

Verslag Webinar Eenzaamheid en bedrijven

We kijken terug op een interessante online bijeenkomst van dinsdag 17 november, over #eenzaamheid in organisaties. Er waren 31 deelnemers.

Gerontoloog en onderzoeker Eric Schoenmakers (Hogeschool Fontys uit Eindhoven) vertelde over eenzaamheid op de werkvloer. 'Eenzaamheid is subjectief, een beleving van onplezierig of ontoelaatbaar gemis aan (kwaliteit) van bepaalde relaties'. Eenzaamheid is een gevoel. Niet hoeveel mensen je kent of ziet, maar de emotie die je daar bij hebt is van belang. Bijvoorbeeld als je op je werk niet kunt aarden of je hebt geen leuke collega's. Dan kan je nog zulke leuke burens hebben of mensen kennen. Op je werk kan je je dan heel eenzaam voelen.

Frank Kerckhaert, voorzitter van de Slinger, ging na de presentatie van Eric Schoenmakers, aan de hand van twee stellingen in gesprek met Tom Morssink (TRIMM), Jeroen Brok, gepensioneerd directeur Brok Interieurs, en de panelleden Jeroen Kleinjan (Carintreggeland), Robin Geerdink, (Rabobank Twente), Robert Monnikhoff (SWB), Margo Koopman, (ROC van Twente).

Mooie gesprekken over wel of niet verantwoordelijkheid van werkgever(schap) voor eenzaamheid medewerkers, het taboe voor eenzaamheid en de invloed van corona.

Eenzaamheid hoort ook bij het leven, hoe groot moeten we het wel of niet maken. Open en eerlijke inkijkjes bij de panelleden in hun organisatie.

Gemeente Hengelo

Eric vertelde over een vicieuze cirkel.

- *Levensgebeurtenissen. Het overlijden van dierbaren, verlies van gezondheid, verlies van je kindertijd naar de pubertijd, je lichaam veranderd, ingrijpende gebeurtenissen die bij het leven horen*
- *Ongezonder gedrag. Je kan slechter gaan eten of je trekt je terug*
- *Negatieve gedachten. Dat feestje was niet leuk dus de volgende keer ga ik maar niet want het zal ook wel niet leuk zijn*
- *Beeldvorming. Nu in Corona heeft eenzaamheid wel veel aandacht. Maar vooral ouderen worden gezien als snel eenzaam, dus alle ouderen zijn eenzaam*

Eric liet een aantal onderzoeksresultaten zien:

- *In 2016 gaf 43% van de volwassen bevolking (19 jaar en ouder) aan eenzaam te zijn. 10% voelt zich ernstig of zeer ernstig eenzaam (gezondheidsmonitor, 2016)*
- *Eenzaamheid kost de samenleving jaarlijks `1 tot 2 miljard euro (oud minister Klink, 2013)*

Wie is er eigenlijk verantwoordelijk voor eenzaamheid van medewerkers? Deze laatste vraag geeft Eric de deelnemers mee om over na te denken.

Aan de hand van 2 stellingen gingen de panelleden vervolgens in gesprek met elkaar o.l.v. Frank Kerckhaert.

STELLING 1: Kan een bedrijf iets doen aan eenzaamheid voor de eigen medewerkers?

Robert Monnikhoff (SWB)

Ja, maar de SWB is een ander type bedrijf. In het 'gewone' bedrijfsleven werkt dat anders dan bij ons. Als leerwerkbedrijf ontwikkelen wij mensen en versterken hun positie op de arbeidsmarkt. Ieder mens is waardevol, heeft iets te bieden en wil erbij horen. Een baan en samenwerken met collega's zijn daarbij belangrijk.

Dit in een omgeving waar aandacht is voor wat men wel kan. Op deze manier begeleidt en ondersteunt SWB de kandidaat om (weer) te kunnen participeren in de maatschappij.

Robin Geerdink (Rabobank)

Voor corona weinig sprake van. maar speelt nu meer dan gedacht hadden. Collega's weten vaak meer van elkaar dan bijv. een vriendengroep. En nu dat wegvalt is dat beter zichtbaar/merkbaar. Online communiceren is lastiger over persoonlijke zaken, je mist online veel mimiek.

Margot Koopman (ROC van Twente)

Ook hier bijzondere situatie. 25% fysiek les en de rest online. Medewerkers missen elkaar. Bij de eerste lockdown ging het ROC compleet op slot. Bij een aantal collega's die hier al heel lang werken werd toen merkbaar dat zij al veel langer eenzaam waren. Voor die mensen is een plek gecreëerd om mensen te kunnen ontmoeten, op vaste tijdstippen. Dat werd ook voor studenten gedaan. Zij werden echt ongelukkig door gemis aan contacten.

Vergelijk het maar met 'mantelzorg', daar hebben werkgevers wel een rol in, waarom niet voor eenzaamheid.

Jeroen Kleinjan

Bij de cliënten is eenzaamheid wel duidelijk te herkennen maar of het ook speelt binnen de eigen organisatie is niet bekend. Schaamte speelt ook een rol. Je hebt private eenzaamheid en bedrijfsmatige eenzaamheid wat je bedrijf kan hinderen. Gezien de cijfers van Eric moet ook Carintreggeland medewerkers kennen die eenzaam zijn, maar dat weten wij niet altijd.

Tom

Als HR Manager van Trimm heeft hij hier ook mee te maken. Wanneer is het betuttelend en wanneer voegt het iets toe. Afhankelijk van de relatie die je hebt als werknemer met je collega's. Flexibilisering van arbeid, kleine contracten maakt ook dat er minder intensief contact met collega's is. Kennen we elkaar eigenlijk nog wel.

Jeroen Brok

Als ondernemers onderling wordt het nooit met elkaar besproken of binnen je bedrijf sprake is van eenzaamheid. Er heerst toch wel een taboe op. Het leeft niet bij ondernemers tot je het bespreekbaar maakt, dan herkennen mensen het ineens. Het gaat om bewustwording dat eenzaamheid speelt, daar begint het mee.

STELLING 2 | Wie binnen het bedrijf moet hier aandacht voor hebben?

*Kan je als werkgever op dit gebied iets te doen
Wat zou je er aan kunnen doen als ondernemer?*

Jeroen Kleinjan

Het begint met als organisatie je de vraag stellen, hoe belangrijk is het. Het is nodig je te realiseren als organisatie dat eenzaamheid bespreekbaar gemaakt kan worden.

Carintreggeland kent de methode 'waardegericht werken', waarom staat eenzaamheid daar niet bij?

Robert Monnikhoff

Het is belangrijk, niet het percentage ziekteverzuim maar de kwetsbaarheid van de leidinggevende.

Je kan het bespreekbaar maken en de taboe eraf halen. Belangrijk is de veiligheid bij het bespreekbaar maken.

Margot Koopman

Het gaat om 'het goede gesprek', zo kennen wij dat binnen het ROC. Daar zou eenzaamheid ook bij horen. Het gevoel van veiligheid binnen relaties is van belang. Durf je het bespreekbaar te maken.

Het ROC heeft een programma voor medewerkers rond mantelzorg, waarom niet over eenzaamheid. Voor studenten zijn afspraken gemaakt intern dat alle studenten voor 1 februari een gesprek krijgen, wat niet alleen gaat over de opleiding maar ook over de student zelf. Ook hier is veiligheid zo belangrijk.

Robert Monnikhoff

Creëer een gevoel van veiligheid, tussen de medewerker en HR of collega, dan kun je er rechtstreeks naar vragen of bespreekbaar maken hoe het gaat. De SWB kent de werkacademie, een halve dag per maand worden medewerkers uit het werk gehaald en bij elkaar gezet om rondom thema's met elkaar in gesprek te gaan. Daar kan eenzaamheid ook bij horen.

Frank Kerckhaert rond het gesprek af en vraagt Eric om een reactie. Eric geeft aan dat het moeilijk is om eenzaamheid bespreekbaar te maken omdat het een taboe is, juist daarom moet je het wel bespreekbaar maken. Wel bespreken en de kwetsbaarheid van jezelf hierin meenemen helpt. Het 'hoe' je dat dan doet zou een mooi vervolg kunnen zijn.

Ter afsluiting: Om het taboe rond eenzaamheid weg te halen en eenzaamheid bespreekbaar te maken is het essentieel dat medewerkers zich veilig voelen. In corona tijd is het thema eenzaamheid beter bespreekbaar te maken, omdat het bij meer mensen zichtbaarder is. De concretere aanpak tussen verschillende bedrijven is interessant.

De Slinger komt met een vervolg, hou onze website, sociale media en nieuwsbrief in de gaten.

CHAT

Tijdens het webinar werd er ook gechat, een korte weergave staat hieronder.

Harry Evers: of je hinder ondervindt of dat eenzaamheid aanwezig kan zijn, zijn verschillende vragen.

Eric Schoenmakers: klopt, dat zijn twee andere zaken, maar ik verwacht dat de twee in veel gevallen samenhangen. Maar dan wel als het gaat om 'langdurige eenzaamheid'. Iedereen voelt zich wel eens eenzaam, dat leidt niet tot problemen.

Zeker langdurige eenzaamheid hangt samen met kwaliteit van leven/welbevinden. Duurt eenzaamheid korter, dan is dat minder het geval. Mensen zijn complexe wezen en we kunnen 'eenzaamheid' en 'geluk' naast elkaar voelen.

Kun je als werkgever op dit gebied ook teveel doen?

Jeroen Kleinjan en Tom Morssink: er is ook een taboe op dit onderwerp.

ES: dat klopt. Corona maakt het taboe wel wat minder, denk ik. Ik ben benieuwd hoe zich dat verder ontwikkeld na corona. Goed dat jullie hier onderzoek naar willen doen.

Margo Koopman: wanneer is eenzaamheid een probleem. We moeten het ook onnodig problematiseren.

Het hoort ook bij het leven. Normaliseren ipv problematiseren.

HE: Als je directe omgeving je het gevoel geeft dat je luistert, neemt dat al veel eenzaamheid weg. Is ervaring van Harrie Evers

TM: wat is de kwaliteit van relaties op de werkvloer. Kennen we elkaar?

ES: helemaal mee eens. Enzaamheid is deel van het leven en de meeste eenzaamheid is tijdelijk van aard. Maar, sommige vormen van eenzaamheid is wel zorgelijk. Dat onderscheid moeten we leren maken. En waar ligt de grens. Dat is best een uitdaging.

Bewustwording en inzicht wat leeft onder de collega's/medewerkers. Het startpunt is communicatie. Dat vraagt transparantie en ruimte om te kunnen praten. Iedereen wil er toe doen en gezien/gehoord worden.

ES: Mooi gesprek is dit. Een taboe is een taboe omdat mensen er niet over durven te praten. Dat is juist een reden om het er wél over te hebben. Zelf een voorbeeld geven is daarom waardevol.

TM: Moet je die vraag niet dagelijks stellen? Hoe gaat het met je?

Er wordt positief gereageerd op jezelf kwetsbaar opstellen. Gaat dit ook gebeuren? Hoe ziet dat er uit? Makkelijker gezegd dan gedaan.

Hoe heeft Robin Geerdink hieraan handen en voeten gegeven?

De tijd was helaas voorbij en kon Robin hierop geen antwoord meer geven.

Het is een mooi opstapje naar een volgende bijeenkomst om wat dieper in te gaan op concretere aanpak van verschillende bedrijven. Wordt vervolgd!