

Hoe digitale coaching het welzijn van werknemers verbetert

Wat betekent welzijn op de werkplek?

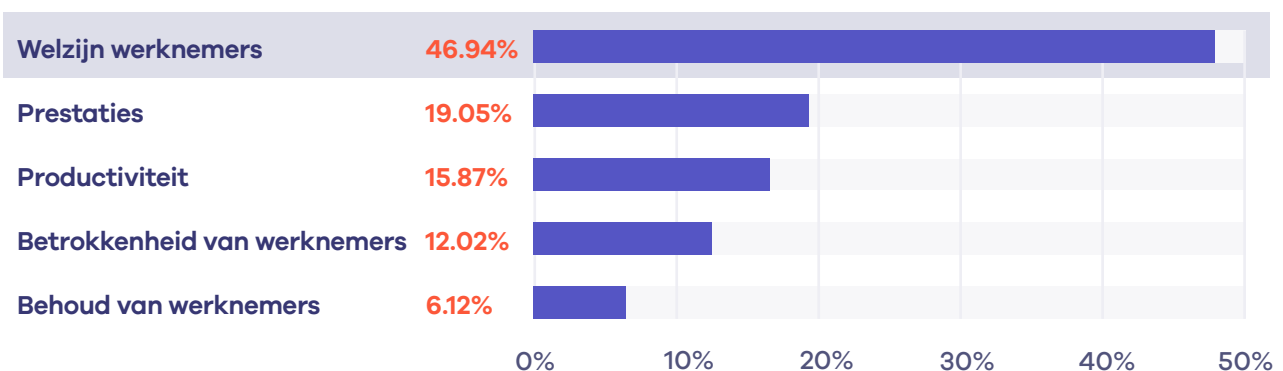
Volgens het Center for Disease Control and Prevention (CDC) kan welzijn worden omschreven als het leven positief beoordelen en je goed voelen. Dit omvat de aanwezigheid van positieve emoties en stemmingen, de afwezigheid van negatieve emoties, tevredenheid met het leven, voldoening en positief functioneren.

Het welzijn van een werknemer is een sleutelfactor bij het bepalen van de effectiviteit van een organisatie op de lange termijn. Daarom moet het doel erop gericht zijn dat werknemers betrokken, gezond en tevreden zijn op het werk. Helaas vinden steeds meer mensen het moeilijk om een gevoel van welzijn op het werk te bereiken: door hoge eisen, negatieve gevoelens over hun taken, een giftige werkomgeving en een gebrek aan empathie van hun managers. Wanneer een organisatie geen aandacht besteedt aan het welzijn van haar werknemers, ziet ze een hoog personeelsverloop, een daling van de productiviteit door een gebrek aan motivatie en burn-out.

De feiten

Volgens de meeste onderzoeken, ook het onze, is het welzijn van werknemers de grootste prioriteit voor HR-leiders.

Wat is de belangrijkste HR-focus voor jouw bedrijf sinds de veranderingen die Covid-19 heeft gebracht



Bron: CoachHub (2020)



En volgens Deloitte (2020):

80% van de organisaties zegt dat het welzijn van werknemers belangrijk is, **maar slechts 12%** zegt dat ze zeer bereid zijn om het probleem aan te pakken.

De gevolgen voor werknemers

Er vindt een verschuiving plaats waarbij steeds meer mensen graag willen werken voor een bedrijf dat welzijnsinitiatieven en een gevoel van *purpose* biedt. 1 op de 2 werknemers geeft nu minder om extraatjes op kantoor en is meer geïnteresseerd in welzijnsvoordelen. **Een gebrek aan erkenning en de noodzaak om het welzijn van werknemers te bevorderen kan leiden tot problemen op de werkplek, zoals stress, pesten, conflicten, alcohol- en drugsmisbruik en geestelijke gezondheidsproblemen (ILO, 2021).**

Wist je dit?

- **94%** van de werknemers in de VS en het VK geeft aan stress te voelen op het werk, waarbij een derde zegt dat hun stressniveau hoog is. 54% van de werknemers meldt dat hun privéleven minstens één keer per week negatief beïnvloed wordt door het werk, en meer dan 50% meldt slaaptekort (HR Dive, 2018)

- Slechts **30%** van de werknemers en **35%** van de managers in de VS voelen zich betrokken bij hun baan (Gallup, 2015)

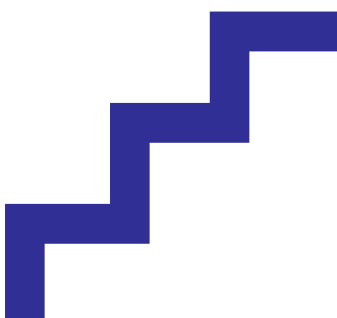
- Stressfactoren op het werk, zoals lange werktijden, economische onzekerheid, conflicten tussen werk en gezin, en hoge werkisen in combinatie met weinig werkzekerheid, zijn net zo schadelijk voor de gezondheid als passief roken (McKinsey, 2020)

Hoe Covid-19 welzijn heeft beïnvloed

Er zijn duidelijke tekenen dat de pandemie tot ernstige problemen in personeelsbehoud zal leiden. Langdurige lockdowns hebben tot isolement geleid en hebben het risico op het ontstaan van psychische aandoeningen en angstgevoelens vergroot. Burn-outs nemen toe en door de digitalisering van het werk voelt het alsof alles sneller gaat. Werknemers voelen de extra druk om alert te zijn en te reageren op elke vraag en mededeling, wat leidt tot minder pauzes en minder zelfreflectie over hun eigen mentale welzijn. Bovendien voelen werknemers zich door de onvoorspelbare omstandigheden kwetsbaarder en maken zij zich zorgen over hun eigen baanzekerheid.

Wist je dit?

- Leiders met een burn-out hebben **4x** zoveel kans om hun baan in het komende jaar te verlaten (AP, 2021)
- **78%** van de werknemers voelde zich aangetast in hun mentale welzijn (Oracle, 2020)
- Slechts **20%** van de leiders vond dat ze effectief virtueel leiding konden geven (Forbes, 2021)
- Tijdens de Corona-crisis heeft ongeveer **45%** van de 18- tot 24-jarigen zich aanzienlijk meer zorgen gemaakt over hun eigen mentale welzijn. Dit cijfer daalt lichtjes bij de 25- tot 44-jarigen, maar bedraagt nog steeds **38-40%** (Mental Health Report, AXA, 2020)



Belangrijkste manieren om welzijn te evalueren

Traditioneel richten bedrijven zich meer op het verminderen van stress bij werknemers dan op het verhogen van hun welzijn. Begrijpen hoe iemands welzijn kan worden vastgesteld, kan lastig zijn, maar er zijn enkele belangrijke factoren waar we op kunnen letten.



Werkvoldoening

Enkele factoren die werkvoldoening bepalen zijn de werkomgeving, rechtvaardigheid, promotiekansen en verantwoordelijkheden.



Werkbetrokkenheid

De positieve gemoedstoestand op het werk. Studies hebben aangetoond dat betrokkenheid leidt tot hoge niveaus van creativiteit, taakuitvoering, organisatorisch gedrag en klanttevredenheid.



Werkstress

Stress ontstaat als gevolg van tegenstrijdige eisen in iemands werk. Factoren zijn onder meer omgeving, baanonzekerheid, problemen met collega's en prestatiedruk.



Persoonlijk geluk

Dit gaat verder dan geluk op het werk en houdt ook rekening met hoe iemand zich in zijn privéleven voelt.

Wist je dit?

Volgens een analyse van Gallup zijn er 5 factoren die mensen nodig hebben om te bloeien in hun leven.

- **Carrière:** Je vindt het leuk wat je elke dag doet.
- **Sociaal:** Je hebt betekenisvolle vriendschappen in je leven.
- **Financieel:** Je beheert je geld goed.
- **Gemeenschap:** Je vindt het fijn waar je woont.
- **Fysiek:** Je hebt energie om dingen gedaan te krijgen.
- Werknemers met een hoge welzijnsfactor op alle vijf aspecten hebben tot **81%** minder kans om in het volgende jaar op zoek te gaan naar een nieuwe werkgever dan werknemers die slechts één aspect hebben "afgevinkt".

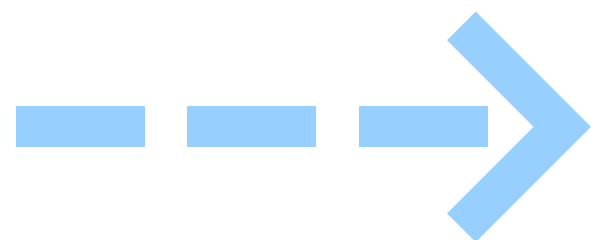
Hoe coaching welzijn bevordert

Werknemers met een hoog welzijn tonen een hogere mate van betrokkenheid en geluk. Op de weg naar succes moet iedereen verschillende perspectieven krijgen om te weten welke richting uit te gaan en hoe te groeien. Er zijn aanwijzingen dat traditionele stressinterventies vaak niet effectief zijn op de lange termijn en niet resulteren in betere organisatieresultaten (Frontiers in Psychology, 2017). Coaching is echter gericht op een persoonlijke relatie die bemoedigend en meelevend is en die opgezet is om anderen te helpen obstakels te overwinnen. Met een neutrale gesprekspartner kunnen werknemers hun emoties op een gepaste of constructieve manier delen. De 1-op-1 tijd met een persoonlijke coach is vooral van onschatbare waarde voor mensen die zich geïsoleerd voelen, en stelt werknemers beter in staat om zich ontspannen en gewaardeerd te voelen en helder na te denken.

Bijkomende voordelen:



- Je kunt je welzijnsdoelen aanpassen en opschalen.
- Coaching is een zeer krachtig instrument om je te helpen bij het vinden van oplossingen en nieuwe manieren van denken.
- Coaching zorgt dat het welzijn in je bedrijf verbetert.
- Coachees zijn meer geneigd om bij een bedrijf te blijven en het personeelsbehoud in teams neemt toe door beter leiderschap.



Voorbeeld van het Wellbeing Coaching-programma

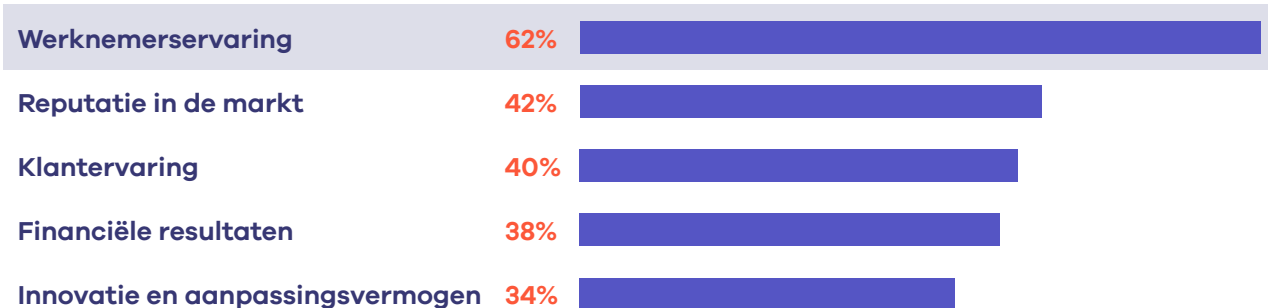


De ROI van welzijnsprogramma's

Organisaties die investeren in welzijnsprogramma's zien een toename van de betrokkenheid en tevredenheid van hun werknemers, een daling van het ziekteverzuim en een lager personeelsverloop. De schattingen lopen uiteen van **37%-689% ROI**, waarbij zelfs het laagste percentage een aanzienlijke toename van het rendement laat zien. Investeren in welzijnsprogramma's vermindert ook onnodige kosten voor de gezondheidszorg. In de VS kost stress op de werkplek jaarlijks ongeveer **180 miljard dollar** aan zorgkosten en leidt het tot 120.000 onnodige sterfgevallen per jaar (McKinsey, 2018).

Welzijn is vaker de drijvende kracht achter verbeteringen in de werknemerservaring dan elk ander zakelijk bedrijfsresultaat

Welke van de volgende zaken worden het meest (positief) beïnvloed door je welzijnsstrategie? Selecteer alles wat van toepassing is.



Bron: Deloitte (2020)

- **65%** lager personeelsverloop en **21%** hogere productiviteit voor bedrijven die investeren in het welzijn van werknemers (Workplace Wellness Trends, 2017)
- **94%** van de HR-leiders is het erover eens dat welzijn de organisatieprestaties verbetert (Deloitte, 2020)
- Werkgerelateerde stress, depressie of angst was verantwoordelijk voor **44%** van de werkgerelateerde slechte gezondheid en **54%** van verloren werkdagen, in 2018 -19 (CIPD, 2021)



“Sinds maart 2020 is ons hele bedrijf overgeschakeld op een model van 100% telewerken, zoals vele, wat een grote impact heeft gehad op de manier van samenwerken, vooral voor managers. Eenzaamheid, angst en team management op afstand zijn directe gevolgen voor sommige van onze werknemers en managers. We moesten oplossingen bieden om hen te helpen, en onze keuze voor individuele ondersteuning via coaching bleek de beste oplossing om ons aan te passen aan hun individuele behoeften.”

- Maude Roger - Global Culture Manager at CoachHub Client Payfit



**CoachHub Wellbeing™ is een
proactieve en persoonlijke benadering
van coaching.**

Met de steun van 's werelds toonaangevende wetenschappers en coaches in mentaal welzijn, kunnen wij de mentale gezondheid en het welzijn van uw werknemers ondersteunen.

Voor meer informatie zie

www.coachhub.io/nl

