

"Mogelijke weerstand tegen de invoering van flexibele werkplekken pak je best aan via een voortdurende communicatie."

sowieso verleden tijd: elke medewerker krijgt drie lopende meter lade. Daar moet ie het mee doen, samen met een locker met plaats voor een laptop en een koffer. 's Avonds staat onze dienst dus netjes aan kant. Netheid is belangrijk in een open werkruimte. Met het agentschap Inspectie, die hier op de negende verdieping huist en met wie we de koffiehoeke delen, hebben we op voorhand afspraken gemaakt over een beurtrol voor het aan kant houden van de gemeenschappelijke ruimtes."

Aanhangers van de flexibele werkplek beweren dat het systeem de prestaties bevordert omdat het de verantwoordelijkheidszin van mensen aanscherpt.

Anne Vanvalleghem: "Hoe kun je dat meten? Dit soort vaststellingen kun je pas doen als er effectief voor en na invoering een meetstelsel werd gehanteerd."

Handelen de medewerkers meer dossiers af?

Anne Vanvalleghem: "Wij zullen nooit weten of dat bij ons verbeterd is omdat we daarover niet systematisch statistieken hebben bijgehouden. Prestaties zijn uiteraard belangrijk maar voor ons geen ultiem einddoel: we zijn niet op zoek naar winst in economische termen. Klantgericht werken staat voorop. We merken wel dat er vlotter overlegd wordt. De teamzones werken spontaan werkoverleg in de hand. Dat heeft voor een leidinggevende niet alleen positieve gevolgen. Je bent vlot bereikbaar, maar ook érg aanspreekbaar. Voor je het beseft, komen medewerkers je voortdurend onderbreken. Daar moet je duidelijke afspraken over maken. Het is wel een feit dat de sociale controle enorm is toegenomen. Ik laat in het midden of dat goed of slecht is."

Zorgt een grote bewegingsvrijheid er niet voor dat het management zijn medewerkers minder zelf kan controleren?

Anne Vanvalleghem: "Je moet je mensen toch kunnen vertrouwen? Het anders-werken concept van de Vlaamse overheid, waar de flexibele werkplek een onderdeel van is, heeft als andere peiler de promotie van telewerk. Dat is een teken van vertrouwen, maar dat wil niet zeggen dat je geen enkele controle meer uitoefent. Thuiswerkers mogen maximaal twee dagen per week thuis zijn en moeten werken tijdens de kantooruren. Ze geven 's morgens in enkele trefwoorden een overzicht van hun dagtaken. Er is een elektronisch logboek, en ze krijgen periodieke feedback. Ze moeten ook aantonen dat ze over de nodige competenties beschikken om aan thuiswerk te doen: zelfstandigheid bijvoorbeeld, of klantgerichtheid. Nieuwe werknemers moeten sowieso een jaar wachten voor we ze thuis laten werken."

Kunnen jullie genoeg nieuwe werknemers aannemen? De politieke roep om minder ambtenaren klinkt steeds luider.

Anne Vanvalleghem: "Op regelmatige tijdstippen evalueren we onze taken en bekijken we of we voor een efficiënte uitvoering over voldoende mensen beschikken. Dan zitten wij met onze 31 HR-medewerkers voor 1900 personeelsleden zeker niet met een overschot. Wat die nieuwe werknemers betreft: ik verwacht dat we opnieuw meer sollicitanten zullen krijgen, ondanks de vergrijzing. Als het economisch slecht(er) gaat, wordt de werkzekerheid bij de overheid plots veel aantrekkelijker." X