



**Waarom
vitaliteit zo
van belang is!**

Verzuim en uitval op de
werkvloer kunnen worden
voorkomen.

Investeren in vitaliteit

Vitaliteit is van groot belang. Niet alleen in de privé-omgeving, maar ook op de werkvloer. Fysiek en mentaal fitte mensen zijn doorgaans gelukkiger, veerkrachtiger en productiever. Ze hebben meer focus, meer plezier in hun werk, zijn minder vaak ziek en vallen minder snel uit, door bijvoorbeeld een burn-out of andere stressgerelateerde klachten.

In deze Whitepaper leggen we uit wat vitaliteit op de werkvloer nou precies omvat, wat vitaal gezonde medewerkers opleveren en hoe je vitaliteit kan vormgeven binnen jouw organisatie.



Inhoudsopgave

01 Ziekteverzuim

02 Wat is vitaliteit?

03 De overheid over vitaliteit

04 Hoe breng je vitaliteit op de werkvloer?

05 IVVO en vitaliteit

06 Bronnen en contact

01 Ziekte- verzuim

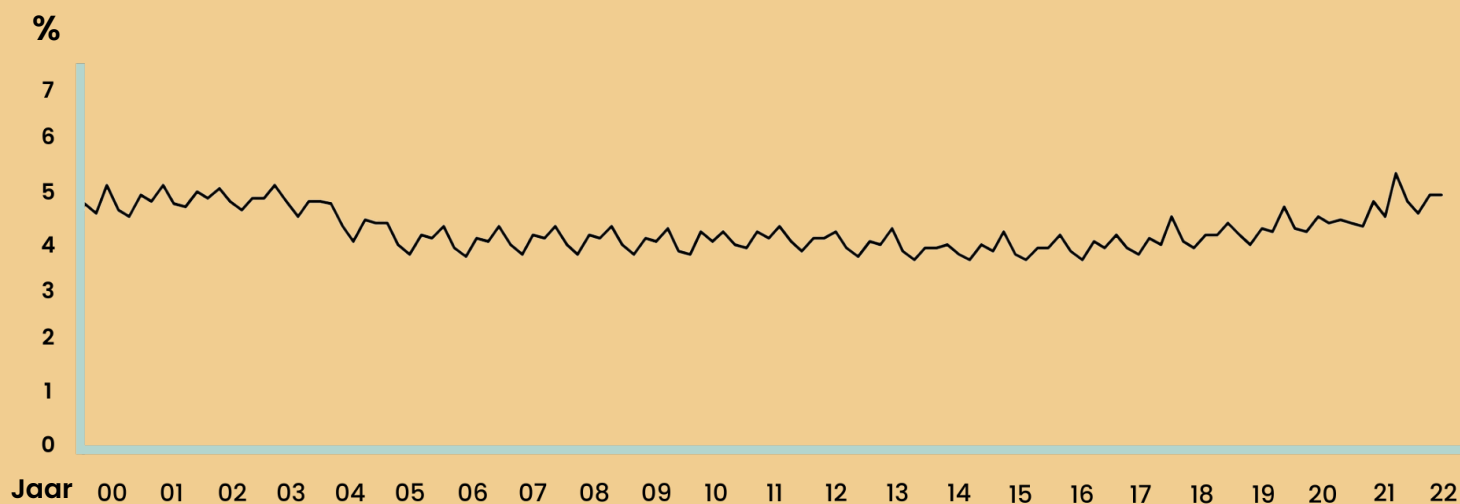
Nummer 1 beroepsziekte

Stress op het werk is beroepsziekte nummer 1. De helft van alle werkenden ervaart een hoge werkdruk en bijna 2 miljoen van hen zit tegen een burn-out of andere werkgerelateerde psychische aandoeningen aan, zo blijkt uit onderzoek van het [CNV](#).

Het ziekteverzuim onder werknemers lag in het vierde kwartaal van 2022 opnieuw hoger dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder, volgens cijfers van het [CBS](#). Vanaf 2016 is dat elk jaar zo geweest. Eind vorig jaar was het ziekteverzuim 5,6 procent. Dat is bijna net zo hoog als in 2000, toen het hoogste verzuim ooit werd gemeten.



Ziekteverzuimpercentage in Nederland 2000 - 2022



Personeelstekorten

Steeds meer bedrijven kampen met een personeelstekort (CBS). Mensen wisselen vaker van baan, bijvoorbeeld uit onvrede over hun werkzaamheden of door een te hoge werkdruk – denk bijvoorbeeld aan de zorgsector, het onderwijs en de overheid.

Drie gevolgen van stijgende personeelstekorten:

- 01 De werkdruk voor overgebleven collega's neemt toe, omdat zij meer taken op zich moeten nemen.
- 02 Deze werknemers komen dusdanig onder druk te staan, dat ze daarvan ongelukkig of zelfs ziek worden en/of psychische klachten ervaren.
- 03 Ook zij vallen vervolgens uit, bijvoorbeeld door een burn-out of andere gezondheidsrisico's, en keren in het slechtste geval niet meer terug op de werkvloer.

De vicieuze cirkel

Het tekort aan personeel zorgt in bijna alle sectoren voor een hogere werkdruk. Deze vicieuze cirkel kan worden doorbroken door het thema vitaliteit te implementeren in de organisatie. Vitale werknemers zijn immers gezond, energiek, hebben plezier in hun werk en zijn gemotiveerd – en zullen hun huidige werkgever minder snel verlaten. Uit cijfers van het CBS blijkt dat aan het begin van het derde kwartaal van 2022 38 procent van de bedrijven aangaf dat een tekort aan arbeidskrachten de belangrijkste belemmering vormde voor de productie of activiteiten. Begin vorig jaar was dat nog 10 procent.

Uit cijfers van ArboNed blijkt dat ziekteverzuim al snel tot 400 euro per dag, per werknemer, aan kosten met zich meebrengt. Investeren in vitaliteit zorgt dus voor lagere kosten.

Duurzame inzetbaarheid

De ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) vragen sinds een paar jaar aandacht voor mentale klachten op de werkvloer. Voormalig staatssecretaris van VWS Paul Blokhuis: "Helaas stoppen mensen met psychische klachten vaak met werken. Terwijl is aangetoond dat werken juist in veel gevallen kan bijdragen aan herstel. Ik wil dat mensen zich mentaal sterk voelen en hun werk goed en met plezier kunnen doen. Dat vraagt om bewustwording en een effectieve aanpak, ook op de werkvloer, omdat ziekteverzuim door stress heel schadelijk is voor werknemers. Als je verzuim door stress kunt voorkomen en duurzame inzetbaarheid bevordert, is dat voor iedereen beter. Het maakt het ook aantrekkelijk om voor een werkgever te werken die daar oog voor heeft."

In Nederland ervaart bijna 1 op de 7 werknemers burn-out gerelateerde klachten. Dat zijn zo'n 1,3 miljoen mensen. Als werkgever is de kans dus groot dat jouw personeel hiermee te maken heeft óf krijgt. Daarom is het belangrijk om dit op tijd te signaleren, of beter nog: om als organisatie te kijken hoe het kan worden voorkomen.

02

Wat is vitaliteit?

Vitaliteit, zowel fysiek als mentaal, is een bewezen belangrijke voorwaarde om goed te kunnen functioneren op de werkvloer en verkleint de kans op ziekteverzuim. Maar wát is vitaliteit? Marc van Wersch, directeur van Instituut Voor Vitaal Ondernemen (IVVO): "Vitaliteit is de gezonde, geestelijke en lichamelijke gesteldheid van iemand die leidt tot energie om te leven. Als al deze factoren goed in balans zijn, spreken we van een vitaal persoon."

"Vitaliteit gaat niet alleen over het hebben van een gezond lichaam, maar ook over het hebben van een gezonde geest en mentale veerkracht. Er is een Latijns gezegde 'Mens sana in corpore sano': Een gezonde geest leeft in een gezond lichaam en dát omvat vitaliteit."

- Vitaliteitsspecialist Paul Zwama |
In onze blog [Wat is mentale veerkracht](#) lees je hier meer over!

Relevantie voor jouw medewerkers

Iemand die vitaal is, gaat op alle vlakken beter door het leven. Vitale medewerkers kunnen grote bijdragen leveren aan een succesvolle organisatie, waardoor vitaliteit zich letterlijk uitbetaalt.

Waarom je in jouw organisatie vitaliteit zou moeten stimuleren:

- 01 **Minder ziekteverzuim.**
Een vitale medewerker zal minder snel griep krijgen of bijvoorbeeld langdurig uitvallen vanwege psychische klachten. En een lager ziekteverzuim zorgt voor lagere verzuimkosten.
- 02 **Verhoogde betrokkenheid**
Vitale en gezonde medewerkers zijn meer betrokken op de werkvloer en zijn vaak positiever en socialer. Collega's zullen hierdoor beter samenwerken, wat het werk ten goede zal komen.
- 03 **Toenemende productiviteit**
Door gezonde voeding, voldoende beweging en een goede nachtrust zullen medewerkers beter in hun vel zitten en daardoor beter presteren gedurende de werkdag/week.
- 04 **Beter imago van de organisatie**
Jouw medewerkers zijn het uithangbord van de organisatie. Wanneer personeel uitgerust is en vol energie zit, zal het dit ook uitstralen naar eventuele klanten en potentiële nieuwe medewerkers.



03

De overheid over vitaliteit

Voor de werkgever zijn er veel voordelen om ervoor te zorgen dat werknemers met plezier naar hun werk gaan en niet uitvallen. Ziekteverzuim door werkstress kost organisaties volgens de Rijksoverheid zo'n 3,1 miljard euro per jaar. De kosten voor psychisch verzuim liggen op dit moment zelfs op 3,3 miljard euro, blijkt uit recente cijfers van TNO. Per werknemer is dit gemiddeld €12.000,- per jaar.

Beter voorkomen dan genezen

Zoals de cijfers laten zien neemt het ziekteverzuim fors toe, onder andere door (langdurige) psychische klachten.

Denk daarbij aan overspannenheid, een burn-out, depressie of een angststoornis. De overheids campagne Hey, het is oké staat in het teken van aandacht voor psychische klachten op de werkvloer, met o.a. handige tips, waardevolle adviezen en inspirerende ervaringsverhalen.

Het gesprek aangaan

Voormalig staatssecretaris Dennis Wiersma van SZW: "Werk speelt een belangrijke rol in ons leven. Niet alleen zodat je de rekeningen kan betalen, maar ook voor het sociale contact en het bijdragen aan de samenleving. Als je psychische klachten hebt, kan het moeilijker zijn om goed werk te vinden en vast te houden. Dat is lastig, voor zowel werkgevers als werknemers. Het is daarom belangrijk om dit bespreekbaar te maken. Het gesprek aangaan op de werkvloer helpt om je fijn te voelen in je baan en dat zorgt er weer voor dat je minder uitvalt. Een fijne werkplek kan werken als medicijn. En met een goed gesprek kom je heel erg ver."



04

Hoe breng je vitaliteit op de werkvloer?

Is vitaliteit een onderwerp dat binnen jouw organisatie steeds vaker wordt besproken? Of juist nog helemaal niet? Het kan ook zijn dat je als manager of leidinggevende net begonnen bent met dit thema en wil starten met de ontwikkeling van een passend vitaliteitsbeleid.

Onderzoeksinstelling Transamerica Institute heeft onderzoek gedaan naar het ontwikkelen en implementeren van vitaliteitsbeleid. Uit dit onderzoek blijkt dat het belangrijk is om te starten met de vitaliteit van je medewerkers inzichtelijk te maken. In beide gevallen is het goed om te werken vanuit de methode 'Analyse, Ontwerp en Actie'.

Analyse

Tijdens de analyse, onderzoek je wat het probleem is en waar de behoefte ligt van jouw medewerkers. Bij het ene bedrijf ligt dit in de introductie van vitaliteit, voor een ander kan dat juist de verdieping zijn van thema's als mentale, fysieke en emotionele vitaliteit. In deze fase formuleer je de visie: Waarom wil je werken aan vitaliteit en wat wil je dat het resultaat hiervan is?

Vanuit deze visie over vitaliteit maak je een koppeling naar jouw medewerkers: Waar ligt de behoefte en welke thema's zijn belangrijk voor de organisatie?

Zijn jouw medewerkers bijvoorbeeld al heel bewust bezig met hun fysieke gezondheid? Dan is het juist waardevol om de focus te leggen op bijvoorbeeld de mentale of emotionele aspecten.

Ontwerp

De tweede fase is de ontwerpfase. Wanneer de visie en behoeften helder zijn, ontwikkel je een gericht plan voor jouw medewerkers. Volgens het Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit (Nevco) zijn er 7 factoren die de basis vormen voor een integrale aanpak die medewerkers ondersteunt om de biologische, psychologische en sociale aspecten in hun leven te versterken en uit te bouwen:

- 01 Energie/stress**
De balans tussen ontspanning en inspanning
- 02 Lichamelijk**
Levensstijl, beweging en voeding
- 03 Cognitief**
Concentratie, overzicht en mentale weerbaarheid
- 04 Emotioneel**
Herkenning en omgaan met je emoties, emotie-management
- 05 Sociaal**
Gedrag, omgang met anderen en communicatie
- 06 Persoonlijkheid**
Weten wie je bent en hoe je werkt
- 07 Time-management**
Beheer je tijd en beheer je leven

Door interventies aan te bieden op basis van deze factoren en de eerder vastgestelde behoeften, wordt bepaald of deze ingevuld gaan worden via workshops, trainingen, coaching of andere programvormen. In deze fase bekijk je ook of het moet gaan om een groepsaanbod, individuele activiteiten of een combinatie hiervan.

De ontwikkeling van het communicatieplan vindt ook plaats in deze fase: Hoe worden jouw werknemers geïnformeerd, hoe kunnen ze meedoen aan de activiteiten en wat gaat het resultaat zijn op individueel niveau? Dus: Wat levert het ze op? Daarbij is het goed om binnen het programma ruimte te laten voor flexibiliteit en autonomie voor medewerkers. Dit doe je door bijvoorbeeld bepaalde interventies facultatief aan te bieden en andere juist niet. De verhouding daarin is sterk afhankelijk van de uitkomsten van de eerdere analyse-fase.

Actie

Wanneer duidelijk is wat het beleid is en welk vitaliteitsprogramma kan worden ingezet, is het tijd voor actie: de activiteiten van het programma gaan van start. Transamerica Institute heeft ook onderzoek gedaan welke rol leiderschap speelt in de participatie van medewerkers in vitaliteitsprogramma's. Hieruit blijkt dat goed voorbeeld doet volgen, daarom is het van belang dat jouw leiderschapsteam het vitaliteitsbeleid goed uitdraagt. Dat wil zeggen: zelf actief participeren, bijvoorbeeld door mee te doen aan bootcamps of het Preventief Medisch Onderzoek, en medewerkers enthousiasmeren om dat ook te doen.

Om vervolgens te achterhalen wat het effect is van het vitaliteitsbeleid, is meten essentieel. Dus dat moet continu gemonitord worden in de actie-fase. Dat begint al bij een 0-meting, om in kaart te brengen wáár binnen jouw organisatie de uitdaging ligt. Aan de hand van deze uitkomsten kan dan een vitaliteitsplan worden opgesteld.

Meten is weten

Metingen kunnen ook tussentijds relevante inzichten geven over de ontwikkeling of voortgang van de vitaliteit van jouw medewerkers. Zo kan er op tijd worden bijgestuurd wanneer resultaten uitblijven of bepaalde doelen juist sneller worden behaald dan verwacht. Dit helpt niet alleen bij het monitoren van het succes van het beleid, maar kan ook de verbeterpunten in kaart brengen. Met deze inzichten kan het vitaliteitsbeleid worden aangepast en kunnen doelen alsnog worden behaald.



05

IVVO en vitaliteit

Onze vitaliteitsprogramma's

De behoeftes rondom vitaliteit zijn voor ieder bedrijf anders. Vanuit onze expertise bij IVVO kijken we waar de behoeftes binnen jouw organisatie liggen. We zorgen voor laagdrempelige, energieke en praktische workshops en trainingen, gebaseerd op meetbaar resultaat en ingericht vanuit onze drie pijlers:

- 01 Veerkracht**
Mentale kracht of veerkracht is het vermogen om te herstellen van stress en tegenslagen.
- 02 Vitaliteit**
Medewerkers hun eigen kracht en energie laten ervaren en werken aan eigen ontwikkeling.
- 03 Performance**
De human performance verbeteren vanuit een doelgerichte en positieve aanpak.

Onze programma's rondom vitaliteit en veerkracht bieden werknemers direct concrete handvatten: Elke workshop draagt bij aan de mentale en/of fysieke fitheid van je organisatie!

Onze trainers delen graag hun kennis, lees onze blogs over vitaliteit!



06

Contact en bronnen

Meer weten? Neem dan contact op met Maarten Veldkamp voor een vrijblijvende kennismaking of ga naar onze website: www.ivvo.nl.

06 - 48 21 55 69

vitaal@ivvo.nl

Nieuwsgierig naar hoe we jouw organisatie verder vitaler en veerkrachtiger kunnen maken? Bekijk onze [workshops en trainingen](#). Of benieuwd hoe het met de vitaliteit van je medewerkers is gesteld? Check onze [vitaliteitsmetingen](#)!

Bronnen

www.arboned.nl

www.cbs.nl

www.cnv.nl

www.expertisecentrumvitaliteit.nl

www.ivvo.nl

www.rijksoverheid.nl

www.tno.nl

www.transamericainstitute.org

