

Hoe veerkrachtig is Nederland?

Onderzoek beroepsbevolking Veerkracht 2025



Inhoud

Veerkracht	3
Veranderkracht: van aanpassen naar vooruitbewegen	4
Hoe veerkrachtig is werkend Nederland?	5
Welke branche is het meest veerkrachtig?	7
Veerkracht, functieniveau en de werkdruk	9
Generatieverschillen: veerkracht onder druk bij de jong werkend Nederland	12
Big life events: when life happens Veerkracht en werkdruk	15
Aan de slag met veerkracht!	17
Over Team Heartbeats en Integron	18
Bijlage	21

Veerkracht

Niet veel in het leven is zeker. Maar één ding weten we wel: verandering en tegenslag zijn onvermijdelijk. Vroeg of laat, groot of klein, verwacht of onverwacht – we krijgen er allemaal mee te maken. Dat geldt voor mensen én voor organisaties. Van personeelstekorten en technologische versnelling tot politieke instabiliteit en maatschappelijke onrust: de uitdagingen van vandaag zijn grilliger en complexer dan ooit.



Wat we niet kunnen voorkomen, kunnen we wel leren dragen. Het antwoord daarop is **veerkracht**.

Veerkracht is het vermogen om om te gaan met tegenslag en verandering en daar sterker uit te komen. Niet door weerstand te bieden of terug te vallen op het oude, maar door aan te passen en weer vooruit te bewegen. Juist in een tijd waarin de realiteit snel verandert – op de werkvloer én in de bestuurskamer – is veerkracht de strategische basis voor duurzame groei.

Organisaties die investeren in veerkracht, behouden focus wanneer het schuurt. Ze herkennen sneller kansen, anticiperen beter op risico's, en maken medewerkers mentaal weerbaarder. Veerkracht is daarmee geen soft skill, maar een keiharde succesfactor. Het is dan ook geen verrassing dat veerkrachtige organisaties betere resultaten behalen.

Het goede nieuws: veerkracht is voor een groot deel trainbaar. Onderzoek toont aan dat ongeveer 40% van iemands veerkracht ontwikkelbaar is. Dat betekent: je kunt er vandaag aan bouwen – op individueel niveau, binnen teams en als organisatie.



'Niet de stip op de horizon, maar de boot zelf':

Veerkracht kent geen eindstreep. Het is een ontwikkelde manier van denken, organiseren en leiden. Denk groot, begin klein – het verschil zit in cultuur, voorbeeldgedrag en dagelijkse keuzes.

Daarom brengen Team Heartbeats en Integron voor het derde jaar op rij in kaart: hoe veerkrachtig is werkend Nederland eigenlijk? Waar zitten de sterke punten, waar liggen de risico's en wat vraagt dit van leiderschap in 2025?

In deze whitepaper delen we de nieuwste inzichten, trends en verschuivingen. We kijken naar branches, generaties, functie-niveaus en levensgebeurtenissen. We signaleren waar het beter kan – én geven richting aan wat er nú nodig is om de veerkracht te versterken. Want één ding is duidelijk: organisaties die vandaag bouwen aan veerkracht, zijn morgen in staat om wendbaar én mensgericht succes te behalen.

Veranderkracht: van aanpassen naar vooruitbewegen

Waar veerkracht het vermogen is om terug te veren na een tegenslag, is veranderkracht het vermogen om efficiënt koers te bepalen. Bij organisaties die hebben gebouwd aan weerbaarheid, zien we nu dat diezelfde organisaties vervolgens wendbaarheid nodig hebben om vooruit te komen in deze alsmaar sneller veranderende wereld.

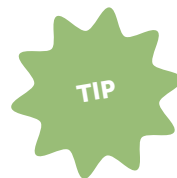
Wat is veranderkracht nu eigenlijk? Veranderkracht gaat verder dan herstel na tegenslag. Veranderkracht draait om het vermogen om actief, flexibel en doelgericht met verandering om te gaan – niet alleen wanneer het moet, maar juist ook wanneer het kán. Daar zit het verschil tussen organisaties die overleven, en organisaties die toekomst maken.

Zij zijn niet reactief maar pro-actief. In organisaties die overleven wordt beroep gedaan op veerkracht. Organisaties die toekomst maken zijn veranderkrachtig.

Veranderkracht is het vermogen om beweging te benutten. Denk aan het snel omarmen van nieuwe technologieën, het herinrichten van rollen en processen, of het ontwikkelen van een cultuur waarin verandering wordt gezien als kans – niet als dreiging. Het gaat om het maken van transities vanuit een veranderkrachtige mindset, waarvoor veerkracht een randvoorwaarde is. Medewerkers met veranderkracht schakelen sneller, leren gemakkelijker en zien eerder mogelijkheden.

Veranderkracht vraagt om ruimte voor experimenteren, om psychologische veiligheid en om leiders die richting geven én los durven laten. Organisaties die erin slagen de touwtjes uit handen te geven, creëren de ruimte om te innoveren – en om sneller te herstellen wanneer iets niet werkt.

Veerkracht en veranderkracht zijn twee kanten van dezelfde munt. Zonder veerkracht is er geen basis om flexibel te zijn. Maar zonder veranderkracht ontbreekt de beweging om vooruit te komen. Juist in een tijd van voortdurende transities – economisch, technologisch, sociaal – is die combinatie cruciaal.



'Ontwikkel veranderkracht binnen jouw veerkrachtige organisatie':

Geef jij je medewerkers ruimte voor nieuwsgierigheid? Leiders die nieuwsgierigheid stimuleren in plaats van zekerheid afdwingen, leggen het fundament voor een organisatie die groeit van binnenuit.



Hoe veerkrachtig is werkend Nederland?

Voor het derde jaar op rij voerden [Team Heartbeats](#) en [Integron](#) een landelijk onderzoek uit naar de veerkracht van werkend Nederland. Ook dit jaar gaven ruim 5.100 medewerkers uit uiteenlopende sectoren hun perspectief op mentaal welzijn, herstelvermogen en veranderbereidheid.

De basis van het onderzoek blijft het Mason Resilience Model, waarin veerkracht wordt gemeten via vijf elementen: betekenis in het leven, positieve emoties, sociale steun, omgaan met verandering en fysieke gesteldheid.



Respondenten gaven aan in hoeverre zij zich herkennen in diverse stellingen die voorbeeld geven van veerkrachtig gedrag, gemeten op een schaal van nooit (1), zelden (3,4), soms (5,6), vaak (7,8) en altijd (10). Op basis daarvan is voor elk element én op totaalniveau een rapportcijfer berekend. De streefscore ligt op minimaal een 7,8 – een niveau dat duidt op ten minste 'vaak' veerkrachtig gedrag. Dat is nodig voor een veerkrachtige populatie binnen jouw organisatie.

De realiteit in 2025 is zorgwekkender dan voorheen. Waar de gemiddelde veerkracht score in 2023 nog een 7,4 bedroeg en in 2024 licht daalde naar een 7,3, zien we in 2025 een verdere daling naar een 7,0. Een verschil van 0,3 of groter is in dit onderzoek statistisch significant. Dit jaar zien we dat alle elementen significant gedaald zijn ten opzichte van de eerder getoetste jaren.

De 5 van Veerkracht... wat is dat ook alweer?

- 1. Betekenis in het leven** oftewel zingeving, geeft richting. Het bestaat uit geloof, motivatie, waarden en het gevoel iets bij te dragen.
- 2. Positieve emoties** versterken veerkracht. Door bewust te kiezen voor positieve gedachten kun je je emoties beïnvloeden.
- 3. Sociale steun** – zowel privé als op het werk – is cruciaal. Het geeft net dat extra zetje om door te gaan in moeilijke tijden.
- 4. Omgaan met verandering.** Jouw mindset maakt het verschil: een growth mindset (denken in groei en leren van fouten) helpt beter omgaan met tegenslag dan een fixed mindset (het geloof dat al het kunnen vast en aangeboren is).
- 5. Fysieke gezondheid** ondersteunt veerkracht. Beweging, voeding, slaap en ontspanning zorgen voor de energie om flexibel te blijven.

Behoefte aan een uitgebreidere uitleg van de Vijf van Veerkracht? Bekijk dan de whitepaper van 2024 voor meer uitleg en praktische tips per element.

Binnen de verschillende elementen zien we een interessant verloop. Waar tussen 2023 en 2024 de veerkracht scores ondermaats waren, bleef een significante daling in veerkracht scores uit. In 2025 is deze wel te zien ten opzichte van de eerder getoetste jaren. Binnen sociale steun blijft vooral het ervaren van vriendschappen op werk achter binnen werkend Nederland. De voordelen van vriendschap ervaren op werk zijn breed. Naast het belang voor veerkracht, wordt vriendschap op werk gerelateerd aan goede samenwerking, werkplezier en motivatie, onderling vertrouwen en zelfs minder verloop.

Ook op het gebied van positieve emoties en omgaan met verandering zijn opvallende verschuivingen te zien. Zo is een significante daling in het ervaren van een positieve sfeer op de werkvloer gebleken ten opzichte van 2023. Ook het vertrouwen in eigen groeivermogen is significant gedaald, net als het durven maken van fouten. Scores die problematisch zijn voor veerkracht en een matige voedingsbodemp zijn voor veranderkracht.

Genoeg tijd en mogelijkheden voor gezond eten, beweging, ontspanning en genoeg slapen vraagt om meer aandacht van en voor werkend Nederland. Als leider is het een gemiste kans om geen aandacht te besteden aan het faciliteren van gezond gedrag. Het makkelijk maken van een gezonde keuze kan een grote positieve impact hebben, op individueel en organisatieniveau. Naast een hogere veerkracht zijn de voordelen van fysiek gezonde werknemers onder andere een verhoogde productiviteit en het ervaren van meer werkplezier. Niet onbelangrijk: fysiek gezonde werknemers leiden tot lagere ziektekosten en minder kosten gerelateerd aan uitval en verzuim.

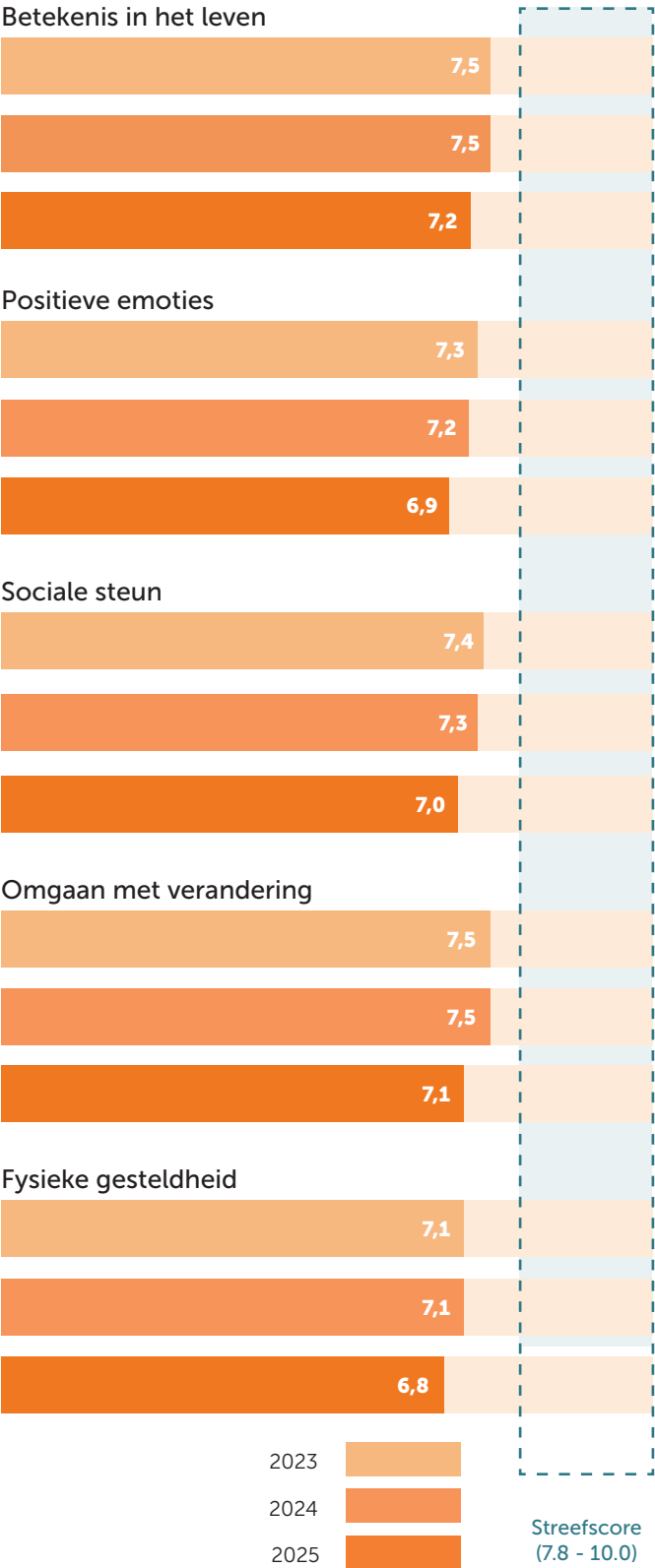
Voor een compleet overzicht van de scores van elke stelling per element, zie [bijlage 1](#).



'Werken met betekenis':

Om de daling in ervaren zingeving tegen te gaan, is het waardevol om als organisatie actief aandacht te besteden aan de eigen doelen en waarden én hoe deze aansluiten bij die van medewerkers. Maak de organisatiewaarden concreet en zichtbaar en help medewerkers om verbinding te maken met hun persoonlijke drijfveren. Door de overlap tussen organisatie en individu helder te krijgen, ontstaat ruimte voor betekenisvol werk

Gemiddelde veerkrachtscore



Welke branche is het meest veerkrachtig?

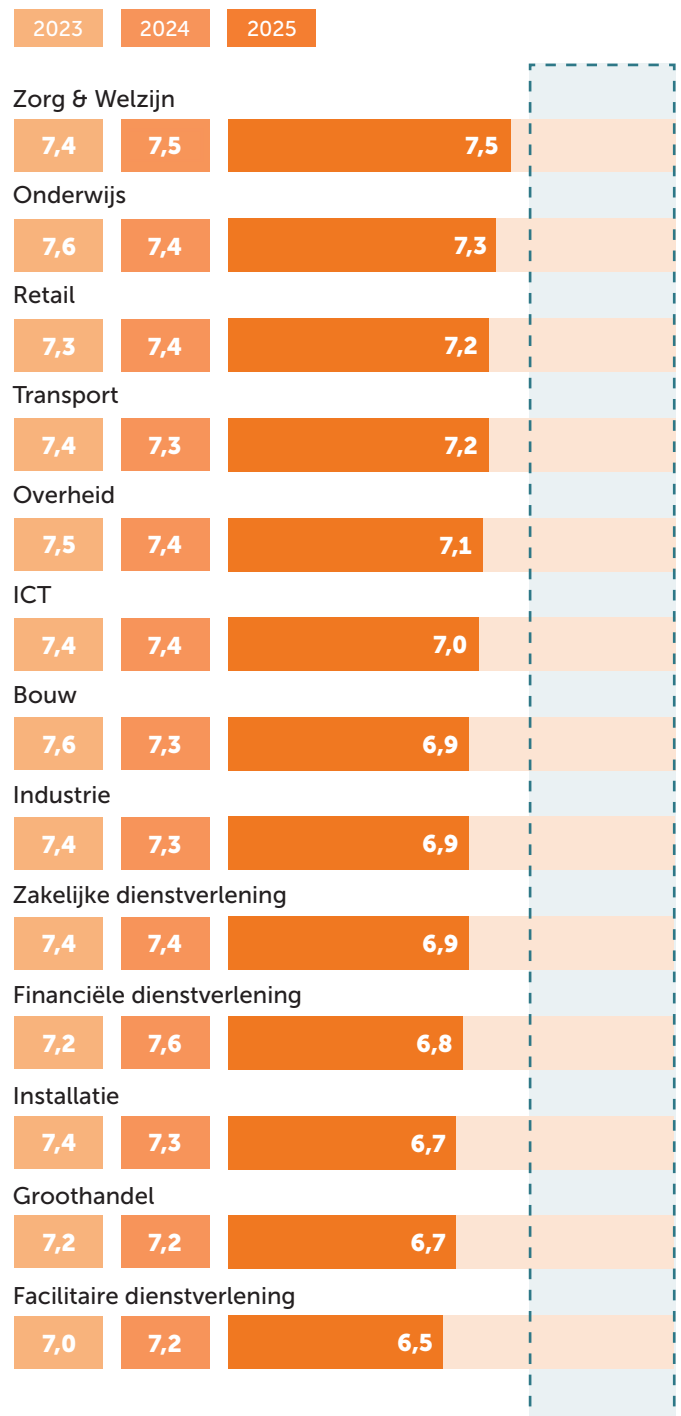


Voor het derde jaar op rij zien we een duidelijke conclusie: in géén enkele branche wordt de gewenste veerkracht score van 7,8 behaald. Sterker nog, de meeste branches zijn significant in veerkracht gedaald.

De ICT, bouw, zakelijke en financiële dienstverlening laten een forse daling zien. In 2025 is er sprake van een brede, sectoroverstijgende daling. De gemiddelde score is nergens hoger dan een 7,5 – en in sommige branches zelfs onder de 6,5 gezakt. Dat is een score die duidt op het slechts ‘soms’ laten zien van veerkrachtig gedrag.

In de top van de ranglijst staan opnieuw Zorg & Welzijn en Onderwijs, twee sectoren die ondanks hun structureel hoge werkdruk bovengemiddeld blijven scoren op veerkracht. De rode draad? Zingeving. Medewerkers in deze sectoren geven aan vaak tot altijd de ervaring te hebben dat zij zinvol werk doen. Dit laat zien: wie betekenisvol werk doet, heeft een hogere mate van veerkracht en kan meer aan.

Meest naar minst veerkrachtige branches in 2025:



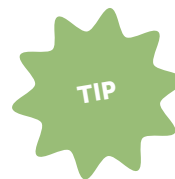
Streefscore
(7.8 - 10.0)

Wat valt op?

- Zorg & Welzijn blijft de meest veerkrachtige branche. Ondanks structurele druk en personeelstekort ervaren medewerkers hun werk als zinvol en waardevol.
- Facilitaire dienstverlening zakt verder weg, met een zorgwekkende score. Vooral op coping en psychologische veiligheid wordt laag gescoord. Het durven maken van fouten scoort opvallend laag.
- Financiële dienstverlening, vorig jaar nog de veerkrachtkampioen, maakt een forse duik omlaag. Zij zakken terug van een 7,6 naar een 6,8.
- Bouw zakt voor het tweede jaar op rij. Hier nemen met name sociale steun en fysieke gesteldheid sterk af.
- Na jaren van stabiele scores laat de ICT-sector dit jaar een duidelijke daling in veerkracht zien, met name op het gebied van positieve emoties en fysieke gezondheid.
- Ook in de groothandel en installatiesector is de eerder stabiele lijn doorbroken; hier valt vooral op dat slaap en het ervaren van vriendschap met collega's tekortschieten.

- In de industrie blijft de interne verhouding tussen de verschillende aspecten van veerkracht grotendeels gelijk. Hoewel 'omgaan met verandering' en 'zingeving' iets beter scoren dan de andere onderdelen, blijven alle subcategorieën fors onder de maat.

Wat kunnen we hiervan leren? Sectoren die hoog scoren, bieden meer dan alleen stabiliteit of structuur. Ze geven medewerkers iets dat gecompliceerder ligt, maar essentieel blijkt voor veerkracht: verbinding met het 'waarom' van het werk. Zingeving, collegialiteit, maar ook ruimte om fouten te maken blijken doorslaggevend.



'Gluren bij de burens':

Op zoek naar inspiratie voor het verhogen van veeren veranderkracht? Kijk als organisatie niet alleen binnen je eigen branche, maar ook daarbuiten. Wat maakt de topsectoren veerkrachtig? En welke elementen kun jij vertalen naar je eigen context?





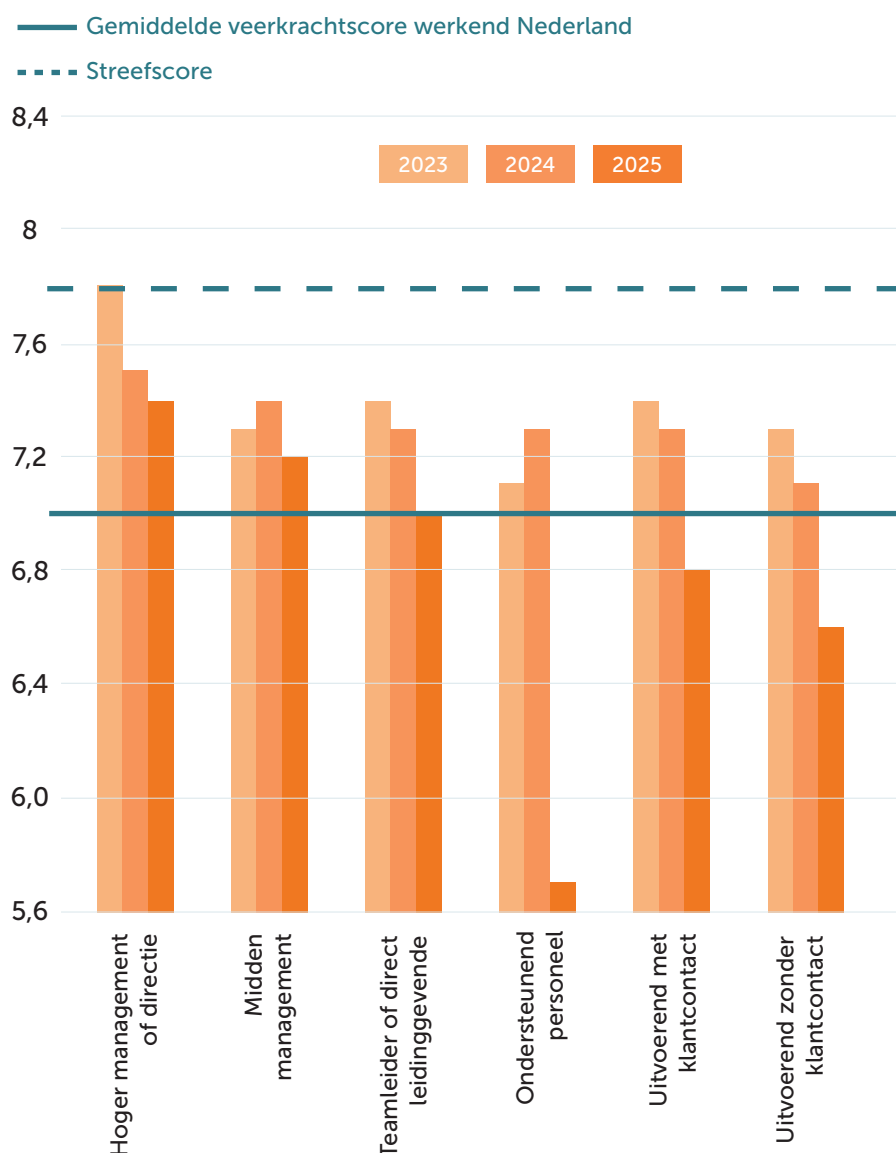
Veerkracht , functieniveau en de werkdruk



Verschil in veerkracht is niet alleen zichtbaar tussen branches, maar ook binnen organisaties. De laag waarin iemand werkt en de werkdruk die iemand ervaart, blijken van grote invloed op het ervaren van energie, motivatie en mentale fitheid. En juist daar laat 2025 een zorgelijke ontwikkeling zien.

Waar in 2024 het hogere management nog boven de streefscore van 7,8 uitkwam, zien we in 2025 een daling op alle lagen – inclusief de ‘top’ van de organisatie. De scherpste afname wordt gezien bij teamleiders en ondersteunende functies. Deze groepen zijn de stille motor van veel organisaties, maar lijken nu mentaal af te haken. Vaak zijn dit lagen die tussen ‘de top’ en de werkvloer inzitten en daarbij vanuit twee lagen druk kunnen ervaren. De cijfers laten zien dat

Meest naar minst veerkrachtig - functieniveaus



teamleiders onvoldoende ervaren dat zij dingen doen waar zij in geloven – een signaal van verminderde zingeving en interne motivatie.

Ondersteunende medewerkers dalen zelfs 1,6 punt op de veerkrachtschaal ten opzichte van 2024. Met een uitschieter: de stelling 'Ik geloof dat ik beter kan worden door mijn best te doen' zakt in deze groep met maar liefst 2 punten. Dat is geen kleine correctie, dat is een alarmsignaal. Ook op gebied van veranderkracht is dat een alarmerende statistiek.



'Voed de stille motor':

Wil je als organisatie bouwen aan veerkracht? Begin dan bij de laag die het meeste risico loopt én het minste zeggenschap heeft. Ondersteunende functies versterken is strategisch investeren in continuïteit. En: houd in je team niet alleen de output in de gaten, kijk ook wie de mensen zijn die

signalen oppikken, een collega opvangen of spanning neutraliseren. Koester deze vangnetten en geef erkenning – ze zijn cruciaal voor duurzame veerkracht.

Middenmanagement en ondersteunende functies vangen operationele druk van boven én praktische verwachtingen van onderaf. Ze zijn cruciaal in de uitvoering, maar krijgen vaak weinig ruimte om te sturen. Dat leidt – zeker in onzekere tijden – tot mentale uitputting en afnemende veranderbereidheid. Opvallend is dat juist deze groepen minder toegang hebben tot coaching, ondersteuning en waardering. Hun veerkracht staat onder druk, maar wordt nauwelijks hersteld.

Hoger management scoort nog steeds relatief hoog op zingeving, oplossingsgerichtheid en mentale rust, maar ook deze laag zakt. Economische onzekerheid, politieke instabiliteit en maatschappelijke onrust raken deze groep. Tegelijkertijd ligt hier juist een kans: leiderschap werkt door. Wie als leider investeert in mentale fitheid – zichtbaar en overtuigend – heeft impact op

de hele organisatie. De voorbeeldfunctie van een leider werkt inspirerend voor alle volgende lagen van de organisatie.



'Samen kom je er wel:

Betrek medewerkers bij het stellen van doelen. Hierdoor ontstaat er eigenaarschap en zullen medewerkers eerder geneigd zijn een stapje extra te zetten om de doelen te bereiken én om collega's te helpen. Bijkomend voordeel is dat medewerkers zich meer gezien en gewaardeerd zullen voelen, wat weer een positieve impact heeft op werkgeluk.



Als werk te veel (of te weinig) wordt

Naast functieniveau is werkdruk van grote invloed op het veerkracht-niveau. Het aantal mensen dat een veel te hoge werkdruk ervaart stijgt: inmiddels 8% van werkend Nederland. In deze groep meldt 20% zich ziek. Een burn-out is dan vaak het resultaat. Veerkracht daalt hier fors: scores op zingeving, positieve emoties en fysieke gesteldheid zakt onder de 6,0. Ook het andere uiterste is risicovol. Medewerkers die juist te weinig werkdruk ervaren – vaak door gebrek aan uitdaging, autonomie of richting – laten signalen van bore-out zien. Verlies van motivatie en focus zijn hierbij duidelijke indicaties. Te hoge werkdruk brandt mensen op. Te lage werkdruk dooft ze uit. Beide hebben een verlaagde veer- en veranderkracht als gevolg.

Wat de werkdruk verder versterkt, is een mismatch tussen persoonlijke waarden en de cultuur van de organisatie. Medewerkers die 'misalignment' ervaren, rapporteren structureel meer druk – zelfs bij gelijke werkbelasting. En als de sfeer op de werkvloer negatief is, wordt het effect alleen maar groter.

WIST JE DAT...

Wil je meer lezen over onder andere werkdruk?

Bekijk [dit onderzoek](#) van Integron:



Generatieverschillen: Veerkracht onder druk bij jong werkend Nederland



De resultaten zijn dit jaar alarmerend te noemen. Generatie Z daalt van een 7,1 naar een 6,2. Het belang van een match tussen persoonlijke en organisatie-waarden wordt steeds groter. Deze generatie hecht meer waarde aan het doel en de waarden van de organisatie waarvoor zij werken dan andere generaties.

Verschillen tussen generaties zijn al jaren onderwerp van gesprek op de werkvloer, maar in 2025 worden die verschillen meer dan een koffieapparaat-praatje: ze raken het fundament van mentale gezondheid en de toekomstbestendigheid van jouw organisatie.

De generaties. Waar hebben we het over?

<u>Naam generatie</u>	<u>Geboren tussen</u>
Babyboomers	1945-1964
Generatie X	1965-1979
Millenials	1980 - 1995
Generatie Z	1995 - 2012
Generatie Alpha	2013 - heden

De generaties en hun veerkracht score:

	2023	2025
Babyboomers	7,7	7,3
Generatie X	7,4	7,2
Millenials	7,2	6,9
Generatie Z	7,1	6,2

Binnen nu en 2 jaar mogen de babyboomers officieel met pensioen. Daarmee kan voorspeld worden dat de daling in algehele veerkracht zich voortzet, aangezien babyboomers hoger scoren op veerkracht dan Generatie Z, en Generatie Z een steeds groter deel uitmaakt van de arbeidsmarkt. Deze jongste generatie laat een zorgwekkende daling zien in veerkracht. Deze verschuiving kan verklaren waarom de gemiddelde veerkrachtscore van de totale werkende bevolking ten opzichte van vorige jaren sterk is afgenomen. De jongste generaties beschikken over een lagere veerkracht én moeten nog het langste mee.

Een daling van bijna een heel punt op veerkracht in twee jaar tijd is significant én alarmerend. Generatie Z scoort op alle vijf



'Volgende keer beter':

Ontwikkel een cultuur waarin je fouten mag maken. Geef zelf het goede voorbeeld en wees open over de fouten die je hebt gemaakt. Benader dit als leerproces, niet als falen en beloon dit juist. Wanneer in het team een fout is gemaakt, ga dan gezamenlijk op zoek naar de oorzaken en wat je van de fout kunt leren.

elementen van veerkracht lager dan het gemiddelde van werkend Nederland. Vooral opvallend zijn de uitschieters op:

- kunnen ontspannen – **6,8**
- fouten durven maken – **6,7**

- alignment eigen waarden en die van de organisatie – **6,6**

De babyboomers ontwierpen het systeem waarin we werken. Generatie X en de millennials staan nu aan het roer als bestuurders en leidinggevend, en Generatie Z zijn de jongste krachten op de werkvloer. Ondanks de samenwerking tussen de generaties is de kloof met Generatie Z aanzienlijk. Geschiedenis en onderzoek laten zien dat we al eeuwen geneigd zijn om kritisch te zijn op jongeren en wat zij 'anders' doen. Toch leggen we het 'probleem' vaak bij de jongste generatie.

Ieder mens bekijkt de wereld vanuit zijn of haar formatieve jaren – de periode tussen je 17e en 25e levensjaar, waarin je sociaal, economisch en maatschappelijk



bewustzijn wordt gevormd. Of je toen overvloed of schaarste ervoer, bepaalt mede hoe je kijkt naar werk, zekerheid en ontwikkeling. Die bril draag je de rest van je leven en bepaalt dus de manier waarop je naar werk kijkt, tevens hoe je jouw werk wilt inrichten en uitvoeren. Gemiddeld genomen is dit de grondslag van de typering van jouw generatie.

Zien dat de verschillen tussen generaties groot zijn, actief het gesprek aangaan én open staan voor elkaars zienswijze maakt dat de organisatie en de medewerkers weer in veerkracht en verandervermogen kunnen bloeien.

Het risico is helder: als we niets doen, groeit een hele generatie op binnen organisaties die structureel minder veerkrachtig zijn. Dat leidt nu al tot langere uitval, disengagement en verloop – allemaal kostbaar, maar bovenal vermijdbaar.

Wie durft te investeren in generatie-inclusief leiderschap, versterkt niet alleen zijn aantrekkingskracht op jong talent, maar verankert toekomstbestendigheid in zowel cultuur als structuur. Jongeren hechten bijvoorbeeld meer waarde aan een leven lang leren dan aan een levenslange verbintenis met een organisatie. Persoonlijke en professionele ontwikkeling is een belangrijke behoefte. Maak deze ontwikkeling mogelijk binnen jouw organisatie en houd de jongste generaties vast.



'Laat het systeem de mens dienen':

Vraag je als leidinggevende niet af "past deze generatie in ons systeem?", maar vooral: "past ons systeem nog bij de generatie van morgen?". Neem dit als startpunt voor een systeemvernieuwing waarin de behoeften van mensen centraal staan.

Typerend voor Generatie Z

Perfectionisme en prestatiedruk: Generatie Z stelt hoge eisen aan zichzelf, mede gevoed door continue vergelijking op sociale media.

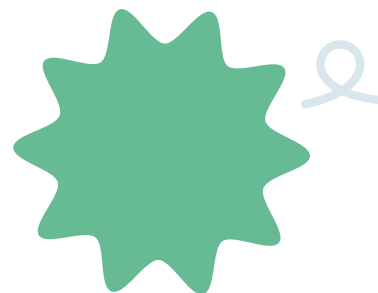
Zinzoekend in plaats van zekerheid zoekend: Deze generatie hecht veel waarde aan zingeving en persoonlijke ontwikkeling, maar vindt dit vaak niet terug in bestaande organisatiestructuren.

Gebrek aan erkenning: Veel jonge medewerkers voelen zich onvoldoende gesteund of begrepen door hun leidinggevende, zeker op het gebied van mentale gezondheid.

Onveiligheid om kwetsbaar te zijn: Hoewel Generatie Z mentaal bewuster is dan eerdere generaties, ontbreekt in veel organisaties een cultuur waarin openheid echt wordt gestimuleerd.

Big life events: when life happens

Wat elke generatie raakt zijn grote levensgebeurtenissen – vroeg of laat, op werk of privé. Maar wat minder besproken wordt: wat doen deze gebeurtenissen met de veerkracht van werkend Nederland? En hoe ga je hier als organisatie mee om?

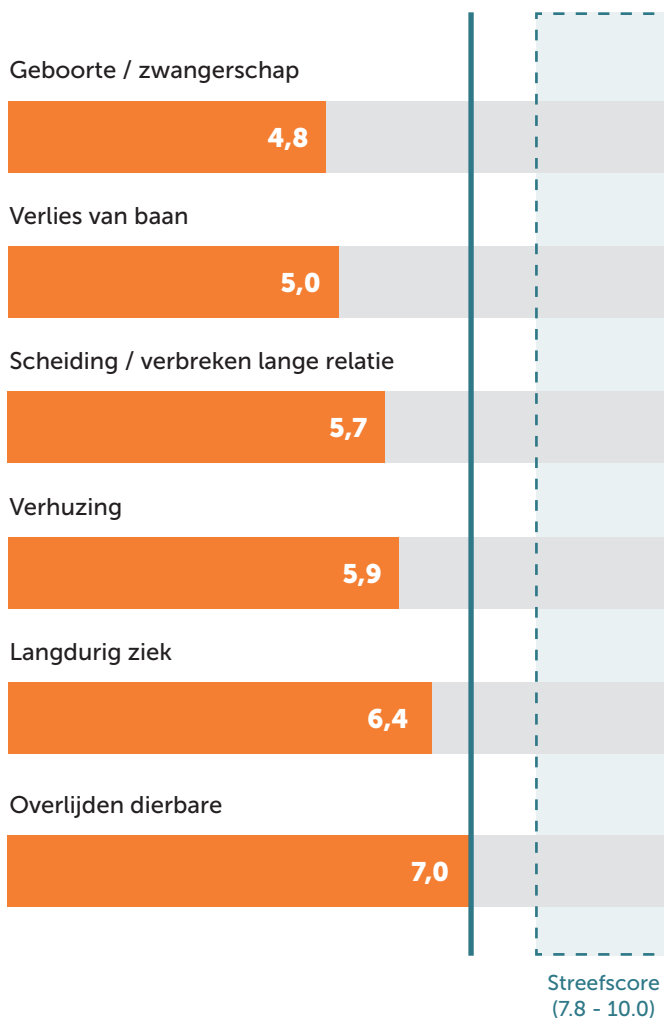


In het onderzoek van 2025 zijn voor het eerst zes veelvoorkomende, ingrijpende zogenoemde 'big life events' meegenomen. Medewerkers die in de afgelopen drie maanden met een van deze impactvolle gebeurtenissen te maken kregen, bleken in de meeste gevallen fors lager te scoren op veerkracht dan het landelijk gemiddelde.

De cijfers zijn confronterend. Zelfs gebeurtenissen die positief bestempeld kunnen worden, zorgen voor een duidelijke daling in veerkracht. En bij verlieservaringen (baan, relatie, gezondheid) zien we een gigantische terugval richting 5 à 6 op de schaal van 1 tot 10. Opvallend is dat het overlijden van een dierbare eenzelfde gemiddelde veerkracht score geeft als het Nederlandse gemiddelde in 2025. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat we met z'n allen al goed herkennen dat iemand die een dierbare verloren is extra aandacht en tijd nodig heeft om weer goed te kunnen functioneren op werk.

Doen we verder wel genoeg voor werknemers die door een moeilijke tijd gaan? Verwachten we te veel van mensen in kwetsbare periodes? Het gegeven dat iedereen vroeg of laat één of meerdere big life events meemaakt, maakt extra aandacht tijdens deze periode deel van normale zorg voor werknemers. Iedereen gaat er gebruik van maken. Het is geen uitzondering, maar een zekerheid. En precies dáárom moeten organisaties hier structureel op voorbereid zijn. We willen iedereen aan boord houden.

De impact van grote gebeurtenissen op veerkracht (gem. veerkracht score)



— Gemiddelde veerkrachtsscore werkend Nederland

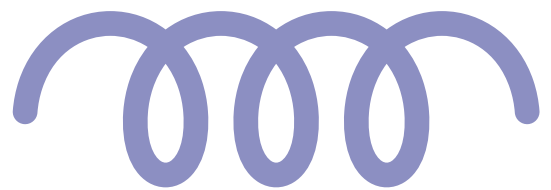
Wat kun je doen als organisatie?

De sleutel ligt in erkenning, ruimte en begeleiding. Niet met standaard HR-regelingen, maar met mensgericht leiderschap. Denk aan:

- Tijdig signaleren en normaliseren van impactvolle gebeurtenissen
- Flexibele werkplekken, werktijden, en herstelfasen in plaats van rigide prestatie schema's
- Coaching, intervisie of peer support voor medewerkers die een grote gebeurtenis doorgaan
- Leidinggevend en die leren luisteren zonder direct te willen oplossen



Aan de slag met veerkracht!



De cijfers geven duidelijk weer: werken aan veerkracht is geen luxe, maar een noodzaak. Zeker in tijden van continue verandering, krapte op de arbeidsmarkt en hoge werkdruk is het cruciaal om te investeren in het aanpassingsvermogen van je organisatie.

Hoe? In vier concrete stappen:

Stap 1: Weet waar je staat en waar je heen wilt

Het bouwen aan veerkracht begint met meten. Waar sta je nu als organisatie? Wat gaat al goed, en waar zit de rek? Denk aan: hoe veerkrachtig zijn je mensen op het gebied van zinvol werk, emoties, steun, tegenslag en vitaliteit? En hoe zit het met werkdruk en big life events? Zonder helder doel, geen gerichte actie. Begin dus met inzicht én ambitie.

Stap 2: Bepaal je focus en kies wat past

De verleiding is groot om alles tegelijk op te pakken, maar minder is hier echt meer. Kies maximaal drie speerpunten die passen bij jullie DNA. Wordt het cultuur en sfeer? Fysieke gezondheid? Of leiderschap? Laat je inspireren, haal er expertise bij, en maak keuzes die aansluiten bij wie jullie zijn – en waar je naartoe wilt.

Stap 3: Zet het om in actie

Papier is geduldig. Mensen zijn dat minder. Dus: zet je plannen snel om in daden. Betrek medewerkers, zorg voor structuur en herhaling en hou het leuk. Bouw aan ritme, net als in de sportschool. Want veerkracht ontstaat niet in één keer, maar groeit met training, inzet en soms wat spierpijn.

Stap 4: Evalueer en stuur bij

Na een half jaar is het tijd voor de reality check. Wat levert het op? Wat werkt? Wat niet? Gebruik deze inzichten om bij te sturen, te verdiepen of te versnellen. Veerkrachtig worden is een proces. Door continu te leren en bij te sturen bouw je aan een toekomstbestendige organisatie.

Kortom: veerkracht vraagt leiderschap. Van bovenaf én van binnenuit. Niet als extraatje, maar als strategische pijler onder duurzame groei. De organisaties die nu bouwen aan hun veerkracht, zijn straks de winnaars van verandering.



Over Team Heartbeats & Integron





Team Heartbeats



Team Heartbeats gelooft dat mensen het kloppend hart zijn van een organisatie. Het is onze missie om mensen een groeispurt te geven waardoor zij veerkrachtiger zijn. Dit maakt bedrijven wendbaar en biedt een sterke basis voor transformatie. Team Heartbeats ontzorgt jouw verandertrajecten door medewerkers te ontwikkelen in hun veerkracht. Dit optimaliseert kosten en verhoogt efficiëntie doordat medewerkers om kunnen gaan met deze continu veranderende wereld. Wij zijn jouw partner in veranderkracht, totdat we misbaar zijn.

Als leider sta je voor strategische uitdagingen. Deze vragen om wendbaarheid op elk niveau in je organisatie. Je weet waar je naartoe wil. Alleen succes hangt af van hoe snel en effectief mensen binnen jouw organisatie meebewegen. Onze aanpak is gericht op drie niveaus.

Zichzelf.

Elke verandering begint bij onszelf. Als je de mindset en vaardigheden hebt, dan kan je makkelijker inspelen op veranderingen die eraan komen. Tegenslagen en onverwachte gebeurtenissen zullen er altijd zijn. Als je hier goed op kan anticiperen, dan wordt het werkende leven een stuk leuker.

Elkaar.

Elkaar kennen is voor alle teams belangrijk. Dat helpt. Dit zorgt - ook onder druk - voor wederzijds begrip en een soepelere en efficiëntere samenwerking. Omdat je van elkaar weet hoe je druk ervaart en daarmee omgaat. Zo kan je elkaars kwaliteiten volop op de juiste manier inzetten.

De organisatie.

De missie, visie en strategie -de koers van de organisatie- geven iedereen houvast bij beslissen en een leidraad om taken uit te voeren. De kans op succes wordt nog groter als de betrokkenheid daarbij hoog is. Iedereen weet hoe je vol energie kan bijdragen

aan doelen realiseren vanuit een goede werksfeer. Inspirerend, coachend en verbindend leiderschap is hiervoor essentieel.

Door de veerkrachtpier van medewerkers te trainen, worden zij steeds sterker en beter getraind in hun veerkracht. We leren ze een posttraumatisch groeisyndroom te ontwikkelen, of te wel hoe te groeien na tegenslag of verandering. Dit doen we middels een uitgebreid aanbod van inspiratie, training en coaching.

Ontmoet ons energieke team!

Heb je nog vragen of ben je geïnteresseerd geraakt en wil je graag je team of organisatie veerkrachtiger maken? Of heb je in deze whitepaper iets gelezen wat je ook herkent binnen jouw eigen organisatie en ben je gemotiveerd geraakt om dit aan te pakken? Neem dan gerust vrijblijvend contact met ons op of kom gezellig langs op ons bezoekadres. We helpen je graag verder!

Contactgegevens:

Email: info@teamheartbeats.nl

Telefoon: 085-3031493

Bezoekadres:

Atoomweg 50
3542 AB Utrecht



Integron

Happy people, daar doen we het voor

Integron wil een bijdrage leveren aan het geluk van mensen. Welke mensen? Werkende mensen in organisaties: zowel klanten als medewerkers. Werk is namelijk voor velen een enorm groot onderdeel van het leven. We besteden hier immers gemiddeld, na slaap, het meeste tijd aan in de week. Wij geloven dan ook dat de manier waarop je omgaat met mensen in een werksetting, of het nou met collega's of met klanten is, een enorme impact heeft op het overall geluk van mensen.

Hoe we dat doen?

Dat begint allemaal bij inzicht. Een arts stelt tenslotte ook geen behandelplan op voordat onderzoek is gedaan naar jouw klachten. Bij Integron noemen we dit 'Impact door inzicht'. Maar alleen inzicht is niet voldoende. Het gezegde luidt weliswaar dat meten leidt tot weten, maar niet tot verandering. Wij vinden dat organisaties daadwerkelijk impact hebben op hun medewerkers en klanten wanneer de volgende zaken aanwezig zijn:

- Een duidelijke stip aan de horizon waarbij er een duidelijk doel is. 'Zonder doel kun je niet scoren' zoals Cruijff ooit zei.

- Een duidelijke strategie waarbij de medewerker- en klantbeleving een groot onderdeel zijn van de organisatiestrategie. Het moet natuurlijk wel allemaal ergens toe optellen.
- Concrete follow-up loops zodat de inzichten uit de onderzoeken niet in een la belanden, maar worden opgevolgd met acties.
- Door continue verbetering middels de Lean Six Sigma methode houd je alle stakeholders structureel scherp.

Eenmalig inzicht genereren met medewerkers- en klantonderzoek

en bovenstaande zaken uitvoeren zal zeker een eerste bijdrage leveren aan gelukkigere klanten en medewerkers. Maar om echt impact te maken is er een lange termijn aanpak nodig.

Contactgegevens:

Email: info@integron.nl
Telefoon: 010 411 59 66

Bezoekadres:

K.P. van der Mandelelaan 90
3063 MB Rotterdam

Bijlage

Bijlage 1

	2025	2024	2023
Gemiddelde veerkracht	7,01	7,29	7,35
Betekenis in het leven	7,18	7,46	7,49
Ik doe dingen waar ik in geloof	7,28	7,72	7,67
Binnen mijn organisatie streven we een gezamenlijk doel na	7,13	7,42	7,49
Mijn waarden komen overeen met die van mijn organisatie	6,84	7,03	7,11
Ik vind het werk dat ik doe zinvol	7,45	7,66	7,68
Positieve emoties	6,89	7,15	7,28
Ik voel mij gelukkig	6,88	7,19	7,40
Ik zie meer kansen dan problemen	6,97	7,23	7,34
Mijn werk maakt mij gelukkig	6,73	6,95	7,02
Binnen mijn organisatie heerst een positieve sfeer	6,97	7,21	7,34
Sociale support	7,05	7,33	7,40
Ik ben tevreden over mijn sociale leven	7,04	7,32	7,41
In mijn sociale leven kan ik bij iemand terecht	7,47	7,68	7,79
Ik ervaar vriendschap met mijn collega(s)	6,30	6,66	6,68
Op mijn werk helpen we elkaar	7,37	7,66	7,74
Coping	7,14	7,45	7,47
Ik geloof dat door mijn best te doen ik beter kan worden	7,23	7,71	7,60
Ik vind oplossingen voor problemen	7,44	7,64	7,69
Ik ben kalm tijdens een crisis	7,17	7,46	7,51
Ik durf fouten te maken	6,71	6,97	7,07
Fysieke gesteldheid	6,83	7,07	7,12
Ik slaap genoeg	6,62	6,86	6,96
Ik beweeg voldoende	6,95	7,15	7,16
Ik eet gezond	6,90	7,19	7,28
Ik kan mij voldoende ontspannen	6,84	7,07	7,10