

Vitaliteit@Franciscus

Coalitie Leefstijl in de Zorg
9 maart 2026
Eva Boer

Zorg van generaties *franciscus*



Wie is verantwoordelijk voor vitaliteit:
de medewerker of de organisatie?

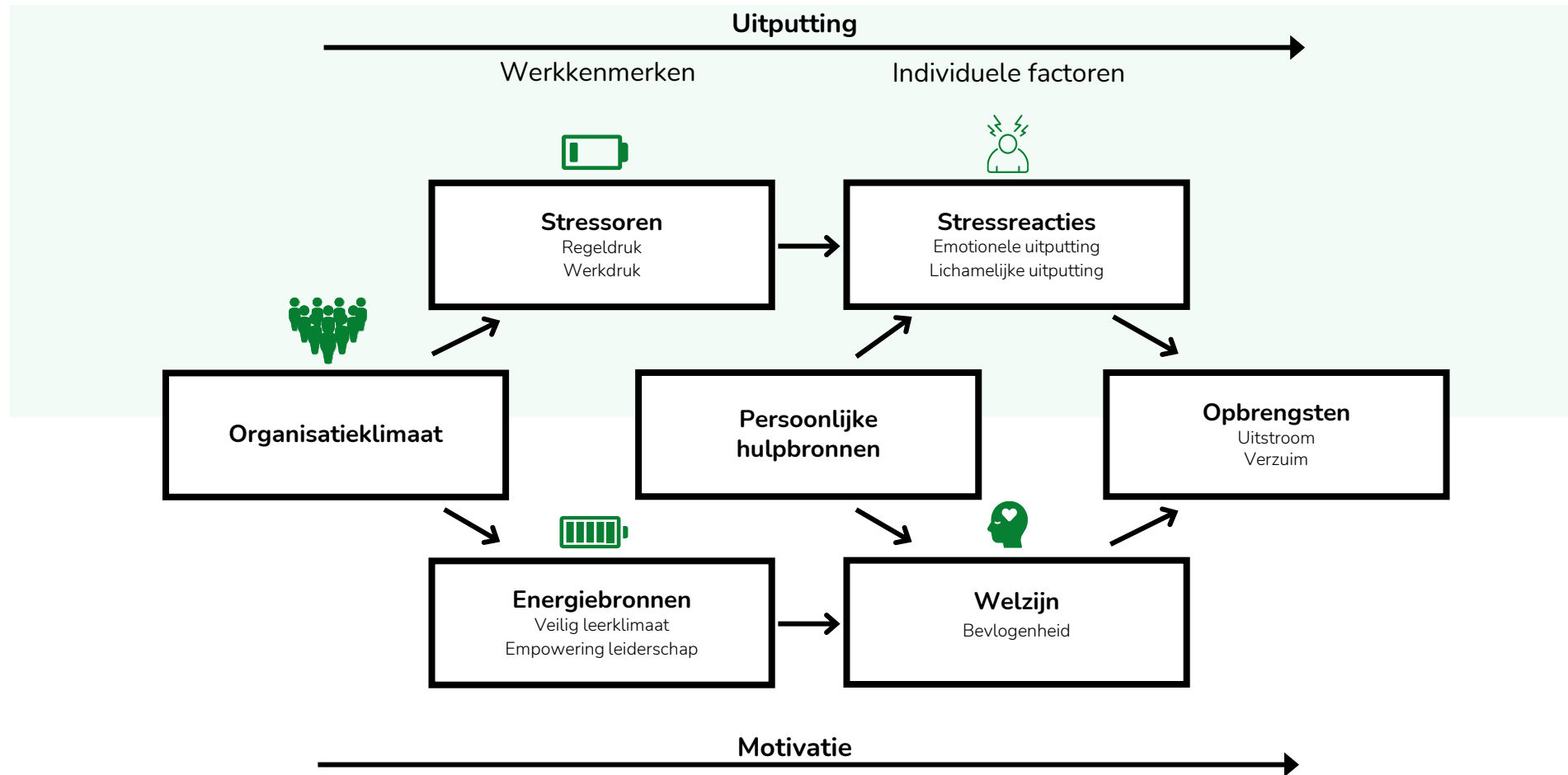
Een hoge betrokkenheid van een organisatie kan óók een
risico zijn.
Eens of oneens?

In de zorg vragen we compassie voor patiënten, maar
normaliseren we uitputting bij medewerkers.
Eens of oneens?

Zorg van generaties *franciscus*

In mijn organisatie voelen medewerkers zich nog te vaak
schuldig als ze zich ziekmelden.

JDR- model (Job Demand Resources)



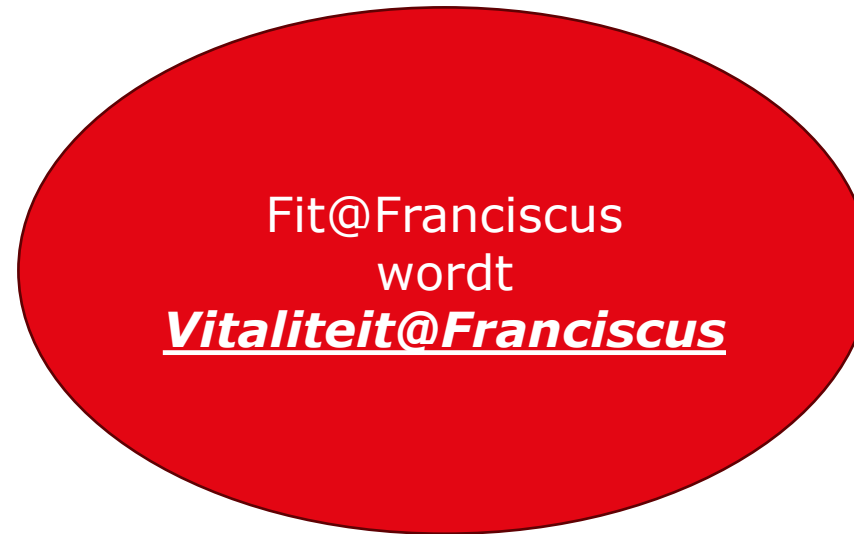
Vitaliteit@Franciscus wil bijdragen aan een werkomgeving waarin iedere medewerker in staat is om **vitaal, gezond en met plezier** zijn of haar werk te doen. Door een **proactieve en preventieve aanpak** worden medewerkers en leidinggevenden ondersteund in het bevorderen van zowel fysieke als mentale gezondheid. Het Franciscus gelooft dat duurzame inzetbaarheid begint bij de **eigen regie van de medewerker**. Samen met leidinggevenden zetten zij zich in om medewerkers te voorzien van de juiste middelen, advies en begeleiding, zodat zij zich kunnen focussen op het échte werk. Door te werken aan **bewustwording** van de rol van de leidinggevende en de eigen regie zijn we ervan overtuigd dat **uitval voorkomen** kan worden.

Vitaliteit@Franciscus

Vanuit Vitaliteit@Franciscus vinden wij het belangrijk dat de zorg toekomstbestendig blijft door het inzetten op versterken van de fysieke vitaliteit en mentale veerkracht:

- De medewerker centraal stellen
- De ondersteuning van medewerkers en leidinggevenden
- Inzet op eigen regie van onze medewerkers
- Een uitgebreid programma verspreid over het jaar
- Een passend programma bij verschillende doelgroepen en vraagstellingen (managers, jong gediplomeerden, menopauze, mantelzorg, budgetcoaching, jonge gezinnen etc.)
- Coachen en opleiding leidinggevenden

De vier pijlers van Vitaliteit@Franciscus



Praktische hulp en handvatten bieden aan medewerkers van Franciscus rondom uiteenlopende thema's, vragen en/of problematiek die gerelateerd zijn aan vitaliteit.

Zelfzorg & Balans:

- Vrouwspecifieke aandoeningen (zoals menstruatie, overgang, PCOS, endometriose, fertiliteitsproblemen, zwangerschap etc.)
- Onregelmatig werken (slaap, voedingsadviezen, herstel)
- Werk-privé balans

Communicatie & Relaties

- Het 'goede gesprek' (zowel voor leidinggevenden als medewerkers, hoe blijf je met elkaar in contact, deel je lief&leed, herkennen voorspellers van verzuim etc.)
- Gesprekskaarten
- Rouw en verlies

Gezondheid & Energie:

- Sporten/beweging
- Voeding/lifestyle
- Stoppen met roken of andere vormen van verslaving
- Smartphonegebruik/sociale media
- Financiële gezondheid

Zorg voor anderen

- Mantelzorg
- Opvoeding

Een greep uit ons structurele aanbod

Het structurele aanbod is veelal vormgegeven met medewerkers in dienst of vast ingehuurd door Franciscus. Zij dragen vanuit eigen expertise en/of kennis actief bij aan het vitaliteitsbeleid binnen Franciscus.

- Providerboog vrij toegankelijk voor alle medewerkers:
 - Bedrijfsarts/Arboverpleegkundige → vaak curatief, maar steeds vaker preventief
 - Bedrijfssycholoog → omzeilen van lange wachttijden in de GGZ
 - Bedrijfsmaatschappelijk werk
 - Vitaalcoach
 - Werkgelukcoaches
 - Loopbaancoaches
- Trainingen voor alle leidinggevenden:
 - Omgang met (psychisch) verzuim
 - Gesprekstechnieken → frequent verzuimgesprek, jaargesprek etc.
 - MD programma / veranderbereidheid
- Informatievoorziening online
 - Uiteenlopende thema's (zwangerschap, mantelzorg, rouw, arbopreventie)



Een greep uit ons wisselende aanbod

*Naast het structurele aanbod bieden we ook een variabel programma aan. Hiervoor maken we gebruik van externe partijen die we met een gericht doel laten komen. Het is altijd bedoeld om bewustwording te creëren. Met het structurele aanbod proberen we deze bewustwording zoveel mogelijk te borgen voor de lange termijn. Dit wisselende aanbod is voornamelijk mogelijk gemaakt door het vouchergeld dat beschikbaar gesteld is door de **coalitie leefstijl in de zorg**.*

- Lezingen/seminars:
 - Generatietheater → hoe ga je om met 5 generaties op de werkvloer
 - Verdieping op slaap en prikkelverwerking
 - Symposium over de overgang
 - Prikkelverwerking bij kinderen
 - Werk-privé balans
 - Budgetcoaching (anoniem)
 - Communicatie trainingen → drama-driehoek
- Workshops:
 - Workshops over 'grip op slaap'
 - Workshop over lifestyle tijdens de overgang
 - Workshops over voeding & onregelmatig werken
 - Pilot powerwalking & bootcamp
 - Korte cursus op ademhaling → inzet op weerbaarheid & veerkracht



Prioriteiten voucherbedrag Q4 2025 & Q1/Q2 2026

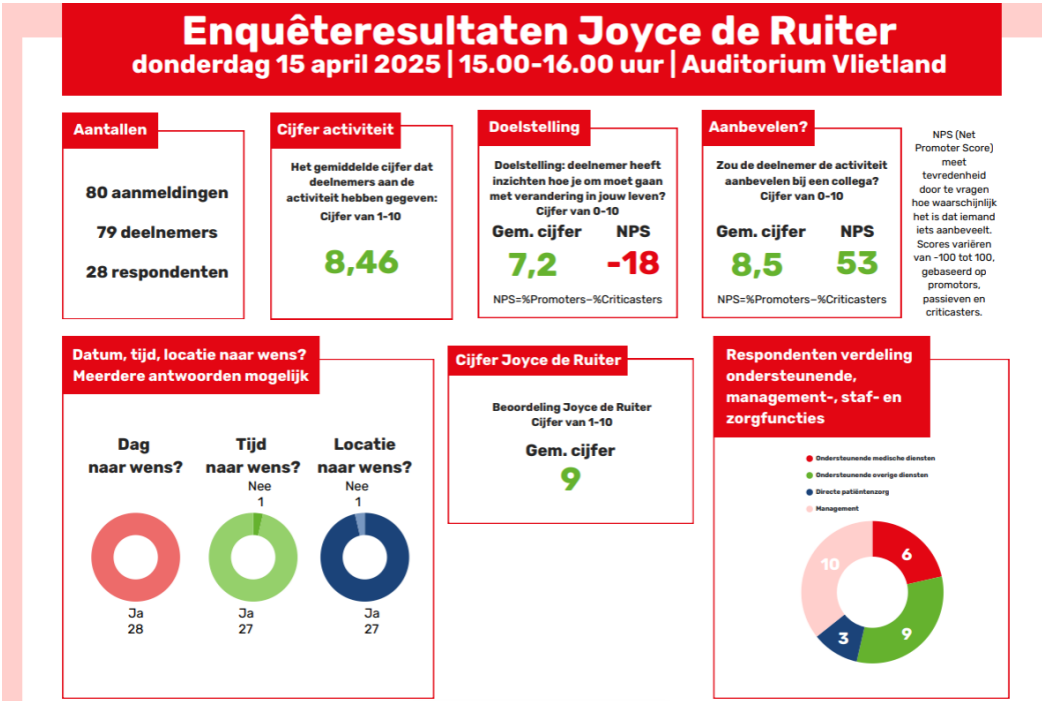
Vitaliteitscheck per afdeling:

- Interventie t.b.v. mentale en fysieke gezondheid
 - In samenwerking met onze externe vitaalcoach
 - Gericht op een hele afdeling binnen het ziekenhuis
 - Algemene rapportage rondom leefstijl/arbopreventie/vitaliteit (anoniem)
 - Doelstellingen waar het MT en/of medewerkers mee aan de slag kunnen
 - Terugkoppeling in een integraal team
 - Gecombineerd met een verzuimbeleid
-
- **Doelstelling:**
Medewerkers vitaler krijgen en/of meer bewustwording genereren over de eigen gezondheid. En het terugdringen van verzuim en/of andere langere termijn effecten



Resultaten Q4 2025

Datum	Naam	Presentator	Interne of externe enquete	Inschrijvingen	Aanwezigen	Aantal respondenten	Algemeen cijfer	Cijfer presentator	Aanbevelen aan collega's	Inzichten opgedaan?	Ga je iets veranderen?
23-okt	Grip op Slaap VL	Mirjam de Ridder	Intern	16	9	7	7,86	8,14	8	6,5	85% Ja 15% Nee
4-nov	Sterker in je werk	Demi Jongejan	Intern	26	16	5	8	8,2	7,4	6,8	80% Ja 20%nee
17-nov	Slaap en Prikkel - handleiding voor ouders	Sanne Boshuizen Gabrielle 't Jong en Stephanie Bergen	Intern	33	30	9	7,22	8	7,11	88% ja 11% nee	



Uitdagingen

- Kosten & baten
- Hoe bereik je iedere medewerker (onregelmatig werken/wisselende kennis en kunde/verschillende locaties)
- Hoe stimuleer je de medewerkers zelf ook actief bij te dragen
- De 'denkswitch' van curatief naar preventief
- Borging in de organisatie





*Stel dat de 'verzuimknop' niet
zou bestaan: welke
oplossingen kunnen er dan
ingezet worden bij (dreigende)
overbelasting of uitval?*



*Wat kan ik doen of wat doe ik
zelf (on)bewust om te
voorkomen dat iemand in mijn
team misschien te lang
doorgaat?*

Zorg voor de ander begint bij jezelf

Bedankt voor jullie tijd.

Zorg van generaties *franciscus*