



Werkgevers tegen eenzaamheid

Praktische voorbeelden en lessen voor werkgevers
om eenzaamheid te voorkomen, signaleren en te verminderen



Een product van de Nationale Coalitie tegen Eenzaamheid

Werk maken van sociale verbinding

Sociale verbinding is belangrijk voor het welzijn van medewerkers én voor een gezonde organisatie. Tegelijkertijd weten we dat bijna de helft van de volwassenen zich in meer of mindere mate eenzaam voelt¹. Dat betekent dat ook binnen jouw organisatie medewerkers rondlopen die zich niet verbonden voelen. De impact van eenzaamheid is groot. In de eerste plaats op het welzijn en de gezondheid van medewerkers. Maar ook werkgerelateerd heeft eenzaamheid gevolgen. Eenzaamheid kan leiden tot verminderde werkprestaties, minder werktevredenheid, een grotere kans op burn-out, en daarmee een hogere uitval².

De handreiking **Aan de slag met eenzaamheid op de werkvloer** laat zien hoe werkgevers eenzaamheid kunnen herkennen, bespreekbaar maken en sociale verbondenheid binnen hun organisatie versterken. Deze publicatie bouwt daarop voort. Aan de hand van zes inspirerende voorbeelden laten we zien hoe verschillende werkgevers in de praktijk invulling aan geven aan het tegengaan van eenzaamheid onder hun medewerkers.

De praktijkvoorbeelden in deze handreiking laten zien dat er niet één juiste aanpak is. Organisaties kiezen ieder een aanpak die past bij hun eigen medewerkers, cultuur en maatschappelijke rol.

De rode draad is steeds hetzelfde: aandacht voor sociale verbinding begint met bewustwording, het gesprek aangaan en het creëren van een werkomgeving waarin mensen zich gezien en verbonden voelen.

Met deze handreiking wil de werkgroep 'Inzet werkgevers voor meer sociale verbinding en minder eenzaamheid' van de Nationale Coalitie tegen Eenzaamheid werkgevers inspireren om zelf aan de slag te gaan. Niet door een kant-en-klaar stappenplan te bieden, maar door te laten zien hoe andere organisaties het aanpakken, welke lessen zij hebben geleerd en hoe ook kleine stappen een groot verschil kunnen maken.



¹De cijfers op deze pagina komen van de website **VZinfo.nl** die onafhankelijke en wetenschappelijk onderbouwde informatie over de volksgezondheid en zorg biedt; en de website **Staat van Volksgezondheid en Zorg**. Deze zijn gebaseerd op de **Gezondheidsmonitor Volwassenen en Ouderen** en de **Gezondheidsmonitor Jongvolwassenen 2024** (GGD'en, CBS en RIVM).

²Bryan, B. T., Andrews, G., Thompson, K. N., Qualter, P., Matthews, T., & Arseneault, L. (2024). Loneliness in the workplace: a mixed-method systematic review and meta-analysis. *Occupational Medicine*, 73(9), 557-567.

Inhoudsopgave

Inspirerende voorbeelden

- | | |
|---|----|
| 1. Albert Heijn, in samenwerking met Resto van Harte | 3 |
| 2. CZ, in samenwerking met de Luisterlijn | 5 |
| 3. Gemeente Kampen, in samenwerking met lokale werkgevers en vereniging Humanitas | 7 |
| 4. Jumbo, in samenwerking met OpenUp | 9 |
| 5. Nationale-Nederlanden, in samenwerking met Join Us | 11 |
| 6. Vattenfall foundation, inzet op medewerkersvrijwilligheid | 13 |

Hoe kun jij aan de slag met eenzaamheid op de werkvloer?	15
---	-----------



1. Hoe gaat het nou écht met je?

Albert Heijn in samenwerking met Resto vanHarte.



In gesprek met:



Inez Schoemaker
Manager Verzuim en Gezondheid
bij Ahold Delhaize

Waarom Albert Heijn in actie kwam

Met ruim 125.000 collega's, waarvan meer dan 75.000 onder de 25 jaar, is Albert Heijn de grootste jongerenwerkgever van Nederland. Daarmee ziet het bedrijf de maatschappelijke uitdagingen rond eenzaamheid en mentale druk van dichtbij. Albert Heijn ziet een belangrijke rol voor zichzelf als werkgever in het bespreekbaar maken van thema's als mentale gezondheid en eenzaamheid. De organisatie werkt aan het creëren van een werkomgeving waarin collega's zich veilig voelen om aan te geven wanneer het niet goed gaat.

“Gezien worden is een natuurlijke basisbehoefte van mensen, het begint met elkaar in de ogen kijken, elkaar begroeten en luisteren naar elkaar. Dit kunnen wij als werkgever laagdrempelig stimuleren door bijvoorbeeld altijd samen te lunchen.”

- Inez Schoemaker

Hoe gaat het nou écht met je?

Het thema eenzaamheid brengt Albert Heijn op verschillende manieren onder de aandacht bij hun werknemers. Zo werkt Albert Heijn sinds 2022 samen met Resto vanHarte, een samenwerking die zich niet enkel richt op de klanten,

maar ook op gezamenlijk eten met collega's in alle bedrijfskantines: Samen Soepen. Aan de hand van placemats met themavragen gingen collega's tijdens de week tegen eenzaamheid met elkaar in gesprek over verschillende thema's gerelateerd aan mentale gezondheid, waaronder ook eenzaamheid.

“Verbinding zit in kleine dingen: een gesprekje, een luisterend oor. Als een collega dan zegt: “Zo'n klein moment laat me voelen dat ik ertoe doe”, dáár doen we het voor.”

- Inez Schoemaker

Daarnaast hebben collega's van Albert Heijn toegang tot hulp via de Lekker in je vel-lijn: gratis en vertrouwelijke hulplijn met psychologen. Ook krijgen collega's extra tips via tools als In je Bol (initiatief van Join Us) en De Checkers (initiatief van MIND Us). Om deze tools onder de aandacht te brengen van collega's, is samengewerkt met influencer Soufiane Touzani.

In september 2026 bouwt Albert Heijn deze inzet verder uit door ook de Lekker in je vel-chat te lanceren en PraatPower – waarin collega's met elkaar in gesprek gaan a.d.h.v. stellingen over mentale gezondheid en sociale verbinding – uit te rollen. Gesprekken gaan over wat colle-

ga's ervaren, wat zij zelf kunnen doen én over de rol van collega's, leidinggevende en Albert Heijn.

Binnen de aanpak van Albert Heijn hebben leidinggevenden op de werkvloer een belangrijke rol. Zij zijn vaak het eerste aanspreekpunt voor collega's. Hen wordt daarom handvatten meegegeven om signalen te leren herkennen en het gesprek te openen, maar ook om de verhalen niet mee naar huis te nemen, passend door te verwijzen en geen zorgtaken over te nemen.

“Zien wat er speelt en ruimte maken voor het verhaal van de ander. Zo bouwen we aan een omgeving waar collega's zichzelf kunnen zijn, zich gesteund voelen en met plezier naar hun werk komen. Dat versterkt niet alleen het welzijn en werkplezier van onze collega's, maar ook onze rol als verbindende kracht in de buurt en samenleving.”

- Albert Heijn, impactverslag 2025

Wat Albert Heijn andere werkgevers meegeeft

Inez benadrukt dat we een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben als werkgevers. Belangrijke inzichten van Inez voor andere werkgevers:

- **Herken de verantwoordelijkheid die jij hebt als werkgever** en maak het gesprek over mentale gezondheid en eenzaamheid bespreekbaar. Wij hebben gemerkt dat herkenning en het besef dat je niet alleen staat hierin zeer waardevol zijn.
- **Investeer in leidinggevenden**, zij hebben direct contact met de werknemers en zijn degenen die het verschil kunnen maken.
- **Vergeet niet om leidinggevenden ook in bescherming te nemen**, het is niet wenselijk wanneer de rol van zorg wordt overgenomen. Geef leidinggevenden passende handvatten om signalen te herkennen, een gesprek aan te gaan en indien nodig passend door te verwijzen.
- **Zorg voor een integraal verhaal in de aanpak**. Door dit thema onder klanten én collega's aandacht te geven, vergroten we herkenbaarheid en daarmee impact.

2. Empathisch leren luisteren

CZ in samenwerking
met de Luisterlijn.



In gesprek met:



René van Gerwen
Manager Merk,
Communicatie & Sales van CZ



Richard Coonen
Directeur-bestuurder
bij de Luisterlijn

Waarom CZ in actie kwam

CZ zet zich in voor het welzijn van mensen, als zorgverzekeraar én natuurlijk ook als werkgever. Vanuit die visie werkt de organisatie samen met stichting de Luisterlijn. De maatschappelijke organisatie ondersteunt inwoners die behoefte hebben aan een luisterend oor. Dit doen ze met ruim 1600 vrijwilligers door dag en nacht mensen gehoor te geven via de telefoon, e-mail of chat. Met de samenwerking met de Luisterlijn, wil CZ het thema sociale verbondenheid onder haar eigen verzekerden en in de maatschappij als geheel meer aandacht geven.

“Werkgevers kunnen ontzettend veel doen. Juist kleine dingen kunnen mensen op weg helpen.”

- Richard Coonen

Bij de aanpak van eenzaamheid wordt vaak als eerste gedacht aan het organiseren van fysieke ontmoetingen. De Luisterlijn vult die aanpak aan. Niet het samenbrengen van mensen, maar een aandachtig, anoniem en oordeelvrij gesprek staat centraal. CZ herkent zich in die benadering. Zorg gaat niet alleen over contact met een arts, maar ook over aandacht en nabijheid. “Zorgen voor elkaar begint met luisteren”, zegt René. “Als iemand zich gezien en gehoord voelt, ontstaat soms meer

dan zorg kan bieden. Een luisterend oor kan veel betekenen voor iemands welzijn. Het helpt om zorgen te verlichten en voorkomt dat problemen groter worden. Daarom vinden wij het belangrijk om met de Luisterlijn samen te werken.”

Empathisch leren luisteren

De samenwerking bestaat uit verschillende onderdelen. CZ ondersteunt de Luisterlijn als sponsor en brengt de missie actief onder de aandacht bij zowel haar verzekerden als onder de eigen medewerkers. Zo kunnen binnen de organisatie collega's als ambassadeur van de Luisterlijn het

thema eenzaamheid onder de aandacht brengen en collega's en anderen in hun omgeving verwijzen naar de Luisterlijn.

“Als iemand zich gezien en gehoord voelt, ontstaat soms meer dan zorg kan bieden. Het helpt om zorgen te verlichten en voorkomt dat problemen groter worden.”

- René van Gerwen

Daarnaast onderzoeken CZ en de Luisterlijn de start van een zogenoemde Luisterlijn Academy: interne trainingen door de Luisterlijn die

organisaties of werkgevers helpen op het gebied van empathisch luisteren. De training sluit aan bij het bespreekbaar maken en herkennen van eenzaamheid, maar raakt ook aan thema's als mentale, fysieke en sociale gezondheid. Medewerkers die een training hebben gevolgd kunnen deze vaardigheden toepassen in hun eigen werkzaamheden én in contact met collega's.

“Besef dat iedere organisatie in feite ook een dwarsdoorsnede van Nederland is. Het idee ‘bij ons komt eenzaamheid of sociale isolatie niet voor’ willen we doorbreken.”

- Richard Coonen

Wat CZ en de Luisterlijn andere werkgevers meegeven

De samenwerking is nog volop in ontwikkeling, en binnen CZ zijn medewerkers inmiddels enthousiast gemaakt om aan de slag te gaan met dit thema. Belangrijke inzichten van Richard en René voor andere werkgevers:

- **Wees je ervan bewust dat eenzaamheid ook binnen jouw eigen organisatie speelt.** Iedere organisatie is een afspiegeling van de samenleving. Dat betekent dat maatschappelijke vraagstukken, zoals eenzaamheid, ook eigen medewerkers kunnen raken.
- **Leer medewerkers hoe zij het gesprek over sociale verbondenheid aan kunnen gaan.** Met laagdrempelige luistervaardigheden krijgen medewerkers handvatten om het thema bespreekbaar te maken en signalen van eenzaamheid te herkennen. Deze vaardigheden zijn bovendien niet alleen waardevol op de werkvloer, maar ook daarbuiten.
- **Zoek een maatschappelijke partner die past bij de visie van jouw organisatie op dit thema.** Neem de tijd om elkaars werkwijze en processen te leren kennen. Zo ontstaan succesvolle samenwerkingen.
- **Werk met ambassadeurs.** Dit zijn medewerkers met een signaalfunctie die helpen om het onderwerp laagdrempelig bespreekbaar te maken en collega's waar nodig de weg te wijzen naar passende ondersteuning.

3. In gesprek over eenzaamheid

Gemeente Kampen en vereniging Humanitas over de samenwerking met werkgevers binnen de gemeente op het thema eenzaamheid.



In gesprek met:



Anne-Marie Kooij
Beleidsadviseur gemeente Kampen



Petra Stevering
Coördinator vereniging Humanitas
tandem Kampen

Waarom gemeente Kampen in actie kwam

Uit de GGD-gezondheidsmonitor binnen de gemeente (2024) bleek dat 44% van de mensen die zich eenzaam voelt, werkt. Voor de gemeente Kampen was dit aanleiding om zich te richten op werkenden, een doelgroep die eerder nog weinig in beeld was. Samen met vereniging Humanitas benaderde de gemeente daarom lokale bedrijven om aan de slag te gaan met het thema eenzaamheid binnen de eigen organisatie.

“We zagen dat eenzaamheid niet alleen speelt onder de bekende risicogroepen, maar juist ook onder mensen die aan het werk zijn. Dat was voor ons het startpunt.”

- Anne-Marie Kooij

In gesprek over eenzaamheid

Tijdens een ondernemersbijeenkomst in de gemeente gingen de gemeente Kampen en vereniging Humanitas in gesprek met werkgevers over het thema sociale verbondenheid. De oproep aan de werkgevers om actief in te zetten op dit thema, werd daarom gelinkt aan iets wat hen direct raakt: het voorkomen van uitval op lange termijn. Zes organisaties besloten zich aan te sluiten bij het initiatief.

Humanitas deed onderzoek naar eenzaamheid onder werkenden in Kampen. Uit enquêtes en gesprekken kwam het beeld naar voren dat medewerkers vooral emotionele eenzaamheid ervaren. Zij hadden behoefte aan contact en ontmoeting met gelijkgestemden of mensen met dezelfde interesses. Het bestaande aanbod sloot hier echter onvoldoende op aan, omdat activiteiten veelal tijdens kantooruren werden georganiseerd. Humanitas en de gemeente Kampen deelden deze inzichten met welzijnsorganisaties. Samen met de gemeente verkennen welzijnsorganisaties mogelijkheden om activiteiten beter aan te laten sluiten bij werkenden.

Daarnaast werden gesprekken gevoerd met de deelnemende werkgevers om eenzaamheid en de gevolgen hiervan toe te lichten. Ook werd het bestaande aanbod in de gemeente onder de aandacht gebracht bij de deelnemende werkgevers, zodat zij passend kunnen doorverwijzen. Anne-Marie ging hierbij fysiek langs bij de organisaties en merkte dat bedrijven het enorm waarderen als de gemeente 'buiten de deur' komt om het gesprek te voeren.

Op dit moment verkent de gemeente Kampen, samen met de betrokken werkgevers, hoe zij een vervolg kunnen geven aan deze aanpak.

Wat gemeente Kampen en vereniging Humanitas andere gemeenten en werkgevers meegeven

De kracht zit volgens Anne-Marie en Petra in persoonlijk contact en het aangaan van het gesprek. Werkgevers waarderen het als je langskomt. Haar belangrijkste inzichten:

- **Gebruik passende taal:** 'sociale verbinding' werkt bij de meeste bedrijven en medewerkers beter dan 'eenzaamheid'. Ga daarnaast in op de mogelijke gevolgen van eenzaamheid, bijvoorbeeld voor de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers.
- **Stem communicatie en aanbod af op de doelgroep.** Zo is de gemeente Kampen voor de doelgroep werkenden gestart met communicatie via LinkedIn en worden de mogelijkheden voor activiteiten buiten werktijd verkend.
- **Werk samen met lokale partners** en breng het bestaande aanbod in de gemeente onder de aandacht van werkgevers én werknemers.
- **Blijf het onderwerp eenzaamheid onder de aandacht brengen en agenderen:** wat is eenzaamheid en wat zijn de gevolgen ervan? Voorlichtingen over het aanbod in de gemeente om eenzaamheid tegen te gaan worden in onze ervaring zeer op prijs gesteld door HR-medewerkers.

"Mijn belangrijkste les: Je hoeft niet te starten met een groot programma. Het gesprek aangaan en klein beginnen is de belangrijkste stap."

- Anne-Marie Kooij

"In gesprek met bedrijven is het belangrijk om eenzaamheid te koppelen aan duurzame inzetbaarheid en vitaliteit."

- Petra Stevering

4. De mens zien, horen en waarderen

Jumbo over het thema eenzaamheid op de werkvloer en de samenwerking met OpenUp.

In gesprek met:



Cathy Ockers
Manager People Strategie &
Organisatie bij Jumbo

JUMBO openup



Gijs Coppens
Founder van OpenUp
en GZ-psycholoog

Waarom Jumbo in actie kwam

Jumbo wil dat medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Vanuit die visie en Jumbo's 'people-strategie', introduceerde de organisatie onder andere een samenwerking met het digitale platform OpenUp, waar alle medewerkers terecht kunnen voor ondersteuning bij onder andere gevoelens van eenzaamheid.

“Je hebt er altijd baat bij om als werkgever zo dicht mogelijk bij je medewerkers te staan: van mens tot mens, van hart tot hart.”

- Cathy Ockers

Volgens Cathy staat het thema eenzaamheid niet op zichzelf. Vaak hangt het samen met andere zaken die spelen in het leven zoals bijvoorbeeld mentaal, fysiek, financieel of sociaal welzijn, waardoor eenzaamheid verschillende oorzaken kan hebben. Daarom gelooft Jumbo niet in een one-size-fits-all aanpak. De organisatie vindt het belangrijk dat medewerkers de ruimte voelen om hun verhaal te delen. Vervolgens wordt samen gekeken welke ondersteuning het best aansluit bij hun situatie.

De mens zien, horen en waarderen

OpenUp biedt medewerkers de mogelijkheid om snel, vertrouwelijk en zonder tussenkomst van de werkgever in gesprek te gaan met een psycholoog. Medewerkers kunnen zonder wachtlijst of verwijzing terecht bij een gecertificeerde psycholoog, via video, telefoon of chat. Juist die lage drempel maakt volgens OpenUp dat mensen met gevoelens van eenzaamheid daadwerkelijk in gesprek gaan. Het platform is beschikbaar in meer dan dertig talen en Jumbo stelt deze open voor alle medewerkers, ook uitzendkrachten, en hun gezinsleden. Daarmee wil Jumbo de drempel verlagen om met uiteenlopende zorgen snel met iemand in gesprek te kunnen gaan.

“Eenzaamheid voelt voor veel mensen als iets om je voor te schamen. Juist daarom werkt een vertrouwelijk gesprek met een psycholoog zo goed: je hoeft niets uit te leggen aan je werkgever en je kunt binnen een paar dagen je verhaal doen. Hoe eerder dat gesprek plaatsvindt, hoe kleiner de kans dat gevoelens van eenzaamheid uitgroeien tot iets zwaarders.”

- Gijs Coppens

Tegelijkertijd ziet Jumbo OpenUp niet als vervanging van het gesprek op de werkvloer. Jumbo zet zich in voor een werkomgeving waarin

medewerkers zich gehoord voelen en de ruimte voelen om gesprekken te voeren over moeilijke thema's zoals eenzaamheid. Leidinggevenden volgen daarom trainingen om signalen te herkennen, het gesprek aan te gaan en waar nodig door te verwijzen naar een digitaal consult met OpenUp. Ook voor medewerkers zijn trainingen beschikbaar.

Een communicatie- en activatieprogramma is een belangrijk onderdeel van de aanpak. Met een campagne gekoppeld aan bestaande bewustwordingsmomenten zoals de Week tegen Eenzaamheid en nationale vitaliteitsweek, brengt Jumbo de mogelijkheden van OpenUp onder de aandacht van medewerkers. Daarnaast worden medewerkers geattendeerd op het platform via de Jumbo online omgeving, posters en flyers. De campagne bleek effectief: na één maand wisten honderd medewerkers of gezinsleden de weg naar een online consult te vinden.

“Onze medewerkers zijn ons grootste kapitaal. In alles wat wij doen dragen wij aan onze medewerkers uit: we zien je, we horen je, we waarderen je. Vragen hoe het écht met iemand gaat kan al zoveel verschil maken. Wij zijn alleen super als jij dat bent.”

- Cathy Ockers

Wat Jumbo andere werkgevers meegeeft

Je kunt als werkgever het verschil maken, aldus Cathy. Andere werkgevers geeft zij mee:

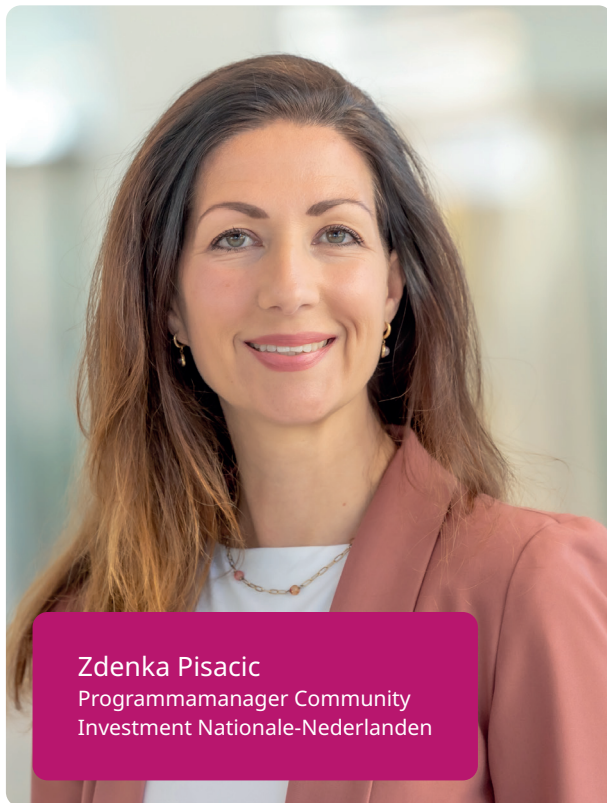
- **Maak het gesprek over welzijn laagdrempelig.** Een eenvoudige vraag zoals “Hoe gaat het écht met je?” kan al het verschil maken.
- **Ga niet uit van een ‘one-size-fits-all’ benadering.** We zijn allemaal anders, met andere behoeften. Zorg daarom voor een toegankelijke aanpak, aansluitend op verschillende talen, achtergronden en levenssituaties.
- **Kijk verder dan de werkvloer.** Het welzijn van medewerkers wordt ook bepaald door wat er thuis speelt. Door ondersteuning ook beschikbaar te maken voor gezinsleden, sluit je beter aan bij de leefwereld van medewerkers.
- **Bewaak ook je grens als werkgever en neem geen zorglast over.** Wij proberen alleen te faciliteren dat medewerkers zo goed mogelijk geholpen kunnen worden door professionals, waar zij dat toelaten en waar wij kunnen faciliteren.

5. Het begint bij bewustwording creëren

Nationale-Nederlanden en Join Us over de gezamenlijke aanpak tegen eenzaamheid op de werkvloer.



In gesprek met:



Zdenka Pisacic
Programmamanager Community
Investment Nationale-Nederlanden



Sil de Graaf
Manager Fondsen en Partners
bij Join Us

Waarom Nationale-Nederlanden in actie kwam

Nationale-Nederlanden (NN) ondersteunt vanuit haar maatschappelijke programma sinds 2023, naast financieel welzijn, de mentale gezondheid en veerkracht van jongeren. Vanuit dit programma werkt NN sinds kort ook samen met Join Us, een stichting die zich inzet om mentale en sociale gezondheid van jongeren (12-30 jaar) te versterken.

“Begin met bewustwording creëren en snappen wat gebrek aan sociale verbinding met mensen kan doen.”

- Zdenka Pisacic

Nu hybride werken steeds normaler wordt, zien leidinggevendenden hun medewerkers minder vaak. Daardoor is het lastiger om signalen van eenzaamheid of verminderde sociale verbinding op te merken. Met een pilot onderzoeken NN en Join Us de manieren om sociale verbondenheid van (jonge) medewerkers van NN te versterken. Zij zien dat deze lessen ook voor andere werkgevers relevant zijn.

Het begint bij bewustwording creëren

De pilot bevindt zich in de opstartfase, daarom ligt de nadruk vooral op bewustwording. Join Us ontwikkelde hiervoor verschillende onderdelen: een inspiratiesessie over eenzaamheid en sociale verbondenheid, een training voor leidinggevers om signalen te herkennen en bespreekbaar te maken en een sociale scan.

“Sociale gezondheid en onderlinge verbinding zijn bepalend voor hoe teams functioneren en presteren. Wanneer eenzaamheid onder de radar blijft, leidt dat tot stille uitval, minder betrokkenheid en lagere productiviteit.”

- Sil de Graaf

Kenmerkend voor de aanpak is dat niet alleen wordt gekeken naar medewerkers die sociale verbondenheid missen. Ook collega's en leidinggevers spelen een belangrijke rol. Juist door oog te hebben voor elkaar, kan sociale verbondenheid binnen een team worden versterkt.

Nationale-Nederlanden is een organisatie die zich al inzet voor fysieke en mentale gezondheid. Het verkennen van uitbreiding naar sociale gezondheid was daarmee een logische stap. Voor organisaties waarin dit nieuw is, kan het helpen om te redeneren vanuit de opbrengsten: meer sociale verbondenheid kan leiden tot hogere medewerkerstevredenheid en -betrokkenheid,

en tot minder verzuim. Juist vanuit dit perspectief ligt er een taak voor werkgevers op dit thema.

Wat Nationale-Nederlanden en Join Us andere werkgevers meegeven

Hoewel de pilot nog te kort loopt om resultaten te zien, zijn de eerste lessen al waardevol. Belangrijke inzichten:

- **Bewustwording blijkt een belangrijke eerste stap.** Voor veel mensen is onbekend wat gebrek aan sociale verbinding met iemand kan doen.
- **Daarnaast helpt het om leidinggevers praktische handvatten te geven** om gesprekken aan te gaan en signalen te herkennen.
- **Probeer als werkgever niet zelf het wiel uit te vinden,** maar zoek samenwerking op met sociale initiatieven met kennis en expertise op het thema.

6. De waarde van onverdeelde aandacht voor de ander

Vattenfall Foundation NL over de rol die medewerkers-vrijwilligerswerk kan spelen in het stimuleren van verbinding en het tegengaan van eenzaamheid op de werkvloer.

In gesprek met:



Ronald Smit
Manager Vattenfall Foundation NL



Waarom Vattenfall Foundation NL in actie kwam

Vattenfall Foundation Nederland organiseert sinds 2009 samen met medewerkers activiteiten voor mensen voor wie contact en aandacht niet vanzelfsprekend zijn. Vattenfall biedt medewerkers de ruimte om zich onder werktijd in te zetten voor verschillende activiteiten via medewerkers-vrijwilligheid. Zo organiseert Vattenfall onder andere contactlunches voor kwetsbare buurtbewoners in de bedrijfskantine en activiteiten voor ouderen of dak- en thuislozen.

“De waarde zit niet in de activiteit zelf, maar in oprechte en onverdeelde aandacht voor de ander.”

- Ronald Smit

De activiteiten zijn bedoeld om iets te betekenen voor een ander, maar leveren ook iets op voor de medewerkers zelf. Door deze ontmoetingen en verhalen te horen van deelnemers, wordt eenzaamheid minder abstract. Dat maakt het onderwerp ook binnen de organisatie makkelijker bespreekbaar.

De waarde van onverdeelde aandacht voor de ander

Ronald ziet de medewerkersvrijwilligheid en de activiteit als middel. Medewerkers worden vooraf meegenomen in de achtergrond van de deelnemers en na afloop is er ruimte om ervaringen met elkaar te delen. Vragen zoals “Wie heb je ontmoet?” en “Wat heb je van deze persoon geleerd?” helpen om naderhand stil te staan bij de ontmoeting.

Juist de aanloop naar de ontmoeting en het nabespreken maken het verschil. Volgens Ronald zouden diezelfde inzichten niet ontstaan vanuit een presentatie of lezing over dit onderwerp. Door het te ervaren vanuit het verhaal van een ander, voelen medewerkers wat contact en aandacht voor iemand kunnen betekenen.

“Ik geloof dat dit soort gesprekken niet ontstaan in een vergaderzaal, maar juist tijdens een gezamenlijke activiteit. Kom achter je bureau vandaan. Juist in de ontmoeting ontstaan de gesprekken die je met een presentatie nooit krijgt.”

- Ronald Smit

Wat Vattenfall Foundation NL andere werkgevers meegeeft

Vattenfall Foundation richt zich specifiek op medewerkersvrijwilligerswerk, hierover geeft Ronald andere werkgevers onderstaande inzichten mee:

- **Bouw medewerkersvrijwilligerswerk in binnen je organisatie.** Dit helpt medewerkers om iets voor een ander te betekenen en uit hun eigen bubbel te stappen. Bovendien trekken deze activiteiten ook medewerkers aan die zelf behoefte hebben aan verbinding.
- **Gebruik een activiteit als aanleiding voor het gesprek over het thema sociale verbondenheid.** De meest waardevolle gesprekken ontstaan volgens Vattenfall Foundation namelijk niet in een vergaderzaal, maar tijdens een gezamenlijk moment.
- **Het begint bij oprechte en onverdeelde aandacht.** De waarde zit in de ontmoeting en het contact dat ontstaat.
- **Zorg voor een goede voorbereiding en nabespreking.** Dit is minstens zo belangrijk als de activiteit zelf. Door ervaringen met elkaar te delen tijdens én na een activiteit ontstaan nieuwe inzichten en wordt eenzaamheid steeds minder abstract.
- **Meer weten?** Good Busy is hét platform voor medewerkersvrijwilligerswerk.

“Je wil mensen niet alleen vertellen wat eenzaamheid is, je wil dat ze ervaren wat aandacht voor iemand kan betekenen.”

- Ronald Smit

Hoe kun jij aan de slag met eenzaamheid op de werkvloer?

Geïnspireerd door de voorbeelden in deze handreiking?

Wij hopen dat ook jij als werkgever aan de slag gaat voor meer sociale verbinding en minder eenzaamheid op de werkvloer! In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste inzichten uit deze handreiking voor je samen.

Wil je zelf aan de slag? Maak ook gebruik van de inzichten uit:

- Een betrokken werkgever zijn | Eén tegen eenzaamheid
- Handreiking aan de slag met eenzaamheid op de werkvloer | Eén tegen eenzaamheid



Meer weten?
Scan de QR-code
voor meer informatie.

Dit geven de werkgevers uit deze handreiking je mee

Begin met bewustwording

- Erken dat eenzaamheid en gebrek aan sociale verbinding ook onder werkenden voorkomen. Bijna de helft van de volwassenen voelt zich weleens eenzaam; dat betekent dat dit ook op iedere werkvloer speelt.
- Maak sociale verbondenheid regelmatig bespreekbaar en normaliseer het gesprek.

Het gesprek is de belangrijkste eerste stap

- Je hoeft niet direct een uitgebreid programma op te zetten, begin klein.
- Voer gesprekken over sociale verbinding, zowel in teams als één-op-één.
- Gebruik taal die aansluit bij werkgevers en medewerkers, bijvoorbeeld 'sociale verbondenheid' in plaats van 'eenzaamheid'.

Weet welke rol je als werkgever hebt

- Als werkgever of leidinggevende ben je geen zorgverlener, maar je kunt wel het verschil maken door een veilige werkomgeving te creëren, het gesprek aan te gaan en passende ondersteuning te faciliteren.
- Sluit aan bij het bestaande HRM-beleid en maak afspraken over rollen en verantwoordelijkheden.
- Ga zorgvuldig om met privacy. Deel verhalen alleen met instemming van de medewerker.
- Weet naar welke interne én externe ondersteuning je kunt doorverwijzen, bijvoorbeeld een bedrijfsmaatschappelijk werker, vertrouwenspersoon of maatschappelijke organisaties.

Maak sociale verbondenheid onderdeel van bestaand beleid

- Sluit aan bij bestaande initiatieven rondom vitaliteit, mentale gezondheid of duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap.
- Benadruk ook de opbrengsten voor de organisatie, zoals meer betrokkenheid, medewerkerstevredenheid en mogelijk minder verzuim.

Creëer een cultuur van omkijken naar elkaar

- Sociale verbondenheid is niet alleen de verantwoordelijkheid van iemand die zich eenzaam voelt, maar van de hele organisatie.
- Rust leidinggevenden én medewerkers toe om signalen te herkennen en aandacht te hebben voor elkaar.
- Zet ambassadeurs of kartrekkers in die collega's kunnen ondersteunen.
- Stimuleer dat collega's elkaar actief betrekken en oog hebben voor elkaar.

Creëer betekenisvolle ontmoetingen

- Investeer niet alleen in activiteiten, maar vooral in echte ontmoetingen en oprechte aandacht.
- Zorg voor een goede voorbereiding en nabespreking van activiteiten, zodat ervaringen leiden tot bewustwording en gesprek.
- Medewerkersvrijwilligerswerk kan hierin een waardevolle rol spelen.

Zoek samenwerking

- Maak gebruik van de kennis en expertise van maatschappelijke organisaties, gemeenten of welzijnsorganisaties.
- Probeer het onderwerp niet alleen op te pakken, maar bouw voort op bestaande initiatieven en partnerschappen.
- Kijk ook naar mogelijkheden voor laagdrempelige ondersteuning buiten de eigen organisatie, zodat medewerkers zelf kunnen kiezen welke vorm van hulp bij hen past.



