

*'We merken dat we met de
mogelijkheid tot thuiswerken
geschikte kandidaten kunnen
overtuigen om bij ons te tekenen.'*

Thuiswerk helpt Kuehne + Nagel

Als bedrijf aantrekkelijk blijven voor de generatie jong talent en tegelijkertijd een oplossing bieden voor het toenemende fileleed in en rond Antwerpen: met die insteek komen alsmaar meer bedrijven uit bij flexibel werken. Ook logistieke dienstverlener Kuehne + Nagel heeft de mogelijkheid voor thuiswerken voor zijn Antwerpse werknemers intussen twee jaar terug geïmplementeerd, om tegemoet te komen aan de stijgende mobiliteitsdruk.

door Sarah Hanegraef | fotografie Stephanie Fraikin

Bij de invoering van die oplossing was het Antwerpse kantoor van Kuehne + Nagel nog gelegen aan de Frankrijklei. 'Met de knip van de Leien in het vooruitzicht wisten we dat het voor onze werknemers veel moeilijker ging zijn om op kantoor te geraken. In combinatie met de aangroeiende files, wilden we een structurele oplossing kunnen bieden', schetst Anthony De Marelle, hr-business partner bij deze logistieke speler. 'Daarnaast merken we dat flexibel werken een ander type werknemer kan aantrekken. Zo konden we tegemoetkomen aan bijvoorbeeld eenoudergezinnen die op deze manier hun arbeidstijd beter kunnen indelen. Ook de jongere generatie werknemers heeft andere verwachtingen van de combinatie tussen werk en privé, waarop we graag wilden inspelen. Vanuit mijn vorige werkgever had ik ervaring met het implementeren van thuiswerk. Zo kon ik snel en gemakkelijk een kader uitwerken voor Kuehne + Nagel. Na toestemming van de raad van bestuur konden onze medewerkers ermee starten. Slechts bij enkele functies zoals de receptioniste, is thuiswerk niet mogelijk. Maar dat zijn de uitzonderingen.'

Hoewel thuiswerk voor het merendeel van de medewerkers een optie is, werkt bij Kuehne + Nagel in Antwerpen momenteel ongeveer de helft regelmatig thuis. 'De andere helft van de collega's doet het niet omdat ze dit zelf niet willen of omdat thuiswerk in sommige specifieke teams moeilijk te implementeren valt. We vinden het belangrijk om de teams en leidinggevendenden zelf te laten beslissen of thuiswerk al dan niet een optie kan zijn. Wel proberen we vanuit het management de successen van verschillende teams te benadrukken, waardoor anderen zich ook de voordelen ervan zullen realiseren. Zo zijn er teams waar ze veel vrijheid hebben en heel goed communiceren

via een vorm van miniplanning', weet Anthony De Marelle. Belangrijke nuance hierbij is dat een werknemer thuiswerk niet mag opvatten als een recht. 'Vanuit het management kunnen we enkel het kader hiervoor voorzien. Vertrouwen van de leidinggevende is een absolute voorwaarde om thuiswerk succesvol te kunnen implementeren', stelt hij.

VERSCHILLENDE POSITIEVE EFFECTEN

Sinds de mogelijkheid tot thuiswerk twee jaar geleden is ingevoerd, zijn wel al verschillende positieve effecten ervan merkbaar in de organisatie. 'Ten eerste is het engagement van onze werknemers groter. Flexibel mogen werken, zorgt ook voor meer flexibiliteit naar Kuehne + Nagel. Daarnaast merken we bij exitgesprekken dat de balans tussen werk en privé volgens medewerkers heel wat verbeterd is tegenover vroeger. Het heeft dus een positief effect gehad op ons retentiebeleid. Ook in onze rekruteringsstrategie merken we dat we hiermee geschikte kandidaten kunnen overtuigen om bij ons te tekenen', stelt Anthony De Marelle vast. 'Bovendien laat thuiswerk toe dat werknemers in uitzonderlijke situaties toch kunnen blijven werken. Onze richtlijn is om een dag per week thuis te werken. Aan dit ritme gaat het contact met de collega's niet verloren en komt de interne werking niet in het gedrang. Indien nodig, kan dit wel verhoogd worden om zo werknemers tegemoet te komen wanneer die bijvoorbeeld voor een familielid moeten zorgen. Zonder beleid rond thuiswerk zou dit niet mogelijk zijn. Het management beschouwt thuiswerken ook als een oplossing voor het bieden van continuïteit in geval van een noodsituatie. Doordat werknemers hun laptop mee naar huis nemen, kan er onmiddellijk worden geschakeld wanneer ze niet op kantoor geraken.'

VERTROUWEN IS ALLESBEPALEND

Voordat een bedrijf thuiswerk kan invoeren, moeten enkele stappen zeker worden doorlopen. 'Alles begint met het opstellen van een duidelijk kader. Wie daarvoor de nodige ervaring mist, kan informatie opvragen via sociale secretariaten of werkgeversfederaties. Ook online kan je al veel informatie hierover vinden', merkt Anthony De Marelle. 'Los daarvan moet het management eerst de voordelen van thuiswerk kunnen inzien, vooraleer je die kan communiceren naar de rest van het bedrijf. De grootste uitdaging ligt in de nodige mentaliteitswijziging bij de leidinggevende. Bij thuiswerk is vertrouwen allesbepalend, dus moet je daarover kunnen communiceren, discussiëren en begrip tonen. Het vraagt voldoende argumenten die aantonen dat werknemers ook thuis productief kunnen werken. Ook technologisch moet alles erop voorzien zijn, zodat dit ook gemakkelijk kan gebeuren. Wij zien er in ieder geval voornamelijk de voordelen van in.' ◀

> be.kuehne-nagel.com