

# TELEWERK INCLUSIEF ORGANISEREN

Een telewerkbeleid dat kansen biedt aan zo veel mogelijk medewerkers om gedeeltelijk van thuis uit te werken, maakt een bedrijf inclusiever en houdt medewerkers gemotiveerd en efficiënt. Dit project wil u ondersteunen om het telewerkbeleid in uw organisatie of bedrijf te versterken.



## TELEWERK NA COVID-19

- De ervaring met telewerk zal ook na de COVID-19-pandemie de bedrijfsorganisatie grondig veranderen. Medewerkers die tijdens de lockdown de positieve en negatieve punten van telewerk leerden kennen, verwachten dat één tot twee dagen telewerk per week een mogelijkheid zal blijven. Een flexibel en inclusief telewerkbeleid zal een troef zijn in het HR-beleid van elk bedrijf.

## TELEWERK ALS OPPORTUNITEIT VOOR EEN MODERNE BEDRIJFSORGANISATIE

- Een adequaat telewerkbeleid heeft tot gevolg dat de werknemerstevredenheid toeneemt en er geconcentreerder gewerkt wordt. Goed georganiseerd telewerk verhoogt de productiviteit en kan kostenbesparend zijn.
- Telewerk vergt een bedrijfsorganisatie en leiderschapscultuur die vertrekken vanuit voldoende vertrouwen in de medewerker. De ondersteunende rol en de aanpak van de directe leidinggevende is cruciaal om telewerk te organiseren op een manier die productiviteit, efficiëntie en motivatie verhoogt.
- De barrières om telewerk te implementeren in de normale werkorganisatie liggen zowel bij de werknemer zelf, bij de werkgever en bij de directe leidinggevende. Deze barrières zijn niet altijd even zichtbaar en zijn tot nu toe weinig onderzocht.

## TELEWERK EN INCLUSIE

- Voor de COVID-19-pandemie hadden niet alle medewerkers evenveel kansen om van thuis uit te werken. Vrouwen, mensen met een migratie-achtergrond en werknemers zonder een diploma hoger onderwijs werkten minder van thuis uit, ook al liet de aard van de job dat wel toe. Leidinggevenden en managers konden veel vaker van thuis uit werken dan mensen met meer uitvoerende taken.
- Verschillende organisaties zoals de OESO en de Vlaamse Overheid stippen aan dat telewerk ongelijkheden op de werkvloer kan vergroten en dat - ongewild of onbewust – sommige groepen

## CIJFERS

**94%** van de werkgevers vindt dat het telewerken beter of even goed verloopt dan verwacht.

Toch wil slechts **38%** van de werkgevers na de COVID-19 pandemie telewerk blijvend implementeren in het bedrijf.

**84%** van de werknemers wil ook na de COVID-19 pandemie één of twee dagen per week van thuis uit werken.

**44%** van alle jobs in België zou gedeeltelijk van thuis uit kunnen gebeuren. België is hier bij de top 3 van de EU-landen met de hoogste 'telewerkbaarheid'

Naar verwachting zal na de COVID-19-crisis het thuiswerk in de industrie stijgen tot **34%** en in de dienstensector tot **56%**.

kunnen benadeeld worden als telewerk in de arbeidsorganisatie wordt geïmplementeerd. Het is daarom van belang om leidinggevenden te sensibiliseren en medewerkers de juiste ondersteuning te bieden.

- Telewerk biedt ook heel wat kansen op een inclusievere werkvloer. Zo bleek uit onderzoek van de Universiteit Gent dat medewerkers met een migratie-achtergrond de COVID-19-telewerkperiode positiever ervoeren. In hun relatie met collega's en werkgevers ervoeren ze minder conflicten en discriminatie.
- Telewerk biedt heel wat kansen voor mensen met beperkte mobiliteit, aandachtstoornissen, ASS of een handicap. Op die manier vergroot het arbeidspotentieel voor heel wat vacatures.
- Telewerk is interessant voor alle leeftijden en kan generatie- en leeftijdsverschillen en –conflicten in organisaties verminderen indien alle leeftijden adequaat toegang krijgen en ondersteund worden in het telewerk.

---

## PROJECTORGANISATIE EN -AANPAK

---

- In dit project bundelen Odisee Hogeschool-Kenniscentrum Gezinswetenschappen, Mediawijs-IMEC en Ella vzw hun krachten om tools uit te werken om een inclusief telewerkbeleid in organisaties en bedrijven te versterken. Dit project wordt gesteund en gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Overheid.
- In de eerste fase van dit project onderzoeken we hoe uw medewerkers en leidinggevenden kijken naar telewerk. Welke opportuniteiten zien zij en welke barrières ervaren zij? We interviewen verschillende medewerkers en leidinggevenden. De selectie gebeurt op basis van diversiteitskenmerken (gender, etnisch-culturele achtergrond, opleiding, functie). Het kwalitatief onderzoek kan worden aangevuld met een online survey bij alle medewerkers en leidinggevenden om zo een beter zicht te krijgen op de mogelijkheden en barrières binnen de hele organisatie. De resultaten worden anoniem verwerkt.
- U krijgt een beknopt rapport met de geanonimiseerde resultaten. Deze resultaten kunnen in een presentatie worden voorgesteld aan het management.
- U kan ook deelnemen aan de tweede fase. In deze fase worden de tools die ontwikkeld werden op basis van het onderzoek uitgetest in uw bedrijf. Op die manier verbeteren de managementvaardigheden van leidinggevenden en specifieke digitale telewerkvaardigheden van uw medewerkers.

---

## VERWACHTE RESULTATEN VAN DIT PROJECT

---

- Als resultaat van de eerste fase, de onderzoeksfase, krijgt u een rapport en indien gewenst een presentatie over de ervaren barrières en opportuniteiten voor telewerk in uw bedrijf of organisatie. Dit rapport kan het verdere telewerkbeleid in uw organisatie inspireren en versterken.
- De activiteiten van de tweede fase, de testfase, versterken daadwerkelijk het inclusie- en telewerkbeleid in uw organisatie. In deze fase zetten we in op sensibilisering en training/zelfmonitoring van leidinggevenden en medewerkers. Het promoten van meer inclusie op het vlak van telewerk binnen uw organisatie vraagt immers vaak een andere aanpak van leidinggevenden. Ze krijgen tools in handen om hun eigen aanpak

### PROJECTPLANNING

#### maart 2021

contacten met bedrijven en organisaties die kandidaat zijn om mee te werken in het project.

#### april – juni 2021

onderzoeksfase via interviews en online survey in verschillende bedrijven en organisaties. Zowel leidinggevenden als werknemers worden bevestigd.

#### juli – september 2021

analyse van de onderzoekgegevens.

#### september – oktober 2021

terugkoppeling van de onderzoeksresultaten naar de organisaties en bedrijven.

#### november 2021- januari 2022:

uitwerking tools

#### februari – mei 2022:

testing van de tools voor leidinggevenden en werknemers in de verschillende organisaties en bedrijven.

#### juni – september 2022:

evaluatie tools en finalisering

#### oktober – december 2022:

disseminatie definitieve tools.

af te stemmen op de diversiteit van hun medewerkers en hen vanuit authentiek leiderschap te ondersteunen in het thuiswerk.

- Medewerkers kunnen tijdens de tweede fase hun noden op het vlak van hun digitale, sociale en communicatieve skills detecteren en krijgen manieren aangereikt om deze te verbeteren. Op die manier verhoogt hun telewerkbaarheid.
- Aan de leidinggevenden en medewerkers wordt gevraagd om de tools te evalueren en verbeterpunten voor te stellen.
- U krijgt de definitieve tools gratis ter beschikking voor verdere duurzame implementatie in het bedrijf.

---

## KOSTEN

---

- Door de ondersteuning vanuit ESF en de Vlaamse Overheid worden er geen kosten aangerekend voor het onderzoek in uw bedrijf, het onderzoeksrapport, de presentatie van de resultaten of de testing van de tools.
- U investeert vooral tijd van uw leidinggevenden en werknemers in het project. Bij benadering vragen we volgende tijdsinvestering:
  - Onderzoeksfase
    - Overleg met HR-medewerkers en/of management om het project in uw bedrijf concreet te organiseren: 1 – 3 uur
    - Interviews met leidinggevenden en werknemers: 1 – 1u30 per interview. We voorzien tussen 5 en 10 interviews in uw bedrijf of organisatie.
    - Online survey die dient ingevuld te worden door zoveel mogelijk leidinggevenden en werknemers. Het invullen van de survey zal 15-20 minuten in beslag nemen.
    - Bespreking van de resultaten met het management: 1 uur
  - Testfase
    - Vermits we de tools zullen ontwikkelen na de onderzoeksfase is het nog niet duidelijk welke vorm deze tools zullen aannemen, vermits deze worden afgestemd op de vastgestelde noden. Vooraleer u instemt om deel te nemen aan de testfase krijgt u een inschatting van de tijdsinvestering.

---

## EXTRA INFORMATIE

---

Dit project maakt deel uit van een transnationaal project waaraan ook de Universiteit van Bielefeld (Duitsland), Hogeschool Windesheim (Duitsland), Universiteit Oslomet (Noorwegen) en de Universiteit van Galway (Ierland) deelnemen. In het kader van dit project zullen enkele internationale conferenties georganiseerd worden waarvoor u ook vrijblijvend zal uitgenodigd worden.

In de klankbordgroep van dit project zitten de volgende partners: Vrouwenraad, Boerenbond-Landelijke Gilden, loopbaanbegeleidingscentrum Emino en Tolbo vzw.

---

## GEÏNTERESSEERD?

---

Wil u meer informatie? Wil u deze kans aangrijpen om het telewerkbeleid in uw organisatie of bedrijf te optimaliseren? Neem dan contact op met Miet Timmers, onderzoeker Kenniscentrum Gezinswetenschappen Odisee Hogeschool en coördinator van het project.

[Miet.Timmers@odisee.be](mailto:Miet.Timmers@odisee.be)

0479 76 43 99