

Lustrum magazine

Terugblik 5 jaar community
Wat hebben we bereikt?

Interview stuurgroep
Een gesprek over onze gezamenlijke
visie

Persoonlijke tips
Jullie aanraders

WE ARE
ONE

5

jaar wellbeing community



Voorwoord

Beste leden van de Wellbeing Community,

Met grote trots en vreugde schrijven we dit voorwoord voor ons Lustrum magazine, ter ere van het vijfjarig bestaan van onze Wellbeing Community. Dit is een bijzonder moment om stil te staan bij de voortgang die we samen hebben geboekt en de positieve impact die we hebben gecreëerd.

In de afgelopen vijf jaar hebben we ons ingezet voor het bevorderen van wellbeing in de breedste zin van het woord en hebben we elkaar ondersteund om dit te verwezelijken in onze organisaties. Deze voortgang en groei zouden niet mogelijk zijn geweest zonder jullie waardevolle bijdragen, inzet en passie. Hiervoor willen we iedereen hartelijk bedanken.

We zijn zeer verheugd over de toekomst van onze community en kijken uit naar wat we samen kunnen bereiken in de komende jaren. Laten we doorgaan met onze inzet en toewijding om een verschil te maken in onze organisaties

We wensen jullie veel leesplezier met dit lustrum magazine,!

Met warme groeten,

Maureen Berkhout, Anne-Barbara Lemmens, Rian Hessels, Lotte Mintjes, Frederique Maring, Nicolás van Doeland, Joep van den Eerenbeemt, Heleen Wortelboer

APRIL 2024

inhoud

LUSTRUM MAGAZINE

4 Terugblik 5 jaar Wellbeing Community

8 Programma 2024/2025

9 Psychologische veiligheid

10 Well at Work Monitor

12 Interview met de Stuurgroep

15 Workplace Wellbeing Model

18 Strategiesessies en modellen

20 Interview met Merlyn Esajas

22 Executive Event

24 Artikelen uit de community

28 Vragen aan de community

WELLBEING COMMUNITY

5 jaar wellbeing community



INNOVATION IN WORKPLACE WELLBEING

ONZE COMMUNITY

65

Community calls

Gericht op het uitwisselen van Best Practices, Inspiratie en Innovatie

10

Community & Executive Events

En daarnaast ook Science Webinars, Deep Dives (o.a. leiderschap, hybride werken) en Data Talks

11

Organisaties al 5 jaar bij WBC

Rabobank, ABN-AMRO, Philips, Gemeente Amsterdam, Espria, Friesland Campina, DSM, Deloitte, TNO, Zilveren Kruis

4

Gouden partners in onderzoek

Medewerkers van Achmea, dsm-firmenich, Deloitte, en TNO werken ism TNO en Trimbos met de WellatWork monitor voor verdiepend onderzoek

Deloitte TNO + Zilveren Kruis

Terugblik op 5 jaar groei en samenwerking

Als je snel wilt gaan, ga alleen. Als je ver wilt gaan, ga dan samen

- Afrikaans gezegde

In september 2018 gingen Deloitte, TNO en Zilveren Kruis een boeiend avontuur aan. De drie organisaties sloegen de handen ineen om het wetenschappelijke "Innovation in Workplace Wellbeing" onderzoek te verkennen. Tijdens die eerste ontmoeting bruisde het van enthousiaste ideeën, en al snel was het duidelijk: we wilden meer dan alleen praten over verandering - we wilden het zelf creëren. De vonk van inspiratie deed hen besluiten een community op te richten. Een plek waar werkgevers niet alleen zouden leren, maar ook elkaar zouden inspireren en samen innoveren. Het werd een avontuur met pit, en zo ontstond ons gezamenlijke streven om niet alleen de normen voor welzijn op de werkplek te verschuiven, maar ook om er een leuke rit van te maken. Samen begonnen ze aan dit gezamenlijke avontuur.

Geen hoogdravende filosofieën, maar een verhaal van partnerschap, actie en een gezonde dosis lef. Ons doel? Samen nieuwe wegen bewandelen, de werkplek verbeteren en vooral plezier hebben onderweg. Dit is ons verhaal, een verhaal van doen, met de herfst als achtergronddecor en de belofte van positieve verandering in de lucht. Door wetenschappelijk innovatie brengen we het netwerk op de hoogte van de laatste technologische en wetenschappelijke ontwikkelingen en stimuleren we data gedreven sturen op wellbeing binnen organisaties. Door best in class consultancy realiseren we een versnelling en verdieping van kennis en kunde op het gebied van wellbeing op de werkvloer. Dit doen we door middel van de nieuwste inzichten, trends in de markt, en op wetenschap gebaseerde modellen.

Inspiratie delen



Merel van Dorp - 1e
Global wellbeing lead at FrieslandCampina
4 j · 🌐

Dat was sky high dromen waarmaken vandaag rondom de wellbeing van onze medewerkers bij [FrieslandCampina](#)

Nathalie de Jager - 1e
CEO van de kwaliteitsleider in bedrijfsgezondheid | Health & Wellbeing
4 j · 🌐

Inspirerende start van 'Innovations in workplace wellbeing' vandaag; Samen met een groot aantal bevoegen klanten en collega's aan de slag in het House of inspiration event dat we als Zilveren Kruis samen met TNO en Deloitte geïnitieerd hebben. Op naar meer welzijn en gezondheid op het werk! [#gezondondernemen](#)



In 2019 hebben we veel inspiratie en kennis gedeeld



Ons eerste Wellbeing Community Event vond plaats in de Maastoren in Rotterdam. Op de 44e verdieping kwamen we samen om ons te verdiepen in de eerste resultaten uit het onderzoek, ervaringen uit te wisselen en te genieten van Live Cooking! Het doel van het evenement was om kennis te maken met leden van de Community en het wetenschappelijke Workplace Wellbeing-model. Na een informatieve uitleg en demonstratie van het model, hebben we in break-outsessies geïnnoveerd en gecreëerd, gericht op de toepassing en mogelijkheden van het Workplace Wellbeing-model voor diverse organisaties. Gedurende het programma was er ruimte voor interactie, waarbij deelnemers met elkaar in gesprek gingen en van elkaars ervaringen leerden. De bijeenkomst werd 's middags in stijl afgesloten met een gezonde netwerkborrel, waarbij de gerechten ter plekke werden bereid.

In 2019 namen ook de leden van de community deel aan het Wellbeing Strategy Lab, een gestructureerde sessie waarin we ons per organisatie verdiepten in hun missie en visie. Dit proces omvatte een grondige Maturity Scan, gevolgd door de toepassing van een kaartspel om tot een weloverwogen actieplan te komen. Deze strategische benadering stelde organisaties in staat hun welzijnsinitiatieven te analyseren en te versterken met een focus op meetbare en doelgerichte resultaten.

2020 & 2021

Mooie terugblikken

Maart 2020 markeerde het begin van de COVID-19-pandemie, wat leidde tot veranderingen in de manier waarop we werken en communiceren. In mei 2020 ontstonden er specifieke uitdagingen en hulpvragen tijdens onze tweewekelijkse COVID-intervisie. Een belangrijke uitdaging was het bereiken van eenzame mensen en het bedenken van initiatieven. Daarnaast stond de vraag centraal: hoe kunnen we omgaan met de verschuiving naar 40% van de medewerkers die weer naar kantoor komen? Het "global framework" kwam ook ter sprake, met de uitdaging van een nieuwe manier van werken op mondiaal niveau. Een interessante discussiepunt was hoe organisaties testen welke medewerkers daadwerkelijk de behoefte hebben om op locatie te werken. Deze periode heeft ons uitgedaagd om creatief na te denken over werkplekken, zowel fysiek als mentaal.

Een hoogtepunt van 2020 was de erkenning van de waarde van community calls. Jullie feedback was leidend, en we hebben daarom besloten in 2021 enkele calls en events te vervangen door verdiepende thema's. We duiken dieper in onderwerpen zoals 'leiderschap', 'mentale gezondheid' en 'cultuurveranderingen' waar verdieping zeer gewenst is. Onze communityleden hebben aangegeven graag nieuwe inzichten te horen van opkomende organisaties, en we zetten ons in om aan deze wens te voldoen.

Strategie Labs werden in 2020 positief beoordeeld, maar we begrijpen dat niet elke organisatie hier behoefte aan heeft. Daarom bieden we maatwerk aan, zodat elke deelnemende organisatie het maximale uit het programma kan halen.

In 2021 blijven we trouw aan wat werkt, met behoud van de populaire 'executive dialogue' en de terugkeer van TNO Science webinars. Maar er is meer! We introduceren nieuwe mogelijkheden, zoals het 'strategy Lab op maat' aangeboden door het Zilveren Kruis en Deloitte, en het 'implementatie-onderzoek wellbeing monitor' van TNO. Deze toevoegingen bieden een breder scala aan kennis en ervaring.

Als kers op de taart is het mooi om te zien dat de community leden elkaar steeds beter leren kennen, en weten wat ze aan elkaar kunnen vragen. Door middel van een "smoelenboek" en ledenprofiel bouwen we aan een boeiende en inclusieve omgeving waarin we van elkaar kunnen leren en groeien.

Deloitte. TNO  **Zilveren Kruis**

INNOVATION IN WORKPLACE WELLBEING



Intervisie Covid-19

In de Wellbeing Community delen we kennis en ervaring. Nu, in deze periode met Covid-19 staan we voor veel uitdagingen. Hierbij een bundeling van de best practices.

Best Practices

Wat organiseer je als HR-afdeling?

Done

- Werknemers de mogelijkheid geven flexibel/minder te werken
- Goed kunnen thuiswerken (stoel, scherm, toetsenbord)
- Omzetting fysieke providerboog naar online Corona proof providerboog
- Beeldbellen invoeren (MS Teams/ Skype) – 1p: na elke 45 minuten online vergaderen/bellen een pauze
- Beweging stimuleren; ook tijdens calls
- Marktplaats inrichten binnen de organisatie: L.v.m. overondercapaciteit
- In fabrieken temperatuurcheck en werken in kleinere groepen
- Onboarding: Ophaalmoment computer speciaal maken. Bijv. met 1 collega voor startende collega (welkom voelen)

Next

- Inrichten van het kantoor naar de standaard van de 1,5 meter samenleving
- Straks weer terug op kantoor: zorgen dat mensen zowel veilig samen werken als zich welkom voelen op kantoor!

Hoe help je de leidinggevende?


- Virtuele team check-in
- Vanuit organisatie: support aan leidinggevenden (online workshops, teamcoaches)
- Skype/belmomenten 1 op 1 leidinggevende/medewerker
- Reflectiemomenten creëren

Mental Wellbeing

- Doelgroepen beleid:
 - Expats: buddy-systeem (zakelijk en prive), groepjes Nederlandse collega's aan expats koppelen voor verbinding, wandelen op veilige afstand
 - Extra hulp voor werkende ouders (bijv. Working Parentsdesk)
- Extra attentie voor medewerkers, bijvoorbeeld een bloemetje. Ingekocht bij een teler in nood.
- Podcasts (bijv. hoe ga je om met angst/onzekerheid)
- Aanbod dagelijkse 10 min mindtraining en yoga's (bijv focus en concentratie)
- Webinars met topsporters over fysieke en mentale gezondheid
- En vooral: onderling contact!

Meten is weten

- Korte wekelijkse survey (6 gestloten vragen en open vraag): op basis daarvan sturen
- Opzetten van interview: wat houden we vast, wat laten we los? Wat leren we van deze crisis over wat fijn en niet fijn werken is?
- Bij leidinggevenden behoefte peilen



Online middelen

- Online platform Corona proof: body/mindness, gezond thuiswerken, coaching, voedingsmentale kracht/slaapenergie, digitale interactie met collega's (foto's, best practices, koffiedrinken), spreker bedrijfsarts
- Infographic voor thuiswerkers
- Links naar webinars/podcasts
- Informele initiatieven collega's (online yoga, virtuele borrels, pauze dansje, verbinding via appgroepjes)

Maatschappelijke betrokkenheid tonen

- Organisaties die onze samenleving helpen (Achmea met buurtkirk, DSM met mondkapjes en Defensie met hulp aan de zorg)
- Vermijding maatschappelijk verlot, stimuleren vrijwilligerswerk
- Mogelijk maken van werken in de zorg voor personeel met BIG-registratie

Welke hulpvragen zijn er voor de volgende fase?

Hoe kijken we verder dan deze COVID-19 periode? Hoe kunnen we adequate acties ondernemen gericht op het nu, met een blik op de langere termijn, na COVID-19? Hoe kan je huidige beleid' wellbeing meten en hoe volg je dat op? Hoe ga je met eenzaamheid om? Hoe ga je om met stijgende re-integratie? Hoe bring je een nieuw platform met aanbod in deze periode onder de aandacht? Hoe krijg je alignment over vitaal werkbeleid in een complexe organisatie? Belangrijke vragen waar we met elkaar over in gesprek blijven, kennis ophalen bij elkaar en bij experts en ideeën over uitwisselen.

2022 en 2023



Hoe congruent zijn jouw **Verhaal**, **Stijl** en **Substantie** binnen jouw organisatie?

- Welk **Verhaal** vertel jij?
(Rapporteer de missie, visie, strategie)
- Hoe is dit ingebed in de **Stijl** van jullie werk?
(Rapporteer julle rituelen & gedrag, taalgebruik)
- Welke **Substantie** hebben we om dit te ondersteunen?
(Rapporteer HR processen, systemen & statistieken, beleid, rituelen & gedrag)
- Waar zit de incongruentie in jouw organisatie?



Deep dive gedragsverandering. Tijdens deze deep dive zoomden we in op het congruentiemodel. Hoe zorg je dat wat je zegt, aansluit bij wat je doet, en welke processen ondersteunen dit?

Wellbeing Community Event Maastoren Rotterdam. Ons eerste fysiek event na Covid! Wat was het fijn om iedereen in real-life te zien. Lucien Engelen deelde zijn unieke perspectief op gezondheidstrends, en bood een verfrissende kijk op hoe we naar wellbeing van anderen kunnen kijken. Bovendien liet de muzikervaring met EnergyUp ons zien hoe we onze gelukshormonen kunnen stimuleren.

TNO Science Event in Vitality Hub in Eindhoven Een interessant event waarbij we samen de wetenschap in doken, en onderzoekers ons meenamen in de wereld over Leefstijlgeneskunde, sociale Virtual Reality, Exoskeletten en Taken van de Toekomst. Ook hier kwamen we natuurlijk weer zelf in beweging.

Executive Even in Culemborg. Het eerste evenement waar wellbeing-leads en executives samenkwamen, belichtte cruciale inzichten in wellbeing trends. Lucien Engelen, gezondheidszorginnovator, gaf een levendige presentatie over de urgentie van deze trends. Diederik Gommers deelde waardevolle inzichten over 'Humanizing Work'. De dag werd bekroond met een diner, waarbij we van tafel wisselden om te netwerken.

Als iedereen samen
vooruitgaat, dan komt
succes vanzelf. –
Henry Ford



Programma 2024/2025

Met trots presenteren we ons nieuwe programma

Enkele elementen zijn behouden gebleven omdat ze een groot succes zijn en aanzienlijke impact hebben gehad. Op basis van jullie feedback en inbreng hebben we ook nieuwe elementen toegevoegd, zoals een hackathon en een roundtable over psychologische veiligheid. We kijken ernaar uit om in het nieuwe jaar samen nog meer impact te creëren door innovatie, data-gedreven inzichten en samenwerking!

Programma inhoud 2024/2025

De programma onderdelen tezamen zorgen voor verbinding tussen organisaties en binnen de organisatie tussen HR en C-level. Het opdoen van inspiratie, het verrijken van kennis op verschillende thema's en het sturen op wellbeing met hulp van data staat hierbij centraal.

COMMUNITY CALLS

- Elke twee maanden een call met de gehele community met aandacht voor een specifieke hulpvraag of best practice
- Thema's zijn o.a. zingeving en motivatie, eigen regie, vormgeving van werk, ontspanning en energie, fysieke en mentale capaciteit, sociale veiligheid, bevlogenheid en werkplezier

HACKATHON

- Een volledige dag waarin de Wellbeing Community leden worden uitgedaagd een oplossing voor een urgent Wellbeing thema te bedenken
- Inspirerende key-note spreker die het creatieve denkvermogen stimuleert

COMMUNITY EVENT

- Inspirerende key-note sprekers op actuele onderwerpen
- Inbreng van best practices in de community
- Bespreken ambitie en voortgang missie Wellbeing Community



ROUNDTABLE PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID

- Een dagdeel waarin de leden die interesse hebben in het onderwerp Psychologische Veiligheid op basis van een ervarings- en informatie-gerichte bijeenkomst een beter begrip krijgen over dit onderwerp en hoe psychologische veiligheid te verankeren binnen de organisatie



WORKPLACE WELLBEING DATA TALKS

- Twee maal per jaar bijeenkomsten om samen de uitkomsten van de Well at Work monitor @ en het onderzoek van TNO in te zien en betekenis te geven

EXECUTIVE DIALOGUE EVENT

- Strategische verbinding tussen directie en wellbeing leads
- Inspirerende key-note sprekers die aanzetten tot een waardevolle transitie en business value
- Verbinding in waardevol netwerk

Overzicht van een jaar Wellbeing Community

Een jaar Wellbeing Community bestaat uit verschillende events met wellbeing als centraal thema en terugkerende community calls



Psychologische Veiligheid

Psychologische veiligheid op de werkplek, een term gepopulariseerd door Harvard Business School professor Amy Edmondson, is een cruciale factor in teamdynamiek en prestaties. Deze waardevolle vorm van veiligheid is gedefinieerd als "het geloof dat men niet zal worden gestraft of vernederd voor het spreken met ideeën, vragen, zorgen of fouten." Het is het fundament dat het mogelijk maakt voor medewerkers om open, eerlijk en transparant te zijn zonder angst voor repercussie.

Edmondson benadrukt echter dat psychologische veiligheid niet hetzelfde is als aardig zijn of het vermijden van conflicten. Integendeel, het gaat over het cultiveren van een omgeving waar teamleden zich op hun gemak voelen om moeilijke feedback te geven, vragen te stellen die anderen misschien dom zouden vinden, en nieuwe ideeën voor te stellen die afwijken van de status quo.

In organisaties kan psychologische veiligheid kwetsbaar zijn tijdens cruciale momenten, waaronder veranderingen, transformaties, reorganisaties en de introductie van nieuwe teamleden. Deze momenten brengen vaak onzekerheid en spanning met zich mee, wat het vertrouwen en de open communicatie binnen teams kan beïnvloeden. Het is essentieel voor leiders om zich bewust te zijn van deze kwetsbare periodes en proactieve maatregelen te nemen om de psychologische veiligheid te waarborgen. Dit omvat het benadrukken van open communicatie, het erkennen van emoties en het bieden van ondersteuning om een positieve en ondersteunende werkomgeving te behouden, zelfs te midden van veranderingen. Het cultiveren van psychologische veiligheid bevordert een gezonde teamdynamiek en draagt bij aan het welzijn en de effectiviteit van het team als geheel.

In een wereld die voortdurend verandert, is het creëren en onderhouden van een psychologisch veilige omgeving essentieel. Zo'n omgeving moedigt risiconeming aan, faciliteert innovatie en bevordert een cultuur van open dialoog en continue groei. Het streven naar psychologische veiligheid binnen een team of organisatie kan een sleutelrol spelen in het stimuleren van de algehele productiviteit en succes.

Welk gedrag zou je als leider zelf kunnen vertonen?

Psychologische veiligheid komt niet alleen van bovenaf; we hebben allemaal de kracht om iemand zich veilig of onveilig te laten voelen.

- Vraag zo vaak mogelijk om feedback.
- Betrek je team bij besluitvormingsprocessen.
- Vermijd defensief of verbitterd te worden wanneer je feedback ontvangt.
- Luister actief naar alle ideeën en zorg dat iedereen op dezelfde waarderende manier antwoord kan geven.
- Erken je eigen fouten openlijk en moedig leren ervan aan.
- Vermijd de conversatie te domineren (vooral als je iedereen aanmoedigt om deel te nemen).
- Moedig anderen aan om je uit te dagen.
- Vraag anderen om je te helpen werken aan je groeimogelijkheden en ontwikkelingsgebieden.
- Controleer op teamleden, zelfs van andere teams.
- Vraag mensen hoe je hen kunt helpen zich te ontwikkelen en hun beste werk te doen.
- Wordt een mentor of sponsor voor ondervertegenwoordigde medewerkers.
- Waar mogelijk, betrek het volledige team bij belangrijke gesprekken.
- Vermijd het delen van 'geheimen' met één of enkele teamleden, inclusief gesprekken over andere medewerkers.
- Controleer regelmatig de werkdruk van je team.
- ...

Ben je nieuwsgierig geworden en wil je je onderdompelen in de fascinerende wereld van psychologische veiligheid? Zet dan je koptelefoon op, pak een kopje koffie, en bereid je voor op een diepe duik! Via onderstaande QR-codes kun je heel eenvoudig onze boeiende podcasts en inspirerende broadcast beluisteren. Dus scan, luister en laat je inspireren!

Podcast



Broadcast



Als je geïnteresseerd bent in bijvoorbeeld een baseline scan of de maturity scan, neem dan contact op met Anne-Barbara Lemmens (alemmens@deloitte.nl) of Rian Hessels (rhessels@deloitte.nl)

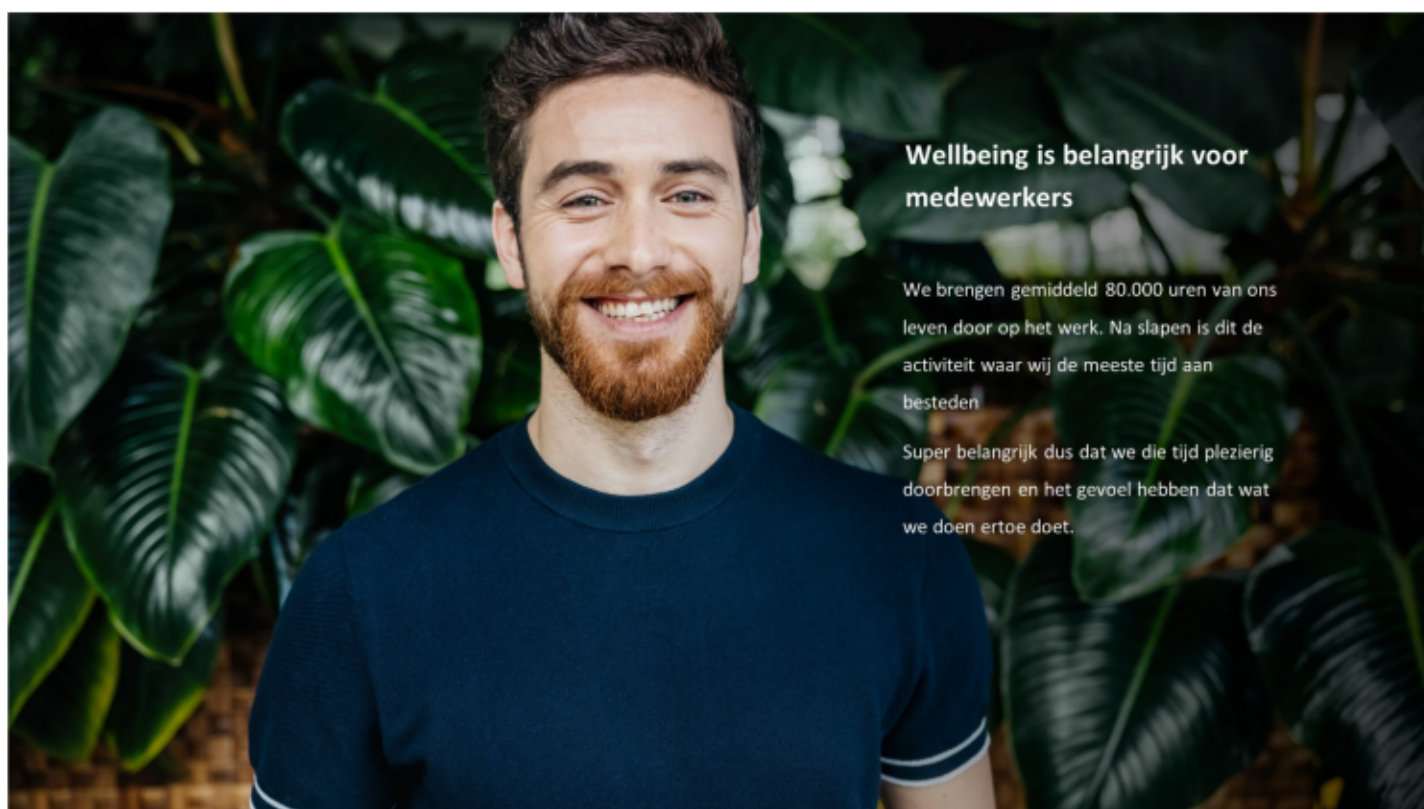
De Well at Work monitor



Op basis van het “Innovation in Workplace Wellbeing” model (oftewel het spaghetti-model) hebben we samen binnen de community de Well at Work Monitor ontwikkeld. Met als doel om Wellbeing op een integrale en wetenschappelijke manier te meten. Om zo met actie-gerichte inzichten op medewerker, team en organisatie niveau te sturen op het duurzaam verbeteren van wellbeing op de werkvloer.

Het Workplace Wellbeing model van TNO is vereenvoudigd door Deloitte en Zilveren Kruis tot een 'diagnostische vragenlijst'. Door middel van een slim algoritme, kunnen we met 7 domeinen met bijbehorende subdomeinen een dynamisch inzicht bieden in de knoppen waar je aan kunt draaien om Wellbeing te verbeteren.

In de Well at Work Monitor staat de medewerker centraal, met een directe terugkoppeling en persoonlijke inzichten. Daarnaast is er ook een dashboard op leidinggevend en team niveau hoe het met de wellbeing in de organisatie is. Zo kun je op meerdere niveaus sturen op Wellbeing, met een grote focus op wellbeing integreren in het werk zelf, cultuur en leiderschap.



Wellbeing is belangrijk voor medewerkers

We brengen gemiddeld 80.000 uren van ons leven door op het werk. Na slapen is dit de activiteit waar wij de meeste tijd aan besteden

Super belangrijk dus dat we die tijd plezierig doorbrengen en het gevoel hebben dat wat we doen ertoe doet.

Well at Work monitor

De Well at Work Monitor heeft een combinatie van unieke elementen:



Inmiddels zijn we gestart met zowel de diagnostische versie van Well at Work als de onderzoeksversie met de eerste organisaties uit de Wellbeing Community: GGZ Drenthe, UWV, Zilveren Kruis, Achmea, Deloitte & DSM.

Op basis van de eerste gebruikerservaringen en wetenschappelijke inzichten maken we een doorontwikkeling naar een prognostische monitor, waarmee we ook trends en effecten kunnen gaan voorspellen.

Er is gekozen voor een gebruiksvriendelijk en aantrekkelijk design.

Getest met eindgebruikers

Inzicht op verschillende levels

- Medewerkers kunnen hun eigen welbeing zien en hun welbeing ten opzichte van peers
- Leiders krijgen geaggregeerd inzicht in de welbeing van hun team
- HR krijgt geaggregeerd inzicht in de welbeing op team, afdeling en organisatie niveau

Inzicht in de 7 indicatoren van welbeing

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat dit de sterkste en meest betrouwbare indicatoren zijn van workplace welbeing



Beschikbaar in Engels en Nederlands

Inzichten beschikbaar over de tijd om trends en voortgang te zien

Gerichte actie
Op basis van de inzichten kunnen medewerkers, teams en organisaties gerichte actie ondernemen.

Gebruikerservaringen

Het open bespreken van de uitkomsten van de Well at Work monitor in het team en met onze leidinggevende heeft mij enorm gesteund. Alleen al door het feit dat je kunt delen wat je dwars zit, dat het herkend wordt binnen het team en je voelt dat je er niet alleen voor staat. Dan wordt het ineens minder zwaar.

Mirande, medewerker strategie

Als leidinggevende weet je soms niet echt hoe het met mensen in je team gaat. Deze monitor helpt mij om hier een beeld van te krijgen. En behalve de waardevolle gesprekken die we samen met het team gehad hebben, helpt het mij om veel gericht, vaak met kleine dingen, bij te dragen aan de welbeing van mijn team!

Jeroen, manager

Ik vond het heel waardevol de monitor te bespreken in de teams. Mooi om te zien het de monitor hielp om het goede gesprek te voeren en de juiste diepgang te krijgen in het gesprek. Het inzetten van de monitor was hierdoor direct een interventie op zich.

Amalia, HR Business Partner

Stuurgroep:

Egon Hoppe,
partner Deloitte

Peter van Dijken,
TNO Managing Director
Gezond Leven & Werk

Jan-Willem Evers,
Commercieel directeur
Zilveren Kruis



5 jaar Wellbeing Community: een toekomstgerichte terugblik

‘We dromen ervan heel Nederland gezonder en fitter te maken’

De Wellbeing Community viert haar 5e verjaardag. Tijd voor een feestje en een terugblik? Egon Hoppe, Peter van Dijken en Jan-Willem Evers willen vooral vooruitkijken, want er is nog een hoop werk te doen. De arbeidsmarkt kraakt en mentaal welzijn zorgt voor kopzorgen. De missie van dit unieke samenwerkingsverband blijft onveranderd sterk: samen welzijn bevorderen en verzuim verminderen. ‘We voelen allemaal dat dit belangrijk is.’

‘Wie had gedacht dat we hier nu zouden zitten?’ Peter van Dijken kijkt naar zijn collega’s aan de vergadertafel. Hoewel ze een andere organisatie vertegenwoordigen, noemen de mannen elkaar intussen collega’s. Dat is zo gegroeid, omdat ze al 5 jaar aan dezelfde overtuiging werken. ‘Voor mij vormt de start van de Wellbeing Community een hoogtepunt. En dat we nu überhaupt een community hebben en tastbare resultaten boeken. Dat vind ik nogal wat!’ Het lijkt Peter haast te verrassen. Dat is niet vreemd, want zo vanzelfsprekend is het succes van de Wellbeing Community niet. Met het initiatief brengen Deloitte, TNO en Zilveren Kruis 17 vooraanstaande werkgevers samen in een gezamenlijke missie om welzijn te bevorderen en verzuim te verminderen. Een lerende omgeving. Egon Hoppe: ‘Het geheim is dat je vanuit je eigen professionaliteit verschillende dingen inbrengt die met elkaar meer zijn dan die verschillende delen. Ons ultieme doel? We dromen ervan heel Nederland gezonder en fitter te maken.’

Geloof in samenwerking

Jan-Willem Evers glundert als Egon de missie oprakelt. ‘Ik ben zelf overspannen geweest. Ik wéét wat het vraagt om in balans te zijn –’ Jan-Willem twijfelt even en gaat dan toch door: ‘En ook hoe het voelt als een werkgever niet goed met een medewerker omgaat.’ Zijn eigen vader heeft zich letterlijk kapot gewerkt, vertelt hij. ‘Kapotte rug, hartpatiënt. Daarom wil ik, naast resultaten bereiken, dat de mens en dus wellbeing een belangrijk onderdeel is van mijn leiderschap. Het is voor mij dus dubbel zo logisch dat ik hier zit.’ Iedereen aan tafel is even stil. Egon: ‘We voelen allemaal dat dit belangrijk is. De samenwerking loopt zo goed, omdat we er allemaal in geloven. We hebben er altijd vanuit moraliteit in geïnvesteerd.’

Juiste oplossing op het juiste moment

'We waren onze tijd eigenlijk ver vooruit,' zegt Peter over de start van de community. Destijds begon de arbeidsmarkt te kraken en groeide het verzuim alsmaar door. 'Iedereen deed wat interventies, maar met alleen individuele programma's ga je het niet redden. De pandemie was nog niet eens aan de orde... die heeft de noodzaak om wellbeing centraal te zetten alleen maar vergroot.' De Wellbeing Community bood vanaf het begin wetenschappelijk onderzoek, inspiratie en kennisuitwisseling, maandelijkse intervisiegesprekken en evenementen voor HR, leidinggevenden en bestuurders. Iedereen leerde van iedereen – cross sectoraal. 'Het was inderdaad het juiste moment om wellbeing van medewerkers centraal te stellen,' zegt Egon. 'Veel organisaties hadden het gevoel iets te moeten doen, maar hoe dan?' Met de Wellbeing Community zijn Deloitte, TNO en Zilveren Kruis samen gestart met het in kaart brengen van alle factoren die van invloed zijn op wellbeing op het werk. Deze wetenschappelijk onderbouwde plattegrond is de basis om oplossingen te ontwikkelen. 'Dat doen we met een set van grote werkgevers die zelf ook koplopers zijn en zoeken naar de volgende stap,' zegt Jan-Willem. 'We helpen elkaar. Je krijgt samen een beweging op gang die anders niet plaatsvindt. Die combinatie – met wetenschappelijk onderbouwde en data-gedreven sturing op wellbeing – zorgt voor iets moois. Voor impact. Voor meer mentaal welzijn bij medewerkers.'

Informatie en kennis met elkaar delen

Wellbeing was te lang een HR-topic. 'Toen werden we overvallen door covid en sprak ineens elke CEO over welzijn en welbeleving,' zegt Egon. De pandemie was een belangrijke katalysator. Veel organisaties waren al actief op het gebied van wellbeing, maar plots werd de urgentie wel heel duidelijk. Thuiswerken: hoe dan? De community kwam met vragen én antwoorden. 'Er moest een samenhangend geheel ontstaan,' zegt Peter. De bereidwilligheid van leden om informatie en inzichten te delen met organisaties die heel anders zijn, maar soms ook concurrerend, is ongelooflijk. Bijna 80% van de leden is de volle 5 jaar lid. Dat is lang. Heel lang. Wat zegt dat? 'Dat we relevant blijven,' zegt Peter. 'Met dit soort dingen is het makkelijk om in cirkeltjes te blijven praten. Maar dat doen we niet. Leden blijven actief.' En dat niet alleen: ze blijven informatie en kennis met elkaar delen – niet alleen op netwerkevenementen of maandelijkse intervisie calls, maar ook buiten de officiële ontmoetingen om. Door de toenemende arbeidsmarktkrapte is wellbeing niet alleen een HR-onderwerp, maar is het ook op de directietafel beland. Het is mooi te zien dat ook de executive events druk bezocht worden – dat succes onderstreept het belang van wellbeing. De bal rolt. Jan-Willem: 'Er komt zoveel energie van onze leden... en dat geeft ons ook weer de energie om ons nog meer in te zetten.'

Draaien aan de knoppen

Mensen beter maken in het werk en het werk beter maken voor mensen. Het klinkt eenvoudig, maar dat is het allesbehalve. 'Het vinden van de balans tussen goede wetenschap en praktische toepasbaarheid is uitdagend maar cruciaal,' zegt Peter. Deloitte en Zilveren Kruis vertaalden 5 jaar onderzoek van TNO naar de innovatieve Well at Work Monitor.

Deze is al beschikbaar voor organisaties. We zien dat het gebruik waardevolle ervaringen en resultaten oplevert. Met extra onderzoek kunnen straks organisaties, gebaseerd op een uitgebreide dataset, gericht sturen op wellbeing en prestaties. Dan weten ze wat hun medewerkers en leidinggevenden samen nodig hebben, dus hoe ze gezonder en gelukkiger kunnen worden. Interventies op maat, interventies die werken. 'Het is een heel spannend concept,' zegt Peter enthousiast. 'We brengen allemaal stukjes waarheid samen en die gaan iets zeggen over organisaties en individuele medewerkers. Als dit model evidence based interventies oplevert met knoppen waar je aan kunt draaien... wauw.' Jan-Willem: 'Daar word ik inderdaad heel enthousiast van. Preventie is heel belangrijk. We maken zelfs een sprong naar het voorspellen van wellbeingfactoren die in de toekomst tot bepaalde situaties kunnen leiden. Dat kan nog niemand. Hierdoor kunnen we verzuim tegengaan en verkorten. Nu zijn we vooral achteraf aan het repareren en zijn we eigenlijk te laat. Straks zetten we echt een enorme stap voorwaarts.'

Van interventies naar systeemdenken

1825 dagen geleden zaten Egon, Peter en Jan-Willem aan een soortgelijke vergadertafel. Ze hadden toen niet durven dromen dat ze zoveel zouden bereiken met de community. Zo is de toewijding van bestuurders versterkt, resulterend in de opname van wellbeing in sociale jaarverslagen. Dit is onder andere bereikt door de executive events en verbetervoorstellen waarbij CEO's structureel worden betrokken. Ook werkte de community aan actiegerichte oplossingen voor psychologische veiligheid, thuiswerken en mentale veerkracht. Nu start een samenwerking tussen GGZ en het onderwijs die zich richt op de kernoorzaken van mentale problemen. Kortom, er is in de afgelopen 5 jaar véél bereikt. Niet voor niets is de community de hofleverancier van de Vitality Manager van het Jaar-verkiezing. 'Van interventies naar systeemdenken gaan – dat was een essentiële eerste stap,' legt Egon uit. 'Als je 10 bedrijven neemt, kun je 10 voorbeelden van interventies vinden die allemaal goed zijn, maar afzonderlijk te weinig impact maken.' Het samenbrengen van zeer diverse organisaties met verschillende kenmerken is op zich al een complex, maar waardevol systeem. 'De energie en de concrete resultaten vanuit de community maken mij oprecht vrolijk,' zegt Jan-Willem. 'Het is de combinatie van energie en toepasbaarheid die, volgens mij, het verschil maakt.'

Wellbeing Community

Deloitte. TNO  Zilveren
Kruis

INNOVATION IN WORKPLACE WELLBEING



Voorspellen van de toekomst

Zelfs met een voorspellend model blijft de toekomst lastig te voorspellen. Maar deze voorspelling durven de heren wel aan: de Wellbeing Community is nog lang niet klaar. 'Ik ben een eenvoudige chemicus,' zegt Peter. 'Het belang van wellbeing is op mij afgekomen als een openbaring. Het is niet iets dat je zomaar beïnvloedt. In de scheikunde gooi je 2 stoffen bij elkaar, verhit je het; dan wacht je een tijdje en dan heb je een andere stof. Maar bij organisaties en medewerkers werkt het toch net iets anders. Hier is een wicked problem-aanpak nodig waarbij cultuur en leiderschap ook meegenomen worden.' Egon ziet alweer nieuwe complexe uitdagingen opdoemen. 'We zijn al veel bezig met mentaal welzijn. Inclusie, diversiteit en psychologische veiligheid komen daar nu bij. Wellbeing is een systeem van dingen. Samenhangend aanpakken. Je komt er niet met een sportschoolabonnement...' Peter vult aan: 'Of het fruit in een bakje.' Daarom is het voorspellende model zo belangrijk, volgens Egon. 'Het zou het summum zijn als we aantoonbaar kunnen maken dat we een maatschappelijk effect hebben.' Wanneer gaan de community en het model dan het verschil maken voor Nederland? 'Binnen de volgende 5 jaar,' zegt Jan-Willem resoluut. 'Dat is onze ambitie.'

Maak ook kennis

Peter, Egon en Jan-Willem veren op als het gaat over nieuwe leden. Natuurlijk is iedereen welkom. Hoe meer kennis er wordt gedeeld, hoe beter. 'Ik zou het leuk vinden als een grote uitvoerende maatschappelijke organisatie zich bij ons aansluit.' Daar sluit Peter zich in elk geval bij aan. 'Dat zijn vaak organisaties met moeilijke interacties, stressvolle situaties, en soms ook traumatische gebeurtenissen. Daar kunnen we allemaal veel van leren.' Jan-Willem knikt: 'Of een scale-up die die gevestigde orde uitdaagt? Wij willen dat heel Nederland instapt. Samen maken we het werk mooier.' Wilt u ook lid worden of meer informatie?

Neem dan contact op met

Frederique Maring

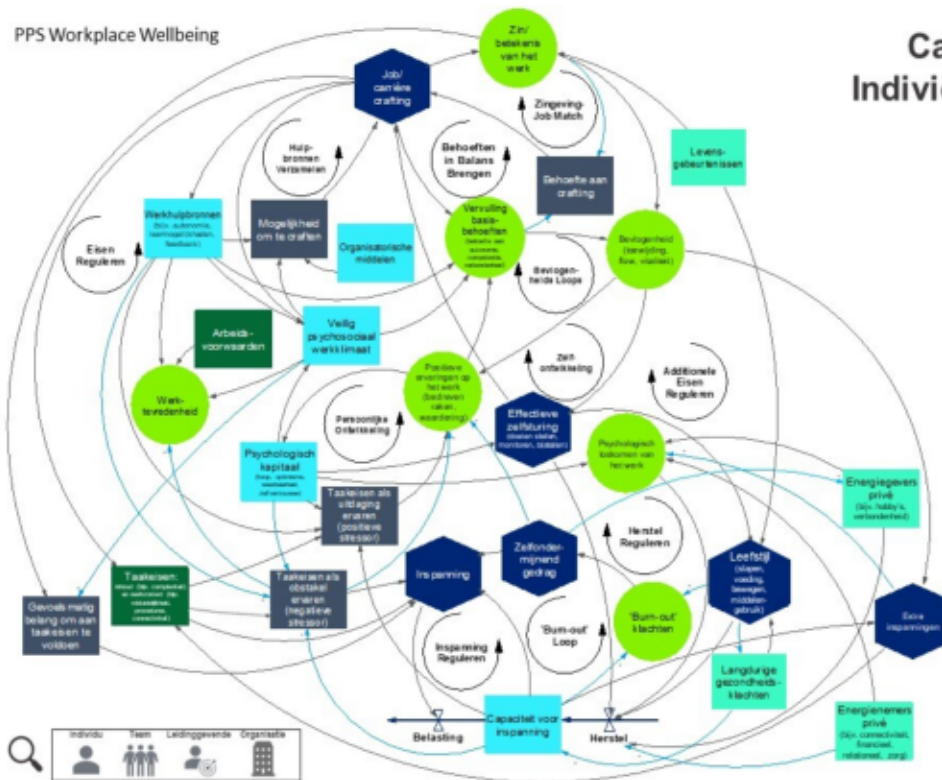
(frederique.maring@silverenkruis.nl)

Lotte Mintjes (lotte.mintjes@ziverenkruis.nl)

Rian Hessels (rhessels@deloitte.nl)

Anne-Barbara Lemmens (alemmens@deloitte.nl)

PPS Workplace Wellbeing



Causal Loop Diagram
Individual well-being at work

Legenda



Voor meer detail, zie Niks et al, 2022 Individual Workplace Well-Being Captured into a Literature- and Stakeholders-Based Causal Loop Diagram, UERPH 19(15), 8925

Workplace Wellbeing Model

Kunnen we in de toekomst 'voorspellen' welke acties het meest effectief zijn voor mensen zoals jij, en voor sectoren zoals jouw organisatie?

Samen de juiste data verzamelen om wellbeing te meten en te verbeteren.

Sinds 2018 werkt TNO al samen met Deloitte en Zilveren Kruis aan de wetenschappelijke basis van de WellatWork Monitor. Het Workplace Wellbeing model is hiervoor de wetenschappelijke basis. Jaren van onderzoek heeft TNO samengevoegd tot 1 model waarin de causale relaties tussen de elementen zijn beschreven (zie Niks et al, 2022). De laatste jaren ontwikkelen we de monitor verder door. TNO onderzoekt met Deloitte, Zilveren Kruis, dsm-firmenich, Achmea en Trimbos samen of we met de WellatWork monitor het welbevinden van de werknemer en organisaties niet alleen kunnen meten, maar straks ook kunnen bepalen welke stappen op dat moment het meest effectief zijn. Hiervoor hebben we data nodig. Met een onderzoeksversie van de WellatWork monitor verzamelen we deze data bij werknemers gedurende een jaar, waarmee we het model kunnen kwantificeren.

Heleen Wortelboer, onderzoeker en projectleider van het onderzoek bij TNO: "In het onderzoek gebruiken we de volgende werkdefinitie van wellbeing/welbevinden van een werkende: een dynamisch en multidimensionaal concept wat wordt bepaald door 1) je goed voelen (vitaal, autonoom, competent en verbonden) en 2) je authentiek en zinvol voelen. Met deze innovatieve integrale monitor beogen we dat het aantal werkenden met mentale en fysieke klachten in afneemt, en de veerkracht van mensen vergroot. De mens in eigen context staat in deze aanpak centraal en neemt verantwoordelijkheid voor het eigen welbevinden. De context, de leidinggevende of een vertrouwde collega/relatie steunt, en de organisatie faciliteert. Hoe meer mensen zich door hun werkende leven heen zich goed, authentiek en zinvol voelen, hoe beter de organisatie kan presteren. De monitor die we nu ontwikkelen geeft kansen om tijdig met veranderingen om te gaan en op het juiste niveau effectief gedrag te veranderen en in te grijpen: als individu, als team, als leidinggevende en/of vanuit de organisatie."

Wat vertelt het model ons eigenlijk?



*Theorie en praktijkervaringen in 1 model.
Wat kunnen we er nu mee?*

Wellbeing is dynamisch, het verandert continu en wordt bepaald door de interacties van vele factoren. Een systeem aanpak en bijpassende integrale monitor ondersteunen tijdig benodigde verandering van gedrag en cultuur.

Mentale gezondheid op werk staat onder druk

De arbeidsmarkt is krap en vooral het aantal jonge werkenden met mentale gezondheidsklachten stijgt. In 2022 hadden 1,6 miljoen werknemers last van burn-out gerelateerde klachten. Dit aantal is gestegen ten opzichte van 2021, toen hadden nog 1,3 miljoen werknemers hiermee te maken. Bij werknemers van 18 tot en met 34 jaar gaf 1 op de 4 werknemers aan burn-outklachten te ervaren. Bij burn-out gerelateerde klachten is sprake van emotionele uitputting door werkzaamheden, veelal in combinatie met andere aspecten zoals cultuur, leiderschap, of beslommeringen in het privéleven. Op termijn kan chronische stress leiden tot ernstige gevolgen.

Waarom een integrale monitor?

Er zijn al diverse organisatieprogramma's gericht op het reduceren van stressgerelateerde klachten en het versterken van duurzame inzetbaarheid. Voor de individuele werknemer zijn er soms coaches of applicaties beschikbaar die kunnen helpen om mentale of fysieke aspecten van de werknemers te meten en versterken. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt echter tot nog toe dat losse oplossingen onvoldoende bijdragen aan het terugdringen van het probleem. In het huidige onderzoek bestudeert TNO wellbeing op het werk op een integrale manier.

"Wellbeing is een 'dynamisch geheel', iets dat continu verandert onder invloed van vele factoren en interacties, niet alleen op het werk of privé, maar ook door cultuur en leiderschap", zegt Heleen.

"Het tijdig herkennen van signalen, analyseren en modelleren welke acties en patronen effectief zijn of juist niet effectief zijn is een van de uitdagingen waar in dit onderzoek aan wordt gewerkt."

1 jaar testen, data verzamelen, en doorontwikkelen

Gedurende een jaar gebruiken werknemers van Deloitte, Achmea, dsm-firmenich en TNO de onderzoeksversie van de Well at Work monitor, die door Deloitte en Zilveren Kruis in de markt wordt gezet. In deze testperiode vullen werknemers maandelijks een vragenlijst in en zien ze al meteen hun eigen verandering door de tijd heen. De persoonsgebonden wellbeing data blijven anoniem voor TNO en de organisaties. TNO verwerkt de data in rekenmodellen, en analyseert patronen en subgroepen. Vervolgens worden de uitkomsten van scenario-simulaties voor subgroepen toegevoegd voor meer inzichten in mogelijk effect.

"Met meer van dit soort tijdreeks data kunnen we de modellen steeds verder valideren, om zo gedurende het onderzoek te komen tot best passende prognoses en adviezen voor de werknemer ten organisatie.. Gaandeweg ontvangen werknemers steeds beter onderbouwde gepersonaliseerde adviezen hoe ze zelf tijdig maatregelen kunnen nemen om hun welbevinden te verbeteren. Ook de werkgever krijgt groepsinformatie terug, en zal daarop acties gaan ondernemen. Het onderzoek richt zich ook op de effecten van deze gezamenlijke acties".

Systeem denken en doen!

Wat verstaan we onder systeem denken?

Heleen: "Systemen worden in de wetenschap gedefinieerd als 'een geheel dat niet in delen kan worden verdeeld'. Het gedrag van elk element in het systeem heeft een effect op het geheel, en het gedrag van de elementen en hun effecten op het geheel zijn onderling afhankelijk. Systemen kennen geen harde grenzen en bestaan uit vele subsystemen die weer van elkaar afhankelijk zijn. Willen we in onze samenleving meer toewerken naar een positieve en gewenste uitkomst van systemen dat zullen we meer rekening moeten leren houden met deze afhankelijke relaties tussen de steeds veranderende elementen. Dit noemen we systeem denken.

Een mens is een systeem. Zo bestaan we uit vele type cellen en organen die met elkaar samenwerken, maar deze samenwerking alleen zorgt er niet voor dat we met elkaar kunnen communiceren, nieuwe inzichten kunnen krijgen, en bijvoorbeeld authentiek kunnen voelen. We zijn als mens meer dan als de som van al onze losse organen, botten en tussenliggende weefsels bij elkaar.

Elke organisatie is een systeem. Alle afdelingen zijn elementen, die met elkaar samen werken, en afhankelijk zijn van de eigen reactie op de ontwikkelingen buiten de organisatie voor het behalen van een positief resultaat van de hele organisatie.

De Wellbeing Community is een systeem. Ieder lid van de community heeft een ander belang, perspectief en functie. Externe ontwikkelingen buiten de organisaties bepalen het gedrag van elke organisatie in deze samenwerking.

Met systeem denken proberen we rekening te houden met deze dynamiek en afhankelijkheden, en onderzoeken we de patronen die leiden tot een positief resultaat. Met de systeemaanpak, de integrale monitor en de prognostische modellen beogen we de beweging naar meer welbevinden op de werkvloer op micro-, meso en macroniveau te ondersteunen door het maken van de juiste keuzes".



Tijdig signalen herkennen en acties ondernemen

Gaandeweg het onderzoek leren we samen steeds beter de signalen op elk systeemniveau te herkennen, en daarmee welke gedragsverandering en maatregelen we tijdig kunnen nemen om welbevinden te verbeteren. Zowel de werknemer als werkgever krijgt informatie terug, en ieder zal daarop steeds meer de best passende acties gaan ondernemen. Het onderzoek richt zich ook op de effecten van deze gezamenlijke acties. Zowel de acties als effecten zullen door de tijd heen gemonitord en verwerkt worden in het prognostische model. Met meer data krijgen we bovendien meer kennis over subgroepen die mogelijk baat hebben bij andere acties.

De inhoud van de Well at Work monitor blijft zo gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek, waarbij theorie en praktijk bijeengebracht worden in één prognostisch model. Het model en de monitor zullen zich zo verder doorontwikkelen om werknemers en organisaties steeds beter te ondersteunen bij het effectief waarborgen van gezondheid en wellbeing.

Video Model



Strategiesessies en modellen

In de afgelopen jaren heeft de Wellbeing community talloze modellen omarmd en toegepast als krachtige instrumenten voor groei en effectiviteit. Elk model heeft bijgedragen aan onze ontwikkeling en we delen graag enkele hoogtepunten met jullie in dit magazine, met als doel blijvende inspiratie te bieden.

Eigen regie model van Zilveren Kruis

Een opmerkelijk model dat de focus legt op het stimuleren van eigen regie in de gezondheidszorg. Dit model van Zilveren Kruis is ontworpen om individuen te empoweren en hen meer zeggenschap te geven over hun gezondheid en welzijn. Een ware bron van inspiratie voor een holistische benadering van gezondheidsmanagement.

Workplace maturity wellbeing assessment

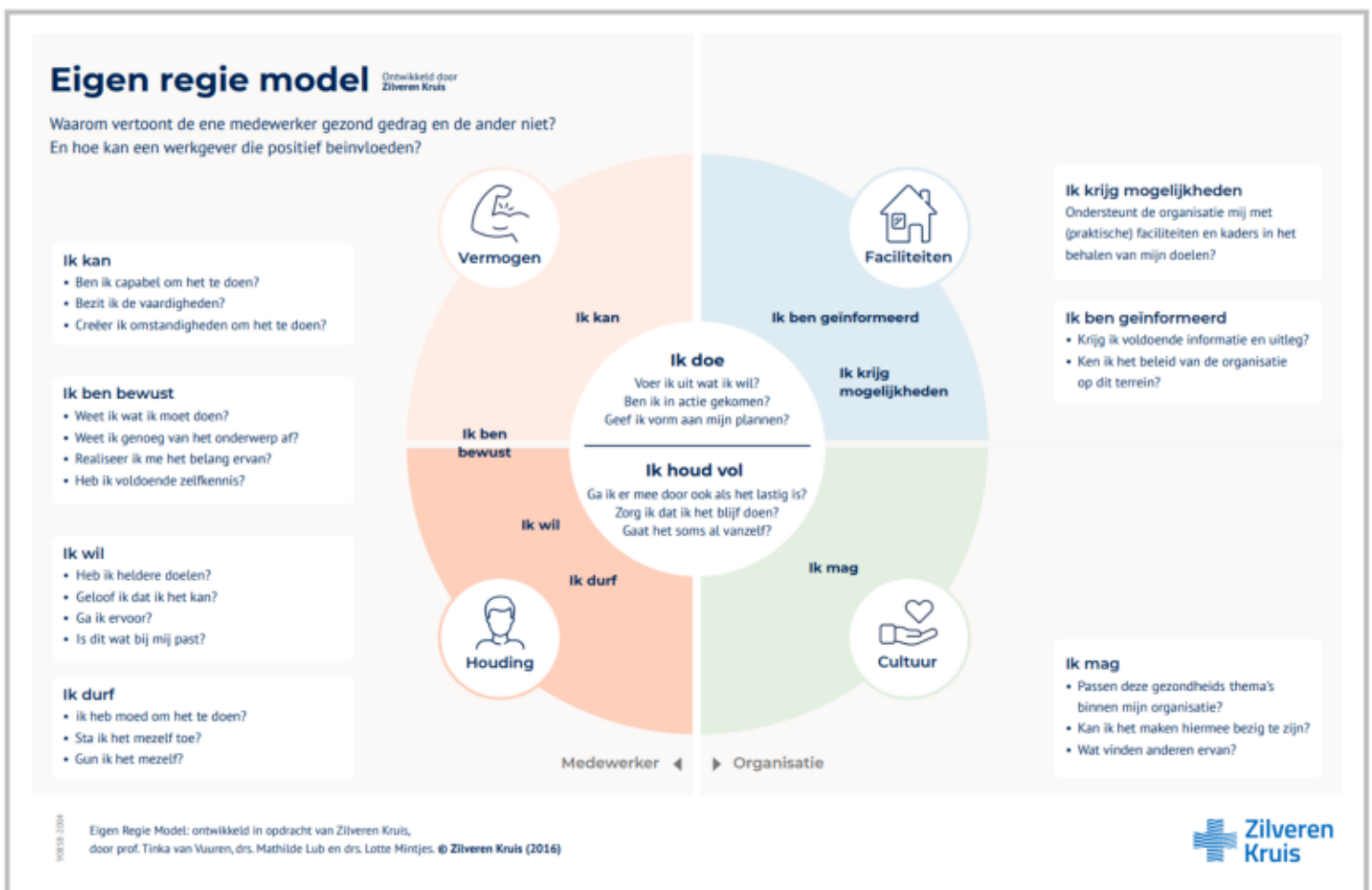
Dit model biedt een diepgaande evaluatie van de volwassenheid van de werkomgeving op het gebied van wellbeing. Het stelt organisaties in staat om wellbeing initiatieven effectiever te plannen en te implementeren, met een focus op het creëren van een gezonde en ondersteunende werkomgeving voor alle medewerkers.

Dubbele diamant model

Een design thinking model dat de kracht van divergerend en convergerend denken benut. Het heeft zich bewezen als een waardevol instrument in het oplossen van complexe vraagstukken en het stimuleren van innovatieve ideeën. Een gids voor creativiteit en doelgericht denken.

Denkmodel oplossingsrichtingen

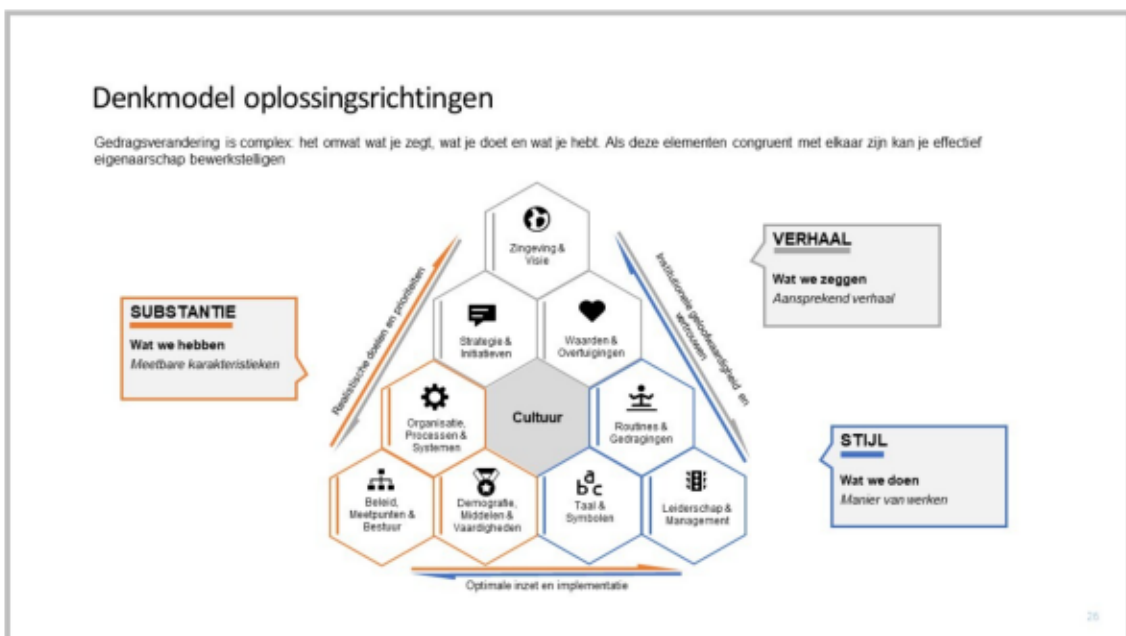
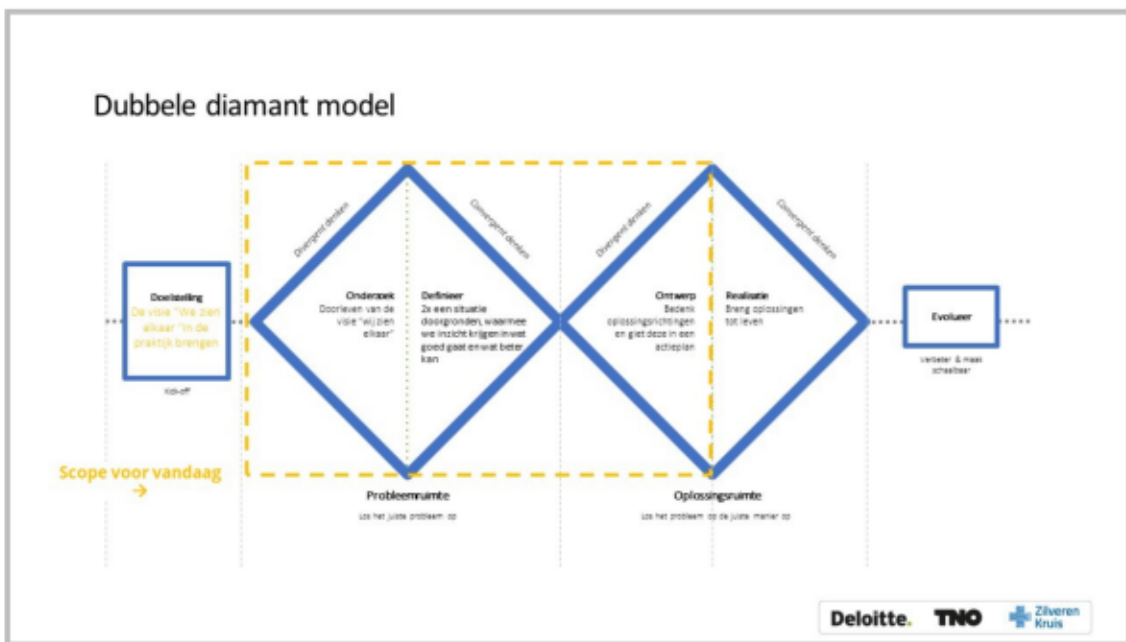
Dit model biedt een gestructureerde aanpak voor het identificeren en verkennen van oplossingsrichtingen. Het helpt teams om systematisch problemen aan te pakken en diverse perspectieven in overweging te nemen bij het zoeken naar duurzame oplossingen.



Inspiratie

Workplace Wellbeing Maturity Assessment: Waar staan jullie nu? **Deloitte.**

	In ontwikkeling	Standaard	Vooruitstrevend	Gevorderd	Marktleidend
Health & Wellbeing Strategie	Er zijn enkele speerpunten geformuleerd op het gebied van Workplace Wellbeing of Vitaliteit.				Wellbeing is een KPI voor meer medewerkers die klant de wordt bedient.
Data & Informatie Management	Dataveerouwen en jaarlijkse survey resultaten worden bijgehouden, voornamelijk manueel met een klein aantal standaard rapportages.				Voorstellende analyse op basis van onderdelen en complete data.
Operating Model	Er zijn binnen de organisatie diverse rollen en een sterke professionele binding met het Health & Safety of Workplace Wellbeing.				Chief Wellbeing Officer aangevoerd. Ecosysteem om tegengesteld te komen aan de risico's van behaarten per doelgroep.
Employee Wellbeing Experience	Er is voornamelijk een reactieve focus op Health & Safety. Er zijn af en toe programma's rondom wellbeing.				Door continue guidance en maat wordt het culturele en live aanbod continu bijgesteld en geïmplementeerd.
Leiderschap & Cultuur	Health & Safety zijn ingebed in de organisatiecultuur. Besluitvorming rondom preventief beleid is in opkomst.				Wellbeing is volledig ingebed in de cultuur en wordt meebesproken in klanten, "It's in our DNA".



Interview

Vitality Manager of the Year: Merlyn Esajas

Sinds oktober hebben wij als Wellbeing Community een kersverse Vitality Manager of the Year in ons midden: Merlyn Esajas! Ze is Beleidsadviseur Gezondheid en Vitaliteit bij Vattenfall en zet in haar werk in op health promotion en prevention. Rian Hessels en Lianne Belt van het Wellbeing Community organisatie team spreken Merlyn vlak voor de kerst over haar nieuwe titel, haar werk, de uitdagingen die ze hierin ondervindt en de Wellbeing Community!

Van harte gefeliciteerd met de mooie titel van Grootzakelijk Vitality Manager of the Year 2023! Hoe was het voor jou om de verkiezing te winnen?

Het winnen is natuurlijk fantastisch! De prijs bestaat al lang en er hebben veel grote namen gewonnen. Het is echt een prestige om hem te winnen en voelt als een kers op de taart. Het winnen is een erkenning vanuit de buitenwereld voor de projecten die we binnen Vattenfall gezamenlijk doen. Ook is het een signaal binnen de organisatie dat we gezondheid echt op de kaart zetten bij Vattenfall. Daarnaast zorgt het zorgt voor extra bewustzijn. Maar wat vooral overheerst, is een gevoel van trots!

Kun je iets meer vertellen over de gezondheidsprojecten waar jullie aan werken bij Vattenfall en waarom deze innovatief zijn?

We zijn onlangs begonnen met een aantal programma's waarmee we nog meer aansluiten bij de behoeften van zowel de medewerker als de leidinggevende. Het belangrijkste is dat het programma niet wordt ervaren als iets wat je nog extra moet doen. Dit hebben we bijvoorbeeld gedaan door een van onze gezondheidsprogramma's in hapklare delen op te delen en informatie te sturen op een vaste dag en tijdstip gedurende 6 weken. Het is een pakketje met 3 eenvoudige stappen en er zijn ook echt 10 minuten voor geblokt in de agenda van de medewerker, zodat je de tijd hebt om deze uit te voeren. Als je dat 6 weken achter elkaar doet, ben je toch een uurtje bezig zonder besef van extra tijd.



Deze benadering is innovatief, omdat wij de informatie opdelen in hapklare brokjes in plaats van in een groot programma. Hierdoor is het makkelijk bespreekbaar en kan je makkelijker focussen.

Een andere innovatie die we doen is het effectief meetbaar maken van onze programma's. Zo meten wij de taakvolwassenheid van een team op het gebied van gezondheid. Voor veiligheid bestaat dit al lang in de vorm van de veiligheidsladder. Maar op gezondheid bestaat het nog niet. Het resoneert bij de business omdat ze zelf kunnen zien en benchmarken hoe hun team ervoor staat. Teams verkrijgen inzicht in wat zij al wel goed doen, hoe zij dat kunnen versterken en waar nog voordeel te halen is. Op deze manier kunnen teams van elkaar leren waardoor kruisbestuiving ontstaat tussen teams.

Naast jouw werk bij Vattenfall ben je natuurlijk onderdeel van de Wellbeing Community! Wat leer jij van anderen in de community?

Het is ontzettend mooi en gaaf om onderdeel uit te maken van een groep met heel veel kennis en expertise. Hierdoor krijg je echt een kijkje in de keuken van organisaties en hun uitdagingen. Je ziet hoe zij navigeren in hun organisatie en richting het management. Ook zie je hoe zij binnen de beleidskaders gezondheidsprogramma's implementeren, bijvoorbeeld binnen de kaders omtrent het erg actuele onderwerp psychologische veiligheid. Je weet door de community meer over wat er speelt en hoe je daarmee om kan gaan. We leren van elkaar en delen best practices.



Waar zouden we als Wellbeing Community nog een verbeterslag in kunnen slaan?

Wat ik merk is dat het onderwerp gezondheid en wellbeing zo breed is dat we snel geneigd zijn om de verbreding op te zoeken. Ik zou het mooi vinden om in plaats van verbreden juist meer te verdiepen. Als community kunnen we bijvoorbeeld een drietal thema's per jaar samen uitdiepen. De huidige Working Labs vind ik bijvoorbeeld een hele mooie manier om een onderwerp zodanig uit te diepen dat we werken naar oplossingen. We werken dan wel probleemgericht, terwijl je vanuit amplitie veel meer probeert te focussen op wat goed gaat en dat probeert te versterken. Een goed onderwerp voor de community is bijvoorbeeld de impact van AI op ons werk. We zouden dan kunnen kijken hoe we AI kunnen inzetten om best practises die er toch al zijn in onze organisaties nóg beter te maken.

Vitaliteitsmanagement is een dynamisch vakgebied. Hoe ga je om met de recente trends?

Op dit moment is er een duidelijke trend zichtbaar in de markt en dat is aandacht voor de verschillende doelgroepen onder de medewerkers. Het is belangrijk om op verschillende manieren te communiceren om meerdere doelgroepen te bereiken. We hebben natuurlijk intranet en een nieuwsbrief, maar voor de wat meer visueel ingestelde medewerkers bieden we ook een medewerkersreis op gezondheid en veiligheid. Daarnaast leven we in een tijdperk van informatie overload, waardoor we voor een grote uitdaging staan: *Hoe zorg je dat je de medewerker bereikt met jouw informatie?*

Aankomend jaar gaan we experimenteren met AI. We onderzoeken op dit moment hoe we dit precies willen invullen, maar wellicht dat we het kunnen koppelen aan een portaal dat we hebben ontwikkeld. We zien namelijk dat het lastig blijft om vraag en aanbod dichterbij elkaar te brengen. Soms is er een bepaalde behoefte op het gebied van gezondheid, terwijl het nog niet echt duidelijk is wat de werknemer of leidinggevende precies nodig heeft. Wij stellen onszelf dus keer op keer de volgende vraag: *Hoe zorg je dat je de vertaalslag maakt en je de werknemer goed kan helpen?*

Zie je veranderende behoeften en verwachtingen van werknemers door de jaren heen?

Ja zeker! Dat heeft te maken met een nieuwe generatie die de arbeidsmarkt betreedt, die opgegroeid is met social media. Anders dan de zittende populatie traceert deze generatie z'n eigen gezondheid, bijvoorbeeld via een smartwatch. Je ziet dat hierdoor preventief medisch onderzoek (PMO) minder aansluit en medewerkers bijvoorbeeld meer op zoek zijn naar persoonlijke coaches. We zien de behoefte aan coaching binnen de hele organisatie trouwens. Bovendien heerst er relatief veel onrust onder medewerkers over wat er nu speelt in de samenleving, zoals oorlogen en de energiecrisis. Hierdoor willen medewerkers graag op weg worden geholpen en daarom is het belangrijk om goed te achterhalen waar de exacte behoefte ligt en na te denken over hoe je het beste de behoefte kan uitvragen. Doen we dit individueel of juist op team

of zelfs organisatie niveau? Per project verschilt het hoe we dit insteken, maar het belangrijkste is dat we constant met elkaar in gesprek blijven. Verder zien we helaas ook een trend in een lagere participatiegraad van het PMO. Dat is een tegenslag. Als organisatie haal je namelijk veel informatie uit een PMO waar je ook het gezondheidsbeleid goed mee kan toetsen. Als de participatie laag is, vervalt deze toepassing.

Verder worden de behoeften en verwachtingen van werknemers beïnvloed door trends en berichtgeving die in de media worden gezien. Daarbij komt dat deze berichtgeving en informatievoorziening steeds sneller is geworden. Informatie is daardoor natuurlijk sneller bij ons als individu, maar wordt soms ook uitvergroot door de media. Zo komen er bijvoorbeeld headlines als "Werkdruk blijft hoog" en "Verzuim stijgt verder door" langs. Deze informatie heeft impact op je organisatie. Je bent als organisatie natuurlijk een afspiegeling van de samenleving, maar je moet dan nog steeds toetsen of deze beweringen ook voorkomen in jouw organisatie. Dit doe je bijvoorbeeld door met je stakeholders in gesprek te gaan over cijfers vanuit medewerker tevredenheidsonderzoek, verzuimcijfers en de Arbodienst en samen oplossingsrichtingen te bedenken.

Wat is de belangrijkste les die je geleerd hebt in jouw werk?

Je moet een lange adem hebben. Je ziet dat iedereen nu pas de dingen door heeft waarvan ik soms 5, 6, 7 jaar geleden al dacht "dit is klip en klaar en moet je echt doen als organisatie". Ook is er in de praktijk nog veel aandacht voor verzuim in plaats van preventie en vooral te weinig voor amplitie. Als iemand ziek is, gaat iedereen hard rennen. Dat is natuurlijk heel goed, maar in aanloop naar ziekte kan op bepaalde momenten al eerder de rode vlag worden uitgehangen. Je ziet nu de aandacht verschuiven van reactief naar meer proactief en ik denk dat dat een hele mooie ontwikkeling is.



Executive Dialogue Event

14 november was het zover: het Executive Dialogue Event van de Wellbeing Community! Op de mooie locatie VRIJ in Culemborg bogen 50 genodigden, bestaande uit wellbeing leads, bestuurders, de Argumentenfabriek, iemand vanuit de overheid, een psychiater en de Algemeen Directeur van Health Holland zich over een belangrijk onderwerp: mentale gezondheid op het werk.



Taboe

Het programma begint met een introductie door onze dagvoorzitters Lotte Mintjes en Maureen Berkhout. Vervolgens maakt Zilveren Kruis directeur Georgette Fijneman van de gelegenheid gebruik om iedereen hartelijk welkom te heten. In haar woorden benadrukt ze het belang van de samenwerking die plaatsvindt binnen de Wellbeing Community en van het onderwerp van de dag. Vervolgens is het woord aan Tamara Swart, initiatiefnemer van de Mental Health Art Tour. Met behulp van prachtige schilderijen gemaakt door Irene Hoff probeert zij het taboe rondom mentale problemen te doorbreken, ook juist op de werkvloer. Elke geportretteerde persoon op een schilderij vertelt via een korte podcast een eigen verhaal met allen de boodschap: spreek je uit als het niet goed gaat.

Werkend Nederland

Na een korte meditatie bij één van de schilderijen verplaatst de groep zich naar de bovenzaal. Voordat we met de dialoog starten is eerst het woord aan Kees Kraaijeveld, oprichter van de Argumentenfabriek. Met behulp van treffende cijfers zet hij uiteen wat de actuele problemen zijn bij werkend Nederland. Psychische klachten zijn verantwoordelijk voor 6,7 procent van het verzuim en zijn de voornaamste oorzaak van langdurig verzuim. Ongezonde stress door te hoge werkdruk speelt hierin een belangrijke rol. Na deze uitleg schetst Kees welke spelers betrokken zijn bij werk en gezondheid in de maatschappij en specifiek de rol van de werkgever hierin. Het is ontzettend belangrijk om ons met het hele systeem in te zetten voor een gezonder Nederland.



Mentale Klachten

Vervolgens wordt het stokje overgedragen aan Christiaan Vinkers, psychiater en hoogleraar Stress en Veerkracht bij het Amsterdam UMC en GGZ InGeest. Hij neemt ons mee in de wereld van mentale klachten. Bijna de helft van de Nederlanders heeft ooit in zijn leven een psychologische aandoening. Eén van de oorzaken hiervan is overmatige stress, waarbij verschillende factoren van invloed kunnen zijn: iemands werkomgeving, persoonlijke omgeving, biologische en psychologische systeem. De GGZ kan niet iedereen met stressklachten helpen, ook de werkgever en de werknemer hebben hier een verantwoordelijkheid in.



De Dialoog

Na een korte pauze begint de dialoog. Samen praten we over de stelling "Niet alles is zorg". Het is belangrijk om mensen, met name leidinggevenden, te trainen op het vroegtijdig herkennen van mentale problemen. Hoe eerder je erbij bent, hoe eerder een werknemer kan worden geholpen. Medicaliseer daarin niet te snel: sommige problemen behoeven aandacht, maar geen behandeling. Ook wordt de vraag gesteld wie de werknemer het beste kan helpen. Moet deze langs de huisarts of kunnen initiatieven vanuit de werkgever ook helpen? Het antwoord lijkt te zijn dat dit per werknemer verschilt, maar dat het aanbieden van de initiatieven erg waardevol kan zijn. Ook is het belangrijk dat er meer samenwerking is tussen de zorg en de werkgever, bijvoorbeeld door meer contact tussen de GGZ en bedrijfsartsen.

In het tweede deel van de dialoog gaan we in op de vraag: "Hoe kunnen we beter voorkomen, of nog beter, mentaal welzijn van werknemers verbeteren?". Hoe richten we ons werk zo in dat het de mentale kracht van Nederland vergroot in plaats van uitput? Een antwoord op deze vraag is dat mentaal sterk werk een belangrijk strategisch uitgangspunt moet zijn in de organisatie. Een goede stap hierin is het meten van wellbeing om de huidige situatie te kunnen bekijken. Dit kan bijvoorbeeld met een tool als de Well at Work monitor. De resultaten hiervan kun je gebruiken om met elkaar in gesprek te gaan: wat kan er beter? Het creëren van veiligheid in dit soort gesprekken, en in kwetsbare gesprekken in het algemeen, is heel erg belangrijk om wellbeing te verhogen. Dit geldt voor gesprekken tussen collega's onderling, maar ook met de leidinggevende. Ook zouden leidinggevenden beoordeeld moeten worden in hoeverre ze die veiligheid creëren en op hoe ze überhaupt met hun werknemers omgaan. Verder is het belangrijk om goede werkgewoontes en tiny habits te integreren in het werk, zoals kort vergaderen, mentaal pauze nemen van je werk en vaste momenten inplannen om over mentale gezondheid te praten. Tot slot is het belangrijk om voordat je een nieuw proces start te toetsen of deze bijdraagt aan de mentale kracht van de organisatie.

Vieren en Verbetervoorstellen

Na deze prachtige discussie is het tijd voor de uitreiking van het boek "Mentale Vooruitgang en werk" van de Argumentenfabriek, waar vele leden van de Wellbeing Community aan meegeholpen hebben. Kees Kraaijeveld rijkt dit boek uit aan Nico van Meeteren, Algemeen Directeur van Health Holland. Na dit feestelijke moment gaan we over tot het volgende feest: we vieren ons 5-jarig jubileum vol met mooie mijlpalen!

Onder het genot van een volledig verzocht driegangendiner wordt er nagepraat over de vele verbetervoorstellen. Maar daar blijft het niet bij! Iedereen krijgt de gelegenheid om te stemmen op de verbetervoorstellen die écht belangrijk zijn. Hieruit blijkt dat vooral het creëren van veiligheid voor kwetsbaar gesprek en het inplannen van vaste momenten om mentaal tot rust te komen urgente zaken zijn om op in te zetten. In de afsluitende woorden van onze dagvoorzitters geven zij aan veel zin te hebben om hiermee aan de slag te gaan in al het moois dat we in de komende 5 jaar weer zullen doen!



Artikelen uit de community



Hybride werken wordt de toekomst

Ook na de pandemie blijven we thuiswerken. Uit onderzoek van TNO blijkt zelfs dat bijna de helft van de thuiswerkers dit graag combineert met werken op locatie. FrieslandCampina werkt al aan een plan.

Blijven we thuiswerken of maken we een mix?

Het kantoor was dicht. Punt. Alleen als het echt niet anders kon, zoals op productielocaties, waren medewerkers van FrieslandCampina welkom. 'Kantoorwerkzaamheden zijn thuis goed te doen,' zegt Merel van Dorp. 'Zonder de technologie van nu was het nooit gelukt. Dan hadden we elkaar moeten faxen. Nu zat iedereen binnen een week op Microsoft Teams. Hoe snel wil je medewerkers onboarden? Maar dat was toen. Hoe werken we verder nu Nederland gevaccineerd wordt? Merel: 'Gaan we weer aan de slag zoals we altijd deden, blijven we thuiswerken of maken we een mix?' Ze blijft even stil om vervolgens zelf het antwoord te geven: 'Hybride werken wordt de toekomst. Of in elk geval onze toekomst.'

Pilot voor hybride werken

Hybride werken is bij uitstek een onderwerp dat bij de Wellbeing community speelt, 16 Nederlandse bedrijven en organisaties die samen met Deloitte, TNO en Zilveren Kruis het welzijn van medewerkers willen vergroten. 'Daarom is de community ook zo fijn,' zegt Merel. 'Ik kan wel iets bedenken, maar ik kijk door mijn FrieslandCampina-bril. In de community delen we wat werkt. Het verwijdt je blik en zorgt ervoor dat we nieuwsgierig blijven.' Nieuwsgierig zal de rest zeker zijn naar de hybride werken-pilot van FrieslandCampina.

Een aantal teams onderzoekt de komende periode hoe het nieuwste nieuwe werken eruit gaat zien. 'Het type taak bepaalt waar je werkt.' De hoop is dat Merel haar bevindingen zal delen met de community. 'Juist die wisselwerking is het leuke van deze club,' zegt ze enthousiast. 'Dit gaat verder dan intervisie. Het is een mooie samenwerking tussen de wetenschap, de expertise van Deloitte, TNO en Zilveren Kruis en alle organisaties die aan de slag zijn met wellbeing.'

Poten in de klei

'Ik heb er voor mijn gevoel 15 collega's bij,' zegt Merel over de Wellbeing community. 'Ik bel nu bijvoorbeeld heel makkelijk met een community-collega om te vragen hoe zij iets aanpakken. Zeker bij grote stappen als hybride werken is het fijn dat je bij elkaar kunt toetsen of we alles goed hebben ingeschat of dat we nog kansen missen.' FrieslandCampina heeft een pragmatische kant die erg welkom is binnen de community. Het maakt hun aanpak leerzaam, voor de eigen organisatie én daarbuiten. Daar is Merel zich van bewust. 'Wij hebben de drive om dingen gewoon te proberen. Niet lukraak hoor, maar als we een idee hebben toetsen we dat graag snel in de praktijk. Zoals die pilot die we nu doen. Misschien zal het niet altijd perfect zijn, maar wij zijn nu eenmaal doeners die nog altijd met de poten in de klei staan.'

'Kantoorwerkzaamheden zijn thuis goed te doen. Zonder de technologie van nu was het nooit gelukt.'

- Merel van Dorp, Vitality Manager



Wellbeing is misschien wel het belangrijkste van alles

Met weinig budget het welzijn van medewerkers verhogen: kan dat? Maar natuurlijk, stelt Willemien Meeuwissen, manager Mens & Arbeid bij GGZ Drenthe. En niet alles hoeft geld te kosten, leerde ze als lid van de Wellbeing community. 'In de zorg hebben wij vanzelf al iets waar veel andere organisaties meer moeite mee hebben: zingeving.'

Waar gaat het écht om?

Laten we het gewoon proberen, dacht Willemien Meeuwissen toen ze de uitnodiging ontving voor de Wellbeing community, 13 Nederlandse bedrijven en organisaties die samen met Deloitte, TNO en Zilveren Kruis het welzijn van medewerkers willen vergroten. Haar GGZ Drenthe is weliswaar anders dan de andere organisaties die

meedoen, maar misschien levert dat juist iets op. 'In het begin was ik onder de indruk van de andere organisaties,' geeft ze toe. 'Wat mooi wat ze allemaal doen en wat jammer dat wij dat niet kunnen betalen! Bij ons moeten medewerkers hun eigen appel meenemen. Maar uiteindelijk gaat het niet om fruitmanden, sportschoolabonnementen, fitnessruimtes, een afdeling wellbeing, happinessadviseurs – dat hebben wij allemaal niet. In de zorg hebben wij wel iets waar veel andere organisaties meer moeite mee hebben: zingeving. Purpose. In andere sectoren is dat ingewikkelder te organiseren. Waar gaat het nu écht om?'

Wetenschap en praktijk

'Het spaghetti-model van TNO laat mooi zien dat werkelijk alles

een rol speelt,' zegt Willemien. Ze vindt het interessant dat de Wellbeing community wordt gestut door onderzoek en wetenschap. 'Wij kunnen dan bedenken welke thema's we kiezen, wat we willen bereiken én wat er werkt in de praktijk.' Vanuit die wetenschappelijke sessies distilleerde Willemien een persoonlijke visie op welzijn. 'Het gaat mij om de basis: hoe werk je samen en hoe zie je jouw collega's? Het antwoord: zie elkaar als mens.' Tijdens de coronamaanden hadden de leden zelfs nog meer contact dan normaal, vertelt Willemien. Ze geeft een voorbeeld: 'Defensie deelde bijvoorbeeld een schema over thuiswerken en wat daarin allemaal een rol speelt. Zonder de community had ik zelf moeten bedenken wat wel en niet werkt.'



Wellbeing in de volle breedte

Nadat GGZ Drenthe samen met haar medewerkers het verzuim terugbracht ligt het accent tegenwoordig op wellbeing in de volle breedte. Willemien: 'Zaken die belangrijk zijn voor onze patiënten zijn natuurlijk ook voor ons onderling belangrijk. Onze visie is: wij zien mensen, wij zien elkaar.' De belangrijkste bewustwording? Dat het goed is om medewerkers meer te betrekken. Trouwens, medewerkers? Willemien corrigeert zichzelf: 'Wij praten tegenwoordig over collega's.' Wanneer voelt een collega zich gezien en wanneer niet? Tijdens een workshop die werd gefaciliteerd door Deloitte en Zilveren Kruis werd daar dieper op ingezoomd. Willemien somt op: 'Complimenten ontvangen, attenties krijgen, vertrouwen krijgen, betrokken worden bij besluitvorming, oprechte aandacht van leidinggevenden of gevraagd worden voor een taak of opleiding. Dan klaar je de klus niet als medewerker maar als mens.'

Oog voor elkaar

Natuurlijk staat wellbeing hoog op de agenda. Willemien lacht een beetje om de vraag. 'Wellbeing is misschien wel het belangrijkste van alles.' Collega's van haar voelen zich steeds meer gehoord en gezien. Ze kunnen zelf initiatief nemen om hun werk anders in te richten, beter passend bij de visie van de organisatie. Met andere woorden: medewerkers zien dat er daadwerkelijk iets verandert in de organisatie. 'Iedereen kan nu actief bijdragen.' GGZ Drenthe heeft in haar visie opgenomen dat ze samen besluiten nemen en verantwoordelijkheden laag in de organisatie leggen. 'Elkaar aandacht geven en het gesprek aangaan is iets wat iedereen bij ons moet doen, niet alleen leidinggevenden. Oog voor elkaar hebben... Bij ons in de zorg zit dit gelukkig al veel in mensen. Stel gewoon de vraag: hoe is het nu met je?'

Mantra

Vragen stellen is misschien ook de belangrijkste rol van de Wellbeing community. Maar tegelijkertijd is er ook aandacht voor ontspanning. Tijdens een van de bijeenkomsten werd er een meditatiemomentje ingelast. Willemien schudde toen meteen haar hoofd. 'Ik ben daar helemaal niet van. Wij noorderlingen zijn vrij nuchter.' Om niet flauw te doen deed ze toch gewoon mee. 'Na de bijeenkomst reed ik terug naar het noorden en zong ik mantra's om het bloed te laten stromen. Ik doe dit nu dus ook regelmatig. Het geeft echt rust. Dus ook op persoonlijk vlak heeft de community me iets gebracht. Het was het proberen dubbel en dwars waard.'

Schijnproductiviteit

Er komt veel kijken bij hybride werken. Wat doet het met een medewerker bijvoorbeeld? Merel: 'Het stukje mentale energie is mede door de Wellbeing community meer mijn belevingswereld binnengekomen. Ik bedoel: je kunt wel 4 uur achter elkaar achter de laptop zitten en denken dat je productief bent, maar dat kán helemaal niet.' Dat is absoluut een uitdaging als het gaat om hybride werken. Ze beschrijft 3 soorten werk: focuswerk waarin je veel in je eentje doet; samenwerken met collega's of klanten; en de connectie die je met elkaar aangaat, zoals teambuilding of het inwerken van een collega. 'Het soort werk bepaalt uiteindelijk waar iemand zit.' En ja, het is nog steeds belangrijk voor de verbondenheid met het team en de organisatie om af en toe op kantoor te zijn.

'Op een gegeven moment zaten we zolang thuis dat we eigenlijk voor elk bedrijf konden werken, haha. Het FrieslandCampina-gevoel komt beter over als je zo nu en dan langs ons logo loopt.'

Hybride werken: ingewikkelder dan thuiswerken

Begin 2020 was de verandering plotseling en tegelijkertijd heel helder: thuiswerken moest nu eenmaal. De verandering naar hybride werken ligt ingewikkelder, legt Merel uit. 'Een paar dagen thuis en een paar dagen naar kantoor en kijk maar even naar je eigen planning: dat is minder duidelijk. Niemand heeft dit nog gedaan. Daarom is onze pilot belangrijk én spannend. De uitkomsten gebruiken we om beleid te maken. Op papier kun je van alles bedenken, maar uiteindelijk moet je de klei in en het gewoon doen.'

Weet je nog?

In mei 2020 hadden we de eerste intervisie om ervaringen uit te wisselen over Covid-19. Hier rolde veel adviezen door en voor de community uit!



Done

- Werknemers de mogelijkheid geven flexibel/ minder te werken
- Goed thuis kunnen werken met een goede set-up
- Omzetting fysieke providerboog naar online Corona proof providerboog
- Beeldbellen invoeren (MS Teams/ Skype) – tip: na elke 45 minuten online vergaderen/bellen een pauze
- Beweging stimuleren; ook tijdens calls
- Marktplaats inrichten binnen de organisatie: i.v.m. over/ondercapaciteit
- In fabrieken temperatuurcheck en werken in kleinere groepen
- Onboarding: Ophaalmoment laptop speciaal maken. Een collega kan een startende collega live ontmoeten (resultaat: collega voelt zich welkom)

Metten is weten

- Korte wekelijkse survey (6 gesloten vragen en open vraag)
- Opzetten van intervisies: "Wat houden we vast en wat laten we los? Wat leren we van deze crisis over wat fijn en niet fijn werken is?"
- Bij leidinggevenden behoefte peilen

Mental Wellbeing

- Doelgroepen beleid. Expats: buddy-systeem (zakelijk en prive), groepjes Nederlandse collega's aan expats koppelen voor verbinding, wandelen op veilige afstand
- Extra huip voor werkende ouders (working parents desk)
- Extra attentie voor medewerkers, bijvoorbeeld een bloemetje. Ingekocht bij een teler in nood.
- Podcasts (bijv. hoe ga je om met angst/onzekerheid)
- Mindful training en yogalessen aanbieden
- Webinars met topsporters over fysieke en mentale gezondheid
- En vooral: onderling contact!

Hoe help je de leidinggevende?

- Virtuele team check-in
- Vanuit organisatie voor support en check-in zorgen voor leidinggevenden
- Reflectiemomenten creëren

Vragen aan de community



Wat brengt de Wellbeing Community jou?

De Wellbeing Community is een prachtig platform waar samen, kennis & inspiratie voorop staat. Door uitwisseling van kennis en ervaring onderling doe ik vaak nieuwe ideeën & inzichten op waar ik direct mee aan de slag kan binnen mijn eigen organisatie.

- Wieneke Pietersen, Gemeente Amsterdam

De community brengt mij kennis en gezelligheid, samen sparren wanneer je er niet uitkomt of juist inspiratie waar je zelf nog niet aan gedacht had.

- Marjolein Janssen, Philips

In de community is veel uitwisseling van kennis en ervaring. Ook checken en challengen we visie, strategie en praktijk.

- Joris de Haas, ABN Amro

Hoe zie jij de Wellbeing Community over 5 jaar?

Als een community die systemische veranderingen weet te bewerkstelligen, leden die elkaar opzoeken om te sparren over relevante thema's en gezamenlijk co-creëren zoals we nu al zien gebeuren met de Working Labs.

- Nicolás van Doeland, Zilveren Kruis

Over 5 jaar bestaat de wellbeing community niet meer op deze manier. De titel is niet meer Wellbeing, maar 'Sustainable Performance'. De samenstelling is veel diverser qua functionaliteiten, generaties, niveaus in de organisatie.

- Joris de Haas, ABN AMRO

Als een community die steeds meer impact maakt t.a.v. het vergroten van well-being op de werkvloer

- Heleen Wedzinga, ASML

Hopelijk in een soortgelijke vorm, er wordt nu gewerkt met nieuwe werkvormen, zoals de working labs. Dat vind ik een mooie manier om concreter aan de slag te gaan. Uiteindelijk is de uitwisseling en inspiratie het belangrijkste, dat kan je op meerdere manieren doen en juist de afwisseling is daarbij prettig vind ik.

- Wieneke Pietersen, Gemeente Amsterdam

Ik zie een krachtige en actieve gemeenschap van meer dan 50 bedrijven, waarvan velen gebruik maken van de nieuwste versie van de Well at Work monitor om data-gedreven blijvend te kunnen sturen op welbevinden, performance, inclusiviteit, mensen op de juiste arbeidsplek, en terugdringen van 'ongezond' leiderschap/cultuur/gedrag, werkomgeving, en arbeidsrisico's.

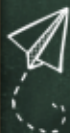
- Heleen Wortelboer, TNO



Wat is de grootste les die je hebt geleerd over het bevorderen van wellbeing in organisaties?

Geduld hebben en kijken waar de haakjes in het bedrijf liggen die je kan gebruiken

De kracht van herhaling is key. Het gaat niet over één nacht ijs, maar continu in verbinding blijven met elkaar én de mens centraal zetten is het belangrijkste.



Je wilt niet alleen sturen op bijvoorbeeld verzuimverlaging, dat is een doel waar je uiteindelijk minder invloed op hebt. Stuur op zaken waar je invloed op hebt en maak dat inzichtelijk.



Het zijn vaak de aanpak van de lange adem, je hebt zelf wel veerkracht nodig om aandacht te blijven geven aan H&W.



Pak het niet gelsoleerd aan! Wellbeing is onderdeel van performance, van geluk en succes, leiders moeten dit van nature gaan doen / voorleven. Collega's moeten het in de cultuur, dagelijkse gang van zaken gaan merken.

We moeten praten met de mensen en niet over de mensen

Leadership heeft een sleutelrol

Waarin zou je je de komende 5 jaar verder willen ontwikkelen?

Verdiepen in onderwerpen als **psychologische veiligheid, diversiteit en inclusie**. Zowel in mijn werk, maar ook op brede internationale schaal.

Nog meer **geduld** opbrengen bij het werken in een grote en complexe organisatie.

Een **dashboard** bouwen en meer bestaande cijfers in ons bedrijf aan elkaar koppelen. Zo kan ik nu nog niet zien waar het verzuim hoog is, hoe de scores zijn op **bevlogenheid, energie, stress of verloop**. Die koppelingen kan ik nog niet maken. Hoop daar in de toekomst wel zicht in te krijgen



Amplitie, het versterken van wat al goed gaat. Onder andere d.m.v. Talentmanagement & Loopbaanontwikkeling.

Goede overdracht van kennis en **gedegen sturing/coaching instrumentaria** om organisaties en de samenleving als geheel gezonder, inclusiever en minder ongelijk te maken.

Het werken met **data** op wellbeing en **sterk programmamanagement** op dit thema





Hoe werk jij aan jouw well-being?



Wat zijn jouw aanraders?



BAKED OATMEAL

Makkelijk on-the-go ontbijt of snack. Heerlijk warm maar koud ook heel lekker. Voor een grote ovenschaal heb je ongeveer 400 gram havervlokken nodig, 2 eieren, 2/3 geprakte bananen, 2 handjes nootjes, fruit naar wens (appels, blauwe bessen), snuf zout, eetlepel bakpoeder en ongeveer 300 ml melk of havermelk (maar doe dit op gevoel). Dan half uurtje in de oven tot het goudbruin is.



HET NIEUWE ADEMEN

Een fascinerend boek! Wieneke vertelt: "Ik ben ervan overtuigd dat de impact van ademhaling op je welzijn onderschat is. Gelukkig komt er steeds meer aandacht voor."



UNTAMED

Een geweldig boek over zelfontdekking, zelfacceptatie en empowerment in de huidige wereld vol verwachtingen van anderen en culturele normen.



SOEP

Zelfgemaakte soep: bloemkool - zoete aardappel met kokosmelk en walnoten.

DE VERBORGEN GESCHIEDENIS

Het boek gaat over een aantal studenten die door hun eigen morele hoogmoed in de problemen komen. Echt een aanrader!



SENSE 8

Een serie met een mooie, inclusieve boodschap van hoe de wereld in verbinding kan staan.



THE BLUE CAFTAN

Deze mooie film is van de Marokkaanse cineaste Maryam Touzani. Prachtig geschoten, zoals Vermeer schilderde. Ook mooi intiem beeld van het leven in een medina in een Marokkaanse stad.

SMOOTHIE

Een zelfgemaakte smoothie van spinazie, banaan en aardbei! Ook lekker met haver.



Bedankt!

Op naar de volgende vijf jaar
vol inspiratie, innovatie en
verbinding.

