

LEIDING GEVEN AAN HYBRIDE TEAMS



AGENDA

13.30-15.00

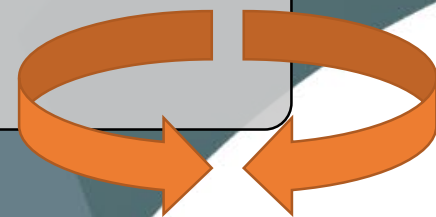
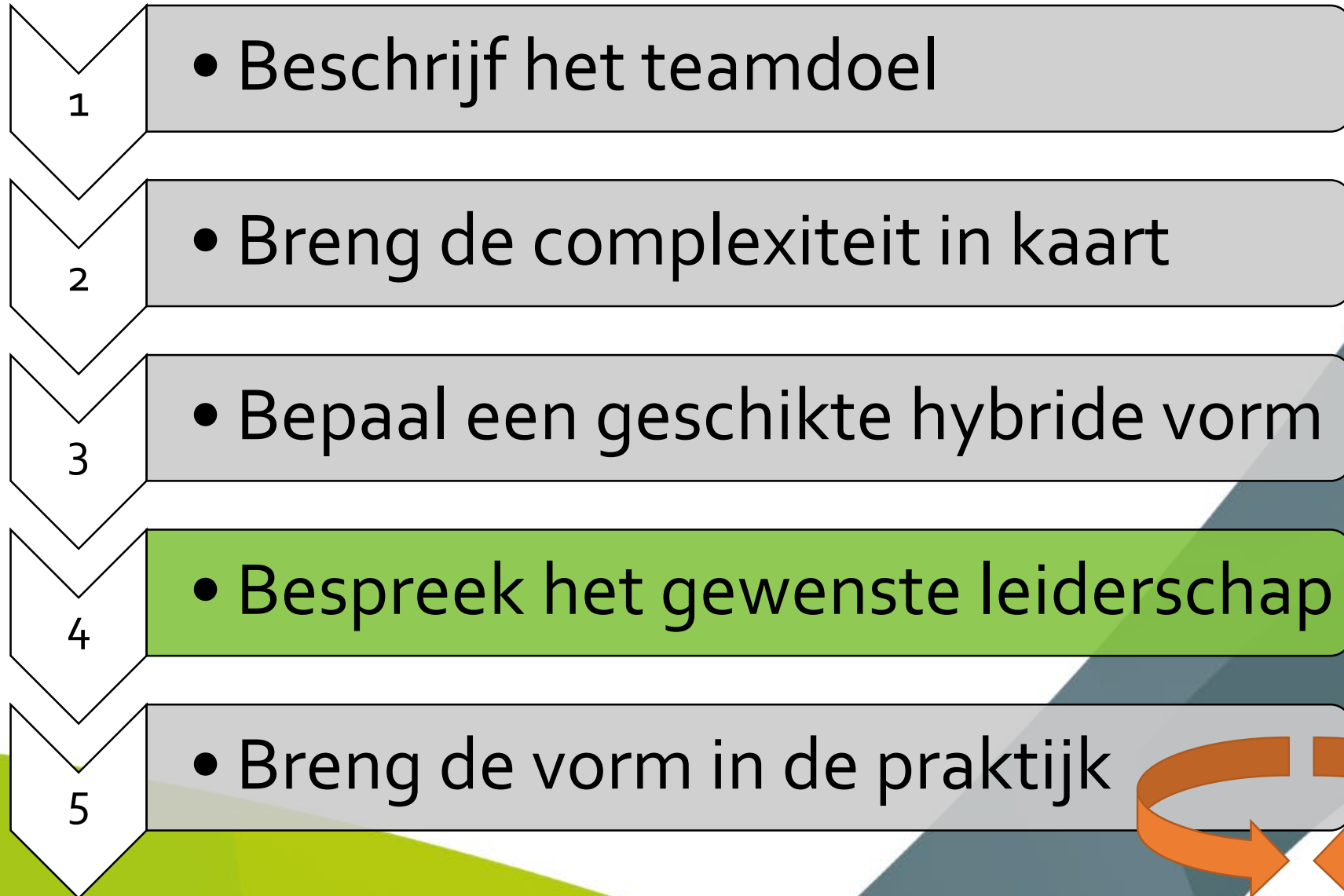
- Intro/ follow-up vorige sessie (5min)
- Presentatie roadmap (5min)
- Leiderschap in hybride teams (30min)
- (pauze, 5min)
- Ontwikkelingen in het veld/ breakouts (40min)
- Afsluiting (5min)

LEERRESULTAAT

- Je begrijpt de *shift* die in leiderschap moet worden gemaakt
- Je hebt besproken welke kenmerken hiervan belangrijk zijn voor jouw praktijk



TRANSITIE NAAR HYBRIDE WERKEN





DE BASIS VAN HYBRIDE WERKEN

- Voor- en nadelen zijn **zeer persoonlijk** en gebaseerd op de context.
- Hybride werken vraagt om een **aangepaste werkwijze** van het team. Met alleen kantoor- en online werk combineren kom je er niet.
- Hybride werken **kán** leiden tot meer productiviteit en werktevredenheid, maar dan moeten er eerst duidelijke **keuzes en afspraken** worden gemaakt.
 - Maak deze met het **team**, niet per individu.

ZOEKEN NAAR EEN EVENWICHT



online

fysiek



Efficiëntie

Focus

Flexibiliteit

Resultaatsturing

Autonomie

Zichtbaarheid

Verbinding/cohesie

Leren

Normen/ mores

Welzijn



1: AANSTURING/ BEOORDELING PRESTATIE

Vereist: outputgerichte aansturing vanuit professionele autonomie

- Veelal sprake van meewerkend voorman/vrouw
 - Vraagt om andere rol wat betreft inhoud en aansturing
- Focus op het voortgangproces en werkresultaat
- Functie docent: maakt vertaling voor outputgerichte aansturing lastig

➤ *Werken vanuit de teamdoelstelling*

➤ *Voorbeeld: OEH team*

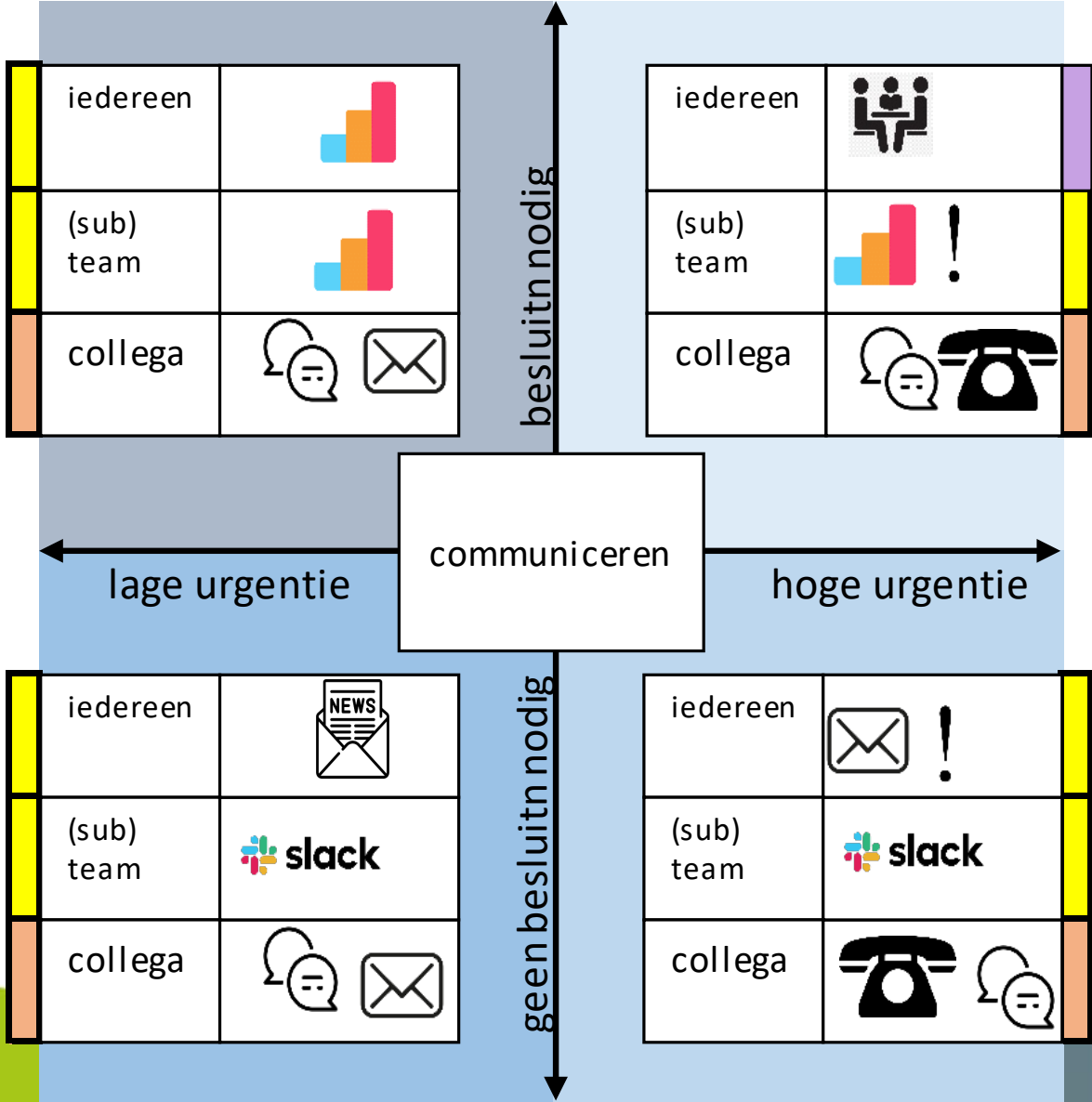





2. COMMUNICATIE EN KENNISDELING









Vereist: frequente en effectieve communicatie

- zowel inhoud als manier van communiceren
 - alle niveaus, gestructureerd en doelgericht, focus op voortgang
 - iedereen dezelfde informatie
 - verbinding met het grotere geheel
-
- *Stelregel: er is niet snel teveel communicatie*
 - *Communicatiecanvas, gebruik juiste platform (+synchronisatie)*
 - *Werken met stand-ups*

COMMUNICATIE-CANVAS



-  fysiek
-  digitaal
-  kan beide

-  vergadering
-  Slackbericht
-  Slackpoll
-  urgentie
-  face to face
-  bellen
-  email
-  nieuwsbrief

GO Blended!

Een spel voor het hele het team.

Valt deze kunstacademie nog te redden? Hoe voorkomen we nóg meer reputatieschade!?

In de game GO Blended! ga je met je team aan de slag om de kunstacademie Joie de Vivre te redden van faillissement. Hier hebben jullie drie uur de tijd voor en de klok tikt...

Het doel van de game is om samen keuzes te maken rondom blended/hybride werken en direct *live* te ervaren wat werkt en wat niet. Je gaat experimenteren met de 'vorm' en de 'vaardigheden' bij blended werken, waardoor je als team duidelijke kaders creëert en goed op elkaar ingespeeld raakt.

Leeftijd: 18 tot 88 jaar

Aantal spelers: 4-10

Tijdsduur: 4 uur, op nader te noemen HvA locatie

Nodig: laptop, telefoon, oortjes



"Een halve dag deze game spelen win je makkelijk terug in wat het in de samenwerking oplevert."





3. VERTROUWEN EN WELZIJN

Vereist: vertrouwen en veiligheid zijn de basis voor alle samenwerking

- Verankering normen binnen de groep
- Vergt gerichte inspanning van zowel leidinggevende als team
- Alle medewerkers mogelijkheid bieden tot interactie, zowel werkgericht als sociaal.

➤ *Borrel, wandeling, quiz*

➤ *Check-in gesprekken/ 'hoe gaat het met je'*

➤ *Buddy's (senior → junior) die oogje in het zeil houdt*

4. TEAMLEREN EN ONTWIKKELING



Vereist: teamleren = meer dan optelsom individueel leren

- Verstrekt collectiviteit en innovatievermogen binnen het team
- Innovatie vereist kruisbestuiving
- *Inplannen van gezamenlijke evaluatiemomenten (fysiek)*
- *Intervisie/ bespreken projecten (fysiek)*
- *Gebruik zelfde tools*
- *Ruimte vrijhouden in het rooster*



5. RECHTVAARDIGHEID

Vereist: iedereen heeft dezelfde mogelijkheden ongeacht werkplek

- Thuiswerkers voelen zich sneller achtergesteld
- Thuis en kantoor beide volwaardige werkplekken

- *Actief betrekken/ vermijden us versus them situatie*
- *Zelfde manier van aansturing en monitoring*
- *Periodiek: is iedereen voldoende betrokken?*

DE TRANSITIE NAAR HYBRIDE WERKEN

- Veranderkundige competenties
- Voorbeeldgedrag
- Coördinatie met andere teams
- Aandacht voor het grotere geheel



BREAK-OUT (20 MIN)

Wat betreft de transitie naar hybride werken

- Op welk thema bestaan binnen jouw domein belangrijke aandachtspunten?
- Op welk thema is binnen jouw domein een good practice te delen?

1. Aansturen en beoordelen
2. Communiceren en kennis delen
3. Vertrouwen en welzijn
4. Teamleren en ontwikkeling
5. Rechtvaardigheid