

Ontdek de kracht van wellbeing
voor mensen en organisaties met

 Well at Work



Deloitte.

 Zilveren
Kruis

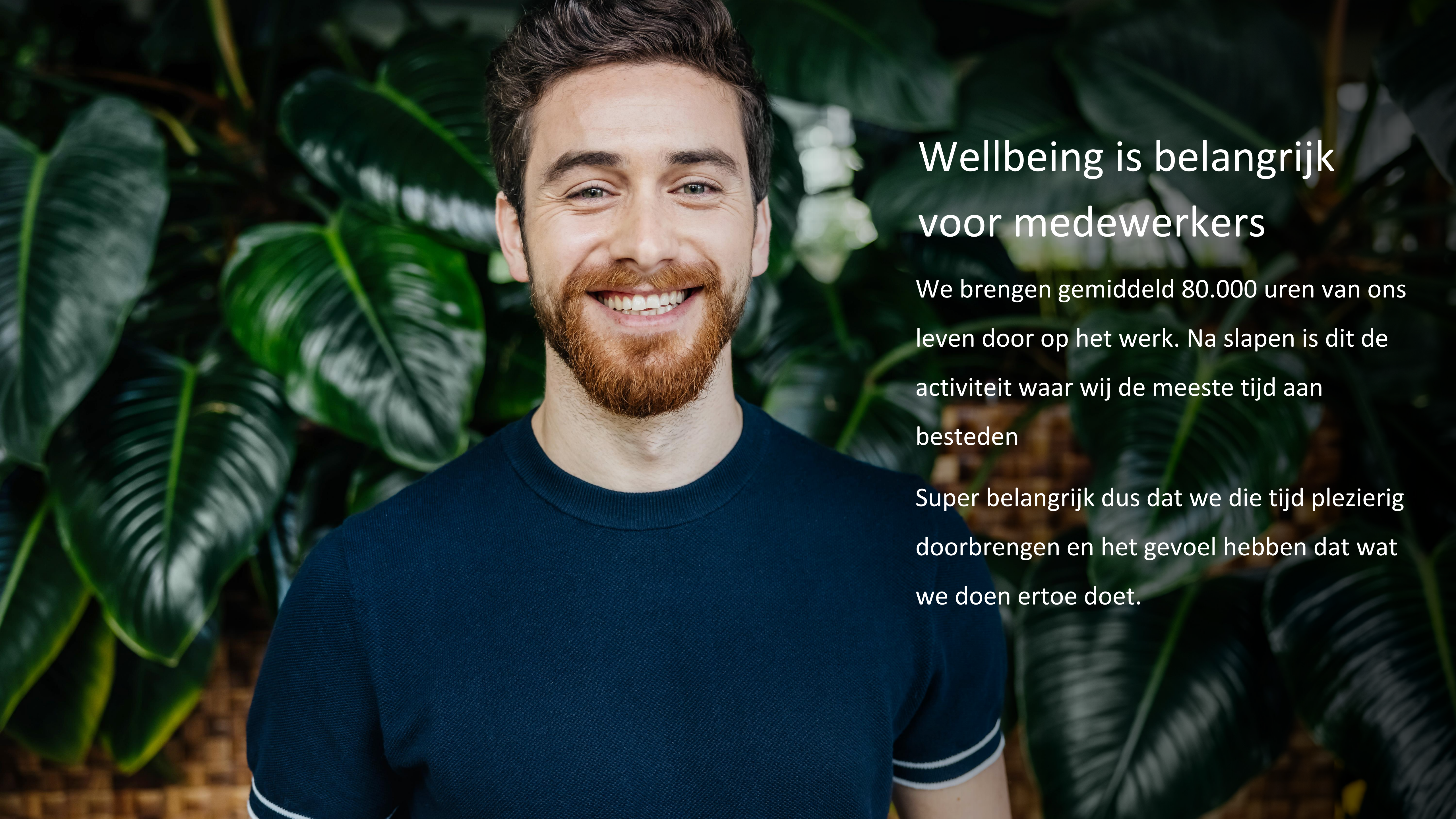
INNOVATED WITH
TNO



Er is een toenemende urgentie voor wellbeing op het werk

De beschikbaarheid van genoeg en goede mensen is steeds mee de meest kritische productiefactor om succesvol te zijn als onderneming. Veel bedrijven zouden sneller kunnen groeien en meer klanten met betere producten kunnen helpen als ze daar de juiste mensen voor hadden. Het bieden van een gezonde en aantrekkelijke werkomgeving is daarmee een sleutel tot duurzaam ondernemingssucces.

Niet in de laatste plaats omdat (jonge) mensen hier steeds bewuster voor kiezen.

A smiling man with a beard and dark hair, wearing a dark blue sweater, stands in front of a dense background of large green leaves. The lighting is soft, highlighting his face and the texture of the plants.

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.

En medewerkers zijn belangrijk voor het succes van de organisatie

Medewerkers die sterk vinden dat hun werkgever belang hecht aan hun wellbeing:

41%
minder verzuim

17%
productiever

71%
minder kans op een hevige burn-out

59%
minder verloop

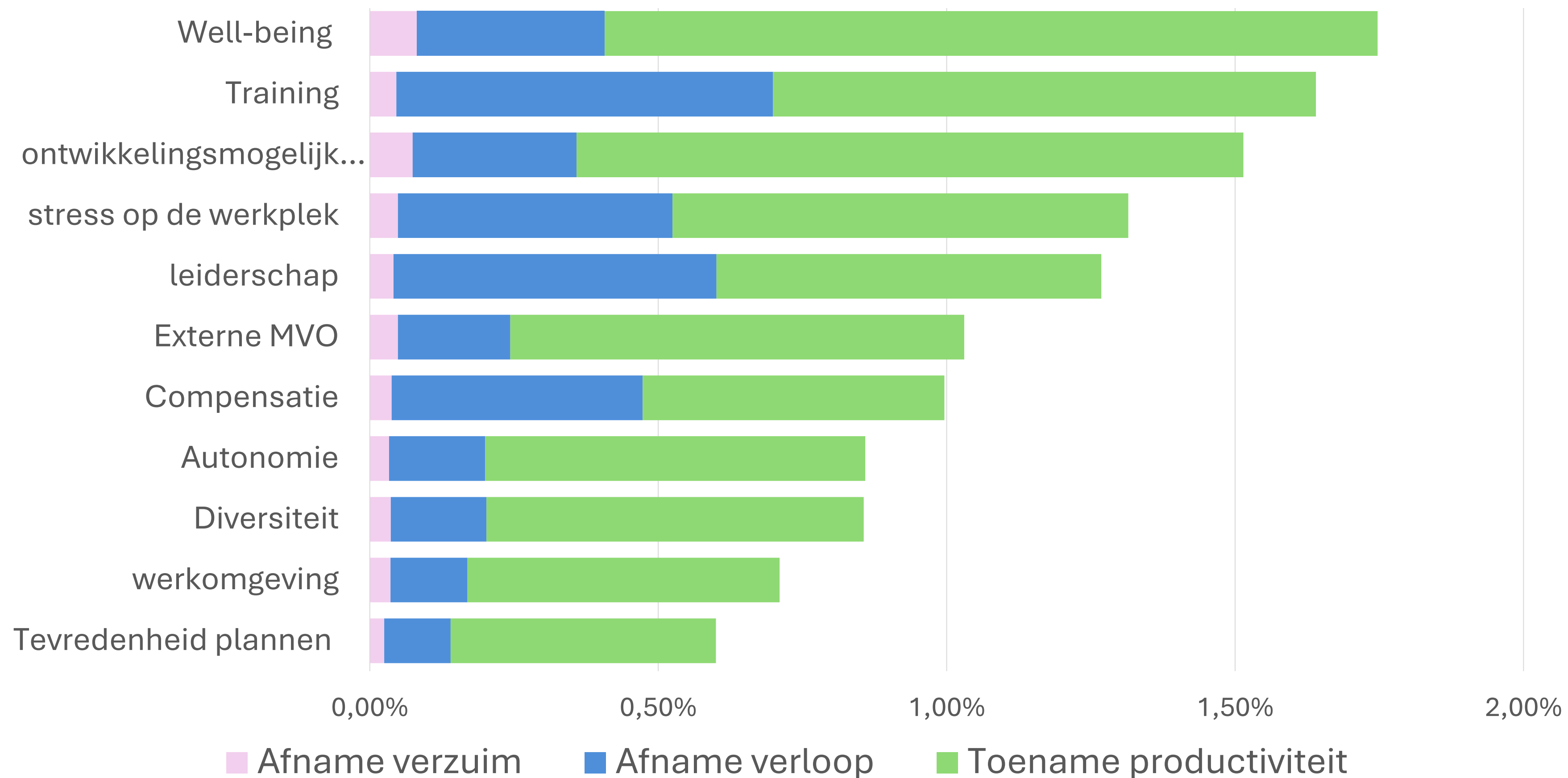
36%
meer levensgeluk

3 x
meer betrokken en bevlogen



De waarde van investeren in wellbeing op het werk

Drijfveren en opbrengsten voor ziekteverzuim, verloop en productiviteit



Daarom hebben we de Well at Work monitor ontwikkeld

Een initiatief van Zilveren Kruis en Delloite



Zilveren Kruis en Deloitte, experts in workplace wellbeing, hebben de krachten gebundeld en samen Well at Work ontwikkeld

ASML

randstad

Philadelphia
Het beste uit jezelf

PHILIPS

ABN·AMRO

Gemeente
Amsterdam

EQUINIX

achmea

Rabobank

UWV

FrieslandCampina

Unilever

VATTENFALL

TATA

DSM

kpn

Organisatie en Personeel Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

ggz Drenthe
geestelijke gezondheidszorg

- Sinds 2018 leiden we een Wellbeing Community, met koplopers waarin we een jaarlijks programma bieden en onderzoek doen met elkaar
- We investeren in wetenschappelijke ‘Innovative Workplace Wellbeing’ (IWW) onderzoeken, uitgevoerd door TNO *
- We hebben 5 jaar onderzoek van TNO vertaald in de Well at Work Monitor

*Bron: Niks, I.M.W.; Veldhuis, G.A.; van Zwieten, M.H.J.; Sluijs, T.; Wiezer, N.M.; Wortelboer, H.M. Individual Workplace Well-Being Captured into a Literature- and Stakeholders-Based Causal Loop Diagram. Int. J. Environ. Res. Public Health 2022, 2022, 19, 8925. <https://doi.org/10.3390/ijerph19158925>.

We hebben geleerd wat nodig is om te groeien in wellbeing

Het is belangrijk om:

- het welzijn van de medewerker centraal te stellen.
- continu te monitoren op basis van betrouwbare data.
- de behoefte van medewerkers te doorgronden door in gesprek te gaan over de uitkomsten.
- de nadruk te leggen op het verbeteren van de werksituatie (cultuur en leiderschap) en niet alleen te sleutelen aan de medewerker.

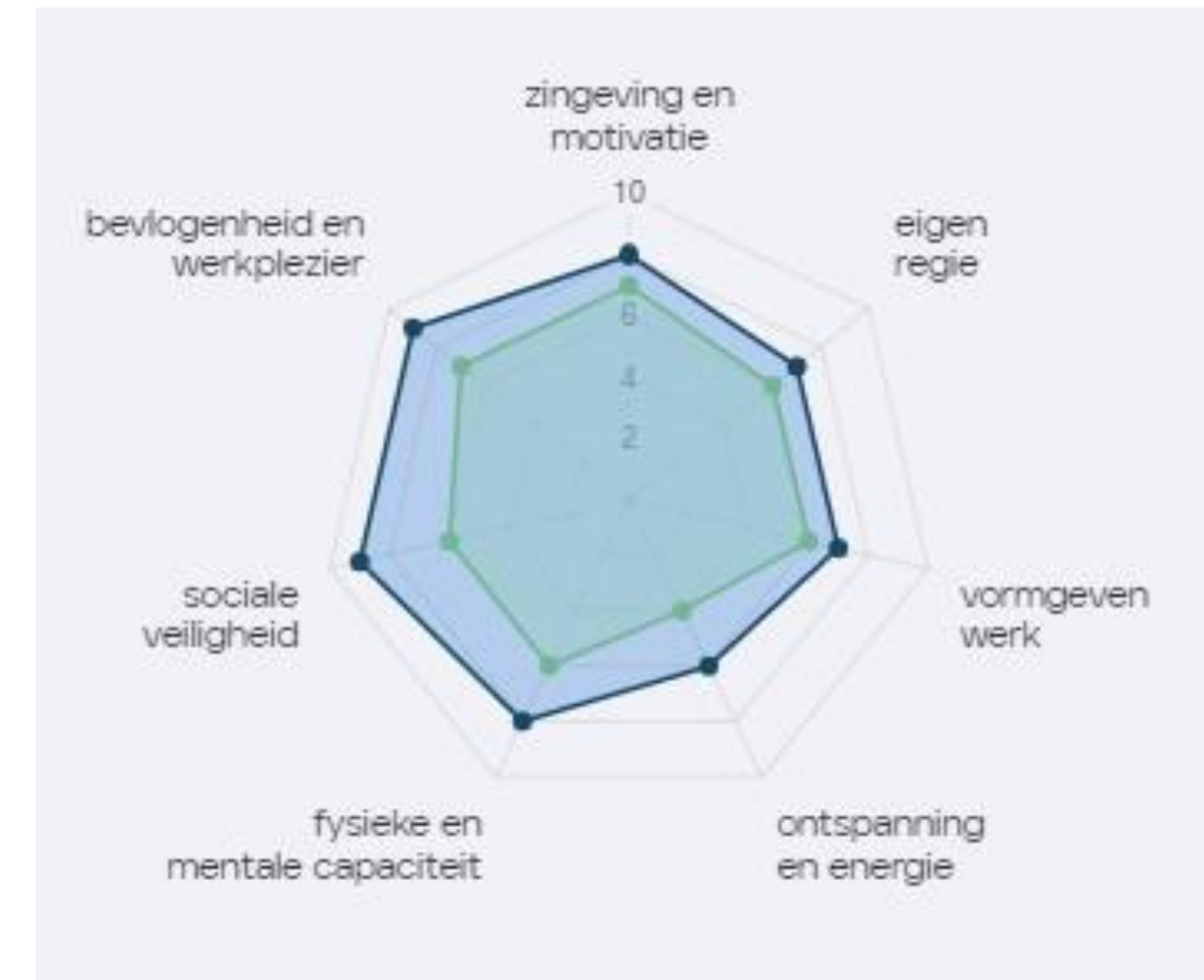
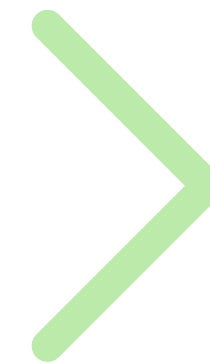
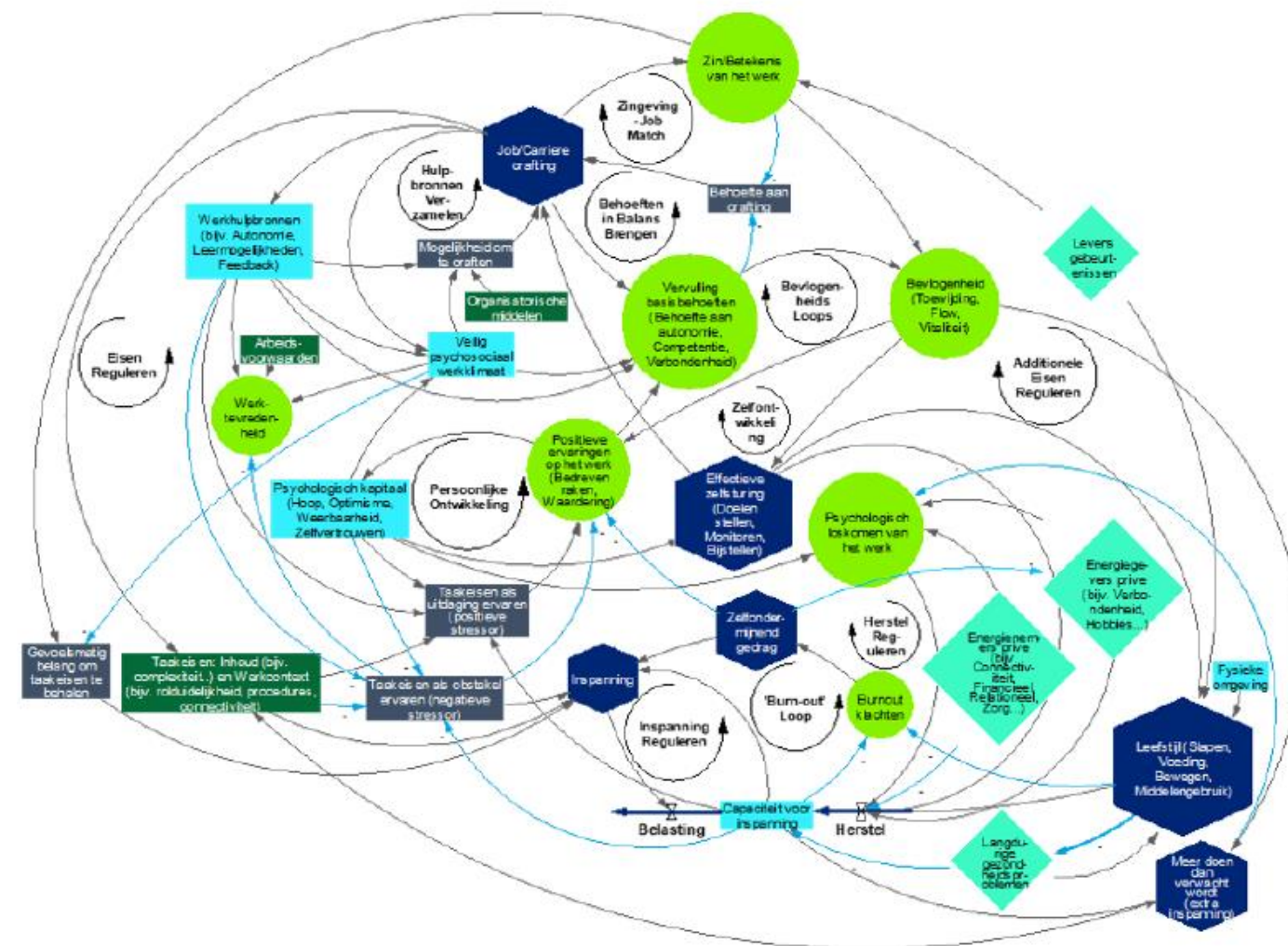


Met de **Wellbeing Community** stimuleren we dat organisaties wellbeing verankeren in hun strategie én uitvoering om duurzaam succesvol te zijn.

 **Well at Work**

helpt deze missie te realiseren

Het Workplace Wellbeing model is vereenvoudigd. Met de uitkomsten is de Well at Work monitor ontwikkeld



‘Systeem dynamisch workplace wellbeing model’ van TNO, inclusief:

- Job Demands - Resources model, prof. Dr. A. Bakker
- Universele basisbehoeften: verbinding, autonomie en competentie. Deci & Ryan.
- Work Ability Index (WAI), prof. Dr Ilmarinen

Well at work

Deze 7 domeinen zijn de sterkste indicatoren van wellbeing op het werk en staan centraal in de Well at Work Monitor

In de Well at work monitor staat de wellbeing van de medewerker centraal

Gebruiksvriendelijk en aantrekkelijk design. Getest met eindgebruikers.

Inzicht op verschillende levels

- Medewerkers kunnen hun individuele wellbeing zien en hun wellbeing ten opzichte van
- Leiders kunnen krijgen inzicht in de wellbeing van hun team
- HR krijgt inzicht in de wellbeing op team, afdeling en organisatie niveau

Inzicht in de 7 indicatoren van wellbeing

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat onderstaande indicatoren de sterkste en betrouwbare indicatoren zijn van workplace wellbeing:



Beschikbaar in Engels en Nederlands

Inzichten beschikbaar over de tijd om trends en voortgang te zien

Gerichter actie ondernemen. Op basis van de inzichten door medewerkers, teams en organisaties

Gratis DIY Toolkit Well at Work voor een kickstart van het gebruik

Toolkit met handleidingen (HR, MDW, LG), tooling voor teamsessies en leidinggevenden dialoog & tips

De vragenlijst invullen – medewerker 1/2

1. Klik op "Start vragenlijst"
2. Vul de vragen in door het schuifje te verplaatsen
3. Bekijk je resultaten

In jouw persoonlijke dashboard, klik op 'start vragenlijst' (a). Deze knop kan je elke vier weken weer aanklikken om de vragenlijst opnieuw in te vullen. Ga akkoord met de algemene voorwaarden en klik op "start" (b)

Vul de vragenlijst in op basis van jouw ervaring van de afgelopen vier weken. Als je een vraag niet begrijpt, laat het dan weten via de feedback knop.

Kijk hoe je scoort op de verschillende domeinen van workplace wellbeing (a). Lees de uitleg van de verschillende domeinen en bekijk je scores op de verschillende sub-domeinen (b).

Tips voor het creëren van een veilige en open ruimte

Bij het leiden van een teamsessie over wellbeing is het essentieel om een veilige en open ruimte te creëren waar teamleden zich comfortabel voelen om hun gedachten, gevoelens en ervaringen te delen. Er zijn verschillende dingen die je als leidinggevende kan doen.

Introductie en intentie

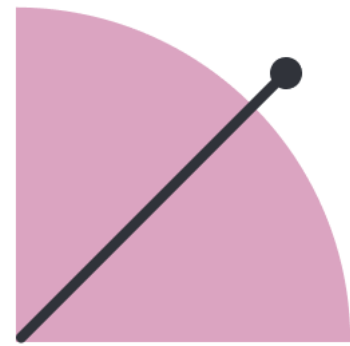
Delicate onderwerpen
Wees bereid om gevoelige onderwerpen aan te snijden, zoals stress, balans tussen werk en privé, mentale gezondheid, enzovoort. Geef voorbeelden om het gesprek op gang te brengen, en moedig anderen aan om hun ervaringen te delen als ze dat willen.

Feedback en opvolging
Vraag aan het einde van de sessie om feedback over de sessie zelf en hoe de wellbeing van het team blijvend ondersteund kan worden. Zorg voor een follow-up om de voortgang te bespreken en eventuele verdere stappen te plannen.

Agenda team bespreking Well at Work

en teamsessie	
Resultaten mee naar de teamsessie	
Doel	
en de sessie	
erwachtingen	
het team delen	
en	
jes van 3-5 medewerkers	
in detail bespreken en vergelijken met de individuele resultaten (als	
s bedenken om de scores te verbeteren. Wat hebben jullie hierbij nodig	
lega's of werkgever?	
it	
en.	

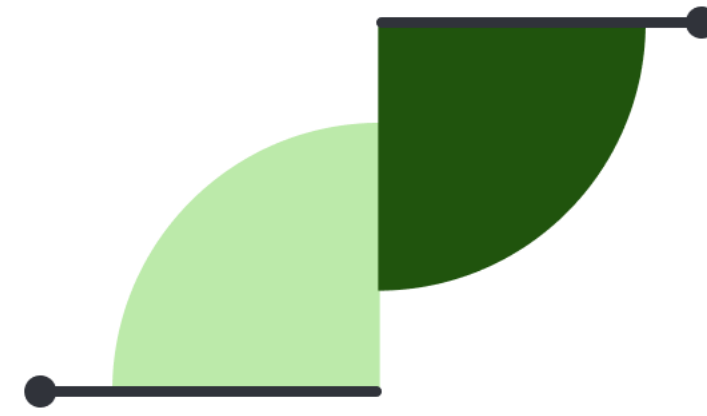
Well at Work helpt organisaties groeien in workplace wellbeing



Meten en monitoren

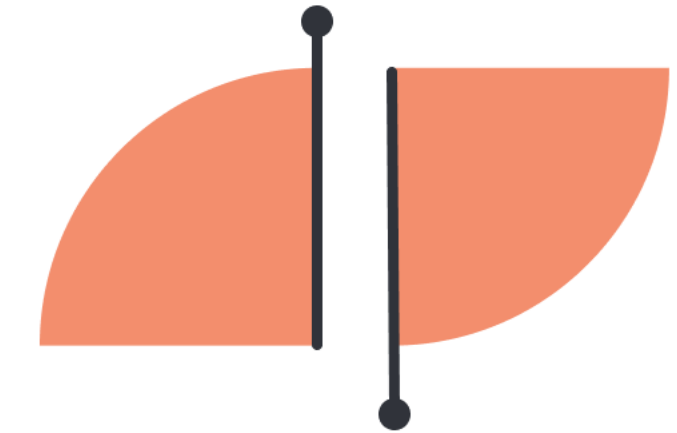
Inzicht in de status en ontwikkeling van workplace wellbeing door continu **meten en monitoren**. Met **wetenschappelijk onderbouwde** tools en handige DIY toolkit.

Dit vormt de basis van het verbeteren van wellbeing op de werkvloer.



Betekenis geven aan de uitkomsten

Echt luisteren naar de **behoefte van de medewerker** en daar gerichte en **passende dialogen** en andere **interventies** voor inzetten, op verschillende niveaus: voor **individu, leidinggevende, team, afdeling en organisatie**.



Aanvullende services

We kunnen zowel de implementatie helpen begeleiden en ook ondersteunen bij het **strategisch verankeren** van workplace wellbeing in organisatiebeleid.

Gebruikerservaringen

Annette, medewerker

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.

Marleen, HR Business Partner

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**.

Pieter, manager

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 wellbeing van mijn team!**



Roadmap: uitrol bij klanten, vervolgonderzoek en co-creatie

Marktversie Well at Work Monitor van Deloitte en Zilveren Kruis

+ 10 nieuwe klanten

Doorontwikkeling in co-creatie met gebruikers (denk aan AI, chatbot, gepersonaliseerd advies, dashboard)



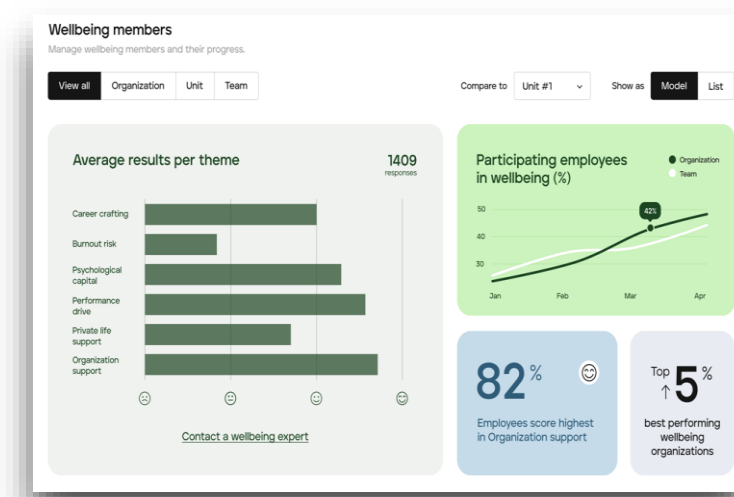
Prognostische onderzoeksversie van de monitor van TNO (IWW3)

1000+ data input in 1 jaar

Datascience en ontwikkeling prognostisch algoritme



2023 - 2024



Prognostische Well at Work Monitor

2025

2025 en verder

Contact

Benieuwd hoe de Well at Work Monitor waarde kan toevoegen aan jouw organisatie en jullie mensen?

Neem contact op met een van onze experts om de vervolgstappen te bespreken.



Maureen Berkhout

Wellbeing Lead

Deloitte

✉ mberkhout@deloitte.nl

☎ +31 6 53598429



Nisha Alberts

Business Lead Well at Work

Zilveren Kruis

✉ nisha.alberts@zilverenkruis.nl

☎ +31 6 20838594



Mirande Groener

Programmamanager

Wellbeing Community & IWW

Zilveren Kruis

✉ mirande.groener@zilverenkruis.nl

☎ +31 6 20838594



Nina Sies

Consultant &

Organisational psychologist

Deloitte

✉ nsies@deloitte.nl

☎ +31 6 21236654