



Health Day

Regain employee productivity by investing in health & wellbeing



Hoe werkt u een kosteneffectief welzijnsbeleid uit?

Om op deze vraag te antwoorden, moeten we eerst de definitie van employee wellbeing of werknemerswelzijn kennen. Prof. dr. Nele Jacobs [Faresa] en Eva Deschans [AG Health Partner] gingen op zoek naar een allesomvattende definitie. Op Health Day stelden ze hun bevindingen voor en gaven ze een reeks praktijkgerichte tips.

De kern van employee wellbeing

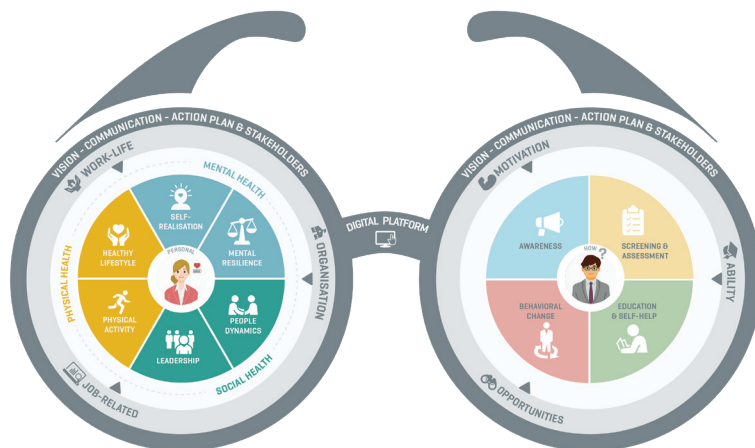
Vraagt u verschillende mensen naar hun kijk op werknemerswelzijn, dan krijgt u waarschijnlijk een hoop uiteenlopende antwoorden. Betrokkenheid van uw medewerkers, een goed mentaal en fysiek welbevinden, en ga zo maar door. Maar één ding is zeker: **een holistische, allesomvattende benadering is onontbeerlijk.**



Prof. Dr. Nele Jacobs
Faresa



Eva Deschans
AG Health Partner

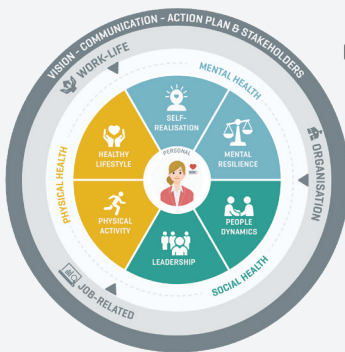


Eigenlijk is employee wellbeing de **positieve belevenis** die elke medewerker geniet op het werk. Ook dat is een brede omschrijving. Gelukkig gebruikt AG Health Partner een duidelijk, tweeledig model. Aan de ene zijde is er de **inhoud**, terwijl de andere kant zich eerder op de **methodiek** baseert. U kan het gebruiken om een soort van SWOT-analyse te maken van wat u uw werknemers aanbiedt.

Met dit wetenschappelijk gebaseerd model kan u uw huidige en toekomstige welzijnsbeleid onder de loep nemen. **Bent u er klaar voor?**

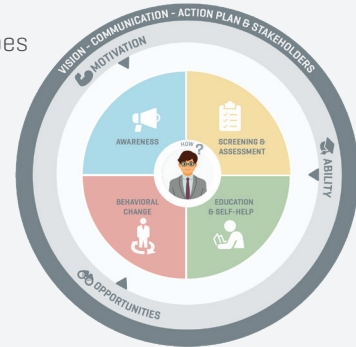
Tijd voor een diepere blik

Het model, dat de vorm van een bril heeft, verduidelijkt in één oogopslag dat employee wellbeing een samenhangend containerbegrip is.



Centraal in het **linkerglas** staat de medewerker met zijn of haar vaardigheden die nodig zijn om de job uit te oefenen. Ook ziet u enkele interventies of vaardigheden om het gewenste gedrag bij uw werknemers aan te moedigen. Daarmee bedoelen we een goede balans op drie verschillende dimensies van wellbeing: **het fysiek, sociaal en mentaal welzijn**. Dit omschrijft dan ook **de 'wat'** van uw welzijnsbeleid.

In het **rechterglas** ziet u bepaalde types van interventies waarmee u welzijn bij medewerkers kan stimuleren. Anders gezegd: dit omvat **hoe** u een zeker effect op gedrag uitoefent. De meest noodzakelijke elementen zijn awareness, screening, opleiding en change management. Met als **ultieme doel gedragsverandering**.



Belang van een goede aanpak

De betrokkenheid van werkgevers op niveau van werknemerswelzijn neemt gelukkig toe. Dat zien we ook aan het toenemend aantal acties die worden ondernomen om geluk op de werkvloer te bevorderen.

Maar de wil om het goed aan te pakken gaat helaas niet altijd gepaard met de juiste benadering. Veel bedrijven vragen zich af waarom, ondanks hun inspanningen, het gewenste effect soms uitblijft. Reden: de manier van werken is dikwijls **niet wetenschappelijk onderbouwd**. Daarom laten veel bedrijven zich vandaag bijstaan door wellbeing experts in het vak.

Daarbuiten is het ook cruciaal dat uw **welzijnsvisie** onderdeel wordt van uw **bedrijfsvisie**. Pas dan heeft die holistische aanpak een grote kans op slagen.

Maar hoe moeten de budgetten dan concreet [her]verdeeld worden? Als het gaat over kosteneffectiviteit, dan is een secure benadering een must. Op dit moment kiest elke afdeling zijn eigen interventies. HR zal bijvoorbeeld inzetten op selectie, beoordeling en evaluatie, terwijl marketing eerder investeert in interne communicatie. **Het holistische aspect is ook hier onmisbaar**. Het overkoepelend toewijzen van financiële middelen levert niet alleen een betere kwaliteit, maar ook meer coherentie op, tegen een verlaagde kost!

Conclusie?

1. Welzijn is een containerbegrip, dus een holistische kijk is een must.
2. Bedrijven investeren meer in werknemerswelzijn, maar dat staat niet per se garant voor de juist aanpak.
3. Wellbeing budgetten zijn nog te vaak gefragmenteerd. Het overkoepelend toewijzen zal meer effect hebben!