

ANDERS WERKEN UGent

STRATEGISCH PROJECT BELEID TIJD- EN PLAATSONAFHANKELIJK WERKEN

Retroacta

De UGent is met meer dan 41.000 studenten en 9.000 personeelsleden één van de grootste universiteiten in het Nederlandse taalgebied. In vrijwel elke wetenschappelijke discipline biedt de UGent hoogstaande opleidingen aan en doet in die disciplines even hoogstaand onderzoek. In oppervlakte beschikt de UGent over 2,45 km² terreinen. Het merendeel van de 270 gebouwen bevindt zich in het historisch centrum of in de onmiddellijke nabijheid van de stad Gent.

9 november 2012: goedkeuring door de Raad van Bestuur Universiteit Gent van 12 projecten en 17 acties waaronder het project 'Beleid plaats- en tijdonafhankelijk werken'.

22 januari 2014: goedkeuring door de stuurgroep van het strategisch project 'Beleid plaats- en tijdonafhankelijk werken' uitgewerkte voorstellen van beleidskader voor het invoeren van Anders Werken op maat van de UGent.

4 april 2014: goedkeuring door de Raad van Bestuur van de voorstellen van beleidskader waaronder de start van het pilootproject.

1 januari 2015: start van het pilootproject:

- duur van het traject: 1 jaar (van 1 januari tot 31 december 2015)
- pilootgroepen (beslissing directiecollege op advies van de stuurgroep Anders Werken):
 - 2 vakgroepen (RE 22 en DI 08)
 - de directies van de Centrale Administratie
- evaluatie/beslissingsmoment: door de Raad van Bestuur na afloop van het pilootproject

Wat verstaan we onder Anders Werken?

Anders Werken is geen doel op zich.

Medewerkers worden centraal geplaatst. Wat hebben zij nodig om hun taken nog beter te kunnen vervullen?

Anders Werken gaat veel verder dan thuiswerken. Als je ervoor kiest, kies je voor een totaalconcept met een naadloze afstemming tussen de fysieke werkomgeving, een efficiënt IT gebruik en een stimulerende HR-omgeving

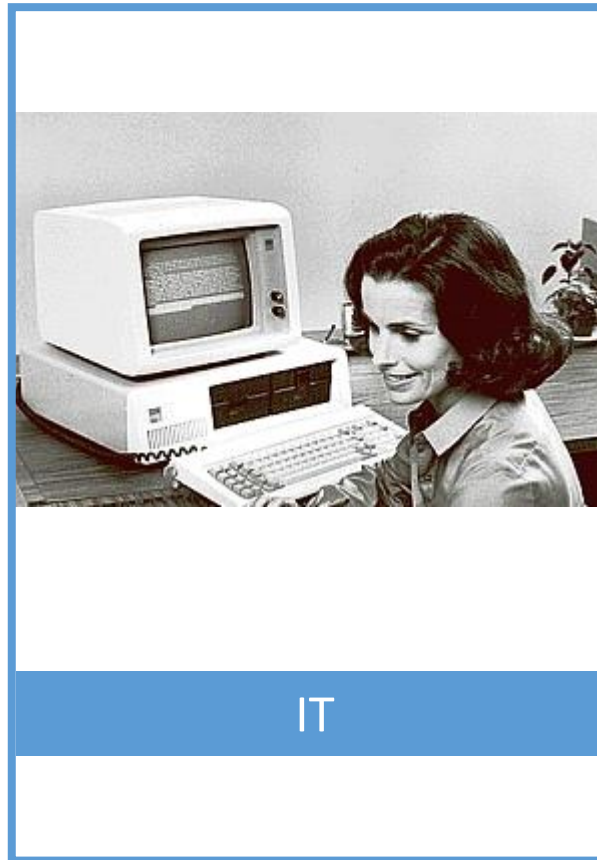
Waarom Anders Werken invoeren aan de UGent?

Door te focussen op samenwerking, vrijheid en vertrouwen wil Anders Werken de UGent-medewerkers in deze snel veranderende wereld ondersteunen in hun voortdurend streven naar excellentie in onderzoek en onderwijs.

- klemtoon op medewerkers
- zij zijn het waardevolste kapitaal van de universiteit
- de UGent heeft vertrouwen in haar mensen
- samen bouwen aan onze universiteit

Dit leidt tot:

- een (academische) werkomgeving met meer werkplezier en een groter werkcomfort voor de medewerkers
- een wendbare organisatie met wendbare personeelsleden
- het aantrekken en behouden van talentrijk personeel
- het optimaliseren van de werking – meer focus op de kernactiviteiten
- slimmer omgaan met kennis
- een nauwere aansluiting bij de wijzigende taakinvullingen en andere werkvormen
- het rationaliseren van kantoorruimte
- de UGent als duurzame onderneming (mobiliteit en duurzaamheid)



Anders Werken invoeren langs drie assen

ANDERS WERKEN

PILOOTPROJECT

Focus op vertrouwen
geven en krijgen

Focus op
verantwoordelijkheid
geven en nemen

Focus op
wisselwerking en
kennisdeling

Andere visie op
leiderschap –
inspirerend en
coachend

Maken van afspraken
tussen medewerker
en leidinggevende

Ontwikkelen van een
visie op
informatiebeheer

Volwassen
arbeidsrelatie

Medewerker als
ondernemer

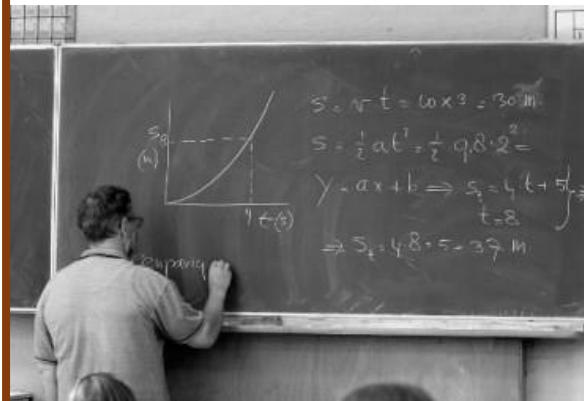
Samenwerken en
kennisdelen binnen
het team



Informatie



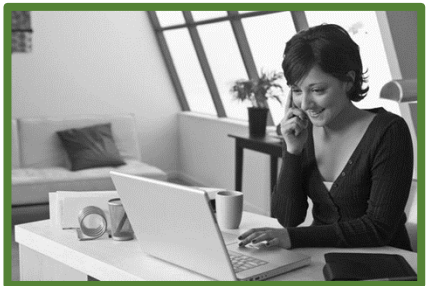
Participatie



Vorming

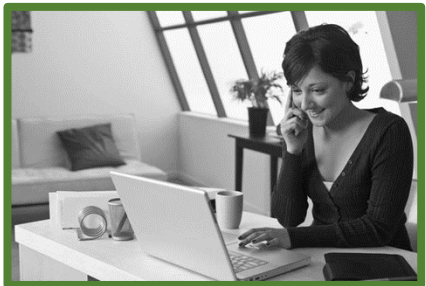


Telewerk



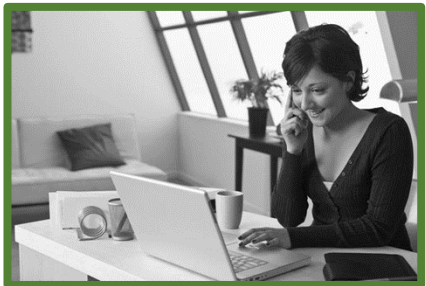
Telewerk: richtinggevend kader

- Elke werknemer met telewerkbare taken in het takenpakket kan telewerken.
- Niet alle taken lenen zich tot telewerk. Telewerk kan niet voor:
 - taken waarbij wordt gewerkt met originele documenten, informatiebronnen of applicaties die niet digitaal beschikbaar of raadpleegbaar zijn vanuit de telewerklocatie
 - taken waarbij gebruik wordt gemaakt van (onderzoeks)apparatuur (medische apparatuur, labomateriaal, werktuigen, ...)
 - taken die fysieke beschikbaarheid vereisen: onthaal- of balietaken, spreekuur, ...
 - taken die op de werkplek moeten worden uitgevoerd.
- De aanwezigheid van niet-telewerkbare taken betekent niet dat de werknemer niet kan telewerken. Enkel indien een functie louter uit niet-telewerkbare taken bestaat, wordt geen telewerk toegestaan.



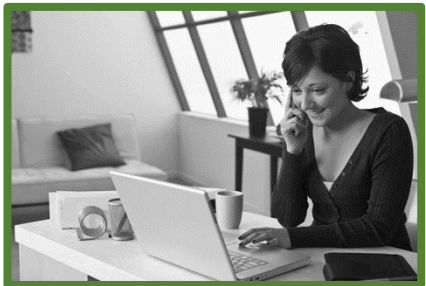
Telewerk: richtinggevend kader

- Het maken van afspraken staat centraal bij telewerk. De leidinggevende, de werknemer en het team bespreken op voorhand hoe telewerk zal worden ingevuld en maken afspraken over:
 - de bereikbaarheid en beschikbaarheid bij telewerk
 - de ter beschikking gestelde infrastructuur
 - de plaats van telewerk
 - de niet-telewerkbare taken binnen het team
 - de frequentie van telewerk (de dagen, de periode en het aantal dagen telewerk)
 - de taakverdeling binnen het team.
- De telewerker en de leidinggevende leggen de werkafspraken vast in een telewerkcharter.
- Na goedkeuring van het telewerkcharter en na registratie van de telewerkdagen heeft het personeelslid recht op een maandelijkse forfaitaire kostenvergoeding van 15 euro.



Telewerk: richtinggevend kader

- Telewerk verandert niets aan het statuut van de werknemer maar slaat enkel op de organisatie van het werk. De telewerker geniet dan ook dezelfde rechten en heeft dezelfde plichten als de collega's die niet-telewerken o.a. op vlak van:
 - verlof
 - arbeidsongevallen en beroepsziekten
 - ziekte
 - bescherming en preventie
 - veiligheid en gezondheid
 - Vakbondsvertegenwoordiging
 - arbeidsduur, werkbelasting en prestatienormen
- Telewerk mag geen afbreuk doen aan de continuïteit, de kwaliteit en de kwantiteit van de dienstverlening door de entiteit. Zo moeten er o.a. duidelijke afspraken worden gemaakt over bereik- en beschikbaarheid bij telewerk.
- De verschuiving van taken tussen telewerkende en niet-telewerkende collega's mag geen globale stijging van de werklust veroorzaken:
 - bij de telewerkers
 - en bij de niet-telewerkers.



Telewerk: cijfers

	Aantal personeelsleden dat een vergoeding ontving*	Aantal gepresteerde telewerkdagen	Aantal medewerkers met een telewerkcharter
oktober 2015	353	1235	486

* 1032 = totaal aantal personeelsleden dat deel uitmaakt van de pilootgroep



Bezettingsgraadmeting



Werkplekken



Acties @ UGent



Effectmeting



Werkplekken

Centrale vraag: hoe kan, uitgaande van het bestaande gebouwenpatrimonium en de aanwezige beschikbare ruimte, de werkruimte kwaliteitsvoller worden ingevuld en beter worden afgestemd op de activiteiten van de gebruiker?

Externe drijfveren

- De academische werkplek wordt wereldwijd in vraag gesteld
- Herhuisvestingsprojecten NL, VK
- Trends in academisch vastgoed:
 - kwaliteit boven kwantiteit
 - meer samenwerken, multi- en interdisciplinair onderzoek
 - duurzaam en efficiënt ruimtegebruik
 - bezuinigen op ruimte ten voordele van onderwijs/onderzoek
 - nieuw leven voor oude gebouwen in plaats van nieuwbouw

Interne drijfveren

- UGent als community
 - faciliteren van ontmoetingen, samenwerken
- Duurzaamheidsvisie
 - groeien binnen de bestaande ruimte, inbreiden
- Vraag naar alternatieve werkvormen
 - brainstormruimte
 - representatieve ontmoetingsruimte
- OBS kantoren UGent
 - voldoende kantoorruimte maar ongelijkmatig verdeeld
 - slechts kleine groeimarge met huidig werkplekkenbeleid
- Rationeel ruimtegebruik
- Nood aan meer flexibiliteit
 - creëren dynamische werkomgeving



Hertekening van de werkvloer bij DICT volgens principes AW

Bijzondere aandacht voor ruimtes voor overleg, ontmoeting, samenwerken en gemeenschappelijke faciliteiten:

- verschillende overlegruimtes (7), telkens ingericht in andere sfeer:
 - ruimtes dragen naam van andere universiteitssteden
 - concepten uitgewerkt door het binnen de directie actieve doe-en denkteam
 - van de kleuren en de meubels uit de overlegruimtes zijn moodboards gemaakt
- uitbreiding van bestaande keuken
 - over de middag een beschikbare oppervlakte van 54 m²
- ontspanningsruimte in kelder

Invoeren van een werkplekratio:

- een basiswerkplek voor 70% van het aantal VTE

Communicatie volledig via Unified Communications –
niemand beschikt over een vast telefoontoestel, wel vaste UGent-nummers



Acties@UGent

- Werken in de zon
 - voor alle UGent'ers
 - in de week van maandag 6 tot vrijdag 10 juli 2015, van 9 tot 17u
 - een openluchtkantoor voor 100 personeelsleden op het grasveld voor S9 (campus de Sterre)
 - 3 buitenvergaderzalen
 - kijkdagen, opleidingen en inspiratiesessies
- Facultaire containerparkdagen
- Standing desks in het Rectoraat

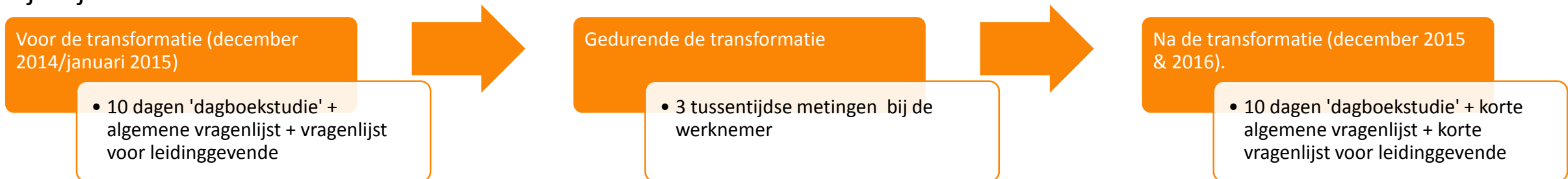


Effectmeting



- Doelstelling studie
 - Nagaan wat de geïntroduceerde veranderingen binnen het pilootproject met zich meebrengen op het gedrag, de attitudes en het welzijn van de medewerkers.
- Steekproef
 - Op gerandomiseerde wijze zullen 125 werknemers uit de pilootgroep uitgenodigd worden om mee te werken aan de studie (=interventiegroep). Daarnaast zullen ook 125 werknemers uit de vakgroepen die kandidaat waren om deel uit te maken van het pilootproject, maar hiervoor niet geselecteerd werden, uitgenodigd worden om deel te nemen aan de studie (=controlegroep).

- Tijdslijn voor de studie:



Effectmeting



- Evaluatie:

- Aan de hand van de bovenstaande vragenlijsten willen we een antwoord geven op de volgende vragen:

1. Heeft het pilootproject een invloed op de werkprocessen?
2. Heeft het pilootproject een invloed op de attitudes van de werknemers?
3. Heeft het pilootproject een invloed op het welzijn van de werknemers?
4. Zijn er specifieke groepen van werknemers die meer of minder baten bij 'Anders Werken'?

- Uitvoering studie:

- De studie wordt uitgevoerd door de vakgroep Personeelsbeleid-, Arbeids, - en Organisationspsychologie van de faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen (PP09).