

## Denkrichtingen voor hybride werken vanuit een D&I-perspectief

Team Diversiteit en Inclusie - oktober 2021

### *Uitgangspunten:*

- We werken al ruim anderhalf jaar thuis. Langzaamaan gaan we over in een overgangsfase waarin we deels thuiswerken en deels op kantoor. We zullen dus gaan experimenteren en ontdekken hoe we het beste kunnen werken in deze nieuwe situatie.
- Het hybride werken biedt zowel kansen voor insluiting, maar geeft ook risico's voor uitsluiting.
- Sinds eind september is het thuiswerkadvies voor heel NL aangepast in "Werk thuis als het kan en op locatie als dat nodig is".
- Voor de Rijksoverheid is het geïnterpreteerd als "thuiswerken wanneer het kan en op kantoor als het meerwaarde heeft".
- Begin oktober vond er een Townhall Meeting plaats met als thema "inclusief werken vanuit huis en op kantoor": over het hybride werken met een oog op D&I.

### Denkrichtingen voor de komende periode (4B's)

1. Behouden van keuzevrijheid
2. Bespreekbaar maken van elkaars wensen
3. Beperken risico's op uitsluiting
4. Benutten kansen voor insluiting

#### *1. Behouden van keuzevrijheid*

- a. Uit de Townhall Meeting kwam naar voren dat de keuze voor wel of niet naar kantoor gaan als een individuele keuze wordt ervaren (in overleg met je manager). Het opleggen van vaste kantoordagen, een minimumaantal kantoordagen of verplichte aanwezigheid op kantoor bij belangrijke vergaderingen lijken hierbij op meer weerstand te stuiten.
- b. Benadruk de voordelen van zowel kantoor als thuiswerken, zodat medewerkers zelf hun eigen afweging kunnen maken wat voor hen op dat moment het prettigst werkt.

#### *2. Bespreekbaar maken van elkaars wensen*

- a. Blijf het gesprek aangaan met medewerkers binnen teams over wat wel en niet werkt.
- b. Tegelijkertijd, spoor medewerkers zelf aan zich uit te spreken over wat wel en niet werkt.
- c. Houd tevens voor ogen dat iedere individuele medewerker zijn/haar eigen wensen heeft – vergt ook maatwerk en begrip voor ieders individuele situatie.
- d. Daarbij geldt ook dat iemands eigen balans zich ook moet verhouden tot die van collega's. Spoor medewerkers aan elkaar de ruimte te geven daarin.

#### *3. Beperken risico's op uitsluiting*

- a. Houd rekening met het feit dat de komende periode nog zoeken is naar de juiste balans tussen thuiswerken en op kantoor. Laat die werkplekkeuzes niet van invloed zijn op iemands functioneren, promotiekansen, vaste aanstelling, bonussen, etc.
- b. Dit geldt evenzeer voor sociale en werkgerelateerde activiteiten: vergeet elkaar niet en bedenk hoe je iedereen kunt betrekken in dergelijke activiteiten.

#### *4. Benutten kansen voor insluiting*

- a. Digitaal vergaderen heeft sommige introverte collega's de mogelijkheid geboden meer tot hun recht te komen.
- b. Daarnaast: dankzij de (verbeterde) thuiswerkmogelijkheden (digitaal vergaderen + inrichting thuiswerkplek) kan ACM ook voor mensen met een arbeidsbijzonderheid een aantrekkelijke werkgever zijn (met de nodige mitsen).
- c. Dit geldt ook voor mensen die naast het werk nog andere taken hebben zoals mantelzorg of (een)ouderschap.