

HET GEHEIM VAN SUCCES BIJ VITALITEIT OP DE WERKVLOER



Waarom het opbouwen van een
gezondheidscultuur het verschil kan
maken.



Organisaties die succesvol willen zijn op de lange termijn, kunnen niet om vitaliteit heen. Gezonde, energieke en betrokken medewerkers vormen de basis van duurzame prestaties. Toch wordt vitaliteit op de werkvloer nog te vaak gezien als een project, een tijdelijke campagne of een extraatje naast het echte werk.

In werkelijkheid is vitaliteit onlosmakelijk verbonden met organisatieresultaten. Medewerkers die zich fysiek en mentaal goed voelen, zijn productiever, verzuimen minder en blijven langer verbonden aan hun werkgever. Vitaliteit is daarmee geen HR-thema maar een strategisch vraagstuk.

Waarom losse interventies onvoldoende zijn

Veel organisaties investeren in welzijn met goede intenties. Denk aan een vitaliteitsweek, een workshop of een online platform. Hoewel deze initiatieven waardevol kunnen zijn, zorgen ze zelden voor blijvende gedragsverandering. Niet omdat medewerkers niet willen, maar omdat de context ontbreekt.

Zonder:

- duidelijke visie
- steun van het management
- samenhang met de organisatiecultuur

blijven interventies vrijblijvend. Medewerkers ervaren vitaliteit dan als iets wat “erbij” komt, in plaats van als onderdeel van hoe er gewerkt wordt.

Het verschil maken als organisatie

Organisaties die wel impact maken, kiezen voor een andere aanpak. Zij zien vitaliteit niet als kostenpost, maar als investering in mensen en prestaties. Zij begrijpen dat succes niet zit in een programma, maar in het creëren van een gezondheidscultuur.

Dat vraagt om:

- structurele aandacht in plaats van losse acties
- voorbeeldgedrag van leidinggevendenden
- ruimte voor herstel, beweging en mentale balans
- en programma's die aansluiten bij de dagelijkse praktijk van medewerkers.

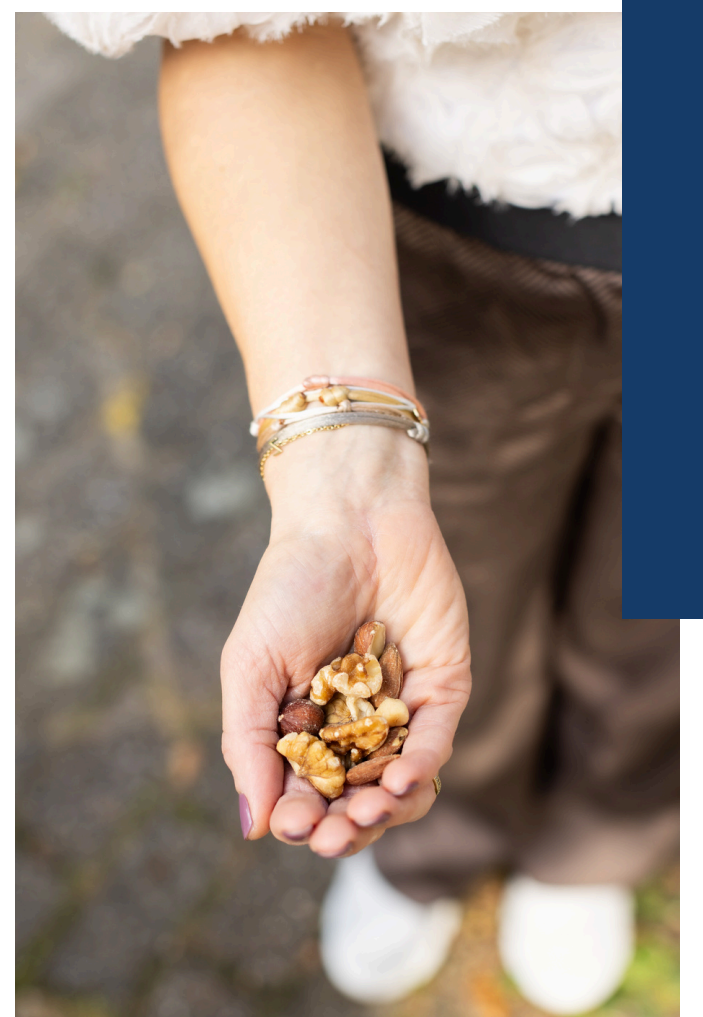
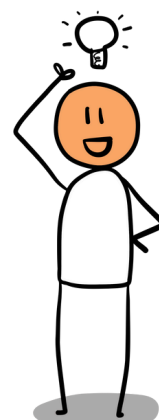
In zulke organisaties wordt vitaliteit een vanzelfsprekend onderdeel van het werk.

Van meten naar betekenis

Het succes van vitaliteit laat zich niet altijd direct vangen in cijfers. Natuurlijk zijn verzuimcijfers en productiviteit belangrijk. Maar het echte bewijs zit vaak in andere signalen: meer energie, meer betrokkenheid, betere samenwerking en een veiligere werkcultuur.

Organisaties die dit herkennen, stoppen met zoeken naar snelle opbrengsten en kiezen voor duurzame verandering.

Op de volgende pagina laten we zien welke aanpakken niet werken en wat organisaties juist moeten vermijden als zij willen bouwen aan een gezonde en succesvolle werkvloer.



WAT WERKT NIET? DE DON'TS

Niet alle activiteiten hebben effect wanneer ze worden ingezet. Dit zijn de valkuilen:

- 1 Alleen een risico-assessment uitvoeren**
Een gezondheidsmeting met feedback motiveert mensen zelden om structurele gewoontes – zoals roken, inactiviteit of ongezonde voeding – blijvend te veranderen. Medewerkers hebben praktische tools én sociale steun nodig.
- 2 Eenmalige campagnes inzetten**
Eenmalige acties zijn leuk, maar leveren weinig duurzame gedragsverandering op. Ze stimuleren snelle oplossingen, terwijl vitaliteit juist een langetermijnproces is.
- 3 Financiële prikkels inzetten als enige strategie**
Geld geven om af te vallen, te stoppen met roken of meer te bewegen werkt meestal niet op de lange termijn. Onderzoekers zoeken nog naar effectieve vormen van stimulering, maar werkgevers moeten voorzichtig zijn met zowel belonings- als strafsystemen.
- 4 Verwachten dat een leverancier ‘ongezonde medewerkers issues’ oplost**
Een extern programma werkt alleen als de organisatie erachter staat. Zonder actieve steun van het management kan geen enkele leverancier een gezondheidscultuur creëren.
- 5 Medewerkers enkel naar een website verwijzen**
Hoewel digitale tools waardevolle ondersteuning bieden, zijn zij niet voldoende op zichzelf. Persoonlijke aandacht en offline middelen blijven noodzakelijk om mensen daadwerkelijk in beweging te krijgen.

3× MEER BETROKKEN MEDEWERKERS

Organisaties met een sterk vitaliteitsplan, hebben 3× meer betrokken medewerkers dan bedrijven zonder. Bron: Gallup Workplace Wellbeing Report (2023)

Bron: Gallup Workplace Wellbeing Report (2023)

70% DOET MEE BIJ GOED VOORBEELD

70% van de medewerkers geeft aan dat ze alleen deelnemen aan vitaliteitsprogramma's wanneer het management zichtbaar meedoet.

Bron: Gallup Global Emotions Report (2023)

ELKE EURO LEVERT €4,20 WINST OP

Elke euro die een bedrijf investeert in mentale gezondheid levert gemiddeld €4,20 aan productiviteitswinst op.

Bron: Deloitte UK, Mental Health ROI Study (2022).

DE SLEUTEL TOT SUCCES

Organisaties die willen investeren in gezonde, gemotiveerde en betrokken medewerkers en daarmee hun bedrijfsresultaten willen versterken, moeten inzetten op duurzame verandering.

Dat betekent:

- Geen snelle oplossingen beloven, maar werken aan een duurzame gezondheidscultuur
- Investeren in tijd en middelen
- Zorgen voor draagvlak in alle lagen van de organisatie. Goed voorbeeld doet volgen

Een bedrijf dat vitaliteit serieus neemt, bouwt aan een gezonde toekomst: voor medewerkers en zichzelf.