

Mentale gezondheid (2)

# Netropolix houdt yin en yang in evenwicht

■ Hilde Vereecken

Als chief happiness officer stippelt Emanuel van der Aalst bij IT-bedrijf Netropolix mee de strategie uit en begeleidt hij het bijhorende veranderingstraject.

“De uitdaging schuilt niet in het implementeren van nieuwe technologie, wel in de transformatie die van de medewerkers verwacht wordt.”

Emanuel van der Aalst is chief happiness officer bij het Kempense IT-bedrijf Netropolix. En ja, zijn dagtaak omvat meer dan het ronddelen van fruit, het organiseren van een yogasessie of het voorbereiden van bedrijfsfeestjes en -uitstapjes. Al is hij – uiteraard – begaan met het geluk en welzijn van de medewerkers in brede zin. “Ervoor zorgen dat medewerkers met plezier komen werken, is een belangrijke betrachting. We streven naar een ontspannen werksfeer waar er veel plaats is voor humor en plezier. Zo is er een jaarlijkse familiedag en een personeelsfeest. Elke maand organiseren we een drink om de band tussen de medewerkers te versterken. We hebben een heus feestcomité dat over de vier vestigingen heen leuke activiteiten organiseert. We besteden veel aandacht aan een gezonde balans tussen werk en privé, en we stimuleren medewerkers gezonder te leven door voldoende te bewegen en door bijvoorbeeld fruit, soep en water aan te bieden”, schetst van der Aalst.

## Cultuurmix

De rode draad doorheen de activiteiten van Emanuel van der Aalst is het begeleiden en faciliteren van verandering. Netropolix heeft een infrastructuur en een softwareafdeling en telt een 70-tal medewerkers verspreid over vier locaties in Geel, Balen, Grobbendonk en Turnhout. “Eind 2019 verhuizen de vier vestigingen naar een nieuw gebouw in Geel. Het ideale moment om als bedrijf na te denken over veranderingen en verbeteringen. Daarom zijn we in de zomer van vorig jaar gestart met een nieuwe bedrijfssoefening, waarbij we samen zoeken naar gemeenschappelijke waarden, onder begeleiding van een externe partner. Elke vestiging heeft immers een



> Emanuel van der Aalst (Netropolix)

*“De verhuizing naar het nieuwe gebouw waarin we allemaal gaan samenwerken of zeg maar samenwonen, is een aanleiding om de verschillende bedrijfsculturen te laten samensmelten tot een nieuwe mix.” © gf*

verschillende bedrijfscultuur, een andere manier van werken en een andere manier van omgaan met het management. De verhuizing naar het nieuwe gebouw waarin we allemaal gaan samenwerken of zeg maar samenwonen, is dan ook een aanleiding om de verschillende bedrijfsculturen te laten samensmelten tot een nieuwe mix”, vertelt de chief happiness officer.

## Hete kolen

In verschillende workshops waaraan zowel medewerkers als vertegenwoordigers van het management deelnamen, werden verbeter- en veranderingssuggesties gedaan. “Medewerkers konden vrijuit vertellen wat er goed en wat er volgens hen fout ging in de organisatie. Dit leverde interessante en verhelderende inzichten op, waarbij geen enkel heilig huisje gespaard bleef. Zo kwamen er een aantal zaken boven drijven die als vervelend werden ervaren. Ze bleken echter

## ESSENTIE

- De samensmelting van vier vestigingen naar één vergt een heuse cultuurverandering.
- De aankomende digitale transformatie heeft een impact op alle bedrijfsprocessen en werkmethodes én vraagt ook nieuwe competenties van de medewerkers.