

Tweede Round Table Duurzame Impactmakers

GEZONDHEID EN VITALITEIT IS MAATWERK

Smart WorkPlace en ISS hebben een gezamenlijk programma gelanceerd, Duurzame Impactmakers, met als doel kennisontsluiting en netwerkverbinding te faciliteren en zodoende te versnellen in de verduurzaming. Bovendien wordt zo impact gemaakt op de zeventien Sustainable Development Goals. Onderdeel van het programma zijn vier Round Tables. Op 18 mei vond op de KNVB Campus in Zeist de tweede Round Table plaats, met als thema 'Gezondheid en vitaliteit'. De aanwezigen waren het over twee zaken roerend eens: het onderwerp heeft 'sense of urgency' en het is maatwerk.



VAN LINKS NAAR RECHTS: ROB KLINKERT, ILSE SCHAPENDONK, PETER BEKKERING, KYRSA DE BRUINE, RICHARD HELMUS, MIRIAM BRAKBAND, DOUWE DRIEHUIS, BART IN 'T VELD, MARCEL KALMEIJER EN WIM KOOYMAN.

Moderator Wim Kooyman memoreert bij de aftrap van de Round Table dat het onderwerp inspeelt op de derde SDG, ‘Goede gezondheid en welzijn’. Nu we langzaam uit de lockdown komen en al of niet hybride zijn gaan werken is het relevant te beschouwen wat de afgelopen twee jaar coronapandemie met de gezondheid en vitaliteit van medewerkers in een organisatie heeft gedaan. De kernvraag is dan wat onder ‘gezondheid en welzijn’ in de organisatie wordt verstaan.

TEKST *Peter Bekkering*

BEELD *Michael Kooren*

DE DEELNEMERS

- ROB KLINKERT, SENIOR PORTFOLIO MANAGER FACILITY MANAGEMENT BIJ PWC NEDERLAND.
- RICHARD HELMUS, MANAGER FACILITY & REAL ESTATE BIJ COÖPERATIE VGZ.
- ILSE SCHAPENDONK, PROGRAMMAMANAGER WERKEN IN VERBINDING BIJ DE GEMEENTE TILBURG.
- MIRIAM BRAKBAND, KLANTMANAGER BIJ BAM.
- BART IN 'T VELT, ADVISEUR HUISVESTING & WELZIJN BIJ DE GEMEENTE UTRECHT.
- KYRSA DE BRUINE, SEGMENT DIRECTOR BIJ ISS.
- DOUWE DRIEHUIS, HEAD OF INNOVATION BIJ ISS.

PIRAMIDEMODEL

Rob Klinkert legt uit hoe gezondheid en vitaliteit bij PwC wordt opgepakt: “Bij PwC staat voor gezondheid het piramidemodel centraal. Dat model heeft een viertal dimensies waarbij je je steeds hoger in de piramide tot aan spirituele ontwikkeling kan komen. Op basis van het model worden invullingen gegeven om per persoon de top van de piramide – hetgeen waar hij echt behoefte aan heeft – te bereiken. Gezondheid wordt bij PwC vooral gestuurd vanuit human capital. Het facilitaire fundament – een prettige temperatuur en een comfortabele werkomgeving – zit er niet in, omdat er van wordt uitgegaan dat dat fundament aanwezig is.”

WERKGELUK

Richard Helmus reageert daarop. Helmus is werkzaam bij een organisatie, Coöperatie VGZ, waar gezondheid core-business is. “Onze strategie is ‘voorop in gezondheid en zorg, voor iedereen’ en ‘samen werken aan een gezonder Nederland met toekomstbestendige zorg voor iedereen’.” Vervolgens nuanceert hij het item gezondheid en vitaliteit in de werkomgeving. “Dat draait om werkgeluk. Als je namelijk als medewerker werkgeluk hebt, ervaar je dat je vitaal en gezond bent en in een gelukkige omgeving zit. Daarnaast moeten de waarden van de medewerker aansluiten bij de organisatie.” Hoe belangrijk werkgeluk is, illustreert Helmus aan de hand van een voorbeeld: “Een organisatie had twee kantoren: het eerste was een traditioneel kantoor, met een tevredenheidsscore van 7, en alles erop en eraan. Dat kantoor had een bezettingsgraad van 60 procent. Het tweede was het innovatiecentrum. Oud bij elkaar geraapt meubilair en arbo-technisch zwaar onder de maat. Dat kantoor had echter een bezettingsgraad van boven de 100 procent, omdat medewerkers graag daar wilden zijn. En dat is mijn punt: natuurlijk moeten we de werkomgeving zo goed en gezond mogelijk maken, maar werkgeluk is de kern.”

Bij de gemeente Tilburg, die recent een nieuwe huisvesting heeft betrokken, is naast duurzaamheid ook vitaliteit een belangrijk thema, vertelt Ilse Schapendonk. “We hebben daar een mooi programma voor ontwikkeld, maar wat ik vooral goed vind is dat we nu een app hebben gemaakt die dat programma meer verfijnt zodat het meer aansluit bij de behoeften van de medewerkers. Daar waar we vroeger werkten met lange vragenlijsten stellen we nu een korte vraag en stellen zo nodig meteen het beleid bij. We zetten kortom ook technologie in bij de persoonlijke aansturing van vitaliteit.”

DEFINITIE

Douwe Driehuis gaat vervolgens terug naar de definitie van gezondheid: “Fysiek, sociaal en geestelijk welbevinden. En

dus niet enkel het ontbreken van ziekten.” Driehuis constateert dat facilitaire organisaties bij gezondheid vooral erg bezig zijn met de fysieke laag (temperatuur, akoestiek, binnenklimaat etc.). “De andere laag leggen we weg bij een andere afdeling zoals HR. Terwijl juist die verbinding zoals in het piramidemodel van Klinkert van belang is. We moeten dan ook de vraag stellen: wat is van wie of is alles van allemaal? Als ISS hebben we natuurlijk vooral de fysieke rol, maar ik denk dat we ook op andere gebieden iets kunnen betekenen.”

VERANDERDE FOCUS

Voor Kyrza de Bruine zijn vooral de gezondheid en vitaliteit van belang van medewerkers, die namens ISS dienstverlening verzorgen bij opdrachtgevers. “Je ziet dat daarbij de focus erg veranderd is. In het verleden keken we erg naar het ziekteverzuim en naar het ervoor zorgen dat medewerkers zich niet ziek melden en zo snel mogelijk weer aan het werk gaan. Nu gaat het kijken naar de gezondheid en vitaliteit van de medewerker veel verder. Er wordt nu gekeken in hoeverre de basisnormen en waarden van een medewerker aansluiten bij de organisatie, wat de sociale omgeving is en welke uitdagingen medewerkers daar hebben. En welke invloed dat alles heeft op het welbevinden van medewerkers en hoe ze hun werk kunnen doen. Het houdt ook in kijken wat de mooie term duurzame inzetbaarheid echt betekent. Die aanpak heeft ook effect op de weerbaarheid van mensen die bij onze opdrachtgevers werken.” De Bruine gaat ook in de terugkeer naar kantoor post-corona: “Je ziet dat zowel medewerkers van opdrachtgevers als onze medewerkers bij opdrachtgevers daar anders op reageren als voorheen, omdat ze twee jaar niet meer op een drukke werkvloer zijn geweest. Ze ervaren meer werkdruk en wij als ISS kijken hoe we ze daarin kunnen begeleiden. In die zin wordt ‘gezondheid en vitaliteit’ steeds breder.”

WERKGELUK EN JE SENANG VOELEN

Miriam Brakband van BAM onderschrijft de woorden van Helmus over werkgeluk. “Het gaat om werkgeluk en je senang voelen in de omgeving waar je werkt. Dat heeft niet altijd te maken met een mooi kantoor en een goed klimaat. Bij BAM doen we veel aan gezondheid en vitaliteit. Daarbij kunnen wij soms beter samenwerken met andere partijen zoals HR. Verder is bij ons veiligheid een belangrijk item als we het hebben over gezondheid en vitaliteit.”

Bart In 't Velt startte onlangs bij de gemeente Utrecht en werkte daarvoor bij ProRail en Menzis. “Bij ProRail is vitaliteit het fundament voor het opbouwen van duurzame inzetbaarheid. Zij maken daar ook echt een onderscheid tussen gezondheid en vitaliteit. Gezondheid is de basis voor een stabiele geest en lichaam. Bij vitaliteit kwamen er zaken bij als een goede persoonlijke ontwikkeling. Menzis noemde vitaliteit leefkracht. Bij zowel ProRail als Menzis was vitaliteit kortom een veelomvattender begrip dan gezondheid.”

VERANTWOORDELIJKHEID

Moderator Wim Kooyman legt vervolgens de vraag op tafel of medewerkers in de werkomgeving zelf verantwoordelijk zijn voor hun gezondheid en vitaliteit of dat de organisatie hiervoor verantwoordelijk is. De Bruine ziet dat het inzicht hierover aan het verschuiven is: “In het verleden werd vitaliteit heel erg bij het individu neergelegd, terwijl nu de invloed van de werkgever, de werkomgeving en de normen en waarden niet alleen belangrijker wordt, maar dat ook wordt ingezien wat de invloed daarvan is op de gezondheid en de vitaliteit van de medewerker. Het betekent dat je als werkgever actief bezig moet zijn met een veilige omgeving. Je moet normen en waarden inhoud geven en als werkgever kijken hoe je vanuit die normen en waar-

Miriam Brakband:
Werkgeluk en je senang voelen in de omgeving waar je werkt heeft niet altijd te maken met een mooi kantoor en een goed klimaat.



den je medewerkers benadert. Tegelijkertijd is elk individu verantwoordelijk voor zijn eigen leven en invulling.” Op de vraag van moderator Kooyman of de werkgever ook verantwoordelijk is voor de gezondheid en vitaliteit van de medewerker als deze thuiswerkt, haalt De Bruine het aspect ‘werkbelasting’ aan. “Daarnaast kun je als werkgever niet controleren of iemand thuis wel voldoende beweegt. Vandaar dat ik er de nadruk op leg dat organisaties zich richten op normen en waarden.”

Schapendonk wijst op een complicerende factor hierbij van het hybride werken. “Vroeger kon je als lijnmanager medewerkers op kantoor observeren en zo nodig iemand binnen roepen. Dat automatisme is er echter uit. Vandaar dat zowel organisatie als medewerker hierin nu hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen en bewuster ermee om moeten gaan.”

RUIMTE KRIJGEN

Bij PwC is er ook het nodige veranderd, zegt Klinkert. “Voor corona stond ‘werkomgeving’ in de missie en visie van Facility Management. We hebben echter het

Richard Helmus:
Als je als medewerker werkgeluk hebt, ervaar je dat je vitaal en gezond bent en in een gelukkige omgeving zit.

woord ‘werk’ verwijderd, omdat wij onze rol als PwC zien als meer dan kantoor. Vervolgens zijn we door corona gaan kijken wat dat betekende voor vitaliteit en voor waarden en normen. Dat betekent bijvoorbeeld dat wanneer de werkdruk hoog is medewerkers de ruimte moeten voelen om het gesprek daarover aan te gaan. Het gaat dan bijvoorbeeld over de vraag of je als medewerker de ruimte krijgt bij voorbeeld het verlies van een naast familielid om daarover het gesprek te voeren. Het luisterend oor is namelijk een onderdeel van die waarden en normen. Een medewerker staat dan in zijn kracht en zijn zelfbewustzijn en kan het gesprek daarover voeren. En dan kun je ook gemakkelijker een dialoog over de werk-privé balans hebben.”



Rob Klinkert: Ik ben er van overtuigd dat je vanuit het gebouw veel kunt toevoegen op het gebied van welbevinden en vitaliteit.



KANTTEKENING

Brakband maakt daarbij wel een kanttekening: “Een organisatie kan wel zeggen dat ze die normen en waarden hebben, maar uiteindelijk draait het om de teammanager. Met hem en met je team moet je namelijk het gesprek voeren, bijvoorbeeld als je moeite hebt met het hybride werken. Als je je daarin als medewerker vrij voelt, is dat ook goed voor je vitaliteit.” Driehuis knikt en noemt een ander voorbeeld: “Omdat niet iedereen hetzelfde is, bijvoorbeeld na een trieste gebeurtenis, zou het mooi zijn als een teammanager daarop inspeelt en niet alleen kijkt naar de regels. Een teammanager zou dan moeten kijken hoeveel dagen iemand nodig heeft om na zo’n gebeurtenis weer vitaal te worden.” Klinkert: “Enerzijds ben ik het ermee eens dat het afhangt van de leidinggevende, anderzijds vind ik het wel belangrijk dat een organisatie het beleidsmatig ondersteunt.” In ‘t Velt maakte beiden mee: “Bij Menzis was de oplossing maatwerk terwijl bij ProRail alles ging conform het beleid.” De Bruine kiest vervolgens een tussenweg: “Als organisatie maak je ook je leidinggevende. Als je zijn gedrag wilt veranderen moet je dus ook de cultuur c.q. de normen en waarden veranderen.”

Bij VGZ wordt er zonder teammanagers agile en met rollen gewerkt. Dat betekent dat medewerkers binnen teams met elkaar de afspraken maken en dat er teamcohesie is. Helmus: “Ik zie gezondheid en vitaliteit daarom ook als gedeelde verantwoordelijkheid. Als organisatie kunnen we wel bijdragen aan de gezondheid van medewerkers door op een bepaalde manier onze way of working invulling te geven en medewerkers mandaat te geven.” Eigenlijk is het eenvoudig, aldus Helmus: “Als je werk doet, wat je niet leuk vindt heb je stress. Als je werk doet wat je leuk vindt heb je passie. In zo’n geval wordt passie geen way of

KLANTBELANG EN KEUZE

Klinkert brengt een nieuw element in: “Het gaat niet alleen om het teambelang, maar ook om het klantbelang. Een klant kan namelijk ook druk geven – bijvoorbeeld een deadline – en vervolgens gaat het erom hoe je als organisatie omgaat met die druk. En dan draait het weer om de ruimte om het gesprek te voeren met een klant of leidinggevende over wat een medewerker ervaart en voelt. Want de ene medewerker is vitaal en kan het opbrengen om zo nodig door te halen, terwijl de andere vanwege persoonlijke omstandigheden het tijdelijk niet kan.”

Schapendonk benadrukt dat dit altijd een keuze moet zijn. “Als een medewerker er zelf voor kiest om eventueel ‘s avonds te werken is het goed. Als mijn werkgever het oplegt of de werkdruk is zo groot dat ik elke avond aan het werk moet zijn, komt er een dag dat ik er helemaal klaar mee ben. Het geeft namelijk een verkeerde prikkel waarmee ik zelf in een andere mindset kom.”

Helmus benoemt een grote uitdaging voor zijn maar ook voor andere organisaties: “Als je een ondernemende ambitieuze organisatie bent en er is een tekort aan verandercapaciteit, zul je focus moeten aanbrengen op de zaken die je doet maar ook keuzes maken om zaken bewust niet te doen. Wij kijken daarom elk kwartaal wat de resources zijn en beslissen vervolgens wat we gaan doen en wat niet. Dat geeft duidelijkheid en focus.”

In ‘t Velt is duidelijk hierover: “Goed voorbeeld doet goed volgen. Bij Menzis hadden we ambassadeurs die elkaar corrigeerden. Je hield kortom je collega in de gaten. Op die manier lag niet alles bij de leidinggevende, maar werd ook onderling het gesprek gevoerd. Ik vind dat uiteindelijk de werknemer het zelf moet doen. Tegelijkertijd moet de werkgever wel een omgeving creëren waar de werknemer optimaal kan presteren.”

FYSIEK

Moderator Kooyman schakelt vervolgens over van cultuur, leidinggevenden en mentaal welzijn naar de fysieke gezondheid en stelt de vraag wat een organisatie kan doen om te zorgen dat een medewerker ook fysiek goed in zijn vel zit en energie heeft. Helmus is duidelijk: “Het gaat erom dat je een vitale werkomgeving aanbiedt die helpt om gezond te blijven of gezond te worden. Als je dat als organisatie wilt en je stelt daarvoor geld beschikbaar zijn er prachtige tools. Zo hebben we biometrische verlichting die het zonlicht nabootst, omdat uit wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat het echt helpt voor je creativiteit, je fitheid en – het allerbelangrijkste! – de nachtrust.”



Helmus benadrukt vervolgens dat ook met arbeidsvoorwaarden hierop kan worden ingespeeld. “We zijn nu gestart met een pilot van een jaar, waarbij collega’s vier aaneengesloten weken in het buitenland mogen werken. Over een jaar evalueren we onder andere wat het heeft gedaan met de uitvoerbaarheid en vitaliteit van de medewerkers.”

DUURZAAMHEID, VITALITEIT EN TECHNOLOGIE

Klinkert benadrukt dat het bij fysieke vitaliteit belangrijk is om goed na te denken wanneer je wat doet. “Wij hebben een combinatie gemaakt van duurzaamheid, vitaliteit en technologie, een voorbeeld hiervan is het investeren in energiezuinige biodynamische verlichting. Daarnaast hebben we arbeidsvoorwaardelijk veel geregeld: elke medewerker heeft een wellbeing-budget van 1000 euro. Een deel daarvan is een sportvergoeding. Een ander deel kun je besteden aan wat je op dat moment nodig hebt, bijvoorbeeld een coachingstraject om je te helpen stoppen met roken of carrière coaching. Ik mis in het kader van wellbeing nog wel iets: een balans in de push & pull strategie. Je kunt namelijk veel (wellbeing maatrege-

len) pushen, maar wanneer maakt iemand daar tijd voor. Daarom kijken we samen met collega’s van human capital en de business naar een pull strategie. Daarbij willen we collega’s zich organisch bewust laten worden van hun wellbeing. We zorgen er dus niet alleen voor dat er veel aanbod is en we gaan niet alleen het gesprek aan, maar het gaat ons er ook om dat medewerkers zaken ook aanvoelen.”

ONGEZONDE LEVENSGESTIJL

Moderator Kooyman gooit vervolgens een knuppel in het hoenderhok: mag een leidinggevende zich bemoeien met de ongezonde levensstijl van een medewerker? Klinkert is duidelijk: “Ik vind van niet, want je weet niet wat de achterliggende oorzaak is. Als de medewerker zichzelf bovendien fit voelt en vol passie aan het werk is, wat is dan het gesprek? Je mag als organisatie ook niet op de stoel van een dokter gaan zitten.”



Ilse Schapendonk: We zetten ook technologie in bij de persoonlijke aansturing van vitaliteit.

De Bruine is het eens met Klinkert dat een werkgever zich niet mag bemoeien met de ongezonde leefstijl van de medewerker: “Je weet niet wat er achter zit. Bij ons is het bovendien lastig omdat veel van onze medewerkers bij verschillende opdrachtgevers in verschillende omgevingen zitten. Daarom worstelen we met de vraag hoe je daar beleid van maakt. Momenteel is onze insteek vooral om te kijken hoe we de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers kunnen verhogen. Dat kan door ze makkelijker toegang te bieden tot bijvoorbeeld fysiotherapie en coaching. Met ook aandacht voor mentaal welzijn.”

Bovendien helpt het soms meer wanneer een medewerker er zelf achter komt. Klinkert biecht eerlijk op: “Ik heb meegedaan aan een gezondheidsprogramma van PwC waarbij iedereen twee weken wearables kreeg. Doel was dat medewerkers inzicht kregen in hoeveel uur ze per dag bewegen. Mensen dachten twee tot drie uur,

maar het waren nog geen 27 minuten. Zelf zat ik op 17 minuten! Ik was me er nooit van bewust geweest dat ik zo weinig stappen zette. De uitkomst was voor mij het kwartje dat viel waardoor ik me ervan bewust werd dat ik radicaal moest gaan veranderen.”

EFFECT OP DE ORGANISATIE

Maar wat is het effect van de wel of niet gezonde medewerker op de organisatie? De Bruine: “Wat je eigenlijk als organisatie doet is zoveel mogelijk randvoorwaarden creëren waardoor medewerkers hun werk zo goed mogelijk kunnen doen. Daarbij zit ook veel tussen de oren. Zo ervaren veel van onze medewerkers de kantoren momenteel als superdruk, hoewel soms maar ruim een kwart weer terug op kantoor is. En dat komt omdat ze twee jaar lang gewend waren te werken in bijna lege panden. De ene druk – houd ik tijdens corona mijn baan wel? – maakt plaats voor een andere druk: hoe ga ik om met al die mensen op kantoor?” Helmus herkent het beeld: “Ook een deel van de naar kantoor terugkerende medewerkers gaven aan doodmoe te worden van de prikkels en het feit dat ze door collega’s gestoord werden. Ik houd ze dan voor: dit is de new way of working: je komt naar kantoor voor met name creativiteit, ontspanning en het sociale aspect. De mindset moet om dat je op kantoor dezelfde productie en werkwijze gaat draaien als thuis achter je beeldscherm. Maar dat kost tijd.”

Schapendonk gaat in op hoe het nieuwe stadskantoor van Tilburg heeft ingespeeld op de nieuwe manier van werken. “Wij hebben een combinatie gemaakt van creatieve zones en gebieden waar nog gewoon gewerkt kan worden. Dit hebben we gedaan uit functie- maar ook uit welzijnsoverwegingen: niet iedereen heeft thuis een geschikte werkplek. We voeren wel het gesprek met medewerkers: als ze de hele dag op een concentratiewerkplek zitten is het de vraag

wat je op kantoor komt doen. Het betekent dat je je agenda anders gaat organiseren en ervoor zorgt dat je ruimte en tijd inbouwt. Wij hebben daarvoor ook secretaresses en ondersteuners ingezet om medewerkers daarbij te helpen. Tegelijkertijd weten we dat het een tijdje gaat duren voordat medewerkers eraan gewend zijn.”

GROOT EXPERIMENT

Helmus beaamt dat. “We zitten nu in het grote experiment van hybride werken en daar moet je voor open staan. Bovendien moet je erover communiceren. Daarom proberen we veel interactie te krijgen met de organisatie, bijvoorbeeld via themaplatforms. Ook de clubhuislading wordt belangrijk. Daarnaast onderzoeken we hoe we om gaan met ons vastgoed. Multi-tenant gaat explosief stijgen omdat organisaties kleiner worden qua metrages. Daarnaast kijken we naar maatschappelijke exploitatie, waarbij we bijvoorbeeld bouwdelen ter beschikking stellen van stakeholders zoals zorgaanbieders.”

Helmus benadrukt dat dit alles datadriven moet worden aangepakt. “Je datawarehouse moet op orde zijn. Als je dat niet doet, ben je alleen maar bezig met buikgevoelens en dat gaat niet werken.” Schapendonk knikt instemmend: “Door het objectief te maken haal je het uit het sentiment. Wij gaan vanaf volgend jaar zeven maatschappelijke partners huisvesten. Op deze manier komt de stad met zeven partners bij ons.”

In ‘t Velt ziet daarbij een trend dat na twee jaar nu echt wordt nagedacht hoe we de post-corona werkomgeving gaan inrichten. Schapendonk pleit daarbij voor differentiatie: “Functiegerelateerd, maar ook kijkend naar het welzijn van de medewerkers. We weten dat de een meer naar kantoor komt en de ander juist niet. Maar ook dat iemand soms geen keus heeft omdat hij thuis niet kan werken.” In ‘t Velt: “Daarom is voor mij bij gezondheid en vitaliteit de oplossing maatwerk op persoonsniveau. Waarbij je het wel moet afstemmen met je team.” Driehuis: “Daarbij kan technologie een belangrijke rol spelen.”

TYPE ORGANISATIE

Brakband laat zien dat een oplossing sterk afhangt van het type organisatie: “Bij BAM hebben we ook gewoon te maken met projecten die draaien. Daarbij moeten mensen fysiek bij elkaar zitten en worden ze vijf dagen per week op kantoor verwacht. Bovendien zijn we als BAM een enorme diverse organisatie met uiteenlopende BV’s. Sommige afdelingen zitten in heel eenvoudige

kantoren, waarbij echter iedereen happy is.” Momenteel mag elk segment binnen BAM eigen keuzes maken in welke vorm zij hybride werken. “Daar stappen we nu echter wel van weg. Want we zijn in gesprek met HR-directeuren van alle segmenten om te kijken of we toch een bepaald beleid kunnen vaststellen en op zoek kunnen gaan naar hoe we het hybride werken kunnen vorm geven in de verschillende kantoren die we hebben. Daarbij ligt de focus vooral op de gezondheid en vitaliteit van medewerkers en niet alleen maar op het optimaliseren van arbeidsproductiviteit.”



Kyrza de Bruine: Het kijken naar de gezondheid en vitaliteit van de medewerker gaat nu veel verder.

Volgens Helmus bevestigen deze verhalen dat een gezonde en vitale werkomgeving maatwerk is. “Daarbij is een gedegen werkplekanalyse een goede start. Met als vraag: welke activiteiten zijn voor jouw werk van groot belang? Vervolgens heb je een tool in handen waarmee je aan de slag kunt gaan.” Driehuis is nieuwsgierig: “Ik ben benieuwd wat er als balans overblijft van hybride werken ‘when the dust settles down’. Ik zie al regelmatig weer veel auto’s op de weg.”

VGZ stelt bij hybride werken als richting aan: ‘digitaal waar mogelijk, fysiek waar nodig’. Helmus: “Daarnaast stellen we de vraag: ga je vandaag reizen? En is dat nodig. En zo ja, doe je dat duurzaam? Op die manier hopen we ze bewust te maken van de keuzes.” Klinkert:

“Om het gesprek hierover te voeren hebben we een roos ontwikkeld met een aantal facetten. Daarbij gaat het om gespreksonderwerpen als: wat is voor jou belangrijk uit oogpunt van wellbeing en productiviteit? Wat is belangrijk voor het team en waar heeft het team behoefte aan? En: waar heeft de klant behoefte aan?”

MOBILITEIT

Getriggerd door de opmerking van Driehuis over de files, stelt moderator Kooyman de vraag wat de organisaties van de deelnemers doen aan mobiliteit uit het oogpunt van vitaliteit en wellbeing. In ‘t Velt: “Bij ProRail is mobiliteit een van de speerpunten. Zo is er vanuit de vastgoedstrategie de hubontwikkeling waarbij medewerkers overal aan het werk kunnen zodat de reisbewegingen klein blijven. Ook is er een verruiming van de fietsbudgetten en andere mobiliteitsbudgetten. Bij ProRail hielden we ons niet bezig met een weekspreiding, maar wel met een dagspreiding. Hoe reis je op een dag? Zelf zeg ik altijd: kom in het licht of ga in het licht naar huis.” Bij BAM wordt het een zaak van de lange adem. Brakband: “We hebben per 1-1-2022 de omslag gemaakt naar een elektrisch wagenpark, we zijn wel bezig met een omslag naar elektrisch rijden en ook kunnen medewerkers gebruik maken van een fietsenplan. Er is dus wel iets in gang gezet, maar dat zal tijd kosten.”

Klinkert: “Bij PwC is het mobiliteitsbeleid gericht op verminderen van CO2 door bijvoorbeeld het gebruik van de fiets en/of het openbaar vervoer te stimuleren. Daarnaast zijn hebben we het huisvestingsbeleid een aantal jaren geleden omgegooid en gekozen voor meer stationslocaties. Ook hebben we een app ontwikkeld die op PwC-, op individueel- en op projectniveau de CO2-uitstoot laat zien, gerelateerd aan je mobiliteit. Op basis daarvan ontstaat zowel het gesprek met de klant als met het team. Daarmee hebben we weer de koppeling tussen duurzaamheid, technologie en gezondheid.”



Douwe Driehuis: Ik ben benieuwd wat er als balans overblijft van hybride werken ‘when the dust settles down’.



De gemeente Tilburg had al voor corona een minimaal autobeleid, zegt Schapendonk. “Parkeren moet je zelf betalen, het OV daarentegen krijg je vergoed. Ook is er een fietsplan.” Driehuis: “ISS zit op dat laatste op dezelfde lijn. We willen daarmee laten zien dat voor een medewerker het OV kostendekkender is dan de auto.”

DENKEN VANUIT HUMAN RESOURCES

In de slotronde geeft Driehuis aan dat er in de Round Table veel aandacht is geweest voor de geestelijke gezondheid van medewerkers. “Tegelijkertijd is het fysieke vanuit faciliteiten natuurlijk de basis waarmee we ons bezighielden. We hebben het er nu minder over gehad, maar dat komt ook omdat het een hygiënefactor is: we gaan ervan uit dat het goed geregeld is.” Helmus merkt

op dat de deelnemers met termen als welzijn van medewerkers en way of working al heel erg vanuit human resources aan het denken zijn. “Het is ook logisch want de focus is duidelijk verlegd. Workplace management verschuift duidelijk richting de mens.” De Bruine knikt instemmend: “We zijn al steeds meer gewend om vanuit de mens te denken.”

Helmus vraagt zich ondertussen wel iets af: “Hoe is HR bij organisaties hiermee bezig? Zit de workplace manager niet in zijn vaarwater of ontstaat er straks een samenwerking die elkaar versterkt naar bijvoorbeeld één business support model? Ik heb ook wel een zorg op dat punt: de MBO- en HBO-opleidingen FM zijn naar mijn mening nog teveel gericht op diensten en het fysieke en te weinig op de mens waarvoor je het doet. Wellicht is een verschuiving van Facility Management naar Workplace Management wel de toekomst.”

In ‘t Velt voegt daaraan toe: “Uiteindelijk bepaalt gedrag het succes van een goed ontwerp maar ook van een goed idee of een goede interventie. Ondertussen onderschrijf ik de woorden van Helmus, want bij de gemeente Utrecht is HR een black box. Ze zeggen dat ze meedoen, maar ze doen niets.”

Schapendonk vertelt dat dat in de gemeente Tilburg anders is. Daar word gewerkt vanuit de driehoek HR-FM-IT. “We kijken integraal. Omdat we ons ervan bewust zijn dat het een niet zonder het ander kan.” Klinkert breekt in zijn slotwoord een lans voor het gebouw. “Een gebouw is namelijk neergezet door een mens. Ook bij de WELL-standaard zijn zeven van de tien elementen gebouwgericht. Ik ben er dan ook van overtuigd dat je vanuit het gebouw veel kunt toevoegen op het gebied van welbevinden en vitaliteit. Daarnaast kun je door het aanbieden van gezonde voeding in een gebouw gezondheid en vitaliteit nog meer zichtbaar maken. Ik vind dat zichtbaar maken en het mensen verleiden vanuit het gebouw ook een rol van de workplace manager.”

IMPACT MAKEN

Aan het eind komt vanuit mede-organisator ISS de vraag op tafel of de deelnemers vinden dat ze veel impact kunnen maken op het gebied van gezondheid en vitaliteit. Klinkert: “Ik denk van wel. Wel draait het erom of je in staat bent om verbinding te maken met collega’s op dit onderwerp. Om het eerst te adresseren en vervolgens samen een plan te maken. Als ik de andere deelnemers hoor, is iedereen daar wel mee bezig.”

Helmus gaat nog een stapje verder: “Wij kunnen een aanjager zijn. Voor onze werkomgeving maar ook voor de maatschappij.” De Bruine vult aan: “We proberen als ISS bewust impact te maken. Enerzijds door de strategie van de klant waar we zitten te ondersteunen en anderzijds door het bewustzijn over duurzaamheid te vergroten. Terugkijkend hebben we daarin op het gebied van voeding en nudging al flinke stappen gemaakt.”



Wim Kooyman: Mag een leidinggevende zich bemoeien met de ongezonde levensstijl van een medewerker?

Schapendonk brengt aan het eind iedereen met de voeten weer terug op aarde: “Ik hoor veel over plannen maken en pilots draaien, maar bij de gemeente Tilburg proberen we ook gewoon wat te doen. We wachten niet op beleid of pilots en kijken niet naar drempels maar gaan slagvaardig aan de slag.”