

RED

RECRUITMENT &
EMPLOYMENT
DEVELOPMENTS

REPORT

Het nieuwe werken,
nieuwe balans



NAAR EEN NIEUW EVENWICHT

De economie is officieel aan de betehand. Leggen we echter de vinger aan de pols van de arbeidsmarkt, dan blijken daarmee lang niet alle knelpunten opgelost.

Er is misschien wel wat meer ruimte om te investeren, maar wat is dan prioriteit? Werp een blik op de werkdruk en de stress vandaag, en u kunt er moeilijk omheen dat zich daar een probleem stelt.

De meest voor de hand liggende ingreep is méér rekruteren. Maar vergrijzing en de toenemende krapte op de arbeidsmarkt maken het lastiger om personeel met de juiste kwalificaties te vinden. Als daardoor de werkdruk verder toeneemt, dreigt ook het aanwezige talent andere oorden op te zoeken. 50% van de bevroagde werknemers is nu al bereid om op korte termijn van job te veranderen.

De meeste bedrijven beseffen dat ze zich meer moeten profileren als aantrekkelijke werkgever, en dat lukt niet langer met hogere lonen alleen. Een betere balans tussen werk en privé staat hoog op het verlanglijstje, net als extra aandacht voor het groeitraject van werknemers.

..... “

Een betere balans tussen werk en privé staat hoog op het verlanglijstje.

..... ”

Verder lijkt iedereen het erover eens dat bedrijven ook starters een kans moeten geven, maar volgens de werkgevers slaagt het onderwijs er niet in om mensen met de juiste vaardigheden en een realistische kijk op werk af te leveren.

Oudere medewerkers langer aan boord houden, behoort ook tot de cruciale uitdagingen op de werkvloer. Vijftigplussers zijn bij uitstek geschikt om moeilijke projecten aan te pakken of jongeren te begeleiden, maar een ander werkregime dringt zich soms op.

De laatste jaren vloeien werk en privé steeds meer in elkaar over. Sommigen voelen zich een stuk beter bij zo'n flexibele regeling. Toch vreest de meerderheid van de werknemers en bijna de helft van de werkgevers dat zo'n systeem op wat langere termijn niet houdbaar is. Wie altijd bereikbaar moet zijn, vindt uiteindelijk nooit meer rust, redeneren zij.

Wat werkt dan wel? Steeds opnieuw blijkt dat meer autonomie geven de beste manier is om een betere balans te vinden. Vooral bij grotere bedrijven ligt dat nog steeds moeilijk, wat wellicht verklaart waarom daar de werkdruk meer speelt. Ook betere communicatie en motiverend leiderschap passen in dat plaatje.

Pendelen is een andere belangrijke bron van stress. Ruim de helft van de werkgevers is op zoek naar manieren om het file- en ander leed te verzachten. Toch gaan we nog steeds massaal met de auto naar het werk.

Het goede nieuws? Alles bij elkaar zijn we nog steeds best tevreden in onze jobs. Zeker als we fijne collega's om ons heen hebben en voldoening halen uit ons werk.

Laat ons u net daarmee kunnen helpen. Met prima werkrachten, met creatieve oplossingen én met plezier.

INHOUD

Vinger aan de pols	blz. 6
Op zoek naar talent	blz. 10
Balans vinden	blz. 16
Werken aan plezier	blz. 20

Over het RED Report

Tempo-Team vroeg voor haar achtste RED Report onderzoeksbureau iVOX om bij 1.050 Belgen te peilen naar hoe ze werk ervaren. 800 werknemers en 250 werkgevers uit de privésector namen tussen oktober en november 2017 deel aan het online onderzoek. In dit rapport leest u de opvallendste resultaten.

1 VINGER AAN DE POLS

De heropleving van de economie zet zich door, en gelukkig maar. Toch blijft het uitkijken, want heel wat werknemers zijn moe van de inspanningen die nodig waren om de crisisjaren te overbruggen.



De economie in het algemeen is aan de beterhand, zo signaleren 7 op de 10 werkgevers en ruim de helft van de werknemers. Grote bedrijven zien de toekomst duidelijk positiever tegemoet dan KMO's, maar over het algemeen is het optimisme wat afgenomen tegenover vorig jaar. Over de jobzekerheid bestaat er een vrij grote eensgezindheid: die evolueert volgens alle betrokkenen in de juiste richting.



geschatte leestijd
2 minuten 27 seconden

1 OP **ervaart meer stress**
DE 2 **en werkdruk**



Stress en werkdruk nemen niet af

Ondanks de tevredenheid over de economische ontwikkelingen blijven stress en werkdruk een belangrijk pijnpunt. Over de hele lijn meldt **ongeveer de helft van de respondenten dat stress en werkdruk zijn toegenomen in het afgelopen jaar**, en de situatie blijkt ernstiger bij grote bedrijven. Parallel daarmee nemen de spanningen op de werkvloer toe of blijven ze op hetzelfde niveau. In dat licht moeten we ook de toename zien van het aantal burn-outs.

Al bij al geven de meeste werknemers hun algemene geluksniveau op het werk nog een heel redelijke score, maar met gemiddeld 7 op 10 ligt die wel wat lager dan vorig jaar.

7 OP **werknemers is gelukkig**
DE 10 **op het werk**



Jobzekerheid

Zoals gezegd ligt de jobzekerheid vrij hoog, maar 22% van de werknemers vreest toch voor zijn of haar job. Dat heeft meestal te maken met de onzekere toekomst van hun bedrijf, een gebrek aan doorgroeimogelijkheden of hun leeftijd. De belangrijkste redenen om elders te solliciteren zijn het loon, maar zeker ook de ligging van het bedrijf en de balans tussen werk en privé.

Voor werknemers zijn bijscholingen en andere opleidingen een ideale manier om hun kennis bij te spijkeren en hun professionele toekomst veilig te stellen. Bijna 70% heeft dat al gedaan en **ruim 8 op de 10 is bereid een opleiding te volgen**. Werkgevers signaleren dat hun medewerkers te weinig zelf het initiatief nemen om een opleiding te volgen, maar stellen anderzijds vast dat de opleidingen die ze aanbieden wel succes hebben.

DIT KAN HR DOEN

- Besteed extra aandacht aan **interne communicatie**. Erken de inspanningen van werknemers tijdens de crisisjaren en leg uit hoe uw onderneming werkdruk aanpakt.

- Een **persoonlijk ontwikkelingsplan** werkt goed om stress tegen te gaan. Uiteraard in overleg met de werknemer.

- Blijf **investeren in opleidingen** voor uw mensen. Vraag ook welke bijscholingen zij zelf op het programma zouden zetten.

- Werk maken van het **geluk van uw medewerkers** heeft tal van positieve, meetbare effecten, maar alleen als die inspanningen deel uitmaken van het DNA van uw onderneming. Zorg er dus voor dat u met HR het voortouw neemt.



Lees ook op Team HR
tempo-team.be/teamHR

- › Waarom we (nog) niet zo gelukkig zijn op het werk.
- › Burn-out voorkomen is een economische must.



VINGER AAN DE POLS VAN DE BELGISCHE WERKVLOER



STEMMING WERKGEVERS:
OPTIMISTISCH

- zien economie optrekken
maar: werkdruk neemt duidelijk toe 

7
op de
10

WERKNEMERS: **BEST TEVREDEN**
- zijn gelukkig
maar minder dan vorig jaar

22%

van de werknemers
is onzeker over job
vanwege onzekere toekomst,
carrièrekansen of leeftijd



WERKNEMERS
WILLEN BIJLEREN

8 op de 10

willem opleiding volgen
Werkgevers zien graag meer
werknemers daar zelf initiatief
nemen



OPGELET VOOR
WERKDruk

1,2 op
werkgevers én
werknemers
signaleren meer stress
en werkdruk

2 OP ZOEK NAAR TALENT

De schaarste op de arbeidsmarkt is helemaal terug, al geldt dat zeker niet voor alle profielen. Als de meest gewilde krachten niet beschikbaar zijn, moeten ondernemingen een andere strategie uitstippelen. Tijd om keuzes te maken!



geschatte leestijd
5 minuten 44 seconden

Bij 7 OP **werkgevers gaat**
DE 10 **rekrutering moeizaam**



Een meerderheid van de werkgevers heeft moeite om vacatures in te vullen. Dat zorgt voor hinder bij 7 op de 10 bedrijven, ongeacht hun omvang. De oorzaken voor het gebrek aan geschikte profielen moeten we volgens hen in de eerste plaats zoeken bij het onderwijs, dat er volgens hen niet in slaagt om jongeren echt klaar te stomen voor de arbeidsmarkt.

In feite loopt het al eerder mis volgens de werkgevers, want **te weinig studenten kiezen voor afstudeerrichtingen die de beste kans geven op werk**. Het tewerkstellingbeleid van de overheid wordt door bijna 40% als onvoldoende beoordeeld, net als het activeringsbeleid.

Vicieuze cirkel

Het gebrek aan nieuwe krachten heeft uiteraard gevolgen. **Werkdruk en stress nemen in meer dan de helft van de bedrijven toe doordat het niet lukt om de juiste mensen te vinden**. Ook de productiviteit gaat erop achteruit, en soms dreigt zelfs het aanwezige talent te vertrekken. Zo kan een vicieuze cirkel ontstaan. Deze problemen stellen zich een stuk acuter bij grote bedrijven, waar de mobiliteit van de werknemers sowieso wat groter is.

Hogere lonen en werkbaar werk zijn de meest geciteerde remedies.

7 OP **werkgevers verwacht**
DE 10 **vlottere doorstroming**
vanuit onderwijs



50% **van de werknemers staat**
open voor jobswitch



BALANS **werk-privé en**
uitdaging cruciaal



Daarna lopen de meningen van werknemers en werkgevers uiteen: **werknemers zouden graag meer aandacht zien voor carrièreplanning en interne mobiliteit**, terwijl bedrijfsleiders meer heil verwachten van een betere werkgeversreputatie, beter bekend als employer branding.

Ook de overheid moet volgens de bedrijfsleiders haar duit in het zakje doen. Bijna 7 op de 10 rekt op een vlottere doorstroming vanuit het onderwijs en extra maatregelen om stress te verlichten. Ook bijkomende steun voor opleidingen en bijscholingen is meer dan welkom.

Klaar om te vertrekken?

Het aantrekken van de economie en de groeiende schaarste op de arbeidsmarkt maken dat de bal weer wat meer in het kamp van de werknemers ligt. Waar voorzichtigheid en angst om zijn of haar job te verliezen de afgelopen jaren nog domineerden, is er nu een veel grotere bereidheid om de markt te verkennen.

Maar liefst de helft van de bevroagde werknemers staat open voor verandering op korte termijn. Lang niet iedereen is actief op zoek naar een andere job (19%), maar een goed aanbod zouden ze wel met interesse bekijken.

Een (veel) hoger loon is veruit de meest genoemde reden om toe te happen, maar ook een job dichterbij huis en een betere werksfeer spreken velen aan.

Dat het uiteindelijk niet zo'n vaart zal lopen, blijkt dan weer uit het lijstje met de meest genoemde redenen om niet van job te veranderen. De tevredenheid over de huidige job wordt genoemd door 61%, en de helft overweegt geen overstap als de loonvoorwaarden niet fors beter zijn.

De ideale werkgever

Als werknemers opnieuw aan hun carrière mochten beginnen, dan zou de balans tussen werk en privé de meest bepalende factor zijn bij hun keuze van werkgever. Ook de inhoud van het werk is van wezenlijk belang: **wie uitdagend en interessant werk mag doen, zal niet snel uitgekeken raken op zijn job**.

Het zal wellicht niemand verbazen dat een goed loon ook in de top drie staat. Een stabiel bedrijf en carrièrekansen maken de top vijf vol. Vrouwen leggen iets andere accenten: zij hechten meer belang aan een open communicatie, terwijl mannen eerder aan geld en doorgroeimogelijkheden denken.

78% van de werkgevers vindt dat starters voldoende kansen krijgen bij hen



Wie is er bang voor starters?

Als de arbeidsmarkt in ademnood verkeert, zouden we verwachten dat werkgevers de rode loper uitrollen voor starters. Toch blijkt dat niet helemaal te kloppen. **De overgrote meerderheid van de werkgevers (79%) vindt dat pas afgestudeerde jongeren voldoende kansen krijgen in hun bedrijf.** Een bijna net zo grote groep (72%) vindt het aangenaam om beginnende werknemers intern op te leiden.

Vraag bedrijfsleiders naar de pro's en contra's van investeren in starters, dan komen er echter twijfels aan de oppervlakte. Ruim 1 op de 3 werkgevers gelooft dat jongeren minder trouw zijn en twijfelt aan hun motivatie. Ook het gebrek aan ervaring is een breekpunt voor sommigen (19%), net als het feit dat ze meer begeleiding nodig hebben.

Aan de positieve zijde worden jongeren gezien als een manier om de vergrijzing tegen te gaan en wordt de leergierigheid van starters op prijs gesteld. Daarnaast vinden vele werkgevers (34%) dat ze hun steentje moeten bijdragen aan het verkleinen van de kloof tussen onderwijs en werkvloer. Volgens bijna alle werkgevers zou het goed zijn als er meer praktijkvakken werden gegeven op school. Ook sollicitatietraining zou volgens 2 op de 3 een meerwaarde betekenen.

Motivatie en leergierigheid zijn de bepalende factoren voor de integratie van jongeren op de werkvloer. Niet minder dan 86% van de werkgevers zegt dat ervaring niet zo belangrijk is bij starters, zolang ze maar enthousiast en leergierig zijn. Grote bedrijven zijn volgens de enquête wat sneller dan kmo's geneigd om jongeren aan te werven.

70% zet 50-plus in als mentor voor nieuwe mensen



50% van werknemers verkiest de wagen



De vijftig voorbij

Als een gebrek aan ervaring en motivatie hinderpalen zijn bij het aanwerven van pas afgestudeerden, dan zal dat zelden een probleem vormen bij vijftigplussers. **Hun loyaliteit aan het bedrijf en de collega's staat meestal buiten kijf, net als hun vakkennis.** Bij grote bedrijven wordt hun complementariteit met jonge medewerkers sterker gewaardeerd dan bij kmo's.

Hoewel het al lang duidelijk is dat vijftigplussers zo lang mogelijk aan de slag moeten blijven om de arbeidsmarkt leefbaar te houden, willen niet alle werkgevers daar een extra inspanning voor leveren. Nauwelijks 30% besteedt meer aandacht aan stresspreventie dan enkele jaren geleden. Anderzijds proberen bedrijfsleiders wél een aangepaste jobinhoud te creëren voor oudere werknemers: ze worden vaak ingezet als mentor voor nieuwe krachten en bij projecten die veel ervaring vragen (ruim 70%).

Mobiliteit

Bij mobiliteit liggen grote kansen om stress te bestrijden, aangezien het **een enorme bron van dagelijkse stress is voor 1 op de 3 werknemers.** Elke dag pendelen heeft dus een grote impact, en werkgevers kunnen zich dan ook onderscheiden van hun concurrenten met een toekomstgericht en doordacht mobiliteitsbeleid.

Ze moeten er wel rekening mee houden dat de (bedrijfs)wagen nog steeds hét statussymbool is voor veel Belgen. Ondanks alle fileleed springt de helft van de bevraagde werknemers nog steeds het liefst in de auto om naar het werk te gaan, hoewel veel werkgevers alternatieven als de fiets of het openbaar vervoer promoten.

Het mobiliteitsbudget is volgens twee derde van de werkgevers en werknemers een goed concept, maar het lijkt erop dat velen de kat uit de boom kijken. Niet meer dan 12% van de werkgevers maakt er al gebruik van, maar 20% wil dat in de toekomst wel doen. Het is in elk geval de meeste flexibele oplossing: ze geeft werknemers de vrijheid om naargelang de omstandigheden te kiezen voor het meest geschikte transportmiddel.

DIT KAN HR DOEN

- **Praat met uw beste werknemers.** Zoek met hen uit waar de belangrijkste pijnpunten liggen en schiet in actie om goede mensen te houden én nieuwe aan te trekken.

- **Begeleid uw nieuwkomers intensief,** geef veel feedback. Maak gebruik van de expertise van oudere medewerkers om hen snel op het juiste spoor te zetten.

- Werkdruk en stress verminderen kan met **een betere managementstijl:** autoritaire leiders moeten plaats maken voor managers die focussen op positieve zaken.

- Neem als werkgever **uw maatschappelijke verantwoordelijkheid** op: iedereen, en vooral jongeren, wil graag deel uitmaken van een organisatie die actief op zoek gaat naar milieuvriendelijke methodes en sociale innovatie.

- **Rekruteer doelbewust in de omgeving van uw onderneming** om pendelstress te minimaliseren.



Lees ook op Team HR
tempo-team.be/teamHR

› Bent u nog mee? 6 trends in rekrutering.

TALENT VINDEN

GAAT MOEIZAAM
BIJ 7 OP DE 10 WERKGEVERS

EN DAT WEEGT
OP **RETENTIE**

werkdruk neemt toe
1 op 2
werknemers staat open
voor **JOB SWITCH**



**STARTERS
WELKOM**

voor
86% van de werkgevers
telt ervaring niet zo,
motivatie én leergierigheid wel



**50-PLUSSERS
GEWAARDEERD
ALS MENTOR VOOR
NIEUWKOMERS**
hebben zelf behoefte
aan stresspreventie

**MOBILITEIT
VERGROOT STRESS**

voor **1 op 3** werknemers

1 op 2 werknemers
houdt vast
aan wagen



**MVO
MILIEU EN SOCIALE
INNOVATIE
TREKKEN AAN**
en zeker jonge mensen

3 BALANS VINDEN

Zowat iedereen is op zoek naar de optimale balans tussen werk en privé, maar over de beste manier om dat te bereiken zijn we minder eensgezind. Meer autonomie krijgen werkt wellicht het beste, maar heel wat werkgevers vinden het moeilijk om de controle uit handen te geven.



geschatte leestijd
4 minuten 21 seconden

50% van werkgevers en werknemers vinden flexwerk valkuil



Vertrouwen is alles

Blijkbaar vinden bedrijfsleiders het nog steeds erg moeilijk om hun werknemers meer zelf de regie over hun werk in handen te geven. Die aarzelende houding is vreemd, zeker omdat werkgevers ervan overtuigd lijken dat meer flexibiliteit en vrijheid om te bepalen waar wordt gewerkt, leiden tot meer voldoening, welzijn en geluk bij werknemers (allemaal scores boven 80%). Is het dan gewoon een kwestie van tijd?

De tendens om werk en privé meer in elkaar te laten overvloeien, wordt zeker niet door iedereen als positief beoordeeld. De angst bestaat dat werknemers die altijd bereikbaar zijn, uiteindelijk nooit meer echte vrije tijd zullen hebben.

Ruim 6 op de 10 werknemers zien deze tendens dan ook als een valkuil, en daarin krijgen ze bijval van 45% van de bevroagde bedrijfsleiders. Sommige bedrijven gaan zelfs radicaal de andere kant op en verbieden hun medewerkers om na werktijd nog mails te beantwoorden.

3 OP werknemers werken flexibel en ervaren meer geluk



Enkele jaren geleden was telewerken nog de gedroomde oplossing voor de vraag naar een betere balans. Vandaag lijkt de focus verschoven naar het overvloeien van werk in vrije tijd en omgekeerd. Concreet: werknemers krijgen de vrijheid om zich af en toe met privé-zaken bezig te houden, maar anderzijds wordt verwacht dat ze zo nodig ook buiten werktijd beschikbaar zijn.

Inmiddels geeft 3 op de 10 werknemers aan dat ze in zo'n flexibel regime werken, en dat lijkt ook zijn vruchten af te werpen. Het wordt vaker toegepast door kmo's dan door grote bedrijven, en er is een duidelijke samenhang met meer geluk en minder stress op de werkvloer.

6 werknemers OP 10 ervaart veel stress



Het is ingewikkeld

Als u het op de m/v af vraagt, geeft de meerderheid van de werknemers trouwens aan dat ze tevreden zijn over de balans tussen werk en privé (62%). Gemiddeld besteden we op een doorsnee werkdag 4 uur aan ons gezin en 8,5 uur aan ons werk. Toch heeft 6 op de 10 te maken met veel stress op het werk, en vooral in grote ondernemingen.

Regelmatig van thuis uit werken is geen optie voor 70% van alle bevroagde werknemers, en dat is niet het enige punt waarop werkgevers conservatief blijken. De helft van de werkgevers beoordeelt zijn medewerkers nog steeds op basis van het aantal gewerkte uren, in plaats van te kijken naar wat ze effectief presteren.

Goede voornemens

Het gezinsleven is voor veel mensen een baken van rust en ontspanning, maar toch is 43% soms prikkelbaar als gevolg van zijn of haar werk.

Om meer balans te verkrijgen, hoopt bijna de helft van de werknemers op werkuren die beter afgestemd zijn op hun persoonlijke leven. Ook een goede communicatie op de werkvloer en meer mogelijkheden om thuis te werken zouden bijdragen aan het gezinsgeluk.

Minder piekeren over het werk staat net als vorig jaar bovenaan het lijstje met voornemens voor 2018.

Werkgevers maken plannen

Als het gaat om de concrete stappen die werkgevers kunnen nemen om het welzijn op de werkvloer op te krikken, dan valt op dat heel wat vaak genoemde ingrepen niet eens geld kosten. Meer aandacht voor interne communicatie, een positieve managementstijl en duidelijke afspraken zijn relatief makkelijk te realiseren.



- Met het stijgende aantal burn-outs moet HR voluit inzetten op het **welzijn van de werknemers**. In veel gevallen zijn een luisterend oor en een betere communicatie al een stap in de goede richting.

- **Stippel een helder beleid uit rond het evenwicht tussen werk en privé**, waarbij u mikt op maximale vrijheid voor personeel.

- **Focus op inhoudelijke prestaties** in plaats van gewerkte uren om werknemers te beoordelen.

- Train managers en teamleiders om hun waardering te tonen en tijd te maken voor **een goed gesprek**.

- Niet elk bedrijf wil met zelfsturende teams werken, maar geef uw medewerkers het **vertrouwen** dat ze verdienen en de mate van **autonomie** waar ze klaar voor zijn. Hun werkplezier en motivatie zullen er met sprongen op vooruitgaan.



Lees ook op Team HR
tempo-team.be/teamHR

- > Burn-out voorkomen is een economische must.
- > Werken met werkende ouders.
- > Het Nieuwe Werken: sleutel tot gelukkige werknemers?



FLEXIBEL WERKEN IS GELUKKIGER WERKEN
ervaren
3 op 10 werknemers

BETER IN BALANS
TUSSEN WERK EN THUIS



62% van de werknemers is **TEVREDEN**



DE OPLOSSING MEER FLEXIBILITEIT EN VRIJHEID



MAAR DAT IS OOK EEN VALKUIL
vindt ongeveer de helft van werkgevers en werknemers

4 WERKEN AAN PLEZIER

Mensen die met plezier werken, zijn productiever en vallen minder vaak uit door ziekte. De hamvraag is natuurlijk hoe HR dat kan realiseren.



geschatte leestijd
4 minuten 33 seconden

6,9 **geven we onze collega's**
OP 10



Aangezien de mens bij uitstek een sociaal dier is, zal het niemand verwonderen dat we energie halen uit de interactie met onze collega's. **We vinden onszelf trouwens behoorlijk oké als collega, zo blijkt uit de gemiddelde score van 7,4 op 10.** En dat geldt ook voor de (meeste) mensen om ons heen, want daar geven we gemiddeld 6,9 op 10 aan.

Er is bovendien een correlatie tussen mensen die gelukkig zijn - op het werk en daarbuiten - en hogere scores voor collegialiteit. Ook werken in teamverband, een informele bedrijfscultuur en veel diversiteit op de werkvloer dragen bij tot ons werkplezier.

Ondanks het verdwijnen van het crisisgevoel op de werkvloer is het werkplezier echter afgenomen tegenover de afgelopen jaren. **Niet minder dan 4 op de 10 werknemers geeft aan zich minder in zijn sas te voelen op het werk - vooral bij grote bedrijven - terwijl 27% juist meer plezier beleeft.** Bij die laatste groep zijn jongeren meer vertegenwoordigd.

De belangrijkste factoren die bijdragen tot ons werkplezier zijn fijne collega's, de voldoening die we uit ons werk halen en een goed evenwicht tussen werk en privé. Ook het salaris, de werkomgeving en humor op de werkvloer zorgen voor meer arbeidsvreugde.

60% **werkt in team**



Teamwerk boven

Werken in teams is de norm geworden in de Belgische bedrijven: 60% van de werknemers maakt deel uit van een team, en er is **een sterk verband tussen teamwerk en geluk op de werkvloer**. Wat is er nodig om teams goed te laten functioneren?

Een open communicatie en een positieve sfeer zijn absolute vereisten, net als toegewijde en enthousiaste teamleden. In de praktijk loopt het echter vaak mis op het vlak van de communicatie en een goede teamleider is blijkbaar erg moeilijk te vinden. Een andere wens die in de meeste teams leeft, is de bevoegdheid om het werk zelf te evalueren en zo nodig bij te sturen, wat neerkomt op meer autonomie voor het team. In 1 op de 3 bedrijven is daar geen sprake van, zo blijkt uit de enquête.

Werken op de sofa

Het effect van telewerk op de teamspirit wordt beoordeeld als gematigd positief. Een kleine meerderheid vindt dat het team even goed of zelfs beter draait als de leden de gelegenheid krijgen om van huis uit te werken. Nog eens 27% heeft geen idee en 17% ziet negatieve gevolgen voor de werking van het team.

Om thuis werken te verzoenen met teamwerk, moet de communicatie via Skype of intranet vlot verlopen en is er nood aan duidelijke afspraken over bereikbaarheid. Het aantal dagen dat de teamleden telewerken mag niet te groot zijn om het contact niet te laten verwateren, en een wekelijkse teammeeting is ook een must.

Als het maar gezellig is

Behalve de inhoud van ons werk en de samenwerking met de collega's heeft ook de inrichting van onze werkplek een invloed op ons werkplezier. Over het algemeen zijn we daar eerder tevreden over, want gemiddeld krijgt onze werkplek een 6,8 op 10. **Werknemers die aangeven dat ze gelukkig zijn, geven hun werkplek een hogere score (gemiddeld 7,2).**

6,8 **geven werknemers**
OP 10 **hun werkomgeving**



Een goede plek om samen met de collega's te ontspannen staat het hoogst op het verlanglijstje van de werknemers. Dat kan gaan van een gezellige ruimte om samen te lunchen tot een leuke koffiehoeke of een lounge. Ook een stille ruimte om even te ontsnappen aan het geroezemoes van de werkvloer is wenselijk voor velen.

Een creatieve kantoorinrichting met hangplekken en ontspanningsmogelijkheden - naar het voorbeeld van de hippe techbedrijven in Silicon Valley - is volgens 63% van de werknemers de toekomst. 6 op 10 gelooft dat zo'n werkplek de productiviteit bevordert, maar tegelijk is het volgens een meerderheid eerder iets voor jongeren. Ruim de helft - vooral oudere werknemers - werkt toch liever in een klassieker maar aangenaam kantoor. Volgens hen zijn creatieve werkplekken een hype die wel zal overwaaien.

Ruim 8 op de 10 werkgevers zegt aandacht te besteden aan ergonomie, en 72% zorgt voor een plek die informele contacten bevordert. De meeste bedrijfsleiders zien hun kantoorruimte als onderdeel van de bedrijfscultuur.

WERK- **kleur, licht,**
PUNTEN: **planten, stilte**



Droom van een kantoor

Als werknemers hardop mogen dromen over hoe hun kantoor eruit zou moeten zien, blijkt dat ze een sterke voorkeur hebben voor een royale lichtinval met veel ramen die ook open kunnen. De technologie moet up-to-date zijn en het liefst is er ook een buitenruimte om even adem te happen. Aandacht voor ergonomie in de vorm van verstelbare bureaustoelen en tafels is ook een aandachtspunt, net als een gezellige ruimte om te ontspannen.

Driekwart van de werknemers droomt ook van een rustige werkplek met een minimum aan omgevingsgeluid, maar tegelijkertijd geeft iets meer dan 50% de voorkeur aan een open kantoorruimte. Een groene omgeving zou de werkvreugde bevorderen, net als aanpasbare verlichting en meer inspraak in de inrichting van de werkplek.

De realiteit toont een heel ander beeld. Op de meeste werkplekken is de verlichting voor iedereen hetzelfde, net als de meubels en de verwarming of airco. Het uitzicht is grauwer dan de meeste werknemers zouden willen en landschapskantoren met veel storende geluiden zijn de norm. Zelfs de grotere aandacht voor een gezellige plek om te ontspannen wordt als onvoldoende beoordeeld. De gezellige werkplek waar velen van dromen, ziet er in het echte leven meestal strak en zakelijk uit.

DIT KAN HR DOEN



- Geef teams in de mate van het mogelijke de bevoegdheid om **het werk zelf te organiseren**.

- Haal planten in huis. Als u zelf geen groene vingers heeft, kunt u onderhoudsarme planten huren. Wetenschappelijk onderzoek heeft keer op keer aangetoond dat **groen op kantoor de productiviteit bevordert en stress tegengaat**.

- **Investeer in ergonomie en verstelbare meubels.** Zo voorkomt u rugpijn en spierproblemen.

- Is uw kantoor aan renovatie toe, denk dan zeker na over **akoestische ingrepen om het omgevingslawaai te beperken**, individueel aanpasbare verlichting en stilteplekken waar mensen in alle rust kunnen werken.



Lees ook op Team HR
tempo-team.be/teamHR

- > Landschapskantoren: heerlijk helder of overdonderend open?
- > Zelfsturende teams.

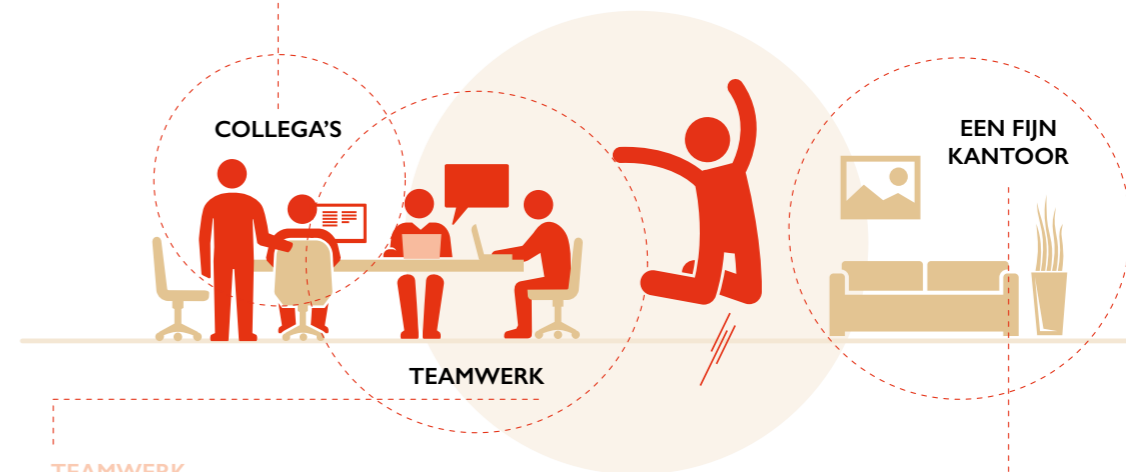


DIT IS WERKEN MET PLEZIER

COLLEGIALITEIT WERKT dankzij



teamverband,
informele **bedrijfscultuur,**
diversiteit op de werkvloer



TEAMWERK werkt gelukkiger en beter. Nodig? Open communicatie, goede sfeer, goede leiding

17% ziet hier geen plaats voor thuiswerk



8 op 10 werkgevers investeert in ergonomie



WISHLIST: licht, stilte- en aparte ruimten, meer groen en plaats voor ontspanning

 Ontdek ons HR-inspiratieplatform, Team HR, op tempo-team.be/teamHR

En volg ons op:

 twitter.com/tempoteamupdate

 linkedin.com/company/tempo-team-belgium