

## Highlights 'Broodje OPUT' op dinsdag 29 maart 2022 thema hybride werken



**Aanwezigen** Dick Meijer, Marjo Bos, Bertus Dierink, Maurice van Keulen, Marike ter Maat, Hans Oeloff, Neco Gedik, Klaas Poortema (plv. vz), Manuela Fernandez-Fernandez, Michel Beukert, Ronnie Harmelink, Karen Wever, Martin van Gessel, Tanja Schrijver, Laila Tijink en Petra ter Brugge

Onder het genot van een lekkere lunch stellen de deelnemers zich voor en benoemen kort wat hybride werken voor hen betekent, de voordelen/nadelen die ze ervaren en verbeterpunten die zij zien. Doelstelling van de bijeenkomst is het ophalen van input over hoe de UT medewerker zijn werk ervaart nu thuiswerken gedeeltelijk blijft, en vaste werkplekken op de campus verdwijnen.

De volgende zaken werden benoemd:

- HR spoort medewerkers aan om binnen de bestaande afspraken weer naar de campus te komen nu alle maatregelen opgeheven zijn. De weg naar de campus wordt door veel medewerkers al weer opgepakt. Het is alleen nog zoeken naar de juiste balans in UT-dagen versus thuiswerkdagen. Veel medewerkers zoeken nog naar een werkbare structuur. Hoe plan je overleggen en wanneer zijn mensen op de campus en wanneer niet.
- Risico van thuiswerken kan zijn dat, door het verdwijnen van de structuur van het "naar je werk gaan" de lijn tussen privé en werk vervaagd of bij sommigen geheel verdwijnt. Dat kan zich uiten door continu achter je laptop te zitten tot in de knoei komen omdat je thuis andere dingen aan het doen bent; bijvoorbeeld door afleiding door kinderen. Omdat de structuur weg is kan dit voor problemen zorgen met betrekking tot de balans werk en privé.
- Er zijn maar weinig vergaderzalen ingericht om goed hybride te kunnen vergaderen. Dat is een aandachtspunt. CFM en Booking Office zijn bezig om dit probleem op te lossen.
- Het is belangrijk om per team afspraken te maken over thuiswerken. Bijvoorbeeld door één dag in de week af te spreken dat iedereen aanwezig is en op die dag de fysieke overlegmomenten in te plannen.

## Highlights 'Broodje OPUT' op dinsdag 29 maart 2022 thema hybride werken

- In het geval van vergaderingen waar je de mensen fysiek voor aanwezig wilt hebben blijkt het soms lastig om de collega's op het werk te krijgen. Mag worden geëist van een medewerker om op de campus te komen als iemand die dag wil thuiswerken? In hoeverre mag een afdeling of team de agenda van een medewerker bepalen?
- Vanuit de organisatie is het prettig om richtlijnen te hebben en te weten wat er van de medewerker wordt verwacht met betrekking tot werken thuis en op de campus.
- Door de enorm groei die de UT heeft doorgemaakt in zowel het aantal medewerkers als het aantal studenten is er een tekort aan werkplekken en studieplekken ontstaan. Naar aanleiding van de *coronacrisis* zijn veel afdelingen heringericht; sommige medewerkers beschikken niet meer over een vaste werkplek waardoor ze genoodzaakt zijn flexplekken te reserveren, die niet altijd beschikbaar zijn op drukke dagen (ma – do). Dat wordt niet altijd als prettig ervaren.
- Als grote voordeel van thuiswerken wordt de besparing van reistijd genoemd. Ook is thuiswerken vaak effectiever en productiever omdat er minder afleiding is. Juist die afleiding, het sociale component, (binnenlopende collega's, gesprekjes bij de koffieautomaat, wandelingetje over de campus) wordt genoemd als datgene dat het meest gemist wordt bij het thuiswerken. Docenten merken dat studenten de weg naar de campus uitstellen in de ochtenduren. Zij zouden meer geactiveerd moeten worden om naar de campus te komen, dit komt ten gunste van hun resultaten. De fysieke interactie tussen de docenten en studenten onderling wordt als een groot gemis ervaren.

Communicatie binnen teams en afdelingen lijkt het sleutelwoord. Handvatten vanuit de organisatie waarin verwachtingen van medewerkers met betrekking tot hybride werken zijn vervat is gewenst. Een werkgroep onderzoekt de behoeftes, maar de UT neigt ernaar om niet te veel te vast te leggen in regels. De faculteiten en stafafdelingen zijn aan zet om in overleg te gaan met hun teams en te komen tot een werkbaar situatie. Uiteraard wordt hierbij rekening gehouden met de functie die iemand bekleedt en de mogelijkheden daarin voor hybride werken. Maar ook de beschikbaarheid van medewerkers is hierin een aandachtspunt. UT breed uitgangspunt is dat werken op de campus de basis is.