



SLIM!

Hybride werken



POLLS *

- Hoe is thuiswerken jou bevallen?
- Heb je je leidinggevenden getraind in gespreksvoering en leidinggeven op deze nieuwe manier?
- Bestaat er een plan voor hybride werken?





RECENTE CIJFERS *

- 70% leidinggevende controleert zijn medewerkers op werk
 - Demotiverend effect op medewerkers
- 38% had software voor check-in
- van 7,68 naar 7,37 score werkgeluk
- 88% niet meer hele week naar kantoor - 77% deels thuis/ kantoor als er geen Corona Maatregelen zijn.
 - 50% vindt thuiswerken leuk, 50% niet leuk (Pepsi)
- Werkgeluk zit in 5 componenten:
 - Relaties - leuke collega's 56% - 70% mistte collega's - 36% goed samenwerken.
 - Uitdaging - zeggenschap 45%, doen waar je goed in bent 47%, resultaat 57% - 41% nieuwe dingen leren
 - Betekenis - 49% moeite waard - 41% grote betekenis
 - Positieve emoties - eerlijk behandeld 32% - 40,7% werk/ prive balans - 41% werk door
 - Flow: 33% is bevlogen van werk door zinvolheid
- We werken meer en meer individueel



Cascada

Everytime We Touch



© AATW 2007
www.aatw.com



HYBRIDE WERKEN

- Op kantoor en ergens anders werken
- Wat moet er gedaan worden?
- Wanneer moet het gedaan worden?
- Wat is dan mogelijk?
- Het wat bepaalt het waar en niet andersom



FOCUS



- Het gaat niet om 'jij' maar om 'wij'
- Het gaat niet om "hoeveel" maar om hoe goed"
- Het gaat niet om "willen" maar wat beste resultaat samen geeft.
-



GOED GAAT

- Geconcentreerd werken
- Indiviudele taken
- Minder "reistijd/ file"
- Minder afleiding
- Op tijd in vergaderingen die korter zijn
- Eigen zaken tussendoor regelen aangepast op de situatie





BETER MAG *

- Onderlinge verbinding
- Samenwerking die team-activiteit nodig heeft
- Interesse van managers naar medewerkers
- Lange zittijden compenseren door hard sporten
- Geen langere uren maken
- Geen afspraken --> Schep een kader
- Creëer budget en de juiste technologie
- Voorkomen vereenzaming
- Vervreemding van organisatie & team
- Onboarding
- Ergonomie

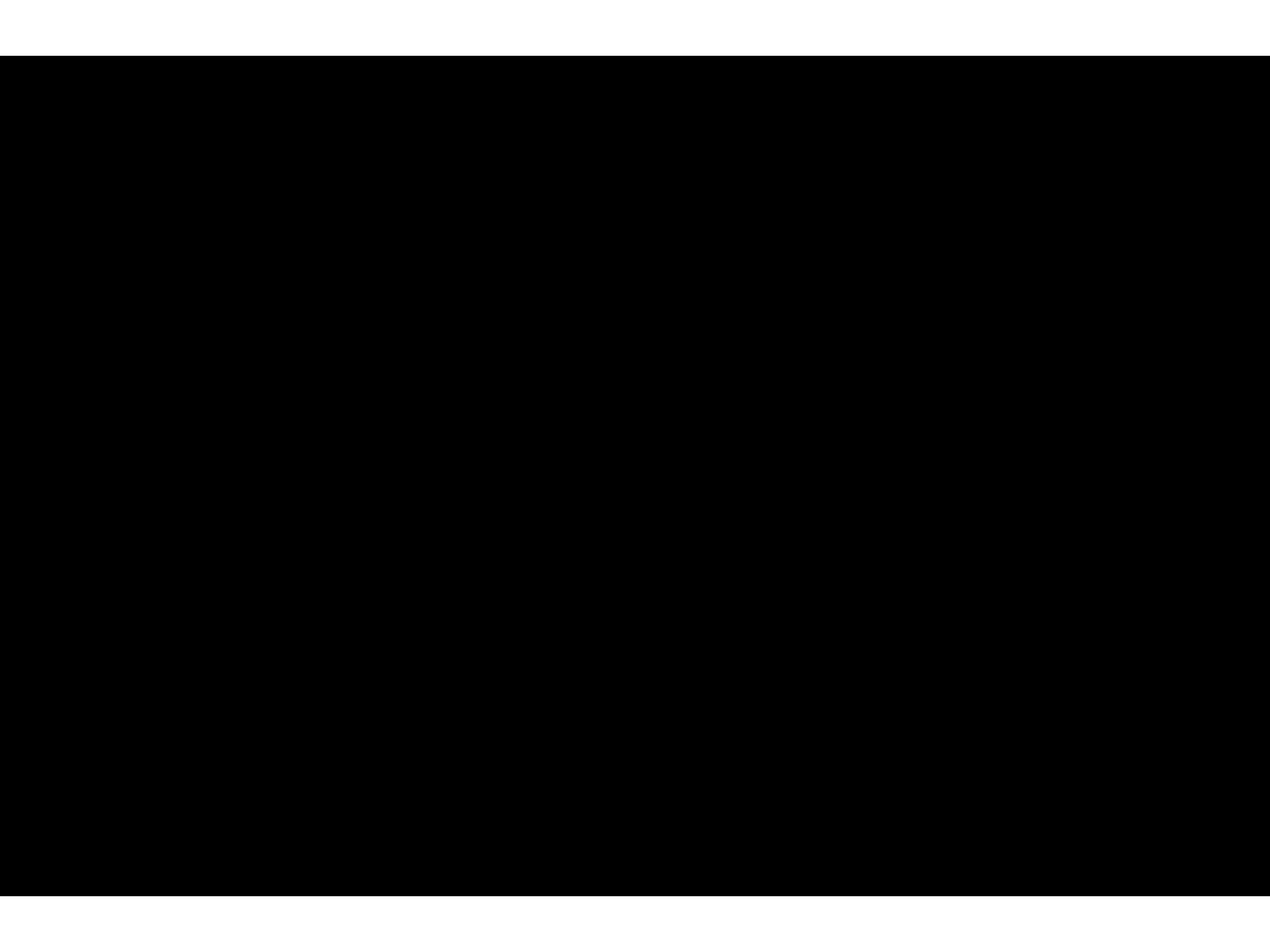




BELANGRIJKSTE VRAAG

- Welke individuele & collectieve activiteiten moeten op afstand en op kantoor georganiseerd worden om goede samenwerking te bewerkstelligen tussen kenniswerkers.
- Hoe richten we werkplekken en samenwerkingen daarop in voor meer flow?







WAT BETEKEN HET VOOR KANTOOR? *

- Van vast plekken naar co-locatieplekken (intern/ extern)?
- Sociale en creatieve activiteiten?
- Clubhuis: ontmoetingen & fysieke/ digitale overleggen & werken
- Dit betekent designen - niet minder maar anders indelen.
- Wat doen we samen in die ruimte?

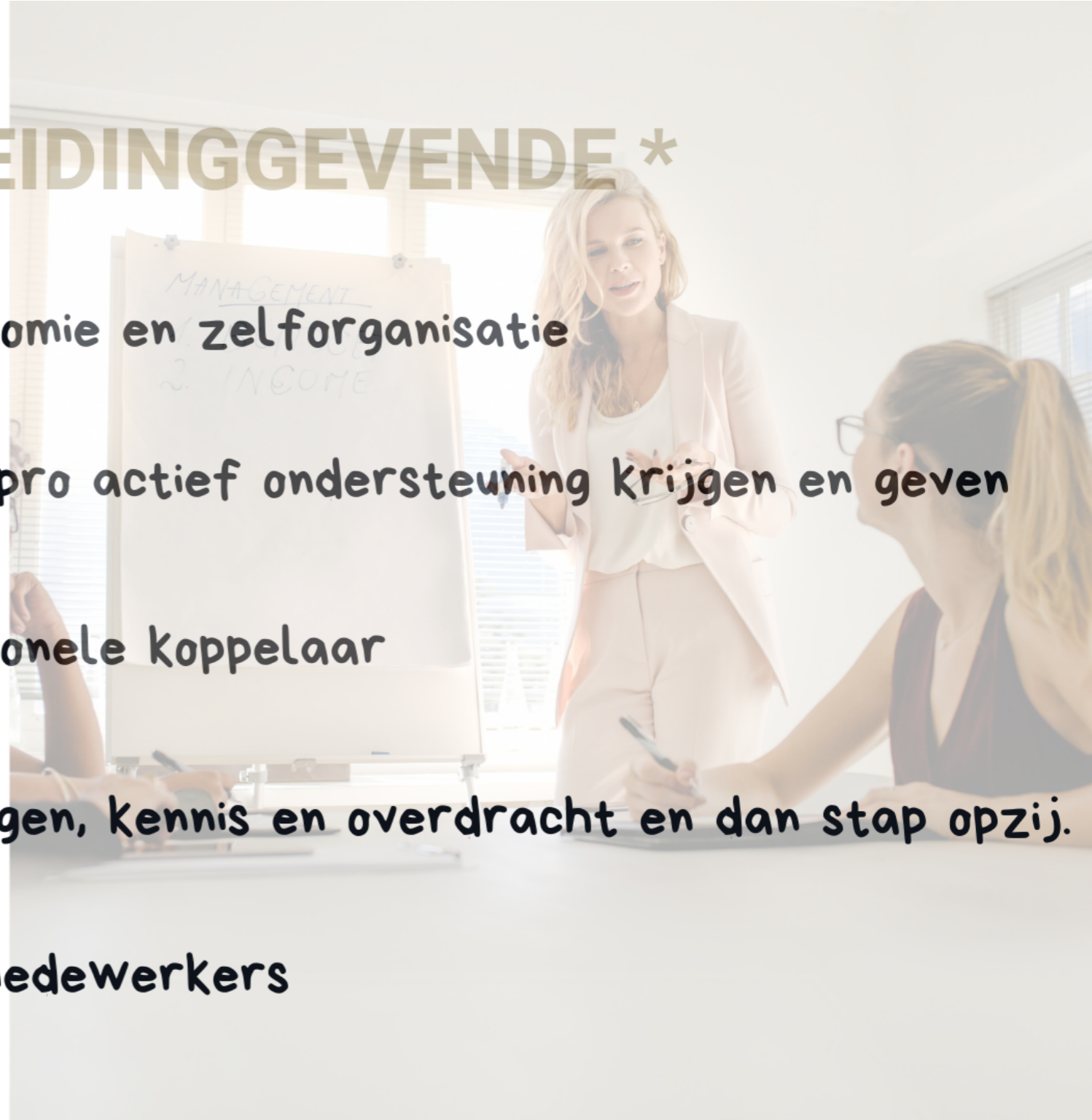
IMPACT OP "OUD" LEIDINGGEVEN

- Traditioneel werkstromen en afdeling bijhouden
- Richting geven en bijsturen
- Centrum van de afdeling of team
- Oordelen over functioneren
- Budgetteren geeft macht



NIEUWE HYBRIDE LEIDINGGEVENDE *

- Iedereen eigen deel autonomie en zelforganisatie
- Intensiever netwerken & pro actief ondersteuning krijgen en geven
- Leidinggevende is professionele koppelaar
- Faciliteren van ontmoetingen, kennis en overdracht en dan stap opzij.
- De kracht ligt meer bij medewerkers



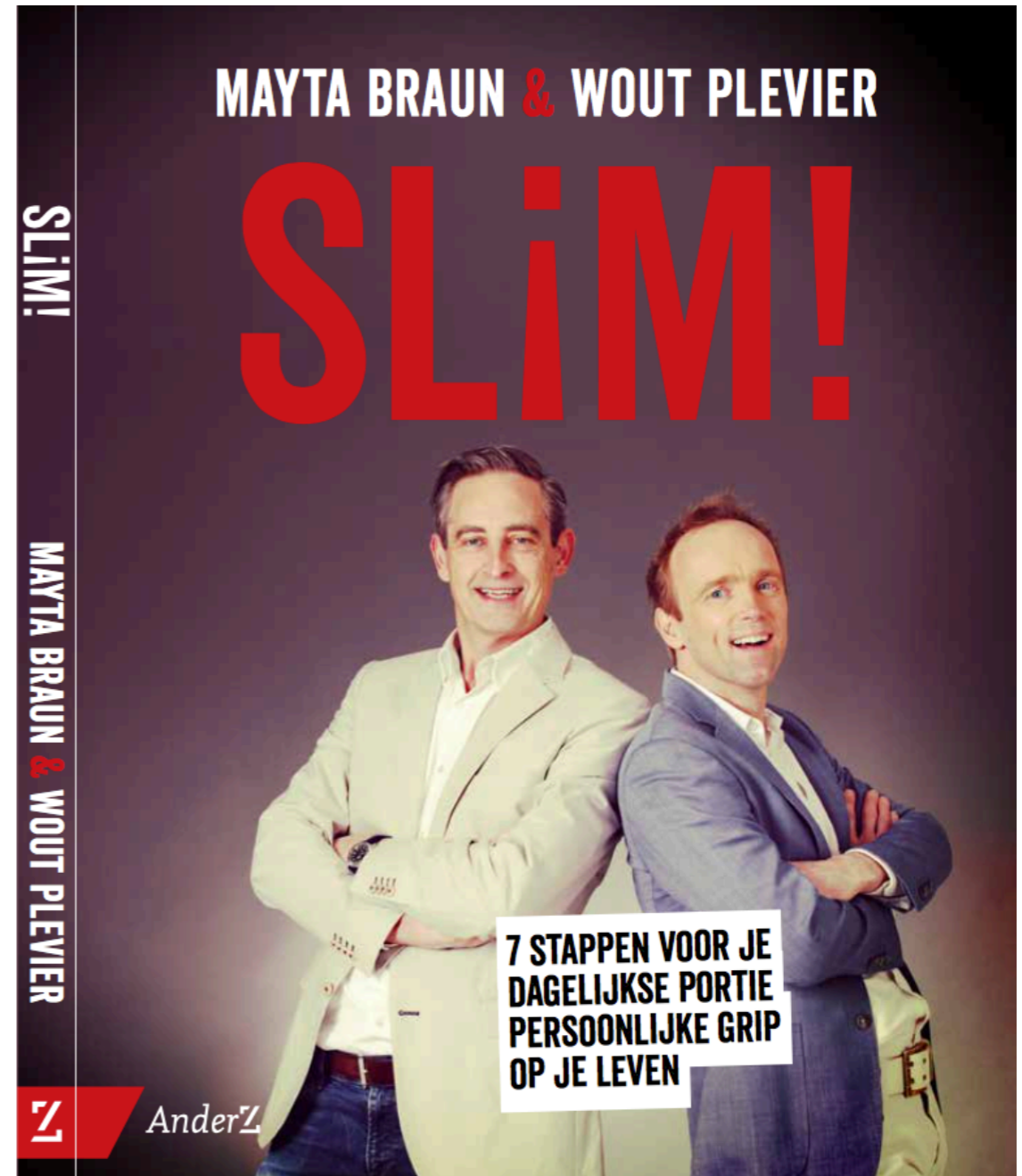
DE VITALITEITBOOM *



Figuur 2.2 De vitaliteitsboom

Tips

- Ontwikkel visie op nieuwe werken, inventariseer individueel en samen wat nodig is.
 - In coaching, samen verbinden, creativiteit?
 - Verbinding zonder agenda
 - Communicatie samen en managen emoties?
 - Gefocust individueel werken
 - Contact met externen
 - Vitaal houden van elkaar



Tips

- Schrijf hier duidelijk beleid op dat activeert en inspireert
- Pak het aan via trial & error en breng teams samen om successen en verbeteringen door te spreken.
- Investeer in goede technologie en leidt mensen op.
- Leer leiders meer als netwerkers te fungeren en te focussen op hoe ze medewerkers gelukkig en vitaal kunnen houden.





AFSLUITING EN We'd love to hear from you VERVOLG

Email

info@innerspective.nl

Website

<http://innerspective.nl>

Portal

<http://slim.thehuddle.nl>

