

Story Book

Bouwen aan mentaal vermogen

1. Achtergrond en context van het project

Als 5^{de} grootste Vlaamse tewerkstellingssector is de bouw een belangrijke sector. Naast een grote, is het ook een diverse sector, zowel op vlak van type ondernemingen, maar ook op vlak van profielen van medewerkers. Ook binnen deze sector stijgt het % medewerkers dat met werkstress geconfronteerd wordt, alsook het % medewerkers in een acuut problematische situaties. Daarnaast is de bouwsector een sector met een grote afstand tot het thema welzijn. Een 'harde' sector, versus een 'zacht' thema... Vanuit deze vaststelling besloten Alert! Opleidingen en Constructiv Oost-Vlaanderen de handen in elkaar te slaan en de expertise te bundelen.

Binnen het pilootproject worden *good practices* uitgebouwd die bij het verder uitdragen van deze cultuurshift drempelverlagend kunnen werken. Deze *good practices* worden gebundeld in een catalogus, waaruit bedrijven een traject op maat vorm kunnen geven. Binnen deze catalogus worden acties opgenomen die op verschillende interventieniveaus inzetten: bewustwording, kennisopbouw, beleid, zorg en begeleiding. Daarnaast voorziet de catalogus ook een afstemming op verschillende doelgroepen binnen de bouwsector: arbeiders, middenkader en zaakvoerders.

Na een ontwikkelfase biedt het pilootproject "Bouwen aan mentaal vermogen" de kans aan tien Oost-Vlaamse bouwbedrijven om een kosteloos testtraject op te zetten.

2. Doelstellingen van het project (met vermelding van de preventieniveaus, de doelgroep en de beoogde beroepscategorieën)

In "Bouwen aan mentaal vermogen" wordt een integraal traject op maat van bedrijven in de bouwsector ontwikkeld en aangeboden. Met dit integraal traject wordt gewerkt aan een cultuurshift, waarbij het mentaal welzijn van medewerkers onderdeel wordt van de bestaande veiligheidscultuur.

Deze cultuurshift betekent dat:

- het mentaal welzijn van elk soort medewerker opgenomen is binnen het preventiebeleid van bouwondernemingen;
- zaakvoerders als ook medewerkers bewust omgaan met hun mentale welzijn;
- mentaal welzijn in de bouwsector in een open sfeer kan besproken worden.

Het ultieme streefdoel is ervoor zorgen dat ook medewerkers met arbeidsgerelateerde mentale aandoeningen (langer) aan de slag (kunnen) blijven in deze harde sector.

Het project richt zich op volgende

- Preventieniveaus
 - o Primaire preventie
 - o Secundaire preventie
 - o Tertiaire preventie
- Doelgroepen: werkgevers, meer specifiek werkgevers binnen de bouwsector
 - o Zowel individuen, teams als bedrijven
 - o Arbeiders en bedienden, maar met een sterke focus op arbeiders
- Beoogde beroepscategorieën:
 - o Arbeiders
 - o Bedienden
 - o Zelfstandigen

3. Concrete resultaten (met vermelding van de wetenschappelijke referenties, indien van toepassing, enerzijds, en de belangrijkste indicatoren die werden gebruikt om de resultaten van het project te volgen, anderzijds)

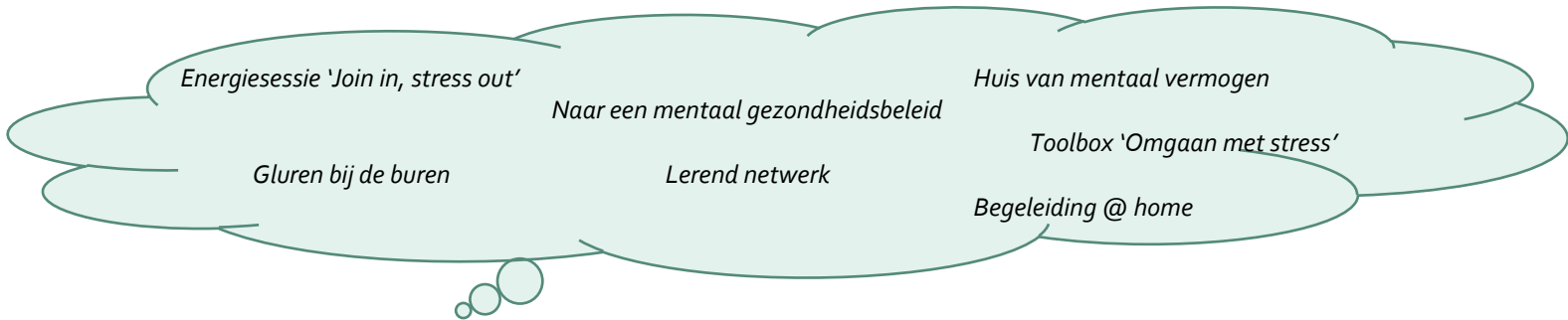
De resultaten kunnen omschreven worden vanuit twee perspectieven, namelijk vanuit de gebeurde ontwikkelingen, maar ook vanuit de trajecten die werden opgezet.

3.1. Ontwikkelingen

Binnen het project werden heel wat ontwikkelingen gedaan, teneinde een divers en dekkend aanbod te kunnen formuleren ten aanzien van een diversiteit aan bouwondernemingen. Deze ontwikkelingen situeren zich binnen verschillende ...

Strategieën	Doelgroepen	Methodieken
Bewustwording	Arbeiders	Opleiding
Kennisopbouw	Middenkader	Begeleiding
Bedrijfsbeleid	Zaakvoerders	
Zorg en begeleiding		

Een overzicht van de acties die werden ontwikkeld, zijn te vinden op www.bouwenaanmentaalvermogen.be. Deze woordenwolk geeft alvast een impressie...



3.2. Trajecten

Tijdens de implementatiefase van het project konden 10 bouwbedrijven een kosteloos traject opzetten. Binnen deze trajecten werden acties uitgerold, teneinde de mentale gezondheid van medewerkers te verhogen. Deze 10 bedrijven werden op verschillende wijzen bereikt: Enerzijds werden een aantal bedrijven rechtstreeks aangesproken door Constructiv Oost-Vlaanderen (4), anderzijds waren er bedrijven die zelf initiatief namen nadat ze informatie over het project ontvingen (vb. via een nieuwsbrief) (5). Omdat het bereiken van de bouwondernemers zelf niet evident bleek, werd via het bestuur van Bouwunie Oost-Vlaanderen ook een actie opgezet, waarbij onmiddellijk verschillende ondernemers samen konden bereikt worden (1).

➔ Zie tabel onderaan

	Jan De Nul, civiele afdeling	P. Nijs	Willy Naessens Industrie-bouw	IBS	ICS	Wycor	GLK	Algemene bouwwerken Pieters	Danilith - Delmulle	Bouwunie Oost-Vlaanderen
Acties	1	3	6	4	1	1	3	2	1	1
Aantal bereikte medewerkers	35	26	+ - 130	100	2	30	33	3		18
Bereikt % op totaal doelgroep	10% Bedienden	100% Arbeiders Bedienden Zaakvoerders	100% (arbeiders) Arbeiders Bedienden Zaakvoerders	100% (arbeiders) Arbeiders	20 % Bedienden	15% Arbeiders	100% Arbeiders	43% Arbeiders Zaakvoerder	Nog te bepalen	/ Bedienden Zaakvoerders
Bewustwording	Baas over je mailbox (2x)	Weet wat je eet	Join in, stress out Huis van mentaal vermogen Evenwichtige voeding	Omgaan met lastige klanten Join in, stress out			Toolkit omgaan met stress Huis van mentaal vermogen (2x)	Op maat sessie Baas over je mailbox	De start zal in januari plaatsvinden en dient nog verder bepaald te worden. (intakegesprek vond plaats op 10/12/2019, er worden voorstellen voorgelegd aan het CPBW en aan de CEO). Ook na deze startactie (binnen het project) zullen nog acties uitgerold worden.	Omgaan met lastige klanten
Kennisopbouw		Eerste hulp bij stress (2x) Omgaan met anderen	Overspanning en burn-out herkennen Omgaan met anderen	Omgaan met anderen		Eerste hulp bij stress (2x)	Eerste hulp bij stress (2x)			
Bedrijfsbeleid			Naar een mentaal gezondheidsbeleid (8 sessies)							
Zorg & begeleiding				Individuele coaching	Individuele coaching (2x)					

3.3. Resultaatsindicatoren

De resultaatsindicatoren kunnen in drie grote clusters ondergebracht worden.

- Een eerste cluster kunnen we benoemen als 'de cijfers': werden de vooropgestelde ontwikkelingen gerealiseerd (100% vooropgesteld, 100% gerealiseerd), werden de trajecten ook effectief uitgerold (80% vooropgesteld, 100% gerealiseerd op het einde van de projectperiode) en werd een aanzienlijk deel van de ontwikkelde acties uitgetest in de testtrajecten (33% vooropgesteld, 50% gerealiseerd).
- De tweede cluster heeft te maken met diversiteit.
 - o Een diversiteit op vlak van ontwikkeling en aftoetsing (tijdens de ontwikkelfase gebeurde er een aftoetsing met zowel arbeiders, middenkadermedewerkers alsook een zaakvoerder). Ook tijdens de implementatiefase werd de feedback gevraagd en verwerkt van deze doelgroepen.
 - o Een diversiteit op vlak van type acties en de te bereiken doelgroep binnen de testtrajecten:
 - Er werden 5 doelgroepen omschreven
 - Zaakvoerders éénmanszaak: 1 vooropgesteld, niet bereikt
 - Zaakvoerders klein bedrijf: 1 vooropgesteld, 1 bereikt
 - Zaakvoerder groot bedrijf: 1 vooropgesteld, 3 bereikt
 - Arbeiders: 40 vooropgesteld, meer dan 200 bereikt
 - Medewerkers binnen middenkaderfunctie: 25 vooropgesteld, meer dan dubbel bereikt
 - Alsook worden er interventies omschreven op 4 domeinen
 - Actie op individueel niveau: 1 vooropgesteld, 2 gerealiseerd
 - Teamgerichte actie: 1 vooropgesteld, 10 gerealiseerd
 - Interventieniveau welzijn of behandeling: 1 vooropgesteld, 1 gerealiseerd
 - Actie uit interventieniveau werkveld: 10 vooropgesteld, 13 gerealiseerd
- Cluster drie linkt aan de impact van de acties en de trajecten: binnen deze cluster werd enerzijds stilgestaan bij de klantentevredenheid (85% vooropgesteld, 86% behaald), anderzijds ook de bereidheid om de opgedane kennis mee te nemen in het (werk)leven (35% vooropgesteld, 96% behaald). Het derde element binnen deze cluster was de stijging van de medewerkerstevredenheid. Het behalen van deze indicator is niet gelukt ten gevolge van de diversiteit van benaderde medewerkers binnen bedrijven alsook de timing van de acties in die bedrijven die wel meerdere acties hebben opgezet hebben voor alle medewerkers.

4. Geleerde lessen (wat goed werkte, wat niet goed werkte gedurende het hele project)

Uit het project Bouwen aan Mentaal Vermogen kunnen we zowel succesfactoren als groeipunten formuleren. In wat volgt staan we eerst stil bij wat goed werkte, nadien gaan we over naar de

verbeterpunten. Voor een uitgebreidere omschrijving van deze geleerde lessen, verwijzen we graag naar het 'Lessons learned' rapport.

4.1. Succesfactoren

- De partnering tussen een inhoudelijke partner en een netwerkpartner werkt... Doordat Constructiv Oost-Vlaanderen als sectorfonds kan inzetten op persoonlijke contacten verhoogt dit de toegankelijkheid. De aanvulling met andere kanalen, zoals aansluiten op bestaande overlegmomenten, een kick off, digitale verspreiding zorgde voor het behalen van de testtrajecten.
- Elk traject begon met een intakegesprek. Tijdens dit intakegesprek werd in beeld gebracht wat de vragen, verwachtingen en doelen van het bedrijf zijn. Tijdens dit intakegesprek staan een aantal vooraf bepaalde kapstokken centraal en fungeert de catalogus met acties als ondersteunend instrument. Waar meerdere personen participeerden aan het intakegesprek, werd dit als meerwaarde ervaren ifv het creëren van draagvlak en het krijgen van een divers beeld.
- De catalogus vormde een referentiekader en een steunpunt, maar het op maat werken stond centraal. De afstemming op de vragen, verwachtingen, noden... is van essentieel belang om aansluiting te vinden bij het bedrijf. Dit betekent onder andere dat er ook van de catalogus kan afgeweken worden, indien deze niet 100% aansluit. Deze diversiteit in acties is een groot pluspunt.
- U vraagt, wij draaien... Zeker op vlak van plaats en tijd van acties, werd 100% aangesloten op de vragen van het bedrijf. Acties om 7u 's morgens in een loods, acties op de werf, heel veel acties op een aantal weken geclusterd in de periode van de winteropleidingen... Binnen het project werd het tempo van de bouwsector gevolgd. Ook op vlak van de duurtijd van acties, aangezien veel bedrijven in de testtrajecten een voorkeur hadden voor korte acties, zodat de aandachtscurve hoog bleef. Deze flexibiliteit wordt als een belangrijke waarde naar voren geschoven.
- Door aan de slag te gaan rond dit thema, wordt vastgesteld dat er bij arbeiders een openheid is ten aanzien van het thema.
- Door integraal te werken en op verschillende strategieën tegelijkertijd in te zetten, wordt het proces om een cultuurverandering te bekomen in de onderneming duidelijk versneld.

4.2. Groeipunten

- Binnen het project 'Bouwen aan mentaal vermogen' is het bereiken van kleine zelfstandigen, voornamelijk de eenmanszaken niet evident. Hier meer specifieke aandacht aan besteden lijkt noodzakelijk. In functie hiervan lijkt een partnerschap met andere instanties dan het sectorfonds een meerwaarde.
- Binnen het project werd oorspronkelijk geen intensieve procesbegeleiding voorzien. En court du route bleek dit toch noodzakelijk te zijn en werd dit beter ter harte genomen. Aanbevolen is om dit in de toekomst van bij het begin op een intensievere manier te doen. Taken die we vooropstellen binnen deze procesbegeleiding is het ondersteunen van de interne communicatie, het werken aan sensibilisering bij sleutelfiguren, het mee zoeken naar integratie in bedrijfseigen programma's...

- Meerdere malen sloten deelnemers aan op een actie zonder verwachtingen of met foute verwachtingen... Er werd onvoldoende gecommuniceerd over enerzijds het traject dat lopende is binnen het bedrijf, alsook over de specifieke acties. Dit is een specifiek aandachtspunt, zowel voor het bedrijf, als voor de procesbegeleider.
- Bouwen aan mentaal vermogen richt zicht op de belangrijke groep van arbeiders binnen de bouwsector. Dit enerzijds vanuit het aanvoelen dat deze groep uit de boot dreigt te vallen, maar ook vanuit het taboe dat zeker nog bij deze groep leeft. Uit onze ervaringen binnen de testtrajecten blijkt dit taboe bij arbeiders lager te zijn dan verwacht. Bij medewerkers in een middenkaderfunctie blijkt dit echter hoger te zijn. Enerzijds richt de weerstand zich tegen het thema, anderzijds ook gewoon op het principe van opleiding/begeleiding ten aanzien van arbeiders. Het lijkt dan ook noodzakelijk om hieromtrent de middenkaderfuncties te sensibiliseren.
- Alle bedrijven binnen de testtrajecten haalden aan dat 'kort en krachtig' van belang is binnen de bouwsector. De korte en krachtige acties werden als positief ervaren, maar toch wensen we hier een kanttekening bij te plaatsen: kort en krachtig blijft natuurlijk kort... Om effectief tot een gedragsverandering te komen is een energiesessie te beperkt. Er dient dan ook bekeken te worden hoe kort en krachtig, maar toch ook integraal kan gewerkt worden.
-

5. Aanbevelingen en aandachtspunten voor iedereen die een dergelijk project wenst uit te voeren

Naar aanleiding van het project 'Bouwen aan mentaal vermogen' geven we graag volgende vier aandachtspunten mee:

- Investeer in procesbegeleiding: zorg ervoor dat één medewerker de rode draad kan vormen voor het bedrijf. Verleen deze persoon ook mandaat om heel actief de bekendmaking en de communicatie binnen het bedrijf te ondersteunen of uit te rollen.
- Volg de *'time & place'* van de sector en zijn medewerkers, teneinde zo laagdrempelig mogelijk te werken. Pas ook je stijl en methodiek aan de doelgroep aan.
- Werk op maat, maar binnen een gestructureerd kader: sluit aan bij de vragen, doelen en verwachtingen van het bedrijf, maar hou daarbij een gestructureerd en onderbouwd kader in het achterhoofd. Investeer in het opzetten van een beleidsmatige actie, teneinde de duurzame inbedding te ondersteuning.
- Speel als sectorfonds en inhoudelijke partner Batman en Robin. Breng de expertises samen en koppel zo inhoudelijke expertise aan een netwerk van bedrijven.

Het programma Bouwen aan mentaal vermogen is overdraagbaar. Mits een aantal aanpassingen en afstemmingen kan deze aanpak getransfereerd worden naar andere sectoren, zoals bijvoorbeeld de voedingssector, de automobielsector...