

# Hoe houd je je medewerkers gemotiveerd tijdens de winterperiode?



## Agenda

- Visie Zilveren Kruis (totaalplaatje)
- Actualiteit
- Eenzaamheid
- Motivatie
- Algemene tips en praktische oplossingen
- Check-out





# Terugblik Webinar

- Webinar Gezond Ondernemen: Gedragsverandering is als vallen en opstaan met
  - Jan-Willem Evers
  - Babette Alberda
  - Dan Ariely





Zilveren  
Kruis

Wij

## Behoeften

Materie en  
veiligheid

Beleving en  
zingeving

Werkplek en  
werkdag

Voeding en  
bewegen

Slapen en  
ontspannen

Leidinggevende  
en collega's

## Omgeving

## Lichaam

## Geest

## Relaties

Woning en  
leefpatroon

Zorg voor  
het lichaam

Zorg voor  
de geest

Familie en  
vrienden



Fysiek

Ik

Mentaal

**RIVM: steeds meer mensen voelen zich eenzaam door coronamaatregelen**

Corona vraagt nog steeds (of juist nu) om verbinding

Eenzaamheid in coronatijd: praatje over het weer belangrijker dan gedacht

**Alleen is maar alleen, al helemaal tijdens de tweede golf**

Doorbreek de eenzaamheid van het thuiswerken

Verbinding maken in tijden van corona, iets om van te leren?

**Coronasleur: Hoe houd je de motivatie als elke dag hetzelfde lijkt?**

**Onderzoek: Nederlanders vrezen eenzaamheid door thuiswerken**

**Thuiswerken maakt eenzaam: 'Weer een dag leven via mijn beeldscherm'**

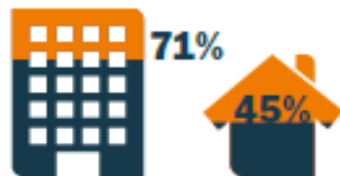
Werken in crisistijd: 'De motivatie is groot. Maar hoe lang houden we dit vol?'

**Bedrijven worstelen met thuiswerken, 'mentale gesteldheid is ook belangrijk'**



# Werkstress tijdens corona (Factsheet TNO)

Medio 2020 werkte 71% van de werknemers (ook) op locatie en 45% werkte (ook) thuis.



Zowel vóór als tijdens de Coronacrisis ervaart **10%** van de werknemers een werk-privé disbalans



Voor ouders met jonge kinderen hangt het af van de locatie waar ze (voornamelijk) werken

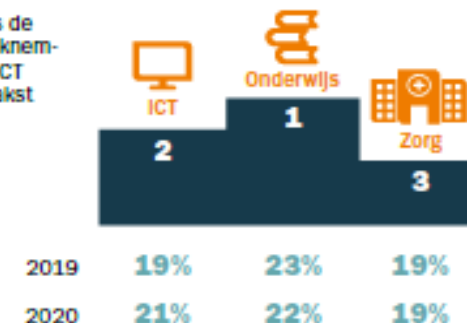
Bij thuiswerkende ouders steeg de disbalans

Bij ouders die op locatie werkten daalde de disbalans

De burn-outklachten zijn redelijk stabiel. Zowel in 2019 als tijdens de Coronacrisis ervaart **17%** van de werknemers burn-outklachten



Zowel in 2019 als tijdens de Coronacrisis ervaren werknemers in het onderwijs, de ICT sector en de zorg het vaakst burn-outklachten



**12%** van de thuiswerkers heeft moeite om zich te concentreren tijdens het werk

**2x**



Dit is twee keer zo vaak vergeleken met mensen die op locatie werken

**8%** van de thuiswerkers heeft verzuimd vanwege vermoeidheid of concentratieproblemen



Tijdens de Coronacrisis ervaart **87%** van de werknemers zeer veel sociale steun vanuit de leidinggevende

De sociale steun is onverminderd hoog, zowel voor als tijdens de Coronacrisis

Deze cijfers zijn gebaseerd op het NEA-COVID-19 onderzoek. Dit is een vragenlijst-onderzoek onder 10.616 deelnemers die ook de NEA 2019 hebben ingevuld. Het veldwerk voor de NEA-COVID-19 is uitgevoerd tussen eind juni en eind juli 2020, drie maanden na de start van de maatregelen en vóór de oploving van COVID-19 in augustus 2020. De data zijn door middel van weging zo representatief mogelijk gemaakt voor de Nederlandse werknemer. De gegevens zijn gekoppeld aan de oorspronkelijke NEA-data om een vergelijking met 2019 te kunnen maken. Deze cijfers hebben betrekking op werknemers uit 2019 die medio 2020 werkten.

## Waarom ervaren medewerkers extra stress in tijden van corona?



1. Zorgen over eigen gezondheid en die van anderen.
2. De onzekerheid van de situatie, hoe lang die gaat duren en over de toekomst.
3. Frustratie doordat je niet naar het werk kan en/of niet je normale dagelijkse activiteiten kunt doen.
4. Toenemende hoeveelheid werk, (continue) veranderingen op het werk
5. Verlies van vrijheid om te gaan en staan waar je wil
6. Disbalans werk/privé
7. Emotioneel belastend werk
- 8. Minder verbinding met collega's**





# Wat is eenzaamheid en wat kun je er aan doen?



# Mentimeter: Hoeveel procent van de Nederlanders voelt zich eenzaam tijdens de corona crisis?

15

37

40

25

60%

65%

45%

40

30%

# Feiten en cijfers over eenzaamheid

## Voor corona

- 1 op de 10 Nederlanders voelde zich sterk eenzaam in 2019
- Eenzaamheid is van alle leeftijden

## Tijdens corona

- 3 op de 10 Nederlanders voelt zich sterk eenzaam in de coronacrisis
- Stijging onder jongeren: bijna de helft in de leeftijdsgroep van 25 tot 34 jaar voelt zich eenzamer dan voor coronacrisis







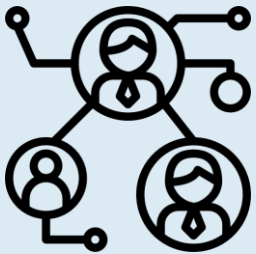
Zilveren  
Kruis

# Eenzaamheid

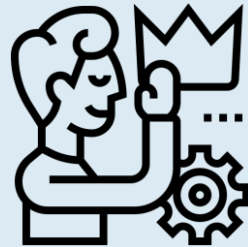
*“Eenzaamheid is het subjectief ervaren van een onplezierig of ontoelaatbaar gemis aan (kwaliteit van) bepaalde sociale relaties. Het kan zijn dat het aantal contacten dat men heeft met andere mensen geringer is dan men wenst. Het kan ook zijn dat de kwaliteit van de gerealiseerde relaties achterblijft bij de wensen.”*

*Prof. De Jong Gierveld*

# Drie vormen van eenzaamheid:



Sociale behoefte benadering



Gedragmatige of persoonlijkheidsbenadering



Cognitieve processen benadering



## Grote schaal thuiswerken veroorzaakt eenzaamheid onder medewerkers.

- Meer dan de helft van de mensen die thuis werken ervaart een gebrek aan sociale interactie
- Eenzaamheid vermindert motivatie





**Hoe kun je  
medewerkers  
gemotiveerd  
houden?**



**Zilveren  
Kruis**



**'Het goede nieuws is dat mensen altijd zoeken naar motivatie. Je moet ze alleen wel de kans geven'**

*— Dan Ariely*



## Definitie van motivatie

**Motivatie** is datgene wat een individu tot bepaald gedrag drijft. **Motivatie** heeft invloed op de initiatie, richting, intensiteit en volharding van het menselijk gedrag.

Veel van de theorieën over **motivatie** hebben te maken met de verschillende factoren die **motivatie** beïnvloeden.



## Er zijn 2 vormen van motivatie



### Intrinsieke motivatie

Kom uit zichzelf in  
beweging



Vanuit eigen  
drijfveren, behoeften  
en ambitie

### Extrinsieke motivatie

Komt door  
externe prikkels  
in beweging



Salaris, opgelegde  
doelen,  
verplichtingen





**Piramide van Maslow**

Wij als mensen hebben 'lagere' en 'hogere' behoeftes. Wij zijn meer gemotiveerd om onze hogere behoeftes te vervullen. Maar dat kunnen we alleen doen als onze lagere behoeftes al zijn vervuld.

# Job Demands Resources Model





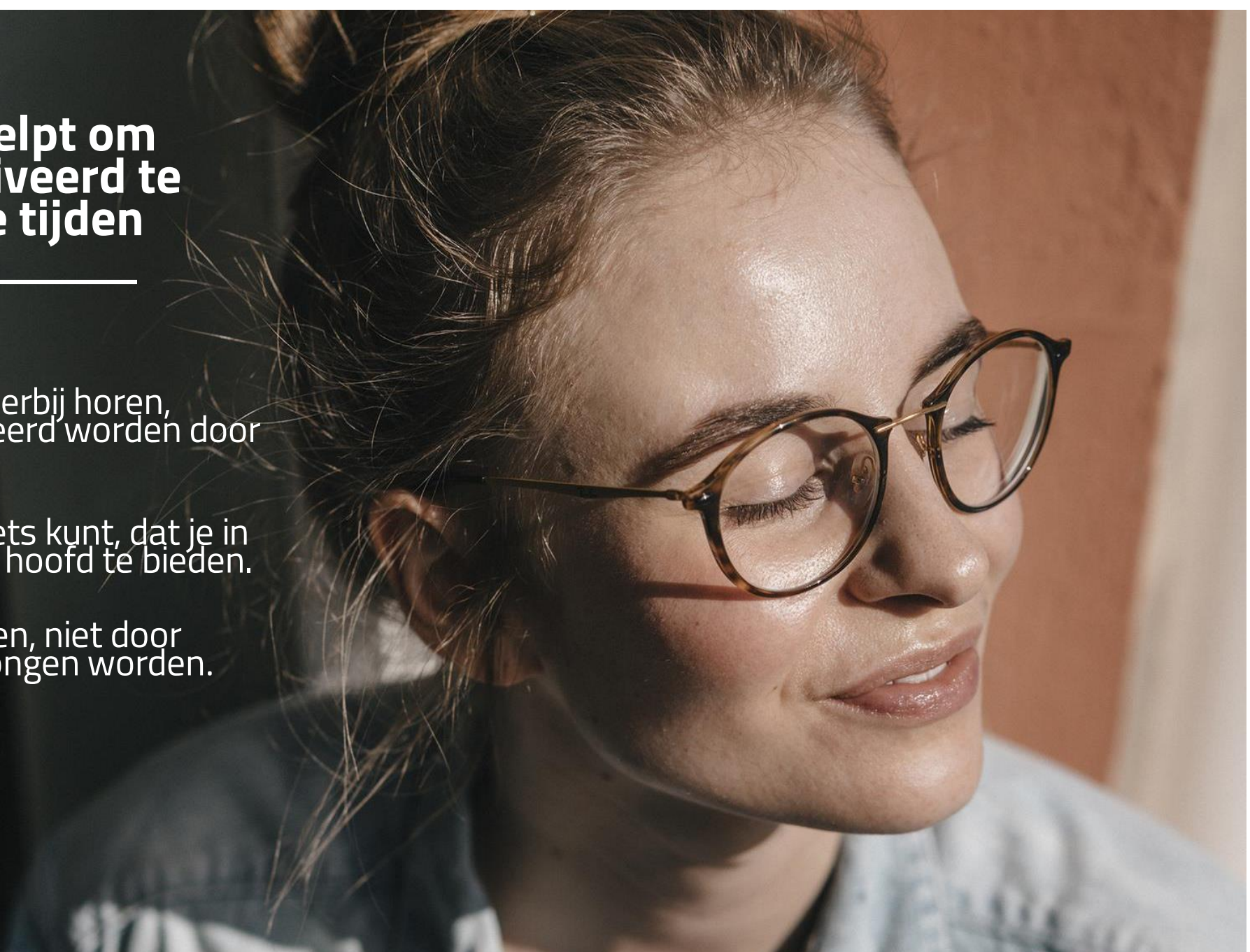
[https://www.youtube.com/watch?v=0woAmLc8yq8&feature=emb\\_title](https://www.youtube.com/watch?v=0woAmLc8yq8&feature=emb_title)



# Een inzicht dat ook helpt om medewerkers gemotiveerd te houden in eenzamere tijden

---

- 1. Verbinding**  
Relaties aan kunnen gaan, erbij horen, geaccepteerd en gewaardeerd worden door anderen.
- 2. Competentie**  
Het gevoel hebben dat je iets kunt, dat je in staat bent uitdagingen het hoofd te bieden.
- 3. Autonomie**  
Zelf je koers kunnen bepalen, niet door anderen ergens toe gedwongen worden.



# Medewerkers

---

## Gebruik werkenergiebronnen

### 1. **Verbinding**

zoek naar manieren om de verbinding met collega's te versterken. Werk bijvoorbeeld samen in de tuin, overleg tijdens een wandeling, start of eindig de week met een informele videochat

### 2. **Competentie**

vind alternatieve manieren om iets nieuws te leren, bijvoorbeeld via de vele webinars die worden aangeboden. Deel wat je leert met collega's, experimenteer samen

### 3. **Autonomie**

plan jouw werkdag, werkweek zoals dat voor jou –binnen de mogelijkheden- het beste past, informeer collega's daarover. Zoek activiteiten die bij jouw unieke manier van werken past, doe aan baanboetseren

# Leidinggevenden

---

## Stimuleer zelfleiderschap, eigen initiatief en creativiteit

### 1. **Verbinding**

Ga open en nieuwgierig (zonder oordeel) in gesprek en vraag naar de huidige beleving op het werk, thuis en in de onderlinge relaties, wat gaat goed en wat is lastig?

### 2. **Competentie**

Vraag naar momenten waarop de medewerker het gevoel heeft iets goed te kunnen, uitdagingen het hoofd te bieden en/of iets nieuws te leren.

### 3. **Autonomie**

Nodig de medewerker uit sterke kanten en talenten te benutten, doelen te bepalen, beslissingen te nemen en keuzes te maken.



# Leidinggevende en medewerker

---

## Het goede gesprek volgens het SUCCES model

1. **S**electeren van een droom (Wat is jouw/mijn toekomstbeeld?)
2. **U**it je droom een doel halen (Wat wil je/ik bereiken?)
3. **C**reëren van een plan (Hoe pak je/ik dat aan?)
4. **C**oncentreren op hulpmiddelen (Wat is er wat helpt in de goede richting?)
5. **E**xperimenteren met vaardigheden en capaciteiten. Welke sterke kanten zet je/ik in? Waar kan ik je mee complimenteren?
6. **S**lim met je tijd omgaan (Hoe kun jij/ik doen wat werkt? Waarop wil je/ik focussen?)

# Webinar met Dan Ariely



<https://vimeo.com/474598824/e312c101bc>

# Tips en oplossingen



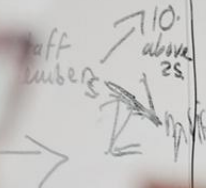
# Increase  
online subscriptions  
# new website



Global  
vicky d

fuel offloaded  
Date: 04-055

online  
→ 02,5%



# shipped  
CUS

#  
environmental,  
friendly

ing online content

- 6  
interest  
nited fees.

 Zilveren  
Kruis

# Growth  
Date of  
Commenc



# Wat kunnen medewerkers zelf doen?



1. Zorgen voor planning en structuur.
2. Inspanning en ontspanning afwisselen, voldoende hersteltijd nemen.
3. Zichzelf **uitdagen, afwisseling zoeken** en nieuwe dingen leren.
4. Goed zorgen voor zichzelf en elkaar, op het team vertrouwen.
5. Omgaan met emoties en gedachten, 'omdenken', hulp vragen.
6. Optimisme en positiviteit inzetten voor zichzelf en collega's.
7. Anderen **complimenten geven** en elkaars sterke kanten benoemen.
8. In gesprek gaan met collega's, het team en leidinggevendenden/teamleiders over lastige omstandigheden, eigen wensen en nieuwe kansen en mogelijkheden.

# Wat kunnen leidinggevenden doen?



1. Bevorderen van betrokkenheid van medewerkers en dit naar hun team uitdragen.
2. Zorgen voor een gezonde werkverdeling, passende werkuren, goede planning, rusttijden, voldoende pauzes en vrije dagen betrekken en zorgen dat iedereen zich gehoord en gezien voelt.
3. Zorgen voor een **open en veilige werkcultuur** waarin ruimte is voor de medewerker om zelf keuzes te maken, het uiten en delen van emoties en het maken en toegeven van fouten.
4. Samen reflecteren op (extra) ingrijpende gebeurtenissen.
5. Medewerkers **erkenning en waardering** voor inzet, motivatie en doorzettingsvermogen geven en een gevoel van saamhorigheid en positiviteit creëren.
6. Medewerkers stimuleren tot eigen regie op welbevinden.
7. Het goede gesprek volgens het succes model.

# Wat kunnen HR-professionals doen?



1. Biedt **laagdrempelige psychologische ondersteuning** en zorg dat medewerkers met vragen daar gemakkelijk en toegankelijk terecht kunnen.
2. Geef handvatten hoe om te gaan met langdurig werken onder lastige omstandigheden, balans werk/privé, vermoeidheid, stress, bezorgdheid en onrust.
3. Zorg voor adequate en duidelijke informatie en communiceer regelmatig verwachtingen.
4. Moedig gebruik van effectieve (digitale) zelfzorginstrumenten aan.
5. Overweeg vroege identificering van medewerkers met een hoger risico op psychosociale problemen. Wees alert op 'at riskgroepen'.
6. Organiseer een **efficiënt verwijssysteem voor medewerkers met klachten als eenzaamheid, vermoeidheid, slapeloosheid, angst, somberheid, depressie.**



# Concrete voorbeelden

## Verbinding

Organiseer sociale contactmomenten tussen collega's

- Voorbeeld willekeurige collega's aan elkaar verbinden om een wandeling te maken

Faciliteer vrijwilligerswerk

- Vrijwilligersplatform Voor Elkaar

## Competentie

Stimuleer medewerkers om te starten met hobby's

Dialogoog tussen leidinggevende en medewerkers

- Vitaal leiderschapskaarten

Stimuleren van eigen passies

- Mirro (online module's)

## Autonomie

Creëer een positieve werk cultuur

- De totaal check (inzicht gevende tool)



# Nog een concreet voorbeeld

Het is wetenschappelijk bewezen: van een oprecht schouderklopje gaan we harder werken! Op afdelingen waar medewerkers regelmatig worden gecompimenteerd, gaat de productiviteit met maar liefst 5 tot 7% omhoog.

Lees in het linkje de uitkomsten: [het grote 'schouderklopjesonderzoek'](#).



## Wees gul met complimenten

### Schouderklopjes

Werknemers die complimenten krijgen werken harder. Maar willekeurig met bedankjes strooien? Dat werkt dus niet.

✍ Marloe van der Schrier © 10 januari 2017



Illustratie Tomas Schats



Een complimentje op zijn tijd? Dat is helemaal geen overbodige luxe. Sterker nog: van een oprecht schouderklopje gaan we harder werken. Op afdelingen waar werknemers voldoende gecompimenteerd worden, gaat de productiviteit met zeker 5 tot 7 procent omhoog. Dat blijkt uit onderzoek van onder andere Arjan Non van de Universiteit Maastricht en Robert Dur van de Erasmus Universiteit.

Non: „Wat mij vooral verbaasde was dat zelfs wanneer alleen de beste werknemer publiekelijk complimenten krijgt, andere werknemers niet gedemotiveerd raken, maar ook harder gaan werken.”

Voor het onderzoek dachten driehonderd studenten als bijbaantje enquêtes te digitaliseren. In werkelijkheid waren ze - zonder het te weten - proefkonijnen. Zo kreeg het ene team studenten na afloop van hun dienst een handgeschreven kaartje met een bedankje, ondertekend door de directeur. In een andere groep kreeg slechts de best presterende werknemer zo'n kaartje. Wat bleek: in beide gevallen presteerde de hele groep daarna beter.

„Ik denk dat je daaruit wel op kunt maken dat het als werkgever zin heeft mensen te complimenteren”, zegt Non. Dat is goed nieuws, vindt hij. „Een ketting is zo sterk als de zwakste schakel. Het tempo binnen een team wordt vaak bepaald door de minst productieve werknemers. Als je juist die mensen kunt motiveren, is dat voor een werkgever heel gunstig.”

„Ik denk dat je daaruit wel op kunt maken dat het als werkgever zin heeft mensen te complimenteren”

TWEET

Maar: willekeurig met complimentjes strooien valt ook weer niet aan te raden, nuanceert Non. Zijn onderzoeksgroep bekeek enkel hoe de studenten reageerden op spontane en onverwachte erkenning. Wat er gebeurt als je iemand aan de lopende band zou complimenteren, werd niet gemeten. Non heeft echter wel een vermoeden: „Ik zou niet iedere dag met een kaartje aankomen. Een beetje creativiteit is gewenst: van een letterlijk schouderklopje of een uitgesproken compliment, tot een flesje wijn.” Want, zo stelt hij: „Het moet wel spontaan en onverwacht blijven.”

# Mentimeter: Wat doen jullie binnen de organisatie om medewerkers te motiveren?

wekelijkse digitale personeelsbijeenkomst

coaching aanbieden

Vooral waarderen, vrijheid geven, leuke dingen organiseren

Sommige leidinggevenden gaan langs bij al hun medewerkers. Flier waarin we alle interventies op een rijtje hebben gezet.

Inzet van verschillende tools om interactie te stimuleren, mystere coffee, ommetje app, daarnaast Coach calls

Pubquizen, wandelen,

Wij zijn gestart met je beste zelf, hier hebben wij de medewerkers gevraagd wat zij nodig hebben om je beste zelf te zijn. Hier geven we invulling aan

Maandelijks meeting vanuit directie / MT Meer communicatie over Vitaliteit / thuiswerken Wandelen

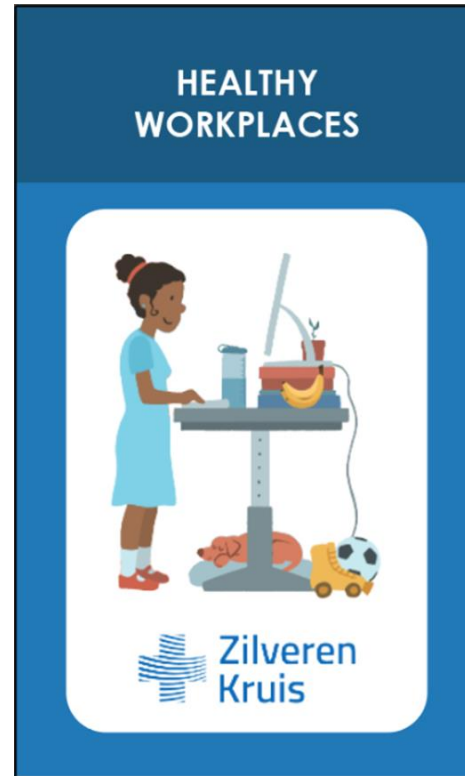
Stimuleren om te bewegen, app groepen voor lunchwandelingen. Online ondersteuning



# Samen werken aan een gezonde (thuis)werkomgeving



**Healthy Workplaces is een programma gericht op het stimuleren van gedragsverandering op de werkvloer met als doel de gezondheid van werknemers te bevorderen.**



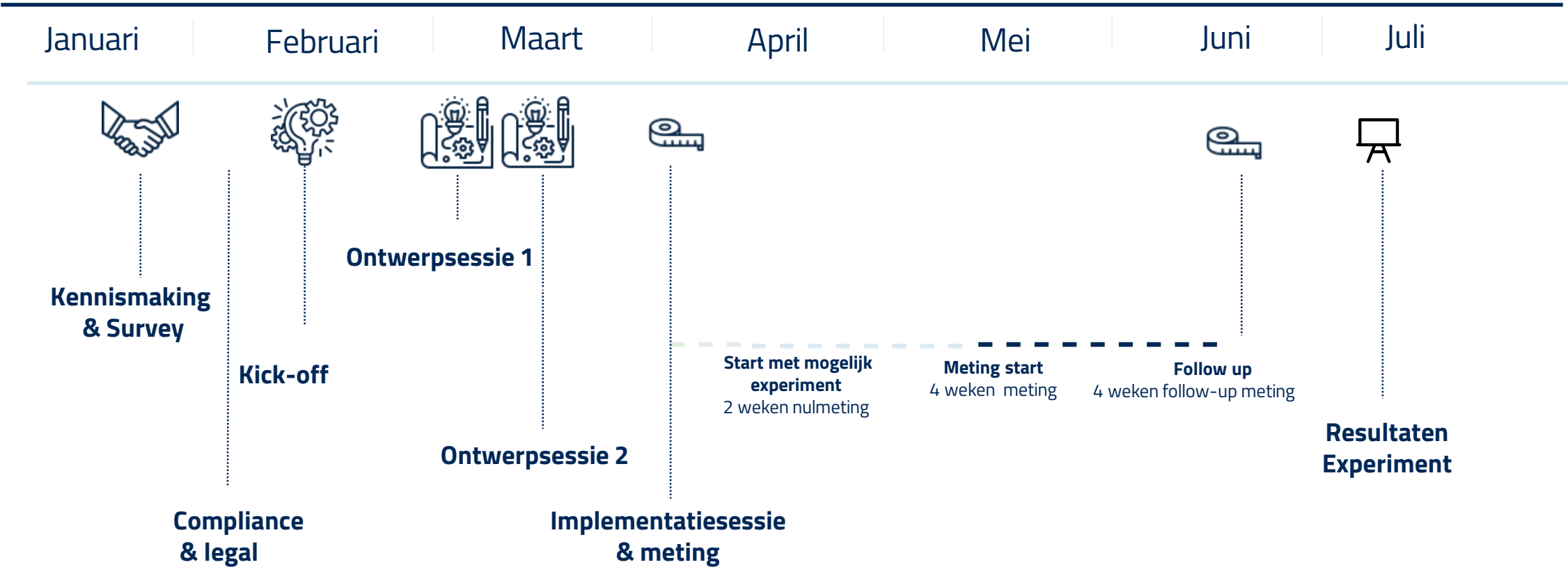
*Healthy Workplaces is een samenwerking tussen*



Duke



# 2021



- Dit is een voorbeeldtijdlijn indien gekozen voor de maximale contributie. De tijdlijn kan worden gewijzigd op basis van de gekozen modules en eigen tijdsplanning



# Het is mogelijk om uw eigen Healthy Workplace programma aan te passen naar uw behoefte!

Het programma is onderverdeelt in 3 categorieën:

1. Analyse/inzicht
2. Gedragwetenschappen
3. Vormgeving door middel van design sessies.

In elk van deze 3 categorieën kunt u zelf een keuze maken die past bij uw behoefte. Uw keuze heeft invloed op de uiteindelijke prijs die u voor het programma betaalt, middelen die behoort in te zetten en de tijd die het deelnemende team kwijt is aan het programma.



# Wilt u meer weten of aanmelden voor Healthy Workplaces?

We zijn benieuwd naar uw ambities en wensen voor een gezonde werkomgeving. Een verkennend gesprek is de eerste stap.

Bezoek de [website](#) of neem contact op met:

Moära Lieuw-Hie, Consultant  
Gezond Ondernemen

[+31 \(0\)6 127 97 500](tel:+31612797500)

[Moara.lieuw-hie@zilverenkruis.nl](mailto:Moara.lieuw-hie@zilverenkruis.nl)



Mirjam Oosterbroek, Consultant  
Gezond Ondernemen

[+31 \(0\)6 23942361](tel:+31623942361)

[Mirjam.oosterbroek@zilverenkruis.nl](mailto:Mirjam.oosterbroek@zilverenkruis.nl)



Samen werken  
aan een  
gezonde  
organisatie

# Bedankt voor je aandacht!

Zijn er nog vragen?