

Inrichting Huis van Stad en Regio

Klik op
START

Behoeften toekomstige
gebruikers

START



Onderzoekcentrum
Drechsteden

Partner voor bestuur en beleid



Inhoudsopgave

Inleiding

Werkzaam-
heden

Hybride werken

Conclusies

Huidige kantoor

Overig



Nieuwe Huis van
Stad en Regio

Onderzoeksofzet
en achtergrond





Inleiding



Inleiding



Dit najaar wordt een volgende stap gezet voor de realisatie van het Huis van Stad en Regio. Op basis van het definitief ontwerp kan een indelingsplan worden gemaakt. Bij deze stap wil men de behoefte van toekomstige gebruikers betrekken.

De meeste clusters van de Gemeente Dordrecht, de Sociale Dienst Drechtsteden (SDD) en de Bibliotheek Aan Zet krijgen in het Huis van Stad en Regio een plek.

Dit rapport beschrijft de resultaten van het vragenlijstonderzoek dat is uitgevoerd door Onderzoekcentrum Drechtsteden (OCD).

De centrale vraag waarop dit onderzoek antwoord geeft, is:
"Waar hebben toekomstige gebruikers van Huis van Stad en Regio behoefte aan? Wat betekent dat voor de inrichting?"

Meer specifiek worden de volgende vragen beantwoord:

- Welke activiteiten zullen gebruikers volgens eigen verwachting gaan uitvoeren in het Huis van Stad en Regio? Welke ruimtes zijn daarvoor nodig?
- Hoe vaak komen ze naar kantoor? Hoe vaak verwacht men ook thuis te (blijven) werken en wat zal dus de verwachte bezetting zijn?
- Welke voorzieningen vinden toekomstige gebruikers belangrijk?

Deze antwoorden zijn van belang voor de inrichting en het gebruik van de nieuwe locatie 'Huis van Stad en Regio'.

De vragenlijst is uitgezet onder medewerkers van de gemeente Dordrecht, de Sociale Dienst Drechtsteden en Bibliotheek Aan Zet.

Twee kanttekeningen bij de rapportage:

- Het aantal werknemers per team en cluster is ons onbekend. Dit betekent dat resultaten niet zijn herwogen naar werknemers per team, cluster of organisatie. Dit betekent dat we niet kunnen aangeven of de resultaten representatief zijn voor werknemers van de betreffende organisaties. Om deze reden spreken wij over respondenten in plaats van werknemers.
- Het aantal werknemers van Bibliotheek aan Zet dat de vragenlijst heeft ingevuld is laag. Dat betekent dat resultaten voor deze organisatie veelal gebaseerd zijn op zeer kleine steekproefomvang (18).



Conclusies



Conclusies I



Activiteiten gebruikers in het Huis van Stad en Regio

- Toekomstige gebruikers van het Huis van Stad en Regio verwachten ruim de helft van hun tijd in een gemiddelde werkweek bezig te zijn met individueel bureauwerk of focuswerk. Zij doen dit naar verwachting grotendeels vanuit een andere locatie dan kantoor (bijvoorbeeld vanuit huis).
- Van de totale tijd op kantoor wordt bijna een kwart besteed aan individueel bureauwerk. Aan individueel focuswerk en kort samenwerken (zoals informeel overleg, presenteren, brainstormen) wordt afzonderlijk een vijfde van de tijd op kantoor besteed. Aan ontmoeten wordt de minste tijd (bijna een tiende van de tijd op kantoor) besteed.

De verwachte bezetting van het Huis van Stad en Regio

Bijna alle gebruikers van het toekomstige Huis van Stad en Regio kunnen thuiswerken en doen dit ook wel eens. Gemiddeld verwachten ze 4,4 dagdelen op kantoor te zijn. Driekwart van de gebruikers verwacht 2-3 dagen op kantoor te komen. Ongeveer 3 van de 5 verwachten dit te doen op dinsdag of donderdag. Vrijdag is het minst populair: slechts 10% tot 20% verwacht dan naar kantoor te komen. Woensdag is iets populairder, maar ook dan verwacht nog geen derde van de respondenten naar kantoor te komen.





Conclusies II



Belangrijke voorzieningen voor gebruikers

- Individueel bureau en focuswerk en kort samenwerken vormen voor de meeste respondenten een belangrijk deel van hun werk. In rust (samen) kunnen werken is dan ook een belangrijke wens van toekomstige gebruikers van het Huis van Stad en Regio.
 - De huidige werkplekinrichting ondersteunt individueel focuswerk onvoldoende of matig. Dit terwijl een vijfde van de werktijd op kantoor hierdoor in beslag wordt genomen.
 - De concentratieruimtes en beluimtes zijn voorzieningen waar meer dan de helft van de respondenten op de huidige kantoorlocatie (zeer) ontevreden over is, terwijl dit voor hen relatief belangrijk is
 - Kleinere ruimtes waarin als team/afdeling gewerkt kan worden of in kleine groepen samengewerkt kan worden ziet men ook graag in voldoende mate terug in het Huis van Stad en Regio.
- Andere voorzieningen of faciliteiten die belangrijk zijn voor gebruikers en waar winst kan worden behaald ten opzichte van de huidige kantoorlocaties zijn:
 - het binnenklimaat en de temperatuurregeling,
 - de uitstraling van het interieur van het gebouw,
 - de akoestiek
 - de ergonomie/zit-sta meubilair: op de eigen flex werkplek, maar ook op andere locaties binnen het gebouw
 - ruimten voor vertrouwelijk werk ,
 - de aanwezigheid van groene planten,
 - en ruimten voor video-conferencing.
- Tot slot maken de toekomstige gebruikers zich zorgen of er voldoende capaciteit is in het nieuwe Huis van Stad en Regio: dan gaat het om voldoende werkplekken (om als team samen te zitten), maar ook om voldoende vergaderkamers op dagen dat de meerderheid naar kantoor komt.





Werkzaamheden

Contracturen

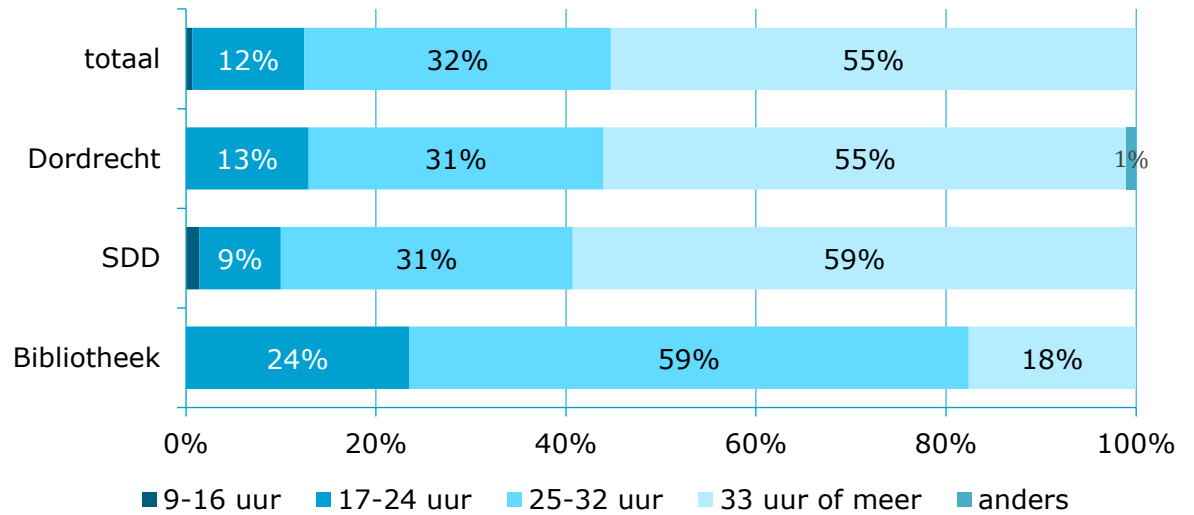


Iets meer dan de helft van de respondenten heeft een contract voor meer dan 32 uur

55% van de respondenten werkt per week 33 uur of meer volgens zijn/haar contract. Bij Bibliotheek aan Zet is het aandeel respondenten dat een voltijdcontract heeft lager dan bij de andere organisaties.

Aantal contracturen per week

basis: alle respondenten, n totaal=411



Activiteiten



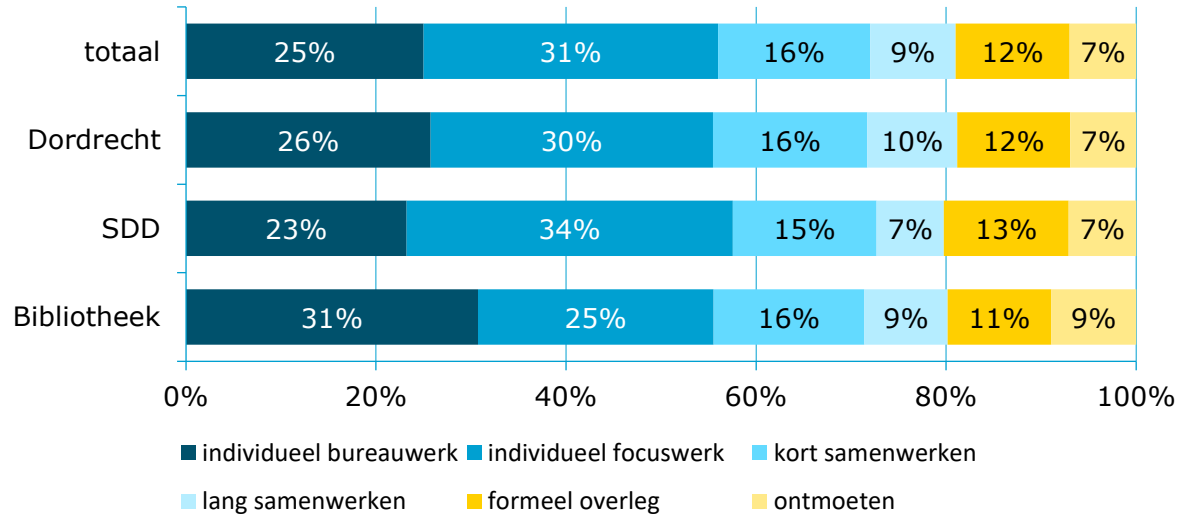
Tijdens een gemiddelde werkweek wordt ruim de helft van de tijd besteed aan individueel werk

Gemiddeld besteden respondenten 57% van hun werkweek aan individueel werk, waarvan 31% focuswerk is. Dit betekent dat 43% van de tijd wordt besteed aan contact met anderen.

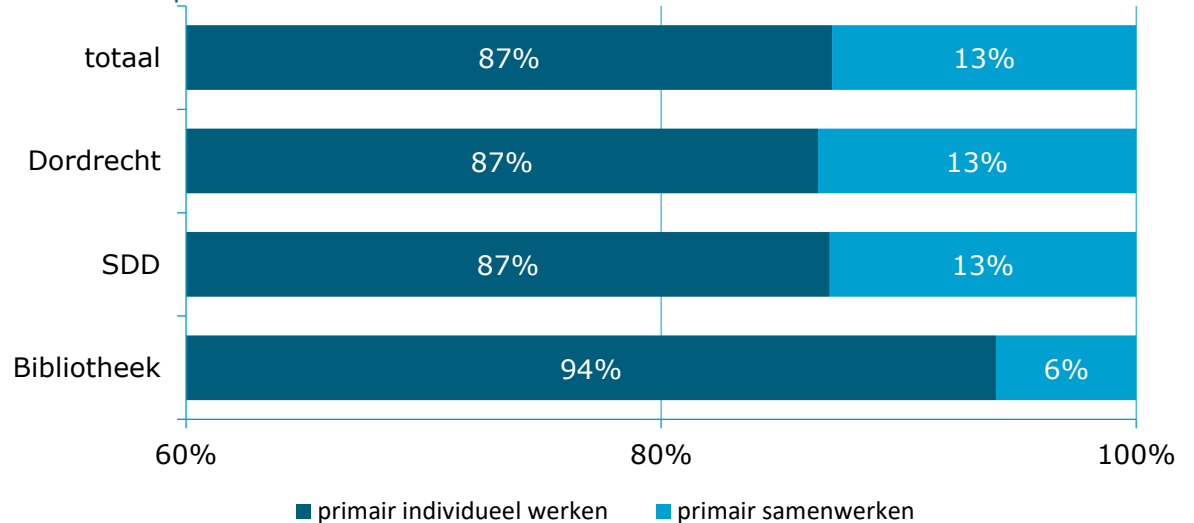
De overgrote meerderheid besteedt het merendeel van de tijd in een gemiddelde werkweek aan individueel werk

Op basis van voorgaande vraag (aandeel gemiddelde werkweek besteed aan activiteiten) zijn respondenten ingedeeld naar primair (meer dan 50%) individueel vs primair (meer dan 50%) samenwerken. Bijna 90% van de respondenten verricht het grootste deel van zijn tijd individueel werk.

Aandeel (%) gemiddelde werkweek besteed aan activiteiten
basis: alle respondenten



Primaire activiteit respondenten in gemiddelde werkweek
basis: alle respondenten



Activiteiten op kantoor



Werkzaamheden met contact worden grotendeels op kantoor uitgevoerd. Individueel werk juist niet

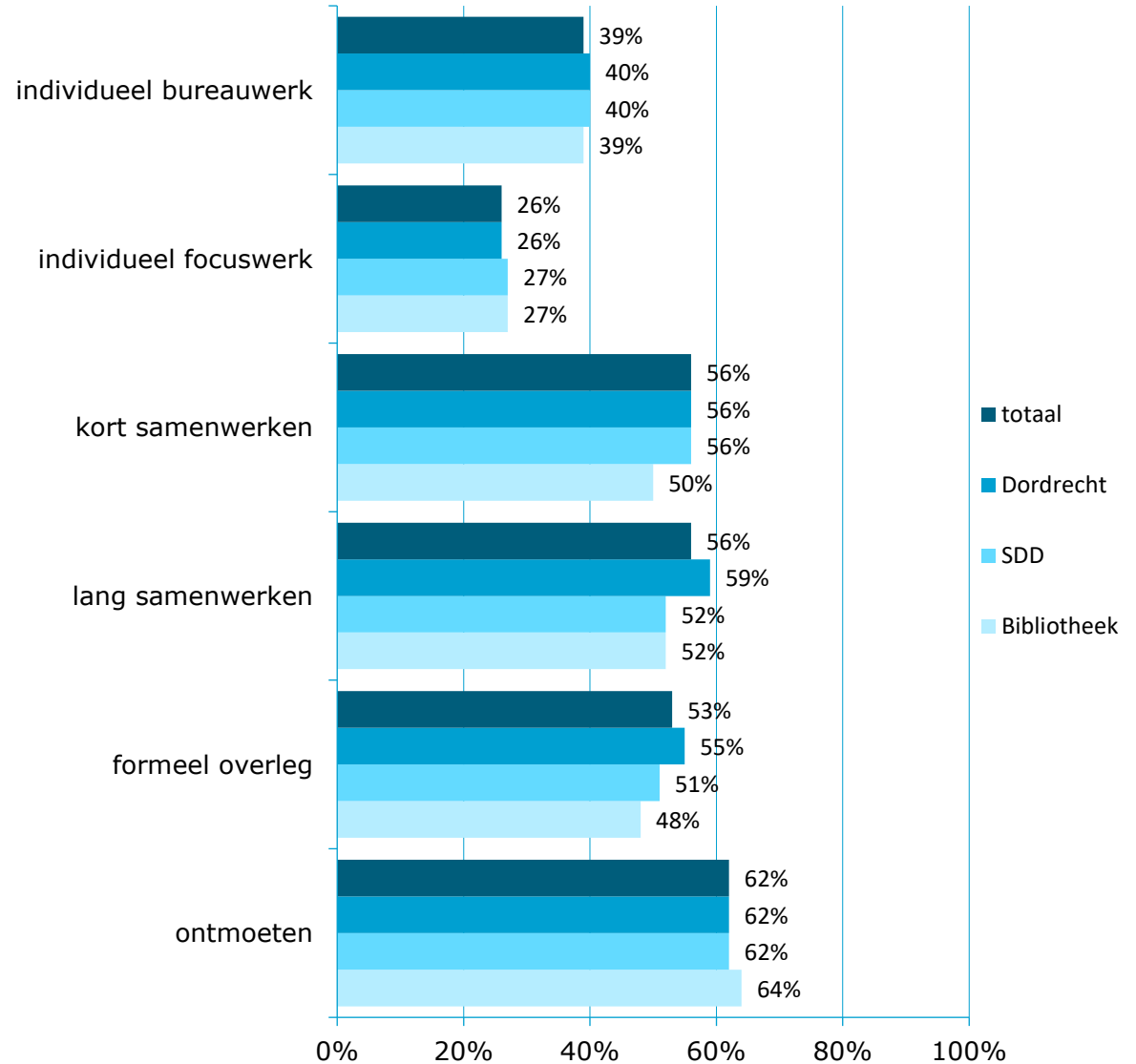
Werknemers is gevraagd hoeveel procent van de genoemde activiteiten ze (het liefst) op kantoor uitvoeren*. Van individueel focuswerk en bureauwerk wordt een relatief klein deel op kantoor uitgevoerd (gemiddeld 26% en 39% van de tijd in een week besteed deze activiteiten).

Ontmoetingen vinden juist grotendeels op kantoor plaats (62% van de tijd in een week besteed aan ontmoetingen).

Waar men de verschillende typen activiteiten uitvoert (op kantoor of ergens anders) verschilt niet per organisatie.

Aandeel (%) activiteiten op kantoor

basis: alle respondenten waarop van toepassing (n totaal tussen 381 en 407)



* Antwoordschaal per 10%: 0%-10%-20%...-100%



Verdeling activiteiten over kantoor tijd

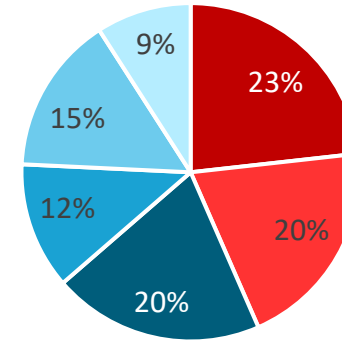
Tijdens een gemiddelde werkweek wordt ruim twee vijfde van de tijd op kantoor besteed aan individueel werk

In een gemiddelde werkweek wordt op kantoor door de totale groep respondenten de meeste tijd besteed aan individueel bureauwerk (23%), gevolgd door individueel focuswerk en kort samenwerken (beiden 20%). De minste tijd (9%) wordt besteed aan ontmoeten (collega's ontmoeten en ontspannen).

De verdeling van kantoor tijd naar activiteiten in een werkweek is berekend door:

1. per persoon per activiteit te berekenen de tijd die hieraan is besteed op kantoor = aantal contracturen in een werkweek * aandeel tijd besteed aan activiteit in werkweek * aandeel van de tijd besteed aan activiteit op kantoor.
2. De totale kantoor tijd te berekenen, door het aantal uur besteed aan de verschillende activiteiten op kantoor bij elkaar op te tellen
3. Het resultaat per activiteit en de kantoor tijd te sommeren over alle respondenten
4. De totale tijd besteed aan een activiteit over alle respondenten te delen door de totale tijd besteed op kantoor door respondenten.

Totale kantoor tijd respondenten verdeeld naar activiteiten (in een werkweek)
basis: alle respondenten, n=409



- Individueel bureauwerk
- Individueel focuswerk
- Kort samenwerken
- Lang samenwerken
- Formeel overleg
- ontmoeten



Huidige kantoor

Huidige werkplekinrichting

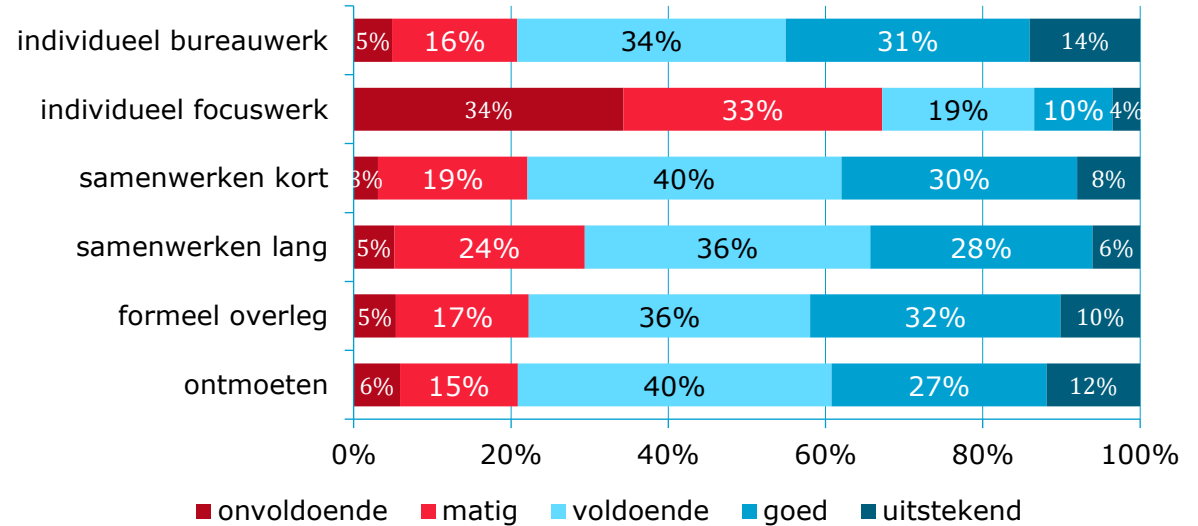


Individueel focuswerk wordt het minst ondersteund door de huidige werkplek op kantoor, op afstand gevolgd door lang samenwerken

Naast inzicht in het type activiteiten dat men (het liefst op kantoor) uitvoert, is ook gevraagd naar de mate waarin de huidige werkplekinrichting op kantoor de betreffende activiteiten ondersteunt. 67% vindt dat individueel focuswerk door de huidige werkplekinrichting op kantoor matig tot onvoldoende wordt ondersteund. 29% vindt dat de huidige werkplekinrichting lang samenwerken matig tot onvoldoende ondersteunt. Dat is iets meer dan bij de andere activiteiten.

Overall oordelen respondenten van de Locatie Hellingen iets positiever over de mate waarin de werkplekinrichting activiteiten ondersteunt dan bij locatie stadskantoor. Specifiek gaat het over: samenwerken kort en lang en ontmoeten. Locatie Bibliotheek is niet meegenomen in de vergelijking vanwege de kleine responsgroep.

Mate waarin huidige werkplekinrichting activiteiten ondersteunt (in %)
basis: alle respondenten waarop van toepassing, n totaal tussen 354 en 390



	Stadskantoor		Hellingen	
	Matig of onvoldoende	Goed of uitstekend	Matig of onvoldoende	Goed of uitstekend
Individueel bureauwerk	24%	40%	17%	55%
Individueel focuswerk	71%	10%	63%	19%
Samenwerken kort	26%	34%	16%	46%
Samenwerken lang	34%	29%	20%	47%
Formeel overleg	22%	40%	20%	50%
ontmoeten	26%	29%	11%	59%

Tevredenheid met faciliteiten

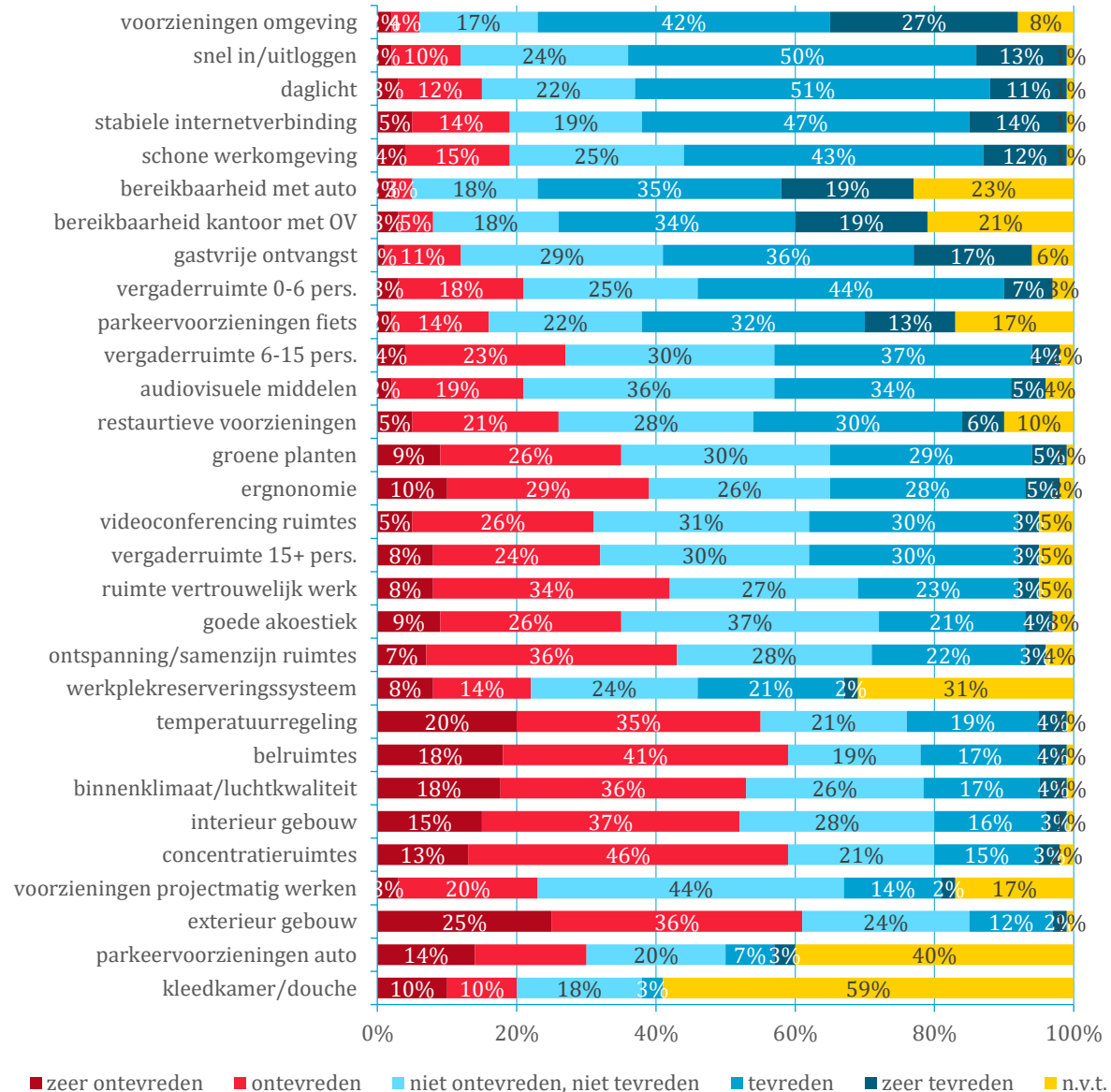


Op de huidige kantoorlocaties is men het minst tevreden over het exterieur van het gebouw, de beluimtes en de concentratieruimtes

Meer dan de helft van de respondenten is op de huidige locatie (zeer) tevreden over de voorzieningen in de omgeving, de snelheid van in- en uitloggen, de hoeveelheid daglicht, de stabiliteit van de internetverbinding, de schone werkomgeving, de bereikbaarheid met de auto en het OV, de gastvrije ontvangst en de vergaderruimtes voor 0-6 personen.

Daarentegen is meer dan de helft van de respondenten op de huidige kantoorlocatie (zeer) ontevreden over het exterieur van het gebouw, de concentratieruimtes en beluimtes, de temperatuurregeling, binnenklimaat en het interieur van het gebouw.

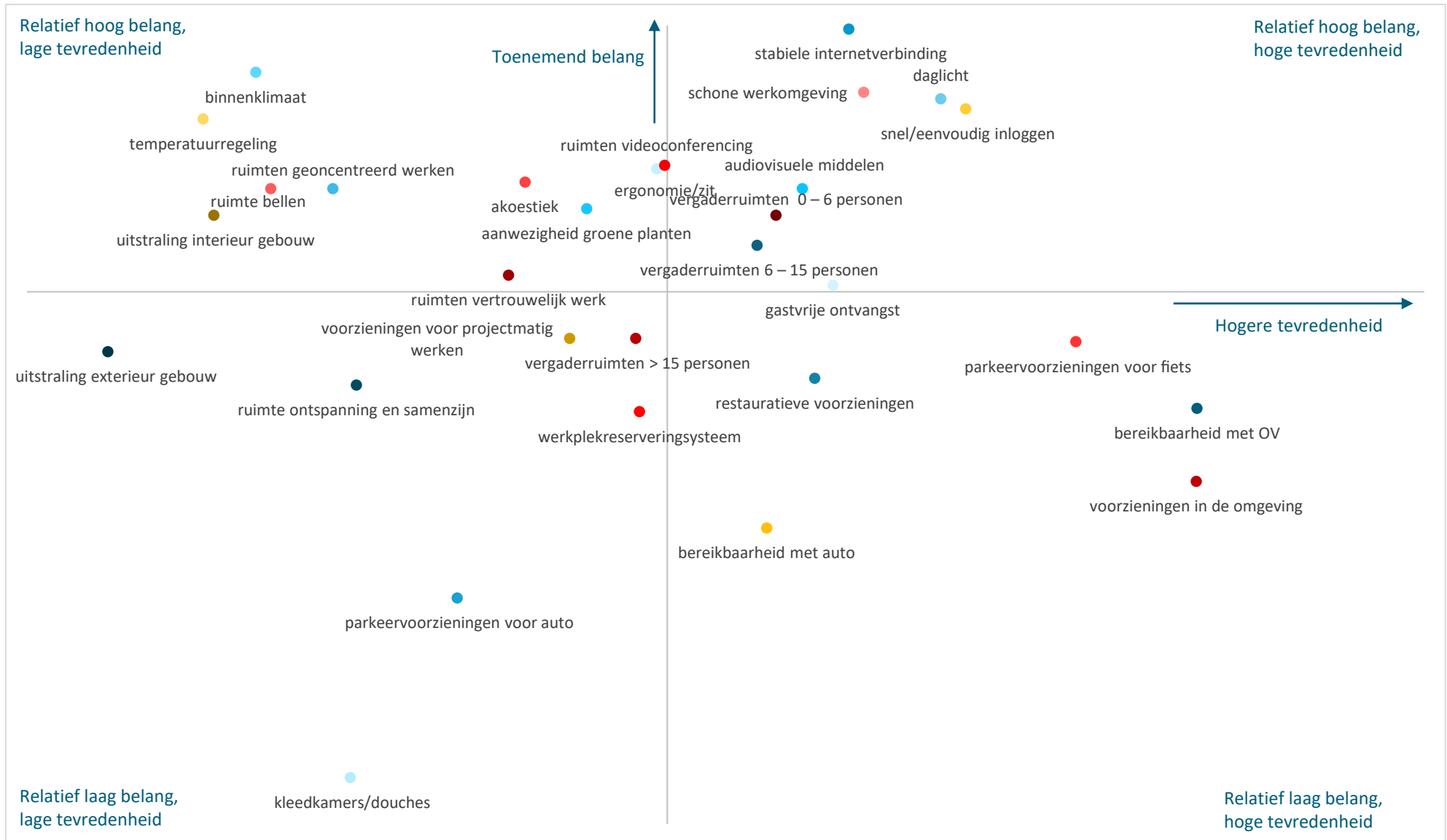
Tevredenheid op dit moment met faciliteiten en voorzieningen op kantoor
basis: alle respondenten, n=397



Stadskantoor: tevredenheid en belang



Kenmerken relatief belangrijk, met potentie tot verbetering ten opzichte van locatie stadskantoor: binnenklimaat, temperatuurregeling, ruimte geconcentreerd werken, ruimte bellen, uitstraling interieur gebouw, akoestiek, aanwezigheid groene planten, ruimte vertrouwelijk werk



* De assen kruisen bij de gemiddelde score van de kenmerken op tevredenheid en belang

Hellingen: tevredenheid en belang



Respondenten van locatie Hellingen noemen dezelfde kenmerken die relatief belangrijk zijn en de meeste potentie tot verbetering hebben ten opzichte van locatie Hellingen als bij het stadskantoor.



* De assen kruisen bij de gemiddelde score van de kenmerken op tevredenheid en belang

Faciliteiten of voorzieningen missen I



“Voor gesprekken met de cliënten: een goede spreekkamer waar je in een prettige gastvrije ruimte een gesprek kan voeren, maar wel oog hebt voor privacy.”

“Een spreekruimte waar een pc staat waar je snel kunt inloggen. Op het werkplein moet je altijd je laptop meenemen, inloggen, werkt niet handig.”

“Volgens mij mist nog de vraag hoe druk het mag zijn voordat dat het onprettig wordt. .. als de ruimte te klein is voor het aantal mensen wordt het vanzelf vervelend.”

Op de open vraag naar faciliteiten/voorzieningen die men mist wordt een grote verscheidenheid aan antwoorden gegeven. Thema's die vooral aan bod komen zijn:

- In rust (samen) werken:
 - Ruimtes voor stilte, focus, bellen.
 - Kleinere ruimtes voor een afdeling/team of waar een paar mensen kunnen (samen)werken.
 - Aandacht voor plaats en herkenbaarheid gangpaden/looproutes.
 - Aandacht voor drukte: wanneer wordt ruimte te vol om prettig te kunnen werken.
- Capaciteit: zowel in werkplekken (voor een team) als voldoende vergaderruimtes en representatieve ontvangstruimtes
 - Voldoende vergader- en representatieve ontvangstruimtes van klein (3-4 personen), 15-30 personen tot groot (tot 100 personen)
 - ook buiten de beveiligde zones,
 - Flexibel in te delen,
 - Oog voor privacy en gastvrije uitstraling.
 - Voldoende capaciteit en plaatsen om als team bij elkaar te zitten (toegewezen vlekken).
- Ergonomische (werk)plekken zowel op de eigen/flex werkplek als op andere plaatsen
 - Flexibele werkplekken: (elektrische) verstelbare (zit-sta) bureaus, goede stoelen, 2 schermen en eventueel een voetenbankje.
 - Maar ook op andere plekken (spreekkamers, vergaderruimtes etc.): een pc om op te werken en waar je makkelijk op in kan loggen.

Faciliteiten of voorzieningen missen II



“Er is niet gevraagd hoe belangrijk je het vindt om met je eigen collega's te zitten, bijvoorbeeld in toegewezen vlekken. Ik vind dit erg belangrijk voor mijn werkplezier.”

“De komende organisatie verandering vraagt om veel en integraal samenwerken. Als alle afdelingen te verspreid zouden zitten, nodigt dit niet uit.”

“Vooral de parkeergelegenheid vind ik belangrijk. Gezien de huisbezoeken moet ik snel kunnen schakelen en kost het nu veel tijd om of iedere keer naar de weeskinderendijk te lopen want er zijn onvoldoende parkeerkaarten beschikbaar wat maakt dat efficiënt werken er niet altijd in zit.”

Vervolg thema's die vooral aan bod komen:

- Parkeerplaatsen: nabij en gratis
- De nabijheid van collega's en afdelingen (waarmee men samenwerkt)
 - De mogelijkheid willen hebben om als team bij elkaar te zitten (ook met minder valide werknemers)
 - Nabijheid van afdelingen waarmee men samenwerkt
- Aandacht voor werknemers met een beperking:
 - voorzieningen en toegankelijkheid voor minder valide werknemers, werknemers met audiologische beperking, met beperking van allergenen
- Ruimte voor ontspanning: denk bv aan koffie/thee faciliteiten, waar je even met elkaar kan praten zonder anderen te storen, een gezellige ontspanningsruimte/de Pegasos en een ruimte met sportfaciliteiten.





Nieuwe Huis van Stad en Regio

Clusters in de buurt gewenst

Gemeente Dordrecht



	Musea	Publieks- acomodaties	Dienstverlening	Wijken	Stad	Ruimtelijke kwaliteit	Versterking Bestuur & organisatie	Management & ondersteuning
Musea			publiekszaken					
Publieksacomodaties				parkeren vastgoed onderwijshuisvesting & wijkacomodaties	vastgoed onderwijshuisvesting en wijkacomodaties			
Dienstverlening								
Wijken					wijk, gebieds en accountmanagement	wijk, gebieds- en accountmanagment		
Stad						ruimtelijke ordening en wonen, mobiliteit, milieu en economie		
Ruimtelijke kwaliteit					ruimtelijke projecten, bestemmingsplannen, groen en spelen, verkeer			
Versterking bestuur en organisatie				veiligheid en kabinet				
Management en ondersteuning								
Frontoffice werk en inkomen								
Frontoffice zorg			klantenservcie en WMO					
Backoffice werk en inkomen								
Backoffice zorg								
Bedrijfsvoering en ontwikkeling								
Directie en overleg								
Biep								
marketing en innovatie								
bedrijfsvoering								
aantal respondenten	3	7	42	14	45	31	64	52

Gevraagd is: welk cluster/team moet volgens jou in de buurt van jouw cluster/team zitten vanwege bijvoorbeeld (gezamenlijke) werkzaamheden/overleg? In het schema hierboven staan bovenaan de clusters waarbinnen de responderende personen werken. Door middel van de groene vlakken is aangegeven welke clusters het meest genoemd worden, van de clusters aan de linkerkant van het schema, als cluster waarbij men in de buurt wil zitten. Onderaan is te zien hoeveel personen deze vraag voor dat cluster beantwoord hebben. Als een beperkt aantal afdelingen/teams worden genoemd binnen het cluster, dan worden deze in de cel benoemd.

Clusters in de buurt gewenst

Sociale Dienst Drechtsteden & Bibliotheek aan Zet



Sociale Dienst Drechtsteden

Bibliotheek aan Zet

	Sociale Dienst Drechtsteden			Bibliotheek aan Zet				
	Frontoffice werk & inkomen	Frontoffice zorg	Backoffice	Bedrijfsvoering & ontwikkeling	Directie & overleg	Biep	Marketing & innovatie	Bedrijfsvoering
Musea						collecties & onderzoek, programmering	programming	
Publieksaccommodaties							educatie en participatieprojecten	
Dienstverlening								
Wijken								
Stad		zorg en ondersteuning				jeugd, onderwijs en cultuur	jeugd, onderwijs en cultuur	
Ruimtelijke kwaliteit								
Versterking bestuur en organisatie								
Management en ondersteuning								
Frontoffice werk en inkomen								
Frontoffice zorg			Budgetadvies & Schuldbemiddeling, WMO					
Backoffice werk en inkomen								
Backoffice zorg								
Bedrijfsvoering en ontwikkeling							communicatie	
Directie en overleg								
Biep								
marketing en innovatie								
bedrijfsvoering								
aantal respondenten	50	48	22	30	3	5	5	8

Gevraagd is: welk cluster/team moet volgens jou in de buurt van jouw cluster/team zitten vanwege bijvoorbeeld (gezamenlijke) werkzaamheden/overleg? In het schema hierboven staan bovenaan de clusters waarbinnen de responderende personen werken. Door middel van de groene vlakken is aangegeven welke clusters het meest genoemd worden, van de clusters aan de linkerkant van het schema, als cluster waarbij men in de buurt wil zitten. Onderaan is te zien hoeveel personen deze vraag voor dat cluster beantwoord hebben. Als een beperkt aantal afdelingen/teams worden genoemd binnen het cluster, dan worden deze in de cel benoemd.



Hybride werken



Hybride werken

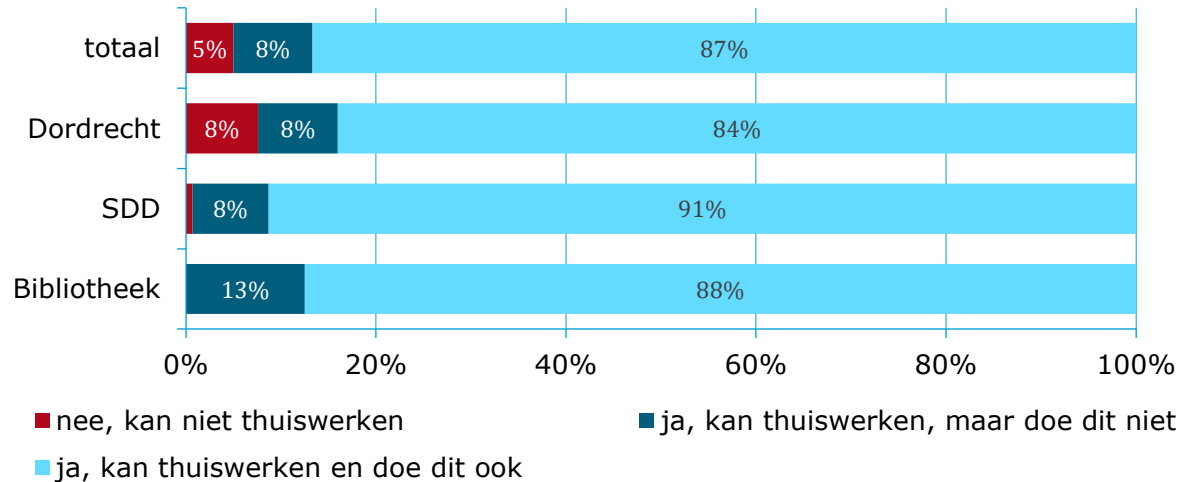


Bijna alle respondenten kunnen thuiswerken en doen dit ook. Ongeveer 1 op de 10 kan het niet of kan het wel, maar doet het niet

87% van de respondenten kan thuiswerken en doet dit ook. Dit verschilt niet tussen de organisaties. Meest genoemde redenen om niet thuis te werken zijn de bijdrage van sociale interactie aan het werkplezier en de noodzaak van contact met anderen.

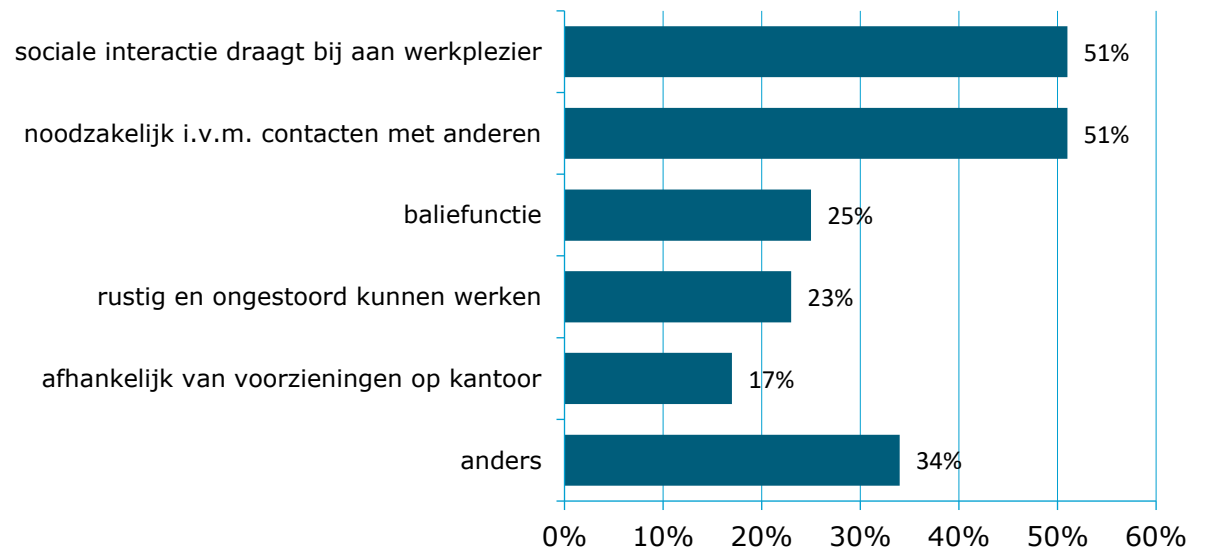
Vanuit huis (kunnen) werken (in %)

basis: alle respondenten n=397



Motivatie niet vanuit huis werken (in %)

basis: respondenten die niet vanuit huis werken, n=53





Werkplek thuis

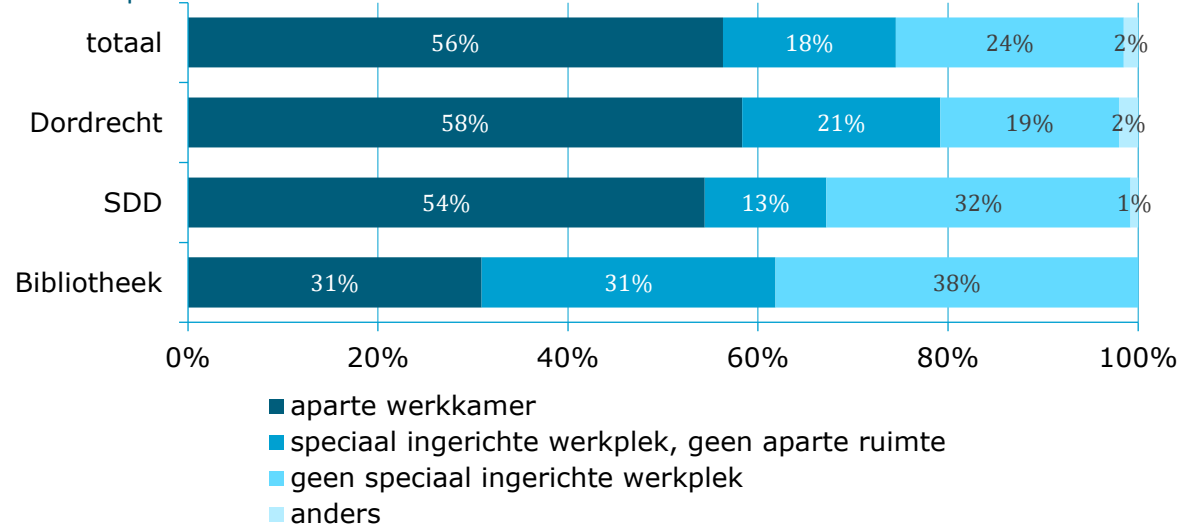
De meerderheid werkt in een aparte werkkamer. Een kwart gebruikt geen speciaal ingerichte werkplek

56% van de respondenten die vanuit huis werken, werkt voornamelijk in een aparte werkkamer. Nog eens 18% werkt op een speciaal ingerichte werkplek, maar niet in een aparte ruimte. 24% werkt (nog steeds) op een niet speciaal ingerichte werkplek.

58% van de respondenten geeft aan goed ongestoord thuis te kunnen werken, nog eens 41% geeft aan redelijk ongestoord thuis te kunnen werken. Bijna niemand die thuis werkt geeft aan slecht ongestoord thuis te kunnen werken. Het percentage respondenten dat goed ongestoord thuis kan werken is lager bij een niet speciaal ingerichte werkplek (45%), dan bij een aparte werkkamer (64%) of een speciale ingerichte werkplek (57%).

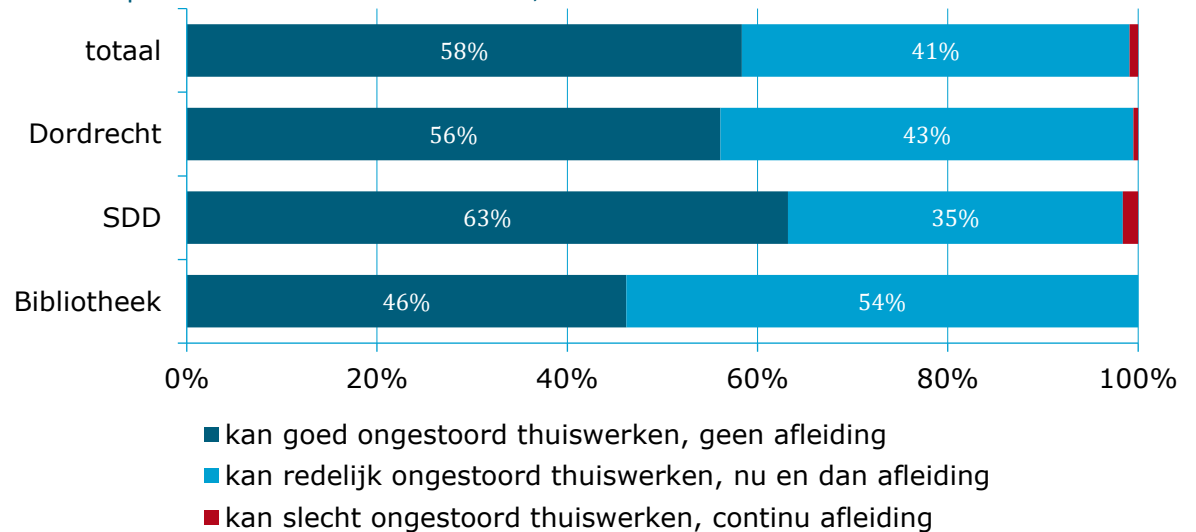
Plaats in huis voornamelijk werken (in %)

basis: respondenten die vanuit huis werken n=341



Thuisituatie

basis: respondenten die vanuit huis werken, n=341



Voorzieningen thuis missen



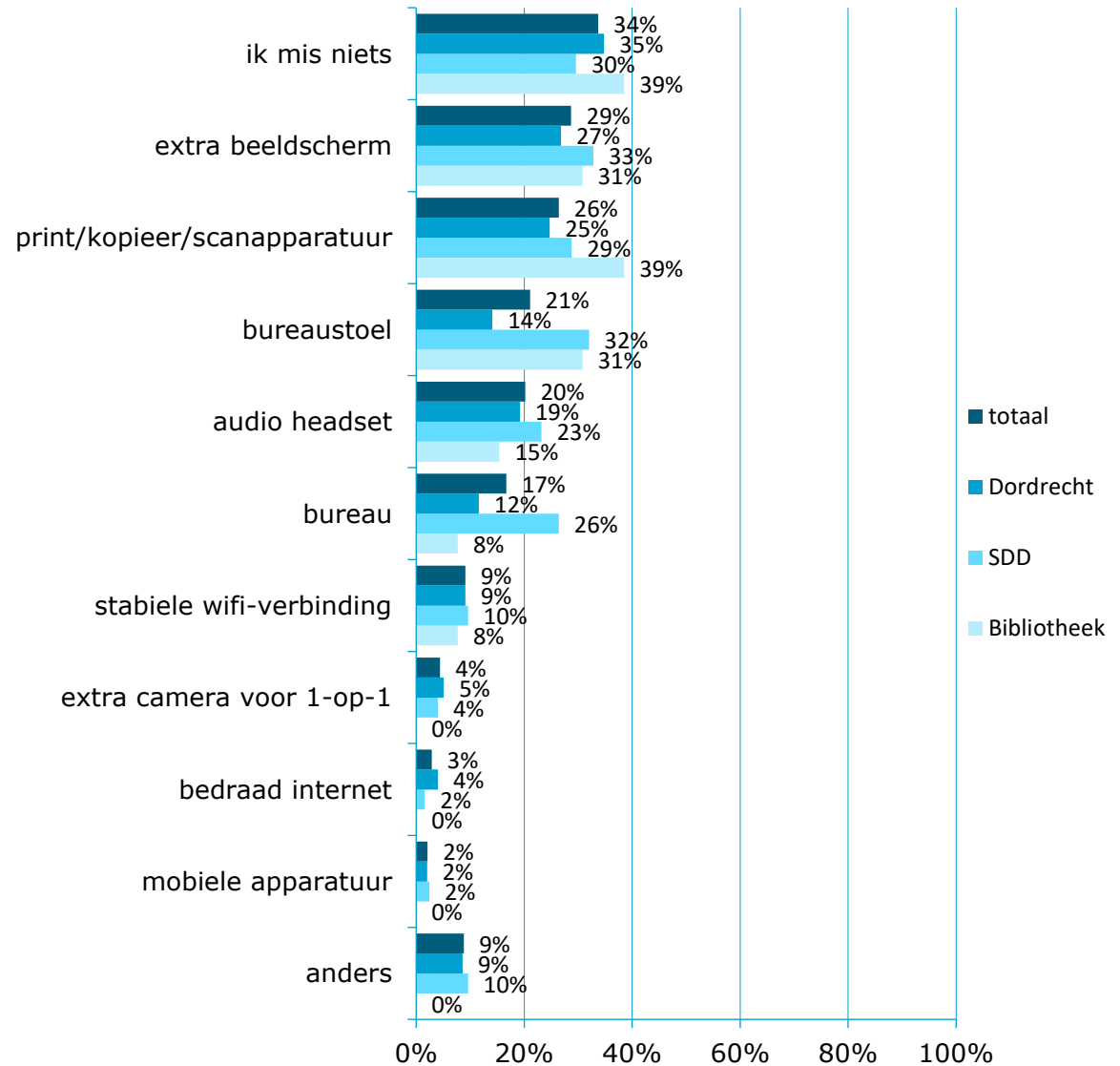
Een derde van de respondenten mist niets thuis. De overigen missen vooral een extra beeldscherm, print-/kopieer-/scanapparatuur, een bureaustoel en een headset

Op de vraag welke voorzieningen men thuis mist om het werk te kunnen doen, geeft 34% aan niets te missen. 25% noemt 1 voorziening, 20% 2 voorzieningen, 21% 3 of meer voorzieningen die men mist. Meest genoemd worden een extra beeldscherm (29%), print-/kopieer-/scanapparatuur (26%), een bureaustoel (21%) en een audio headset (20%).

Personen die geen speciaal ingerichte werkplek hebben, missen vaker een bureaustoel (38%), een audio headset (29%) en een extra beeldscherm (38%)

Voorzieningen thuis missen om werk te kunnen doen (in %)

basis: respondenten die vanuit huis werken n=341





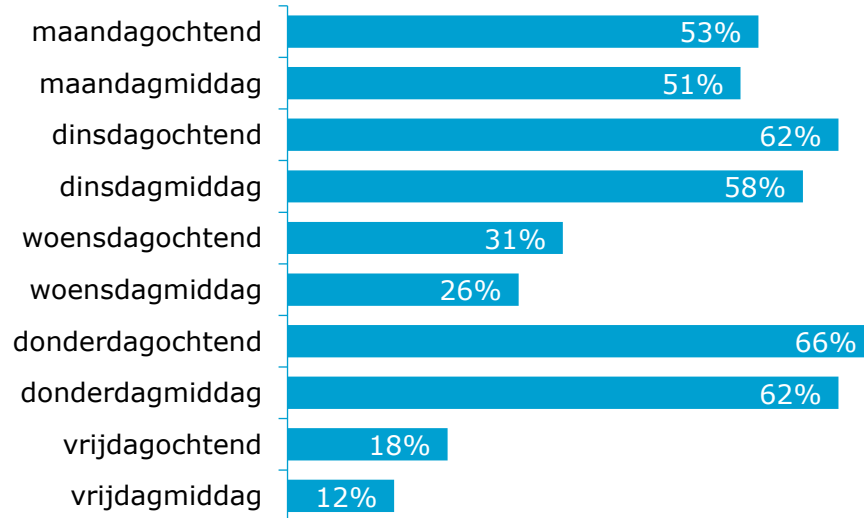
Dagdelen op kantoor

2 op de 5 respondenten verwachten twee dagen op kantoor te zijn. Vooral dinsdag en donderdag zijn populair.

Op de vraag op welke dagdelen men in een gemiddelde werkweek op kantoor aanwezig verwacht te zijn, noemt men gemiddeld 4,4 dagdelen. De populairste dagen zijn donderdag en dinsdag. Woensdag en vrijdag zijn aanzienlijk minder populair: dan verwacht de helft tot een vijfde van het aantal personen op donderdag op kantoor te zijn. De meeste respondenten verwachten twee (42%) of drie verschillende dagen (34%) op kantoor te komen.

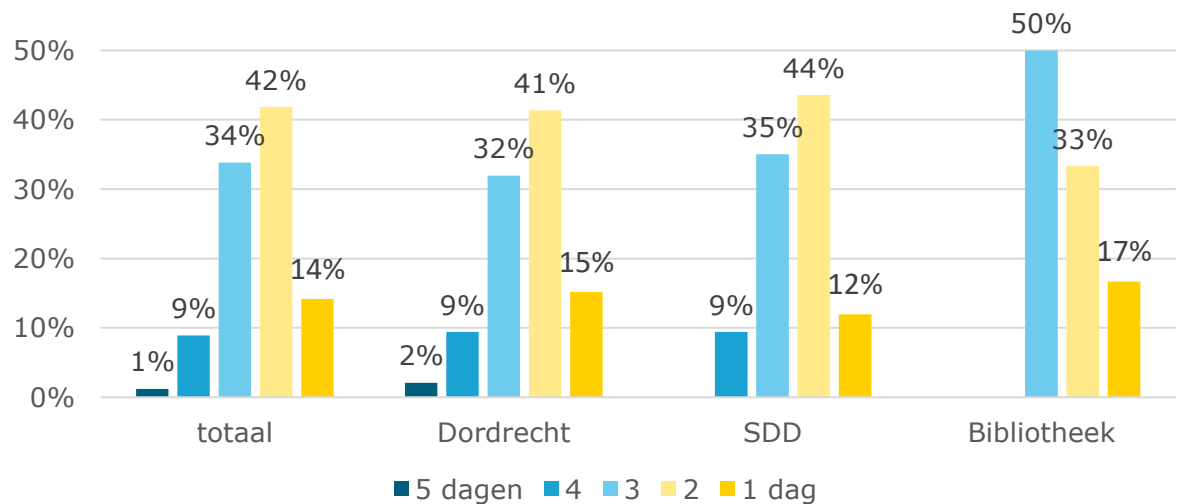
Verwacht dagdelen op kantoor in een gemiddelde week (in %)

basis: respondenten die vanuit huis werken n=340



Aantal verschillende dagen op kantoor in een gemiddelde werkweek

basis: respondenten die vanuit huis werken, n=340



Effectiever hybride werken



Om nog prettiger en effectiever samen te werken is er vooral behoefte aan inzicht wanneer collega's op kantoor zijn en hulp bij nieuwe manieren van samenwerken in een hybride setting.

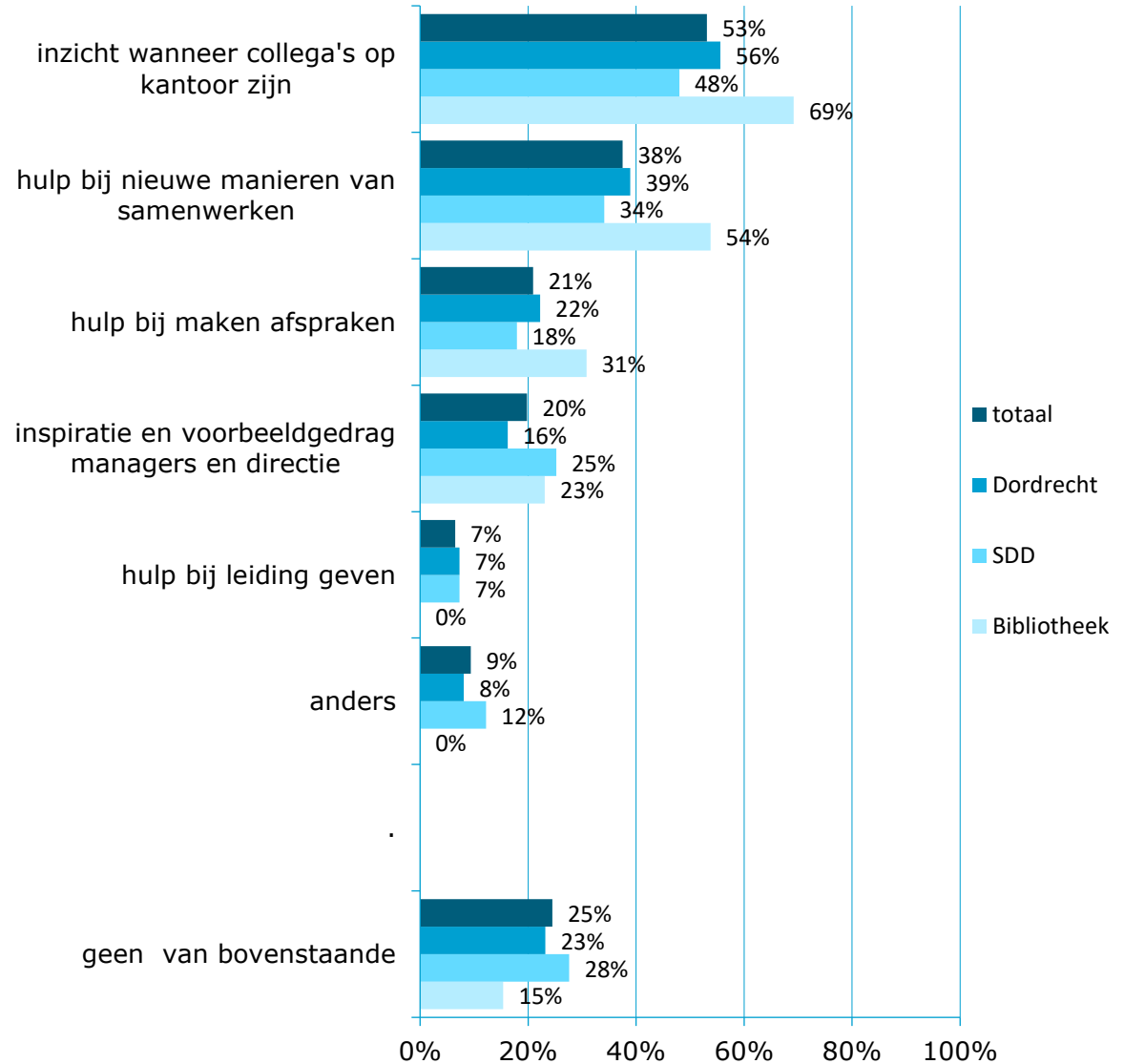
Werknemers is gevraagd wat hen en hun team helpt om nog prettiger en effectiever hybride te gaan werken. Meest genoemd wordt: inzicht wanneer collega's op kantoor zijn (53%) en hulp bij nieuwe manieren van samenwerken in een hybride setting (38%).

De aspecten die worden genoemd verschillen niet tussen de organisaties.

Bij anders namelijk wordt door respondenten ook een enkele keer genoemd:

- Voldoende goede werkplekken (voor een team bij elkaar) op kantoor;
- Voldoende hybride overleg/vergaderruimtes (met scherm voor MS teams en mogelijkheid om te presenteren);
- Training/uitleg over vergaderschermen/randapparatuur;
- (Vaste)teamdagen/momenten met het team samen op kantoor;
- Flexibiliteit en goede afspraken:
 - Werkgever: thuis mogen werken,
 - Collega's: naar kantoor komen voor projectoverleg/thuiswerkdag;
- Bereikbaarheid van collega's en kunnen zien waar collega's op kantoor zitten;
- Aandacht voor sociale cohesie;
- Flexibiliteit in thuiswerkdagen.
- Goede voorzieningen voor thuis /thuiswerkvergoeding.

Elementen die helpen om zelf en als team nog prettiger en effectiever hybride te werken (in %)
basis: respondenten die vanuit huis werken n=339





Overig



“Zorg voor een rustige werkomgeving, waarbij je elkaar wel ziet maar veel minder hoort. Dus bijvoorbeeld glazen wanden er tussen met planten en prettig licht.”

“Ik maak me zorgen dat we straks nooit meer als team bij elkaar zitten. Dat hebben we nodig om de samenwerking en samenhang goed te houden.”

“In ons team hebben we afgesproken om een vaste dag op kantoor te zijn. Het maakt niet hoelang als je maar bij het teamoverleg bent. Dit geeft een grote mate van vrijheid en gevoel van autonomie.”

“Aandacht en bewustzijn voor het gegeven dat door thuiswerken mensen uit het zicht raken en mogelijk mentale en emotionele problemen hebben of krijgen die pas duidelijk worden als ze langdurig uitvallen.”

“Op welke wijze gaat het 'samen'-werken ondersteunt worden? Door elkaar op de werkplek (kantoor) te ontmoeten ontstaat ook cohesie uitwisseling van ideeën.”

“Volgens mij goed om vanuit een duurzaamheidsbril naar Huis van de stad te kijken. Een groen, duurzaam, circulair gebouw/uitstraling. Ook als voorbeeldfunctie.”

Aandachtspunten

De vraag of men nog belangrijke aandachtspunten wil meegeven is door 89 personen beantwoord. Terugkerende thema's (waarbij aandachtspunten per respondent veelal verschillen) zijn:

- Vergaderruimtes/ruimtes om samen te werken: aan bod komen voldoende ruimtes, kleinere ruimtes zonder reservering voor kort overleg, makkelijk te reserveren ruimtes, goed ingerichte (ook voor hybride overleg) ingerichte ruimtes, geluiddichte ruimtes en ruimtes met goede akoestiek.
- Voldoende werkplekken waar men rustig kan werken: in de vorm van concentratieplekken of 'rustig' door de inrichting van ruimtes, rekening houdend met de akoestiek in een ruimte.
- Voldoende plekken waar men als team samen kan zitten en in het verlengde hiervan aandacht voor contact en sociale cohesie binnen teams.
- Werkplekfaciliteiten: denk aan een werkplek naar behoefte van de werknemer (flexibel of vast), het faciliteren van een werkplek thuis, makkelijk verstelbare bureaus, voldoende kastruimte (wat nodig is verschilt per afdeling), een mobiel in plaats van vaste telefoons.
- Hybride werken: denk aan maatwerk in de vorm van hybride werken (voor teams/afdelingen en personen), heldere kaders voor thuis/flexwerken, als team afstemmen wanneer gezamenlijk aanwezig op kantoor, flexibiliteit in thuiswerkdagen en manieren waarop de werkgever het aantrekkelijk kan maken om naar kantoor te komen.
- Bereikbaarheid en vindbaarheid van collega's in een flexibele hybride omgeving: bv door open agenda's, afspraken over bereikbaarheid.
- Nabijheid van afdelingen waarmee men veel samenwerkt.

Verder noemt een enkeling een groen, duurzaam en circulair gebouw (voorbeeldfunctie), een koffiecorner waar je kunt overleggen, een fietsenstalling/plek voor motoren, een afgesloten ruimte voor een afdeling/team (bv veiligheid) en een inrichting die flexibel/toekomstbestendig is.



Onderzoeksopzet en achtergrond



Onderzoeksopzet

Methode

Een online vragenlijst onder medewerkers van gemeente Dordrecht, Sociale Dienst Drechtsteden en Bibliotheek aan Zet. Zij hebben een uitnodigingsmail ontvangen met toegang tot de vragenlijst. 1471 werknemers hebben de uitnodigingsmail ontvangen.



Veldwerkperiode

13 september tot en met 25 september



Respons

545 werknemers hebben de vragenlijst geopend (respons 37%). 536 werknemers hebben de vragenlijst (deels) ingevuld. Hiervan werken er 497 op een relevante locatie en op een relevante afdeling. Alleen respondenten die verder gekomen zijn dan vraag 5 (welk team in de buurt in het nieuwe Huis van Stad en Regio) zijn meegenomen in de rapportage. In totaal betreft dit 442 respondenten (30%).:

- 265 Gemeente Dordrecht (27% van de uitgenodigde werknemers)
- 153 Sociale Dienst Drechtsteden (33%)
- 18 Bibliotheek (38%).

8% heeft een leidinggevende functie.

Een deel van de respondenten heeft niet alle vragen beantwoord. Per vragenlijstblok is gekeken welke respondenten relevant zijn om mee te nemen voor het betreffende vragenblok: daarom is de totaalsteekproef (basis = alle respondenten) niet overal hetzelfde.

Geen representatieve uitspraken

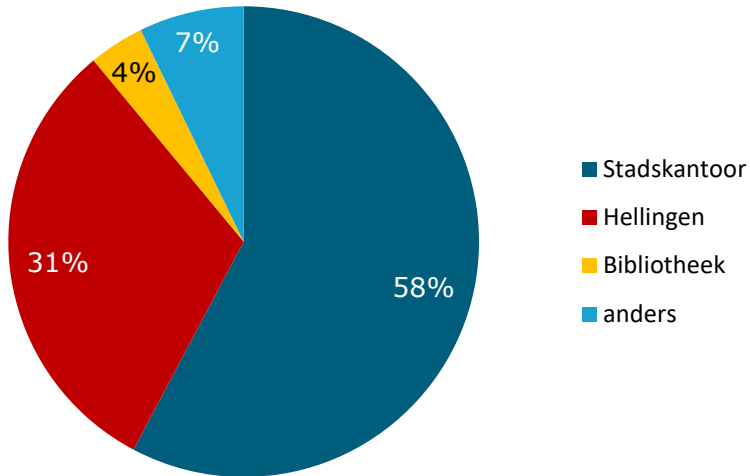
De resultaten zijn niet herwogen om representatieve uitspraken te kunnen doen over werknemers van gemeente Dordrecht, SDD of Bibliotheek aan Zet. Dit betekent dat afdelingen mogelijk niet even sterk vertegenwoordigd zijn in de resultaten, als in de organisatie en resultaten daarmee mogelijk niet representatief zijn voor deze onderdelen van de organisatie. We spreken daarom steeds over de respondenten in plaats van de werknemers. Uit de resultaten blijkt wel dat er niet of nauwelijks verschillen zijn in antwoorden tussen de organisaties.



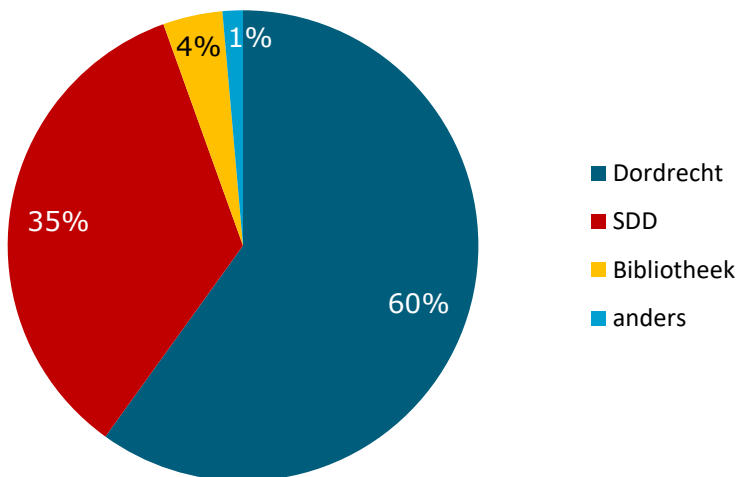
Achtergrond



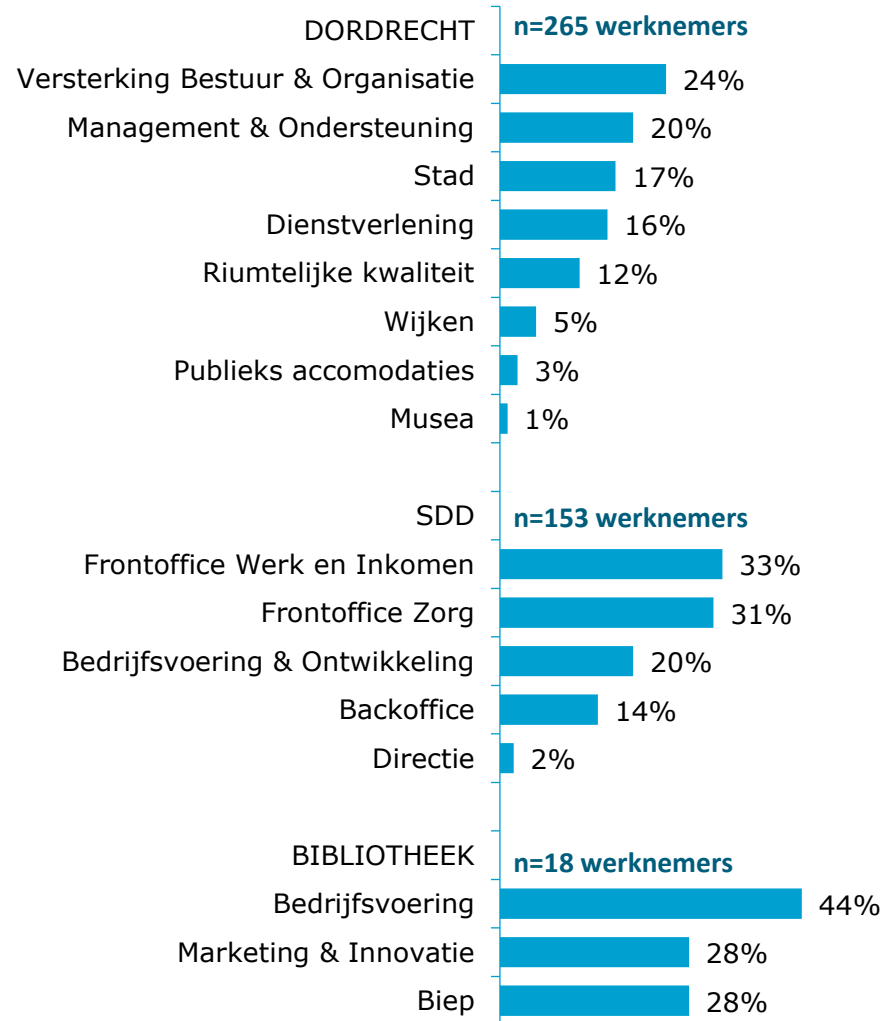
Verdeling naar kantoorlocatie



Verdeling naar organisatie



Verdeling naar cluster per organisatie



Over ons



Over het OCD

Partner voor bestuur en beleid! Dat wil het OCD zijn voor haar opdrachtgevers in de Drechtsteden en daarbuiten. Wij bieden ondersteuning op maat met onderzoek, advies en informatie. Zodat beleid optimaal ontwikkeld, uitgevoerd en waar nodig bijgesteld kan worden. Meer weten? Bezoek onze website!

Contact

Wilt u tips of informatie doorgeven of heeft u misschien een vraag over dit product? Neem dan gerust contact op ons door te bellen naar **078 770 3905** of te mailen naar ocd@drechtsteden.nl.

Foto's

P. van de Velde – p. 13

Auteurs

S.A.M. (Sandra) van Dijke

J.M.A (Jan) Schalk



Colofon

Inrichting Huis van Stad en
Regio – Behoeften toekomstige
gebruikers

21-11-2022

Onderzoekcentrum Drechtsteden
Industrieweg 11
3361 HJ Sliedrecht

Postbus 619
3500 AP Dordrecht

Telefoon
078 770 3905

Website
onderzoekcentrumdrechtsteden.nl



Onderzoekcentrum
Drechtsteden

Partner voor bestuur en beleid