

THUISWERKBELEID BALOISE INSURANCE LOST MOBILITEITSKNOOP MEE OP



Baloise Insurance stond drie jaar geleden voor een grote mobiliteitsuitdaging. Een grote fusieoperatie zorgde letterlijk voor een stoelendans van honderden werknemers. De verzekeringsmaatschappij zocht naar verschillende oplossingen en vond die ook. Een heel succesvol thuiswerkbeleid bleek één van de sleutels.

TEKST: THOMAS VANBRABANT | BEELDEN: STEFAAN VAN HUL

‘Baloise Insurance is ontstaan in 2013 uit de fusie van Mercator, Avéro en Nateus’, start directeur Human Resources Marc L’Ortye zijn verhaal. ‘Een ambitieuze beslissing, ook op personeelsvlak. Heel wat medewerkers kregen een andere werkplek.’ Baloise Insurance nam het Provinciaal Mobiliteitspunt (PMP) van de Provincie Antwerpen onder de arm en vroeg hen een mobiliteitsscan uit te voeren. Die kosteloze analyse geeft inzicht in de mobiliteitsproblematiek van het bedrijf. ‘Na de fusie telden we plots een personeelsbestand van ruim 1.150 medewerkers en wilden we weten hoe de woon-werkverplaatsing van al die medewerkers eruit zou zien’, geeft preventieadviseur en mobiliteitsverantwoordelijke Jürgen Platel aan. ‘Onze kantoren in Antwerpen, Brussel en Gent bevinden zich allemaal in de buurt van een treinstation. Ook met tram en bus geraak je overal vlot. Maar uit de mobiscan bleek dat de meeste personeelsleden met de wagen naar het werk kwamen.’

250 PARKEERPLAATSEN VOOR 900 WERKNEMERS

‘In onze Antwerpse vestiging zouden 900 werknemers aan de slag gaan. Maar de parkeercapaciteit op onze

terreinen is beperkt tot 250’, aldus Marc L’Ortye. ‘We hebben niet getwijfeld om meteen samen met de sociale partners naar een aanvaardbare oplossing te zoeken.’ Verschillende pistes passeerden de revue: anciënniteit, extra parkeerplaatsen huren en die deels betalend te maken, ... De oplossing lag echter in een andere richting. Toen een nabijgelegen braakliggend terrein, waar veel medewerkers konden parkeren, verdween ontstond er een bijkomende noodzaak om maatregelen te nemen. De mobiscan hielp om het debat te objectiveren. ‘We keken naar bereikbaarheid van onze site via het openbaar vervoer: wie binnen een straal van 500 meter woont van een bushalte of binnen de 3 km van een treinstation, kan met openbaar vervoer komen dat volledig vergoed wordt.’ Maar dat is slechts één schakel uit de oplossingsketen. ‘We kwamen uit bij een reeks maatregelen met op kop een vernieuwd thuiswerkbeleid.’

THUISWERKEN IN OPMARS

Jürgen Platel: ‘In 2014 startten we in samenspraak met onze werknemers een systeem van thuiswerken. Eerst één dag per week, nu in heel wat gevallen al twee dagen.’ Het systeem bleek snel een win-win voor werknemers

en werkgever. ‘Werknemers vinden het fijn om zich niet elke dag naar het kantoor te moeten haasten en stress te hebben over hun mobiliteit. Leuk voor hen, maar ook goed voor ons’, vult Marc L’Ortye aan. ‘Na evaluatie blijkt dat werknemers thuis vaak efficiënter en beter werken dan op kantoor. Ze doen een extra inspanning omdat ze het voordeel willen behouden.’

Bij Baloise Insurance maken al 450 medewerkers gebruik van thuiswerken. ‘Dat is de helft van onze kantoormedewerkers. Een cijfer waar we héél blij mee zijn’, vertelt Marc L’Ortye. ‘Want de ‘win’ voor het bedrijf is niet alleen productievere werknemers, maar ook meer plaats. Zowel in de parkeergarage als op kantoor. Heb je een parkeerplaats maar werk je thuis? Dan kan je dat aangeven in een intern systeem en kan iemand je plaats gebruiken. Zo hebben we meestal geen lege plaatsen.’

WERKEN AAN MENTALITEITSWIJZIGING

Was er geen mentaliteitswijziging nodig om thuiswerken in te voeren? ‘Zeker’, antwoordt Jürgen Platel. ‘Leidinggevenden zijn gewoon om dagelijks hun werknemers aan te spreken of aan het werk te ‘zien’. Thuiswerk is voor hen wennen. Maar we moeten de toekomst niet proberen tegen te houden. Er zijn genoeg technische mogelijkheden om snel en duidelijk contact te maken. Daarnaast is een werknemer nog steeds minstens drie dagen per week op kantoor. Voldoende tijd om overleg te plegen.’

‘Werknemers beschikken thuis ook over hetzelfde materiaal dat ze op kantoor hebben’, zegt Marc L’Ortye. ‘We kopen binnenkort nieuwe computerschermen aan, zowel voor kantoor als thuis. De kost van de internetverbinding wordt terugbetaald en een maandelijkse vergoeding maakt het mogelijk in goede omstandigheden te werken.’

Thuiswerken is maar één van de initiatieven waarmee Baloise Insurance de mobiliteitsknoop constructief te lijf gaat. ‘We hebben het arbeidsreglement aangepast zodat iedereen kan starten tussen 7.30 en 10 uur. Het kantoor verlaten kan vanaf 15.30 uur’, geeft Jürgen Platel aan. ‘Die flexibiliteit ontnemt onze werknemers de stress om zich te moeten haasten. Ik ben overtuigd dat ze hierdoor frisser en dus beter aan hun werkdag beginnen.’

GEEN APOTHEKERSREKENING

Baloise kijkt elke dag verder. ‘We willen graag een pakket aanbieden dat een bedrijfswagen én een treinabonnement combineert als alternatief voor louter een bedrijfswagen. Een iets goedkopere wagen laat toe om beide budgetneutraal te combineren. Ook willen we de mogelijkheden onderzoeken om hybridewagens en fietsen in het leasingaanbod op te nemen. Maar ook om medewerkers de keuze te geven hun mobiliteit dagelijks anders te organiseren: vandaag met de fiets, morgen met de wagen.’ En dan komt het mobiliteitsbudget onvermijdelijk om de hoek kijken. Baloise zit erop te wachten en kijkt reikhalzend uit naar een beslissing én

naar eenvoudige toepassingsmodaliteiten. ‘Het moet duidelijk en beheersbaar zijn. Het mag geen overdreven workload en administratie opleveren. De ene dag een treinvergoeding toepassen, de andere dag een kilometervergoeding ... dat zien we niet zitten’, zegt Marc L’Ortye.

‘Na evaluatie blijkt dat werknemers thuis vaak efficiënter en beter werken dan op kantoor. Ze doen een extra inspanning omdat ze het voordeel willen behouden.’ **Marc L’Ortye, hr-directeur**

Maar toch houdt het Baloise niet tegen om zelf al een stap verder te zetten. ‘Werknemers kunnen in de zomermaanden kiezen voor de fiets. Ze ontvangen een fietsvergoeding en hun parkeerplaats wordt tijdelijk uitgeleend.’ Fietsen blijft een speerpunt voor woon-werkverkeer. ‘We hebben een nieuwe fietsstalling aangelegd en douches geïnstalleerd. Binnenkort volgt ook nog een bovengrondse fietsstalling’, weet Jürgen Platel. De onderneming maakt de investering waar met steun van het Pendelfonds. Het PMP hielp bij de begeleiding van het dossier. Ook de stad Antwerpen doet een inspanning: aan de Posthofbrug komt straks een Velo-station.

200 WERKNEMERS MET DE TREIN

‘23 procent van onze werknemers komt momenteel met de trein werken’, verkondigt Jürgen Platel trots. ‘Een enorm percentage, als je weet dat het Vlaamse gemiddelde zes procent is.’ De goede ligging aan het station van Antwerpen-Berchem speelt daarbij een belangrijke rol. Maar er is meer. ‘We betalen alle kosten van openbaar vervoer terug.’ En bij treinstakingen neemt Baloise Insurance de verantwoordelijkheid op zich om te zorgen dat werknemers alsnog op kantoor geraken. ‘Let op: we willen de wagen niet weren als verplaatsingsmiddel’, wil Marc L’Ortye wel verduidelijken. ‘Maar die blijven promoten zoals in het verleden, is gewoon niet houdbaar. Niet voor Baloise Insurance en niet voor ons wegennet. Kom je toch met de wagen werken? Overweeg dan carpoolen. Dat motiveren we met een gegarandeerde parkeerplaats. We tellen nu 47 carpoolteams en honderd werknemers die het systeem gebruiken. Er is zelfs een koppel dat elkaar leerde kennen tijdens het carpoolen en nu getrouwd is. Fantastisch toch?’

‘We vinden het belangrijk dat onze werknemers zich goed voelen’, besluit Marc L’Ortye. ‘Investeren in mobiliteit is investeren in mensen.’ De verzekeringssector is een people business. ‘Medewerkers die met de fiets komen, geven aan dat het sportieve voor hen een hoofdargument

is om de tweewieler te kiezen. Met ons project Baloise Energy bieden we onze werknemers mogelijkheden aan om gezonder te leven. Mobiliteit die ontspant en de stress weghaalt, past daarin. Ze appreciëren dat en wij zijn blij met hun goede gezondheid. Bovendien zien we het als een sterk argument bij het aantrekken van nieuwe mensen of om onze huidige werknemers te behouden.' Betrek medewerkers, gebruik sociaal overleg
Marc L'Ortye geeft graag nog een tip mee voor bedrijven

die voor mobiliteitsuitdagingen staan. 'Start met een mobiscan en luister naar je medewerkers. Communiceer dat je zoekt naar oplossingen. Maak actief gebruik van het sociaal overleg. Wees transparant en betrek vakbonden genoeg bij grote beslissingen. Ook zij hebben belang bij vlot woon-werkverkeer.' □

www.baloise.be

De mobiele kijk van Steven Roeland, bereikbaarheidsmanager Voka – Kamer van Koophandel Antwerpen-Waasland



THUISWERKEN ALS MOBILITEITSOPLOSSING: EFFICIËNT, MAAR MAAK GOEDE AFSPRAKEN

Thuiswerkende werknemers geven aan dat ze thuis effectiever werken en dat hun werk-privébalans erdoor verbetert. Door het vermijden van de verplaatsing naar het werk, vermindert de verkeersdruk én het stressgevoel van de werknemer. Dus wat houdt u als ondernemer tegen om thuiswerken aan te moedigen? Weinig. Alleen maakt u best vooraf duidelijke afspraken. Thuiswerk is een vorm van telewerk. Deze term is wettelijk bepaald en houdt in dat de werknemer op regelmatige basis op een plaats buiten de onderneming werkt en daarbij gebruikmaakt van informatietechnologie zoals een computer. Het telewerk gebeurt uit vrije wil: dat betekent dat de werkgever niet kan worden verplicht het toe te laten, maar ook dat de werknemer niet kan worden verplicht erop in te gaan. Steeds vaker zijn beide partijen enthousiast om ermee van start te gaan. U ook? Weet dan dat een telewerker niet is onderworpen aan alle wettelijke bepalingen over de arbeidsduur.

OPNEMEN IN ARBEIDSOVEREENKOMST

Indien de werknemer gedurende zijn tewerkstelling van thuis uit werkt, moeten enkele specifieke bepalingen in een (bijlage bij de) arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Hierin wordt onder meer de frequentie en de hoeveelheid van het telewerk bepaald, afgesproken hoe een telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning en gestipuleerd op welke eventuele vergoeding de medewerker recht heeft. Weet dat u als werkgever de nodige apparatuur ter beschikking moet stellen aan de medewerker die thuis

aan de slag gaat. U draagt de kosten van verbindingen en de communicatie. Uw werknemer kan uiteraard thuis de laptop van kantoor gebruiken.

KOSTENREGELING

Leg ook duidelijk – en vóór de aanvang van het telewerk – de afspraken vast over de kostenregeling. Zo vermijdt u discussies. Een eventuele vergoeding kan in verhouding staan tot de prestaties geleverd als telewerker. Aan werknemers die regelmatig thuis werken, mag u een forfaitaire netto onkostenvergoeding voor een maximumbedrag van 122 euro per maand uitbetalen om de kosten van elektriciteit, water, verwarming, telefoon, papier, printinkt, onderhoud... te dekken. U bent daartoe echter niet verplicht. Voor het gebruik van een thuiscomputer kan een bijkomende vergoeding van 20 euro per maand uitbetaald worden en van 20 euro per maand voor een privéinternetaansluiting.

DENK AAN DE COHESIE VAN UW TEAM

Denk ook even na over wat thuiswerken voor het overleg of het samenwerken binnen uw organisatie betekent. Als veel medewerkers ervan gebruik maken, is het zinvol uitwisselingsmomenten en teamoverleg goed in te plannen om kennisoverdracht en cohesie te garanderen.

Zit u met vragen over de mobiliteit van uw werknemers of vindt u niet meteen uw weg in het mobiliteitslandschap? Contacteer bereikbaarheidsmanager steven.roeland@voka.be