
Programme de Formation

DE GRONDBEGINSELEN VAN HYBRIDE MANAGEMENT: UITDAGINGEN, HOUDINGEN EN GOEDE PRAKTIJKEN

Organisation

Durée : 6 heures et 45 minutes

Mode d'organisation : Klassikaal

Contenu pédagogique

Public visé

De opleiding is bedoeld voor managers, teamleiders en andere leden van de hiërarchische lijn van lokale en gewestelijke besturen in Brussel, die een team leiden of zullen leiden dat op afstand of hybride werkt.

Objectifs pédagogiques

De opleiding heeft als doel managers de vaardigheden te geven om een team te leiden, te verbinden en te motiveren in een context van werken op afstand en/of in een hybride werkomgeving.

Description

INLEIDING

De coronacrisis heeft benadrukt hoe belangrijk het is om de organisatiestructuren en managementpraktijken om te vormen. In een context die gekenmerkt wordt door de invoering van telewerken, de individualisering van de werkrelatie, het toenemende gebruik van ICT en de ontwikkeling van flexibele werkpraktijken, worden de openbare besturen geconfronteerd met meerdere en complexe uitdagingen. Onder meer het behoud van hun aantrekkingskracht als openbare werkgever, de samenhang binnen hun teams, het welzijn van hun medewerkers, de evolutie van managementpraktijken, enzovoort. Bovendien richten steeds meer besturen moderne werkruimtes in, vooral in het kader van een verhuizing of projecten met diverse reikwijdtes, die een impuls kunnen geven aan de invoering van nieuwe manieren van samenwerken.

INHOUD

- 1) Wat houdt hybride management in - een team beheren in een werkomgeving waarin werken op afstand en werken ter plaatse worden gecombineerd?
 - Telewerk: definitie, wettelijk en regelgevend kader (inclusief het recht op deconnectie, de principes van dubbele vrijwilligheid en omkeerbaarheid);
 - Hybride management: definitie en specifieke kenmerken;
 - De uitdagingen van hybride management voor werknemers, managers en de organisatie;
 - De mogelijkheden van een hybride werkgroep;
 - De risico's van hybride management: identificeren en voorkomen.
- 2) De organisatie van individueel en collectief werk herzien om dit aan te passen aan hybride werken
- 3) De houding van de hybride manager
 - De eigen managementhouding analyseren en aanpassen aan de specifieke kenmerken van hybride werken;
 - Analyse van de zelfdiagnose 'transactionele analyse';
 - Zelfanalyse van de houding ouder-volwassene-kind .



4) Een team aansturen en motiveren dat hybride werkt

- Regels/samenwerkingshandvest opstellen;
- De combinatie van autonomie en toezicht op het werk, de twee essentiële elementen van wederkerigheid en meerderheid;
- Noodgevallen definiëren en beheren;
- Doelstellingen bepalen en delegeren: de autonomie van de medewerkers ontwikkelen/versterken;
- Rekening houden met de essentiële elementen op het vlak van communicatie en conflicthantering;
- Betrokkenheid en motivatie op afstand/in een hybride werkomgeving behouden: vertrouwen kweken, feedback versterken;
- Samenbrengen, de samenwerking en de cohesie stimuleren in het kader van op afstand/hybride werken;
- Leidinggeven aan een team in een hybride werkomgeving.



Modalités pédagogiques

Naast de essentiële regelgevende en theoretische bijdragen is de opleiding gebaseerd op een actieve en participatieve benadering. Ze zet de deelnemers aan het werk via individuele oefeningen, oefeningen in kleine groepen, analyses van praktijkgevallen en het gebruik van tools uit de transactionele analyse.

Tijdens de cursus stelt de cursist ook een juridisch pakket samen ter ondersteuning van zijn of haar managementstijl, rekening houdend met de juridische subtiliteiten van telewerk.