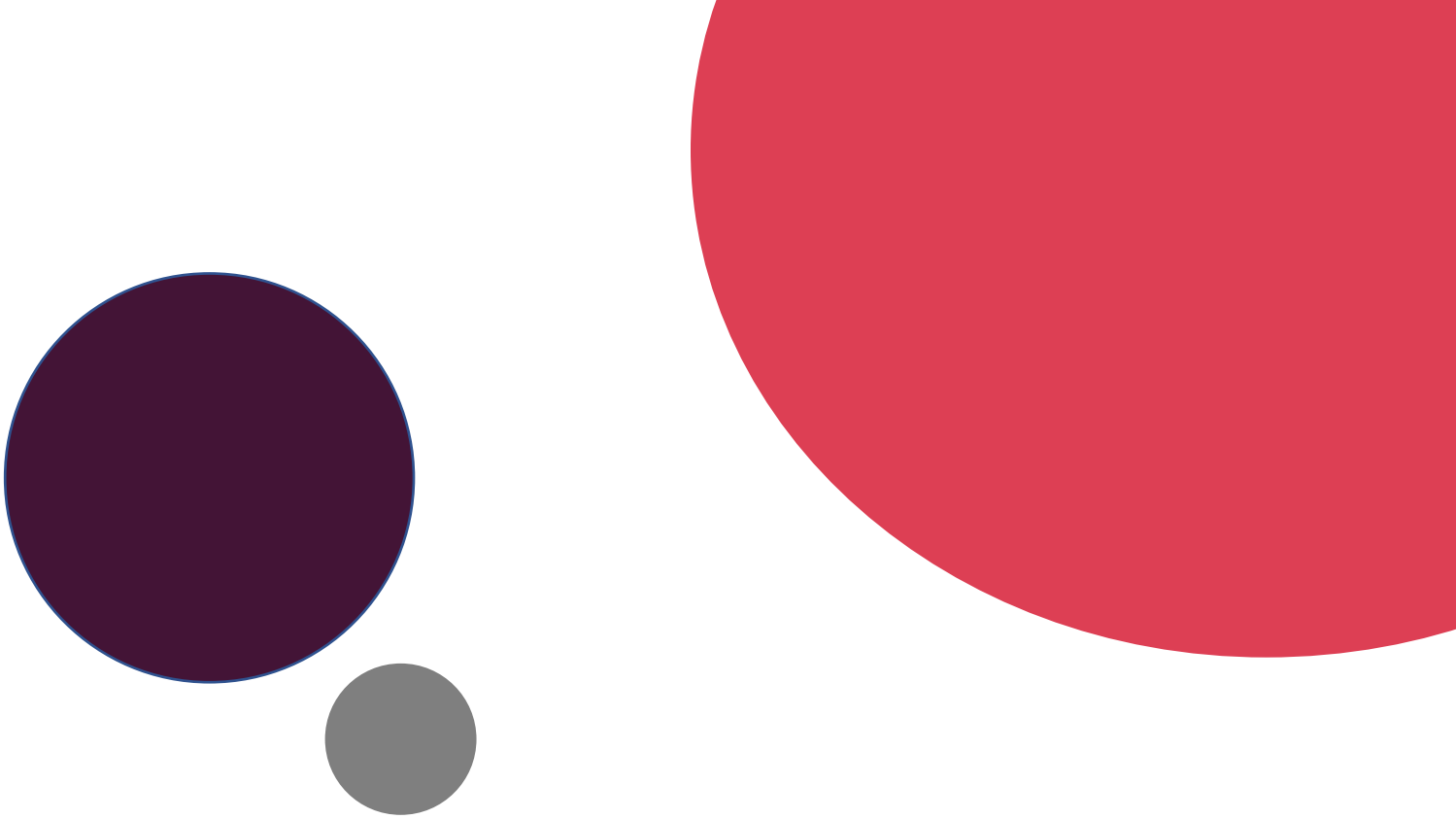




Over naar HR

02 juli 2020

David Ducheyne
Voorzitter hrpro.be



° 2016

9 + 2 Verenigingen

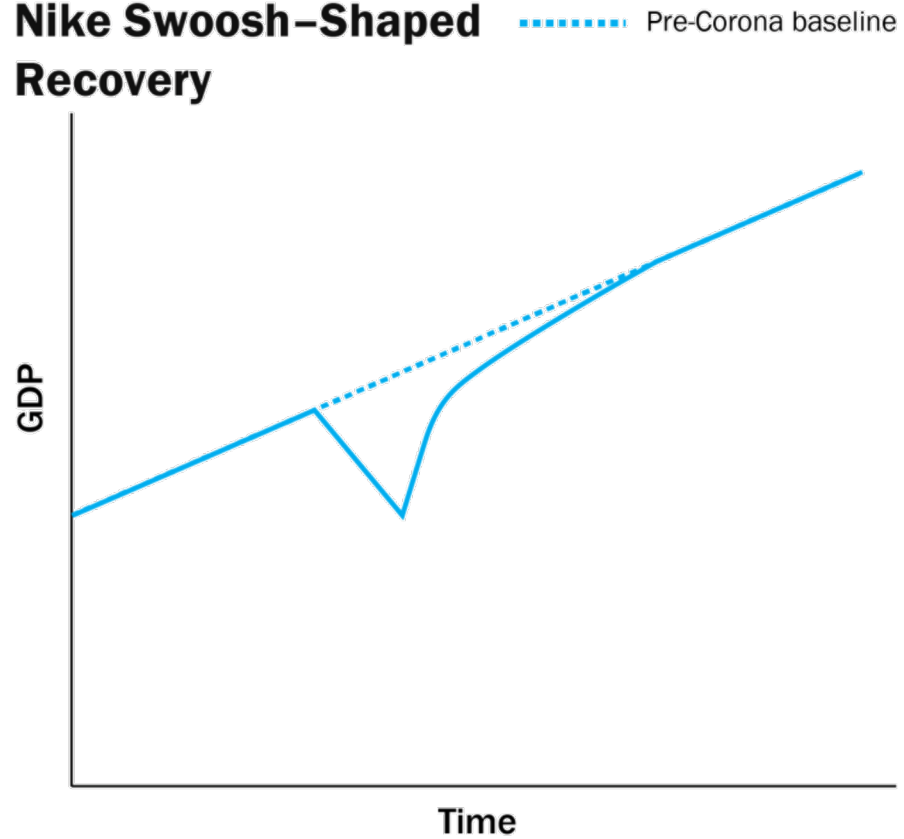
- Netwerk
- Professionalisering
- Impact

3500 HR professionals

Lid van EAPM



Nike Swoosh-Shaped Recovery



 Hutchins Center
on Fiscal & Monetary Policy
at BROOKINGS

Flatten the Curve

Fight to bridge the gap

Build a Future

Elk land, elke sector, elke organisatie gaat door deze drie fasen.

De snelheid hangt af van veerkracht en context.

De markt

Digitalisering

Dualisering

Flexibilisering

Bestaande tendenzen worden
versneld / versterkt.

- **180,000 banen** op. de tocht
- **Flexibele schil als buffer.**
- **Tijdelijke ontspanning** van de arbeidsmarkt voor sommige profielen.
Op termijn blijft de schaarste.
- **Toenemende vraag naar flexibele profielen** bij het herstel.
Mogelijks tekort van tijdelijke profielen door minder appetite voor flex bij de kandidaten.
- **Verdere en versnelde digitalisering.** Beperkingen van telewerk.
- **Automatisering van low-end Jobs.** Verhoogde vraag naar “digitale” profielen = dualisering.

The new.
abnormal

Work from Home : The differences

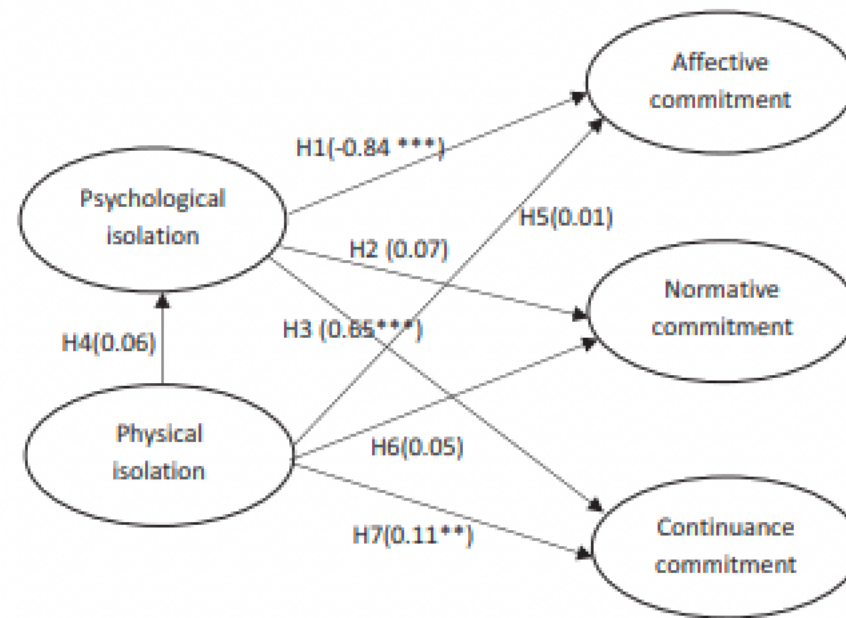
	In normal Times	Covid Times
Who	A minority	A Majority
When	1-2 Days	Up to 100%
How	Planned & Flexible Voluntary & granted	Unplanned & Inflexible Involuntarily & forced
Family	No kids at home	Kids at home
Physical Meetings	Easy	Difficult / Not allowed
Target	Flexibility – Balance	Social Distancing
Context	Growth – Talent Management	Containment of a disease



Not much
new.

Laat ons niet vergeten wat we weten

- Telewerk heeft veel positieve effecten
 - Tenzij je overdrijft
 - Op voorwaarde dat er autonomie gegeven wordt
- Virtuele teams zijn minder effectief → inspanningen nodig.
- Organisatie = Samenwerken
Afstand maakt dat moeilijker
- Bad habits



Notes: *** significant at the 0.001 level (two-tailed); ** significant at the 0.05 level (two-tailed), and the values in the parentheses are standardized beta coefficients

HR als expert

Loopbaan en Telewerk

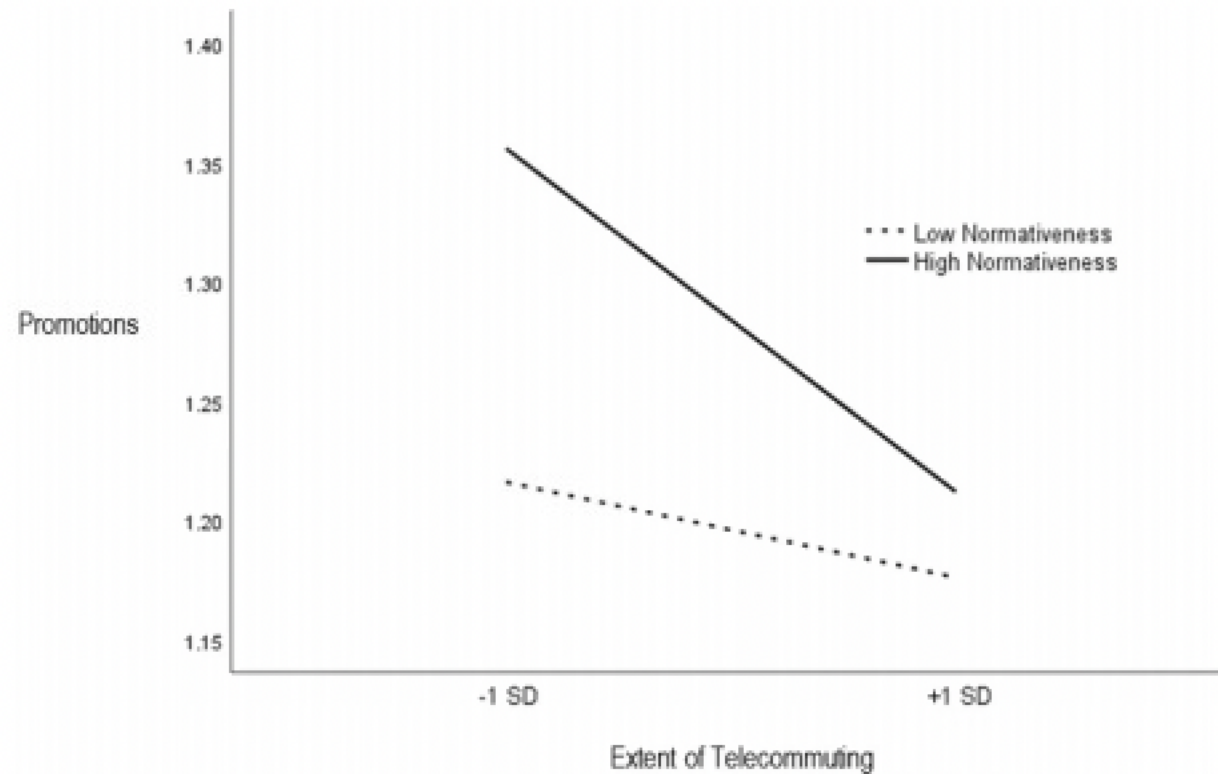


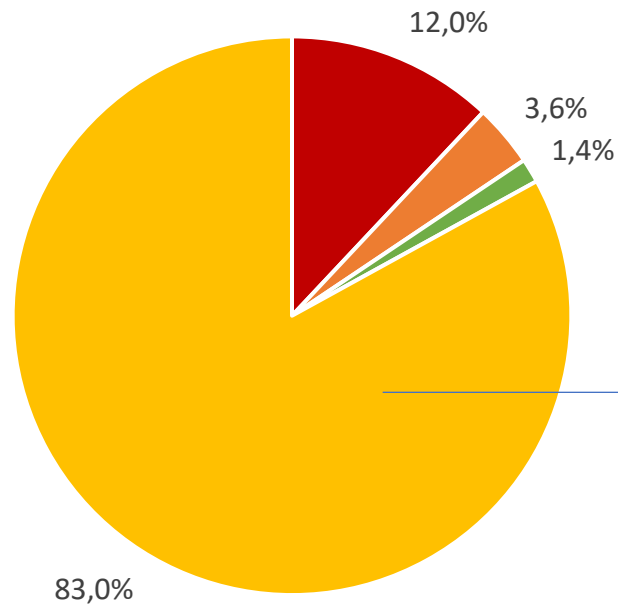
fig. 1. Moderating effect of telecommuting normativeness on the relationship between the extent of telecommuting and promotions.

Golden, T. & Eddleston, K. (2020).

Nil move
sub sole?

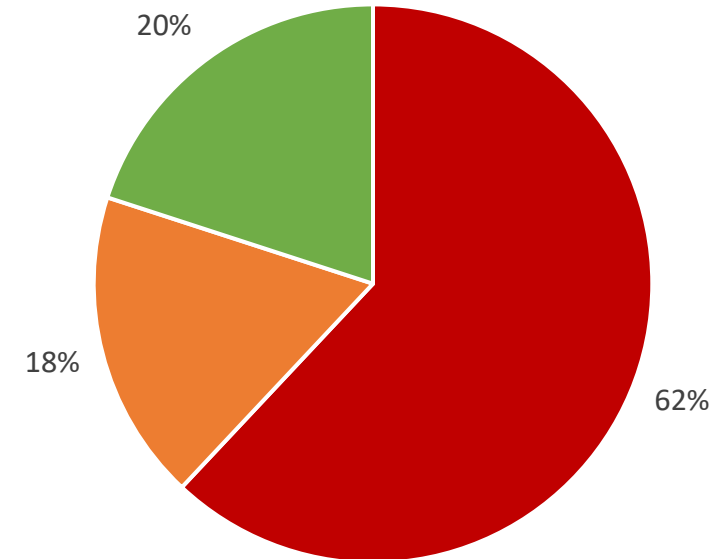
Pre-Corona in Belgium

Do you work from home?



■ 1 Day ■ 2 Day ■ More ■ No

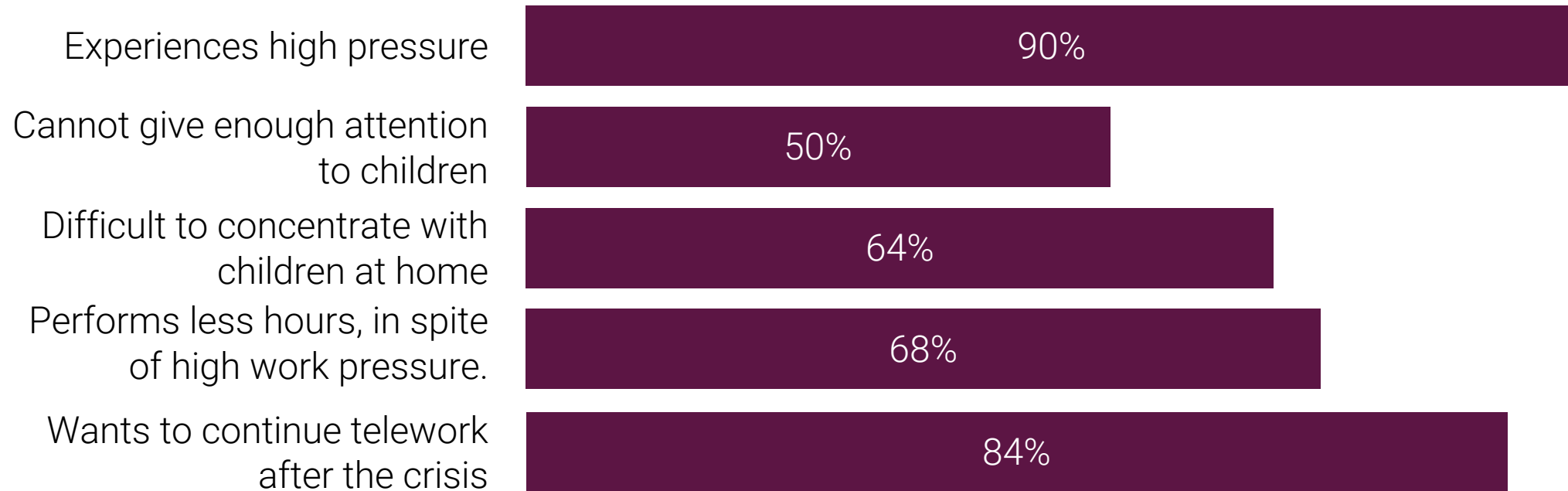
Do you think your job is teleworkable?



■ No ■ After adaptations ■ Yes

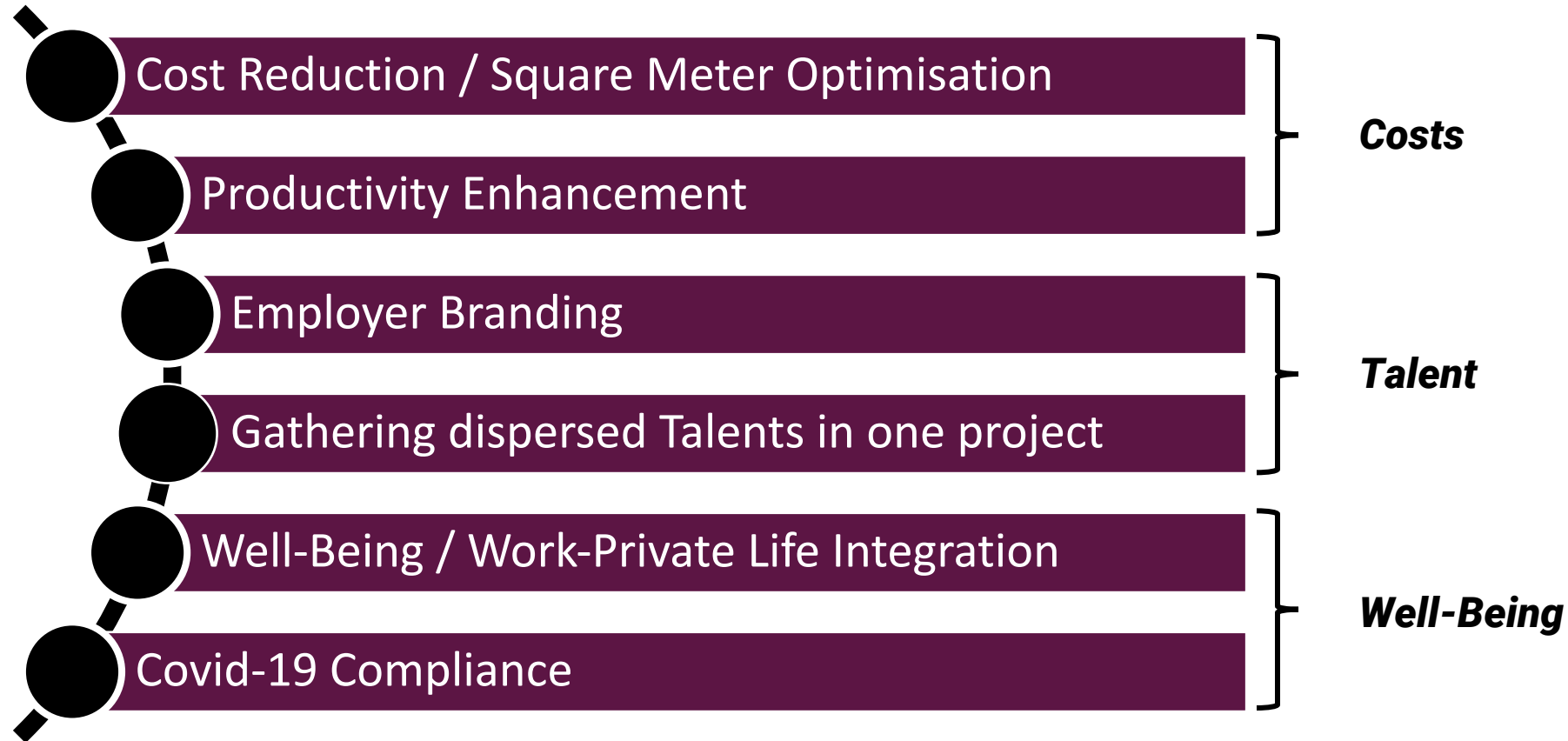
https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/kerncijfers_telewerk.pdf

How people experience Telework during the crisis



<https://odisee.prezly.com/84-wil-thuiswerk-als-coronacrisis-voorbij-is>

Waarom Telewerk?



HR als “strategist”

CIPD Recommendations for Remote Managers

1. Agree ways of working.
2. Show the big picture but prepare to flex.
3. Set expectations and trust your team.
4. Make sure team members have the support and equipment they need. .
5. Have a daily virtual huddle.
6. Keep the rhythm of regular one-to-ones and team meetings.
7. Share information and encourage your team to do the same.
8. Tailor your feedback and communications.
9. Listen closely and read between the lines.
10. Help foster relationships and well-being.

HR als coach



De coronatest voor leidinggevenden

Hetzelfde doen
(essentie)

Beter

Moeilijker

Corona kan voor leidinggevenden een moment zijn om zich meer dan ooit te focussen op de essentie.

CIPD Recommendations for Teleworkers

1. Set up a **designated workspace**.
2. Make sure you have all the **tech** you need.
3. Get **dressed**.
4. Write a **daily to-do list**.
5. Know when to **step away** from your desk.
6. Stay in **conversation**.
7. Foster **relationships**.
8. Be clear in your **communication**.
9. **Ask for support** when needed.
10. Make remote working **work** for you.

Core tips to make telework into a success.

CIPD

De coronatest voor medewerkers

Hetzelfde doen
(essentie)

Beter

Moeilijker

Corona kan voor medewerkers een moment zijn om zich meer dan ooit te focussen op de essentie.

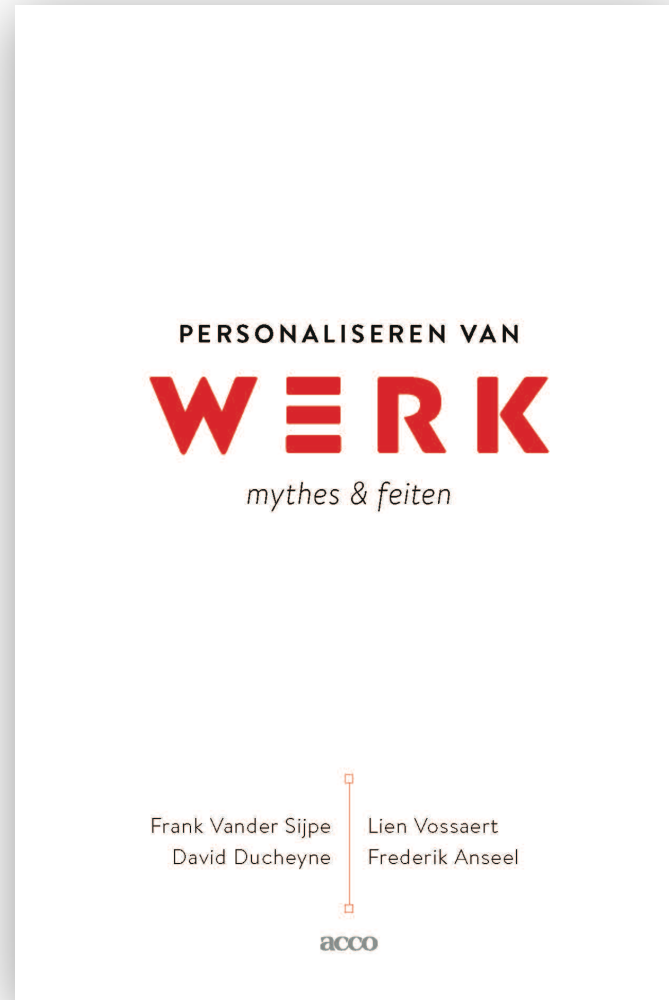
Telewerk

- Minder focus op het individuele.
- Meer focus op organisatie en team.

R2D2



Individueel Recht op onbereikbaar zijn?



Design

HR als
architect

Meer dan ooit:

Focus op **strategische capaciteiten**

Aandacht voor **organisatie & team**

Leiderschap!

Intensief ondersteunen van
Duurzame inzetbaarheid / Veerkracht

*Do not go
fad.*

De coronatest voor HR

Hetzelfde doen
(essentie)

Beter

Moeilijker

Corona kan voor HR zoals voor zeer veel functies / processen een moment zijn om zich meer dan ooit te focussen op de essentie.

The Essence of HR

Creating the right
conditions

Human
behaviour

Motivation,
Engagement

Competence
Health

HR is about
performance

Making sure

people

are willing

and able

to perform

sustainably

in order to create value

for all stakeholders

Long Term
Future-Oriented

The transfer of
behaviour into value.

Customer, Organisation
Person, Society

Get in touch



Hrpro.be
Belgian Association of HR Professionals
Stuiverstraat 8
1000 Brussels
www.hrpro.be
info@hrpro.be

Author: David Ducheyne
Founding President of hrpro.be
Founder of www.otolith.be
+32 479 91 08 67
david@otolith.be