



Op basis waarvan beslist u als flexibele werknemer waar u gaat zitten?

*Isabelle Sonnevile:* "Dat hangt ervan af. Als ik ongestoord alleen wil werken, neem ik mijn laptop mee naar de bibliotheek, naar een zaaltje zonder telefoonaansluiting. Net als overal in het gebouw, heb je er draadloze verbinding voor je computer. Of ik ga naar een cockpit: een kleine afgesloten ruimte, met raam en glazen wand, zodat er toch genoeg licht binnenvalt."

"In de cockpit is er wel telefoon. Elke telefoon biedt hier trouwens de mogelijkheid om je eigen code in te tikken. Je oproepen worden dan automatisch doorgeschakeld. Als er wat meer geluid mag zijn, ga ik naar de lounge, waar een lange tafel met aparte werkplaatsen staat. Als ik met een collega wil samenwerken, ga ik dan weer aan een zogeheten productietafel zitten. Voor vertrouwelijke gesprekken kies je beter de 'oorstoelen'. Voor informele gesprekken is er de club, waar je iets kan drinken. Liefst zonder laptop dan, natuurlijk. En als ik een vergadering heb, kies ik met mijn collega's een vergaderzaal uit. Die zalen kan je met verrijdbare wanden ook in twee of drie splitsen."

Wat als alle vergaderzalen bezet zijn?

*Isabelle Sonnevile:* "Geen probleem. Elke afdeling heeft zijn verdieping, maar mensen van HR mogen gerust vergaderen bij de informatici. Elke verdieping heeft dezelfde structuur, met inbegrip van de lockers voor de laptops en een service unit, een kamer met allerlei bureaumateriaal waar twee fotokopieerapparaten ook dienst doen als fax, printer en scanner."

Alle afdelingen hetzelfde, is dat niet monotoon?

*Isabelle Sonnevile:* "We hebben telkens andere accenten gelegd. Ieder van de vijf verdiepingen heeft een andere kleur, de club is telkens anders ingericht, de vierde verdieping heeft een kleine keuken, op de HR-afdeling hebben we meer vergaderzalen, de oorstoelen staan enkel op de bovenste verdieping. We hebben ook aandacht voor esthetiek. Dankzij een contract met een galerij hangen er elke drie maanden andere schilderijen. Onze vergaderzalen dragen elk de naam van een bekende Belgische kunstenaar. Ze hebben ook allemaal een ander motiefje op de

glazen wand, gebaseerd op de seizoenen: sneeuwvlokken voor de winter, of zonnetjes voor de zomer. Zo proberen we ook de natuur het gebouw binnen te brengen.

Ergonomen waarschuwen dat langdurig gebruik van de laptop slecht is voor het lichaam. Hebben jullie daaraan gedacht?

*Isabelle Sonnevile:* "Al ons meubilair is ergonomisch verantwoord. Je kan zelfs je favoriete houding opslaan op een stick, die je dan aansluit op de tafels. De tafel neemt dan automatisch de hoogte aan die op de stick bewaard staat. Onze kasten hebben geluidsabsorberende wanden. Om de ogen wat rust te gunnen is er een mooi uitzicht over Brussel. We bieden de werknemer ook kansen om de gezondheid te onderhouden. Onze snacks zijn aanvaardbaar: we hebben niet alleen Mars, maar ook Grany. Dichtbij is een fitnesscentrum waar onze mensen gratis kunnen gaan sporten. We willen ook massages aanbieden. Als tegenprestatie vragen we aan de collega's niet te roken tijdens de werkuren."

Geen vaste werkplaatsen betekent wel minder controle.

*Isabelle Sonnevile:* "Als mensen vrijheid en vertrouwen krijgen, gaan ze ook meer zin hebben om hun verantwoordelijkheid op te nemen. Dat zorgt ervoor dat werknemers veel efficiënter gaan werken. Ze zitten niet meer vast in een hiërarchisch denken. Ook management en directieleden moeten net als iedereen elke morgen een werkplaats kiezen. Die vrijheid geeft ook een betere beleving. Je moet niet meer elke dag naast dezelfde collega zitten, maar je moet ook niet koste wat het kost elke dag van plaats veranderen. Wat dat laatste betreft: mensen ontwikkelen snel automatisen. Je kan ondertussen voorspellen wie je waar kan aantreffen, of welke collega's in mekaars buurt te vinden zijn. Die persoonlijke voorkeuren zijn ook normaal. Een minpunt is dan weer dat een lijnmanager moeilijker de coherentie in zijn team kan bewaren. Directe collega's hebben in dit concept soms heel wat minder contact."

Elke verandering heeft zijn hindernissen. Hoe hebben jullie het change management aangepakt?

*Isabelle Sonnevile:* "Nog voor de grote verhuizing van 2003 is ongeveer de helft van de werknemers ingedeeld in thematische werkgroepen. Onze mensen moesten daarin zelf nadenken hoe Veldhoen het best kon worden toegepast. Hoe organiseren we de telefonie, of wat zijn de regels voor het gebruik van de laptops? Onder begeleiding van een consultant van Arch International werden de besluiten dan neergeschreven. Daarnaast was er nog een team van collega's dat de nieuwe organisatie in het bedrijf promootte. Zij komen nog af en toe samen, maar hun grootste werk zit erop. Het concept is ondertussen volledig aanvaard. Ik ben er zeker van dat niemand terug wil naar de hiërarchische structuur van vroeger." x