



Factsheet flexibel werken

Onder flexibel werken worden veel verschillende werkvormen verstaan: Het (deels) thuiswerken, het werken onderweg, video conferencing, webinars, etc. Eén van de definities is dat flexibel werken een nieuwe werkstijl is met flexibiliteit in tijd en plaats van werken. Tijd: het tijdstip waarop gewerkt wordt. Plaats: de locatie van werken.

Er zijn veel verschillende vormen van flexibel werken, waardoor u volop keuze hebt om flexibel werken binnen uw organisatiecultuur toe te passen. Vanuit uw ambitie ondersteunen we u graag in de mogelijkheden. Voor meer informatie: anna.schouten@samenbereikbaar.nl

Voordelen flexibel werken

WERKGEVER

-  Goed werkgeverschap
-  Hogere productiviteit medewerkers
-  Hogere medewerkerstevredenheid
-  Minder ziekteverzuim
-  Draagt bij aan duurzaam ondernemen
-  Kostenbesparing (kantoor-, brandstof-, reis- en parkeerkosten)

WERKNEMER

-  Winst in reistijd
-  Minder reiskosten (indien geen vergoeding)
-  Geen afleiding van collega's
-  Betere balans werk en privé
-  Efficiënter werken

Mogelijke ondersteuning

Bij Samen Bereikbaar en de Verkeersonderneming hebben we verschillende tools en communicatiemogelijkheden om met flexibel werken aan de slag te gaan. Enkele mogelijkheden:

- Quick scan flexibel werken → U krijgt inzicht in de fase van flexibel werken binnen uw organisatie en waar de kansen liggen om dit (verder) op te pakken.
- Medewerker enquête → via onze enquête kunt u de behoefte van uw medewerkers peilen op flexibel werken.
- Subsidie ESF → er is een mogelijkheid om, onder bepaalde voorwaarden, subsidie aan te vragen bij een traject naar flexibel werken.
- Communicatie om flexibel werken te stimuleren → Indien er al een goede visie en beleid is kunnen we ondersteunen met verschillende communicatiemiddelen om medewerkers attent te maken op de mogelijkheid van flexibel werken.



Verschillende vormen van flexibel werken

E-conferencing/vergaderen

De vraag is of we altijd voor een overleg bij elkaar in 1 ruimte moeten zitten. Soms is face-to-face contact nuttig en noodzakelijk, zeker om elkaar te leren kennen. Maar er zijn ook overleggen waarbij we kunnen kiezen voor vergaderen op afstand.

Bij grotere groepen is e-videoconferencing een optie. Op twee of meer locaties zijn er dan vergaderzalen met een groot scherm beschikbaar en een goede verbinding voor beeld en geluid. Bij één-op-één gesprekken of voor kleine groepjes wordt vaak Skype of Facetime gebruikt. Via een laptop of 'stand alone' computer wordt dan verbinding in beeld en geluid gemaakt. Deze manier van vergaderen scheelt niet alleen heel veel tijd maar ook veel kilometers.

Thuiswerken

Door veilig in te kunnen loggen op de server/cloud van de organisatie waar men werkt kan in bestanden gewerkt worden en e-mails uitgelezen of verstuurd worden. Hierdoor kan er een dag(deel) thuisgewerkt worden. Thuiswerken kan natuurlijk ook betekenen thuis eerst de mail wegwerken of dat verslag maken en dan na de file op pad gaan naar het werk of de klant.

Werken onderweg

Er zijn tal van locaties onderweg beschikbaar die flexibel werken mogelijk maken. Het betreft zowel speciale telewerkkantoren als aanbieden zoals hotels, restaurants, bibliotheken, gemeenten etc. Ook op de grotere stations zijn 'huiskamers' waar men goed kan werken. Ook handig als er een forse vertraging is met de trein of er plotseling file is.

E-learning/webcasts en webinars.

E-learning is in opmars. Afhankelijk van het soort opleiding of cursus worden deze geheel of gedeeltelijk online aangeboden om zo kennis te vergaren. In de praktijk is het vaak een combinatie van klassikaal en online. Door het volgen of geven van een webinar bespaar je tijd en geld.

Aandachtspunten bij het implementeren van flexibel werken

- Aanpassen kantooromgeving (facilities);
- Arbeidsvoorwaarden checken (personeelszaken);
- ARBO zaken op kantoor en op thuiswerkplek (personeelszaken);
- Veiligheid inzake o.a. AVG en verbinding;
- Kosten in beeld brengen;
- Invloed op werkprocessen en managementstijlen/bedrijfscultuur.

Tips om te starten:

1. Een pilot is een effectieve manier om flexibel werken uit te proberen en de cultuur van je organisatie klaar te maken voor deze manier van werken;
2. Meet regelmatig de resultaten en maak deze zichtbaar binnen de organisatie om draagvlak te vergroten. Bij sommige werkgevers is een productiviteitsstijging van 15 tot 20% gemeten. Voldoe aan de wettelijke verplichtingen als werkgever, zorg voor goede faciliteiten en laat de rest over aan de 'lijn'. Leidinggevend en medewerkers zijn uitstekend in staat om per functie en per takenpakket afspraken te maken over wel of niet telewerken;



Interessante links:

- <https://www.crow.nl/kennis/bibliotheek-verkeer-en-vervoer/kennisdocumenten/telewerken>
- <https://kpvvdashboard-2.blogspot.com>
- <http://www.telewerkforum.nl>
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/vraag-en-antwoord/welke-arboregels-gelden-voor-mij-als-thuiswerker-of-telewerker>
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wanneer-mag-ik-werken-vanuit-huis>
- <http://www.flexibelwerken.nl>

Interesse?

Bent u nieuwsgierig of flexibel werken iets is voor uw organisatie? Neem dan contact met ons op. We hebben een gedegen aanpak en tools om u te ondersteunen, zoals een quickscan en een enquête waarmee u kunt peilen hoe uw medewerkers tegenover flexibel werken staan. Voor meer informatie: anna.schouten@samenbereikbaar.nl