

In je zwembroek de klanten te woord staan

Je werk in de zomer voortzetten op het strand is niet langer voorbehouden aan zzp'ers. Steeds meer bedrijven regelen een werkvakantie voor hun werknemers.

Roger Cohen
Amsterdam

Wie vorige maand belde met het Amsterdamse internetadvertentiebedrijf M4N had grote kans dat de medewerker aan de andere kant van de lijn zich niet in het kantoor in de Parool-toren in de Amsterdamse Wibautstraat bevond, maar zesduizend kilometer verderop op het warme Curaçao. De hele maand juni werkte een deel van het internetbedrijf namelijk in Hotel Scharloo in Willemstad. In zwembroek.

M4N verlegt de grenzen van het Nieuwe Werken. Het bedrijf verhuist eens per jaar zijn activiteiten naar zonniger oorden. Geïnspireerd door het boek *The 4-hour Workweek*, waarin productiviteitsgoeroe Timothy Ferriss pleit voor een betere balans tussen werk en privé, besloot M4N-oprichter Thomas Joosten zijn werknemers enkele jaren geleden voor het eerst mee te nemen op werkvakantie naar Isla Margarita, voor de kust van Venezuela.

Veel van de taken van de moderne kenniswerker kunnen dankzij internet immers overal ter wereld worden uitgevoerd. Event IT-bedrijf Sendsteps verkaste afgelopen mei een week lang naar een Italiaanse vakantievilla ten noorden van Rome. 'In Amsterdam hebben we alles uitgepluigd: telefoons, laptops. In Italië hebben we 's middags alles weer aangesloten', vertelt medeoprichter Mike Coumans (27). 'We begonnen de dag met yoga aan het zwembad, bij opkomende zon. Om negen uur 's ochtends rinkelden de eerste telefoons.'

De klant hoeft niet te merken dat een team in het buitenland zit. Ondernemer Anita Borst, mede-eigenaar van Clockwise, dat online-software voor facturering en urenregistratie ontwikkelt, werkte de afgelopen jaren op Terschelling,

'We begonnen elke dag in Italië met yoga aan het zwembad, bij opkomende zon'

75%
is bij M4N de prestatienorm tijdens de werkvakantie.

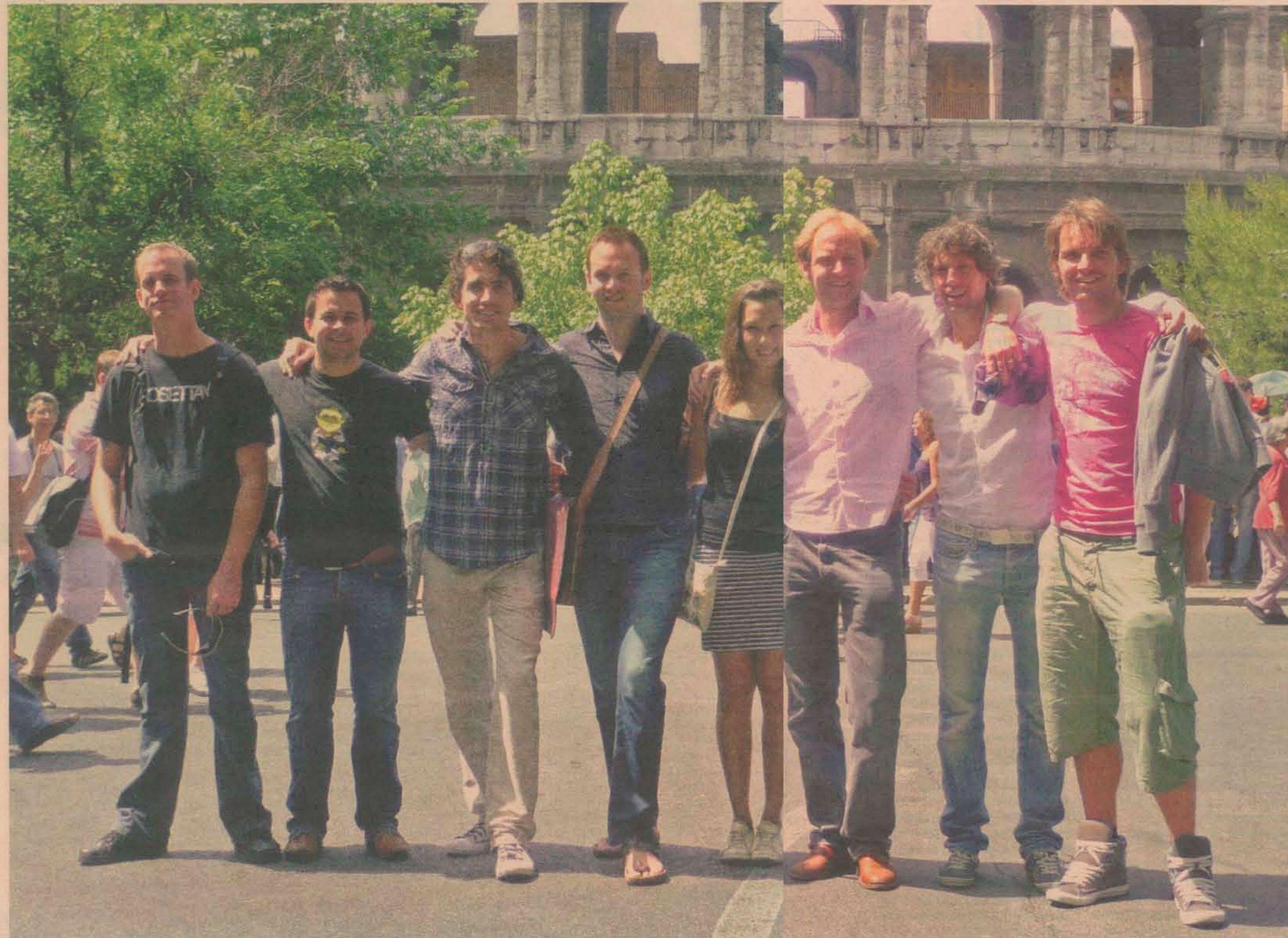
in het Italiaanse Toscane en in Marokko. Komend najaar strijken de vijf werknemers van het bedrijf neer in Moskou. Klantcontact, helpdesk, factureren, alles gebeurt vanaf het vakantiekantoor. 'Servers, e-mail: we kunnen overal bij', zegt Borst.

Voorwaarde voor een geslaagde werkvakantie is daarom ook een internetverbinding van hoge kwaliteit, vertelt Borst. 'In Agadir in Marokko moest eerst nog een kabel worden getrokken naar het kamertje waar we zaten, maar toen die er eenmaal lag konden we prima aan de slag.'

De werkvakanties zijn populair bij de werknemer. Bij M4N zijn de werkvakantiedagen inmiddels opgenomen in de arbeidscontracten. Werknemers kunnen één vakantiedag inruilen voor vier vakantiewerkdagen. Clockwise vergoedt op eten na zelfs alle kosten van de werkvakantie. 'Het is een aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarde', zegt Borst.

Duikliekhebber Michiel Bakker (30), business development manager bij M4N, is net terug van twee weken op Curaçao. Hij heeft zijn collega's een stuk beter leren kennen. 'Normaal gesproken werk ik alleen met de mensen van mijn eigen afdeling. Nu zag ik ook wat onze technische mensen de hele dag doen. Eenmaal terug ga je anders met elkaar om', zegt Bakker. 'Na het werk gingen we met z'n allen naar het strand. Ik heb mijn collega's overgehaald om ook een snorkelsetje te halen. Gingen we met z'n allen snorkelen, dat was geweldig.'

Er zijn ook nadelen. Niet alle werknemers kunnen mee. Voor ouders met kinderen is het bijvoorbeeld lastig. En de productiviteit ligt tijdens de werkvakanties lager. Bij M4N is de richtlijn dat werknemers op 75% van hun capaciteit presteren. 'Je moet het niet doen met de wil om hetzelfde productiviteitspeil te bereiken als in Nederland', zegt Coumans van Sendsteps. Desondanks is hij enthousiast over de werkvakantie, met name omdat het werknemers een vernieuwd perspectief op hun werk oplevert. De energie waarmee je met z'n allen terugkomt is het meer dan waard.'



Mei 2011: Sendsteps-werknemers voor het Colosseum in Rome. Onder: M4N'ers in hun zwembroek aan het werk op Curaçao.



Tips 'Zorg voor genoeg vrije tijd'

• Schrijf de verwachtingen en doelen voor de werkvakantie op. Neem dit aan het begin en aan het einde met z'n allen door.

• Verdeel het team in groepen en geef elke groep de verantwoordelijkheid om voor één dag de activiteiten te organiseren. 'Heerlijk eten en drinken en creatieve verrassingen zijn het gevolg', weet Mike Coumans.

• Zorg voor voldoende vrije momenten zodat iedereen de omgeving kan verkennen.

• Ga naar een bestemming waar mensen niet automatisch op vakantie gaan, zegt Anita Borst. 'Dan is het nog voor iedereen nieuw.'

• Boek onderdak met voldoende kamers, zodat iedereen genoeg privacy heeft.

• Begin bij werkvakanties in een warm klimaat de dag vroeg en plan het denkwerk zo veel mogelijk in de ochtend. 'Naarmate de temperatuur dichterbij de 40°C komt, neemt de concentratie flink af', zegt Michiel Bakker (M4N).

• Spreek met collega's af in hoeverre foto's op internet terecht mogen komen. 'What happens on Curaçao, stays on Curaçao', zegt Michiel Bakker.

• Houd in ieder geval één avond met z'n allen een groot feest.

Werknemers minder blij met werk dan baas denkt

Van onze redacteur
Amsterdam

Er gaapt een gat tussen hetgeen werknemers over hun werkgever denken en wat werkgevers denken dat hun medewerkers denken.

Nog niet de helft van de werknemers zou hun werkgever aanbevelen bij vrienden en familie, terwijl 95% van de bedrijven denkt dat zij dat wel zouden doen, zo blijkt uit onderzoek van Stepstone. Ook geven bedrijven zichzelf gemiddeld een 6,5 op een schaal van tien, terwijl werknemers een 5,8 geven.

Daar ruim twee derde van de mensen die van baan willen wisselen bij familie en vrienden navraag doet naar de reputatie van potentiële werkgevers, is het voor bedrijven belangrijk dat hun werknemers op dezelfde golflengte zitten.

Daar zitten ze volgens het online-onderzoek van Stepstone in acht landen in Europa maar deels.

De werkomgeving komt voor zowel werkgevers als werknemers op nummer één, maar bedrijven zitten er behoorlijk naast wat betreft de overige factoren die samen het zogeheten werkgeversmerk bein-



Foto: HH

vloeden. 'Duidelijke bedrijfswaarden', denken zij. Dat staat echter pas op nummer negen van het prioriteitenlijstje van werknemers — die hechten veel meer aan carrièremogelijkheden en planning, terwijl werkgevers dat op nummer vijf hadden ingeschat. Werkgevers doen er goed aan de standpunten van de medewerkers ter harte te nemen, raadt Piet Derriks, directeur Stepstone Nederland aan.

Ruim 95% van de werkzoekenden bekijkt namelijk de reputatie van een potentiële werkgever alvorens erte solliciteren. Het imago is echter ook belangrijk voor diegenen die al ergens werken; bijna 60% van de medewerkers vindt het belangrijk hoe familie en vrienden over hun werkgever denken.

Gat van de deur

'Gedichten schrijvende, handtastelijke ambtenaar mocht niet worden ontslagen'

Wegens een reeks ongewenste seksuele gedragingen dient een stagiaire bij een ministerie een klacht in tegen een ambtenaar. Zij geeft aan niet meer met de betreffende ambtenaar te willen werken.

De ambtenaar erkent dat hij ten opzichte van de stagiaire niet de afstand heeft bewaard die van hem — gezien zijn functie en leeftijd — verwacht wordt. De ambtenaar geeft toe dat hij daarmee plichtverzuim heeft gepleegd.

Zo heeft hij de stagiaire gedichten geschreven en haar buiten kantoor tijden e-mailberichten gestuurd, waarin hij heeft gesteld dat hij van haar houdt. Ook verliep een gezamenlijke dienstreis voor beide partijen niet naar voren en ontstond er een ruzie omdat de stagiaire weigerde met de ambtenaar in dezelfde trein coupé te zitten.

Uiteindelijk heeft hij zich aan de stagiaire opgedrongen door haar vast te pakken en door te pogen haar te zoemen. Hij was al eens eerder aangesproken op zijn gedrag wegens dezelfde soort klachten van jonge, vrouwelijke stagiaires. Na de laatste klacht is het ministerie overgegaan tot het onvoorwaardelijk ontslag van de ambtenaar, waartegen deze laatste in beroep ging bij de Centrale Raad van Beroep.

Naar het oordeel van de Raad is



de ambtenaar niet uitdrukkelijk gewaarschuld en is hem ten onrechte niet de kans gegeven tot verbetering. Ten tijde van de meldingen zijn er gesprekken geweest met de ambtenaar, maar hieruit kan niet worden geconcludeerd dat hij concreet is gewaarschuld. In de gesprekken is enkel geopperd dat de ambtenaar wellicht ongeschikt is voor de functie. Uit de rechtspraak blijkt echter dat de juiste mentaliteit en instelling die vereist zijn voor de functie, afwezig moeten zijn alvorens er van ongeschiktheid sprake kan zijn. Deze afwezigheid van de juiste instelling moet ook blijken uit concrete gedragingen van de werknemer. Daar was volgens de Raad geen sprake van. Het onvoorwaardelijk ontslag houdt geen stand.

Rik Winkel

Organisatiepsycholoog George Oomen

Organisatiepsycholoog George Oomen is positief over de werkvakantie. Hij verwacht dat de gezamenlijke reis de psychologische binding tussen de medewerkers en de organisatie versterkt.

'Brainstormen in een vakantieoord op Curaçao is beslist anders dan in een Nederlands kantoor op een regenachtige dag. Mensen zien elkaar in een andere omgeving. Dat creëert een spiritueel samenzijn.'

Oomen, expert op het gebied van psychologie op de werkvloer, waarschuwt wel voor onbedoelde nadelige effecten van de werk-

vakantie. 'Niet iedereen kan of wil mee op een werkvakantie. Dat kan leiden tot een tweedeling op de werkvloer', zegt Oomen. 'In de sociale psychologie is veel onder-



zoek gedaan naar competitieve interne groepsvorming. Zo leidde alleen al het toekennen van verschillende petjes aan kinderen op een vakantieoord tot heftige conflicten.'

'Organisaties moeten daarom nadenken wat ze doen met de verschillen tussen de thuisblijvers en de vakantiewerkers, die terugkeren met een bruin lijf, uitgerust en vol energie over de nieuwe samenwerking met collega's. Belangrijk voor dit soort programma's is dat ze consequent worden uitgevoerd en dat de randvoorwaarden duidelijk zijn.'