

‘Onze werknemers geven zich volledig, en net dat maakt hen kwetsbaar. Ik wil hen tegen zichzelf beschermen’



Ann IS DIRECTOR CORPORATE IDENTITY & WELLBEING, MEDIALAAN

Ann De Bisschop (50): “Ja, die titel, dat is een hele mond vol. Ik word kortweg ook wel ‘chef geluk’ genoemd en ben bij Medialaan verantwoordelijk voor het welzijnsbeleid. Dat is een job die ik zelf heb bedacht, omdat ik aan den lijve had ondervonden dat er nood aan was. Onze CEO is me daarin gevolgd, en dat is geweldig. Momenteel ben ik in België de enige met die functie, denk ik. Natuurlijk hebben wel meer bedrijven een welzijnsbeleid, maar daar krijgt iemand van human resources het er gewoon bovenop bij zijn takenpakket. Voor mij is het mijn hoofdfunctie. Een ander mooi signaal is dat het een directeurspositie is, het wordt ernstig genomen. We pionieren, en daar mogen we bij Medialaan trots op zijn. Mijn beleid is gebaseerd op de vijf G’s. Ik wil gelukkige, gemotiveerde, gezonde, getalenteerde en geïnformeerde medewerkers. Onze collega’s zijn ons grootste kapitaal. Wij maken creatieve en culturele producten. Je schrijft geen mooi stuk of maakt geen vernieuwend programma als je niet goed in je vel zit. Ook als we nieuwe medewerkers willen aantrekken, is wellbeing belangrijk. Millennials werken niet langer voor een bonus of een grote wagen, hun waarden en normen liggen anders. Arbeidsvreugde wordt key in de toekomst. Een bedrijf waar mensen willen werken, wordt essentieel om competitief en concurrentieel te blijven. Veertien jaar lang was ik commercieel directeur radio. Ik wás mijn job: sales. Lange dagen, hard werken, maar altijd met plezier. Toen kwam het aanbod om directeur radio Medialaan te worden. Een geweldige eer. Een uitdaging. Ik vond dat ik niet kon weigeren. En het was ook een fantastische baan, alleen niet voor mij. Ik was niet gelukkig en mijn lichaam probeerde me dat op al-

lerlei manieren te vertellen. Aanhoudende slapeloosheid, rugklachten... Ik luisterde niet. Tot uiteindelijk: een hyperventilatieaanval. Verschrikkelijk. Maar dat was wel de ommekeer. Toen had ik het eindelijk begrepen: ik moest iets anders doen. Meer dan ooit zag ik de noodzaak van een directeur wellbeing.”

DE GELUKKIGE CHEF GELUK

“Uit een onderzoek bleek dat onze medewerkers hoog scoren wat engagement en werkplezier betreft. Ze geven zich volledig, en net dat maakt hen kwetsbaar. Ik wil hen tegen zichzelf beschermen door een omgeving te creëren waar werken fijn en makkelijk is, waar ze elke avond goedgedinz vertrekken en elke ochtend vol energie aankomen. Een welzijnsbeleid is meer dan een yogales tijdens de middag en een fruitmand op kantoor. Ik heb geluisterd naar onze mensen - wat zou jullie gelukkig maken, wat moeten we anders aanpakken, wat doen we vandaag goed? - en op basis van hun commentaren een actieplan opgesteld. We hebben thuiswerk ingevoerd, net als glijdende werkuren. Zonder problemen je kinderen van school kunnen halen, of thuis zijn voor de loodgieter, dat is al wat stress minder. Momenteel onderzoek ik of er voor kinderopvang kan worden gezorgd tijdens de schoolvakanties. Zeker in de zomer waar het voor jonge gezinnen een heksentoeer is om die kinderen twee maanden lang ergens onder te brengen. Ik spoor de collega’s aan: neem de trap in plaats van de lift, organiseer een wandelvergadering, of ga op zijn minst eens rechttop staan in plaats van de hele dag te zitten. In de tuin

vind je pingpongtafels, frisbees, springtouwen en trampolines. Ik heb fietsen gekocht en Fitbits uitgedeeld. Je kunt hier je wasgoed en schoenherstellingen afgeven, vers brood kopen of je auto laten wassen. In de kantine vind je veel sla, groenten, zaden en noten, of een sana-maaltijd van Sandra Bekkari. Ook nog frietjes en stoofvlees als je daar zin in hebt.

Natuurlijk functioneert dit beleid alleen maar als het gedragen wordt door heel het bedrijf. Ken je dat gezegde: ‘*People join companies, but leave their bosses*’. Leiderschapsstijlen zijn uiteraard ook belangrijk als het op het motiveren van werknemers aankomt. Ik doe deze job niet alleen, maar in samenwerking met human resources. Ik zeg ook altijd tegen de collega’s: ‘*You make it happen*’. Ik kan wel dingen aanreiken, maar uiteindelijk moeten ze het zelf waarmaken. Op lange termijn zou het effect van dit beleid meetbaar moeten zijn. Absenteïsme zou moeten dalen, de tevredenheid en het engagement zouden hoog moeten blijven, de hersteltijd - de tijd die mensen nodig hebben om te recupereren - zou lager moeten worden. Misschien moet ik proberen mezelf op termijn overbodig te maken. Dan zou ik een schitterende job gedaan hebben. Als de juiste omstandigheden zijn gecreëerd en de werknemers hun verantwoordelijkheid nemen, dan ben ik misschien niet meer nodig. Maar vandaag is deze job nog een boeiend avontuur. Er zijn zo veel nieuwe inzichten wat werk betreft - over focussen, multitasken, stressbeheersing - en we kunnen nog zo veel doen. Elke dag krijg ik mailtjes van enthousiaste collega’s. Deze chef geluk is heel gelukkig.”

ANNS ALS-JE-MAAR-EÉN-DING-DOET-TIP

“Sta elke 30 minuten minstens 5 minuten recht.

Om een glas water te halen, om iets van de printer te nemen, om iets te vragen aan een collega, in plaats van te mailen. En zet je auto op de parking zo ver mogelijk van kantoor. Die wandelingetje doen zo veel deugd. Je ademt bewuster, je beweegt, en - bonus - je komt al eens een collega tegen.”

‘Aftellen naar maandag, hoe slimmer werken je gelukkiger maakt’ van Ann De Bisschop bij Borgerhoff & Lamberigts ligt midden december in de winkel.



A

MAS

EXPO **SCHITTEREND VERLANGEN**
Over de emotie van diamant

18/10/2017
14/01/2018