

# ZO WERKT HET PRESTEREN.

Als de mogelijkheid tot thuiswerken deel uitmaakt van het arbeidsvoorwaardenpakket is het aan de organisatie en de leidinggevende om dit samen met de medewerkers zo goed mogelijk te faciliteren.



Helder & duidelijk

## SPELREGELS

Belangrijk is om spelregels af te spreken en vast te leggen in een thuiswerkregeling of een thuiswerkovereenkomst. Binnen welke grenzen is het thuiswerken mogelijk? Zorg dat duidelijk is wat over en weer van elkaar wordt verwacht zodat ongewenste discussies en vervelende opmerkingen onderling worden voorkomen. Bijvoorbeeld: structureel thuiswerken en gelijktijdig op de kinderen passen mag niet, maar incidenteel een dag thuiswerken als een kind ziek is mag wel.

## VAN 'CONTROL & DEMANDING' NAAR 'COÖRDINEREN & CULTIVEREN'.

Er is om te beginnen een cultuur van openheid, betrokkenheid en vertrouwen nodig. De managementstijl binnen de organisatie moet veranderen van 'control & demanding' naar 'coördineren & cultiveren'. Er moet een werksfeer gecreëerd worden waarin de werknemers gecoacht worden en geïnspireerd raken om zelfstandig het beste uit zichzelf te halen.

De rol van manager verandert in die van coach (vertrouwen & loslaten) en de rol van de werknemer verandert in die van ondernemer (vrijheid & verantwoordelijkheid). Omdat managers hun medewerkers minder zien, moeten ze leren om hen te beoordelen aan de hand van hun prestaties (output).

Om te kunnen beoordelen op de output is het noodzakelijk dat met de werknemers duidelijke resultaatafspraken gemaakt worden. Deze afspraken moeten wederzijds worden overeengekomen en de werknemer moet zich daadwerkelijk gebonden voelen aan de afspraken. Juist door de werknemer meer vrijheid te bieden zal hij zich eerder gebonden voelen aan de afspraken. Als de werknemer een taak of een project binnen een bepaalde periode moet afronden, is het aan de werknemer of hij/zij liever 's avonds nog een paar uurtjes werkt of juist vroeg in de ochtend.

Iedere werknemer moet ook weten hoe zijn takenpakket en verantwoordelijkheden die zijn vastgelegd in de resultaatafspraken bijdragen aan de visie, ambitie en strategie van de organisatie. Deze moeten dan ook helder worden geformuleerd en gecommuniceerd. Daarbij moet ervoor gewaakt worden dat deze niet tegenstrijdig zijn. Harde targets stellen staat vaak haaks op een werksfeer waarin de werknemers gecoacht worden en geïnspireerd raken om het beste uit zichzelf te halen.



In de resultaatafspraken mogen ook doelstellingen op groeps-, afdelings- en eventueel organisatieniveau staan; doelstellingen die de werknemer alleen kan bereiken door de samenwerking met collega's binnen en buiten zijn afdeling aan te gaan. De werknemer moet zich ervan bewust zijn dat hij deel uitmaakt van een groter geheel en dat zijn bijdrage daarin belangrijk is en gewaardeerd wordt. Het ondernemerschap van de werknemer wordt hierdoor getriggerd..

## ZO WERKT HET HYBRIDE.

info@zowerkthet.nl | www.zowerkthet.nl