

Telewerken vandaag: Grenzen en gevolgen voor het welzijn van de werknemers?

Isabelle Boets & Lydia Palomo Lopez

10 december 2020

Impact van COVID-19 op telewerk

- We gingen met z'n allen massaal telewerken
- De voordelen van telewerk werden duidelijk zichtbaar
- Ook na corona, wilt men (deels) blijven telewerken
 - 6 op 10 Belgen willen minsten 2 dagen per week blijven telewerken (BDO, HR Square; 2020)
- Het “activity based werken” doet zijn intrede

De voordelen van telewerk

Positieve impact op de mobiliteit

- Woon-werk verkeer valt weg, minder verplaatsingskosten
- Minder file-stress
- Minder verkeersongevallen, betere verkeersveiligheid
- Meer verplaatsingen te voet of met de fiets, betere luchtkwaliteit

“De meeste specialisten zijn het erover eens dat het corona-effect op telewerk voor een deel zal blijven.

Hajo Beeckman, verkeersexpert VRT

De voordelen van telewerk

Voor de werknemer

- Betere werk-privé balans
- Productiever en creatiever werken
- Gevoel van meer vrijheid en verantwoordelijkheid

Voor de werkgever

- Meer productieve en creatieve werknemers
- Meer tevreden werknemers
- Minder kortdurend ziekteverzuim
- Imago: moderne en innovatieve werkgever

Telewerk brengt ook uitdagingen met zich mee

Psychosociale impact

- Meer moeite om te deconnecteren, risico op digitale moeheid
- Vervaging tussen werk en privé
- Connectie met collega's vanop afstand
- ...



Ondersteuning van het psychosociaal welzijn van je telewerkers

Telewerk-policy

Neem de leerervaringen uit de afgelopen periode mee

- Wat is er spontaan ontstaan, wat moet behouden blijven?
- Ga in dialoog met je medewerkers, neem het thema “telewerk” op in het functioneringsgesprek

Jobomkadering is essentieel

- Sociale steun, inspraak in beslissingen, autonomie, goede werk-privé balans

Hanteer een duidelijke policy

- Welke functies, taken of activiteiten in aanmerking komen voor telewerk?
- Focus op WAT moet gebeuren: gericht op output i.p.v. op arbeidsduur

Ondersteuning van het psychosociaal welzijn van je telewerkers

Connectie met je team

Motiverend leiding geven vanop afstand

- Geef vertrouwen aan uw werknemers
- Bied een duidelijk kader met concrete verwachtingen
- Help met het stellen van prioriteiten

Verbinding behouden

- Zorg voor formele, structurele overlegmomenten
- Maar ook voor informele momenten, *check-in* of virtuele koffiepauze
 - Emotioneel: “Hoe gaat het met je?”, “waar loop je tegen aan?”



Ondersteuning van het psychosociaal welzijn van je telewerkers

Deconnectie

We zijn de hele dag “geconnecteerd”

- Digitale vergaderingen, mails, meldingen op je smartphone, ...
- Vergen meer focus en aandacht, risico op digitale moeheid

Maak het thema deconnectie bespreekbaar

- Beperk de digitale overlegmomenten
- Stimuleer actieve pauzes
- Afspraken over bereikbaarheid
- Deconnectie tijdens én na de werkuren



Conclusie

Ondersteuning van het psychosociaal welzijn

- Ontwikkel een *telewerk-policy*
- Concretiseer de verwachtingen
- Geef werknemers het nodige vertrouwen
- Behoud connectie met je team, formeel en informeel
- Zet het thema deconnectie op de agenda van je organisatie

Tot slot: enkele tips voor jou en je team!

Zorg voor de juist ‘telewerk mindset’

- Behoud de routine: begin en eindig je dag zoals gewoonlijk
- Richt een aparte werkplek in
- Maak een werkplanning en stel prioriteiten

Deconnecteer

- Neem actieve pauzes volledig “los” van het werk
- Plan blokken voor werk – pauze – privé
- Beweeg regelmatig





Heeft u nog vragen?

Groep IDEWE

Optimising your work environment



Hoofdkantoor

Interleuvenlaan 58
3001 Heverlee
Tel. +32 16 39 04 11



Website

www.idewe.be
www.ibeve.be



E-mail

info@idewe.be
info@ibeve.be



Isabelle Boets



Preventieadviseur psychosociale aspecten



Isabelle.boets@idewe.be



Interleuvenlaan 58, 3001 Heverlee



016/39 04 38

Volg ons op sociale media

Twitter, LinkedIn, Facebook, YouTube

