

E-book voor HR-professionals

Amplitie: versterk wat werkt

Haal met een amplitieve aanpak het
beste uit je mensen én je organisatie

Powered by HC Health



Alle onderdelen op een rij

07

Een positieve
benadering loont

14

Vijf succesfactoren
voor amplitie

17

Wij zijn HC Health

Wat is amplitie en waarom is het de toekomst?

04

Amplitie uitgelegd: waarom het onmisbaar is

05

Een positieve benadering loont

07

Impact op bedrijfsresultaten

08

De vier pijlers van amplitie

10

Amplitiemodel als fundament

11

Vijf succesfactoren voor amplitie

14

Aandachtspunten bij de implementatie

15

Voorwoord

Als HR-professional weet je als geen ander hoe groot de uitdagingen op de werkvloer zijn. Verzuim stijgt, werkdruk neemt toe en het behouden van talent wordt steeds lastiger.

Bij HC Health geloven wij dat veerkrachtige medewerkers de wereld in beweging brengen. Een duurzame aanpak vraagt meer dan reactief handelen; het vereist een proactieve investering in het welzijn van medewerkers. Medewerkers hoeven tenslotte niet ziek te zijn om beter te worden. Door te investeren in een amplitieve werkomgeving, waar medewerkers zich holistisch in balans voelen, leg je de basis voor langdurige inzetbaarheid, verhoogde betrokkenheid en duurzame prestaties.

In dit e-book lichten we toe welke positieve impact amplitie heeft op zowel medewerkers als organisaties. Je krijgt praktische inzichten en concrete handvatten om van amplitie een integraal onderdeel van jouw HR-beleid te maken.

Ik wens je veel inspiratie (en gezondheid)!



Sander de Casparis
Directeur van HC Health



Deel A

Wat is amplitie en waarom is het de toekomst?

Amplitie: Wat is het en waarom is het de
toekomst van organisatieontwikkeling?

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



#Betekenis & essentie

Amplitie uitgelegd: waarom het onmisbaar is

Tegenwoordig verschuift de focus van curatie en preventie naar amplitie. Maar wat houdt amplitie precies in? Het woord 'amplitie' komt van het Latijnse 'amplio', wat versterking, vergroting en vermeerdering betekent.

Waar voorheen de nadruk lag op het behandelen (curatie) of voorkomen (preventie) van de negatieve gevolgen, zoals burn-out, groeit nu de belangstelling voor de positieve impact van psychologische factoren, zoals bevlogenheid, welzijn en gezondheid.

Amplitie gaat verder dan curatie of preventie. Waar preventie gericht is op het voorkomen van medewerkers die in de 'risicogroep' vallen en curatie zich richt op het snel weer aan het werk krijgen van de 'probleemgroep', zorgt amplitie ervoor dat zowel de 'risicogroep' als de 'probleemgroep' structureel kleiner worden. Het is geen vervanging van curatie en preventie, maar een waardevolle aanvulling.

Een amplitieve benadering is op lange termijn effectiever, kostenefficiënter en, belangrijker nog, plezieriger. Door te investeren in de well-being en het werkplezier van **alle medewerkers** creëer je een gezonde, stabiele basis voor de hele organisatie, wat niet alleen de prestaties verbetert, maar ook de werkcultuur versterkt.

Kortom; amplitie draait om het vergroten van alle positieve aspecten binnen je organisatie. De focus ligt op alles wat goed gaat **nóg** beter maken. Dus in plaats van te focussen op de zieke medewerkers, wordt er juist gekeken naar de al gezonde medewerkers. Waar krijgen zij energie van? En wat kan er **nóg** beter? Zo worden medewerkers volledig in hun kracht gezet.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Amplitie



Alle
medewerkers



Bevorderen well-being en
optimaal functioneren

Preventie



Medewerkers die behoren
tot een risicogroep



Voorkomen van
klachten en uitval

Curatie



Medewerkers met
problemen of ziektes



Behandelen van
problemen

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Deel B

Een positieve benadering loont

De financiële voordelen van investeren in well-being en amplitie

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



#Bedrijfsresultaten

Impact op bedrijfsresultaten

Investeren in amplitie, met een focus op welzijn en bevlogenheid, heeft directe voordelen voor zowel de organisatie als de medewerkers.

Daarbij speelt bevlogenheid een cruciale rol in het verminderen van ziekteverzuim. Betrokken medewerkers zijn gemotiveerd, toegewijd en voelen zich verantwoordelijk voor hun werk. Dit resulteert in een positievere werkomgeving en verhoogde productiviteit.

[Gallup](#) heeft onderzocht hoe medewerkersbetrokkenheid samenhangt met verschillende belangrijke bedrijfsresultaten, zoals winstgevendheid, productiviteit, medewerkersretentie en klantbeleving. Het onderzoek toont aan dat werkgevers die actief investeren in het vergroten van de amplitie en bevlogenheid van hun medewerkers aanzienlijke voordelen behalen. Dit leidt tot:

- 41% lager verzuim
- 25% lager ongewenst verloop
- 14% hogere productiviteit
- 18% hogere verkoop
- 10% hogere klanttevredenheid

Deze verbeteringen dragen direct bij aan een grotere winstgevendheid. Organisaties met hoge betrokkenheid realiseren zelfs een **winstverschil van 23%**, doordat betrokken medewerkers productiever zijn, beter presteren en beter inspelen op klantbehoeften en bedrijfsprocessen.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Kostenbesparing op verzuim

Ziekteverzuim vormt een aanzienlijke kostenpost voor bedrijven. Uit [onderzoek](#) blijkt dat een zieke medewerker gemiddeld €350 per dag kost, met een gemiddelde verzuimduur van 8,2 dagen. Dit betekent dat de kosten van verzuim per medewerker gemiddeld €2.870 bedragen per verzuimperiode.

Door in te zetten op amplitie, met een focus op bevlogenheid en welzijn van medewerkers, kan verzuim met maar liefst 41% worden verlaagd. Dit zou resulteren in een besparing van €1.175 per medewerker per jaar in verzuimkosten.



Investeren in amplitie
kan een besparing van
€1.175 per medewerker
per jaar opleveren

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Kostenbesparing op verloop

Naast de kostenbesparing op ziekteverzuim, vormen verloopkosten bij medewerkersuitstroom een andere aanzienlijke kostenpost voor bedrijven. Uit [onderzoek van Gallup](#) blijkt dat de ongewenste uitstroom van medewerkers – die gemiddeld 15% bedraagt – met behulp van amplitie en preventie aanzienlijk kan worden verminderd met 25%.

Volgens de [Society for Human Resource Management \(SHRM\)](#), kosten de verloopkosten gemiddeld 25% tot 33% van het jaarsalaris van een medewerker. Dus bij een modaal inkomen van €44.000 kan dit dus oplopen tot €14.520 per verloopproces. Bij hoog opgeleide medewerkers, leidinggevend (tot 200%) of medewerkers in technische rollen (tot 80%) kunnen deze verloopkosten nog hoger uitvallen.

Deel C

De vier pijlers van amplitie

De vier essentiële pijlers voor
duurzame amplitie

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



#Pijlers

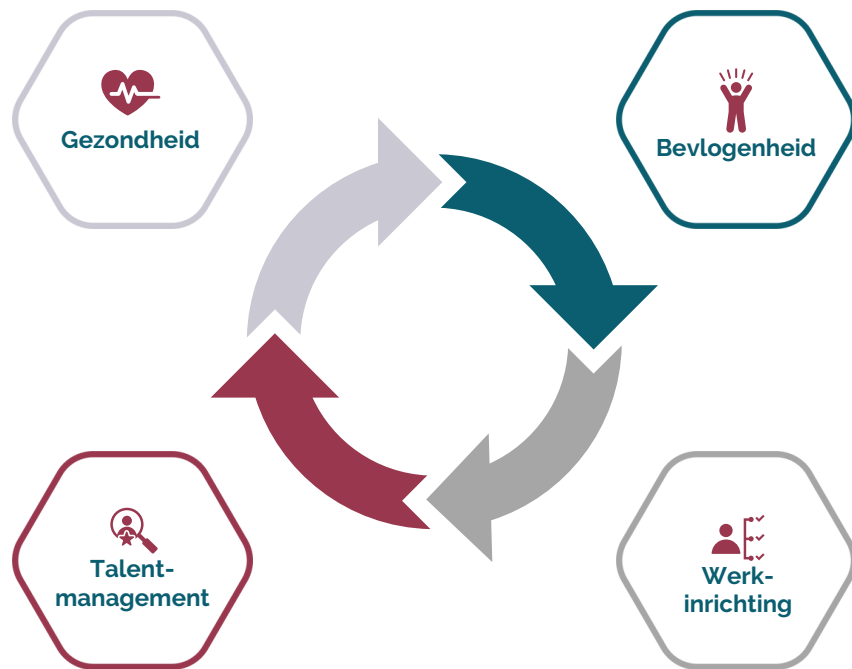
Amplitiemodel als fundament

Onderzoek naar positieve psychologie heeft verschillende essentiële 'vitamines' aan het licht gebracht die bijdragen aan een gezond en gelukkig leven.

Volgens Y. Koen en S. van Keulen, schrijvers van het boek *'Werken aan Amplitie'* zijn deze vitamines geïntegreerd in het amplitiemodel, dat als fundament dient voor een effectief amplitiebeleid binnen organisaties. Het model is opgebouwd uit vier pijlers die gelijkwaardig zijn, zonder onderlinge volgorde, aangezien ze allemaal van cruciaal belang zijn voor het succes van een organisatie.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



1: Gezondheid

De pijler gezondheid richt zich op de verantwoordelijkheid van werkgevers om actief bij te dragen aan het welzijn van hun medewerkers. Dit betekent niet alleen het faciliteren van gezond gedrag, maar ook het stimuleren ervan. Gezondheid wordt hierbij onderverdeeld in drie belangrijke categorieën: [beweging](#), [ontspanning en voeding](#). Door deze pijlers te ondersteunen, kunnen werkgevers een positieve invloed uitoefenen op zowel de fysieke als mentale well-being van hun medewerkers.

→ **Ga naar pagina 20: Effectieve oplossingen voor gezondheid op de werkvloer** ✨

2: Bevlogenheid

De tweede pijler is bevlogenheid, een essentiële factor die wordt beschouwd als een vorm van werkgeluk en als tegenhanger van burn-out. Bevlogen medewerkers ervaren hun werk als een bron van energie en voldoening. Ze halen energie uit de activiteiten die ze verrichten en zien hun werk als een kans voor persoonlijke groei en ontwikkeling. Vitamines die onder deze pijler vallen zijn onder andere vitaliteit, energie, veerkracht, toewijding, flow, zelfvertrouwen, waardering en positieve werkrelaties.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Volgens Schaufeli en Bakker (2001) is bevlogenheid te herkennen aan drie kenmerken:

- **Vitaliteit:** Medewerkers voelen zich energiek, mentaal sterk en hebben een groot doorzettingsvermogen.
- **Toewijding:** Medewerkers zijn betrokken bij het werk en voelen zich trots en enthousiast.
- **Absorptie:** Medewerkers gaan zo op in het werk dat ze alles om zich heen vergeten en moeite hebben om te stoppen.



Wist je dat...

...**48%** van de volwassenen in Nederland ooit **mentale klachten heeft ervaren**, terwijl **slechts 9%** van hen **hulp zoekt**

Door lange wachttijden of een te hoge drempel krijgen medewerkers vaak geen toegang tot mentale zorg en leiden onbehandelde klachten tot verminderde productiviteit en verzuim.

Benieuwd naar onze [oplossingen voor mentale gezondheid op de werkvloer](#)?
Download de brochure!



3. Talentmanagement

Talentmanagement vormt de derde pijler en speelt een cruciale rol in het ontwikkelen van medewerkers. Wanneer medewerkers de ruimte krijgen om hun talenten verder te ontwikkelen, kunnen zij dichterbij hun authentieke zelf komen en zich in hun werk volledig ontplooiën. Dit vergroot hun gevoel van persoonlijke voldoening en draagt bij aan langdurig geluk. Voor de organisatie betekent dit niet alleen een sterkere medewerker, maar ook meer waarde en impact. Onder deze pijler vallen essentiële factoren zoals authenticiteit, zingeving, prestatie, autonomie, en succes.

4: Werkinrichting

De werkinrichting vormt de vierde pijler en richt zich op het creëren van een werkomgeving die zowel ondersteunend als stimulerend is voor medewerkers. Het doel is om zowel de fysieke werkomstandigheden als de inhoudelijke aspecten van het werk zo in te richten dat ze optimaal aansluiten bij de behoeften en voorkeuren van medewerkers. Dit zorgt voor een werkplek waar medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en presteren. Belangrijke factoren binnen deze pijler zijn: regelruimte, beslissingsbevoegdheid, keuzevrijheid, werkvariatie en de algehele werkomstandigheden.

[Plan een adviesgesprek](#)

[Neem contact op](#)

Het amplitiemodel biedt een integrale benadering van het bevorderen van well-being en performance binnen organisaties. De kracht van het model ligt in de synergie tussen de vier pijlers. Het effect van deze pijlers samen is groter dan de som van de afzonderlijke delen. Het amplitiemodel biedt een concrete en praktische aanpak, waarmee organisaties strategisch kunnen werken aan het vergroten van de betrokkenheid en vitaliteit van hun medewerkers, wat op zijn beurt bijdraagt aan een duurzame en succesvolle werkomgeving.



Deel D

Vijf succes- factoren voor amplitie

Welke factoren zijn essentieel voor een succesvolle integratie van amplitie in een organisatie?

[Plan een adviesgesprek](#)

[Neem contact op](#)



#Succesfactoren

Aandachtspunten bij de implementatie

Amplitie moet in het DNA zitten van het hele bedrijf. Het gaat niet om één interventie, het is een optelsom van alles wat bijdraagt aan die positieve en mensgerichte organisatiecultuur.

1. Medewerkersonderzoek

Een gedegen medewerkersonderzoek is een essentieel startpunt voor het succesvol implementeren van bevoegenheidsbevorderende interventies. Dit onderzoek biedt waardevolle inzichten in de gezondheid en de ervaringen van medewerkers met de werkomgeving. Met deze informatie kan een maatwerkinterventie worden ontwikkeld die precies aansluit bij de behoeften van de medewerkers.



Preventief Medisch Onderzoek: Het PMO biedt een uitgebreid gezondheidsrapport dat inzicht geeft in de gezondheid van jouw medewerkers en organisatie én vormt het ideale startpunt.

2. Steun vanuit management en directie

Voor een succesvolle implementatie is actieve steun vanuit management en directie onmisbaar. Wanneer leidinggevend zelf amplitief gedrag tonen – zoals het bewust stimuleren van herstel en balans – dienen zij als inspirerend rolmodel voor medewerkers. Deze betrokkenheid vanuit de top is geen luxe, maar een essentiële succesfactor die de basis legt voor een gezondere organisatiecultuur.



In de whitepaper '[Vitaal leiderschap als onderdeel van de vitaliteitsstrategie](#)' vind je een praktische handleiding voor HR-professionals en leidinggevend voor het realiseren van vitaal leiderschap.

3. Bottom-up werken

Amplitie binnen een organisatie floreert wanneer medewerkers actief betrokken worden bij de ontwikkeling en uitvoering van initiatieven. Een participatieve, bottom-up werkwijze versterkt het vertrouwen en de motivatie om gezamenlijk stappen te zetten richting de gewenste situatie. Door medewerkers zelf mee te laten denken en handelen, ontstaat eigenaarschap en wordt amplitie verankerd in de cultuur en het DNA van de organisatie.

4: Amplitie als continu proces

Werken aan amplitie is geen eenmalige actie, maar een voortdurend proces dat structureel aandacht vraagt. Het welzijn en functioneren van medewerkers bereiken nooit een definitief hoogtepunt; zodra je stopt met investeren, treedt onvermijdelijk achteruitgang op.

Om dit proces duurzaam en effectief te maken, is het waardevol om samen te werken met kwalitatieve well-being providers. Zij kunnen organisaties ontzorgen door expertise, tools en programma's aan te bieden die de implementatie en borging van amplitieve maatregelen vereenvoudigen. Hierdoor wordt de inspanning voor HR en leidinggevenden verlaagd, terwijl de positieve impact op medewerkers behouden blijft.

5. Gepersonaliseerde variatie in activiteiten

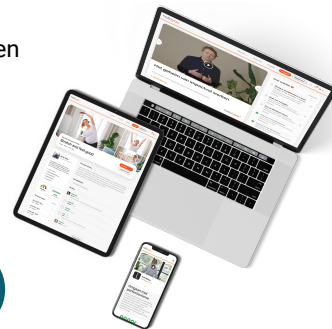
Elke medewerker is uniek en heeft verschillende voorkeuren en behoeften. Daarom is het cruciaal om een breed scala aan well-being interventies aan te bieden, waarbij personalisatie centraal staat. Door een data-driven aanpak kunnen activiteiten beter worden afgestemd op individuele voorkeuren, waardoor medewerkers de aanpak kunnen kiezen die het beste bij hen past.

Ontdek HelloYou: een compleet well-being platform voor veerkrachtige medewerkers

De online modules van [HelloYou](#) bieden medewerkers handvatten om zowel zelfstandig als onder professionele begeleiding aan de slag te gaan met hun well-being.

Van mentale coaching en in- en ontspannende beweeglessen tot fysiotherapie en webinars: een compleet aanbod, afgestemd op het individu.

Ontdek het platform



#N° 1 partner in health & performance

Wij zijn HC Health

Met 27 jaar ervaring in corporate well-being weten wij dat mentaal én fysiek welzijn de basis vormen voor een gezond en gelukkig leven. We geloven in een holistische aanpak, die medewerkers in staat stelt om de juiste balans te vinden.

Bij HC Health bieden we premium corporate well-being solutions, die écht impact maken. Dit doen we door de meest klantgerichte full-serviceorganisatie te zijn en gedragsverandering simpel en leuk te maken. Wat ons uniek maakt, is de naadloze integratie van ons state-of-the-art [HelloYou well-being platform](#) met onze expertdienstverlening.

Complexe vraagstukken op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn voor HC Health dagelijkse kost. We zijn benieuwd naar de uitdagingen van jouw organisatie en komen graag met je in contact.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op





Oplossingen voor **mentale** gezondheid op de werkvloer



48% van de **volwassenen** heeft ooit **mentale klachten** ervaren



Slechts 9% van hen **hulp zoekt**

Ontvang de brochure



Dit leidde in 2023 tot
ziekteverzuimkosten van
€23,3 miljard



Fysieke gezondheid als fundament voor duurzame inzetbaarheid



In Nederland ervaart **60%** van de werkenden **fysieke klachten**



Slechts 28% van hen **hulp zoekt**

Ontvang de brochure

HC Health biedt uitkomst!

Onze oplossingen - geïntegreerd in het meest complete [well-being platform](#) voor veerkrachtige medewerkers - ondersteunen medewerkers op een efficiënte en laagdrempelige manier bij het versterken van mentale en fysieke gezondheid.

Voordelen op een rij:

- Toegang tot mentale zorg, zonder lange wachttijden of langdurige trajecten
- Oplossingen ontwikkeld i.s.m. neuropsycholoog Erik Matser
- Ervaren fysiotherapeuten, werkplekadviseurs, beweeg- en voedingscoaches
- E-learnings, waar medewerkers zelfstandig en direct mee kunnen starten
- Coaches ondersteunen amplitief, preventief en curatief
- Bewezen methodologie voor duurzame gedragsveranderingen
- Afgestemd op persoonlijke voorkeuren en interesses
- Holistische aanpak

Plan een adviesgesprek

Sluit je aan bij de vitaliteitsmanagers van de meest vooruitstrevende organisaties van Nederland

247.632 medewerkers maken gebruik van ons well-being platform, coaching, fysiotherapie en meer. Zo maken we impact op productiviteit, verzuim en duurzame inzetbaarheid.



Gerelateerde diensten

Met meer dan 25 jaar ervaring beschikt HC Health over een ruim assortiment aan diensten als het gaat om vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Snel van start



Stoelmassage

Voor meer ontspanning & energie



Vitaliteitsworkshops

Voor duurzame gedragsverandering



Een goed begin



Consultancy vitaliteitsbeleid

Beleid afgestemd op jouw organisatie



Preventief medisch onderzoek

Gezondheid in één oogopslag

