

Vitaliteit op de werkvloer



#sportdoetietsmetje

 Go-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Rabobank



Vitaliteit op de werkvloer

NOC*NSF wil mensen inspireren om (meer) te gaan sporten en bewegen. Zeker in tijden van corona dreigt een groot beweegtekort, bovendien is door corona het belang van een sterke weerbaarheid andermaal onmiskenbaar aangetoond. Beweging is essentieel voor vitaliteit en een goede lichamelijke en geestelijke gezondheid. Nu al sporten 10 miljoen Nederlanders minimaal één keer per week. Wij geloven in de kracht van sport voor iedereen. Idealiter heeft iedere Nederlander de mogelijkheid om wekelijks te sporten en dit een vast onderdeel te laten zijn van hun actieve leefstijl. Een paar uur sport per week blijkt echter niet genoeg, want met een gezonde leefstijl ben je 24 uur per dag bezig. Naast voldoende slapen en gezond eten is voldoende sporten en bewegen een belangrijk ingrediënt. In een deze verzameling interviews laten we experts aan het woord over vitaliteit op de werkvloer.



Klaas van Erp is adviseur Dynamisch Actief Werken en begeleidt vanuit Pim Mulier organisaties als het gaat om vitaliteit. Hij vertelt meer over de filosofie van Pim Mulier en geeft concrete tips om de (thuis)werkdag vitaler te maken.

Gea Peper is medeoprichter van het Happiness-Bureau en adviseert bedrijven over werkgeluk, want vitaliteit is meer dan alleen fysieke gezondheid. Zij legt de nadruk op intrinsieke motivatie.

Organisatiefuturoloog **Arjen Banach** bekijkt vitaliteit vanuit een andere invalshoek en ziet zie vitaliteit op de werkvloer als een uitkomst van de manier waarop je je werk mag doen. Betrokkenheid en verbinding zijn sleutelwoorden.

Gemeentesecretaris **Aline Zwierstra** deelt ervaring uit de praktijk bij de gemeente Eindhoven, een van de drie Host Cities van de NOC*NSF Nationale Sportweek. Zowel binnen de gemeentelijke organisatie, als in de stad Eindhoven is veel aandacht voor vitaliteit.

Ook bij Nederlandse Loterij speelt vitaliteit op de werkvloer een grote rol. HR manager **Wouter van Tilburg** legt uit hoe de organisatie daarmee omgaat, op kantoor en op de thuiswerkvloer. ■

“Je moet beginnen waar de energie zit, waar mensen ervoor openstaan om met werkgeluk aan de gang te gaan.”

GEA PEPER (OPRICHTER HAPPINESSBUREAU)



**Vitaliteit
is meer
dan
drie uur
per week
sporten**

“Er staat nergens dat je van sporten gezond oud wordt”, zegt Klaas van Erp. Als adviseur Dynamisch Actief Werken begeleidt hij vanuit Pim Mulier organisaties als het gaat om vitaliteit, een goede lichamelijke en geestelijke gezondheid. Die vitaliteit bereik je niet alleen door iedere week een paar uur te sporten, al draagt dat vanzelfsprekend wel bij. Vitaal leven doe je 24 uur per dag.

“Mensen denken vaak dat ze goed bezig zijn als ze twee keer per week een uurtje sporten, maar daarmee ga je het niet redden als je de rest van de tijd stil zit”, zegt Van Erp. “Zitten is niet ‘het nieuwe roken’, zoals vaak wordt beweerd. Je mag best zitten maar je moet het afwisselen, anders komen er allerlei processen in je lichaam tot stilstand die bij beweging door de spierpompen worden gestimuleerd. Die processen heb je nodig om vitaal te blijven. Gezond gedrag is een vaardigheid zoals bijvoorbeeld pianospelen of het leren van een nieuwe taal.”

Het ontwerp van je dag

Volgens Van Erp kunnen de meeste mensen maar moeilijk inschatten hoe weinig zij in de praktijk werkelijk bewegen en hoeveel zij daadwerkelijk stilzitten. “Als ik bij organisaties binnenkom en aan mensen vraag hoe vaak zij denken te bewegen, zeggen ze altijd: toch zeker

twee uur per dag. In de praktijk is dat in negen van de tien gevallen veel minder. 48 procent de mensen in Nederland beweegt nog geen halfuur per dag. Daarom richten wij ons als Pim Mulier op het ontwerp van je dag.”

Bij dat ontwerp van de dag gaat Pim Mulier uit van vijf aandachtsvelden:

- [Dynamisch actief werken](#)
- Een actieve gezonde leefstijl buiten werktijd
- Voldoende aandacht voor herstel
- Voeding (kwaliteit en kwantiteit)
- Slaap (kwaliteit en kwantiteit)

“Er is sprake van een continue wisselwerking tussen die verschillende terreinen”, legt Van Erp uit. “Goed slapen begint al direct als je wakker wordt. Veel multi-taken zorgt voor onrust, waardoor je slecht slaapt. Slecht slapen zorgt ervoor dat je minder energie hebt om te bewegen.”

Wearables

Als hij bij bedrijven aan de slag gaat, maakt Van Erp mensen vaak bewust van hun (gebrek aan) lichaamsbeweging op de werkvloer met behulp van zogenaamde wearables, zoals een Apple Watch die de beweging registreert. “Wij geven feedback op de data en advies om aan de

Klaas van Erp is adviseur Dynamisch Actief Werken en begeleidt vanuit Pim Mulier organisaties als het gaat om vitaliteit



knoppen te draaien, bijvoorbeeld met voeding, beweegpatronen en slaap. Een halfuurtje wandelen voor je naar bed gaat zorgt ervoor dat je beter kunt slapen.”

Ook op de werkvloer zelf zijn er tal van mogelijkheden om te zorgen dat medewerkers niet de hele dag op hun bureaustoel zitten. Een belangrijke constatering daarbij is dat mensen hun eigen motivatie om te bewegen bijna altijd overschatten, terwijl zij de invloed van hun omgeving bijna altijd onderschatten. “Je kunt de omgeving inrichten met apparatuur

die uitnodigt tot bewegen, zoals sta-bureaus of fietsstoelen. Je kunt vanuit het team sturen op beweging, bijvoorbeeld door staand te vergaderen en tijdens de lunch een gezamenlijke wandeling te maken. En natuurlijk kun je mensen individueel stimuleren met gadgets.”

Spruitjes

Niet iedereen staat open voor het aanpassen van zijn of haar gedragspatroon om vitaler te worden. Van Erp en zijn collega's richten zich bij organisaties vooral op de mensen die er wel

7 tips voor de Gezonde Thuiswerkdag van Pim Mulier

1 Uitgerust beginnen

- Slaap voldoende (minimaal 7,5 uur per dag)

Dynamisch werken en bewegen tijdens je dag

- ### 2
- Houd je aan de 30/2 regel: ieder half uur min 2 minuten bewegen
 - Minimaal twee keer per dag te wandelen ('s ochtends vroeg, aan het einde van de middag of voor het slapen gaan)
 - Extra krachtoefeningen (bijvoorbeeld een 7-minute work-out) www.ggdappstore.nl

3 Mentaal herstel

- Werk in blokken van 45-50 minuten (focus denkwerk), en neem dan 5 minuten pauze
- Na twee blokken van 45-50 minuten, 15 minuten pauze

Gezonde voeding

- ### 4
- Neem de tijd en plan vooruit!
 - Houd je gebruikelijke eetpatroon aan nu je thuis werkt
 - Eet voldoende groenten/fruit

Plannen en organiseren

- ### 5
- Niet alleen werk, maar ook privéblokken in je agenda, (niet alleen aan het begin van de werkdag maar voor de hele week en pas het aan en loop er 's avonds nog even door heen: Hoe ziet de volgende dag eruit? (45 min Blokken)

Brein

- ### 6
- Beheer de hoeveelheid prikkels: mail, notificaties en andere stoorzenders
 - Omarm verveling en geef je brein de ruimte om even op adem te komen
 - Beperk Social Media

7 Sociaal

- Houd contact met je familie, vrienden en collega's



voor open staan: “Als je geen spuitjes lust, eet je ze niet. Ik kan duizenden euros investeren om die spuitjes lekkerder te maken, maar als mensen niet intrinsiek gemotiveerd zijn, is dat zinloos.” Door wel aan de slag te gaan met mensen die willen, werkt Pim Mulier met intrinsiek gemotiveerde mensen, die al op korte termijn resultaat zullen zien van hun inspanningen. Van Erp: “Uit gedragsmodellen blijkt dat je een hele groep kunt beïnvloeden als je zo’n 30 tot 40 procent van de mensen binnen een groep meekrijgt. Op die manier kun je uiteindelijk ook een breder effect sorteren.”

Vitaliteit hang samen met een gezonde leefstijl. In hoeverre moet een werkgever zich daarmee bemoeien?

“Daar moet je heel erg mee oppassen. Ik vind het gevaarlijk als een werkgever medewerkers gaat straffen voor een ongezonde leefstijl. Ik denk wel dat je het op een ludieke manier in je organisatie kunt borgen, doormiddel van leuke rituelen kun je mensen uitdagen. Tony Chocology doet dat goed. Daar gaan ze met elkaar bootcampen, ze doen aan yoga, iedere medewerker krijgt van het bedrijf ieder jaar een nieuw setje sportschoenen en ze hebben een

Pim Mulier

Pim Mulier was in de eerste helft van de twintigste eeuw een van de grondleggers van de moderne sport in Nederland. De onderneming die bij oprichting in 1985 naar hem werd vernoemd houdt zich bezig met gezond gedrag. Sinds 1997 is Pim Mulier onderdeel van zorgverzekeraar Zilveren Kruis/Achmea, dat zich op die manier ook inzet voor preventieve gezondheidszorg. Pim Mulier is een kennis- en adviesorganisatie, of zoals de onderneming op de eigen website zelf verwoordt: ‘Pim Mulier bevordert gezond gedrag van mensen en organisaties. Door kennis en informatie over te dragen, te innoveren en te inspireren. We nemen de rol van hoogwaardige ‘niche’ speler met inhoud. We begeleiden organisaties met het introduceren van ‘dynamisch actief werken’. En we vragen extra aandacht voor persoonlijke vitaliteit van medewerkers. Daarbij zien we gezond gedrag als een vaardigheid, een leerervaring.’

Wil je zelf ook iets doen aan vitaliteit op de werkvloer? Neem dan [hier](#) eens een kijkje.

bmi-bonus. Een werkgever mag tot op zekere hoogte van de medewerkers verlangen dat zij goed voor zichzelf zorgen.” ■

“Als je geen spuitjes lust, eet je ze niet. Ik kan duizenden euros investeren om die spuitjes lekkerder te maken, maar als mensen niet intrinsiek gemotiveerd zijn, is dat zinloos”

KLAAS VAN ERP



NEDERLANDSE
LOTERIJ

partner van NOC*NSF

**Nederlandse
Loterij
is altijd met
sport bezig**

Wouter van Tilburg is HR manager bij Nederlandse Loterij, een bedrijf dat jaarlijks miljoenen investeert in de Nederlandse sport, maar ook de eigen medewerkers probeert te stimuleren als het gaat om vitaliteit. Dat gebeurt op en om de werkvloer en in coronatijd ook op de thuiswerkplek.

“Vitaliteit op de werkvloer gaat niet alleen over bewegen”, zegt Van Tilburg. “Wij vinden zowel fysieke als geestelijke vitaliteit belangrijk.”

Wat doet Nederlandse Loterij als het gaat om geestelijke vitaliteit op de werkvloer?

“Die geestelijke vitaliteit zit vooral in de ontwikkeling van mensen en daar sturen we op. We zijn dit jaar bijvoorbeeld gestopt met beoordelen. In plaats daarvan leggen we de nadruk op ontwikkelen. In plaats van terugkijken willen we samen vooruit kijken. Hoe kunnen we een medewerker vanuit de organisatie helpen bij zijn of haar ontwikkeling? We proberen mensen overal in de organisatie zoveel mogelijk verantwoordelijkheid en regelruimte te geven, dat is een belangrijk onderdeel van werkgeluk.”

Wat doet Nederlandse Loterij als het gaat om fysieke vitaliteit op de werkvloer?

“We gaan uit van een gezonde geest in een gezond lichaam, dus dat proberen we op allerlei manieren te stimuleren. We hebben een prachtige gym met moderne apparatuur. Daar kunnen mensen 's ochtends, 's middags en 's avonds zowel individueel als begeleid sporten.”

“Bij een recente verbouwing hebben we specifiek ingezet op beweging op de werkvloer zelf. Naast de brandtrappen hebben we tussen de verdiepingen in zichtbare trappen gebouwd. Op die manier maken we de verbinding tussen de diverse afdelingen direct zichtbaar en het zorgt ervoor dat mensen ook fysiek met de trap even bij collega's op een andere afdeling langsgaan. Op de werkvloer hebben we naast zitbureaus ook sta-bureaus en je ziet dat mensen ook steeds meer staand werken.”



“Die geestelijke vitaliteit zit vooral in de ontwikkeling van mensen en daar sturen we op. We zijn dit jaar bijvoorbeeld gestopt met beoordelen. In plaats daarvan leggen we de nadruk op ontwikkelen”

WOUTER VAN TILBURG



“We gaan uit van een gezonde geest in een gezond lichaam, dus dat proberen we op allerlei manieren te stimuleren”

WOUTER VAN TILBURG

“We hebben dagelijks vers fruit op alle afdelingen staan en in het restaurant zetten we in op gezonde voeding. Dat wil niet zeggen dat er geen kroketten meer zijn, maar er zijn vooral ook salades en dergelijke.”

Hoe daagt Nederlandse Loterij het personeel uit om meer te bewegen?

“Uiteindelijk is het natuurlijk altijd de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf in hoeverre ze zichzelf uitdagen om te bewegen, maar wij organiseren bijvoorbeeld wel challenges. Aan het eind van de winter hebben we een fit-challenge, waarbij we medewerkers uitdagen fit de zomer in te gaan. We zijn als bedrijf altijd wel een beetje met sport bezig.”

“Nederlandse Loterij is ook trotse partner van de NOC*NSF Nationale Sportweek, die door TeamNL en NOC*NSF van 18 tot en met

27 september werd georganiseerd. Ook bij Nederlandse Loterij stond deze week volledig in het teken van sport. Zo hebben we verschillende activiteiten onder de aandacht gebracht, zodat iedereen zelf kan ontdekken wat sport met je doet. Intern hebben we dit gedaan door een Nederlandse Loterij Stappen Challenge te organiseren. Iedereen die zich aanmeldde, werd uitgedaagd om tijdens de Nationale Sportweek minimaal 10.000 stappen per dag te zetten. Uiteindelijk hebben we in 9 dagen tijd in totaal meer dan 4 miljoen stappen gezet.”

Hoe houden jullie de medewerkers ook in de coronacrisis vitaal?

“Dat is natuurlijk een stuk lastiger want de mensen werken thuis. We helpen de mensen wel om thuis een gezonde werkplek te organiseren door bijvoorbeeld beeldschermen thuis te verzorgen en ook speciale beweegstoelen, waarin je zeven of acht verschillende houdingen kunt aannemen, waardoor je wordt gestimuleerd om te bewegen. Daarnaast stimuleren we mensen om de computer ook eens uit te zetten, pauzes te nemen en bijvoorbeeld een stukje te gaan wandelen.”

Tot slot: goed voorbeeld doet goed volgen.

Wat doet de HR Manager zelf als het gaat om vitaliteit?

“Ik heb tot twee jaar geleden altijd gehockeyd. Naast het fysieke aspect heeft mij dat ook op sociaal vlak altijd heel veel gebracht, vriendschap, humor, verbinding. Nu we allemaal wat ouder zijn en de knieën het beginnen te begeven, zijn we met een groep hockeyers gaan fietsen, in de zomer op de racefiets en in de winter op de mountainbike. De fysieke en de sociale component zijn voor mij belangrijk om te kunnen ontladen en opladen.”

“In coronatijd ben ik blijven bewegen. Het grote voordeel van thuiswerken is dat je geen reistijd hebt. Dat biedt de kans om 's ochtends voor het werk nog een stukje te gaan hardlopen, of 's avond om halfzes in plaats van een uur in de auto naar huis te rijden, nog lekker een rondje op de fiets te gaan zitten.” ■

Gezond en lekker kan heel simpel zijn

“Je moet goede brandstof tanken om te kunnen presteren”, zegt Erik te Velhuis, manager van het Topsportrestaurant op Papendal. Voeding is een essentieel onderdeel van een gezonde leefstijl en dat gezond eten ook lekker kan zijn, bewijst Te Velhuis met zijn recepten in de kookboeken Goud op je Bord Deel I en Deel II, die hij samen met voedingsdeskundige Brenda Frunt maakte.

Gezond en toch lekker koken is eenvoudiger dan je denkt. Te Velhuis: “Wij zijn teruggegaan naar de basis. Pure ingrediënten, geen pakjes en zakjes, dat is de essentie.”

Te Velhuis kan zich met recht de eerste echte topsportkok van Nederland noemen.

“Toen ik 25 jaar geleden hier op Papendal begon, werd er nog weinig gedaan met sport en voeding. Sportkoken was een stevige berg pasta, meer niet. Ik kwam gaandeweg in contact met voedingsdeskundigen en sportdiëtisten. Zij wisten wel veel van voeding, maar ze zijn niet opgeleid om lekker te koken.”

“Wij zijn teruggegaan naar de basis. Pure ingrediënten, geen pakjes en zakjes, dat is de essentie”

ERIK TE VELTHUIS



Gaan lekker eten en gezond eten eigenlijk wel samen?

“Zeker! Het gaat om de juiste ingrediënten. Ik ben in de eerste plaats kok en mijn slogan is dan ook: eten moet vooral lekker zijn en natuurlijk moet je het lichaam goed voorzien van brandstof. Als je werkt met goede, gevarieerde en verse basis-ingrediënten, heb je alles om dat te bereiken. Je kunt ook fast food maken van gezonde ingrediënten.”

“Koks worden traditioneel opgeleid rond vet, zout en suiker, dat zijn de smaakmakers.

Je moet de recepten uit die klassieke keuken herformuleren. Hollandaisesaus maak je traditioneel met geklaarde boter. Ik heb een recept ontwikkeld met magere kwark. Je moet open staan voor nieuwe methodes en andere



“Een ander voorbeeld is onze goud-in-je-hand reep, die kun je heel eenvoudig zelf maken en het is veel beter dan allerlei voorverpakte sportreepjes”

ERIK TE VELTHUIS

combinaties. Ik heb geen verstand van diëtik, daarvoor ga ik te rade bij de voedingsdeskundigen. Voor mij als kok is het de uitdaging met de eisen die eraan worden gesteld iets lekkers te maken.”

Kun je een voorbeeld geven?

“Eiwitten zijn heel belangrijk, dus dan ga ik op zoek naar een ingrediënt met eiwitten, kwark bijvoorbeeld. Daar is een recept voor sportkwark uit voortgekomen en in het tweede kookboek met Brenda Frunt staat een mooi recept van cheesecake op basis van die kwark.”
“Een ander voorbeeld is onze goud-in-je-hand reep, die kun je heel eenvoudig zelf maken en het is veel beter dan allerlei voorverpakte sportreepjes. De voedingsmiddelenindustrie maakt repen met een bepaald suikergehalte, waardoor je steeds weer trek krijgt om er nog een te eten. Dat is goed voor de industrie want dan verkopen ze meer reepjes, maar het is niet per se goed voor degene die het reepje eet. De goud-in-je-hand-reep biedt ook veel energie, maar geeft daarnaast een gevoel van verzadiging, en de hoge energiewaarde van gezonde vetten en typen suiker verbranden heel langzaam, daardoor heb je geen honger meer en stop je automatisch met eten.”

Wat is het belangrijkste advies dat je mensen die gezond willen eten mee kan geven?

“Het gaat om de juiste ingrediënten en de juiste hoeveelheden. Een warme maaltijd bestaat uit eiwitten (vlees, vis of vleesvervanger), vitamines en mineralen (groente en fruit, daar kun je in principe nooit genoeg van eten), en koolhydraten. Met name die koolhydraten moet je afstemmen op je hoeveelheid inspanning. Eet niet meer dan je verbrandt en dat is per persoon verschillend.”

“Wat wij doen met koken is eigenlijk het tegenovergestelde van wat de wereld om ons heen doet. Iedereen gaat van hype naar hype.

Daar doe ik niet aan mee. Voeding is individueel, wat voor de een goed is, is dat niet per se voor de ander. Die hypes zijn dus sowieso flauwekul.” ■

Havermouttaart met courgette en blauwe bessen, glutenvrij en veganistisch

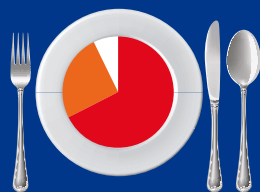
Ingrediënten

Vulling:

- 200 gram blauwe bessen
- 30 gram honing
- 150 gram appel, in kleine blokjes
- 70 gram rozijnen
- 1 theelepel kaneel

Taart:

- 150 gram havermout, gemalen in de blender tot havermoutmeel
- 80 gram havermout
- 30 gram bakpoeder
- 150 gram courgette, in dunne reepjes geraspt (of met spirellisnijder)
- 50 gram kokosolie, niet gesmolten, maar wel zacht kneedbaar (vooraf op warme plek plaatsen)
- 50 gram honing
- 320 gram bananen, geprakt met een vork



67% KOOLHYDRATEN
26% VET
7% EIWIT

Voedingswaarde per portie

- Energie: 197 kilocalorieën
- Eiwit: 3 gram
- Vet: 6 gram
- Koolhydraten: 32 gram
- Voedingsvezels: 3 gram



Bereidingstijd

Vorbereidingstijd: 20 minuten
Oventijd: 40 minuten

Bereidingswijze

- Verwarm de oven voor op 170 graden.
- Bekleed een springvorm van circa 25 centimeter met bakpapier.
- Vermeng de blauwe bessen met de honing, appelstukjes, rozijnen en kaneel en zet apart.
- Vermeng het havermoutmeel, de havermout, het bakpoeder en de courgette in een kom.
- Doe de kokosolie, de honing en de bananen in een beslagkom en klop de massa tot een glad beslag.
- Spatel nu het havermout-courgettemengsel door het beslag.
- Schep twee derde in de taartvorm op het bakpapier en verdeel met een vork over de bodem.
- Verdeel de vulling eroverheen en dek af met het apart gehouden beslag.
- Bak de taart 40 minuten in de oven, waarvan de eerste 20 minuten met aluminiumfolie eroverheen.

“Het moet je
energie geven”



Arjen Banach houdt zich als organisatiefuturesloof bezig met verandering, innovatie, leiderschap, duurzame inzetbaarheid en werkgeluk. “Ik zie vitaliteit op de werkvloer in eerste instantie als een uitkomst van de manier waarop je je werk mag doen”, zegt hij. “Het moet je energie geven.”

Wat kan een organisatie doen aan de vitaliteit van haar medewerkers?

“Allereerst goed luisteren naar waar de medewerkers behoefte aan hebben. Nu met corona is dat allemaal meer op afstand en ik verwacht dat het in de toekomst zo zal blijven. Het kantoor wordt mee een ontmoetingsplek dan een werkplek. De vraag is nu dus: wat hebben mensen nodig om hun werk goed op afstand te kunnen doen.”

Wat zijn de belangrijkste factoren die bijdragen aan de vitaliteit van medewerkers?

“Betrokkenheid en verbinding. Ondanks vaak grootschalige tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, hebben weinig organisaties goed in beeld waar hun mensen behoefte aan hebben. Ik ken bedrijven die afgelopen april het onderzoek van november vorig jaar gingen bespreken. Ondertussen was er corona en alles was compleet veranderd. Dan loop je achter de feiten aan. Als een organisatie echt wil weten hoe het gaat met de medewerkers, moet je daar wekelijks mee bezig zijn. Dat kan bijvoorbeeld met bepaalde apps waarop je een wekelijkse score kunt geven voor bepaalde zaken.”

Waar willen medewerkers zelf vooral?

“Medewerkers willen weten wat er van hen wordt gevraagd en ze willen weten welke ontwikkelingen een organisatie doormaakt. De meest gehoorde klachten zijn: we weten niet wat er gebeurt, en: het wordt toch allemaal door de managers beslist. Medewerkers hebben behoefte aan ruimte om het werk naar eigen inzicht te doen. Verbinding is cruciaal en

“Het kantoor wordt mee een ontmoetingsplek dan een werkplek. De vraag is nu dus: wat hebben mensen nodig om hun werk goed op afstand te kunnen doen”

ARJEN BANACH

dat is in tijden van corona alleen maar moeilijker geworden.

Vitaliteit hang samen met een gezonde leefstijl. In hoeverre moet een werkgever zich daarmee bemoeien?

“Daar moet je heel erg mee oppassen. Ik vind het gevaarlijk als een werkgever medewerkers gaat straffen voor een ongezonde leefstijl. Ik denk wel dat je het op een ludieke manier in je organisatie kunt borgen, doormiddel van leuke rituelen kun je mensen uitdagen. Tony Chocology doet dat goed. Daar gaan ze met elkaar bootcampen, ze doen aan yoga, iedere medewerker krijgt van het bedrijf ieder jaar een nieuw setje sportschoenen en ze hebben een bmi-bonus. Een werkgever mag tot op zekere hoogte van de medewerkers verlangen dat zij goed voor zichzelf zorgen.” ■

Wil je meer horen van Arjen Banach? Vitaliteit is ook ontspannen en bijvoorbeeld luisteren naar een [podcast](#) tijdens een wandeling in het bos.

Host City Eindhoven is vitale gemeente

Eindhoven was in 2020 een van de trotse Host City's van de NOC*NSF Nationale Sportweek. Aline Zwierstra is als gemeentesecretaris verantwoordelijk voor de ambtelijke organisatie. Zij maakt serieus werk van vitaliteit op de werkvloer. "Volgens mij begint het met plezier in je werk hebben", begint ze met een gulle lach. "Dan zit je beter in je vel, ben je vaker geneigd de trap te nemen. Dat stimuleren we. Loop naar iemand toe in plaats van een telefoontje of een berichtje. Blijf lekker in beweging."

De gemeente Eindhoven stuurt binnen de eigen organisatie actief op ziekteverzuim. Zwierstra: "We zitten bij de beste kwart van de grote gemeenten in Nederland. We begeleiden doormiddel van coaching, maar het blijft niet alleen bij praten. We kijken ook waar mensen behoefte aan hebben als het gaat om arbeidsvoorzieningen."

Corona

Vanwege het vele thuiswerken door corona is het vitaliteitsbeleid er niet makkelijker op geworden. Even 'naar iemand toelopen en in beweging blijven' is er niet meer bij. Voor Zwierstra blijft de mentale en fysieke gezondheid van haar medewerkers belangrijk. "Het effect van het thuiswerken is enorm. De leuke

“Als ik een geluksplek moet kiezen, is dat ‘Bronnen van verbeelding’ bij de Sterrenwacht. Dat is een mooie verbeelding van ver kijken met je voeten op de grond”

ALINE ZWIERSTRA



kant is dat het gros van de mensen erachter kwam dat ze eigenlijk best leuke collega's hebben en dat het best gezellig is op kantoor, maar ja, naar kantoor komen kan dus niet. We hebben alle leidinggevenden daarom verplicht om minimaal één keer per week beeldcontact te hebben met de medewerkers. In die gesprekken gaat het niet alleen over het geleverde werk, maar vooral ook over hoe het met de medewerker gaat.”

Uit de gesprekken met medewerkers kwam naar voren dat iedereen een enorme verantwoordelijkheid voelde. Zwierstra: “Mensen gingen overcorrigeren, meer doen dan normaal, maar dat hebben we niet van ze gevraagd en ik heb ook bewust laten weten dat het dus niet de bedoeling was om iedere avond als de kinderen op bed lagen de laptop nog even open te klappen voor werk. Je mag best zeggen: na een

bepaald tijdstip ben ik niet meer bereikbaar.” Om medewerkers ook in coronatijden toch in beweging te houden, geeft de gemeente Eindhoven tips aan haar medewerkers op intranet en teams worden gestimuleerd om gezamenlijk coronaproof activiteiten te ondernemen.

“Je mag best zeggen: na een bepaald tijdstip ben ik niet meer bereikbaar”

ALINE ZWIERSTRA

Fitcoins

De gemeente Eindhoven is in gesprek met het bedrijf It's my life over een nieuw project op het gebied van vitaliteit: Fitcoins. Bedoeling van dat project is dat medewerkers Fitcoins verdienen door dagelijks te bewegen: voor elke 1000 stappen en 10 minuten fietsen ontvangt de deelnemer een Fitcoin die hij kan inwisselen voor gezondheidsgerelateerde producten en diensten uit een catalogus. In deze catalogus presenteren organisatoren van sportieve evenementen en aanbieders van gezonde producten hun aanbod. Ook de gemeente vult deze catalogus dan deels." Met fitcoins zoekt de gemeentelijke organisatie nadrukkelijk verbinding met de stad. Zwierstra: "Voor iedere ambtenaar die meedoet, kan er dan ook een inwoner uit de stad meedoen."

Geluksplekken

In samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven zet de gemeente Eindhoven zich sowieso breder in voor de vitaliteit in de stad. Voorbeeld hiervan zijn de geluksplekken, waarvan

er in de stad elf te vinden zijn. De gemeente is, via Cultuur Eindhoven, als partner betrokken bij initiatiefnemer Dutch Happiness Week, een samenwerking tussen Parktheater Eindhoven en Fontys Hogescholen. Zwierstra: "Als ik een geluksplek moet kiezen, is dat 'Bronnen van verbeelding' bij de Sterrenwacht. Dat is een mooie verbeelding van ver kijken met je voeten op de grond."

Het onderwijs wordt nadrukkelijk ingezet om sport en bewegen in Eindhoven te bevorderen. Zwierstra: "Jaarlijks lopen circa 75 studenten van verschillende opleidingen zoals Fontys hogeschool en Summa college stage bij de sportafdeling van de gemeente. Onder leiding van de sportregisseurs van Eindhoven Sport zijn zij actief bij veel verschillende organisaties om de inwoners in beweging te brengen en hier zelf van te leren, bijvoorbeeld bij scholen, buurthuizen, ouderencentra, wijkinitiatieven en beweegaanbieders. Als gemeente willen we het goede voorbeeld geven, maar willen we de vitaliteit van onze inwoners ook faciliteren." ■



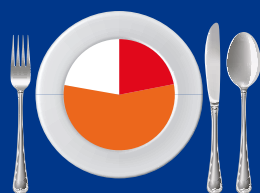
"Jaarlijks lopen circa 75 studenten van verschillende opleidingen zoals Fontys hogeschool en Summa college stage bij de sportafdeling van de gemeente"

ALINE ZWIERSTRA

Frittata met avocado, tomaat, spinazie en limoen

Ingrediënten

- 3 eieren
- Peper uit de molen
- 100 gram spinazie, gewassen en panklaar
- 120 gram tomatomaat, in kleine blokjes
- gesneden avocado, in kleine blokjes
- gesneden limoen, in partjes gesneden



12% KOOLHYDRATEN
66% VET
22% EIWIT

Voedingswaarde

- Energie: 442 kilocalorieën
- Eiwit: 24 gram
- Vet: 33 gram
- Koolhydraten: 9 gram
- Voedingsvezels: 8 gram



Bereidingstijd

20 minuten

Bereidingswijze

- Verhit de oven op 200 graden.
- Klop de eieren los in een schaal en voeg een klein beetje peper uit de molen toe.
- Verhit een koekenpan met antiaanbaklaag.
- Bak de spinazie kort tot hij slinkt.
- Voeg de tomaat en avocado toe, meng en verspreid het over de hele pan.
- Voeg het geklopte ei toe en verdeel het goed in de pan.
- Pers de parten limoen over het geheel uit.
- Laat 1 minuut staan op laag vuur.
- Zet de pan nog circa 5 minuten in de oven.



Weetje

Dit gerecht kun je ook zonder oven maken. Dan gebruik je een deksel op de pan en houd je goed in de gaten of het ei is gestold.



HappinessBureau:

Gea Peper, oprichter van het HappinessBureau, maakt gebruik van dezelfde gedragswetenschap als Klaas van Erp, van Pim Mulier.

Waar Pim Mulier zich breed richt op gezond gedrag, focust het Happinessbureau met name op werkgeluk. Als mensen niet gelukkig zijn in hun werk, heeft dat een directe negatieve invloed op de vijf aandachtsvelden die Pim Mulier onderscheidt als het gaat om vitaliteit. Ook Peper verkiest intrinsieke motivatie boven verplichting: "Je kunt mensen niet verplichten: en nu moet je gelukkig zijn!"

Pepers alternatief voor verplichten is mensen verleiden: "Je moet beginnen waar de energie zit, waar mensen ervoor openstaan om met werkgeluk aan de gang te gaan." Als voorbeeld noemt zij een organisatie, waar een manager met één afdeling aan de slag ging: "Het enthousiasme wekte de aandacht van andere afdelingen en ook andere managers wilden toen aan de slag met werkgeluk."

Het HappinessBureau meet werkgeluk aan de hand van het door henzelf ontwikkelde HEART-model. "Daarin peilen we met stellingen in vijf vraagblokken: Happy cultuur, Energiegevende werkplekken, Agile leiderschap

en organiseren, Reis van de medewerker en technologie die voor je werkt.

Marathon

Als Peper in een organisatie aan de slag gaat met werkgeluk, doet zij dat in drie fasen: verkennen, veranderen en verankeren. Die laatste fase is het belangrijkste. Peper: "Je kunt bewustmaken, workshops geven, verleiden, maar het is een marathon, geen sprint. Als je werkgeluk niet vastlegt in de cultuur, de leiderschapsvisie en in de processen binnen de organisatie, beklijft het niet."

"Bij zingeving gaat het om de vraag: waar kom je je bed voor uit? Maar het gaat ook om persoonlijke waarden, en komen jouw eigen waarden wel overeen met de waarden van je werk?"

GEA PEPER



werkgeluk centraal

Een voorbeeld van die verankering is het structureel meten van werkgeluk.

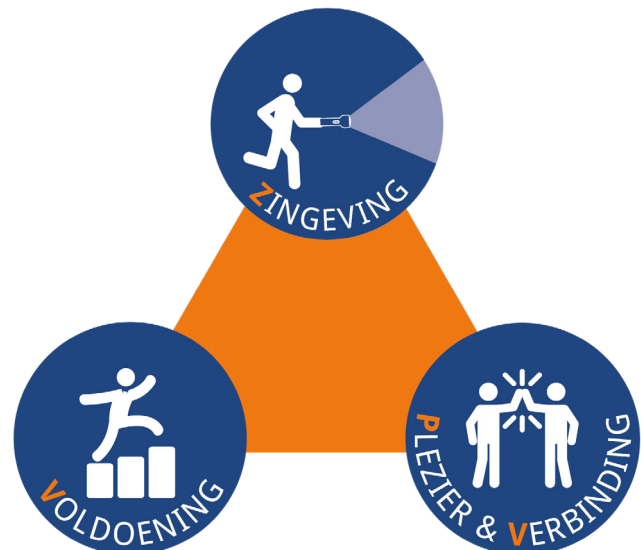
Peper: "We werkten bijvoorbeeld samen met een zorgorganisatie waarbij de eerste drie vragen van het beoordelingsformulier van de medewerker gaan over werkgeluk. Door het op die manier terugkerend te benoemen, veranker je werkgeluk in je organisatie."

Bij het meten van werkgeluk kijkt Peper naar drie factoren:

- Zingeving
- Voldoening
- Plezier en verbinding

"Bij zingeving gaat het om de vraag: waar kom je je bed voor uit? Maar het gaat ook om persoonlijke waarden, en komen jouw eigen waarden wel overeen met de waarden van je werk? Als het gaat om voldoening, gaat het vaak om doelen en resultaten. Kun je je talenten op de juiste wijze inzetten, kun je resultaten halen en voel je je gewaardeerd? Plezier en verbinding hangen nauw samen. Heb je leuk contact met je collega's? Kun je lachen op je werk? Voel je je verbonden?"

factoren bij het meten van werkgeluk



 HappinessBureau

“Je moet beginnen waar de energie zit, waar mensen ervoor openstaan om met werkgeluk aan de gang te gaan”

GEA PEPER



HappinessBooster

Om werkgeluk blijvend te ervaren helpt het om hier regelmatig aandacht aan te besteden. Een goede en laagdrempelige manier om dit te doen is door gebruik te maken van ons on-line ‘Werkgeluk booster-programma’.

Het HappinessBureau heeft deze Werkgelukboosters ontwikkeld, zodat de medewerker of leidinggevende zelf (of met zijn of haar team of afdeling) aan de slag kan gaan met het vergroten van het werkgeluk. Je ontvangt 6 maanden lang per mail om de week een Werkgeluk-booster die je motiveert en inspireert om (alleen of samen) acties uit te voeren die het werkgeluk (verder) vergroten en daarmee het onderwerp op de agenda te houden.

De boosters voor medewerkers hebben de volgende onderwerpen:

1. Hoe gelukkig ben jij op je werk? (inclusief test)
2. Geef vaker een compliment
3. Van werkdruk naar werkgeluk
4. Hoe positief ben jij?
5. Vriendschap op het werk
6. Waar ben jij dankbaar voor?
7. Hoe voorkom je burn-out en stress
8. Waar kom jij 's ochtends je bed voor uit?
9. Geluk op het werk leidt tot succes (en niet andersom)
10. Sterk in je werk (over talenten en sterke punten)
11. Hoe kom jij in flow?
12. Beter presteren met pauze(s)
13. Op naar nog meer werkgeluk

Kijk [hier](#) voor meer informatie over het HappinessBureau en de Happiness-boosters.

Als het gaat om plezier en verbinding, kan sport inspireren. Zoals sporters doelen stellen kan een medewerker ook doelen stellen, bijvoorbeeld: een positieve sfeer creëren. Samen met andere medewerkers sporten en bewegen is vaak ook een route naar meer plezier.

Ongelukkig is ongezond

Werkgeluk is essentieel voor vitaliteit. Ongelukkige werknemers zijn ongezonde werknemers, en als zij het niet zijn, dan worden ze het op den duur wel door het gebrek aan werkgeluk. Vanuit dat perspectief gezien is het logisch om als organisatie aandacht te hebben voor werkgeluk, maar uiteindelijk moet een bedrijf ook winst maken.

Wat noodzakelijk is voor een gezonde bedrijfsvoering, komt wellicht niet altijd overeen met wat noodzakelijk is voor gezonde medewerkers? “Op de korte termijn klopt dat misschien”, zegt Peper, “Maar op de lange termijn zijn gelukkige werknemers onontbeerlijk voor de gehele bedrijfsvoering. Het is een driehoek. Een bedrijf heeft gelukkige klanten nodig en gelukkige medewerkers zijn beter in staat klanten gelukkig te maken, dat leidt uiteindelijk ook tot een financieel gezondere organisatie. Vroeger was geld verdienen een middel, maar tegenwoordig wordt dat steeds vaker tot doel verheven, dan verlies je de balans uit het oog. Het doel is niet geld verdienen, het doel is een in alle opzichten gezonde organisatie. Wij werkten bijvoorbeeld voor een accountantsbureau dat die balans heel goed in de gaten hield. Als er een klant was waar medewerkers structureel niet graag wilden werken, dan namen ze afscheid van die klant. Dat is niet alleen praten over werkgeluk, maar er in de praktijk ook naar handelen en niet geld verdienen als enige leidraad nemen.” ■

Sportmuffin

Ingrediënten (voor 12 muffins)

- 190 gram speltmeel volkoren
- 15 gram bakpoeder
- 300 gram appels met schil, in stukjes gesneden
- 1 limoen, schil geraspt en sap uitgeknepen op de appels
- 3 theelepels kaneel
- 75 gram rozijnen
- 60 gram gedroogde cranberry's
- 35 gram amandelschaafsel
- 3 eieren
- 25 gram honing
- 120 gram magere kwark



Voedingswaarde per muffin

- Energie: 161 kilocalorieën
- Eiwit: 6 gram
- Vet: 3 gram
- Koolhydraten: 26 gram
- Voedingsvezels: 3 gram



Bereidingstijd

- Voorbereidingstijd: 20 minuten
- Oventijd: 25 minuten

Bereidingswijze

- Verwarm de oven voor op 175 graden.
- Zeef het speltmeel en het bakpoeder samen.
- Meng de appelstukjes met limoenrasp en sap met de kaneel, rozijnen, cranberry's en de helft van het amandelschaafsel.
- Doe de eieren, honing en magere kwark in een mengkom en meng 4 minuten met de elektrische mixer.
- Spatel daarna gelijkmatig en luchtig het mengsel van speltmeel en bakpoeder goed door de massa.
- Spatel vervolgens met luchtige schepbewegingen het appelmengsel door de massa.
- Spuit een muffinbakvorm van 12 muffins in of plaats muffinbakpapiertjes.
- Schep met een eetlepel 12 vormpjes gelijkmatig vol met het mengsel.
- Maak het apart gehouden amandelschaafsel met water vochtig en strooi wat op elke muffin.
- Bak de muffins 25 minuten in de voorverwarmde oven.



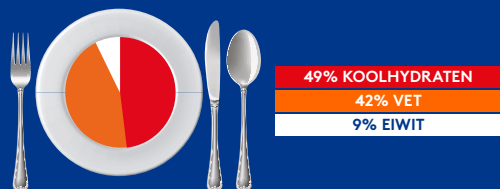


Energieriep 'Goud in je hand'

Ingrediënten

(voor 16 repen, gemakkelijk te bewaren in vriezer of koelkast)

- 20 gram sesamzaad
- 50 gram amandelen, fijngesneden
- 20 gram pompoenpitten
- 20 gram zonnebloempitten
- 75 gram gemalen kokos
- 50 gram abrikoos, gedroogd en in kleine reepjes
- 20 gram tarwezemelen
- 20 gram quinoavlokken
- 30 gram havermout
- 20 gram lijnzaad, gebroken
- 50 gram rozijnen
- 25 gram dadels, gedroogd en in kleine reepjes
- 55 gram vijgen, gedroogd en in kleine reepjes
- 30 gram walnoten, gebroken
- 160 gram honing



Voedingswaarde 1 reep van 40 gram

- Energie: 163 kilocalorieën
- Eiwit: 3 gram
- Vet: 7 gram
- Koolhydraten: 19 gram
- Voedingsvezels: 3 gram

Bereidingstijd

20 minuten om de 'koek' te maken,
1 uur diepvriestijd alvorens de repen gesneden kunnen worden

Bereidingswijze

- Bak het sesamzaad in een droge wok lichtbruin en laat dit apart afkoelen.
- Bak in dezelfde wok de amandelen, pompoenpitten en zonnebloempitten. Voeg daarbij de gemalen kokos en bak door tot de kokos licht gaat bruneren. Giet dit in een beslagkom.
- Neem een plastic (vleeswaren)bakje en leg een stukje huishoudfolie op de bodem met overslaande flappen.
- Strooi het afgekoelde sesamzaad op de folie op de bodem.
- Verdeel de stukjes abrikoos daaroverheen.
- Meng alle ingrediënten in de beslagkom van de amandelen en pitten met elkaar met uitzondering van de honing.
- Schep de honing erbij als alles gemengd is.
- Roer en schep met een pollepel rustig de honing door de massa. Doe dit totdat je voelt dat de honing eigenlijk overal door zit.
- Schep de massa uit de beslagkom op de stukjes abrikoos en sesamzaad.
- Sluit de bovenkant met de folieflappen en druk de massa goed aan met je (schone) vingertoppen boven op het plastic. Maak er een compacte koek van.
- Zet de bak een uur in de vriezer.
- Leg de koek op een snijplank en snij er met een scherp mes 16 energierepen uit van circa 40 gram per stuk.
- Nu de energierepen gesneden zijn, kunnen ze terug de diepvries in. Op deze manier heb je altijd verse repen in huis. In de koelkast zijn de repen ook lang houdbaar, omdat het allemaal 'droge' ingrediënten zijn.

Bezoekadres

Papendallaan 60, Arnhem

Postadres

Postbus 302, 6800 AH Arnhem

Telefoon

+31 (0)26 483 44 00

Email

info@nocnsf.nl

