

Van losse puzzelstukken naar verbondenheid: welzijn als strategische pijler

THOMAS
MORE × bloomup

Case
study



In een notendop



Bedrijfsprofiel

- Vlaamse hogeschool met >2.200 medewerkers.
- 11 campussen verspreid over 7 locaties.
- Strategische focus op welzijn, leiderschap en talent.

Uitdagingen

- Fragmentair welzijnsbeleid pre-2021.
- Interne hulp reikte niet altijd ver genoeg.
- Nood aan consistent en schaalbaar extern aanbod.

Proces & implementatie

- Via focusgroepen en succesvol pilootproject naar verdere uitrol BloomUp.
- Communicatiecampagne op alle niveaus voor duidelijke verspreiding.
- Actieve rol voor leidinggevenden, welzijnscoaches en vakbonden.

Impact

- Hoge activatie en blijvend gebruik.
- Cultuurshift richting openheid en bespreekbaarheid.
- Versterking HR-beleid en beleidsvorming op basis van data.

Conclusie

Thomas More bewijst dat welzijn meer kan zijn dan losse initiatieven: het kan uitgroeien tot een strategische kracht binnen een grote onderwijsorganisatie. Door de samenwerking met BloomUp evolueerde de hogeschool van een versnipperd beleid naar een gedragen welzijnscultuur, ingebed in alle lagen van de organisatie. De resultaten zijn duidelijk: een hoge activatiegraad, meer openheid rond mentale gezondheid en een sterkere betrokkenheid van leidinggevenden en vertrouwenspersonen. Maar vooral: medewerkers voelen zich gezien en gesteund – ook bij persoonlijke zorgen buiten het werk.

Bedrijfsprofiel

Thomas More Hogeschool is een toonaangevende Vlaamse hogeschool met meer dan 2.200 medewerkers en 11 campussen verspreid over 7 locaties. Als kennisinstelling combineert Thomas More onderwijs, praktijkgericht onderzoek en maatschappelijke betrokkenheid. Vanuit die rol investeert de organisatie actief in het welzijn van haar studenten én medewerkers.

Sinds 2021 vormt welzijn een strategische pijler binnen het HR-beleid, naast leiderschap en talentontwikkeling. Die omslag kwam er na een periode waarin welzijnsinitiatieven vooral ad hoc werden uitgerold. Vandaag is welzijn structureel verankerd in het beleid, met een heldere visie die inzet op gedeelde verantwoordelijkheid: zowel de organisatie, als leidinggevenden én medewerkers dragen actief bij aan een gezonde en zorgzame werkomgeving.

De hogeschool zet daarbij in op innovatieve, evidence-based oplossingen en zoekt actief de samenwerking op met interne expertisecentra, studenten en externe partners. Zo ontstaat een brede, gedragen welzijnsaanpak die aansluit bij de complexe realiteit van een grote, diverse onderwijsorganisatie.



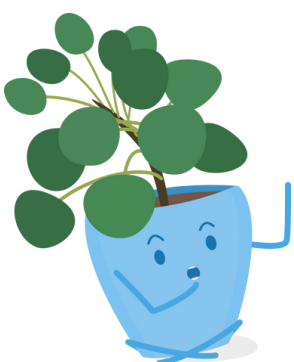
Daisy Van Dessel
HR beleidsmedewerker



Evelyne Eykelberg
Directeur People
& Community

“We merken dat leidinggevenden nu publiekelijk verwijzen naar BloomUp. Dat was zes jaar geleden nog ondenkbaar.”

Daisy Van Dessel
HR beleidsmedewerker



Uitdagingen

Voor 2021 kende Thomas More een versnipperd welzijnsbeleid, met losse initiatieven vanuit verschillende diensten, zonder centrale opvolging. De covidpandemie maakte de noden op vlak van mentaal welzijn urgenter zichtbaar en onderstreepte de nood aan een structurele aanpak.

Binnen HR groeide het besef dat welzijn meer moest zijn dan losse acties. Er was behoefte aan een gedeelde visie, duidelijke rolverdeling én ondersteuning voor leidinggevenden. Bovendien kregen interne welzijnscoaches steeds vaker hulpvragen die verder gingen dan de werkcontext, maar waar geen structureel doorverwijskanaal voor bestond.

Ook vertrouwenspersonen bleken bij veel medewerkers onbekend, wat de toegang tot hulp belemmerde. De uitdaging lag dus in het creëren van een samenhangend, gedragen welzijnsbeleid met aandacht voor zowel preventie als snelle ondersteuning bij zwaardere problematieken.

Proces & implementatie

Vanaf 2021 wordt een nieuwe koers ingezet. In focusgroepen met medewerkers en leidinggevenden worden welzijn en leiderschap als strategische speerpunten benoemd. Dit leidde tot de ontwikkeling van een duidelijke welzijnsvisie, gebaseerd op gedeelde verantwoordelijkheid. Stap voor stap worden initiatieven opgestart op drie niveaus: organisatie, team en individu.

De keuze om een extern welzijnsplatform te integreren, werd voorafgegaan door een grondig onderzoek vanuit het interne expertisecentrum Mens & Welzijn. Evidence-based werken stond hierbij centraal. Na een succesvolle pilootfase met verschillende 'e-mental health apps', werd gekozen voor een brede implementatie van het platform van BloomUp. Dit omdat het met behulp van 1 platform voor geïntegreerde, snelle hulp zorgt, en hierdoor naadloos aansluit bij de welzijnsvisie.

De lancering werd kracht bijgezet door een sterke interne communicatiecampagne: via nieuwsbrieven, schermen, infosessies en het hogeschoolcongres worden medewerkers actief geïnformeerd en betrokken. Leidinggevenden en personeelsvertegenwoordigers spelen hierin een sleutelrol, net als de welzijnscoaches en vertrouwenspersonen. Zij fungeren als belangrijke schakels tussen het interne en externe aanbod en versterken zo de samenhang binnen het welzijnsbeleid.

Impact

De samenwerking met BloomUp heeft op korte tijd een merkbare impact gehad binnen Thomas More. Al binnen vier maanden na de lancering was het voorziene aantal sessies volledig opgebruikt, een duidelijk signaal van de grote behoefte aan toegankelijke ondersteuning. Sindsdien blijft het gebruik significant, met een brede spreiding over teams en een opvallend sterke betrokkenheid van leidinggevenden. Ook het aantal gesprekken met vertrouwenspersonen verviervoudigde, wat erop wijst dat het welzijnsaanbod beter wordt gevonden én benut.

Naast deze cijfers is vooral de culturele shift opvallend. Waar welzijn vroeger niet altijd bespreekbaar was, wordt het vandaag actief meegenomen in ontwikkel- en functioneringsgesprekken. Leidinggevenden benoemen BloomUp expliciet als hulpmiddel, en medewerkers geven aan zich gehoord en ondersteund te voelen - ook bij persoonlijke zorgen die buiten de werkcontext vallen. BloomUp wordt dan ook gezien als een ontzorgend instrument, niet alleen voor medewerkers, maar ook voor welzijnscoaches en vertrouwenspersonen, die nu sneller en gericht kunnen doorverwijzen.

Op beleidsniveau levert BloomUp bovendien waardevolle inzichten. De geanonimiseerde, geaggregeerde data over gebruik en thematieken voedt het welzijnsbeleid van de hogeschool, en helpt gericht bijsturen waar nodig. Door de integratie van BloomUp in het bredere welzijnsaanbod - naast initiatieven zoals het deconnectiebeleid, welzijnscoaches en ondersteuning op teamniveau - is er nu één herkenbaar, consistent platform dat meerdere losse initiatieven heeft vervangen. Zo draagt BloomUp bij aan een stevig verankerde, duurzame aanpak van mentaal welzijn binnen Thomas More.



“Een medewerker kwam me persoonlijk bedanken - BloomUp had hem écht geholpen. Dat was twee keer fijn om te horen: het aanbod had effectief gewerkt, én hij durfde het te zeggen.”

Evelyne Eykelberg - Directeur People & Community

Help jouw team groeien in een snel veranderende wereld!

BloomUp is hét digitale begeleidingsplatform voor persoonlijke ontwikkeling en welzijn. Het helpt je team niet alleen om de mentale uitdagingen van vandaag aan te pakken, maar ook om duurzaam sterker te staan in de toekomst.

Via diverse trajecten, vaardigheden, podcasts en mindfulness-oefeningen bouwen medewerkers in alle comfort aan hun veerkracht. Dankzij onze mix van leerstijlen én de optionele begeleiding door erkende klinisch psychologen of psychotherapeuten, verhoog je de impact en verlaag je de drempel naar hulp. Het resultaat? Een organisatie met meer welzijn en minder uitval.

Heb je vragen over mentaal welzijn op de werkvloer of wil je weten wat BloomUp voor jouw organisatie kan betekenen? Neem dan vrijblijvend contact op met één van onze collega's.



Wil je graag meer weten?

[Maak online een afspraak](#)



Zin in een goed gesprek?

[+32 473 68 25 03](tel:+32473682503)



Een specifieke vraag? Mail ons!

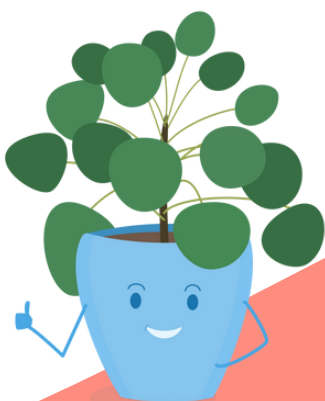
hello@bloomup.org



Breng ons een bezoek!

[Kipdorpbrug 1 - Antwerpen](#)

bloomup



Bekijk het verhaal van
Thomas More ook op video!

