



10 AANDACHTSPUNTEN BIJ HET CREEEREN VAN EEN HYBRIDE WERKCULTUUR

Jitske Kramer, September 2021

De overgang maken naar een hybride werkcultuur zie ik als een ontwerp-vraagstuk, waarin we zoeken naar nieuwe manieren om goed samen te werken. Werk is niet meer altijd van 9.00 – 17.00 samen in hetzelfde gebouw. De locatie wordt flexibel; vanuit huis, onderweg, een co-work-space ergens in de buurt, het kantoor, in het buitenland, etc. En de tijd wordt flexibel, met ruimte voor synchrone werktijd waarin het hele team tegelijkertijd aan het werk is. En asynchrone werktijd, tijd die iedereen zelf kan indelen en waarin werk en privé door elkaar heenlopen. Door de ervaringen die we hebben opgedaan met maanden collectief thuiswerken, willen velen niet meer terug naar onze oude manieren van werken. We hebben de waarde ontdekt van je eigen tijd kunnen indelen, van minder reizen, van efficiënter werken. En we hebben het gemis gevoeld van contact met collega's en de verbinding met de organisatie. Nu is de vraag hoe we het beste van beide werelden tot een nieuw geheel kunnen smeden. Daarmee staan we voor een belangrijke cultuurverandering die draait om de plek die werk in ons leven heeft.

10 AANDACHTSPUNTEN BIJ CREEEREN VAN HYBRIDE WERKCULTUUR

Er bestaat geen blauwdruk van 'de beste manier van hybride werken' die je in elke organisatie kunt 'uitrollen'. Zoals elke cultuurverandering bekent dit experimenteren hoe we tot nieuwe manieren van samenwerken kunnen komen. Een zoektocht om nieuwe werkritmes te vinden. Andere manieren van overleggen. Nieuwe technologie en apps leren kennen. Om zo de vrijheid die we hebben ervaren te behouden en de verbinding die we hebben gemist anders vorm te geven dan hoe we dat pre-corona gewend waren.

Dit gaat gepaard met onzekerheid. Met niet precies weten waar je aan toe bent. De behoefte aan richtlijnen, oplossingen, tips en tricks is groot. Goed afkijken bij elkaar en andere organisaties helpt. Maar uiteindelijk gaat het om maatwerk, om wat het beste past voor jouw team en organisatie. In deze zoektocht zijn de volgende tien punten van belang om tot een passende nieuwe, hybride, werkcultuur te komen.

- 1. LOCATIE:** KIES HET JUISTE KANAAL (APPS) EN DE BESTE LOCATIE (FYSIEKE PLEK) PER ACTIVITEIT
- 2. TIJD:** BEVIJLD MENSEN VAN OUDE TIJDSKADERS. BEGREN DE NIEUWE. SYNCHROON EN ASYNCHROON. WERKRITME.
- 3. SOCIALE COHESIE:** ZORG DAT IEDEREEN EEN STEVIG NETWERK VAN RELATIES KAN BOUWEN. OOK OP AFSTAND.
- 4. VERTROUWEN:** VAAR NIET OP BLIND VERTROUWEN. REGEL BEWUST VERTROUWEN. AFSPRAKEN OVER OUTPUT, NIET TIJD.
- 5. CONTACT:** ZORG DAT MENSEN VANAF ELKE LOCATIE RIJK EN VEEL ONDERLING (INFORMEEL) CONTACT KUNNEN HEBBEN.
- 6. MAATWERK:** VRIJHEID IN VERBONDENHEID. STEM AF WAT IEDER NODIG HEEFT (INDIVIDU) EN WAT COLLECTIEF NODIG HEEFT.
- 7. LEIDERSCHAP:** MAATWERK. MENSELIJK. GOED OMGAAN MET VERSCHILLEN. INCLUSIEVE BESLUITVORMING. MENS EN REGELS.
- 8. FYSIEKE RUIMTE:** RICHT DEZE IN OP BASIS VAN ORGANISATIE WAARDEN, GEWENST GEDRAG EN DE HYBRIDE WENSEN.
- 9. HYBRIDE VAARDIGHEDEN:** ONLINE KAMPVUREN. ONZEKERHEID. AANPASSINGSVERMOGEN. AUTONOMIE. COMMUNICATIE.
- 10. EXPERIMENTEER:** ZOEK. KIJK AF BIJ ANDEREN. PROBEER. TWIJFEL. LEER. PRAAT MET ELKAAR. WEES LIMINAAL. CREEER.