

# Covid-19 Impact op arbeidsorganisatie

CAMPUS GROEP T LEUVEN ■ CAMPUS DE NAYER SINT-KATELIJNE-WAVER ■ CAMPUS CAROLUS ANTWERPEN ■ CAMPUS GEEL ■ CAMPUS SINT-ANDRIES ANTWERPEN ■ CAMPUS AALST ■ CAMPUS SINT-LUCAS GENT ■ TECHNOLOGIECAMPUS GENT ■ CAMPUS BRUSSEL ■ LEUVEN ■ CAMPUS BRUGGE ■ CAMPUS KULAK KORTRIJK ■ CAMPUS SINT-LUCAS BRUSSEL ■ CAMPUS DIEPENBEEK

Webinar 28 mei 2020

# KU Leuven: evolutie in de werkcontext en werkorganisatie door COVID-19

## Onderwijs

- Grote inspanningen om het online onderwijs te realiseren
- Ongeziene uitdaging voor de logistieke organisatie en staffing van de on campus examens

## Onderzoek

- stap 1: enkel de kritische onderzoeksactiviteiten on site
- stap 2: experimentluwe fase met geleidelijke, gecontroleerde doorstart
- Maximaal telewerk voor onderzoekers en onderzoeksondersteunende functies

## Ondersteunende diensten

- Telewerk is de norm
- Locatiegebonden activiteiten worden verdergezet
- Bibliotheken en leercentra zijn gesloten, werk achter de schermen

**Geleidelijke en gecontroleerde terugkeer naar kantoor is bezig**

# Situatie aan KU Leuven: “Geven en geven”

- Voortdurende bijsturing van werkorganisatie
- Zeer ongelijke werkbelasting
- Warme solidariteit tussen collega's
- Sterke drive en motivatie om er samen het beste van te maken
- Grote flexibiliteit in alle richtingen (meer uren, minder uren, glijdende of onderbroken werkroosters,...)

⇒ **Uitdaging is niet de crisis, wel de marathon**

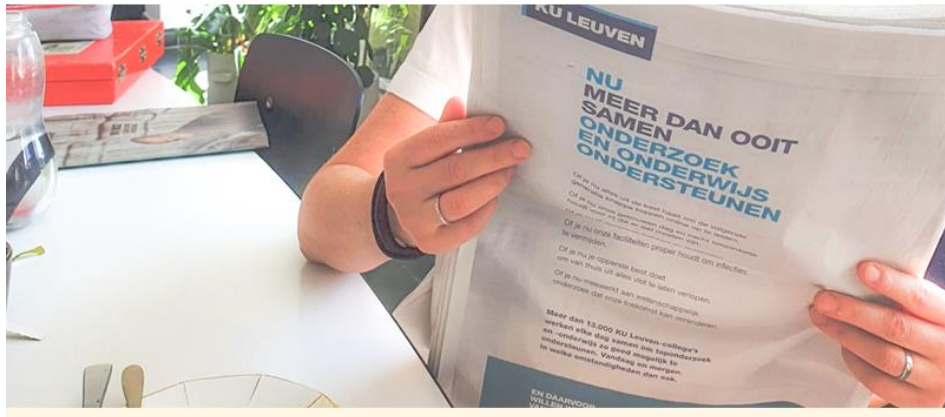
⇒ **Perspectief op stabiele regels/afspraken/structuur**

# Algemene richting & lokale vertaling

- Iedereen moet mee om een veilige context te kunnen garanderen  
handen wassen en fysieke afstand
- Beperkte set van regels voor alle gebouwen
- Lokaal wordt veiligheidsplan uitgewerkt met minimale toetsing
- Geleidelijk verleggen van bezetting
  - Gefaseerd: onderwijs, experimentluw, examenorganisatie
  - Telewerk, Kantoor 20%, kantoor 50%? met duidelijke ankerpunten
  - Nood aan overzicht van geheel van activiteiten die normaal redelijk onafhankelijk verlopen vanuit circulatieplannen



# Steun en welzijn voorop



Medewerkers bedanken en tegelijk #KULeuvencareers in de verf zetten !

Chatbox voor studenten

Aandacht voor mentaal welbevinden in corona-tijd

Interactieve sessies voor internationale medewerkers

Netwerk van vertrouwenspersonen en ombudsen

Kinderoppas-vrijwilligers en opvang initiatief voor kinderen die niet naar school kunnen

# Het nieuwe werken => drastische switch naar telewerken

## Telewerken

- plaats-onafhankelijk werken bestond reeds, maar tijdsafhankelijk was altijd moeilijker
  - Bestaande afsprakenkader rond telewerk blijft overeind
- Opvang kinderen + thuiswerk
  - Glijdende uren, geen opgelegde structuur meer
- Regelmatige check-ins vinden ingang en gaan blijven

## Leiding geven

- autonomie, als wezenlijk kenmerk van een academische werkomgeving, toch nog op veel plaatsen ingevuld door gepresteerde uren
- = vertrouwen geven
- Meer expliciteren van verwachtingen en afspraken feedback

# Het nieuwe werken => drastische switch naar telewerken

## Vergaderen

- Te veel en niet steeds met duidelijke focus => online: zakelijker, efficiënter

maar onderschat

- belang van begrip voor elkaar
- informatie en afstemming uit informele momenten
- Extra nood aan niet-vergadertijd (inbouwen in agenda's)

=> check-ins, informele online babbels, wandelvergaderingen, werkplek = ontmoetingsplek

# De nieuwe loopbaanomkadering

- Selecties en loopbaangesprekken online
- onboarding van op afstand; introductiefilmpjes
- opleiding en ontwikkelingsmogelijkheden: boost voor online aanbod; groot succes van interactieve sessies en webinars; blended formules

⇒ “Brede inzetbaarheid” krijgt andere dimensie: bijspringen op andere plaatsen in de organisatie

⇒ Combinatie met vrijwillige inzet

⇒ Vakantieregelingen: uitgangspunt is wederzijds overleg; veel herplanningen van vakantie



02\_Opstart AOD21.pdf | Registratie stewards – Dienst Pub | HR-impact van de COVID-19 ma... | +

admin.kuleuven.be/personeel/intranet/hr-impact-corona/corona-hrimpact

My KU LEUVEN Thema's Mijn kanalen Mijn tools Mijn nieuws Zoeken in My KU Leuven NL EN

## PERSONEELSDIENST: INTRANET

Home > HR-impact van de COVID-19 maatregelen

# HR-IMPACT VAN DE COVID-19 MAATREGELEN

Doelgroep: HR-gedelegeerden



### #SAMENSTERK

De coronacrisis heeft een grote impact op ieders leven en werk. Ook op vlak van personeelsprocessen en -ondersteuning diende er snel bijgestuurd te worden. **Nieuwe, specifieke vragen roepen om nieuwe mogelijkheden en creatieve antwoorden.** Werkorganisatie en werkplanning zal nog enige tijd creativiteit en geduld vragen. Ongetwijfeld heb je als HR-beheerder en -ondersteuner zelf al je weg gezocht. **We zetten voor jou graag nog eens alles op een rijtje:**

- > [Aanwerving en onthaal](#)
- > [Internationale tewerkstelling](#)
- > [Telewerk](#)
- > [Vakantieregeling](#)
- > [Veel of weinig werk, elders werk of geen werk?](#)
- > [Welzijn](#)

# De nieuwe organisatie

- Door crisis valt plots de druk weg om alles te administreren
  - Telewerk
  - Attesten, overeenkomsten en handtekeningen
- De vraag om meer autonomie te leggen bij de lokale verantwoordelijken komt boven in omgevingen waar men tot nu toe sterk de klemtoon legde op gecentraliseerde beslissingen

=> Belang van inspraak

- Netwerkstructuren en verbindende teams kunnen gemakkelijk om met noodzakelijke wijzigingen en brede inzetbaarheid (Leuven Learning lab) => hebben belangrijke rol gespeeld  
aanpassingsvermogen

=> model voor de toekomst

# Komt goed! **SAMEN.**

## **DANKZIJ IEDEREEN** die zorgt

... voor baanbrekend onderzoek of voor medische hulp. Want zij aan zij geven we dag na dag het beste van onszelf. Om hulp te bieden aan hen die het nodig hebben. Om duurzame oplossingen te ontwikkelen die de wereld gezonder maken. Om de zorgsector te versterken en het virus te verslaan.

Kortom, onze krachten bundelen; daar draait het nu om. En als we dat doen, komt alles goed.



**KU LEUVEN**

[jobs.uzleuven.be](https://jobs.uzleuven.be)

[KULEUVENCAREERS.BE](https://kuleuvencareers.be)