



Leidinggeven op afstand vraagt nabijheid

**Masterclass
Ondernemen in
crisistijd**

Gerdia Slagman

29 september 2021

Aangenaam kennis te maken...

- Eigenaar van Slagman HRM Totaal – www.slagmanhrmtotaal.nl
 - Mensen en organisatie in beweging brengen
 - HR interim- en projectmanagement, changemangement, consultancy en coaching
 - Slagkracht, resultaat, verbinding en betrouwbaarheid
 - Ervaring in zowel profit als non-profit organisaties in directiefuncties, consultancy en projectmanagement
 - Meer dan 30 jaar ervaring in HR vak





Leidinggeven op afstand...

Wat vraagt dit van leiding?

Is dit na 25 september nog
wel relevant?

Werk je zelf op afstand?

Wat zijn tips & tricks?

Waarom dit onderwerp?

- Omdat we door de corona crisis allemaal min of meer uit onze comfortzone zijn gehaald
- Omdat onze patronen plotseling zijn doorbroken en de inmiddels nieuwe patronen misschien wel weer opnieuw moeten doorbreken
- Omdat leidinggevers te maken hebben met langdurend crisismanagement
- Omdat we bij collega's ongerustheid en angst ontmoeten, ook nu terugkeer mogelijk is naar kantoor
- Omdat we door op afstand leiding te geven ons moeten beroepen op andere vaardigheden
- Omdat het hartstikke ingewikkeld is op afstand leiding te geven, niet nabij te kunnen zijn
- Omdat we onze teams missen!!



“Check in” Poll Mentimeter

<https://www.menti.com/4o2covykgw>

Facts & figures

Contact leidinggevenden

- 30% had meer contact tijdens thuiswerken dan daarvoor
- 25% had juist veel minder contact
- (bron: WeView)



Wat willen medewerkers?

- 10% wil fulltime terug
- 20% wil helemaal niet terug
- 70% wil hybride werken
- 39% zegt thuis meer te werken
- (bron: FNV)

TERUG NAAR 'NORMAAL'

Hoe gaan we terug naar kantoor?



Filmpje...

- <https://youtu.be/hf1W9soz7vY>



Reboarding

- Zorg voor warme ontvangst
- Gezamenlijk afsluiten afgelopen periode en “nieuwe” start
- Geef ruimte aan emoties
- Persoonlijke aandacht
- Nieuwe rituelen
- Goed vervolg



Tips bij terugkeer...

Warme ontvangst

- Welkomstpakket
- Persoonlijk gesprek
- Protocol hygiëne en omgang
- Roosters voor aanwezigheid

Gezamenlijk afsluiten

- Gezamenlijk moment met terugblik en vooruitblik
- Nieuwe afspraken voor werken en elkaar bereiken

Tips bij terugkeer...

Ruimte emoties

- Wuif angst niet weg
- Maak duidelijke afspraken
- Afspraken en protocollen

Nieuwe rituelen

- Leuke, toegankelijke afspraken
- Positieve benadering
- Code woord
- Hoe elkaar begroeten
- Ruimte geven aan elkaar met respect

Tips bij terugkeer...

Persoonlijke aandacht

- Persoonlijk gesprek
- Hoe gaat het met je? Wat ervaar je bij terugkeer? Wat kun je hierin zelf doen en hoe kan organisatie je helpen?
- Online vragenuurtjes behouden
- Leidinggevende als secure base

Goed vervolg

- Niet alleen startmoment maar blijven monitoren
- Evalueren werkbaarheid afspraken en rooster
- Geef zelf goede voorbeeld

Ontmoetingsplaats: kantoor als hub



- Afspraken hoe vaak op kantoor
- Afspraken over gelijktijdigheid
- Hoe doe je werkoverleggen?
- Hoe zorg je voor contact met elkaar?
- Inrichting kantoor: heb je nog steeds zelfde ruimte en inrichting nodig?

Overlegvormen

- Dagstart live of online m.b.v.
Microsoft scrum bord of Google Jamboard
- Maximale omvang meetings
- Vergaderingen live of online of mix
- Buiten-meetings
- Wat wil je behouden uit Coronatijd?



HOUVAST MET PRAKTISCHE TIPS

**Hoe help je bij werken op
afstand?**



Werken op afstand

- Fantastische IT middelen tot onze beschikking!
- Bereikbaarheid en het goede voorbeeld
- Afspraken over onbereikbaarheid
- Communicatie op afstand vraagt vaker check of boodschap goed overkomt!



Tips voor thuiswerken

- Leidinggeven op afstand = je team faciliteren om op een andere manier te werken. Bijvoorbeeld met tips zoals
 - Verdeel je tijd in blokken
 - Zorg voor een fijne werkplek
 - Maak een takenlijst
 - Luister goed naar jezelf tijdens het thuiswerken





Wat zijn jouw tips.....

- Leren van elkaar: wie wil zijn gouden tip delen???

Leidinggeven op afstand



Vertrouwen



- **Help prioriteiten stellen**
- **Regelmatig contact op verschillende manieren**
- **Beschikbaar zijn voor vragen**
- **Doe af en toe iets leuks samen**
- **Geef ruimte om werk op andere momenten te doen**
- **Maar vooral: geef vertrouwen!**

Onzekerheid & angst

- Medewerkers ook ongerust of onzeker
- Thuiswerken is vermoeiend en vraagt continu improvisatie
- Weer naar kantoor is soms ingewikkeld
- Iedereen mag op zijn eigen manier reageren, niet forceren om over gevoelens te spreken
- Zorg dat je als leider een secure base bent; ruimte voor ontlading, duidelijk over de verwachtingen, stilstaan bij wat goed gaat





Nabijheid

- Geven van duidelijkheid
- Zorgen voor ruimte voor persoonlijk maatwerk
- Verbinden en vertrouwen geven

Nog meer tips....

- Zoek regelmatig en persoonlijke contact
 - Geef vertrouwen en laat los
 - Stel je kwetsbaar op en neem schuldgevoel weg
 - Deel complimenten uit en maak dit zichtbaar met de rest
 - Besteed aandacht aan ontwikkeling
- Praat over het waarom en stel doelen
- Stimuleer initiatieven en creativiteit
- Bereid teamvergaderingen goed voor
- Vier successen en het leven



Leidinggeven op afstand vraagt nabijheid

Het ernaartoe bewegen, het besef dat je er bewust bent voor jouw team, met al je eigen vaardigheden en jouw eigen kwetsbaarheid.

En dat is eigenlijk heel mooi, want gaat het daar niet juist om bij leidinggeven? Mensen helpen hun werk goed te doen.

En dan als laatste...





Bedankt
voor jullie
aandacht
en tijd