



Motivatie en technologie

Is onze manier van werken definitief veranderd door corona? Blijft thuiswerken de norm en hoe zal het dan geïmplementeerd worden? Het houdt bedrijven bezig, want ze lieten het al onderzoeken. Belgen staan niet te springen om voltijds van thuis te werken, deeltijds willen ze het wel. Want ze voelen zich minder betrokken door communicatie- en technologieproblemen.

DOOR ELKE LAMENS

In maart 2020 ging België, net als vele buurlanden, in lockdown. Thuiswerken werd vanaf dat moment de norm. Cijfers van de Vlaamse telewerkmonitor van februari 2021 tonen duidelijk aan dat telewerk een blijver wordt. Ruim 47% of bijna de helft van de Vlaamse werknemers werkt één of meerdere dagen per week van thuis uit. Dat is het hoogste aantal in zeven maanden tijd. Sinds december 2020 is dat aantal met bijna 4% gestegen. Het aandeel voltijds telewerk daalde in februari wel licht met 0,5% naar 31,3% tegenover januari, maar ligt 4,4% hoger dan in december 2020. Er zijn wel regionale verschillen. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werkt men het meest volledig van thuis uit (69,8%), een stijging met 9,4% tegenover januari 2021. In West-Vlaanderen (16,9%) werkt men dan weer het minst van thuis uit, al stijgen de cijfers daar ook.

Gedeelde werkplek

De internationale rekruteringspecialist Robert Walters kwam in september 2021 tot vergelijkbare resultaten bij een bevraging van ruim 5.000 werknemers in 31 landen. “Een op de drie Belgen geeft er de voorkeur aan om twee dagen per week naar kantoor te gaan en de andere dagen van thuis te werken. Slechts 7% wil 100% van thuis werken”, weet Julide Tunali, Senior Manager Engineering Division. “Heel wat werknemers (38%) gaven aan dat ze het sociaal contact met hun collega’s missen, meer dan helft (63%) geeft de voorkeur aan face-to-face meetings. Vandaar dat ze toch graag een aantal dagen per week naar kantoor willen gaan.” Een onderzoek van Barco (juni 2021) spreekt van 1,5 dag thuiswerken en 3,5 dag op kantoor. Volledig thuiswerken valt bij ons dus niet echt in de smaak, maar we willen evenmin terug naar het pré-coronatijdperk. “Heel wat

organisaties maken nu volop de denkoefening om een hybride werkmodel te implementeren. De kans is dus heel groot dat organisaties deels thuiswerk zullen toestaan voor functies waar dat mogelijk is”, aldus Tunali. Bij Robert Walters is hybride werken alvast ingevoerd. “Onze mensen werken een paar dagen per week thuis, en blijven online in contact met elkaar via Teams. Ook de kantoorruimtes worden onder de loep gehouden: hoe kunnen we deze aanpassen aan hybride werken? We proberen meer ruimte voor ontspanning of sociale interactie te voorzien. Zo hopen we de teamspirit er optimaal in te houden. Flexibele werkuren zijn uiteraard ook mogelijk: om de ochtendspits te vermijden is een uurtje thuiswerken alvorens naar kantoor te vertrekken, prima.”

Digitale transitie

Meer en meer ondernemingen hebben intussen de omslag naar telewerk gemaakt. Was telewerk op korte termijn een middel om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, dan heeft het ook op lange termijn een plaats in het toekomstgericht en duurzaam organiseren van arbeid. Al waren bedrijven hier aanvankelijk niet op voorbereid.

Werken op afstand vraagt immers een andere manier van werken, brengt andere uitdagingen met zich mee en vereist andere vaardigheden. Bedrijven moesten in allerijl een digitale en technologische sprong voorwaarts maken. De transitie ging echter niet overal even vlot volgens een onderzoek dat de Ricoh Group in juni 2021 uitvoerde. Door onsamenhangende investeringen in technologie daalt de motivatie van de werknemers. De helft (51%) denkt zelfs dat het bedrijf de processen heeft gedigitaliseerd in navolging van klanten of partners, maar niet om effectieve noden te lenigen. Dat komt ook uit het Barco onderzoek naar voren. Daarin gelooft 40% dat het bedrijf niet in de juiste technologie heeft geïnvesteerd voor een geslaagde hybride werkrelatie. Volgens Ricoh blijkt de werkdruk helemaal niet te zijn afgenomen door de implementatie van onder meer digitale tools. Integendeel, 28% vindt zelfs dat het de werkdruk verhoogt. Een kwart (26%) voelt de druk van de werkgever om langer online te zijn. Werknemers maken zich ook zorgen over de beveiliging online, 34% heeft schrik om digitaal bestanden te delen met de verkeerde persoon en 26% denkt dat de werkgever de technologie gebruikt om hen te controleren tijdens het thuiswerken. CEO David Mills van Ricoh Europe is verrast: “Na meer dan een jaar thuiswerken blijft de motivatie van werknemers afnemen omwille van technologische en communicatieve uitdagingen. Er wordt dan ook te weinig geëxperimenteerd. De eerste en belangrijkste stap is te bepalen welke technologische oplossingen je als bedrijf echt nodig hebt en die een maximale impact genereren.”

Werknemer centraal

Andere werknemers zien zich dan weer uitgedaagd door de digitale transitie, zoals blijkt uit het onderzoek van Robert Walters. Ruim 28% besteedt meer aandacht aan het mentaal welzijn door regelmatig een break in te lassen en realistischer deadlines te stellen. Een dikke 40% maakt nu beter gebruik van technologie, apps en andere toepas-

singen. Ook de verbeterde bedrijfscommunicatie aan de hand van videocalls en presentaties valt bij meer dan 32% in de smaak. Ruim een op drie heeft zijn technologische vaardigheden verbeterd en evenveel is zo gestimuleerd om opleidingen te volgen om zich hierin verder te bekwamen. Voor ingenieurs was de transitie het minst revolutionair. “Ingenieurs zijn over het algemeen vrij op hun gemak met automatisering en digitalisering. Zij konden zich dan ook het sterkst aanpassen aan de snel veranderende manier van werken. Maar opgelet, technologie mag dan in veel gevallen mankracht vervangen, in een productie-installatie moet je nog steeds je handen vuil maken”, merkt Tunali op. “Bedrijven worden vandaag echter wel geconfronteerd met cyberaanvalen en grote bugs in de systemen. Die kunnen leiden tot verlies van productie, energie en tijd wat dan weer het personeel kan demotiveren. Er is hier dus ook een keerzijde aan de medaille:

bedrijven moeten daarom investeren in beveiliging van de IT en technologische problemen curatief benaderen om met steeds betere oplossingen te komen.”

Luisteren naar werknemers

Bedrijven die bij de implementatie van technologie en inrichting van de werkplek luisteren naar hun werknemers, oogstten volgens Barco het meeste succes. Bij de terugkeer naar de werkvloer, brengen werknemers nieuwe verwachtingen mee, blijkt uit het onderzoek. Naast flexibiliteit is dat de vrije keuze in digitale toepassingen. Al zijn er verschillen. Zo prefereren baby-boomers face-to-face meetings, maar werken ze verder vanop de laptop, gaan millennials voor een hybride werkplek en wil generatie Z meer op kantoor werken dan het senior management. Voor werkgevers geen evidente opdracht om een werkplek te creëren. Geen one-size-fits-all meer. In de nieuwe werkplek staat de werknemer centraal. ■

“Heel wat organisaties maken nu volop de denkoefening om een hybride werkmodel te implementeren”

Julide Tunali (Robert Walters)



Foto: Robert Walters