mentavitalis

Kosteloze coaching voor alle medewerkers

Negen redenen waarom dit loont in de juridische sector

Als marktleider in hoogwaardige coaching in Nederland zien wij in toenemende mate aandacht voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit in organisaties. Ook in de juridische sector komt het onderwerp vaker terug: een positieve ontwikkeling. Verschillend onderzoek wijst uit dat vitaliteit heel belangrijk is, voor de bevlogenheid, het werkgeluk, de productiviteit en het voorkomen van uitval. Hoe doe je dat nu goed als kantoor?

MentaVitalis biedt aan haar samenwerkingspartners 24/7 coaching en counseling ter vergroting van het werkplezier en versterking van de mentale vitaliteit. Wij ondersteunen bij zowel werk- als privégerelateerde vraagstukken. Onze opdrachtgevers stellen deze diensten veelal kosteloos ter beschikking aan medewerkers. Hierbij geven we negen redenen voor het kosteloos beschikbaar stellen van coaching en counseling in de juridische sector, gebaseerd op 20 jaar ervaring.

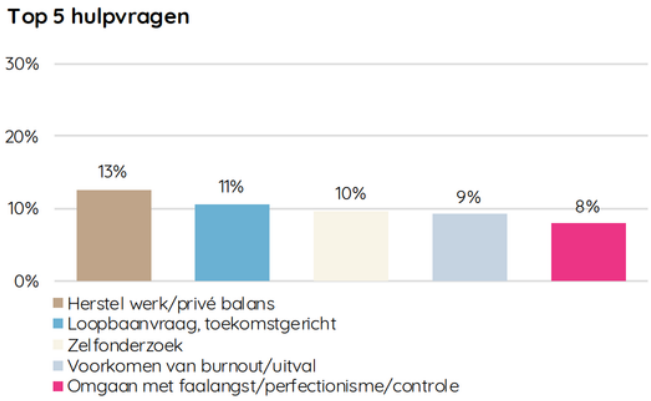
Reden 1: Geen one size fits all

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit: het staat niet voor niets in alle HR-trendrapporten. Vitale medewerkers maken vitale kantoren. Daarbij heeft elke organisatie ook een plicht om de gezondheid te bevorderen. Zeker als er een scala aan interventies en mogelijkheden is, kan het een uitdaging zijn om de kwaliteit en effectiviteit ervan te beoordelen. Wat heeft, ook op de lange termijn, echt toegevoegde waarde?

Elk programma helpt ongetwijfeld aan het bewustzijn. Het is de vraag welke activiteiten medewerkers ècht ondersteunen in datgene waar ze tegenaan lopen, waar ze daadwerkelijk gebruik van maken. Veel organisaties overwegen een collectief programma. Zo'n programma sluit echter niet altijd aan bij de behoefte en vragen van individuele medewerkers, en wordt lang niet altijd breed omarmd.

Onze anonieme evaluaties van ruim 3.000 coachingstrajecten per jaar en zorgvuldige data-analyse vertellen precies waarom mensen ondersteuning zoeken, ook in de juridische sector. Zo zagen we in 2021 een verschuiving van stressgerelateerde klachten en het voorkomen van burn-out als belangrijkste reden om hulp te zoeken naar het herstel van de werk-privébalans. We zien hier de invloed van de pandemie en het thuiswerken op de mentale vitaliteit van mensen. Andere veelvoorkomende coachingsvragen waren omgaan met faalangst en perfectionisme, loopbaanoriëntatie en zelfonderzoek. Onder deze laatste categorie valt bijvoorbeeld het omgaan met terugkerende patronen: “Waarom reageer ik zoals ik dat doe?” en “Hoe kan ik dat in het vervolg anders doen?”.

De verscheidenheid aan hulpvragen is groot. De omstandigheden verschillen echter en vaak gaat het om een combinatie van factoren. Individueel maatwerk is nodig om aan te sluiten op de hulpvraag en de beste aanpak per persoon te bieden. De meest voorkomende hulpvragen in 2021 waren:



Reden 2: Werkgeluk en bevlogenheid op één

Er is steeds meer besef dat het bij duurzame inzetbaarheid en vitaliteit niet alleen gaat om preventie van verzuim en een individuele interventie, maar om werkgeluk in brede zin. Kantoren willen steeds meer een positieve werksituatie creëren: het versterken, vergroten en vermeerderen van positiviteit bij alle medewerkers. Dit noemen we ook wel amplitie [1], waarbij ook gedacht kan worden aan gezondheid, bevlogenheid en talentmanagement. Kosteloze, professionele coaching geeft iedereen de mogelijkheid tot ontwikkeling en bevlogen aan het werk te blijven.

> **Om coaching vragen getuigt van zelfkennis en professionaliteit, een stap naar persoonlijke ontwikkeling**

Zeker bij de jonge generatie kan bijvoorbeeld ontwikkeling in ondernemerschap, netwerken, time-management of bepaalde vaardigheden erg helpen.

Het gaat bij onze interventies niet om een verandering omdat de werkgever dat wil. We richten ons op zelfsturing en eigen initiatief. Mensen zijn gemotiveerd voor verandering.

Een medewerker kan jaarlijks een check-up gesprek voeren. Zo'n gesprek kan eventueel ondersteund worden door een online vragenlijst naar werkgeluk en mogelijke stressoren. Deze vragenlijst kan input geven om te sparren en helder te krijgen op welke vlakken je graag zou willen bijsturen.

Reden 3: Voorkom verzuim door stress

Ruim een derde van het verzuim wordt veroorzaakt door mentale klachten. Denk aan burn-out, depressie, angstklachten, extreme vermoeidheid en spanningsklachten. Daarbij duurt het herstel vaak langer. Is een medewerker eenmaal uitgevallen met psychische klachten, dan is er een reële kans dat hij of zij daar nog eens mee te maken krijgt [2]. **1 op de 5 medewerkers over alle sectoren heen zegt tegen een burn-out aan te zitten [3].** Een derde van de Nederlanders heeft slaapproblemen [4].

Geen dag is hetzelfde in de juridische sector met alle contacten en uitdagingen om iets te voorkomen of op te lossen. Hard werken, Een hoge werkdruk, lange werkdagen, veel informatie, deadlines, geen fouten willen maken en altijd aanstaan voor cliënten en collega's, maakt dat het werk onder druk kan staan er een scherpe focus en drive nodig is. Aandacht voor de medewerker, positiviteit behouden, de werk-privé-balans en uitval voorkomen is van belang. Juist degenen met veel passie, verantwoordelijkheidsgevoel of de perfectionisten: zij die het het hardst nodig hebben, hebben vaak 'nu even geen tijd'. Psychisch verzuim is beroepsziekte nummer één geworden en het aantal mensen dat langdurig uitvalt, neemt met de tijd toe.

Uitval is regelmatig een gevolg van iemands persoonlijke situatie en beleving, thuis en op het werk en de manier waarop daarmee wordt omgegaan.

Vaak wordt het veroorzaakt door een chronisch hoge werkdruk, in combinatie met spanningen in de privésfeer en te weinig ontspanning. We zijn nu ook meer dan ooit aan het werk, 's avonds en in het weekend [5].

Wanneer iemand langere tijd stress ervaart, en daar onvoldoende momenten van ontspanning en herstel tegenover staan, kan dit leiden tot overspanning en uiteindelijk burn-out. Het is vaak moeilijk om inzicht te krijgen in de psychische gezondheid van een medewerker. Signalen die wijzen op dreigende uitval worden veelal niet, of te laat herkend.

> **Professionele en preventieve coaching is meer dan het voorkomen van uitval. Het is hèt verschil tussen stranden of stralen**

Als medewerkers al tegen een burn-out aan zitten, is dat een teken dat er te laat aan de bel wordt getrokken. Een kantoor kan dit voor zijn.

Het gaat erom dat de medewerker zelf kan zorgen voor een goede balans tussen stress en energie, en dat deze bij klachten direct ondersteuning krijgt zodat de draag- en veerkracht vergroot wordt. Wat nodig is, is ruimte en expertise, inlevingsvermogen en luisteren, zonder oordeel. Het is dan beter onafhankelijke, vertrouwelijke en professionele ondersteuning te bieden, zodat er geen drempel is om direct in actie te komen.

Reden 4: Kosten verminderen

Elke euro die een organisatie besteedt aan preventie, verdient zich tot aan 11 keer terug [6].

Je leest het vaak: een dag uitval van een medewerker kost gemiddeld minimaal € 250,- (!). Wanneer productieverlies en vervanging meegerekend wordt, kom je al snel op € 400,- per dag. In de juridische sector met veel hoogopgeleiden is dit bedrag nog hoger. De conservatieve inschatting van de kosten van een burn-out (met veelal minimaal 5 maanden uitval) is daarmee gemiddeld maar liefst € 60.000. Als een medewerker sneller hersteld, levert dat dus al snel duizenden euro's aan besparing op.

Het gemiddelde verzuim in het eerste kwartaal van 2022 was 6,3%. Voor een organisatie met 1.000 medewerkers betekent dat meer dan 4 miljoen aan kosten per jaar.

De investering in coaching betaalt zich terug, zeker als naar het langdurig verzuim gekeken wordt dat met tijdige professionele ondersteuning kan worden voorkomen. Voorkomen is in alle gevallen beter dan genezen. En dan hebben we het nog niet over de waarde van het toegenomen werkplezier en de productiviteit van alle medewerkers.

Verder is er recent onderzoek gedaan naar wat HR oplevert aan bedrijfsresultaat [7]. De drie interventies van HR met de meeste impact op het financieel resultaat zijn: welzijn, ontwikkelmogelijkheden en training. Deze drie leiden samen tot een extra omzet van 4,9% voor een organisatie. Coaching sluit naadloos aan bij deze drie interventies.

Het is dus voor kantoren ook economisch verstandig om proactief te zijn in een preventieve aanpak van stress en het aanbieden van coaching.

Reden 5: Samen het taboe doorbreken

Kantoren kunnen een grote rol spelen in de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers. Het belangrijkste is zorgen voor een goede balans tussen de inspanning van medewerkers en wat ze ervoor terugkrijgen. Zeker in de juridische sector met veel hoogopgeleide medewerkers en een hoge werkdruk wordt van leidinggevenden een meer coachende, dienende en faciliterende stijl gevraagd. Het is goed te onderkennen dat er bij stress tijd en aandacht nodig is voor herstel.

Leidinggevenden kunnen hiernaar handelen en in gesprek met medewerkers zoeken naar mogelijkheden voor voldoende herstel.

Het woord 'balans' komt regelmatig terug: tussen inspanning en waardering, tussen stress en energiegevers. Organisaties en teams kunnen onderzoeken waar ieder energie van krijgt en wat wel en niet werkt. Wat maakt dat sommige vergaderingen echt nuttig zijn? Hoe maak je het bespreekbaar als je denkt dat een collega tegen grenzen aanloopt?

Vitaliteit mag ook op de agenda staan van gesprekken rond de HR-cyclus. Als werkdruk, stress en persoonlijke omstandigheden op de werkvloer bespreekbaar zijn, wordt een betere balans tussen werk en privé ervaren. Men staat er niet meer alleen voor want er is betrokkenheid. Er wordt meegedacht en dat geeft perspectief en energie.

> **Stress is niet het probleem maar gebrek aan voldoende herstel**

(Psychologische) veiligheid speelt hierbij een belangrijke rol. Voor gedragsverandering en ontwikkeling helpt openheid.

We zien de grenzen van wat leidinggevenden kunnen versus wat medewerkers willen. Hoewel het uiteraard belangrijk is dat leidinggevenden in gesprek zijn met medewerkers, werkt bemoeienis van een leidinggevende soms averechts, vooral bij burn-out klachten.

Medewerkers voelen zich niet altijd veilig om open te zijn over wat er bij hen speelt. Dit is begrijpelijk, want openheid over mentale klachten leidt nog vaak tot stigmatisering, minder kans op promotie en meer kans op ontslag [8].

Wanneer een kantoor laat merken dat het normaal is om vertrouwelijk met een externe, professionele coach te sparren, trekt deze het uit de taboesfeer. Sterker nog, het laat vertrouwen zien: de medewerker heeft de regie en bepaalt zelf de hulpvraag en de doelen. Medewerkers gaan zelf ervaren wat de kracht van professionele aandacht doet.

Reden 6: Niet alleen mentaal

Waar het gaat om het fysieke welzijn, moedigen we regelingen rond sportclubs, een fietsplan, etc. van harte aan. Bewegen is bijzonder goed voor de mentale, emotionele en fysieke vitaliteit. Bij fysieke klachten kan de medewerker meestal goed in het medische circuit terecht. Medewerkers willen ook niet dat de werkgever zich daarmee bemoeit.

Iemands leefstijl komt regelmatig terug in een coachingstraject. Vaak is het bij stress en overbelasting moeilijk om aan je fysieke welzijn te denken en te werken. Wie zich moe voelt, is al gauw geneigd juist minder te bewegen en ongezonder te leven.

> **Hoe kan iemand het gedrag aanpassen zodat diegene een gezonder en vooral ook leuker leven heeft**

De coaching richt zich dan eerst op herstel van de stress-situatie en vervolgens op de fysieke vitaliteit. De medewerker neemt zo zelf verantwoordelijkheid en komt in actie.

Reden 7: Aantrekkelijk kantoor

Medewerkers die bij ons een traject doorlopen, zien de kosteloze coaching als een investering en voelen zich gewaardeerd door hun werkgever. Daar kunnen kantoren natuurlijk goede sier mee maken in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt. De verwachting is dat de tekorten alleen maar zullen toenemen. Sollicitanten kunnen kiezen uit diverse organisaties. Dat maakt een goed en sterk werkgeversimago van belang.

Mensen willen graag werken bij een kantoor dat om hen geeft, dat hen serieus neemt en faciliteert in hun persoonlijke ontwikkeling. Niet alleen in een langetermijnvisie op papier, ook in een concreet aanbod waar ze direct gebruik van kunnen maken en wat hen ondersteunt in hun werk en in hun leven.

Door de vergrijzing wil menig kantoor vooral meer jongeren aantrekken. Deze jongeren laten zich niet alleen meer verleiden met extra vakantiedagen of de mogelijkheid om parttime te werken.

Over verschillende sectoren heen blijkt dat 8 op de 10 jongeren graag een coach wil vanaf de eerste werkdag [9]. Ze willen graag sparren met een coach wanneer ze daar behoefte aan hebben. Ook voor medewerkers in de juridische sector is dit een mooie kans om vitaal met hun loopbaan te starten en vitaal te blijven.

Met coaching als “extra arbeidsvoorwaarde” voor alle medewerkers kan een kantoor zich echt onderscheiden met ondersteuning in elke levensfase.

Reden 8: Meetbare resultaten

Als het verzuim te hoog is, kan een kantoor met allerlei maatregelen aan de slag: het proces of systeem veranderen, een andere bedrijfsarts, een training, meer regie bij de lijn of juist bij een casemanager. Nederlanders zijn met de cao-cultuur geneigd om meer op een algemeen niveau te regelen [10]. Dat leidt vaak tot een uitgebreid, collectief HR-beleidsprogramma. Zo'n programma kan prima werken. Alleen is het resultaat moeilijk meetbaar, is het niet duidelijk of de kosten zich terugverdienen en òf het iets doet voor de individuele medewerker met diens eigen hulpvraag.

Veel werkgevers vinden het lastig wanneer ze geen grip hebben op klachten van medewerkers. Dat is begrijpelijk en pleit voor een oplossing met individueel maatwerk en duidelijke resultaten. In onze rapportages worden anoniem de problematieken en hulpvragen van medewerkers in de verschillende levensfases weergegeven. Tevens wordt bijvoorbeeld een reële inschatting gegeven hoeveel medewerkers zonder de ondersteuning zouden zijn uitgevallen. Zo'n datagedreven rapportage geeft input over wat er leeft in het kantoor en waar eventueel vervolg op kan worden gegeven.

Daarbij merken we dat medewerkers door coaching vaak 'opener' worden, ook naar collega's en leidinggevenden; ze delen hun inzichten om het geleerde vast te houden en het werkgeluk te versterken.

Reden 9: Binden, boeien en behouden

De uitstroom is hoog, mede door een verhoogde werkdruk en nu mensen tijdens de pandemie veelal thuis hebben gewerkt. **Veel mensen hebben in de coronaperiode gebrek aan ondersteuning ervaren.** Zeker bij vrouwen is dat gevoel ontstaan; meer dan de helft geeft aan binnen twee jaar weg te gaan bij hun werkgever [11].

Andere overwegingen tot vertrek zijn er natuurlijk ook. Loopbaan, werk-privébalans, werkdruk, stroeve communicatie en samenwerking, conflicten, etc. Het zijn allemaal vraagstukken waarbij coaching ondersteunt.

Wanneer een kantoor coaching bieden aan àlle medewerkers, voelen medewerkers zich eerlijk behandeld en serieus genomen in hun werkgeluk. Met coaching naar eigen behoefte geeft een organisatie alle medewerkers de kans om zich individueel te ontwikkelen en loopbaandoelen te behalen.

> **Met bevlogen medewerkers 60% minder verloop [12]**

Met coaching kunnen medewerkers zich ontwikkelen. Het draagt bij aan de medewerkerstevredenheid, ook doordat het de werkgever is die het kosteloos aanbiedt. De kans op verloop is hierdoor kleiner. Kennis blijft aanwezig, het kantoor bespaart de nodige werving- en selectiekosten en de inwerktijd. In deze arbeidsmarktkrapte is dat veel winst.

Onze werkwijze en aanpak

MentaVitalis bewijst keer op keer dat investeren in coaching loont. Gemiddeld waarderen mensen onze dienstverlening met een 8,7. Ze geven aan dat dankzij de coaching hun welbevinden en functioneren positief verbeterd is. Het gevoel van eigen regie wordt versterkt.

Mensen vinden het prettig dat ze altijd bij ons terecht kunnen en direct een ervaren counselor aan de lijn krijgen. Samen onderzoeken we wat iemand nodig heeft om de hulpvraag aan te pakken en zich verder te ontwikkelen. Om snel onze professionele ondersteuning te kunnen geven, bieden wij:

- 24/7 bereikbaarheid
- na de intake een zorgvuldige matching
- binnen 3 werkdagen een passende coach, counselor of psycholoog
- een traject kan binnen een week gestart worden
- een landelijk netwerk van 140 gekwalificeerde professionals
- een reflectiegesprek na afronding

Wij zorgen voor een zorgvuldige matching met een passende coach, counselor of psycholoog en sluiten hierbij nauw aan op de behoefte. Juist wanneer een medewerker gestrest is, is het lastig om beslissingen te nemen en uit de wildgroei aan coaches en psychologen iemand te vinden die kwaliteit biedt en echt verder helpt. Vaak voelt iemand in het eerste gesprek bij MentaVitalis al lucht en ruimte en krijgt weer perspectief. Onze coaches en psychologen spreken de taal van advocaten, juristen en notarissen; we hebben al bij vele kantoren ondersteuning geboden.

Onze werkwijze is altijd gericht op eigen regie, gedragsverandering en duurzame resultaat om met plezier aan het werk te blijven, echter de aanpak verschilt naar persoon en behoefte.

Veelal bieden onze opdrachtgevers 8 uur coaching per jaar en aanmelding zonder tussenkomst van een leidinggevende of HR. Ook dat verlaagt de drempel om ondersteuning te zoeken. Die 8 uur per jaar is goed te overzien, ook voor de medewerker die het extreem druk heeft.

Preventieve anonieme coaching verhoogt de inzetbaarheid van medewerkers en voorkomt uitval. Als er al burn-out signalen zijn, is directe, professionele ondersteuning van groot belang om (langdurig) uitval te voorkomen.

> **92% van de mensen blijft tijdens de begeleiding door MentaVitalis aan het werk. De helft geeft aan dat zij zonder deze ondersteuning zou zijn uitgevallen.**

Naast professionele coaching biedt MentaVitalis ook andere doelgerichte interventies en advies, zoals thematische workshops en online scans ter monitoring, bewustwording en bevordering van de vitaliteit. Hiermee creëren we draagvlak en stimuleren we stappen naar een positief en vitaal werkklimaat. Daarbij ondersteunen we met content om te inspireren en zo medewerkers te helpen over de drempel te stappen voor tijdige ondersteuning.

MentaVitalis kan meetbare resultaten aantonen per opdrachtgever met anonieme data-analyses en rapportages. Door verzuim, burn-out en herhaling daarvan te voorkomen, verdient de investering zich ruimschoots terug. Jaarlijks maakt gemiddeld zo'n 5 tot 10% van de medewerkers gebruik van de dienstverlening.

In deze whitepaper maken we natuurlijk wat PR voor onszelf. Om eerlijk te zijn: we richten ons liever op de ander. Tegelijkertijd willen we oprecht laten weten hoe tevreden onze partners en de medewerkers zijn en hoe effectief onze aanpak is. Zodat meer mensen er gebruik van kunnen maken.

Wil je weten wat de **kracht van aandacht** voor jouw kantoor kan betekenen, wat de mogelijkheden zijn om de samenwerking uit te proberen of een offerte aanvragen? Bel naar 088 - 22 44 668, of mail naar aandacht@mentavitalis.nl

mentavitalis

Externe bronnen:

[1] Werken aan amplitie, Van Koen en Van Keulen, 2020
[2] Data ArboNed, 2021
[3] ANP, Nationale Onderwijsgids, 2021
[4] Artikel en cijfers ArboNed verzuim, 2021
[5] Artikel Harvard Business Review, Spataro Microsoft, 2022
[6] Podcast BNR Beter, Nieuwenhuijsen, 2022
[7] Onderzoek PwC, The benefits of investing in people, 2022
[8] Artikel Frontiers, academisch onderzoek, 2022
[9] Onderzoek Virtuele Banenbeurs, 2022
[10] Enquête IPSOS, 2021
[11] Onderzoek Deloitte, Women@Work, 2021
[12] Effectory Global Employee Engagement Index, 2018