

Waldon

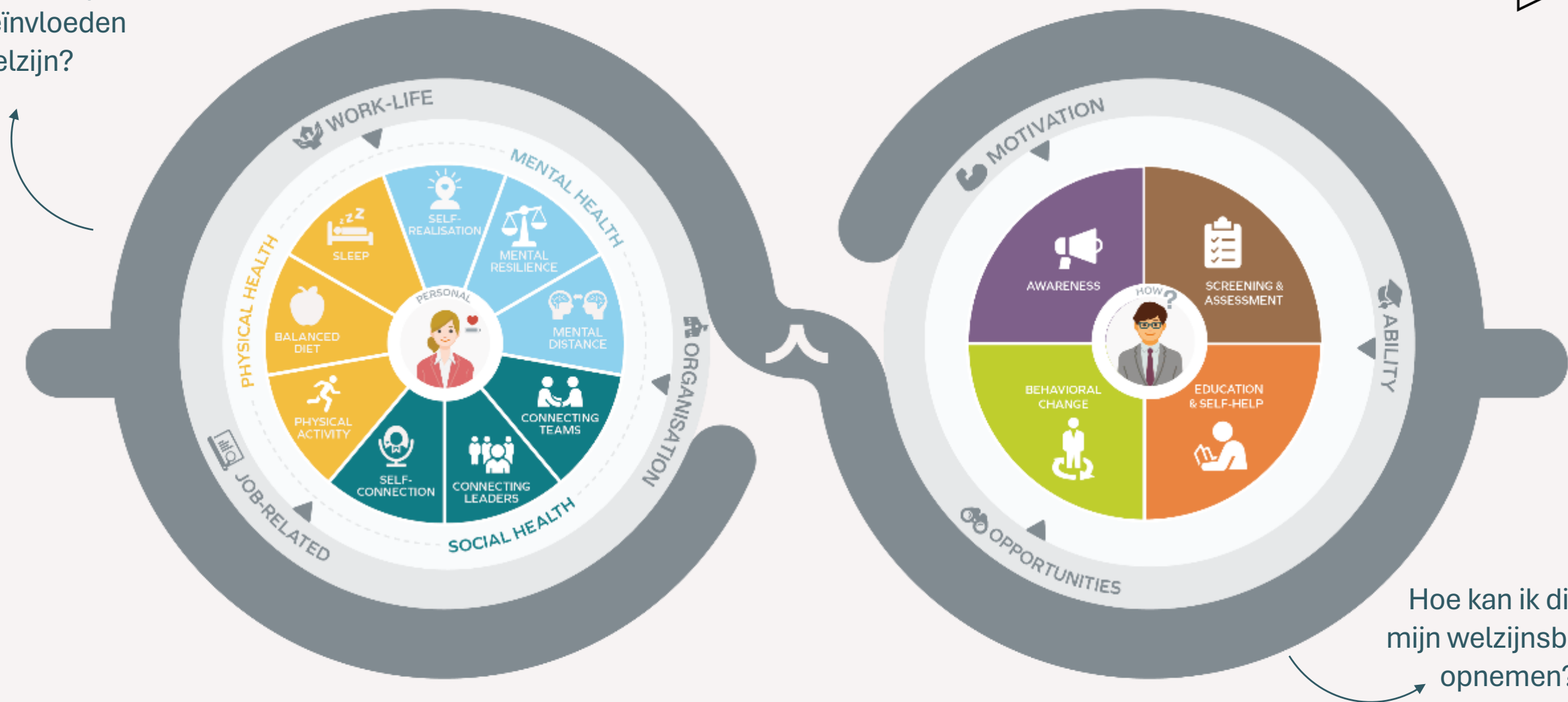
Empower Your Wellbeing

Wie ben ik @Waldon?



Laura Guns
Corporate Wellbeing Expert

Welke aspecten
beïnvloeden
welzijn?



Hoe kan ik dit in
mijn welzijnsbeleid
opnemen?

Waarom geven we om welzijn?





- **500.000+** > 1 jaar afwezig
- 37% door **psychische aandoeningen** (+ 25% in 5j)
- **3/10** heeft laag psychologisch welzijn

Directe (- 35%) ...

& indirecte impact op
productiviteit

Vertraging **productiviteitsgroei**
(+ 0.4% '19 – '22)



**Vijf jaar welzijn
in kaart gebracht**



5 jaar onderzoek

Welzijnsenquêtes in organisaties

- My WellRi 2019-2023
- Post-corona data: 1688 werknemers uit 9 diverse organisaties

Update literatuuronderzoek

- > 40 meta-analyses over workplace well-being gepubliceerd tijdens de voorbije 5 jaar

Drie Sleutelfactoren

Investeer in
verbinding

Voorkom
een te hoge
werklast

Zet in op
werk-privé
balans



Invester in verbinding



Connectie met...



Collega's

Vertrouwen, cohesie en steun tussen collega's dragen bij aan een beter psychologisch welzijn en minder verloop

Concreet: teamcharters, teamverbindende activiteiten, buddy's, ...



Leidinggevenden

Kwalitatieve relatie met de leidinggevende en voldoende feedbackmomenten dragen bij aan een beter psychologisch welzijn, lagere verloopintenties

Concreet: investeer in leiderschapstrainingen, hou vinger aan de pols door gesprekken, data VP en RA



Organisatie

Verbondenheid met waarden en missie maakt dat medewerkers zich meer inzetten voor de doelstellingen en het success van de organisatie. Vertrouwen en ondersteuning MGMT draagt bij aan een hoger welzijn.

Concreet: communiceer over waarden en welzijn, individuele ondersteuning (EAP)



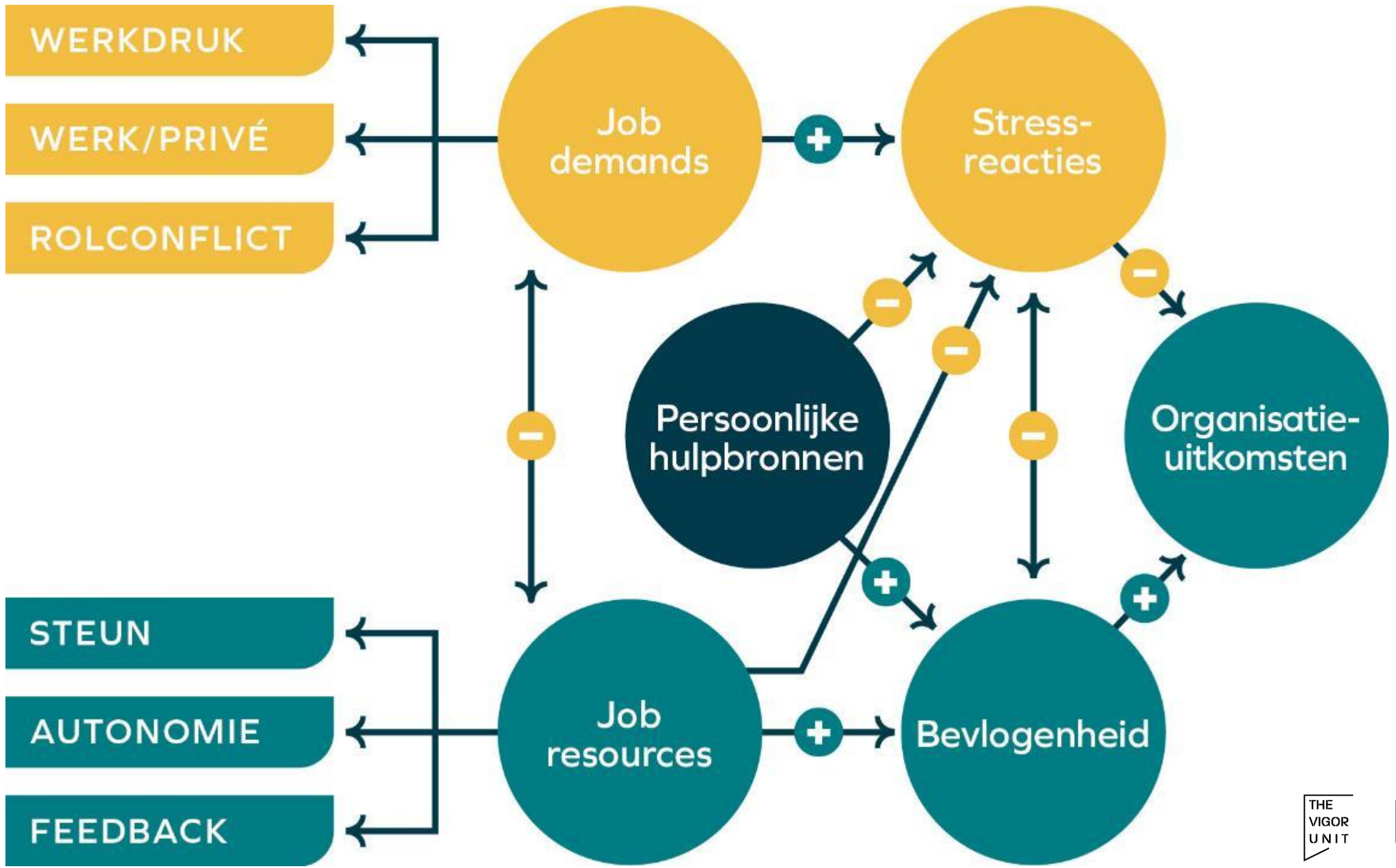
What actually drives workplace wellbeing?



Note: Stated importance analysis via a Max Diff analysis. Revealed importance analysis via a Shapley Regression.
Source: Indeed Work Happiness Report, based on a commissioned survey (n=5,026 US adults) conducted by Forrester Consulting, 2022.

Voorkom een te hoge werklast





Job Resources **compenseren** vaak **niet** voor hoge Job Demands.

→ Investeren in job resources is niet voldoende.

Het ervaren van een hoge werkbelasting is deels **persoonlijk**. Wat de ene als een hindernis ervaart, kan voor de andere een uitdaging vormen.

→ De preventie en reductie van een te hoge werkbelasting vereist een **individuele aanpak**.

WERKDRUK

WERK/PRIVÉ

RO

Job
demands



Stress-
reacties

Voorkom een te hoge werklust.

Voorzie **individueel overleg** over de werkbaarheid van de job.

Rol leidinggevende:

- **Maak duidelijke afspraken**
- **Prioriteiten herformuleren** samen met de werknemer
- **Job crafting** faciliteren (beter welzijn, hogere motivatie, betere prestatie)

STE

AUTONOMIE

FEEDBACK

resources

Bevlogenheid

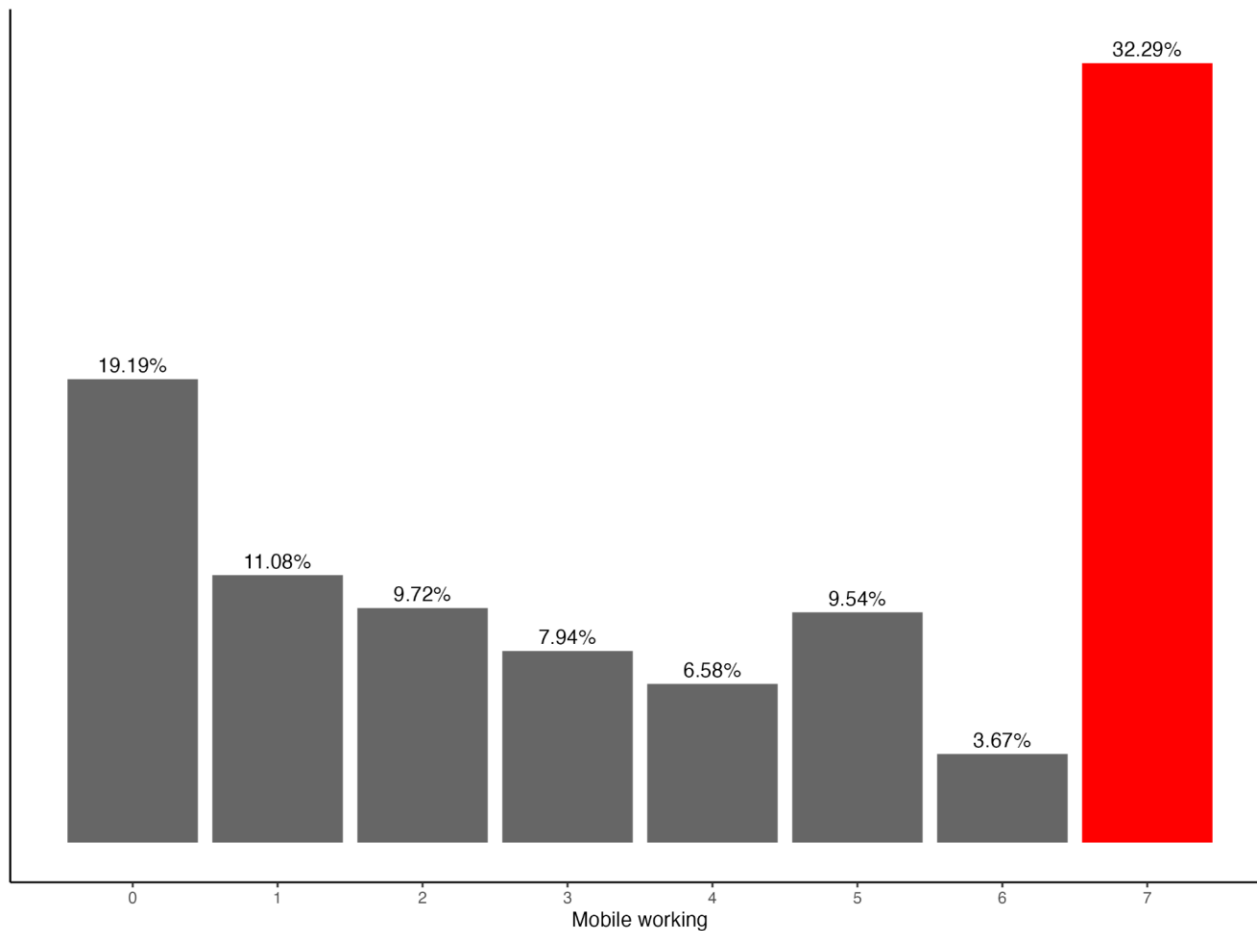
Zet in op werk-privé balans



Wat denken jullie?

Welk percentage
werknemers
gebruikt gemiddeld 7 dagen
op 7 een mobiel apparaat
(bv. smartphone, tablet,
laptop) buiten de normale
werktijd voor werktaken of -
communicatie thuis?

Mobiel werken



> 30% van de werknemers
geven aan 7 dagen op 7
mobiel te werken.

Mobiel werken

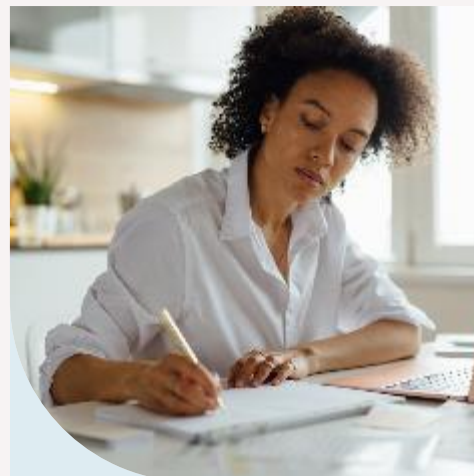
Mobiel werken:

- **mentaal afstand** kunnen nemen van het werk ↘
- **slaapkwaliteit** ↘
- **werk-privéconflicten** ↗
- Maar! jobtevredenheid, organisatiebetrokkenheid, prestaties en werkbevlogenheid ↗

→ Een tweesnijdend zwaard



Wat dan met hybride werken?



Flexibiliteit is doorslaggevend

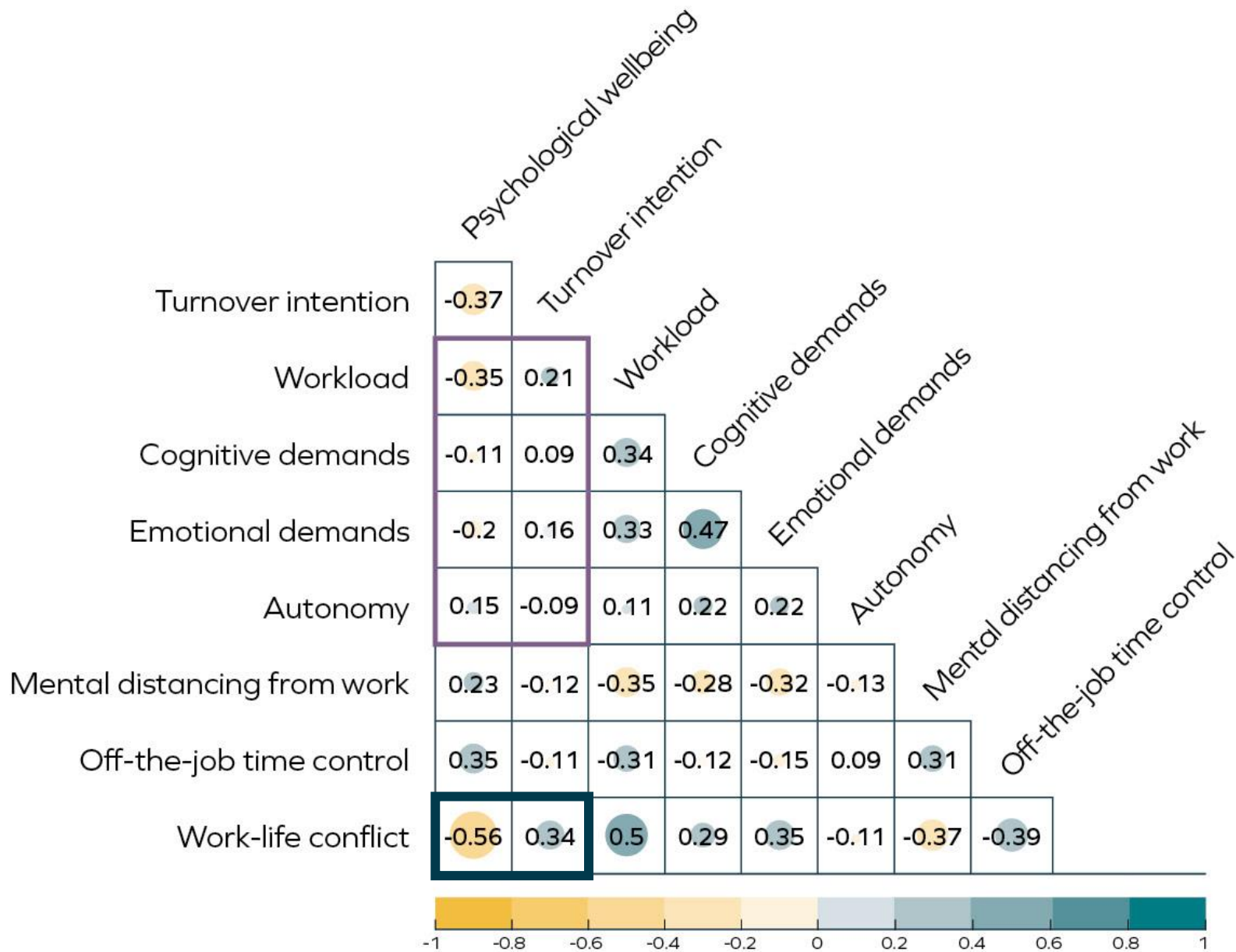
Verminderd stress die
gepaard gaat met
pendelen en rigide
werkuren. Pas
doorslaggevend **vanaf**
40-50%



Kan negatief uitpakken

Kleine groep:
technostress, sociale
isolatie, minder
lichaamsbeweging,
combineren van privé en
werktaken kan stress
geven





Een sterk negatief verband tussen werk-privé conflicten en psychologisch welzijn en een matig positief verband met verloopintenties.

Concreet aan de slag met work life balance



Duidelijke afspraken maken

- Omtrent beschikbaarheid, responstijden
- Implementeer in het teamcharter

Persoonlijke grenzen bevorderen

- Training, workshop rond grenzen bewaken
- Segmenteringsstrategieën
- Ondersteuning vb. opvang, strijkatelier

Flexibele werkroosters faciliteren

- Rooster aangepast aan de persoonlijke behoeftes

Één op een gesprekken

- Detecteer en bespreek issues vroegtijdig

3 + 1 Sleutelfactoren

Investeer in
verbinding

Voorkom
een te hoge
werklast

Zet in op
werk-privé
balans

**Ontwikkel
een
welzijns-
klimaat**



Ontwikkel een welzijnsklimaat



**WAARGENOMEN
WELZIJNSKLIMAAT**



MOTIVATIE



PSYCHOLOGISCH WELZIJN



ZELFVERTROUWEN

WAARGENOMMEN
WELZIJNSKLI

Gepercipieerde welzijnsklimaat voorspelt ook
verloopintenties, meer dan psychologisch welzijn.



MOTIVATIE

WELZIJN



ZELFVERTROUWEN

PERCEIVED
WELLBEING
CLIMATE

Ontwikkel een welzijnsklimaat.

- **Monitor** het gepercipieerd welzijnsklimaat (RA)
- Maak welzijn **bespreekbaar** via communicatie en participatie.
- Implementeer een geïntegreerd welzijnsbeleid dat inzet op de **vier succesfactoren**:
bewustwording, screening, vorming en gedragsverandering.
- Ondersteun leidinggevende in het spelen van een **eerstelijnsrol** voor het voorkomen, detecteren en aanpakken van welzijnsrisico's.

Concreet aan de slag met perceptie



Maak welzijn bespreekbaar

- Neem poolshoogte
- Bewustmakingscampagnes
- Vertrouwenspersoon (communiceer hier ook over)
- Niet eenmalig, consistent

Communiceer duidelijk

- Wat is er beschikbaar?
- Hoe kan dit mij als medewerker helpen?
- Ambassadeurs
- Niet eenmalig

Geef het goede voorbeeld

- Geen eenmalige actie maar een lange termijn plan
- Management actief betrokken

Welzijn is een goede investering

Bedrijven zonder langdurig afwezig zijn **1,4 keer winstgevender.**

Bedrijven zonder verloop zijn **1,3 keer productiever.**

Bron: Graydon Creditsafe/Securex



De WHO schat dat elke euro die in welzijn wordt geïnvesteerd, een rendement van 2 tot 14 euro kan opleveren

Companies with higher levels of employee wellbeing outperform the stock market



Source: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#); University of Oxford, July 2024.



Prof. JE De Neve

The Business Case for Investing in Wellbeing

Companies with higher employee wellbeing scores **outperform** their counterparts in multiple traditional measures of firm performance

Het belang van sociale verbinding

De persoonlijke connectie met collega's, leidinggevend en de organisatie.

De nood aan een gebalanceerde werkdruk

De balans tussen de jobvereisten en de hulpbronnen die daar tegenover staan.

Het bewaken van de werk-privébalans in een hybride wereld

De mogelijkheid om een gezond evenwicht te bewaren tussen werk en vrije tijd en het recht op deconnectie.



Publicatie Whitepaper

- 42 Meta analyses onderzocht
- > 1600 Belgische medewerkers in # bedrijven en # sectoren

Download hem hier



Publicatie Whitepaper

- 42 Meta analyses onderzocht
- > 1600 Belgische medewerkers in # bedrijven en # sectoren

Waldon

Empower Your Wellbeing

www.waldon.be