

**BONUS**

inclusief  
handige checklist



Voor ondernemers:

# Fitte en gezonde medewerkers?

Zo pakken andere ondernemers dat aan!

# Beste ondernemer,

Als ondernemersverzekeraar begrijpen wij dat onverwachte situaties zich kunnen voordoen. Denk aan een medewerker die ziek wordt. In zulke gevallen staan wij voor je klaar met onze [Verzuimverzekering](#), die zorgt voor loondoorbetaling en de juiste verzuimbegeleiding en re-integratie. Dat geeft zekerheid, maar voorkomen is natuurlijk beter dan genezen.

Daarom hebben we dit e-book samengesteld, boordevol mogelijkheden om de vitaliteit van je mensen te stimuleren. Lees praktische tips, informatie over wet- en regelgeving en inspirerende voorbeelden van andere ondernemers.

## **Inspiratie en praktische tips voor iedere ondernemer met personeel**

Of je nu de leiding hebt over een groot bedrijf met honderden werknemers, een middelgroot bedrijf met een tiental werknemers of een kleine onderneming met slechts een paar medewerkers, dit e-book biedt inspiratie en advies voor elke ondernemer.

Voordat je bepaalt met welke initiatieven je aan de slag gaat, is het belangrijk om eerst de specifieke behoeftes van je personeel in kaart te brengen. Wat staat hun vitaliteit in de weg? Waar hebben ze behoefte aan? En hoe kun jij dat faciliteren?

Het is aan te raden om iemand aan te stellen die regelmatig met medewerkers praat over werkgeluk, bij voorkeur iemand anders dan de direct leidinggevende. Alles wat (persoonlijke) aandacht krijgt, groeit beter. En soms zijn de oplossingen eenvoudiger dan je denkt!

## **Weinig tijd? Lees de checklist!**

Achterin het e-book vind je een handige checklist. Deze checklist geeft per hoofdstuk een overzicht van de stappen die je als werkgever kunt ondernemen op het gebied van vitaliteit. Je kunt de checklist ook als startpunt gebruiken voor een gesprek met je medewerkers. Welke oplossingen dragen het meest bij aan hun vitaliteit?

Wij wensen je veel succes en inspiratie bij het bevorderen van de gezondheid en het geluk van je medewerkers.

**De Goudse**

# In dit e-book

In dit e-book delen we 7 inspirerende initiatieven om de vitaliteit van je personeel te stimuleren. We hebben ze alle 7 alvast voor je op een rij gezet. Met welk punt ga jij als eerste aan de slag?

## **1. Stimuleer het gebruik van de fiets**

- 1.1 Bied fietskilometervergoedingen aan
- 1.2 Verdiep je in fietsregelingen en -voorzieningen

## **2. Vergader op een andere manier**

- 2.1 Experimenteer met wandelend vergaderen
- 2.2 Stel tijdslimieten in voor vergaderingen
- 2.3 Werk met vergadervrije dagen

## **3. Moedig sporten en bewegen aan**

- 3.1 Organiseer sportuitdagingen
- 3.2 Beloon sporten met extra vakantiedagen
- 3.3 Zorg voor sportfaciliteiten en -activiteiten

## **4. Stimuleer het maken van gezonde keuzes**

- 4.1 Zet je in voor gezonde en voedzame voeding
- 4.2 Ondersteun bij het stoppen met roken

## **5. Onderzoek het concept 'onbeperkte vakantiedagen'**

## **6. Onderzoek de mogelijkheden op het gebied van verlof**

- 6.1 Onderzoek het idee van het inkorten van de werkweek
- 6.2 Bied extra verlofregelingen aan

## **7. Maak workations mogelijk**

**Aan de slag**

**Checklist**

**1**

**Stimuleer het gebruik  
van de fiets**

# 1

## Stimuleer het gebruik van de fiets

Nederland telt meer fietsen dan inwoners. We pakken dan ook graag de fiets in plaats van de auto. Toch is er ook in ons fietsland nog genoeg ruimte om meer kilometers te trappen. Bijvoorbeeld als het gaat om fietsen naar het werk.

In dit hoofdstuk lees je op welke manieren je jouw personeel kunt stimuleren om vaker de fiets te pakken naar werk. En hoe je kunt bijdragen aan een gezondere en duurzamere manier van vervoer. Denk aan het invoeren van (betere) fietskilometervergoedingen, fietsregelingen en fietsvoorzieningen.

**Ga direct naar →**

# 1.1 Bied fietskilometervergoedingen aan

Met het aanbieden van een fietskilometervergoeding bied je werknemers een extra stimulans om de auto te laten staan. Uit onderzoek blijkt dat een kwart van de werknemers ook daadwerkelijk gebruikmaakt van een aangeboden fietskilometervergoeding.

Het zorgt er ook voor dat mensen vaker de fiets pakken: het fietsgebruik stijgt erdoor met 14%.<sup>1</sup> De meeste werkgevers kiezen voor een vergoeding op basis van het aantal afgelegde kilometers. Er zijn ook bedrijven die kiezen voor ander type vergoedingen.<sup>2</sup>

In 2019 hanteerde 59% van de bedrijven met een fietskilometervergoeding een bedrag van € 0,19 per kilometer. Dit kwam overeen met het tarief van autokilometers in dat jaar. Bij 21% van de bedrijven was de vergoeding lager dan € 0,19, terwijl 20% een hogere vergoeding gaf dan € 0,19.<sup>3</sup>

**“Een kwart van de medewerkers die een fietsvergoeding krijgt aangeboden, maakt daar ook gebruik van”**

## Voorbeeld

### KPN verhoogt fietskilometervergoeding naar € 0,40 per kilometer

Uit onderzoek blijkt: hoe hoger de fietsvergoeding, hoe sneller personeel de fiets naar werk pakt.<sup>4</sup> KPN maakt gebruik van dit gegeven en geeft werknemers een netto fietsvergoeding van € 0,40 per fietskilometer. Dit is een beduidend hoger bedrag dan de kilometervergoeding die KPN heeft ingesteld voor de auto (€ 0,23 per kilometer).<sup>5</sup>

Iedere keer dat medewerkers de fiets pakken, dragen ze bij aan hun eigen vitaliteit én verdienen ze een extraatje. Maar dat is nog niet alles. KPN heeft de ambitie om in 2040 een 0% uitstoot over de hele keten te realiseren, inclusief zakelijke reizen. Een mooi streven waarbij duurzaamheid en vitaliteit hand in hand gaan.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> <https://www.daszogefiets.nl/feiten-en-cijfers>

<sup>2,3</sup> <https://muconsult.nl/wp-content/uploads/2019/11/Rapport-Fiets.pdf>

<sup>4</sup> <https://www.daszogefiets.nl/feiten-en-cijfers>

<sup>5,6</sup> <https://www.overons.kpn/nieuws/kpn-stimuleert-fiets-voor-woon-werkverkeer/>

Om dit te bereiken biedt KPN haar werknemers niet alleen een hoge fietskilometervergoeding aan, maar ook een aantrekkelijk lease-fietsplan waarmee medewerkers tegen minimale kosten een (elektrische) fiets kunnen leasen.<sup>7</sup>

Ze zeggen hierover op hun website: “Wie één dag per week naar kantoor fietst met een reisafstand van 15 km enkele reis, rijdt een gemiddelde elektrische fiets al bijna voor niets. En voor wie nog meer fietst, is de regeling extra voordelig.”<sup>8</sup>

### Belastingvrije fietskilometer

In 2023 werd de belastingvrije fietskilometer verhoogd van € 0,19 naar € 0,21 per kilometer. In 2024 stijgt de belastingvrije fietskilometer naar € 0,23 per kilometer. Met deze regeling wordt fietsen naar het werk steeds een stuk aantrekkelijker gemaakt.<sup>9</sup>

### De fietsvergoeding als onderdeel van een breder reiskostenvergoedingssysteem

Bij de meeste bedrijven maakt de fietsvergoeding onderdeel uit van een breder reiskostenvergoedingssysteem. Slechts een paar bedrijven geven een fietsvergoeding, zonder dat er ook vergoedingen zijn voor reizen met openbaar vervoer en/of de auto.<sup>10</sup>

### Heb jij al een fietsvergoeding ingesteld voor je personeel?

En hoe hoog is deze in vergelijking met de vergoeding voor de auto? Hopelijk heeft het voorbeeld van KPN je geïnspireerd om medewerkers te stimuleren om vaker de fiets te pakken.

De oplossing hiervoor hoeft trouwens niet te liggen in een fietsvergoeding. Lees verder om te ontdekken wat je nog meer kunt doen voor een fietsvriendelijk beleid.

### Wist je dat...

de belastingvrije fietskilometer vanaf 2024 stijgt naar €0,23 per kilometer?



### Wist je dat...

1 op de 3 bedrijven wél een vergoeding aanbiedt voor de auto of ov, maar niet voor de fiets?



<sup>7</sup> <https://www.overons.kpn/nieuws/kpn-stimuleert-fiets-voor-woon-werkverkeer/>

<sup>9</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/belastingplan/arbeid-en-inkomen/reiskostenvergoeding>

<sup>10</sup> <https://muconsult.nl/wp-content/uploads/2019/11/Rapport-Fiets.pdf>

# 1.2 Verdiep je in fietsregelingen en -voorzieningen

Naast een fietsvergoeding kun je als werkgever ook andere regelingen en voorzieningen treffen om het fietsgebruik onder je werknemers te stimuleren. Hieronder lees je er meer over.

## Wettelijke regelingen voor de stimulering van fietsgebruik

De overheid helpt graag een handje mee als het gaat om het stimuleren van fietsgebruik onder jouw medewerkers. Lees je bijvoorbeeld eens in over de volgende regelingen:

1. *Fiets van de zaak (lease-fietsregeling): sinds 1 januari 2020 is deze regeling aangepast. Als werkgever kun je jouw medewerkers eenvoudiger laten profiteren van een fiets van de zaak met een lease-fietsregeling. Hiermee kunnen jouw medewerkers een (elektrische) fiets gebruiken voor woon-werkverkeer en privégebruik.<sup>12</sup>*

2. *Werkkostenregeling (WKR): via de werkkostenregeling kun je tot 1,18% van de loonsom als onbelaste vergoeding aan jouw medewerkers toekennen. Deze regeling kan gebruikt worden voor verschillende doeleinden, zoals belastingvrije fietsen van de zaak of sportabbonnementen.<sup>13</sup>*

## De fietsregelingen hebben een positief effect op het fietsgebruik onder werknemers.

Zo geeft 10% van de autoforensen aan dat ze de overstap naar de fiets willen maken als ze korting wordt aangeboden bij de aanschaf van een e-bike.<sup>14</sup>

### Wist je dat...

30% van de werkende Nederlanders al op de fiets naar werk komt?

Vooral in de non-profitsector en in sterk stedelijke omgevingen kiezen medewerkers eerder voor de fiets.<sup>11</sup>



### Wist je dat...

10% van de autoforensen wil overstappen op de fiets als ze korting wordt aangeboden bij de aanschaf van een e-bike?



<sup>11</sup> Pilot fietsmonitoring NVP, Kantar, juni 2019

<sup>12</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/fiets/vraag-en-antwoord/fiets-van-de-zaak>

<sup>13</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inkomstenbelasting/vraag-en-antwoord/werkkostenregeling-wkr>

<sup>14</sup> <https://www.daszogefietst.nl/feiten-en-cijfers>



Uit onderzoek blijkt dat aan 44% van de werknemers ten minste één variant van de Werkkostenregeling wordt aangeboden. Een derde van de bedrijven biedt (nog) helemaal geen fietsregeling aan voor personeel.<sup>15</sup>

Geldt dit laatste ook voor jouw bedrijf? Wij hopen je te inspireren om een eerste stap te zetten richting een fietsvriendelijker beleid. Lees je hieronder ook in over de voorzieningen die je kunt treffen, zodat je het aantrekkelijker voor je medewerkers maakt om ook daadwerkelijk op de fiets te stappen.

### Schade oplopen op de fiets

Onze [Verkeersschadeverzekering voor medewerkers](#) vergoedt schade die je medewerker in het verkeer oploopt. Zelfs als je als werkgever niet aansprakelijk bent. Of als het komt door een eigen verkeersfout van je medewerker. En als het gebeurt tijdens woon-werkverkeer.

### Wist je dat...

je als werkgever aansprakelijk kunt zijn als jouw medewerker tijdens werktijd schade oploopt op de fiets?



### Voorzieningen voor een fietsvriendelijk beleid

Voorbeelden van voorzieningen die je kunt treffen om fietsgebruik te stimuleren:

- *Het aanbieden van laadpalen voor e-bikes*
- *Het bieden van een goede fietsenstalling*
- *Het aanbieden van reparatiemateriaal (of zelfs het aanwezig zijn van een fietsenmaker) op de werklocatie*
- *Het aanbieden van douches*

Op deze manier maak je het zo aantrekkelijk mogelijk voor je medewerkers om met de fiets naar werk te komen. Het is bewezen dat dit soort voorzieningen een positief effect hebben op het woon-werkverkeer met de fiets.<sup>16</sup>

**TIP** Sla de handen ineen met andere ondernemers uit de buurt

Als (klein) bedrijf is het niet altijd haalbaar om de juiste fietsvoorzieningen te faciliteren. Maar misschien kun je wel de samenwerking opzoeken met andere bedrijven in de buurt voor gedeelde faciliteiten, zoals een veilige fietsenstalling en laadpalen voor e-bikes. Dit bevordert niet alleen het fietsgebruik, maar versterkt ook de lokale samenwerking.

<sup>15</sup> <https://muconsult.nl/wp-content/uploads/2019/11/Rapport-Fiets.pdf>

<sup>16</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/fiets/werkgevers-stimuleren-fietsgebruik-medewerkers>

### **Goede gezondheid door fietsen**

Van de medewerkers die fietsen naar het werk haalt 80% de beweegrichtlijn voor een goede gezondheid. Van de medewerkers die met de auto naar werk komen, haalt slechts 7% deze beweegnorm.<sup>17</sup>

### **Wist je dat...**

van de medewerkers die fietsen naar het werk 80% de beweegrichtlijn voor een goede gezondheid haalt?



<sup>17</sup> 'De relatie tussen gezondheid en het gebruik van actieve vervoerwijzen', Kennisinstituut voor mobiliteit, 2019

**2**

**Vergader op een  
andere manier**

# 2

## Vergader op een andere manier

We vergaderen wat af met zijn allen. Het verschilt natuurlijk per branche hoeveel overleggen er plaatsvinden, maar gemiddeld spenderen we zo'n 6,5 uur per week aan vergaderen. Dat komt jaarlijks neer op bijna 300 uur aan vergaderingen.<sup>18</sup> Deze overleggen vreten niet alleen energie en werkuren, ze kosten bedrijven gemiddeld ook 15% tot 50% van de productieve tijd.<sup>19</sup>

Begrijpelijk dat veel bedrijven experimenteren met veranderingen in de vergadercultuur. In dit hoofdstuk lees je over verschillende initiatieven, zoals wandelend vergaderen, het invoeren van tijdslimieten voor vergaderingen en het instellen van vergadervrije dagen. Met welke initiatieven ga jij experimenteren?

**Ga direct naar →**

<sup>18</sup> <https://mtsprout.nl/persbericht/leer-efficient-vergaderen>

<sup>19</sup> <https://www.themuse.com/advice/how-much-time-do-we-spend-in-meetings-hint-its-scary>

## 2.1 Experimenteer met wandelend vergaderen

Als ondernemer weet je hoe belangrijk het is om het beste uit jouw team te halen. Maar laten we eerlijk zijn, de traditionele vergadercultuur is niet altijd bevorderlijk voor de vitaliteit van jouw werknemers. Gelukkig zijn er innovatieve manieren om de manier waarop jullie vergaderen aan te passen. Eén daarvan is wandelend vergaderen.

**“Wandelen leidt tot ongeveer 50% meer ideeën in vergelijking met zitten”**

### Voorbeeld

#### Steve Jobs was groot liefhebber van wandelend vergaderen

Steve Jobs, de oprichter van Apple, hield er al van om tijdens vergaderingen een wandeling te maken. Het bleek niet alleen goed voor de gezondheid, maar ook voor de dynamiek van de vergadering zelf.

Een recent onderzoek van de Universiteit van Hong Kong bevestigt dit.<sup>20</sup> Wandelend vergaderen heeft niet alleen positieve gezondheidseffecten, maar versterkt ook de connectie tussen werknemers. Het verbetert de onderlinge band zelfs al in minder dan vijf minuten.

Uit ander onderzoek is gebleken dat wandelen ook de creatieve output aanzienlijk verbetert. Wandelen leidt tot ongeveer 50% meer ideeën in vergelijking met zitten. Het draagt dan ook bij aan ‘divergent denken’: het vermogen om innovatieve ideeën te genereren door verschillende oplossingen te verkennen. Bovendien maakt een wandeling tot wel 60% creatiever.<sup>21</sup>

Met wandelend vergaderen bevorder je dus niet alleen de vitaliteit van je team, maar creëer je ook een meer open en creatieve vergadercultuur. Dus waarom niet een nieuwe gewoonte in het leven roepen en de vergaderzaal verplaatsen naar de buitenlucht?

<sup>20</sup> <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0227880>

<sup>21</sup> <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/xlm-a0036577.pdf>

## Welke vergaderingen verplaatsen naar de buitenlucht?

Denk er eens over na welke vergaderingen je kunt verplaatsen naar buiten. Wandelend vergaderen kan bijvoorbeeld geschikt zijn voor de volgende soort vergaderingen:

- *Kennismakingen*
- *Brainstormsessies*
- *Creatieve vergaderingen*
- *Periodieke overleggen*
- *Functioneringsgesprekken*

Het liefst worden deze wandelsessies één-op-één gehouden, of in elk geval niet met meer dan drie personen tegelijk.

**TIP** Voeg de optie 'Wandelend vergaderen' toe aan het reserveringssysteem

Maak je binnen jouw bedrijf gebruik van een reserveringssysteem voor het inplannen van vergaderingen? Voeg de optie 'Wandelend vergaderen' toe aan de opties en informeer je werknemers erover. Zo'n eenvoudige verandering kan een enorme boost geven aan de vitaliteit en samenwerking.

## Maak je geen gebruik van een reserveringssysteem?

Neem dan zelf initiatief en start met het wandelend houden van kennismakingsgesprekken, periodieke overleggen en functioneringsgesprekken. Stimuleer je personeel om hetzelfde te doen en praat met elkaar over wat er wel en niet werkt. Zo ontdekken jullie samen hoe jullie nieuwe vergadercultuur eruit ziet.

**TIP** Doe mee met de Wandel Tijdens je Werkdag

'Wandel Tijdens je Werkdag' is een nationale campagne van Wandelnet om bewustwording te creëren over het belang van wandelen tijdens de werkdag. Beweging stimuleert namelijk niet alleen de gezondheid, maar ook de creativiteit en sociale interacties. In 2024 wordt alweer de achtste editie gehouden. Meld jouw bedrijf aan en activeer medewerkers om meer te wandelen gedurende de werkdag.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> <https://www.wandelnet.nl/wandel-tijdens-je-werkdag>

### Wandelen tijdens pauzes

Mensen met een zittend beroep zitten gemiddeld wel 9,1 uur per dag. Dit heeft negatieve effecten op de gezondheid. Belangrijk dus om regelmatig een wandelingetje te maken, bijvoorbeeld in de pauze.<sup>23</sup>

60% van de mensen met een zittend beroep wandelt al tijdens de pauze. Uit onderzoek van Kantar Public blijkt dat mensen met een zittend beroep hun werkomgeving gemiddeld een 6,1 geven als het gaat om wandelmogelijkheden. 29% geeft de omgeving een onvoldoende.<sup>24</sup>

### Hoe zit dit bij jouw medewerkers?

Ga eens met ze in gesprek. Vraag ze naar de reden dat ze wel of juist niet wandelen in de pauze. En kijk wat je kunt doen om het aantrekkelijker te maken om een ommetje te maken.

Misschien ligt de oplossing in het beschikbaar stellen van deelfietsen? Het koppelen van wandelmaatjes? Of het delen van geschikte wandelroutes met veel groen en een goede lunchplek? Soms is de oplossing simpeler dan je denkt.

## 2.2 Stel tijdslimieten voor vergaderingen in

Onderzoek toont aan dat de eindeloze stroom van online vergaderingen een groter effect heeft op onze mentale toestand dan we eerst dachten. Het Human Factors Lab van Microsoft ontdekte dat zonder pauzes tussen vergaderingen de bètagolven toenemen in onze hersenen.<sup>25</sup> Simpel gezegd: ons stressniveau stijgt erdoor.

Daarnaast voelen mensen zich steeds minder betrokken bij de vergadering naarmate de vergaderingen elkaar stipt opvolgen. Gelukkig is er een goede oplossing om beide zaken te voorkomen: het nemen van pauzes. Zelfs een korte pauze helpt al om deze stresspieken te verminderen en de focus te behouden tijdens volgende vergaderingen.<sup>26</sup>

### Wordt er veel vergaderd binnen jouw bedrijf?

Overweeg dan eens om 'spelregels' op te stellen met betrekking tot de duur van vergaderingen. Door je vergaderingen bijvoorbeeld te beperken tot standaard 25 minuten (voor korte vergaderingen)

### Wist je dat...

groene omgevingen en goede horeca-voorzieningen belangrijke motivators zijn om te wandelen tijdens de pauzes?



**“Zelfs een korte pauze helpt al om stresspieken te verminderen en de focus te behouden”**

<sup>23,24</sup> 'Onderzoek naar de invloed van de inrichting van de omgeving in bedrijventerreinen en kantorenparken op bewegen', Kantar Public, 2023

<sup>25,26</sup> <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/brain-research>

of 50 minuten (voor lange vergaderingen) geef je elke werknemer voldoende ruimte om tussendoor op te staan, in de verte te kijken of een korte pauze te nemen.

Dit bevordert niet alleen het welzijn van je team, maar ook de algehele productiviteit en betrokkenheid.

## 2.3 Werk met vergadervrije dagen

Is er binnen jouw bedrijf een vergadercultuur ontstaan waarbij vergaderingen elkaar eindeloos opvolgen? Steeds meer bedrijven worstelen met hetzelfde probleem. Hierdoor ontstaan steeds veel initiatieven om het aantal vergaderingen te reduceren en werknemers de ruimte te geven om een aantal uur ongestoord te kunnen doorwerken.

### Voorbeeld

#### Shopify schrapt 12.000 vergaderingen en voert 'Vergadervrije Woensdag' in

Shopify heeft een opvallende stap gezet door het aantal vergaderingen rigoureuus te verminderen. Ze hebben besloten om alle terugkerende vergaderingen met meer dan twee personen te schrappen. Daarnaast hebben ze een 'Vergadervrije Woensdag' ingesteld en worden grote vergaderingen met meer dan 50 mensen beperkt tot een specifiek tijdvak op donderdagen.<sup>27</sup>

**"85% heeft zelfs geen enkele vergadering op woensdag gepland, wat aangeeft dat de nieuwe werkwijze wordt omarmd"**

Het resultaat is indrukwekkend: na slechts één maand werden er al 12.000 kalendergebeurtenissen verwijderd, wat zich vertaalt naar meer dan 322.000 uur aan bespaarde tijd. Personeel is terughoudend met het inplannen van nieuwe vergaderingen. 85% heeft zelfs geen enkele vergadering op woensdag gepland, wat aangeeft dat de nieuwe werkwijze wordt omarmd.<sup>28</sup> Nieuwe vergaderingen worden beter overwogen voordat ze worden gepland. Shopify laat met dit experiment zien dat het mogelijk is om een nieuwe vergadercultuur te introduceren, en daarmee de productiviteit en het welzijn van medewerkers te verbeteren.<sup>29</sup>

<sup>27/28</sup> <https://www.bloomberg.com/news/newsletters/2023-02-14/how-shopify-cut-320-000-hours-of-unnecessary-meetings>

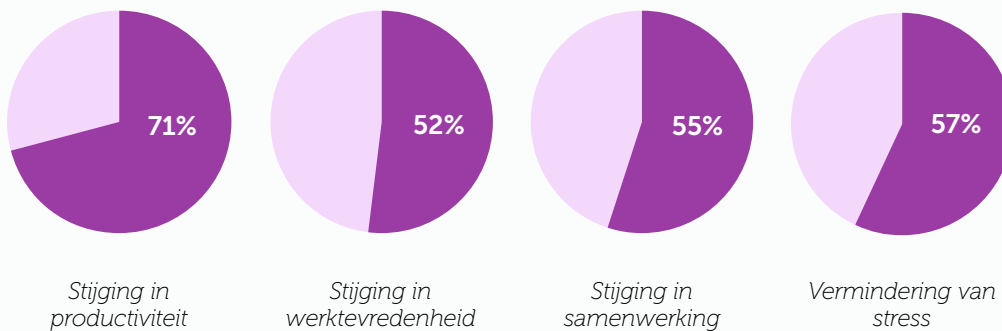


Laat je inspireren door dit voorbeeld en experimenteer eens met vergadervrije dagen binnen jouw bedrijf. Of durf je het aan om zelfs meer vergaderingen uit de agenda te verwijderen? De belangrijkste vergaderingen zullen de weg naar de agenda's wel weer weten te vinden.

### De effecten van vergadervrije dagen

Twijfel je nog over het invoeren van vergadervrije dagen binnen jouw bedrijf? Misschien kunnen de volgende cijfers uit een onderzoek naar het effect van vergadervrije dagen<sup>30</sup> je overtuigen:

- De bedrijven met twee vergadervrije dagen per week zagen een stijging van 71% in productiviteit en een stijging van 52% in werktevredenheid.
- De bedrijven met drie vergadervrije dagen per week zagen een stijging van 55% in samenwerking en een vermindering in stress van 57%.



Werknemers voelden zich verantwoordelijker en de communicatie en betrokkenheid namen toe. Er werd minder aan micromanagement gedaan. Dit alles zorgde voor een hogere tevredenheid bij medewerkers.

Het onderzoek werd uitgevoerd door Ben Lader (professor aan Henley Business School), Vijay Pereira (professor aan NEOMA) en Pawan Budhwar (professor aan Aston Business School). Gedurende een jaar volgden ze 76 bedrijven met meer dan 1.000 werknemers in meer dan 50 landen die vergadervrije dagen hadden ingevoerd.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> <https://www.bloomberg.com/news/newsletters/2023-02-14/how-shopify-cut-320-000-hours-of-unnecessary-meetings>

<sup>30 31</sup> <https://mtpsprout.nl/werk-leven/vergadervrije-dagen-hebben-vooral-positieve-effecten>

**TIP** Kies voor een dag of dagdeel passend bij jouw bedrijf

Kies je ervoor om te experimenteren met een vergadervrije dag? Je hoeft deze natuurlijk niet per se op woensdag te houden. Er zijn ook bedrijven die bijvoorbeeld de maandag of een dagdeel (bijvoorbeeld de ochtend) hebben geselecteerd om vergadervrij te houden. Je kunt er ook voor kiezen om meerdere dagen (of dagdelen) vergadervrij te maken.

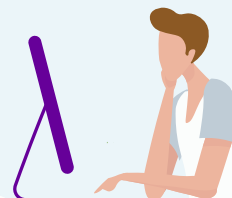
### **Betrek je medewerkers bij het verminderen van vergaderingen**

Sommige functies lenen zich goed voor het verminderen van het aantal vergaderingen en het invoeren van vergadervrije dagen. Andere functies minder, omdat voor de aard van de werkzaamheden meer afstemming nodig is. Streef ook niet naar het schrappen van alle vergaderingen; ze dragen namelijk ook bij aan de sociale interactie en verbinding onder collega's.

De onderzoekers geven aan dat het wel belangrijk is dat de vergaderingen die overblijven niet allemaal op de andere dagen worden gepland. Probeer niet-noodzakelijke vergaderingen dan ook zoveel mogelijk te schrappen.<sup>32</sup>

### **Wist je dat...**

het allerbeste resultaat wordt bereikt bij drie vergadervrije dagen per week?



<sup>32</sup> <https://mtsprout.nl/werk-leven/vergadervrije-dagen-hebben-vooral-positieve-effecten>

**3**

**Moedig sporten  
en bewegen aan**

# 3

## Moedig sporten en bewegen aan

Er zijn veel manieren waarop je je personeel kunt stimuleren om (meer) te bewegen. Denk aan het organiseren van sportuitdagingen en het aanbieden van sportfaciliteiten en -activiteiten. In dit hoofdstuk lichten we een paar inspirerende initiatieven voor je uit.

Daarnaast geven we antwoord op de vraag of het werkt om sporten te belonen, bijvoorbeeld met het toekennen van extra vakantiedagen. Laat je inspireren en ontdek op welke manieren jij jouw medewerkers in beweging kunt krijgen!

**Ga direct naar →**

# 3.1 Organiseer sportuitdagingen

We starten met een paar mooie voorbeelden van bedrijven die hun medewerkers met sportuitdagingen enthousiasmeren om letterlijk een stapje extra te zetten. Deze initiatieven dragen niet alleen bij aan de fysieke gezondheid, maar ook aan de teamspirit en mentale gezondheid.

## Voorbeeld

### De Goudse organiseerde een 22 dagen durende challenge

Om de vitaliteit van medewerkers te stimuleren, organiseerde De Goudse onlangs een 22 dagen durende challenge. Mitzie Vermeulen (opleidingspecialist) vertelt hierover: "We zitten te veel, bewegen te weinig en verdwijnen in ons werk. Daarom organiseerden wij onlangs een 22 dagen durende Challenge voor onze collega's.

Elke werkdag van die maand ontvingen zij een nieuwe uitdaging gericht op bewegen, gezond eten en/of mindfulness. Variërend van 'drink vandaag 2 liter water' tot 'spring 15 minuten touwtje', 'doe 4x10 squats' of 'werk 30 minuten staand'. Goed voor ieders welbevinden en voor de teamspirit."

## Voorbeeld

### SurePay koppelt stappenchallenge aan goed doel

Een slimme manier om medewerkers extra te motiveren om in beweging te komen, is door een stappenchallenge aan een goed doel te koppelen. Zo stimuleer je niet alleen de vitaliteit van je team, maar draag je tegelijkertijd bij aan een maatschappelijk doel. Bij SurePay koppelden ze bijvoorbeeld een stappenchallenge aan een donatie voor de Hersenstichting.<sup>33</sup> Een mooie reden voor medewerkers om in beweging te komen.

<sup>33</sup> <https://www.voordehersenstichting.nl/fundraisers/surepay>

**TIP** Koppel een groepsdoel en groepsbeloning aan sportieve uitdagingen

Denk aan het verdienen van een leuk uitje met collega's. Op deze manier motiveren collega's elkaar om een gezamenlijk resultaat te behalen en gaat de uitdaging meer leven binnen je bedrijf.

## 3.2 Beloon sporten met extra vakantiedagen

Durf jij het aan om je medewerkers uit te dagen en te belonen voor hun sportprestaties? Hieronder lees je een voorbeeld van een bedrijf dat de proef op de som nam en extra vakantiedagen uitdeelde als beloning voor sportieve prestaties. Ontdek welk effect dit experiment had, en of het iets voor jouw bedrijf is.

**“Het ziekteverzuimcijfer daalde in twee jaar tijd met maar liefst 30%”**

### Voorbeeld

#### **Bostads AB Mimer beloont sporten met extra vakantiedagen**

Het Zweedse bedrijf Bostads AB Mimer had een tijd lang te maken met een hoog ziekteverzuimpercentage. Het vastgoedbedrijf heeft een origineel idee uitgevoerd om de vitaliteit van medewerkers te verbeteren: voor elk uur dat wordt gesport ontvangen zij 12 minuten extra vakantie. Per jaar kunnen ze op deze manier maximaal een week extra vakantie verdienen.<sup>34</sup>

Naast het bieden van extra vakantiedagen vergoedde het bedrijf ook sportabonnementen en sportspullen. Van de 150 medewerkers deed 75% mee aan het project. Het ziekteverzuimcijfer daalde in twee jaar tijd met maar liefst 30%. Er was niet alleen sprake van minder ziekteverlof, maar ook van minder fysieke klachten en vermoeidheid.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> <sup>35</sup> <https://www.ad.nl/werk/een-uur-sporten-levert-12-minuten-extra-vakantie-op-bij-dit-zweedse-bedrijf~a941380c/>

Een prachtig voorbeeld van geslaagde verzuimpreventie als je het ons vraagt. Durf jij het aan om extra vakantiedagen – of een andere financiële prikkel – te koppelen aan gezonde inspanningen van je personeel? Probeer het uit en laat de (verzuim)cijfers voor zich spreken!

## 3.3 Zorg voor sportfaciliteiten en -activiteiten

Het is geweldig om te zien dat steeds meer ondernemers zich inzetten voor de vitaliteit van medewerkers. Zo bieden veel bedrijven sportfaciliteiten en -activiteiten aan, zoals een goed uitgeruste fitnessruimte of bootcamplessen. Of ze vergoeden (een deel van) het sportabonnement. Hieronder bespreken we een aantal mooie voorbeelden.

### Voorbeeld

#### **Fitnessruimte “De Zweetkeet” van iO versterkt fysieke én mentale fitheid van werknemers**

Bij de Rotterdamse campus van iO hebben ze een leuk voorbeeld neergezet met hun eigen fitnessruimte genaamd ‘De Zweetkeet’. Wat dit initiatief zo effectief maakt, is dat het sporten niet vanuit het management wordt opgelegd, maar vanuit de medewerkers zelf wordt geïnitieerd. Er worden regelmatig lessen en challenges georganiseerd, zoals kickboksen en benchpress wedstrijden. Iedereen is hierbij welkom.

**“Door samen te sporten wordt niet alleen de fysieke, maar ook de mentale vitaliteit versterkt”**

HR Lead Kim Derks geeft aan: “Het sporten gaat verder dan alleen fysieke fitheid: het heeft geleid tot de vorming van vriendenclubjes binnen het bedrijf. Collega’s die niet met elkaar samenwerken vinden elkaar tijdens het sporten en doen samen ook (sport) activiteiten buiten het bedrijf.

Door samen te sporten wordt niet alleen de fysieke, maar ook de mentale vitaliteit versterkt. En dat versterkt weer de cohesie en de betrokkenheid op de campus.”

**Voorbeeld****De bewegambassadeurs van De Goudse**

Ook bij De Goudse komt het initiatief voor sportactiviteiten vanuit de medewerkers zelf. Medewerkers René Twigt en Bertel Hoogenboom vertellen: "Binnen het bedrijf hebben een aantal collega's zich uitgeroepen tot Bewegambassadeurs. Zij nemen het initiatief tot allerlei gezonde activiteiten door het jaar heen.

Zoals bootcamp-, spinning- en hardlooplekken, sessies voor mindfulness, lunchwandelingen door Gouda of (racefiets)tochten rond de stad. Soms plannen ze een reeks activiteiten met een thema, zoals een zenmaand of vitaliteitsmaand. Zo bieden ze elke collega iets wat bij hem of haar past."

**Bedrijfsfitness: laat jouw personeel sporten met korting**

Steeds meer bedrijven ontdekken de voordelen van bedrijfsfitness: een programma waarbij je jouw werknemers de kans geeft om met korting te sporten. Je regelt het via speciale bedrijfsfitnessplatforms, waarbij sportscholen zich aansluiten en per lid een (kleine) commissie afstaan.

In Nederland zijn er verschillende bedrijfsfitnessplatforms beschikbaar. Zij bieden verschillende pakketten aan, variërend van traditionele fitnessabonnementen met korting tot verschillende sport- en bewegingsactiviteiten.

**De voordelen van bedrijfsfitness**

Het aanbieden van bedrijfsfitness brengt niet alleen fysieke voordelen met zich mee, maar ook voordelen voor jouw bedrijf. Werknemers die regelmatig sporten hebben doorgaans een lager ziekteverzuim, een verminderd risico op gezondheidsproblemen en een hogere productiviteit.

Het draagt ook bij aan een goede sfeer tussen collega's en een positieve houding ten opzichte van het bedrijf. Naar verwachting wordt de bedrijfsfitness- en vitaliteitsmarkt jaarlijks met 8% groter van 2023 tot 2030.<sup>36</sup>

Bedrijven richten zich niet alleen op fysieke fitheid, maar ook op het bevorderen van het mentale welzijn van werknemers. Ontdek de voordelen van bedrijfsfitness en creëer een gezonde, vitale omgeving voor je werknemers.

**"Naar verwachting wordt de bedrijfsfitness- en vitaliteitsmarkt jaarlijks met 8% groter van 2023 tot 2030"**

<sup>36</sup> <https://business.virtuagym.com/nl/blog/bedrijfsfitness-de-belangrijkste-trends-en-ontwikkelingen/>



**TIP** Neem bedrijfsfitness op in de Werkkostenregeling (WKR)

Op deze manier bied je jouw personeel belastingvrij producten en diensten aan, wat leidt tot fijne kostenbesparingen voor werknemers. Een bedrijfsfitness-abonnement via deze regeling is gemiddeld tot wel 40% - 50% goedkoper dan wanneer het privé wordt afgesloten.

**Budgetten voor secundaire arbeidsvoorwaarden**

Er bestaan platforms waarop je jouw personeel voordelen en (maandelijke) budgetten kunt aanbieden. Deze budgetten kunnen worden besteed op het gebied van gezondheid (bijv. aan een sportabonnement of wellness). Maar ook aan vervoer, plezier, trainingen, vakantiegeld en pensioen. Iedere werknemer kiest op deze manier precies wat bij hem of haar past. Voorbeeld van zo'n platform is YourCampus.

**Slechts één op de zes medewerkers vindt dat ze genoeg worden gestimuleerd door de leidinggevende om deel te nemen aan sportprogramma's**

Dit blijkt uit een onderzoek van Workplace Giving<sup>37</sup> onder een groep van 1.000 Nederlanders. Daar tegenover staat dat één op de zes aangeeft dat hun leidinggevende zelf wél meedoet aan sportprogramma's en andere vitaliteitsinitiatieven en hiermee het goede voorbeeld geeft.<sup>38</sup>

Ga eens na hoe dit binnen jouw bedrijf zit: geven de mensen met leidinggevende functies het goede voorbeeld? Of kunnen jullie meer doen om werknemers te motiveren?

**Wist je dat...**

je het regelen van secundaire arbeidsvoorwaarden rondom gezondheid ook helemaal uit handen kunt geven?

**Wist je dat...**

slechts één op de zes medewerkers vindt dat ze genoeg worden gestimuleerd door de leidinggevende om deel te nemen aan sportprogramma's en andere vitaliteitsinitiatieven?



# 4

**Stimuleer het maken  
van gezonde keuzes**

# 4

## Stimuleer het maken van gezonde keuzes

Jouw team is de motor van jouw bedrijf. En die motor heeft brandstof nodig. Gezonde en voedzame voeding is dan ook essentieel voor energieke en gemotiveerde medewerkers.

In dit hoofdstuk delen we praktische inzichten en handige tips om jouw personeel te motiveren om gezonde(re) keuzes te maken. We besteden aandacht aan gezonde eetgewoonten en stoppen met roken.

Kies de initiatieven die het beste bij jouw bedrijf passen en waarvan jij denkt dat ze een positieve impact kunnen hebben op het welzijn van jouw mensen.

**Ga direct naar →**

# 4.1 Zet je in voor gezonde en voedzame voeding

Ontdek hieronder hoe je jouw personeel op verschillende manieren kunt aanmoedigen om gezonde en voedzame keuzes te maken.

## Voorbeeld

### 'Veggie February' bij MT Sprout inspireert collega's om gezonder en bewuster te lunchen

Bij MT Sprout ontstond afgelopen februari een inspirerend initiatief dat niet alleen de gezondheid, maar ook de duurzaamheid van de lunch verbeterde. Een aantal medewerkers nam het initiatief tot het organiseren van 'Veggie February'. Er werd iedere dag een vegetarische en gezonde lunch bereid door verschillende collega's. Het menu werd zorgvuldig bijgehouden op een kalender op de koelkast.

De kalender begon zich al snel te vullen met de heerlijkste creaties. De ene dag verweende een collega het team met een smakelijke soep, terwijl een andere dag een andere medewerker een verse salade op tafel zette.

Berend Jan, directeur-uitgever van MT Sprout, deelt zijn ervaring: "Het had iets heel sociaals. Het was niet verplicht, maar je merkt wel dat het aanstekelijk werkt. Het idee ontstond vanuit duurzaamheid, maar de lunch werd er ook gezonder door. We willen het zeker gaan herhalen, misschien houden we de volgende keer zelfs een veganistische maand."

Dit initiatief bij MT Sprout is wat ons betreft een mooi voorbeeld van hoe collega's elkaar op een luchtige en leuke manier kunnen inspireren om bewuste keuzes te maken, zowel op het gebied van voeding als op het gebied van duurzaamheid.

**"Het was niet verplicht, maar je merkt wel dat het aanstekelijk werkt."**

## Wist je dat...

collega's een belangrijke rol spelen bij het bevorderen van gezond gedrag op het werk?



Veel mensen hebben de wens om gezonder en bewuster te eten, maar weten vaak niet waar te beginnen. Een maand als 'Veggie February' biedt de perfecte gelegenheid om inspiratie op te doen, nieuwe recepten te ontdekken en misschien wel blijvende nieuwe gewoonten te ontwikkelen.

### Preventief Medisch Onderzoek

Je bent wettelijk verplicht om jouw werknemers periodiek een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aan te bieden. Hiermee worden gezondheidsproblemen en -risico's op het werk tijdig gesignaleerd. Naast een wettelijke plicht, is het PMO vooral een waardevol instrument om te zorgen voor een veilig en gezond bedrijf.

### Collega's spelen belangrijke rol op het gebied van gezond gedrag

Het gedrag van collega's vormt de sociale norm, en als zij gezonde initiatieven omarmen, volgen anderen vaak. Dit geldt niet alleen voor het werk, maar ook voor algemeen gezond gedrag.

Zorg er als werkgever voor dat de werkomgeving gezond gedrag ondersteunt. Stimuleer jouw mensen om voldoende pauzes te houden en de lunch niet met werk te combineren. Gezonde initiatieven zullen namelijk niet snel slagen binnen een bedrijf waar een klimaat heerst, waar werk belangrijker is dan gezond eten.<sup>39</sup>

### Jongeren verwachten meer op het gebied van gezondheidsbevordering

Dit blijkt uit een onderzoek van Workplace Giving<sup>40</sup> onder een groep van 1.000 Nederlanders. Zo maken jongeren zich vaker zorgen over overgewicht en verwachten ze twee keer zo vaak dat hun werkgever een actieve rol pakt in de strijd tegen overgewicht.<sup>41</sup>

### Wist je dat...

jij jouw werknemers periodiek een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) moet aanbieden?



### Wist je dat...

jongeren meer van hun werkgever verwachten op het gebied van gezondheidsbevordering?



<sup>39</sup> <https://www.uu.nl/nieuws/collegas-van-groot-belang-voor-gezond-gedrag-werknemers>

<sup>40 41</sup> <https://workplacegiving.nl/>

### Richtlijn Eetomgevingen: praktische tips voor stimuleren gezondere voedingskeuzes

Heb je een bedrijfsrestaurant voor je medewerkers? Stimuleer dan gezonde voedingskeuzes door de handige tips van de Richtlijn Eetomgevingen<sup>42</sup> van het Voedingscentrum te volgen.

Zo toont onderzoek aan dat mensen meer geneigd zijn om te kiezen voor producten die makkelijk verkrijgbaar zijn, in het zicht liggen en waarvan er meer beschikbaar is.

Met een divers aanbod van gezonde en duurzame opties die in het oog springen, help je je medewerkers bij het maken van goede eet- en drinkkeuzes. Check de Richtlijn Eetomgevingen voor tips en lees in de Checklist wat gezondere en duurzamere keuzes zijn en welke presentatie- en verkooptechnieken je kunt inzetten.

### Bied stapsgewijs gezondere opties aan (een rigoureuus beleid levert juist weerstand op)

Wil je jouw personeel aansporen om gezonder te lunchen? Dan doe je er goed aan om stapsgewijs gezondere producten aan te bieden en de ongezondere opties niet geheel uit het assortiment te schrappen.

Een te rigoureuze aanpak kan namelijk op weerstand rekenen, geeft Chelsea Onderwater van Sodexo aan in een interview<sup>43</sup> met Facto. Je loopt dan het risico dat medewerkers buiten de deur een ongezonde hap gaan halen. Als werkgever schiet je dan je doel voorbij.<sup>44</sup>

### Wat je wél kunt doen?

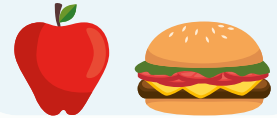
- Leg de gezonde opties vooraan
- Leg de ongezondere opties verder weg
- Voeg meer groente en fruit toe aan je aanbod
- Voeg plantaardige opties toe aan je aanbod
- Verlaag het aantal calorieën in je standaard-recepten
- Houd prijsacties voor gezonde en duurzame producten
- Licht gezonde opties uit op reclameborden (als je die hebt)

### Nederlanders willen dat gezond eten goedkoper wordt

Onder de jongeren verlangt zelfs 60% dit van hun werkgever. Dit blijkt uit een onderzoek van Workplace Giving.<sup>45</sup>

### Wist je dat...

de helft van de Nederlanders wil dat gezond eten in de bedrijfskantine goedkoper is dan ongezonde voeding?



<sup>42</sup> <https://www.voedingscentrum.nl/professionals/gezonde-eetomgeving/de-richtlijn-gezondere-eetomgevingen.aspx>

<sup>43,44</sup> <https://www.facto.nl/18363/catering-voorkom-weerstand-tegen-gezonde-voeding>

<sup>45</sup> <https://workplacegiving.nl/>

**TIP** Vul snackautomaten op een andere manier

Staan er snackautomaten op de werkvloer? Vul deze eens op een andere manier. Plaats de gezondere opties in de bovenste helft van de automaat, want hier valt als eerste het oog op.<sup>46</sup> Vervang een aantal ongezonde opties voor gezondere varianten. Denk aan het vervangen van chocolate bars door noten- of fruitrepen.<sup>47</sup>

**Beter presteren door gezondheidsbevordering**

Jouw medewerkers presteren beter als jij als werkgever aan gezondheidsbevordering doet. Ze voeren hun werk beter uit en tonen meer inzet. Dit geldt zelfs voor de medewerkers die geen gebruik maken van de beschikbare regelingen, maar wel op de hoogte zijn van het bestaan ervan.

Werknemers beschouwen gezondheidsbevordering op de werkvloer als een teken dat de werkgever zich om ze bekommert. Als blijkt van waardering zetten ze zich extra in.<sup>48</sup>

*\* Onder gezondheidsbevordering wordt verstaan: het stimuleren van bewegen, het aanbieden van gezonde voeding en het aanbieden van medisch preventieve onderzoeken.*

## 4.2 Ondersteun bij het stoppen met roken

Meer dan 80% van de rokende werknemers heeft de wens om te stoppen met roken.<sup>49</sup> Extra ondersteuning van de werkgever kan hierbij van grote waarde zijn. Ook sociale steun van collega's kan een cruciale rol spelen in het helpen te stoppen met roken. Samen stoppen met collega's zorgt voor een stok achter de deur en vergroot de kans op succes.<sup>50</sup>

**Belangrijk: je mag werknemers niet vragen om te stoppen met roken**

Hoewel je als werkgever baat hebt bij niet-rokende werknemers, heb je geen controle over hun keuze. Roken is een persoonlijke beslissing en je personeelsleden/medewerkers hebben het recht om zelf te bepalen of ze wel of niet willen roken.

**Wist je dat...**

medewerkers beter presteren als hun werkgever aan gezondheidsbevordering\* doet?



<sup>46</sup> <https://www.voedingscentrum.nl/professionals/gezonde-eetomgeving/de-richtlijn-gezondere-eetomgevingen.aspx>

<sup>47</sup> <https://www.facto.nl/18363/catering-voorkom-weerstand-tegen-gezonde-voeding>

<sup>48</sup> <https://www.uu.nl/nieuws/collegas-van-groot-belang-voor-gezond-gedrag-werknemers>

<sup>49 50</sup> <https://www.trimbos.nl/kennis/roken-tabak/rookvrij-beleid/rookbeleid-in-organisaties/stoppen-met-rokenondersteuning-op-het-werk/>

Het is ook niet toegestaan om te informeren of een medewerker al dan niet rookt; dit wordt beschouwd als een 'gezondheidsgegeven' (volgens de Autoriteit Persoonsgegevens, 2015). Bovendien mag je je medewerkers niet verzoeken om te stoppen met roken. Je kunt hun wel steun aanbieden als ze zélf aangeven dat ze willen stoppen.

### Stoppen-met-roken-trainingen

Er bestaan groepstrainingen waarbij een professionele coach jouw personeel begeleidt in het proces van het stoppen met roken. Deze trainingen worden 'stoppen-met-roken-trainingen' genoemd. Het werkt het beste als je je medewerkers op een persoonlijke en actieve manier over deze trainingen vertelt. Op deze manier zullen zij zich sneller aanmelden.<sup>51</sup>

**TIP** Betrek ook niet-rokers bij het succes van gestopte collega's

Om ook niet-rokende medewerkers te betrekken en hen te laten delen in het succes van gestopte collega's, kun je na het afronden van de stoppen-met-roken-training een feestelijk moment organiseren. Denk aan een lunch of een andere gezamenlijke activiteit. Op deze manier vier je samen het behaalde succes.<sup>52</sup>

### Het koppelen van beloningen aan stoppen met roken

Onderzoek van de Universiteit Maastricht<sup>53</sup> toont aan dat medewerkers 2,5 tot 3 keer zo snel stoppen met roken als ze hiervoor worden beloofd. Het is het meest effectief om beloningen van in totaal € 350,- gespreid aan te bieden. Zo kun je bijvoorbeeld:

- Na het voltooien van de training € 50,- geven;
- Na 3 maanden nog eens € 50,- geven;
- Na 6 maanden opnieuw € 50,- geven; en
- Na 12 maanden € 200,- geven.<sup>54</sup>

De beloning kan in de vorm van een geldbedrag, maar ook in de vorm van een cadeaubon worden gegeven.

### Rokende werknemer kost gemiddeld €5.200,- per jaar

Medewerkers die gestopt zijn met roken voelen zich beter en zijn minder vaak ziek. Ze hebben ook meer energie en kunnen zich beter concentreren, omdat ze niet meer afgeleid worden door zin in een sigaret.<sup>55</sup>

**“Medewerkers stoppen 2,5 tot 3 keer zo snel als ze hiervoor worden beloofd”**

### Wist je dat...

een rokende werknemer gemiddeld € 5.200,- per jaar kost?



<sup>51</sup> <https://www.trimbos.nl/kennis/roken-tabak/rookvrij-beleid/rookbeleid-in-organisaties/stoppen-met-rokenondersteuning-op-het-werk/>

<sup>52</sup> <https://www.samensterkerstoppen.nl/faq>

<sup>53</sup> <sup>54</sup> <https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/nieuws/heeft-belonen-bij-stoppen-met-roken-een-positief-effect>



### Rokende werknemers zijn gemiddeld meer ziek

Daarnaast zijn rokers gemiddeld 1,9 tot 4% minder productief. Ze nemen gemiddeld 8 tot 30 minuten rookpauze per dag.<sup>56</sup> Sommigen doen dit netjes in de lunchpauze, anderen nemen extra pauze. Niet-rokende medewerkers kunnen dit als oneerlijk ervaren.

**TIP** Lees meer informatie op Samen Sterker Stoppen

Meer informatie over stoppen-met-roken-trainingen en tips voor een passend beloningsbeleid vind je op de website van Samen Sterker Stoppen: een project van Onderzoeksinstituut IVO, Universiteit Maastricht en partners.

### Wist je dat...

rokers zich gemiddeld 2,89 dagen per jaar méér ziekmelden?



<sup>55</sup> <https://www.trimbos.nl/kennis/roken-tabak/rookvrij-beleid/rookbeleid-in-organisaties/stoppen-met-rokenondersteuning-op-het-werk/>

<sup>56</sup> <https://www.trimbos.nl/docs/f55525f4-8e2a-4825-a5b9-9243075bc090.pdf>

**5**

**Onderzoek het  
concept 'onbeperkte  
vakantiedagen'**

# 5

## Onderzoek het concept ‘onbeperkte vakantiedagen’

Steeds meer bedrijven experimenteren met het aanbieden van onbeperkte vakantiedagen aan personeel. Het geeft werknemers meer controle over hun eigen tijd. Medewerkers bepalen voor zichzelf hoe vaak en hoe lang zij een break nodig hebben, zodat ze daarna weer opgeladen aan het werk kunnen.

Hoor je geluiden vanuit je werknemers dat zij openstaan voor het invoeren van onbeperkte vakantiedagen? In dit hoofdstuk lees je wat het concept precies inhoudt en waar je op moet letten om het beleid te laten slagen.

Daarnaast lees je een aantal praktijkvoorbeelden van bedrijven die met succes onbeperkte vakantiedagen hebben doorgevoerd. Je leest over hun ervaringen en de impact op de productiviteit en de vitaliteit van hun medewerkers.

### Wat houdt het concept 'onbeperkte vakantiedagen' in?

Steeds meer bedrijven experimenteren met het invoeren van onbeperkte vakantiedagen. Het idee erachter is eigenlijk vrij eenvoudig: werknemers hebben de vrijheid om zelf te bepalen wanneer en hoe vaak ze vrij nemen. Hiermee hebben ze meer controle over hun eigen tijd en verbetert de werk-privébalans.

### Ga na of jouw bedrijf geschikt is voor het invoeren van onbeperkte vakantiedagen

Het invoeren van onbeperkte vakantiedagen is niet voor elk bedrijf geschikt. Het moet passen bij de bedrijfscultuur en de aard van het werk. Onbeperkte vakantiedagen zijn eerder geschikt voor bedrijven waar al een flexibele cultuur heerst en waar al veel vertrouwen en verantwoordelijkheid bij de werknemers zelf ligt.

Voor andere sectoren is het concept minder geschikt. Denk aan de industriële sector, waar het cruciaal is om de productie op schema te houden. Of aan bedrijven waar klantcontact centraal staat, zoals in de zorg en de detailhandel. Hetzelfde geldt voor bedrijven in sectoren met piekperiodes, zoals de horeca.

**“Iedereen wordt beoordeeld op output van het werk en niet op het aanwezig zijn”**

#### Voorbeeld

#### Orangedotcom: onbeperkte vakantiedagen bij goede kwaliteit en output

Ook bij het digitale marketingbureau Orangedotcom hanteren ze onbeperkte vakantiedagen. Mede-oprichter Arnoud Duiker zegt daarover in een interview op Emerge: “We willen maximale vrijheid bieden en weten dat onze mensen dit enorm waarderen en met deze vrijheid goed om kunnen gaan.

Iedereen wordt beoordeeld op output en natuurlijk niet op het aanwezig zijn.”<sup>57</sup> Als de output en kwaliteit van het werk goed zijn, dan mogen mensen zelf bepalen hoe vaak ze vrij nemen.

### Peil het animo voor onbeperkte vakantiedagen binnen jouw bedrijf

De Europese HR-dienstverlener SD Worx deed een onderzoek naar onbeperkte vakantiedagen. Mark Bloem, Algemeen Directeur van SD Worx in Nederland, geeft aan dat het concept zijn voordelen en nadelen heeft.

<sup>57-58-59</sup> <https://www.sdworx.nl/nl-nl/over-sd-worx/pers/2023-06-19-helpt-nederlandse-werknemers-positief-over-onbeperkte-vakantiedagen>

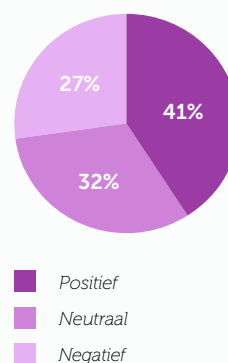
Het brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee voor werknemers. Sommige vinden het moeilijk om hun vrije dagen op een juiste manier in te plannen. De één neemt gemakkelijker vrije dagen op dan de ander, waardoor onrust op de werkvloer kan ontstaan.<sup>60</sup>

Toets het idee van onbeperkte vakantiedagen daarom eerst bij je werknemers als je denkt over het invoeren ervan. Hoe staan zij tegenover het concept? Zijn er zorgen? En past het bij de bedrijfscultuur? Als de uitkomst hiervan positief is, dan kan het experiment beginnen.<sup>61</sup>

**“De één neemt gemakkelijker vrije dagen op dan de ander, waardoor onrust op de werkvloer kan ontstaan.”**

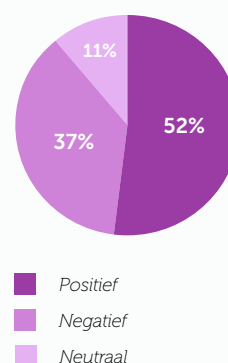
### Van de Nederlandse werkgevers...<sup>57</sup>

- Staat 41% positief tegenover een onbeperkt vakantiedagenbeleid
- Staat 32% neutraal tegenover een onbeperkt vakantiedagenbeleid
- Staat 27% negatief tegenover een onbeperkt vakantiedagenbeleid



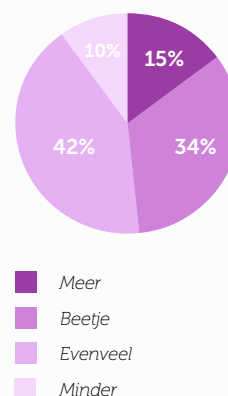
### Van de Nederlandse werknemers...<sup>58</sup>

- Staat 52% positief tegenover een onbeperkt vakantiedagenbeleid
- Staat 37% neutraal tegenover een onbeperkt vakantiedagenbeleid
- Staat 11% negatief tegenover een onbeperkt vakantiedagenbeleid



### Van de Nederlandse werknemers...<sup>59</sup>

- Zou 15% meer vakantiedagen opnemen
- Zou 34% een beetje meer vakantiedagen opnemen
- Zou 42% evenveel vakantiedagen opnemen
- Zou 10% minder vakantiedagen opnemen



<sup>60</sup> <sup>61</sup> <https://www.sdworx.nl/nl-nl/over-sd-worx/pers/2023-06-19-helpt-nederlandse-werknemers-positief-over-onbeperkte-vakantiedagen>

<sup>62</sup> <https://keytoe.nl/mijn-ouders-zijn-de-beste/>

## Stel een duidelijk beleid op om het concept te laten slagen

Om van de voordelen van onbeperkte vakantiedagen te kunnen genieten, is het belangrijk om een duidelijk beleid op te stellen. Een goede communicatie met leidinggevendenden is essentieel om ervoor te zorgen dat de workflow soepel blijft verlopen.

Paul Wolfe, Senior Vice President HR bij Indeed, geeft een drietal tips om het experiment te laten slagen:

### TIP Drie tips om het beleid te laten slagen

1. *Integreer het beleid volledig in de bedrijfscultuur. Zorg ervoor dat het geen losstaand initiatief is, maar verweven is met de kernwaarden van jouw bedrijf waarbij flexibiliteit en vertrouwen centraal staat.*
2. *Zorg voor een nauwe samenwerking tussen management en werknemers. Door gezamenlijk het verlof in te plannen, ben je er zeker van dat de afwezigheid van werknemers de workflow niet verstoort. Houd samen rekening met projecten, deadlines en teambezetting en laat het bedrijf soepel doordraaien.*
3. *Zorg voor transparantie en openheid over het beleid. Het is belangrijk dat er actief over wordt gesproken, zodat er geen onenigheid ontstaat onder collega's over de frequentie of lengte van opgenomen vakantiedagen. Spreek enthousiast over het beleid en benadruk dat iedereen de vrijheid heeft om de eigen tijd te beheren.<sup>64</sup>*

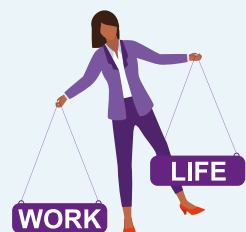
### Voorbeeld

## Keytoe bewijst dat onbeperkte vakantiedagen ook kunnen werken voor kleine bedrijven

Bij het marketingbedrijf Keytoe werken ze met onbeperkte vakantiedagen. Zoals ze zelf vertellen op hun website, is het ontstaan uit "een gebrek aan motivatie om de administratie van de vakantiedagen bij te houden. Maar vooral vanuit het vertrouwen dat een medewerker zelf verantwoordelijk kan zijn over de hoeveelheid vrije dagen die hij of zij op wil nemen. En snapt wanneer dat wel of niet handig is. Er is nog nooit een collega geweest die in de kerstweek vrij nam."<sup>62</sup>

### Wist je dat...

een goede werk-privébalans de belangrijkste factor is voor werktevredenheid?



<sup>63</sup> <https://www.emerce.nl/achtergrond/dutch-search-awards-winnende-strategie-orangedotcom>

<sup>64</sup> <https://mtsprout.nl/leiderschap/management/onbeperkt-betaald-verlof>

<sup>65</sup> <https://nl.indeed.com/personeel/c/info/onbeperkte-vakantiedagen-waarom>

# 6

**Onderzoek de  
mogelijkheden op het  
gebied van verlof**

# 6

## Onderzoek de mogelijkheden op het gebied van verlof

In de drukte van het moderne leven is het vinden van een evenwicht tussen werk en privéleven voor ons allemaal van belang. Zo ook voor jouw medewerkers.

In dit hoofdstuk bespreken we twee initiatieven van bedrijven om deze balans te verbeteren. We bespreken het inkorten van de werkweek en het aanbieden van extra verlofregelingen. Wat is het effect hiervan op de tevredenheid en productiviteit? Laten we beginnen.

**Ga direct naar →**



# 6.1 Onderzoek het idee van het inkorten van de werkweek

Steeds meer bedrijven geloven dat we onze werkweken efficiënter kunnen inrichten. Daarom experimenteren ze met het invoeren van kortere werkweken. Veel van hen zijn enthousiast en geven aan dat de tevredenheid en zelfs de productiviteit erdoor verbetert. Hieronder lees je een voorbeeld van zo'n bedrijf.

## Voorbeeld

### **Ecare introduceert vierdaagse werkweek met behoud van hetzelfde salaris**

Ecare, een vooruitstrevende softwareontwikkelaar in de zorgsector, zette een gedurfde stap om het werkgeluk van werknemers te vergroten. Ze introduceerden een vierdaagse werkweek, met behoud van hetzelfde salaris.

Aniek Fikken, CEO van Ecare, benadrukt in een interview met Emerce dat traditionele werkpatronen achterhaald zijn en dat het anders kan: "Het kan simpeler en slimmer. Een vierdaagse werkweek, waarin mensen meer ruimte krijgen voor zichzelf en waarbij parttimers niet langer achter de feiten aanlopen als ze een dag vrij zijn geweest: dat is wat ik Ecare gunde."<sup>66</sup>

**"Onze productiviteit is zelfs gestegen!"**

Over de pilotperiode zegt Fikken: "Op alle fronten zien we een verbetering, daar ben ik natuurlijk ontzettend blij mee. [...] Onze productiviteit is zelfs gestegen! We hebben zoveel meer aandacht en focus, dat is fantastisch om te zien.

Mensen hebben meer energie, krijgen meer werk gedaan en als kers op de taart schieten de vernieuwende ideeën en innovaties als paddenstoelen de grond uit. Rust en ruimte loont!"<sup>67</sup>

<sup>66 67</sup> <https://www.emerce.nl/wire/software-ontwikkelaar-ecare-stapt-vierdaagse-werkweek-meer-werkgeluk-meer-innovatie>

Natuurlijk kan niet elk bedrijf (moeiteloos) overstappen naar een vierdaagse werkweek. De haalbaarheid ervan hangt af van diverse factoren, zoals de aard van je bedrijf, de branche en klantbehoeften.

In een drukke klantenservice is een vierdaagse werkweek bijvoorbeeld uitdagend vanwege de noodzaak van constante klantondersteuning. Maar misschien zijn er wel andere manieren waarop je je personeel beter kunt ondersteunen? Ga er eens over in gesprek.

## 6.2 Bied extra verlofregelingen aan

Het bepalen van de juiste verlofregelingen voor jouw werknemers is geen one-size-fits-all aangelegenheid. Het draait allemaal om de individuele behoeften en omstandigheden van jouw personeel.

Om te begrijpen waar jouw werknemers echt behoefte aan hebben, is het van essentieel belang om open en eerlijke gesprekken met hen te voeren. Pas dan kun je de juiste verlofregelingen implementeren die de werk-privébalans verbeteren en het welzijn van je team ondersteunen.

Misschien worstelen medewerkers met het wegbrengen en ophalen van kinderen en het op tijd op werk komen? Stellen werknemers hun kinderwens uit omdat ze graag carrière willen maken? Of hebben veel mensen moeite met het combineren van werk- en mantelzorgtaken?

Wat kun jij betekenen om een meer flexibele en ondersteunende werkomgeving te creëren waarin jouw personeel optimaal kan gedijen en een gezonde werk-privébalans heeft?

## Vrijwilligerswerk

Bedrijven bieden hun werknemers steeds vaker de mogelijkheid om tijdens werktijd vrijwilligerswerk te doen. Het gaat hier om een vorm van betaald verlof. Het aanmoedigen van vrijwilligerswerk onder werktijd kan ook een positief effect hebben op jouw werknemers.

Zo biedt vrijwilligerswerk kansen voor persoonlijke en professionele ontwikkeling, zoals het aanleren van nieuwe vaardigheden en het verbeteren van teamwork. Dit kan de prestaties van werknemers op de werkvloer ten goede komen. Onderzoek wat jij kunt faciliteren op dit gebied.

### Voorbeeld

## Steeds meer bedrijven voeren extra verlofregelingen in voor hun personeel

### Een aantal voorbeelden:

- Grote bedrijven als Uber, McKinsey en Salesforce vergoeden vruchtbaarheidsbehandelingen en het invriezen van eicellen.<sup>68</sup>
- Bol.com en NS voerden onlangs het Gendertransitieverlof in. Werknemers die in transitie zijn, kunnen hierdoor een X aantal weken betaald verlof opnemen.<sup>69 70</sup>
- Bedrijven voeren ook verlofdagen in rondom luchtigere onderwerpen, zoals het opvoeden van een nieuwe puppy. Bij Brewdog noemen ze dit de "Puppy Parental Leave".<sup>71</sup>

## Vakantiedagen kopen

Je kunt jouw medewerkers de mogelijkheid bieden om extra vakantiedagen te kopen. Een dergelijke regeling is niet wettelijk vastgelegd. Het is wel mogelijk dat er iets over is opgenomen in jouw cao.

Controleer dat dan ook altijd voordat je een reglement voor je werknemers opstelt. Als werkgever mag je de regeling meestal zelf invullen, maar houd hierbij altijd de regels van 'goed werkgeverschap' in acht.

## Wist je dat...

bedrijven hun werknemers steeds vaker de mogelijkheid bieden om tijdens werktijd vrijwilligerswerk te doen?



## Wist je dat...

je jouw werknemers ook de mogelijkheid kunt bieden om extra vakantiedagen te kopen?



<sup>68</sup> <https://www.rtlnieuws.nl/economie/artikel/5396296/eicellen-invriezen-arbeidsvoorwaarde-hr-cao-werk>

<sup>69</sup> <https://pers.bol.com/nl/nieuws/bol-com-introduceert-gendertransitieverlof/>

<sup>70</sup> <https://www.ovpro.nl/personeel/2022/09/13/transitieverlof-voor-transgender-personeel-afgesproken-in-nieuwe-cao-ns/>

<sup>71</sup> <https://blog.brewdog.com/blog/dog-days>

**7**

**Maak workations  
mogelijk**

# 7

## Maak workations mogelijk

Met de opkomst van hybride werken worden workations (werkvakanties) steeds populairder. Steeds meer bedrijven geven hun medewerkers de mogelijkheid om werken en vakantie met elkaar te combineren.

Heeft jouw personeel behoefte aan workations? In dit hoofdstuk lees je op welke manieren je een workation mogelijk kunt maken, hoe andere bedrijven dit aanpakken en waar je als werkgever op moet letten.

## Wat is een workation?

Tijdens een workation werkt je werknemer op afstand, op een andere locatie dan de gebruikelijke werkplek. Dit kan in het buitenland zijn, maar ook gewoon in Nederland. Het idee is dat werken en ontspannen wordt gecombineerd. Je werknemer werkt gewoon door, maar dan vanuit een nieuwe omgeving.

## Over de populariteit van de workation

De workation is populair in bedrijfstakken waar werken op afstand mogelijk is. Alieke Ingerman, eigenaar van Working Remotely, ziet dat vooral de jongere generatie extra behoefte heeft aan vrijheid.<sup>72</sup> Ook reisorganisaties valt dit op. Ze geven aan dat er (ook na de pandemie) nog steeds veel werkvakanties worden geboekt, vooral door jongeren.<sup>73</sup>

Het online zoekgedrag in Google laat ook zien dat we na de grote piek van de pandemie nog volop googelen naar 'workation'. In Nederland vond zelfs een piek in het zoekgedrag plaats in de periode 29 januari t/m 4 februari 2023.<sup>74</sup> Een duidelijk teken dat de workation populair is onder veel Nederlanders.

Goof Lukken, toerismedeskundige aan de Breda University of Applied Sciences, deed in een interview met RTL Nieuws de voorspelling dat workations een blijvend fenomeen zijn. Hij wijst op de jongere generatie (18-22 jaar) die gewend is aan hybride onderwijs, waarbij deels online wordt geleerd. Hij geeft aan: "Dat je altijd op kantoor moet zijn, is er wel een beetje uit."<sup>75</sup>

Is er interesse binnen jouw bedrijf voor een workation? En zie je mogelijkheden? Hieronder lees je verschillende manieren waarop je een workation mogelijk kunt maken voor je personeel.

## Verschillende manieren van een workation-programma

Het is belangrijk om een workation een vorm te geven die past bij jouw bedrijf en werknemers. Verschillende opties zijn bijvoorbeeld:

**1. De zelfstandige workation:** Geef je werknemers de vrijheid om zelfstandig in het buitenland te werken gedurende een afgesproken periode. Ze zijn zelf verantwoordelijk voor het organiseren van hun accommodatie, reis en werkfaciliteiten. Dit biedt hen de mogelijkheid om de workation op een eigen manier vorm te geven.

**2. De teamworkation:** Je kunt ook een collectieve workation organiseren voor het hele team. Hierbij werken jullie gezamenlijk op een buitenlandse locatie. Dit kan niet alleen

## Wist je dat...

de workation ook na de pandemie populair is gebleven?



**"Dat je altijd op kantoor moet zijn, is er wel een beetje uit"**

<sup>72-73</sup> <https://www.rthnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5372085/met-je-laptop-aan-het-strand-de-baas-zn-tijd-workation-blijft>

<sup>74</sup> Google Trends

<sup>75</sup> <https://www.rthnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5372085/met-je-laptop-aan-het-strand-de-baas-zn-tijd-workation-blijft>

*de productiviteit en samenwerking bevorderen, maar ook dienen als een verfrissende mix van werk en teambuilding. Het delen van ervaringen en het ontdekken van een nieuwe omgeving kan de band tussen collega's versterken.*

**3. De workation op specifieke locaties:** *Je kunt ook specifieke buitenlandse werklocaties opzetten (als je hier de mogelijkheid voor hebt). Zorg ervoor dat deze locaties zijn uitgerust met de benodigde faciliteiten voor efficiënt werken, zoals betrouwbare wifi en comfortabele werkplekken. Zo kunnen werknemers in een andere omgeving werken zonder afgeleid te worden door praktische zaken.*

Twijfel je over de beste aanpak? Vraag eens aan je werknemers waar zij behoefte aan hebben. Of experimenteer met diverse programma's. Kijk ook eens naar wat andere bedrijven in dezelfde sector doen en leer van elkaar.

Hieronder lees je een aantal voorbeelden van bedrijven die op verschillende manieren workations aanbieden aan hun personeel. Laat je inspireren, en kies voor een vorm die bij jouw bedrijf en personeel past.

#### Voorbeeld

### Joanknecht organiseert workations via partnerbedrijven

Een bedrijf dat volop inspeelt op de opkomende trend van werkvakanties is het Eindhovense accountantskantoor Joanknecht.<sup>76</sup> Er is veel behoefte binnen het bedrijf om meer van de wereld te zien. En door de digitalisering is het verblijven op een andere plek nu gemakkelijk te combineren met werk.

Als onderdeel van het PrimeGlobal-netwerk (een samenwerkingsverband van accountants- en advieskantoren) heeft Joanknecht workation-afspraken met acht partnerbedrijven in Europese steden, zoals Parijs, Londen en Kopenhagen. Medewerkers kiezen een stad, regelen reis en verblijf en krijgen bij het partnerbedrijf een werkplek.<sup>77</sup>

De lengte van het verblijf is in overleg, maar komt meestal neer op één tot twee weken. Medewerkers zijn flexibel in de verdeling van werk en vrije tijd. Zo kiezen sommigen voor vier dagen werken en een lang weekend vrij. Anderen kiezen voor een week vakantie en een week werken.<sup>78</sup>

<sup>76 77 78</sup> <https://www.accountancyvanmorgen.nl/2022/10/07/joanknecht-introduceert-workation-voor-alle-medewerkers/>

**Voorbeeld****Waardevolle inzichten uit de eerste teamworkation van MT Sprout**

Bij MT Sprout hebben ze een teamworkation gehouden in Spanje. Deelname aan deze workation was op vrijwillige basis. Het bedrijf regelde de locatie, de overige uitgaven moesten door de medewerkers zelf worden gedekt. De workation bleek een goed eerste experiment te zijn; er werden enkele waardevolle inzichten uit gehaald. Berend Jan, directeur-uitgever van MT Sprout, deelt zijn waardevolle learnings met ons:

“Ik geloof dat een workation het perfecte moment is om als team te werken aan teambuilding, maar ook aan jaarplannen en innovaties. Het is dan fijn als het team zo compleet mogelijk is. De vorige keer was het een drempel voor mensen om de vlucht zelf te betalen. Anderen wilden liever niet vliegen vanuit duurzaamheidsaspect. Daar ben ik het eigenlijk wel mee eens.

De volgende keer zou ik een locatie dichterbij huis kiezen, zodat mensen gemakkelijk met de trein kunnen komen. Daarnaast wil ik een beter gestructureerd programma opstellen, waarbij we tijd reserveren en van tevoren bedenken wat we gaan doen. Bijvoorbeeld 's ochtends werken en 's middags groepsactiviteiten plannen.

Bovendien is het van groot belang om bij het kiezen van de locatie goed te letten op de geschiktheid ervan voor het werk dat moet worden verricht met een grotere groep mensen. Kies een locatie met een goed WiFi-netwerk en zorg ervoor dat er voldoende werkplekken beschikbaar zijn waar medewerkers kunnen (video)bellen en in rust kunnen werken.”

**Klimaatbewuste werkvakanties**

Voor een geslaagde werkvakantie hoef je echt niet (altijd) ver te reizen. Een andere omgeving ervaren kan ook al snel dichterbij huis. Denk aan een workation in de natuurlijke pracht van de Veluwe, de mooie Ardennen of in de schilderachtige kustplaatsen in Zeeland. Voor concentratie zijn rustige locaties zoals de Waddeneilanden of een charmante blokhut in de Nederlandse bossen ideaal.



Wil je de zon opzoeken op een milieubewuste manier? Overweeg dan een duurzame treinreis naar Frankrijk, of de Alpen in Oostenrijk. Steden zoals Keulen en Brugge geven je het gevoel ver van huis te zijn, terwijl ze goed bereikbaar zijn met de trein. Of je nu binnen Nederland blijft of net over de grens kijkt, een workation biedt genoeg opties voor duurzame keuzes.

**TIP** Inventariseer de risico's die bij een workation komen kijken

Als werkgever houdt jouw verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid niet op buiten het kantoor. Je hebt een zorgplicht voor je personeel, en goed werkgeverschap blijft belangrijk. Zo is het ook buiten kantoor belangrijk dat je personeel werkt vanuit een ergonomisch verantwoorde werkplek. Daarnaast blijf je aansprakelijk, bijvoorbeeld voor een datalek dat optreedt als gevolg van een onbeveiligd netwerk. Inventariseer de risico's die bij een workation komen kijken en neem die op in je RI&E.

Zorg ook dat je verzekeringen aansluiten. Denk bijvoorbeeld aan het dekkinggebied op je [Aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven](#). En help je werknemer met een goede reisverzekering die dekking biedt voor zowel werk als vakantie. Een [Erkend MKB-adviseur](#) kan je hierover adviseren.

## Aan de slag

Bedankt voor het lezen van het e-book. We hopen dat de initiatieven voor fitte en gezonde medewerkers je hebben geïnspireerd om verdere stappen te zetten op het gebied van vitaliteit.

Op de volgende pagina vind je een checklist. Daar worden alle mogelijke initiatieven uit het e-book, groot en klein, gebundeld in één overzicht. Vink aan met welke initiatieven jij de komende tijd aan de slag wilt gaan.

Ga er ook eens over in gesprek met jouw medewerkers. Aan welke initiatieven hebben zij het meest behoefte? Zo zetten jullie samen de volgende stappen naar een gezondere werkomgeving.

### **De Goudse**

# Checklist

Deze checklist geeft per hoofdstuk een overzicht van de stappen die je als werkgever kunt ondernemen. Van kleine tips tot grotere initiatieven. Neem de lijst door en vink aan welke acties het beste passen bij jouw bedrijf. Of gebruik deze checklist om de behoeften van je medewerkers in kaart te brengen. Succes!

## Hoofdstuk 1: Stimuleer het gebruik van de fiets

Start met het aanbieden van een [Fietskilometervergoeding](#)

Maak de fietskilometervergoeding hoger dan de kilometervergoeding voor de auto

Maak gebruik van de regeling [Fiets van de zaak](#)

Maak gebruik van de [Werkkostenregeling](#)

Zorg voor een goede fietsenstalling, laadpalen voor e-bikes, reparatiemateriaal en/of het aanbieden van douches

## Hoofdstuk 2: Vergader op een andere manier

Experimenteer met wandelend vergaderen, bijvoorbeeld voor kennismakingsgesprekken, brainstormsessies, periodieke overleggen en functioneringsgesprekken in een kleine setting

Voeg de optie 'Wandelend vergaderen' toe aan het reserveringssysteem

Doe mee aan [Wandel Tijdens je Werkdag](#)

Vraag medewerkers naar de reden dat ze geen wandeling maken gedurende de werkdag. Misschien ligt de oplossing in het beschikbaar stellen van deelfietsen?

Het koppelen van wandelmaatjes? Het organiseren van lunchwandelingen? Of het delen van geschikte wandelroutes met veel groen en een goede lunchplek?

Stel tijdslimieten in voor de maximale duur van vergaderingen

Voer één (of meerdere) vergadervrije dag(en) in. Je kunt ook kiezen voor een vergadervrij dagdeel

### Hoofdstuk 3: Moedig sporten en bewegen aan

Organiseer een sportuitdaging voor je medewerkers, waarbij ze iedere dag een uitdaging ontvangen gericht op bewegen, gezond eten en/of mindfulness

Organiseer een stappenchallenge voor je medewerkers. Om ze extra te motiveren werkt het goed om een goed doel aan de stappenchallenge te koppelen

Beloon je medewerkers voor sporten, bijvoorbeeld in de vorm van extra vakantiedagen

Zorg voor een fitnessruimte op kantoor of maak gebruik van bedrijfsfitness: een programma waarbij je jouw werknemers de kans geeft om met korting te sporten. Ook hierbij kun je gebruikmaken van de [Werkkostenregeling](#)

Organiseer gezonde activiteiten, zoals bootcamp-, spinning- of hardlooplekken. Het werkt het beste als het wordt georganiseerd door medewerkers zelf

Maak gebruik van een platform als [YourCampus](#), waarbij je je medewerkers maandelijkse budgetten aanbiedt op het gebied van (onder andere) gezondheid

Geef als leidinggevende(n) het goede voorbeeld en doe mee aan sportprogramma's en andere vitaliteitsinitiatieven. Dit heeft een positieve invloed op het personeel

### Hoofdstuk 4: Stimuleer het maken van gezonde keuzes

Organiseer een maand waarin collega's gezonde maaltijden voor elkaar bereiden tijdens de lunch. Het werkt het beste als dit initiatief vanuit je medewerkers zelf komt

Bied periodiek een Preventief Medisch Onderzoek aan. Dit is wettelijk verplicht

Creëer een werkomgeving waarin gezond gedrag wordt ondersteund. Stimuleer jouw mensen om voldoende pauzes te houden en de lunch niet met werk te combineren

Heb je een bedrijfsrestaurant? Gebruik de tips vanuit de [Richtlijn Eetomgevingen](#) om gezondere voedingskeuzes te stimuleren onder je werknemers

Bied stapsgewijs gezondere opties aan tijdens de lunch, en schrap de ongezonde opties niet geheel uit het assortiment

Staan er snackautomaten op de werkvloer? Vul deze eens met gezonde snacks

Maak gezond eten in de bedrijfskantine goedkoper dan ongezonde voeding

Bied jouw personeel '[stoppen-met-roken-trainingen](#)' aan

Koppel een beloning aan het stoppen met roken. [Lees tips voor een passend beloningsbeleid](#)

Betrek ook niet-rokers bij het succes van gestopte collega's

## **Hoofdstuk 5: Onderzoek het concept 'onbeperkte vakantiedagen'**

Experimenteer met het concept van onbeperkte vakantiedagen (wanneer passend bij je bedrijf)

[Lees de tips voor het laten slagen van het experiment](#) van onbeperkte vakantiedagen

## **Hoofdstuk 6: Onderzoek de mogelijkheden op het gebied van verlof**

Voer extra verlofregelingen in die aansluiten bij de behoeften van jouw medewerkers

Maak het mogelijk voor medewerkers om extra vakantiedagen te kopen

Introduceer een vierdaagse werkweek, met behoud van hetzelfde salaris (wanneer passend bij je bedrijf)

## **Hoofdstuk 7: Maak workations mogelijk**

Geef je medewerkers de mogelijkheid om zelfstandig in het buitenland te werken gedurende een afgesproken periode (zelfstandige workation)

Organiseer een collectieve workation voor het hele team, waarbij jullie gezamenlijk op een buitenlandse locatie werken en teambuilding, werk en plezier combineren (teamworkation)

Maak het mogelijk voor medewerkers om op specifieke buitenlandse locaties, bijvoorbeeld bij partnerbedrijven, te werken (workation op specifieke locaties)

[Lees de inzichten van MT Sprout](#) vanuit de eerste teamworkation die zij organiseerden

Met welke punten ga jij aan de slag? Laat ons weten welke initiatieven jij oppakt; wie weet nemen we jouw verhaal op in de volgende editie van dit e-book.

### **Behoeftte aan advies?**

Vraag jouw verzekeringsadviseur ook eens om advies met betrekking tot jouw verzuimbeleid. Heb je een [Verzuimverzekering](#) afgesloten bij De Goudse? Jouw persoonlijke VerzuimCoach staat voor je klaar om je te helpen bij het voorkomen en beperken van verzuim.

Maak ook gebruik van de diensten en trainingen uit onze [Preventiezaak](#). Deze helpen je om te voldoen aan jouw wettelijke verplichting om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving.

### **Over De Goudse**

Als ondernemersverzekeraar staan we klaar om je te helpen omgaan met de risico's binnen je bedrijf. We werken samen met [onafhankelijk adviseurs](#). Zij geven je helder inzicht en praktisch advies over de belangrijkste risico's binnen jouw bedrijf. Wij bieden (verzekerings)oplossingen om deze risico's te voorkomen en schade te minimaliseren.

Ben je benieuwd naar de belangrijkste risico's binnen jouw bedrijf? En heb je behoefte aan advies met betrekking tot de juiste (verzekerings)oplossingen? Plan een afspraak voor een adviesgesprek en ontvang advies op maat. Of kijk alvast op [www.goudse.nl](http://www.goudse.nl)

### **Over dit e-book**

We hebben de inhoud van dit e-book met grote zorgvuldigheid samengesteld. Mocht je desondanks informatie tegenkomen die naar jouw mening onjuist of onnauwkeurig is, nodigen we je uit om contact met ons op te nemen. We streven ernaar om de kwaliteit en nauwkeurigheid van onze publicaties te waarborgen en staan open voor eventuele correcties of aanvullingen om onze lezers de best mogelijke informatie te bieden.

De inhoud van dit e-book mag niet worden gekopieerd, gereproduceerd of verspreid zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming. De informatie is gebaseerd op een grondige analyse van externe bronnen. Alle externe bronnen en referenties worden aangegeven in de tekst en in de voetnoten.