

# Het hybride werken Het nieuwe normaal?

Paralegal Day 2021

Anita Slembrouck

[anita.slembrouck@goforpeople.com](mailto:anita.slembrouck@goforpeople.com)





# Het hybride werken Het nieuwe normaal ?

2-12

Anita Slembrouck



[anita.slembrouck@goforpeople.com](mailto:anita.slembrouck@goforpeople.com)

# Leerdoelen

---

- De impact van werken in hybride modus vaststellen
- U bewust zijn van de uitdagingen van het werken in hybride modus
- Handvaten om uw werk in hybride modus te organiseren
- Hoe hou ik mezelf veerkrachtig ?

Ooit is de Corona-crisis allicht voorbij en kunnen we terug voltijds naar kantoor. Maar willen we dat ?

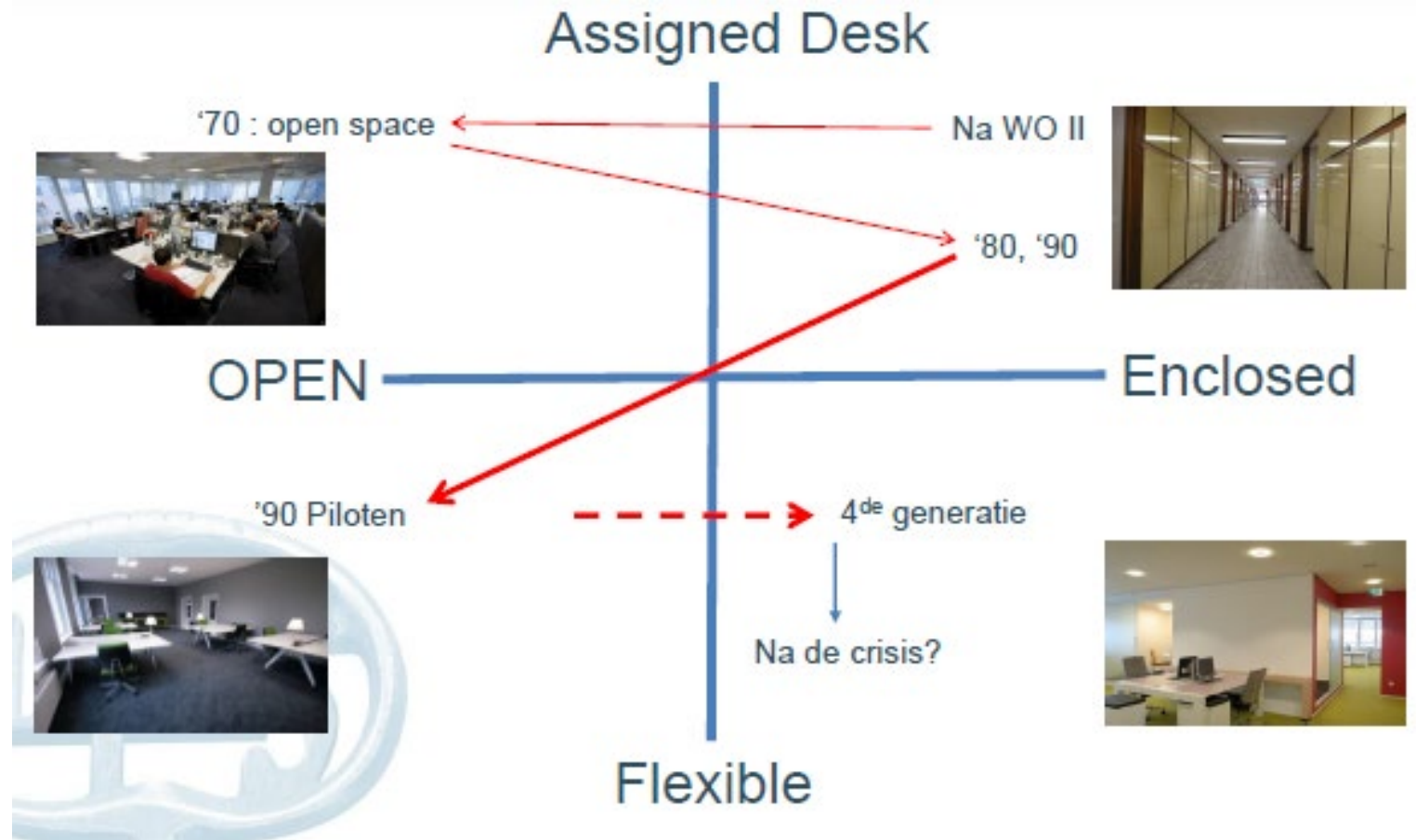
---



- Nu zowel werknemers en werkgevers op grote schaal, geproefd hebben van de voordelen en de mogelijkheden lijkt ons dat niet te gebeuren. Uit onderzoek van Microsoft blijkt dat 73% van de werknemers hybride wil blijven werken.
- Het hybride werken : deels op kantoor en deels thuis, is in een stroomversnelling geraakt en zou wel eens de nieuwe norm kunnen worden

# Evolutie werkplek

---



# En nu ?

- Belangrijk is eens de crisis voorbij is om het hybride werken doordacht uit te werken, de voorbije periode te evalueren op winsten en verlies en van hieruit een nieuwe visie en nieuw beleid te ontwikkelen
- En dit liefst in samenspraak, werknemer en werkgever, en op maat
- Wat zijn uw ervaringen en behoeften en suggesties ?

# Wat heb jij ervaren ? ( cards)

---

**Winst/voordelen**

**Verlies/nadelen**

# Ervaring van werknemers

---

## Winst/voordelen

- Meer werkplezier door meer eigen regie : omgeving en tijd
- Grotere zelfontwikkeling
- Hogere productiviteit : betere afstemming welke taak je wanneer doet
- Hogere productiviteit door minder afleiding
- Bijdrage aan duurzame maatschappij : minder verkeer

## Verlies/nadelen

- Door asynchroon werken moeilijkere afstemming met collega's
- Isolement
- Sociale cohesie onder druk
- Verbinding met de organisatie verzwakt
- Leren onder druk
- Werk-privé scheiding vervaagt
- Werkdruk stijgt door niet afschakelen
- Vraagt meer zelfkennis en zelfdiscipline



# En voor de werkgever ?

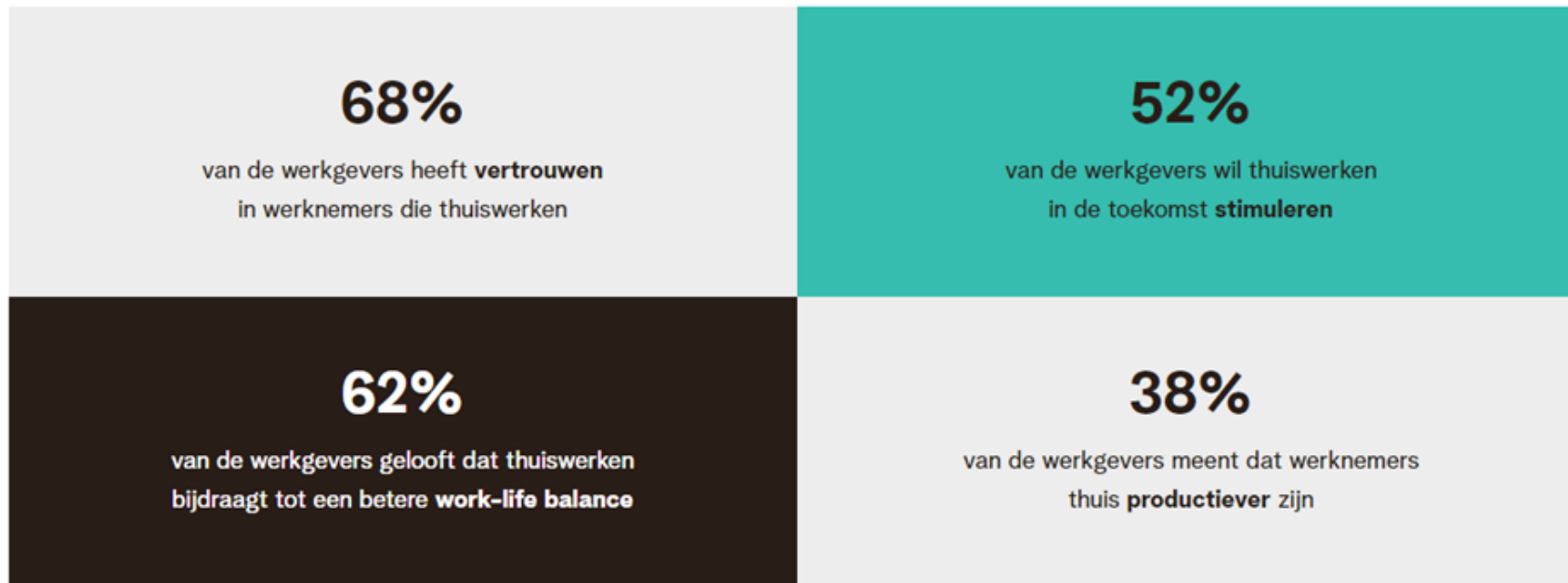
---

## **Winsten/voordelen**

- Besparen op werkplek kost
- Uitbreiding van de rekruteringsregio
- Verhoogde productiviteit
- Flexibelere werkuren

## **Verlies/nadelen**

- Binding met de organisatie
- Sociale cohesie
- Verlies aan direct contact
- Samenwerken met andere teams moeilijker
- Verlies aan controle
- Overzicht



Bron: Acerta werkgeversbevraging 2021

Werkgevers bevraging Hybride werken Acerta 2021

# Uitdaging : Samen zoeken naar de beste manier om winsten te maximaliseren en nadelen op te vangen en op maat

---



Nieuwe vormen van teamwerk  
en afspraken maken  
Vergaderen  
Communicatie optimaliseren  
Leiderschap mee evolueren :  
van command & control naar  
connect & collaborate  
**Persoonlijk leiderschap van  
elke werknemer**



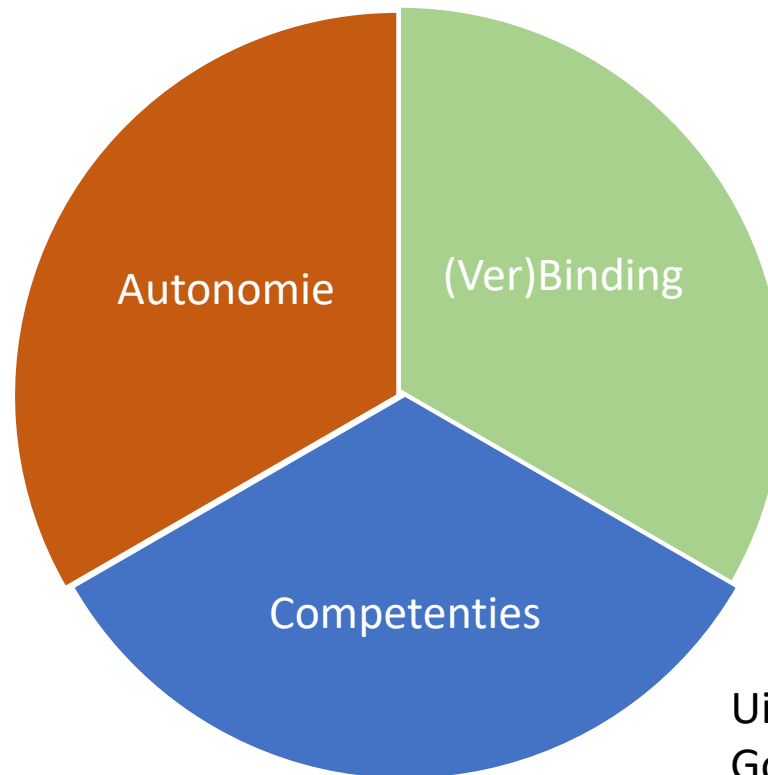
Werkomgeving thuis en  
op kantoor optimaliseren

Inzetten van nieuwe technologie  
Communicatietools  
Vrij toegang en gebruik van kennis,  
ervaringen en informatie

# Wat stimuleert mijn motivatie ?

---

Eigen werk kunnen regelen  
en uitwerken  
Werktijd kunnen regelen  
Werkplek kunnen regelen



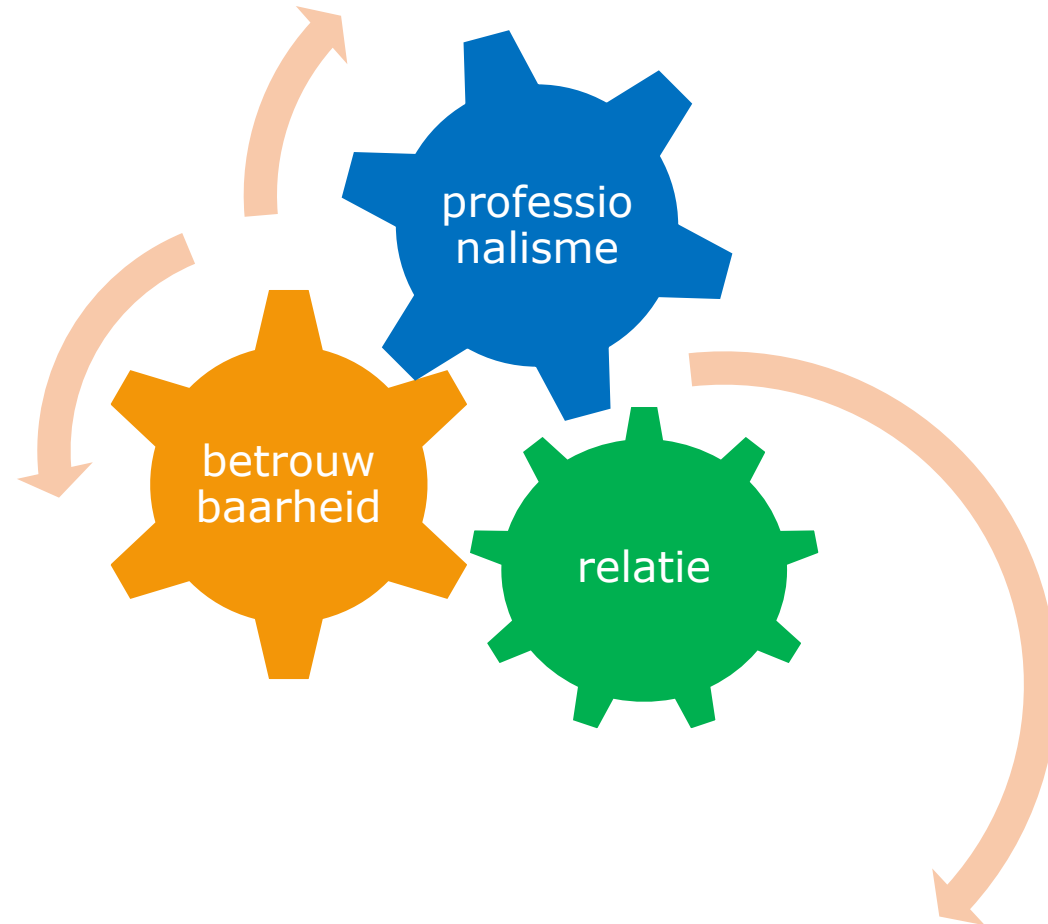
Sociale cohesie : binding met  
collega's  
Binding met de organisatie  
Binding met de missie, het doel

Uitgedaagd worden op mijn kunnen  
Goed werk afleveren  
Resultaten boeken

Naar Deci & Ryan

# Autonomie door vertrouwen op te bouwen

---



# Mezelf organiseren in plaats en tijd (Cards)

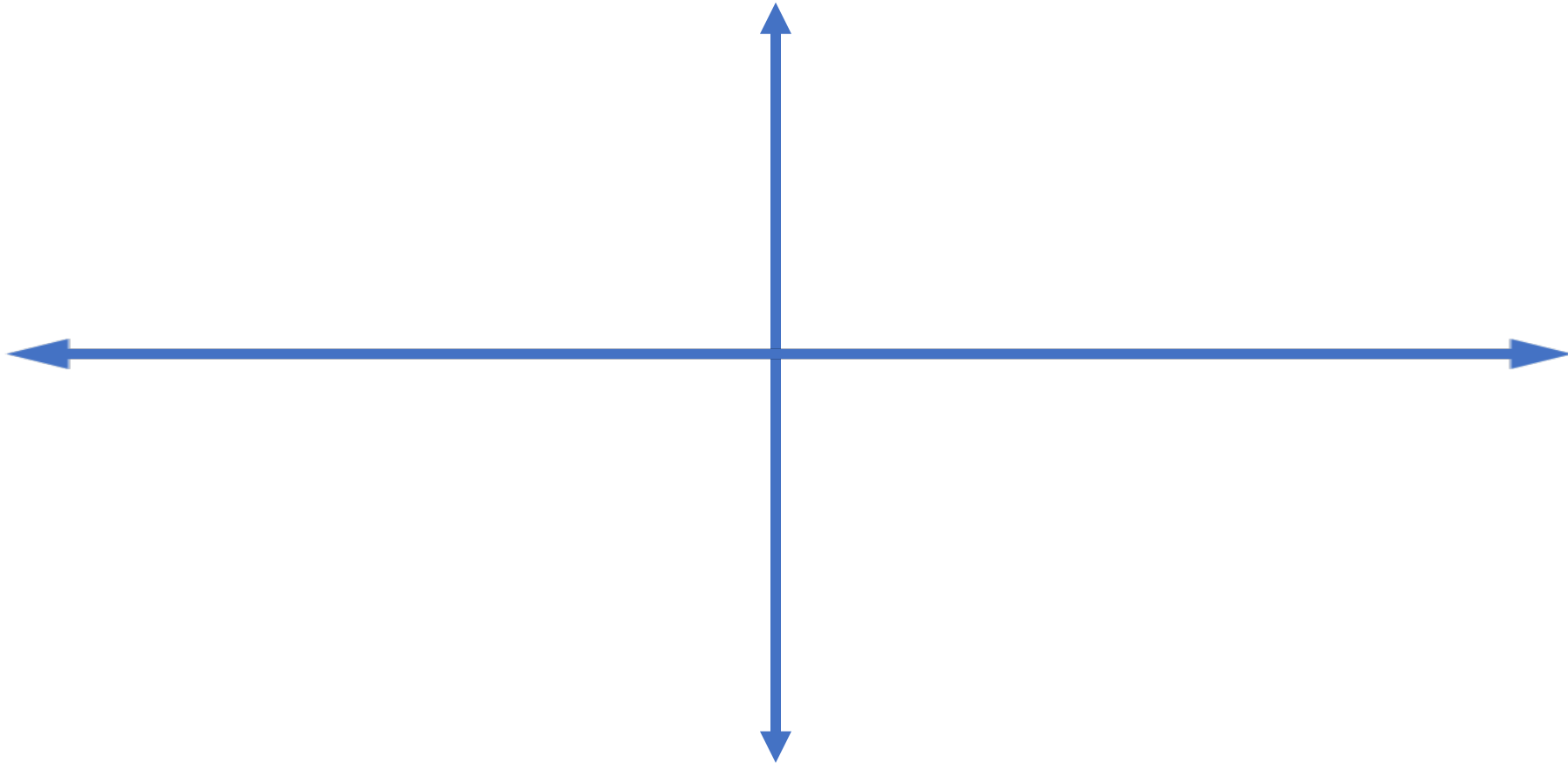
---

synchron

op afstand

ter plaatse

asynchron



# Componenten van vertrouwen

---

## **Professionalisme : taakmaturiteit**

- Ik bouw aan mijn kennis, ervaring, expertise, ... En ik maak dit zichtbaar
- Ik organiseer mezelf op een efficiënte manier en ik maak dit zichtbaar
- Ik communiceer op een efficiënte en effectieve manier

## **Betrouwbaarheid : psychologische maturiteit**

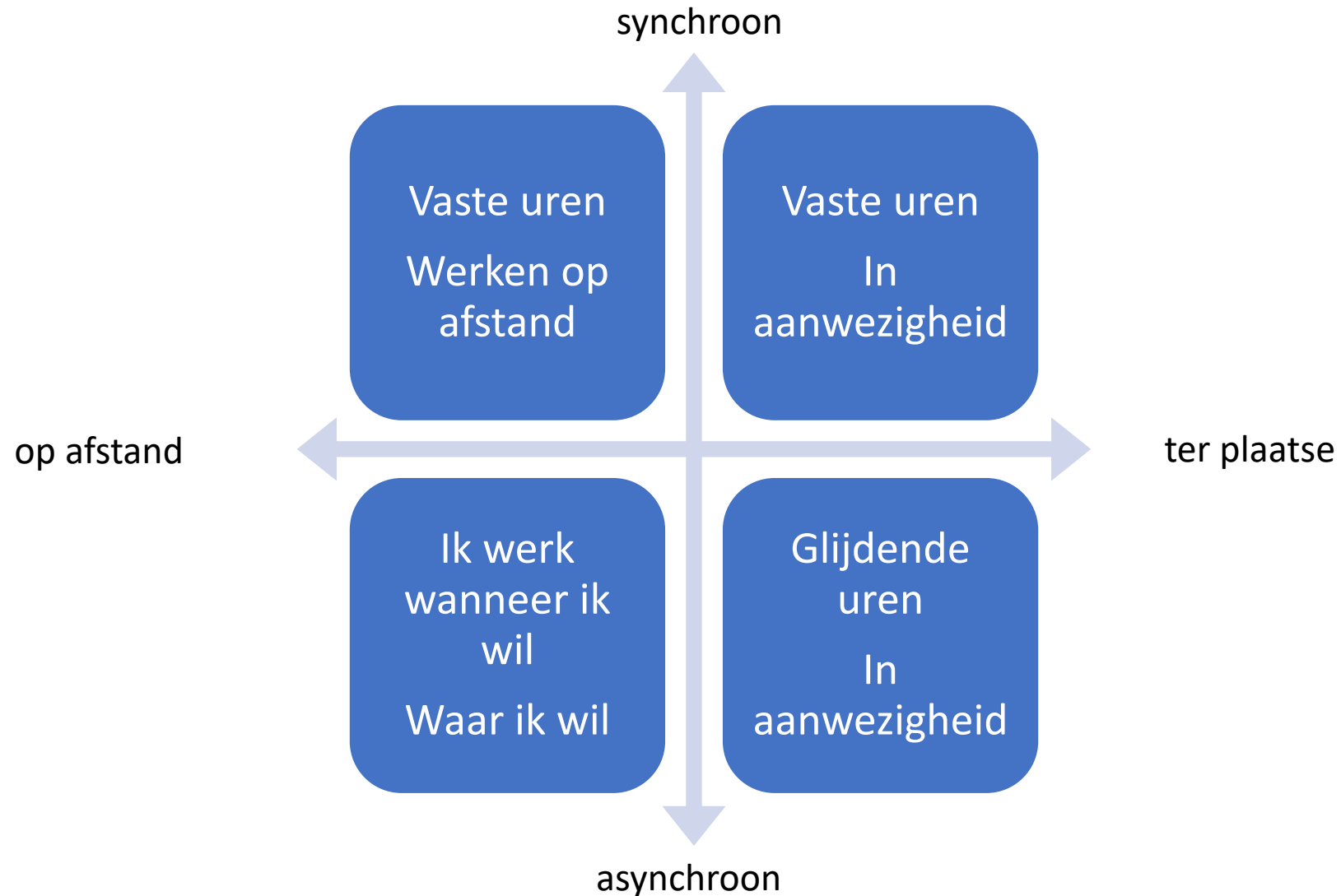
- Ik kom deadlines en afspraken na.
- Ik blijf betrokken op het team en op de doelstellingen die we moeten halen.

## **Relatie**

- Ik bouw een goed contact op met mijn chef. Ik onderhoud een constructieve communicatie.
- Ik ben open over mijn kwaliteiten en mijn manier van werken. Ik bespreek hoe ik wil werken.
- Als er een probleem is, spreek ik mijn chef aan.

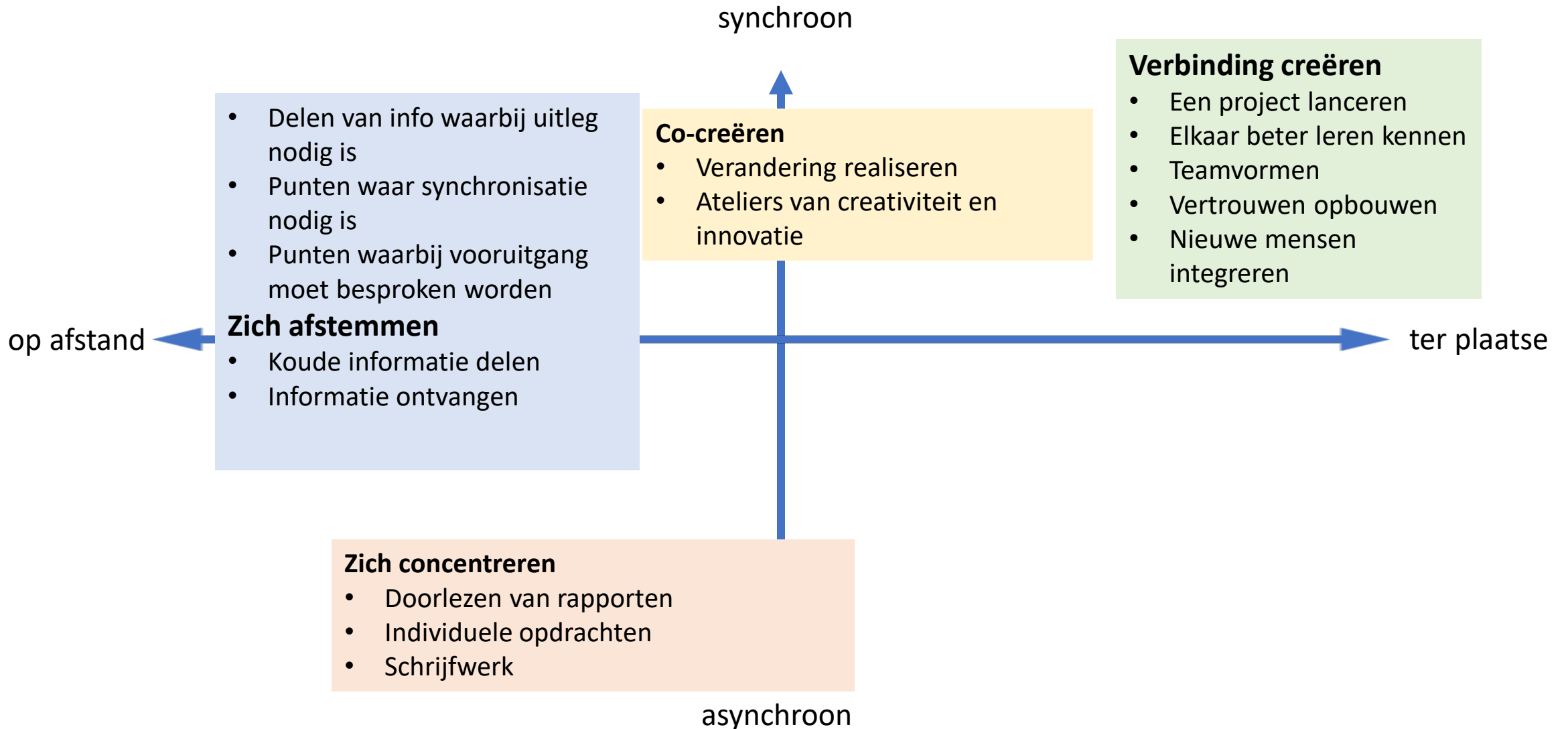
# Mezelf organiseren in plaats en tijd

---








# Mezelf organiseren in plaats en tijd (Cards)

































# Efficiënt en effectief communiceren




---

Situatie/Kanaal	Face tot face	E-mail	Telefoon	Chat/Berichten	Visio
Info delen					
Dringende kwestie					
Persoonlijke feedback					
Collectieve feedback					
Creativiteit/oplossen van problemen					
Binding/informeel contact					

	Te verkiezen
	Onder bepaalde omstandigheden
	Niet geschikt

# Efficiënt en effectief communiceren

Situatie/Kanaal	Face tot face	E-mail	Telefoon	Chat/Berichten	Visio
Info delen					
Dringende kwestie					
Persoonlijke feedback					
Collectieve feedback					
Creativiteit/oplossen van problemen					
Binding/informeel contact					

	Te verkiezen
	Onder bepaalde omstandigheden
	Niet geschikt

# Isolement knaagt aan psychologische veiligheid



[https://www.vrt.be/vrtnu/a-z/het-journaal/2021/het-journaal-het-journaal-19u-20211118/#autoplay=2115&asset=/content/dam/vrt/2021/11/05/journaal-1900-20211118-do-depot\\_WP00185980](https://www.vrt.be/vrtnu/a-z/het-journaal/2021/het-journaal-het-journaal-19u-20211118/#autoplay=2115&asset=/content/dam/vrt/2021/11/05/journaal-1900-20211118-do-depot_WP00185980)



ik hoor erbij  
ik voel mij  
geaccepteerd  
ik hoor ergens  
bij  
ik voel mij deel  
van de groep

Het voelt veilig om :  
Om een leerhouding aan te nemen  
Vragen te stellen  
Om feedback te geven en te vragen  
Te experimenteren  
Fouten te maken

Als een volledig lid bij te dragen  
Om mijn kwaliteiten en vaardigheden in te zetten  
Om een verschil te maken

Om de status quo uit te dagen

# Belang van sociale cohesie

---

- Zorgt voor psychologische veiligheid
- Helpt nieuwkomers hun plek te vinden
- Helpt elkaar te vertrouwen
- Zorgt ervoor dat collega's kennis, informatie, .. willen delen
- Zorgt ervoor dat collega's elkaar willen helpen
- Zorgt voor welbevinden

Rituelen kunnen helpen



# Onze rituelen (cards)

	Op afstand/virtueel	In aanwezigheid/live
Dagelijks	Goedemorgen Quote voor de dag	Koffiebreak
Wekelijks	Morning Coffee Vrijdag dresscode	Samen ontbijten Vrijdag drink
Maandelijks	Webapéro Uitwisseling goede praktijken	Teamdrink/etentje
Jaarlijks	Competentiebeurs	Teambuilding Teamontwikkeling

# Tips voor je eigen veerkracht

Kies je spot bewust



COR•NAKRANT

Kleed je aan



COR•NAKRANT

Daag jezelf uit



COR•NAKRANT

Werk in blokken



COR•NAKRANT

Maak het gezellig



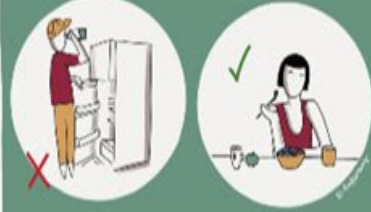
COR•NAKRANT

Zorg voor routine



COR•NAKRANT

Sla je ontbijt niet over



COR•NAKRANT

Eat that frog



COR•NAKRANT

Neem een echte pauze



COR•NAKRANT

Stop op tijd



COR•NAKRANT



# Hoe hou ik mezelf op de goede weg ?

---

Belang om rekening te houden met het algemeen belang, gezond verstand

Leer jezelf kennen : exploreer jouw behoeften om goed te kunnen werken in de hybride modus

Hou rekening met jouw behoeften/favoriete handelswijzen en die van anderen

Installeer jouw comfortzone

Wees pro-actief zijn in jouw organisatie: anticiperen, plannen, gedisciplineerd zijn





KEEP

IMPROVE

START

STOP



K

I

S

S