



HET VERGROTEN VAN DE BEVLOGENHEID EN VITALITEIT BINNEN DE ORGANISATIE



Whitepaper
door JECKX & Power Break

"To win in the marketplace you must first win in
the workplace"



INLEIDING

De arbeidsmarkt en organisaties zijn voortdurend in beweging. De manieren van werken wijzigen ingrijpend, door de Covid-19 crisis, alleen nog maar sneller. Hybride werken, de grote krapte op de arbeidsmarkt leveren grote problemen bij het vinden van nieuw talent in sectoren als zorg en onderwijs, digitalisering en robotisering zorgt voor verandering van het werk.

Organisaties zijn druk met het inrichten van een 'future proof workplace', het kantoor en systemen moeten worden ingericht op het hybride werken. Dit vraagt van medewerkers nieuwe vaardigheden.

Werkgevers beseffen dat zij zorg moeten dragen dat medewerkers voldoende vitaal hun werk kunnen doen. Werknemers zijn daarnaast verantwoordelijk om actief te blijven werken aan hun welzijn, om wendbaar in te kunnen spelen op al deze veranderingen.

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijker thema dan ooit geworden. Gelukkig besteden veel organisaties aandacht aan de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Helaas blijkt in de praktijk dat het vaak nog een apart programma of project is en ontbreekt het aan een integrale aanpak en praktische vertaling naar een innovatief HR beleid. En dát is een gemiste kans. Want een aantrekkelijk en inspirerend plan dat duurzaam is en voldoende gericht is op de toekomst levert werkgevers én werkenden vele voordelen. Denk aan meer wendbaarheid, innovatie, productiviteit, (persoonlijke) groei, carrièrekansen, werkzekerheid en werkplezier. Wat maakt een plan succesvol, welke elementen dragen bij aan positieve verandering en mogelijkheden? Hoe je dit het beste en leuk doet lees je in onze whitepaper. Deze whitepaper helpt werkgevers en werknemers in een snelle start.



Verzuim kost jaarlijks ruim 13 miljard euro. Bijna de helft (47%, bron: volksgezondheid en zorg) van de werknemers verzuimde in 2019. Dat zijn in totaal bijna 3,5 miljoen mensen. De geschatte kosten bedragen in totaal jaarlijks ruim 13 miljard euro (cijfers 2017/2018) en de cijfers zijn de afgelopen jaren niet minder geworden.

Een groot deel van het ziekteverzuim in Nederland wordt veroorzaakt door werkgerelateerde psychische klachten: werkdruk, werkstress, waarvan ruim 6,1 miljard euro verband houdt met werkgerelateerd verzuim. 64% van de werkgerelateerde verzuimkosten wordt door de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) veroorzaakt.

Duurzaam werkgeverschap

Als werkgever heb je de verantwoordelijkheid om er continu voor te zorgen dat werknemers van alle leeftijden plezierig, productief en lang kunnen werken.

Door alle ontwikkelingen en veranderingen, de hoge kosten op verzuim doet een werkgever er verstandig aan te investeren in duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en bevlogenheid binnen de organisatie. Duurzame inzetbaarheid en duurzaam werkgeverschap vragen om bredere blik dan alleen aandacht voor gezondheidsvraagstukken. Zorg dat je weet wat de vitaliteit en bevlogenheid bepaalt. Lekker in je vel zitten wordt door meerdere zaken beïnvloed. Mede door corona zijn afgelopen jaar steeds meer organisaties gaan realiseren dat een positief werkklimaat, waarin medewerkers met plezier en bevlogen hun werk kunnen doen, duurzaam succes oplevert.

Een aanpak waarin je werkt met een positieve strategie en duurzame inzetbaarheid stimuleert, wordt ook wel duurzaam werkgeverschap genoemd. Het is een preventieve aanpak om medewerkers continu te laten werken, leren en presteren met energie én werkplezier. Duurzame inzetbaarheid maakt onderdeel van een 'duurzame arbeidsmarkt' en dit vraagt om duurzaam werkgeverschap.

Meten=weten!

Deze preventieve aanpak heeft de grootste kans van slagen bij een integrale benadering.

Uit het Europese Sustainable Workforce onderzoek, geleid door professor Tanja van der Lippe, hoogleraar sociologie aan de Universiteit Utrecht, zijn gegevens van 259 bedrijven bestudeerd met de centrale vraag: hoe pakken de investeringen van bedrijven in hun werknemers in de praktijk uit?

Dit onderzoek toonde aan dat er 6 drijfveren zijn die duurzaam werkgeverschap bepalen.

Dat zijn; werkdruk, cohesie, management ondersteuning, burgerschap in de organisatie, doorgroeimogelijkheden en betrokkenheid.

HR tech bedrijf 2DAYSMOOD, expert op het gebied van online medewerkersonderzoeken, heeft op basis van dit onderzoek een vernieuwende tool op de markt gebracht en biedt organisaties de mogelijkheid hun duurzame werkgeverschap te meten en langs de juiste standaard te leggen.

Bevlogenheid en betrokkenheid continu onder de loep nemen is uiterst belangrijk. Door dit regelmatig te meten wordt helder welke initiatieven nodig zijn. Je beschikt als werkgever over realtime data (HR Analytics) en hebt zo alles in handen om te bouwen aan de gewenste verandering en mogelijkheden voor een positief werkklimaat en Human Wellbeing te realiseren.

Amplitie

Met al deze veranderingen is, na een tijdperk van curatie en preventie, het tijdperk van amplitie aangebroken. Amplitie is afkomstig van het Latijnse woord 'amplio' en is gericht op het versterken, vergroten en vermeerderen. In dit licht bezien zouden werkgerelateerde interventies gericht moeten zijn op het vergroten van het psychisch, sociaal, fysiek en financieel welbevinden. Mede door de coronacrisis is het nu meer dan ooit de tijd om amplitiegerichte interventies te ontwikkelen, waardoor je het niveau van bevlogenheid van de werknemers bevordert. Aandacht hebben voor het welzijn van de werknemers blijkt cruciaal, ook bij werknemers die (ogenschijnlijk) nog zonder problemen functioneren.



Het verlies aan verbinding heeft tot substantieel meer uitval geleid

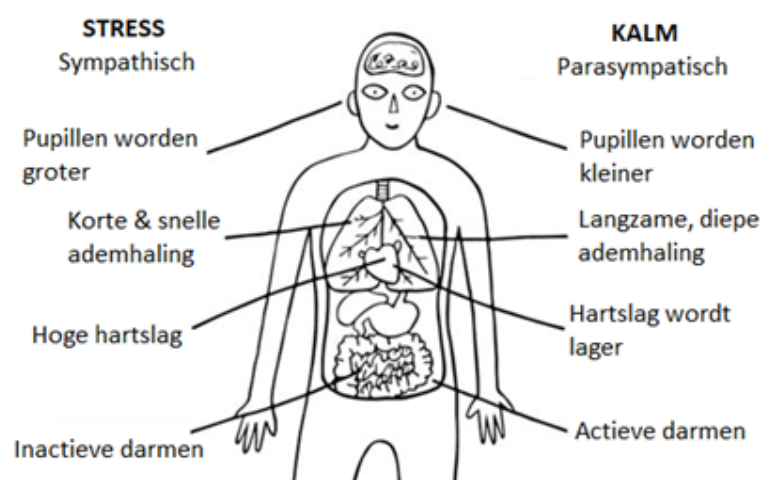
Opvallend is dat veel werkgevers met hun aanpak zich vaak richten op de fysieke gezondheid van medewerkers. De verzuimcijfers laten zien dat één op de drie gevallen een psychische oorzaak heeft. In een succesvolle aanpak stel je de psychische gesteldheid daarom zeker centraal. Hier gaat het onder meer over ontwikkeling, toekomstperspectief en betrokkenheid. De recente coronasituatie, die langdurig thuiswerken noodzakelijk maakte, heeft door verlies aan verbinding tot substantieel meer werkdruk en -stress geleid. Volgens CBS cijfers is het ziekteverzuim de afgelopen 17 jaar nog niet zo hoog geweest als in de eerste drie maanden van 2020, het verzuim liep op tot 5,2 procent. In vrijwel alle bedrijfstakken was het ziekteverzuim hoger dan een jaar eerder en dit liep in derde en vierde kwartaal alleen maar op.

Een gezonde leefstijl & stress



Een gezonde leefstijl wordt bepaald door verschillende aspecten, denk hierbij bijvoorbeeld aan voldoende beweging, een gezond voedingspatroon, stressmanagement, voldoende slaap en een positieve mindset. De genoemde aspecten hebben invloed op zowel de fysieke fitheid als de mentale fitheid. Ook hebben ze niet alleen voordelen voor het individu, maar ook voor de werkgever. Wanneer een vijftigjarige zijn of haar conditie verbetert, kan dat gevoelsmatig meerdere levensjaren schelen in de uitvoering van het werk.

De fysieke gezondheid beïnvloedt de mentale gezondheid en andersom. Stress heeft effect op beide. Dit leggen we uit aan de hand van het centrale zenuwstelsel, dat 2 "standen" heeft. Deze worden ook vaak "Fight & Flight" en "Rest & Digest" genoemd.



Stress triggert de vlucht- of vechtmodus. Het zet verhoogde bewustzijn aan, zoals vroeger wanneer mensen werden achtervolgd door een leeuw. Je krijgt een adrenaline boost en je lichaam denkt: "Oh nee! Ik moet mezelf redden." De hartslag verhoogt, de pupillen worden groter en men gaat kort en oppervlakkig ademhalen.

Rust triggert de tegenovergestelde "stand" van het zenuwstelsel, de rust- en verteringsmodus. Als deze modus aan staat ben je rustig en kun je focussen. We weten dat wanneer het niet lukt om de rust- en verteringsmodus te stimuleren, je cognitieve remming ervaart (het vermogen van de geest om stimuli af te stemmen die niet relevant zijn) en je kunt je dan dus ook niet goed op één ding focussen.

Hoewel het lijkt alsof de vlucht- of vechtmodus verantwoordelijk zou zijn voor het geven van focus en scherpzinnigheid, is het een feit dat wanneer je in de vlucht- of vechtmodus bent, je je niet kunt concentreren. Je pikt stimuli van alle kanten op, je bent zeer alert, want je kijkt over de hele linie wat er gebeurt / waar het gevaar is (zoals in geval van de leeuw). Wanneer de rust- en verteringsmodus aan staat, kun je je op één ding concentreren. Dat is waarom we de drang voelen om in een stille kamer te zitten zodat we ons echt op die ene taak kunnen concentreren. Dan wordt namelijk de de rust- en verteringsmodus gestimuleerd, kunnen we concentreren, en ondervinden we een mentale verschuiving van stress/ angst naar kalmte.

Het effect van online meetings op stress

Verhoogde stress stimuleert dus het stress systeem/ de vlucht- of vechtmodus. Als deze modus lange periodes "aan" staat kan dat lange termijn gevolgen hebben als:

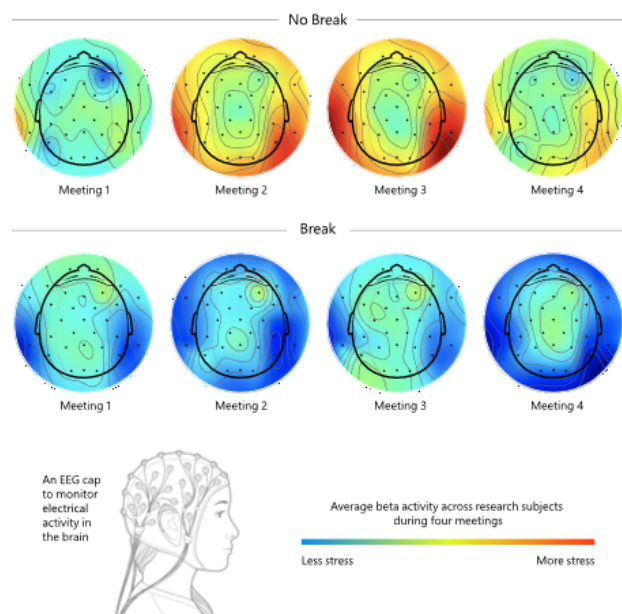
- Langzamere vertering
- Toename lichaamsvet
- Verhoogd bloedsuiker
- Verhoogde hartslag
- Slechtere slaapkwaliteit
- En een verslechterd immuunsysteem

Werkdruk, deadlines, geen pauzes en onafgebroken vergaderen hebben hier ook een effect op.

In het figuur rechts worden de stressniveaus in het brein weergegeven zoals ze zijn gemeten mét en zonder pauzes.

Onderzoek* toont aan dat de hersenen substantieel anders werken wanneer er pauzes genomen worden.

Een korte pauze nemen voorkomt ophoping van stress.



*Studie: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/brain-research>



Power Break

Het is dus belangrijk om pauzes te nemen, zowel mentaal als fysiek. Net als het regelmatig nemen van pauzes, kan milde beweging en stretchen helpen om stress te verlagen. Daarnaast wordt met een kantoorbaan vaak veel te veel gezeten, en vooral te lang achter elkaar. Uit onderzoek blijkt niet alleen het vele zitten, maar dat vooral lange stukken achter elkaar gezondheidsrisico's met zich mee brengt. Spiermassa neemt af en het risico op welvaartsziekten (denk aan long en vaatziekten, diabetes, obesitas) wordt groter. Bij het uitblijven van schokbewegingen (zoals hardlopen) neemt ook de botdichtheid af, iets wat op latere leeftijd een hoger risico geeft op botbreuken. Gelukkig is dit te voorkomen door onder andere voldoende beweging.

Daarom is het idee van een 'Power Break' ontstaan. In de Power Break combineren we verschillende aspecten om beweging tijdens de werkdag te stimuleren, het zitten te onderbreken, "zit-pijnen" te voorkomen en stress te verlagen. In 15 minuten, die elke week op een vast tijdstip samen met collega's uitgevoerd wordt onder begeleiding van een trainer wordt daardoor niet alleen de gezondheid, maar ook de verbinding gestimuleerd.

De sessies hebben als gevolg:

- Meer contact tussen collega's
- Onmiddellijke energieboost
- Minder nek-, schouder- en rugklachten
- Minder hoofdpijn
- Lagere stressniveaus
- Algehele verbeterde lichamelijke gezondheid
- Algehele verbeterde geestelijke gezondheid
- Betere houding



2 oefeningen om zelf thuis een "Power Break" te houden:

1. Sta af en toe even op en doe een oefening zoals touwtjespringen (zonder touw), een aantal keer de trap op en af te lopen of om even te rekken.*

**Luister hierbij goed naar je lichaam en let goed op als je slechte enkels of knieën hebt.*

2. Ga 1 minuut stevig zitten en adem zo diep als mogelijk in, om daarna de adem weer los te laten. Je geeft je lichaam hiermee het signaal dat er "rust" is en simuleert daarbij de rust- en verteringsmodus waardoor je je vertering helpt, je stress omlaag brengt en je je beter kunt concentreren.

Het rendement van werkgeluk

Naast een aanpak op fysiek vlak is een positieve en sterke aanpak rond wellbeing gericht op het werkgeluk van de medewerkers super krachtig. Werkgeluk op de werkvloer brengt een heuse 'return on investment' met zich mee.

De Amerikaanse werkgelukgoeroe Jacob Morgan stelt dat geluk winstgevend is. Uit onderzoek voor zijn boek 'The Employee Experience Advantage' blijkt dat organisaties die investeren in een positieve ervaring op het werk vier keer meer winst maken per werknemer, drie keer meer omzet genereren per werknemer en 40 procent minder personeelsverloop kennen dan andere organisaties.

Er zijn vele andere onderzoeken die het rendement van well-being en werkgeluk aantonen: Gallup ziet een 33% hogere winstgevendheid, Hay Group meet 43% meer productiviteit, Shawn Achor meldt 37% meer verkoop en HBR concludeert dat organisaties 300% meer innovatie vertonen.



Shift with Impact

In deze tijd, waarin je binnen organisaties te maken hebt met diverse werkgeneraties en ontwikkelingen, is het echter wel een uitdaging voor werkgevers om alle medewerkers geïnspireerd en aangesloten te houden, zodat zij proactief duurzaam werknemerschap inzetten.

Zorgdragen voor een positieve bedrijfscultuur en het vergroten van het welzijn en werkgeluk van je medewerkers vraagt om maatwerk. Dat begint bij regelmatig gesprekken voeren met je team en collega's over wat hen drijft, enthousiast maakt en inspireert. Heb daarnaast oog en begrip voor wat er bij de medewerkers speelt en zorg dat je niet wordt verrast als het even niet lekker gaat op het werk.

Naast actief ontwikkelen van inspirerende taken, het benutten van aanwezig talent binnen de organisatie, draagt het hebben van een aantrekkelijk gezamenlijk doel bij aan de bevologenheid, het eigenaarschap en het ambassadeurschap van een werknemer. Noem het een impactstrategie of purpose.

Win in the workplace

Tanja van der Lippe, hoogleraar Sociologie (bron: website UU) "Op een duurzame arbeidsmarkt zijn medewerkers bevolegen, productief en gezond. De organisatie waarin ze werken, hangt goed samen (is cohesief) en is winstgevend. Op het derde niveau zie je in landen met een duurzame arbeidsmarkt een hoge arbeidsparticipatie en een bloeiende economie."

Kortom: duurzaam werkgeverschap voor topmarktleiderschap. Om deze topleiderschap te bereiken is de boodschap: 'to win in the marketplace, you first have to win in the workplace.'

5 tips voor meer bevologenheid in je werk!

1. De juiste mindset

Het zit in onze natuur dat we negatief nieuws makkelijker verspreiden dan positief nieuws. Bekijk het eens van de andere kant: wat gaat er wél goed? Grote kans dat je veel positieve punten ziet. 'Maak jouw collega's hiervan bewust en spreek structureel je dank of bewondering uit. Pas dan heeft waarderen effect', zo schrijft de Amerikaanse krant IndyStar. Waardering draagt in positieve zin bij aan prestaties en motivatie. Je gewaardeerd voelen geeft je immers een positief gevoel.

2. Zorg dat je doet wat je leuk vindt

Wellicht klinkt het een beetje als een cliché maar helaas is het echt nog niet voor iedereen weggelegd, helaas blijkt dit voor velen lastiger om in de praktijk te realiseren. Dit omdat ze het zichzelf nog niet gunnen of het oude vertrouwde nog niet durven los te laten, of dat hun talent onvoldoende binnen de organisatie wordt benut, en erg traditioneel nog vanuit de werkgever vanuit een functie/rol wordt gestuurd. Zowel jij als de werkgever kunnen veel voordeel halen om innovatiever te sturen op talent en ondernemerschap. Benut een meting op competentie en drijfveren (bv. DISC of PK-methode). Zo weet jij als werkgever wat medewerkers belangrijk vinden, goed in zijn en net even dat stapje harder voor zetten. Maar ook voor jezelf een hele waardevolle investering om te doen.

3. Werk actief aan een mentale en fysieke gezondheid

Door Covid-19 is duidelijk geworden hoe kwetsbaar we zijn. Corona heeft ons allen op een andere manier naar de wereld laten kijken. Het is helder dat we goed voor onze gezondheid moeten zorgen. Dit betekent niet alleen voldoende bewegen maar ook voldoende slaap en rust om mentaal veerkrachtig te zijn ten tijde van stress. Uit het onderzoek van de Hersenstichting onder 1072 Nederlanders van 18 jaar en ouder zien dat deze wake-up call ervoor heeft gezorgd dat we hier tijdens de coronacrisis serieus mee aan de slag zijn gegaan. Maar lastiger is het volhouden en daarom biedt JECKX in samenwerking met Anne Bavelaar, professioneel topsportster 5-kamp en oprichtster van Power Break organisaties op heel simpele en eenvoudige wijze korte sportieve intermezzo's aan. Deze powerbreaks zijn aan te vullen met mentale coaching vanuit de gecertificeerde coaches van JECKX.

4. Coach the Professional

Voor een topsporter is het heel begrijpelijk dat er een heel team aan begeleiders om hem of haar heen staan om topprestaties te kunnen leveren. Eigenlijk zou je dit binnen de organisatie net zo kunnen toepassen. Verlang je topprestaties? Dan moet je ook investeren voor jouw goud!

5. Happy leadership

Geef inspirerend leiding! Dit doe je door te weten wat je mensen drijft. Als leidinggevende heb je enorme invloed op de beleving, sfeer in de organisatie of jouw team. Verloopcijfers laten zien dat medewerkers regelmatig de organisatie verlaten omwille van hun leidinggevende. Zorg je dat jij degene bent waarvoor ze juist blijven binnen de organisatie, omdat jij hen waardeert, inspireert, helderheid en vertrouwen geeft. Maar ook door lef te tonen en keuzes te maken. Innovatief of dienend leiderschap is de nieuwste stijl van leiderschap dat aansluit op de ontwikkelingen van deze tijd.

De manier waarmee de organisatie echt het verschil kan maken en groeien naar een Happy High Performance Organization.



Website: www.jecks.nl

E-mail: info@jeckx.nl

Telefoon: 06 49 75 79 70

Wie zijn we?

JECKX een creatief adviesbureau met expertise op het gebied van Duurzaam Werkgeverschap.

Wij helpen organisaties bij veranderkundige vraagstukken rondom wellbeing, werkgeluk, medewerkersbetrokkenheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. We werken vanuit de missie; het realiseren van zoveel mogelijk Happy High Performance Organizations waar medewerkers een positieve werkbeleving ervaren om vitaal en bevlogen hun werk te kunnen doen.

Waarom doen we wat we doen?

Omdat we graag bijdragen aan een betere wereld en geloven in het rendement van Wellbeing & Werkgeluk. JECKX inspireert en helpt organisaties actief bij impactvol duurzaam ondernemen omdat we iedere organisatie betere rendementen, bevlogen werknemers en gelukkige klanten gunnen.

Hoe doen we dit?

Middels een innovatieve integrale aanpak die aansluit bij de strategie, cultuur en het leiderschap van de organisatie. We helpen in de ontwikkeling van een Happy High Performance Strategie die actief bijdraagt aan bewustwording op zowel individueel-, team- en organisatieniveau. Met behulp van een wetenschappelijk onderbouwde meettool benutten we in onze aanpak realtime data en maken we het succesvol verandervermogen aantoonbaar. Duurzaam werkgeverschap voor marktleiderschap!

De resultaten?

Bewezen is dat deze aanpak leidt tot minder verzuim, verloop, een hogere productiviteit, onderlinge verbinding binnen teams en meer werkplezier. Kortom: een gezondere organisatie.



Website: www.powerbreak.nl

E-mail: info@powerbreak.nl

Telefoon: 06 12 42 26 00

Power Breaks zijn gemaakt om medewerkers gezond en in contact met elkaar te houden.

Power Break is de manier om aan de fysieke vitaliteit van medewerkers bij te dragen. Opgericht door topsporter Anne Bavelaar, heeft Power Break het doel om medewerkers van een korte beweegpauze te voorzien tijdens lange werkdagen achter de computer. Door deze break samen met collega's te doen stimuleert het niet alleen de fysieke en mentale gezondheid maar ook het sociale contact met collega's. De Power Breaks worden uitsluitend voor topsporters gegeven.