



Great Place To Work®

Hybride werken

Implementatieplan voor HR-managers





Maak hybride werken tot een succes in jouw organisatie

Maar liefst 83% van de werkgevers zegt dat de overgang naar hybride werken een succes was voor hun organisatie, en medewerkers zijn niet bereid om hun vrijheid en flexibiliteit op te geven. Dat blijkt uit onderzoek van [PWC](#).

Hoewel werken op kantoor weer mogelijk is, kiezen veel organisaties dus voor een hybride vorm van werken waarbij thuiswerken, werken op kantoor of zelfs vanaf een derde werkplek mogelijk is.

Maar hoe pak je dit aan? Hoe creëer je een werkomgeving waarin medewerkers productief zijn en tegelijkertijd met elkaar in verbinding blijven? En hoe houd je grip op het welzijn van je medewerkers als je ze niet meer dagelijks ziet?

Met deze checklist maak je de overgang naar een hybride werkvorm een succes in jouw organisatie.

Stap 1: begin met een visie

Een succesvolle implementatie van hybride werken begint bij een heldere visie. Baseer deze visie op de ervaringen en verwachtingen van je medewerkers. Wat hebben ze als positief of juist als negatief ervaren tijdens de periode waarin iedereen thuis moest werken? Hoe zien ze de toekomst voor zich? Wat mag je van elkaar verwachten? En welke afspraken maak je met elkaar over hybride werken?

In het begin is het misschien een kwestie van vallen en opstaan, maar wees niet bang om gewoon te proberen. Betrek je medewerkers bij dit proces: peil regelmatig wat er volgens hen goed gaat en wat beter kan.

Stap 2: zorg ervoor dat faciliteiten in orde zijn

Een visie is mooi, maar hybride werken kan alleen slagen als de faciliteiten in orde zijn, op kantoor, thuis of op een derde werkplek. Want niets is vervelender dan een slechte internetverbinding of geen toegang hebben tot bepaalde systemen. Een gebrek aan goede faciliteiten leidt tot frustratie, minder betrokkenheid en lagere productiviteit. Zorg er dus voor dat de faciliteiten in orde zijn.

Great Place To Work®

Hybride werken implementatieplan

Stap 3: transparante communicatie

Transparante communicatie is essentieel in een hybride werkomgeving. Een gebrek aan transparante communicatie werkt hiërarchie in de hand, wat een nadelig effect heeft op het vertrouwen dat medewerkers ervaren.

In een gesloten organisatiecultuur wordt bijvoorbeeld veel informatie in de managementlagen behouden. Dit kan weer leiden tot onzekerheid onder medewerkers en een gebrek aan verbinding.

Zelfs als je nog helemaal weet hoe jouw organisatie hybride werken gaat toepassen, is het goed om hier transparant over te zijn. Hierdoor neem je namelijk een deel van de onzekerheid weg. Dit leidt tot een toename van het welzijn en een hogere productiviteit onder medewerkers.

Stap 4: ontwikkel een nieuwe leiderschapsstijl

Succesvolle leiders weten het al lang: "Geef mensen instructies en ze volgen ze simpelweg op. Geef mensen verantwoordelijkheid en ze zijn gemotiveerd om meer te bereiken in hun werk."

→ Lees verder op de volgende pagina

Vertrouwen is hierbij fundamenteel. Zo moet er vertrouwen zijn van managers richting hun teams, waaruit blijkt dat zij geloven dat het team zijn werk goed uitvoert.

Er is leiderschap nodig om hybride werken succesvol in te voeren. Om veel vertrouwen en flexibiliteit te waarborgen, moet je hiërarchische processen overboord gooien. Leiders moeten zich gedragen in lijn met de cultuurwaarden en medewerkers handvatten bieden waarmee ze de beste resultaten kunnen leveren voor de organisatie.

Een nieuwe leiderschapsstijl hanteren die gericht is op persoonlijke aandacht, kan een uitdaging zijn voor managers. Begeleiding in de vorm van trainingen of één-op-één-coaching kan dus nodig zijn. Maar ook andere trainingen, bijvoorbeeld over online samenwerken of het leiden van digitale teams, kunnen waardevol zijn. Hierdoor zijn leidinggevenden in staat zichzelf te verbeteren en kunnen ze de gehele organisatie naar een hoger niveau tillen.

Stap 5: bied flexibiliteit

Flexibiliteit is één van de belangrijkste bouwstenen van een hybride organisatie.

Great Place To Work®

Hybride werken implementatieplan

Dit geeft medewerkers de ruimte om hun werk uit te voeren op een manier die bij hen past en die bijdraagt aan een gezonde werk-privé-balans.

Omdat werken lang niet altijd meer gebonden is aan tijd of locatie, zoeken veel medewerkers naar andere manieren om hun werk succesvol uit te voeren. Door dit niet af te straffen, maar juist aan te moedigen, stimuleer je je medewerkers om een manier van werken te vinden die de beste resultaten opleveren.

Zorg wel voor richtlijnen die duidelijk maken binnen welke grenzen er flexibel gewerkt kan worden. Dan weten medewerkers hoeveel autonomie ze hebben en kunnen ze binnen de gestelde kaders hun werk zo optimaal mogelijk inrichten.

Stap 6: implementeer activity based working

Hoewel veel mensen het fijn vinden om thuis te werken, blijft er altijd een behoefte bestaan om fysiek samen te komen, te verbinden en ideeën met elkaar uit te wisselen. Bovendien zijn niet alle meetings digitaal uit te voeren. Brainstormen is daar een goed voorbeeld van.

→ **Lees verder op de volgende pagina**

Het kantoor van de toekomst kan succesvol worden ingericht aan de hand van een activity based working-aanpak. Activity based working betekent dat je bepaalde activiteiten fysiek organiseert én dat je ook je kantoor hierop inricht. Denk aan veel ruimte voor flexwerkplekken en vergader-ruimtes die geschikt zijn voor fysieke bijeenkomsten.

Stap 7: meet het vertrouwen onder medewerkers

Medewerkers die vertrouwen, trots en plezier ervaren, zijn productiever, innovatiever en duurzamer inzetbaar. Deze pijlers bepalen hoe een organisatie en haar medewerkers ervoor staan.

Een succesvolle organisatie is gebaseerd op wederzijds vertrouwen tussen leiders en medewerkers. Waardering en erkenning spelen hierbij een grote rol. Dit zorgt ervoor dat medewerkers zich gezien voelen en geeft ze het gevoel dat hun werk bijdraagt aan het succes van de organisatie.

Het Trust Index-medewerkersonderzoek meet vertrouwen, trots en plezier onder je medewerkers. De Trust Index voorziet jou als HR-manager van betrouwbare data over wat goed gaat en wat beter kan in jouw organisatie.

Stap 8: maak gebruik van HR-analytics

HR-analytics geven je de mogelijkheid om beslissingen op basis van data te nemen. Op die manier hoef je als HR-manager niet langer te navigeren op basis van aannames of verwachtingen.

Dit maakt de overgang van een repressieve aanpak (reïntegreren als het fout gaat) naar een preventieve aanpak (voorkomen dat medewerkers uitvallen) mogelijk.

Om je medewerkers vitaal te houden, is met name data over het ervaren van psychologische veiligheid, betekenisvol werk, erkenning en een goede werk-privé-balans interessant om in de gaten te houden.

Zo houd je grip op het welzijn van je medewerkers in een situatie waarin je ze niet meer dagelijks ziet.



Over Great Place To Work

Great Place To Work helpt organisaties bij het creëren van een organisatiecultuur waarin vertrouwen centraal staat. Dit doen we met de Trust Index™, het medewerkersonderzoek waarmee we vertrouwen, trots en plezier meten. Jaarlijks voeren we dit medewerkersonderzoek uit in meer dan 10.000 organisaties wereldwijd.

We geloven dat vertrouwen de basis is voor betere individuele prestaties, betere teamprestaties en betere bedrijfsresultaten. Groei en innovatie volgen dan vanzelf.

Onze filosofie is gebaseerd op ruim 30 jaar ervaring in 60 verschillende landen.

Laten we kennismaken!

Heb je een vraag of opmerking?

Telefoon: [020 260 06 94](tel:0202600694)

E-mail: NL_info@greatplacetowork.com

Contact

www.greatplacetowork.nl

+31 20 260 06 94

NL_Info@greatplacetowork.com

Adres

Gonnetstraat 26

2011 KA Haarlem

Nederland



Great Place To Work®

© 2024 Great Place To Work Nederland