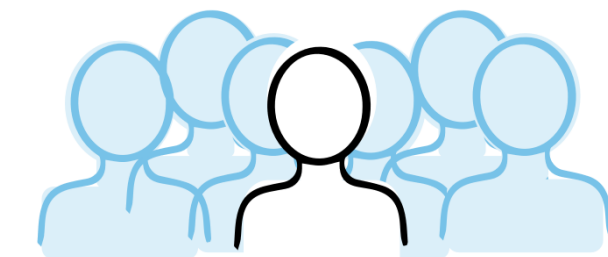
Plotselinge sprong in schaalgrootte

- » Zonder van tevoren uitgedacht bewust beleid
- » Zonder voldoende kennis en systemen



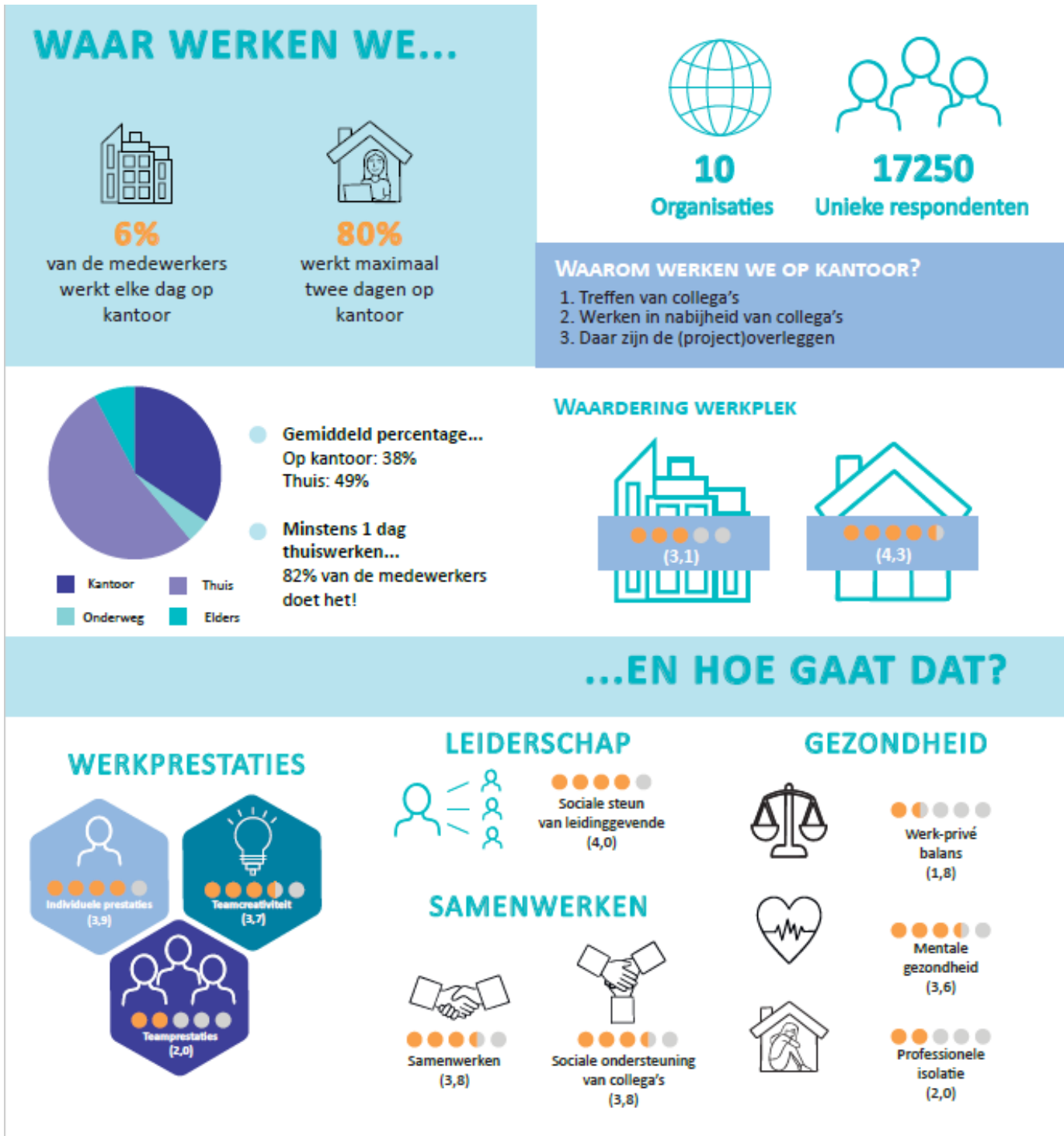
Gemengd digitaal werken

- » Ook op kantoor werkt men hybride



Individuele keuzes (lijken) leidend

- » Individuele keuzes hebben gevolgen voor het collectief



Het gaat goed met het individu!



Blinde vlek?



- › Inschatting thuiswerkers over eigen prestaties is hoog
- › Kennis- en kwaliteitsbewustzijn?
- › Bewustzijn van:
 - » gemiste kansen qua begeleiding
 - » mogelijkheden voor ontwikkeling en innovatie

Jongere mensen zijn kwetsbaarder

- › Meer behoefte aan leren van collega's
- › Kleiner kennisnetwerk
- › Minder persoonlijk leiderschap
- › Lagere mentale gezondheid
- › Hoger werk-privé conflict

“Mensen met meer jaren werkervaring werken effectiever op afstand.”

– Allen et al (2024)

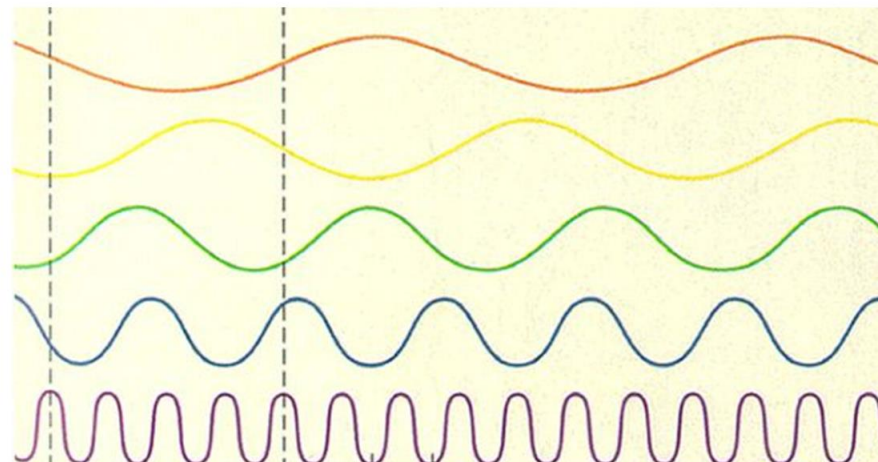


Wat is belangrijk(er) nu we hybride werken?

- › Aandacht voor kennisoverdracht, leren en ontwikkelen
 - » speciaal jongeren en merendeels thuiswerkers
- › Verbinding met de organisatie én onderling (→ Isabel de Clercq)
- › Leiderschap: persoonlijk leiderschap en leidinggeven op afstand

Op dezelfde golflengte zitten!

- › Organisatie moet heldere structuur en expliciete werkprocessen bieden
- › Organisatie en leidinggevendenden moeten teams ondersteunen
 - » Opgave
 - » Context
 - » Kwaliteit
 - » Kansen in hun werk
- › Nieuwe manieren van interactie voor
 - » Conflict oplossen
 - » Creatieve processen
 - » Diversiteit



Jacqueline Schlangen

“
Afspraken maken in het team!
”

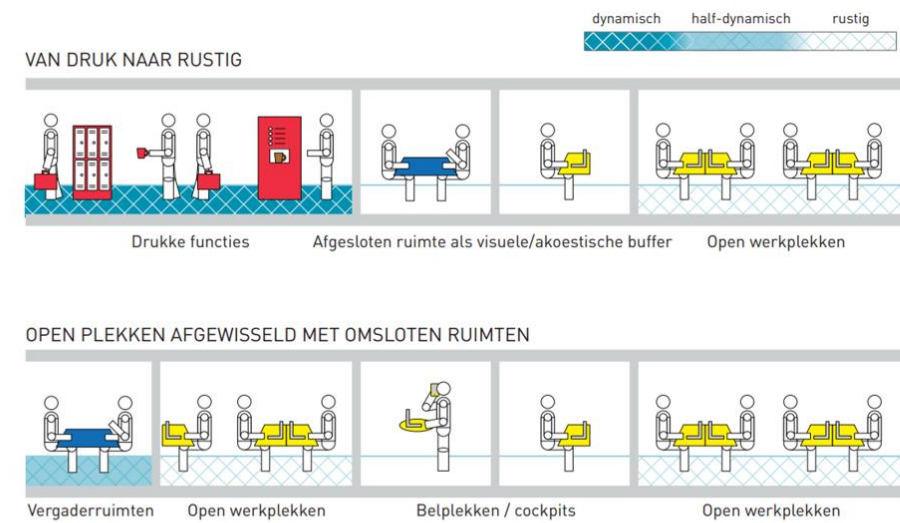
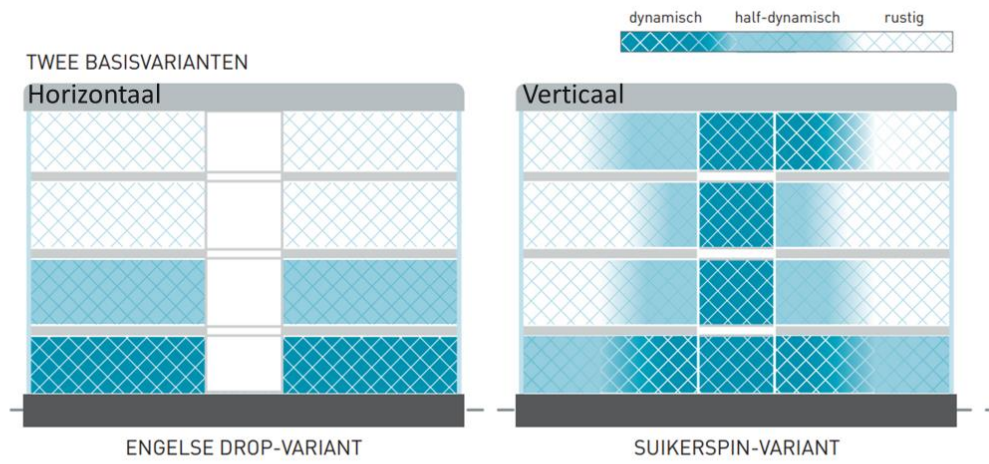


Ordering in gebouw van

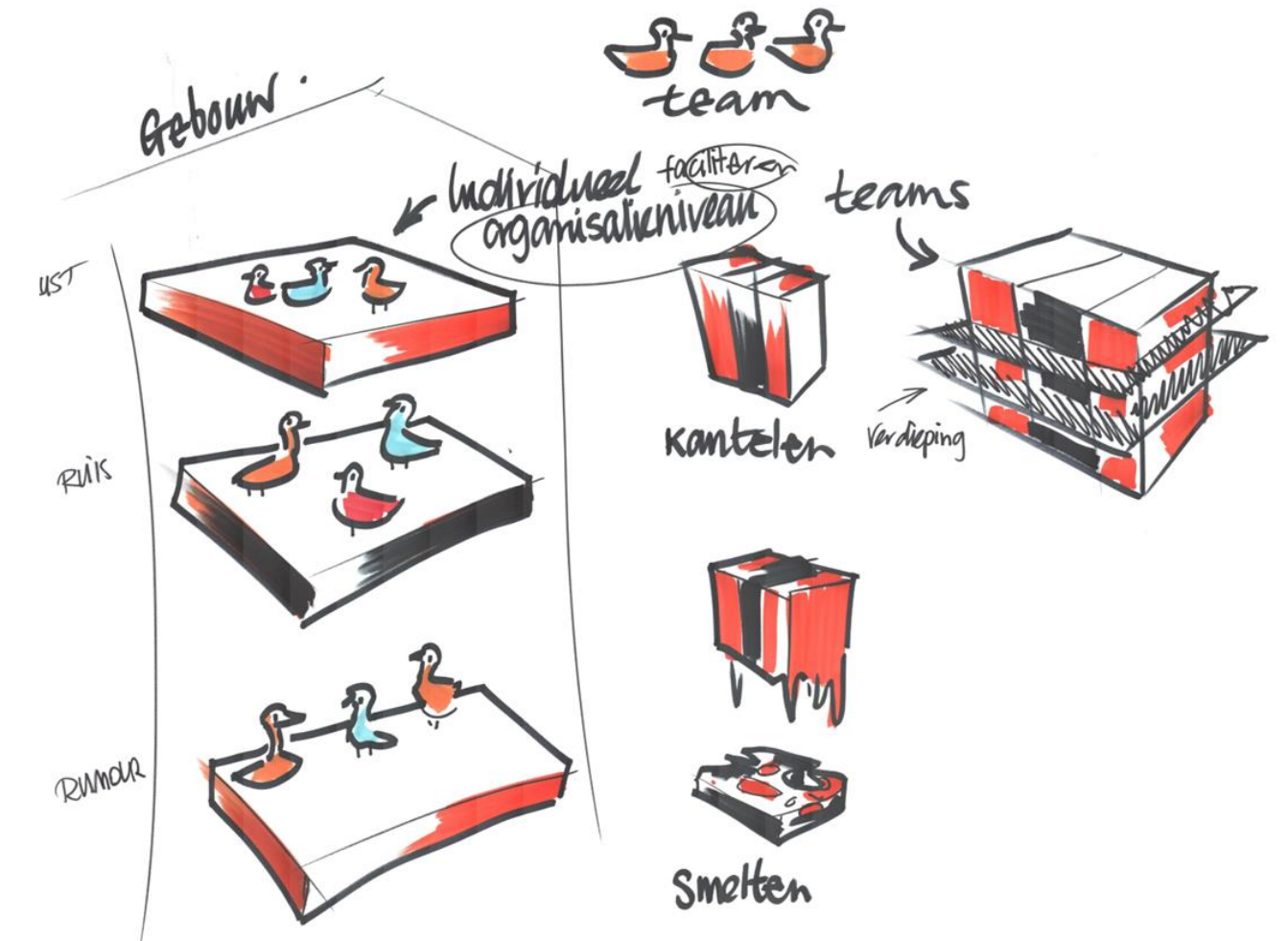
- › Publiekszone
- › Semipublieke zone
- › Werkzone
- › Geautoriseerde zone

Ordenen binnen de hoofdzones

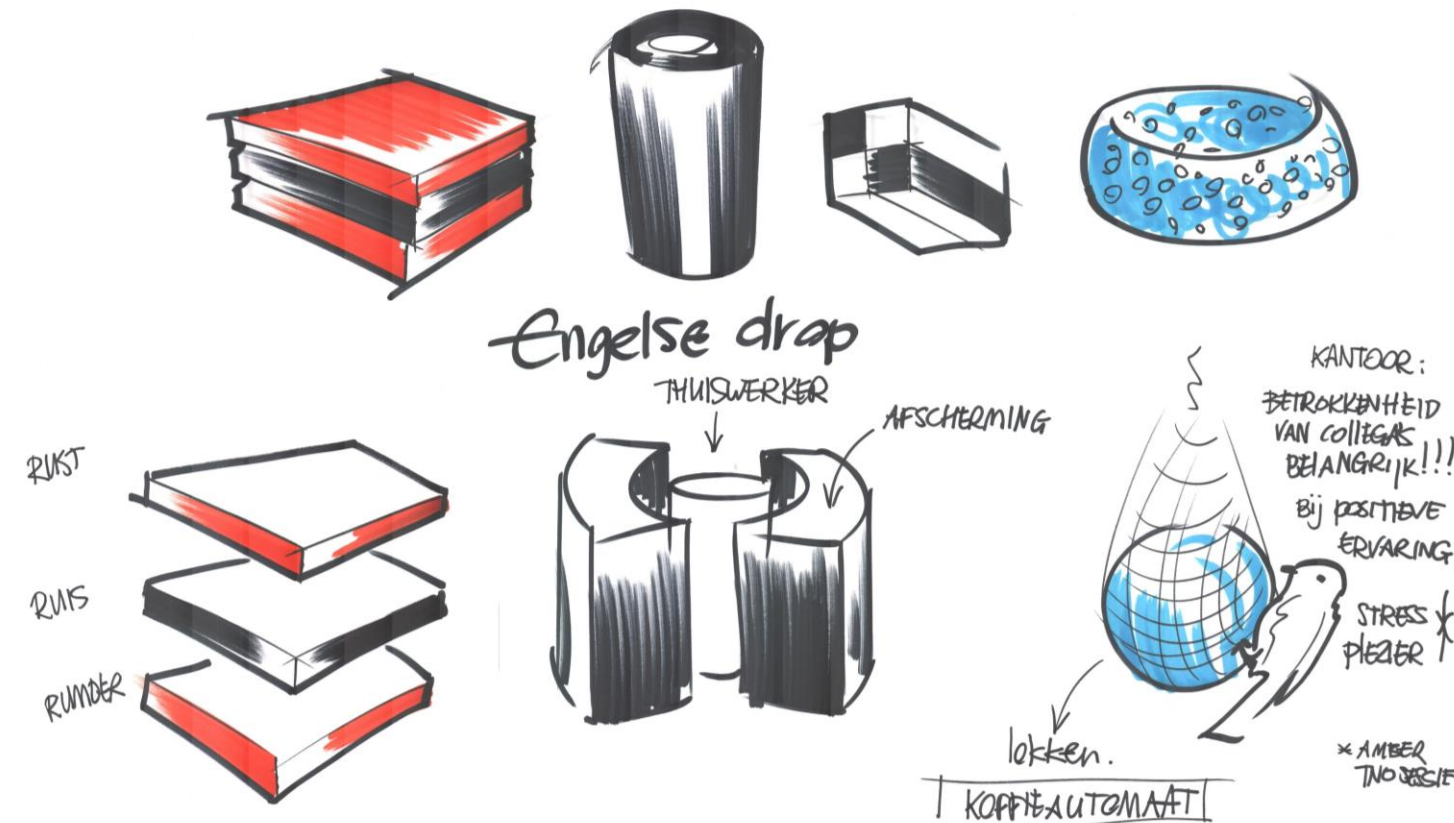
- › Rust versus dynamiek
- › Functieversterking
- › Samenwerkingsrelaties
- › Logistiek

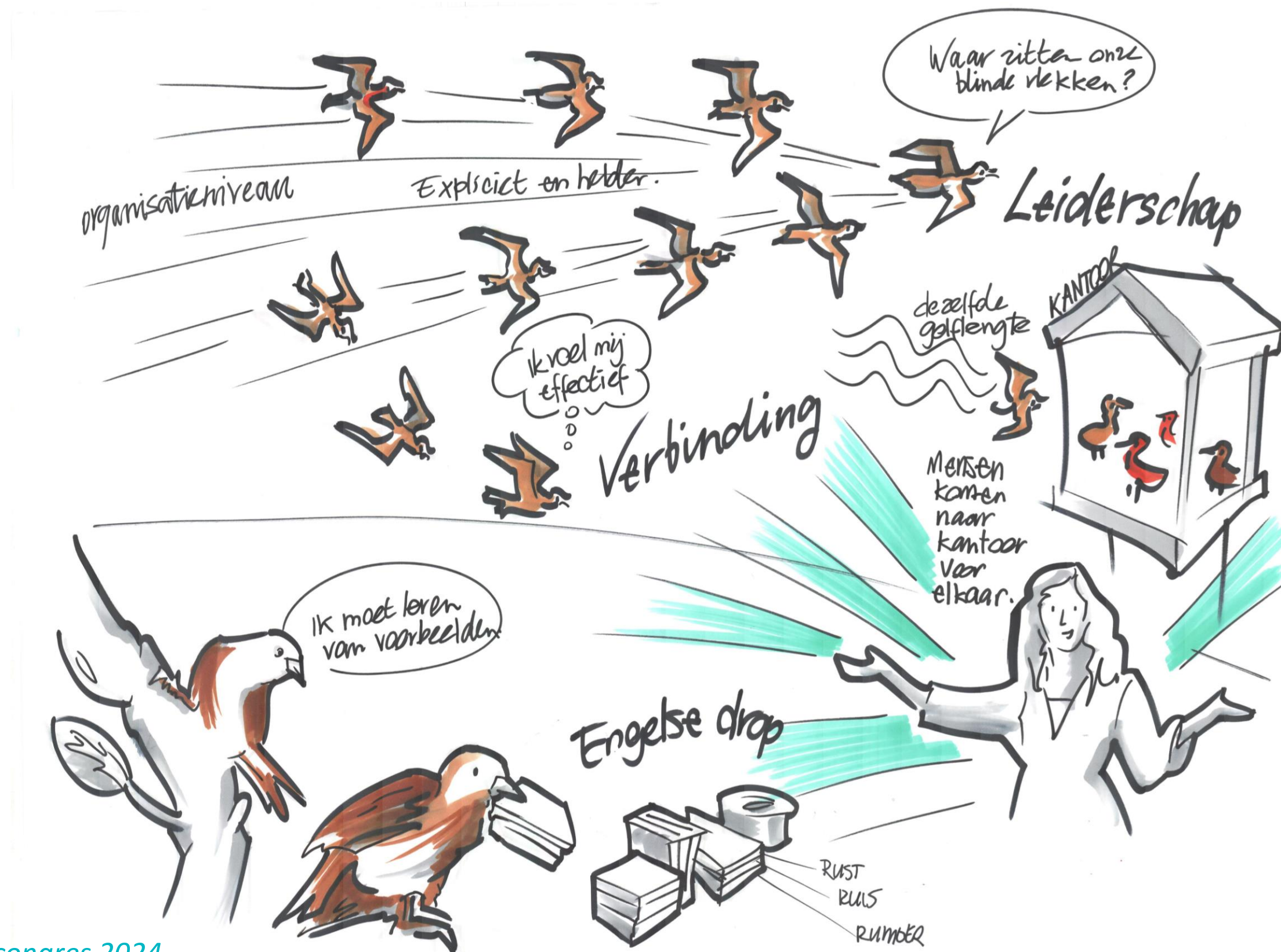


CENTER FOR



Werkplekwijzer - CfPB - Hofkamp en Van Meel





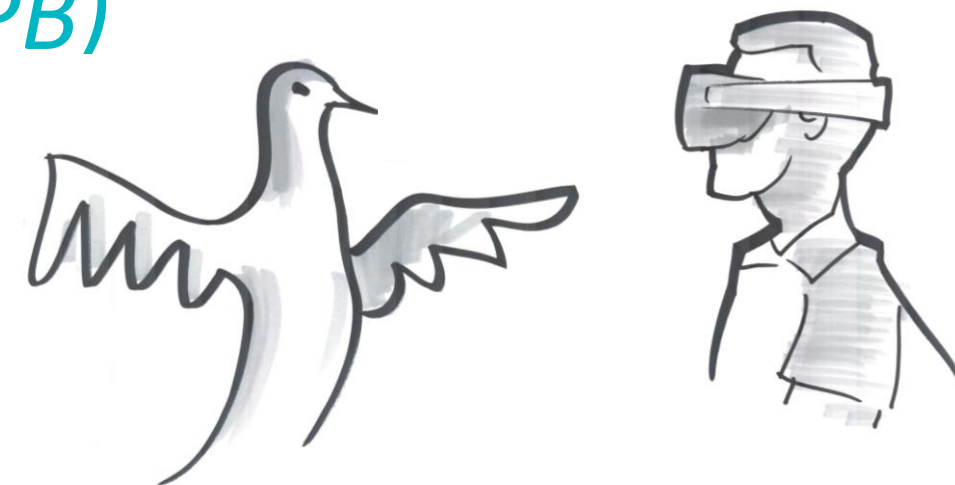
De kernboodschap

1. Voor het individu is hybride werken een zegen.
Voor team en organisatie zijn er uitdagingen.
2. Heldere en expliciete afspraken over waar, wanneer en hoe je werkt zijn cruciaal.
3. Naar kantoor komen we voor elkaar, dus de werkomgeving op kantoor moet het werken in de nabijheid van collega's ondersteunen.
4. We doen op kantoor alle soorten werkzaamheden door elkaar heen. De vraag is of de Engelse drop ordening (zones voor rust, ruis en rumoer) teamwerk goed faciliteert.

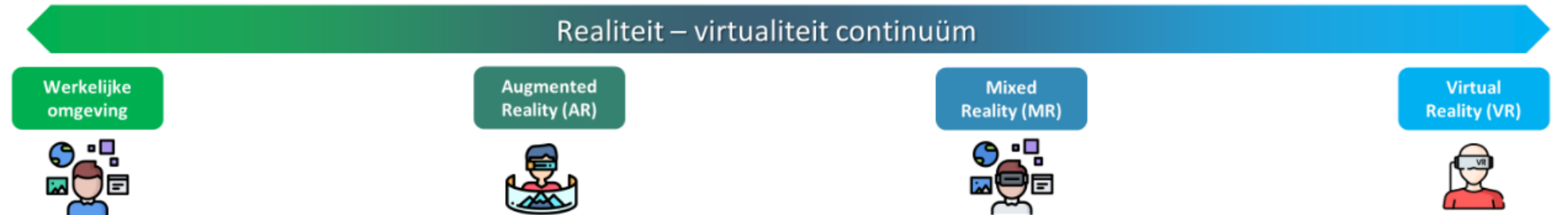


Gaan technologische innovaties het hybride werken versterken?

Niels Held, Amber Vernooij, Galit Rahim (TNO) & Sjors Houtveen (CfPB)



Extended reality



Gaam technologische innovaties het hybride werken versterken?
Niels / Amber / Rahim / Sjors



Bedraving.
"Ik voel me bekeken"

Het belang van non-verbale communicatie

Ik herken je aan je mimiek!

Jongeren positiever over VR dan ouderen
Ook meer game-ervaring

AVATAR



Niels Held en Amber Vernooij van TNO presenteerden hun onderzoek op het terrein van technologische innovaties voor virtueel overleggen zoals met "extended reality" technologie op de werkplek. Tijdens de workshop kregen deelnemers de kans om deze technologie zelf te ervaren.

Betrokkenheid verhogen

Sociale extended reality heeft de potentie om betrokkenheid tussen medewerkers te verhogen:

- › De non-verbale communicatie tussen deelnemers beter zichtbaar is dan bij videoconferencing
- › Verbeterde interactie mogelijk is, mede door spatial audio
- › Van beurt wisselen en onderbreken gaat gemakkelijker, waardoor de flow van de meeting doorgaans beter is dan 2D meetings.

Uit de onderzoeksresultaten van TNO blijkt dat dit wel afhankelijk is van de perceptie van avatars. Je kunt ook problemen ervaren met de communicatie, bijvoorbeeld door onrealistische waarnemingen van de realiteit.



‘Samen inrichten: het nieuwe (hybride) rijkskantoor?’

Marien den Boer & Maurits Voncken (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) & Anca Gosselink (CfPB)



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties



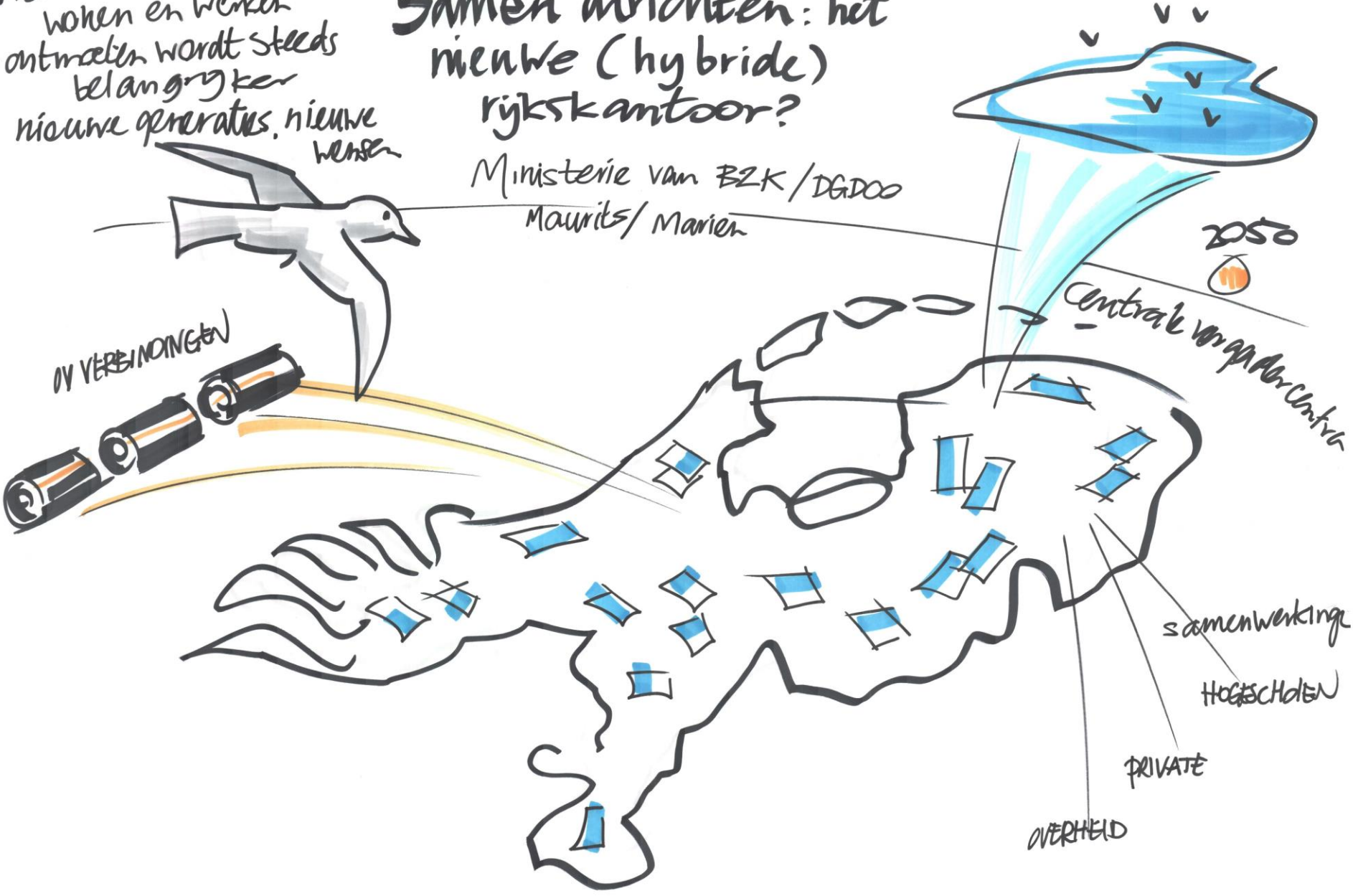
Rijkskantoor in 2050

Visie: • Je kunt overal
werken en werken
• ontmoeten wordt steeds
belangrijker
• nieuwe operaties, nieuwe
wensen

Samen inrichten: het
nieuwe (hybride)
rijkskantoor?

Ministerie van BZK/DGIDOO
Maurits/Marien

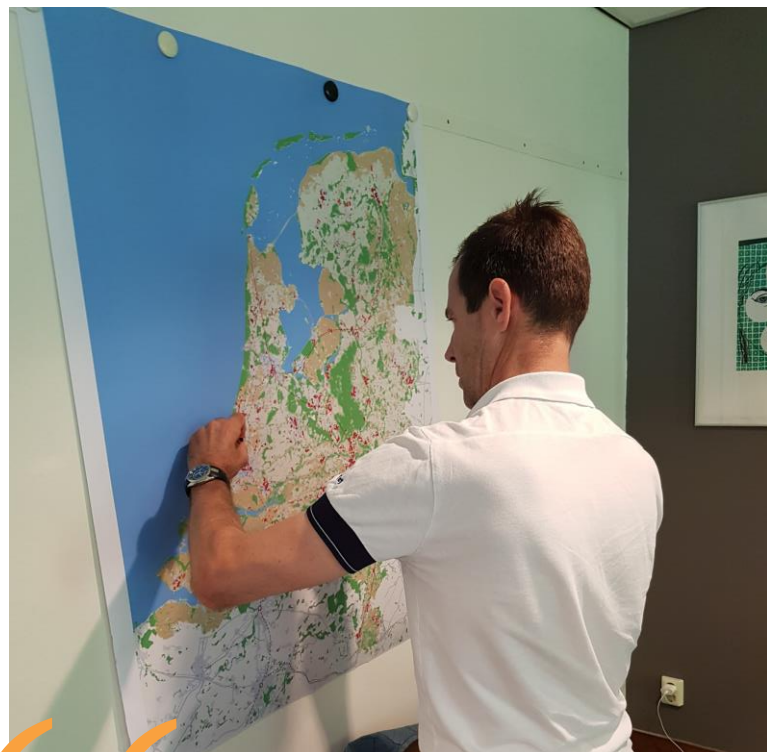
DE TIJDELIJKE BROEDKOLONIE



Hybride samen werken raakt steeds meer ingeburgerd en wordt op kantoor ook steeds beter ondersteund. Wat hebben we geleerd, wat is er veranderd en hoe passen we dat toe? Marien den Boer en Maurits Voncken deelden de geleerde lessen en aanpassingen in de fysieke werkplek Rijk (FWR). Vervolgens mochten de deelnemers aan de slag met de prikkelende vraag hoe het rijkskantoor er in 2050 uit zou moeten zien.

Toekomstbeelden

Deelsessie: FWR Rijkskantoor



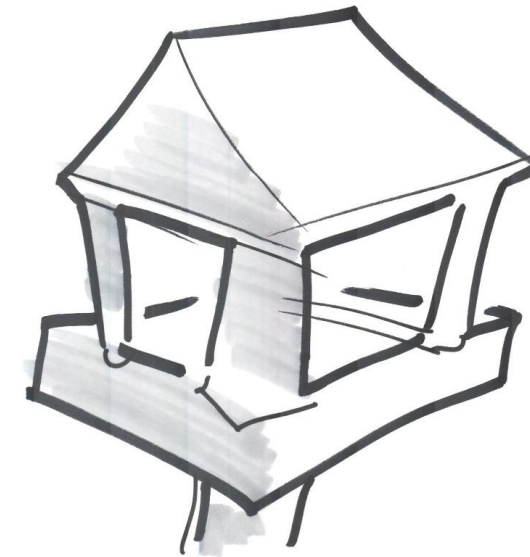
Ik zou graag sessies hebben met overnachtingen; twee dagen werken aan een project met overnachting werkt beter dan 10 gewone kantoordagen. Juist het sociale samenzijn in de avonduren kweekt het wederzijdse begrip dat nodig is om de neuzen bij complexe opdrachten dezelfde kant op te krijgen.



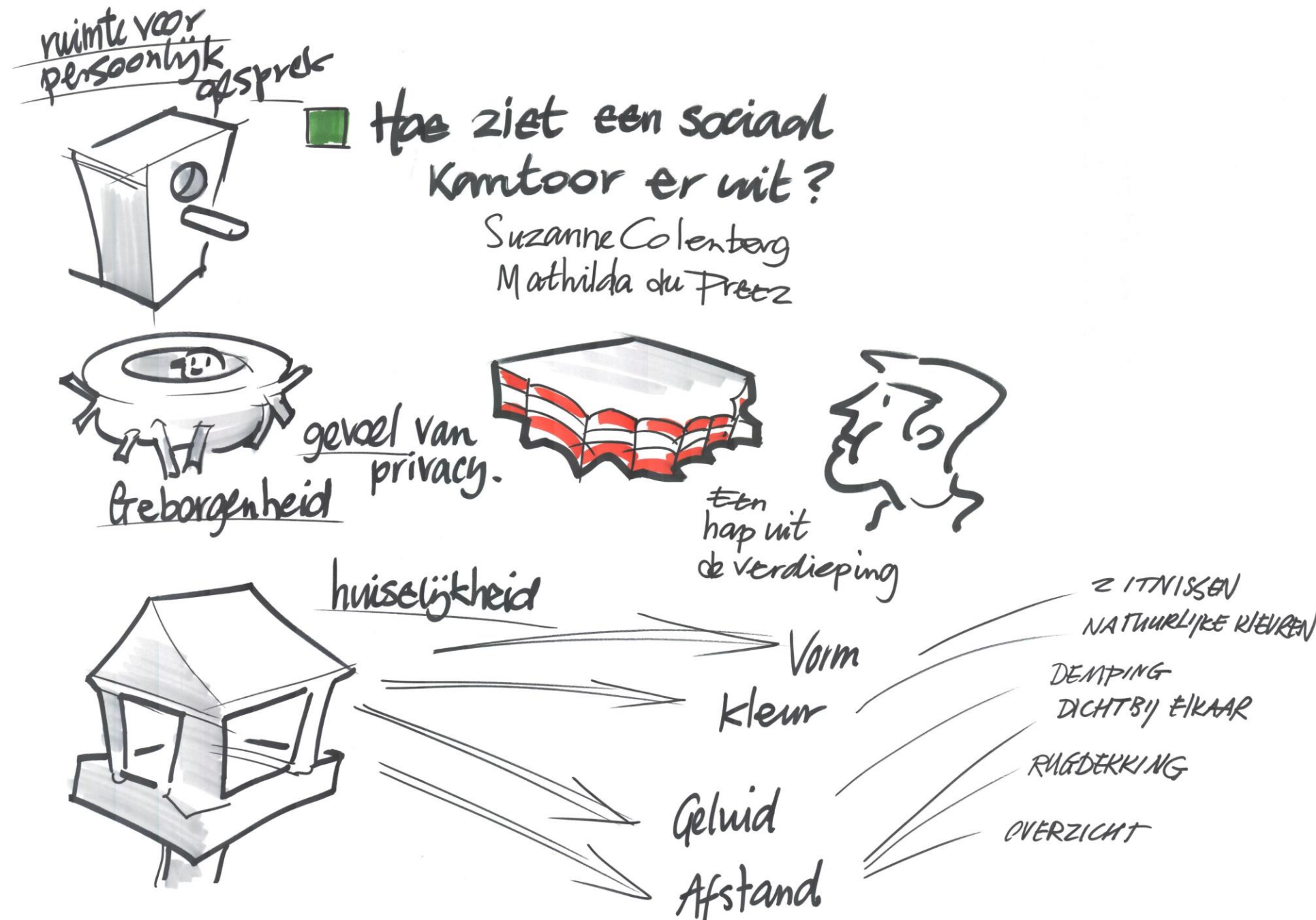
In 2025 heeft elke ambtenaar een passend kantoor dichtbij de woonplek, waar de ambtenaar ook woont.

‘Hoe ziet een sociaal kantoor eruit?’

*Susanne Colenberg (gastonderzoeker TUDelft)
& Mathilda du Preez (CfPB)*



Informele interactie stimuleren



Wat is een sociaal kantoor? Susanne Colenberg vertelde over de factoren die meespelen in de relatie tussen kantoorinrichting en sociaal gedrag en beleving. Hoe kunnen we ruimtes maken die informele interactie op kantoor stimuleren?



... faciliteert:

- › **Toevallige ontmoetingen:** elkaar tegenkomen in de wandelgang, oogcontact, groeten, een kort gesprekje
- › **Sociale activiteiten:** samen eten, drinken, een spelletje doen, sporten
- › **Samen werken:** samen aan een project zitten, werk bespreken, in elkaars gezelschap werktaken doen
- › **Persoonlijke gesprekken:** over privé zaken praten, roddelen, sociale steun bieden

Deelnemers kozen uit 24 verschillende ruimtes welke drie het beste aansloten op informele interactie:

- › persoonlijke gesprekken
- › samen eten, drinken of ontspannen
- › toevallige ontmoetingen
- › samen werken/ongepland overleg

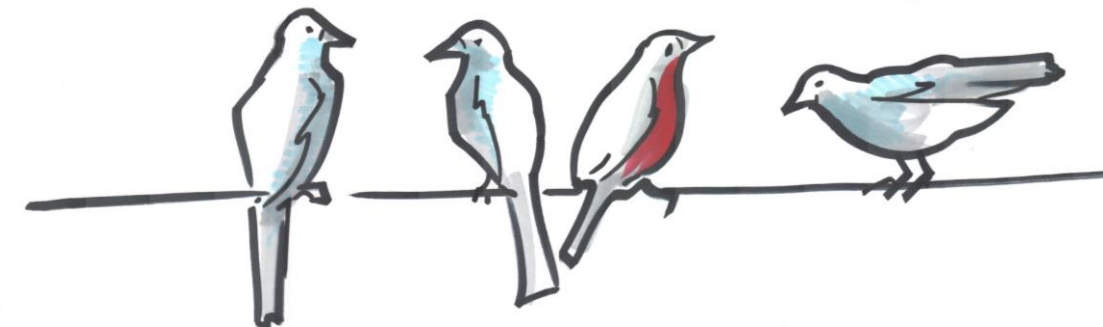
De deelnemers concludeerden dat privacy op verschillende manieren kan worden gecreëerd op de werkplek:

- › Donkere kleuren voelen meer intiem aan
- › Het gevoel gehoord te kunnen worden ontmoedigt informele discussies
- › Boekenkasten hebben ruimte om zich heen nodig om informele interactie mogelijk te maken.



‘Druk op kantoor? De invloed van bezetting op de beleving van drukte’

Gijs Brouwers en Maaïke Niekel (CfPB)

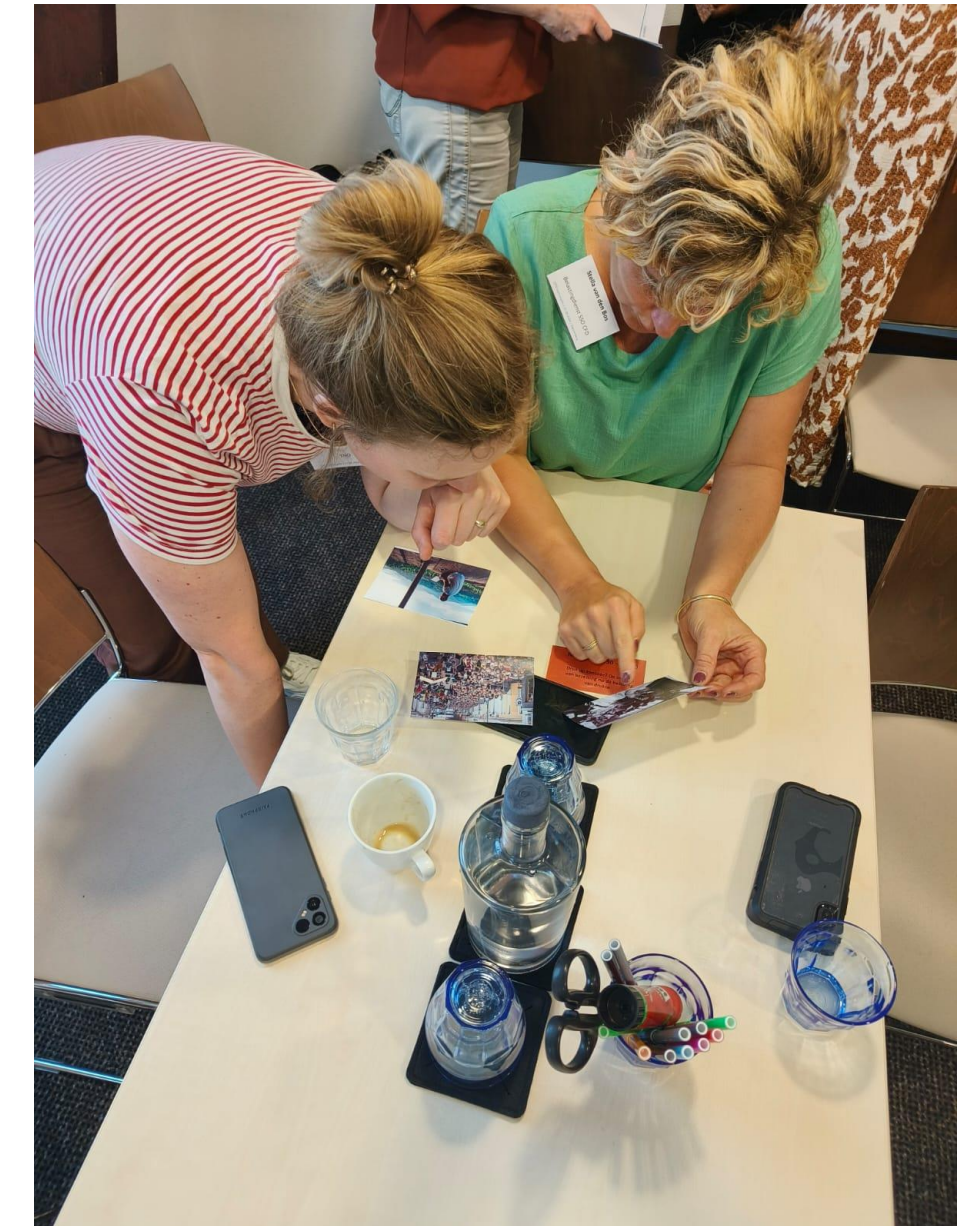


Vier gevoelens van drukte

Deelsessie: Drukke op kantoor

‘Vandaag is het druk op kantoor’.

Objectief gezien zijn er vaak voldoende werkplekken. Hoe kan het dan toch dat mensen drukte ervaren? Gijs Brouwers en Maaïke Niekel hebben de invloed van bezetting op de beleving van drukte onderzocht. Hoe kan de beleving zo verschillen van de objectieve werkelijkheid? In de werksessie is voor elk van de vier gevoelens van drukte een collage gemaakt.



7 inzichten die de ervaring van drukte beïnvloeden

Deelsessie: Drukke op kantoor

1. Werkplekbezetting
2. Niet kunnen zitten op de plek van voorkeur
3. Openheid en diversiteit van de werkomgeving
4. Geluidsoverlast
5. In-group en out-group effecten
6. Doelen & verwachtingen
7. Prikkelgevoeligheid van mensen



Collages van gevoelens - druk

“ “ **Onaangenaam**
 Moeten wachten en rijen met mensen zorgen voor een onaangenaam gevoel. ” ”



“ “ **Aangenaam**
 De hoeveelheid mensen is in lijn met de verwachtingen. ” ”



Collages van gevoelens - rustig

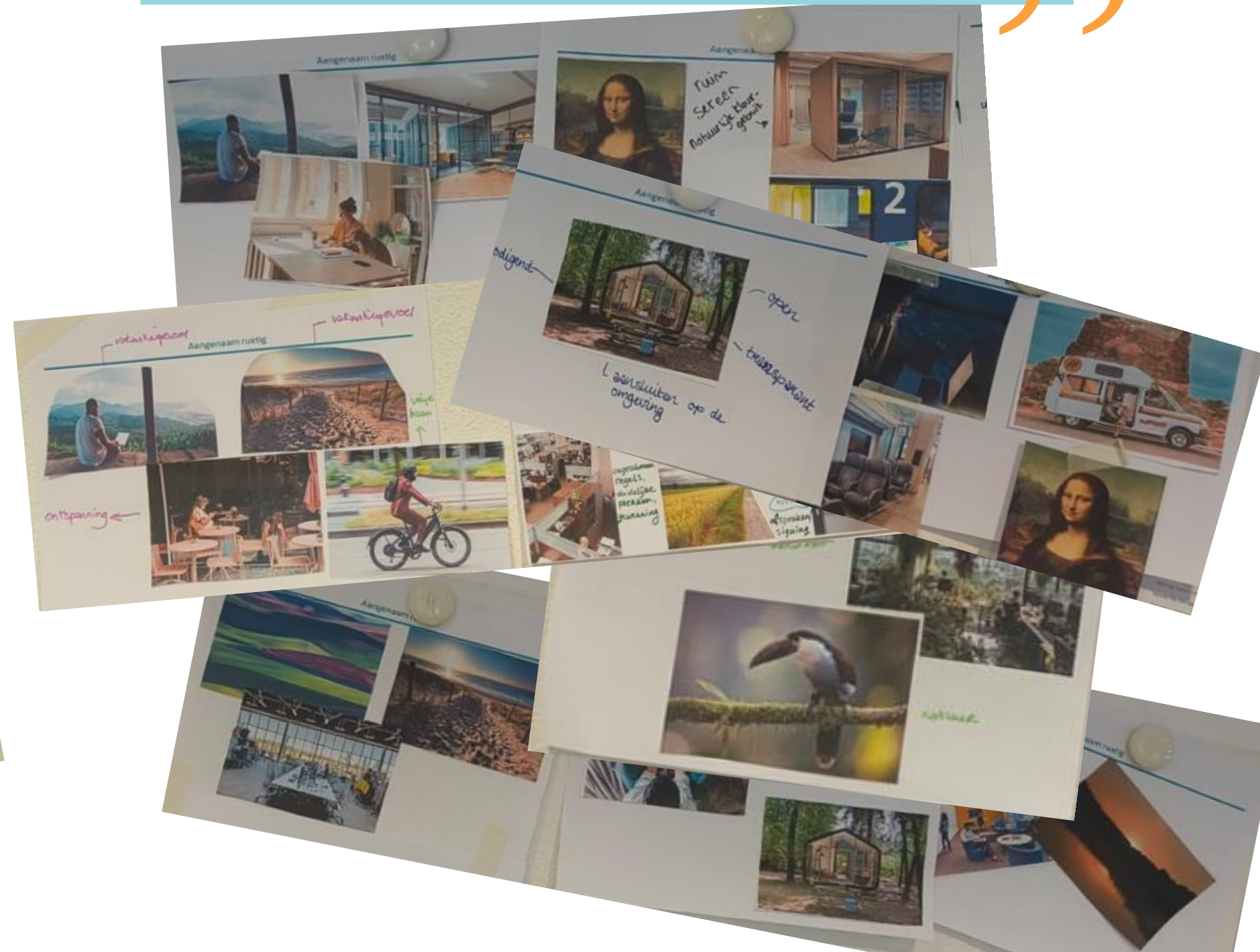
Deelsessie: Drukke op kantoor

Onaangenaam

Veel lege kantoren, samen met rode kleurtinten.

Aangenaam

Veel groen en natuurelementen.



The Workplace Game: in gesprek over hybride werken

Katinka Ham – Meisner & Maaïke Niekel (CfPB)



In gesprek over hybride werken

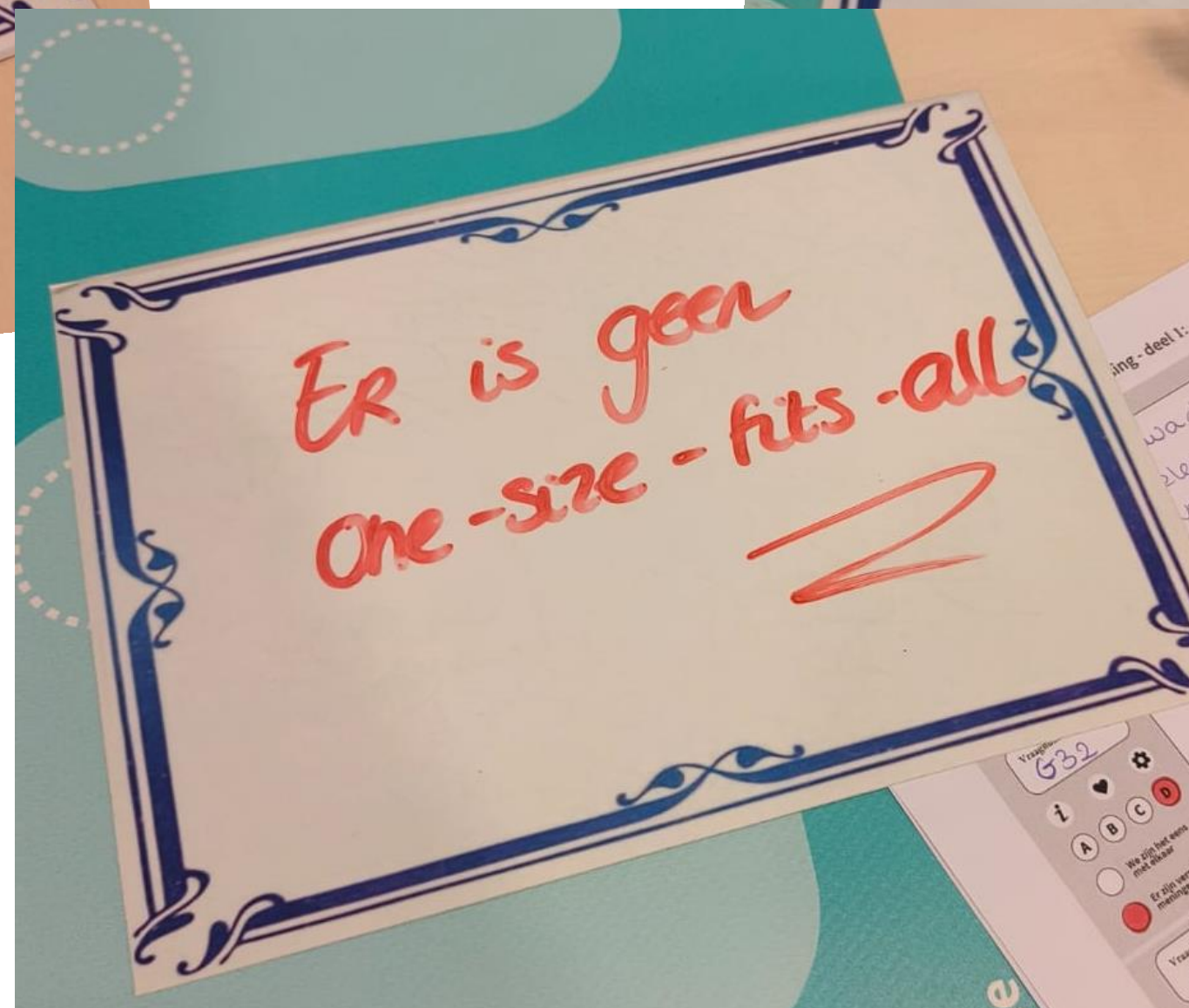
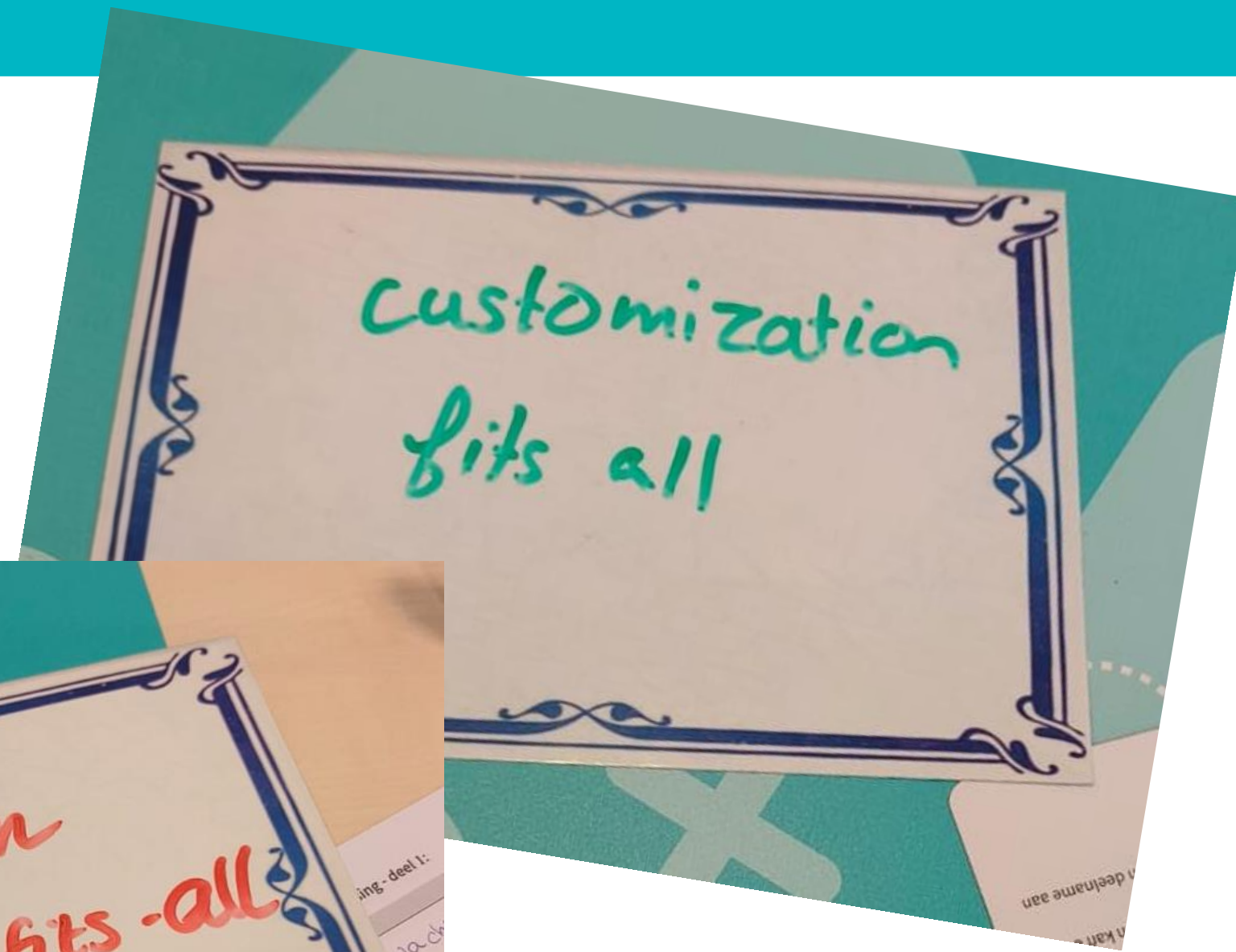


De door het CfPB ontwikkelde The Workplace Game biedt organisaties de mogelijkheid om serieus in gesprek te gaan over hybride samenwerken en het gebruik van de fysieke werkomgeving. In deze sessie toonde Katinka Ham hoe deze tool als methode ingezet kan worden om het gesprek over de werkomgeving te faciliteren.

In de gesprekken kwam naar voren dat per organisatie, team en individu de afspraken voor de werkomgeving flink kunnen variëren. Aan het eind werden drie tegelwijsheden geformuleerd die de gesprekken samenvatten.

Tegelwijsheden

Deelsessie: The Workplace Game



Welke keuzes maken mensen voor de plek van werken?

Dennis La Brijn & Bartele Hoekstra (CfPB)

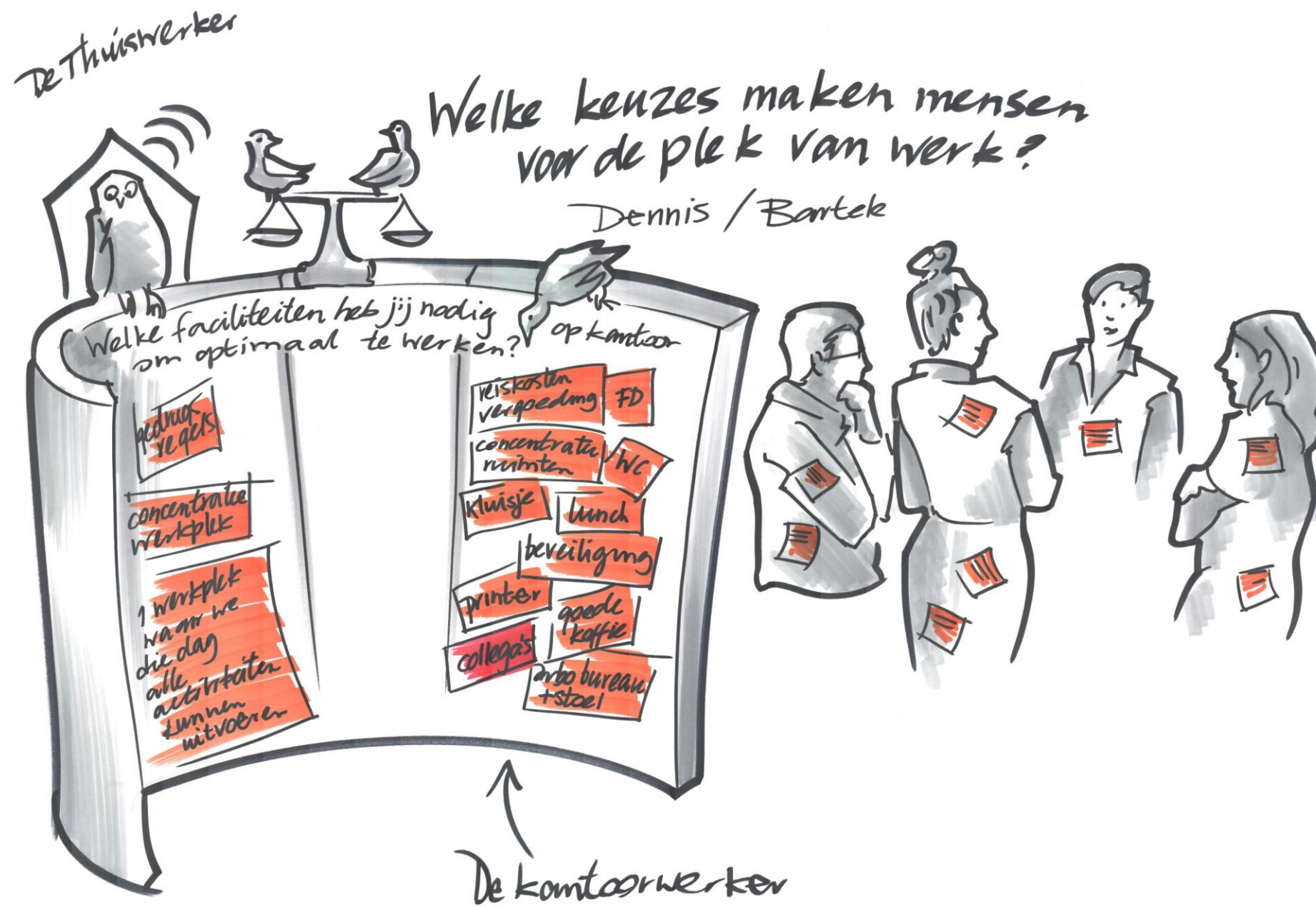


CENTER FOR
PEOPLE AND
BUILDINGS



Impact vanuit locatiegebruiksprofielen

Deelsessie: Locatiegebruiksprofielen



Ondanks de populariteit van hybride werken in het populaire en academische discours, blijft het onduidelijk wie er vanuit huis, het kantoor of andere locaties werken.

Tijdens deze sessie boden Dennis en Bartele inzichten in de beslissingspatronen van kenniswerkers in de context van hybride werken.

In een workshop kregen deelnemers de kans om de impact vanuit de verschillende locatiegebruiksprofielen op de fysieke, sociale en digitale werkomgeving in kaart te brengen.

Drie vragen centraal

Deelsessie: Locatiegebruiksprofielen



In de werksessie werd duidelijk dat mensen verschillende keuzes maken en dat er waarschijnlijk een verhaal achter de keuze zit. Drie centrale vragen:

- › Wat is de ideale fysieke werkomgeving die iedereen optimaal faciliteert?
- › Wat is de ideale fysieke werkomgeving om optimaal met collega's (samen) te werken?
- › Wat is de ideale fysieke werkomgeving om digitaal (samen) te werken?

Inzichten uit de werksessie

Fysieke werkomgeving

- Basis op orde
- Verschillende typen werkplekken die aansluiten bij activiteiten
- Goede faciliteiten

Met collega's samen werken

- Begrip hebben voor elkaars situatie
- Heb vertrouwen in elkaar
- Maak goede afspraken

Digitaal (samen) werken

- Digitale hygiëne
- Eenduidige software
- Goede connectiviteit
- Voldoende faciliteiten voor video-overleg

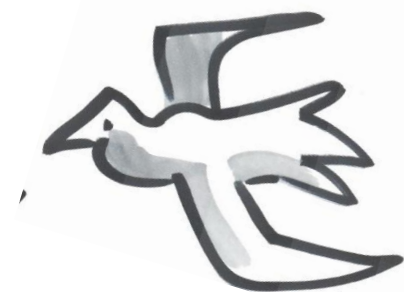




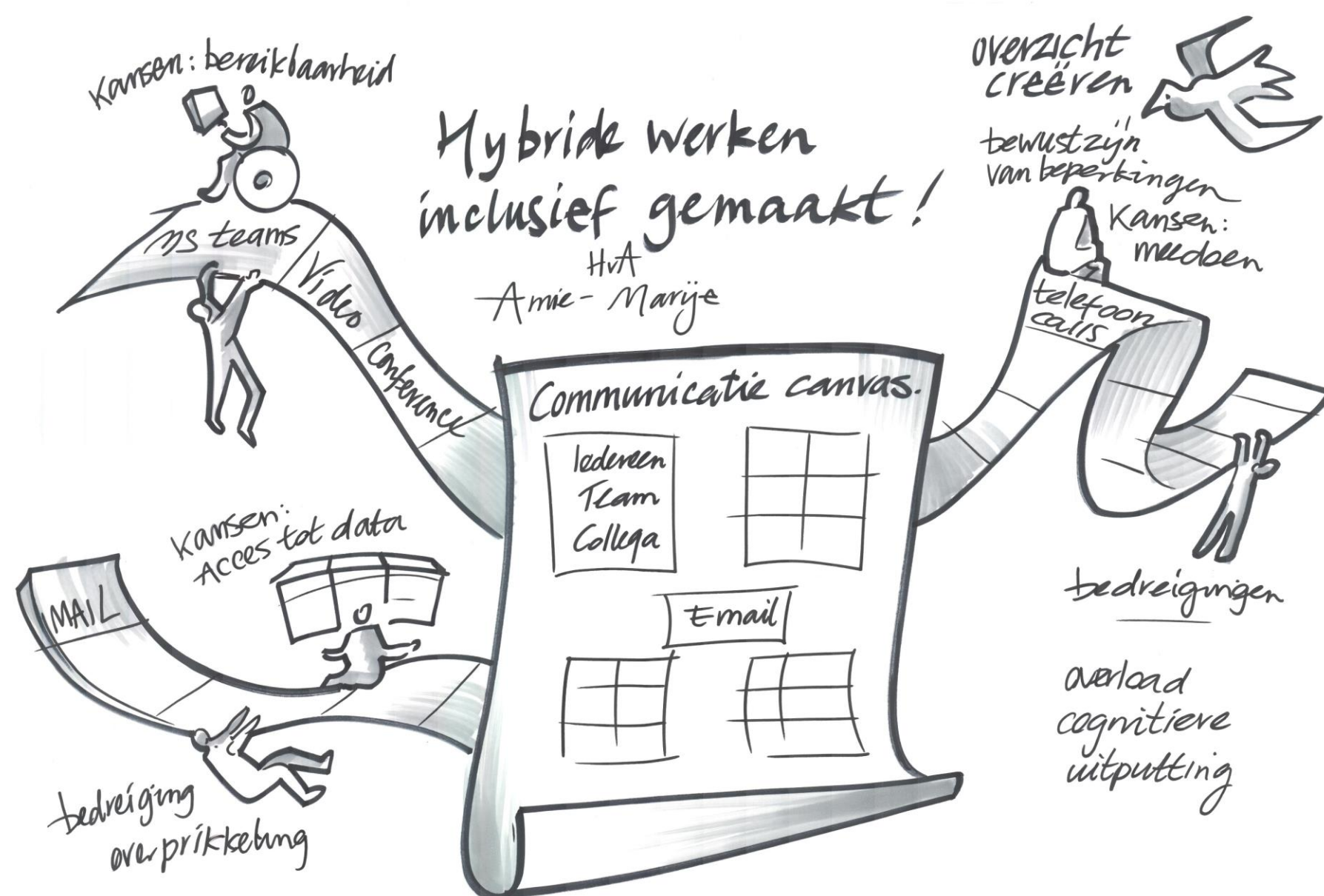
- › Om gesprek te kunnen voeren
 - » Profielen kun je zien als persona's en helpen om het gesprek te voeren binnen de organisatie en binnen een team.
- › Faciliteiten op kantoor
 - » Hebben mensen binnen de verschillende profielen verschillende behoeftes t.a.v. kantoor?
 - » Waarom mensen weer persé naar kantoor trekken? Het gaat om het werk.
 - » Zijn FM'ers niet te sterk gericht op faciliteiten?
- › Ethische vragen
 - » Heb respect voor het individu. Wals er niet over heen.
 - » Wie willen we als organisatie zijn en wat willen we uitdragen?

‘Toolbox voor inclusiviteit bij hybride werken’

Amie van Woudenberg, Marije Dekker (Hogeschool van Amsterdam) en Bartele Hoekstra (CfPB)



Hybride werken en een functiebeperking



Hybride werken is zeer gunstig voor medewerkers met een functiebeperking, maar deze mensen worden vaak vergeten in de transitie naar hybride werken.

Amie van Woudenberg en Marije Dekker, onderzoekers van The WorkLab van de Hogeschool van Amsterdam, gaven inzicht en handvaten voor teams om inclusief hybride te kunnen werken. Aan de hand van onderzoeksresultaten en ervaringsverhalen gingen ze in op behoeften van medewerkers met functiebeperkingen.

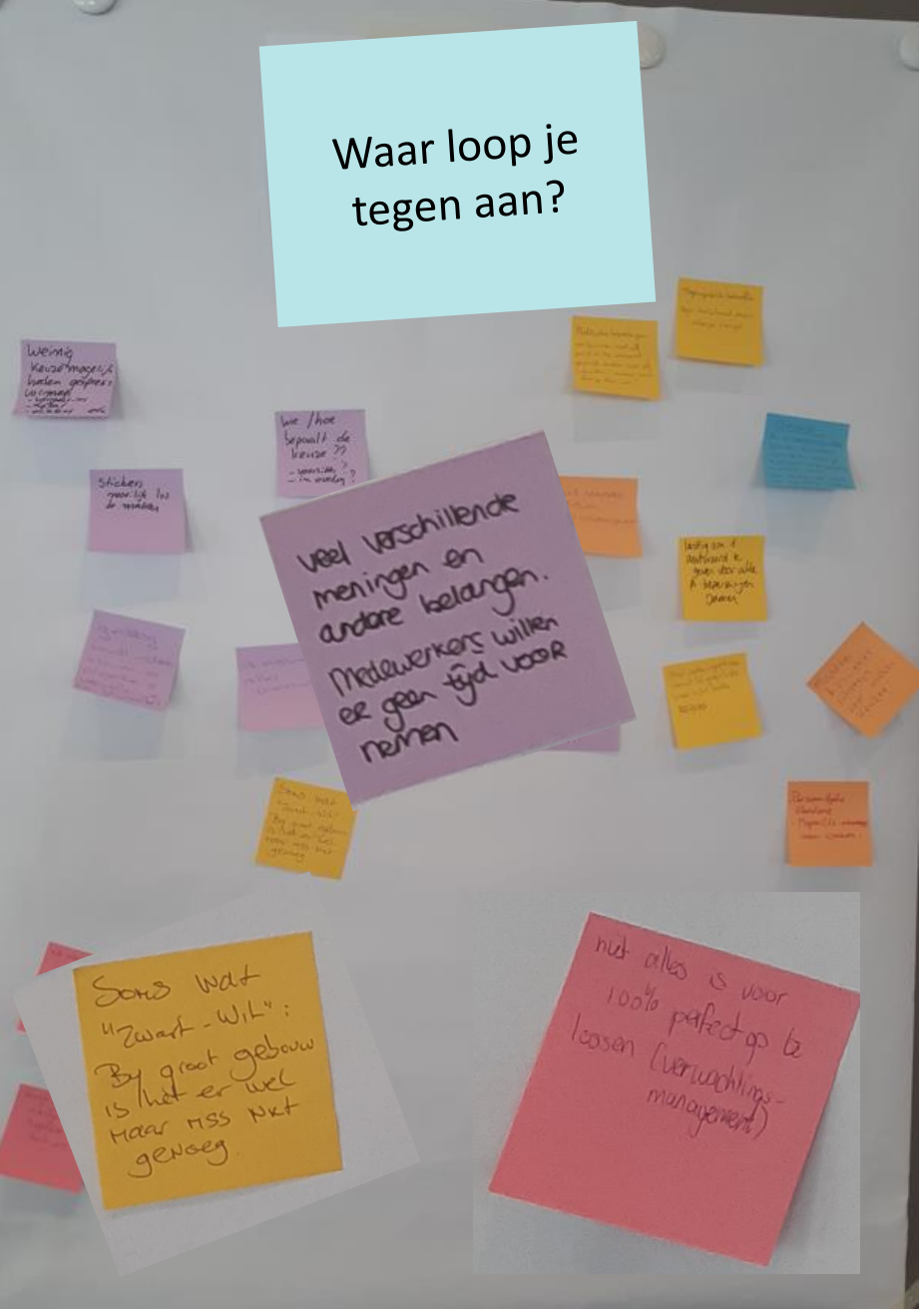
Deelnemers gingen aan de slag met de toolkit voor inclusief hybride werken.

Inclusief knippen en plakken

Deelsessie: Inclusiviteit



Sterke punten en toepassing van de tool



De tools zijn heel praktisch en dragen bij aan bewustwording en het maken van bewuste keuzes. Vraag is wel hoe om te gaan met tegengestelde belangen. Draagvlak binnen de organisatie is van groot belang voor het inzetten van de tools.

‘De 7 elementen van verbinding voor goed hybride werk’

Isabel de Clercq



Meer focus en trager communiceren

Isabel de Clercq



Isabel de Clercq sloot het congres af met haar inspirerende zienswijze op duurzaam werk. Zij presenteerde de 'zeven elementen van verbinding'.

1. Expliciteer waarden
2. Expliciteer doelstellingen
3. Expliciteer hoe mensen communiceren
4. Communiceer trager
5. Bouw bewust aan vertrouwen
6. Zet bewust kennisdeling op
7. AI

Trager communiceren en meer focus

Isabel de Clercq

Isabel legt de nadruk op het trager communiceren en meer focus tijd inbouwen voor kenniswerkers. We laten ons tegenwoordig snel afleiden door alle prikkels, waardoor tijd om gefocust te werken steeds schaarser wordt.



Volg ons op LinkedIn en blijf op de hoogte van ons kennis- en onderzoekswerk.



Tot slot

Samen hebben we er een leuke, actieve, inspirerende dag van gemaakt!

De sprekers met hun inspirerende en informatieve presentaties. Jullie expertise en bereidheid om kennis te delen hebben dit evenement tot een waardevolle ervaring gemaakt voor alle aanwezigen.

De actieve deelname, vragen en discussies van de deelnemers hebben gezorgd voor een dynamische en vruchtbare uitwisseling van ideeën. Zonder jullie betrokkenheid zou dit congres niet hetzelfde zijn geweest.

We kijken uit naar het volgende congres op **woensdag 27 augustus 2025**. Samen kunnen we blijven leren, groeien en innoveren.

Hartelijke dank aan iedereen en tot de volgende keer!

Het CfPB-team