

Contactpersoon: ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene +32 495 24 05 43

[marc.vandeleene@manpowergroup.be](mailto:marc.vandeleene@manpowergroup.be)

## VOOR ONMIDDELLIJKE VERSPREIDING

### ENQUETE TERUG NAAR DE WERKPLAATS – K3/2021

#### Terug naar de werkplaats : Voltijds werk en hybride werk op voet van gelijkheid

37% van de Belgische werkgevers verwacht dat de werknemers tegen het einde van het jaar opnieuw voltijds op hun werkplaats zullen werken, maar 38% zal ook hybride werkregelingen aanbieden

**Brussel, België, 29 juni 2021** - Nu de tweede fase van het zomerplan in werking treedt, zal de terugkeer naar een normale gang van zaken in tal van sectoren van de samenleving, waaronder het bedrijfsleven, worden versneld. Hoewel telewerken niet langer verplicht is, wordt het nog steeds sterk aanbevolen. Volgens een enquête van ManpowerGroup verwacht 37% van de Belgische werkgevers dat werknemers tegen het einde van het jaar opnieuw voltijds naar het werk zullen komen, maar 38% van deze werkgevers zal hybride werkregelingen aanbieden. HR zal een cruciale rol spelen in deze postcoronawereld, waarin het zaak zal zijn om de vereisten van de bedrijven en de nieuwe verwachtingen van de werknemers – in een context van een groeiend tekort aan talent – met elkaar te verzoenen.

De arbeidswereld zal de komende maanden op hybride wijze blijven draaien door te alterneren tussen aanwezigheid op kantoor en telewerken. Volgens de enquête van ManpowerGroup zal 37% van de 318 bevroegde werkgevers in België hun werknemers vragen voltijds terug te keren naar de werkplek, 27% zal de voorkeur geven aan een hybride model dat voorrang geeft aan telewerken, terwijl 19% van de bevroegde werkgevers zal pleiten voor een hybride model dat voorrang geeft aan taken die op de werkplek worden uitgevoerd. Slechts 13% van de bevroegde werkgevers zal voltijds telewerken. Tot slot is 4% van de werkgevers onbeslist. Meer in het algemeen zullen drie van de vier werkgevers eisen dat ten minste 50% van hun personeel, vanwege het soort werk dat zij doen, de hele of het grootste deel van de tijd op de werkplek aanwezig is.

*"Nu de economie zich aan het herstellen is, moeten de werkgevers hun werknemers mobiliseren en er tegelijk waakzaam voor blijven dat de gezondheidsregels worden nageleefd", zo luidt de uitleg van Philippe Lacroix, Managing Director van ManpowerGroup BeLux. "In deze fase moet HR nieuwe organisatievormen ontwerpen en zijn prioriteiten verzoenen met de flexibiliteitsverwachtingen van de werknemers. Zoals onze enquête bevestigt, werden de grenzen van telewerken blootgelegd, of het nu welzijn, productiviteit, samenwerking of bedrijfscultuur betreft. Maar het zou illusoir zijn om terug te willen keren naar de situatie van voor de gezondheidscrisis. Integendeel, de uitdaging bestaat erin samenwerken nog zinvoller te maken en zich creatief te tonen om tot de balans tussen werk en privé te komen waar iedereen naar tracht. Aan deze verwachtingen beantwoorden is van cruciaal belang terwijl 83% van de Belgische werkgevers moeilijkheden ondervindt om hun vacatures in te vullen. Deze flexibiliteit is een sleutelement geworden om talent aan te trekken en te behouden."*

#### Opgepast voor de kloof tussen wat werkgevers van plan zijn en wat werknemers willen

Volgens ManpowerGroup zeggen 9 op de 10 werknemers dat hun job behouden in navolging van de gezondheidscrisis het belangrijkste is. Maar tegelijk zijn ze bezorgd om de nieuwe vrijheid, waarvan ze nu hebben geproefd, te verliezen. 8 op 10 werknemers willen in de toekomst een beter evenwicht tussen werk en privé, terwijl 43% van mening is dat de pandemie de doodsteek heeft gegeven aan de traditionele 9-tot-5-werkdag.

Uit de enquête kwam naar voren dat werkgevers een aantal bedenkingen hebben bij telewerken: 25% van de bevroegde werkgevers in België is van mening dat telewerken op het welzijn van de werknemers heeft gewogen. Verder zijn de

werkgevers ook bezorgd om de productiviteit (23%), samenwerking (19%) en bedrijfscultuur (11%). Innovatie werd door slechts 4% van de werkgevers aangehaald.

### Meer flexibiliteit in de onderneming pompen

Maar telewerken is niet het enige beschikbare instrument om flexibiliteit in het bedrijfsleven in te voeren. De bevroegde werkgevers staan open voor nieuwe vormen van flexibiliteit in functies die traditioneel als niet-flexibel werden beschouwd. 42% van de bevroegde werkgevers zegt dat ze een mix van telewerken en werken op kantoor willen aanbieden, 40% stelt flexibele begin- en einduren voor, 39% heeft een voorkeur voor flexibele of gecomprimeerde uren, 28% biedt de keuze uit verschillende locaties van waar gewerkt kan worden, 22% stelt job sharing voor, terwijl 16% verklaart geen enkele van deze vormen van flexibiliteit te willen aanbieden.

### De rol van HR in de postcoronawereld

De gezondheids-, economische en sociale crisis heeft de strategische rol van HR binnen bedrijven versterkt. HR zal nieuwe organisatiemodellen moeten uitwerken en het hoofd moeten bieden aan tal van uitdagingen. De in België bevroegde HR-managers willen het menselijke terug centraal stellen en hebben hun nieuwe prioriteiten vastgesteld: in volgorde, gezondheid en veiligheid van de werknemers (68%), nieuwe werkmodellen – New Way of Working (40%), permanente opleiding en ontwikkeling van vaardigheden (16%), een meer datagestuurde aanpak (9%), leiderschap en ontwikkeling van managers (9%) en tot slot diversiteit, gelijkheid en inclusie (6%).

### De 5 aanbevelingen voor een nieuw en beter normaal voor iedereen.

*"Nu is het momentum om aan een toekomst te bouwen die beter voldoet aan de verwachtingen van de werknemers: flexibeler, virtueel, vertrouwensvoller, leidend tot een beter evenwicht tussen werk en privé en waarbij organisaties tegelijk de kans krijgen om talent aan te trekken dat van eender welke locatie kan werken," legt Philippe Lacroix uit.*

Om hiertoe te komen, formuleert ManpowerGroup vijf aanbevelingen voor deze overgangsfase:

**1. Vraag waarom. Waarom terugkeren naar het oude?** Taken waarvan we dachten dat ze nooit van op afstand zouden kunnen worden uitgevoerd werden op performante wijze tot een goed einde gebracht. In deze fase van de terugkeer naar de werkplaats moet de vraag 'Waarom terugkeren naar het oude' worden beantwoord door er opnieuw zin aan te geven en door te zorgen voor toegevoegde waarde.

**2. Maak van opleiding een prioriteit.** Tijdens de gezondheids crisis is de digitale transformatie in een stroomversnelling geraakt, waardoor vaardigheden onder druk zijn komen te staan. Moedig al uw personeelsleden aan hun loopbaan opnieuw in eigen handen te nemen door zich bij te scholen.

**3. Bied zoveel mogelijk werknemers flexibiliteit.** Naast telewerken zijn er tal van middelen om het werk flexibeler te maken (flexibele werktijden, projectbeheer, mobiliteit, enz.). Geef uw personeel de kans om hun balans tussen werk en privé te verbeteren.

**4. Wees aandachtig voor het fysieke en emotionele welzijn.** Gevoelens van isolement, stress, angst en ongerustheid zullen door de coronapandemie blijven hangen. Hecht evenveel belang aan het emotionele welzijn als aan de fysieke en organisatorische maatregelen, zodat uw werknemers zelfverzekerd, gezond en productief zijn.

**5. Bouw veerkracht op zodat deze in de cultuur van uw bedrijf verankerd wordt.** Bedrijven moeten vertrouwen opwekken en een luisterend oor bieden om ervoor te zorgen dat hun personeel zijn prioriteiten onder controle heeft en op een serene manier kan werken. Investeer daarom in opleiding voor uw managers en voer een transparante communicatie en een cultuur in die het welzijn bevordert.

Alle grafieken en de infografie zijn beschikbaar via de volgende link: <https://we.tl/t-0mS4flPMA1>



**Resultaten België** TERUG NAAR DE WERKPLAATS - Q3/2021 

### HET MENSELIJKE TERUGBRENGEN IN DE HR – PRIORITEITEN VERLEGGEN



**Het menselijke terugbrengen in de HR – Prioriteiten verleggen**

De gezondheids-, economische en sociale crisis heeft de strategische rol van HR binnen bedrijven versterkt.

Belgische HR-managers hebben nieuwe prioriteiten gesteld:

<b>68%</b> Gezondheid & welzijn van werknemers	<b>40%</b> Nieuwe werkmodellen – incl. deeltijds, flexibele contracten	<b>16%</b> Meer bijscholing, opleiding en ontwikkeling
<b>9%</b> Meer gaan berusten op data	<b>9%</b> Leiderschap & ontwikkeling van managers	<b>6%</b> Diversiteit, gelijkheid en inclusie

TERUG NAAR DE WERKPLAATS - Q3/2021

**Resultaten België** 

← Pas op voor de kloof: wat werkgevers van plan zijn vergeleken met wat werknemers willen →

3 op de 4 Belgische werkgevers zullen eisen dat minstens 50% van hun personeel altijd of bijna altijd aanwezig is op de werkplek, gezien de functies die deze personeelsleden bekleden. Toch werken de meeste werkgevers eraan om flexibiliteit in te bouwen in functies die traditioneel gezien worden als niet flexibel.\*

- 42%** BIEDT EEN MIX VAN TELEWERKEN & WERKEN VAN OP DE WERKPLEK
- 40%** FLEXIBELE BEGIN- & EINDUREN
- 39%** FLEXIBELE / GECOMPRIMEERDE UREN
- 28%** KEUZE UIT LOCATIES VAN WAAR GEWERKT KAN WORDEN
- 22%** JOB SHARING
- 16%** WE ZULLEN GEEN VAN DEZE FLEXIBILITEITSOPTIES AANBIEDEN
- 4%** WEET HET NIET

\*Werkgevers kruisten alle opties aan die van toepassing zijn

Na de gezondheidsproblemen is de grootste zorg van de werknemers terug te keren naar hoe het vroeger was. Door hun nieuwe flexibiliteit te verliezen en geacht te worden elke dag naar de werkplek terug te keren (**Toekomst voor werknemers door werknemers**).

- 9 op 10** werknemers zeggen dat gewoon hun job behouden het belangrijkste is
- 91%** zegt dat hun job behouden een topprioriteit is in alle landen en sectoren, met uitzondering van IT-werknemers die flexibiliteit het meest naar waarde weten te schatten
- 8 op 10** wil in de toekomst een beter evenwicht tussen werk en prive
- 43%** is ervan overtuigd dat dit het einde is van de voltijdse 9-5

TERUG NAAR DE WERKPLAATS - Q3/2021

**Resultaten België**




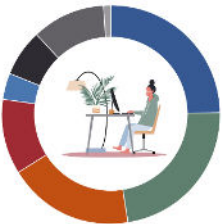
ManpowerGroup™

**Beter samen: voor functies die perfect van op afstand kunnen worden ingevuld, bereiden de werkgevers zich nog steeds voor op een terugkeer naar kantoor omdat ze zich zorgen maken over welzijn en productiviteit.**

Organisaties verwachten dat 37% van de Belgische werknemers voltijds terug naar het werk komen werken. Toen we dezelfde vraag stelden in het vorige kwartaal, was dat maar 29%.

- 37%** ALTJD OP DE WERKPLEK
- 19%** HYBRIDE WERKEN, MEER VAN OP HET WERK DAN VAN OP AFSTAND
- 27%** HYBRIDE WERKEN, MEER VAN OP AFSTAND DAN VAN OP HET WERK
- 13%** ALTJD VAN OP AFSTAND
- 4%** ONBESLIST






**Wat baart werkgevers het meeste zorgen wanneer werknemers telewerken?**

- 25%** WELZIJN VAN DE WERKNEMER
- 23%** PRODUCTIVITEIT
- 19%** SAMENWERKING
- 11%** BEDRIJFS-CULTUUR
- 4%** INNOVATIE
- 0%** ANDERE
- 11%** GEEN BEZORGDHEDEN
- 1%** NIET ZEKER

TERUG NAAR DE WERKPLAATS - Q3/2021

**Resultaten België**



ManpowerGroup™



## Een opportuniteit om beter terug op te bouwen: 5 manieren waarop werkgevers het nieuwe normaal voor iedereen beter kunnen maken

Nu is het momentum om aan een toekomst te bouwen waarvan we weten dat werknemers hem altijd gewild hebben – flexibeler, virtueel, vertrouwensvoller, leidend tot een beter evenwicht tussen werk en privé en waarbij organisaties tegelijk de kans krijgen om talent aan te trekken dat van eender welke locatie kan werken.



### 01 Vraag waarom. Waarom terugkeren naar het oude?



Taken waarvan we dachten dat ze nooit van op afstand zouden kunnen worden uitgevoerd, ondergingen op zeer korte termijn een transformatie – afsluiten van de boeken, payroll, klantendienst en zelfs gegevensbeveiliging. Nu is dus het momentum aangebroken om ons af te vragen waarom we zouden moeten terugkeren naar het oude om planmatig en fair te zijn. Wat hebben managers nodig om van op afstand leiding te geven? Hoe kunnen werknemers thuis productiever zijn? Help managers inzicht krijgen in de behoeften van individuen om veronderstellingen te vermijden en onbewuste vooroordelen te voorkomen.

### 02 Vaardigheden evolueren – Bereid u voor op de realiteit



De vaardigheden die werkgevers nodig zullen hebben in de toekomst, verschillen van die in het verleden. Moedig alle personeelsleden aan om zich om te scholen en zet in op het voortdurend bijleren. Alle personeelsleden dus en niet alleen zij die zich sowieso zouden hebben bijgeschoold. Moedig bijscholing van op afstand aan en ondersteun werknemers om terug te gaan pendelen met georganiseerde leermogelijkheden in lijn met de vaardigheden die uw bedrijf nodig heeft.

### 03 Flexibiliteit & evenwicht voor iedereen, niet voor een selecte groep



Werknemers de kans bieden om te telewerken is niet de enige manier om het werk van mensen flexibeler te maken en werk en privé in evenwicht te brengen. Bied voor functies die op de werkplek moeten worden ingevuld flexibele begin- en einduren en een flexibelere planning aan, en begrijp de prioriteiten die mensen moeten afwegen om hun werk gedaan te krijgen.

### 04 Fysiek & emotioneel welzijn = nieuwe gezondheid & veiligheid



Gevoelens van isolatie, stress, angst en ongerustheid zullen door de coronapandemie blijven hangen. Daarom zullen we ook moeten nadenken over de waarde van gezondheid, welzijn, familie en gemeenschap. Geef evenveel prioriteit aan het emotionele welzijn als aan de fysieke en organisatorische maatregelen, zoals het meten van de temperatuur en social distancing, om ervoor te zorgen dat mensen vol vertrouwen, gezond en productief zijn.

### 05 Veerkracht opbouwen – bij mensen & in de organisatie



Bedrijven moeten vertrouwen opwekken, luisteren naar de mensen, inspelen op hun behoeften en werknemers helpen prioriteiten te stellen en de batterijen op te laden. De aanvankelijke adrenaline van werknemers moet worden omgezet in veerkracht op lange termijn en werkgevers moeten hier de leiding in nemen. Wanneer de stress toeneemt en de grootste bezorgdheid van vele werknemers is hun job te verliezen, is een sterk leiderschap van op afstand, duidelijke en frequente communicatie, een cultuur waarin hybride werken en telewerken zijn plaats heeft en toegankelijk welzijn van cruciaal belang.

TERUG NAAR DE WERKPLAATS - Q3/2021

Resultaten België



ManpowerGroup™

## Over ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), de wereldwijde leider in global workforce solutions, helpt organisaties bij hun transformatie in een snel veranderende wereld van werk door het zoeken, evalueren, ontwikkelen en beheren van talent dat hen in staat stelt succesvol te worden. We ontwikkelen elk jaar innovatieve HR-oplossingen voor honderdduizenden organisaties door hen bekwaam talent aan te bieden en tegelijkertijd zinvolle en duurzame banen te vinden voor miljoenen mensen in een breed scala van sectoren en vaardigheden. Onze expertfamilie van merken van ManpowerGroup – Manpower, Experis, Talent Solutions en Jefferson Wells – creëert al gedurende 70 jaar aanzienlijk meer waarde voor kandidaten en klanten in 80 verschillende landen en gebieden. We worden op consistente wijze erkend voor onze diversiteit, een werkgever die instaat voor vrouwen, inclusie, gelijkheid en mensen met een arbeidshandicap. In 2021 werd ManpowerGroup voor het twaalfde jaar op rij een van 's 'werelds meest ethische bedrijven'. ManpowerGroup behaalde wereldwijd en in België ook 'Platinum' en 'Goud' voor MVO en duurzaamheid op het EcoVadis-platform dat de ethische, sociale en ecologische prestaties van leveranciers beoordeelt. ManpowerGroup Belgium ontving het Diversiteitslabel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en was uitgeroepen tot 'Best Staffing, Sourcing & Contingent Workforce Company' bij de HR Excellence Awards 2020. Deze onderscheidingen bevestigen een ongeëvenaarde reputatie van ons merk in de branche.

Ontdek hoe ManpowerGroup® de toekomst van werk stimuleert → [manpowergroup.com](https://manpowergroup.com).

Klaar voor het nieuwe tijdperk The Human Age, waar talent de motor is van de economie? Surf dan naar 'ManpowerGroup Knowledge Center' → [manpowergroup.be](https://manpowergroup.be)

### **Press contact ManpowerGroup BeLux**

**Marc Vandeleene** – [marc.vandeleene@manpowergroup.be](mailto:marc.vandeleene@manpowergroup.be) - M: +32 495 24 05 43

Avenue des Communautés 110, 1200 Brussels - [www.manpowergroup.be](https://www.manpowergroup.be)