

Wegwijzer

Overzicht van activiteiten voor het verbeteren van de mentale gezondheid van jong werkenden

Samen voor innovatie in wellbeing op de werkvloer

Deloitte.



Zilveren
Kruis

TNO



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Over de Wellbeing
community



Inleiding

Eén op de vier werknemers van 18–34 jaar ervaart burn-outklachten, belangrijke oorzaken hierbij zijn prestatiedruk, sociale druk en onzekerheid (NEA, TNO). Daarom hebben Deloitte, Zilveren Kruis en TNO de krachten gebundeld om een verdieping en versnelling te maken in wellbeing op de werkvloer. Samen met vooruitstrevende organisaties in de wellbeing community hebben zij deze wegwijzer ontwikkeld om organisaties inzicht te geven in Best Practices om de mentale gezondheid van jong werkenden te verbeteren.

Wat is de Wellbeing Community?

De Wellbeing Community bestaat uit organisaties uit verschillende sectoren die elkaar inspireren, co-creëren en praktijkinzichten delen. De community heeft als missie wellbeing systemisch te verankeren in strategie én uitvoering, zodat organisaties mensgericht en duurzaam kunnen werken.

Wat is Wellbeing?

In deze wegwijzer kijken we naar wellbeing als ervaren kwaliteit van leven, met aandacht voor zingeving, eigen regie, energie, mentale en fysieke capaciteit, sociale veiligheid en bevlogenheid.

Hoe gebruikt je dit document?

Eerst zie je een overzicht van activiteiten die je als werkgever kunt organiseren om de mentale gezondheid van jong werkenden te verbeteren. Door op de linkjes in het overzicht te klikken komt je op een volgende pagina met per item een korte omschrijving, het gewenste resultaat en een verwijzing naar praktijkcases of achtergrondinformatie.

PHILIPS

STEDIN^{NET}

Deloitte.

TNO

achmea



× Gemeente
× Amsterdam
×

kpn



Organisatie en Personeel Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

ASML



ABN·AMRO



VATTENFALL

randstad

Johnson&Johnson

Albert Heijn

FrieslandCampina

Loopbaan Best Practices (Jong)werkenden

Werving en Sollicitatie

- [CAO Aanpassing](#) – O&P Rijk, Achmea, TNO en Deloitte
- [Carrière events organiseren](#) – Deloitte

Ondersteuning en Herstel

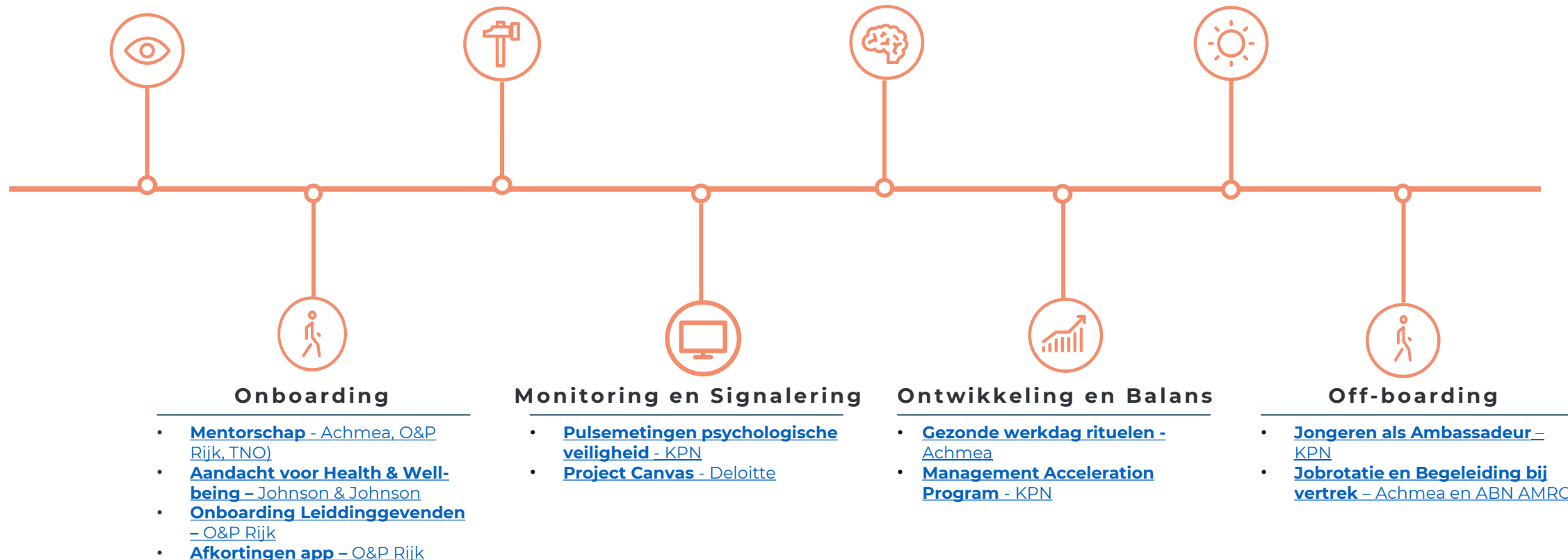
- [Mentaal Welzijn Campagne](#) – KPN
- [Aanbieden van Anonieme Hulp](#) – Albert Heijn
- [Rust en Meditatie ruimtes](#) – Johnson & Johnson, Zilveren Kruis

Check-in en Feedback

- [Periodieke Vraag naar Welzijn en Talenten](#) – Stedin en Achmea
- [Top-gesprek](#) – Albert Heijn

Werkgeluk en Betekenis

- [Peer to Peer / Jongeren Community](#) – Philips, Achmea, KPN, Zilveren Kruis, TNO, Johnson & Johnson, Gemeente Amsterdam en Deloitte
- [Deloitte FIT Program](#) – Deloitte



Actieoverzicht Mentaal Welzijn Jonge Medewerkers

Onderwerp

Best Practices

Wat is het?

Wat levert het op?

Werving en Sollicitatie

Op het gebied van mentaal welzijn kunnen organisaties zich richten op een duidelijk beeld van hoe het is om bij de organisatie te werken. Het is van meerwaarde om tijdens het sollicitatieproces te vertellen over persoonlijke ontwikkeling, normen en waarden, het belang van het nemen van rust en financiële ondersteuning.

Werving en
Sollicitatie

CAO aanpassing
(O&P Rijk, Achmea,
TNO en Deloitte)

Neem in de CAO en/of de arbeidsvoorwaarden een sabbaticalregeling, een regeling voor aflossing van studieschuld en eventueel mogelijkheden voor opleidingen op.



Deze regelingen maken de organisatie aantrekkelijker voor jongeren doordat ze inspelen op duurzaamheid en autonomie en aansluiten bij de waarden en verwachtingen van jonge medewerkers.

**Carrière events
organiseren**
(Deloitte)

Live carrière-evenementen met netwerken, presentaties en korte masterclasses waar studenten en startende professionals de organisatie leren kennen en praktische ervaring opdoen.



Door het organiseren van events wordt de organisatie aantrekkelijker, ontstaat direct contact met jong talent en wordt een talentenpool opgebouwd. Daarnaast vergroten deelnemers hun netwerk en leren ze nieuwe vaardigheden.

Onboarding

Tijdens de onboarding kunnen organisaties ervoor zorgen dat jonge medewerkers zich welkom en geaccepteerd voelen, ook wanneer zij nog zoekende zijn in hun rol. Verder is het belangrijk om duidelijk te maken wat er van hen wordt verwacht zodat zij zich niet overweldigd voelen. Het helpt om een laagdrempelig aanspreekpunt aan te wijzen en aandacht te besteden aan teamintegratie zodat zij zich onderdeel van het team voelen.

Onboarding

Mentorschap
(O&P Rijk, Achmea,
TNO, Deloitte)

Koppel een ervaren senior medewerker als buddy aan een jonge collega die directe begeleiding biedt, kennis overdraagt en als laagdrempelig aanspreekpunt fungeert.



Een goede onboarding voorkomt eenzaamheid, zorgt dat kennis wordt doorgegeven en helpt jonge en oudere collega's beter samen te werken. Zo voelen nieuwe medewerkers zich sneller welkom en weten ze bij wie ze terecht kunnen.

Actieoverzicht Mentaal Welzijn Jonge Medewerkers

Onderwerp	Best Practices	Wat is het?		Wat levert het op?
Onboarding	Mentale Gezondheid in Onboarding (Johnson & Johnson)	Integreer aandacht voor mentale gezondheid in het onboardingproces, zowel in de persoonlijke gesprekken als in de informatie- en welkomstdocumenten voor nieuwe medewerkers.	➤	Door mentale gezondheid in onboarding te integreren herkennen de jong werkenden de beschikbare ondersteuning sneller en weten hoe ze die kunnen vinden.
	Onboarding Leidinggevende (O&P Rijk)	Train leidinggevenden in de begeleiding van nieuwe jonge medewerkers.	➤	Training van leidinggevenden zorgt dat zij eerder signalen van mentale gezondheidsproblemen herkennen en sneller passende hulp bieden. Betere samenwerking tussen generaties vergroot begrip, verbetert de samenwerking en vermindert miscommunicatie.
	Afkortingen App (O&P Rijk)	Introduceer een app voor het leren van organisatieafkortingen. Nieuwe medewerkers kunnen daarmee op een toegankelijke en speelse manier de vele afkortingen van de organisatie leren kennen	➤	De introductie van deze app zorgt ervoor dat de medewerkers afkortingen sneller leren, waardoor zij gesprekken en interne communicatie beter kunnen volgen. Dit voorkomt dat jonge medewerkers zich buitengesloten of onzeker voelen.
Ondersteuning en Herstel Ondersteuning en herstel draait om het bieden van voldoende hulpmiddelen voor (mentale) ondersteuning en het geven van genoeg tijd en rust zodat (jonge) medewerkers kunnen herstellen na een werkdag.				
Ondersteuning en Herstel	Mentaal Welzijn Campagne (KPN)	Campagne om mentaal welzijn op een laagdrempelige manier bespreekbaar te maken en taboes te doorbreken.	➤	Door mentaal welzijn op een laagdrempelige manier bespreekbaar te maken, wordt het eenvoudiger medewerkers door te verwijzen naar passende hulp en vervolgstappen concreet te organiseren.

Actieoverzicht Mentaal Welzijn Jonge Medewerkers

Onderwerp	Best Practices	Wat is het?		Wat levert het op?
Ondersteuning en Herstel	Aanbieden van Anonieme Hulp (Albert Heijn)	Alle collega's hebben toegang tot anonieme psychologische hulp zonder tussenkomst van leidinggevenden.	>	Door laagdrempelige anonieme hulp aan te bieden maken medewerkers sneller gebruik van de hulp. Waardoor er ook makkelijker en informeler over gepraat wordt.
	Rust en Meditatie ruimtes (Johnson & Johnson, Zilveren Kruis)	Medewerkers krijgen toegang tot rust- en herstelruimtes zodat zij beter met de werkdruk kunnen omgaan. Bijvoorbeeld door yoga of mindfulness.	>	Door bewust ruimtes in te richten waar mensen tot zichzelf kunnen komen, ondersteun je herstel en energiemangement, waardoor werknemers zich sneller kunnen opladen.
Monitoring en Signalering Bij monitoring en signalering gaat het om tijdig zicht over hoe het écht met (jonge) medewerkers gaat. Het omvat voldoende veiligheid en vertrouwen waardoor medewerkers open kunnen zijn over mentale belasting. Daarnaast hoort het opvolgen van signalen en het transparant communiceren van de genomen stappen richting medewerkers bij dit proces.				
Monitoring en Signalering	Pulsemetingen Psychologische Veiligheid (KPN)	Frequent uitvragen van het welzijn van de (jonge) medewerkers. Signaleren van stress, overbelasting en verminderde betrokkenheid.	>	Door frequent uit te vragen krijgt de organisatie inzicht in welke teams extra aandacht nodig hebben voor psychologische veiligheid. Zo kun je problemen vroeg signaleren, gerichte hulp bieden en kunnen leidinggevenden sneller met (jonge) medewerkers in gesprek gaan.
	Project Canvas (Deloitte)	Bij de start van elk project, privé situaties bespreekbaar maken en delen wat de verwachtingen en eventuele behoeftes zijn.	>	Door privé-situaties en verwachtingen te delen ontstaan van tevoren duidelijke afspraken waar iedereen achter staat, waardoor irritaties minder snel ontstaan. Projectcanvas-meetings geven inzicht in elkaar en versterken de onderlinge band, wat de teamdynamiek verbetert.

Actieoverzicht Mentaal Welzijn Jonge Medewerkers

Onderwerp	Best Practices	Wat is het?	Wat levert het op?
Check-in en Feedback Bij mentale check-ins en feedbackmomenten gaat het voor organisaties om inzicht in hoe medewerkers hun werkdruk ervaren en waar voor hen de grens ligt tussen uitdaging en overbelasting. Daarnaast gaat het om de mate waarin medewerkers zich veilig voelen om te melden dat het mentaal zwaar is zonder dat dit doorwerkt in hun beoordeling.			
Check-in en Feedback	Periodieke Vraag naar Welzijn en Talenten (Stedin, Achmea)	Periodieke gesprekken waarin leidinggevend en het welzijn en de talenten van (jonge) medewerkers bespreken, bijvoorbeeld in reflectierondes, 1-op-1's en beoordelingsgesprekken.	Door regelmatige gesprekken over welzijn en talent ontstaat een betere verbinding met medewerkers en door hen goed te leren kennen en in te spelen op hun behoeften nemen betrokkenheid en samenwerking toe.
	TOP gesprek (Albert Heijn)	Train leidinggevend in 'gezond in gesprek', vervang beoordelingsgesprekken door ontwikkel- of groeigesprekken, en voer voor jongeren tot 18 jaar gesprekken over hoe zij zich voelen in hun bijbaan.	Deze training bevordert het behoud van de verbinding met jonge medewerkers en versterkt hun leerproces, waardoor zij sneller groeien en meer bijdragen in hun rol.
Ontwikkeling en Balans Ontwikkeling en balans betreft zowel professionele groei als het bewaken van energie en rust. Het gaat om mogelijkheden om zich te ontwikkelen zonder constant prestatiedruk te ervaren, de ruimte om fouten te maken en daarvan te leren, voldoende tijd en ruimte om tussen deadlines te herstellen, en werk dat energie geeft in plaats van vooral kost.			
Ontwikkeling en Balans	Gezonde Werkdag Rituelen (Achmea)	De organisatie stelt gezonde werkdagrituelen in, namelijk: drie vergadervrije weken per jaar, vergaderingen van maximaal 45 minuten en dagelijks een kort blokje om.	Deze initiatieven zorgen voor meer focus en energie. De vergadervrije weken creëren ruimte voor geconcentreerd werken en rust, en een dagelijks kort beweegmoment stimuleert activiteit en herstel.

Actieoverzicht Mentaal Welzijn Jonge Medewerkers

Onderwerp	Best Practices	Wat is het?	Wat levert het op?
Ontwikkeling en Balans	Management Acceleration Program (KPN)	Programma voor startende managers gericht op het voeren van het juiste gesprek en het inzetten van welzijnsinterventies. Behandelde onderwerpen zijn dialoogvoering, risicogroepen, psychologische veiligheid, mantelzorg en vrouwengezondheid.	Door dit programma voeren managers betere gesprekken en herkennen zij risico's sneller, waardoor jonge medewerkers snel passende steun krijgen, zich meer gesteund voelen en eerder blijven.
Werkgeluk en Betekenis Bij werkgeluk en betekenis gaat het voor organisaties om het bieden van mogelijkheden waar medewerkers ervaringen kunnen delen met anderen die nog zoekende zijn in hun loopbaan, en om het beschikbaar stellen van laagdrempelige, informele communities of initiatieven voor sociale activiteiten en vakinhoudelijke uitwisseling.			
Werkgeluk en Betekenis	Peer to Peer - Jongeren Community (Philips, Achmea, KPN, Zilveren Kruis, TNO, Johnson & Johnson, Gemeente Amsterdam, Deloitte)	Een community voor en door leeftijdsgenoten. De community organiseert zowel sociale als inhoudelijke evenementen.	Door deze community wordt het netwerk en verbondenheid binnen de organisatie versterkt. Door het delen van werkervaringen ontstaan sociale steun en herkenning, wat bijdraagt aan het mentale welzijn van jonge medewerkers.
	Deloitte FIT Program (Deloitte)	Deloitte FIT is een intern welzijnsprogramma dat medewerkers ondersteunt op mentale, fysieke, sociale en financiële dimensies. Het biedt workshops, mindgym-sessies, sportevenementen en clinics, en vertaalt inzichten van topsporters over teamwerk, doelgerichtheid en omgaan met tegenslag naar de werkvloer.	Het programma zorgt er voor medewerkers, teams en de hele organisatie voor dat de fysieke en mentale gezondheid verbetert. Medewerkers krijgen meer veerkracht en concrete handvatten om hun energie te beheren en stress te verminderen. Tegelijk versterkt het de samenwerking en betrokkenheid en draagt het bij aan een positieve, verbindende werkcultuur, geïnspireerd door werkwijzen uit de topsport.

Actieoverzicht Mentaal Welzijn Jonge Medewerkers

Onderwerp

Best Practices

Wat is het?

Wat levert het op?

Off-boarding

Bij off-boarding is het belangrijk dat organisaties helder inzicht hebben in waarom een medewerker vertrekt, zowel op persoonlijk als op organisatieniveau. Erkenning voor de ontwikkeling van de medewerker en duidelijkheid over eventuele terugkeermogelijkheden zijn daarbij van belang.

Off-boarding

**Jongeren als
Ambassadeur**
(KPN)

Zie vertrekkende jonge werknemers als ambassadeurs, voer een open exitgesprek om van hun feedback te leren en bespreek of er contact gehouden kan worden en of zij openstaan voor een eventuele terugkeer.



Door vertrekkende jonge medewerkers als ambassadeurs te behandelen krijg je waardevolle feedback om onboarding, welzijnsprogramma's en retentie te verbeteren, versterk je het werkgeversmerk en vergroot je de kans op aanbevelingen en terugkeer van talent.

**Jobrotatie en
Begeleiding bij
vertrek**
(Achmea en ABN
AMRO)

Aanbieden van alternatieve functies, jobrotatie of begeleiding, met loopbaangesprekken, CV-/sollicitatiebegeleiding en hulp bij interne herplaatsing of externe doorstroom.



Dit draagt bij aan minder onnodig vertrek, meer interne herplaatsing en behoud van kennis binnen de organisatie. Dit vergroot bovendien de kans dat vertrekkende positief over de organisatie blijven spreken en draagt bij aan het behoud van netwerk en expertise.