

Eneco@work COVID / post-COVID

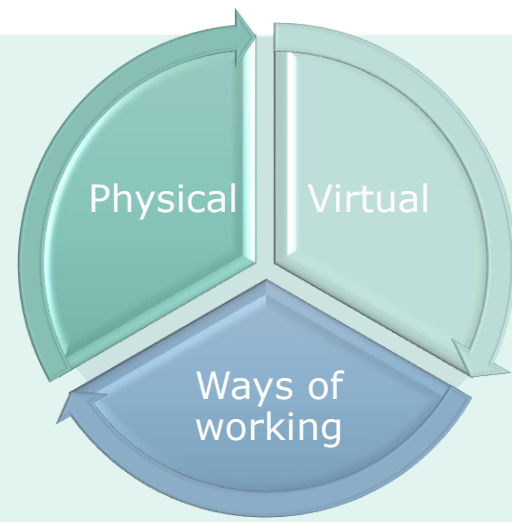
Onze fysieke en virtuele omgeving
en onze manieren van werken

Willem Hofman, 22 maart 2021



De Routekaart naar een thuiswerkbeleid

Routekaart van activiteiten in elk van onze veranderingsdomeinen



Fases	Fysieke werkomgeving	Virtueel werkomgeving	Manier van werken (mensen en org.)
1 Corona periode <i>tot April 2021?</i>	• Beperkte beschikbaarheid wegens COVID-crisis en 1,5-meter-afstandsvoorschriften (Fase 2) • Capaciteit op locaties geregeld door reserveringsapp • Tijdelijke thuiswerkplek voorzieningen • Heroverweging van facilitaire strategie, consolidatie mogelijkheden en flexibiliteit • Contracten en diensten van externe leveranciers aangepast aan gering gebruik van kantoorlocaties	• Nieuwe laptops voor elke medewerker • Nieuwe schermen + video in de gebouwen • Werken op afstand en netwerkcapaciteit uitgebreid • Training medewerkers om optimaal op afstand te kunnen werken	• Caring leiderschap in COVID-periode, • Steun en interventies op het gebied van welzijn en verbinding (informatie, vlogs, verlofmogelijkheden, geschenken, online-evenementen enz.) • Corona Monitor (maandelijkse enquête) • Tijdelijke aanpassingen van de vergoedingen, thuiswerkplek, thuiswerkvergoeding, uitrusting • Voorbereiding van scenario's voor verschillende gebruikersgroepen (hoe ziet een effectieve hybride werkweek eruit)
2 Transitie periode <i>April-Sept 2021</i>	• Geleidelijke terugkeer naar kantoor mogelijk, overgang naar Fase 3 en 4 (beperkte capaciteit, boeking via app, max. 2-3 kantoordagen). • Uitfasering van locaties op (middel)lange termijn. • Beschikbaarheid van flexibele hubs. • Start implementatie van nieuw kantoor design. • Pilot fase telefooncellen and co-creatie werkplekken.	• Verdere ontwikkeling van de functionaliteit van de workplace app. • Training digitale vaardigheden medewerkers en leidinggevenden.	• Re-boarding zodra geleidelijke terugkeer naar kantoor mogelijk is. • Pilot testen van nieuwe hybride werkwijzen met een aantal gebruikersgroepen. • Voorlichting campagnes voor medewerkers. • Invoering van nieuw beleid, geleidelijke wijziging van de vergoeding, aanpassing aan de feitelijke reiskosten/gebruikskosten. • Nieuwe medewerker monitor.
3 Eneco@Work <i>Sept 2021-2025</i>	• Volledige capaciteit, 40-40-20@work. • Vastgoed portfolio op strategische koers. • Kantoren aangepast aan toekomstig. kantoorgebruik en flexibele locaties ingericht. • Adaptie sturing op basis van de behoeften van organisatie.	• Geïntegreerde aanpak, grenzen tussen fysiek en virtueel vervagen.	• Verdere verfijning manier van werken. • medewerkers en leidinggevenden profiteren van de voordelen van een hybride werkomgeving. • Definitieve wijzigingen in het vergoedingen pakket.

Stappen naar Eneco@work post-COVID

Onze voorbereidingen verlopen gefaseerd en omvatten het ontwerpen, testen en uitvoeren van post-COVID-beleid. De lokale/nationale plannen zijn in overeenstemming met de centrale beginselen, de timing en de details volgen de lokale regelgeving en de COVID-ontwikkelingen.

COVID PERIODE – Voorbereiding en ontwerp NL

TRANSITIE & TESTEN NL

Fase 1



Onze visie en **gedeelde beginselen** bepalen

Dec 2020



Fase 2



Vergoedingen
Nieuw vergoedingen pakket samenstellen

Future proof vergoedingenpakket post-COVID

Fase 3



Kantoor
Kantoorgebruik en thuis/hub werkplek optimaliseren

Feb 2021
Eerste Voorstel

Implementatie afhankelijk van COVID
Ontwikkelingen

Fase 4



Succesvol maken
Welzijn en verbinding

Maart/April
Tijdens COVID crisis speciale aandacht voor welzijn.

Neem lessons learnt mee naar Eneco@work concept

Fase 5



Beleidswijzigingen
Opstellen nieuw beleid en uitgangspunten

Maart/April 2021
Afronding ontwerp-beleid

Fase 6



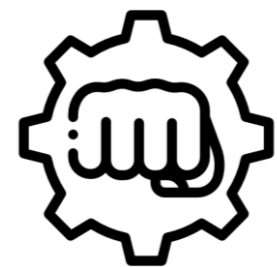
Eneco@work
Reboarding. Het 40-40-20 principe testen, hoe we het nog beter kunnen laten werken...

Transitie periode van April–September 2021

Ontwerpen en testen scenario's, uitgangspunten vergaderingen, kantoor gebruik, reserverings proces etc.

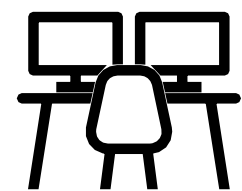
Eneco visie op werken post COVID

Samenvatting van de belangrijkste bouwstenen voor Eneco@work post-COVID ontwerp.



In 2021 testen we hybride thuis- en kantoorwerken via het **40-40-20 principe** (40% thuis, 40% kantoor, 20% optioneel)

We gaan proefdraaien en testen met gebruikersgroepen en ontwerpen wat nodig is om succesvol te zijn.



De kantoorcapaciteit nog niet verminderen, maar de **toekomstige behoeften testen en definiëren**:

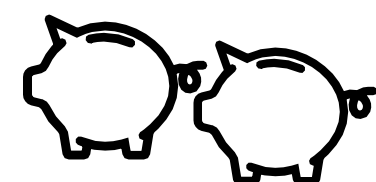
- In 2021 capaciteits beperkingen voor werkplekken/werkvloer zijn tijdelijk en gerelateerd aan de 1,5 meter regels.
- Wij gaan in 2021 onze kantoren niet inkrimpen en onze huurcontracten niet heronderhandelen
- Wij gaan het gebruik van vergaderzalen en werkplekken gedurende de week via de reserveringsapp monitoren en spreiden om de werkelijke behoeften voor 2022 en verder te bepalen.



Ons kantoorgebruik zal veranderen, maar investeringen in voorzieningen zullen op een **no-regret basis** zijn. We zullen de ruimten toevoegen als we meer nodig zullen hebben, zelfs als de scenario's veranderen: meer en grotere vergaderruimten, beter gebruik van het restaurantgedeelte, meer privézitplaatsen.



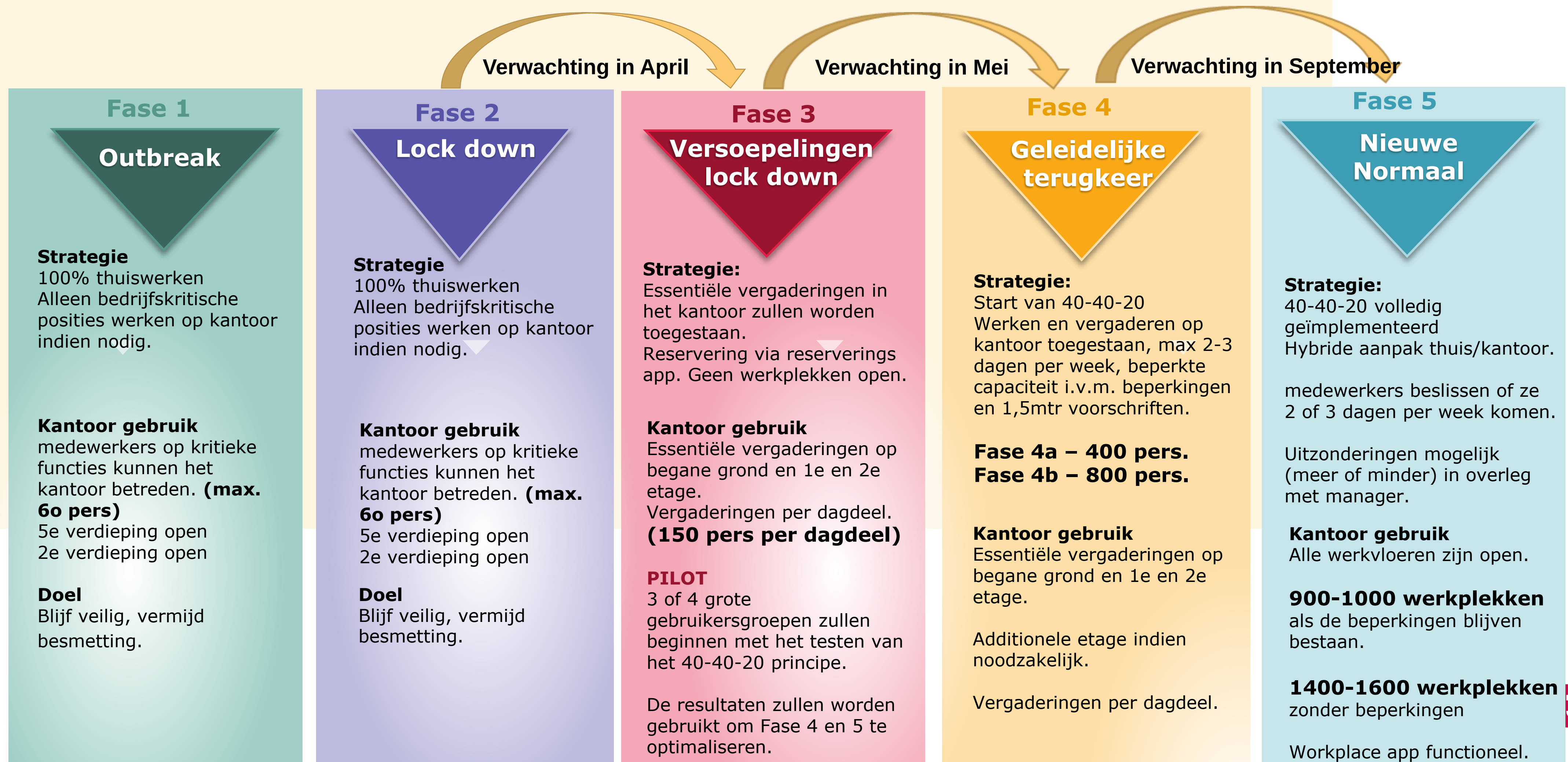
Wij dragen bij aan onze duurzaamheidsdoelstellingen door aanzienlijk minder te reizen, zowel voor het dagelijkse woon-werkverkeer als voor zakengerelateerde verplaatsingen.



Ons **vergoedingenpakket past bij onze manier van werken**, met onder meer een vergoeding voor mobiliteit, een thuiswerk- of onkostenvergoeding en werkplekmiddelen die onze hybride manier van werken ondersteunen.

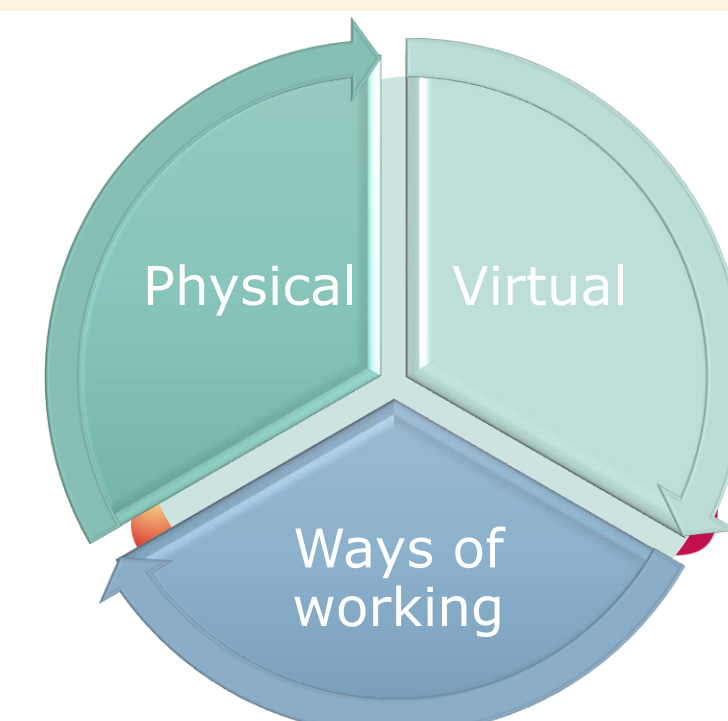
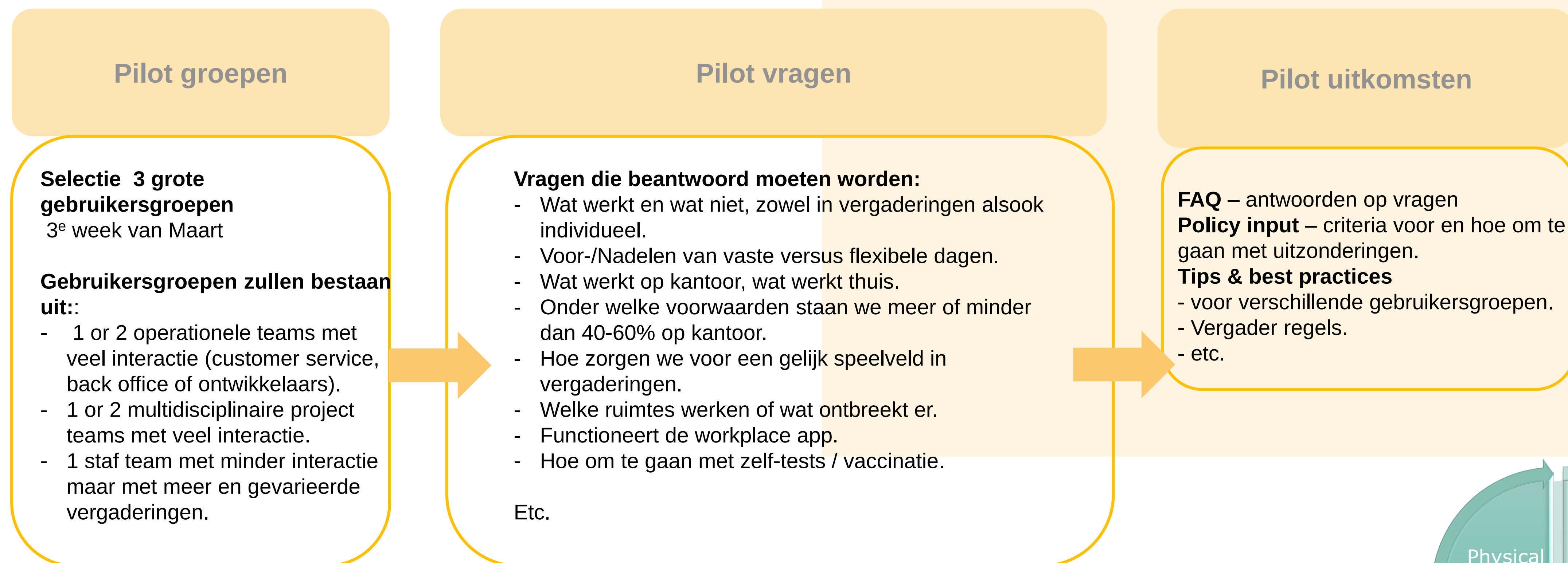
Fases naar hybride toekomst

Het COVID-crisisteam zal bepalen wanneer en onder welke voorwaarden we op verantwoorde wijze naar een volgende fase kunnen overgaan en de 40-40-20-proef in Nederland kunnen starten. Het tempo van de overgang naar onze toekomstige hybride manier van werken zal per land verschillen.



Pilot 40-40-20

Zodra overgang naar fase 3 mogelijk is, beginnen met een pilot met het 40-40-20-beginsel. Doel is het formuleren van mogelijke antwoorden op de vele open vragen.



Impact zal verschillen per medewerkersgroep

De hybride manier van werken zal de meeste impact hebben op onze kantoormedewerkers, maar de hele organisatie zal geraakt worden door de hybride manier van werken. Alle groepen zullen op verschillende manieren betrokken worden bij het ontwerp en de implementatie van het toekomstige hybride werken.

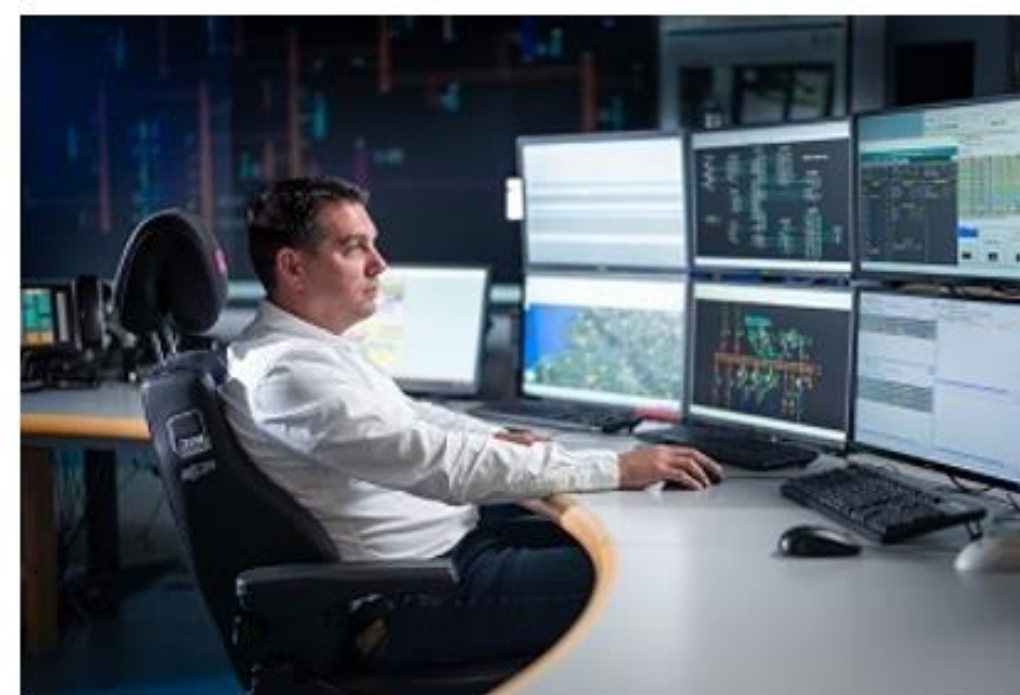


Medewerkers op dagelijkse basis in het veld

b.v. Technici, accountmanagers



Weinig tot geen verandering.
10% thuis
indien mogelijk

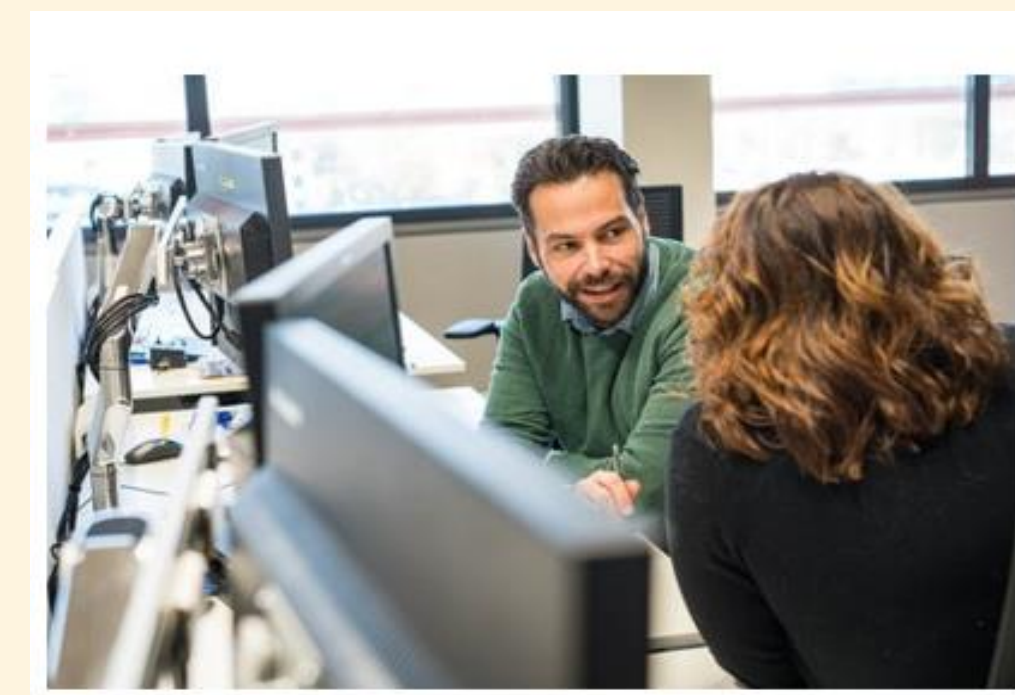


Locatiegebonden medewerkers

b.v. Operators, Medewerkers Facilities



Kleine verandering.
20% thuis
indien mogelijk



Kantoormedewerkers

b.v. Data analist, HR, Finance etc.



Grote verandering.
40-60% thuis

Wat is er nodig?

Op basis van wat we hebben geleerd uit onderzoek, van andere bedrijven en van onze eigen korte terugkeer op kantoor (2020) zullen we het kantoor vooral gebruiken voor vergaderen, creëren, verbinden en geconcentreerd werken. Aanpassingen zijn nodig om aan dit gebruik tegemoet te komen.

Vergaderen



- Tot de hoofdactiviteiten van het kantoor behoren vergaderingen met (leidinggevende) teams, multidisciplinaire groepen en externe partners.
- Huidige capaciteit in vergaderzaal app en roomfinder zijn onvoldoende.

Plan: verbouwen van de 2^e etage om extra vergaderruimten te creëren

Co-creating



- Naast vergaderingen zullen de werkzaamheden op kantoor bestaan uit teambuildingssessies, planning en brainstorming, projectontwerp en andere co-creatie activiteiten.
- Grotere vergaderzalen zullen huidige grote vergaderzalen moeten aanvullen.

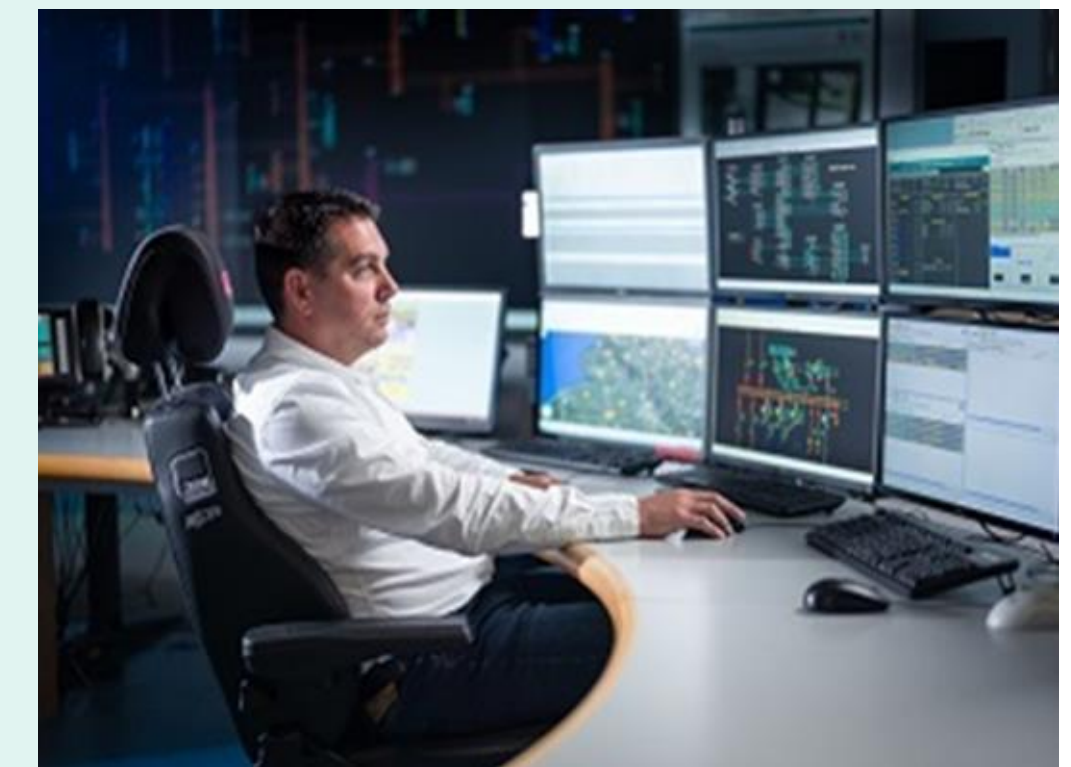
Verbinding



- Ontmoeten (nieuwe) collega's en klanten.
- Sociale interactie met je team, toevallige ontmoetingen, gesprekken die geschikt zijn om vanuit huis te voeren.
- De huidige zitplaatsen bieden te weinig privacy en oplaadcapaciteit.

Plan: restaurant zithoek verbouwen

Specials & Focus

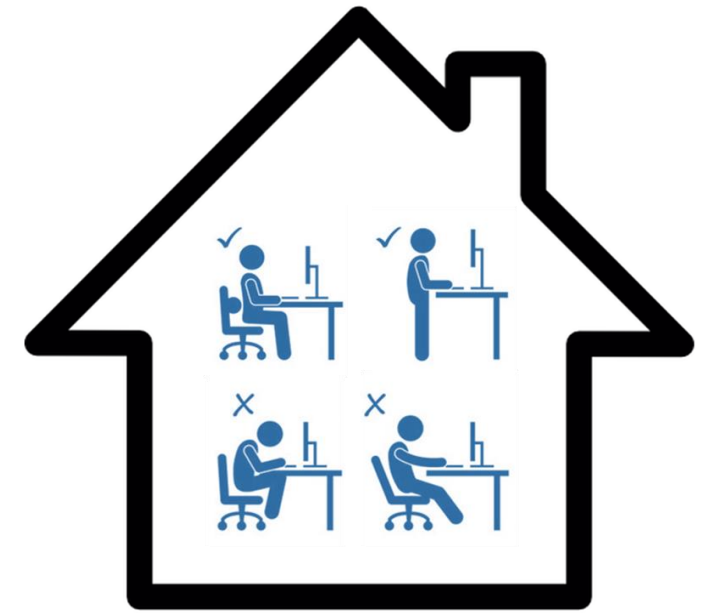


- Business specifieke activiteiten BVC, Trade, Service desk en individuele werkplekken blijven op bestaande etages.
- Bestaande druk op de concentratieruimten verlichten door te experimenteren met 11 telefooncellen (om bouwen / verbouwen te vermijden).

Plan: pilot telefooncellen

Werkplek thuis

Wij faciliteren onze medewerkers bij het creëren van een veilige, gezonde en toekomstbestendige thuiswerkomgeving.



Onze ambitie

Het optimaliseren van de werkplek thuis is essentieel in een toekomst waarin thuiswerken een vast onderdeel van onze werkomgeving zal zijn.

Waar zijn en voelen we ons verantwoordelijk voor

- Techniek: instructies en zo nodig hulpmiddelen voor een optimale ergonomische opstelling thuis
- Mentaal: aandacht voor vitaliteit, gezondheid en welzijn van medewerkers. Dit is inclusief stressvermindering, balans tussen werk en privéleven en aandacht voor sociale cohesie.

Wat bieden wij de medewerkers aan*

- Instructies over de inrichting van de werkplek en de werktijd thuis.
- Een checklist voor gezondheid en veiligheid om samen te bepalen of thuiswerken gezond en veilig is.
- Verdere gezondheids- en veiligheidsinstructies en oefeningen (how to's).
- Een gestandaardiseerd bureau en stoel gebaseerd op de ergonomische NEN-norm.
- Mogelijkheid om de werkplek te controleren (door middel van foto's of een huisbezoek op verzoek).
- Betrokkenheid van het management door doelgerichte aandacht voor dit onderwerp.

* Alle informatie wordt regelmatig en voortdurend onder de aandacht van onze (nieuwe) medewerkers gebracht.



Beheer je dag

Om het je dag te plannen, lunch te bestellen of een vergaderzaal te reserveren, te vergemakkelijken, wordt de reserveringsapp een werkplekapp.

COVID periode

- Alleen reserveringsapp voor werkplekken (beheer van beperkte capaciteit).
- Kantoorcapaciteit sterk beperkt door de lockdown, toegang tot kantoor alleen met toestemming van Management Board.

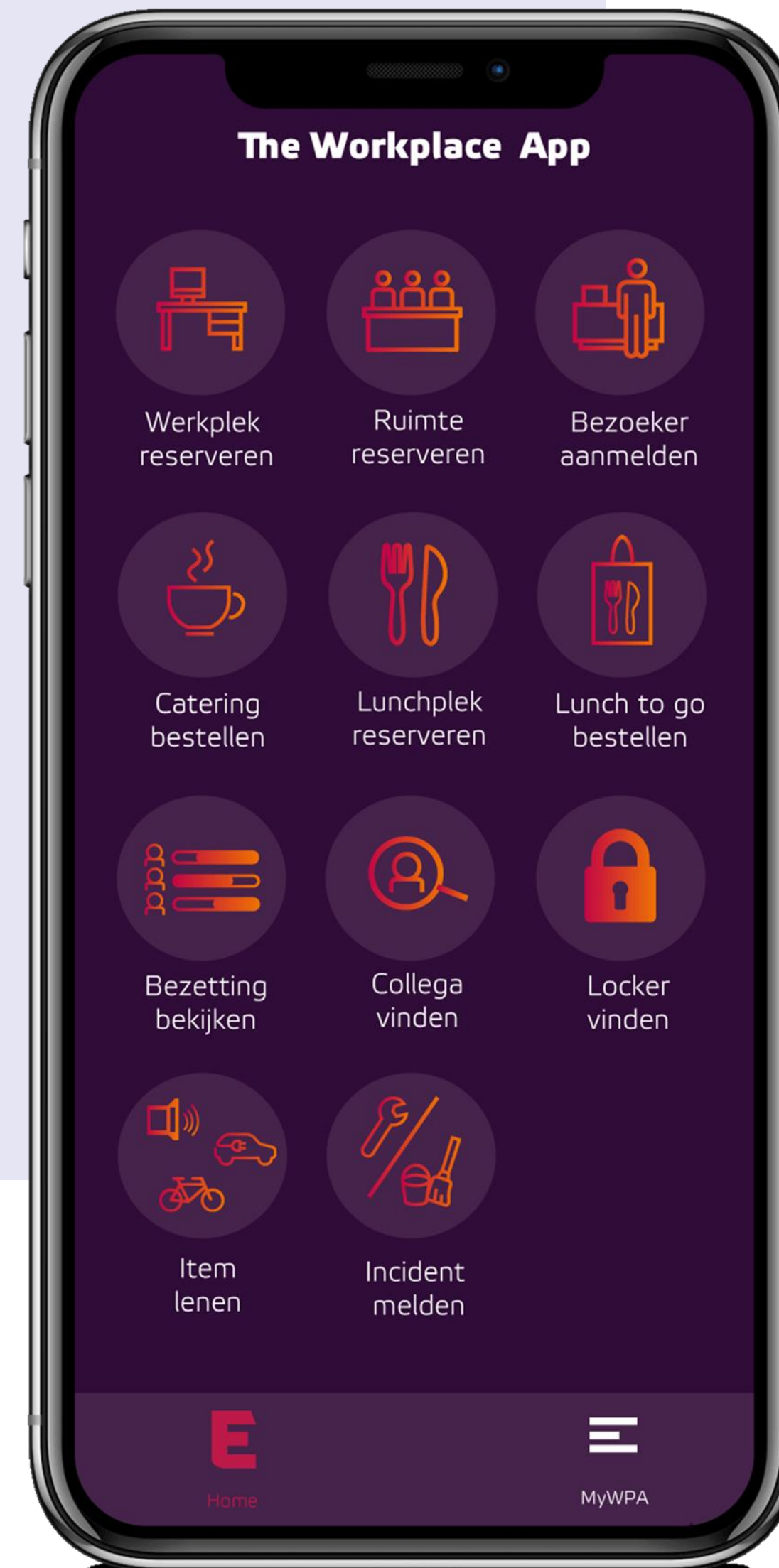
Transitie periode

Workplace app uitgebreid met de eerst basis behoeftes.

- Kantoor capaciteit beperkt als gevolg van de COVID maatregelen (100-800 EW).
- De capaciteit zal langzaam toenemen voor essentiële vergaderingen, tot 1 of 2 dagen per week.
- De capaciteit wordt beheerd via de reserveringsapp.
- Er zal steeds meer functionaliteit aan de app worden Verdere ontwikkeling van functionaliteit in werkplek app.

Eneco@work

- Kantoor capaciteit terug naar normaal of licht aangepast om schoonmaak/serviceverlening te optimaliseren (bijv. max 1200-1600 per dag bij Eneco World).
- De capaciteit, de faciliteiten en het gebruik van het kantoor worden geëvalueerd en eventueel aangepast aan de nieuwe manieren van werken op kantoor.
- Verdere ontwikkeling van functionaliteit in werkplek app.



Functionaliteit

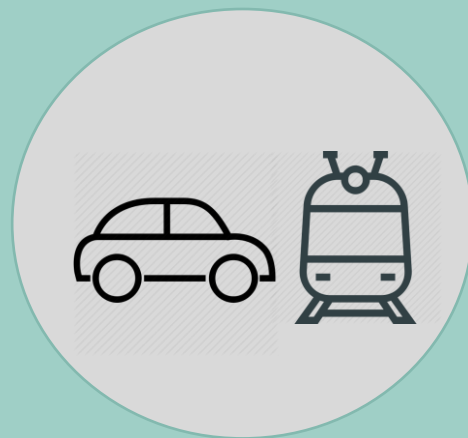
- Werkplek reserveren
- Ruimte reserveren
- Bezoekers aanmelden
- Incident melden
- Catering bestellen
- Lunchplek reserveren
- Lunch to go bestellen
- Items lenen
- Bezetting kijken
- Collega vinden
- Locker vinden



Vergoedingen

Ons vergoedingspakket past bij de manier waarop we werken. In het algemeen betekent dit een verschuiving in ons vergoedingspakket, van mobiliteit naar een thuiswerkvergoeding en werkplekaanpassingen.

Ons doel is om van het huidige pakket over te stappen op een consistent toekomstbestendig pakket op drie gebieden:



Mobiliteit

De mobiliteitskosten aanzienlijk terugdringen tot 40-40-20% in de toekomst door alleen de werkelijke reizen te vergoeden. Zorgen voor flexibiliteit voor medewerkers die structureel meer (of minder) op kantoor werken.



Vergoedingen

Overgang van een tijdelijke thuiswerktoelage en andere lopende onkostenvergoedingen (deels niet onderbouwd) naar een toekomstbestendige onderbouwde onkostenvergoeding voor iedereen.



Werkplek

Het implementeren van een structurele oplossing voor een ergonomische werkplek thuis, waarbij volledig gebruik wordt gemaakt van niet-belastbare mogelijkheden om te voorzien in zaken als toetsenbord, beeldschermen, stoel en bureau, indien nodig.

Kostenneutraal, het verschuiven van de middelen.

Implementatie zal modulair zijn waarbij de COVID-ontwikkelingen en organisatorische behoeften worden gevolgd.