



Samen investeren in vitaliteit. Doe je mee?

Trendrapport
vitaliteit en werk.

Inleiding

U wilt uw medewerkers graag zo gezond en vitaal mogelijk houden. Bij De Friesland helpen we u daar graag bij. Zodat we samen (langdurig) verzuim binnen uw organisatie voorkomen en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroten. Dit begint met inzicht. In de vitaliteit van uw medewerkers, in de gezondheidsrisico's binnen uw organisatie en in de mogelijkheden van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Aan de hand van onderzoeksresultaten, interviews en praktijkvoorbeelden, willen we u met dit trendrapport motiveren én inspireren om actief aan de slag te gaan met de vitaliteit van uw medewerkers.

**Samen investeren in vitale medewerkers.
Juist nu! Doe je mee?**



De Friesland

Inhoud

4

Vitaliteit en werk.

Resultaten uit het
vitaliteitsonderzoek 2020.



6

Experts aan het woord.

Drie experts kijken vanuit
hun eigen vakgebied naar
de resultaten van het
vitaliteitsonderzoek.



14

Slapend rijk worden?

Wel bij Van den Brug.



20

Samen investeren in een vitaal resultaat

Budgetcoaching,
PMO verplichting,
Mental Check Up.

11. Vitaliteitstips

12. Wist u dat?

17. Vitaliteitstips

18. Vitaal Ondernemend
Noord-Nederland

21. Masterclass en financiering
duurzame inzetbaarheid

22. De schouders eronder bij De Friesland

25. Meet the team!

Vitaliteit en werk

In opdracht van De Friesland heeft onafhankelijk onderzoeksbureau MeMo2 in augustus 2020 onderzoek gedaan naar vitaliteit en werk. Het onderzoek is representatief voor de Nederlandse beroepsbevolking naar geslacht, leeftijd, regio, opleiding en branche. In totaal hebben 1.032 werkzame Nederlanders de volledige vragenlijst ingevuld, waarvan 678 medewerkers en 354 leidinggevenden.

Aandacht



Voldoende aandacht voor gezondheid

Medewerkers

58%

Leidinggevenden

80%

Niet bekend met aanbod vitaliteitsdiensten

Medewerkers & leidinggevenden

70%

Behoeftte aan meer informatie over vitaliteit en gezondheid

54%

84%

Onvoldoende aandacht voor:



Medewerkers



Leidinggevenden



Werk-privé balans

Score werk-privé balans onder leidinggevenden en werknemers

7.1



Medewerkers bespreken werk-privé balans met leidinggevende

23%

Medewerkers bespreken werk-privé balans **wel**

22%

Medewerkers bespreken werk-privé balans met niemand



Medewerkers bespreken werk-privé balans met leidinggevende

77%

Medewerkers bespreken werk-privé balans **niet**

36%

Leidinggevenden denken dat werknemers werk-privé balans met hun bespreken

Klachten

Medewerkers met klachten

65%



28%

mentale klachten



34%

fysieke klachten



Vitaliteit en gezondheid

Voldoende aandacht vanuit leidinggevende voor gezondheidsrisico's

Medewerkers

45%

Leidinggevenden

75%

Praten met leidinggevende over gezondheidsrisico's

33%

67%

Slechte werksfeer als gezondheidsrisico

14%

25%

Taak werkgever praten met medewerkers over gezondheid

34%

61%

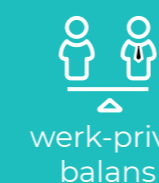
Leidinggevende geeft goede voorbeeld

57%

72%

Medewerkers Leidinggevenden

Grootste gezondheidsrisico's voor leidinggevenden en werknemers



werk-privé balans



onjuiste werkhouding



werkstress

Leefstijl medewerker hun eigen zaak

Medewerkers

43%

Conclusie



Grote verschillen in perceptie over vitaliteit op de (thuis)werkvloer tussen leidinggevenden en werknemers.

Experts aan het woord

Aan de hand van enkele vragen kijken drie experts vanuit hun eigen vakgebied naar de resultaten van het trendonderzoek over vitaliteit op het werk. Het gaat om Willemiek Everts, manager MKB en JNO bij VNO-NCW Noord, Guido Welter, directeur van het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI) en Rutger Bennink, vitaliteitsconsultant van De Friesland.

“Zorg dat er voldoende en ook de gevraagde informatie beschikbaar is.”

Willemiek Everts, manager MKB en JNO bij VNO-NCW Noord



80% van de werkgevers vindt dat er voldoende aandacht is voor vitaliteit binnen de organisatie, terwijl dat bij werknemers slechts 58% is. Hoe is dit verschil in perceptie te verklaren?

Guido: Het begint al bij het begrip aandacht. Worden de vitaliteitsbevorderende maatregelen van werkgevers door werknemers wel ervaren als echte interesse en belangstelling? Ze vervangen vaak niet de aandacht op persoonlijk niveau: de dialoog tussen medewerker en leidinggevende.

Rutger: Het diepere gesprek over inzetbaarheid en persoonlijke vitaliteit wordt volgens mij niet overal voldoende gevoerd. Misschien is het verschil wel te verklaren door de intentie waarmee het gesprek gevoerd wordt.

Leidinggevenden hebben meer behoefte aan informatie over vitaliteit en gezondheid dan medewerkers (84% om 54%). Hoe kijken jullie hiernaar?

Willemiek: Als ik naar de resultaten van het onderzoek kijk, zie ik dat leidinggevenden vooral behoefte hebben aan kennis over vitaliteit en gezondheid op de werkvloer, en werknemers ervaren juist een gebrek aan aandacht met betrekking tot het onderwerp. Het gebrek aan kennis bij leidinggevenden zou kunnen verklaren waarom een gebrek aan aandacht door werknemers wordt ervaren.

Guido: Het komt door een groter bewustzijn op alle bedrijfsniveaus over de samenhang tussen gezonde werkplek, leefstijl en werkdruk op de productiviteit en



“Kort door de bocht, stijgen je taakeisen? Geef medewerkers dan meer regelruimte en niet minder!”

Guido Welter, directeur van het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI)

het verzuim. Bij steeds efficiëntere bezettingen hakt uitval en verminderde productiviteit er direct in.

Rutger: Bij sommige bedrijven is er niet altijd actieve en oprechte aandacht geweest voor leefstijl, inzetbaarheid en mentaal welzijn. Vanuit dat perspectief kan ik me als medewerker prima voorstellen dat je dan ook niet die informatiebehoefte over dit onderwerp bij je werkgever krijgt. Medewerkers betrek je door het geven van aandacht.

Ten opzichte van vorig jaar is er een daling in fysieke klachten door het werk te zien, met name in de industrie en het onderwijs. Wat zijn mogelijke verklaringen voor deze daling?

Guido: Ik denk dat corona en meer thuiswerken hieraan bijdragen. Vooral voor fysiek minder fitte en oudere docenten is het digitaal lesgeven lichamelijk minder belastend. De industriële productie is sinds half maart gekrompen hetgeen tot 'minder scherp aan de wind zeilen' heeft geleid.

Rutger: Ik kan me voorstellen dat mensen door de onzekerheid die nu heerst in de economie, minder snel zullen aangeven klachten te hebben. Dat zie je vaker in crises en heeft met baanbehoud te maken.

Werknemers die vanwege de coronacrisis thuiswerken hebben vaker mentale klachten dan werknemers die niet thuiswerken. Hebben jullie tips voor organisaties om hierop in te spelen?

Willemiek: Thuiswerken is topsport. Elke werknemer ervaart het thuiswerken anders; een vrijgezel mist misschien zijn collega's en een medewerker met kinderen heeft weer te maken met andere uitdagingen. Voor werkgevers is het simpel: voorkom een blinde vlek en zorg dat je vinger aan de pols houdt. Bel eens vaker je medewerkers en vraag hoe het gaat.

Guido: Overall geldt: hoe meer mensen thuiswerken des te groter de kans op verlies van contact, verbinding en sociale steun. Ik adviseer werkgevers hierop in te spelen door naar thuiswerken te kijken alsof je naar een werkplek op het werk kijkt.

Rutger: In een normale kantoor situatie is er sociale interactie met collega's, kun je uit je stoel komen en zijn er duidelijke kaders van werktijd en informele momenten van pauze. In een thuiswerksituatie zijn die kaders er niet meer. Hierdoor vervagen grenzen en wordt het steeds normaler om de hele dag 'aan' te staan.

Voldoende aandacht vanuit leidinggevende voor gezondheidsrisico's

Medewerkers 45% **Leidinggevenden 75%**

“Het diepere gesprek over inzetbaarheid en persoonlijke vitaliteit wordt volgens mij niet overal voldoende gevoerd.”

Rutger Bennink,
vitaliteitsconsultant van De Friesland



Het is belangrijk om scheiding aan te brengen. Sommige mensen doen dit door heel bewust op bepaald tijdstip de laptop en de telefoon uit te doen en in de tas te stoppen alsof ze naar huis zouden gaan vanuit kantoor. Anderen gaan nog een stapje verder door op de fiets te stappen en zo het woon-werkverkeer na te bootsen. Daarmee sla je twee vliegen in één klap, want je beweegt en je sluit je dag bewust af. Wat ook helpt is je afwezigheidsmelder op de mail aanzetten na je werktijd. Daarmee informeer je iedereen die jou een mailtje stuur dat je niet aanwezig bent en ze dus de volgende dag pas kunnen rekenen op een reactie. Dat geeft ook wat rust in het hoofd.

Naast informele gesprekken met werknemers, gebruiken leidinggevenden veelal curatieve middelen om gezondheidsrisico's in kaart te brengen. Preventieve middelen, zoals een risicoanalyse, healthcheck en Preventief Medisch Onderzoek wordt door nog geen kwart van de leidinggevenden ingezet. Wat is volgens jullie het meest effectieve middel om gezondheidsrisico's in kaart te brengen?

Willemie: Een gezondheidsprogramma met interventies helpt daarbij, mits het programma aansluit bij de specifieke gezondheidsrisico's. Goed inzicht en data helpen om de juiste analyse te maken. HR heeft de meeste gegevens vaak zelf al in handen. Zo leveren een PMO en medewerkers-tevredenheidsonderzoeken interessante gegevens op en kunnen deze onderzoeken trends aan de oppervlakte brengen. Ook de leeftijdsopbouw en uitstroomcijfers kunnen iets zeggen over bepaalde gezondheidsrisico's.

Guido: Er is niet één effectiefste middel om gezondheidsrisico's in kaart te brengen. Dat begint met het bespreken van noodzaak, bewustzijn, belang en behoeftes. Opgevolgd door meet-instrumenten, een divers interventieaanbod en met maatwerk op basis van goede 1 op 1- en team-gesprekken met follow up en monitoring.

Rutger: Een regelmatige bevraging van bijvoorbeeld vier keer per jaar brengt doorlopend in kaart hoe het met je mensen gaat. Maar het begint met een visie en beleid en onderweg ga je meten om te bepalen of je in de goede richting zit.

De werk-privé balans wordt beoordeeld met een 7,1. Hoe kijken jullie in het algemeen naar de werk-privé balans in tijden van corona?

Willemie: Het antwoord op deze vraag is afhankelijk van aan wie je het stelt. Mensen die bijvoorbeeld in de zorg en productie werken en dus hun werk niet vanuit huis kunnen uitvoeren, geven een ander antwoord dan IT'ers die fulltime hun baan thuis kunnen uitoefenen. Thuiswerkers moeten de balans vaak opnieuw gaan vinden en zorgprofessionals hebben dit jaar te maken met een ongekende situatie die meer van hen vraagt op het werk. Iedereen moet opzoek naar het nieuwe normaal. Het is hierbij belangrijk dat je kan blijven sparren, in contact blijft met je medewerkers/collega's en bewust je pauzes en taken inplant.

Guido: In het algemeen is te zien dat werkenden over meer tijd beschikken door minder woon-werk verkeer bij degenen die overwegend thuiswerken (sectorafhankelijk tussen de 20-80% van de medewerkers). Met als eerste kanttekening dat niet iedereen zijn normale werktijden 'in acht neemt' en daardoor een deel van de tijd extra in het werk wordt geïnvesteerd. En met als tweede kanttekening dat afhankelijk van de persoonlijke situatie de werk-privé balans verbeterd c.q. verslechtert. Neem bv. ouders. Gemiddeld gezien verbeterd de werk-privé balans met jonge kinderen. Tenzij deze niet naar school kunnen. Dan komt er meer druk op te staan, omdat werken achter een beeldscherm thuis met videobellen stressvol kan zijn met jonge kinderen om je heen.

Met kinderen op de middelbare school is dat weer een andere situatie. Voor alleenstaanden en starters met een kleine woning komen de muren vaker op je af. Dan zit de stress meer in de privé-werk onbalans. Wij kunnen in deze tijden, en dat is een positief leermoment, beter weer kijken naar individuele (werk)situaties. Aan gemiddelden heb je weinig als de ene groep erop vooruitgaat en een andere groep

achteruit. Kijk opnieuw naar het organiseren van werk en arbeidsomstandigheden en personal fit. HNW 3.0!

77% van de werknemers bespreekt de werk-privé balans niet met zijn of haar leidinggevende en bijna een kwart van de medewerkers bespreekt de werk-privé balans zelfs met niemand. Wat kunnen werkgevers hier tegen doen?

Willemie: Dat kan laagdrempelig, bijvoorbeeld bij de koffieautomaat vragen hoe het gaat, maar je kan ook actief benoemen dat je als werkgever openstaat om de balans te bespreken. In deze tijd waarin veel mensen thuiswerken kan je als werkgever een extra belronde doen, of het onderwerp agenderen tijdens een functioneringsgesprek. Op deze manier geef je elke medewerker wel de kans om het te benoemen. Het is denk ik niet alleen een zaak voor werkgevers; het gaat immers om de balans. Ook werknemers hebben hierin een rol.

Guido: Deels begrijpelijk, maar op termijn niet houdbaar! Zorg ervoor als werkgever dat je je leidinggevend ondersteunt in het aangaan van gesprekken vanuit oprechte werkgevers-betrokkenheid.

Rutger: Het begint eigenlijk met de simpele vraag: hoe gaat het met je? Authentieke betrokkenheid.

38% van de leidinggevenden zegt het gesprek niet aan te gaan met de medewerker, omdat ze verwachten dat de medewerker bang is voor de consequenties. Uit het onderzoek blijkt echter dat maar 13% van de medewerkers om deze reden het gesprek niet aangaat met de leidinggevende. Mogen werkgevers consequenties verbinden aan ongezond gedrag?

Willemie: Als werkgever mag je je vanwege het privacyrecht niet bemoeien met het privéleven van je

 Medewerkers met klachten
65% 

Score werk-privé balans onder leidinggevenden en werknemers **7.1**



“Hoe meer mensen thuis werken des te groter de kans op verlies van contact, verbinding en sociale steun.”

werknemers. Een gezonde leefstijl stimuleren mag, maar verplichten is niet toegestaan. Er zijn wel uitzonderingen: als de werknemer door een ongezonde leefstijl minder goed functioneert. Dan mag de werkgever hier wel iets van zeggen. Guido: Er ineens over beginnen zonder back-up vanuit de organisatie, is niet voor iedere leidinggevende weggelegd. Een goed gesprek over gevoelige onderwerpen als mentale of fysieke gezondheid kun je als werkgever beter inbedden in een totaalvisie. Met de wetenschap dat je het niet in één jaar redt. En dat het geen verzorgde reis wordt, maar een gezamenlijke trektocht.

Rutger: Het is belangrijk om te focussen op ontwikkelgesprekken met een link naar inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling.

Stress wordt zowel door de werknemer als leidinggevende als grootste gezondheidsrisico gezien. Wat kunnen we hieraan doen?

Willemie: We zien dat stress een van de grootste gezondheidsrisico's is. Dat bewijst ook het toenemend aantal burn-outs. Het bespreken van de werkdruk en concrete aandacht voor preventie zijn belangrijke oplossingen.

Guido: Kort door de bocht, stijgen je taakeisen? Geef medewerkers dan meer regelruimte en niet minder! Ook belangrijk: je kunt best fases hebben met meer stress. Let dan wel op de energiebronnen, sociale steun, regelmogelijkheden en het perspectief dat het 'eindig is'.

Rutger: Informatie is overall beschikbaar en op elk moment. Dus we moeten tegenwoordig keuzes maken over waar we onze aandacht aan besteden. Dat kost allemaal energie. Die energie is beperkt en daardoor ervaren we een hogere werkdruk. We moeten leren hoe we omgaan met deze materie. We kunnen dit leren door focus te hebben op 1 taak tegelijkertijd. Daarnaast is het verstandig om toe werken naar meerdere kleine rust-herstel momenten

tijdens de werkdag. Ons brein kan optimaal 45-50 minuten aaneengesloten aandacht besteden. Door te stoppen, een kleine meditatie te doen of een stukje te bewegen, maken we ons klaar voor het vervolg van de dag. Daarnaast is het goed om zo nu en dan te dagdromen. Dat klinkt misschien gek, maar het dagdroomsysteem is een onderdeel van onze hersenen en is heel doeltreffend om te herstellen. Zodra je zit te niksken, gaat een deel van je hersenen aan de slag om indrukken te verwerken en maakt daarmee ruimte voor nieuwe aandacht.

43% van de medewerkers vindt dat de werkgever niets te maken heeft met zijn of haar levensstijl. Daarnaast vindt 66% van de medewerkers het niet de taak van de leidinggevende om over vitaliteit en gezondheid te praten met de medewerker, terwijl 61% van de leidinggevendenden dit wel als hun taak ziet. Hoe zien jullie dit? Is vitaliteit en gezondheid op de werkvloer een teken van bemoeienis of betrokkenheid vanuit de werkgever?

Willemie: Als het op een juiste wijze gebeurt, is het een teken van betrokkenheid. Maar de beleving daarvan is persoonlijk en kan dus als bemoeienis worden ervaren. Zorg dat verbeteren van vitaliteit en gezondheid aantrekkelijk is en geen verplichting.

Guido: Waar het in de kern om gaat is het wederzijdse belang in gezondheid en vitaliteit op de (thuis)werkvloer. Het (gevoelde) 'je bemoeien' met de thuissituatie en/of leefstijl door werkgevers of overheid hoort tot één van de gevoeligheden in de Nederlandse cultuur. Het gaat om oprechte interesse, betrokkenheid en de wetenschap dat een goede gezondheid belangrijk is voor een gezonde en productieve arbeidsrelatie.

Rutger: Er wordt te vaak gestuurd op de risicogroep. Door te sturen op preventie, zowel fysiek als mentaal, ga je het gesprek aan met de groep die niet het directe risico is. Hierdoor laat je authenticiteit zien: betrokkenheid versus bemoeienis.

Grootste gezondheidsrisico's voor leidinggevendenden en werknemers


werk-privé balans


onjuiste werkhouding


werkstress



Vitaliteitstips

Tip 1

Weet wat er speelt

Vitaliteit op de werkvloer begint met inzicht. Zet een onderzoeksinstrument in om de belangrijkste gezondheidsrisico's binnen uw organisatie te achterhalen.

Tip 2

Maak werkstress bespreekbaar
Vroegtijdig stresssignalen herkennen kan veel ellende besparen. Ga daarom het gesprek aan met uw medewerkers.

Tip 3

Een zittend beroep? Opstaan!

Sta minimaal 1 keer per uur even op om te bewegen. Dit hoeft niet lang te duren, enkele minuten is voldoende.

Wist u dat?

Cijfers en feiten over ziekteverzuim en vitaliteit op de werkvloer.

6/10

Voor 6 op de 10 werknemers is het werk veranderd door de coronamaatregelen.

Bron: TNO

31%

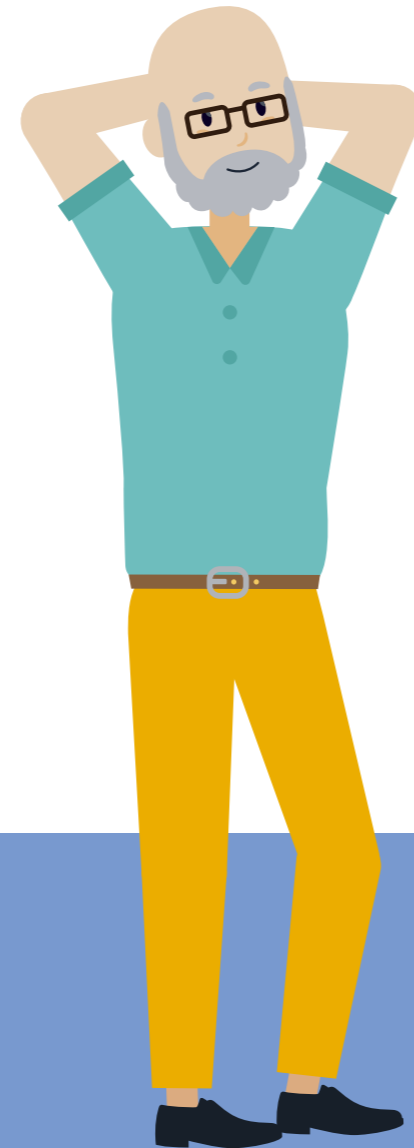
31% van de werknemers geeft aan dat de werkplek is veranderd door de coronacrisis.

Bron: onderzoek vitaliteit en werk De Friesland, 2020

Mentale klachten

Werkgevers met thuiswerkers lijken goed te hebben ingespeeld op de coronacrisis. Toch moeten mentale klachten onder thuiswerkers goed gemonitord worden.

Bron: onderzoek vitaliteit en werk De Friesland, 2020



Uren/week

Werknemers werken meer uren per week dan voor de coronacrisis.

Bron: TNO

14%

Slechts 14% gebruikt een PMO als meetinstrument om gezondheidsrisico's in kaart te brengen, terwijl het aanbieden van een PMO aan medewerkers wettelijk verplicht is.

Bron: onderzoek vitaliteit en werk De Friesland, 2020

5,2%

In het eerste kwartaal van 2020 is het ziekteverzuim onder werknemers opgelopen tot 5,2%, het hoogste verzuim sinds het eerste kwartaal van 2003. De toename deed zich voor in vrijwel alle bedrijfstakken.

Bron: CBS 2020

Informeel gesprek

Een informeel gesprek wordt door leidinggevenden het vaakst gebruikt als middel om gezondheidsrisico's in kaart te brengen.

Bron: onderzoek vitaliteit en werk De Friesland, 2020

Subsidies

Geld is voor veel bedrijven een struikelblok als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Maar weet u dat de (lokale) overheid regelmatig subsidies beschikbaar stelt voor organisaties die zij in kunnen zetten voor acties gericht op duurzame inzetbaarheid? Vraag uw contactpersoon bij De Friesland naar de mogelijkheden.

Top 3

Top 3 middelen om risico's in kaart te brengen: informele gesprekken met werknemers, verzuimcijfers en inzet bedrijfsarts of vertrouwenspersoon.

Bron: onderzoek vitaliteit en werk De Friesland, 2020



Slapend rijk worden? Wel bij Van den Brug.

Slapend rijk worden? Medewerkers bij Van den Brug wel. Zij gaan namelijk het komende jaar aan de slag met het vitaliteitsprogramma Fitter Van den Brug. En één van de aspecten die hierin aan bod komt is slaap.

Want wist u dat voldoende slaap een belangrijke invloed heeft op uw gezondheid? Uiteraard komen naast slaap ook andere aspecten van een gezonde levensstijl aan bod, zoals bewegen, voeding en ontspanning.

Jarno Sikken:
“Steeds meer vraag naar vitaliteitsprogramma’s.”



Jarno Sikken is accountmanager zakelijke markt bij De Friesland. Als relatiebeheerder van Van den Brug is hij nauw betrokken geweest bij dit project.

‘Naast het beheren van collectieve contracten voor bedrijven en organisaties heb ik ook de vitaliteit op de werkvloer in mijn portefeuille,’ vertelt Jarno. ‘De vraag naar vitaliteitsprogramma’s neemt de laatste jaren flink toe. Dat is ook wel logisch, want het mes snijdt aan drie kanten. Ten eerste profiteren de werknemers ervan. Ze worden fitter en hebben meer energie, wat het werkplezier ten goede komt. Bovendien is de kans voor vitale mensen groter dat ze langer en gezonder van hun pensioen kunnen genieten. Ten tweede heeft het natuurlijk ook voordelen voor de werkgever. Fitte werknemers zijn vaker tevreden met hun werk, zijn productiever, hebben minder neiging om te switchen van baan en zorgen voor minder verzuimkosten. Ten derde is het ook goed voor de verzekeraars en de zorg in het algemeen. Als er minder ziekte en verzuim optreedt, bespaart dat geld dat vervolgens weer in betere zorg geïnvesteerd kan worden.’

De Friesland investeert flink in het vitaliteitsprogramma Sterk te Werk, aldus Jarno. Daaronder vallen, naast de losse vitaliteitsdiensten, ook twee vitaliteitsprogramma's: Het Nieuwe Gezonde Werken en Gezond Verdiend Gezond Besteed.

Onder dat laatste programma valt ook het Fitter Van den Brug-concept, dat we in samenwerking met Healthcoin hebben vormgegeven. Naast deze programma's bieden we ook kleinere losse vitaliteitsdiensten aan voor medewerkers bij mentale, fysieke of leefstijlgerelateerde klachten. Je moet dan

Fitter
VAN DEN BRUG



Deze foto is genomen voor de coronacrisis.

bijvoorbeeld denken aan Periodiek Medisch Onderzoek (PMO, werkplekonderzoek, mental coaching, budgetcoaching of een cursus stoppen met roken. Het traject dat we samen met Healthcoin uitvoeren, hebben we eerst bij vier organisaties laten

draaien als pilot van drie maanden. De resultaten waren erg positief, mensen gingen meer bewegen, gezonder eten en beter rusten en slapen. Het zorgde echt voor een gedragsverandering bij veel werknemers.’

Mike van Holsteijn: “Gezond verdienen en gezond besteden.”



Het Fitter Van den Brug-programma werd uitgerold in nauwe samenwerking met Healthcoin. Mike van Holsteijn is directeur en oprichter van het bedrijf. Hij leed jaren geleden aan ‘bewegingsarmoede’, kreeg zelfs fysiek klachten en kwam in beweging via een simpele activity tracker; een apparaatje dat je aantal stappen, verbruikte calorieën en hartslag bijhoudt.

‘Ik kreeg inzicht in mijn beweegpatroon en merkte hoe ik door dat eenvoudige dingetje met enthousiast knipperende lampjes gemotiveerd werd. Het werkte.

En toen dacht ik: ‘Kan ik mijn eigen positieve ervaringen niet delen met andere mensen?’ Zo ontstond vijf jaar geleden mijn bedrijf Healthcoin.’

‘Het idee achter Healthcoin is heel simpel: via gezonde keuzes op het gebied van bewegen, voeding, slapen en ontspannen, kun je healthcoins verdienen. En die kun je weer uitgeven aan ‘gezonde’ producten en diensten. Denk bijvoorbeeld aan sportattributen, de diensten van een coach, een goed matras of een fietslease-abonnement. Zo creëer je een soort ecosysteem voor je gezondheid.’

Het programma dat Healthcoin aanbiedt aan organisaties heet heel toepasselijk Gezond Verdiend Gezond Besteed en leunt op vier pijlers: inzicht, spel, belonen en samen. De mensen van een organisatie die het programma volgen, krijgen dus inzicht in hun gedrag, gaan op een speelse manier via uitdagingen dat gedrag verbeteren, worden daarvoor beloond en doen het vooral samen. Zo komt bij de koffieautomaat het gesprek op gang over gezonder leven en kunnen ze elkaar motiveren en van elkaar leren. ‘Centraal in ons programma staat een app,’ vertelt Mike. ‘Daarin staan tips, opdrachten en uitdagingen, zie je je vorderingen, vind je uitslagen van challenges, noem maar op. Deze mix van kennis en inzicht zorgt samen met het spelelement en beloning voor gedragsverandering.’

Het concept van Gezond Verdiend Gezond Besteed werd ook ingezet door Van den Brug. ‘Het mooie was dat die organisatie het in een eigen jasje heeft gegoten. Ze hebben dat heel goed gedaan. Ik hoop echt dat steeds meer mensen gezonder gaan leven. Als de gezonde keuze de normale keuze is, heb ik mijn doel bereikt,’ besluit Mike.

Marjolein Reitsma: “Soms is ontspanning even belangrijker dan inspanning.”



Marjolein Reitsma is manager HR en Kwaliteit bij Van den Brug. In totaal werken hier zo'n 240 mensen verspreid over 5 vestigingen in Friesland. Ze vertelt over het programma 'Fitter Van den Brug'.

“Vanuit de gedachte dat we goed voor onze mensen willen zorgen, ontstond het idee om met vitaliteit aan de slag te gaan. Maar dan niet één dag een bootcamp of fietsclinic, maar juist meer dan dat. We wilden een programma waar iedereen aan mee kon doen op z'n eigen niveau; van bankzitter tot fanatieke sporter. Zowel individueel als in teams. Het moest eenvoudig en leuk zijn voor de

deelnemers, met veel aandacht voor inzicht in gedrag en bewustwording. Bovendien wilden we vitaliteit breder trekken dan alleen bewegen en sporten. Het gaat bijvoorbeeld ook om gezonder eten, goed ontspannen en voldoende slapen. Jarno Sikken van De Friesland stelde ons voor aan Mike van Holsteijn van Healthcoin. Zijn aanpak was precies wat we zochten en we deden met 30 mensen mee aan een pilot van drie maanden. Ruim 80% van de deelnemers was enthousiast en veranderde echt van gedrag. We besloten om het een vervolg te geven. In augustus hakten we de knoop door: we stellen het niet uit vanwege corona, maar we doen het juist nu. Vitalere medewerkers zijn ook beter beschermd tegen een eventuele besmetting, is onze redenatie.’

Van den Brug gaf een eigen draai aan het concept: het kreeg een eigen naam (Fitter Van den Brug), een logo en een interne campagne om mensen uit te nodigen, te enthousiasmeren en te informeren. In samenwerking met De Friesland hebben we een community opgericht voor alle deelnemers aan dit traject, vertelt Marjolein. Deze community wordt gefaciliteerd via het Doe je Mee platform van De Friesland. Binnen de community worden tips, ervaringen en informatie gedeeld en webinars gegeven door experts. 1 november zijn ruim 80 deelnemers gestart met het eerste thema 'Rust Roest' over beweging. Een week later is de eerste challenge gestart. 100.000 stappen halen in twee weken. Alleen of met een team van collega's. Die teams werken heel goed bleek in de pilot. Dan gaan collega's elkaar stimuleren om ook in het weekend wat extra stappen te scoren. De deelnemers verdienen met hun challenges punten, die omgezet worden in euro's, te besteden in de shop op de Healthcoin App. Daar kun je naast gezonde producten bijvoorbeeld ook theaterkaartjes kopen, want soms is ontspanning even belangrijker dan inspanning.’

‘We wilden een programma waar iedereen aan mee kon doen op z'n eigen niveau; van bankzitter tot fanatieke sporter.’

Vitaliteits-tips

Tip 4

Ga lunchwandelen

Wandelen in de pauze zorgt ervoor dat je je hoofd even leeg maakt. Goed voor het verlagen van je stresslevel, maar ook tegen lichamelijke klachten.

Tip 5

Vervang koffie voor water

Te veel koffie kan wel eens nervositeit, hartkloppingen en slapeloosheid veroorzaken. Drink daarom maximaal vier koppen per dag.

Tip 6

Stuur minder e-mails

Stuur je collega geen mailtje, maar bel hem of haar op en maak tijdens het bellen gelijk een ommetje. Hop! Meteen meer beweging.

Vitaal Ondernemend Noord-Nederland



De community Vitaal Ondernemend Noord-Nederland (VONN), is een samenwerking tussen De Friesland en VNO-NCW Noord vanuit een gedeelde ambitie. We willen het bedrijfsleven in het Noorden vitaler en gezonder maken. Dat is een flinke ambitie die we alleen met uw hulp kunnen realiseren.

Doet u mee?

Met de community Vitaal Ondernemend Noord-Nederland willen we bedrijven en organisaties inspireren, uitdagen en helpen om duurzaam, gezond en succesvol te ondernemen. Hiervoor organiseren we bijvoorbeeld interessante bijeenkomsten, werksessies en brengen we leden met elkaar in contact via onze online community. Een ideale plek om in gesprek te gaan over vitaliteit en duurzaamheid.

Ga met andere bedrijven uit de regio (digitaal) in gesprek over vitaliteit op de werkvloer. Deel ervaringen, motiveer anderen en raak geïnspireerd.

[Praat mee](#) ►

Samenwerken met en voor elkaar

Juist nu zien we hoe belangrijk gezondheid en vitaliteit zijn. Het is een tijd vol onzekerheid, maar ook een tijd waarin we samenwerken en elkaar ondersteunen en versterken. Hoe ervaart u deze periode en waar heeft u hulp bij nodig? Praat erover met andere organisaties uit de regio binnen de community Vitaal Ondernemend Noord-Nederland. Deel ervaringen, motiveer anderen en raak geïnspireerd.

[Praat mee](#) ►

Een greep uit de blogs op de community VONN

Op het community platform worden ook regelmatig blogs geplaatst over duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Hieronder een greep uit de blogs.

Wat is een PMO?

Leo Wijnsma, directeur van TIGRA, vertelt u in zijn blog alles over het Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Wat levert het u op, hoe werkt het en hoe vraagt u het aan.

[Naar het blog](#)

Wat financiële problemen met je medewerker doen

Bijna twintig procent van de Nederlanders ervaarde in maart een inkomensterugval als gevolg van de coronacrisis (Nibud, 2020). Marcel Kooi, directeur van Kompas in Zuidlaren, neemt u in zijn blogs mee in de reikwijdte en gevolgen van financiële problemen voor medewerkers. Hoe signaleert u de problemen, hoe gaat u het gesprek aan en welke oplossingen kunt u bieden?

[Naar de blogs van Marcel Kooi](#)

Vitaliteitsbeleid: betrokkenheid of bemoeizucht?

In haar werk als voedingscoach krijgt Mascha Perquin vaak de opmerking van managers of HR-functionarissen dat vitaliteit en gezondheid toch vooral een zaak is van de medewerkers zelf en dat men zich daar niet mee wil bemoeien. Maar ervaren medewerkers een vitaliteitsbeleid inderdaad als bemoeizucht of waarderen ze het juist?

[Lees het blog van Mascha Perquin](#)

Samen investeren in een vitaal resultaat

Investeren in gezonde en vitale medewerkers is van groot belang. De vraag is alleen: hoe haalt u het meeste rendement uit deze investeringen? En hoe zorgt u voor impact binnen de organisatie? Als vitaliteitspartner helpt De Friesland u om inzicht te krijgen. Maar ook om bewustwording te creëren bij medewerkers en

ze te motiveren om zelf actief aan de slag te gaan met hun gezondheid en vitaliteit. Met ons Sterk te Werk vitaliteitsaanbod bieden wij tools, interventies en programma's waaruit u op basis van de situatie in uw bedrijf een eigen keuze kunt maken. Uiteraard adviseren we u hier graag bij. [Bekijk de productfolder](#)

Budgetcoaching

Steeds meer medewerkers belanden in de financiële problemen. En dit heeft vaak een negatieve invloed op de werkprestaties. Preventieve budgetcoaching helpt medewerkers inzicht te krijgen in de eigen financiën. Dit geeft een hoop rust, verbetert de productiviteit en helpt schuldhulpverlening voorkomen.

[Meer informatie](#)



PMO verplichting

Een gezonder leven begint met een goed inzicht in de eigen gezondheid. Met een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) krijgen uw medewerkers advies op maat om de leefstijl te verbeteren. En wist u dat u als werkgever wettelijk verplicht bent om uw medewerkers een PMO aan te bieden?

[Meer informatie](#)

Mental Check Up

De mentale APK voor uw medewerkers. In een gesprek van 1 uur wordt een individuele inschatting gemaakt van de mentale gezondheid van uw medewerkers.

[Meer informatie](#)



Masterclass duurzame inzetbaarheid

De coronacrisis maakte duidelijk dat investeren in duurzame inzetbaarheid juist nu noodzakelijk is. Niet alleen om uitval te voorkomen maar ook om medewerkers en organisaties veerkrachtig en wendbaar te maken. Maar waar te beginnen? En hoe weet u of deze investeringen uw

organisatie ook daadwerkelijk iets opleveren? In de masterclass serie duurzame inzetbaarheid van De Friesland leert u op welke manier u effectief duurzame inzetbaarheid in uw organisatie realiseert.

[Meer informatie](#)

Financiering duurzame inzetbaarheid

Geld is voor veel bedrijven een struikelblok als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Toch hoeft werken aan vitaliteit niet veel geld te kosten. Er zijn namelijk verschillende manieren om uw initiatieven te financieren en betaalbaar te maken, zoals met subsidies van de overheid. De mogelijke

financieringsbronnen zijn divers en kennen allemaal hun eigen voorwaarden.

Vraag uw contactpersoon bij De Friesland naar de subsidiemogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid.



De schouders eronder bij De Friesland

‘Ontzettend trots op onze Friese mienskip’



In deze bijzondere tijd steunt De Friesland samen met allerlei partners de zorgaanbieders, werkgevers en verzekerden. “We zijn trots op hoe we dit vanuit onze Friese mienskip aanpakken”, vertelt Cid Berger, directeur Merk, Marketing en Sales. “We hebben meteen de schouders eronder gezet om op allerlei vlakken hulp te bieden en zien dat overal ontzettend goed wordt samengewerkt.”

De coronacrisis heeft op iedereen veel impact. Berger: “We zijn zelf ook een onderneming en we weten heel goed wat deze tijd voor onze collectieve klanten én individuele verzekerden betekent. Laat staan voor alle zorgaanbieders. Maar in onze provincie kwam meteen de samenwerking op gang: met z’n allen de schouders eronder!” De Friesland draagt zelf het nodige bij aan die mienskip.

Snel schakelen dankzij vertrouwen

“Wij hebben meteen gezegd: wij willen ondernemers in de zorg in ieder geval de rust geven dat ze kunnen blijven bestaan. Niet alleen de ziekenhuizen, maar ook bijvoorbeeld fysiotherapeuten en diëtisten. We stellen financiële steun beschikbaar zodat zorgaanbieders ook ná deze coronatijd door kunnen gaan.”

Daarnaast zit De Friesland, in samenwerking met de andere zorgverzekeraars, middenin de organisatie van (acute) zorg. “Wij zitten in alle overlegstructuren. We hebben ons ingespannen voor het opschalen van ziekenhuiszorg, verpleeghuiszorg en ambulancezorg. Wij verbinden partijen, coördineren trajecten en regelen financiering. Veel extra werk, maar het betaalt zich nu uit dat wij al 200 jaar midden in deze mienskip staan: we hebben aan een half woord genoeg. Er is veel vertrouwen onderling, daardoor kunnen we snel schakelen.”

Webinars en thuiswerkhulp

Friese bedrijven gaan elk op hun eigen manier met de crisis om. “Sommige ondernemers hebben het zwaar, anderen hebben het juist drukker dan ooit”, weet Berger. Samen met partner VNO-NCW Noord-Nederland organiseerde De Friesland al een webinar over het omgaan met stress in coronatijd. “Ook over voeding hebben we een webinar gehouden: wat kun je zelf doen aan je weerstand?”, aldus Berger. “En mensen gaan met elkaar in gesprek op onze online community’ Doe je mee? of stellen vragen via Dokter Appke: onze app voor alle gezondheidsvragen. Daar wordt enorm veel gebruik van gemaakt!”

Ook voor de vele thuiswerkers is hulp georganiseerd. “Samen met onze partner Health2Work hebben we een aanbod gecreëerd voor thuiswerkers. Via ons kan Health2Work – op

afstand – werknemers helpen hun thuiswerkplek goed in te richten. Ook kunnen zij tegen een voordelig tarief thuiswerkmiddelen huren.” Samen met Bewegingscentrum Leeuwarden creëerde De Friesland bovendien een aanbod voor thuisfitness. “Via een app kunnen thuiswerkers work-outs doen om fit en vitaal te blijven!” Niet alleen fysiek, ook psychisch heeft ‘thuiszitten’ impact. “We hebben daarom ook een zelfhulpmodule ‘Grip op coronastress’ beschikbaar voor al onze collectief verzekerden.”

Sterk te Werk

Voor werkgevers had De Friesland al een preventieprogramma op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid: Sterk te Werk. “Dit programma biedt vitaliteitsdiensten voor werknemers met mentale, fysieke of leefstijlgerelateerde klachten. Ook vragen rondom thuiswerken en terugkeren in een gezonde werkomgeving horen daarbij.” HSK, één van de partners van De Friesland, biedt bijvoorbeeld zorgsupport bij mentale klachten. “Werknemers met psychische klachten kunnen een mentale check doen, op basis daarvan wordt er hulp geboden.”

De Friesland adviseert werkgevers graag over alle mogelijkheden. “Van die mental check-in tot coaching, en van stoppen met roken tot hulp bij financiële problemen: wij kunnen via werkgevers heel veel medewerkers helpen, met behulp van de betrouwbare partners in ons netwerk.” Dat netwerk heeft in deze tijd zijn dienst meer dan bewezen. “We zijn heel trots op iedereen met wie wij samenwerken. Het is een onzekere, spannende tijd. Maar als je ziet waar onze mienskip toe in staat is, ben ik ervan overtuigd dat we er met z’n allen weer bovenop komen.”

Wil je ook samen met De Friesland werken aan vitaliteit op de werkvloer?

Kijk op www.sterktewerk.nl

Dit artikel komt uit het OF magazine van juni 2020.



**Samen
investeren in een
vitaal resultaat
Doe je mee?**

Voorkomen is beter dan genezen!

Investeren in gezonde en vitale medewerkers is heel belangrijk. Juist in deze onzekere en onrustige tijd. De vraag is alleen: hoe haal je het meeste rendement uit deze investeringen?

Met Sterk te Werk biedt De Friesland diensten en programma's om medewerkers vitaal en inzetbaar te houden, ook wanneer zij thuiswerken. Kijk voor meer informatie op defriesland.nl/sterktewerk

De Friesland



Wij zijn De Friesland

Bij De Friesland geloven we dat mensen elkaar willen helpen om vitaal te leven. Wij zijn ervan overtuigd dat investeren in gezondheid nodig is om de zorg en kwaliteit van leven voor iedereen betaalbaar en toegankelijk te houden. Dit kan alleen samen met onze leden, onze partners en door inzet van innovaties en technologieën. Als vitaliteitspartner helpen wij u door inzicht te geven, uw vitaliteitsbeleid vorm te geven en medewerkers te helpen regie te krijgen op hun gezondheid. Wij bieden hiervoor tools, interventies en programma's waaruit u, afhankelijk van de specifieke situatie van uw bedrijf, uw eigen keuze kunt maken. Uiteraard kunnen wij u in een adviesgesprek helpen hierin de juiste keuzes te maken.

Heeft u vragen over onze dienstverlening? Of wilt u weten wat De Friesland voor uw organisatie kan betekenen als het gaat om stimuleren van gezondheid en vitaliteit? Neem contact op met uw accountmanager bij De Friesland of stuur een e-mail naar ondernemersdesk@defriesland.nl.

1. **Ate Smit**, Ondernemersdesk
2. **Alie van der Meer**, Ondernemersdesk
3. **Rudin Eijgelaar**, Ondernemersdesk
4. **Diana van Leeuwen**, Ondernemersdesk
5. **Jarno Sikken**, Accountmanager
6. **Keimpe Veenstra**, Accountmanager
7. **Rutger Bennink**, Vitaliteitsconsulent

ondernemersdesk@defriesland.nl

058 - 291 33 88

Krijgt u liever geen informatie over onze producten en diensten?

Stuur dan een brief naar:

De Friesland Zorgverzekeraar
t.a.v. Privacy Officer
Postbus 270, 8901 BB Leeuwarden

of stuur een e-mail via onze website:
privacyofficer@defriesland.nl