OMGAAN MET HR UITDAGINGEN IN DE CORONACRISIS

hybride werken

de corona bijeenkomsten

Het coronavirus en de daarbij ingestelde noodmaatregelen grijpen keihard in op al onze organisaties. Dit vraagt om aanpassing, vernieuwing en nieuwe oplossingen die snel ingezet kunnen worden. Als HR professionals zijn we hierbij rechtstreeks betrokken.

Het Bedrijvennetwerk HR organiseert online bijeenkomsten over verschillende HR uitdagingen die in de coronacrisis ontstaan. Op deze manier delen we onze ervaringen en best practices en zijn we elkaar tot steun.

HR uitdaging: hoe komen we tot een toekomstbestendige manier van hybride werken?

De corona-crisis en de noodmaatregelen leiden tot nieuwe manieren van werken waarin er meer thuis, op afstand en virtueel gewerkt wordt. De faciliteiten, werk- en procesafspraken zijn de *building blocks*, maar de persoonlijke aandacht en het contact tussen de collega's is en blijft het cement die de sterkte van de muur bepaald. Beide zaken vragen om aandacht om hybride werken blijvend succesvol te maken.

Dat leidt tot de volgende vraagstukken:

1. Welke kansen en versnellingen biedt hybride werken?
2. Hoe behoud en creëer je betrokkenheid en verbinding
3. Wat vraagt hybride werken van onze leiderschapsstijl en manier van werken?
4. Welke rol heeft HR hierin te vervullen?

Met HR professionals van ABN AMRO, TNO, VGZ, Wageningen University & Research, AEGON, KLM, Belastingdienst, Rabobank, Randstad, Achmea en Prorail gingen we hier op 9 oktober 2020 over in gesprek.

verbinding

Welke kansen en versnellingen biedt hybride werken en hoe behoud je betrokkenheid?

1. Er is meer contact over de eigen discipline heen. Alle vraagstukken die de coronacrisis heeft opgeworpen vragen om een **multidisciplinaire** aanpak en deze connecties lijken nu ook te verankeren
2. Het vraagstuk hybride werken vraagt om expliciete aandacht voor de medewerker als mens. De **thuissituatie** heeft een grotere en vooral meer zichtbare impact op hybride werken dan op traditioneel werken
3. Er is meer aandacht voor kansen in **interne mobiliteit** en doorstroommogelijkheden. Er ontstaat een grotere welwillendheid om gezamenlijk capaciteitsvraagstukken op te lossen
4. Er is meer aandacht voor een mensgerichte externe mobiliteit. Een aantal van de organisaties aan tafel heeft helaas ook te maken met **afschaling**, maar de wijze waarop hier over nagedacht wordt is meer mens- en talentgericht
5. Er is meer aandacht voor het verruimen van de **inzetbaarheid**. Een voorbeeld is het landelijk kunnen inzetten van call center medewerkers die voorheen alleen regionaal werkten
6. Er zijn wisselende ervaringen over de toename/afname van **medewerkertevredenheid, productiviteit en ziekteverzuim**. Een deel van het verzuim lijkt onzichtbaar te zijn en sociaal wenselijkheid in medewerkertevredenheidsonderzoek lijkt ook toe te nemen. Neem niet te snel genoegen met eerste indrukken en inzichten, maar duik hier dieper op in om eventueel onderliggend leed naar boven te halen

Wanneer voelt de medewerker zich verbonden?

- **Samen impact** maken
- Werken aan **hetzelfde doel**
- **Samenwerken** aan een opdracht
- **Eigen bijdrage** kunnen zien in het grotere geheel
- Betrokken worden bij de **besluitvorming**
- Persoonlijke **aandacht** ontvangen
- Weten wat er **zakelijk en privé** speelt bij collega's
- Gewoon even kunnen **bijkletsen**
- **Hard lachen** samen
- Mensen elkaar kunnen **voelen** en niet alleen horen voor fysiek contact

Leiderschap en rol HR

Wat vraagt hybride werken van onze leiderschapsstijl?

1. Zorg voor een passende manier van **zichtbaar en bereikbaar** zijn als leider. Zoek hiervoor een passende combinatie van offline en online
2. Toon **begrip** voor medewerkers die moeite hebben in deze transitiefase
3. Zorg voor een passende manier van **aandacht en erkenning geven** aan de medewerkers. Zoek hiervoor ook een passende combinatie van offline en online
4. Leg meer **nadruk op de menskant** bij het maken van keuzes en richting
5. Durf de **controle los te laten** en de verantwoordelijkheden meer bij het team te beleggen

Wat helpt de medewerker om succesvol hybride te kunnen werken?

- Bedenk samen welk werk je beter **online of offline** kunt organiseren. Wat doe je op kantoor, wat doe je thuis, wat doe je virtueel?
- Sluit de **faciliteiten** hierop aan, zowel in de thuiswerksituatie als in de inrichting op de (kantoor)werkplek. Wees je ervan bewust dat niet iedereen een goede thuiswerksituatie kan creëren
- Bewaak de werk-privé balans in het hybride werken

Wat vraagt hybride werken van HR?

1. Faciliteer de leidinggevende in zijn **digitaliserings- en cultuuromslag**
2. Verbind **koplopers** - leidinggevenden, teams, medewerkers- aan achterblijvers
3. Creëer een versnelling in de ***agile way of working***
4. Trek nog nadrukkelijker samen op met **Facility & IT** in het oplossingsgericht denken
5. Geef aandacht aan **sensitiviteit** in je (leiderschaps)programma's
6. Blijf aan leidinggevenden en medewerkers **uitvragen**: Wat vind je lastig? Waar loop je tegenaan? Waar heb je hulp bij nodig?

Het Bedrijvennetwerk HR is een autonoom samenwerkingsverband op het gebied van Human Resources van een twintigtal internationaal opererende bedrijven en organisaties in Nederland. Het netwerk heeft een dubbele doelstelling: inhoudelijke, thematische verdieping èn verbreding van het individuele blikveld en netwerk. Het netwerk probeert op deze wijze een bijdrage te leveren aan de professionalisering van Human Resources Management.

www.bedrijvennetwerkhr.nl

Volg ons op LinkedIn