

logitech



work21

SUCCESVOL HYBRIDE

Vijf basisprincipes voor de transitie naar de hybride werkomgeving



INHOUDSOPGAVE

INTRODUCTIE	3
Waarom deze whitepaper?	3
WAAROM HYBRIDE WERKEN?	4
DE SUCCESFACTOREN VOOR HYBRIDE WERKEN	5
1. Ontwikkel een visie	5
2. Maak het concreet	10
3. Experimenteer	11
4. Meet de resultaten	12
5. Borg de nieuwe manier van werken	13



INTRODUCTIE

Waarom deze whitepaper?

Bij samenwerking moet niet de technologie, maar de mens centraal staan. Dat was altijd al zo, maar geldt zeker voor het hybride tijdperk. Toch besteden veel organisaties nog onvoldoende aandacht aan het menselijke aspect en aan de manier waarop we samenwerken. Het gevolg: onvoldoende cohesie in teams, onvoldoende verbinding tussen mensen en een gebrek aan innovatie. Als je even niet oplet, word je links en rechts ingehaald door concurrenten die wél de vruchten weten te plukken van hybride werkvormen. Hybride werken is veel meer dan de combinatie van thuis en op kantoor werken: het is een nieuwe werkstijl die vraagt om nieuwe vaardigheden, zoals faciliterend leiderschap, transparant werken en actief zorgen dat je met elkaar in verbinding blijft staan. Het gaat niet

alleen over wanneer en waar je medewerkers werken, maar vooral over wat je doet, voor en met wie je het doet en hoe je je organisatie optimaal inricht voor de toekomst.

Hoe kom je tot een succesvolle implementatie van hybride werken? Wat is ervoor nodig en welke stappen moet je doorlopen? In deze whitepaper bundelen **Logitech** en **work21** de kennis en inzichten die zij opdeden bij het begeleiden van organisaties in de transitie naar hybride werken. Aan de hand van vijf succesfactoren ontdek je hoe nieuwe, hybride werkvormen de sleutel zijn tot effectief samenwerken én hoe je business er als geheel van kan profiteren.



Over Work21

Hoe laat je mensen optimaal samenwerken in de 21ste eeuw, in een wereld die continu verandert? Hoe zorg je voor een wendbare organisatie, met meer vrijheid, verantwoordelijkheid en werkplezier en optimaliseer je werkprocessen daartoe. De adviseurs van work21 verbinden organisatie, mensen en technologie met elkaar. Op een duurzame manier, zodat de gewenste (gedrags)verandering blijvend is.

Over Logitech

Logitech verbindt mensen met elkaar via baanbrekende innovaties, zoals de Brio webcam, Zone headset, de lasermuis, de Rally Bar de Logi Dock en meer. Voor elk van onze producten kijken we naar de manier waarop onze klanten verbinding maken en communiceren met de digitale wereld. Ontwerp staat centraal in alles wat we maken, in elk team en elke discipline, zodat we een echt unieke, zinvolle ervaring kunnen bieden.

WAAROM HYBRIDE WERKEN?

De tijd dat iedereen vijf dagen per week naar kantoor kwam om daar acht uur per dag te werken, is voorbij. In de afgelopen jaren zagen we dat er veel meer kan dan we ooit voor mogelijk hadden gehouden. Niet alleen bleken we in staat om bedrijven en instellingen draaiende te houden terwijl medewerkers (gedeeltelijk) vanuit huis werkten, de nieuwe manier van werken bleek ook nog eens allerlei onvoorziene voordelen op te leveren.

Waar thuiswerken altijd met argwaan werd bekeken door leidinggevenden, moet nu zelfs de meest sceptische manager toegeven dat organisaties in veel opzichten gebaat zijn bij de mogelijkheid tot thuiswerken. Niet alleen omdat medewerkers vragen om meer keuzevrijheid in waar en wanneer ze werken, maar ook om als organisatie wendbaar te zijn in een veranderlijke tijd, het aantal reisbewegingen te beperken, het werken slimmer in te richten en het kantoor een nieuwe functie te geven.

Het volwassen worden van digitale samenwerkingstechnologie heeft ertoe bijgedragen dat ons begrip van *aanwezig zijn* veel breder is geworden. De moderne werknemer werkt overal waar er een verbinding voorhanden is: thuis, op kantoor, onderweg in de trein of zelfs in een strandtent. De hybride werkplek is de werkplek van de toekomst. Waar die werkplek zich bevindt, hangt af van de werkzaamheden en van de medewerker. En dat hoeft helemaal niet ten koste te gaan van de samenwerking of de cohesie tussen teams, mits je bepaalde valkuilen weet te mijden. Sterker nog: als organisatie kun je je hierin onderscheiden, niet alleen door een aantrekkelijke en moderne werkgever te zijn, maar ook doordat je veel flexibeler kunt zijn in je dienstverlening.

Steeds meer organisaties besluiten om hybride te blijven werken. Het is een werkstijl die kan helpen bij het behalen van de organisatiedoelen en die ervoor kan zorgen dat medewerkers hun volledig potentieel benutten.

Let wel: hybride werken is een middel en geen doel op zich. In optimale staat is het een mengvorm van het goede van 'wat er was' en het beste van 'wat er nu is'. Dankzij slimme digitale samenwerkingstechnologie bepaalt de aard van het werk waar, wanneer, met wie en hoe er (samen)gewerkt wordt. Of dit nu op een fysieke locatie is of online, op hetzelfde moment (synchroon) of op een ander tijdstip (asynchroon) – het kan allemaal tot succesvolle resultaten leiden.

Maar dat gaat niet vanzelf. Het vraagt om een verandering op het gebied van mens, organisatie, technologie en huisvesting. De huidige tijd vraagt om het vermogen je continu aan te passen. Wie kan er meebewegen? Wie is er wendbaar genoeg? Snel kunnen inspelen op veranderende omstandigheden, tools die het samenwerken vereenvoudigen of slimmer maken, of concurrenten die hun dienstverlening hybride hebben gemaakt. De vraag is: wie durft het anders te doen? Wie durft iets nieuws te proberen? Wie durft te excelleren door te innoveren?



DE SUCCESFACTOREN VOOR HYBRIDE WERKEN

1. Ontwikkel een visie

Hoewel veel organisaties al een vorm van hybride werken toepassen, valt er vaak nog veel te winnen met een goed doordachte visie en een uitgewerkte strategie. Wanneer we de manier waarop we hybride werken niet duidelijk met elkaar afspreken, kunnen teams van elkaar geïsoleerd raken, gaan mensen minder efficiënt samenwerken en zal de innovatie in je organisatie sterk teruglopen. Deze problemen kun je gelukkig voorkomen door de juiste vragen te stellen, de juiste keuzes te maken en te zorgen dat de hele organisatie doordrongen is van de nieuwe manier van werken en ondernemen.

Stel duidelijke doelen

Als het over hybride werken gaat, dan ligt de focus vaak op het in goede banen leiden van thuiswerken in combinatie met op kantoor werken. Gonny Vink, auteur van het boek 'Leidinggeven op afstand' en CEO van

work21, vindt die focus veel te beperkt: 'Voor mij gaat het daar eigenlijk juist niet over. Voor mij gaat hybride werken over het optimaal inrichten van je organisatie voor de toekomst. Een toekomst waarin we hybride kunnen werken. En dat gaat niet alleen over wáár je medewerkers werken. Het vraagt ook om het opnieuw bekijken van je business als geheel. Kun je je klanten bijvoorbeeld beter bedienen als je hybride werkt? En hoe kun je dat het beste organiseren? Daar zul je een visie voor moeten ontwikkelen.'

Het gaat volgens Vink om een visie over hoe je je organisatie inricht in deze tijd. Hybride werken werd door sommigen gezien als een oplossing die ontstond toen we gedwongen vanuit huis werkten in plaats van als een kans om als organisatie verder te komen.



Om een goed doordachte visie en strategie neer te zetten, kunnen organisaties zichzelf 6 vragen stellen. De beantwoording ervan zorgt ervoor dat organisaties de keuzes maken die bij hen passen, maar ook bij hun werknemers en klanten.

Het begint bij het stellen van de juiste vragen:

Visievraag 1: Waarom zou je hybride willen werken?

Wat zijn de voordelen van hybride werken voor jouw organisatie? Waarom wil je het implementeren? Vragen je medewerkers erom? Kunnen de werkzaamheden zo efficiënter worden uitgevoerd? Zijn medewerkers productiever als ze ook vanuit huis kunnen werken? Kun je duurzamer werken op deze manier? Wordt je organisatie wendbaarder? Kun je kosten besparen? Kun je je klanten beter bedienen? De antwoorden op deze vragen zullen voor geen organisatie hetzelfde zijn, een generieke oplossing zal dan ook niet volstaan.

Praktijkvoorbeeld: Je hebt een verzekeringskantoor en tijdens de pandemie bleek dat je wendbaarder was naar je klanten en je medewerkers doordat je hybride werkte. De productiviteit nam toe, omdat er minder tijd aan reizen werd besteed. Klanten konden je onderneming

ineens ook buiten kantooruren bereiken, omdat je medewerkers flexibeler waren. Je hebt hier positieve reacties op gekregen en besluit dat je hybride blijft werken om je klanten beter van dienst te kunnen zijn.



Visievraag 2: Hoe draagt het bij aan je bedrijfsdoelen?

Misschien staat duurzaam ondernemen centraal in je bedrijfsdoelen en kan hybride werken het aantal reisbewegingen drastisch verminderen. Of misschien is klantvriendelijkheid wel het allerbelangrijkst voor jouw organisatie en kan hybride werken hier aan bijdragen. Stel jezelf de vraag hoe hybride aansluit op de waarden die je als organisatie hebt. Wie wil je eigenlijk zijn – voor zowel je klanten als je medewerkers?

Praktijkvoorbeeld: Als gemeente wil je uitstralen dat je er voor de inwoners bent. Hierin wil je je modern en flexibel opstellen. Voor allerlei processen en aanvragen moesten mensen altijd fysiek naar het gemeentehuis of

stadskantoor komen, maar dankzij moderne technologie kunnen veel van die handelingen nu op afstand plaatsvinden. Je doel om modern en flexibel te zijn, ligt goed in lijn met je implementatie van hybride werken.

Visievraag 3: Wat betekent het voor je medewerkers, klanten en processen?

Wat hebben je medewerkers nodig? Wat vragen de veranderingen van je mensen, organisatie, technologie en faciliteiten? Hybride werken is een integraal vraagstuk waarin al deze factoren een belangrijke rol spelen. Medewerkers moeten de juiste tools hebben, zodat werken op afstand heel dichtbij voelt. Je moet nadenken over informatiestromen en kennisdeling, jezelf opnieuw uitvinden in een digitale context en werkprocessen opnieuw inrichten op basis van de mogelijkheden. Je zult bovendien met elkaar moeten afspreken hoe je werkt. Niet alleen met je medewerkers, ook met je klanten.

Praktijkvoorbeeld: Het onderwijs heeft de afgelopen twee jaar veel op afstand plaatsgevonden. Toch hechten de meeste docenten waarde aan lesgeven op locatie. Het begeleiden van studenten is immers vaak waarom ze voor dit vak hebben gekozen. Online lesgeven kan dan als een verschraving van het vak aanvoelen. Aan de andere kant vragen studenten juist om de combinatie van online en fysiek en weigeren zij om weer fulltime in

de collegebanken plaats te nemen. Waar hoorcolleges ook prima op afstand kunnen worden gegeven, zijn andere onderwijsvormen hier minder geschikt voor. Denk bijvoorbeeld aan samenwerken, ervaringen delen en praktijklessen. Echt hybride lesgeven vraagt andere werkprocessen, andere vaardigheden en ander gedrag van docenten én studenten.



Visievraag 4: Welke vaardigheden vraagt het van leidinggevenden?

Hybride werken doet veel meer een beroep op de randvoorwaarden en het creëren van de juiste omgeving dan traditioneel werken. Leidinggeven heeft in de hybride context daarom nog meer een faciliterende rol. Het gaat er vooraleerst om dat je zorgt dat mensen vanuit eigenaarschap en autonomie hun werk kunnen doen. Je kunt niet makkelijk even bijsturen door langs te lopen, dus je zult vooraf dingen goed moeten afstemmen en regelen. Wanneer je mensen autonomie en verantwoordelijkheid geeft, ontwikkelen en groeien ze bovendien veel sneller dan wanneer je er voortdurend bovenop zit. Vertrouwen is echt de basis voor hybride werken. Durf jij als leidinggevende los te laten?

Praktijkvoorbeeld: Als leidinggevende wil je je medewerkers natuurlijk graag helpen. Dat is een mooi uitgangspunt, maar let op dat het niet voor 'afhankelijkheid' zorgt. Neem bijvoorbeeld een directeur die op zaterdag zijn mails verwerkt en deze uitgesteld verstuurt (op maandag) om te voorkomen dat medewerkers in het weekend aan de slag gaan.

Het uitgangspunt is hier natuurlijk de zorg voor de medewerkers, omdat ze wellicht geneigd zijn harder te lopen als ze een bericht krijgen van een leidinggevende. Maar de keerzijde is dat deze directeur zijn medewerkers daarmee de mogelijkheid ontnemt om op zondag mails te verwerken. Terwijl ze natuurlijk prima in staat zijn daar zelf een goede afweging in te maken.

Visievraag 5: Wat betekent het voor het samenwerken?

Bij hybride werken zijn bepaalde zaken minder vanzelfsprekend dan wanneer je allemaal op dezelfde locatie en dezelfde tijd werkt. Je zult duidelijke afspraken moeten maken over hoe je communiceert om misverstanden te voorkomen. Dat zou normaal ook vaak beter kunnen, maar als je samen op één locatie werkt, kun je sneller bijsturen als dat nodig is.

Werk bijvoorbeeld aan goed opdrachtgever- en opdrachtnemerschap en zorg dat iedereen van elkaar weet wat de ander verwacht. Het plaatje wat de opdrachtgever voor ogen heeft, wordt immers niet automatisch door de opdrachtnemer zo begrepen. Waar de opdrachtnemer in een traditionele context nog even bij iemand langs kon lopen om toelichting te vragen, is dat in de hybride omgeving een stuk ingewikkelder: voor veel mensen vormt iemand bellen een groter obstakel dan iemand even aanschieten bij de koffieautomaat. Zijn er geen duidelijke afspraken gemaakt, dan kan het gebeuren dat iemand dagenlang bezig is met een opdracht om er vervolgens achter te komen dat de opdrachtgever toch iets heel anders bedoelde. Dat is niet alleen zonde van de tijd, maar ook erg frustrerend. Creëer daarom formeel ruimte voor overleg en zorg ervoor dat je medewerkers zich veilig voelen om vragen te stellen en kritisch te zijn voordat zij aan de slag gaan.

Ook transparantie en openheid is niet vanzelfsprekend in de hybride omgeving en dient expliciet gefaciliteerd te worden. Het gaat vaak al mis met de middelen die we gebruiken om samen te werken. Veel organisaties zetten de digitale samenwerkingsoplossingen die ze gebruiken, zoals Microsoft Teams, uit veiligheidsoverwegingen slechts beperkt open. Mensen kunnen dan wel vergaderen en chatten, maar bijvoorbeeld geen teams aanmaken om in samen te werken. Terwijl de software juist op dat gebied zoveel te bieden heeft: je kunt altijd precies teruglezen wat er speelt binnen een project, dus het hele team is in principe altijd op de hoogte. Onderzoek dus goed of je wel optimaal gebruikmaakt van de mogelijkheden die je tot je beschikking hebt. Door de waan van de dag kunnen mensen het overzicht verliezen en snel afgeleid worden.

Praktijkvoorbeeld: Microsoft Viva Insights is een onderdeel van Teams en biedt persoonlijke aanbevelingen waarmee medewerkers hun werk op een slimmere manier kunnen doen. Denk bijvoorbeeld aan herinneringen aan gemaakte afspraken of het naleven van de focustijd gedurende de dag. Het kan medewerkers echt helpen om op een gezonde

en gefocuste manier te werken. Helaas staat deze functionaliteit uit bij veel organisaties. En het gebeurt ook wel dat de functionaliteit aanstaat, maar simpelweg niet goed wordt uitgelegd. Medewerkers gebruiken het dan niet uit angst dat ze bespied worden door 'Big Brother'. Een gemiste kans!





Visievraag 6: Welke rol speelt het kantoor in onze vorm van hybride werken?

Om succesvol hybride te werken, vervult het kantoor een andere functie dan het van oudsher had. Ook hier moet je in voorzien. Denk bijvoorbeeld aan de inrichting van vergaderruimtes. Is er goed werkende vergadertechnologie geïnstalleerd die het hybride vergaderen voor iedereen een gelijkwaardige ervaring maakt? Zorg ervoor dat degenen die thuiszitten op een gelijkwaardige manier kunnen deelnemen en delen als de mensen die op kantoor zijn. Technologie kan helpen bij het effenen van dit speelveld.

Daarnaast is het een goede zaak wanneer degenen die fysiek bij elkaar zijn expliciet rekening houden met degenen die niet fysiek aanwezig zijn. Je kunt bijvoorbeeld afspreken dat ook degenen die fysiek aanwezig zijn in de vergaderruimte de camera van hun laptop gebruiken. Zo zien de mensen die vanuit huis deelnemen niet alleen de vergaderruimte, maar ook de individuele deelnemers. Dit zorgt voor een veel gelijkwaardiger situatie voor alle deelnemers. Er bestaan ook vergadersystemen, zoals de Logitech Rally Bar, die via ingebouwde intelligentie inzoomen op degene die aan het woord is en tegelijkertijd, via picture-in-picture, de gehele ruimte blijven tonen voor de groepsdynamiek.

Praktijkvoorbeeld: maak iemand die op afstand werkt de moderator van de vergadering. Iemand op afstand heeft namelijk eerder last van ongelijke situaties in hybride meetings en zal sneller ingrijpen dan iemand die fysiek in de vergaderruimte zit. Evalueer na afloop kort wat er wel en niet goed werkte en gebruik je bevindingen voor volgende overleggen.

Vaak horen we dat hybride vergaderen niet werkt, maar dan is het één keer niet gelukt, bijvoorbeeld doordat technologie niet goed is ingesteld of mensen problemen hebben met de bediening. Hybride overleg vraagt - eigenlijk net als 'gewoon' overleg - goede voorbereiding en een strakke planning.

2. Maak het concreet

Maak concreet wat hybride werken betekent voor Mens, Organisatie, Technologie en Faciliteiten.

Mens:

Vertaal de visie op hybride werken naar kennis, vaardigheden, houding en gedrag. Medewerkers moeten goed weten waar ze aan bijdragen en hoe ze dat het beste kunnen doen. Daarnaast is het belangrijk dat medewerkers van zichzelf weten wat hun doelen zijn: waar lopen ze warm voor, waar worden ze blij van? Gonny Vink van work21 noemt dat de definition of success: 'Bij work21 zorgen we ervoor dat we allemaal van onszelf én van elkaar weten waar we in willen ontwikkelen en groeien. Zo zijn we allemaal verantwoordelijk voor elkaar. Ons jaarplan is ook voor iedereen zichtbaar. Die transparantie is heel belangrijk.'

Organisatie:

Neem je processen en informatiestromen onder de loep. Kan het slimmer, effectiever, en maak je maximaal gebruik van de digitale mogelijkheden? Leg de processen en informatiestromen voor de nieuwe hybride werkomgeving vervolgens vast. Wees daar zo transparant mogelijk over en zorg dat iedereen wordt meegenomen in de veranderingen die er nodig zijn. Een hybride organisatie kan alleen succesvol zijn als elke medewerker goed op de hoogte is van wie je bent, waar je wilt komen en hoe je daarvoor samenwerkt. Evalueer regelmatig en stel bij waar nodig.

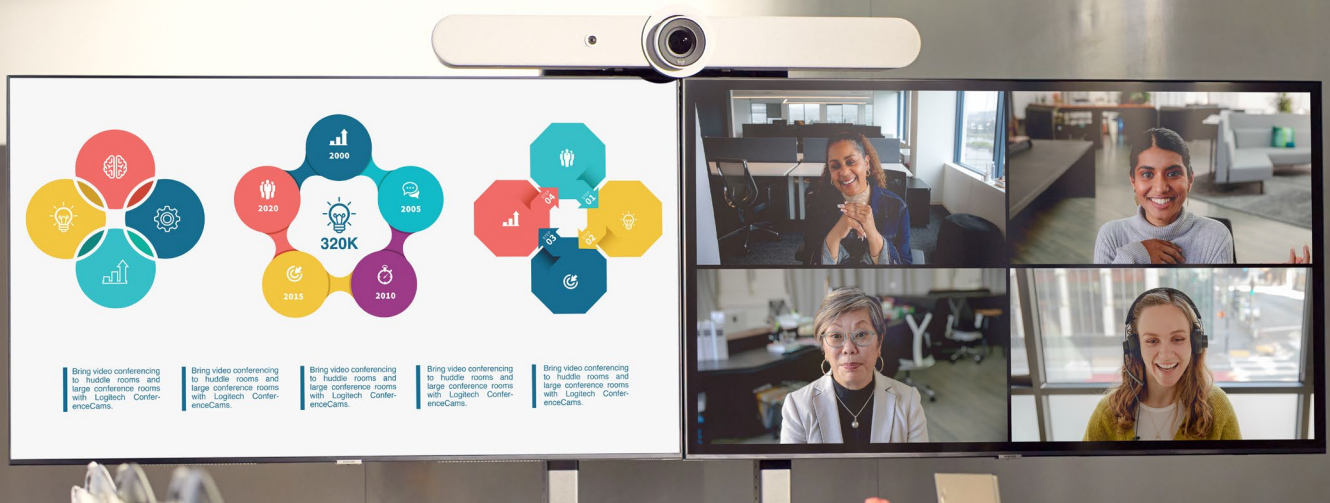
Wil je ook hybride werken met je klanten? Monitor het hybride klantcontact oplettend en stuur bij. Het is een nieuwe manier van werken, dus er zullen ongetwijfeld dingen verkeerd gaan. Ben je echter wendbaar en flexibel genoeg, dan hoeft dat geen probleem te zijn. Deel de lessen die je leert.

Technologie:

In het hybride tijdperk is hoogwaardige samenwerkingstechnologie simpelweg onmisbaar geworden. Wat heeft jouw organisatie nodig om soepel samen te werken en informatie te delen? Inventariseer wat er is én wat er nog aangeschaft moet worden.

Faciliteiten:

Zijn er ruimtes die je anders gaat gebruiken in een hybride werkomgeving? Denk bijvoorbeeld aan vergaderruimtes of de werkplekken van je medewerkers: van die eerste heb je er misschien meer nodig, van die tweede misschien minder. Inventariseer wat voor jouw situatie van toepassing is.

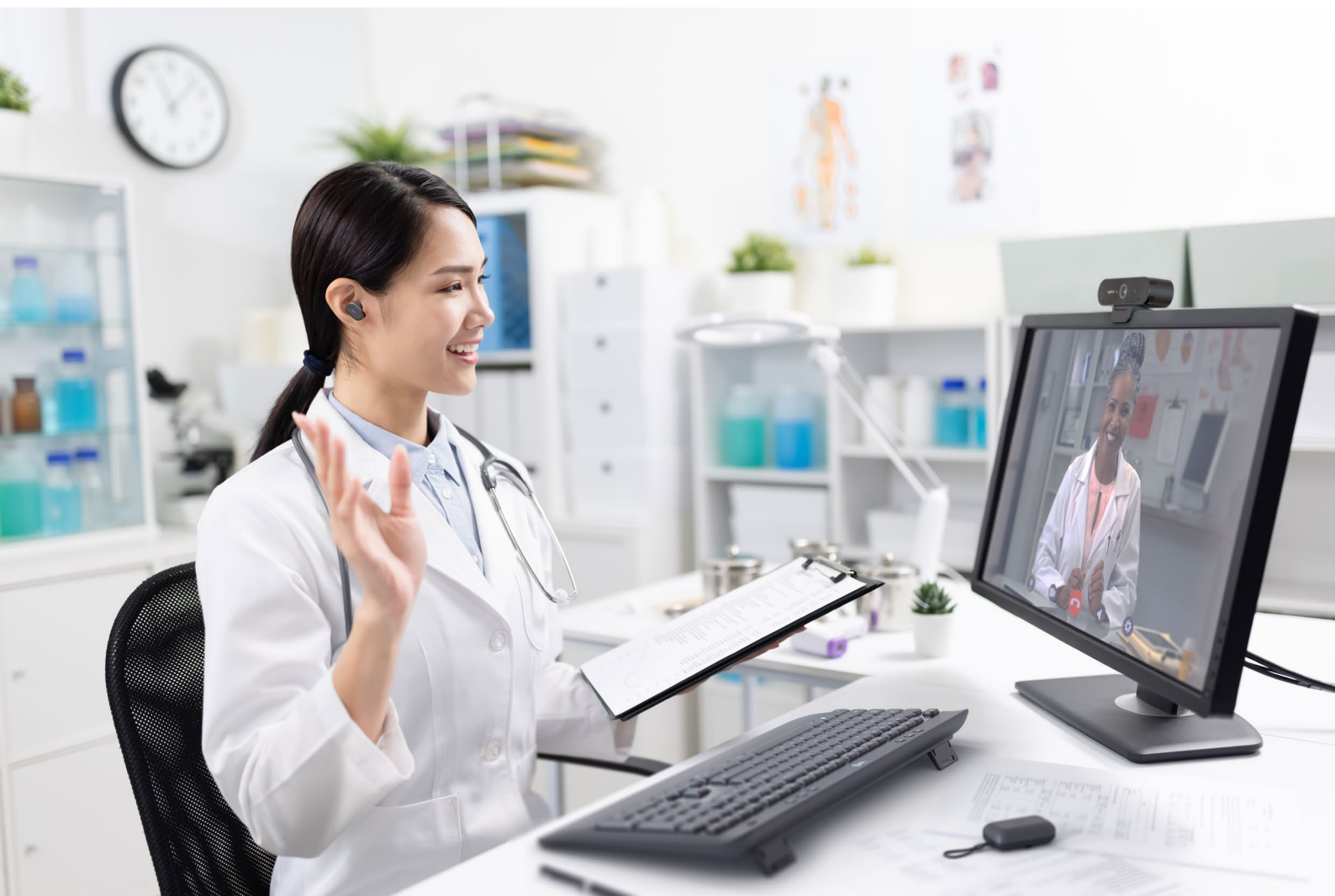


Tip: *Comprimeer je visie en je protocollen tot een paar mooie oneliners en deel die met iedereen in de organisatie. Luister goed naar de reacties en pas je plannen aan. Iedereen moet ermee werken, dus iedereen moet er tevreden mee zijn!*

3. Experimenteer

Hybride werken is voor veel organisaties nieuw. Het is eigenlijk één groot experiment. Het kan spannend zijn om je oude manier van werken los te laten en te experimenteren. Ga actief op zoek naar inspiratie. Volg de ontwikkelingen in je vakgebied en overleg regelmatig met elkaar om ideeën te delen. Vraag in je netwerk om tips, abonneer je op nieuwsbrieven en kijk wat er speelt op LinkedIn en andere social media: hier wordt vaak nuttige en actuele informatie gedeeld!

Wees niet bang om nieuwe dingen uit te proberen in de dagelijkse werkzaamheden. Door te experimenteren zorg je dat je samen leert en samen ontwikkelt in de nieuwe hybride werkelijkheid. Bied een veilige omgeving waar fouten maken aangemoedigd wordt en neem hierin als leidinggevende het voortouw.



Tip: Probeer bij wijze van experiment eens om de vergadertijd te halveren. Vergaderingen zijn vermoeiend en kostbaar en vaak kun je hetzelfde of zelfs meer voor elkaar krijgen in kortere tijd.

4. Meet de resultaten

Monitor je organisatie op de volgende punten:

Resultaatgericht werken

Halen je teams de doelen die ze vooraf voor ogen hadden? Of zijn er obstakels bij het behalen van resultaten? Waar zitten die obstakels? Heeft dat met de mensen te maken, met de processen of met de middelen? Denk na over welke informatie relevant is om te meten en bepaal ook wat je met die informatie gaat doen. Wat zegt het en hoe zet je de informatie in om bij te sturen en betere beslissingen te nemen?

Slim samenwerken

Werkt iedereen op de meest optimale manier samen? Staan de noodzakelijke communicatielijnen open en maken mensen er op de juiste manier gebruik van? Passen de processen bij de nieuwe manier van werken of kan je ze nog verder afstemmen? Is informatie en kennis altijd en overal toegankelijk? Hoe werken mensen slim samen met hun collega's, partners en klanten?

Verbinding

Zijn je medewerkers voldoende verbonden in de nieuwe hybride omgeving met elkaar, de klant, het werk en de organisatie? Soms is het nodig dat een leidinggevende hier een sturende rol in neemt en gesprekken tussen medewerkers initieert, online en offline.

Vitaal werken

Doet iedereen wel wat hij of zij het liefst doet? Vitaal werken gaat niet alleen over sporten of gezonde voeding, maar over doen waar je blij van wordt. Waar je hart sneller van gaat kloppen. Als je medewerkers lekker in hun vel zitten, dan heeft dat impact op de vitaliteit van je hele organisatie. Deel daarom met elkaar waar je heen wilt en hoe je elkaar daarin kunt helpen. Het welzijn van medewerkers is cruciaal voor het succes van je organisatie.

Slim digitaal werken

Maak je optimaal gebruik van de digitale samenwerkingstechnologie die je in huis hebt? Bestudeer de mogelijkheden van de digitale middelen die je tot je beschikking hebt en bepaal of en hoe ze jou kunnen helpen bij het behalen van je doelen. Vaak kom je erachter dat het wiel al voor je is uitgevonden! Hebben medewerkers de juiste competenties en vaardigheden en laten leidinggevenden het goede voorbeeld zien? Zijn de afspraken over het gebruik van digitale middelen helder en worden mensen uitgedaagd om mee te denken waar het slimmer en effectiever kan?



5. Borg de nieuwe manier van werken

Leg je nieuwe manier van werken vast en zorg dat de informatie makkelijk vindbaar is voor iedereen. Geef iedereen de tools om kritisch te zijn en mee te denken. Denk bovendien aan toekomstige medewerkers: werk met een buddy-systeem om hen te begeleiden tijdens de inwerkperiode. Zo bereik je dat niet alleen de leidinggevenden alert zijn op de waarden en werkwijze van je organisatie, maar alle medewerkers.



DE ROL VAN TECHNOLOGIE

Heel veel zaken die aanbevelenswaardig zijn in de hybride werkomgeving zijn natuurlijk ook 'good practice' in de traditionele werkomgeving. Alleen vereist hybride dat je die zaken explicieter maakt, omdat je er meer last van hebt als je het niet goed hebt geregeld en het misschien langer duurt voordat het zichtbaar wordt. Dat geldt ook voor de technologie die je gebruikt. Kwam je er in het verleden nog wel mee weg als een thuiswerker een kwalitatief mindere webcam of headset had, in het hybride tijdperk is hoogwaardige samenwerkingstechnologie simpelweg onmisbaar geworden.

Gelijkwaardige meetings

Wanneer alle medewerkers vanuit huis deelnemen aan een meeting, heeft iedereen een min of meer gelijke ervaring. Maar als de ene helft van je personeel vanuit huis deelneemt terwijl de andere helft fysiek op kantoor aanwezig is, dan is het belangrijk om voor een gelijkwaardig speelveld te zorgen. De deelnemers op afstand zijn vaak in het nadeel omdat ze niet altijd duidelijk zicht hebben op wie er spreekt. Dit kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat ze belangrijke gezichtsuitdrukkingen of lichaamstaal missen, wat ten

koste kan gaan van de communicatie en de soepele samenwerking.

Met capabele technologie maak je niet alleen het speelveld egaler, maar haal je ook de eventuele weerstand weg tegen de veranderingen die een nieuwe manier van werken met zich meebrengt. Je zorgt ervoor dat medewerkers die thuiszitten op dezelfde eenvoudige manier aan vergaderingen en projecten kunnen deelnemen als de medewerkers op kantoor.

Breid het IT-ecosysteem uit naar de werkplek

Tot twee jaar terug hadden de meeste werknemers hun eigen merk hoofdtelefoon, webcam en laptop. Dit zorgde voor de nodige compatibiliteits- en kwaliteitsproblemen en daarmee voor communicatieproblemen. Voor een gelijkwaardig speelveld is het verstandig om het IT-ecosysteem van de organisatie uit te breiden naar de thuiswerkplek en medewerkers te voorzien van standaard-hardware, zoals door IT beheerde bedrijfslaptops en compatibele samenwerkingstechnologie. Dit maakt onderhoud eenvoudig, elimineert kwaliteitsproblemen en zorgt voor een grotere mate van gelijkwaardigheid.

Tip: Benieuwd welke moderne en betaalbare oplossingen op maat er mogelijk zijn voor succesvol hybride werken? Neem dan vrijblijvend contact op met onze adviseurs via: sales@logitech.com



Wil je meer weten over de oplossingen van Logitech?

Neem contact met ons op via: sales@logitech.com



Kim Noordermeer | Business Consultant
kim.noordermeer@work21.nl



Afsha Alam | High Touch Enterprise
afsha.alam@logitech.com



Arnoud Thomas | Business Development Manager
athomas@logitech.com



work21

logitech