



De sleutel tot succesvol hybride werken

Maak je organisatie klaar voor de toekomst

dstny

make • hybrid • work

Hybride werken is niet langer een trend – het is gewoon hoe we vandaag werken.

Wat ooit begon als een noodoplossing tijdens corona, is uitgegroeid tot een slimme manier om productiever, flexibeler én gelukkiger te werken.

Maar wie denkt dat een paar thuiswerkdagen volstaan, komt bedrogen uit. **Het vraagt meer dan dat: een duidelijke visie, de juiste tools én een slim plan.**

Bij Dstny hielpen we al heel wat bedrijven in Europa om het hybride werken écht goed aan te pakken.

In deze gids ontdek je de vijf belangrijkste bouwstenen, en hoe jij je mensen, processen en technologie beter op elkaar afstemt.

Let's go.



Inhoudsopgave

4

Wat is hybride werk?

9

Pijler 1: Werknemerservaring

13

Pijler 5: AI & automatisering

5

Waarom is een hybride
werkmodel zo belangrijk?

10

Pijler 2: Klantervaring

15

Dstny kan je helpen hybride
werk onder de knie te krijgen

6

Voordelen en uitdagingen
van hybride werken

11

Pijler 3: Integraties

8

Hoe je hybride werk goed
aanpakt

12

Pijler 4: Mobiliteit



Wat is hybride werk?

Hybride werk, zoals gedefinieerd door Eurofound, is een combinatie van werken op de locatie van de werkgever en op andere locaties, mogelijk gemaakt door moderne informatie en communicatietechnologieën.

Maar het is meer dan een logistieke verschuiving. Hybride werken gaat over het heroverwegen van hoe we samenwerken, communiceren en waarde leveren. Organisaties die flexibele werkmodellen omarmen, ontdekken meer flexibiliteit, een beter welzijn van medewerkers en verbeterde klantervaringen. Wanneer mensen de mogelijkheid krijgen om te werken waar ze zich goed voelen, bewegen bedrijven met hen mee.

Waarom is een hybride werkmodel zo belangrijk?

De cijfers spreken boekdelen. Volgens **Quixy** geeft 83% van de werknemers wereldwijd de voorkeur aan een hybride werkmodel en zou 37% overwegen om van baan te veranderen als thuiswerken geen optie was. Dat is niet zomaar een voorkeur, het is een bedrijfsrisico. Personeelsverloop is duur, verstorend en vermijdbaar.

Het is geen verrassing dat steeds meer bedrijven zich aanpassen. En dat werpt zijn vruchten af. Onderzoek van **Accenture** toont aan dat 63% van de snelgroeiende bedrijven het 'Productivity Anywhere'-model omarmt, waarbij flexibiliteit en prestaties worden gecombineerd.

De recente gegevens van McKinsey bevestigen dit punt:

- 58%** van de werknemers voelt zich productiever als ze hybride werken.
- 54%** zegt dat het de inclusiviteit en diversiteit op de werkvloer verbetert.
- 45%** meldt een hogere betrokkenheid van werknemers.
- 36%** zag een verbeterde klanttevredenheid.

Ook overheden nemen er nota van. De EU-richtlijn Werk-privébalans stimuleert flexibel werken als middel om het welzijn van werknemers te ondersteunen. Tegelijkertijd biedt het Recht om Flexibel Werken aan te Vragen een wettelijk kader dat werknemers de mogelijkheid geeft om regelingen te zoeken die bij hun leven passen.

Kortom: hybride werk is niet langer een 'nice-to-have', maar een must-have om talent aan te trekken, concurrerend te blijven en te voldoen aan veranderende verwachtingen.

83%

van de werknemers wereldwijd geeft de voorkeur aan een hybride werkmodel

37%

zou overwegen om van baan te veranderen als thuiswerken geen optie was

63%

van de snelgroeiende bedrijven omarmt 'Productivity Anywhere'

Voordelen en uitdagingen van hybride werken

Hybride werken brengt veel voordelen met zich mee, maar ook een aantal unieke uitdagingen. Inzicht in beide is essentieel voor het ontwerpen van een werkend model.

Volgens een onderzoek van Gallup,

Hybride medewerkers selecteerden de volgende belangrijkste voordelen en uitdagingen:



Topvoordelen

- Verbeterde balans tussen werk en privé – **76%**
- Efficiënter tijdsgebruik – **64%**
- Minder burn-out – **61%**
- Vrijheid om te kiezen waar je werkt – **57%**
- Hogere productiviteit – **52%**



Topuitdagingen

- Beperkte toegang tot middelen/gereedschappen – **31%**
- Gevoel van vervreemding van de bedrijfscultuur – **28%**
- Zwakkere teamsamenwerking – **24%**
- Verminderde communicatie tussen teams – **18%**
- Moeilijkheden met het coördineren van schema's – **17%**

Ondanks enkele uitdagingen melden de meeste bedrijven een succesvolle overgang. Volgens een **PwC**-enquête onder 133 leidinggevendenden gaf 83% aan dat de overstap naar thuiswerken een succes was. Ook medewerkers plukken er de vruchten van. **Owl Labs** ontdekte dat het overslaan van de dagelijkse reistijd thuiswerkers gemiddeld 72 minuten per dag bespaart, wat neerkomt op zes extra uren per week.

Het model kent echter ook valkuilen. **The Economist** ontdekte dat 28% van de thuiswerkende werknemers zich doelloos voelt, terwijl **Backlinko** opmerkt dat 21% moeite heeft met te veel thuisblijven en 15% eenzaamheid als een groot probleem beschouwt.

Deze inzichten benadrukken de noodzaak van intentioneel ontwerp. Niet alleen hybride beleid, maar een holistische aanpak gebaseerd op structuur, ondersteuning, strategie en communicatietools.



“

Om succesvol te zijn in een hybride werkomgeving, moeten werkgevers een hybride werkomgeving niet langer zien als een tijdelijke of korte termijnstrategie, maar als een kans.

”

George Penn

Managing Vice President

Gartner®

Hoe je hybride werk goed aanpakt: de vijf pijlers

Om hybride werk echt onder de knie te krijgen, hebben bedrijven een raamwerk nodig dat vrijheid en functionaliteit in evenwicht brengt. Wij noemen dit de **Vijf Pijlers van Hybride Werk**, een uitstekende basis voor het creëren van een bloeiende, flexibele beroepsbevolking.

1.

Werknemerservaring

Vertrouwen in leiderschap is een krachtige drijfveer voor prestaties, maar het ontbreekt in veel organisaties. Volgens **Accenture** gelooft slechts 29% van de werknemers dat hun leiders hun belangen vooropstellen. Hybride werken biedt een kans om dat vertrouwen te herstellen. Maar het gaat niet om het verplicht stellen van kantoordagen, maar om het bevorderen van zinvolle betrokkenheid.

Uit onderzoek van **Gallup** blijkt dat zinvolle feedback vier keer meer betrokkenheid genereert dan simpelweg een 'goede' werkplanning. Dit suggereert dat bedrijven zich minder moeten richten op waar mensen werken, en meer op hoe ze hun werk ervaren.

Hoewel thuiswerken ongetwijfeld de productiviteit heeft verhoogd, heeft het ook de grenzen tussen werk en privé vervaagd, en niet altijd op een gezonde manier. Gegevens van **Microsoft** laten zien dat werknemers tijdens een standaarddienst van acht uur ongeveer 275 keer worden onderbroken door afleidingen zoals e-mails, chatberichten en ongeplande vergaderingen. Om focustijd te beschermen en cognitieve overbelasting te voorkomen, moeten leiders bewust hybride schema's ontwerpen. Dat betekent dat AI moet worden gebruikt om repetitieve taken te automatiseren, duidelijke grenzen moeten worden gesteld aan communicatie en kernuren moeten worden vastgesteld die diepgaand, ongestoord werk bevorderen.

4x

Betekenisvolle feedback zorgt voor 4x meer betrokkenheid dan alleen het 'juiste' kantoorrooster.

275

keer worden werknemers tijdens een gemiddelde dienst van 8 uur onderbroken.

2.

Klantervaring

Een geweldige klantervaring begint intern, met krachtige, verbonden teams.

Technologie speelt een belangrijke rol, maar alleen wanneer deze is afgestemd op de behoeften van medewerkers. Uit een wereldwijd onderzoek van **NTT Data** blijkt dat organisaties met een sterke afstemming tussen Employee Experience (EX) en Customer Experience (CX) strategieën 5 keer meer kans hebben op een hoge klanttevredenheid.

Wanneer medewerkers zich gesteund voelen, voelen klanten dat ook. **McKinsey** ontdekte dat 36% van de organisaties na de implementatie van hybride modellen een meetbare toename in klanttevredenheid rapporteerde.

Om een uitstekende CX te leveren, moeten bedrijven hun medewerkers de tools geven om naadloos samen te werken, sneller te reageren en productief te blijven, waar ze ook zijn.

36%

van de organisaties meldde een meetbare toename in klanttevredenheid.

5x

waarschijnlijker dat er hoge scores voor klanttevredenheid worden behaald bij een sterke afstemming tussen EX en CX.

3.

Integraties

Nieuwe tools zijn geweldig, maar alleen als ze samenwerken en op de juiste manier worden geïmplementeerd. **Quixy** meldt dat 1 op de 5 werknemers vindt dat hun bedrijf niet genoeg doet om de adoptie van nieuwe hybride tools te ondersteunen. Dat is een gemiste kans.

Uit een recent onderzoek van **Lucid Software** onder Britse bedrijven bleek dat slechts 38% samenwerkingstools heeft geïmplementeerd die gericht zijn op hybride werken, en slechts 29% biedt training aan over het gebruik ervan. Alarmerend is dat 20% van de werknemers al overweegt om te vertrekken vanwege ontoereikend beleid voor hybride tools. Dit onderstreept hoe essentieel het is om niet alleen systemen aan te schaffen, maar ze ook zorgvuldig te integreren en de acceptatie ervan te ondersteunen door middel van training en verandermanagement.

Streef naar plug-and-play-integraties met open API's. No-code of low-code-configuraties zorgen ervoor dat jouw systemen met elkaar communiceren, wat zorgt voor een soepele onboarding en het elimineren van datasilo's. Geïntegreerde systemen zijn niet alleen efficiënter, ze maken ook slimmere en snellere samenwerking mogelijk.

20%

van de werknemers hebben het gevoel dat hun bedrijven niet genoeg doen om de adoptie van nieuwe hybride tools te ondersteunen.

68%

van de Britse bedrijven heeft geen hulpmiddelen voor samenwerking geïmplementeerd die gericht zijn op hybride werken.

20%

van de werknemers overweegt al om te vertrekken vanwege ontoereikende beleidsmaatregelen voor hybride tools.

4.

Mobiliteit

Hybride werken is niet hybride als het maar half mobiel is. Echte mobiliteit betekent dat mensen overal veilig, efficiënt en compromisloos kunnen werken. Dat vereist tools die cloud-first, mobielvriendelijk en volledig geïntegreerd in jouw workflow zijn.

Maar bedrijven schieten vaak tekort. Volgens **Osterman Research** is 97% van de zakelijke cloud-apps niet goedgekeurd, wat betekent dat werknemers zich tot schaduw-IT wenden om hiaten in de functionaliteit op te vullen.

Mobiliteit is cruciaal: volgens **Gitnox** is 75% van de wereldwijde beroepsbevolking tegenwoordig mobiel en wisselt 62% van de werknemers regelmatig tussen meerdere apparaten om hun werk te doen. Maar zonder duidelijk gedefinieerd communicatiebeleid en veilig apparaatbeheer kan mobiel werken averechts werken: 53% van de werknemers heeft moeite met het afsluiten van de verbinding buiten werktijd. Om het volledige potentieel van mobiliteit te benutten, moeten organisaties prioriteit geven aan veilige, mobiele tools en tegelijkertijd het welzijn van werknemers beschermen door grenzen te stellen.

97%

van de zakelijke cloud-apps zijn niet goedgekeurd.

75%

van de wereldwijde beroepsbevolking is mobiel.

62%

van de werknemers wisselt regelmatig tussen meerdere apparaten om hun werk te doen.

5.

AI en automatisering

Hybride werken is slechts één onderdeel van de digitale transformatie, en AI ontwikkelt zich snel tot de hoeksteen ervan. Volgens **MIT Sloan** gelooft 87% van de wereldwijde organisaties dat AI hen een concurrentievoordeel zal opleveren. **Hostinger** meldt dat 42% van de bedrijven de implementatie van AI in de nabije toekomst al onderzoekt.

Automatiseringshulpmiddelen kunnen routinematige taken zoals het maken van vergadernotities, het doorverbinden van gesprekken of het rapporteren van taken overnemen. Hierdoor kunnen medewerkers zich richten op wat er echt toe doet: probleemoplossing, creativiteit en menselijk contact.

Gegevens van **Microsoft** suggereren ook dat AI een krachtige bondgenoot zou kunnen zijn bij het terugwinnen van onze tijd. Maar, zo waarschuwen ze, technologie alleen zal het probleem niet oplossen. Microsoft adviseert bedrijven de 80/20-regel toe te passen, waarbij prioriteit wordt gegeven aan de 20% van het werk dat 80% van de waarde oplevert, en de rest wordt geautomatiseerd. Ze benadrukken ook het belang van het herontwerpen van workflows rond AI-agenten, in plaats van ze simpelweg over kapotte systemen heen te leggen.

Toekomstbestendige bedrijven omarmen AI niet zomaar. Ze bouwen een cultuur op die automatisering en continue verbetering ondersteunt.

87%

van de wereldwijde organisaties gelooft dat AI hen een concurrentievoordeel zal geven.

42%

van de bedrijven onderzoekt al de toepassing van AI in de nabije toekomst.

Dstny kan je helpen **hybride werk** onder de knie te krijgen

Bij Dstny begrijpen we wat er nodig is om te slagen in een hybride wereld. We bieden cloudgebaseerde, mobiele communicatieoplossingen waarmee teams beter kunnen werken, waar ze ook zijn.

Onze tools ondersteunen naadloze samenwerking, intuïtieve integraties en klantervaringen die opvallen. Of je nu net begint met je hybride reis of je bestaande configuratie wilt optimaliseren, wij staan voor je klaar.

Wil je meer weten? Neem vandaag nog contact op.



België

www.dstny.be



Denemarken

www.dstny.dk



Frankrijk

www.dstny.fr



Duitsland

www.easybell.de



Nederland

www.dstny.nl



Zweden

www.dstny.se

dstiny

make • hybrid • work