

Uitwerking gesprekken Netwerkbijeenkomst Hybride Werknemer 22 mei 2019

Anja Hendriks is gastspreker en ervaringsdeskundige op deze Netwerkbijeenkomst. Uit haar presentatie en de reacties van de deelnemers hebben we het onderstaande opgetekend:

Een van de deelnemers afkomstig van de kunstacademie merkt op dat hybride collega's in hun docentenrol echt een andere pet op hebben als in hun andere functie, en zich dan echt anders gedragen. Veel minder in de verbindende rol.

De motivatie om hybride te gaan werken is voor veel mensen een manier om aan je loopbaan te werken, zonder dat je je werkzaamheden voor de klas op hoeft te geven. Veel Hybride docenten zien hybride werken als een middel om carrière te maken. Een verticaal loopbaanperspectief in plaats van verbreden.

Een van de deelnemers merkt op dat je als Hybride Werknemer je een soort "ambassadeur van de praktijk" ben. Collega's weten je te vinden in goede en minder goede tijden.

Een van de bezoekers vraagt: Is het Hybride werken niet juist een van de oorzaken van de leegloop in het onderwijs? In plaats van dat het een middel is om het leraren tekort terug te dringen? Ja en nee. Het is ook behoud van docenten die ook graag iets anders zouden willen doen. Op deze manier gaan ze niet weg bij de school, maar kunnen zich toch elders ontwikkelen.

Anja merkt op: Als je de overstap wilt gaan maken naar Hybride werken, is het belangrijk om te weten waar je het over hebt. Kijk of er een manier is waarop je eerst een tijd kunt ervaren en beleven of deze manier van werken iets voor je is.

Quote uit PowerPoint van Anja:

Soms struikel ik, omdat verschillende doelen elkaar hinderen.

Soms hinkel ik, omdat het ene been harder wil dan het andere.

Soms huppel ik, omdat het zo mooi samen komt.

Soms ren ik, omdat aan beide kanten echt stappen ondernomen kunnen worden.

Na de presentatie van Anja Hendriks vinden twee rondes plaats waarin de deelnemers van gedachten wisselen aan de hand van een stelling of een vraag. In de eerste ronde staat in alle groepen de startvraag centraal: Wat is een Hybride Werknemer? In de tweede ronde kunnen de deelnemers kiezen uit vier thema's met stellingen, te weten:

Groep 1. Thema: Symbiose of parasiet? De banen van een Hybride Werknemer werken in wederzijds voordeel. Groep 2. Thema: Work-Work balance. Een Hybride Werknemer wordt bij beide werkgevers voor vol aangezien. Groep 3: Thema: Multi-culti. De hybride werknemer overbrugt bedrijfsculturen. Groep 4: Thema: De toekomst! Heeft de Hybride Werknemer de toekomst?

Ronde 1: Wat is een Hybride Werknemer?

- Je hebt hybride auto's. En je hebt mensen die het docentschap combineren met een ander baan. Soms noodgedwongen in verband met onvoldoende inkomen, soms een bewuste keuze.
- Eigenschappen hybride werknemer. Ze zijn flexibel, willen kennis verbreden, willen verbinden, zijn actief, zijn niet bang.

- Veel vragen worden gesteld. Hoe word je een goede hybride professional? Hoe kunnen we mogelijkheden creëren in plaats van belemmeringen? Moet er sprake zijn van kruisbestuiving tussen de twee banen? Moet je hybride werk structureel zijn?
- We bevinden ons in een krachtenveld waar we als werknemers voor nieuwe ontwikkelingen steeds meer ruimte nodig hebben en vragen, maar eigenlijk steeds minder ruimte hebben.
- Het is moeilijker om vanuit het bedrijfsleven in te stromen in het onderwijs, dan andersom.
- Hybride werken is maatwerk. Het is voor elke persoon anders.
- Middenmanagers hebben veel invloed in een school of organisatie. Hoe stuur je een hybride team aan? Moet dit iemand uit het bedrijfsleven zijn?
- Hybride team: Divers team, met een aantal hybride werknemers en vaste voltijd werknemers.
- Het samenstellen van een hybride team: inzetten op de motivatie en kwaliteiten van elke persoon is erg belangrijk. Zowel voor de hybride werknemers, als voor de voltijd krachten. Iedereen moet in dit geheel een logische en waardevolle rol en plek hebben.
- Een hybride werk/leeromgeving is goed voor docenten en leerlingen.
- Zou je de kwaliteit/mate van ondernemendheid van een school kunnen afmeten aan het aantal hybride werknemers?
- Het ervaren van een zachte landing in een school of organisatie, als nieuwe hybride werknemer is essentieel. Dit moet in de basis van de school of organisatie goed geregeld zijn.
- Scholen kunnen nog heel veel winnen op strategisch HRM gebied. Denk als school na over hoe je zij-instromers goed opvangt in je school en binnen het team. Maar denk ook na hoe je iedereen op de lange termijn op een positieve manier binnen houdt.
- Zij-instromers weten vaak niet hoe leuk het werk 'aan de andere kant' eigenlijk is. Zij hebben hier geen idee of beeld bij. Aan de andere kant, is de realiteit vaak ook niet hetzelfde als hun voorstelling of wens.
- Maak in scholen en organisaties zichtbaar wat de toegevoegde waarde en de impact is van hybride werknemers.

Ronde 2: Thema: Symbiose of parasiet. De banen van een Hybride werknemer werken in wederzijds voordeel. Tevens is er nagedacht over: Heeft de Hybride werknemer de toekomst?

- Fontys werkt aan het opzetten van een 'Hybride Opleiding', en zoekt heel hard naar sectoren en organisaties die mee willen denken. Ze zijn bijna niet te vinden. Reactie: Bedrijven spreken een andere taal, en hebben een heel andere manier van communiceren en cultuur. Als er iets vakinhoudelijk centraal gesteld wordt, haken ze wel aan. Dan is er ineens van alles nodig. DOEN in plaats van eindeloos nadenken!
- Profilerings opdracht voor PABO 3^e jaars: bedrijven zitten echt te wachten op zo'n type samenwerking met studenten. Onderschat dat niet.
- Maak de voordelen van het aannemen van iemand die uit het onderwijs komt aantrekkelijk. Welke kwaliteiten neemt een docent of PABO student eigenlijk mee?
- Om samen te werken met een multi-disciplinair team, of hybride team, moet je open staan voor een andere zienswijze. Je krijgt iets terug wat je niet verwacht.
- Maak het vormen van een Hybride Team een bewuste keuze.
- Besteed als school aandacht aan een visie op welke werknemers je aan wilt nemen. Employee Branding.

- Scholen hebben misschien zelfs een ‘cosmestisch ingreep’ nodig. Dat wil zeggen, dat mensen uit het bedrijfsleven zo’n andere werkomgeving of misschien zelfs luxe gewend zijn, dat ze zich niet thuis voelen in een school omgeving met ‘slappe koffie’. Kun je werken aan de uitstraling van de werkomgeving?
- Zij-instromers gaan massaal via de achterdeur weer weg. Terwijl zij ontzettend gemotiveerd waren om les te geven. De basis in een school moet kloppen!
- Op termijn moet het huidige bevoegdheidsstelsel voor docentschap op de schop!
- Bedrijven en scholen moeten elkaar weten te vinden.
- De toekomst is zo veranderlijk. Hybride werken is daarom nodig. Je kunt mee bewegen.
- Ja, de hybride werknemer heeft de toekomst! Blijf jezelf ontwikkelen!

Ronde 2: Multi-culti: De hybride werknemer overbrugt bedrijfsculturen.

- Zijn de hoge verwachtingen wel waar te maken? Je kunt niet verwachten dat een Hybride Professional alles verbindt. De verwachtingen moet je managen. Voor één individu is dat moeilijk om te realiseren.
- Je bent als Hybride Professional geen ander persoon, maar je neemt een andere rol aan met andere kwaliteiten. Waarom zou je er een stempel op drukken? Moet je iemand typeren als hybride?
- Binnen het onderwijs kun je nu niet een ondernemende leraar zijn. Kwaliteiten worden niet erkend.
- De komst van Hybride Werknemer moet je als organisatie goed voorbereiden. Onderwijs is traditioneel, wijst innovatie af. Beide organisaties moeten bekend zijn met elkaars bedrijfscultuur. Het gaat om een andere manier van denken, het gaat om andere processen die spelen. Goed voorbereiden is belangrijk, want veel loopt er op stuk.

Tot slot

Deze netwerkbijeenkomst voelt net iets anders dan andere netwerkbijeenkomsten. Het is vanaf het begin al duidelijk dat er een andere doelgroep is gekomen en dat dit invloed zal hebben. De meeste mensen die gekomen zijn, zijn zelf een hybride werknemer of weten er al veel vanaf, omdat ze contact hebben met hybride werknemers. Er is dus veel expertise aanwezig, waardoor het echt een interactieve middag is. Dit is ook te zien als Anja Hendriks aan het woord is en de deelnemers echt suggesties geven en meer willen weten. De gesprekken in de tweede ronde lijken soms bijna brainstormsessies over hoe we het beter kunnen maken voor hybride werknemers en wat daarvoor is. Dit komt mede doordat er veel deelnemers met totaal verschillende achtergronden en perspectieven bij elkaar zitten, waardoor er interessante gesprekken en discussies ontstaan.

Tot slot willen wij alle aanwezigen danken voor zijn of haar inbreng. En mogelijk tot zien!

Team OO ‘sH