



**Integraal gezondheidsbeleid  
op de werkvloer:**

**“Zo doe je dat!”**

# Inhoud

<b>Kunnen we ziekte voorkomen?</b>	<b>3</b>
Een blik op onze data	3
Integraal risicoprofiel	4
<b>Gezondheid op de werkvloer</b>	<b>4</b>
Kosten van ziekteverzuim	4
Productiviteitsverlies voorkomen	5
Aantrekkelijk werkgeverschap	5
<b>Integraal gezondheidsbeleid: waar begin je?</b>	<b>5</b>
<b>Collectieve inzichten verzamelen</b>	<b>6</b>
Inhoud meting en medische onderbouwing	7
Flexibele uitvoering	7
Voldoen aan Preventief Medisch Onderzoek (PMO)	7
Privacy garanderen	8
<b>Een gezondere organisatie in zes stappen</b>	<b>8</b>
1. Betrekken van directie/management	8
2. Draagvlak creëren in de organisatie	9
3. De nulmeting	9
4. Inzicht en advies op twee niveaus	10
5. Vervolgstappen vaststellen	10
6. Hermeting en verankeren als continu proces	11
<b>Integraal gezondheidsbeleid: waardevolle investering</b>	<b>11</b>
<b>Start vandaag met een duurzame aanpak</b>	<b>12</b>

Gezondheid en vitaliteit spelen een cruciale rol in het functioneren van iedere organisatie. Een effectieve en houdbare manier om dit te realiseren is door je te richten op preventie. Toch is deze focus lang niet vanzelfsprekend. Het zorgstelsel in de huidige vorm is gericht op het behandelen van ziekten, in plaats van het voorkomen ervan. Met het Nationaal Preventieakkoord wil de regering hier verandering in brengen: een gezonder Nederland in 2040. Een stap in de goede richting, maar we kunnen niet ontkennen dat de doelen nog ver buiten bereik lijken.

Toch is dit geen reden om ontmoedigend te raken; integendeel! Een plek waar de ziektelast effectief kan worden aangepakt is binnen organisaties, door middel van een integraal gezondheidsbeleid. We snappen dat je hier zo snel mogelijk mee aan de slag wilt, dus laten we bekijken wat hieraan ten grondslag ligt.

## Kunnen we ziekte voorkomen?

Ziekten kunnen worden beschreven als een proces. Halverwege het proces beginnen er veranderingen op te treden in het lichaam. Maar pas in een laat stadium komen daadwerkelijk klachten aan het licht. Dit geldt niet alleen voor lichamelijke ziekten zoals hart- en vaatziekten, ook mentale aandoeningen als stress en depressies ontwikkelen zich zo.

Er zijn verschillende factoren die het ziekteproces beïnvloeden. Sommige kunnen we tegengaan, andere niet. Leeftijd is bijvoorbeeld een factor die wel invloed heeft op het ziekteproces, maar waar we zelf geen invloed op kunnen uitoefenen.


Toch zijn er veel risicofactoren waar we wél zelf iets aan kunnen doen. Meer dan 70% van de ziektelast in de Westerse wereld wordt veroorzaakt door slechts 10 risicofactoren: te weinig bewegen, slaapgebrek, roken, calorie-inname, voedingspatroon, verhoogde bloeddruk, teveel stress, overmatig alcoholgebruik, verhoogd cholesterol en verhoogde bloedsuiker. Het goede nieuws? Ze zijn allemaal te beïnvloeden met leefstijl.

## Een blik op onze data


 55%

  
van de mensen heeft overgewicht.

 31%

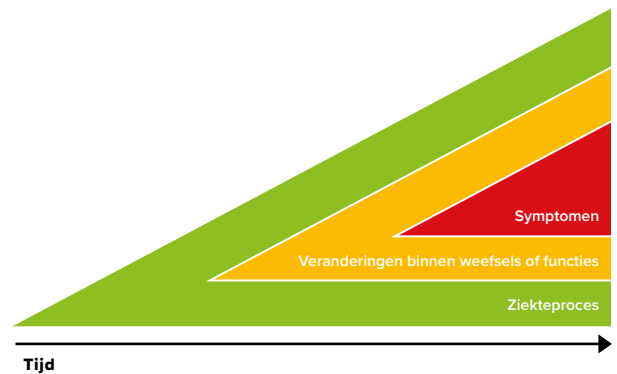
  
ervaart overmatig stress vanuit de thuissituatie.

 68%

  
heeft licht- tot sterk verhoogde cholesterolwaarden.

## Integraal risicoprofiel

Wanneer je de risicofactoren samenpakt en tot een integraal risicoprofiel vormt, kan worden voorspeld waar iemand in het ziekteproces zit en wat de risico's zijn. Bevindt iemand zich in de groene fase, dan gaat het goed. In de oranje fase kan er al een verhoogd risico zijn in het proces en is aanvullend onderzoek nodig. Wanneer iemand zich in de rode fase begeeft, is het risico dusdanig hoog dat er actie ondernomen moet worden.



Vanuit dit integrale risicoprofiel wordt de samenhang van de factoren duidelijk. Heeft iemand bijvoorbeeld een te hoge bloeddruk, dan zit hij niet per se direct in de oranje of rode fase. Wanneer diegene er verder een gezonde leefstijl op nahoudt, kan dit voldoende compenseren.

Een integraal risicoprofiel geeft dus inzicht in het totale welzijn. Dankzij dat inzicht wordt het mogelijk om op tijd in te grijpen, zodat ziekteprocessen worden vertraagd of zelfs gestopt. Dit is waar preventie om draait. Dankzij het totaalplaatje kunnen we gericht actie ondernemen om onderliggende factoren te verbeteren. Zo verleggen we de focus van pas ingrijpen bij klachten en ziekte naar aandacht voor het huidige functioneren, de veerkracht en de eigen regie van mensen.

## Gezondheid op de werkvloer

Organisaties bezitten de slagkracht, maar hebben ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat elke medewerker gezond blijft. En dat is noodzakelijk, omdat de huidige ziektelast ook voor het bedrijfsleven gevolgen heeft. Ziekteverzuim kost het Nederlandse bedrijfsleven tientallen miljoenen euro's per jaar.

### Kosten van ziekteverzuim



Lichamelijke- en mentale klachten zorgen voor veel ziekteverzuim, terwijl ze goed te reguleren zijn met een preventief gezondheidsbeleid. Door aandacht te hebben voor gezondheidspreventie bevordert je niet alleen het welzijn van je medewerkers, maar het levert ook aanzienlijke voordelen op voor de organisatie zelf.

## Productiviteitsverlies voorkomen

Productiviteit is een andere belangrijke graadmeter voor de gezondheid van medewerkers. Waar verzuim alleen een beeld geeft van de medewerkers die ziek thuis zitten, gaat productiviteit ook over medewerkers die wel aan het werk zijn. Wanneer mensen blijven werken terwijl ze ziek of ongemotiveerd zijn, wordt dit presentisme genoemd. De medewerker is wel fysiek aanwezig, maar voert zijn werk niet naar behoren uit.

## Aantrekkelijk werkgeverschap

Een organisatie die bekend staat als een werkgever die om het welzijn van hun medewerkers geeft, is aantrekkelijk voor zowel huidige als toekomstige medewerkers. Door te laten zien dat je als werkgever investeert in gezondheidsvoorzieningen en het welzijn van je team serieus neemt, trek je talent aan dat op zoek is naar een werkgever die geeft om hun welzijn. Dit kan je helpen om gekwalificeerd personeel en waardevolle expertise aan te trekken en te behouden.

***“Zeven op de tien respondenten (70%) willen het komend jaar meer aandacht besteden aan hun mentale gezondheid en welzijn op het werk.” – BeFrank (2024)***

## Een integraal gezondheidsbeleid: waar begin je?

Alle zojuist genoemde cijfers komen niet uit de lucht vallen. Termen als gezondheid, vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, preventie en bevlogenheid zijn vaak al onderdeel van het HR beleid van organisaties. De manier waarop dit beleid wordt ingevuld is daarentegen vaak onduidelijk. Is hetgeen dat wordt gedaan om gezondheid te bevorderen ook daadwerkelijk voldoende?

Analyses van verzuimgegevens binnen organisaties kunnen nuttig zijn, maar dan wordt slechts een conclusie getrokken over de oorzaken van verzuim in het verleden. Daarnaast ligt de focus dan alleen op het verder omlaag brengen van de verzuimcijfers. Een gedegen gezondheidsbeleid richt zich juist op proactief preventiemanagement in plaats van reactief verzuimmanagement.

In plaats van zich te focussen op hoe met verzuim om moet worden gegaan, kan de werkgever zich beter afvragen hoe hij ervoor kan zorgen dat medewerkers fit, gezond en gemotiveerd hun werk doen en dit zo lang mogelijk blijven doen. Met deze amplifieve aanpak ligt de aandacht niet alleen bij de 5% zieke medewerkers, maar wordt ook gekeken naar de andere 95% van de medewerkers. Het terugbrengen van verzuim volgt dan uiteindelijk vanzelf.

Alles begint met inzicht. En dat beperkt zich niet tot het individu. Wanneer je data van een groep bij elkaar optelt, worden patronen zichtbaar. Zo wordt de actuele situatie binnen de organisatie in kaart gebracht.

## Over &niped

Als bevlogen en betrouwbare partner daagt kennisinstituut &niped (Netherlands Institute for Prevention and E-health Development) organisaties en hun medewerkers uit om verantwoordelijkheid te nemen over de eigen gezondheid. Al 19 jaar lang helpt en begeleidt &niped organisaties bij het opzetten en uitvoeren van gezondheidsbeleid.

Het door artsen ontwikkelde, onafhankelijke e-Health platform de Persoonlijke Gezondheidscheck is het centrale instrument. Dit biedt inzicht in de gezondheid en geeft concrete adviezen hoe risico's kunnen worden verminderd.

## Wat zeggen onze klanten?

★★★★☆ 8,2

Onze klanten zijn o.a.







## Collectieve inzichten verzamelen

We weten nu wat preventie inhoudt en dat inzicht ontstaat door de huidige situatie in de organisatie te meten. Deze kennis is het fundament om te kunnen starten met gezondheidsbeleid. De volgende vraag is hoé de huidige situatie het best kan worden gemeten. Dit kan door middel van een gezondheidscheck, of preventief medisch onderzoek (PMO). Hier dient het volgende probleem zich aan: het uitgestrekte aanbod van gezondheidschecks. Waar moet zo'n check precies aan voldoen om gezondheidsbeleid succesvol af te kunnen trappen? Hier zijn aantal punten om rekening mee te houden.

## Inhoud meting en medische onderbouwing

Door terug te grijpen naar de medische basis van preventie weten we nu dat een gezondheidscheck die een integraal risicoprofiel van beïnvloedbare risicofactoren laat zien de beste keuze is. Zo'n integraal risicoprofiel behelst de volgende factoren:

-  **Leefstijl:** beweging, roken, alcoholgebruik, voeding en ontspanning.
-  Lichamelijke **persoonskenmerken**, zoals lengte en gewicht
-  **Metingen** die inzicht geven in de risico's op bijvoorbeeld hart- en vaatziekten, diabetes en nierfalen.
-  De **motivatie** van de medewerker, omdat hij of zij zelf uiteindelijk voor leefstijlverandering moet gaan zorgen.

Gezien de medische inhoud is het verstandig om bij het kiezen voor een gezondheidscheck goed te kijken of de check niet alleen voldoet aan medische richtlijnen, maar ook wetenschappelijk is getest en gevalideerd.

## Flexibele uitvoering

Wanneer vanuit huis gewerkt wordt is het van belang dat de gezondheidscheck hierop af te stellen is. Een check die volledig thuis uit te voeren is haalt namelijk een drempel voor deelname weg. Zo is het voor iedereen mogelijk deel te nemen. Hierdoor krijg je als organisatie, desondanks de afstand, toch een volledig beeld om jouw gezondheidsbeleid verder op te bouwen.

Anderzijds leert onze ervaring dat er in sectoren zoals productie juist meer inzicht verkregen wordt door metingen op locatie uit te laten voeren. Het onderzoek kan dan met behulp van professionals uitgevoerd worden. Een aanbieder die flexibiliteit biedt in de uitvoering helpt je daarom het onderzoek voor alle medewerkers te faciliteren.



## Voldoen aan Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Elke organisatie is wettelijk verplicht om medewerkers periodiek een medisch onderzoek aan te bieden, dat zich richt op het beperken van de gezondheidsrisico's die het werk met zich meebrengt. Door een gezondheidscheck te kiezen die aan deze eisen voldoet, zoals een PMO, sla je dus meerdere vliegen in één klap: je voldoet aan de verplichting, helpt medewerkers gezonder te leven en werkt tegelijkertijd aan verzuimverlaging, productiviteitsverhoging en aantrekkelijk werkgeverschap.

## Privacy garanderen

Veel medewerkers zijn bang dat hun privacy in het geding komt bij deelname aan een gezondheidscheck, doordat hun medische gegevens onderzocht worden. Kies daarom altijd voor een gezondheidscheck die de privacy van medewerkers beschermt en individuele gegevens niet beschikbaar stelt aan de werkgever. Het doel van de check is immers mensen zelf inzicht geven in hun eigen situatie. De werkgever hoort alleen inzicht te krijgen in de collectieve resultaten op organisatieniveau, zodat daar organisatiebreed op gestuurd kan worden in het gezondheidsbeleid.

## Een gezondere organisatie in zes stappen

Op basis van onze jarenlange ervaring hebben we zes stappen gedefinieerd die jou helpen gestructureerd een integraal gezondheidsbeleid op te zetten. Daar gaan we!

1

### Betrekken van directie/management

Draagvlak binnen de organisatie is cruciaal om een gezondheidsbeleid uit te kunnen rollen. Dat begint bij het presenteren van een onderbouwd plan aan het bestuur. Er is ten slotte akkoord nodig om budget vrij te maken waarmee in zo'n gezondheidsbeleid wordt geïnvesteerd. Wat daarbij helpt is een solide business case, waar KPI's en budgetten op kunnen worden gebaseerd die sturing geven aan het beleid.

Daarnaast laat een goede business case zien dat gezondheidsbeleid een investering is die zich uiteindelijk terugbetaalt. Een betere gezondheid van medewerkers zal het ziekteverzuim verlagen en de productiviteit verhogen. En dat levert een organisatie harde euro's op. We geven je een voorbeeld van zo'n businesscase, op basis van fictieve cijfers.



**500**  
medewerkers



**5%**  
ziekteverzuim



**€3.000**  
gemiddeld  
bruto loon



**250**  
deelnemers

### Netto opbrengst

20% minder verzuim	€ 60.750
1% productiviteitswinst	€ 121.500
Investering PGC	€ 15.000
<b>Totale opbrengst</b>	<b>€ 167.250</b>



Ook kan afstemming met andere belanghebbende partijen, zoals de collectieve zorgverzekeraar, inkomensverzekeraar of WIA/WGA verzekeraar helpen, omdat dergelijke partijen gezondheidsinitiatieven aanmoedigen. Zo wordt het mogelijk om een concrete visie op – en de missie van – het gezondheidsbeleid vast te stellen.

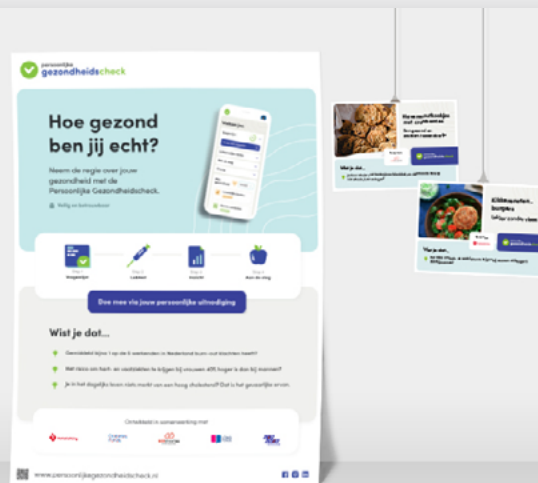
2

## Draagvlak creëren in de organisatie

Om cijfers zoals die uit de business case waar te kunnen maken, is het natuurlijk van belang dat zoveel mogelijk medewerkers meedoen aan de gezondheidscheck. Dit lijkt vanzelfsprekend, maar er bestaat altijd de mogelijkheid dat medewerkers niet meedoen. Dit kan uiteenlopende redenen hebben: ze hebben het te druk, zien het belang van deelname niet in, of zijn überhaupt niet op de hoogte van de mogelijkheid.

Voldoende informatie, goede communicatie en gerichte motivatie is daarom cruciaal. Hierbij spelen ambassadeurs binnen alle lagen van de organisatie een cruciale rol. Door positief voorbeeldgedrag vanuit het bestuur, onder leidinggevend en op de werkvloer gaat de gezondheidscheck meer leven bij medewerkers.

Ga altijd na of de gekozen methode voor voldoende draagvlak zorgt. Denk hierbij aan een gezondheidscampagne die medewerkers voor, tijdens en na de uitrol van de gezondheidscheck blijft informeren en motiveren.



3

## De nulmeting

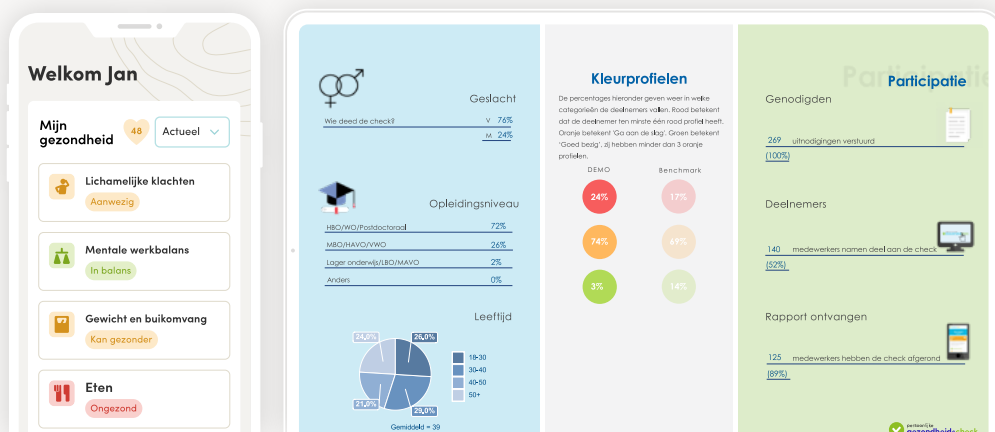
Tijd voor het onderzoek! Hiermee verzamel je waardevolle gegevens over de gezondheid in jouw organisatie. Idealiter bestaat de nulmeting uit vragenlijsten en aanvullende metingen. Laat je adviseren in de uitvoering van het onderzoek, zodat zo veel mogelijk medewerkers meedoen. Bijvoorbeeld door metingen thuis mogelijk te maken met een opgestuurde checkbox, of juist hulp aan te bieden met een checkpoint op locatie.

## Inzicht en advies op twee niveaus

Na het uitrollen van de gezondheidscheck volgt het inzicht. Voor de medewerker zou dat een afgeschermd individueel rapport moeten zijn, waarin advies wordt gegeven hoe de medewerker zijn leefstijl kan verbeteren. Zo'n individueel rapport is ervoor bedoeld om bewustwording te vergroten en de medewerker te stimuleren om op eigen kracht een gezondere leefstijl te hanteren.

Om medewerkers te faciliteren in de opvolging, is inzicht op organisatieniveau nodig. Voor de organisatie zelf is daarom een duidelijk rapport – dat geen inzicht biedt in individuele gegevens – van de situatie van de organisatie essentieel: hoe staat het met de productiviteit van de groep medewerkers? Hoe zit het met het mentaal welzijn? Op welke afdelingen is er meer risico?

Zo ontstaat er kennis van de factoren die bijdragen aan de gezondheid van medewerkers en worden risicofactoren in kaart gebracht. Deze gegevens (inclusief de juiste interpretatie en advies) dienen als startpunt voor een gericht gezondheidsbeleid.



## Vervolgstappen vaststellen

Nu de medewerkers en de organisatie weten waar ze staan op het gebied van gezondheid, weten ze ook wat er veranderd moet worden. Medewerkers met een verhoogd risicoprofiel worden aan interventies gekoppeld uit de providerboog en worden geadviseerd daar gebruik van te maken (denk aan een fysiotherapeut, mindfulness workshop of sportschoolabonnement). Een providerboog is een groep zorgvuldig geselecteerde organisaties die interventies op het gebied van arbozorg uitvoeren binnen de eigen organisatie.

Bij het bepalen van de vervolgstappen is het belangrijk rekening te houden met de impact die de gemeten gezondheidsfactoren hebben op productiviteit en verzuim. Dit helpt je de beschikbare middelen efficiënt in te zetten.

**Voorbeeld:** Uit het inzicht blijkt dat 30% van de medewerkers te maken heeft met ongewenst gedrag en 60% van de medewerkers overgewicht heeft. Het lijkt het voor de hand liggend om het overgewicht aan te pakken. De **return on investment van gezondheidsbeleid** ligt echter hoger wanneer de aandacht uitgaat naar het verminderen van ongewenst gedrag. Dit heeft namelijk relatief meer effect op ziekteverzuim en productiviteitsverlies dan overgewicht.

Kostenefficiënte inrichting van interventies is een belangrijk punt, omdat medewerkers die gezondheidsrisico's hebben, alleen van de gezondheidscheck zelf niet gezonder gaan worden. Goede opvolging is cruciaal om effecten van het gezondheidsbeleid realiseren.

6

## Hermeting en verankeren als continu proces

Zo'n twee jaar later is het tijd voor een hermeting. Met een hermeting zorg je voor consistentie in je data en heb je een duidelijke rode draad voor continue optimalisatie van je gezondheidsbeleid. De organisatie kan hiermee gericht keuzes gaan maken over de providerboog. Als blijkt dat interventies die voorheen gebruikt werden niet efficiënt de gezondheid bevorderen, kunnen die worden vervangen door passendere interventies en kunnen zo kosten worden bespaard.

Op deze manier blijf je het gezondheidsbeleid aanvullen en bijstellen, om de specifieke behoeften en uitdagingen van je medewerkers aan te pakken. Deze proactieve benadering zorgt ervoor dat je beleid altijd up-to-date is en je organisatie continu verbetert op het gebied van welzijn.

## Integraal gezondheidsbeleid: een waardevolle investering

Met gezondheidsbeleid kan een organisatie invloed uitoefenen op de gezondheid van medewerkers. Dit draagt bij aan een gezondere organisatie met minder verzuim, productievere medewerkers en een flink bedrag aan bespaarde kosten. En niet onbelangrijk; de organisatie draagt bij aan een gezonder Nederland.

Preventie efficiënt toepassen lijkt in eerste instantie een grijs gebied, maar wanneer de juiste kennis aanwezig is, de juiste instrumenten worden gebruikt en de bevologenheid bestaat om een organisatie echt gezonder te maken, valt er een hoop te winnen. Met een succesvol gezondheidsbeleid steken de kosten en moeite die geïnvesteerd worden schril af tegen de maatschappelijke- en absolute waarde die eruit voortvloeien.

## Start vandaag met een duurzame aanpak

Uit deze whitepaper blijkt dat er best wat komt kijken bij een effectief gezondheidsbeleid. Alle genoemde elementen zorgen voor een mooi integraal geheel, iets dat noodzakelijk is voor een effectief beleid, juist omdat er zoveel bij komt kijken. Samenvattend hebben we zes concrete stappen kunnen definiëren om met een effectief gezondheidsbeleid aan de slag te gaan. Hiernaast vind je ze nog eens op een rijtje.

Start vandaag met een duurzame aanpak. Geen eenmalig inzicht en losse interventies, maar impact maken met een integraal beleid. Wij helpen je in 6 stappen de juiste mensen te betrekken en te werken aan duurzaam inzetbare medewerkers.

Wil je weten hoe andere organisaties de check hebben geïmplementeerd? Vraag gerust naar onze referenties.

**01**

Betrekken van directie en/of management

**02**

Draagvlak creëren binnen de organisatie

**03**

Doe een nulmeting

**04**

Inzicht en advies op 2 niveaus

**05**

Vervolgstappen vaststellen

**06**

Hermeting en verankeren als continu proces

## Contact

Wil je weten wat &niped voor jou kan betekenen? Boek direct een gratis en vrijblijvend adviesgesprek.

[Boek een adviesgesprek](#)

☎ 020 – 26 10 444

✉ [aanvraag@niped.nl](mailto:aanvraag@niped.nl)

🌐 [www.niped.nl/pmo](http://www.niped.nl/pmo)