



Werken, leren, leven

Op uitnodiging van Google, organiseerden we afgelopen winter een Marie Claire-teambuilding in hun Brusselse vestiging. 'Googlers' zijn apetrots op hun plekje bij de internetgigant. We gingen dat werkwalhalla zelf eens uittesten en de vragen die we hadden, toetsten we af bij onze huisbusinesscoach Hilde Debackere.

Tekst Marie Geukens

Op de etage waar wij mogen verblijven, is geen ping-pongtafel te bespeuren. Wel stoten we op een hip caféachtig plekje, ingericht als treincoupé. Er staat een koelkast - de gezonde drankjes prominent geëta-leerd - en er zijn snacklades, waar de energybars in de bovense lade liggen en de snoeprepen verstopper-tje spelen. Dat is de *policy* van het huis en een inspi-ratiebron voor ons. De oranje zetels bieden een rus-tige plek om even apart te werken of te brainstormen, weg van het open werklandschap. Op maandagoch-tend is er een uurtje fitness op de gelijkvloerse ver-dieping en daar maken we gretig gebruik van. Met losse gewrichten en energieke ledematen, keert de rust weer tijdens een half uur yoga. Na afloop trotse-ren we drie à vier toegangssluisen en staan we terug op de derde etage waar wij mogen brainstormen.

Wie neemt de 'lead'?

Daar staat Clara Geerts, de *Diversion and Inclusion Lead* voor België, ons op te wachten om het bedrijf voor te stellen en het personeelsbeleid toe te lichten. Er is namelijk geen *Human Resources Lead*. Iedereen kan initiatief nemen om het zichzelf en de ander zo aangenaam mogelijk te maken op de werkvloer. Het woord *Lead* valt ons op. Geen klassieke bazen dus, die *top down* over de werkwijze beslissen, maar collega's van alle afdelingen die mogen aangeven in welk domein zij het voortouw willen nemen. Daarvoor krijgen ze tijd, naast hun gewone dagtaak.

Hilde Debackere ziet er het nut van in. "Door mensen in de *lead* te zetten, zorg je ervoor dat ze gestimuleerd worden om verantwoordelijkheid te nemen voor hun loopbaan. Het geeft hun de kans om zelf te experimenteren met hun talenten. Een slimme zet als je het mij vraagt. We leven in een VUCA-wereld (*Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous*). Om hierin te overleven, moeten werknemers wendbaar zijn en uitgedaagd worden om bij te leren en hun sterktes te ontwikkelen. Via deze werkwijze kan dat. Het nadeel is wel dat mensen die minder zeker zijn van zichzelf misschien minder snel risico's gaan nemen."

Voor iedereen gelijk

Een andere boodschap die we steeds weer meekrijgen, is dat Google er is voor iedereen. Een idee dat verstrekkende gevolgen heeft. Niet alleen werken Googlers hard om de Google-uitvindingen voor iedereen toegankelijk te maken, ze zijn er rotsvast van overtuigd dat hun lanceringen de gebruikers meer kansen in het leven bieden. "En dat leidt er ook toe dat de mensen die hieraan werken zelf ook gelijke kansen moeten krijgen, los van achtergrond, visie, kleur of ervaring", zegt Clara Geerts.

Om dat te bereiken, ontwikkelde Google verschillende tools. Eerst en vooral is er de *Pay Equity Analysis*. Dat algoritme waakt over een gelijke verloning voor gelijk werk en moet alle vormen van discriminatie uitsluiten. Dan is er het rapport, de *Google Geist*, waarin elke werknemer één keer per jaar zijn ei kwijt kan: een loonsverhoging vragen bijvoorbeeld of een nieuw scherm, maar ook commentaar geven over hoe je manager omgaat met diversiteit en inclusie. "Die commentaar is soms erg confronterend", geeft Clara

Geerts toe. "Maar zoals wij het hier een beetje melig zeggen: *Feedback is a gift* en zo blijf je ook als manager groeien." Hilde Debackere beaamt de gevoeligheid van *bottom-up feedback*. "Feedback geven en ontvangen, blijft zowel voor managers als werknemers een lastige klus. Vergeet niet dat de relatie tussen werknemer en werkgever er een is van afhankelijkheid. Je denkt twee keer na voor je de leiderschapsstijl van je baas in vraag gaat stellen. Daar is vooral psychologische veiligheid voor nodig. Door een soort van platform te creëren waar medewerkers in alle vrijheid feedback kunnen geven, zorg je ervoor dat er minder ongenoegen blijft sluimeren."

Me-Time op het werk

Bij Google kan je ook aan jezelf en je skills werken door je in te schrijven op verschillende leerplatformen, waar naast managementtraining ook cursussen als mindfulness worden aangeboden. Let wel, je gewone werk moet gedaan zijn op het einde van de rit. Hoe combineer je je hobby, georganiseerd door het werk, met je voltijdse baan? "De flexibele werktijden en -plaatsen moeten deze extra groei mogelijk maken", zegt Clara Geerts. "Je job is als je eigen onderneming: je beslist zelf waar, wanneer en hoe je werkt. Zo word je gelukkiger, kan je je beter concentreren en stijgt je productiviteit zelfs."

Wij vroegen aan Hilde of het gezond is om je hobby's (zoals mindfulness volgen) te laten organiseren door je werkgever. "Bedrijven kunnen er vandaag de dag niet meer omheen. Welzijn op het werk is en zal de komende jaren nog belangrijker worden. Wanneer een bedrijf zelf een aantal leerplatformen zoals mindfulness aanbiedt, dan kan je dat alleen maar toejuichen. Het betekent dat het oké is om aan zelfzorg te doen, daar werd in het verleden nogal lacherig over gedaan. Toch kan je je de vraag stellen of werk en ontspanning niet beter worden gescheiden. Afhankelijk van de levensfase, waarin iemand zich bevindt, zullen ook de noden anders zijn. Een veertigjarige moeder met drie kinderen wil wellicht een andere vorm van ontspanning dan een 29 jarige vrijgezel. Zolang er keuzemogelijkheden zijn, is het goed. Door de mensen autonomer en meer flexibel te laten werken, geven we hun de kans om bewuster te kiezen."