

Prettig en productief 'overall & nergens' werken



vodafone
business



Hybride werken biedt vrijheid en flexibiliteit, maar heeft ook uitdagingen. Dit e-book geeft praktische tips en inzichten van experts om gezond en productief ‘overal & nergens’ te werken.

Hoe werkt hybride werken?

Afwisseling tussen werken op kantoor en thuis brengt veel vrijheid met zich mee. Maar hoe vind je de juiste balans en blijf je productief? We delen 4 praktische tips.

Creatief en beter in balans: vier voordelen van hybride werken

Bijna de helft (48%) van de Nederlandse werknemers werkt momenteel in hybride vorm. Dit zorgt onder andere voor meer inclusiviteit, productiviteit en besparing op kosten.

Zie niets over het hoofd: zes nadelen van hybride werken

Om optimaal hybride te kunnen werken moet ook rekening gehouden worden met de mogelijke nadelen.

Twee experts aan het woord

Saskia Langenberg, specialist en trainer hybride en agile werken, en **Thomas Mulder**, Executive HR Director bij VodafoneZiggo, vertellen over de voordelen van de vrijheid die hybride werken met zich meebrengt.

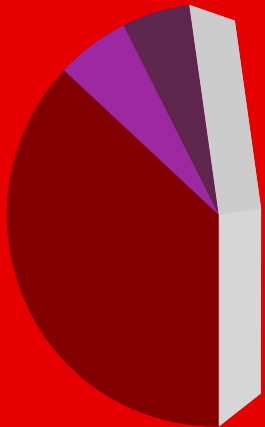


Hybride werken in cijfers

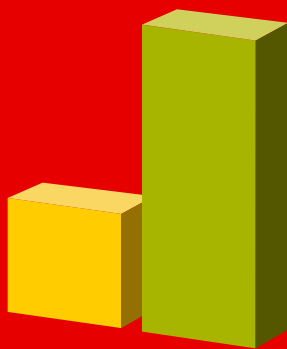
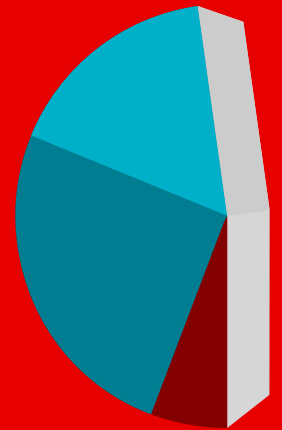
Bijna **de helft (48%)** van de Nederlandse werknemers werkt momenteel in hybride vorm.



Daarvan werkt slechts **11%** thuis om de reistijd te verminderen en **8%** noemt het combineren van zorg en werk als reden om thuis te werken.



En **32%** geeft aan productiever te zijn als ze thuiswerken en ruim **48%** geeft aan dat de productiviteit gelijk is gebleven.



Het aantal **thuiswerkuren** is fors gestegen: van gemiddeld 2,6 uur per week in 2019 naar bijna **7 uur per week** halverwege 2023.

Twee euro per dag per persoon zijn de gemiddeld extra kosten vanwege meer thuis zijn. Bij een vijfdaagse werkweek is dat **€ 43,30** per maand. Aldus het Nibud.





“

**Ontwikkel een koffie-
automaat-traditie,
zoals op kantoor.**

”

Hoe werkt hybride werken?

Vier praktische tips voor een gezond en productief thuishkantoor

Werkt u regelmatig thuis, dan heeft u meer vrijheid om de werktijden in te delen. Maar u moet ook meer moeite doen om de sociale interactie op te zoeken. En om een goede balans te vinden tussen werk en privé, waarbij de productiviteit uiteindelijk (minstens) netjes op niveau moet zijn. Hoe krijgt u dat als werkgever én werknemer voor elkaar? We delen 4 praktische tips voor een gezond en productief thuishkantoor.



1 Richt de thuiswerkplek productief in en let op gezondheid

Dat wil zeggen, een goed uitgeruste werkplek zoals die – daar gaan we van uit – ook op kantoor beschikbaar is. Dat draagt voor werknemers bij aan meer productiviteit en voorkomt ondertussen (lichamelijke) klachten. Een ergonomische stoel en verstelbaar bureau dragen bij aan het comfort tijdens de (geconcentreerde) werkuren. Zorg ook voor voldoende en regelmatige beweging (een minuut na elk half uur), gezonde voeding en voldoende pauzes van het scherm. Gebruik apps als **Ommetje** om naar buiten te gaan of een ‘thuisbeweeg’ app zoals **7 minute workout** of **Sworkit**.

2 Investeer in digitale veiligheid

Cybersecurity is belangrijk voor iedere organisatie, maar onmisbaar bij hybride werken. Dat houdt uw medewerkers veilig, net als de documenten en systemen van de organisatie. Besteed als werkgever bijvoorbeeld aandacht aan de regelmatige updates van beveiligingssoftware en sterke, unieke wachtwoorden voor werk-accounts.

TIP Stel automatische updates in voor antivirussoftware en andere beveiligingssoftware.



“

Stel samen met medewerkers duidelijke grenzen tussen tijd voor werk en tijd voor privé. Voorkom (ongemerkt) overwerk.

”



3 Werk routines en planning uit

Dat draagt bij aan de productiviteit én aan de privé-werkbalans van uw medewerkers. Gebruiken medewerkers bijvoorbeeld ‘blokken’ voor werk, pauzes en privétijd? Dan maakt dat het een stuk makkelijker om het overzicht te behouden.

4 Bevorder de onderlinge samenwerking

Ook als dat digitale oplossingen vereist, als uw teamleden thuis of op andere locaties werken.

Bied bijvoorbeeld mogelijkheden voor video-overleg en gedeelde digitale werkruimtes. Maak daarin ruimte voor zowel het projectbeheer als (informele) teaminteractie, zodat medewerkers voldoende met elkaar kunnen spreken en overleggen.

TIP Plan regelmatige check-ins om zowel werk als andere zaken te bespreken.



Creatief en beter in balans: 4 voordelen van hybride werken

Hybride werken is populair bij werknemers én werkgevers. Bijna de helft (48 procent) van de Nederlandse werknemers werkt momenteel in hybride vorm. Maar wat levert dat in de praktijk aan voordelen op?

1 Minder last van kantoorpolitiek

Waar medewerkers samenwerken op kantoor, ontstaat kantoorpolitiek. Dat is een gegeven dat niet altijd bijdraagt aan de productiviteit. Door hybride werken toe te staan zal een deel van de medewerkers regelmatig thuis of op een andere locatie werken. Daardoor wordt het werk weer meer taak-gericht, dus is er minder ruimte voor politieke spelletjes.

2 Meer inclusiviteit

Hybride werken draagt in organisaties bij aan inclusiviteit. Er zijn allerlei medewerkers met specifieke behoeften. Denk bijvoorbeeld aan werknemers met jonge kinderen of medewerkers met (mantel)zorgtaken. Zij zouden hun werktijden het liefst aanpassen aan hun persoonlijke situatie.

TIP Stimuleer flexibiliteit in werktijden, vanuit de doelstelling om rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van medewerkers. Bied mogelijkheden om werktijden naar eigen inzicht in te delen, zodat medewerkers zich in hun behoeften gehoord voelen.





“
Een afwisselende werkomgeving stimuleert de creativiteit bij medewerkers. Ze krijgen de kans om (letterlijk) out-of-the-box te denken.
”

3 Meer creativiteit bij medewerkers

Een afwisselende werkomgeving stimuleert de creativiteit bij medewerkers. Ze krijgen de kans om (letterlijk) out-of-the-box te denken, dus met nieuwe ideeën te komen voor de aanpak van een uitdaging. Dat werkt al voor medewerkers die af en toe thuiswerken, laat staan als ze op andere locaties buiten de deur werken.

4 Hogere werknemerstevredenheid

Als medewerkers flexibiliteit krijgen in de keuze waar en wanneer te werken, draagt dat bij aan hun tevredenheid.

Ze ervaren meer autonomie, een belangrijke psychologische voorspeller van welzijn. Op die manier draagt hybride werken bij aan hogere werknemerstevredenheid, dus aan minder personeelsverloop en een positieve(re) bedrijfscultuur.

TIP Simpelweg de keuze bieden waar en wanneer te werken is al voldoende voor het gevoel van autonomie. Zelfs als de meeste medewerkers vervolgens graag (regelmatig) op kantoor werken en vasthouden aan de gebruikelijke werktijden.



Zie niets over het hoofd: Zes nadelen van hybride werken

Naast diverse voordelen levert hybride werken ook minder positieve situaties op. Optimaal profiteren van productiviteit en tevredenheid vraagt om balans bij zaken als teamgevoel, communicatie, leiderschap en ook technologie. Dit zijn zes nadelen van hybride werken.

1 Meer uitdagingen voor leiderschap

Leiderschap ziet er anders uit als een deel van de medewerkers thuiswerkt. Samengestelde teams vragen om een andere leidinggevende stijl. Vooral de virtuele interactie vraagt meer aandacht, net als motivatie op afstand en het in stand houden van een gezamenlijk gedeelde bedrijfscultuur.

“

Samengestelde teams vragen om een andere leidinggevende stijl. Vooral de virtuele interactie vraagt meer aandacht.

”

TIP Train leidinggevenden specifiek in het gebruik van tools en oplossingen om de afstand (letterlijk) te overbruggen.



2 Meer communicatiebarrières

Tien procent meer thuiswerken leidt **tot 10 procent** minder samenwerken met collega's die wel naar kantoor komen. De communicatie kan lastiger zijn en dit kan grote gevolgen hebben als er misverstanden ontstaan op het moment dat belangrijke informatie ontbreekt. Denk bijvoorbeeld aan een projectmanager die een belangrijke update mist.

TIP Organiseer een dagelijkse stand-up via een videoverbinding.

3 Minder sociale interactie

20 procent van de medewerkers die hybride werken, geeft in een onderzoek aan dat zij meer stress ervaren. Merkt u dat een medewerker zich afzondert en weinig laat horen, behalve buiten de reguliere meetings om? Maak extra ruimte om ook informeel met elkaar te overleggen.

TIP Organiseer een sociaal evenement dat zowel fysiek als online beschikbaar is. Een virtuele koffiepauze bijvoorbeeld.





4 Meer technologische uitdagingen

De meeste organisaties hebben hun basisvoorzieningen op orde, maar vaak kan het beter. Wat zijn typische technische problemen die medewerkers ervaren? Geeft de software bepaalde fouten? Hebben ze last van verbingsproblemen? Of lopen ze beveiligingsrisico's?

TIP Bied trainingen aan, die medewerkers helpen om op de juiste manier van die hulpmiddelen gebruik te maken.

5 Minder makkelijk werk en privé scheiden

De fysieke en digitale grenzen zijn niet voor iedereen goed duidelijk. De thuisomgeving is óók de werkplek, dus het voelt als een kleine moeite om toch nog even iets op te pakken. Dat leidt volgens onderzoek tot een **afname van de productiviteit per werkuur van 4 tot 19 procent**. Om toch al het werk te kunnen doen, wordt er langer gewerkt.

TIP Bied flexibele werktijden aan, die medewerkers kunnen gebruiken om een betere balans te vinden.





“

Thuiswerkers kunnen het gevoel krijgen dat ze buitengesloten worden.

”

6 Minder teamgevoel

Als niet iedereen tegelijkertijd op dezelfde locatie werkt, kan dat leiden tot verdeeldheid. Houd er bijvoorbeeld rekening mee dat medewerkers op kantoor (impulsief) beslissingen kunnen nemen zonder de teamleden thuis daarbij te betrekken. Dat kan leiden

tot onenigheid over de beslissingen. Thuiswerkers kunnen het gevoel krijgen dat ze buitengesloten worden.

TIP Organiseer regelmatig teambuilding activiteiten en inclusieve vergaderingen.

Cijfers: onderzoek PwC



“Nederland doet het goed, maar het kan nog beter.”

“In Nederland zijn we aardig op dreef wat betreft hybride werken”, vertelt Saskia Langenberg, specialist en trainer op het gebied van hybride en agile werken. “In 2010 was ik wellicht een rariteit met mijn ideeën. Ik zat midden in het bedrijfsleven, was dol op technologie en zag dat dit dé gamechanger zou worden in het werken van de toekomst.”

“

De huidige technologie maakt het mogelijk om hybride samen te werken op een manier die gelijk is aan een fysiek samenzijn.

”

Langenberg kreeg gelijk. “We hebben grote stappen gezet als het gaat om hybride werken. Bedrijven zijn steeds beter in staat om een context te creëren waarbinnen werknemers meer vrijheid en controle hebben. Die ruimte geeft voeding aan vertrouwen en zelfontwikkeling. Ook op professioneel vlak.”



Saskia Langenberg



Focus op het individu

Niettemin ziet Langenberg verbeterpunten. Ze legt haar focus in eerste instantie op het individu. “Wanneer ik met teams werk, kijk ik eerst naar individuele drijfveren, talenten en ontwikkelwensen. Het geeft een helder beeld van de samenstelling van een team en de manier waarop men het best kan samenwerken.”

Langenberg werkt graag met heldere teamkaders, waarin intermenselijk contact de leidraad is en de lijntjes kort zijn. “Ik ben een groot voorstander van digital whiteboards en shared online spaces waarin in real time kan worden samengewerkt. De huidige technologie maakt het

mogelijk om hybride samen te werken op een manier die gelijk is aan een fysiek samenzijn. Desondanks zijn fysieke contactmomenten cruciaal voor het behoud van de bedrijfscultuur en teamdynamiek. De balans tussen hybride en fysiek moet je heel bewust kaderen.”

Andere functie kantoor

Het kantoor heeft een andere functie gekregen. “Ik zie het kantoor meer als een prettige huiskamer, een inspirerende basis waar mensen samenkomen. Het kantoor heeft dus vooral een sociale functie. Iets waar werkgevers zich nog veel bewuster van moeten worden.”

“

De balans tussen hybride en fysiek moet je heel bewust kaderen.

”



De vier do's van Langenberg:

- 1 Plan sessies waarin je niet ingaat op praktische zaken of deadlines, maar gebruik die tijd om het teamproces te bespreken. Welke persoonlijkheidsstijlen zie je terug in een team en wat verbindt al deze karakters? Hiervoor bestaan tal van handige tools, zoals de DISC-test en House of Control.
- 2 Zorg dat je successen viert, de grote, maar ook de kleine. We zijn vaak geneigd meteen door te stomen naar de volgende klus, maar stilstaan bij overwinningen motiveert en verstevigt de teamdynamiek.
- 3 Productief thuiswerken betekent dat je de goede tools en techniek voorhanden moet hebben. Het wordt ook wel de 'remote first benadering' genoemd.

Dit houdt in dat mensen thuis dezelfde ervaring hebben als de mensen op kantoor. We hebben inmiddels toegang tot tal van geavanceerde co-work technologieën en AI-gestuurde apparatuur.

- 4 Onderzoek wat de krachten en de behoeftes zijn van jonge (of potentiële) werknemers. De nieuwe generatie kenniswerkers, de Gen Z'ers, staan anders in het werkende leven dan de generatie voor hen. Deze mensen hebben meer behoefte aan autonomie en ervaren doorgaans meer sociale prikkels (social media), waardoor hun aandachtsspanne korter is. Dat vergt enige begeleiding in het stellen van kaders en doelen; die moeten behapbaar zijn en overzichtelijk, waardoor je een context creëert waarin drive en talent de ruimte krijgen.

“
Zorg dat je
successen viert.
”





Thomas Mulder

Hybride werken, maar dan autonomer én gelukkiger

Zo'n 48 procent van alle werkenden in Nederland opereert hybride. We werken in toenemende mate op locatie, onderweg, thuis of op kantoor. Het maakt de werkende mens autonomer, gelukkiger én - als je het goed aanpakt - productiever, zegt Thomas Mulder, Executive HR Director bij VodafoneZiggo.

Bij VodafoneZiggo is Mulder verantwoordelijk voor ruim 7.000 medewerkers, verspreid over heel Nederland. Een flinke job, zeker in tijden van de coronacrisis, waarin hij niet alleen zijn eigen medewerkers, maar ook de rest van Nederland 'connected' moest houden. Dat lukte. Sterker nog, Mulders aanpak werd geprezen, wat hem in 2022 de titel CHRO of the Year (Chief Human Resources Officer) opleverde.

Hybride werken als optie

Mulder: "Na de Coronacrisis is hybride werken een optie geworden die door de meerderheid wordt omarmd. Maar het is ook een werkmodus waarin je beleid en evenwicht moet aanbrengen. Door vertrouwen te scheppen en duidelijke kaders te stellen binnen teams, merk je dat mensen zich beter kunnen uiten, zich verantwoordelijk voelen en productiever zijn."



Praktische tools

Productief hybride werken lukt met goed gereedschap waarmee zijn mensen ongestoord, ongeacht locatie, met elkaar verbonden zijn. “Dan hebben we het niet alleen over de juiste laptops of telefoons. AI-technologie bijvoorbeeld, maakt het (hybride) werken van onze mensen een stuk aangenamer. Zo werken we intern met chatbots en maakt een deel van onze VodafoneZiggo-medewerkers gebruik van de Microsoft 365 Copilot. Het stelt hen in staat om gesprekken, teksten en klantvragen te definiëren en te ordenen. Dat scheelt tijd, handelingen en maakt hun werk een stuk beter behapbaar.”

“

AI-technologie maakt het (hybride) werken van onze mensen een stuk aangenamer.

”





Balans werk en privé

Het brengt Mulder en zijn team waardevolle inzichten, waarmee ze aan de slag kunnen om medewerkers nog meer in hun kracht te laten werken. “Zo ontwikkelden we een uitgebreid Well Being Programma en een Unlimited Learning Programma, waarmee we onze medewerkers motiveren om zichzelf verder te ontwikkelen, maar ook om een juiste balans te vinden tussen werk en privé.”

Daar raakt Mulder een cruciaal thema, zeker in een krappe arbeidsmarkt. “We kijken goed naar hoe wij ons in

de arbeidsmarkt positioneren. Onze nieuwe en toekomstige medewerkers, de Gen Z'ers, staan totaal anders in het (werkende) leven, ze hebben andere verwachtingen en wensen. Deze generatie professionals heeft bijvoorbeeld meer behoefte aan autonomie, aan maatschappelijke verantwoordelijkheid en zelfontplooiing. Dat moet je als werkgever kunnen faciliteren, maar ook kaderen.

Er ligt veel (sociale) druk op deze generatie, waardoor ze de neiging hebben op alle vlakken te willen excelleren: in relaties, in hun identiteit, met vrienden, familie én op carrièreniveau.”





Together we can

vodafone
business