



Rijksoverheid



*Concept beleidsvisie 2027:  
**Hybride  
samen werken is  
vanzelfsprekend***

Wat werkt voor ons?





# Proces

- 2020 – 2022: Ervaringen en inzichten opgedaan (experimenten lopen door)
- 17 augustus: stuurgroep HW eerste concept
- September: Interdepartementale commissies (ICOP, CIO-Beraad, ICHF, ICIA)
- 4 oktober: ICBR
  
- GOR-Rijk
- SGO



# Aanleiding en doel

- Hybride werken is een structurele maatschappelijke en organisatieverandering;
- Hybride werken ondersteunt grenzeloos samenwerken;
- Richting en houvast voor gebruikers en dienstverleners voor de komende jaren
- Rekening houden met diversiteit

Definitie hybride werken bij de Rijksdienst:

Hybride werken is een manier van werken waarbij je de ruimte hebt om bewuste keuzes te maken in hoe, wanneer, met wie en waar je samenwerkt: op een kantoor, op locatie, thuis of elders. Die keuzes stem je af met je leidinggevende en de collega's waarmee je samenwerkt.



## Rijksdienst en hybride werken

*Het gebruik van kantoren ligt stabiel tussen de 20 en 40%  
>75% wil maximaal 2-3 dagen naar kantoor  
>90% voelt zich vaardig in hybride werken*

*Hiermee is de Rijksdienst vergelijkbaar met andere grote organisaties*



## *Politieke en maatschappelijke context*

- Hybride werken is opgenomen in regeerakkoord
- Kabinetsstandpunt juni '21:  
*Hybride werken is uitgangspunt voor werken bij het Rijk*
- Grote (kantoorhoudende) externe organisaties maken vergelijkbare beweging
- Maatschappelijke opgaven: o.a. duurzaamheid, mobiliteit, woningcrisis, gascrisis, regionale spreiding/ontwikkeling, verbinding met de burgers en organisaties
- Overspannen arbeidsmarkt



# Ambitie 2027

*In 2027 is het vanzelfsprekend dat rijksambtenaren waar mogelijk hybride werken. Medewerkers kunnen thuis, op kantoor of elders werken en worden hierin gefaciliteerd door de werkgever. De werklocaties (kantoren en specialties) van het Rijk zijn toegesneden op hybride werken en kantoren op knooppunten nodigen uit om collega's en partners uit de publieke en de private sectoren te ontmoeten. De medewerkers binnen de Rijksdienst hebben de beschikking over een basisset van fysieke en digitale middelen en worden hierin ondersteunt door mogelijkheden om (digitale) vaardigheden hiervoor te ontwikkelen. Leidinggevenden geven hierin het voorbeeld, zijn in staat om cohesie en verbondenheid in het team te creëren om de doelstelling van het team te realiseren, waarbij ze in balans met het teambelang en het realiseren van de teamdoelstellingen aandacht geven aan de individuele behoeften en mogelijkheden van medewerkers. Met dit alles draagt hybride werken bij aan een grenzeloos samenwerkende rijksoverheid en aantrekkelijk werkgeverschap.*



## *Sociale werkomgeving*

- Fysieke ontmoetingen zijn onontbeerlijk voor sociale cohesie en verbinding met de organisatie;
- Leidinggeven in een hybride werkomgeving is standaard onderdeel van leiderschapstrajecten;
- Werken in het buitenland: door leren en experimenteren van nee, tenzij... naar ja, mits...
- BHV op een nieuwe leest schoeien



## *Digitale werkomgeving*

- In 2027 is er een digitale mobiele standaarduitrusting voor iedere medewerker, met aandacht en ondersteuning voor digitale vaardigheden;
- De hybride samenwerkingsmogelijkheden (hard- en software) zijn gericht op eenvoudige ontmoeting en verbinding tussen rijkscollega's onderling en externen;
- De digitale veiligheid is aan zowel de technische als de gedragskant geborgd;



## *Fysieke werkomgeving*

- Kwalitatief goed ingerichte thuiswerkplek – relatie met sociaal/cao
- De kwaliteit van de kantooromgeving wordt verhoogd om gebruik van kantoren te stimuleren. Informatie over voorzieningen via app;
- In 2027 is er een kwalitatief betere en compactere vastgoed/kantorenportefeuille;
- In 2027 is er een landelijk netwerk van Rijkshubs met Rijksontmoetingspleinen;
- De nieuwe eisen aan de kantooromgeving worden vastgelegd in de FWR 3.0
- Gebruik van (kantoor)voorzieningen wordt eenvoudiger door middel van app (Workspace Management Systeem)
- De doelstelling voor bezetting van de kantoren blijft gehandhaafd op 75%;
- Voor een doelmatig en doeltreffend gebruik van de kantoren wordt de flexnorm naar beneden gebracht naar gemiddeld 0,7 met een minimum van 0,5;





## *Sturing en governance*

- De realisatie van de werkomgeving vraagt structureel een integrale aanpak;
- De huidige stelsels van ICT- en facilitaire dienstverlening worden geëvalueerd en aangepast om meer snelheid in de uitvoering te realiseren.
- Uitvoeringsplan – planning, tempo, prioritering, financiën, etc.
- Realisatie en experimenten