

De toegevoegde waarde van pilots in de werkomgeving



Visueel verslag van de Werk in Transitie
Kenniskring van 27 september 2024





Programma Kenniskring

9:30 - 9:40	Het programma Werk in Transitie	Anca Gosselink
9:40 - 10:00	Pilots in de praktijk	Dennis La Brijn
10:00 - 10:15	Leren van pilots	Bartele Hoekstra
10:15 - 10:45	Pilots bij de TU Delft	Bart Valks (TU Delft)
10:45 - 11:15	Pauze	
11:15 - 12:30	Workshop: Dilemma's bij hybride werken	
12:30 – 13:15	Netwerklunch	



Sprekers kenniskring



Dennis La Brijn
Onderzoeker CfPB
[Linkedin](#)



Bartele Hoekstra
Onderzoeker CfPB
[Linkedin](#)



Bart Valks
Beleidsmedewerker Vastgoedontwikkeling
TU Delft
[Linkedin](#)

Programma Werk in Transitie



Anca Gosselink van het CfPB verwelkomt de zaal bij de derde kenniskring van 2024. Ze geeft een kort overzicht van de kennis die het collectieve onderzoeksprogramma Werk in Transitie dit jaar heeft opgeleverd.

Programma Werk in Transitie

- › Gestart [zomer 2022](#).
- › [Collectieve kennisontwikkeling](#) op het gebied van (hybride) werken.
- › Kennis voor het maken van [de juiste strategische en tactische keuzes](#).
- › Voortbouwend op We Werken Thuis en [meer dan 22 jaar onderzoek](#) naar mens, werk en werkomgeving.



Werk in Transitie Monitor

- › Digitale survey die inzicht biedt in 25 onderwerpen over hybride werken
- › Jaarlijkse benchmark
- › Realistisch en betrouwbaar beeld van mens, werk en werkomgeving
- › 2024: Gemeentelijke organisaties, RVB en Financiën (9.578 respondenten)

Medewerker
& Organisatie



Werkplek



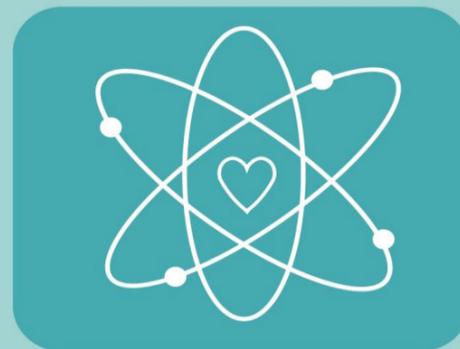
Samenwerken



Leiderschap



Gezondheid



Werk in Transitie Publicaties 2024



Werk in Transitie Benchmark 2024

Inzicht in de effecten van hybride werken



Drukte op kantoor? Een kwestie van perspectief!

BINNENKORT
BESCHIKBAAR

Locatiegebruiks- profielen

Waar werkt iedereen?

Pilots in de praktijk

Dennis La Brijn (onderzoeker CfPB) neemt de zaal mee in de waardevolle rol van pilots voor de praktijk. Hij bespreekt hoe het CfPB samenwerkt met haar onderzoekspartners om pilots op te zetten en wat we hiervan kunnen leren.



De waarde van pilots

1.

Testen van nieuwe ideeën en technologieën voordat je ze op grote schaal implementeert.

2.

Leren van fouten en successen op een kleinere schaal, waardoor je processen en strategieën kunt optimaliseren.

3.

Feedback tijdens de pilotfase leveren waardevolle inzichten op die bijdragen aan het **verbeteren** van de uiteindelijke implementatie.

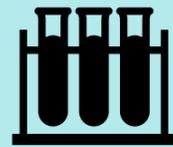
De CfPB- aanpak van een pilot



1. Waarom doen we een pilot?

De vorming van het idee

- Hoe ondersteunen we hybride werken op een goede manier?
- Wat is de bijdrage aan de doelstellingen hybride werken?



2. Hoe onderzoeken we een pilot?

Het onderzoeken

- Wat wil je weten?
- Hoe meet je?
- Wie doet er mee?



3. Wat leren we van een pilot?

Evalueren en verbinden

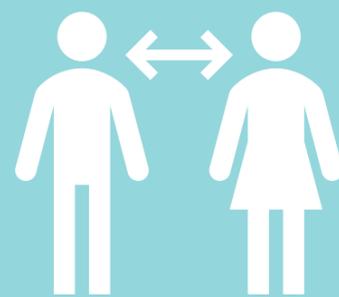
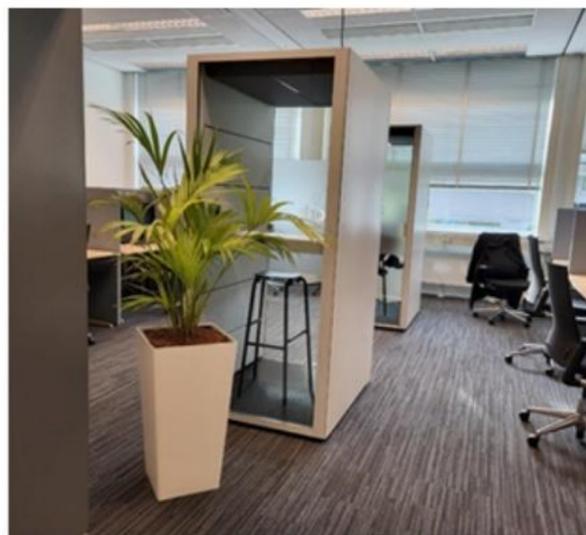
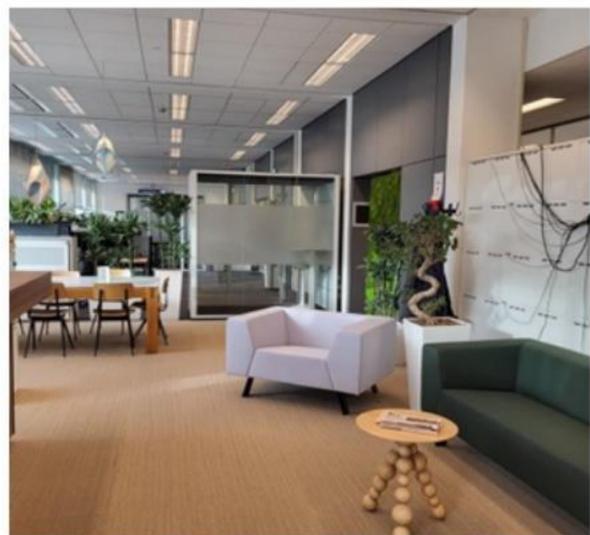
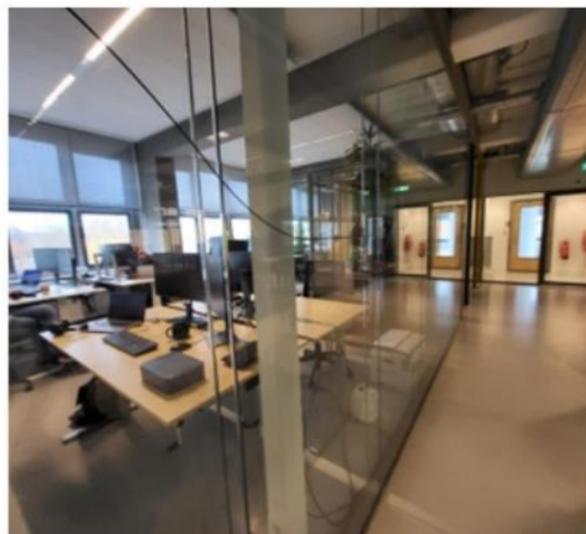
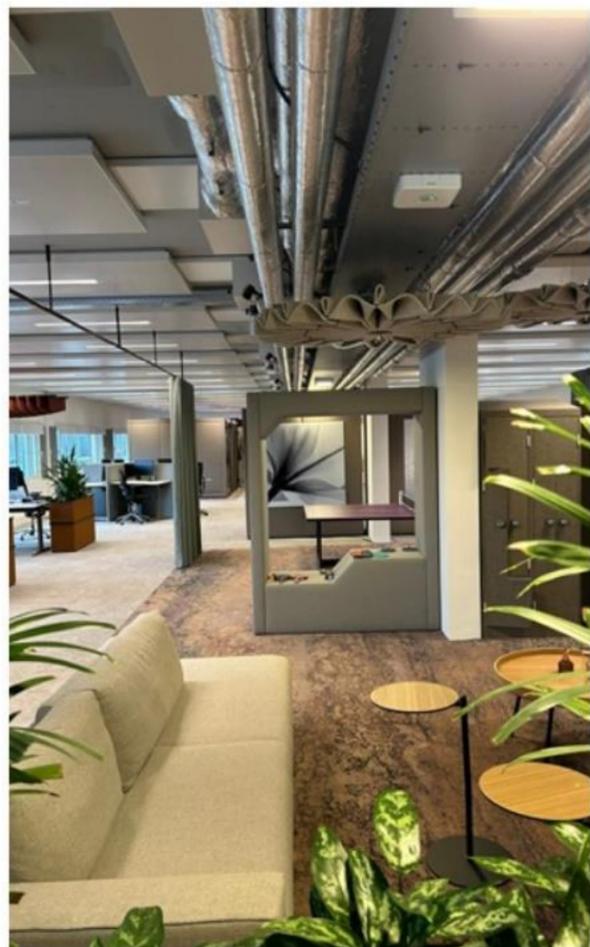
- Sociaal
- Faciliteiten & Facilitaire diensten
- Gebouw
- Organisatorisch
- Monitoring & Evaluatie

Leren van pilots

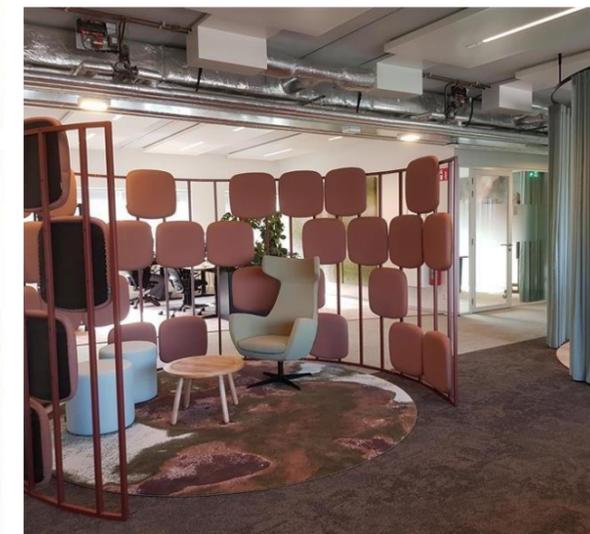
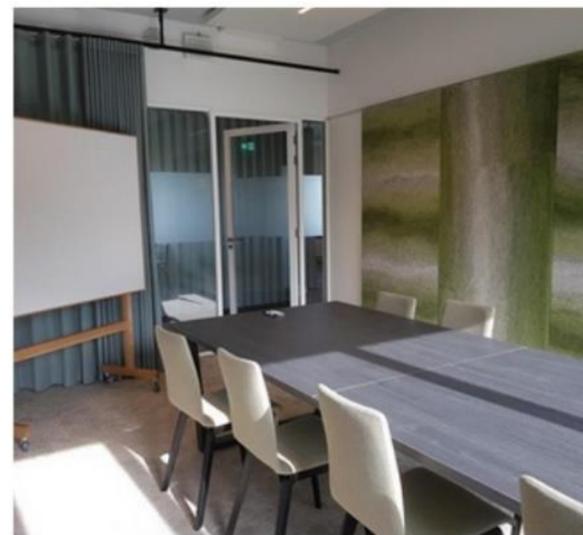


Bartele Hoekstra (onderzoeker CfPB) deelt zijn inzichten over de waardevolle lessen die zijn geleerd uit de pilots bij verschillende onderzoekspartners. Hij licht toe hoe de inzichten bijdragen aan het verbeteren van hybride werken in de praktijk.

Leren van pilots: Sociale aspecten



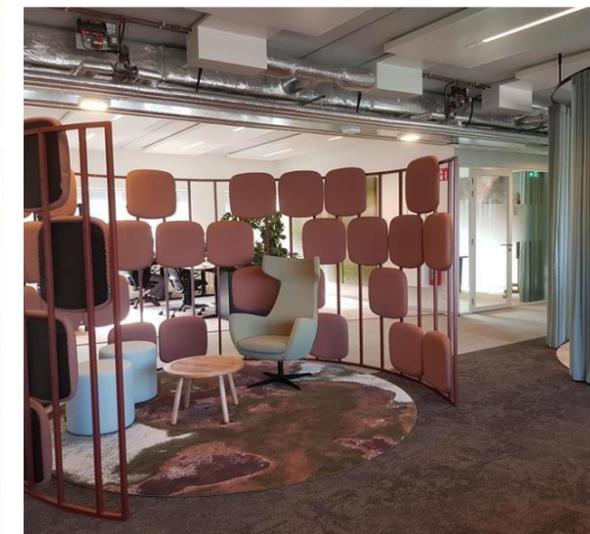
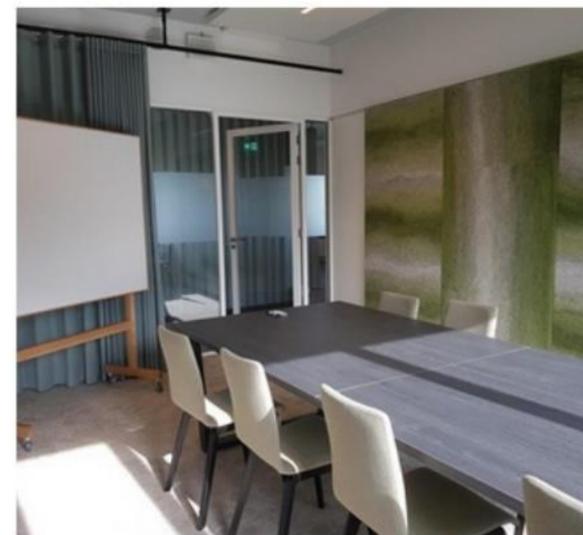
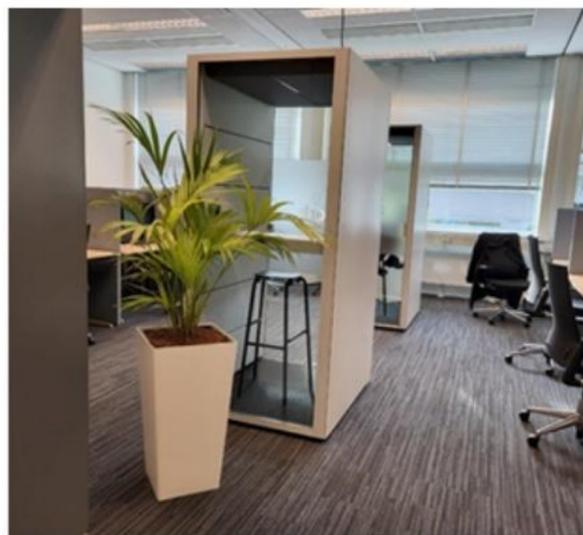
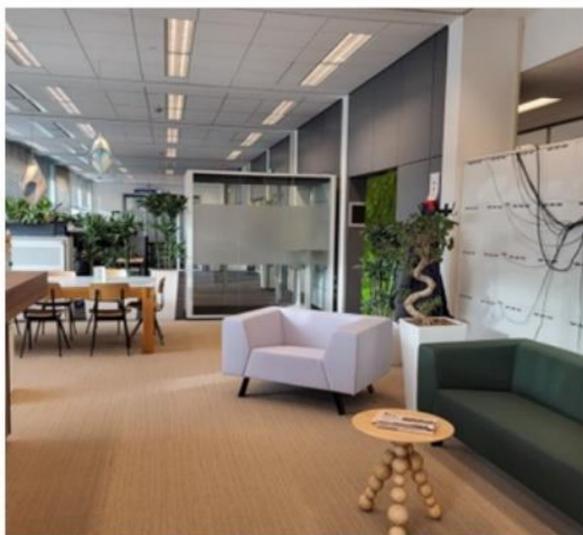
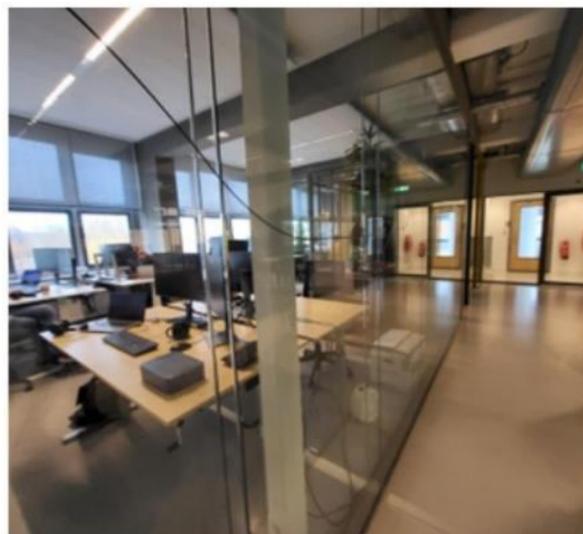
1. Ontmoetingen tussen medewerkers vinden plaats in de gehele werkomgeving.
2. Mensen weten niet altijd goed wat het idee achter de werkomgeving is.
3. Samen werken betekent ook naast je collega zitten en individueel werken.



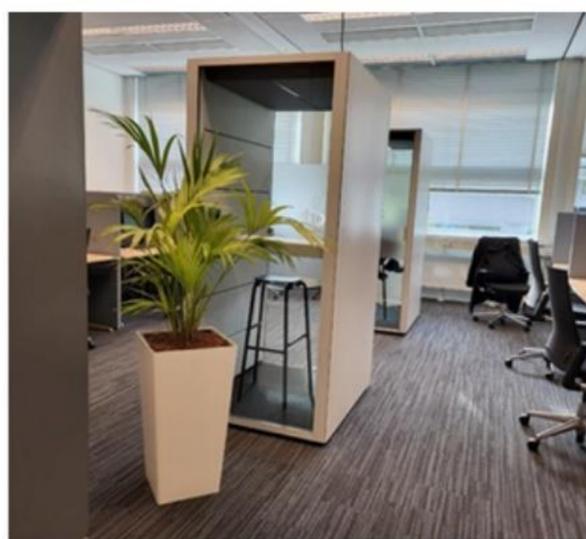
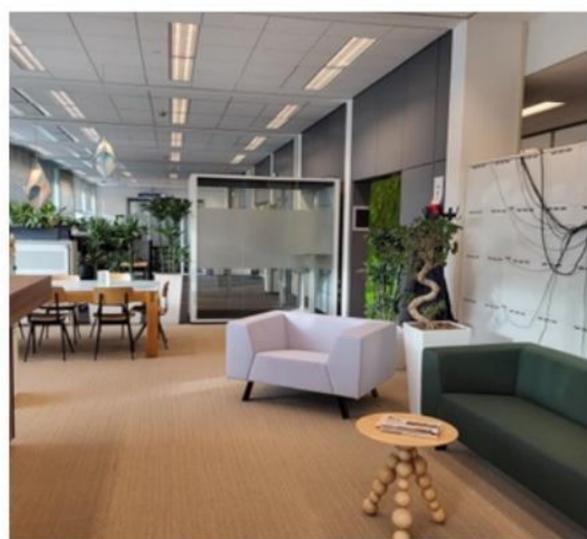
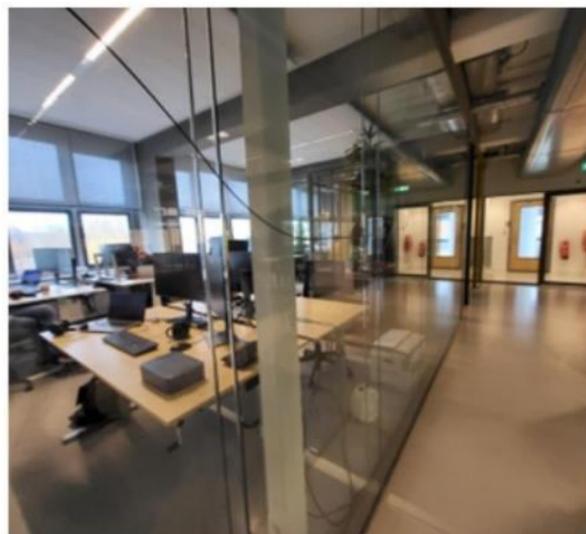
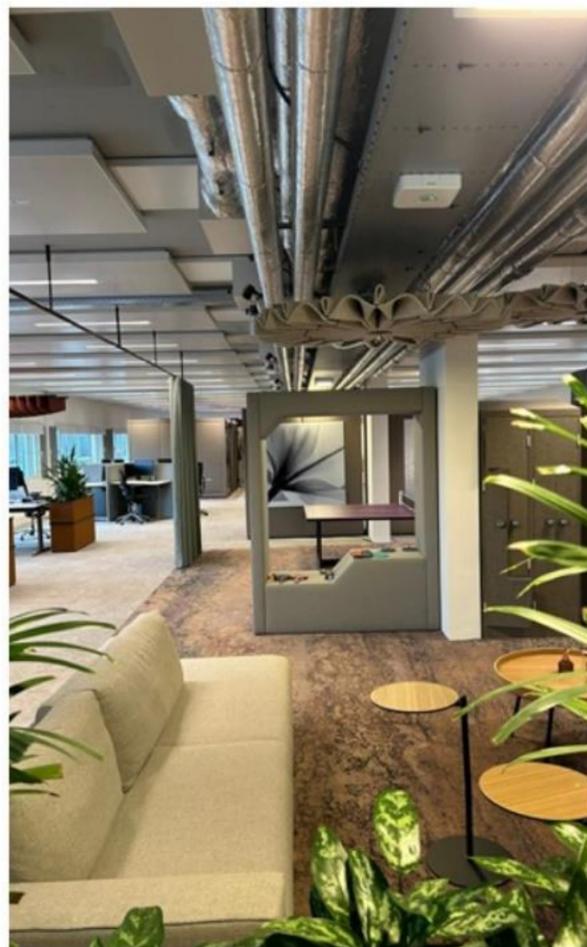
Leren van pilots: Faciliteiten en facilitaire dienst



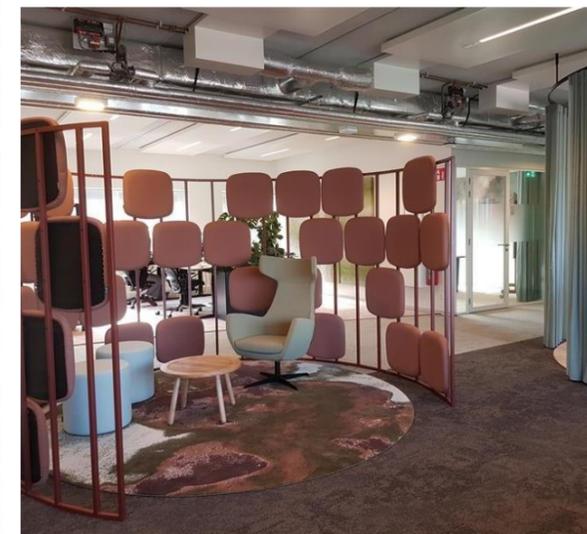
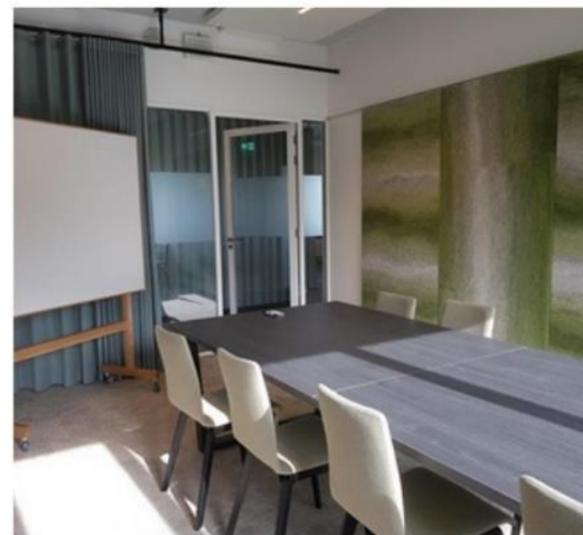
1. Er is balans nodig tussen open en gesloten plekken.
2. Medewerkers hebben graag faciliteiten om hun spullen op te bergen.
3. Belcellen zijn minder geschikt voor videobellen.
4. Medewerkers zijn slechts beperkt flexibel in hun werkplekgebruik.
5. Niet iedereen is op de hoogte van de beschikbare faciliteiten in het gehele gebouw. Vaak alleen van de faciliteiten in de directe werkomgeving.



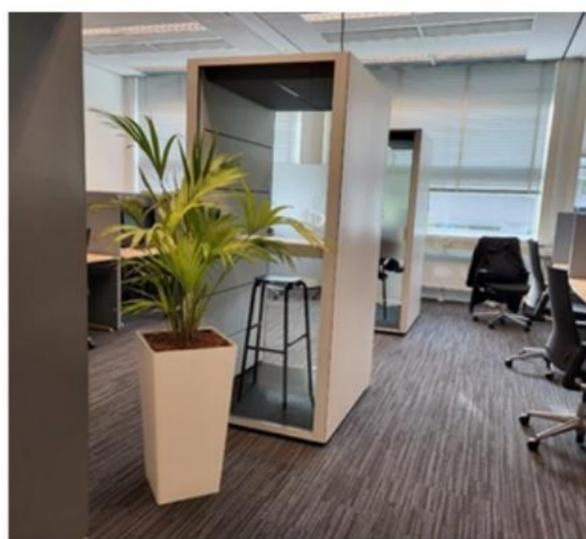
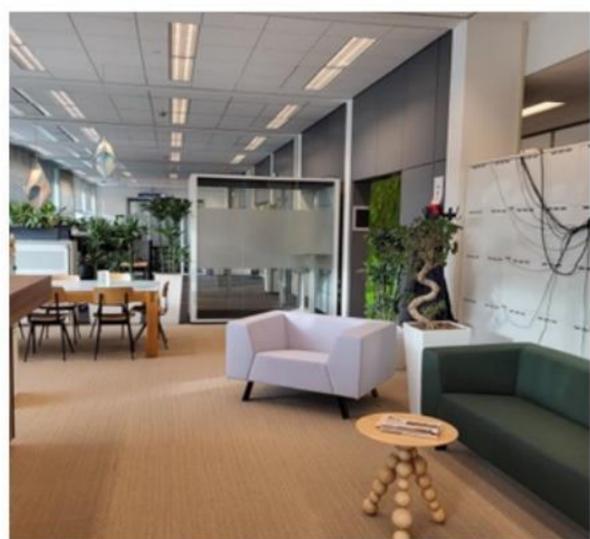
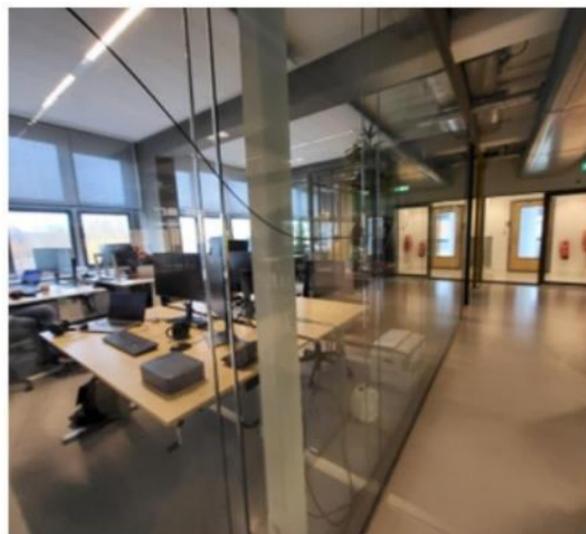
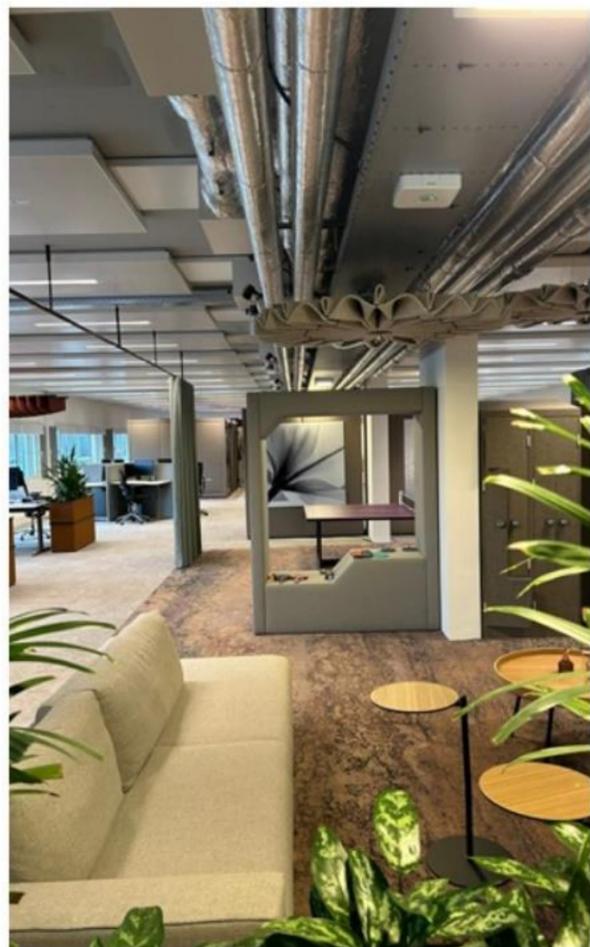
Leren van pilots: Gebouw-gerelateerde aspecten



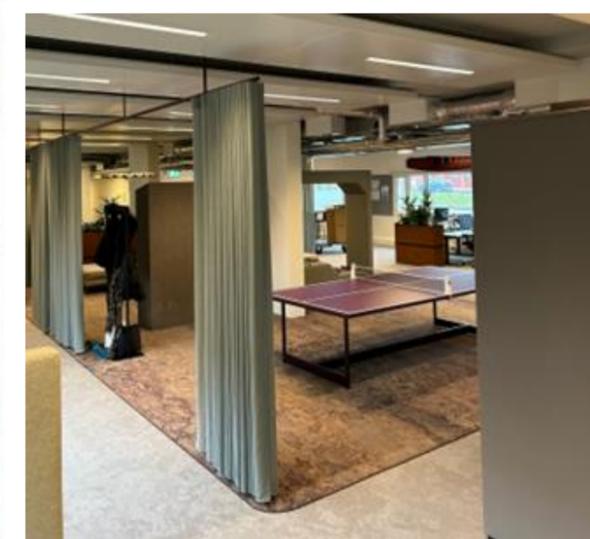
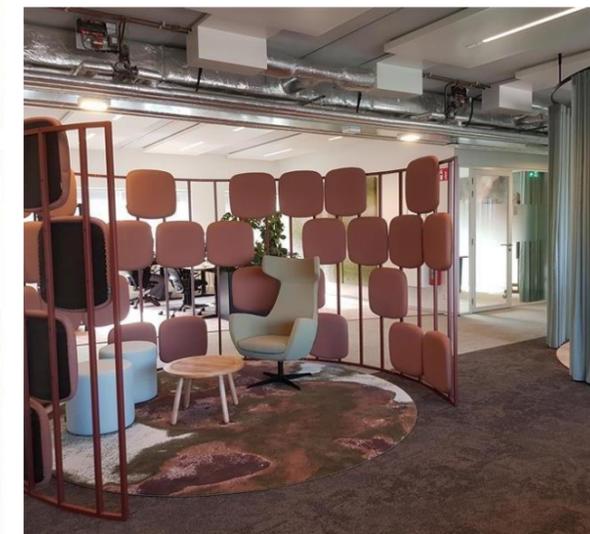
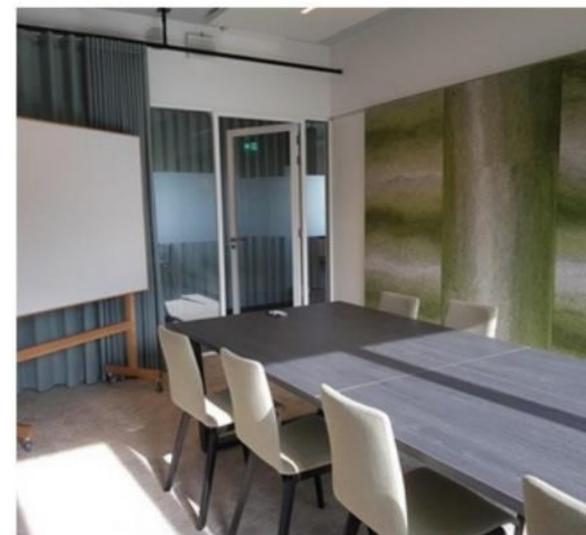
1. De toegang tot het gebouw moet laagdrempelig zijn.
2. Er moet duidelijke bewegwijzing zijn voor gebruikers en bezoekers.
3. Medewerkers zijn maar beperkt bereid om naar andere plekken in het gebouw te lopen.



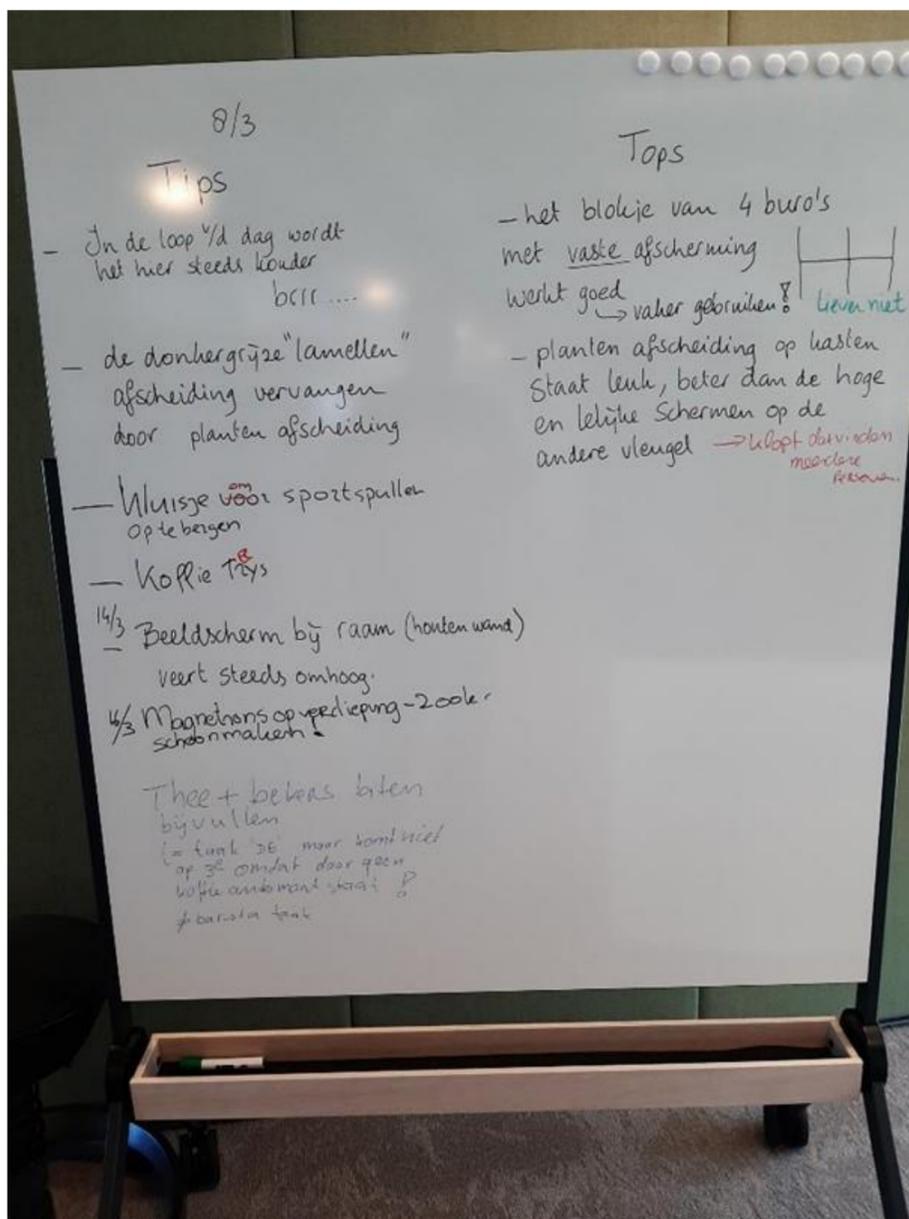
Leren van pilots: Organisatorische aspecten



1. Verdiep je in de gebruikers van een werkomgeving.
2. Wees transparant richting medewerkers over de keuzes binnen een pilot.
3. Communiceer richting medewerkers de positieve uitkomsten *en* de geleerde lessen.



Leren van pilots: Onderzoek & Monitoring



“
Onze suggesties zijn serieus genomen. Dat is wel duidelijk.
”

“
Opvolging vanuit de organisatie is matig. Een antwoord is ook: het kan niet. Maar dat krijgen we ook niet. Vervolgens wordt er wel gevraagd om feedback.
”

1. De onderzoeksmethodes

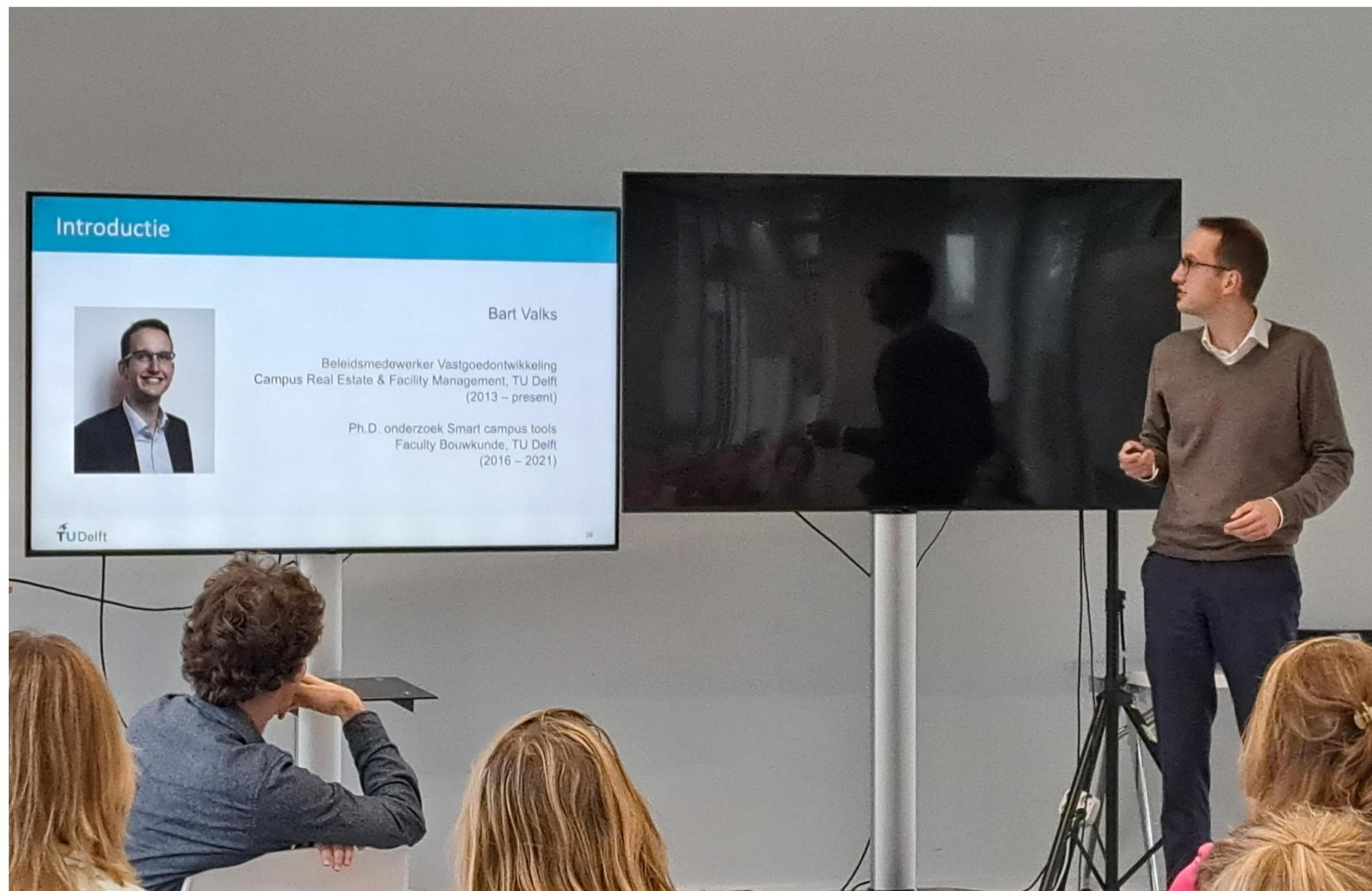
Gebruik zichtbare methodes om resultaten op te halen. Zorg er verder voor dat medewerkers op verschillende manieren continu kunnen meedoen aan het onderzoek.

2. De communicatie over de pilot

Is voortdurend van belang! Zo blijven medewerkers aangehaakt. Vertel wat de bedoeling is, wat de opgehaalde inzichten zijn er wat er wel en niet mogelijk is in de werkomgeving.

Pilots bij de TU Delft

Bart Valks (Beleidsmedewerker Vastgoedontwikkeling TU Delft) vertelt over zijn ervaringen met vier pilots bij de TU Delft. Samen met het CfPB heeft hij het afgelopen jaar gewerkt aan de opzet en evaluatie van deze pilots.



Pilots bij de TU Delft

Aanbevelingen:

- › In de stuurgroep moet de verantwoordelijke vanuit alle pilotprojecten sturen op:
 - » De scope van de individuele pilots;
 - » Dat de pilotlocaties op een bepaalde datum zonder restpunten in gebruik worden genomen;
- › Blijf in de gebruiksfase je onderzoeksvraag erbij pakken en pas hem zo nodig onderweg aan.
 - » De uitwerking van de dataverzameling en analyse van de resultaten is bijna altijd anders dan je bij aanvang had bedacht.
 - » De onderzoeksvraag helpt bij het scheiden van hoofd- en bijzaken!

Workshop: Dilemma's bij hybride werken

Wat is de (integrale) oplossing voor
jouw dilemma?

Werk aan de pitch!



CENTER FOR
PEOPLE AND
BUILDINGS

Aan de slag met dilemma's



“ Wat leren we van bestaande pilots en hoe kunnen we dat gebruiken om hybride werken weer een stap verder te brengen? ”

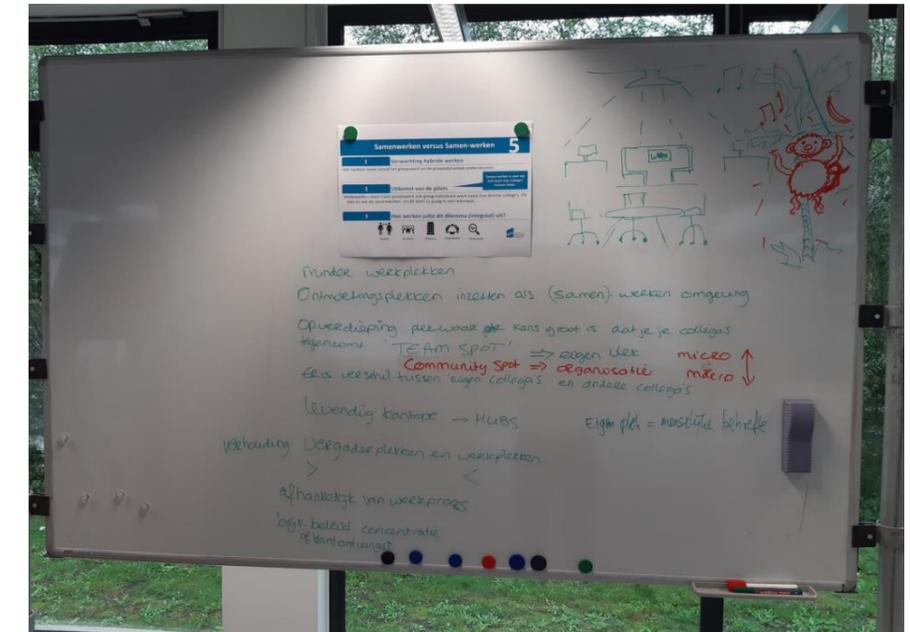
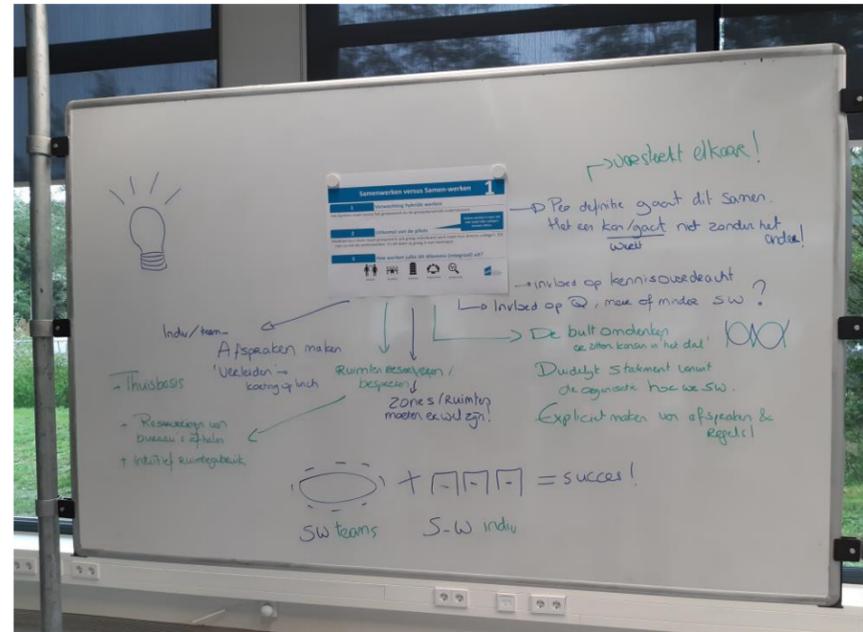
Uitwerken van de dilemma's

**Verwachting
hybride
werken**

**Uitkomst in
een pilot**

**Integrale
oplossing**

Samenwerken versus Samen werken



De verwachting bij hybride werken

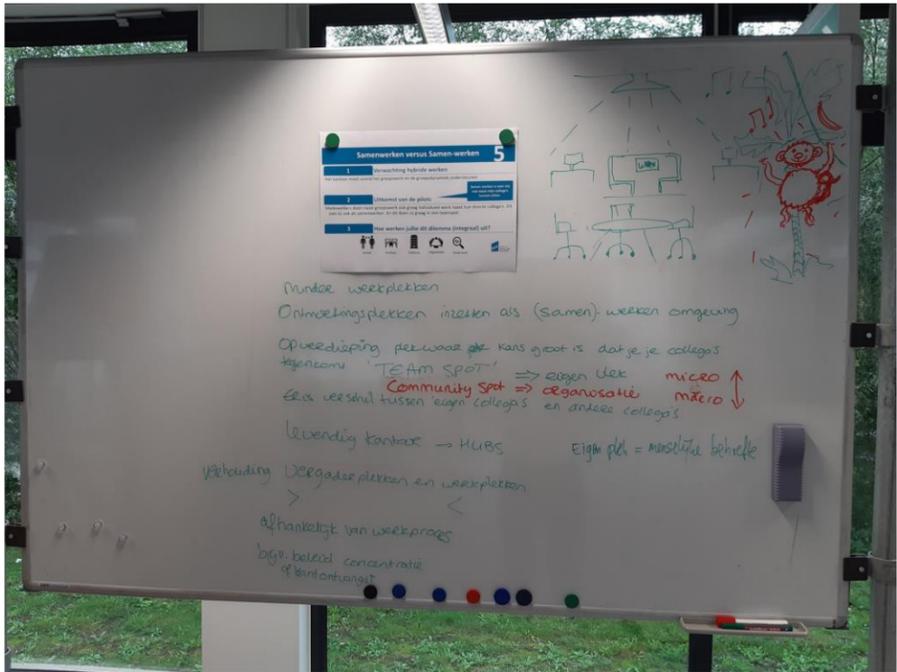
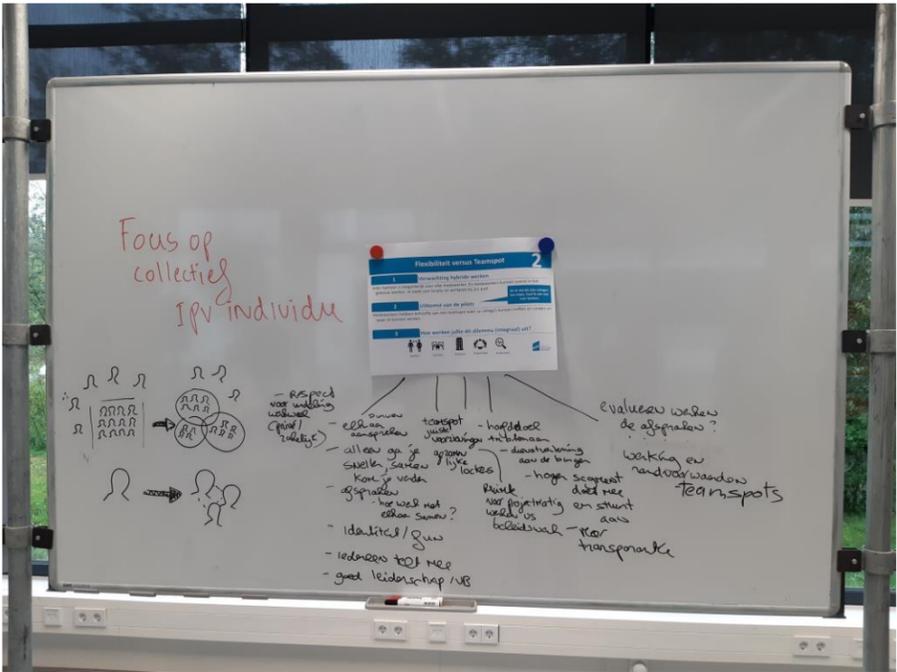
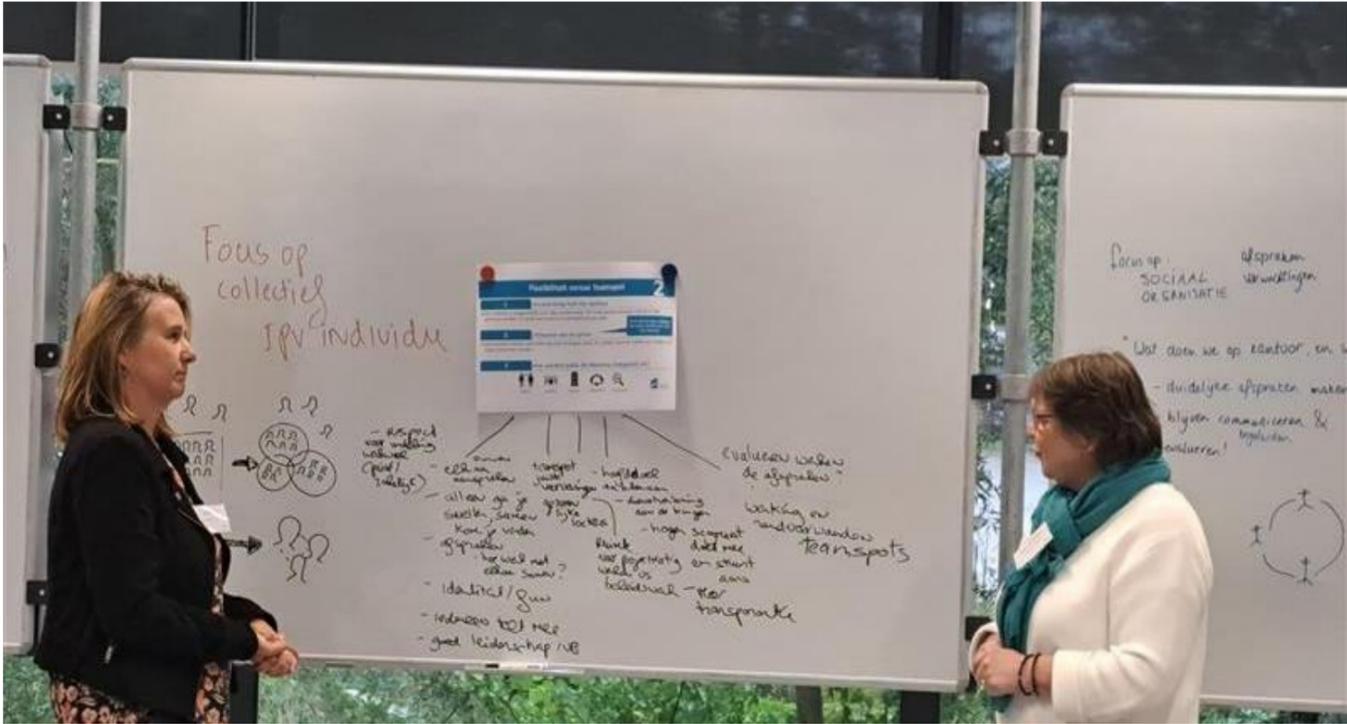
Het kantoor moet vooral groepswork en groepsdynamiek ondersteunen.

Uitkomst van de pilot

Medewerkers doen naast groepswork ook graag individueel work naast hun directe collega's. Dit zien zij ook als samenwerken. En dit doen zij graag op een teamspot.



Flexibiliteit versus Teamspot



De verwachting bij hybride werken
Ieder kantoor is toegankelijk voor alle medewerkers. En medewerkers kunnen overal in het gebouw werken.

Uitkomst van de pilot
Medewerkers hebben behoefte aan een teamspot waar ze collega's treffen en waar ze kunnen werken.

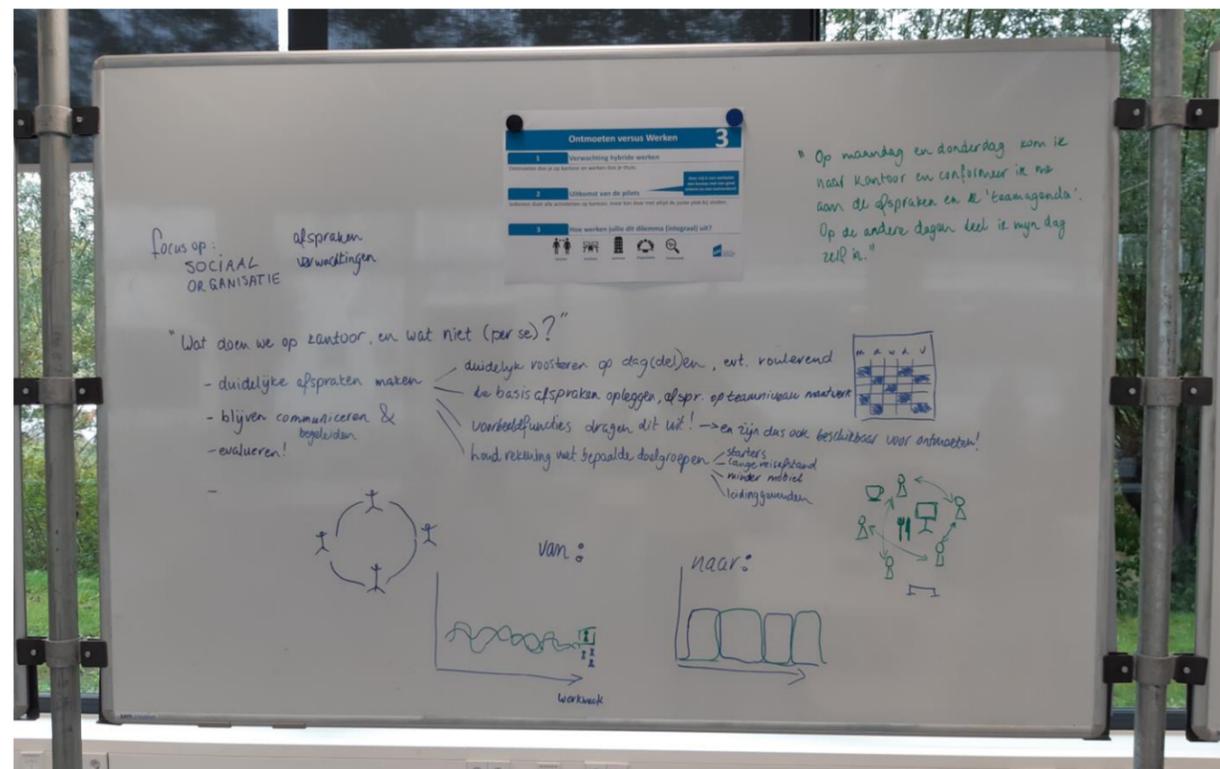
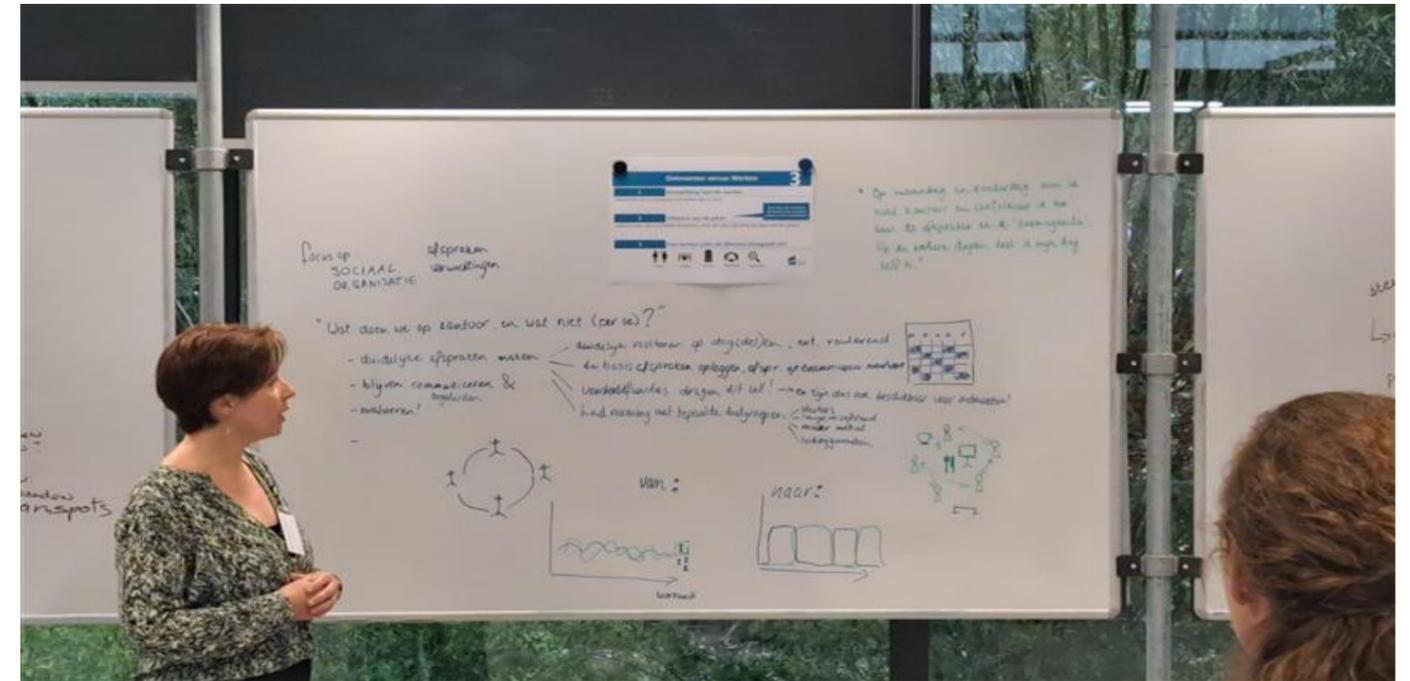
Ontmoeten versus Werken

De verwachting bij hybride werken

Ontmoeten doe je op kantoor en werken doe je thuis.

Uitkomst van de pilot

Medewerkers voeren alle verschillende activiteiten ook op kantoor uit. Maar niet iedereen kan daar altijd de juiste plek voor vinden.



Toekomstgericht versus Dagelijkse praktijk

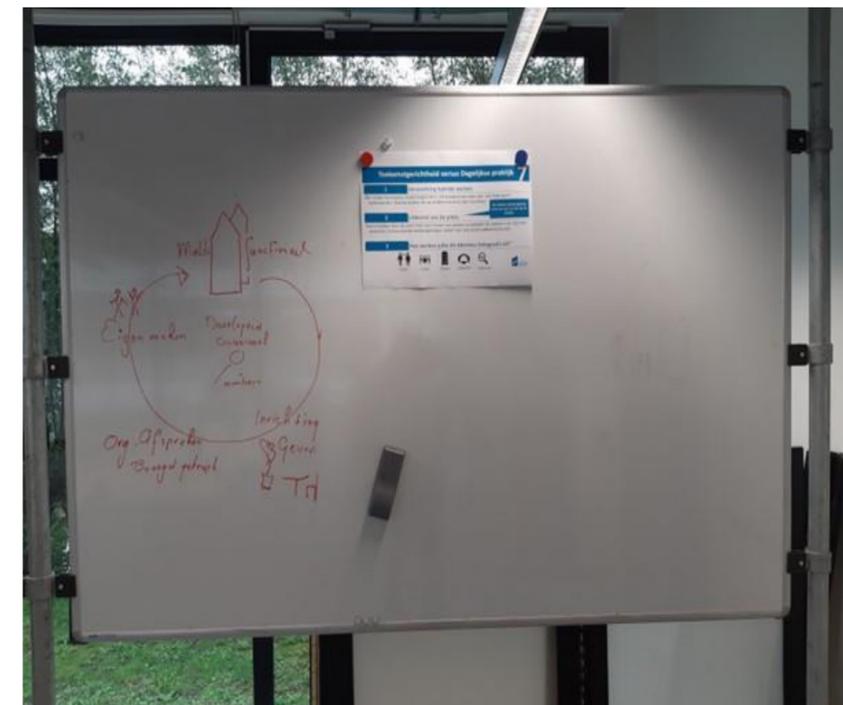
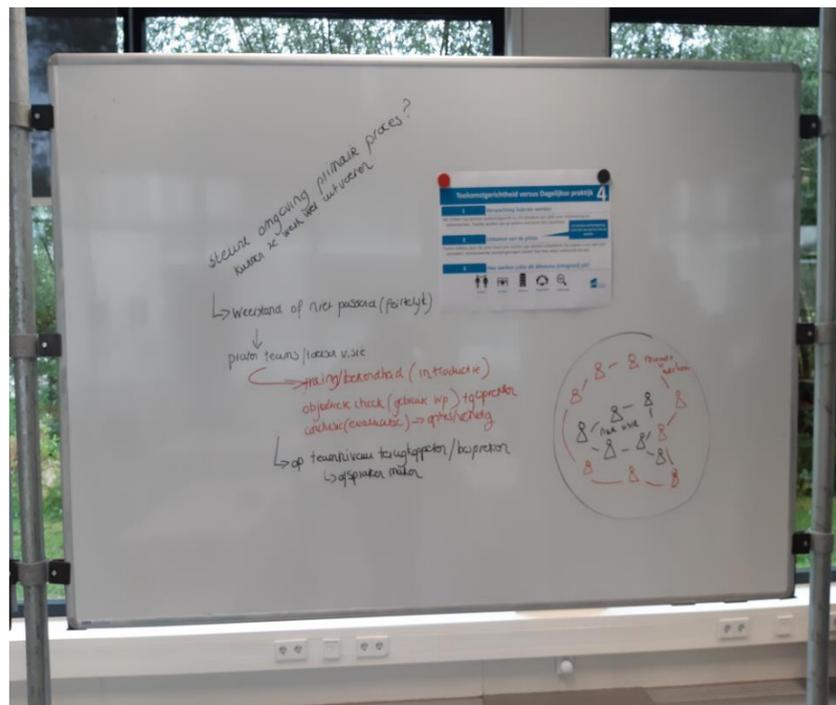


De verwachting bij hybride werken

We richten het kantoor toekomstgericht in. Dit betekent een plek voor ontmoeting en samenwerken. Daarbij werken we op andere manieren dan voorheen.

Uitkomst van de pilot

Teams hebben door de jaren heen een manier van werken ontwikkeld die stabiel is en niet snel verandert. Vernieuwende werkomgevingen sluiten hier niet altijd voldoende bij aan.



Wat neem je mee?



1. Een pilot is geen standaard project. Het vraagt iets anders van betrokkenen. En durf te leren van de verschillende facetten van een pilot.
2. Bouw structureel evaluatiemomenten in met participanten in de pilot. Geef medewerkers de gelegenheid echt deel te nemen!
3. Samenwerken en samen werken zijn niet dezelfde activiteiten. Ze vragen iets anders van de werkomgeving.
4. Maak afspraken over de werkomgeving en blijf deze ook continu herhalen.
5. Ga actief naar de mensen toe en wacht niet tot ze naar jou komen, als je wilt weten wat medewerkers vinden.



Eerstvolgende bijeenkomst Werk in Transitie

Kenniskring 4: Trends en ontwikkelingen hybride werken

Vrijdag 22 november 2024



**Werk in Transitie
Benchmark 2024**

Inzicht in de effecten van
hybride werken



**Drukte
op kantoor?**

Een kwestie van perspectief!

*Save
the
Date!*