

bloomup

Welzijn als strategische
pijler van je L&D beleid





Poll

Welzijn en L&D zijn sterk verbonden met elkaar



AhaSlides Interactive Slide

To edit, open AhaSlides add-on from the Extensions tab. Click Present with AhaSlides to launch.



DO NOT DELETE!



Welzijn en L&D zijn sterk verbonden bij mijn werkgever



AhaSlides Interactive Slide

To edit, open AhaSlides add-on from the Extensions tab. Click Present with AhaSlides to launch.



DO NOT DELETE!



Bij ons richt L&D zich op...



AhaSlides Interactive Slide

To edit, open AhaSlides add-on from the Extensions tab. Click Present with AhaSlides to launch.



DO NOT DELETE!



Preventief

Oorzaken aanpakken

Veerkracht

Omgaan met impact

Curatief

Oplossen van gevolgen

Domeinen

Waarden, purpose, governance,
cultuur, welzijnsbeleid, omgeving, ...

Fysieke, financiële, sociale & mentale veerkracht

Fysieke en mentale genezing, terug naar het werk

Levenssfeer

Werk

Werk én privé

Stakeholders

- Wat is hun rol?
- Welke doelen hebben ze?
- Welke rol spelen ze binnen L&D?
- Hoe kunnen ze betrokken worden?

Leidinggevenden, HR, welzijnscoördinatoren, PA(PS), externe preventiedienst, ...

L&D, vertrouwenspersonen, coaches, vakbonden, ...

Klassieke zorg (huisarts, psy, ...)
Politie en brandweer

B2B-verzekeraar, arbeidsarts, mutualiteit, gezin, ...



Ons L&D beleid is sterk gelinkt aan de uitdagingen van de medewerkers





Uitdagingen als medewerker

- Wat zijn de grootste uitdagingen?
- Welke komen het vaakste voor?
- Zijn de uitdagingen gelijk verdeeld?
- Zijn er teams of locaties met andere uitdagingen?

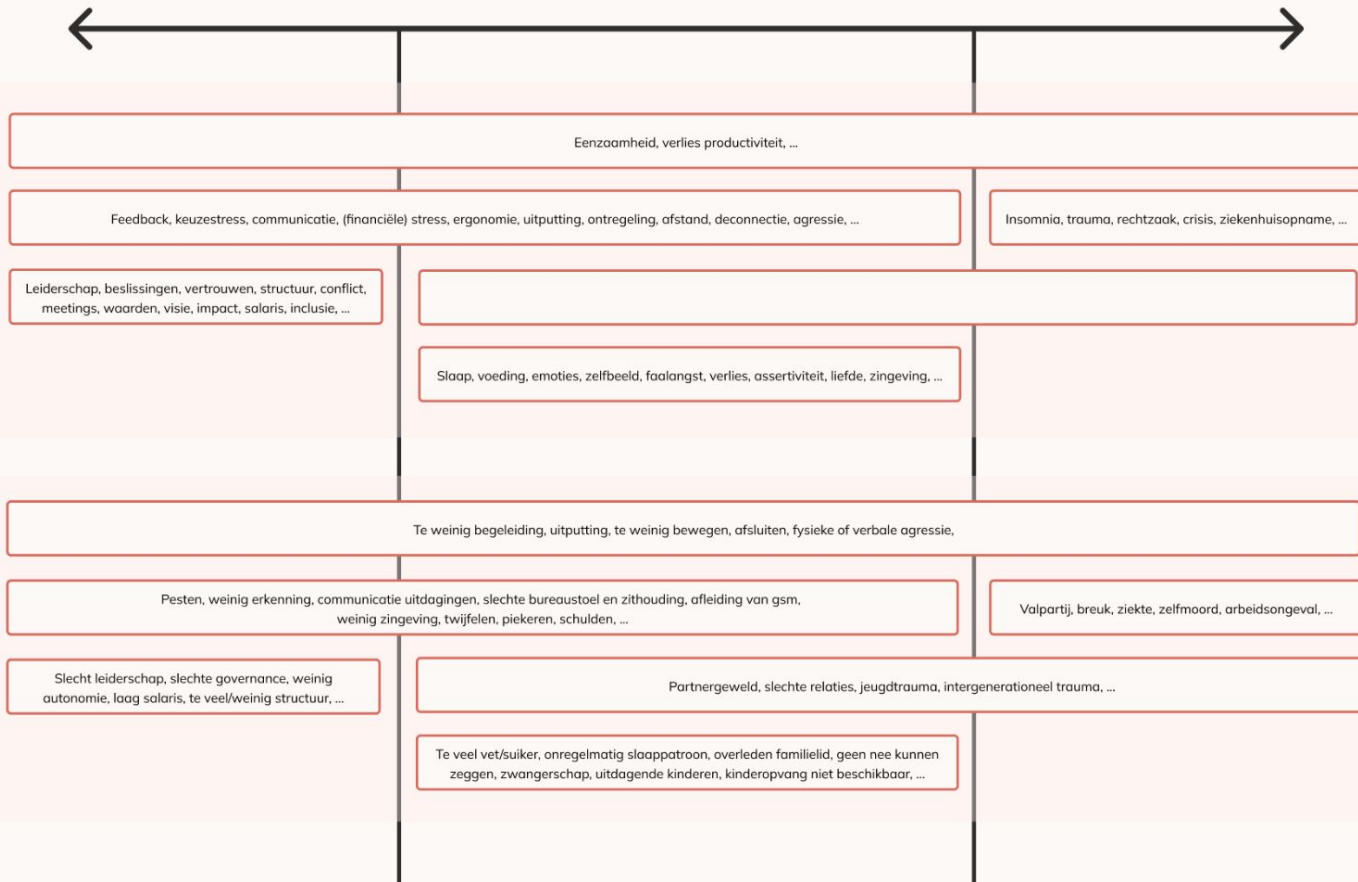
Oorzaken uitdagingen medewerkers

- Wat veroorzaakt de uitdagingen?
- Ligt er mogelijk nog een andere oorzaak achter?
- Heb je als werkgever controle over de oorzaken?
- Welke impact hebben die oorzaken op het werk?

Preventief Oorzaken aanpakken

Veerkracht Omgaan met impact

Curatief Oplossen van gevolgen





Hoe is de adoptie (gebruik) van jullie leermogelijkheden





Gevolgen uitdagingen medewerkers

- Welke gevolgen hebben deze uitdagingen?
- Welke rollen voelen welke gevolgen?
- Wat is de impact?

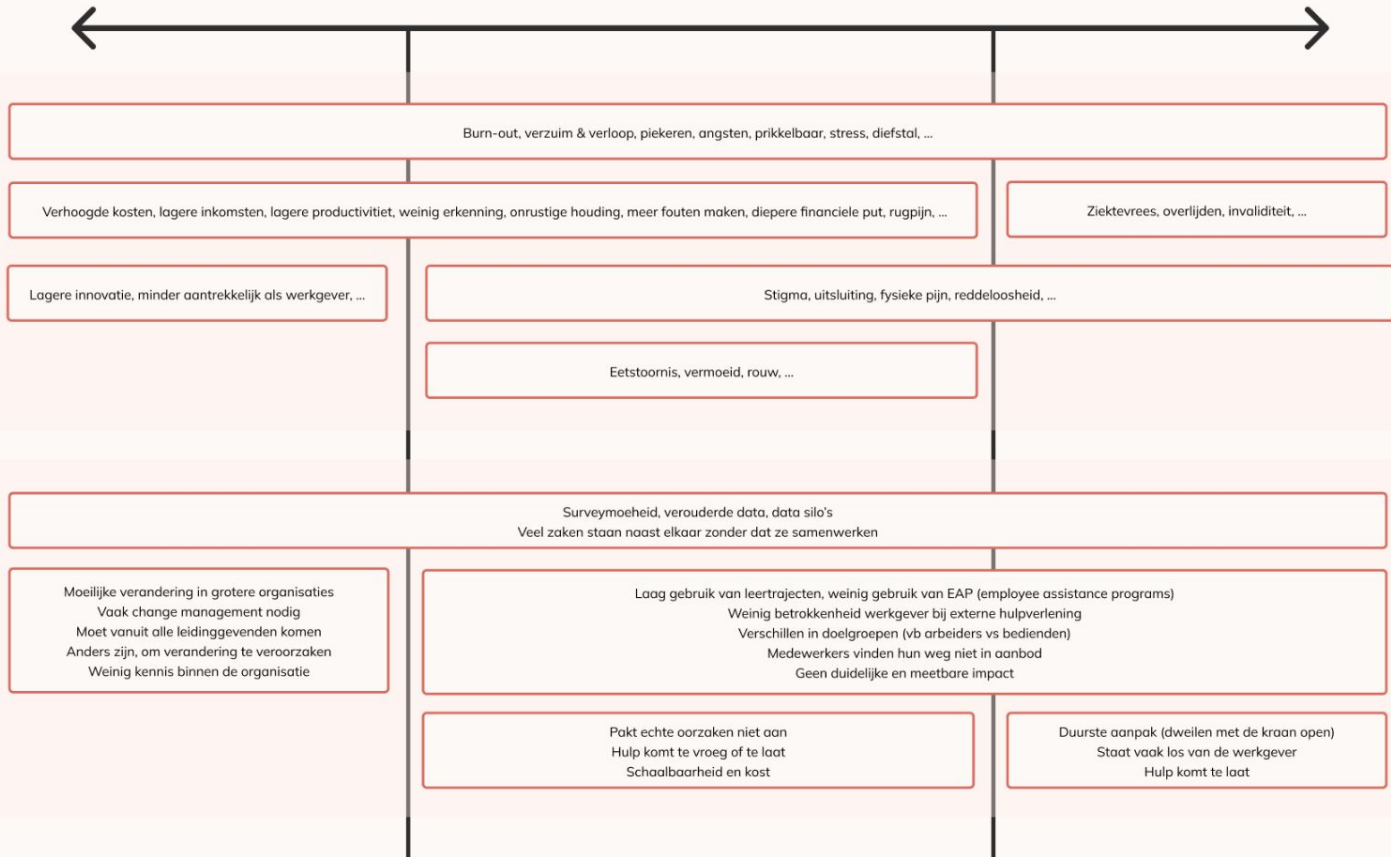
Uitdagingen als werkgever

- Wat zijn de grootste uitdagingen?
- Wat zijn de oorzaken?
- Hoe kunnen ze worden opgelost?
- Wie kan je helpen ze voor te zijn?
- Wat is de impact?
- Wat als je ze zou negeren?

Preventief
Oorzaken aanpakken

Veerkracht
Omgaan met impact

Curatief
Oplossen van gevolgen





We hebben duidelijke en meetbare doelstellingen in mijn L&D beleid





Poll

Wij meten de impact van ons L&D beleid op de doelstellingen





Doelen zetten

- Waar liggen de andere stakeholders van wakker?
- Wat zijn jou doelstellingen?
- Hoe ga je deze meten?
- Wanneer is het een succes?

Metten en detecteren

- Hoe meet je welzijn?
- Wie krijgt de resultaten?
- Hoe worden deze gecommuniceerd?
- Hoe detecteer je medewerkers met een uitdaging?

Preventief

Oorzaken aanpakken

Veerkracht

Omgaan met impact

Curatief

Oplossen van gevolgen



Absenteïsme verlagen, retentie verhogen, ...

eNPS, bevlogenheid en productiviteit verhogen, gevoel van controle, cognitieve klachten, emotionele interferentie, ...

Job Demands-Resources verbeteren, de 5 A's,
rolconflicten, carrièremogelijkheden, ...

Adoptie verhogen (meer medewerkers zoeken hulp)
slaapproblemen verlagen, ...

Jaarlijkse medewerkerstevredenheidsenquêtes

Verplichte psychosociale risico-analyse

Continue detectie of regelmatige korte bevragingen

Geaggregeerde inzichten

Individuele resultaten
(Vroeg-)detectie van uitdagingen

QUESTION 1

I see myself as someone who worries a lot.

Strongly disagree

Disagree

Neutral

Agree

Strongly agree

Not applicable

Next →

bloomup

Burnout Assessment Result

Burnout is a work-related state of exhaustion characterized by extreme tiredness, reduced mental focus, emotional volatility, and a state of mental distance with respect to work. It is often accompanied by a depressive mood and can be difficult to distinguish from depression. The burnout KPI measures 4 symptoms of burnout: exhaustion, mental distance, cognitive impairment, and emotional impairment. The green, yellow, and red zones of this KPI are based on clinical research and indicate the clinical risk of burnout. A red KPI score, therefore, means that there is a high risk of developing clinical burnout.

Geen risico op burn-out

31/100

Het lijkt erop dat je je **stressniveau goed onder controle hebt**, en dat je werkt in een **gezonde en ondersteunende werkomgeving**. Uiteraard is voorkomen altijd beter dan genezen. Blijf inzetten op je welzijn en veerkracht. Krijg je toch last van stressklachten of uitputting? Aarzel niet om hulp te zoeken.

Acties

Wat kan ik zelf doen om mijn veerkracht te verhogen en een burn-out te vermijden?

Deze drie vuistregels kunnen je op weg helpen:

- Probeer momenten van rust en recuperatie in te bouwen, tijdens en na je werkdag.
- Probeer je energievreters te beperken
- Zoek de dingen op die je energie geven

Energievreters zijn de dingen die jou stress bezorgen. Dit verschilt van persoon tot persoon. Het kan interessant zijn om bij jezelf te onderzoeken wat jouw grootste energievreters zijn, en hoe je ze kan inperken of beter beheeren.

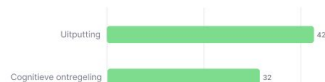
Energiegevers zijn de dingen die je helpen om energie op te bouwen. Ook dit is bij iedereen anders. Denk na wat voor jou helpt om je batterijen op te laden.

Ten slotte beschermt ook een gezonde levensstijl tegen burn-out. Daaronder valt: voldoende ontspanning, slaap, beweging, gezonde voeding, enz.

Videoconsultatie Arbeidsarts

Video consult Preventieadviseur

Detail inzichten





Preventief
Oorzaken aanpakken

Veerkracht
Omggaan met impact

Curatief
Oplossen van gevolgen

Verbeteren en ondersteunen

- Hoe bereik je je doelen?
- Hoe sluiten de onderdelen op elkaar aan?
- Hoe bewijzen ze hun impact?
- Wat is hun impact in het verleden?
- Hoe wordt de medewerker doorverwezen?
- Wat is de return on investment?

Stages of organisational development
Job Demands & Resources model
Reinventorg map
Theory of change
Lumina Spark

Psychotherapie, Employee Assistance Program

Gym abonnement, fruitmand, voedingsadvies, loopgroep, ...
Online leertrajecten rond soft skills en veerkracht

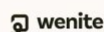
Hospitalisatieverzekering
Ambulante verzekering
Toegang huisdokter

Coaching voor alle medewerkers
Workshops en trainingen

Continue en automatisch vragen stellen en scores teruggeven
Geautomatiseerde doorverwijzingen na (vroeg-)detectie
Medewerkers verdienen punten bij alle welzijnsacties die ze ondernemen (incl. bevestigingen)
Punten kunnen ingeruild worden voor aantrekkelijk aanbod (vb Foodbag)
Whealthy organisations, 7 pijlers van wellbeing

Dienstverleners

- Hoe werken de dienstverleners samen?
- Zijn ze gespecialiseerd of generalistisch?
- Kunnen ze referenties voorleggen?
- Hoe lossen ze de uitdagingen op?



Nog een aantal zaken om af te checken bij externe dienstverleners:

Ervaring, adoptie, retentie, privacy, doelgroep-focus, begeleiding van stakeholders, evidence-based, online/offline/hybride, integratie met bestaande LMS, gebruiksvriendelijkheid en laagdrempeligheid, kwaliteit van dienstverlening, meetbaarheid, cultuur en taal, implementatie, opvolging, prijs en future-readiness.

„Can accept, that there is an evolution in consciousness, that there is a momentum in evolution towards ever more complex ways of dealing with the world.“

VALUES:
Evolutionary purpose,
wholeness, self management

„Seeks fairness, equality, harmony, community, cooperation, and consensus. It insists that all perspectives deserve equal respect.”

VALUES:
Empowerment, values-driven culture,
multiple stakeholder perspective

„Effectiveness replaces morals. The better I understand the way it operates, the more I can achieve.“

VALUES:
Innovation, accountability, meritocracy

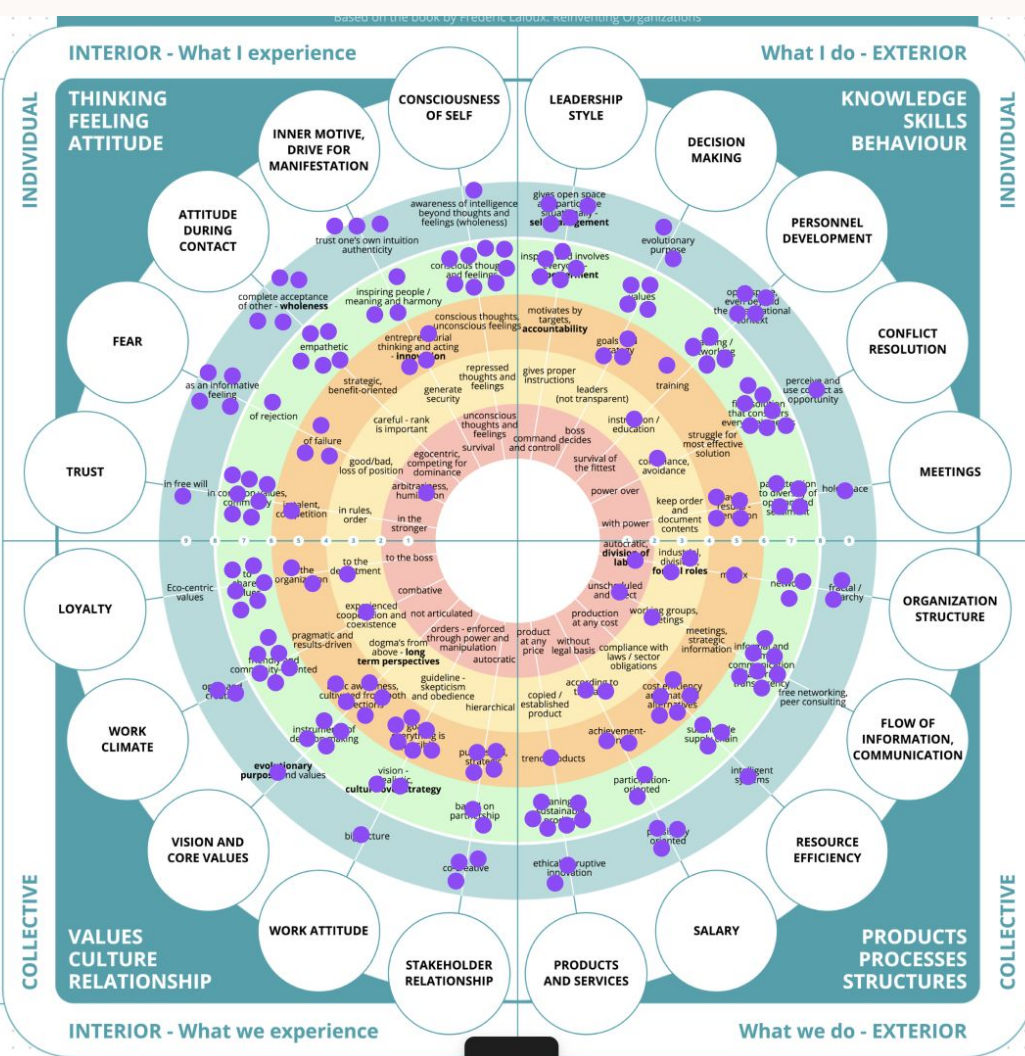
“Can plan for long term, and can create organizational structures that are stable and can scale.”

VALUES:
Long term perspectives, size and stability, formal roles, processes

„Well adapted to chaotic environments,
but ill-suited to achieve complex
outcomes in stable environments.“

VALUES:
Command authority, division of labor

Stages of organizational development





Nu is het aan jou!