



De toekomst
is hybride:

**8 tips voor het
creëren van een
solide, gemengde
werkomgeving**



Ons werk, samenwerken en communicatie verloopt op een geheel nieuwe manier

Hoewel de beperkingen i.v.m. corona naar verwachting binnenkort zullen worden opgeheven, zullen we in de toekomst nog steeds gebruikmaken van de nieuwe, flexibele manieren van werken die tijdens de lockdown van ons werden gevraagd. Bovenal heeft deze moeilijke periode ons geleerd **hoe we elkaar in de huidige situatie kunnen ondersteunen terwijl we blijven innoveren voor de toekomst.**

Nu we voorzichtig de eerste stappen richting de periode na de quarantaine zetten, is het belangrijk om niet halsoverkop naar de werkstructuren van vóór de coronacrisis terug te keren. Ten eerste zou dit bijna onmogelijk zijn, aangezien veel bedrijven hebben ontdekt dat succes in de toekomst hoogstwaarschijnlijk een zeer andere werkstructuur zal vereisen dan we in het verleden gewend waren.

Ten tweede is gebleken dat hybride werkomgevingen en werkplekken op afstand veel voordelen met zich meebrengen, zoals **meer flexibiliteit, autonomie en productiviteit onder de werknemers**, waar veel bedrijven graag een graantje van willen meepikken.

Nu we afstevenen op wat ongetwijfeld een nieuwe hybride werkstructuur zal zijn, is het dus aan ons om **een systeem en een omgeving te scheppen die voor iedereen efficiënt en gunstig is.** Dit houdt onder andere in dat wij het werknemers makkelijk moeten maken om, afhankelijk van hun voorkeur, zowel off- als online efficiënt te kunnen werken. Zonder deze intentie is het risico groot dat hybride werken, zoals Sid Sijbrandij stelt, uiteindelijk het slechtste van twee werelden zal worden.¹



“Wanneer [bedrijven] niet doelbewust systematische veranderingen doorvoeren en het nalaten om elke werknemer te behandelen alsof deze op afstand werkt, zullen ze hun beste afstandswerkers kwijtraken.”

- Sid Sijbrandij, CEO Web Development, GitLab

¹ <https://www.wired.com/story/hybrid-remote-work-offers-the-worst-of-both-worlds/>

Werken op afstand beïnvloedt elke bedrijfssector anders

Het inzicht dat werken op afstand voor sommigen positief heeft uitgepakt, terwijl het voor anderen minder gunstig bleek, kan als basis dienen voor het inrichten van een inclusieve en flexibele werkomgeving die echt het beste van twee werelden is.

In dit eBook bieden wij een korte, maar zeer informatieve handleiding voor het inrichten van een inclusief, succesvol hybride model waarmee je jouw organisatie voorbereidt op het werken na corona.



14%

van alle werknemers in de transport- en nutssector heeft de mogelijkheid om thuis te werken¹



57%

van alle werknemers in de financiële industrie zou makkelijk kunnen thuiswerken¹



33%

van alle thuiswerkers geeft aan dat het hebben van vaste werktijden voor hen de meeste effectieve manier is om productief te blijven²



37%

van alle thuiswerkers zegt dat regelmatig pauze nemen en effectieve uren werken de productiviteit bevordert²

¹ <https://www.bls.gov/news.release/flex2.t01.htm>

² <https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home/>

De onverwachte voordelen van **thuiswerken**

Studies hebben aangetoond dat **systemen met hybride werken en werken op afstand veel voordelen met zich meebrengen** die in hoofdzakelijk kantooromgevingen niet naar voren komen. En dit zijn niet alleen de **voor de hand liggende** voordelen waar je waarschijnlijk aan denkt.

1

Thuiswerken is gezonder:

Thuiswerkers waren gemiddeld in staat om twee uur en 44 minuten per week aan lichaamsbeweging te doen. Dat is 25 minuten meer dan werknemers die alleen op kantoor werken¹

2

Thuiswerkers worden minder afgeleid door hun leidinggevend:

22% van alle kantoorwerkers gaf aan dat ze hun baas als afleidend of stressverhogend ervaren, waardoor de kwaliteit en hoeveelheid werk die ze gedaan kregen achteruitging. Daarentegen zei slechts 15% van alle thuiswerkers dat ze buiten kantoor vanwege hun baas moeite hadden om hun werk af te krijgen¹.

3

Thuiswerkers werken langer en vertonen minder uitstelgedrag:

Thuiswerkers werkten gemiddeld 1,4 dagen langer per maand - dus 16,8 dagen per jaar - dan kantoorwerknemers. En binnen die werkdagen gingen er onder thuiswerkers slechts 27 minuten per dag verloren aan afleiding, terwijl kantoorwerkers bijna 40 minuten per dag hieraan kwijt waren¹.

4

Thuiswerken bevordert de geestelijke gezondheid door het wegvallen van de reistijd:

Wist je dat elke dag meer dan 30 minuten reizen van huis naar werk (en weer terug) tot verhoogde angst- en stressniveaus blijkt te leiden? Alleen al door het verminderen van de reistijd van werknemers help je burnout en geestelijke uitputting te voorkomen².

5

Thuiswerken is goed voor onze planeet:

Wanneer iets meer dan 3.9 miljoen werknemers tenminste de helft van de tijd vanuit huis werken, wordt de uitstoot van broeikasgassen met een zelfde hoeveelheid teruggedrongen als wanneer meer dan 600.000 auto's een jaar lang niet zouden rijden🚗.

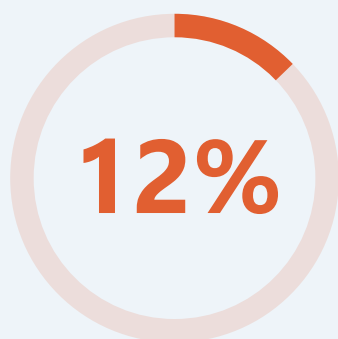


¹ <https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home/>

² <https://www.flexjobs.com/blog/post/benefits-of-remote-work/>

Een hybride model voor een flexibel arbeidsvermogen

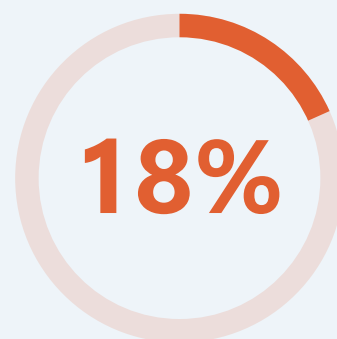
Corona heeft ons veel geleerd, en nog wel het meest dat **flexibiliteit cruciaal is**. Doordat zo veel managers, werknemers en arbeidskrachten zich in deze periode van zeer beperkende maatregelen gedwongen zagen om meer aanpassingsvermogen en innovatie ten tonele te voeren, hebben ze geleerd hoe ze hun tijd, energie en werklast het beste kunnen beheren.



Slechts 12% van alle werknemers wil weer fulltime op kantoor gaan werken¹.



40% van alle werknemers is bereid om een grotere werklast op zich te nemen als dit meer flexibiliteit met zich meebrengt².



18% is bereid om hiervoor minder betaald te krijgen².

¹ <https://www.bbc.com/worklife/article/20201023-coronavirus-how-will-the-pandemic-change-the-way-we-work>

² <https://10to8.com/blog/must-have-remote-working-tool>



Het is aangetoond dat sommige werknemers in een thuiswerksituatie opbloeien, bijvoorbeeld omdat het een flinke tijdsbesparing oplevert omdat ze niet meer reizen, of vanwege de mogelijkheden om ook buiten de gangbare kantooruren te werken; anderen hebben hier echter meer moeite mee, bijvoorbeeld vanwege de zorg voor kinderen of een gebrek aan flexibele technologische middelen die thuis kunnen worden ingezet.

“De kans is groot dat er een hybride model zal ontstaan dat een balans nastreeft tussen enerzijds de toegenomen efficiëntie van thuiswerk en anderzijds de voordelen van sociale interactie en de creativiteit en interactie van het persoonlijk samenwerken met anderen¹.”

- Elisabeth Reynolds, Executive Director, Task Force on the Work of the Future, Massachusetts Institute of Technology

Het bieden van een hybride werkstructuur - **bijvoorbeeld een structuur waarin werknemers via verschillende apparaten makkelijk toegang hebben tot de werkplek**, zodat ze kunnen werken in de omgeving die het best bij hun eigen behoeftes past - maakt het mogelijk voor bedrijven om het talent en de energie van hun werknemers maximaal te benutten. Bovendien versterkt dit de autonomie van werknemers, **waardoor hun vertrouwen in het bedrijf, de zelfgestuurde inclusiviteit en verantwoordelijkheid toeneemt**.

Laten we de aandacht richten op een aantal facetten van een succesvolle hybride werkomgeving, en hoe je nu al kunt beginnen met het toepassen van deze voordelen in jouw bedrijfsstructuur.

¹ <https://www.bbc.com/worklife/article/20201023-coronavirus-how-will-the-pandemic-change-the-way-we-work>

8 tips en nuttige richtlijnen voor het inrichten van een goed functionerende hybride werkomgeving

Het opzetten van een solide, hybride werkmodel hoeft geen zware of ingewikkelde klus te zijn. Door een aantal van de volgende elementen in de werkstructuur van jouw organisatie op te nemen ben je klaar om te beginnen met het behalen en blijven behalen van succes in een flexibele, hybride omgeving:

1. Nadruk op helderheid in visie & communicatie

Het allerbelangrijkst is dat je een duidelijk doel voor ogen hebt. Zorg ervoor dat de integratie van jouw hybride werkmodel vanaf het eerste moment zo vlot mogelijk verloopt door **duidelijke richtlijnen, bevoegdheden en werknormen op te stellen**. Ben je van plan om thuiswerken aan te bieden als privilege, of ga je uit van een werkstructuur op rotatiebasis? Hoe meet je de werkprestaties, en hoe dienen de werkplekplatforms te worden gebruikt? Zorg er vervolgens voor dat deze richtlijnen, nadat ze eenmaal zijn opgesteld, duidelijk naar de werknemer worden gecommuniceerd en toegankelijk zijn, bijvoorbeeld via een **virtueel prikbord** of in een **online onboardingkanaal**.



2. Bied toegankelijke apparatuur & hybride werkplekken

Een cruciaal onderdeel van een hybride thuis- en kantoorwerkstructuur is om de werknemers **overal en altijd** van gemakkelijke toegang te voorzien. Door te zorgen voor naadloze toegankelijkheid via verschillende apparaten en hybride werkplekken in te richten geef je werknemers de ruimte om te werken op de manier die het beste aansluit op **hun eigen behoeften, planning en functie. Maak inclusieve en voor virtueel werken geschikte werkplekken** die samenwerken tussen werknemers op kantoor en thuiswerkende collega's makkelijk maken, bijvoorbeeld **online whiteboards, gedeelde mappen en slimme vergadermogelijkheden**. Een investering in vergader-, onderwijs- en samenwerkingstechnologie maakt een verscheidenheid aan werkvormen nodig, waardoor je werkplek divers wordt en snel kan schakelen.

“*Door een verhoging van de flexibiliteit kunnen werknemers niet alleen de balans houden in hun werk en privéleven, maar gaat hun geestelijke gezondheid en productiviteit er ook op vooruit*¹.

- Shihab Muhammed, Oprichter & CEO SurveySparrow

3. Sta flexibele werktijden toe

De nieuwe werkplanning heeft ons uit de 9-to-5-cultuur gedwongen. Door werknemers te ondersteunen en ze in staat te stellen zelf te bepalen op welke tijden ze werken, **bevorder je de zelfregulering en autonomie, verhoog je hun productiviteit**, en bouw je tegelijkertijd **meer vertrouwen op onder je werknemers**: een echte win-winsituatie dus! Laat je werknemers **hun uren inplannen via een gedeelde online agenda**, of **maak een speciaal teamchatkanaal aan** waarin mensen elkaar kunnen laten weten wanneer ze online of offline zullen zijn, zodat de communicatie honderd procent helder blijft.

76% van alle werknemers

zouden eerder bereid zijn om bij de huidige werkgever te blijven als deze flexibele werktijden zou toestaan.¹



¹ <https://recruitment.com/tools/remote-working-tools>

² <https://surveysparrow.com/blog/future-of-work-trends-after-covid-19/>

4. Maak gebruik van prestatie management- & werkplekanalysetools

Bij het bouwen van een werkomgeving die een brug slaat tussen thuis- en kantoorwerk is het belangrijk dat de juiste technologie wordt gebruikt. Hieronder vallen bijvoorbeeld tools **waarmee managers de training of de activiteiten van werknemers kunnen volgen, vastleggen en in rapporten vatten**. Deze analytische platforms stellen gebruikers in staat om **hun hybride werkomgeving onbezorgd te controleren en beheren, doordat het de druk van virtuele administratie en rapportage wegneemt**. Weet hoe je je werknemers het beste kunt ondersteunen, **door van je werknemers te leren**.

5. Stimuleer samenwerking & betrokkenheid met sociale connectiviteitstools

Platforms voor samenwerking en sociale verbinding zijn van cruciaal belang voor een **sterke gemeenschap binnen de organisatie**. Dit is des te meer het geval doordat deze virtuele chat-, samenwerkings- en ontmoetingsplekken steeds meer in de plaats komen van het kletsen bij de waterkoeler en het koffiezetapparaat en het fysieke contact tussen werknemers. Maar alleen het hebben van gereedschap is niet genoeg: **er moet veel geïnvesteerd worden in en aandacht worden geschonken aan het daadwerkelijk gebruiken van deze middelen** voordat een organisatie er echt voordeel aan kan ontleen. Bij het opzetten van een aantrekkelijke werkruimte die ook echt **werkt** is het steeds belangrijker dat er genoeg draagvlak bestaat onder de leidinggevenden, en dat ook topmanagers gebruik maken van de samenwerkingsmiddelen om in vergaderruimtes op afstand te kunnen blijven werken, en daarnaast ook transparant zijn over de bedrijfspraktijken.



“Ons onderzoek onder werknemers in Duitsland, India en de VS toonde aan dat werknemers die tevreden zijn over het sociaal engagement op hun werk gemiddeld 2,5 keer vaker aangeven dat hun productiviteit op dit moment tenminste even hoog is als vóór de pandemie.”¹

-BCG

¹ <https://www.bcg.com/en-nor/publications/2020/managing-remote-work-and-optimizing-hybrid-working-models>



70%

70% van alle werknemers geeft aan dat hun werk en de band met collega's even belangrijk zijn voor hun werkplezier¹.



6. Democratiseer het leren voor medewerkers & zorg voor een werkcultuur

Het vergroten en **democratiseren van de leermogelijkheden voor jouw medewerkers** is van groot belang voor goed functionerende en geïnformeerde werknemers. Door meer down-top en horizontale communicatie te stimuleren ontstaan er experts op bepaalde gebieden en wordt kennis snel verspreid. En door meer leerkansen in de werkdag op te nemen, bijvoorbeeld via **virtuele teamquizen en trainingvideobesprekingen**, nemen jouw medewerkers meer informatie in zich op die later weer via gesprekken of vergaderingen in het team gedeeld en geïntegreerd kan worden. Zo maak je samen van jouw hybride werkstructuur een **bloeiende leer- en werkcultuur**.

7. Pas op vertrouwen gestoeld management & leiderschap toe

Vertrouwen hebben in het zelfsturend vermogen van jouw werknemers is zeer belangrijk voor het opzetten van een succesvolle hybride werkomgeving. **Pas een meer op vertrouwen gebaseerde managementstijl toe** door werknemers de ruimte te geven om op verschillende manieren te werken en terugkoppeling te laten geven over wat wel en niet werkt. Bied jouw werknemers een **degelijke online samenwerkingsomgeving** zodat ze zelf kunnen regelen wie er thuis of op kantoor werkt en welke taken het best in welke omgeving kunnen worden uitgevoerd. Je kunt zelfs **enquêtes en vragenlijsten gebruiken om informatie over de verwachtingen en resultaten van het werk op zowel individueel als organisatieniveau te meten, sturen en analyseren**. Zo kun je **met meer vertrouwen en op socialere wijze leidinggeven** en op een meer individueel niveau managen, wat de kans groter maakt dat de werkplek een succes wordt.

“*Als we mensen meer op afstand willen aansturen, dan hebben we op alle organisatieniveaus managers nodig met emotionele intelligentie en sociale vaardigheden¹.*”

- Cary Cooper: Professor in Organisatiepsychologie & Gezondheid, Universiteit Manchester

8. Gebruik moderne datatechnologieën met cyberveiligheid

Aangezien zo'n groot deel van ons werk online wordt gedaan, is het voor ondernemingen van cruciaal belang om te **investeren in veilige technologische infrastructuur**. Niet alleen moeten deze platforms werknemers met elkaar verbinden en hybride werkvormen mogelijk maken, maar ze moeten ook **je werknemers en gevoelige bedrijfsinformatie beschermen**. Vanwege de toenemende hoeveelheden informatie die via het internet worden verzonden en in de cloud worden opgeslagen, wordt dit steeds belangrijker. Succesvolle en veilige hybride werkomgevingen worden gebouwd met moderne dataplatforms die de **toegankelijkheid en veiligheid van verschillende werkvormen verzekeren, terwijl ze tegelijkertijd alle gevoelige informatie veilig houden**.

¹ <https://www.bbc.com/worklife/article/20201023-coronavirus-how-will-the-pandemic-change-the-way-we-work>

Waar bestaat een succesvol hybride model daadwerkelijk uit?

Met de opkomst van zoveel verschillende nieuwe tools en technologieën om thuiswerken te faciliteren, zitten veel organisaties tot over de oren in de platforms en software die afzonderlijk wel redelijk functioneren, maar niet goed met elkaar samenwerken.

De echte uitdaging bij het bouwen van een flexibele hybride werkomgeving is niet het bemachtigen van zoveel mogelijk middelen, maar ervoor zorgen dat je over de juiste middelen beschikt die niet alleen verschillende taken uitvoeren, maar ook in combinatie goed functioneren.

“*Hoewel tools voor videovergaderen, filesharing, projectmanagement en urenregistratie nuttig zijn voor de productiviteit en communicatie, zijn technologie voor adaptieve analyse en veilige toegang tot data van even cruciaal belang¹.*”

-Emma Rosenberg, Recruiting Analyst, Recruitment.com



¹ <https://recruitment.com/tools/remote-working-tools>

Zorgen voor de juiste tools voor **jouw** hybride model

Een constructie is slechts zo sterk als het gereedschap waarmee het gebouwd is. Zorg ervoor dat je lang kunt profiteren van je hybride werkomgeving door gebruik te maken van **tools die zijn ontworpen met het oog op de toekomst van het arbeids- en privéleven.**

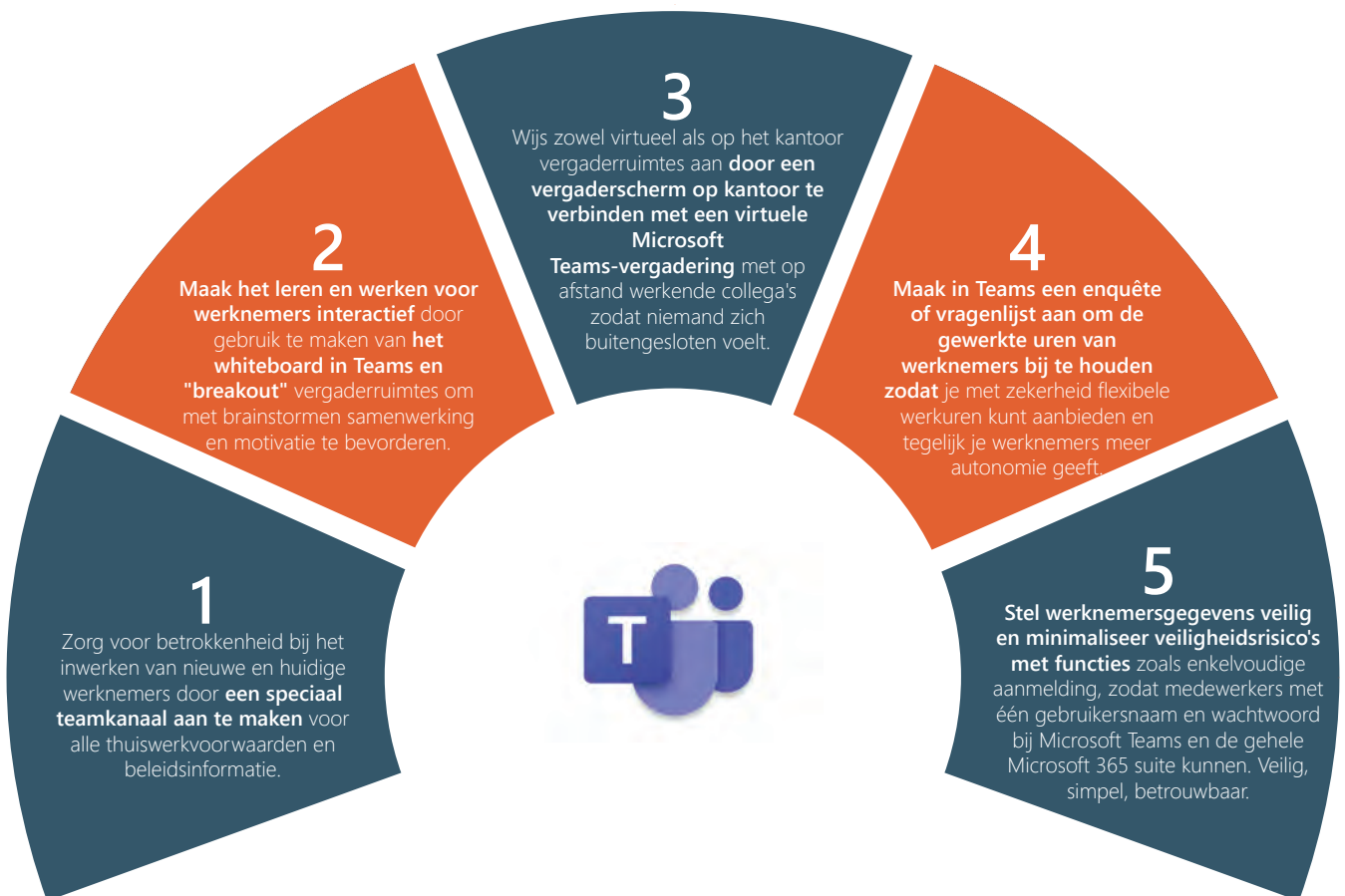
Veel organisaties die erop uit zijn om een succesvol en solide hybride werkmodel op te zetten, maken als eerste gebruik van **Microsoft Teams**. Deze moderne samenwerkingsapp, die onlangs in 2020 de **115 miljoen actieve gebruikers passeerde**, heeft zich ontwikkeld tot een van de meest populaire keuzes voor bedrijven die de thuiswerkmogelijkheden naar een hoger niveau willen tillen, en niet zonder reden.

Microsoft Teams zorgt op knappe wijze voor de afstemming en verbinding tussen zowel kleine als grote teams - en dat is vandaag de dag nog belangrijker dan het al was. Dit dynamische platform wordt door wereldwijde teams in alle sectoren gebruikt, van internationale journalistieke organisaties tot reddingsteams en zelfs internationale ruimtevaartorganisaties. Door gebruik te maken van Microsoft Teams haal je niet alleen een oplossing in huis waarmee een hybride werkstructuur overeind zal blijven: **je doet een investering in technologie waarmee jouw organisatie in een intuïtieve, hybride werkomgeving tot bloei kan komen.**



Microsoft Teams biedt meer dan alleen een online werkplek: **het is een nieuwe manier van ZIJN, zowel on- als offline**

Het gemak waarmee het delen, contact en de interactie tussen collega's langs verschillende banen verloopt **zorgt voor een omgeving die wordt gekenmerkt door bewustzijn en inclusiviteit**, wat juist moeilijker te bereiken kan zijn in uitsluitend kantoorgebaseerde werkmodellen. Medewerkers kunnen profiteren van hulpmiddelen zoals **interactieve ondertiteling, vertaling of leeshulp**, die in een kantooromgeving niet altijd even makkelijk beschikbaar zijn. Zo hoeft wat online gebeurt daar niet toe beperkt te blijven: **deze hulpmiddelen voor de werkplek verhogen de totaalbeleving van de werknemers**, niet alleen de manier waarop ze hun werkzaamheden uitvoeren.



Bonus: Omdat Microsoft Teams altijd en overal via zowel computer en tablet als mobiele applicaties toegankelijk is, kunnen je medewerkers altijd in een handomdraai contact met elkaar opnemen. Ongeacht waar ze zich bevinden of op welk moment ze het nodig hebben, je werkplek is altijd voor jouw medewerkers beschikbaar, en heeft daarnaast ook nog eens een ruim aanbod aan mogelijkheden om slimmer te werken en beter te leren.

Hou het niet gewoon bij een hybride werkomgeving: **zet een hybride leercultuur op met LMS365**

Met de opkomst van nieuwe hybride werkmodellen en de mogelijkheden die deze met zich meebrengen, zoals flexibele werkuren en thuiswerken, beginnen het arbeids- en privéleven van werknemers steeds meer in elkaar over te lopen. Hiermee hangt dan ook samen dat **het opleiden en trainen van medewerkers ook steeds meer in de dagelijkse afwikkeling van de werkzaamheden wordt opgenomen**, wat leidt tot hogere productiviteitsniveaus en meer vaardigheidsontwikkeling onder werknemers.

Een **hybride leermodel combineert traditionele leren in fysieke aanwezigheid met digitaal onderwijs, interactieve leerpuzzels en andere praktijkleerdoelen**. Een hybride leercultuur **maakt leren toegankelijk voor alle medewerkers en stimuleert leren tijdens de werkdag zelf**.

“Uit onderzoek blijkt dat *leren tijdens het werk de productiviteit verhoogt, ervoor zorgt dat formeel leren beter aanslaat, en het bijhouden van kennis verbetert.*”

-Susan Dumas, Senior Learning Consultant, Logic Earth



Zorg voor een solide werkmodel met Microsoft Teams en LMS365

Hoe zorg je voor een gecombineerde leerstructuur die de workflow en vaardigheidsontwikkeling van werknemers verbetert, zonder dat de teamkanalen overbelast raken of L&O-teams overuren moeten maken? Door gebruik te maken van LMS365

¹ <https://blog.logicearth.com/learning-in-the-flow-of-work>



Automatiseer het opleiden van werknemers

Maak compliance- en veiligheidstrainingen op maat aan voor jouw organisatie met de Course Builder van LMS365 en automatiseer via Microsoft Teams het proces waarmee de juiste training wordt geleverd.



Volg en versnel de voortgang van medewerkers

Stel managers in staat om van de medewerkers zelf te leren met de krachtige analysetools van LMS365, die rapporten op maat en voorgefabriceerde Power BI dashboards bieden waarmee rapporten nauwkeurig en makkelijk te begrijpen worden gemaakt



Maak "on the go" leren mogelijk

Met de LMS365 Mobile app hebben medewerkers altijd leermogelijkheden binnen handbereik, waardoor ze een training op hun telefoon kunnen starten, pauzeren, en thuis of op kantoor weer vervolgen.

Met LMS365 is het aanmaken van een toegankelijke, unieke omgeving om het onderwijs te regelen **makkelijk**, interactief en geheel aanpasbaar. En daarbij komt nog de bonus dat jouw goed samengestelde, gecombineerde leerinhoud kan worden aangesloten op jouw hybride werkomgeving, waardoor leren echt soepel in het werk kan opgaan. Zo bekeken betekent **hybride niet alleen de locatie van waaruit je inlogt, maar ook waar je toegang toe hebt om te doen terwijl je ingelogd bent**. Bouw een hybride leer-, werk- en verbidingsplatform voor de toekomst met **LMS365 en Microsoft 365**.

“Om onze mensen te helpen sneller te leren hebben wij de manier waarop wij leren en ontwikkeling benaderen afgekapt om de aandacht meer te richten op de directe bedrijfscontext en persoonlijke behoeftes door gemakkelijke toegang tot informatie, prestatiehulpmiddelen, en nauwkeurig gecureerde training te bieden die relevant en direct op het werk toepasbaar zijn¹.”

-Ann Schulte, Chief Learning Officer, Procter & Gamble (P&G)

¹ <https://hbr.org/2019/02/making-learning-a-part-of-everyday-work>



De toekomst van werken is **hybride**

Voorzie jouw organisatie van de nodige technologie om een flexibele, gecombineerde werkomgeving op te zetten.

Boek een gratis demo of ontvang een gratis proefversie van het leerplatform van de toekomst op via

sgehoorzaam@ilionx.com

ilionx

Your partner in digital business

LMS365 partner
in Nederland