

Hybride werken scan

Welkom bij de hybride werken scan! Het duurt ongeveer 5 minuten om de scan te voltooien. In een hybride werkcultuur kiezen mensen hun werklocatie op basis van het type activiteit. Met de huidige technologische middelen kunnen mensen zelf kiezen waar ze hun werk uitvoeren, en in contact komen met elkaar middels allerlei online mogelijkheden, of in een hybride vorm (mix van fysiek en online).



Met deze scan breng je in kaart hoe ver jouw reisorganisatie is in het hybride werken. Het geeft een beeld welke stappen (nog) nodig zijn om daadwerkelijk hybride te werken. Dit gaat om de benodigde vaardigheden, de manier van denken en doen.

Hieronder een toelichting op de gebruikte termen in de scan:

- › **Digitaal (samen-)werken:** welke informatie zoals taken, afspraken, bestanden, correspondentie (via e-mail/Whatsapp), aantekeningen, is digitaal beschikbaar binnen de organisatie, zodat medewerkers hieraan (verder) kunnen werken op het moment dat het hen schikt.
- › **Online werken/communiceren:** online in contact zijn met anderen via audio- en/of videoverbinding
- › **Resultaatgericht werken:** resultaatgericht (samen)werken is gericht op een werkstijl of werkhouding die past bij 'zolang het bijdraagt aan het gewenste resultaat, het organisatiebelang én werkplezier'.

Vaardigheden	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Medewerkers zetten de digitale/online middelen slim in om effectief hun werk te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers weten van elkaar wat hun expertise is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers komen gemaakte taakafspraken na en communiceren hierover.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers zijn in staat elkaar constructieve feedback te geven over de samenwerking en kunnen conflicten zelf oplossen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers zijn in staat om zelf regie te hebben op planning, prioriteiten en verwachtingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Medewerkers kunnen kritische vragen stellen over de resultaten die ze moeten behalen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers zijn in staat om hun werk te toetsen aan de klantvraag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers zijn proactief in het onderhouden van hun interne en externe netwerk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leidinggevenden delen de visie op hybride werken actief binnen het team en geven hierin het goede voorbeeld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leidinggevenden sturen op resultaat en geven hiervoor duidelijke kaders.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leidinggevenden kunnen met hun team een open gesprek voeren over hybride werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leidinggevenden faciliteren actief teamverbinding in een hybride vorm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Manier van denken	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Medewerkers zijn continu op zoek naar effectieve manieren om hun werk (hybride) te organiseren en laten daarbij oude manieren van werken makkelijk los	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers delen zoveel mogelijk (concept) informatie met elkaar en de agenda's zijn open voor iedereen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hybride samenwerken helpt ons om meer kwaliteit, snelheid of omzet te realiseren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers kiezen hun werkplek op basis van de aard van het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen werk en resultaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers zijn vrij om hun werktijden flexibel in te delen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers ervaren vertrouwen waardoor ze durven te experimenteren en fouten te maken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mogelijkheden	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Er zijn duidelijke werkafspraken over welk digitaal/online middel we waarvoor gebruiken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In onze organisatie heeft iedereen duidelijke resultaten afspraken passend bij zijn rol.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
We zien hybride werken als strategisch kapitaalgoed en hebben een visie op hybride werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers beschikken over de juiste digitale/online middelen die ze nodig hebben om overal hun werk goed te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er is ondersteuning in de organisatie om het digitale/hybride werken mogelijk te maken en problemen op te lossen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De benodigde informatie om je werk uit te voeren is overal en altijd (digitaal) beschikbaar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De organisatie is in staat om processen snel aan te passen in veranderende omstandigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers worden ondersteund in resultaatgericht werken met een digitale tool (denk aan vragen/geven van feedback, bijhouden van resultaatafspraken, taken, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In onze organisatie is er budget beschikbaar voor een arbo conforme (thuis-)werkplek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers kunnen ook op afstand digitaal veilig hun werk doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Binnen de organisatie kunnen we transparant werken (bijv. (concept-)informatie is grotendeels openbaar inzichtelijk, agenda's zijn te raadplegen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vul de vragen met elkaar in als directie of managementteam en bespreek de uitkomst met elkaar. Kijk welke onderwerpen nodig zijn om aandacht aan te besteden of acties op uit te werken en neem ze mee in onderstaand actieplan.

Aandachtspunten voor het actieplan op basis van de scan: