

Hybride werken



Het nieuwe werken start nu

Inleiding

Covid19 heeft niet alleen onze gezondheid op de proef gesteld, maar zeker ook onze manier van werken. Waar thuiswerken voor Corona vaker een uitzondering dan een regel was, hebben we in de pandemie verplicht thuis moeten werken. Dit heeft wat uitdagingen gekost voor zowel werkgevers als werknemers. Denk bijvoorbeeld aan werknemers die ook schoolgaande kinderen thuis hadden zitten, waarbij ze als thuisleraar op moesten treden tijdens werktijd of werkgevers die opeens geen fysiek zicht meer hadden op het werk van hun personeel.

Nu de Coronapandemie voorzichtig aan zijn einde komt, blijken er ook heel veel voordelen aan het thuiswerken te hebben gezeten. Velen willen niet meer terug naar 'het oude normaal', waardoor er een omslag plaatsvindt binnen veel organisaties. Het hybride werken komt hier om de hoek kijken. Een term waar we van te voren niet vaak van hebben gehoord, maar waar we nu zeker niet mee omheen kunnen.

In dit e-book nemen we je mee in het hybride werken: wat houdt het in, wat zijn de voor- en nadelen, welke tips kun je gebruiken om het zelf toe te passen en laten we een aantal voorbeeld cases zien.





Waar gaan we het over hebben?

- 1 Wat is hybride werken?
- 2 Voordelen en uitdagingen
 - 2.1. voor de medewerkers
 - 2.2. voor de organisatie
- 3 Taakgericht werken
- 4 Hybride werken per branche
- 5 Tips om hybride werken te integreren
- 6 Hybride werken in ontwikkeling
- 7 Hybride werken bij Modoc
 - 7.1 Remote werken de podcast
- 8 Afsluiting en bronnen

1.

Wat is hybride werken?

Hybride werken betekent heel simpel een combinatie van fysiek op kantoor werken en thuis aan de slag gaan. Een invulling geven aan deze balans is voor iedere organisatie en iedere medewerker anders. Omdat er verschillende branches zijn en ieder mens andere wensen en behoeften heeft is er geen kant-en-klare optie die voor iedereen werkt. Belangrijk om met elkaar in gesprek te gaan om te kijken welke mogelijkheden werken, zodat het voor beide partijen wat oplevert.



Uit onderzoek van de Open Universiteit Nyenrode is gebleken dat **97%** van alle thuiswerkers ook na de pandemie vanuit huis wil blijven werken. Hiervan wil een klein gedeelte (9%) volledig vanuit huis blijven werken en het overgrote deel (88%) kiest voor een hybride variant, waarbij ze een 50-50 verdeling hebben.

Daarnaast zijn niet alleen de medewerkers geïnteresseerd in het hybride werken, maar ook veel bedrijven begrijpen dat volledig terug naar kantoor gaan er waarschijnlijk niet meer in zit. Slechts **13%** van de beursgenoteerde bedrijven verwacht dat hun personeel terugkeert naar een vijfdaagse werkweek op kantoor.

Deze cijfers geven duidelijk aan dat het tijd is voor verandering. Bij veel organisaties is er al een knop om dat deze verandering moet komen, maar nog niet iedereen weet precies waar ze moeten beginnen.

In het volgende hoofdstuk starten we met de voordelen en uitdagingen van hybride werken, zodat de balans goed opgemaakt kan worden waar te beginnen.



2.

Voordelen en uitdagingen voor de medewerkers

Voordelen



Werk/privé balans – family friendly

Het hybride werken zorgt voor een family friendly werkomgeving. Een goede balans tussen werk en privé, waarbij medewerkers meer tijd hebben voor hun partner, kinderen, familie en vrienden. Ook het hebben van meer tijd voor hun hobby's wordt als positief ervaren.



Geen reistijd/files, minder stress

Een groot voordeel aan het thuiswerken is dat men geen reistijd heeft en dus ook geen files. Dit levert dan ook minder stress op. Buiten dat dit fijn werkt voor de medewerkers, is het natuurlijk ook goed voor het milieu.



Meer autonomie in werk – vrijheid/verantwoordelijkheid

Door het hybride werken, krijg je meer autonomie in je werk. De combinatie van vrijheid en eigen verantwoordelijkheid is voor veel medewerkers enorm fijn. Ze voelen zich hierdoor meer gewaardeerd en kunnen hun eigen werk inrichten.



Flexibele werktijden

Medewerkers vinden het prettig om controle te hebben over hun werktijden. Door het hybride werken, is het inzetten van flexibele werktijden heel normaal. Het maakt niet uit wanneer je je werk doet, als je het maar doet. Deze vrijheid zorgt ervoor dat je werkt op de momenten dat je het meest productief bent.



Meer slaap, dus alerter en gezonder

Ook is gebleken dat door het thuiswerken, medewerkers uitgeruster zijn doordat ze meer slapen. Ze kunnen bijvoorbeeld wat later opstaan en hebben niet de stress om overal op tijd te zijn. Daarbij zijn medewerkers die goed slapen ook gezonder. Win-win!

Voordelen en uitdagingen

voor de medewerkers

Uitdagingen



Geen goede werkplek thuis

Niet iedereen heeft thuis een fijne werkplek. Denk bijvoorbeeld aan te weinig ruimte, gezinsleden die thuis rondlopen, geluidsoverlast vanuit de omgeving of technologie die niet optimaal werkt.



Werk houdt niet op, altijd beschikbaar

Omdat je vanuit het hybride werken vrijer bent in je werktijden en er geen vast stramien van 9 tot 17 uur is, kunnen medewerkers het gevoel hebben altijd en overal beschikbaar te moeten zijn.



Negatieve psychische gevolgen

Ondanks dat de vrijheid en flexibiliteit voor veel werknemers als positief wordt ervaren, zijn er ook mensen waar het thuiswerken niet voor is weggelegd. Het kan zelf lijden tot psychische klachten, zoals eenzaamheid, burn-out of stress.



Niet om kunnen gaan met vrijheid

Naast de psychische klachten die kunnen ontstaan, kan het ook voorkomen dat mensen niet goed met de vrijheid om kunnen gaan. Hierdoor hebben ze hun werk bijvoorbeeld niet (op tijd) af of weten niet goed wat ze op een dag moeten doen.



Bang om promotie mis te lopen

Door het thuiswerken en dus minder aanwezig zijn op kantoor, krijg je ook minder mee wat er speelt en wat de ontwikkelingen intern zijn. Sommige medewerkers zijn daardoor bang dat ze dingen mislopen, zoals een promotie. Iedere werknemer moet dezelfde kansen krijgen, ook als deze meer vanuit huis werkt.

Voordelen en uitdagingen

voor de organisatie

Voordelen



Minder kosten – huur/reiskosten

Door het thuiswerken, kunnen kosten gereduceerd worden, tot wel 20%. Het is bijvoorbeeld niet meer nodig om een groot (huur)pand te hebben, omdat niet iedereen altijd op kantoor is. Ook de reiskosten kunnen anders ingericht worden.



Verbreding arbeidsmarkt

Op dit moment is er een enorme krapte op de arbeidsmarkt, waarbij er meer vacatures zijn dan personeel. Het hybride werken kan hierin nieuwe mogelijkheden bieden, omdat je niet meer afhankelijk bent van iemand die binnen een bepaalde straal van de organisatie moet wonen. De reistijd is minder belangrijk, omdat er vanuit huis gewerkt kan worden.



Hogere productiviteit

Het is gebleken dat veel medewerkers productiever zijn als ze vanuit huis werken dan op kantoor. Ze hebben meer focus en minder afleiding van bijvoorbeeld collega's of omgeving.



Vertrouwen richting medewerkers – meer waardering terug

Vertrouwen is key bij het hybride werken, zowel naar voor de werkgever als de werknemer. Als werkgever kun je dit vertrouwen geven aan je personeel, waardoor collega's zich gewaardeerd voelen.



Onderscheidend in de markt – werkgeluk stimuleren

Je werkgeversmerk is van groot belang bij het aantrekken van talenten en je positie in de markt. Als een organisatie staat voor het hybride werken en dus werkgeluk voorop heeft staan, dan kan het zich mooi onderscheiden in de markt.



Automatisering

Processen automatiseren kan veel voordelen opleveren. Door het hybride werken, wordt deze omslag versneld, zodat iedereen vanuit elke werkplek aan de slag kan.

Voordelen en uitdagingen

voor de organisatie

Uitdagingen



Verbinding

Een van de grootste uitdagingen met het thuiswerken is de (sociale) verbinding tussen collega's. Doordat ze elkaar minder zien, kan het zijn dat er minder wordt overlegd, verteld of gedeeld. Ook kan het voorkomen dat er meer eilandjes ontstaan per team, omdat zij elkaar daadwerkelijk nodig hebben.



Investeren in technologie

Er zullen meer investeringen gedaan moeten worden om te werken met technologie. Niet alleen gekeken naar de kosten van nieuwe technologieën, maar ook het investeren in tijd om je medewerkers alles goed aan te leren.



Vasthouden aan cultuur

Het kan lastig zijn om vast te houden aan je cultuur door het hybride werken. Hoe houdt je de cultuur vast die je zo graag uitdraagt?



Meer verzuim/verloop door stress groep

Omdat niet alle medewerkers goed gaan op hybride werken, kan dit ervoor zorgen dat er ook wat meer of ander verzuim plaatsvindt, zoals stress-gerelateerde verzuim en burn-outs.

3.

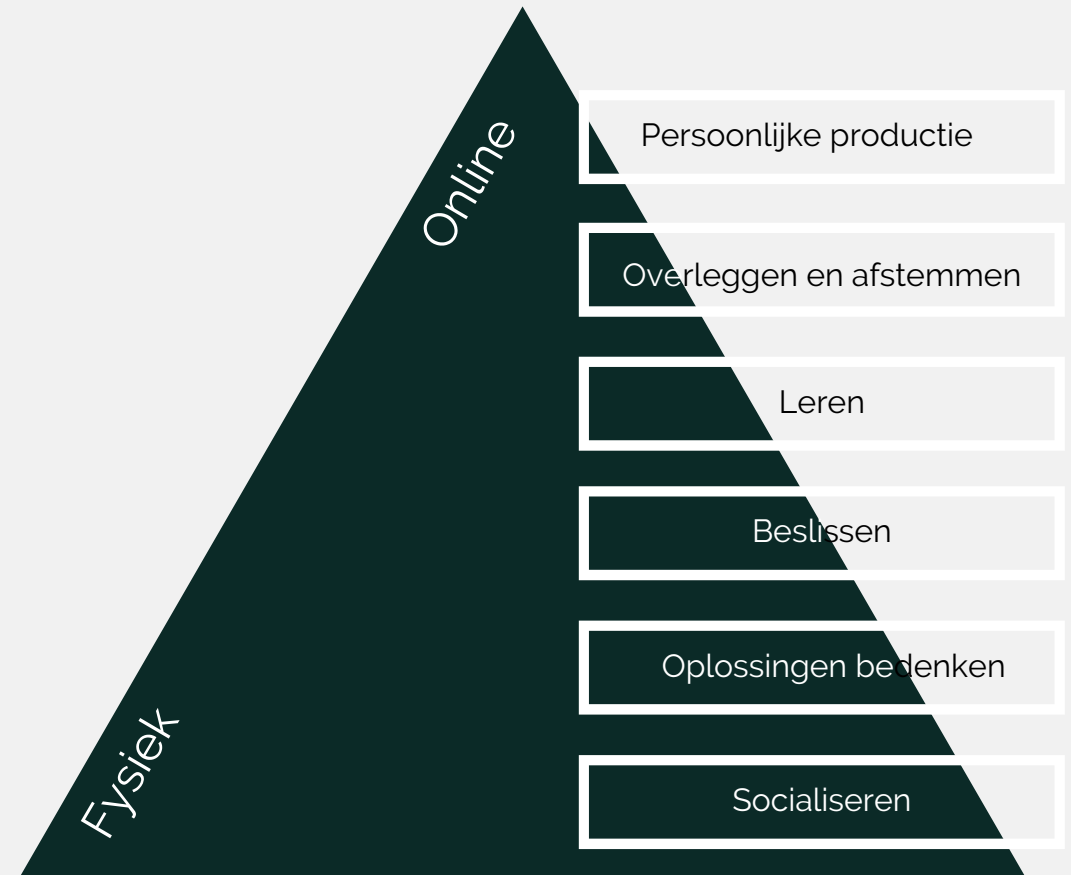
Taakgericht werken

De kunst van het hybride werken is om de balans te vinden tussen thuis en kantoor. Welk werk doe je waar is dan ook een vraag die veel gesteld wordt. Iedereen kan hier uiteraard zelf invulling aan geven, maar om een richtlijn te krijgen, is het model van Jeroen Busscher erg interessant.

Daarin zijn er zes werkzaamheden te onderscheiden:

- Persoonlijke productie
- Overleggen en afstemmen
- Beslissen
- Leren
- Oplossingen bedenken
- Socialiseren

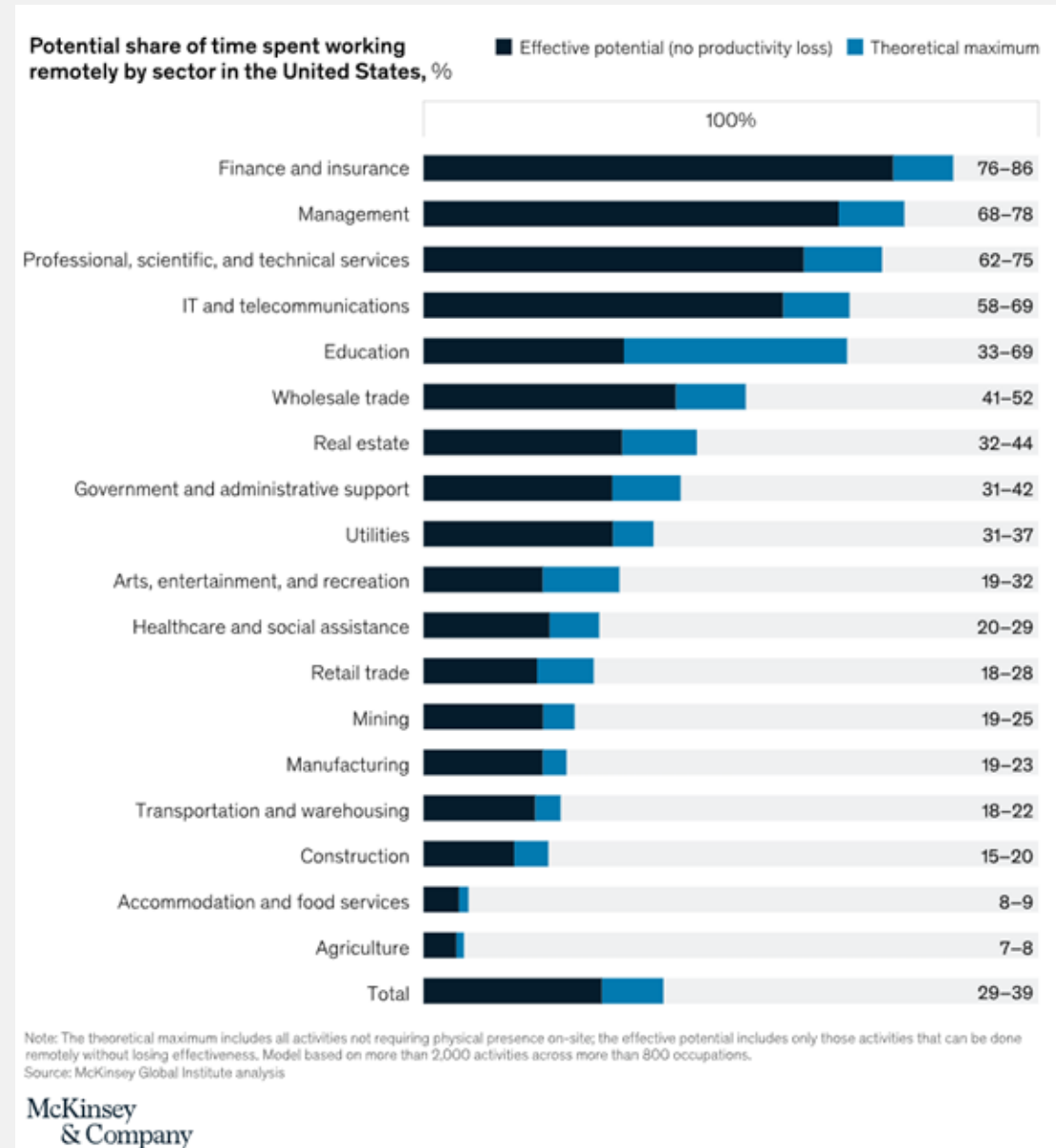
Per team, organisatie of collega kun je afstemmen welke werkzaamheden van deze zes je thuis het beste kunt vervullen en welke op kantoor. Ook kun je ervoor kiezen om bepaalde onderwerpen weg te laten of juist toe te voegen. In de piramide hiernaast een voorbeeld hoe je dit kunt inrichten.



4.

Hybride werken per branche (in Europa)

Zoals al eerder aangegeven is het hybride werken niet voor elke organisatie of branche geschikt. Een bedrijf in de agrarische sector zal niet vanuit huis kunnen werken. Ook functies waar met machines gewerkt wordt, kan niet zomaar overschakelen naar een hybride vorm van werken. Daartegenover staat juist dat beroepen in de financiële- en verzekeringssector en management rollen gemakkelijker vanuit huis uitgevoerd kunnen worden.



Een studie vanuit **McKinsey & Company** laat zien dat zeker een derde van de Europese economieën het hybride werken kunnen voortzetten na de pandemie. Dit geldt dus ook in Nederland.

Veel van de zorgen van de organisaties in Europa tijdens Corona was dat de productiviteit van hun medewerkers achteruit zou gaan tijdens het thuiswerken. Gelukkig is dit tegendeel al lang bewezen en is het omarmen van deze nieuwe werkcultuur juist de basis.

Het is niet altijd voor elke sector mogelijk om vanuit huis te werken, zeker als menselijke interactie de basis is voor bepaalde werk. Dit zie je ook terug in het figuur uit het onderzoek van McKinsey & Company. Conclusie dus ook hierbij, is dat je een passende manier van hybride werken met elkaar moet vinden waar mogelijk.



Work arenas vary in overall physical proximity.

Overall-physical-proximity score by work arena (based on human interaction and work-environment metrics), score out of 100



Note: Occupations were assigned to work arenas using O*NET data.

Source: O*NET OnLine, Employment and Training Administration (ETA), US Department of Labor; US Bureau of Labor Statistics; McKinsey Global Institute analysis

McKinsey
& Company

5.



Tips om te starten met hybride werken

Ongeveer 52% van de werkende beroepsbevolking in Europa gaf aan een betere werk- privé balans te hebben tijdens de pandemie. Dit was voor een hoop werkgevers een eyeopener om te zien dat veel dingen niet goed geregeld waren voor hun personeel vóór Covid19. Een trigger dus om goed naar je eigen werkgeversmerk te kijken en het interne beleid.

Het hybride werken integreren in je werkcultuur zorgt voor wat verandering en zal ook daarna in ontwikkeling blijven. Wanneer je nog in de startfase zit, helpen deze zeven tips je verder.



1. **Betrek je medewerkers**

Samen maak je het hybride werken tot een succes. Wat zijn hun wensen? Waarvoor komen ze naar kantoor?

2. **Verwachtingen uitspreken**

Duidelijkheid en helderheid is belangrijk voor medewerkers, zeker als het om dit onderwerp gaat. Koppel de mogelijkheden vanuit de organisatie met de wensen van medewerkers om daarna een duidelijk plan te hebben voor het hybride werken.

3. **Procesautomatisering bevorderen**

Iedereen moet vanuit diverse locaties kunnen werken. Zorg dus dat processen geautomatiseerd zijn en dat de toegang voor iedereen beschikbaar is.

4. **Maak van je managers hybride managers**

De manager wordt nu een verbinder, waarbij hij de rol heeft van manager, leider en coach. Iemand die naast zijn medewerkers staat en ze begeleidt in hun ontwikkeling.

5. **Financiële regelingen in kaart brengen**

Maak heldere regelingen voor het thuiswerken. Hoe zit het bijvoorbeeld met een thuiswerkvergoeding? Hebben ze een arbo-proof werkplek? Wat doe je met de reiskostenvergoeding als ze minder naar kantoor komen?

6. **Voorkom wij-zij cultuur**

Een wij-zij cultuur wil je natuurlijk zo veel mogelijk voorkomen. Een team bij elkaar houden is dus belangrijk. Zorg ervoor dat ze elkaar voldoende spreken, zowel fysiek als online, waarbij het niet alleen gaat om werkgerelateerde zaken, maar ook informele onderwerpen

7. **Werkgeluk stimuleren**

Vertrouwen is key en zorgt voor waardering. Hierdoor stimuleer je het werkgeluk bij je medewerkers.



A photograph of two women sitting at a white table with a terrazzo pattern. The woman on the left, with long brown hair, is smiling and looking at the woman on the right. She is wearing a light pink long-sleeved shirt and blue jeans. The woman on the right, also with long brown hair tied in a bun, is smiling back and looking at the laptop. She is wearing a white long-sleeved shirt with a ruffled collar and blue jeans. A black laptop is open on the table, and a glass of beer is visible. In the background, there is a large green plant and white curtains. A semi-transparent white box with text is overlaid on the left side of the image.

Lees ook [onze blog](#):
"Hybride werken: 7 tips om
het beste uit twee
werelden te halen"

6.

Hybride werken in ontwikkeling

Dat het niet meteen als een huis staat binnen je organisatie is natuurlijk niet gek. Waar het eerst een verplichting was om allemaal thuis te werken en dus een 'noodgeval', wordt het nu iets wat je wil integreren. Hier is structurele verandering voor nodig, waarbij zowel de medewerkers als de organisatie in mee moeten bewegen.

En verandering kost tijd. Bij het bedrijf waar verandering in één keer goed gaat of zonder tegenwoord, is een geluksvogel. Het is dan ook helemaal niet erg of gek dat het wat langer duurt, voordat je met zijn allen de juiste koers hebt kunnen maken. Omdat het een on-going proces is, kun je als organisatie ook hier de kwaliteitscirkel van Deming hanteren: "**Plan-Do-Check-Act**".

- **Plan:** maak een plan voor verbetering, kijkende naar de huidige situatie/werkzaamheden. Maak hier doelstellingen aan vast.
- **Do:** voer je plan uit, waarbij je het ook goed kunt controleren.
- **Check:** meet het resultaat en check over deze ook overeenkomt met de doelstellingen. Is het dus daadwerkelijk de beoogde verbetering?
- **Act:** stuur bij waar nodig en begin eventueel weer vooraan.



Case: Modoc

Ook bij Modoc hebben we het hybride werken weten te omarmen en te verankeren in onze cultuur. Waar we voor de pandemie niet thuiswerkten, is dit nu volledig omgedraaid naar een hybride vorm van werken. Het thuiswerken van voorafgaand geen optie dachten we, omdat we met mensen werken. Als recruitment- en HR advies bureau ontvangen we kandidaten en klanten die we helpen in de zoektocht naar de juiste match binnen de arbeidsmarkt. Een fysieke ontmoeting zegt heel veel en geeft een goede indruk over wie iemand is en hoe deze persoon overkomt.

Het omschakelen naar thuiswerken en gesprekken voeren door middel van videocalls was even wennen. Niet alleen voor onze kandidaten en klanten, maar zeker ook voor onze collega's. Een drempel die we met zijn allen over móesten en uiteindelijk ook met succes hebben doorgevoerd. Al snel werd duidelijk dat het op afstand werken ook voordelen met zich meebracht. Buiten de voordelen voor werkgever en werknemer die in hoofdstuk 2 zijn genoemd, bracht het ook voordelen binnen onze dienstverlening.

Het scheelde namelijk onze kandidaten veel reistijd om naar kantoor in Etten-Leur of Tholen te komen. Vaak planden we gesprekken nog extra in na werktijd om zo aan hun behoeftes te kunnen voldoen. Dit bleek niet meer nodig te zijn, omdat nu vanuit huis vaak tussen het werk door een gesprek ingepland kon worden. En andersom was het voor onze collega's nu minder een probleem om wat later op de dag een gesprek te voeren, omdat ze veel flexibeler waren in hun werktijden. En die eerste indruk waar we het over hadden, bleek ook online best goed te doen te zijn. Inhoud van het gesprek is uiteindelijk het belangrijkste.

Na de ervaring met het verplicht thuiswerken, merkten we bij Modoc al snel dat er een wens was om de vrijheid te hebben om naar kantoor te gaan én thuis te werken. De werk- privébalans was hier een belangrijk onderwerp in en ook de productiviteit en sociale verbinding speelde een rol. Door gesprekken met elkaar te voeren, hebben we een manier van werken te creëren waar iedereen gelukkig van wordt.



De volgende punten hebben we met elkaar ingevoerd:

- Je werkt **thuis, op kantoor of op een andere plek** waar jij het werk kunt doen wat je moet doen.
- **Taakgericht werken** zorgt ervoor dat je de keuze maakt waar je aan het werk gaat.
- Per team zijn **afspraken** gemaakt om de verbinding goed met elkaar aan te blijven gaan. Denk hierbij aan een dag waarbij iedereen naar kantoor komt.
- Iedereen heeft een **arbo-proof thuiswerkplek** gekregen als dit nog niet zo was ingericht, zoals goede bureaustoelen, bureaus, extra beeldschermen en goede wifi verbinders.
- We hebben een **thuiswerkvergoeding** ingevoerd voor de dagen dat collega's vanuit huis werken.
- Fysieke contacten plannen we in door met alle collega's leuke dingen te ondernemen, zoals **borrels, etentjes of sportieve uitjes**.
- Om te voorkomen dat collega's heel de dag achter hun beeldscherm zitten, stimuleren we om regelmatig een **ommetje te lopen**. Dit kan zowel samen als alleen.
- Kantoor is een **ontmoetingsplek**, waar je natuurlijk kunt werken, maar ook zeker de energie van je collega's tot je kunt nemen.
- **Processen zijn geautomatiseerd** en iedereen heeft overal toegang tot zijn werk.





Next level

remote werken in het buitenland

Dat we nu vanuit huis kunnen werken of door middel van co-working spaces is al een hele ommezwaai, maar het kan nog een stapje verder, namelijk werken in buitenland!

Wellicht dat werkgevers hier spontaan een paniekaanval door krijgen, maar wees gerust, dit is het hybride werken echt next level trekken. En ook hiervoor geldt dat het niet voor iedereen is weggelegd, zowel qua organisatie als medewerker.

Wie dit wel al heeft mogen ervaren is Barbara Braak, werknemer bij Great Place to Work. Ze heeft remote gewerkt vanuit Kenia en heeft hier meteen een onderzoekje aan vastgeplakt om te kijken of dit werkt voor haar en haar werkgever. Tipje van de sluier: het resultaat was positief!

Ook collega's van Modoc werken remote. [Lees de blog van onze Remote Recruiter Maxine](#), die een jaar lang vanuit Valencia werkt.





**"De weg naar
inspirerend werkgeverschap."**

Beluister de
podcast met
Barbara Braak over
het remote werken

https://open.spotify.com/episode/1VNumyLYnxElzdoxFTHtA3_

• **Deze podcast: Remote werken is de toekomst.**

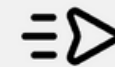
8.

Het hybride en remote werken is niet meer weg te denken in de huidige tijdsgeest. Werkgevers die deze vorm van werken niet aanbieden, lopen talenten mis tijdens hun zoektocht naar nieuwe medewerkers. In de krappe arbeidsmarkt waar we ons op dit moment in begeven is het cruciaal om mee te bewegen. Werknemers hoeven niet in beweging komen, maar de werkgevers wel!

Geen gemakkelijke taak, want verandering is ook lastig. Een concreet beleid op stellen doen wij graag samen met jou.



076-3036311



info@modoc.nl

