



# **bouwen aan mentaal vermogen**

## **BESCHRIJVEND RAPPORT**

**WYCOR**



PARTNER IN OPLEIDING EN COACHING

# ***ALERT!***

[www.alert-opleidingen.be](http://www.alert-opleidingen.be)

# Beschrijvend rapport






## Schets

Wycor biedt een totaaloplossing op vlak van renovatie, binnen – en buitenafwerking. De volledige uitvoering, coördinatie en opvolging wordt in eigen beheer georganiseerd. Een team van ongeveer 220 deskundigen zorgt voor een kwalitatief eindproduct dat een totale tevredenheid van de klant wegdraagt.

## Wie was betrokken bij het opzetten van het traject?

Naar aanleiding van het eerste nieuwsbericht met betrekking tot het project Bouwen aan Mentaal Vermogen, nam mevr. Veerle De Boeck, HR Assistant binnen Wycor met ons contact. Ze stond in voor het vastleggen van het intakegesprek waarop ook mevr. Tinne Van Hees (preventie-adviseur), mr. Rik Hinnens (directie) en Hendrik Wulteputte (directie). In een volgende fase werd ook mr. Alain Nyssen (HR manager) betrokken.

## Welke acties, voor wie?

| Actie   | Doelstelling   | Strategie  | Beoogde doelgroep   |
|---|--|--|---|
| Eerste hulp bij stress  | Stress-signalen bij zichzelf en een ander leren herkennen.<br>Strategieën leren gebruiken om bewust om te gaan met stress.<br>Anti-piekertips. |                | arbeiders   |
|  Bewustwording |  kennisopbouw   |  bedrijfsbeleid |  Zorg en begeleiding |

De interesse in het project komt bij Wycor vanuit 2 verschillende invalshoeken. Enerzijds is er de wettelijke verplichting om als bedrijf oog te hebben voor het psychosociaal welzijn van medewerkers, anderzijds is er de beleving bij medewerkers die van tel is... Steeds meer komen er signalen vanuit de medewerkers dat er (te)veel wordt verwacht, dat de druk die projectleiders opleggen te hoog wordt, dat de communicatie hieromtrent begint te botsen en voor wrevel zorgt. Ook cijfermatig wordt gezien dat er in 2018 meer afwezigheid is omwille van stressgerelateerde situaties.

In het verleden werden rond het thema van stress reeds acties opgezet, bijvoorbeeld op een veiligheidsdag. Deze kaderden echter niet binnen een breder verhaal, een beleid rond dit thema. Het streven is om dit op termijn wel zo aan te pakken, maar omwille van de vele veranderingen en onduidelijkheden binnen het bedrijf, zowel over personeel, als over visie en prioriteiten, wordt deze stap nu nog niet gezet.

De insteek is om klein te starten en dan vanuit ervaringen die werden opgebouwd bottom-up te werken en richting een beleid te evolveren.

Over het 'klein starten' is lang onduidelijkheid gebleven. Gedurende de periode februari 2019 en oktober 2019 werden verschillende opties op tafel gelegd en verschillende pistes verkend. Zo werd stilgestaan bij de actie gluren bij de bureaus, werd een energiesessie Weet wat je eet verkend, kwam een teambuilding aan bod alsook een op maat intervisiesessie met een team waarbij iemand terugkwam na absentie omwille van burn-out.

Omwille van timing en prioriteiten, gelinkt aan de vele organisatieveranderingen en onduidelijkheden rond functiewijzigingen, werd uiteindelijk geopteerd om twee opleidingen 'Eerste hulp bij stress' aan te bieden aan arbeiders binnen de schrijnwerkerij. De koppeling met de verplichte Opfriscursus EHBO zorgt ervoor dat het

gevoel 'extra tijd' te vragen voor het thema stress al onderdrukt wordt. Deze sessies zullen binnen Wycor gebruikt worden om na te gaan of Wycor dit vaker moet aanbieden, voor iedereen moet doen, op een andere manier moeten doen, ...

## Beschrijving van het traject

Oorspronkelijk ging de interesse uit naar enerzijds de energiesessies, anderzijds de actie 'gluren bij de burens'. Omwille van veel veranderingen op organisatorisch vlak, was het erg moeilijk om voor deze acties ook effectief gedragenheid te bekomen. Prioriteiten liggen momenteel bij het herorganiseren van de bedrijfsstructuur.

Na het verkennen van het ondersteunen van één specifiek team bedienden, werd geopteerd om in januari 2 opleidingen 'Eerste hulp bij stress' op te zetten voor arbeiders.

Met deze 2 sessies worden een 30-tal arbeiders bereikt. Deze sessies worden binnen Wycor als proefsessie gebruikt, om op basis hiervan te bekijken welke acties ook toekomstgewijs nog ingezet kunnen worden.

## Evaluatie

Vanuit dit traject kunnen we volgende reflecties meegeven:

- Een bedrijf in (grote) verandering is een bedrijf waarin stress vaak piekt. Maar ook vaak een bedrijf waar de prioriteiten ergens anders liggen dan bij het mentaal welzijn van medewerkers... In deze context is het van cruciaal belang iemand te hebben die zich vastbijt in het thema, iemand die ondanks de vele woelige waters niet loslaat.
- Klein beginnen is ook beginnen... Wanneer het top management van een bedrijf andere prioriteiten stelt (of nog geen prioriteiten heeft gesteld), kan klein beginnen een start zijn om een thema bottom-up te laten leven.
- De preventiedienst neemt een belangrijke rol op met betrekking tot dit thema. Ook op vlak van responsabilisering van de HR dienst...
- Ook in een bedrijf in verandering is het bespreekbaar stellen van deze thema's een belangrijk signaal ten aanzien van medewerkers. Het geeft een gevoel van vertrouwen en 'zorg' voor medewerkers. Bij de arbeiders die participeerden aan dit traject, was er alvast een zeer open sfeer en een open houding ten aanzien van het thema.



Gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen