



Griet Deca en Kim Hilgert, Tryangle:

## 'Wellbeing is een doewoord'

DEELNEMER  
BRYO  
SCALEUP

### TWEE GOUDEN TIPS

Griet Deca en Kim Hilgert brachten al twee boeken uit over werkgeluk. Hun persoonlijke gouden tip?

'Begin waar je nu staat, zonder je te focussen op grootse veranderingen op organisatieniveau. Banale dingen, zoals met een collega een pauze nemen, zijn kleine stappen die op het einde van de rit wel een wereld van verschil maken,' zegt Griet Deca.

'Werken aan welzijn en werkgeluk is niet iets wat je voor, maar met mensen doet. Laat een fantastisch idee als leidinggevende niet naar beneden vallen, zodat de medewerkers het moeten opvangen. Vraag hun mening en betrek hen bij je ideeën. Dat zorgt voor een breder draagvlak en versterkt de onderlinge cohesie,' besluit Kim Hilgert.

**Wist u dat België koploper is wanneer het gaat over welzijn op het werk? Op papier toch, want we zijn een van de weinige landen met een welzijnswet. Maar in de praktijk wordt het thema nog te vaak bekeken als een checklist in plaats van een bewuste investering in het fysieke en mentale welzijn van medewerkers. 'Door corona ligt het topic in het midden van de tafel. Bedrijven moeten het alleen nog durven grijpen', merken Griet Deca en Kim Hilgert van Tryangle.**

door Cedric Van Rompaey  
fotografie Stephanie Fraikin

Tryangle begeleidt bedrijven en organisaties rond welzijn op het werk en werkgeluk. Dat doet het met consulting, training, webinars, keynotes, coaching en teambuilding. 'Dat gebeurt online en offline, in groep of individueel. Bij teambuilding gaat het niet om een sessie lasershooten, wel om het samen werken rond waarden, communicatie en verbinding. Want de e-koffies en e-aperitieven zijn we intussen allemaal beu,' legt Griet Deca uit. 'Collega's verliezen stilaan de onderlinge band door het vele thuiswerken, waardoor ook de kans op een team-out toeneemt. Daar werken we op een originele manier aan.'

Met hun jarenlange (inter)nationale ervaring zien beide Tryangle-zaakvoerders het thema van welzijn op het werk en werkgeluk aan belang winnen. En dat is nodig, want de burn-outcijfers zijn niet om vrolijk van te worden. Tijdens de coronacrisis zijn die nog maar eens met 160% toegenomen in vergelijking met drie jaar eerder. Waar de focus voordien nog vooral op het fysieke aspect rond ergonomie lag, wordt die vandaag ook naar het mentale aspect opengetrokken. 'Nog te veel bedrijven wachten tot het te laat is', verduidelijkt Kim Hilgert. 'Daar wringt het schoentje: preventief hieraan werken is de boodschap.

De watch-out is ook dat wellbeing geen modewoord wordt. Het moet blijven gaan om de medewerkers, hen zowel fysiek als mentaal in het werk zetten en houden. Voor bedrijven is het een doe-woord.'

### FOCUS OP DE MEDEWERKER

De coronacrisis heeft binnen bedrijven alleszins pijnlijke situaties opgeleverd, wanneer het gaat om welzijn op het werk en werkgeluk. Bij de omslag naar thuiswerken worstelden resultaatgerichte bedrijven bijvoorbeeld met het klokken van werkuren en waren preventieadviseurs vaak niet op de hoogte of medewerkers wel ergonomisch aan de slag gingen in hun thuishokantoor. Het gevolg: het water kwam hen tot de lippen en zowel medewerkers als leidinggevendenden kregen of hebben het ook vandaag nog steeds moeilijk. Gaat het hier dan om een verloren zaak?

**'Volgens recent onderzoek ziet een op de drie zich binnen vijf jaar niet meer werken voor zijn huidige werkgever.'**

'Nee, maar het is wel 5 voor 12. Bedrijven mogen het nu niet laten liggen, want dan gaan er problemen opduiken. Want recent onderzoek toont aan dat een op de drie werknemers zich binnen vijf jaar niet meer ziet voor zijn huidige werkgever. Ook al toont datzelfde onderzoek aan dat zes op de tien mensen zich niet meer vindt passen bij zijn huidige werkgever, toch vertrekken ze nog niet. Want corona zorgt voor te veel onzekerheden. Maar over vijf jaar zou die situatie weleens anders kunnen zijn. Er is dus serieus wat werk aan de winkel,' weet Kim Hilgert.

'Kijk naar de IT-sector. Daar investeert men erg in dat welzijn en werkgeluk, net omdat het behoud van talentvolle medewerkers daar zo uitdagend is', vult Griet Deca aan. 'Iedereen moet ook beseffen dat de terugkeer naar kantoor geen terugkeer naar de situatie van 2019 zal zijn. Hybride werken wordt de norm, met een evenwichtige balans tussen werken op kantoor en thuis. Bedrijven groeien toe naar minder

werkplekken die flexibel worden ingezet. Wij horen nu al verhalen over bedrijven met medewerkers die zeker om 7 uur 's ochtends op kantoor moeten zijn om zich nog te verzekeren van een bureaustoel en -tafel. Zo krijg je taferelen als bij de ochtendlijke stormloop op een ligbed aan het zwembad op vakantie. Op organisatieniveau is er dus nog veel denkwerk nodig over hoe dat nieuwe werken moet worden ingevuld. Laat dat denkwerk vooral focussen op de medewerker, eerder dan op facility of kostenoptimalisatie.'

### VEEL MEER DAN HR-VOORDEEL

Waarom zou een bedrijf moeten werken aan welzijn op het werk en aan werkgeluk? Eerst en vooral omdat het een hr-voordeel oplevert, zoals het voorbeeld van de IT-sector inhoudt. Maar volgens Tryangle gaat het nog veel verder dan dat. Zo kampen bedrijven met gelukkige medewerkers die in een aangename omgeving aan de slag gaan met minder absentieïsme. 'En ook minder presentieïsme, waarbij mensen wel naar het werk komen maar doelloos voor zich uitstaren en allesbehalve productief zijn,' aldus Kim Hilgert. 'Wordt er geïnvesteerd in welzijn en werkgeluk en kijken we naar de return on investment, dan wint iedereen. Happy employees betekent healthy employees die ook zorgen voor happy customers.'

'Bovendien zijn medewerkers loyaler, ambassadeurs van het bedrijf en vangen ze elkaar op als er toch iemand uitvalt,' gaat Griet Deca verder. 'En nog frapperanter: een studie wijst uit dat medewerkers van organisaties waar wordt gewerkt aan werkgeluk, tot 28% minder stelen op de werkvloer.'

Bovendien is er vandaag een aantrekkelijk financieel kader. Bedrijven kunnen met werkbaarheidscheques tot 10.000 euro subsidie aanvragen, nog tot het einde van dit jaar. 'Vroeger gold die subsidie voor het in kaart brengen van welzijn op het werk. Door corona zijn de werkbaarheidscheques nu ook uitgebreid naar het implementeren van oplossingen', klinkt het nog.

[www.tryangle.be](http://www.tryangle.be)  
[www.voka.be/bryo](http://www.voka.be/bryo)