

Health Day

Regain employee productivity by investing in health & wellbeing



Komt er een mentale pandemie op ons af?

Hoe zorgen we ervoor dat we tijdens de coronacrisis niet overspoeld worden door een mentale pandemie? Deze vraag houdt heel wat werkgevers bezig, en kwam ook aan bod op Health Day. Tijdens een interessant panelgesprek deelden dr. Elke Geraerts [Better Minds At Work], Diederik Joukes [Springbok Coaching], Els Van Beveren [Walk Your Talk] en Björn Prins [Itam] hun visie.

Train uw mindset

25% van de werknemers **schat de kans hoog in dat ze op een gegeven moment afwezig zijn door stress**. Maar liefst 80% van hen legt de verantwoordelijkheid bij de werkgever. Hoewel u als manager of leider zeker een aandeel hebt (zie ook verder hieronder), maken veel werknemers de fout om de schuld volledig buiten zichzelf te leggen.



Dr. Elke Geraerts
Better Minds At Work



Diederik Joukes
Springbok Coaching



Björn Prins
Itam



Els Van Beveren
Walk Your Talk

Volgens Björn Prins getuigt dit van een **'fixed mindset'**. Daarbij gelooft een medewerker dat hij geen controle heeft over wat hij bij zichzelf kan ontwikkelen. Iemand met een fixed mindset gaat ervan uit dat hij bepaalde capaciteiten al dan niet bezit, en daarmee basta. Maar een **'growth mindset'** gaat daarentegen uit van de kans op verdere ontwikkeling. Doorzettingsvermogen en de wil om te groeien zijn daarbij onmisbare eigenschappen.

Het goede nieuws? **Iedereen kan zijn of haar mindset trainen**. Prins reikte twee belangrijke hulpmiddelen aan:

- **Stabiliseren:** de persoon leert tot rust te komen, door zich te focussen op de ademhaling.
- **Exploreren:** de persoon is zich bewust van het eigen karakter of het eigen aandeel in stressklachten.

Motiveer iedereen om te bewegen

Aangezien een allesomvattende en dus **holistische kijk op welzijn noodzakelijk** is, vereist ook het fysiek welbevinden de nodige aandacht. Volgens Diederik Joukes kan **iedereen daar op zijn of haar eigen manier zelf verandering in brengen**. Het aanpassen van de werkomgeving is daar een mooi voorbeeld van. Hebt u, zowel op de werkvloer als thuis, al gedacht aan zit-sta bureaus?

Ook de **individuele aanpak** is van tel, die Joukes toelichtte aan de hand van de motivatieladder. Die stelt dat iedereen een verschillende motivatie heeft om tijdens de dag te bewegen. Medewerkers helemaal links op de ladder zijn er zich zelfs niet van bewust dat ze een serieus gezondheidsrisico lopen door de hele dag stil te zitten. Dus is het **belangrijk dat u hen informeert over de negatieve effecten van langdurig zitten**. Maar dat betekent niet dat zij meteen hun gedrag zullen aanpassen, bijvoorbeeld omdat ze niet weten hoe ze makkelijk kunnen starten met bewegen. In dat geval is een workshop of coachingtraject een interessante motivatie.

Aan de rechterkant van de ladder bevinden zich de intrinsiek gemotiveerde teamleden. Sensibilisering is bij hen niet zozeer een must, maar zij kunnen hun collega's wel meenemen in het proces van gedragsverandering.

Geef zelf het goede voorbeeld

Ook de **leiderschapsstijl heeft een invloed op het welzijn van uw personeel**. Hebt u als manager veel stress, dan uit u dat al dan niet bewust in uw manier van leiding geven. Wist u dat meer dan 40 jaar onderzoek aantoonde dat een autoritaire leiderschapsstijl als gevolg van stress ten koste gaat van het hele team?

Zeker in de post-coronawereld **vraagt de leiderschapsstijl extra aandacht**. Volgens Elke Geraerts is het aan managers om duidelijke verwachtingen te uiten, zeker wat betreft het werken op kantoor. Els Van Beveren beaamde dat, en benadrukte het **belang van verbindende communicatie**. Die draagt immers bij aan individuele ontwikkeling, team- en leiderschapsontwikkeling. Want wie als manager verbindend communiceert, is in staat om krachtige boodschappen over te brengen én impact te realiseren. En dat allemaal met respect voor zichzelf en anderen.

Verbindende communicatie omvat ook de **kracht om empathisch te luisteren**. Volgens Geraerts is dat nodig om de individuele noden van de medewerkers te bespreken. Het is ook aan hen om het heft in eigen handen te nemen. Geraerts nodigde iedereen uit om een **'Calihero' in plaats van een 'Calimero'** te worden. In onze samenleving wordt er soms te veel geklaagd, en te weinig eigenaarschap genomen over de situatie. Nochtans zorgt het vermogen om het heft in eigen handen te nemen net voor bewustere handelingen. En dat komt ons mentaal welzijn absoluut ten goede.

Conclusie?

1. Zowel een welzijnsbeleid op bedrijfsniveau als een individuele aanpak is nodig om mentaal geluk te stimuleren.
2. Als manager geeft u het goede voorbeeld met duidelijke en verbindende communicatie.
3. Iedereen kan het heft in eigen handen nemen om gelukkiger en bewuster in het leven te staan.