

Customizen van de hybride werkomgeving

Een inspiratie paper van innovatiewerkplaats Healthy Workplace

Op woensdag 27 oktober 2021 vond een inspiratiesessie van IWP Healthy Workplace plaats over het customizen van hybride werken. Tijdens deze bijeenkomst verzorgde YNNO de aftrap met een presentatie over hoe je jouw unieke hybride werkomgeving kunt personaliseren. Vervolgens verzorgde IWP Healthy Workplace een interactieve discussie over hybride werken op basis van kernwaarden van organisaties *en* de individuen daarbinnen. Op basis van deze eerste themabijeenkomst hebben wij deze inspiratie paper geschreven.

“Werken is een teamsport en je moet samen afspraken maken over waar je werkt.”

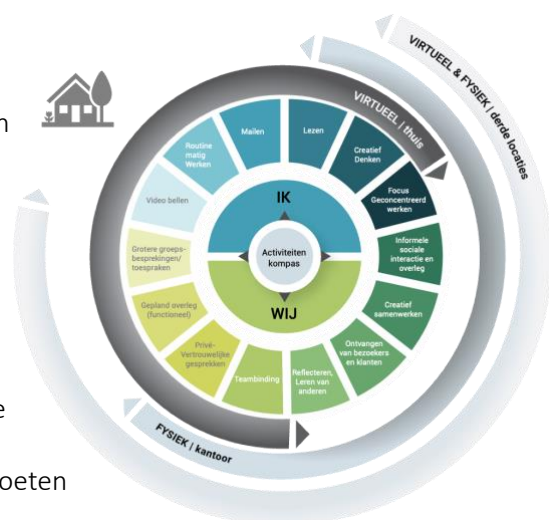
Presentatie YNNO

Bij YNNO horen we het steeds vaker van organisaties: “De maatschappij dendert door en wij moeten daar iedere keer acuut op reageren!”. Zo ook het advies om thuis te werken als het kan en te werken op kantoor als dat nodig is. Binnen deze kaders dienen werkgevers en werknemers zelf afspraken te maken over een passende verdeling tussen werk op locatie en thuis. Hierbij wordt zowel rekening gehouden met het welzijn van de medewerkers als met het voorkomen van drukte in het openbaar vervoer en op de werkvloer. Overigens is het advies alweer aangescherpt naar werk thuis. Kan dat niet, houd op het werk altijd 1,5 meter afstand. Deze afspraken over een passende verdeling tussen werken op locatie en thuis is maar een klein onderdeel van hybride werken. En als je naar het grotere plaatje kijkt is het hybride werken zelf geen doel op zich. Het is wel een middel om weer balans te vinden tussen de nieuwverworven vrijheden bij het thuiswerken, het bestaansrecht van een organisatie en de onderlinge verbinding. De vraag die dan centraal staat is: ‘*Hoe vinden we samen een nieuwe balans door middel van jouw unieke hybride werken concept?*’. Om die centrale vraag te beantwoorden focussen we ons bij YNNO op drie onderdelen met ieder drie deelvragen. De drie onderdelen zijn 1. Huisvesting & Werkplek, 2 Gedrag & Verandering en 3 Digitaal Werken.

Huisvesting & Werkplek

Op de vraag welke activiteiten fysiek of virtueel kunnen plaatsvinden is geen eenduidig antwoord te geven. Het Werkstijl Kompas helpt om te definiëren welke activiteiten virtueel, fysiek of ‘hybride’ plaats (gaan) vinden in organisaties. Het Werkstijl Kompas maakt het mogelijk om expliciet te definiëren wat de nieuwe norm van (samen)werken wordt voor de organisatie. Deelvragen die organisaties zichzelf veelal stellen zijn:

1. Wat is de functie van ons kantoor als we hier straks hybride gaan werken?
2. Hoe groot moet dit kantoor zijn en hoe komen we tot een goede verdeling van ruimten?
3. Wat is de impact op onze vastgoedstrategie en moeten we hier nu al op acteren?



Gedrag & Verandering

Met de opkomst van de nieuwe werkelijkheid ontstaat ook de vraag naar een andere manier van denken. Wat ons betreft gaan de nieuwe uitdagingen niet enkel om het realiseren van een *nieuwe manier* van werken, maar ook om een passend model van *denken* over werken. Dat noemen we goed georganiseerd! Denken op basis van vakmanschap, verbinding en vertrouwen is erop gericht het zelfsturende vermogen van medewerkers zo goed mogelijk te ontwikkelen en te benutten. Bij *vakmanschap* gaan we ervanuit dat collega’s zelfstandig gemakkelijk beslissingen nemen en

professioneel op afstand werken. In *verbinding* vinden we elkaar sneller en makkelijker dan ooit tevoren. Als organisatie voelen we de gezamenlijke verantwoordelijkheid en delen we onze successen met elkaar. Met *vertrouwen* werken we samen vanuit consensus, inspiratie en zelfsturing, zo groeit ons vertrouwen in elkaar. Deelvragen die organisaties zichzelf veelal stellen zijn:

1. Hoe bevorderen we de sociale cohesie binnen het team, de organisatie en met de klant als we overal en nergens werken?
2. Hoe sturen we op vitale medewerkers en gezonde werkdruk om niet uitgeput te raken?
3. Hoe managen we het beste in een hybride manier van werken?

Digitaal Werken

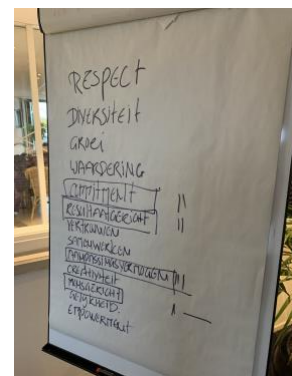
Niet eerder werden zo snel zo veel nieuwe digitale hulpmiddelen bedacht, gevonden, gedeeld, uitgetest en aangepast als tijdens de lockdowns. Veel nieuwe software die ons werken en communiceren op afstand makkelijker en slimmer maakte. Maar hoe zorg je voor een 'digital ready' organisatie waarin de medewerkers beschikken over de juiste digitale vaardigheden en adoptie daarvan? Deelvragen die organisaties zichzelf veelal stellen zijn:

1. Hoe werken we zeer efficiënt en effectief in de digitale wereld?
2. Hoe zorgen we dat we de juiste tools, structuren en veiligheid hebben om digitaal goed samen te werken binnen en buiten de organisatie?
3. Hoe bevorderen we de digitale vaardigheden en werken we aan adoptie zodat iedereen meekomt?

Interactieve discussie over hybride werken op basis van kernwaarden

Na de presentatie van YNNO verzorgde Healthy Workplace een interactieve discussie op basis van kernwaarden: waarbij deelnemers gevraagd werd een drietal belangrijke kernwaarden te formuleren, en op basis hiervan met elkaar in gesprek te gaan. Hierbij was de belangrijkste vraag: *Wat betekenen deze kernwaarden voor het vormgeven van hybride werken binnen jouw organisatie?*

Top-3



Het keuzepallet van kernwaarden met ruimte voor eigen aanvulling en de uitkomst van één van de discussiegroepen.

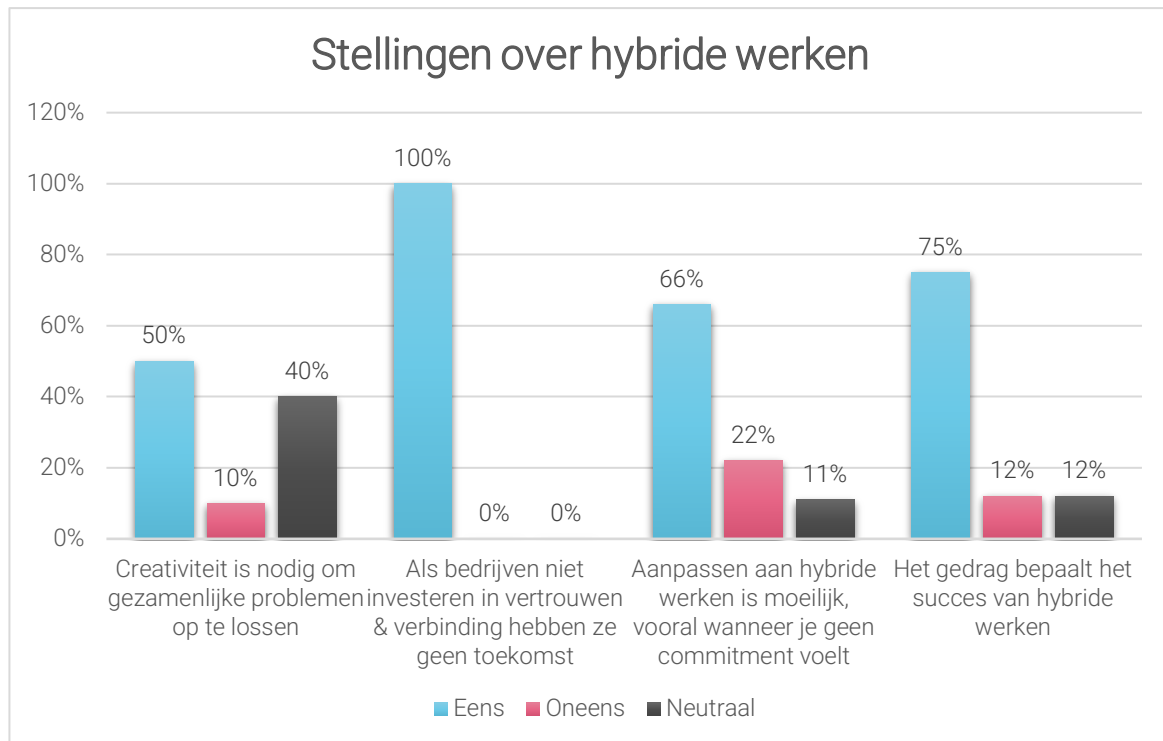
Wij merkten dat dit een prettige werkvorm was om het gesprek over hybride werken¹ met elkaar aan te gaan. Ook binnen organisaties kan dit een goede manier zijn om het personaliseren van hybride werken op een positieve en constructieve manier bespreekbaar te maken. Het is daarbij in het kader van inclusiviteit goed om rekening te houden met kernwaarden van organisaties en kernwaarden van de individuen daarbinnen.

¹ Nieuwsgierig naar de onderzoeksrapportages van onze recente afstudeerders rondom hybride werken, klik dan [hier](#).

Stellingen

Als afsluiter hebben de deelnemers op basis van de discussies meerdere stellingen geformuleerd over hybride werken, en deze bij elkaar getoetst. De resultaten van een aantal besproken stellingen staan hieronder weergegeven. Een enkele stelling gaf een eenduidig beeld (zoals bij stelling 2). Tijd en aandacht voor werkgedrag en de verandering van aansturing wordt door iedereen onderkent, echter de constatering is dat in de praktijk de gewenste aandacht nog niet wordt gegeven.

De aftrap van YNNO en de discussie van de deelnemers gaven een interessante kijk op hybride werken, en de verschillende manieren hoe organisaties hybride werken en de hybride werkomgeving kunnen personaliseren.



Context

Om het hybride werken zelf te ervaren, was de bijeenkomst ook hybride. Er was een mix van online en offline deelnemers in een speciaal daarvoor ingerichte vergaderruimte bij EQUANS te Roden. Een waardevolle ervaring.

Meer weten?

Innovatiewerkplaats Healthy Workplace organiseert voor praktijkpartners zes keer per jaar inspiratiesessies rondom het thema de gezonde werkplek. Heb je vragen of wil je ook praktijkpartner worden? Neem dan contact op met Saskia Mars, projectleider van Healthy Workplace: 06-46045193. Zie voor meer informatie, tips en inspiratie: <https://healthy-workplace.nl/>



Pieter van der Laan is specialist op het gebied van toekomstgericht huisvesten, waarbij nieuwe manieren van werken centraal staan. Als partner van YNNNO is hij verantwoordelijk voor het team gedrag en verandering als onderdeel van een nieuwe manieren van werken.

Pieter begeleidt organisaties in uiteenlopende sectoren bij visie-, en conceptontwikkeling. Daarnaast regisseert hij complexe implementaties van innovatieve werk- en researchomgevingen en begeleid trajecten waarin gedrag en verandering bij nieuwe manieren van werken centraal staan.



Bart van Roekel specialiseert zich in visievorming, conceptontwikkeling en waarde gericht huisvesten. Door middel van creatieve oplossingen wil Bart een positieve bijdrage maken in zijn omgeving. Bart is in 2017 afgestudeerd aan de Wageningen Universiteit voor de studie 'Master Management, Economics and Consumer studies'. Zijn masterscriptie schreef hij in samenwerking met YNNO met een focus in hoeverre de fysieke werkomgeving het welzijn op het werk beïnvloedt. Mede door zijn wetenschappelijke onderzoek hecht Bart veel waarde aan het vinden van de perfecte match tussen de medewerker en zijn of haar ideale manier van werken.

