

Bijlage: Achtergrondinformatie programma 'Eigentijds werken'

Door het vaccineren komt er langzaam zicht op het meer teruggaan naar een normale maatschappij waarin contact hebben met elkaar weer gewoon is, ontmoetingen spontaan van aard kunnen zijn en we veilig en gezond kunnen (samen)werken. Toch willen we niet terug naar de manier van werken van voor de COVID-periode. Ondanks de mogelijkheden voor flexibel werken die er al waren, toch vooral een cultuur van aanwezig zijn op kantoor, met vaste roostervrije en thuiswerkdagen op vooral de woensdag en de vrijdag. Dit resulteerde in pieken en dalen in de kantoorbezetting.

De afgelopen maanden hebben we ervaren dat er veel mogelijk is en het niet noodzakelijk is al het werk op kantoor te doen. Met elkaar willen we nadenken over een andere manier van werken passend bij de wensen van de medewerkers en de mogelijkheden van de organisatie, meer activiteitgestuurd dan locatiegestuurd. Een andere manier van werken vraagt de nodige flexibiliteit en een bewustere keuze in onze manier van en denken over werken. Het vraagt ook ander gedrag.

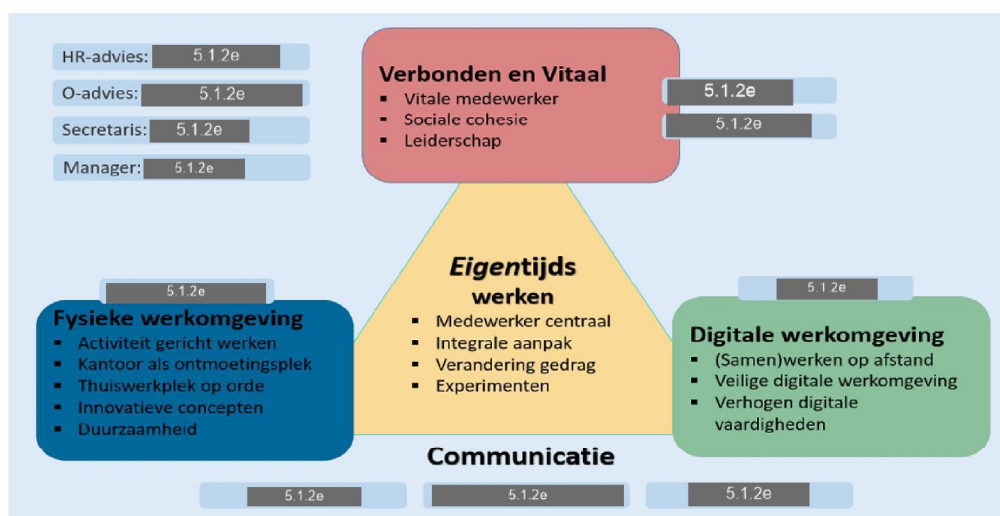
Met *Eigentijds Werken* willen we de voordelen van het thuiswerken behouden en meenemen naar een blijvende nieuwe werkwijze, met keuzevrijheid voor medewerkers op welke locatie zij hun werk kunnen doen. Kantoor is daarbij voornamelijk bedoeld om te ontmoeten, te brainstormen en grote overleggen te doen. Concentratiewerkzaamheden kunnen beter elders gedaan worden. Door te zorgen voor goede (digitale) ondersteuning stellen we medewerkers in staat om overal prettig te kunnen (samen)werken aan kwaliteit en resultaat, onafhankelijk van de locatie waarop dat gebeurt. Het uitgangspunt van *Eigentijds Werken* is dat een bevlogen medewerker in staat is om een goede balans aan te brengen in het boeken van resultaten en het bewaken van zijn of haar grenzen.

Het programma *Eigentijds Werken* kent de volgende speerpunten:

- Sociale cohesie en effectief samenwerken: hoe zorgen we voor onderlinge verbinding en werken we op afstand effectief samen? Dit raakt alle lagen van VWS: zowel de leidinggevenden als medewerkers.
- Vitaliteit & gezondheid: hoe blijven we fit en vitaal, zorgen we voor een goede werk-privé balans en hoe vinden we zingeving in ons werk?
- (aan)Sturing: wat heeft de leidinggevende nodig om op afstand te kunnen sturen? Wat heeft de medewerkers nodig?
- Fysieke werkomgeving: in hoeverre is de werkplek op orde (thuis en op kantoor) en hoe kies ik de werkplek en werktijden die het beste bij mijn werk en mij passen?
- Digitaal samenwerken: in hoeverre zijn ICT-voorzieningen op orde en veilig, hoe staat het met mijn digitale skills en hoe geven we de juiste digitale ondersteuning?

Eigentijds Werken in het kort

- De scope van het programma is het **VWS-kerndepartement en de commissies en raden**¹.
- Met de andere VWS-concernonderdelen delen we over en weer kennis en stemmen we af. Zij kunnen gebruikmaken van de activiteiten en producten die we binnen het programma ontwikkelen.
- 'Eigentijds werken' start niet bij nul, maar bouwt voort op de kennis en ervaringen die er zijn.
- Daarbij zal het programma geen blauwdruk worden van hoe de toekomst er uit gaat zien, maar door uit te proberen, te experimenteren, al doende te leren en bij te stellen waar mogelijk streven we ernaar dat het *Eigentijds Werken* optimaal wordt vormgegeven
- Medewerkers staan centraal
- Medewerkers worden zoveel mogelijk betrokken bij het ontwikkelen, uitvoeren en implementeren van de experimenten.
- Vanaf april 2021 beschikt VWS over werkruimte in twee nieuwe panden met in totaal ca. 400 werkplekken voor VWS-medewerkers, Bruggenbouw Oost en Terminal Noord.
- Er is zowel Rijksbreed als binnen VWS al veel geleerd en ontwikkeld. Het programma sluit aan bij de ontwikkelingen op dit vlak.



Programma *Eigentijds Werken* VWS

¹ Dit betreft het VWS-kerndepartement, waaronder DUS-I en ESTT, CCMO, de Jeugdautoriteit, de Gezondheidsraad, de NL Sportraad en de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving.