



Daan Aeyels

"Er begint een soort menu te ontstaan, waarbij je kan kiezen hoe je wil werken en hoe je verloond wil worden"



Griet Deca

"Praat met de mens achter de functietitel. Vraag oprecht hoe iemand zich voelt en durf jezelf kwetsbaar op te stellen"



Pieter-Jan Depauw

"Sport en welzijn zorgen ervoor dat werknemers zich met elkaar verbonden voelen"



KMOinsider Breakfast | Gezond op het werk

Ellen Diepers

"Welzijnsbeleid en corporate social responsibility gaan hand in hand"

Wel-zijn en wel-vaart in evenwicht houden



Moderator | Edith Vervliet
Auteur | Nicole Verstrepen

Daan Aeyels, werkzaam bij het kennis- en lobbycentrum van Voka voor de domeinen welzijn en zorg (op het werk). Het kenniscentrum verzamelt en verspreidt informatie en zet via Voka Health Community in op samenwerking rond excellente zorg.

Griet Deca, co-founder van Tryangle, onderneming die werkt rond werk-geluk en welzijn op het werk, via verschillende toegangspoorten: consulting, training, coaching, teambuilding.

Pieter-Jan Depauw, oprichter en eigenaar van 3-2-1 Fit, actief in personal (online) training en bedrijfscoaching voor mensen, die terug actief willen worden.

Ellen Diepers, senior HR business partner bij Wolters Kluwer Tax & Accounting, ontwikkelaar van software voor tax advisors, accountants en juristen en van ERP-pakketten voor kmo's.



Pascal Mannekens

"Er is een absolute onderfinanciering van alles wat te maken heeft met armoedebestrijding en mentaal welzijn"



Sebert Penen

"Het is belangrijk voor een bedrijfsleider om te weten wat er thuis speelt bij zijn werknemers"



Els Vandebroeck

"De gemiddelde afwezigheid door burn-out is een achttal maanden. Dat vertegenwoordigt een enorme kost"

Zorg dat je werknemers niet uitvallen

Pascal Mannekens, zaakvoerder van Bedking Ergopolis, uitvinder van de coronatafel en lid van het ventilatieconsortium (met professoren Marc Van Ranst en Bert Blocken).

Sebert Penen, zaakvoerder Personal, sportpraktijk, multidisciplinair centrum voor training, sportkine, voeding en sportgeneeskunde. Ook docent 'ondernemen' aan Thomas More in Turnhout.

Els Vandebroeck, founder van Wellness for Business, een onderneming die medewerkers van bedrijven helpt gezonde gewoontes aan te leren via 'health & wellbeing' workshops/webinars en bedrijfsmassages (o.a. stoelmassages).

Een half miljoen Belgen is langdurig ziek. Aan de basis ligt vaak stress, veroorzaakt door werkdruk en deadlines. Werknemers die uitvallen, kosten een bedrijf veel geld. Voor kmo's – en vooral kleinere ondernemingen – kan dit nefaste gevolgen hebben. Hoe kunnen we wel-zijn en wel-vaart op de werkvloer in evenwicht houden? Gezonde en mentaal fitte medewerkers hebben meer energie, ervaren minder stress en zijn productiever. Onze panelleden geven tekst en uitleg bij drie hoofdvragen, gesteld door moderator Edith Vervliet.

Hoe kunnen werkgevers zorgen voor een bedrijfscultuur en -beleid die de mentale en fysieke gezondheid van hun medewerkers en hun werkplezier en welzijn stimuleren en ondersteunen?

Edith Vervliet: “Uit een bevraging van Partena Professional van vorig jaar bij 1500 werknemers en 500 HR-professionals blijkt dat zo goed als iedereen (94%) het tijd vindt om binnen de organisatie welzijnsplannen te ontwikkelen. Maar Elke Van Hoof, klinisch psycholoog en oprichtster van het Huis voor Veerkracht, een expertisecentrum rond welzijn op het werk, zegt dat zes op tien bedrijven in ons land vandaag nog geen uitgewerkte wellbeing policy hebben.”

Daan Aeyels steekt van wal en vertelt dat ondernemingen sinds 1996 verplicht zijn aandacht te hebben voor welzijn op het werk en dat de verplichtingen sinds 2017 gebundeld zijn in de codex ‘Welzijn op het werk’: “We evolueren duidelijk naar een proactief beleid. Met het plan ‘Samen groeien’ wil Voka tegen 2030 2% gezonde en gedeelde groei bereiken, door een werkzaamheidsgraad van 85%, door het aantal gezonde levensjaren te verhogen en door hoog te scoren op bv. de happiness ranking.”

Concreet ziet Voka vier aandachtspunten: gezonde werknemer, een gezonde patiënt, een gezonde maatschappij en een gezonde financiering.

“Hoe voorkomen we dat mensen langdurig uitvallen? Hoe re-integreren we langdurig zieken op de arbeidsmarkt?”, aldus nog Daan Aeyels.

Volgens Griet Deca zagen bedrijven voor de coronacrisis de

welzijnswet vaak als een verplichting: “Vandaag is het menselijke aspect belangrijker geworden. Maar ik zie twee grote sleutels. Ten eerste doen bedrijven veel ad hoc. Kijk eens hoe je daar een leidraad tussen je activiteiten kan bouwen. De tweede sleutel is communiceren. Veel preventieadviseurs, HR-professionals, vertrouwenspersonen, leidinggevend... hebben boeiende en rijke informatie, maar wisselen die vaak niet voldoende uit met elkaar.”

Sebert Penen vertelt dat hij als gezondheidsprofessional hard inzet op een integrale aanpak: “Het is belangrijk voor een bedrijfsleider om te weten wat er thuis speelt bij zijn werknemers. De twee leefwerelden, werk en thuis, evolueren en die moeten op elkaar afgestemd worden. Verder is het belangrijk dat medewerkers naast sociaal contact ook hun basisbehoefte beweging kunnen bevredigen.”

“Vanuit Wolters Kluwer hebben we een breed welzijnsbeleid. Internationaal is er de preventiedienst voor mensen met psychologische, juridische of financiële problemen”, vertelt Ellen Diepers vanuit de praktijk. “We vinden het belangrijk dat elk individu in het welzijnsbeleid terecht kan. De ene houdt van sporten, terwijl de andere liever wandelt of deelneemt aan een kookworkshop. Het gaat over connecteren. Tijdens de lockdowns hebben we gezorgd voor online ontmoetingen zoals concerten, om de connectie te bewaren.”

Pieter-Jan Depauw is het met haar eens: “Connectie is superbelangrijk. Door telewerk is de connectie weg. Sport is ideaal om mensen samen te brengen. Sport en welzijn zorgen ervoor dat werknemers zich met elkaar verbonden voelen en graag naar het werk komen.”

Els Vandebroeck geeft een tip voor een echt beleid: “Ik adviseer een behoefteanalyse om te peilen naar de noden en behoeften van je werknemers. Een werkgroep waarin alle lagen van je bedrijf vertegenwoordigd zijn, kan vervolgens brainstormen over voeding, beweging, het stilzitten doorbreken... Bedenk acties, evalueer en veranker ze en zorg zo voor een echt beleid.”

Daan Aeyels: “Vanuit Voka zetten we een leertraject ‘Strategisch welzijn en gezondheid op het werk’ in. We zorgen ervoor dat bedrijfsleiders in interactie kunnen gaan met experts en bedrijfs-geneeskundige diensten, zodat ze in hun bedrijf met het strategische luik welzijn en gezondheid aan de slag kunnen.”

Volgens Pascal Mannekens moet er maximaal ingezet worden op inclusie: “Er zijn in 2020 300.000 armen bijgekomen. Men verwacht naar aanleiding van de coronacrisis dat er nog eens 500.000 mensen in armoede zullen belanden. Er is een absolute onderfinanciering van alles wat te maken heeft met armoedebestrijding en mentaal welzijn. Dat is een groot maatschappelijk probleem.”

“Inclusie is een aandachtspunt”, beaamt Daan Aeyels. “Door activering en re-integratie moeten we ervoor zorgen dat mensen aan het werk kunnen blijven en daar voldoening

in vinden. Dat is de beste manier om deel uit te maken van de maatschappij. We zien op de arbeidsmarkt al een aanbod rond welzijn en gezondheid: denk aan de fietsvergoeding, de inspanningen om thuiswerk ergonomisch te laten plaatsvinden...”

De man van Voka geeft nog mee dat tot 37% van de langdurig zieken uitvallen omwille van mentale problemen en niet de juiste hulp krijgen: “Ze moeten lang op hulp wachten en ook financieel zit een aantal zaken scheef. De toegang tot mentale zorg zouden we vroeger en laagdrempeliger moeten kunnen aanbieden.”

Edith Vervliet: **“Moeten bedrijven welzijn op het werk niet meer bekijken als een investering in plaats van als kost?”**

De business case om langdurige uitval van medewerkers te voorkomen en om hen nadien te re-integreren, is al gemaakt. Veel bedrijven zetten daarop in wanneer ze personeel zoeken. Door de war for talent moet je je huidige personeel goed koesteren. Daar zit ook aandacht voor mentale en fysieke gezondheid in.

Daan Aeyels: “Het is juist dat bedrijven deels ongevoelig zijn voor de kost van langdurige ziekte. Dat begint te wijzigen. Nederlandse werkgevers worden sterker geresponsabiliseerd voor langdurig zieken. Dat heeft niet enkel positieve effecten. Het zorgt bijvoorbeeld voor ook voor heel korte jobs. We kunnen daarvan leren.”

Els Vandebroeck: “De gemiddelde afwezigheid door burn-out is een achttal maanden. Dat vertegenwoordigt een enorme kost. De kost

" 37% van de langdurig zieken vallen uit door mentale problemen en krijgen niet de juiste hulp."

om in te zetten op welzijn en gezondheid valt daartegenover in het niet. De meeste mensen staan daar niet bij stil.”

Sebert Penen: “De ervaring uit het werkveld leert ons als bewegingsprofessionals dat het de eerste post is die uitvalt als het financieel moeilijk wordt voor een bedrijf. Bedrijven zien het inderdaad te veel als een kost in plaats van een investering. Daarnaast is de employee experience belangrijk. De werknemer moet een beleving meemaken, ongeacht zijn sociale status en ongeacht zijn fysieke conditie. Iedereen heeft zijn eigen noden.”

Hij anticipeert hiermee op de tweede vraag van de moderator: **Mensen met een lage vitaliteit of een ‘lege batterij’ hebben misschien andere noden dan werknemers met een motivatiedip? Komt er ‘maatwerk’ aan te pas?**

Pieter-Jan Depauw: “Insprake is belangrijk. Zet bijvoorbeeld samen een aantal kilometer voorop om te fietsen of te wandelen. Dat zijn toffe doelen waaraan iedereen kan deelnemen en waarmee je een groepsgevoel bereikt, zonder dat je iemand uitsluit.”

Ellen Diepers: “Welzijnsbeleid en corporate social responsibility gaan hand in hand. Wij, en veel bedrijven met ons, organiseren activiteiten waaraan iedereen zijn steentje kan bijdragen. Als je medisch niet kan wandelen, kan je misschien wel helpen bij de praktische organisatie. Het is ook fijn om iets bij te dragen aan de maatschappij. Zo hebben we vorige zomer stadswandelingen uitgestippeld, zodat onze collega's elkaar konden treffen. Tegelijkertijd sponsorden we een aantal goede doelen.”

Griet Deca: “In Denemarken leerde ik een belangrijke slagzin rond werkgeluk, met name ‘stop als organisatie met te denken dat je altijd dingen voor je werknemers moet doen, maar nodig hen uit om samen, met elkaar, dingen te doen.’ Kijk daarnaast naar de taal die je doelpubliek spreekt. Een training of presentatie voor bedienden pak je anders aan dan voor arbeiders.”



Op zoek naar een professionele ‘greenkey’ opamestudio voor:

- uw digitale evenementen ?
- uw video marketing projecten?

Neem contact op met onze video experts!
www.bluepoint.be
marketing@bluepoint.be | 02 706 88 00





Bedrijfsmatig verpakkingsafval recycleren, dat doen we allemaal samen.

Valipac begeleidt al meer dan 20 jaar lang alle economische spelers die hierbij betrokken zijn. Samen delen we de verantwoordelijkheid en werken we elke dag aan een duurzame toekomst.
valipac.be




Sebert Penen voegt eraan toe dat het implementeren van een goed beleid bij de medewerkers start: "Het principe van zelfsturende teams kan een heel handige tool zijn. Dat pas ik zelf toe op mijn team. Wij stellen meerjaren-doelen op en we laten onze medewerkers meenadenken hoe ze daartoe kunnen bijdragen. Dat kan je ook toepassen op welzijn. Hoe ga jij zelf je gedrag veranderen? Belangrijk is om een gedeelde verantwoordelijkheid te leggen bij de werkgever en de werknemer."

Als bedrijfsleider van een kmo met 15 werknemers gaat Pascal Mannekens er prat op een atypische zaakvoerder te zijn, die naar maximale autonomie voor het individu streeft: "Zo geeft iedereen aan wat hij wenst te verdienen en hoe hij de werk-pri-vébalans wil implementeren. Natuurlijk heeft de winkel openings-uren en er is dus permanentie nodig, maar ik probeer een 'no stress cultuur' aan te houden. Ik leg geen druk. Er zijn geen financiële targets. Dat is zeer belangrijk. Er is over het algemeen te veel druk op organisaties en op zaakvoerders."

Edith Vervliet: "Ga je zo ver als telecomprovider TelSmart, die zijn werknemers onbeperkt verlof toekent?"

Pascal Mannekens: "Wij zijn natuurlijk geen vzw, maar als er winst wordt gemaakt en het bedrijf kan functioneren zonder dat er een grote werkdruk is, why not. Ik ben voor een vorm van maximale autonomie en zelfontplooiing."

Daan Aeyels: "Autonomie geven en flexibiliteit voorzien vinden vandaag veel meer ingang dan twintig jaar geleden. Er begint een soort menu te ontstaan, waarbij je kan kiezen hoe je wil werken en hoe je verloned wil worden. Maar er zijn grenzen aan. We weten uit experimenten dat totale vrijheid ook stresserend kan zijn. Maatwerk is beter dan totale vrijheid."

"Vrijheid is niet hetzelfde als autonomie", vult Griet Deca aan. "Met vrijheid omgaan leer je niet op school en ook niet altijd in je opvoeding. Bij Tryangle werken wij niet met ziektebriefjes. Wij vertrouwen onze medewerkers. Wat we zien is dat mensen vaak zo opgaan in hun loyaliteit dat ze vergeten vrijaf te nemen. Ze gaan met hart en ziel voor hun missie. Dat is mooi voor de werkgever, maar tegelijk ook gevaarlijk. Als ik mijn mensen niet help in het zorgen voor zichzelf, zijn dat later vogels voor de kat."

Ellen Diepers: "Het is mooi om je werknemers te laten kiezen hoeveel verlof ze nemen en hoeveel ze verdienen, maar in mijn ervaring gaan mensen op zoek naar structuur en grenzen. Ze hebben een kader nodig, met duidelijkheid over wat daarbinnen kan. Stem met je medewerker af wat voor hem werkt en wat niet. Als een werknemer in de namiddag wil joggen en 's avonds wil doorwerken: waarom niet? Zolang het werk maar gedaan wordt. Zelfsturende teams vangen dat voor elkaar een stuk op."

"Bedrijven moeten inzetten op een goede werkplek waar mensen graag naartoe komen."

Edith Vervliet: "Sommige bedrijven introduceren de vierdagenweek, maar dat is niet altijd een succes als het werk-volume hetzelfde blijft."

Griet Deca: "Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat workload een van de triggers van burn-out is. Van fulltime naar vier vijfde overstappen om meer tijd voor jezelf te hebben, vertaalt zich vaak naar de ervaring dat je financieel in je eigen vel snijdt terwijl je hetzelfde werk doet dat je vroeger op vijf dagen deed, waardoor je meer stress krijgt."

Griet Deca vertelt nog dat in Scandinavië volop met 4/5de werkweken wordt geëxperimenteerd: "Dat heeft mooie effecten, maar die samenleving lijkt weinig op de onze. Ze drijft op vertrouwen, terwijl ons land op wantrouwen drijft. Ik ben wel benieuwd naar de uitkomst van het experiment."

Pieter-Jan Depauw: "Waar bedrijven vroeger inzetten op welzijn om de productiviteit te laten stijgen, moeten ze vandaag inzetten op een goede werkplek, waar mensen graag naartoe komen om te werken. Dat leidt automatisch naar betere productiviteit. Dat is een andere insteek. Het sijpelt door in kleine details."

Daan Aeyels haalt het wetenschappelijk onderbouwde voorbeeld aan van BioRICS, een spin-off van de KULeuven: "BioRICS maakt medewerkers bewust van basale, mentale en fysieke belasting door deze belasting 24/7 te monitoren met een eenvoudige fitbit. Het bedrijf empowert zo de werknemer: die krijgt een goed beeld van de stress die hij ervaart. Voelt hij zich fysiek of mentaal belast? Heeft een werknemer behoefte aan ontstressen? Dan krijgen ze daar meteen een onderbouwde methodiek voor, die ze zelf kunnen kiezen uit een pakket. De werkgever kan anoniem en met respect voor de privacy, feedback krijgen. Zo ziet hij of er in bepaalde teams een probleem is, dat hij vervolgens kan oplossen."

Pascal Mannekens komt even terug op de tussenkomst van Griet Deca rond het 4/5de werken: "Wie 4/5de werkt, doet in praktijk vaak het werk van een fulltime. Brengt dit meer of minder stress mee voor de medewerker? Ik ben voorstander van 5/5de. Voor de werkgever ontstaat er vaak een probleem en een kantelpunt bij 3/5de. Hij dient een tweede werknemer aan te werven. Zijn kosten verhogen en organisatorisch is dat niet altijd eenvoudig. Dat is trouwens ook zo bij een echte parttime."

De panelleden zijn aan de laatste vraag toe: Welke concrete tips hebben jullie voor bedrijven om medewerkers fitter te krijgen op het vlak van bewegen, voeding en mentale balans?

Griet Deca: "Mijn ultieme tip is: praat met de mens achter de functietitel. Vraag oprecht hoe iemand zich voelt en durf jezelf kwetsbaar op te stellen." •



Ontdek de kracht van operationele efficiëntie in uw magazijn

Bent u op zoek naar nieuwe manieren om de productiviteit te verhogen en knelpunten in uw interne logistiek te elimineren? Verken het interactieve magazijn en vind de oplossingen en technologieën voor de meest voorkomende bronnen van inefficiëntie in veel magazijnen!



www.zetes.com | +32 2 728 37 11





IVECO & CAMMAERT Trucks.

Your partners for Sustainable Transport



Cammaert Trucks Antwerpen Transcontinentaalweg 1 2030 Antwerpen T 03 545 99 00 antwerpen@cammaertnv.be	Cammaert Trucks St.-L.-Houtem Polbroek 44 9520 St.Lievens-Houtem T 053 62 22 64 billiet@cammaertnv.be	Cammaert Trucks Waasland Kapelandelaan 4 9140 Temse T 03 711 14 44 temse@cammaertnv.be	Cammaert NV Gooik Ninoofsesteenweg 48 1755 Gooik T 054 56 62 67 gooik@cammaertnv.be
---	--	---	--

Ontdek CAMMAERT Trucks via: www.cammaertnv.be



UVO Tec

WWW.UVOTEC.EU | INFO@UVOTEC.EU

Dé CRM-oplossing voor KMO's

Als KMO wil je over één klantenbestand beschikken, verkoopkansen opvolgen en marketingcampagnes lanceren. Daarom kies je voor de SMB-editie van Efficacy CRM!

BEZOEK WWW.EFFICACY.COM VOOR MEER INFORMATIE

