



# Coronavirus (COVID-19)

Ondersteun de vitaliteit van uw medewerkers

# Inleiding

Het beleid van de Nederlandse overheid, maar ook die van de ons omliggende landen, is voortdurend in beweging om in te kunnen spelen op de dreiging van het coronavirus (COVID-19). Dit heeft ook gevolgen voor de werkplek. We verwachten dat steeds meer werkgevers aan hun medewerkers zullen vragen om thuis te werken, als belangrijk onderdeel van een bredere ‘vertragingstrategie’<sup>1</sup>. Vaak op last van de overheid, maar ook vrijwillig. Op dit moment zijn veel organisaties al geheel of gedeeltelijk gesloten.

Veel medewerkers zijn gewend om thuis te werken en vinden dat prima, maar het idee dat ze dit misschien lang moeten volhouden, kan een uitdaging zijn. Veel andere medewerkers zijn gewend aan het concept van flexibel werken, maar hebben misschien minder ervaring met werken op afstand.

Thuiswerken kan veel voordelen hebben, bijvoorbeeld doordat medewerkers hun werkdagen beter en soepeler kunnen indelen, mogelijk minder worden afgeleid, minder tijd kwijt zijn met woon-werkverkeer en andere activiteiten zoals sporten kunnen inplannen tijdens de werkdag. Maar er zijn ook nadelen, die eventueel kunnen worden verergerd door langdurig thuiswerken. Zo bestaat er het risico dat sommige medewerkers zich geïsoleerd voelen in hun thuiswerkomgeving of dat ze zich in onzekere tijden misschien angstig voelen. Misschien hebben ze moeite om privé- en werktijd te scheiden of lukt het niet om productief te zijn in een druk gezin.

Werkgevers hebben de belangrijke taak om hun medewerkers te helpen bij deze nieuwe manier van werken, zelfs als deze maar tijdelijk is. In dit document willen we u als werkgever enkele belangrijke tips en adviezen geven, hoe u uw medewerkers kunt ondersteunen in deze moeilijke en onvoorspelbare tijden.

<sup>1</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19>

# Vitaliteit en COVID-19



# Ondersteun de vitaliteit van uw medewerkers – emotioneel



Ruim vier op de tien mensen krijgt ooit in zijn leven te maken met een psychische aandoening. In de werkende leeftijd heeft circa 20% van de mensen last van een lichte of matige psychische aandoening die goed behandelbaar is, zoals angst of depressie<sup>2</sup>.

Er zijn vele factoren die kunnen bijdragen aan of leiden tot psychische problemen, waaronder financiële zorgen, belastende zorgtaken, oververmoeidheid, verslaving, onzekerheid over werk en verbroken relaties. Het coronavirus kan deze factoren verergeren. Ook kan het medewerkers angstig maken over hoe (de gevolgen van) het virus hen persoonlijk of andere gezinsleden kan raken. Of maken zij zich zorgen hoe zij aan hun verplichtingen om voor het gezin te zorgen kunnen blijven voldoen.

Langere periodes van werken op afstand, met mogelijk ook zelfisolatie, kunnen gevoelens van angst en eenzaamheid bij medewerkers versterken. Doordat er minder contact met collega's is, maar ook omdat het lastig is voor medewerkers om het werk los te laten en een goed evenwicht te vinden tussen werk en privéleven. Als werkgever heeft u de belangrijke taak ervoor te zorgen dat medewerkers die tijdens deze periode hulp nodig hebben, precies weten welke hulpverlening voor hen beschikbaar is en hoe ze daar toegang toe kunnen krijgen.

## **Drie suggesties om de emotionele vitaliteit van uw medewerkers te ondersteunen**

1. Biedt toegang tot digitale ondersteuningsmiddelen, waarmee medewerkers inzicht krijgen in hun fysieke en emotionele vitaliteit.
2. Maak leidinggevenden bewust van signalen van medewerkers die kunnen duiden op een emotionele onbalans.
3. Biedt toegang tot coaching of maak de inzet van specialisten mogelijk, op het moment dat medewerkers extra ondersteuning nodig blijken te hebben.

<sup>2</sup> <http://www.trimbos.nl/kennis/cijfers/psychische-gezondheid-ggz>

# Ondersteun de vitaliteit van uw medewerkers – fysiek



De Wereldgezondheidsorganisatie beveelt aan dat volwassenen minimaal 150 minuten per week lichamelijk actief zijn, met matige intensiteit<sup>3</sup>. Voor Nederland heeft het Kenniscentrum Sport & Beweging deze richtlijn uitgewerkt in het advies aan de Gezondheidsraad<sup>4</sup>. Voor volwassenen en ouderen is de beweegrichtlijn 2,5 uur per week matig intensief bewegen en twee keer per week spier- en botversterkende activiteiten.

Voldoende lichamelijke activiteit levert een positieve bijdrage aan het voorkomen en/of verminderen van diverse gezondheidsrisico's. Bewegen is goed voor je hart, voldoende bewegen voorkomt hart- en vaatziekten. Bewegen in combinatie met gezonde en gebalanceerde voeding voorkomt ook overgewicht, wat op termijn kan leiden tot diabetes Type 2. Diabetespatiënten hebben ook profijt van voldoende in beweging blijven. Bewegen houdt spieren, botten en gewrichten stevig en in conditie. Ook draagt beweging bij aan het voorkomen van diverse vormen van kanker. Daarnaast is voldoende bewegen nodig om emotioneel fit te worden en te blijven.

In deze periode, waarin werkrouines voor de meesten van ons veranderen, is het belangrijk dat u uw medewerkers eraan herinnert hoe belangrijk het is om regelmatig aan lichaamsbeweging te doen. Zelfs als iemand meer of volledig vanuit huis werkt, zijn er nog steeds diverse opties beschikbaar. U kunt bijvoorbeeld toegang bieden tot digitale fitness apps of elke dag via groepschats een oefening delen om fysiek fit en vitaal te blijven. Denk daarbij bijvoorbeeld ook aan team- en/of bedrijfsuitdagingen. Deze dagelijkse uitdagingen zijn een effectieve manier om fysieke vitaliteit te bevorderen en versterken bovendien de collegiale en sociale contacten.

## **Drie suggesties om de fysieke vitaliteit van uw medewerkers te ondersteunen**

1. Maak korte online-trainingen beschikbaar voor uw medewerkers, zodat ze fysieke activiteiten kunnen ondernemen die in een paar minuten goed uit te voeren zijn.
2. Geef elke dag nieuwe uitdagingen mee om fit te blijven en maak hier een 'challenge' van binnen teams.
3. Adviseer medewerkers om digitaal te detoxen en met name 's avonds niet te lang bezig te zijn met hun telefoon of werk. Dit draagt ook bij aan een goede nachtrust.

<sup>3</sup> [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44399/9789241599979\\_eng.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44399/9789241599979_eng.pdf?sequence=1)

<sup>4</sup> <https://www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/producten/beweegrichtlijnen/>

# Ondersteun de vitaliteit van uw medewerkers – sociaal



De EU Science Hub heeft een onderzoek gehouden naar de bepalende factoren van eenzaamheid in Europa. Uit dit onderzoek is gebleken dat eenzame mensen vaker last hebben van een slechte gezondheid, slechte cognitieve prestaties, emotionele gezondheidsproblemen en pessimistische opvattingen<sup>5</sup>. Een onderzoek van Cigna toonde aan dat eenzaamheid op de werkplek een van de hoofdredenen is voor lagere productiviteit, meer ziekteverzuim, hoger personeelsverloop en verminderde prestaties<sup>6</sup>.

Speciaal voor ouders en opvoeders heeft het Nederlands Jeugdinstituut tien tips gepubliceerd met betrekking tot het omgaan met de ‘nieuwe’ thuissituatie als gevolg van het coronavirus. Denk bijvoorbeeld aan het maken van een duidelijk onderscheid tussen werktijd, schooltijd en vrije tijd. Ook is het advies om de tijd niet alleen bij elkaar, maar ook echt mét elkaar door te brengen.

Nu er in deze periode vaker op afstand wordt gewerkt, is het belangrijk dat u stappen onderneemt om te voorkomen dat medewerkers zich geïsoleerd voelen en dat u medewerkers stimuleert om doelgericht aan het werk te blijven.

## In dit kader kunt u overwegen om

- vergaderingen zoveel mogelijk via videotechnologie te laten verlopen, waarbij iedereen de kans heeft een bijdrage te leveren;
- virtuele koffiepauzes te organiseren om contacten met collega’s te leggen of te onderhouden, of meerdere keren per week een check-in call te organiseren;
- uw medewerkers aan te moedigen elkaar te bellen voor afstemming en feedback, in plaats van alleen maar gebruik te maken van e-mail of andere digitale contactmethoden.

## Drie suggesties om de sociale vitaliteit van uw medewerkers te ondersteunen

1. Vraag medewerkers actief naar de uitdagingen die zij ervaren, de zorgen die zij hebben. Denk actief mee, om samen oplossingen te bedenken.
2. Wijs actief op het bestaan van websites met direct bruikbare informatie, zoals bijvoorbeeld de website van het Nederlands Jeugdinstituut.
3. Regel toegang tot programma’s voor persoonlijke ondersteuning, die medewerkers onafhankelijk en vertrouwelijk advies kunnen bieden in moeilijke omstandigheden.

<sup>5</sup> <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-lonely-are-europeans>

<sup>6</sup> <https://www.cigna.com/static/www-cigna-com/docs/about-us/newsroom/studies-and-reports/combating-loneliness/cigna-2020-loneliness-factsheet.pdf>

# Ondersteun de vitaliteit van uw medewerkers – financieel



Bij Aon beschrijven we financiële vitaliteit als “het vermogen om met vertrouwen het financiële leven van vandaag te beheren en ons tegelijkertijd voor te bereiden op de toekomst en alle onverwachte dingen die kunnen gebeuren”.

Financiële gezondheid heeft invloed op onze fysieke gezondheid en onze beleving van geluk en prestaties. Een slechte financiële situatie kan dus een schadelijke invloed op iemands gezondheid hebben. Dat beïnvloedt uiteindelijk bijvoorbeeld de mogelijkheid van uw medewerker om met pensioen te gaan, wat op zijn beurt tot organisatorische problemen kan leiden.

Om stress en problemen als gevolg van een ongezonde financiële situatie te verminderen of te voorkomen, zijn goede begeleiding en informatievoorziening belangrijk. Bijvoorbeeld door inzicht te bieden in iemands inkomsten en uitgaven, nu en later. Denk bijvoorbeeld aan pensioenvoorlichting of het aanbieden van financieel advies. Als werkgever kunt u hierop inspelen, door nu meer nadruk te leggen op de financiële gezondheid van uw medewerkers.

## Enkele voorbeelden hoe u dit kunt doen

- Als werkgever kunt u uw medewerkers aanmoedigen om de huidige tijd, waarin ze veel thuis zijn, te gebruiken om zich te verdiepen in hun financiële situatie. Ze kunnen bijvoorbeeld een overzicht maken van hun inkomsten en uitgaven, zich financiële doelen stellen of inzicht krijgen in hun pensioenopbouw;
- U kunt uw medewerkers, die in deze periode waarschijnlijk minder dagelijkse uitgaven hebben, aanmoedigen om te sparen voor een speciaal doel of financieel mindere tijden;
- Wanneer u deze beschikbaar heeft, kunt u medewerkers informeren over ondersteunende diensten op financieel gebied, en hoe ze daar gebruik van kunnen maken.

## Drie suggesties om de financiële vitaliteit van uw medewerkers te ondersteunen

1. Bied toegang tot een programma, zoals bijvoorbeeld Well One<sup>7</sup>, dat medewerkers kan helpen inzicht te krijgen in hun financiële vitaliteit.
2. Stel online sessies via bijvoorbeeld Skype of WebEx in met financiële gezondheid als thema. Wijs uw medewerkers op de website van het Nibud, waar zij informatie en tips over geldzaken kunnen vinden.
3. Geef uw medewerkers toegang tot een platform met kortingen en aanbiedingen.

<sup>7</sup> <https://www.aon.com/wellone/>

# Ondersteun de vitaliteit van uw medewerkers – werkmethoden



Volgens het 'Employee Mindset Study Ireland 2020'-onderzoek van Aon verwacht 69% van de medewerkers dat de werkgever een evenwichtige werk-privé balans aanmoedigt en 31% van de medewerkers beschouwt dit als een onderscheidende factor<sup>8</sup>.

Flexibel werken kan medewerkers helpen de juiste balans te vinden tussen werk en privéleven en in veel opzichten kan een langere periode van thuiswerken als positief worden beschouwd.

Het Voedingscentrum<sup>9</sup> stelt dat vitamine D onder andere van belang is voor een goede werking van ons immuunsysteem. Onder invloed van zonlicht maakt ons lichaam zelf vitamine D aan. Nu medewerkers veel minder buiten komen vanwege de maatregelen rondom het coronavirus, is het van belang hier aandacht voor te hebben bij de invulling van de (thuis) werkdag. Het advies is dat medewerkers elke dag tussen 11 en 15 uur een kwartier tot een half uur buiten zijn. In tijden van thuisisolatie kan dat in de tuin, op het balkon of zelfs voor een open raam.

Als werkgever kunt u uw medewerkers helpen het werken op afstand optimaal in te vullen, bijvoorbeeld door hen aan te moedigen om:

- aan lichaamsbeweging te doen;
- regelmatig te pauzeren;
- gezond te eten en voldoende te drinken;
- zichzelf af en toe 'uit te zetten', niet 24/7 verbonden te zijn met het werk;
- te genieten van de voordelen om niet dagelijks te hoeven forensen;
- de werkomgeving thuis optimaal in te richten, om het risico van nek- en rugklachten of RSI te verminderen en de productiviteit te maximaliseren.

## **Drie suggesties om bij te dragen aan de werkmethoden van uw medewerkers**

1. Plan wekelijks online afspraken en vergaderingen in, om medewerkers betrokken te houden.
2. Installeer pauzesoftware-programma's op de laptops, zodat uw medewerkers op tijd pauzeren.
3. Deel wekelijks gezondheidstips met uw medewerkers, zoals tips voor ontspanning en recepten voor gezonde maaltijden.

<sup>8</sup> Aon Employee Mindset Study Ireland 2020

<sup>9</sup> <https://www.voedingscentrum.nl/>



# Samenvatting

Door de dreiging van het coronavirus wordt u als werkgever geconfronteerd met enkele belangrijke uitdagingen. Terecht ligt de directe focus op de steun aan uw medewerkers, hun veiligheid en gezondheid. Naarmate het virus zich verspreidt, zal het bedrijfsbeleid voor zakenreizen, protocollen op de werkplek en veiligheidsprocedures op de werkplek blijven evolueren.

In deze ongekende tijden is het belangrijk dat u extra moeite doet om na te gaan hoe u de vitaliteit van uw medewerkers praktisch kunt ondersteunen, vooral omdat de arbeidsnormen veranderen en werken op afstand (tijdelijk) de nieuwe standaard wordt.

In dit document hebben we enkele praktische suggesties gegeven die u mogelijk kunt gebruiken als aanvulling op uw bestaande beleid en die door medewerkers kunnen worden toegepast om voor hun eigen vitaliteit te zorgen.

Met onze eigen dienstverlening en een samenwerking met diverse specialisten, kan Aon u helpen om de suggesties uit dit document in de praktijk te brengen. Wij nodigen u uit om contact met ons op te nemen voor meer informatie.



**Bas van der Tuyn**  
Manager Propositions & Business  
Development,  
Aon Health Solutions



**Bart Mol**  
Lead Consultant  
Health & Human Capital,  
Aon Health Solutions



**Koen Kerstens**  
Lead Propositions & Campaigns,  
Aon Health Solutions

## Over Aon

Aon plc (NYSE:AON) is een toonaangevende wereldwijde dienstverlener op het gebied van risk, retirement en health. Aon analyseert de personele risico's en bedrijfsrisico's, geeft passend risicoadvies, zorgt voor de (financiële) oplossing en staat klanten bij als een incident de bedrijfscontinuïteit bedreigt. Zo helpen wij klanten succesvol te ondernemen.

Aon heeft in Nederland 15 locaties met 2.600 medewerkers en wereldwijd meer dan 50.000 medewerkers in ruim 120 landen.

Ga voor meer informatie naar [www.aon.nl](http://www.aon.nl).

© 2020 Aon Nederland

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze rapportage mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Aon.