



WHITEPAPER:

Telewerken: de nieuwe
norm sinds 2020?

Inleiding

Op 18 maart 2020 ging er een golf van verandering doorheen België. Sinds het coronavirus ook de grens van ons land overstak, is het persoonlijke leven van iedere Belg ingrijpend veranderd.

Maar ook op professioneel vlak veranderde er heel wat. De overheid verklaarde al snel dat thuiswerken de norm werd, met heel wat gevolgen van dien.

Toch zijn we er min of meer in geslaagd om de overgang van fulltime op kantoor werken naar fulltime telewerken vlot te laten verlopen.

Is de komst van COVID-19 de voorzet van telewerken als de norm? Of worden we na de crisis weer met z'n allen op kantoor verwacht?

Feit is dat thuiswerken - in coronatijden of niet - niet altijd van een leien dakje loopt. Nochtans is het gemakkelijk om bepaalde valkuilen te vermijden, en kent leiderschap geen (afstands-)grenzen.

Als manager kan u ook virtueel uw medewerkers blijven motiveren, opvolgen, opleiden en steunen waar nodig. En dat vergeten veel ondernemingen.

Deze whitepaper tracht toe te lichten waarom een passend afstands-HR-beleid van cruciaal belang is om als organisatie niet alleen goede prestaties te leveren, maar ook intern goed te draaien. Hier komt ook de HR-software op maat van Progreso in the picture. Deze modulaire tool bouwt namelijk een brug tussen u en de kennis & kunde die nodig is voor de uitwerking van een professioneel HR-beleid.

Het ultieme doel van deze whitepaper? Uw vragen omtrent telewerken beantwoorden en het nut van een gepast HR-beleid aantonen.

Inhoudstabel

1. De valkuilen van telewerken	3
<hr/>	
2. De oplossing nu en in de toekomst	7
<hr/>	
3. Uit het leven gegrepen: Progreso werkt van thuis	9
<hr/>	
4. Wat zijn de raakvlakken met de HR-software van Progreso?	10
<hr/>	
5. Progreso: HR-software made in Belgium	15

1. De valkuilen van telewerken

Na enkele maanden lockdown in België zijn de meeste ondernemingen bekend met het concept van telewerken. Sommige bedrijven die voordien nog nooit telewerken toestonden, moesten meteen hun beleid 180° aanpassen en voerden van de ene dag op de andere afstandswerken in als de norm.

En dat loopt niet altijd even vlot als verwacht. Wanneer het merendeel van de werknemers van thuis uit werkt, moeten heel wat zaken die deel uitmaken van het dagdagelijkse leven op kantoor gewijzigd worden, of verdwijnen ze zelfs.

Deze **geduchte valkuilen van telewerken** moet u ook in een verdere uitwerking van een HR-beleid in acht nemen, zodat u onaangename verrassingen kan vermijden.

Virtueel vergaderen

Communicatie is dé sleutel tot succes voor iedere onderneming. Zonder de juiste communicatie kunnen heel wat misverstanden en problemen opduiken, die gemakkelijk vermeden kunnen worden. Ook in meetings en vergaderingen moet er efficiënt gecommuniceerd worden:

we wandelen van de ene (interne) meeting in de andere, maar die moeten natuurlijk iets concreets opleveren. Maar wat als die communicatie niet zo vanzelfsprekend lijkt?

Met telewerken gaat u niet zomaar aan de bureau van een collega iets vragen, maakt u geen praatje aan het koffie-apparaat, en vinden wekelijkse teammeetings niet in één en dezelfde ruimte plaats. Om nog maar te zwijgen van externe gesprekken met klanten of prospects.

Dergelijke meetings krijgen nu een virtuele dimensie. En daar moet elk bedrijf een mouw aan zien te passen. Dat kan erg delicaat zijn wanneer de online communicatie nog niet helemaal on point is. Eén-op-één gesprekken lopen vaak vrij soepel, maar vanaf algemene vergaderingen plaatsvinden met meerdere collega's of externen merken we dat heel wat bedrijven problemen ondervinden.

Wie bepaalt de spreektijd? Wie is aan het woord? Wie neemt wat voor zijn rekening bij een presentatie? Hoe maken we ons punt duidelijk zonder mimiek of handgebaren? Wat doen we met stoorzenders of bij een internetpanne?

"Virtueel vergaderen met meerdere collega's of externen brengt heel wat uitdagingen met zich mee. Anticipeer op mogelijke problemen en maak het verschil voor u en uw medewerkers."



Als u het nog niet zelf heeft ervaren de afgelopen maanden, dan begrijpt u het ondertussen ook wel: virtueel vergaderen brengt heel wat moeilijkheden en onzekerheden met zich mee. Er goed mee opspringen en anticiperen op mogelijke problemen kan het verschil maken voor uzelf én voor uw medewerkers.

Work-life balance

Met de komst van steeds meer thuishkantoren, lijkt de work-life balance van heel wat mensen in het gedrang te komen.

Daar waar veel werkende mensen vroeger hun computer afsloten op kantoor en het werk achterlieten om thuis te kunnen genieten van een ontspannende avond of het weekend, nemen we nu allemaal ons werk mee naar huis. Het stopt niet wanneer we de deur van ons thuishkantoor achter ons dichttrekken, want op enkele seconden zijn we terug binnen om toch nog iets na te kijken of op te lossen.

De werkdag duurt vaak niet 8 uur, maar tot wel 12 uur. Dat blijkt ook uit de gesprekken van veel medewerkers: ze hebben het gevoel dat ze meer uren aan het werk zijn, maar dat ze nog steeds evenveel (of zelfs minder) presteren.

Dat is een veel voorkomende valkuil van thuiswerken die iedere ondernemer goed in de gaten moet houden, én op moet anticiperen. Want ondanks dat het een hele opgave is om het evenwicht tussen werk en privé te behouden, kan uw onderneming er achteraf de vruchten van plukken!

Prestaties verhogen met dezelfde werklast en werkuren is de boodschap.



Kennis overbrengen vanop afstand

De kunst van telewerken? Geen enkel verschil creëren tegenover kantoorwerken, behalve de setting. In het ideale scenario blijven uw werknemers op dezelfde manier presteren, delegeren en interesseren.

En ook dat laatste puntje mag niet naar de achtergrond verdwijnen: uw medewerkers moeten nog steeds de **interesse en de goesting hebben om bij te leren**.

En die taak ligt gedeeltelijk bij u. Want een **opleiding** fysiek bijwonen is niet altijd mogelijk. Daarom laten heel wat werkgevers dat luik even links liggen wanneer telewerken de norm is. Misschien de gemakkelijkste oplossing, maar niet de meest vruchtbare.

Tegenwoordig bieden heel wat instellingen ook **virtuele alternatieven**: webinars, e-learning en andere sociale elementen vormen mee het kennislandschap van bedrijven.



Leiderschap

Een toenemende hoeveelheid thuiswerkers zorgt er voor dat er bij leidinggevendenden een shift in skills moet gebeuren. De alledaagse gang van zaken verandert namelijk aanzienlijk. Zo hebben werknemers heel wat minder 'echt' contact met elkaar, en dat kan een negatieve invloed hebben op de groepssfeer.

Ook belangrijke gesprekken zoals evaluaties krijgen in bepaalde mate een andere vorm.

Op zich verandert aan de inhoud niet veel, maar het virtuele karakter van zo'n gesprek vraagt om extra kennis en kunde van de leidinggevende.

De valkuil bij een virtueel evaluatiegesprek is namelijk dat de leidinggevende vooral een controlerende en evaluerende positie inneemt. En in de praktijk is dat ook vaak het geval: het valt op dat leidinggevendenden niet altijd even goed thuis zijn in het modereren van een evaluatiegesprek.

Het is namelijk van cruciaal belang dat u ook **ondersteunt, motiveert, helpt bij het behalen van betere prestaties en positieve feedback verleent**.

" Blijf ondersteunen, motiveren en positieve feedback leveren, maar dan vanop afstand."

Productiviteit & prestatie vanop afstand

Zoals u al kon lezen, zijn productiviteit en prestatie een veel voorkomend knelpunt bij telewerkers. Dat is ook logisch, want wanneer de productiviteit daalt, daalt ook de prestatie; wanneer de productiviteit daarentegen stijgt, stijgt ook de prestatie.

We krijgen vaak van thuiswerkers te horen dat de productiviteit niet noodzakelijk daalt, maar stijgt. Dit moet dan verstaan worden in de hoeveelheid uren die men werkt en dus de tijd waarin men productief is, **productiviteitstijd**. Als oorzaak hiervoor geven ze op dat ze een zekere angst hebben om te weinig te doen, en daarom extra getriggerd worden om meer te werken.

Anderzijds worden die meeruren niet omgezet in meer output en dus meer prestaties. Meer nog, de prestaties lijken zelfs **gedaald** terwijl de werklast gelijk blijft. Dit lijkt niet in lijn te liggen met de correlatie tussen productiviteit en prestatie: **men klopt meer uren, maar levert minder prestaties.**

Het is hier de taak van de leidinggevende om de werknemers te helpen, zodat ze zich niet verliezen in hun werk. Een gezonde work-life balance speelt hier een cruciale factor. Hoe u dat kan doen?

Door **one-on-one engagement-gesprekken** te houden via online vergadertools. Steek uw werknemers een hart onder de riem en zorg dat u steeds op de hoogte bent van wat er speelt op de virtuele werkvloer.

"Houd als leidinggevende one-on-one engagementgesprekken zodat je werknemers hun motivatie niet verliezen en een gezonde work-life balance behouden."



2. De oplossing nu en in de toekomst

Enkele oplossingen voor een vlot verloop van telewerken? Onderstaand lijstje geeft u alvast enkele **best practices** waar u meteen mee aan de slag kunt!

Online vergaderen

Een virtuele vergadering is niet helemaal hetzelfde als een gewone vergadering op kantoor. We kijken al snel naar de nadelen, maar eigenlijk heeft zo'n vergadering ook een aantal voordelen.

Eén van de meest belangrijke: **efficiëntie**.

Daar waar u vroeger een aantal dagen van vooraf een vergaderzaal moest vastleggen voor die ene meeting, maakt u nu gewoon een online vergaderruimte aan, zonder problemen met overboeking.

- Werk met de **mute functie** van online vergadertools. Zo houdt u een duidelijke balans tussen wie spreekt, en wie luistert.
- Maak een **duidelijke planning** met werkpunten die tijdens de meeting aan bod moeten komen.
- Een **goede moderator** van de virtuele meeting is van cruciaal belang om een vlot verloop te garanderen.
- Zorg dat de manager de **spreektijd** van de verschillende stakeholders in de hand houdt.
- Eindig steeds met het bepalen van **concrete conclusies en actiepunten**.

Want in het virtueel kantoorgebouw is meer dan plek genoeg. En aan de hand van een aantal simpele afspraken vergadert u voortaan virtueel als een professional:

Maar wat als die communicatie niet zo vanzelfsprekend lijkt? Met telewerken gaat u niet zomaar aan de bureau van een collega iets vragen, maakt u geen praatje aan het koffie-apparaat, en vinden wekelijkse teammeetings niet in één en dezelfde ruimte plaats. Om nog maar te zwijgen van externe gesprekken met klanten of prospects.

Dergelijke meetings krijgen nu een virtuele dimensie. En daar moet elk bedrijf een mouw aan zien te passen. Dat kan erg delicaat zijn wanneer de online communicatie nog niet helemaal on point is. Eén-op-één gesprekken lopen vaak vrij soepel, maar vanaf algemene vergaderingen plaatsvinden met meerdere collega's of externen merken we dat heel wat bedrijven problemen ondervinden.

Wie bepaalt de spreektijd? Wie is aan het woord? Wie neemt wat voor zijn rekening bij een presentatie? Hoe maken we ons punt duidelijk zonder mimiek of handgebaren? Wat doen we met stoorzenders of bij een internetpanne?

Als u het nog niet zelf heeft ervaren de afgelopen maanden, dan begrijpt u het ondertussen ook wel: virtueel vergaderen brengt heel wat moeilijkheden en onzekerheden met zich mee. Er goed mee opspringen en anticiperen op mogelijke problemen kan het verschil maken voor uzelf én voor uw medewerkers.

Wendbaarheid van uw bedrijf

We haalden het al aan: kennis en kunde zijn enorm belangrijk, evenals **de wil om bij te leren**. Die wil is soms wel al aanwezig binnen uw bedrijf, maar krijgt bij telewerken vaak een deuk.

De oplossing is een **cultuurverandering** voor uw bedrijf: werknemers moeten altijd en overal kunnen & willen bijleren (knowledge) en die kennis ook toepassen in andere, vaak nieuwe situaties (ability). Als leidinggevende is het een must om die bedrijfscultuur te creëren bij uw werknemers, ook vanop afstand. Want zo creëert u een echt wendbaar bedrijf dat op alle situaties voorzien is.

Breng sfeer op de virtuele werkvloer

Lunches met de collega's of teamuitjes zijn tegenwoordig niet altijd even gemakkelijk te plannen. Niet alleen door de vele thuiswerkers, maar ook door de drukke agenda's van werknemers. Dat maakt dat we vaak enkel werkgerelateerde contacten met onze collega's hebben.

Maar ook **samenkomsten buiten de werksfeer zijn onmisbaar voor een goed functionerend team**. Hierin kan u als leidinggevende heel creatief zijn. Een e-peritief om 17u op vrijdag om de week af te sluiten, een online quiz met videocall, of een gezellige avond met Netflixparty.

Kostenbesparing in het vooruitzicht!

Een ander (groot) voordeel is dat u op deze manier heel wat kosten kan besparen. U zal bijvoorbeeld niet meer dezelfde kantoorruimte nodig hebben, die tot voor corona essentieel was. Daarom beslisten veel bedrijven om hun ruimte in te perken: want waarom zou u dat niet doen? Als manuele handelingen niet noodzakelijk zijn, of er geen speciale infrastructuur nodig is kan alles perfect van thuis uit!



Uit het leven gegrepen: Progreso werkt van thuis

Met de komst van COVID-19 in maart 2020, moesten ook wij onze workflow helemaal aanpassen. Thuiswerken werd de norm, en daar deed Progreso uiteraard aan mee. Van de ene op de andere dag kregen onze medewerkers allemaal de opdracht om voortaan vanuit hun thuiswerkkantoor te werken.

En die overgang is ongelooflijk gemakkelijk verlopen.

Zo moesten wij slechts twee camera's aanschaffen om voor bepaalde collega's videocalls mogelijk te maken, maar verder waren we volledig uitgerust voor een thuiswerk-tijdperk.

De eenvoudige implementatie heeft ook onze werknemers kracht en vertrouwen gegeven in het leiderschap van Progreso: we zijn op elke situatie voorbereid en kunnen ons meteen aanpassen.

Dit benadrukt nog maar eens het belang van leiderschap enerzijds, en wendbaarheid anderzijds. Er is bovendien nog extra belangrijk pluspunt voor veel collega's: Voortaan moeten we geen (ellenlange) afstanden meer afleggen naar kantoor. Ook dat comfort heeft de verandering aanzienlijk verzacht.



3. Wat zijn de raakvlakken met de HR-software van Progreso?

Hoe u de overgang van een office-cultuur naar een homework-cultuur zo vlot mogelijk laat verlopen? Met een HR-tool op maat. Die bundelt alle zaken voor u, en geeft het virtueel karakter van uw bedrijf een enorme boost. De HR-software van Progreso biedt namelijk ondersteuning op tal van vlakken, waaronder:

- Opvolging van **afspraken**
- **Borgen** van gemaakte afspraken
- **Actief werken** met die afspraken
- Werkgerelateerde **contacten** opslaan en volgen
- Opvolging van **kennis en kunde** medewerkers
- Delen van **kennis en groei** als onderneming.

Opvolging

Met een HR-software op maat maximaliseert u voortaan prestaties door een transparante en wendbare opvolging van uw doelstellingen.

Want alle neuzen moeten in dezelfde richting staan wanneer u uw ambities wil realiseren.

Denk daarbij aan de volgende vragen:

- Hoe plant u?
- Hoe meet u?
- Hoe stuurt u bij?
- Hoe maakt u uw doelstellingen actief en levend?

"Met een HR-tool op maat laat u de overgang van een office-cultuur naar een homework-cultuur een stuk vlotter verlopen."

What's in it for me?

Voortaan kan u eenvoudig:

- **targets wendbaar en dynamisch creëren** in functie van wijzigende omstandigheden (zoals telewerken)
- **verantwoordelijkheid stimuleren** bij het realiseren van doelstellingen, ook vanop afstand
- **medewerkers gefocust houden** op hun ware bijdrage, zonder dat hun prestaties afnemen
- in een virtuele omgeving verschillende **evaluaties, feedbackmomenten of andere gesprekken** voorzien
- voor traditioneel of *agile* kiezen, of beide opties combineren in een hybride vorm die u zelf bepaalt.

Borging

Het Progreso-framework laat toe om personeelsdossiers te bundelen: zo bewaart u een duidelijk overzicht van wat er leeft op de werkvloer.

Het is het **hart van uw eHR-platform**, het onderkomen van uw hele organisatie.

Alle data van uw medewerkers wordt erin gevisualiseerd en is daar ook terug te vinden en te gebruiken voor al uw HR-processen.

Uw HR-data wordt zo makkelijk **beheerbaar, consulteerbaar en inzetbaar**. Ideaal wanneer face-to-face niet altijd tot de mogelijkheden behoort.

What's in it for me?

Met de HR-software van Progreso heeft u:

- een **centraal beheer** van al uw HR-data
- real-time informatie door interface met uw payroll
- **self-service voor medewerkers en leidinggevenden** op basis van toegekende rechten. Ideaal wanneer zij vanop afstand tot bepaalde zaken toegang moeten hebben
- volledig en ongecompliceerd zicht op het **integrale personeelsdossier**
- **vlot beheer van werkstromen** en werkmiddelen die aan personeelsbewegingen gelinkt zijn.



Learning

Competente medewerkers: de bouwstenen voor een bloeiende organisatie. Permanent investeren in hun ontwikkeling is daarom van essentieel belang. Progreso **faciliteert uw opleidingsaanbod en al uw leeractiviteiten of leeropportunities.**

Of het nu gaat over geformaliseerd leren of over informeel kennis opdoen, over zelfstudie, e-learning of on-the-job-lernen: met Progreso zet u uw training- & developmentstrategie feilloos om in tactieken.

Wat leertrajecten en kwalificaties betreft, voorziet u uw werknemers op zeer proactieve wijze van cruciale kennis. En aangezien de leervormen steeds onderhevig zijn aan verandering, is een **HR-tool de perfecte oplossing** om steeds open te staan voor die nieuwere vormen. Vroeger was opleiding een traditioneel gebeuren waarbij de werkgever voor (externe) opleidingen zorgt.

Nu kunnen werknemers zelf op zoek gaan naar **content die zij interessant vinden en nodig hebben**, dankzij webinars en e-learning. Bovendien pikken ze er zelf uit welk deeltje ze graag willen volgen, zodat de opleidingstijd veel efficiënter kan worden ingevuld.

Ook hier komt de HR-software van Progreso uitstekend van pas: met behulp van **verschillende platformen** kunnen uw medewerkers voortaan een stuk gemakkelijker leerrijke interne en externe content terugvinden.

Door mee op de digitale studietrein te springen, houdt u de slagkracht in uw organisatie op peil!

"Investeer permanent in de ontwikkeling van uw medewerkers met onze tool. Wij faciliteren uw opleidingsaanbod en al uw leeractiviteiten of leeropportunities."

What's in it for me?

Voortaan heeft u de mogelijkheid om:

- elke stakeholder op ieder moment een zicht op zijn of haar **leercontext** te bieden
- te leren **faciliteren en rapporteren** in de breedste zin (inclusief sociale balans en budgetrapporten)
- medewerkers eigenaar te maken van hun **persoonlijk leerplan**, al dan niet als onderdeel van uw strategisch opleidingsplan
- als organisatie de **touwtjes in handen te houden**, waar u ook het initiatief of de verantwoordelijkheid neerlegt
- een strategie die te promoten die uitgaat van **ruimte voor ontwikkeling**, met het oog op afstandswerken en een groeiende virtuele omgeving.

Sharing

Met een LMS-systeem hebben uw medewerkers ook de mogelijkheid om ten rade te gaan bij collega's voor kennis en informatie. Zo worden niet alleen kennis, maar ook **ervaringen en prestaties** gedeeld op de werkvloer.

Op die manier laat u relevante kennis renderen bij alle collega's, want daar begint de groei van uw organisatie. Zij realiseren immers uw bedrijfsdoelstellingen en genereren een **competitief voordeel**. U heeft niet alleen een correct inzicht in wie welke competenties heeft en waar het best inzetbaar is, maar u toont uw medewerkers ook bij wie ze om hulp kunnen vragen.

De HR-software van Progreso maakt kennis inzichtelijk en visualiseert **competenties en kennisdomeinen**, zowel voor individuele medewerkers, als voor teams, als voor de volledige organisatie. Dat komt uitstekend van pas bij het sturen op talent.

Want sharing is caring!

What's in it for me?

U bevordert voortaan:

- de meting van evolutie en competentieontwikkeling, met **maximalisatie van de slagkracht van uw organisatie** tot gevolg
- het **competentieprofiel** dat medewerkers zelf beheren, zo geeft u hen de kans om mee te beslissen omtrent hun inzetbaarheid
- de **betrokkenheid van projectmedewerkers** bij het in kaart brengen en beoordelen van competenties
- de rapportage in wettelijke context omtrent het respecteren van een specifieke **competentienorm**
- de circulatie van kennis binnen uw organisatie via Talent Connection en **collaboratieve uitwisseling**.



Werving en selectie

Nieuwe kandidaten vinden, selecteren en uiteindelijk ook echt aanwerven is niet eenvoudig vanop afstand.

Toch hebben veel bedrijven al een voorkeur gegeven aan selectie- en wervingsprocedures via virtuele kanalen. Ook voor COVID-19.

En dat kan met behulp van **Progreso en GeneHRations**. Zo maken wij opgenomen interviews mogelijk, als ook CV-matching.

Wat dit juist inhoudt? Dankzij **Artificial Intelligence** krijgt een CV een match met gevraagde profielen. Dat biedt heel wat comfort bij rekrutering en selectie, zeker vanop afstand.

Het maakt het mogelijk voor u om te streven naar overzicht, logica en efficiëntie bij uw rekruteringsactiviteiten,

En dat dankzij een **gestructureerd selectie- en aanwervingsproces**.

Bovendien volgt u ook elke vacature nauwgezet op, samen met de interne en externe kandidaten en hun afgelegde parcours.

Proactief inspelen op toekomstige aanwervingsbehoeften en het aanleggen van een talentpool zijn voortaan een fluitje van een cent!

What's in it for me?

U bevordert voortaan:

- de meting van evolutie en competentieontwikkeling, met **maximalisatie van de slagkracht van uw organisatie** tot gevolg
- het **competentieprofiel** dat medewerkers zelf beheren, zo geeft u hen de kans om mee te beslissen omtrent hun inzetbaarheid
- de **betrokkenheid van projectmedewerkers** bij het in kaart brengen en beoordelen van competenties
- de rapportage in wettelijke context omtrent het respecteren van een specifieke **competentienorm**
- de circulatie van kennis binnen uw organisatie via Talent Connection en **collaboratieve uitwisseling**.



turning talent
into **results.**

Progreso: HR-software made in Belgium

Bent u ook geprikkeld, en wilt u graag wat meer weten over de mogelijkheden van Progreso HR-software?

Neem gerust contact op, dan bespreken we samen de mogelijkheden. Steeds afgestemd op uw organisatie natuurlijk.

Want wij denken met u mee en stellen onze software af op uw specifieke organisatiestructuur. Zo geniet u voor de volle 100 % van alle voordelen die onze HR-tool met zich meebrengt.

email: info@progreso.be

tel: + 32 3 289 20 00

Riemstraat 12

B-2000 Antwerpen

www.progreso.be