



Werkgevers
reduceren kosten
door het vergroten van
veerkracht

Wat kunnen werkgevers doen om de veerkracht in hun organisatie te vergroten?
Revel whitepaper over een concrete aanpak veerkracht



■ B0 ■ B1 ■ B2 ■ B3 ■ B4

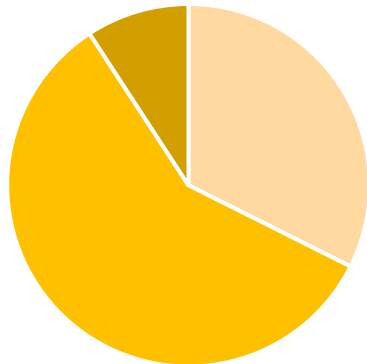
Gebrek aan veerkracht veroorzaakt directe kosten

In tijden waarin de druk op werkgevers hoog is om zich aan te passen naar omstandigheden, is veerkracht een belangrijk stuurinstrument. Het is DE sleutel die een werkgever kan hanteren om de performance van medewerkers op het gewenste niveau te houden. Door actief in te zetten op veerkracht voelen werknemers zich gezonder en plezieriger in hun werk. Veerkrachtige medewerkers dragen bij aan betere e werkprestaties. In deze whitepaper nemen we u mee in wat veerkracht eigenlijk is, hoe je het kunt meten en op welke wijze veerkracht versterkt kan worden.

We starten met de kosten van verminderde veerkracht. Om de impact hiervan in kaart te brengen kijken we naar mensen en naar geld. We berekenen de kosten van verzuim, de kosten van mensen die de organisatie verlaten en de kosten van mensen die verminderd productief zijn. U kunt dan denken aan medewerkers die het werktempo niet halen, of medewerkers die niet al hun taken uitvoeren of niet naar behoren uitvoeren. Onze berekeningen zijn gebaseerd op een onderzoek van de Europese Unie: "Berekening van de kosten van werkgerelateerde stress en psychosociale risico's" (Europees Agentschap voor gezondheid en veiligheid op het werk, 2014).

We laten de kosten zien van een organisatie van 250 medewerkers, waar het gemiddeld bruto inkomen € 52.488,- is en het verzuim 6%.

Gevolgen van werkgerelateerde stress en psychosociale risico's € 2,43 m. waarvan presenteïsme € 1,4 m.



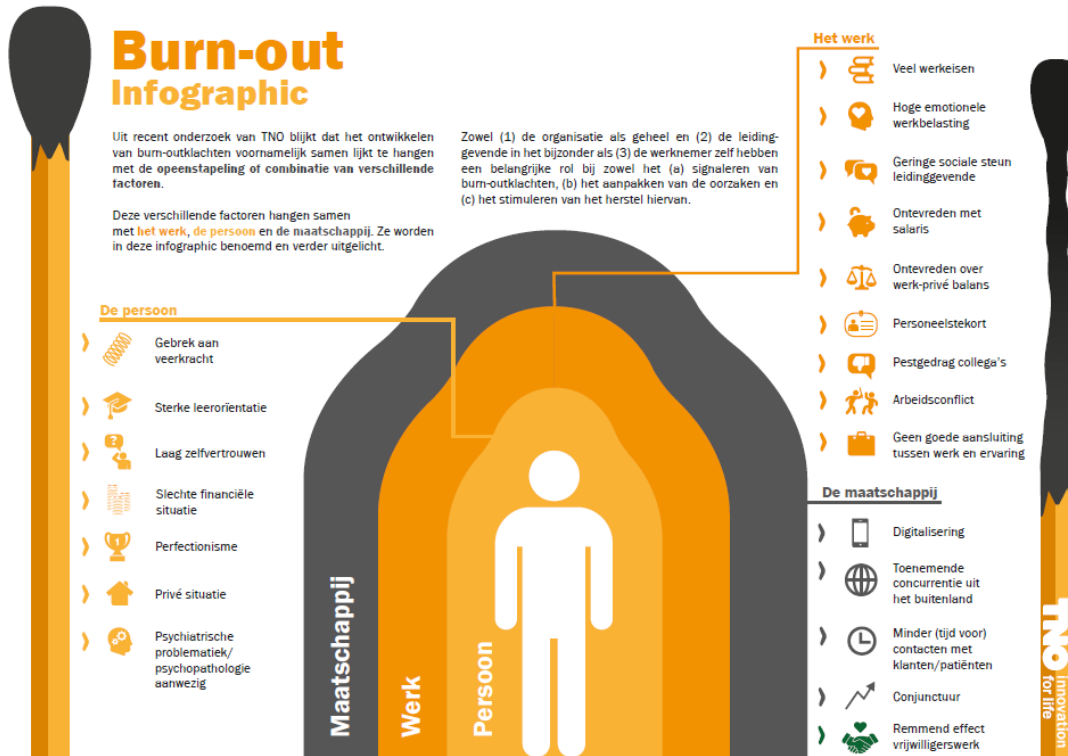
■ loondoorbetaling ■ presenteïsme ■ verloop

Als verzuimkosten nemen we hier alleen de loondoorbetaling tijdens ziekte mee, in dit geval € 787.000,-. Kosten van vervanging, arbo maatregelen en van arbeidsongeschiktheid laten we buiten beschouwing. De kosten van productiviteitsverlies van mensen die wel werken maar het tempo niet halen of niet alle taken naar behoren uitvoeren (met een mooi woord ook presenteïsme genoemd) bedragen € 1.419.000,-. Ten slotte zijn de kosten van verloop € 224.000,-.

De impact op medewerkers is merkbaar. Door het verzuim zijn er op fulltime basis 15 van de 250 medewerkers op jaarbasis niet beschikbaar. Onder alle medewerkers zijn er 98 die presenteïsme vertonen, bijna 40% van de medewerkers.

Getallen die u zelf kunt vertalen naar uw eigen organisatie. We helpen u graag dit verder inzichtelijk te maken.

Wat is veerkracht?



In een recent gepubliceerde studie naar de oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out (TNO, december 2020) wordt het gebrek aan veerkracht als een belangrijke oorzaak voor burn-out genoemd. Zie hiernaast voor de infographic van TNO over de uitkomsten van het onderzoek.

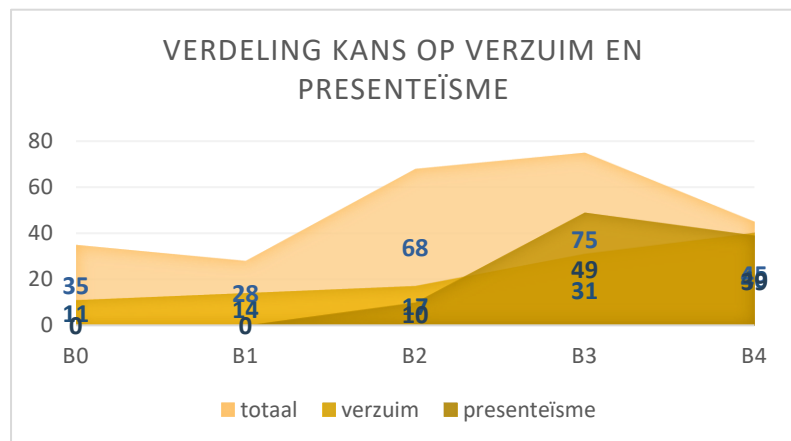
Revel ziet veerkracht als de sleutel voor succesvolle wendbare organisaties. . Revel definieert veerkracht als het vermogen om veranderingen en tegenvallers te transformeren naar beter functioneren. Veerkrachtige werknemers beschikken over zelfvertrouwen, zijn optimistisch en hebben effectieve strategieën ontwikkeld om veranderingen met een gerust hart tegemoet te zien.

Hulpbronnen vanuit het werk en vanuit de privé situatie zijn helpend om effectief met tegenvallers en veranderingen om te gaan. Veerkracht is een optelsom van zelfvertrouwen, selfefficacy en sociaal optimisme. Anders gezegd: Geloof in eigen kunnen en eigen regie, een optimistisch wereldbeeld en de lenigheid om effectief met veranderingen en teleurstellingen om te gaan.

Werkgevers kunnen de performance verbeteren door het inrichten van steunende werkhulpbronnen voor hun medewerkers. U kunt dan denken aan het verbeteren van de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Bovenstaande infographic laat de invloed zien van werkhulpbronnen op het risico van overspanning en overbelasting. We helpen u werkhulpbronnen te versterken, waarbij we starten met een meting om de invloed van deze hulpbronnen op uw medewerkers te verduidelijken. .

Veerkracht meten

Met een nulmeting brengt Revel de veerkracht van medewerkers in beeld. We gebruiken daarvoor een psychologische vragenlijst. Met het invullen van de vragen scoren medewerkers op een veerkracht-schaal. Deze schaal geeft een beeld van de kans op uitval vanwege werkgerelateerde stress en psychosociale risico's, waarbij we het risico weergeven variërend van een B0 score (laag risico) tot en met een B4 score (hoog risico). Een steekproef onder uw medewerkers geeft een beeld van de veerkracht van uw gehele organisatie.



Als voorbeeld laten we weer dezelfde organisatie zien van 250 medewerkers, waarbij de verdeling over de scores is aangegeven. In de categorie B2 bevinden zich bijvoorbeeld 68 medewerkers. Met onze rekenmodellen kunnen we vervolgens uitrekenen hoe zich dit vertaalt naar de kans op onderpresteren (productiviteitsverlies) en het risico op verzuim. U kunt zien dat de kans op uitvallen door verzuim toeneemt met de hoogte van de B-score.

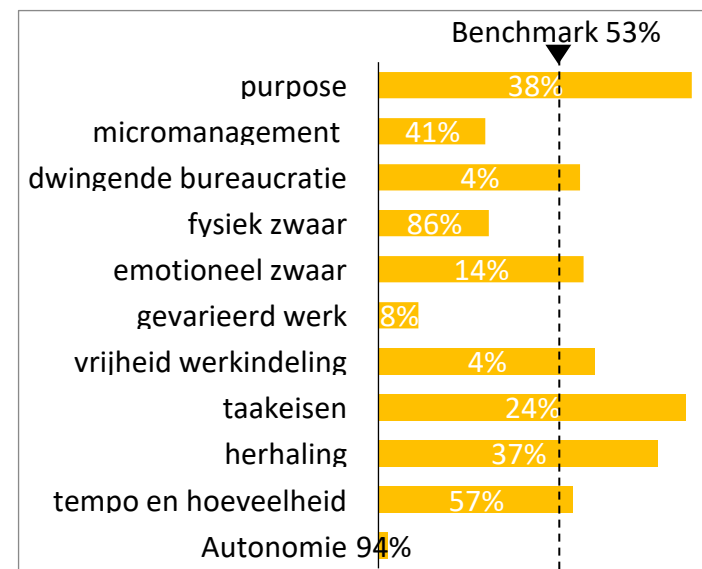
Hoe medewerkers denken over werkhulpbronnen.

Met de vragen verzamelen we ook data over de wijze waarop medewerkers ervaren dat de werkhulpbronnen al dan niet helpend zijn bij het instandhouden of vergroten van hun eigen veerkracht. In de afbeelding rechts is een

voorbeeld te zien van de wijze waarop medewerkers hun arbeidsinhoud percipiëren. Rechts van de benchmark scoren aspecten van het werk in deze organisatie die een positieve invloed hebben op veerkracht, links aspecten die een negatieve invloed hebben. We maken dergelijke analyses ook over de perceptie van arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.

Hoe u werkhulpbronnen heeft ingericht.

Samen met u brengen we ook uw perspectief op werkhulpbronnen in beeld. Systematisch interviewen we stakeholders in uw organisatie naar hun oordeel over de mate waarin werkhulpbronnen zijn ingericht. Beide perspectieven, zowel van medewerker als werkgever, leiden tot een analyse waarin u handvatten krijgt uw werkhulpbronnen structureel te verbeteren.



Veerkracht verbeteren reduceert kosten

Een gedegen analyse van veerkracht vormt de basis voor een gerichte aanpak. U heeft nu inzicht in de groepen van medewerkers in uw organisatie met een verhoogd risico. U kunt daarin nu individuele medewerkers met gepaste interventies ondersteunen. Alle medewerkers in de meting ontvangen een persoonlijk profiel en kunnen gebruik maken van een adviesgesprek met een professional. Daarnaast heeft u een diagnose van uw belangrijkste mogelijkheden om werkhulpbronnen te versterken. Een uitstekende kans om verbeteringen in de praktijk te brengen. Diagnose en implementatie is voor ons standaard onderdeel van de aanpak.

Onze aanpak kenmerkt zich door kortlopende verbetertrajecten, vooral gericht op doen. Mogelijk worden specialisten ingezet voor inspiratie en kennis bijdrage. De aanpak wordt begeleid door een programma manager van Revel.



Bijvoorbeeld: Werk-privé balans, loopbaanperspectief en emotioneel zwaar werk blijken de belangrijkste knelpunten op basis van de gemaakte analyses. In een aantal sessies en met een korte doorlooptijd lossen we, samen met u, deze knelpunten op.

Zelf aan de slag met het verbeteren van de veerkracht binnen uw organisatie?

Wilt u meer informatie, zelf een meting doen, en/of direct een afspraak maken?

Neem dan contact op met Sabine Eisses 06-15476139, Sabineeisses@revel.nl, of met George van Ederen, 06-24788204, Georgevanederen@revel.nl

Kijk ook op www.revel.nl