



TELEWERK INVOEREN IN EEN ONDERNEMING/ORGANISATIE



THEMA

In welke mate is telewerk een manier om werk te organiseren die heilzaam is voor de strategie van de onderneming/organisatie en de medewerkers?

Of dit nu kadert in het crisisbeheer door Covid-19 of niet, telewerk invoeren of generaliseren mag geen kwestie van improvisatie zijn.

Elk telewerkbeleid moet goed voorbereid en doordacht zijn, zowel op materiaal vlak als wat het menselijke aspect betreft. Het is essentieel te bepalen waarom telewerk ingevoerd wordt; wat te doen (of niet) om telewerk tot een duurzaam succes te laten uitgroeien; en hoe het implementeren; rekening houdend met de specifieke kenmerken en de cultuur van de onderneming.

DOELSTELLINGEN

Voor de besluitvormer:

- **Uitwerken van een visie, strategie en beleid voor de organisatie en het beheer van telewerk.**
- **Uitwerken van een managementbeleid dat telewerken omkadert en begeleidt.**

Voor de manager:

- **De rol en de positie van manager op afstand vervullen.**
- **Communicatievaardigheden uitwerken voor managers en teamverantwoordelijken in afstandscontext.**
- **Nauw contact houden met de medewerkers (terwijl die fysiek op afstand zijn) en ze op afstand kunnen begeleiden bij hun dagelijkse taken en bij hun ontwikkeling.**
- **Concreet uitgerust zijn om naar behoren te communiceren met de medewerkers en de teamdynamiek te versterken.**

PROGRAMMA

- De vinger leggen op vooroordelen over telewerk en ze uit de wereld helpen.
- De (uiteenlopende) filters herkennen waarlangs ieder individu telewerk bekijkt om ze daarna makkelijker te kunnen ontcijferen.
- Bepalen op welke behoeften telewerk inspeelt en de doelstellingen ervan:
 - voor de organisatie;
 - voor het management;
 - voor de medewerkers.
- Reserves formuleren.
- Te vermijden valkuilen opsporen.
- Voordelen en nadelen opsommen.
- Concrete behoeften identificeren om telewerk in te voeren samen met al dan niet beschikbare middelen.



NEW !



**PROGRAMMA**

- De ideale formule uitdenken tussen telewerk en werk ter plaatse en dit bepalen:
 - Door zich bewust te zijn van de voordelen en de beperkingen van elke werkorganisatiemodus.
 - Door de vrijheid verleend/te verlenen aan werknemers duidelijk te omschrijven en er de perimeter van bepalen.
 - Door de managementwijze te herdenken en die aan te passen aan het telewerkbeleid.
 - Door de verwachte reporting en de voorwaarden ervan te preciseren voor telewerk én voor werk op kantoor.
- De communicatiestrategie uitwerken.

METHODE

- Interactieve, dynamische en ludieke animatie.
- Denkoefeningen - individueel en collectief.
- Materiaal om de denkoefening verder te zetten: *persoonlijk en vertrouwelijk boekje voor elk individueel profiel, verslag van het teamprofiel.*
- De groepsleider staat ter beschikking om individuele vragen te beantwoorden over de betekenis van het eigen profiel en hoe het te gebruiken om zich te ontwikkelen.

DOELPUBLIEK

Besluitvormers/HR.

INTERVENTIEPLAATS

In de onderneming zelf of op afstand.

**NEW !**