

To: CoronaGedragsUnit[(10)(2e) @rivm.nl]
Cc: Gedragsunit-kemteam[(10)(2e) @rivm.nl]; (10)(2e) [(10)(2e) @rivm.nl]; (10)(2e)
 (10)(2e) [(10)(2e) @rivm.nl]; (10)(2e) [(10)(2e) @rivm.nl]; (10)(2e)
From: (10)(2e)
Sent: Wed 8/19/2020 4:33:59 PM
Subject: RE: Goede voorbeelden - corona-proof samen zijn thuis & op het werk
Received: Wed 8/19/2020 4:34:22 PM

Hallo (10)(2e) en anderen,

Via de app heb ik al wat input doorgestuurd die ik ontving uit onze Persuasieve Communicatie groep. Hieronder nog aanvullende input die ik per email binnen kreeg (ik heb het vrij letterlijk gecopy-paste):

Aanspreekgedrag

Ik denk dat een van de dingen die ik nu zelf merk (en waar ik met een RM student komend semester ook onderzoek naar ga doen) is dat je je eigenlijk wel graag aan de maatregelen wilt houden, maar dat je het idee hebt dat anderen er wat anders naar kijken (minder belangrijk vinden; pluralistic ignorance?) en dat je dan niet goed durft aan te geven dat je eigenlijk niet wilt knuffelen of zo dicht bij elkaar wilt zitten. Dus ik denk dat elkaar aanspreken op gedrag kan helpen, maar dat mensen dit doorgaans lastig vinden. Dus daar zou je iets op kunnen bedenken. Hoe maak je dat oké? Dat zou dan denk ik voornamelijk gaan over het contact binnen de familie/vriendenkring en collega's.

(10)(2e)

Aanspreekgedrag in verschillende situaties faciliteren zou dus mogelijk kunnen helpen.

Werksituaties

In werksituaties is er geen afstand meer en is het onmogelijk om afstand te bewaren, iedereen zit bijv weer gewoon naast elkaar te werken en aan de lunchtafel. Hoe ga je daar als plichtsgetrouwe medewerker mee om? Je Wg stelt je in staat om naar het werk te komen en daar te werken, dan is het lastig om aan te geven dat je liever thuis werkt en dat de afstand op het werk niet in acht wordt genomen. Doelgroep is hier wellicht werkgevers? En hoe empower je een medewerker dit aan de orde te stellen? Samen met team aan de orde stellen en bespreken wat de redenen zijn waarom men zich niet meer aan de richtlijnen houdt. Op basis daarvan met het team een richtlijn opstellen iedereen vervolgens aan gehouden wordt (door leidinggevenden en door medewerkers onder elkaar).

Jongeren

Jongeren hebben in de eerste maanden geleerd dat ze niet vatbaar en besmettelijk zijn. Mogelijk is hier een oplossing om protection motivation theory toe passen (Kans * (10)(2e) te communiceren om ze te overtuigen dat ze (toch) wel vatbaar en besmettelijk zijn en wat de consequenties zijn.

Veel groeten,

(10)(2e)

From: CoronaGedragsUnit <(10)(2e)@rivm.nl>
Sent: dinsdag 18 augustus 2020 12:16
To: CoronaGedragsUnit <(10)(2e)@rivm.nl>; (10)(2e)@amsterdamumc.nl <(10)(2e)@amsterdamumc.nl>; (10)(2e)@media-gezondheid.nl <(10)(2e)@media-gezondheid.nl>; (10)(2e)@essb.eur.nl <(10)(2e)@essb.eur.nl>; (10)(2e)@maastrichtuniversity.nl <(10)(2e)@maastrichtuniversity.nl>; (10)(2e)@essb.eur.nl <(10)(2e)@essb.eur.nl>; (10)(2e)@fsw.leidenuniv.nl <(10)(2e)@fsw.leidenuniv.nl>; (10)(2e)@maastrichtuniversity.nl <(10)(2e)@maastrichtuniversity.nl>; (10)(2e)@ggdgelderlandzuid.nl <(10)(2e)@ggdgelderlandzuid.nl>; (10)(2e)@radboudumc.nl <(10)(2e)@radboudumc.nl>; (10)(2e)@uva.nl <(10)(2e)@uva.nl>; (10)(2e)@uu.nl <(10)(2e)@uu.nl>; (10)(2e)@amsterdamumc.nl <(10)(2e)@amsterdamumc.nl>; (10)(2e)@umcg.nl <(10)(2e)@umcg.nl>; (10)(2e)@uva.nl <(10)(2e)@uva.nl>; (10)(2e)@uu.nl <(10)(2e)@uu.nl>; (10)(2e)@amc.uva.nl <(10)(2e)@amc.uva.nl>

Cc: Gedragsunit-kernteam <(10)(2e)@rivm.nl>; (10)(2e) <(10)(2e)@rivm.nl>; (10)(2e) <(10)(2e)@rivm.nl>; (10)(2e) <(10)(2e)@rivm.nl>

Subject: Goede voorbeelden - corona-proof samen zijn thuis & op het werk

Beste leden van de WAR vd Gedragsunit,

Bij deze ook de presentatie zoals gisteravond al via de app gedeeld. Bij breder delen graag de pdf-versie gebruiken.

Vanavond nieuwe persconferentie met naar verwachting nieuw beleid tav maatregelen gericht op daar waar de besmettingen nu vooral lijken te ontstaan.

Aan ons gisteren al de vraag gesteld om deze week te focussen op thuissituaties & werksetting. Welke tips – naast intensiveren & focussen van communicatie – hebben we ook voor de context en controle, voor deze settings / situaties? Mag via de app-groep, maar kan ook als reactie op deze mail. Samen met de doelgroep – daar gaan we ook op puzzelen, hoe deze week nog te realiseren?

Ons team 'goede voorbeelden' onder leiding van (10)(2e) gaat aan de slag met een gedragstaxonomie hiervoor waarbij we zoveel mogelijk stappen in beeld brengen die mensen hierbij doorlopen. Voorbeelden en tips (hoe concreter, hoe beter) liefst meteen ook voorzien van toelichting welk gedragsveranderingsprincipe op in wordt gespeeld (impuls / default nudge, social norm, etc) zijn hierbij meer dan welkom. Input via de app wordt ook naar dit team doorgesluist. Donderdagmiddag moeten we overzicht opleveren.

Wederom dank alvast voor het meedenken & doen!

Met hartelijke groet,

(10)(2e)



(10)(2e) | (10)(2e)
RIVM Centrum Gezondheid en Maatschappij | Corona Gedragsunit (10)(2e)@rivm.nl
Antonie van Leeuwenhoeklaan 9 | 3721 MA Bilthoven / Postbus 1 (postbak (10)(2e) 3720 BA Bilthoven

T +31 (10)(2e) | M +31 (10)(2e) | E (10)(2e)@rivm.nl | Tw (10)(2e)

[RIVM De zorg voor morgen begint vandaag](#)

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is verzonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. Het RIVM aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.
www.rivm.nl De zorg voor morgen begint vandaag

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. RIVM accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.
www.rivm.nl/en Committed to health and sustainability