



HYBRIDE WERKEN
INCLUSIEF GEMAAKT

Dashboard inclusief werkbeleid

Voor het ontwikkelen en verankeren
van inclusief hybride werkbeleid

Inleiding

Hybride werken zorgt ervoor dat medewerkers meer flexibiliteit en autonomie ervaren, bijvoorbeeld omdat ze meer invloed hebben op welke werktaken ze waar uitvoeren. Het is belangrijk om behoeftes te inventariseren en afspraken te maken over samenwerking.

Een inclusief hybride werkbeleid is essentieel, zodat ook mensen met een arbeidsbeperking (m.m.a.) kunnen profiteren van de flexibiliteit en autonomie die het hybride werken biedt. De ontwikkeling van dit beleid kan inzichtelijk worden gemaakt aan de hand van kritieke prestatie-indicatoren (KPI's). HR en management kunnen deze KPI's integreren in hun beleid en aansturing.

De KPI's voor inclusief hybride werkbeleid kunnen onderverdeeld worden in vier hoofdthema's: mensen, faciliteiten, software en ervaringen.

Instructie

1. Selecteer de uit onderstaande lijst de KPI's die je wilt gebruiken om de voortgang van hybride werken binnen de organisatie te bepalen. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het HR-beleid, het meerjarenplan of organiseer een strategiesessie. Voeg de geselecteerde KPI's toe aan het dashboard.

2. Druk de KPI uit in een streefcijfer: een getal of percentage. Geef aan hoe je dit getal onderbouwt.

Identificeer de databronnen die nodig zijn om te bepalen of het streefcijfer is behaald. Voorbeelden van relevante informatie zijn HR-data en medewerkerbelevingsonderzoek.

Thema 1: Mensen

Aantal of percentage medewerkers in dienst met een arbeidsbeperking.	
Voorbeeld streefcijfer:	<i>3% van onze functies wordt uitgevoerd door mensen uit het doelgroepregister</i>

De banenafspraken is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers. Het streefcijfer in 2025 (voor overheidsorganisaties met >25 medewerkers) is dat van het totale personeelsbestand 2,76% van de banen wordt uitgevoerd door mensen uit het doelgroepregister, zie het UWV voor meer informatie.

Aantal of percentage medewerkers dat fungeert als buddy voor een collega met een arbeidsbeperking.	
Voorbeeld streefcijfer:	<i>Aan alle nieuwe medewerkers met een beperking wordt een buddy aangeboden.</i>

Om collega's met een arbeidsbeperking te begeleiden is een buddysysteem belangrijk. De buddy heeft bijvoorbeeld een soortgelijke arbeidsbeperking, of werkt er al langer en kent de weg binnen de organisatie. De buddy ondersteunt met het signaleren van aandachtspunten en denkt mee over mogelijkheden om het hybride werken mogelijk en haalbaar te houden.

Aantal of percentage medewerkers dat is aangesloten bij het netwerk voor mensen met een arbeidsbeperking.	
Voorbeeld streefcijfer:	<i>Alle geïnteresseerde medewerkers maken bij hun onboarding kennis met het netwerk.</i>

In veel grote(re) organisaties bestaat een netwerk voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Dit kunnen ook meerdere netwerken zijn, bijvoorbeeld gericht op medewerkers met autisme of met een visuele beperking. In het netwerk wordt bijvoorbeeld gesproken over werkplekaanpassing en is er aandacht voor lotgenotencontact. In de handreiking medewerkersnetwerk wordt beschreven hoe je dit netwerk kunt vormgeven.

Aantal of percentage teams dat (inclusief) hybride afspraken heeft gemaakt.	
Voorbeeld streefcijfer:	<i>Tenminste 80% van alle teams heeft afspraken gemaakt.</i>
Bij voorkeur gaat het om 'activity based' activiteiten. Hierbij wordt per werктаak of activiteit bepaald waar, hoe en wanneer deze het beste kan worden uitgevoerd. Door dit binnen het team te bespreken, wordt duidelijker wat er van iedereen verwacht wordt en kunnen collega's elkaar makkelijker aanspreken.	

Thema 2: Faciliteiten

Fysieke faciliteiten waaraan is voldaan, bijvoorbeeld het aantal • Vergaderruimtes waar hybride vergaderd kan worden • Concentratieplekken/ pods • Ontmoetingsruimtes	
Voorbeeld streefcijfer:	<i>Per vergaderruimte zijn ten minste 5 pods beschikbaar.</i>
Percentage medewerkers dat tevredenheid is over deze faciliteiten.	
Voorbeeld streefcijfer	De tevredenheid per faciliteit scoort ten minste rapportcijfer 8.
Het is belangrijk om de indeling en faciliteiten van het gebouw af te stemmen op het hybride werkbeleid. Toets jaarlijks welke eisen het hybride werken stelt aan het gebouw en controleer of aanpassingen het werken makkelijker en effectiever maken. Gebruik de tool <u>checklist inclusieve werkruimtes</u> om te controleren of aan alle eisen is voldaan.	

Thema 3: Software

Software-eisen waaraan is voldaan, bijvoorbeeld: • Aantal of percentage softwareprogramma's gecontroleerd op toegankelijkheid. • 'Toegankelijkheids-check' standaard onderdeel van belangrijkste werkprocessen. • Aantal of percentage nieuwe softwareprogramma's waarbij 'pre-testing' heeft plaatsgevonden. • Inrichting meldpunt waar medewerkers barrières kunnen melden.	
Voorbeeld streefcijfer	Er bestaat een pre-testperiode van 2 weken voordat een software-update wordt uitgevoerd.
Percentage medewerkers dat tevredenheid is over de faciliteiten, bijvoorbeeld • Videotools • Software voor het primaire proces, bijvoorbeeld Office 365	
Voorbeeld streefcijfer	Tevredenheid over software scoort ten minste rapportcijfer 8.
Hybride vereist optimale digitale toegankelijkheid voor iedereen. Het is effectiever om op voorhand rekening te houden met toegankelijkheid, bijvoorbeeld door daar afspraken over te maken of door nieuwe software eerst te laten testen op toegankelijkheid voordat het breed wordt ingezet. Veel softwareprogramma's zoals Office365 bieden de mogelijkheid de output op toegankelijkheid te controleren en deze te verbeteren. De tool <u>inclusiehandleiding software</u> biedt tips en mogelijkheden hier nog beter en breder rekening mee te houden.	

Thema 4: Ervaringen

Hybride werkbeleid:

Tevredenheid en aandachtspunten die bijvoorbeeld bestaan wat betreft:

- De gemaakte afspraken over (inclusief) hybride werken binnen het team.
- Of teamleider en teamleden zich houden aan deze afspraken.
- Verdeling kantoor/ thuiswerkplek.
- Werk/ privébalans en het percentage gewerkte uren op kantoor of thuis.
- Structuur en tevredenheid wat betreft samenwerkingstools.

Voorbeeld streefcijfer

De tevredenheid over de kantoor/ thuiswerkplek scoort ten minste rapportcijfer 8.

Voor medewerker met een beperking:

Tevredenheid en aandachtspunten die bijvoorbeeld bestaan wat betreft:

- Er rekening met de beperking(en) wordt gehouden door teamleden en teamleider.
- Aanpassingen die gemaakt zijn op kantoor en de thuiswerkplek om hybride werken mogelijk te maken.
- De vergadering toegankelijk/ inclusief is.
- Voldoende veiligheid en begrip om behoeftes en benodigde aanpassingen te bespreken
- Gevoel volwaardig teamlid te zijn.

Om de voortgang van hybride werken te evalueren, is het essentieel om het beleid te toetsen aan de ervaringen van medewerkers. Wat voor de een werkt, hoeft niet voor de ander te werken. Bijvoorbeeld, concentratiepods zijn populair, maar niet rolstoeltoegankelijk. Of vergadermiddagen zijn minder geschikt voor neurodivergente collega's. Verzamel bijvoorbeeld tweemaandelijks feedback om te zien waar het beleid verbeterd kan worden. Het medewerkersnetwerk kan hierbij een cruciale rol spelen.



Verwerk deze vragen in het periodieke medewerkerbelevingsonderzoek om zo extra vragenlijsten te vermijden. Om behoeftes te begrijpen is het organiseren van een focusgroep of een klankbord een goed alternatief.



Maak hybride werkbeleid onderdeel van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)/ arbowet.

Verwerk het hybride werkbeleid in de RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie). HR is vanuit de wet verplicht arbeidsrisico's te inventariseren en een plan van aanpak te maken om de risico's te verminderen. Een goed hybride werkbeleid kan gekoppeld worden aan veiligheid en gezondheid, zoals arbo-eisen voor de thuiswerkplek. Verder kan gezondheid een thema zijn om thuiswerken mogelijk en makkelijk te maken. Hybride werkafspraken kunnen werkstress voorkomen of verminderen. Gebruik hiervoor de tool [kompas hybride werken](#).

Gebruik het dashboard om teams te ondersteunen

Het (door)ontwikkelen van een inclusief hybride werkbeleid kost tijd. Periodiek moet worden gecontroleerd of de afspraken nog passen, zowel op organisatieniveau als op teamniveau. HR kan teams helpen bij de evaluatie door op basis van dashboardresultaten te bespreken wat goed blijkt te werken en welke (nieuwe) aandachtspunten zijn ontstaan.

Gebruik 'persoonlijke verhalen' in de communicatie

Hybride werkbeleid wordt pas echt relevant als het persoonlijk wordt gemaakt. Bijvoorbeeld, iemand met neurodivergentie kan vertellen hoe fijn het is om niet steeds afgeleid te worden door korte vragen (zie tool [communicatiecanvas](#)). Of iemand met een mobiliteitsbeperking kan makkelijk online deelnemen aan een kantoormeeting (zie tool [inclusieve werkruimtes](#)). Positieve verhalen, bijvoorbeeld op intranet of in de nieuwsbrief, vergroten het draagvlak om hybride werkbeleid inclusief te maken.



**HYBRIDE WERKEN
INCLUSIEF GEMAAKT**

WWW.INCLUSIEFHYPBRIDEWERKEN.NL