

De kansen van hybride werken

Resultaatgericht werken

Resultaatgericht werken levert energie op en vergroot het werkplezier. Veel te bereiken resultaten zijn niet gebonden aan een specifieke locatie of tijd. Hybride werken biedt kansen voor positieve organisatieontwikkeling op het gebied van leiderschap, zelforganisatie en gezond & vitaal werken.

Verrijkte inzichten

De coronaperiode heeft de inzichten rondom tijd- en plaats onafhankelijk werken verrijkt. Vóór corona was thuiswerken een uitzondering. Tijdens corona was thuiswerken de regel. En we hebben gemerkt dat thuiswerken van toegevoegde waarde is. Na corona willen we het beste van beide behouden en van één en één drie maken. Zodat de organisatie en de medewerkers

voordeel ervaren van de mogelijkheden om thuis en op werklocaties te werken.

Veel werkgevers en medewerkers willen in de post-coronaperiode hybride werken structureel een plek geven in de organisatie. Dit gebeurt onder andere met thuiswerkregelingen en – overeenkomsten. Hybride werken creëert echter nog veel meer kansen voor bijvoorbeeld gezondheid/vitaliteit, leiderschap en zelforganisatie.



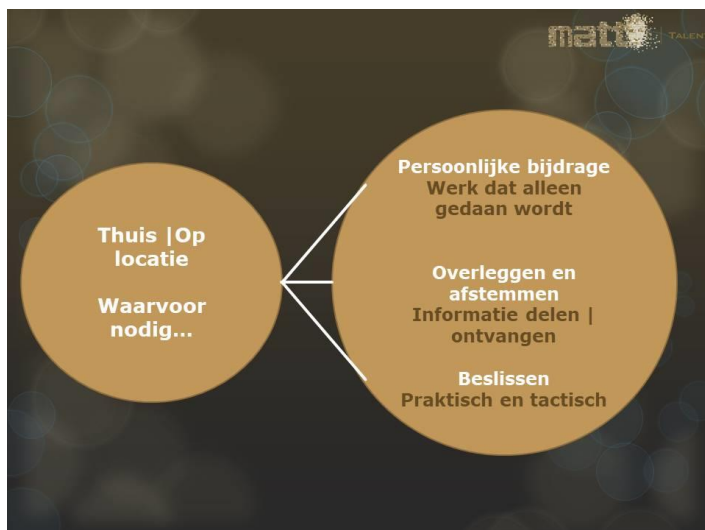
Verdeling over kantoor & thuis

Voor het hybride werkbeleid wordt vaak gedacht aan de werkzaamheden waarbij je in principe geen anderen (klanten – samenwerkingspartners) nodig hebt. Maar ook overleggen, afstemmen en beslissen kan vanuit een thuiswerksituatie goed plaatsvinden. We hebben ervaren dat digitaal vergaderen een stuk efficiënter verloopt (korter, meer 'to the point') dan wanneer we fysiek bij elkaar komen. Verplicht thuiswerken heeft ook geleerd dat we behoefte hebben aan fysiek overleg en verbinding met collega's. We zullen dus op zoek moeten naar een goede balans van digitaal en fysiek. Als het gaat om 'oplossingen verzinnen, leren, ontwikkeling en socialiseren', dan blijft fysiek bij elkaar komen sterk de voorkeur hebben. Onderlinge interactie, ontmoeting en verbinding zijn hierbij van groot belang. Dit is digitaal moeilijker of niet in te richten en minder efficiënt.

Als je van een afstand naar werk kijkt, dan is dit in te delen in zes soorten.

(Inspiratie: Leidinggeven in de hybride organisatie, J. Busscher)

Het leveren van 'persoonlijke bijdrage'. Dit zijn de werkzaamheden die je uitvoert waarbij je (in principe) geen anderen nodig hebt. Denk aan mailen – documenten opstellen – administratie verwerken, webinars volgen, lezen enz..



Overleggen en afstemmen. Het doel is informatie te delen of te ontvangen en werk op elkaar af te stemmen en te verdelen. Het gaat veelal om praktische zaken. Dit blijkt digitaal vaak een stuk efficiënter te gaan dan in een ruimte bij elkaar. De agenda wordt strakker beheerd en het vergadergedrag is beter. Het kost daardoor vaak minder tijd. Voorwaarde is wel dat de inhoud van het overleg dit toelaat. Bijvoorbeeld brainstormen en creatieve ontwikkeling lenen zich

hier minder goed voor.

Beslissen. Keuzes maken in wat we doen en hoe we dat doen. Dat doen we het liefst met draagvlak en daarom in overleg met elkaar. Praktische en tactische besluiten kunnen prima digitaal genomen worden. Voorwaarde is dat helder is waarover besloten moet worden en dat dit goed voorbereid is. Dit kan in heldere en objectieerbare stappen. Ook hier geldt de voorwaarde: de inhoud van het te nemen besluit moet dit toelaten. Strategische besluitvorming is minder logisch om digitaal te doen.

Oplossingen verzinnen | creëren. In de snel veranderende omgeving waarin we werken, wordt een groot beroep gedaan op onze flexibiliteit, creativiteit en aanpassingsvermogen. Vaak werkt dit het efficiëntst met goede werkvormen. Fysieke werkvormen lenen zich hier vaak het beste voor.



Leren | Ontwikkeling. We dagen onze medewerkers uit om zich een leven lang te blijven ontwikkelen, zowel in hun vakmanschap als hun persoonlijke ontwikkeling. In het werk leren we continue en overal. Vooral van elkaar. In verhouding zijn onderling leren, kennisdeling en sparren de meest voorkomende leervormen. Hier leent de fysieke vorm zich ook het beste voor. Het volgen van een webinar, online cursus of opleiding kan uiteraard digitaal. Hierin blijft de interactie beperkt.

Socialiseren. Mensen zijn sociale wezens die als één van de belangrijkste basisbehoeften socialiseren hebben. Het werk is hierbij een belangrijke community waaraan mensen een deel van hun identiteit ontleen. Het bij elkaar komen met collega's is daarmee een doel op zich.

Hybride werken: 1 + 1 = 3

Wanneer hybride werken goed georganiseerd, gefaciliteerd en ondersteund wordt, dan heeft het op werk én privé positieve effecten:

- + Om resultaten te boeken is het prettig om ongestoord te kunnen werken. Op de thuiswerkplek lopen er niet telkens collega's binnen en kun je de mail en telefoon even uitzetten.
- + Online vergaderingen blijken doelgerichter en daardoor vaak korter. Dat is efficiencywinst.
- + Thuis werken bespaart (veel) reistijd.
- + Er is een flexibele spreiding van werkuren over de dag mogelijk. Even wandelen, sporten of een boodschap doen, kan tussendoor.
- + Bovenstaande twee punten hebben een positief effect op de balans werk- en privé.
- + Op kantoor werken gebeurt heel bewust en met een doel. Je gaat naar kantoor omdat je de faciliteiten nodig hebt of omdat er een overleg gepland is waarbij fysiek bijeenkomen meerwaarde heeft.
- + Op kantoor werken heeft een creatieve en sociale functie. Mensen ontmoeten elkaar en gebruiken elkaars denkkraft voor de uitvoering van het werk, oplossen van problemen – ontwikkelingen en vernieuwing.
- + Op kantoor werken heeft de nadelen van volledig thuiswerken, zoals vereenzaming, gebrek aan creativiteit of sociale contacten op.

Succesvol hybride werken.

Het opstellen van hybride werkbeleid en thuiswerkregelingen ondersteunen de organisatie en de medewerker met een kader stellen rond hybride werken. Het is voor iedereen prettig wanneer dit goed geborgd is. Het biedt echter nog meer kansen in de ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers. Als die kansen aangegrepen en goed ondersteund worden wordt hybride werken een succes.

Thuiswerken doet een beroep op **kwaliteiten** die we nieuw of meer moeten gaan aanspreken. Denk aan: zelf organiserend vermogen, verantwoordelijkheid nemen, kritisch zijn op het eigen handelen (kan het handiger, beter, slimmer), communicatief vermogen (via mail – digitaal) en lerend vermogen. De werkgever en medewerker maken samen inzichtelijk welke kwaliteiten versterkt kunnen worden en zetten hier actief de ontwikkeling op in.

Hybride werken verandert de rol en de verantwoordelijkheid van **leidinggevenden**. Het heeft invloed op de wijze waarop leiding gegeven wordt. De fysieke afstand naar medewerkers is groter. De leidinggevende zal meer werken vanuit vertrouwen en gaan loslaten. De leidinggevende komt hiermee minder in een sturende rol en meer in een inspirerende, ondersteunende en faciliterende rol. Het vraagt ook om een actieve rol in het organiseren van verbinding en ontmoeting. En het monitoren hoe het met medewerkers gaat.

Hybride werken is van invloed op de ervaring van werkdruk, werkstress, het actief in beweging blijven en de balans werk en privé. Het biedt werkgever en medewerker de kans om samen een visie te ontwikkelen op het gebied van **gezondheid en vitaliteit** en het

gedrag hierop af te stemmen. Denk hierbij aan het stimuleren van beweging/in beweging blijven maar ook afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaar mogen zijn.

Hybride werken & MATT-Talent

MATT-Talent heeft veel ervaring met werken bij de opdrachtgever en vanuit huis. Daardoor weten we vanuit de praktijk welke uitdagingen bij werken op afstand komen kijken en hoe deze uitdagingen succesvol aangepakt kunnen worden. De komende periode zullen we blogs delen die verschillende onderwerpen behandelen zoals verbinding, zelforganisatie en gezondheid & vitaliteit. Wil je al eerder meer weten over hybride werken? Neem contact op met een van onze P&O consultants of organisatieadviseurs. Voor meer informatie en contactgegevens volg de link: <https://www.matt-talent.nl/ons-team/>