

Interview Welzijn op werk

'Fruitmand op kantoor, pingpongen na de vergadering:



DeMorgen.



niet mee'

Elke Van Hoof: 'Het allerbelangrijkste is dat het welzijnsbeleid deel uitmaakt van de bedrijfscultuur. Als bedrijf moet je de waarden en normen bepalen die je belangrijk vindt.' Beeld Tim Dirven

De preventie-adviseur die elke week een nieuwe fruitmand op kantoor laat leveren of de 'chief happiness officer' die een pingpongtafel voorziet voor tijdens de middagpauze? Goedbedoelde initiatieven, meent professor Elke Van Hoof, maar ze gaan de tsunami aan burn-outs niet afwenden. 'Als het gaat over welzijn op het werk, dan zijn we er nog niet.'

Exclusief voor abonnees door **SARA VANDEKERCKHOVE** 11 februari 2020, 6:00

tress- en burn-outspecialiste Elke Van Hoof (43) schakelt een versnelling hoger. Jaren al pleit ze voor een gedegen welzijnsbeleid op de werkvloer, nu wil ze ervoor zorgen dat die vele preventieadviseurs, welzijnscoördinatoren, chief happiness officers... een betere ondersteuning krijgen en dus ook beter

S werk kunnen leveren. Om die reden richt ze nu OCHO op, wat staat voor Organisation of Chief Happiness Officers.

Wat moeten we ons daar precies bij voorstellen?

Van Hoof: “Het is de allereerste vereniging in Europa voor professionals die zich bezig houden met een strategisch welzijnsbeleid. De bedoeling is om alle kennis, expertise en *good practices* die er zijn over welzijn op het werk, te bundelen. Het komt er op vraag van de bedrijven, die toch aangeven dat hier nood aan is.

“Enerzijds doet de overheid er alles aan om welzijn te bevorderen op de werkvloer, anderzijds zeggen de chief happiness officers zelf dat ze om informatie verlegen zitten. Dus gaan ze online op zoek naar info, maar daar stoten ze voornamelijk op diegenen die hun ideeën het beste kunnen verkopen. Je vindt er niet noodzakelijk de beste ideeën.”

Wat doet een 'chief happiness officer' eigenlijk?

“Je kent ze ook onder de minder sexy term ‘preventieadviseurs’, of ‘welzijnscoördinatoren’, al raakt de benaming ‘chief happiness officer’ inmiddels wel ingeburgerd. Zij moeten voor elke medewerker de best mogelijke context creëren waarin die kan floreren. Een geïntegreerd welzijnsbeleid uitstippelen, heet dat.

“Je ziet ze in alle vormen, geuren en kleuren. Al merken we bij de meerderheid van hen dat ze dit doen naast alle andere werk. Dat het dus een soort extra functie is die ze moeten combineren met hun andere taken. Daarmee geven de bedrijven aan dat ze dit belangrijk vinden, maar toch niet zo belangrijk om er iemand fulltime op te zetten.”

Maakt dat een verschil, een fulltime chief happiness officer?

“Het kán een verschil maken. Bij AXA en het UZ Brussel bijvoorbeeld is daar iemand fulltime mee bezig, en daar zie je dat die functie impact heeft. Een dalend absentisme door vroegtijdige detectie, om maar één iets te noemen.”

Dat is inderdaad iets wat wellicht elk bedrijf wil realiseren.

“Ja, alleen is het blijkbaar moeilijk om daar een goed geïntegreerd welzijnsbeleid voor uit te stippelen. We hebben onderzoek gedaan bij 127 HR-professionals en daaruit bleek dat zes op de tien eigenlijk niet precies weten wat dat is. We zijn er dus nog lang niet.”

Welja, wat is dat: een goed geïntegreerd welzijnsbeleid?

“Het allerbelangrijkste is dat het welzijnsbeleid deel moet uitmaken van de bedrijfscultuur. Als bedrijf moet je de waarden en normen bepalen die je belangrijk vindt. Waar sta je voor? En welke medewerker kan hier het best in gedijen?

“Vervolgens moet je ervoor zorgen dat werknemers kunnen groeien en evolueren. Akkoord, je neemt iemand aan voor een specifiek talent, maar iemand kan ook nog een heleboel andere talenten hebben. Exploreer die en geef hen de kans om die te ontwikkelen.

“Nu zien we te vaak dat het bij ad-hocmaatregelen blijft. Een fruitmand op kantoor, pingpongen na de vergadering, een *challenge* organiseren waarbij iedereen 10.000 stappen moet halen... Stuk voor stuk goedbedoelde initiatieven, maar daarmee ga je echt niet de productiviteit doen stijgen of de *war on talent*

winnen. Nochtans: elke euro die je investeert in een geïntegreerd welzijnsbeleid, kan er twintig opleveren.”

Ik dacht dat u het over glijdende werkuren of telewerk zou hebben.

“Dat ook, maar het is niet per se de essentie. Begrijp me niet verkeerd, ik vind het een goeie zaak dat een organisatie zich aanpast aan de levensfase waarin iemand zit. Met een cafetariaplan bijvoorbeeld, waarbij werknemers zelf kunnen kiezen of ze pakweg hun verlof laten uitbetalen, inzetten op telewerk of dat ze net een langere periode thuis willen overbruggen. De keuzes zijn wat dat betreft eenduidig.”

“En dat creëert evengoed problemen. Het zorgt voor keuzestress. Medewerkers zien door de bomen het bos niet meer. Je merkt bovendien dat net in bedrijven waarin een heleboel opties zijn, personeelsleden het gevoel hebben dat er wat dit betreft nauwelijks mogelijkheden zijn. Vaak ook omdat de opties niet geënt zijn op het DNA van het bedrijf. Veel beter is om een beperkt aantal mogelijkheden aan te bieden, maar die heel erg scherp en duidelijk te definiëren.”

Welzijn op het werk is al lang een speerpunt van de overheid en toch neemt het aantal langdurig afwezig elk jaar toe. Blijven we niet te veel steken bij de 'fruitmand op kantoor'?

“Helaas wel. Nu roepen bedrijven een chieff happiness officer in het leven en zeggen ze 'Doe maar'. Maar hoe begin je daaraan? Dus gaan die mensen wat googelen en komen ze met een tros bananen of een voetbaltafel aanzetten. Waarop de directieraad vraagt: 'Show me the money'. Dat kunnen ze niet, ze kunnen alleen maar tonen hoeveel het kost.

“Net daarom hebben we dit netwerk opgezet. Zodat ze van elkaar kunnen leren hoe ze een gedegen businessplan moeten maken, hoe de interne politiek precies werkt of hoe ze de weerstand aan de top van het bedrijf kunnen doorbreken.”

Zijn zij vragende partij voor zo'n Europese samenwerking?

“Blijkbaar wel. Er hebben al 140 bedrijven ingetekend en nog eens 100 tonen interesse. Op deze manier kunnen ze ook eens ventileren over de problemen waarmee ze te maken krijgen. Want terwijl veel chieff happiness officers hard werken aan werkplezier, hebben ze zelf vaak een eenzame job.

“Of OCHO het verschil zal maken? Ik denk oprecht van wel. Al besef ik dat we op een processie van Echternach afstevenden, met voor elke stap voorwaarts twee achteruit. De essentie is dat we finaal vooruitgang boeken.”

Wie is Elke Van Hoof?

- Professor klinisch psychologie (Vrije Universiteit Brussel)
- Gastdocent aan de Vlerick Business School
- Specialisaties in psychodiagnostiek, trauma, stress en burn-out
- Zaakvoerder van Huis voor Veerkracht, het expertisecentrum voor stress, burn-out en veerkracht
- Mede-oprichter van AgileGrit, een bedrijf gespecialiseerd in het maken van software en apps voor psychosociale zorg



MEER OVER ELKE VAN HOOF ECONOMIE, BUSINESS EN FINANCIËN WERK
 BEDRIJFSINFORMATIE GEZONDHEID ZIEKTEN PSYCHISCHE EN GEDRAGSSTOORNISSEN
 SARA VANDEKERCKHOVE

IN HET NIEUWS

Net binnen

meer >

11:52 uur

Ontvoerde politica verkoold teruggevonden in Mexico

11:43 uur

E17 richting Kortrijk volledig afgesloten door ongevallen: vrachtwagenchauffeur overleden

11:26 uur

82 nieuwe coronabesmettingen, maar bezetting op intensieve zorgen daalt

11:00 uur

'ECB drukt nog eens 500 miljard euro bij'

11:00 uur

Als China vóór het Westen weer aan sport en entertainment kan doen, eet Trump zijn MAGA-klak op

11:08 uur

Live - Aantal nieuwe besmettingen blijft onder de 100, bezetting op intensieve zorgen daalt opnieuw

• **Liveblog** Coronavirus

Live - Aantal nieuwe besmettingen blijft onder de 100, bezetting op intensieve zorgen daalt opnieuw

• **Analyse** Zweden

Zweeds sprookje is voorbij: corona slaat hard toe

• **Coronavirus**

Eerst het virus, dan de boetes: **justitie verwacht golf van coronazaken**

Best gelezen

MEER >

- 1 Zweeds sprookje is voorbij: corona slaat hard toe**
- 2 Overzicht maatregelen: dit verandert er voor u vanaf maandag**
- 3 Eerst het virus, dan de boetes: justitie verwacht golf van coronazaken**

MEER IN HET NIEUWS ▾

Wilt u belangrijke informatie delen met De Morgen?

Tip hier onze journalisten

Algemeen

Contacteer ons

Adverteren

Vacatures

Privacybeleid

Service

Lezersservice

Mijn profiel

Abonneren

Webshop

Volg De Morgen

Facebook

Twitter

Instagram

Nieuwsbrieven

Navigeer

Zoeken

Archief

[Abonnementsvoorwaarden](#)[Audiokrant](#)[RSS-feeds](#)[Gebruiksvoorwaarden](#)[Android apps](#)[Cookiebeleid](#)[iOS apps](#)[Cookie instellingen](#)[Digitale krant](#)[Wedstrijdreglement](#)

Op alle artikelen, foto's en video's op demorgen.be rust auteursrecht. Deeplinken kan, maar dan zonder dat onze content in een nieuw frame op uw website verschijnt. Graag enkel de titel van onze website en de titel van het artikel vermelden in de link. Indien u teksten, foto's of video's op een andere manier wenst over te nemen, mail dan naar info@demorgen.be
DPG Media nv – Mediaplein 1, 2018 Antwerpen – RPR Antwerpen nr. 0432.306.234