



Hanzehogeschool
Marian van Os
Centre of Expertise Ondernemen



Platform Mentale Gezondheid

Samen sterk voor extra gezonde jaren op het werk

Evalien de Jonge MA en drs. Cécile Oosting

share your talent. move the world.



Betrokken partijen

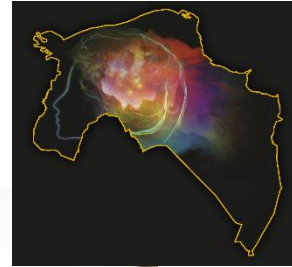
Organisaties provincie Groningen

Onderzoeksteam: Lectoraat Duurzaam HRM
i.s.m. UMCG



share your talent. move the world.

Aanleiding 2019



- Gezond ouder worden **'Healthy Ageing'** belangrijk thema in Noord Nederland
- Stress veroorzaakt negatieve uitkomsten voor zowel medewerker als organisaties
- Verbeteren 'mentale gezondheid op de werkvloer Noord-Nederland':
 - **NOORD-NEDERLAND IS MAN-MADE BLUE ZONE in 2030**
- Integrale en innovatieve aanpak ontbreekt vaak



Doel

- ✓ Om door samenwerking tussen grote bedrijven, MKB, en onderzoekers te kunnen vaststellen welke interventies – in welke mate en op welke manier – bijdragen aan verbeterde mentale gezondheid van medewerkers.
- ✓ Daarbij worden ook verschillende doelgroepen (team- of beroepsgewijs) en onderliggende dynamieken geanalyseerd.
- ✓ Secundaire doel: het verankeren van een leerplatform Mentale Gezondheid in Noord-Nederland.

Vraagstelling

“Op welke wijze dragen interventies bij aan de mentale gezondheid van specifieke groepen medewerkers?”

Onderzoeksopzet

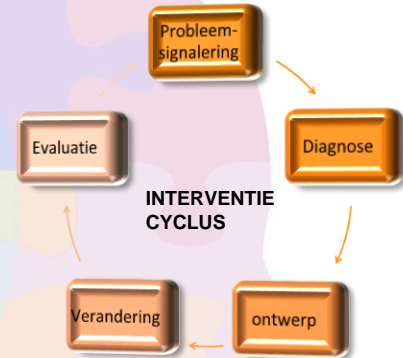
- **Monitoring van interventies:** op verschillende niveaus IGLOO



- **Mixed-methods- wijze**

- *Beknopte online vragenlijst per email verzonden*
 - Burn-out, bevlogenheid, gezondheid, stressfactoren en hulpbronnen
- *Groepsinterviews: semi-gestructureerde (diepte)-interviews: diepere uitleg en betekenis.*

- **Twee interventies per organisaties**



Onderzoeksmethoden

GROEPSINTERVIEW

2019 Fysiek afgenomen op locatie

- **Groepsgrootte fysiek maximaal 20**
- **Duur 1,5 uur.**
- **T0 meting**
 - Diagnose mentale gezondheid, hulpbronnen en stressfactoren
 - Verwachtingen interventie
- **T1 meting**
 - Verandering mentale gezondheid
 - Evaluatie interventie
 - Match interventie met het probleem
 - Advies

2020 Online afgenomen via Teams of BB Collaborate

VRAGENLIJST T0 & T1

- **Algemene vragen:**
 - Geslacht, leeftijd, opleiding, functieduur en organisatie
- **Vier antwoordcategorieën:**
 - ‘nooit’, ‘soms’
 - ‘vaak’, ‘altijd’

Mentale gezondheid	
Bevlogenheid	Vitaliteit
	Toewijding
	Absorptie
Burn-out	Uitputting
	Distantie
	Competentie
Gezondheid	
Stressfactoren	Geestelijke belasting
	Emotionele belasting
	Lichamelijke inspanning
	Werktempo en werkhoeveelheid
	Toekomstonzekerheid
Hulpbronnen	Zelfstandigheid
	Leermogelijkheden
	Afwisseling
	Sociale steun
	leidinggevende
	Sociale steun collega's



Onderzoeksproces (2)

FASERING

Jaar 2019 & Jaar 2020

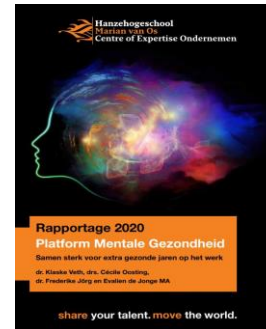
- Pitchbijeenkomst MKB interventies
- Keuze interventies door partners
 - T0- meting
 - Interventie
 - T1-meting
 - Rapportage
- Leerbijeenkomst Partners

Jaar 2021

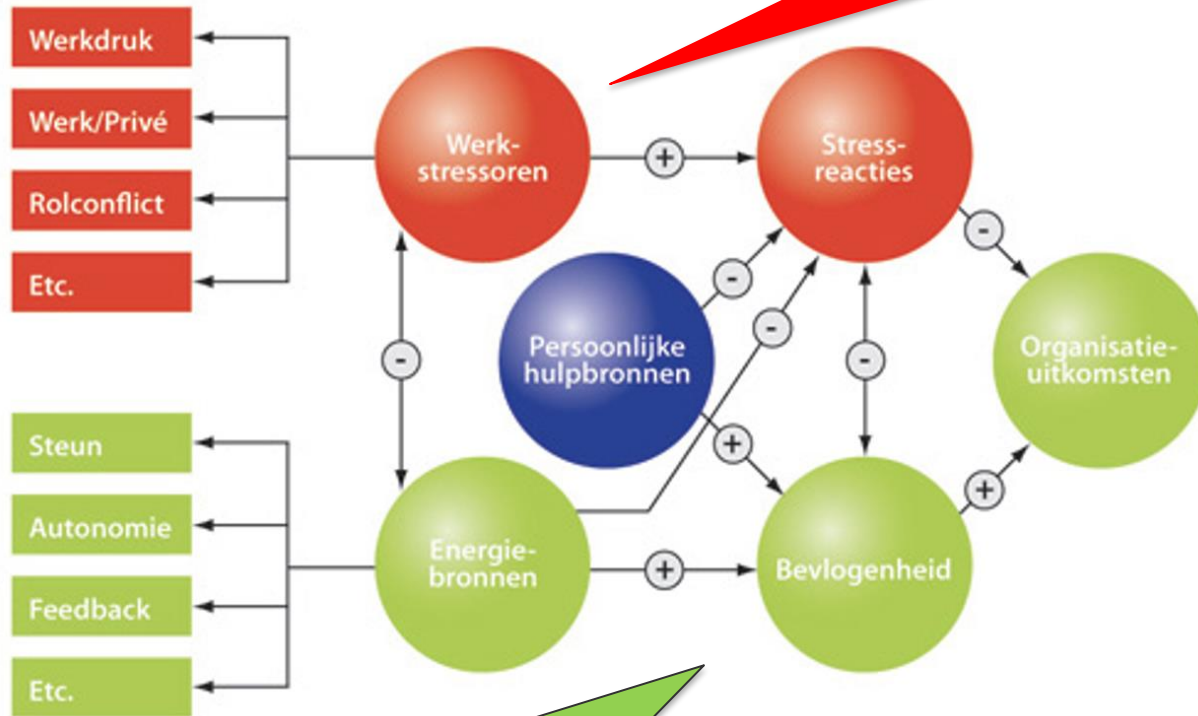
- Minisymposium Friesland & Groningen

Jaar 2022

- nieuwe & oude interventies



Basismodel JD-R model

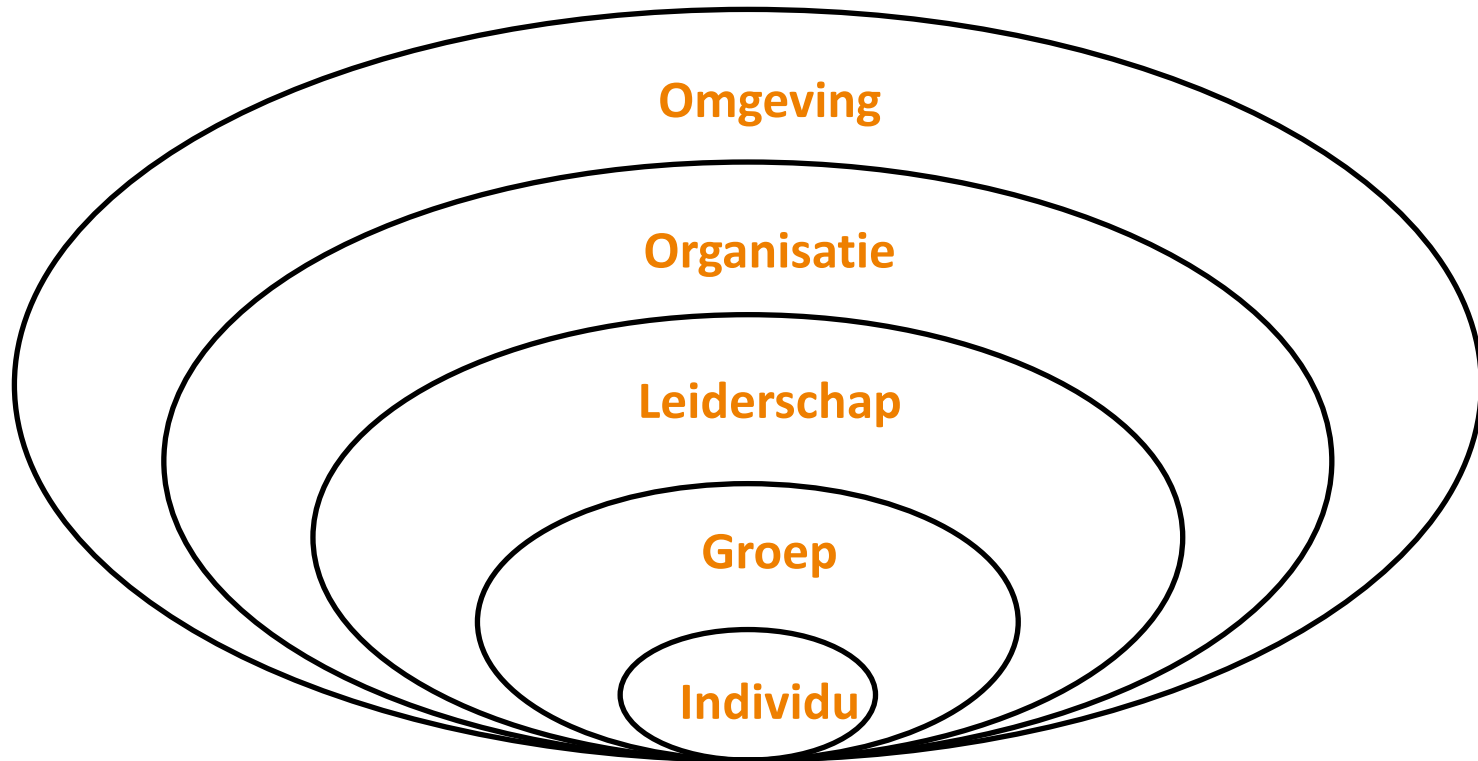


Uitputtingsproces

Motivatieel proces

IGLOO model: integrale aanpak

(Nielsen et al., 2018)



Interventie per partnerorganisatie

Organisatie	2019 Interventie	2020	2021	2022
Alfacollege	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Rebelpoint 2x</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>CIEP</i> • <i>Mindzit</i> 		
UMCG	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Rebelpoint</i> • <i>Bedrijf de Wijsheid</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Yoga online</i> • <i>Bamboe ACT</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Opstarten interventies;</i> ✓ <i>Gezamenlijke interventie leidinggeven;</i> ✓ <i>Leerbijeenkomst: hybride werken en thuiswerkregelingen</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Coldshower challenge</i> • <i>Bamboe ACT Veerkracht</i> • <i>Bamboe ACT Pro social</i>
RUG	<ul style="list-style-type: none"> • <i>CIEP</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Workshop Mentale weerbaarheid 2x</i> 		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Training Emoties</i> • <i>Vitaliteitsgesprek</i> • <i>Workshop Veerkracht</i>
Gemeente Groningen	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bamboe ACT veerkracht</i> • <i>Fitter Nederland</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Training Werkgeluk</i> • <i>BeLife/Fitoal de zomet in</i> 		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Hybride werken 2x</i> • <i>Meeting Puzzle (hybride werken)</i>
Hanzehogeschool		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Het gezonde nieuwe werken 2x</i> 		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Het gezonde nieuwe werken</i>

Highlights onderzochte interventies PMG

WIE

MKB bedrijven Noord
Nederland

DUUR

Van 2 uur tot paar
maanden

ONDERZOEKSTHEMA

Verbeteren veerkracht, fysiek
aan de slag, mentaal
verbeteren. Gericht op het
werk en of ook privé

WIJZE AFNAME

Fysiek en online

NIVEAU

Individueel en op
groepsniveau

HUISWERK

Van niets tot best veel



Resultaten kwalitatief onderzoek 2019

Behoefte aan verbetering van mentale gezondheid

- Stress werkgerelateerde factoren: teveel werk doen, in korte tijd, systemen die niet optimaal werken, relaties met leidinggevenden die verbetering behoeven, ervaren van weinig autonomie.
- Stress privégerelateerde factoren



“Het is de beruchte stoel met vier poten, als er iets misgaat dan wordt het wankel”.

share your talent. move the world.



Resultaten kwalitatief onderzoek 2020

Coronapandemie

Werk

Grote impact coronamaatregelen op het werk & werkomgeving

- Geheel of gedeeltelijk thuiswerken
- Extra taken of geen taken
- Irritaties collega's en leidinggevenden
- Missen fysieke aanwezigheid collega's spontane ontmoeten & praatje
- Waardering leidinggevenden bleef vaak uit. Als het wel aanwezig was een goede hulpbron!
- Thuiswerken met soms kleine kinderen
- Diffuse werk-privégrenzen
- Langdurig beeldschermwerken
- Waardering thuiswerken

Privé

- Fysieke belemmering uren zitten.
- Privéproblematiek, fijn dat werkgever oplossingen biedt.
- Missen hobby's, familie en hobby's (energiebronnen)
- Later in de tijd fijn om meer tijd voor familie, vrienden en hobby's te hebben.
- Dispositionele aspecten genoemd naast situationele aspecten (VB ik ben een perfectionist)





Toevoeging kwantitatieve resultaten

Mentale gezondheid	
Bevlogenheid	Vitaliteit
	Toewijding
	Absorptie
Burn-out	Uitputting
	Distantie
	Competentie
Gezondheid	
Stressfactoren	Geestelijke belasting
	Emotionele belasting
	Lichamelijke inspanning
	Werktempo en werkhoeveelheid
	Toekomstonzekerheid
Hulpbronnen	Zelfstandigheid
	Leermogelijkheden
	Afwisseling
	Sociale steun
	leidinggevende
	Sociale steun collega's

- Kleine aantallen respondenten
- Veruit de meeste resultaten geen significante relaties gevonden
- Impact interventies op mentale gezondheid in het algemeen en op stressfactoren en hulpbronnen kan niet worden vastgesteld.



2019 Praktische aanbevelingen aan (HR-)managers

Interventies dragen bij aan bewustwording en groter handelingsrepertoire om effectiever om te gaan met stressfactoren en inzetten hulpbronnen

Uitgangspunten



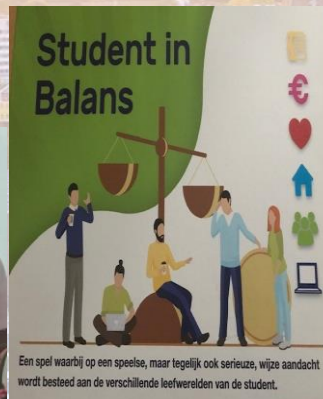
1. Goede diagnose
2. Duidelijke communicatie over interventie en laat bottom-up kiezen
3. Sluit interventie aan bij ervaren problematiek en taal medewerkers
4. Betrek leidinggevenden bij interventie (beter is IGLOO)
5. Trainingsduur mag langer
6. Huiswerkopdrachten niet te groot
7. HRM kan meer met raad en daad bijstaan m.b.t. mentale gezondheid



2020 Praktische aanbevelingen aan (HR-)managers

1. **Keuze: Bottom-up gekozen en vnl individueel**
2. **Diagnose**
 - Coronaperiode voor en nadelen
 - Enorm gemis aan contact met collega's en leidinggevende
 - HR meer richten op frequente ontmoetingen online en fysiek: werkomgeving als Playground
 - Eigen werkplek thuis wordt gewaardeerd, gepaard gaande autonomie behouden
 - Piekbelasting /hoeveelheid werk heeft nog steeds aandacht nodig
3. **Interventieverwachting:**
 - Dichten van Knowing and Doing gap
4. **Evaluatie interventies:**
 - Positief voor mentale gezondheid is complimenten van de leidinggevenden
 - Waardering trainers en inhoud zowel online en fysiek (wel veel scherm)
 - Blijf bewegen stimuleren
 - Waardering voor aandacht en aanbod van interventies op het vlak van mentale gezondheid , laat leidinggevenden er expliciet op wijzen.
 - Duur interventies grote verschillen; lastig om interventie-effect op te pikken.

2022 meer impact



Een spel waarbij op een speelse, maar tegelijk ook serieuze, wijze aandacht wordt besteed aan de verschillende leefwerelden van de student.



Rapportage Duurzame Inzetbaarheid Friese Zorg
Samen sterk voor extra gezonde jaren op het werk
dr. Klaaske Veth, drs. Cécile Oosting, dr. Frederike Jörg,
drs. Jeanneel Davids, drs. Maddelon van Draaijen



Rapportage 2020 Platform Mentale Gezondheid
Samen sterk voor extra gezonde jaren op het werk
dr. Klaaske Veth, drs. Cécile Oosting,
dr. Frederike Jörg en Evalien de Jonge MA

el presentatie (via kop- en voettekst)

share your talent. move the world.

Onderzoeksteam:

Dr. Klaske Veth

Dr. Frederike Jorg

Hester Slager

Evalien de Jonge MA

Docent - onderzoeker HRM

e.de.jonge@pl.hanze.nl

Drs. Cécile Oosting

Docent - onderzoeker en projectleider lectoraat Duurzaam HRM

c.l.oosting@pl.hanze.nl

