

FLEXIBILITEIT ALS SLEUTEL TOT WELZIJN OP DE WERKVLOER

# “Flexibel werken kan het onmogelijke mogelijk maken”

Na de covidperiode zijn we blij collega's terug te zien op kantoor, maar ook proefden we van de voordelen van thuiswerk. Dit is het moment om te werken aan een duurzame flexibele werkregeling. Hoe kom je aan de wensen van je medewerkers én je bedrijf tegemoet? Griet Deca, Chief Happiness bij Tryangle en Audrey Van den Bempt, Product Manager HR bij NCOI Learning, vertellen over de impact van een flexibele werkregeling op welzijn.

## Waarom blijven sommige organisaties vasthouden aan een traditionele werkregeling?

**AUDREY** “Werken op kantoor leek een productief model. Daarnaast zijn er functies die niet in aanmerking komen voor thuiswerk of flexibele uren. En het vraagt natuurlijk om heel wat aanpassingen. Die zijn deels doorgevoerd tijdens corona, maar het ging vaak eerder om een tijdelijke oplossing dan om een cultuurshift. Daarnaast verhoogt arbeidskrapte de werkdruk waardoor we een stijging van controle-drang zien. Maar voor elk van die hypothesen bestaat een tegenargument. De vraag naar flexibiliteit is een verwachting geworden. Als je mensen wilt vinden en houden, moet je op die boot springen.”

**GRIET** “Veel organisaties slagen er niet in om hun medewerkers te motiveren om terug te keren naar kantoor. Als je een redelijk aantal kantoordagen voorstelt en daar voldoende autonomie tegenover zet, dan gaan ze daar wel in mee. Maar als je hen verplicht om opnieuw voltijds naar kantoor te komen, dan ontketen je een revolutie. En hoe rijm je een terugkeerbeleid met een deel van de kantoorruimte die plots is afgesloten? We zitten nu op een kantel-

punt. De vraag is hoe je een duurzame oplossing vindt voor jouw organisatie.”

## Wat is de impact van flexibel werken op het welzijn binnen de organisatie?

**AUDREY** “Als werkgever kan je kosten besparen op kantoor en mensen anders inzetten. Er is ook minder ziekteverzuim. Het grootste voordeel is dat medewerkers productiever en gelukkiger zijn als ze meer autonomie krijgen.”

**GRIET** “*Flexible work arrangements* vragen een verantwoordelijkheidszin van de werknemer en de werkgever. Maar daardoor kan je het onmogelijke mogelijk maken. Stel, je bent alleenstaande en je wilt om de week je kinderen van school halen. Als je op kantoor moet blijven van 9 tot 5, dan kan dat een reden zijn om een andere job te zoeken. Tenzij jouw team het prima vindt dat je de ene week tot 6 uur werkt, en de andere tot 3. Vaak gaan werkgevers die vragen uit de weg. Maar als je zoiets bespreekbaar maakt, besef je dat medewerkers redelijke vragen stellen.”

### Hoe breng je de noden van medewerkers in kaart?

**GRIET** “Alles begint bij vragen stellen. Hoe voel je je bij onze manier van samenwerken? Hoe is de band met je collega’s? Praten jullie wel eens over koetjes en kalfjes of gaat het alleen maar over werk? Tegelijkertijd is het belangrijk om zelf uit te spreken wat je nodig vindt, bijvoorbeeld het organiseren van een team-dag voor de sociale cohesie. Hoe proactiever, hoe sterker het resultaat. Om een flexibele werkregeling te implementeren, moet er maturiteit zijn binnen de organisatie. Als de werkgever al jaren bepaalt waar, wanneer en wat de medewerkers moeten doen en zij opeens alle vrijheid krijgen, dan is dat een serieuze omslag. Met de juiste ondersteuning maak je het verschil.”

### Hoe kunnen opleidingen daarin helpen?

**AUDREY** “Flexibel werken komt met voordelen, maar ook met uitdagingen. Een opleiding kan weerstand wegnemen. Daarnaast vereist flexibel werken digitale geletterdheid, zelfdiscipline en effectief tijdbeheer. Belangrijke vaardigheden zijn het stellen van prioriteiten, het plannen van werkzaamheden en het vermijden van afleidingen. Leidinggevenden kunnen leren hoe ze hun team daarin ondersteunen. Ook effectieve communicatie en samenwerking zijn essentieel. Een opleiding kan zich richten op specifieke vaardigheden zoals virtuele vergaderingen leiden, helder schrijven en het gebruik van communicatietools op afstand. Daarnaast krijgen medewerkers tools aangereikt om een evenwicht te vinden tussen werk en privéleven, het stellen van grenzen en het omgaan met stress. Leidinggevenden leren hoe ze een cultuur van welzijn bevorderen. Het is belangrijk dat er blijvend aandacht gaat naar dit thema met een doordacht leertraject gespreid in de tijd.”

### Hoe evalueer je een flexibele werkregeling?

**GRIET** “Je kan opmerken of medewerkers meer tevredenheid rapporteren, maar dat is een subjectief en volatiel gegeven. Objectievere informatie haal je uit cijfers over absentieïsme, productiviteit en verloop van personeel. Meer welzijn heeft een spectaculair positieve impact op die cijfers. Maar ook klanttevredenheid is een belangrijke indicator. Als klant merk je het als je met een happy medewerker samenwerkt, of met iemand die tegen zijn zin op kantoor is omdat zijn kind ziek thuis zit. Wanneer je inzet op een flexibele en open cultuur laat zich dat op alle vlakken voelen.” □

**Zelf aan de slag met welzijn op het werk? Ontdek de modulaire opleiding Wellbeing@work van NCOI Learning en zorg voor een werkplek met gezonde en gelukkig medewerkers. Meer info op [www.ncoi.be/welxxnb](http://www.ncoi.be/welxxnb).**



**Op zoek naar een leertraject rond welzijn op maat van jouw organisatie? Neem dan contact op met Audrey Van den Bempt, +32 15 79 16 66.**

