

## Transcriptie De Luie IT'er: hybride werken

Intro door Britt. Britt heeft een rustige, ietwat lage stem.

We horen een vrolijk muziekje.

Britt: "Fijn dat je luistert naar de Luie IT'er: de podcast. Ze zeggen weleens dat IT'ers lui zijn, maar volgens mij zijn ze vooral goed in het besparen van tijd en energie door het vinden van handige shortcuts. In deze podcast proberen we dan ook te ontdekken welke handigheden er zijn om je leven als IT'er makkelijker, maar vooral ook leuker te maken. Zowel privé als op de werkvloer. Deze podcast wordt gemaakt door de IT afdeling van de Vrije Universiteit. Met inzichten van collega's bij de VU en externe gasten, verkennen wij diverse onderwerpen die relevant kunnen zijn voor jou als IT'er. We geven je in 15 minuten inzichten, nieuwtjes, overdenkingen of methodes die jouw leven misschien wel positief kunnen beïnvloeden. Luister de podcast op weg naar je werk, tijdens het sporten, in je lunchpauze of misschien wel tijdens het koken."

\*vrolijk muziekje fade out\*

**Britt:** Super fijn dat je luistert naar De Luie IT'er: de podcast. Mijn naam is Britt en ik ben de host van deze podcast. Voordat ik mijn gasten aan je ga voorstellen, wil ik even kort het onderwerp van vandaag introduceren. We gaan het namelijk hebben over hybride werken. Het is here to stay. Een combinatie van thuiswerken en op kantoor werken. Maar terugkeren naar kantoor is niet altijd even gemakkelijk voor werknemers. Er worden vaak veel adviezen gegeven voor werkgevers, maar wat kun jij als werknemer zelf doen om het je gemakkelijker te maken? Op de VU is er een projectteam hybride werken ontstaan en ik heb hen ook gevraagd naar wat good practices en inzichten. Die zal ik later nog eventjes met je delen. Maar eerst mijn gasten van vandaag. Die brengen ook een hele hoop ervaring mee. Tessa en Alev van stichting SWOM, die zijn hier bij mij. Stichting Studeren en Werken op Maat. Als projectleider en jobcoach komen zij in nauw contact met werkgevers en werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze laatste groep is het hybride werken vaak juist een uitkomst. Maar wat zijn ervaringen waar we van kunnen leren? Waar heb jij ook wat aan? We gaan in gesprek om te onderzoeken wat jij kunt doen om het hybride werken wat makkelijker te maken voor jezelf.

Dank jullie wel dat jullie hier zijn allebei!

Alev heeft een duidelijke stem met een licht accent.

**Alev:** dankjewel dat we hier mogen zijn.

**Britt:** misschien is het handig als jullie even zeggen wie welke stem is zodat mensen weten naar wie ze luisteren.

Tessa heeft een hoge stem.

**Tessa:** Ik ben Tessa, ik ben projectleider hybride werken bij stichting SWOM.

**Alev:** ik ben Alev, ik ben coach begeleider bij stichting studeren en werken op maat.

**Britt:** leuk dat jullie er zijn, fijn dat we het gaan hebben over dit onderwerp. Zouden jullie misschien wat kunnen vertellen over SWOM?

**Alev:** Stichting studeren en werken op maat is een landelijke stichting die zich met name richt op het plaatsen van young professionals met een arbeidsbeperking bij al dan niet reguliere vacatures die openstaan bij onze partners. Bv rijksoverheid, gemeente. Die open staan voor het ontvangen van werknemers met een arbeidsbeperking. En daarin bemiddelen wij heel graag. En daarin wil ik onderstrepen dat het niet gaat om kwantiteit, maar kwaliteit. Dus niet hoeveel mensen we plaatsen, maar integendeel; hoe goed de match is en hoe duurzaam de plaatsing kan zijn.

*\*vrolijke gitaarmuziek\**

**Britt:** want jullie hebben volgens mij best veel ervaring met het hybride werken. En het is voor mensen vaak best lastig om connectie met je werk te houden. Zijn er dingen die je kunt doen om je daarbij te helpen?

**Alev:** Ja we hebben daar wel ervaring mee. Niet alleen vanuit de stichting en young professionals, maar ook eigen inzichten natuurlijk. De manier waarop het is ontstaan is natuurlijk noodgedwongen geweest. Met name ook niet alleen vanuit de stichting en vanuit de young professionals, maar ook eigen inzichten. De manier waarop het is ontstaan is natuurlijk eigenlijk noodgedwongen geweest. Dat was voor sommigen van de Young Professionals een hele uitdaging, omdat er een stukje structuur wegviel op dat moment. Een stukje structuur waar zij heel erg houvast aan hadden. Maar we merken ook dat een groot deel van de Young professionals juist een eigen manier heeft gevonden met dat hybride werken, maar met name ook dat eerste gedeelte, dat thuiswerken, dat zij weer een stukje controle over hun leven hebben teruggekregen. Namelijk; het kunnen functioneren en kunnen bepalen hoe zij functioneren op een eigen manier met hun eigen... luisterend naar hun eigen behoeftes. Want laten we een voorbeeld nemen als je naar je werk gaat, dan kan je overprikkeld raken door alle indrukken die je hebt voordat je al bij je werk aankomt; als je in de trein zit of druk in de file zit. Maar dat viel weg. Dat stukje naar je werk gaan en de prikkelverwerking die daar de gevolge van waren. Dat viel al weg. Dat al heeft ontzettend veel ontspanning met zich heeft meegebracht. Dus op t moment dat je thuis werkt en jij kan zelf je prikkel-toediening bepalen werkt dat heel erg goed. Daarentegen heb ik ook geluiden gehoord dat er dat bij de Young Professionals die heel erg de behoefte hebben aan prikkels, dat dat tot onderprestatie zou kunnen leiden, zelfs bij een van de young professionals heeft geleid dat ze wilde stoppen met haar baan omdat ze zo weinig input kreeg vanuit... geen contact meer met collega's direct, dat socializen, wat heel erg belangrijk is voor sommige mensen om juist gemotiveerd te kunnen blijven en energiek te kunnen blijven en de energie om te kunnen zetten in werk. Dus dat dat zijn twee geluiden die wij te horen hebben gekregen.

**Britt:** En uh, ik denk dat jullie daar ook goed een voorbeeld in zijn omdat je...je hebt veel jongeren denk ik die ook...of young professionals... die je nu ook juist een kans krijgen op een baan waar ze eerder misschien dat niet konden vanwege overprikkeling of uh reistijd. Of noem het maar.

**Alev:** Ja, daar heeft echt een verschuiving in plaatsgevonden de afgelopen jaren. Dan kan Tessa zo meteen wat meer over vertellen. Maar wat ik daar nog over zou willen vertellen is dat natuurlijk, de goodwill vanuit de werkgever is er nu ook van hey, wij willen ook met je meedenken, want we zitten allemaal in hetzelfde schuitje. En dat is heel mooi om te zien dat....uhm ja, aan de ene kant een beetje krom misschien dat het nu pas komt nu iedereen daarmee te maken heeft, maar wel dat er hierdoor ook veel meer kansen ontstaan voor mensen die daar ook de ruimte voor krijgen en ook niet het gevoel hebben van oh ik, ik stel me aan of ik....uh weet je, ik moet maar gewoon met dit verhaal komen, want ik kan niet altijd op kantoor werken. Nee, want dat is nu het nieuwe normaal. Je kan

gewoon vrijuit ook vertellen wat je zou willen en wat jouw wensen zijn en waar jij het beste in je kracht komt en tot je kracht en ja ja, jezelf zou kunnen ontwikkelen.

**Britt:** Ja, bij de VU zien we heel erg dat de mensen het heel moeilijk vinden om terug te komen naar kantoor. Het is uh, t is fijne thuis werken. Je hebt minder reistijd waarin je andere dingen kunt doen. Het is gewoon heel lastig om weer terug te komen. Wat is nou precies het voordeel van hier zijn? En wat kan je daar als werkgever of werknemer aan doen? Ik weet niet, misschien kan jij daar iets over vertellen, Tessa?

**Tessa:** Ja, ik denk dat het op kantoor werken...ja dat zorgt voor verbinding. En ik denk dat dat ontzettend belangrijk is. En om dan ook op je vraag van net terug te komen van over he het maken van connecties. Waarom is dat belangrijk? Ik denk dat het gaat om twee punten. Je hebt enerzijds de connecties met de mensen. Ik denk dat je beter kunt samenwerken als je weet wie je voor je hebt als je weet wat de kwaliteiten van die persoon zijn, als je weet wat de valkuilen van die persoon zijn. Maar ook het communiceren kan makkelijker gaan als je op locatie zit. Dus ik denk dat dat stukje in het samenwerken in het werk ja... goed kunnen doen. Dat het heel prettig kan zijn om te weten wie je tegenover je hebt zitten. Tegelijkertijd zijn denk ik ook het creëren van het informele contact is ook heel prettig op kantoor. En ik denk dat ook het informele contact hebben met je collega's ervoor kan zorgen dat je nou je misschien prettiger voelt in de organisatie. Uh begrepen voelt, gehoord voelt. En ik denk dat dat echt ontzettend belangrijk is. En tegelijkertijd denk ik dat t tweede aspect van het stuk connectie hebben en uh terugkeren naar kantoor. Dat het ook heel prettig is om de connectie weer te voelen met wat doen we eigenlijk binnen het bedrijf? En ik ben niet als enige in mijn functie bezig met het werk en niet als enige bezig met de missie van de organisatie, maar dat doen we met elkaar. En dan kun je over de schutting kijken bij de andere afdeling. En nou ja, komen er eigenlijk. Uh uhm ja, toevallige gesprekken. En ik denk dat dat heel mooi is van weer op kantoor werken.

**Britt:** Misschien ook wel een stukje ontspanning waarborgen. Zat ik ook wel te denken om ja thuis tenminste. Ik merk dat zelf. Maar thuis ben je geneigd om maar door te werken en door te werken en niet effe pauze te nemen. Terwijl als je op kantoor bent dan ga je even koffie halen. Of je maakt even een praatje met iemand die langsloopt of dat soort dingen.

**Tessa:** Dat is iets wat ik heel veel heb gehoord, dat ze thuis aan het werk zijn en eigenlijk over hun grenzen heen gaan omdat ze vroeg beginnen. Maar het werk blijft zich maar opstapelen. Dus ook pas laat hun laptop weer dichtklappen en er daardoor eigenlijk heel veel stress ontstaat en tegelijkertijd inderdaad ook geen pauzes nemen. Want wie zegt ga je even mee een wandelingetje maken of een koffietje drinken? Ja. Uh, dus dat is wel iets wat ik heb gemerkt.

**Britt:** Inderdaad. Is het dan beter om zeg maar fiftyfifty thuis en kantoor te doen? Bij ons is volgens mij heel veel mensen die één dag in de week op kantoor zijn en de rest thuis.

**Tessa:** Beter vind ik altijd moeilijk om te zeggen. Ik denk dat t echt heel erg op maat. Uh op maat is. En wat jullie ook zeiden, plotseling is iedereen kwetsbaar. Daarom denk ik dat het heel belangrijk is om met elkaar in gesprek te gaan. Want is juist t op kantoor werken een hele grote drempel, dan is t wel goed om te kijken. Wat kunnen we daar dan mee en hoe kunnen we het werk zo goed mogelijk inrichten? Maar er zijn ook mensen die helemaal niet thuis kunnen werken en eigenlijk echt op kantoor moeten werken omdat dat prettiger werkt voor hun. En dan is dat ook een optie. Maar ik denk dat gemiddeld gezien fiftyfifty wel een prettige balans is en veel werkgevers op dit moment ook aanhouden.

**Alev:** Wat Tessa heel mooi aangeeft dat...het in gesprek gaan. Dat we nu die optie hebben om in gesprek te gaan, dat is de winst van deze situatie denk ik. Dus met z'n allen kijken van...wat past er beter en hoe kom jij het best tot je recht binnen de organisatie?

**Tessa:** Ja, en ik denk dat de verantwoordelijkheid van het in gesprek gaan ook wel bij zowel de werknemer als de werkgever ligt. Ja, ik denk dat, uh vanuit de werkgever is t echt belangrijk om uh ja denk ik ook dat initiatief te nemen van hey, dit zijn een aantal dingen die we met jou willen bespreken die ook gerelateerd zijn aan het team en de organisatie. Wat is mogelijk überhaupt, maar dat t ook vanuit de werknemer kan komen van joh, ik merk dit. Ik merk dat t niet prettig is en daarin ook experimenteren en het terugkoppelen van he. Ik heb dit een tijdje gedaan, maar dat werkt niet voor mij. En kunnen we misschien nu in gesprek gaan over wat wel werkt en hoe we daar samen uit kunnen komen?

**Britt:** Ja. precies. Misschien is het nu goed om eventjes te noemen dat... ik heb een klein gesprekje gehad met dat hybride werk team hier op de VU. Uhm, en dingen die zij ook aangaven was inderdaad het experimenteren. T Is maatwerk. Afspraken maken met je leidinggevende en herzien is belangrijk, maar ook sturing geven vanuit leidinggevend en beleid. En communicatie eigenlijk. Het geeft flexibiliteit, maar het vraagt ook flexibiliteit. Dat uh, dat was eigenlijk het belangrijkste wat zij zagen. Maar d'r zijn dus niet echt...er is niet echt een lijst met dit werkt. Zien jullie dat ook?

**Alev:** Zeker! In gesprek gaan en kijken van wat er mogelijk is. Want wat ik ook weleens hoor is dat uh...young professionals zijn in gesprekken, zijn in overleg, etcetera via teams. Maar die overleggen zouden in real life niet plaats kunnen vinden omdat er geen ruimte is omdat er zoveel mensen bij betrokken zijn. Dus het is ook een manier om te kijken van maatwerk. Kijk van welke overleggen dan wel? Of moet er gekeken worden naar grotere ruimtes? Flex plekken? Werkt dat dan het beste als mensen thuis werken? En wanneer heb je wel ruimte? En wanneer spreek je dingen af om met het hele team aanwezig te zijn, bijvoorbeeld voor bepaalde vergaderingen?

**Tessa:** En dat wat je nu noemt met inderdaad t afspreken. Ik denk dat dat ook heel belangrijk is om die afspraken met elkaar te maken. Dat er niet alleen die individuele gesprekken zijn, maar dat er ook wordt gekeken van hey welke afspraken maken wij dan uiteindelijk met elkaar? Maar ook met het team denk ik dat dat heel belangrijk is om te doen en dat je juist ook bepaalde kaders daarin kunt scheppen ook voor heel veel werknemers juist kan helpen. Dus dat er wel kaders zijn en dat er

eventueel van afgeweken kan worden, maar dat mensen ook op een bepaalde manier weten waar ze aan toe zijn. Want als je zegt je mag totaal zelf weten wanneer jij hybride werkt, hoe, waar, wat? Dat kan ook ja, een soort van zorgen voor een bepaalde onrust inderdaad. En als je juist aangeeft van nou wij binnen onze organisatie vinden die fiftyfifty. Dat vinden wij uh denk ik, prettig. En op maandag werken wij als team het liefste samen. En uh dit zijn de momenten waarop wij het liefste samenkomen en dan kun je het meer zelf bepalen. Ik denk dat dat dat die kaders heel belangrijk zijn.

**Britt:** Bij ons zeiden ze ook van eens per week de dag starten samen, een borrel eens per maand. Dat was een idee. Vaste werkdagen op kantoor. Niet Zoomen als je op kantoor bent bijvoorbeeld. Of alleen maar fysieke meetings op een dag dat je op kantoor bent. Dus heel veel verschillende initiatieven.

\*muziek\*

**Britt:** Wat je ook heel erg ziet is dat bijvoorbeeld thuiswerken je privéleven uit balans brengt, dus dat mensen geen goede plek hebben om te zitten of echt ergens in een bureautje achter de keuken zitten ofzo. Als je het gevoel hebt dat je privé leven heel erg uit balans gebracht wordt doordat die scheiding minder duidelijk is, zijn er dingen waarvan jullie denken dat dat helpt?

**Alev:** Structuur voor jezelf. Het is echt een cliché tip. Niet in je joggingbroek of in je pyjama achter de pc gaan zitten of achter je laptop je laptop mee naar je slaapkamer nemen. Tenzij je bureau en je stoel daar staat. Het opruimen van je spullen vind ik een hele belangrijke, dat je daadwerkelijk het fysiek afsluit en niet aan laat voor weet je wat, misschien ga ik in de avond nog even mijn mail checken. Maar daadwerkelijk je telefoon opbergen in je tas, in je werk tas en het opbergen. Weg, weg. Mensen hebben natuurlijk ook heel vaak, op het moment dat je naar je werk gaat, heb je een moment om te starten, jezelf op te starten en wanneer je naar huis gaat, heb je een moment om het los te laten. Maar dat heb je niet met hybride werken, tenminste niet op het moment dat je thuis werkt. Dus voor mij werkt het enorm om dan echt fysiek afscheid te nemen en mijn spullen weg te stoppen en weg te leggen.

**Tessa:** Maar ook taakgericht keuzes te maken dat als het echt niet prettig is om die taak thuis te doen, dat je dan er ook voor kiest om eventueel naar kantoor te gaan. Ik denk dat, dus dat is wel iets wat je steeds meer terug ziet komen. Dat we echt kijken naar welke taken moet ik gaan doen en ga ik dat thuis of op kantoor doen? En daar een bewuste keuze in maken. Maar dat vraagt wel wat van, ja wat meer planning.

**Alev:** En daarnaast denk ik ook gewoon meer ontspanning in jezelf en ook in je professionaliteit. Want wie heeft het nou niet gehad dat een kind komt binnenstormen, huilen met snot aan zijn gezicht tijdens een Zoom vergadering. In het begin was dat heel erg en heel krampachtig. Nee, maar het is gewoon wat het is. Dus dat heb ik zelf ook. Probeer ik mezelf ook een beetje aan te leren van hey, dit is de situatie waar we in zitten. Ontspan.

**Tessa:** En dat misschien ook wel aangeeft. Als je dan een collega kent of degene die je tegenover je hebt, als je dan gewoon even open deelt van ja, mijn kinderen zijn wel thuis. Helaas, de school is dicht.

**Britt:** Dat zorgt misschien juist voor meer binding omdat we allemaal een beetje aan het klunzen zijn, zeg maar daarin. Ja, ik hoor dat inderdaad terug in jullie antwoorden van dat het dus heel veel maatwerk is en experimenteren. En het is nog heel erg een nieuw onderwerp en het is constant denk ik in beweging. Zijn er nog dingen die jullie willen toevoegen? Voor mensen die het lastig vinden om hybride te werken of om de reis naar kantoor te maken of dat soort dingen.

**Tessa:** Ik denk dat het nu gaat om die uh de nieuwe balans creëren en dat je t ook als kans mag zien nu om die nieuwe balans te creëren die bij jouw leven past. En nou inclusief je werk en inclusief prive. Het hangt er allemaal met elkaar samen.

**Britt:** Zijn er nog dingen die jullie zien met betrekking tot het welzijn van met name werknemers die veel thuiswerken?

**Tessa:** Nou, daarin zie ik twee punten die echt veel naar voren komen. Eentje daarvan is schermtijd. De hoeveelheid schermtijd die werknemers op dit moment hebben. Je ziet soms wel dat mensen tot twaalf uur achter hun scherm zitten. Dus eerst acht uur werken, daarna tv kijken, nog even op je telefoon scrollen en soms ook nog wel eens alles door elkaar heen. Het is heel belangrijk, denk ik voor mensen om zich meer bewust te zijn dat alles wat je op je scherm ziet, zijn allemaal prikkels en ons brein raakt daardoor flink overprikkeld en de hersteltijd om de volgende dag weer de dingen te doen die je wil doen....ja, dat dat vermindert echt heel erg. Dus ik ja, ik zou mensen ook willen aanraden om uh nou wellicht soms een kleine digital detox te doen, waarbij je dus denkt van nou, nu kies ik er heel bewust voor om mijn telefoon, laptop, tv even niet aan te zetten. Dus dat denk ik enerzijds. En anderzijds gaat het denk ik ook over een stuk beweging dat zeker als je thuis werkt, je heel veel zit en zitten is ook heel slecht voor je gezondheid. Uh, dus dat t ook heel belangrijk is om je bewust te zijn dat je genoeg in beweging blijft. Misschien voor je werk of na je werk een wandeling maken, maar ook tussentijds even opstaan. Ga even een theetje pakken of een koffietje en uh, zorg voor beweging. Ik denk dat dat twee punten zijn die heel belangrijk zijn. Dus beweging en uh, minder schermtijd. Ik denk dat je inderdaad ook gebruik kunt maken van de situatie. Door te kijken hey, heb ik misschien even rustmoment tussen de dag door nodig en gewoon eventjes inderdaad even op de bank liggen of wat je dan ook nodig hebt op dat moment. Maar dat je ook in je werk kunt kijken, is deze meeting die ik nu heb met een collega misschien wel mogelijk om wandelend te doen om even van je scherm weg te gaan? Uh, dus dat zijn ook wat dingen waarvan ik denk dat het kan helpen inderdaad.

**Britt:** Goeie inderdaad. Dat vind ik ook fijn. Regelmatig pauzes nemen. Heb je ook allerlei apps voor om even pauzes te nemen. Dat soort dingen zijn misschien ook wel handig. Mooie.

\*muziek\*

**Britt:** Nou Alev en Tessa, ik wil jullie heel erg bedanken dat jullie hier aanwezig waren om over dit onderwerp te vertellen. Ik denk dat we mooie inzichten en overdenkingen hebben en hier verder mee kunnen. Jullie heel erg bedankt voor het luisteren naar deze podcast.