

VERSLAG

Webinar 'Aandacht voor eenzaamheid binnen bedrijven'

Welkom door Frank Kerckhaert, voorzitter Slinger Hengelo.

Eén van de pleintjes van het Slingerplein op 12 maart is het webinar *Aandacht voor eenzaamheid* binnen bedrijven. Vanuit de Jonas in het ROC gaan we online het gesprek met elkaar aan over dit thema. Het blijft het moeilijk om medewerkers van bedrijven bij dit onderwerp te betrekken, voor dit webinar hebben zich een kleine 18 mensen aangemeld. Extra dank ook aan het ROC van Twente, Carintregeland, Brok Interieur en Mediant voor het delen van hun kennis en ervaring.

In november hadden we [een webinar Eenzaamheid en bedrijven](#) met Erik Schoenmakers (Fontys Hogeschool, onderzoeker eenzaamheid). Erik heeft ons meegenomen in het thema eenzaamheid en wat de gevolgen daar van zijn. Er was helaas te weinig tijd om inhoudelijk te reageren op een aanpak van bedrijven. Daar gaan we vandaag verder mee.

Eenzaamheid kost 2 miljard euro per jaar, ook daarom is het een thema dat aandacht vraagt. Corona maakt het (thuis)werken voor niemand makkelijker. Het gebrek aan contacten heeft als gevolg dat steeds meer medewerkers te maken krijgen met eenzaamheid. Bijna iedereen mist het praatje met collega's bij het koffiezetapparaat of samen lunchen.

Het is echter vaak een non-onderwerp bij bedrijven. Eenzaamheid wordt gevoeld en gezien in organisaties, maar er wordt niet of nauwelijks met elkaar over gesproken of men doet alsof het niet bestaat. En precies dat maakt eenzaamheid tot een lastig onderwerp.

Voor bedrijven heeft eenzaamheid negatieve gevolgen; minder betrokkenheid, mindere prestaties of erger: uitval en ziekteverzuim.

Daarom is het belangrijk om met en van elkaar te leren hoe je kunt bijdragen aan vermindering van eenzaamheid -en daarmee aan welzijn en prestaties- van medewerkers.

Er zijn vertrouwenspersonen, er is aandacht voor integriteit, maar nog niet echt aandacht voor eenzaamheid. Wat kan een organisatie dan wel doen om aandacht te hebben voor het welzijn van medewerkers, om eenzaamheid te verminderen?

Tom Morssink, gespreksleider en ervaren HR-manager met het thema eenzaamheid, geeft een korte toelichting op het programma. Na het voorstelronde gaan we in gesprek aan de hand van stellingen. Het panel en extern deskundige gaan in gesprek met elkaar, andere deelnemers kunnen actief via de chat meedoen.

Panelleden en externe deskundige.

- Margitt Kuyper: HR medewerker over *Het goede gesprek* ROC van Twente
- Carla Kerkdijk: HR medewerker over *Waardegericht werken* Carintregeland
- Jeroen Brok: oud-directeur Brok Interieur
- Els de Bruyn: psychiater en systeemtherapeut bij Mediant

Toelichting panelleden op hun visie / werkwijze

Margitt Kuyper:

het ROC kent *Het Goede Gesprek* voor medewerkers en studenten.

Daar wordt ook eenzaamheid gesignaleerd en geprobeerd om dit bespreekbaar te maken.

Ze herkent dat eenzaamheid een lastig onderwerp is om met elkaar te bespreken. Voor hun medewerkers is het ROC extra alert want eenzaamheid speelt zeker. Ze geeft als voorbeeld een collega die een mede-collega gevraagd heeft bij hem thuis te werken. Niet iedereen heeft een netwerk en is het werk voor een aantal medewerkers het lijntje naar de buitenwereld.

Bij hun programma 'Fit in je loopbaan' komt mantelzorg o.a. aan de orde en dat nodigt mensen wel uit om over eenzaamheid te praten.

Voor studenten kunnen ook Studiecoaches hiervoor ingezet worden.

Jeroen Brok van Brok Interieur: In een klein team bespreek je veel met elkaar maar eenzaamheid is tot nu toe geen issue. Er is ook niet echt over nagedacht.

Cala Kerkdijk van Carintreggeland: Eenzaamheid (binnen een team) kan ook aan de orde zijn, als je een afwijkende mening of niet gehoord voelt. Hun visie 'waardevol leven' bestaat uit 5 pijlers, waarbij oprechte aandacht heel belangrijk is. Hier komt eenzaamheid ook aan de orde. Het is wel een issue van de laatste tijd. Hoe krijg je dit bespreekbaar als er een taboe op heerst. Zeg je het wel als je als medewerker eenzaam bent?

Els de Bruyn van Mediant: maakt een onderscheid tussen eenzaamheid thuis of op de werkvloer. Zeker nu met corona kunnen mensen in de problemen komen omdat veel ontmoetingen wegvallen. Dat geldt zeker voor de kwetsbare mensen binnen Mediant, maar ook collega's kunnen er last van hebben dat er minder direct contact is.

Is het een samenlevingsvraagstuk of een organisatievraagstuk? Hoe ziet die scheidslijn werk en privé er eigenlijk uit, is die er wel? Kijk naar het welzijn van de werknemer en maak dat onderdeel van het beleid van de organisatie. Medewerker en werkgever hebben het zelfde belang, welzijn van de medewerker komt ten goede aan de organisatie.

Aan de hand van 4 stellingen gaan we verder in gesprek.

1. Eenzaamheid moet integraal onderdeel zijn van het vitaliteitsbeleid van de organisatie.

Ja. Echter speelt tegelijkertijd het taboe ook, zeker als je binnen het team je eenzaam voelt. Je veilig voelen om eenzaamheid of niet goed in je vel zitten is een voorwaarde om dit te durven melden.

Ook de grootte van de organisatie speelt een rol.

Krijg je rugdekking van je leidinggevende als je je kwetsbaar opstelt?

Als je jouw leidinggevende maar 1 of 2 keer per jaar echt spreekt dan is dat te weinig om je veilig te voelen om moeilijke onderwerpen te bespreken. Maar zie je jouw leidinggevende geregeld op de werkvloer of er is al goed contact, dan is het makkelijker om hierover te praten.

Hoe vind je die veiligheid om er met je collega hierover te praten. Soms is dat in een 1 op 1 gesprek, soms in een coachingsgesprek. Belangrijk is om het gesprek te blijven voeren en de ander de ruimte te geven om over eenzaamheid te spreken.

Als directe collega kan je ook signaleren dat het niet zo goed gaat met medewerkers. Neem deze signalen van medewerkers wel heel serieus.

Voor nieuwe collega's kan een buddy helpen.

Is pestgedrag ook een signaal van eenzaamheid?

Ja, dat zou zeker kunnen. Als systeemtherapeut kijkt ze naar teams, als een systeem. Vult dat aan of vallen mensen erbuiten? Als het om pestgedrag gaat kun je naar je leidinggevende of vertrouwenspersoon gaan.

Evenals aandacht voor pesten zou ook aandacht voor eenzaamheid een plek in de organisatie moeten krijgen.

2. Het is betuttelend om als werkgever je te bemoeien met eenzaamheid en/of vitaliteit.

Betutteling versus oprechte aandacht. Het gaat om oprechte aandacht.

Als je betrokken bent bij medewerkers is welzijn en inzetbaarheid van de medewerker onderdeel van HR. Inzetbaarheid en welzijn van medewerkers zijn van belang om een goed product te leveren. Eenzaamheid in privésituatie en werk hebben direct met elkaar te maken. Als het bijv. om mantelzorg gaat is dat makkelijk bespreekbaar. Het bespreken van eenzaamheid daar zeker een onderdeel van. Beiden zouden bespreekbaar moeten zijn vanuit een gezamenlijk belang, het vergroten van inzetbaarheid.

Ook als directe collega en dat er over gepraat wordt en er iets mee gedaan wordt. Niet te veel druk maar aandacht is goed.

Leidinggevendenden doen er goed aan om werknemers regelmatig te bellen. Probeer in ieder geval niet al het contact via de mail te laten verlopen. Zie het ook als check-up hoe het met iemand gaat, maar houd het ongedwongen. Stel gerust een persoonlijke vraag over hoe een medewerker de huidige situatie ervaart en waar hij of zij naar uitkijkt. Zo voelen mensen zich gehoord en gewaardeerd.

Louis van Gaal spreekt over het “totale mens” principe. Dit principe betekent in de optiek van Van Gaal dat een speler meer is dan alleen maar een voetballer. Je moet ook de sociale omgeving mee laten wegen in de beoordeling en coaching van een speler.

3. Niet alleen HR, maar elke collega heeft een verantwoordelijkheid om te vragen hoe het met iemand gaat, hoe het écht met iemand gaat?

Dat is wel de ideale situatie als mensen in teams die verantwoordelijkheid nemen. De werkelijkheid is echter anders. Aandacht voor collega's en echt contact maken is wel een verantwoordelijkheid, maar medeverantwoordelijkheid opleggen gaat te ver. Het kan ook als bedreigend ervaren worden. .

Het Goede Gesprek is een methodiek om zaken bespreekbaar te maken, of je het fijn vindt of niet. Soms moet je vervelende en confronterende vragen stellen om die diepgang te krijgen. Het is niet de bedoeling dat iemand nog erger de put in raakt na het gesprek, maar confronterende vragen kunnen wel helpen. Als je weet dat iemand het moeilijk heeft, heb je meer begrip.

Voorwaarde is wel dat er een cultuur is waarin dit kan en waar het gewaardeerd wordt, waar eenzaamheid bespreekbaar gemaakt mag worden. Het gaat om het totaalbeeld, als werkgever kan en moet je stimuleren om openheid te creëren, fouten maken mag, die sfeer probeer je te creëren. Dan voelen mensen de veiligheid om zich kwetsbaar te durven opstellen.

Een leidinggevende heeft daar een verantwoordelijkheid in en geeft het goede voorbeeld. Maar de medewerker heeft hierin uiteraard zelf ook een verantwoordelijkheid om te vertellen hoe zij in haar vel zit.

Bij intervisie komen ook deze punten aan de orde, hoe zit iedereen erbij in het team. Hoe creëer je een veilige cultuur, intervisie zou een manier kunnen zijn. Niet alleen 1 op 1 maar ook in groepsverband, in een besloten en vertrouwde omgeving.

4. Het HR instrument 'de gesprekcyclus' is een goede oplossing voor eenzaamheid in organisaties.

Het kan één van de instrumenten zijn. Het is een instrument waar je in ieder geval met elkaar in gesprek gaat. Het ROC heeft o.a. wandelen, kletsplot, dobbelsteenspel, als methode om eenzaamheid/welzijn bespreekbaar te maken.

Vindt de leidinggevende het belangrijk dan zal hij/zij het onderwerp zeker aankaarten. Medewerkers hebben zelf de keuze op welke manier zij het gesprek willen aangaan. Vooral wandelen wordt veel gekozen. Medewerkers waarderen dit enorm.

Samen wandelen hoor je vaker, het is informeler en je hoeft elkaar niet aan te kijken. Leukere gesprekken en je komt toch tot de kern en geeft meer diepgang aan het gesprek.. Zeker in corona tijd is dit een mooie en veilige manier.

Jeroen is ooit begonnen met een gesprek vanaf een papiertje, maar dat werkte niet. Informelere gesprekken werken dan veel beter. Op de werkvloer bespreek je ook zaken maar 1 op 1

Als team mag je ook aandacht hebben voor een leukere manier dan alleen al die formele zaken, zeker nu alles online gaat. Denk aan een pubquiz op de vrijdagmiddag.

Of een dag kanoën met elkaar, dat is leuk en geeft een positieve sfeer op de werkvloer. Je gaat met meer plezier naar je werk en dat helpt weer bij de productiviteit. Juist bij die informele momenten leer je elkaar beter kennen, dat is nu met corona wel lastiger.

Wat als je een beetje een hekel aan je teamleider hebt. Wandelen is dan al een slecht begin. Mag je dan het wandelgesprek met iemand anders te doen?

Het jaarlijkse gesprek moet je echt met je teammanager doen. Gaat het daar niet goed, dan kan je een signaal afgeven. Leuk of niet leuk, het gesprek moet wel gevoerd worden, zaken moeten wel op tafel komen. Je moet immer weer samen met elkaar verder kunnen in het werk.

Loopbaancoaches gaan ook wandelen, daar kan je ook andere zaken bespreekbaar te maken.

Samenvatting en conclusies door Frank Kerckhaert en Tom Morssink.

We hebben vandaag mooie inzichten gehoord, gesproken over hulpmiddelen, tactieken en tips die ons kunnen helpen verbonden te blijven. Het is een mooie kans om elkaar te steunen en van elkaar te leren. Het helpt om met elkaar gedachten uit te wisselen, kennis te delen. Duidelijk is dat we niet overal een antwoord op hebben. Het probleem eenzaamheid lossen we hier aan tafel niet op. Besproken zijn o.a.:

- Onderscheid maken tussen *grotere en kleinere organisatie* waar mensen met elkaar moeten overleggen en samenwerken.
Bedenk iets voor kleinere of grotere organisaties.
- Eenzaamheid: thuis en/of op het werk.
Beide zijn van belang en zijn van invloed op de inzetbaarheid. Gaat het thuis niet goed, dan kan dat van invloed zijn op je werk, en omgekeerd.
Het onderwerp wel benoemen door vragen als 'Hoe gaat het bij je thuis', 'Zit je goed in je vel'. Niet meteen het woord eenzaamheid gebruiken, dat kan veel te bedreigend zijn.
- Medewerkers bij wie eenzaamheid op de loer ligt, hebben ook zelf een verantwoordelijkheid om hun welzijn te bespreken.
- Niet iedereen moet je verantwoordelijk maken maar collega's, leidinggevend en werkgevers hebben een rol in het herkennen en bespreekbaar maken ervan. De leidinggevende heeft daar een voorbeeldfunctie in.
- Vanuit bedrijf gaat het om de inzetbaarheid van de mens. DAAROM praat je ook over andere (privé) zaken.
- Het goede gesprek, intervisie, tijd nemen in het team, iemand anders eens te vragen buiten je team, etc. Wandelen of andere dingen samen doen helpen ook, zoek naar creatieve vormen en laat mensen zelf kiezen.
- Je hoeft als werkgever geen therapeut te zijn, maar voor het welzijn van je medewerkers is het essentieel om op gebied van welzijn/eenzaamheid beleid op te maken.

We kunnen onderzoeken welke zinvolle en bruikbare instrumenten er zijn om bij te dragen aan het verminderen van eenzaamheid en het vergroten van verbondenheid bij medewerkers. En vragen aan ROC van Twente, Carintregeland, Mediant, Jeroen Brok en wellicht andere bedrijven om hier samen met ons verder op door willen gaan.

De werkgroep Eenzaamheid van de Slinger Hengelo wil de komende tijd zich hiervoor inzetten om van alle ervaringen en inzichten een staalkaart te maken. Van mogelijkheden en tools voor de aanpak van welzijn/eenzaamheid van medewerker, bruikbaar voor grotere en kleinere bedrijven.

Frank Kerckhaert bedankt iedereen voor hun bijdrage en het ROC van Twente voor de gastvrijheid en de technische ondersteuning.