



THRIVE  
@WORK

Training Programme for well-being at work

## Workshop: Hoe plan je een goed welzijnsprogramma?

Ontwikkeld door Pulso

Presentator: Yang Yang & Audrey Boussart, Pulso



Co-funded by  
the European Union

**pulso**  
group

PASSIONATE PEOPLE, HEALTHY ORGANISATIONS

# Agenda

- Introductie
- Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling
- Hoe de communicatie te regelen – bewustmaking van welzijn op het werk en het geplande welzijnsprogramma
- Pauze
- Hoe het welzijnsprogramma te evalueren
- Best practices / Casestudy's
- Evaluatie



# Introductie

- Europees project Thrive@work, gefinancierd door Erasmus+ van de Europese Unie (website: <https://thriveatworkproject.eu/>)
- In samenwerking met 5 Europese bedrijven in Griekenland, Italië, Cyprus en Bulgarije
- Doelstelling van het project: het bevorderen van stresspreventie en welzijn op het werk door HR-professionals, interne trainers en management aan te moedigen middelen te besteden aan programma's voor het psychosociaal welzijn van hun werknemers.
  - EU handbook ([download](#))
  - **Trainingsprogramma** (theorie, ondersteunend leermateriaal, zelfevaluatie)
  - Online leerplatform

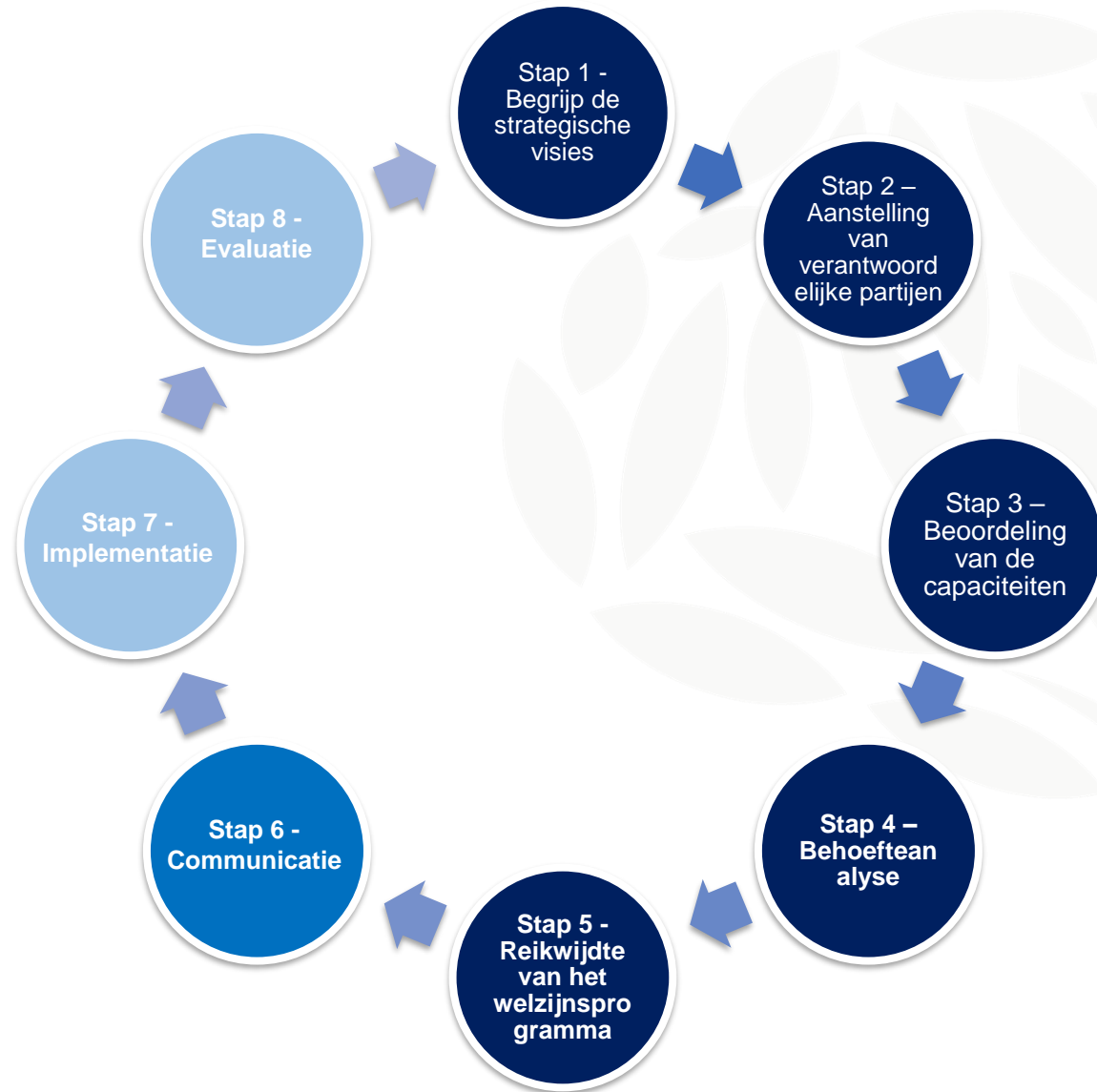
# Doelstellingen

1. Ken de 8 relevante stappen bij het plannen van een welzijnsprogramma
2. Ken de verschillende verantwoordelijken voor het welzijn van werknemers
3. In staat zijn om positieve en negatieve psychosociale factoren te onderscheiden binnen de welzijnssituatie van een organisatie
4. In staat zijn om de belangrijkste elementen van een welzijnsactieplan op het werk aan te pakken
5. In staat zijn om te communiceren en het bewustzijn voor het welzijnsprogramma te vergroten
6. Ken de methoden om het welzijnsprogramma te evalueren

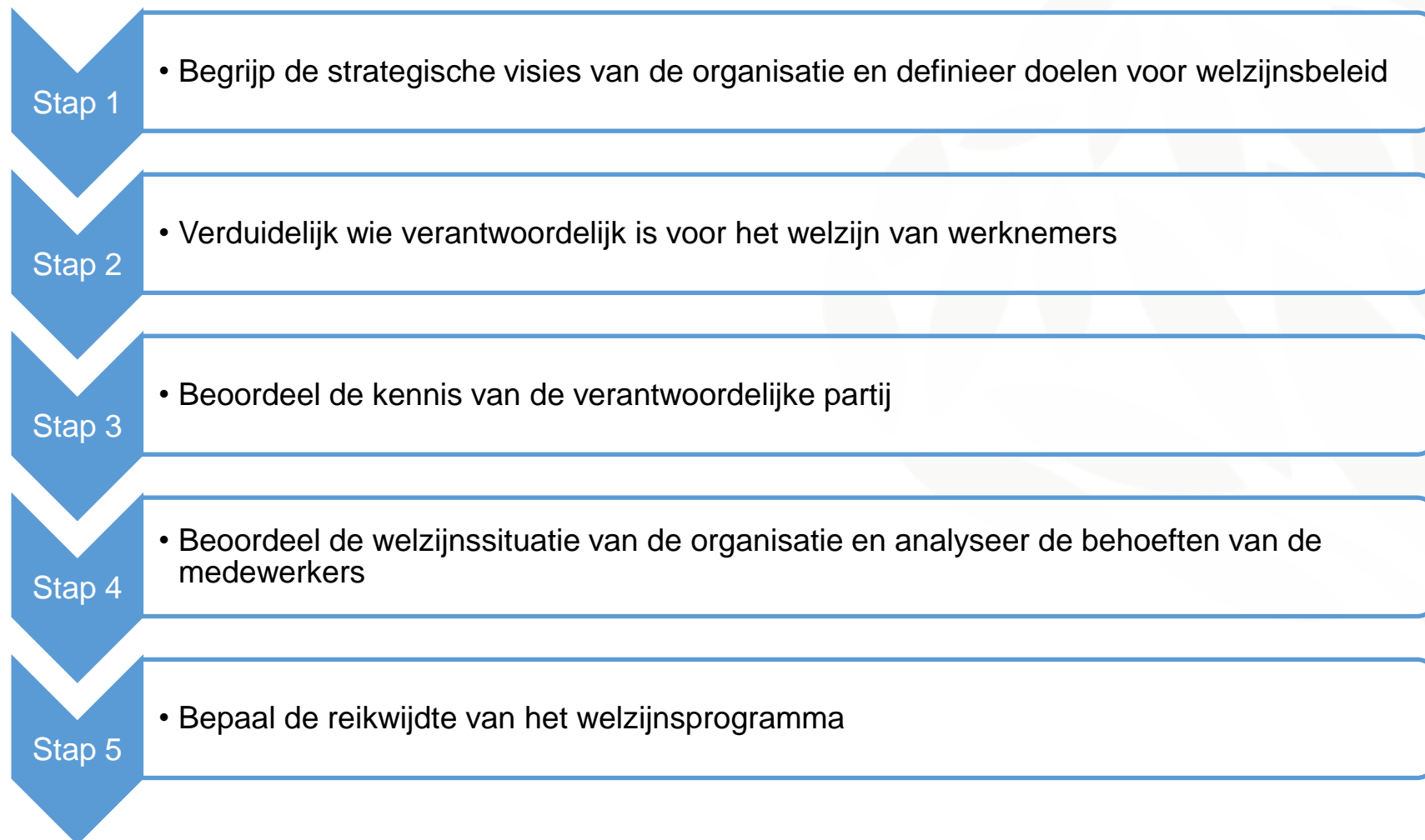
# Structuur

- Learning Unit 1: Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling
- Learning Unit 2: Hoe de communicatie te regelen – bewustmaking van welzijn op het werk en het geplande welzijnsprogramma
- Learning Unit 3: Hoe het welzijnsprogramma te evalueren
- Learning Unit 4: Best practices / Casestudy

# De levenscyclus van een welzijnsprogramma – 8-stappen aanpak



# Learning Unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen voorbereiding en beoordeling





# Learning unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling

Stap 1

• Begrijp de strategische visies van de organisatie en definieer doelen voor welzijnsbeleid

- Doelen en ambities van de organisatie – visies en strategie
- Doelstellingen van de organisatie: individueel, team- en bedrijfsniveau
- Prioriteer welzijnsprogramma's op basis van deze doelen
- Langetermijnvisies & mijlpalen op korte en middellange termijn
- Houd rekening met uw specifieke kenmerken



# Learning unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling

## Stap 2

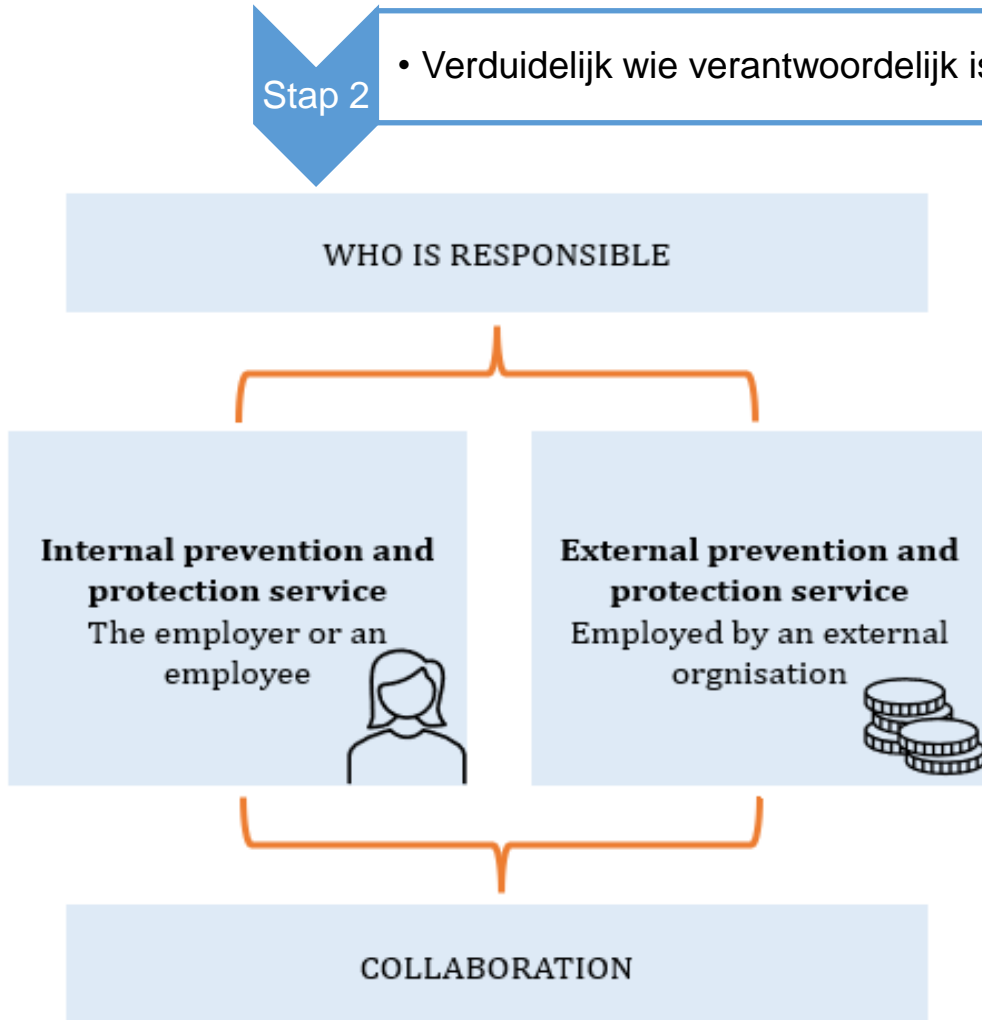
- Verduidelijk wie verantwoordelijk is voor het welzijn van werknemers

- De werkgever neemt de verantwoordelijkheid van zijn bedrijf en wat er gebeurt binnen – Europese regelgeving.
- EU-rapport - medewerkers zijn van mening dat HR, management, inclusief hoger management en de afdelingshoofden, evenals het afdelingshoofd van de preventie / gezondheid, veiligheid en welzijn de verantwoordelijke interne partij zijn voor het welzijn van werknemers.
- Medewerkers zelf – **gedeelde verantwoordelijkheid**
- Kennis en middelen van medewerkers
- Rolhelderheid, duidelijke communicatie en samenwerking

# Learning unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling

Stap 2

- Verduidelijk wie verantwoordelijk is voor het welzijn van werknemers



- De doelstellingen van de interne preventiedienst
- De competenties die de organisatie intern bezit en de knowhow die extern wordt gezocht
- De samenstelling van de verantwoordelijke dienst
- De (minimale) duur van de inzet van de preventiedienst, zodat taken naar behoren worden uitgevoerd en doelstellingen worden bereikt.
- De administratieve, technische en financiële middelen van de interne dienst.

# Zit je ergens mee? Praat er met iemand over!



# Learning unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling

## Stap 3

- Beoordeel de kennis van de verantwoordelijke partij

- Kennis van psychosociaal welbevinden
- Vermogen om welzijnsprogramma's/-activiteiten te coördineren en uit te voeren
- EU-rapport - 30% tot bijna 60% van de deelnemers gaf aan dat er binnen hun organisatie geen personeel is dat een opleiding heeft gevolgd over het bevorderen van welzijn op het werk, behoefte aan (permanente) training voor de interne verantwoordelijke partijen
- Zelfevaluatie voor HR-professionals of andere verantwoordelijken voor welzijn op het werk (zie geïntegreerd trainingsprogramma).

# Learning unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling

## Stap 4

- Beoordeel de welzijnssituatie van de organisatie en analyseer de behoeften van de medewerkers

- Uitgangspunt: kennis van de welzijnssituatie → Identificeer situaties die problematisch zijn of worden binnen de organisatie, om **middelen optimaal toe te wijzen**
- Mogelijke manieren van beoordelingen: welzijnsonderzoeken, psychosociale risicoanalyse, verzuimgegevens, klachten van werknemers, gesprekken/interviews met werknemers, enz.



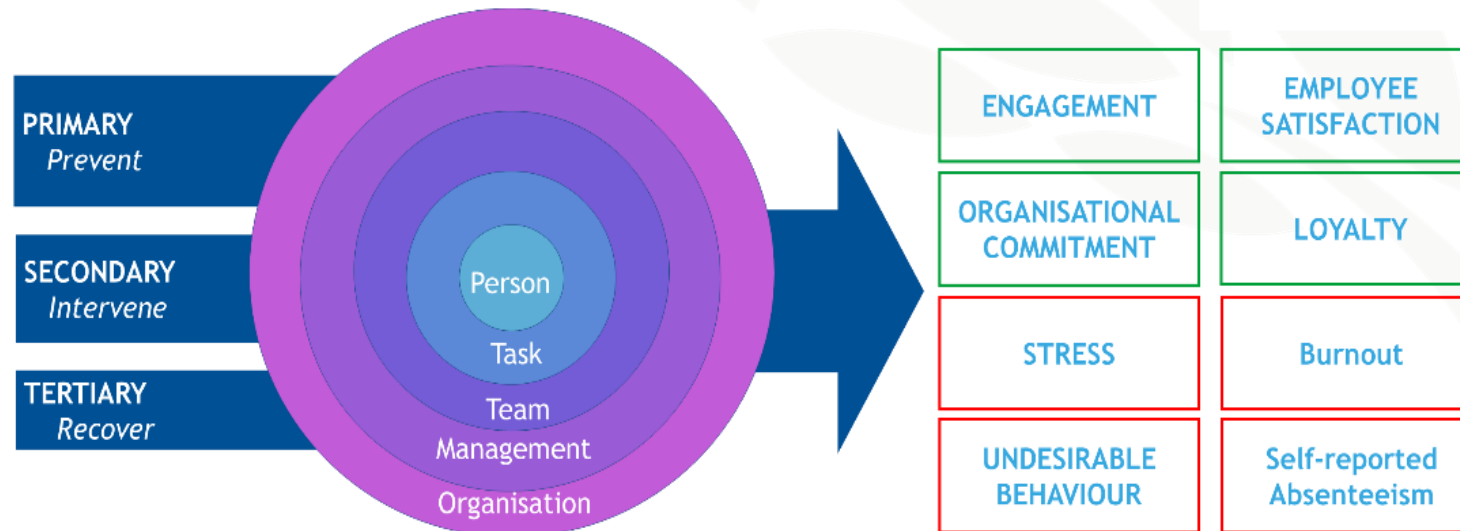


# Learning unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling

Stap 4

- Beoordeel de welzijnssituatie van de organisatie en analyseer de behoeften van de medewerkers

- Uitgebreid overzicht van de welzijnssituatie positieve en negatieve welzijnsdimensies+ Impactfactoren op het werk
- De analyse van de huidige situatie voedt zich met een SWOT-analyse, die besluitmakers in staat stelt na te denken over mogelijke maatregelen.



# Learning unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling

Stap 5

• Bepaal de reikwijdte van het welzijnsprogramma

- Op basis van de beoordeling van de huidige welzijnssituatie
- Stem de welzijnsstrategie van uw organisatie af en reflecteer deze
- De reikwijdte van het welzijnsprogramma op korte en lange termijn





# Learning unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling

Stap 5

- Bepaal de reikwijdte van het welzijnsprogramma

## Waaruit bestaat een globaal welzijnsplan?

- De algemene welzijnssituatie van de organisatie, inclusief positieve en negatieve welzijnsindicatoren, evenals de factoren die van invloed zijn op het welzijn van werknemers.
- De doelstellingen van het globaal plan op basis van de beoordeling van de welzijnssituatie. Het actieplan dat op basis van de beoordeling is opgesteld.
- De concrete activiteiten die ondernomen moeten worden om de doelstellingen te bereiken.
- De organisatorische, financiële en menselijke middelen die nodig zijn om de geplande activiteiten uit te voeren.
- De rol en verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen.

# Learning unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling

Stap 5

- Bepaal de reikwijdte van het welzijnsprogramma

## Waaruit bestaat een welzijnsplan voor de korte termijn?

- Jaarlijks of periodiek actieplan
- Doelstellingen/prioriteiten binnen het komende fiscaal jaar of kalenderjaar
- Middelen en methoden om de doelstellingen te bereiken
- De rollen en verantwoordelijkheden van betrokken partijen
- De aanpassingen die moeten worden aangebracht in het globale welzijnsplan als ze worden gedetecteerd

# Learning unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling

Stap 5

- Bepaal de reikwijdte van het welzijnsprogramma

## Wat vonden we in het EU-rapport?

- In de afgelopen twee tot vijf jaar zijn er welzijnsprogramma's uitgevoerd
- Werkgerelateerde stress lijkt in alle partnerlanden een groot probleem te zijn →  
Trainingen en programma's over stressmanagement
- Belang van bewustmaking:
  - De organisatorische welzijnswaarden
  - Practische informatie
  - **Gedeelde verantwoordelijkheid**

# Learning unit 1 – Hoe een welzijnsprogramma te plannen – voorbereiding en beoordeling

## Groepsdiscussie:

- ✓ Zijn er goed gedefinieerde welzijnsprogramma's binnen uw organisatie? Deel enkele voorbeelden.
- ✓ Welke puzzelstukjes ontbreken er?



## Stap 6

- Communiceer om het bewustzijn van de welzijn op de werkplek en het lopende programma te vergroten

- Sensibiliseren, informeren, en bewustmaken
- Uitgebreid, organisatiespecifiek en gestructureerd
- Mobiliseer al je kanalen:
  - ✓ Een duidelijke documentatie van de welzijnsplannen op lange en korte termijn
  - ✓ De visie, waarden en doelstellingen van de organisatie op het gebied van welzijn moeten duidelijk worden gemaakt aan de medewerkers, bijvoorbeeld door interne communicatie, posters, website, nieuwsbrief, teamevenementen, sociale media, enz.
  - ✓ De contactgegevens van de verantwoordelijke partijen moeten duidelijk worden gecommuniceerd naar de werknemers.
  - ✓ Bronnen van specifieke welzijnsthema's moeten gemakkelijk toegankelijk zijn voor werknemers, zoals teksten, oefeningen, video's, enz.
  - ✓ Maximale reikwijdte van de communicatie: voor, tijdens en na de implementatie
- De taal van uw organisatie (bijv. formeel of informeel)

# Learning unit 2 – Communicatie is cruciaal

**Voorbeeld:** Communicationstrategie voor het implementeren van een Employee Assistance Programme (EAP)

**1. Voor de lancering:**

- ✓ 2-3 weken voor de officiële lancering van het EAP wordt een e-mail verzonden door de HR of de CEO naar alle medewerkers: reikwijdte en diensten van het nieuwe EAP.
- ✓ 1-2 weken voor de lancering kan een reeks introductieworkshops binnen het bedrijf worden gehouden met als doel de EAP-workflow, de aangeboden diensten, de manieren om toegang te krijgen tot het EAP, de vertrouwelijkheidsregelingen, enz. In deze sessies kunnen medewerkers vragen stellen en uitgebreid geïnformeerd worden.

**2. Bij de lancering:** Nog een e-mail op de officiële startdatum van EAP die werknemers herinnert aan de aangeboden diensten en de algemene reikwijdte.

**3. Voortdurende:** Elke drie maanden een herinnering of een nieuwe e-mail naar alle medewerkers. Nieuwsbrieven over geestelijke gezondheid op het werk en psychosociaal welzijn kunnen binnen het bedrijf worden ontwikkeld en gedeeld.

**4. Voor het nieuw personeel:** Informeer nieuwe collega's over de EAP-diensten.

**5. Ongeplande herinneringen:** In het geval van een crisis, zoals de pandemie of een andere kritieke gebeurtenis die van invloed is op de mentale toestand van werknemers, kan HR e-mails naar de werknemers sturen waarin de voordelen van het EAP worden benadrukt en hen worden aangemoedigd om het te gebruiken als ze daar behoefte aan hebben.

# Learning unit 2 – Communicatie is cruciaal

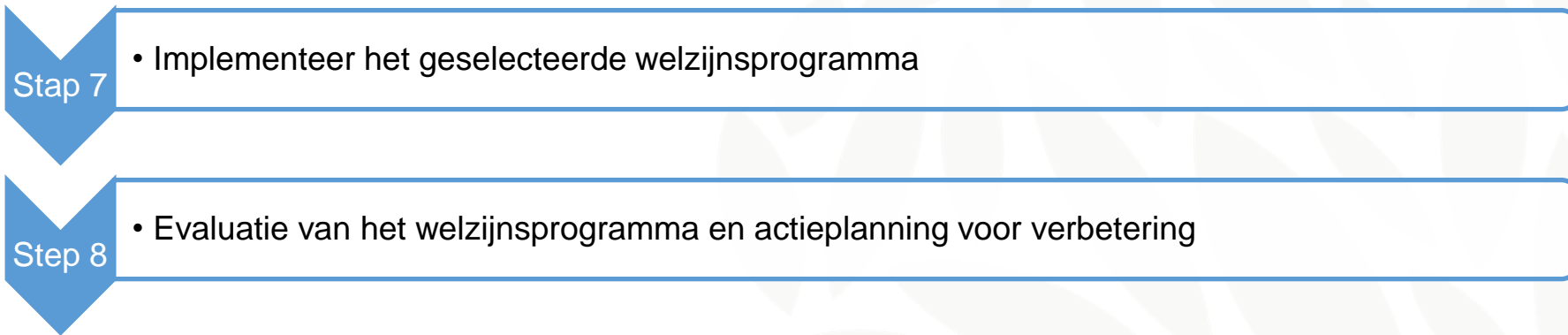
## Groepsdiscussie:

- ✓ Deel enkele goede en slechte ervaringen met communicatie.
- ✓ Wat zijn de belangrijkste succesfactoren?





# Learning unit 3 – Uitvoering en evaluatie van welzijnsprogramma's



# Learning unit 3 – Uitvoering en evaluatie van welzijnsprogramma's

## Stap 7

### • Implementeer het geselecteerde welzijnsprogramma

- De ervaring leert dat succesvolle welzijnsstrategieën en -programma's alleen voortkomen uit duurzame benaderingen en geïntegreerde initiatieven.
- Belangrijk om de fasen van implementatie en de rol en verantwoordelijkheden van de verantwoordelijke partijen, zowel interne als externe actoren, duidelijk te definiëren.
- Gedeelde verantwoordelijkheid organisatie & individuele medewerkers
- Voorbeeld van een succesvolle implementatie van EAP:
  - ✓ Leiderschapsondersteuning en betrokkenheid
  - ✓ Bedrijfsbeleid
  - ✓ Gebruiksdoelstellingen
  - ✓ Promotionele communicatie
  - ✓ Op het internet gebaseerde services
  - ✓ Managers-training

# Learning unit 3 – Uitvoering en evaluatie van welzijnsprogramma's

## Stap 8

### • Evaluatie van het welzijnsprogramma en actieplanning voor verbetering

- Evalueer de uitkomsten (bijv. na een jaar)
- Doelgroep: de begunstigden – de werknemers en managers en sleutelpersonen die betrokken zijn bij de uitvoering van het(de) programma('s)
- Co-creatie & gedeelde verantwoordelijkheid
- Wat op te nemen in een actieplan:
  1. Een duidelijke omschrijving van het(de) doel(en);
  2. Stappen/acties die moeten worden uitgevoerd om het doel te bereiken;
  3. Rol en verantwoordelijkheid van de werkgroep;
  4. Deadlines en mijlpalen;
  5. Benodigde middelen;
  6. Evaluatie van de voortgang. Bijvoorbeeld; korte enquêtes, interviews, etc.
  7. Workshop(s) met het managementteam om de prioriteiten en doelstellingen voor het welzijnsprogramma van de volgende periode te bepalen, rekening houdend met de uitkomsten van de evaluatie.

# Learning unit 4 – Best practices

## Casus 1: Een geïntegreerde benadering van veerkracht en welzijn: Feelgreat @Proximus

- Een geïntegreerde welzijnsaanpak, gericht op de veerkracht van de medewerkers.
- Uitgebreide beoordeling om stressveroorzakende factoren te verminderen en de motiverende factoren op groepsniveau te maximaliseren, bovenop het vergroten van de veerkracht op individueel niveau.
- Implementatie van 3 fasen:
  1. Analyse van psychosociale risico's op team- en groepsniveau
  2. Vertaal inzichten naar bruikbare oplossingen voor elke specifieke subgroep
  3. Meet de effecten van deze oplossingen om te zien of ze daadwerkelijk hebben bijgedragen aan het algemene niveau van betrokkenheid en veerkracht binnen de organisatie

# Learning unit 4 – Best practices

## Casus 2: EAP over de grenzen heen: diversiteit binnen consistentie (AB InBev)

- Fonds Verhelst - verzekert en verbetert het welzijn van AB InBev-medewerkers in Europa
- EAP sinds 2002
- Uitbreiding van type en hoeveelheid aangeboden diensten
- Continue bereidheid om te leren en aan te passen
- Belangrijkste geleerde lessen:
  - ✓ Stop nooit met communiceren
  - ✓ EAP heeft een gezicht nodig
  - ✓ Diversiteit in consistentie
- ✓ Belangrijkste succesfactoren: **Partnershap, Empathiseer en Herhaal**

# Learning unit 4 – Best practices

## Groepsdiscussie:

- ✓ Deel de best practices van uw organisatie of die u in uw organisatie wilt implementeren.
- ✓ Wat kun je van hen leren?



# Hoe een goed welzijnsprogramma te plannen



**EVALUATION**

Laat ons weten hoe we kunnen  
verbeteren!

Bedankt!





Training Programme for well-being at work

**Bedankt voor uw deelname!**

**Vragen?**



Co-funded by  
the European Union



PASSIONATE PEOPLE, HEALTHY ORGANISATIONS



THRIVE  
@WORK

Training Programme for well-being at work



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by  
the European Union