

Selfcare in actie

Zo activeer je medewerkers voor meer energie en veerkracht

Acture

uitgebracht september 2025

©Acture 2026



Steeds meer organisaties zetten stappen om hun medewerkers vitaal en bevlogen te houden. Denk aan vitaliteitsprogramma's, aandacht voor mentale gezondheid of initiatieven rond werkgeluk. Maar in de praktijk zijn deze inspanningen vaak versnipperd en missen ze een structurele plek binnen het beleid.

Wat daarbij vaak over het hoofd wordt gezien, is de intrinsieke motivatie van medewerkers zelf. Veel initiatieven worden top-down opgelegd, terwijl juist daar een kans ligt: help medewerkers om zélf verantwoordelijkheid te nemen voor hun welzijn. Selfcare - bewust goed voor jezelf zorgen - speelt hierin een sleutelrol. Het draagt bij aan duurzame inzetbaarheid, voorkomt uitval en versterkt het werkplezier. Toch krijgt het nog lang niet overal de aandacht die het verdient.

In deze Orange Paper duiken we in de wereld van selfcare. Wat betekent het precies? Waarom is het relevant op de werkvloer? En hoe activeer je medewerkers om goed voor zichzelf te zorgen?

Waarom selfcare?

Het thema selfcare raakt een maatschappelijke zenuw: steeds meer werknemers kampen met stress, gezondheidsklachten of financiële zorgen, en werkgevers zoeken naar manieren om uitval te voorkomen.

Studies tonen aan dat medewerkers die gezond zijn en geluk ervarenin hun privéleven, productiever zijn en minder verzuimen. Wie zijn medewerkers weet te activeren goed voor zichzelf te zorgen, plukt daar de vruchten van.



Selfcare is een essentieel onderdeel van welzijn op de werkvloer, en geen hype of overbodige luxe. Er zijn veel bewezen redenen om mensen te activeren voor zichzelf te zorgen:

- Bijna de helft van de volwassen bevolking ervaart milde tot ernstige angst- of depressieklachten.
- Ruim een miljoen werkende Nederlanders heeft financiële problemen.
- En in 2023 had meer dan 50% van de Nederlanders overgewicht, waarvan 16% obesitas.
- Tegelijk zien we een groeiend tekort aan zorgverleners: 1 op de 20 Nederlanders heeft moeite om een eigen huisarts te vinden.

Ons zorgsysteem loopt vast. Ook als werkgever heb je een taak. Wachten tot het misgaat is simpelweg geen optie. Selfcare is noodzakelijk voor duurzame inzetbaarheid.

Eigen verantwoordelijkheid én steun van de werkgever

Belangrijk voor selfcare is de balans tussen eigen verantwoordelijkheid van de medewerker en de faciliterende en activerende rol van de werkgever.

Selfcare begint bij het individu.

Niemand anders kan in plaats van je medewerker naar de sportschool gaan, diens financiën op orde stellen of besluiten die cursus te volgen. Dat moet je medewerker echt zelf doen. Of hij dat ook daadwerkelijk doet, hangt voor een groot deel af van zijn omgeving en of die selfcare aanmoedigt. Als werkgever ben je een belangrijk onderdeel van die omgeving. Door selfcare actief te stimuleren, geef je medewerkers het duwtje in de rug dat ze nodig hebben om beter voor zichzelf te zorgen.

Gelukkig groeit het besef dat welzijn op het werk een strategische pijler moet zijn en geen vrijblijvende HR-activiteit. Steeds meer bedrijven kijken naar het versterken van positieve gezondheid en bevlogenheid, niet alleen het voorkomen van ziekte.

Waar curatie en preventie zich richten op respectievelijk zieken en risicogevallen, is het belangrijk je op álle medewerkers te richten ,ook de gezonde meerderheid. Zo houd je hen veerkrachtig en energiek.

Een vuistregel:

- 80% Besteed 80% van je inzet op die brede groep (en bevorder hun welzijn).
- 20% Met als potentiële uitkomst dat slechts 20% of minder in de risicogroep belandt (in plaats van andersom).



Wat valt onder selfcare?

Om dat concreet te maken, kijken we naar vier onderdelen van ons leven die in balans moeten zijn: fysieke fitheid, mentale fitheid, financiële fitheid en loopbaanfitheid. Uit onze data zien wij met name op deze onderdelen oorzaken van verzuim.

Op de volgende pagina lichten we elke pijler toe met trends en cijfers die laten zien waarom aandacht op dat vlak belangrijk is.

‘Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden.’



Fysieke fitheid

Fysieke fitheid gaat over een gezond lichaam: energie hebben, goed kunnen bewegen, je uitgerust voelen.

Waarom is het belangrijk?
Als werkgever ben je wettelijk verplicht om fysieke belasting op de werkvloer zoveel mogelijk te voorkomen. Bovendien biedt het activeren van medewerkers om proactief aan hun fysieke gezondheid te werken, ook veel kansen.

Medewerkers met een goede fysieke gezondheid verzuimen tot 32% minder. Maar volgens cijfers van het CBS beweegt nog niet de helft van de medewerkers voldoende. En juist fysieke klachten (zoals last van de rug, schouders of vermoeidheid) zijn een belangrijke oorzaak van langdurig verzuim. Zeker bij fysiek of hybride werk.

Mentale fitheid

Mentale fitheid betekent dat je je mentaal veerkrachtig voelt, helder kunt denken, stress aankan en emoties in balans houdt. Ook bij drukte of verandering.

Waarom is het belangrijk?
Psychische klachten zijn met 40% de grootste categorie van langdurig verzuim. Uit cijfers van TNO blijkt dat 1 op de 6 werknemers last heeft van burn-outklachten. Ook herstellen medewerkers met psychische klachten vaak trager dan met fysieke klachten. En waar een gemiddelde burn-out een werkgever zo’n € 60.000 kost, zijn gelukkige medewerkers productiever en winstgevender. Het mes snijdt dus aan twee kanten wanneer medewerkers werken aan hun mentale fitheid.

Meer weten? Lees ook eens onze andere Orange Papers ‘Van gemiste Signalen naar structurele preventie’.

Loopbaanfitheid

Loopbaanfitheid betekent dat je richting, voldoening en perspectief ervaart in je werk. Je blijft jezelf ontwikkelen en staat open voor verandering, zonder je vast te voelen.

Waarom is het belangrijk?
Ruim twee op de vijf medewerkers wil zich ontwikkelen, maar weet niet hoe. En Nederlandse medewerkers laten samen jaarlijks meer dan 1,5 miljard euro aan opleidingsbudget liggen. Dat blijkt uit onderzoek van werkgeversvereniging AWVN.

Onzekerheid over je loopbaan is een toenemende factor van stress. Zeker als je te maken krijgt met reorganisaties of automatisering. Medewerkers die zich wel ontwikkelen zijn productiever, gemotiveerder en blijven 30% langer.





Financiële fitheid

Financieel gezond zijn betekent overzicht hebben over je inkomsten en uitgaven, kunnen sparen voor onvoorziene situaties, én geen stress of schaamte ervaren over geldzaken.

Waarom is het belangrijk?
Van alle Nederlandse bedrijven heeft 62% te maken met medewerkers met geldzorgen. Die werknemers verzuimen gemiddeld 7 dagen per jaar meer, blijkt uit een rapport van het Nibud. Geldstress leidt ook tot slaapproblemen en verminderde concentratie.

Tools en Activatie

Er zijn heel veel vitaliteitsprogramma's, met wisselend resultaat. Want een programma optuigen is stap één, maar hoe krijg je als leidinggevende medewerkers zover dat ze er daadwerkelijk mee aan de slag gaan?

- **Bewustwordingscampagnes**
  Bijvoorbeeld met selfcare-september of de Zelfcheck. Zo open je het gesprek en haal je hulp vragen uit de taboesfeer.
- **Directe communicatie en training (van leidinggevenden)**
  Help leidinggevenden om signalen te herkennen en geef ze tools om medewerkers naar het programma te leiden
- **Laagdrempelige toegang**
  Denk aan flyers met QR-codes, posters over relevante onderwerpen of een app-icoontje op het bureaublad of de telefoon.
- **Integreer welzijn in je onboarding**
  Heb het tijdens het inwerktraject al over welzijn en selfcare en geef aan welke ondersteuning beschikbaar is. Zo is het vanaf dag één genormaliseerd en zichtbaar.
- **Deel goede voorbeelden**
  Bijvoorbeeld interne verhalen van collega's die gebruik hebben gemaakt van coaching. Of als je het anoniem wilt houden, deel dan cijfers over hoeveel collega's hen al voorgingen in het gebruikmaken van de faciliteiten op dit gebied. Dit inspireert anderen om zelf ook actie te ondernemen.



Cruciaal is dat je als werkgever het goede voorbeeld geeft en selfcare niet afdoet als 'soft'. Ondersteun je medewerkers dus om voor zichzelf te zorgen, voordat ze dat niet meer kunnen en professionele hulp onvermijdelijk wordt.

Onboarding als sleutel tot impact

Zorginstelling Reinaerde wilde het welzijn van hun ongeveer 2.500 medewerkers stevig verankeren in de organisatie. Zodat het structureel onderdeel van het dagelijks werk werd. Met een doordachte onboardingstrategie en actieve betrokkenheid van leidinggevenden, werd het platform van Acture al snel omarmd.

Lisa van Dordrecht-Visser, adviseur vitaliteit en inzetbaarheid: “Met het Vitaliteitsplatform van Acture hebben we een laagdrempelig platform waar medewerkers zelf, zonder tussenkomst, op zoek kunnen naar wat hen helpt.” Dat varieert van coaching en trainingen tot hun eigen interventies, zoals bedrijfsopvang bij incidenten of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Het activeren van medewerkers blijft een uitdaging. Daarom zet Reinaerde managers actief in om het gesprek te voeren. “We geven ze bijvoorbeeld kaartjes die ze aan een medewerker kunnen overhandigen wanneer ze signalen oppikken”, vertelt Liesbeth Bosman, procesbegeleider HR. Ook bewust gekozen momenten helpen, zoals een campagne in september om na de zomer aandacht te vragen voor selfcare.

“Als je er aandacht aan geeft, zie je dat mensen het sneller oppakken”, aldus Liesbeth. “Het gaat erom dat medewerkers ervaren dat er iets voor ze is, zonder betuttelend te zijn. Het is een cadeautje.”

Ontdek hoe Reinaerde en Acture er samen voor zorgen dat selfcare de standaard werd: Onboarding als sleutel tot impact.

Selfcare stimuleren met laagdrempelige oplossing

Het Vitaliteitsplatform van Acture is het meest complete platform voor selfcare, gefaciliteerd door werkgevers. Met coaching, praktische tips en online workshops versterk je medewerkers juist op de momenten dat het nodig is.

Resultaat

1. Gemiddeld 30% hogere tevredenheid over werkgever.
2. Medewerkers gebruiken het Acture platform 25% meer dan traditionele programma’s.
3. Met vroege signalering en preventieve ondersteuning is 10-15% minder verzuim mogelijk.
4. Data-gedreven inzichten (anoniem) over wat er speelt onder medewerkers om gerichteinterventies op te richten.

Benieuwd naar de mogelijkheden voor jouw organisatie? Kijk op www.acture.nl/vitaliteit

Van bewustwording naar zelf actie ondernemen

De cijfers liegen niet: of het nu gaat om lichamelijke gezondheid, mentale balans, financiële rust of loopbaanperspectief, medewerkers voelen zich vaak onder druk staan. Door goed voor zichzelf te zorgen, bevorderen zij positief welzijn.

En werknemers die goed voor zichzelf zorgen, presteren beter, hebben meer werkplezier en blijven langer gezond aan de slag. Werkgevers spelen hierin een sleutelrol door een omgeving te scheppen waarin selfcare normaal en toegankelijk is.

Met de juiste aanpak kun je een cultuur creëren waarin medewerkers op tijd gas terugnemen of hulp inschakelen. Investeren in welzijn loont namelijk altijd, ook bij gezonde medewerkers.



Wil je meer informatie?
Of wil je weten wat Acture kan betekenen? Neem contact met ons op en we denken graag met je mee

Acture

Postbus 6610
6503GS Nijmegen

www.acture.nl

info@acture.nl

+31 (0)24-750 4030