MODULEBESCHRIJVING

Hybride teams leiden: van aanwezigheid naar resultaat

Adaptieve module | ~20 min

Hybride werken is de norm geworden: de meeste teams werken afwisselend op kantoor en op afstand, en een leidinggevende kan niet langer op de eigen aanwezigheid bouwen. Een hybride team leiden is geen kwestie van afstand overbruggen, maar een nieuw vak. Deze module geeft handvatten voor de drie beslissende vaardigheden (bewuster communiceren, strategischer schakelen, meer verantwoordelijkheid geven) en begeleidt de overstap van “command and control” naar gedeelde verantwoordelijkheid tussen volwassenen.

LEERDOELEN

01 In een hybride team communiceren: overleg en asynchrone berichten goed doseren, kantoordagen een duidelijk doel geven, zorg besteden aan geschreven berichten en feedback.

02 Samen met het team werkafspraken opstellen (kanalen, bereikbaarheid, vaste kantoordagen) en ze in de loop van de tijd bijstellen.

03 Flexibeler worden, zowel operationeel als strategisch, en alert blijven op subtiele signalen en op isolement.

04 Medewerkers verantwoordelijkheid geven: samen doelen bepalen, stap voor stap delegeren, sturen op resultaat, samen beslissen.

DOELGROEP

Leidinggevenden met een team dat deels op kantoor, deels op afstand werkt, en die op resultaat willen sturen, niet op aanwezigheid.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1. **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.
2. **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.
3. **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.
4. **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.
5. **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

U neemt de leiding over een hybride team zonder duidelijke afspraken. Elk teamlid beantwoordt berichten in een eigen tempo en niemand weet wanneer de anderen bereikbaar zijn. Of collega’s tegelijk op kantoor zijn, is puur toeval. Hoe zet u een werkwijze op die voor het hele team werkt?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible) – Jamais Cascio
- Gedeelde verantwoordelijkheid (relatie van volwassene tot volwassene) – geïnspireerd op het werk van Francis Boyer
- Bewuste aanwezigheid op kantoor / ankerdagen – coachingpraktijk van Afthonios
- Synchroon versus asynchroon – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- Jamais Cascio – bedenker van het BANI-model (2018)
- Francis Boyer – consultant en auteur, gespecialiseerd in managementinnovatie (“command and control” versus een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid)
- Gallup, Hybrid Work Indicator (2026) – hoe Amerikaanse werknemers die thuis kunnen werken hun werk organiseren
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) – experiment met hybride werken, tevredenheid en behoud van medewerkers

- Een module van Afthonios.com.
- Inhoud gecontroleerd op 11 september 2026