

VÓÓR WELZIJN

Positieve welzijnsindicatoren Formulieren

Charles Petré, (ex) ESH Manager, Solvay Belgium
Raf D'haen, Preventieadviseur, Aquafin NV
Malle, PVI Navormingsdagen, 23 maart 2018

Wat we u beloofden

WS 1.8 – Positieve W-indicatoren formuleren

Is het niet vreemd dat een vraag over veiligheid meestal beantwoord wordt met een "onveiligheids-"indicator?

In deze werksessie gaan we actief op zoek naar indicatoren die organisatie en medewerkers met een positieve en realistische bril doen kijken naar hun welzijnsinspanningen. Voor de deelnemers van vorig jaar kan dit aanzien worden als een vervolgsessie. Wie voor het eerst deelneemt zal niet op zijn/haar honger blijven zitten.

Wat u krijgt

- We stellen ons voor
- Soorten indicatoren
- Wat is Welzijn ?
- De metafoor van de pinguïn
- Welzijnsindicatoren met de " W " van Wollig ?
- Q.W.S. – Quick Welzijns Scan
- Opdrachten
- De metafoor van het schip
- Mogelijke denkpistes
- Stellingenspel (als er nog tijd is)
- Boeken, artikels, onderzoeken, websites

We stellen ons voor

Charles Petré



Functie

Charles verdiende zijn sporen als ESH-manager bij Solvay, zowel op nationaal als internationaal niveau.

Raf D'Haen



Functie

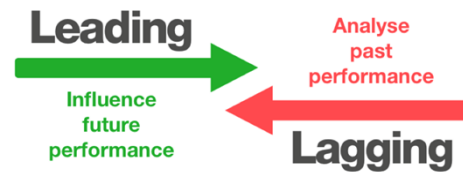
Raf is preventieadviseur bij Aquafin en werkte voordien in diverse sectoren en organisaties: milieu, industrie, logistiek, contracting en Universiteit Antwerpen. Hij deed daarbij ervaring op als leidinggevende, consultant en preventieadviseur. Dat maakt dat hij welzijn steeds vanuit een breed perspectief beschouwt. Raf heeft een uitgesproken voorkeur voor een organisatie- en mensgerichte benadering van het preventiebeleid. Recent verleende hij zijn medewerking aan de reeks Cahiers gevormd welzijn met een bijdrage over burn-out.

En jullie ?

Naam
Functie
Bedrijf
Verwachtingen



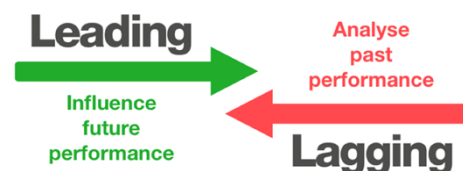
Soorten indicatoren



• **Klassieke, Wettelijke, Defensieve, Naijlende (lagging) indicatoren:**

- Veiligheid: Fg Eg
- Gezondheid: Beroepsziekten
- Psychosociale: Klachten (O(S)GG), Burn-outs
- Absenteïsme
 - Indicatoren van het management, aandeelhouders, externen
 - Duidelijk gedefinieerd
 - Wat we willen vermijden
 - Betrokkenheid eerder klein omdat inbreng beperkt is

Soorten indicatoren



• **Proactieve, Positieve, Leidende (Leading) Indicatoren:**

- Veiligheid: Observatierondes, Audits, Keuringen, Veiligheidsvergaderingen, ...
- Gezondheid: Bezoeken arbeidsgeneesheer, Informatie schadelijke stoffen
- Psychosociale: Spontane en proactieve consultaties PAPS, Begeleiding personen met beginnende Burn-out of stress
 - Pro actief welzijnsbeleid
 - Individuele betrokkenheid is hoger als de hiërarchie dit aanmoedigt
 - Verschillend voor de verschillende afdelingen
 - Minder eenduidig

Soorten indicatoren



• Geluksindicatoren

- Hebben als doel het werkplezier te bevorderen.
- Positieve psychologie, positieke filosofie: als je werkt op positieve zaken, zal je deze nog versterken
- Werk is goed voor je welzijn als de werkomstandigheden goed zijn.
- Werk aan initiatieven die diepere betekenis van het werk (missie) blootleggen zodat de medewerkers het gevoel krijgen deel uit te maken van een team dat samenwerkt aan een gemeenschappelijk doel (Farma, gezondheid patiënten)
- Voorbeelden:
 - % geslaagde reïntegratietrajecten
 - beleid oudere werknemers
 - beoordeling van medewerkers op beleving van waarden

Wat is Welzijn ?

- Voor de Welzijnswet: het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht.
- Van Dale: een toestand waarbij je je goed voelt.
- Definitie.nl: een gevoel van welbevinden, door sommigen ook wel beschreven als geluk waarbij het zowel lichamelijk, geestelijk als sociaal goed gaat met een persoon en materiële alsook immateriële behoeften bevredigd zijn.

Wat is Welzijn ?



Geloofwaardigheid

Respect

Fair/eerlijk

Trots

Kamaraadschappelijk

De metafoor van de pinguin



Welzijnsindicatoren met de W van Wollig ?

Een preventiecoach in elke onderneming?

Eindelijk is het zover: ondernemingen kunnen positief aan de slag met preventie van ziekteverzuim en burn-out. Zet een gericht beleid op samen met een coach-expert en krijg twee derde van de coachingstent terugbetaald.



Ondernemingen willen graag af van vergelijkbaar ziekteverzuim en hoge tarieven in de aanpak van preventie en gezondheid op de werkvloer. Als het over stress gaat, worden bij een de velen geboren en worden ze geboren met mentaal gezondheidsproblemen, terwijl de overmaat vaak niet bij de onderneming ligt. Deze mentaliteit moet een halt toegesproken worden. Tegelijk willen ondernemingen

leiden tot een positieve return op investeren van drie euro per geïnvesteerde euro.

Kijk naar de W van Wollig
Practische hoe begin je eraan?
 Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Jo Vandeurzen, lanceert nu via www.gezondheidsbeleid.be de mogelijkheid om te kiezen naar best praktische preventieprojecten binnen ondernemingen.

"Een optimale inzet op preventie en welzijn op het werk leiden tot een positieve return op investement van drie euro per geïnvesteerde euro."

meer de etiket wordt toegankelijk van behoudende administratie en sancties.

Vlaar negt ondernemingen en sectoren daarom op om maximaal deel te nemen aan de projecten voor preventiecoaching rond thema's zoals mentaal welbevinden, tabak, alcohol, en druggebruik, voeding, beweging en sedentair gedrag.

Het Vlaams Instituut Gezond Leven heeft, in samenwerking met de Vlaamse Staat en met het advies van de sociale partners, twee vervoerprojecten aan de hand. Beschikbare zijn voor preventieprojecten en preventieprojecten voor ziekteverzuim en burn-out en de aanpak van stress en burn-out onder de naam van het Vlaams Instituut Gezond Leven en de Vlaamse Staat. Het Vlaams Instituut Gezond Leven heeft, in samenwerking met de Vlaamse Staat en met het advies van de sociale partners, twee vervoerprojecten aan de hand. Beschikbare zijn voor preventieprojecten en preventieprojecten voor ziekteverzuim en burn-out en de aanpak van stress en burn-out onder de naam van het Vlaams Instituut Gezond Leven en de Vlaamse Staat.



- Een optimale inzet op preventie en welzijn op het werk leiden **tot een positieve return on investment van drie Euro per geïnvesteerde Euro**
- Ondernemingen investeren niet zomaar, want medewerkers, het **menselijk kapitaal**, zijn immers hun hoogste goed.
- Zo houden we **de sociale zekerheid duurzaam**. Belangrijk want er vloeien nu al meer publieke middelen naar uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid dan naar werkloosheid.
- **Voka roept ondernemingen en sectoren daarom op om maximaal deel te nemen aan de projecten voor preventiecoaching** rond thema's zoals mentaal welbevinden, tabak-, alcohol- en druggebruik, voeding, beweging en sedentair gedrag.

Welzijnsindicatoren met de W van Wollig ?



Het komt er op aan de juiste mensen te vinden. En de juiste focus te leggen op het welzijn van de werknemers. Ik ga vanaf dag één duidelijk maken dat zij op de eerste plaats komen. Het dat gevoel geven is het allerbelangrijkste. Daar geloof ik megahard in, veel meer dan in eender welke prestatie-indicator.

Inge Smidts (CEO Cable & Wireless, Liberty Global)

Q.W.S. – Quick Welzijns Scan

Thema	Onderwerp	Niet akkoord (1)	Enigszins akkoord (2)	Onduidelijk (3)	Gedeeltelijk akkoord (4)	Volledig akkoord (5)	
PASSIE	Ik ben fier op mijn bedrijf						
	Ik denk zelden aan een nieuwe job in een ander bedrijf						
	Ik word aangemoedigd om veranderingen te realiseren, om de zaken beter te laten verlopen.						
VERBINDING	Ik ken de missie van mijn bedrijf.						
	Ik heb het gevoel dat de missie dagelijks wordt toegepast.						
	Ik begrijp mijn rol in het bedrijf om de doelstellingen te bereiken.						
	Ik voel de positieve relatie met mijn bedrijf en mijn functie.						
	Ik heb de mogelijkheid om te leren en te groeien in mijn huidige functie.						
	Ik heb de middelen en de tools om mijn job op zijn best uit te voeren.						
TALENT	Mijn directe chef helpt mij om de opportuniteiten te begrijpen om mijn loopbaan uit te bouwen.						
BEREKEN JE WELZIJNSSCORE	Maak totalen per kolom en voeg dan alle totalen samen		+	+	+	+	=



Quick Welzijns Scan



Opdrachten

De groep die het defensiefst scoort – score van 25-10:

- Ontwikkel een aantal positieve welzijnsindicatoren
- Wie zijn je partners ?
- Hoe maak je komaf met vooroordelen tegenover een andere aanpak ?
- Hoe maak je de overgang mee mogelijk ?
- Wat is een realistische termijn ?
- Zou je eerder klein (van onderuit in één afdeling) beginnen of top down ?
- Valkuilen ?



Nu jullie!

Missie bestaat of niet. Missie wordt niet beleefd.
 Afstand met de directie is groot.
 Zin van het takenpakket is niet altijd duidelijk.
 Creativiteit wordt nauwelijks gewaardeerd.
 Angst en frustratie zijn aanwezig.
 Werknemers willen weg.

Houd voor ogen dat er tot heden wellicht een cultuur is waarin veel aandacht is voor negatieve indicatoren. Mogelijk zijn hier beloningssystemen aan gekoppeld, de nieuwe aanpak moet rekening houden met deze gewoontes.

Opdrachten

De groep die pro actief scoort – score van 40-25:

- Werk een aantal geluksindicatoren uit .
- Wat zijn de positieve welzijnsindicatoren die gebruikt worden in je bedrijf/organisatie ?
- Wie zijn je partners ?
- Hoe maak je komaf met vooroordelen tegenover een andere aanpak ?
- Hoe maak je de overgang mee mogelijk ?
- Wat is een realistische termijn ?
- Zou je eerder klein (van onderuit in één afdeling) beginnen of top down ?
- Valkuilen ?



Nu jullie!

Missie bestaat maar wordt niet optimaal in praktijk beleefd.
 Correcte relatie met directie maar niet echt toegankelijk.
 Creativiteit wordt niet altijd aangemoedigd.
 Zekere angst of frustratie.
 Werknemers willen soms weg.

Opdrachten

De groep die het gelukkigst scoort – score van 50-40:

- Welke zijn vandaag de geluksindicatoren in je organisatie ?
- Beschrijf het beleid.
- Wordt er gebruik gemaakt van kwaliteitslabel ?
- Wie belichaamt dit beleid het meest ?
- Hoe wordt het opgevolgd ?
- Wat kan nog verbeteren ?



Nu jullie!

Missie is goed gekend en wordt in praktijk omgezet.
 Partnership met de directie.
 Creatieve medewerkers die meedenken over het bedrijf.
 Medewerkers mogen/kunnen zichzelf zijn.
 Medewerkers kunnen en durven zich uiten.
 Mislukkingen worden aanvaard en zelfs aangemoedigd.
 Weinig of geen angst of frustratie.
 Iedereen kent duidelijk zijn/haar taak.

De metafoor van het schip



Mogelijke denkpistes

100%
100%



- % geslaagde reïntegratietrajecten
- Terugkomst na burn-out
- Exitgesprekken aangrijpen om te verbeteren
- Verhouding formele/informele interventies van de PAPS
- Beleid oudere werknemers
- Beoordeling op beleving van waarden
- Coaching, opleidingen van en voor leidinggevenden
- Barometer sfeer, open bevraging

Mogelijke denkpistes

100%
100%



- Welzijnsenquêtes gebeuren en er wordt gewerkt met de resultaten.
- Er wordt gewerkt rond talenten en persoonlijkheidstypes.
- Jobrotatie is mogelijk en wordt aangemoedigd.
- Er worden intervisiegesprekken gehouden.
- Aanwezigheid van integriteitsbeleid.
- Beleid maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Duurzaam omgaan met resources (ook medewerkers).
- Oog voor kwaliteit werkomstandigheden (onder)aannemers.

Mogelijke denkpistes



- Happiness officer in dienst ?
- Geen BLING BLING maar ook geen SEKTE .
- Alcohol-en drugsbeleid : curatief of repressief ?
- Personeelsverloop (bedrijf, sector, afdeling, ...)
- Sfeer binnen overlegorganen zoals CPBW, ondernemingsraad
- Zelfsturende teams
- Thuiswerk mogelijk
- Sturen op aanwezigheid of op resultaten

Meer gesneden brood



- Stress-en gezondheidsindex
- Verzwarende factor voor arbeidsongevallen waarbij PSR mee aan de basis ligt.
- Absenteïsme berekenen niet enkel dagen maar ook aantal afwezigheden vermeindigvuldigd met totaal aantal dagen.

Stellingenspel

Het is me helemaal duidelijk,
ik zie het helemaal zitten,
ik ga er mee aan de slag.

Stellingenspel

Dit krijg ik niet verkocht.

Stellingenspel

Geef mij maar de duidelijkheid
van negatieve indicatoren.

Stellingenspel

Geluksindicatoren kunnen er komen
als HR een partner is van de preventiedienst.

Stellingenspel

Geluksindicatoren kunnen er komen
als IEDEREEN mee wil.

Stellingenspel

Met conservatieve ideeën in het comité
preventie en bescherming lukt het niet.

Stellingenspel

Geluksindicatoren,
mooie theorie,
maar niet haalbaar
in de praktijk.

Stellingenspel

Geluksindicatoren,
da's voor softies .

Stellingenspel

Geluksindicatoren,
dat lukt alleen bij
bedrijven met
ronkende namen.

Stellingenspel

Geluksindicatoren,
dat lukt alleen als
de grootste chef er in gelooft.

Stellingenspel

Geluksindicatoren,
da's iets voor
de zachte sector.
Zeker niet voor harde sectoren.

Stellingenspel

Geluksindicatoren,
lukt alleen bij hoger opgeleide profielen.

Stellingenspel

Gelukkig op het werk ?
Begin er niet aan als je nog af te rekenen
hebt met technische onveiligheid
en ernstige ongevallen.

Stellingenspel

Gelukkige werknemers presteren beter,
dus het draait weer om geld.

Stellingenspel

Een goede preventieadviseur is ook een
chief hapiness officer.

Stellingenspel

De welzijnswetgeving zou ook over
gelukkig zijn op het werk moeten gaan.

Websites

- Self assessment van The Harvard University:
<https://hbr.org/web/assessment/2013/11/what-is-your-quality-of-life-at-work>
- Gezond werken: <http://www.gezondwerken.be/>
- Voel je goed op het werk: <http://www.voeljegoedophetwerk.be/>
- Werkbaar werk: <http://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk>
- Werkbaar werk – tools:
<http://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/tools-en-praktijken>
- Belgisch kenniscentrum WOW:
<https://www.beswic.be/nl/themas/psychosociale-risicos-psr>

Boeken

- *Werken met hart en ziel*, Wouter Torfs
- *Reinventing Organizations*, Frédéric Laloux
- *Word optimist, negen toetsstenen voor een positief leven*, Leo Bormans
- *De chieff happiness officer, Stappenplan voor een strategisch welzijnsbeleid op het werk*, Elke Van Hoof
- *Ontdek je sterke punten*, Marcus Buckingham en Donald O. Clifton
- *KPI's die wel werken*, Peter Geelen

Artikels en Onderzoeken

- *Van Cosmetica Over Welzijn naar PWI's*, Charles Petré en Raf D'haen
- *Welzijnsindicatoren, Andere Mogelijke betere welzijnsindicatoren: Key Risk Indicatoren (KRI)*, Securex
- *Organisatiepsycholoog Frederik Anseel: Millenials worden straks de grootste ontgoocheling*, De Tijd (12/2017)
- *Een preventiecoach in elke onderneming?*, Voka Topics (02/2018)
- *De reuzensprong van mevrouw King en Kong*, De Tijd (02/2018)
- *Indicatoren, Age-friendly Nederland*
- *Welzijnsindicatoren voor dierentuinen*, Koene P.

Bedankt voor jullie
COLLEGIALE
MEDEWERKING

Contact houden ? Zoek ons op LinkedIn

Charles Petré: <https://www.linkedin.com/in/charles-petre-3170235/>

Raf D'haen: <https://www.linkedin.com/in/rafdhaen/>