

Hybride (samen)werken en de organisatiecultuur

Voor de mondelinge toelichting op deze presentatie ga je naar
<https://youtu.be/F3Ha1dkc55U>



Door Godelieve Meeuwissen

Het kan goed zijn dat je straks meer nieuwe vragen hebt gekregen dan dat je antwoorden hebt ontvangen.....

Ik hoop je aan het denken te zetten om met elkaar het gesprek aan te gaan om zo in je eigen organisatie stappen te zetten

GODELIEVE MEEUWISSEN

- ✓ Executive coach, met name voor directeuren en directies
- ✓ Organisatieadviseur voor hybride (samen) werken
- ✓ Schrijver van boeken en uitgever van talentkaarten
- ✓ Opleider van (interne) coaches en adviseurs
- ✓ Dankbaar, blij mens, 48 jaar, getrouwd, twee zonen van 15 en 17, een blijde hond en een grote liefde voor Italië en de Achterhoek

Ik was / ben aan het werk voor:



Berenschot



Centraal Bureau
voor de Statistiek

Rabobank



SWECO



HOOGHEEMRAADSCHAP
DE STICHTSE
RIJNLANDEN



Rijkswaterstaat



waterschap
Hollandse
Delta



Dienst Uitvoering Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap



Hoogheemraadschap van
Delfland

media
dpg

de volksbank



Gemeente Renkum



Gemeente Rotterdam



Gemeente
Hengelo



gemeente
Maassluis

Gemeente
Oldebroek



Wij Techniek
samen werken aan jouw ontwikkeling

EDUX



GEMEENTE
GORINCHEM

ggz
CENTraal



WE

achmea



Waterschap
Rivierenland

ONTWIKKELEN
IN JE WERK
zo doe je dat!



A&O-fonds Waterschappen

AD

nrc

SEER

de Volkskrant

rtl
nieuws

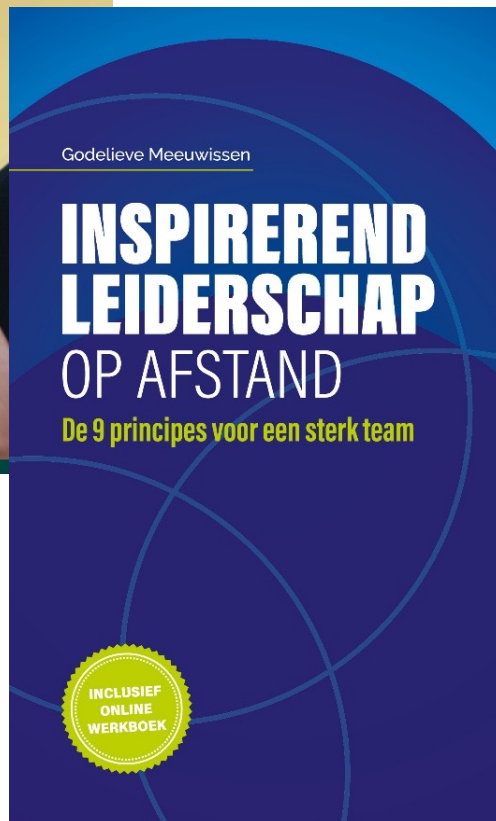
Trouw

pw.



ONTWIKKELLEN
IN JE WERK
zo doe je dat!

PUBLICATIES EN IN DE MEDIA



A&O-fonds Waterschappen

○ HYBRIDE SAMENWERKEN

1. Waar verandert onze organisatiecultuur en waar wringt het in de oude cultuur en de nieuwe cultuur?
2. Waar liggen de behoeftes van de medewerkers en waar moeten we rekening mee houden bij het beleid maken rondom hybride werken?

De organisatiecultuur =

- Wat jullie gebruikelijk vinden in het (samen)werken
- Jullie praktische gewoontes in het (samen)werken

**ONTWIKKELEN
IN JE WERK**
zo doe je dat!


A&O-fonds Waterschappen

In een positieve organisatiecultuur kunnen individuen floreren, teams presteren en de 'klant' uiteindelijk profiteren.

**ONTWIKKELEN
IN JE WERK**
zo doe je dat!

De missie van Waterschap Rivierenland

Het vertrekpunt voor alle activiteiten en projecten van Waterschap Rivierenland is de kernopdracht, de missie:

Waterschap Rivierenland zorgt voor veilige dijken en een voldoende hoeveelheid water.

Veilige dijken

In het rivierengebied met z'n vele dijken ligt het accent op grote dijkversterkingsprojecten uitgevoerd worden en Waterschap Rivierenland levert aan het Hoogwaterbeschermingsprogramma. Zodat mensen kunnen leven, werken en recreëren in hun mooie, maar kwetsbare omgeving.

Voldoende water

Een evenwichtig watersysteem vraagt om een goede balans tussen de behoeften van de landbouw, de industrie, de recreatie en de inwoners in tijden van neerslag droge voeten houden en in tijden van overvloed water kunnen beschikken. Met sluizen, stuwen en gemalen zorgen we ervoor dat voldoende water beschikbaar is in het rivierengebied. We houden daarbij rekening met de behoeften van de landbouw, recreatie, bedrijfsleven en inwoners.

Schoon water

Daarnaast zorgen we voor een goede waterkwaliteit. Schoon water is belangrijk voor de natuur, de recreatie en de inwoners.

Hybride => Als je elkaar maar weinig ziet
moet je elkaar blindelings kunnen
vertrouwen.

**ONTWIKKELEN
IN JE WERK**
zo doe je dat!

 **A&O-fonds** Waterschappen

Hybride werken legt hiermee de behoefte
bloot aan een open en veilige
organisatiecultuur

**ONTWIKKELEN
IN JE WERK**
zo doe je dat!

 **A&O-fonds** Waterschappen

Hybride werken vraagt dus niet alleen technisch om de beste verbindingen, maar ook op sociaal en psychologisch vlak.

**ONTWIKKELEN
IN JE WERK**
zo doe je dat!

 **A&O-fonds** Waterschappen

Technisch én sociaal moet je ruis op de lijn voorkomen en als het er is -> snel oplossen.

Niet laten sudderen.

Werk aan een ruisvrije cultuur



De benodigde cultuur voor hybride werken -> je ontwikkelt nieuwe gewoontes die voorzien in de veranderde behoeftes van het individu en het team om optimaal te presteren voor de uiteindelijke klant.

**ONTWIKKELEN
IN JE WERK**
zo doe je dat!


A&O-fonds Waterschappen

Maak een cultuur die voorziet in ieders behoeftes.

Het goede nieuws: ieder mens heeft in wezen dezelfde, maar wel paradoxale behoeftes

**ONTWIKKELEN
IN JE WERK**
zo doe je dat!

 **A&O-fonds** Waterschappen

ONZE PARADOXALE BEHOEFTE

Behoefte aan
verbondenheid en
erbij horen

BV: Vaste
ontmoetingen met
het **vaste (sub)**
team, bij
voorkeur live op
locatie

BV: Afwisseling door
gesprekken met
onverwachte
collega's over
onverwachte
onderwerpen

Behoefte aan
autonomie en
je uniek voelen

De zekerheden
van het unieke
talent en
vaardigheden en
'eigen baas' - ook
mbt locatie

De **uitdaging** op
het unieke talent
en nieuwe
vaardigheden en
leerthema's

Behoefte aan
zekerheid

Behoefte aan
afwisseling en
'onzekerheid'

Ieder mens IS en DOET natuurlijk weer heel anders
en heeft ook weer andere sturing nodig

In essentie wil je graag dat iedereen een sterke
teamspeler is

**ONTWIKKELEN
IN JE WERK**
zo doe je dat!

 **A&O-fonds** Waterschappen

Inspireer je mensen om sterke teamspelers te zijn



1+3 type teamspelers (momentopnames)



9 principes voor sterke teams

Inspirerend leiderschap op afstand

De 9 principes voor een sterk team

Vier types teamleden

Type A – de high performers

Type B – de hardlopers

Type C – de solisten

Type D – de praters



© Godelieve Meeuwissen

**ONTWIKKELEN
IN JE WERK**
zo doe je dat!

A&O-fondsWaterschappen



De cultuur van sterke 1 op 1 relaties

Behoeftte aan
verbondenheid en
erbij horen

BV: Vaste
momenten voor
fysieke en
ontmoetingen met
het **vaste (sub)**
team

BV: Afwisseling door
gesprekken met
onverwachte
collega's over
onverwachte
onderwerpen

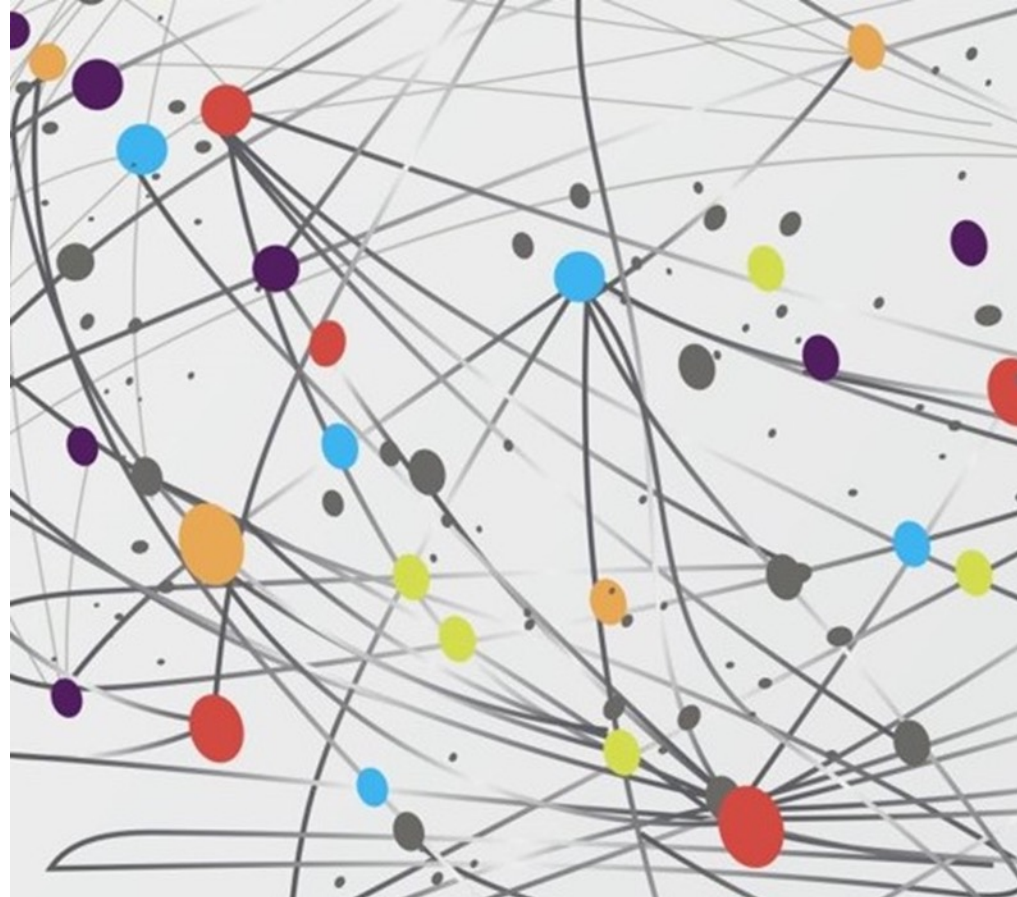
Behoeftte aan
autonomie en
je uniek voelen

De zekerheden
van het unieke
talent en
vaardigheden en
'eigen baas'

De **uitdaging** op
het unieke talent
en nieuwe
vaardigheden en
leerthema's

Behoeftte aan
zekerheid

Behoeftte aan
afwisseling en
'onzekerheid'



**ONTWIKKELEN
IN JE WERK**
zo doe je dat!


A&O-fonds Waterschappen

De gewoonte van open en veilige communicatie in de hybride wereld

- 1) Elkaar aanspreken en kritisch zijn
- 2) Elkaar aanmoedigen, positief beïnvloeden en complimenten geven
- 3) Elkaar bevragen om elkaar beter te begrijpen
- 4) Met elkaar praten in plaats van over elkaar

Behoeftte aan verbondenheid en erbij horen	BV: Vaste momenten voor fysieke en ontmoetingen met het vaste (sub) team	BV: Afwisseling door gesprekken met onverwachte collega's over onverwachte onderwerpen
Behoeftte aan autonomie en je uniek voelen	De zekerheden van het unieke talent en vaardigheden en 'eigen baas'	De uitdaging op het unieke talent en nieuwe vaardigheden en leerthema's
	Behoeftte aan zekerheid	Behoeftte aan afwisseling en 'onzekerheid'

○ DE CULTUUR VAN HYBRIDE WERKEN

- Unieke kans om verder door te breken naar een open en veilige cultuur
- Houd rekening met ieders paradoxale behoeftes
- Gebruik de 9 principes voor een sterk team om van ieder type teamspeler een sterke teamspeler te maken
- Inspireer tot en faciliteer in sterke 1 op 1 relaties
- Werk iedere dag opnieuw aan het verbeteren van de open communicatie door middel van vragen stellen, complimenten en kritiek geven én ontvangen en het mét elkaar praten ipv over elkaar.

Hartelijke groet, Godelieve Meeuwissen

06 16425356

godelievemeeuwissen.nl



Door Godelieve Meeuwissen