



Universiteit
Leiden



Werkdruk en de rol voor gedragsverandering in gezondheid en preventie

Andrea Evers

Met dank aan Margot vd Doef en Marjolijn Clarenbach.



1



2

Sleutelrol gedragsfactoren

ESSENTIALS

Exercise
 Smoking
 Sleep
 Elevated fat %
 Nutrition
 Tension (arterial)
 Inner Balance
 Alcohol intake
 Lipid Profile
 Sugar intake



5

**Heb je goede voornemens
 voor een gezonder en stressvrijer leven?**

6

Heb je goede voornemens voor een gezonder en stressvrijer leven?

Ruim 40% van de Nederlanders heeft goede voornemens - Gen Z leidt met 64%

Nederlanders streven naar meer fysiek, mentaal en financieel welzijn in 2024

Gebruik je apps of een smartwatch voor gezondheidsdoelen?



Gebruik je apps of een smartwatch voor gezondheidsdoelen?

Helft Nederlanders gebruikt gezondheids-apps

De helft van de Nederlanders gebruikt één of meerdere gezondheidsapps. De vaak standaard op smartphones aanwezige stappenteller is de meest gebruikte app. 23 procent van de Nederlanders gebruikt deze gezondheidsapp het meest. Dat blijkt uit onderzoek van Patientline, uitgevoerd door Panelwizard, onder 1.000 consumenten.



ICT & Health, 2019

9

‘Zorgkosten zijn lager door gebruik gezondheidsapp’

- 15.000 deelnemers bij zorgverzekeraar SamenGezond (Menzis)
- Gebruik gezondheidsapps leidt tot 5% minder zorgkosten
- Vooral **frequentie van de gebruik van apps** (en niet zo zeer intensiteit van het gebruik); rol van **gewoontevorming**

10



11

Inhoud lezing

- Wat is werkdruk?
- Welke gedragsfactoren beïnvloeden werkdruk?
- Wat kun je aan de gedragsfactoren doen?



12

Negatieve gevolgen van werkstress

- ▶ **Voor de individuele werknemer**
 - ▶ Fysieke klachten / ziekte
 - ▶ Psychische klachten
 - ▶ Ongezonde leefgewoonten
- ▶ **Voor de werkgever /organisatie**
 - ▶ Verloop
 - ▶ Ziekteverzuim / arbeidsongeschiktheid
 - ▶ Verminderd functioneren / productiviteit / kwaliteit van product
 - ▶ Contraproductief gedrag
 - ▶ Ongevallen
- ▶ **Voor de maatschappij**
 - ▶ Kosten van ziekteverzuim
 - ▶ Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen



COMPANY



repositor

13

Hoe beïnvloeden werkstressoren onze fysieke en mentale gezondheid?

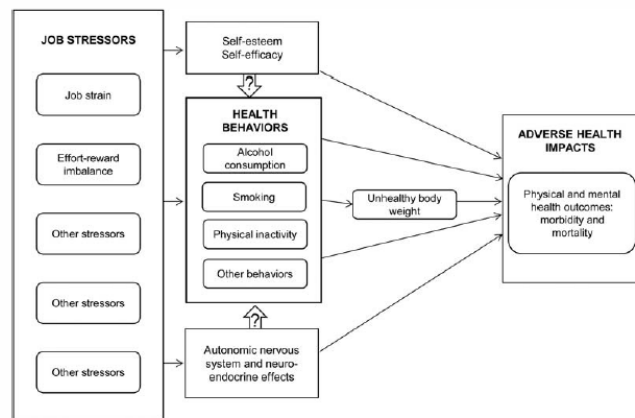
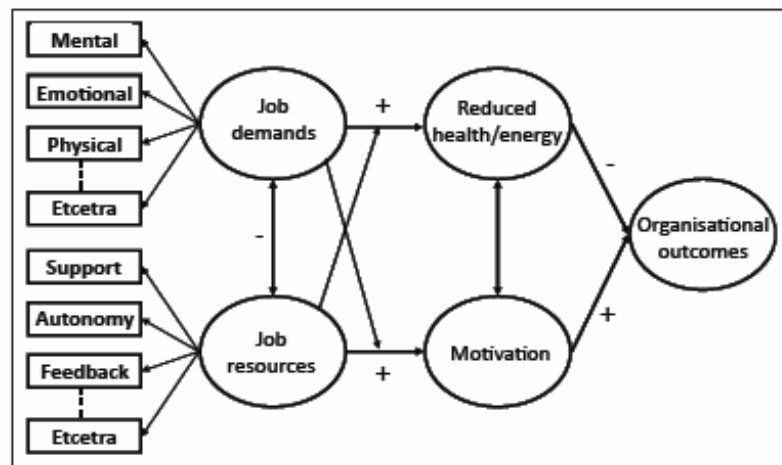


Figure 1. Conceptual model of the relations among job stressors, health behaviors, and adverse health impacts.

Lamontagne, 2012

14

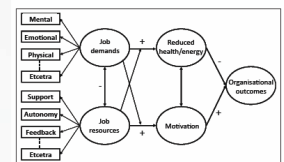
Job demands – resources model



Demerouti & Bakker, 2011

15

Job demands – resources model



► Demands (werkweisen)

Die fysieke, sociale of organisationele werkfactoren die fysieke en/of psychologische (cognitieve of emotionele) inspanning vergen van de werknemer

► Resources (hulpbronnen)

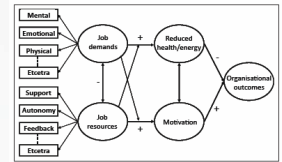
Die fysieke, psychologische, sociale, of organisationele werkfactoren die

- de werkeisen en de daarmee gepaard gaande fysiologische en psychologische belasting reduceren,
- ondersteunend zijn in het bereiken van werkdoelen,
- persoonlijke groei, leren, en ontwikkeling stimuleren

Demerouti & Bakker, 2011

16

Job demands – resources model



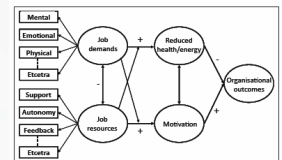
► Resources op verschillende niveaus

- De taak** (bijv. feedback over functioneren, verschillende vaardigheden gebruiken/ontwikkelen),
- De organisatie van het werk** (bijv. roluidelijkheid, inspraak),
- Interpersoonlijke en sociale relaties** (bijv. sociale steun van leidinggevende en collega's), en
- Organisatie** (bijv. salaris, carrière mogelijkheden)

Demerouti & Bakker, 2011

17

Job demands – resources model



Job resources

- leiden tot bevoegenheid/motivatie en positieve organisatie-uitkomsten
- kunnen de **impact van de belastende factoren/werkeisen** op gezondheid/energieniveau **bufferen**
- **bevorderen bevoegenheid/motivatie**, met name als de werkeisen hoog zijn

Energy-draining process: belastende factoren/werkeisen (job demands) leiden tot voortdurende (over)belasting en op de lange termijn tot uitputting en negatieve organisatie-uitkomsten

Demerouti & Bakker, 2011

18

Risk of Downward spiral

Stressoren op het werk

bv. hoge werklast)



Beginnende stress symptomen



Minder effectiviteit

Hoge inzet/belasting van hulpbronnen

Afname gezonde leefstijl

Zorgen maken

Slaapproblemen

Minder recreatie buiten werk

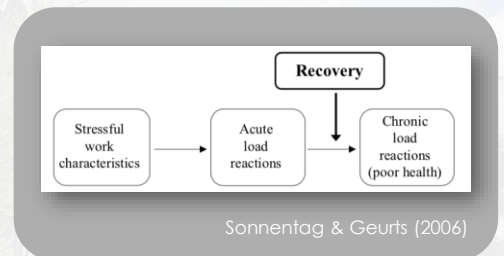


→ **Belang van preventie en vroeg signaleren**
(werknemer, collega's, leidinggevenden)

19

Recovery (from work)

"process of reduction or elimination of the physical and mental load reactions caused by job demands or stressful job situations"



- "Opladen van de batterij"
- Anders, accumulatie belasting, "need for recovery" (herstelklachten)

20

Herstel tijdens het werk



As the work day progresses, workers tire as they use up energy.

If they have not taken the breaks they need to naturally recharge - fatigue sets in and zaps their energy.



21

Herstel buiten werktijd

Vrije tijd

BMW wil e-mailloze tijd voor personeel

BMW wil met werknemers afspraken maken over de tijden van de dag waarop ze in principe niet bereikbaar zijn. Op die manier moet worden voorkomen dat er te veel vrije tijd opgaat aan het behandelen van e-mails voor het werk en ander overwerk. Met de afspraken gaat BMW branchegenoot Volkswagen achterna. ANP

France Gives Workers the "Right to Disconnect"



22

Herstel – kern elementen



Controle



Relaxatie



"Mastery"
ervaring



Psychological
detachment
('loskomen')

Sonnentag, 2007

23

Recovery activiteiten

✓ sociale activiteiten



✗ passieve activiteiten

essentieel:
positive affect / enjoying

✓ sporten



slaap !!!

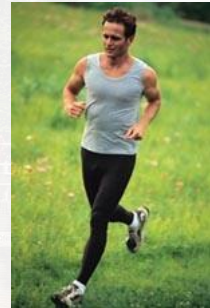


Oerlemans, 2014

24

Hoe kan sporten stress-reducerend werken?

- Verbetert stemming; self-efficacy, prestatie
 - Afleiding
 - Vermindert de fysiologische stress reactie op psychologische stressoren
- **Maar van belang:**
- Vrijwillig (gepaard met positieve emoties)
 - Regelmatig sporten over langere periode (gewoontevorming)

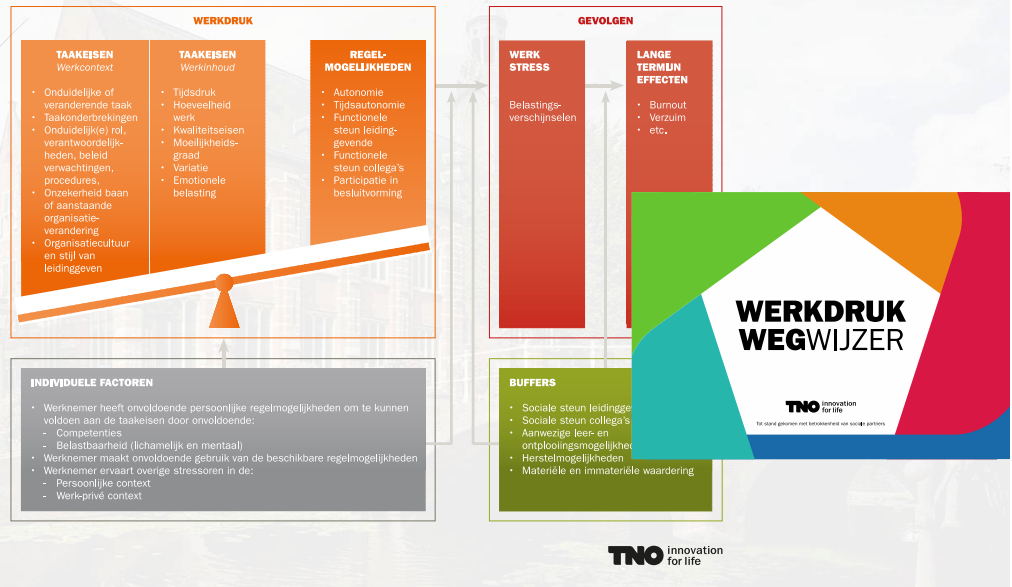


25

Voorbeeld U Leiden

26

TNO Werkdruk Model



27

Wat is werkdruk?

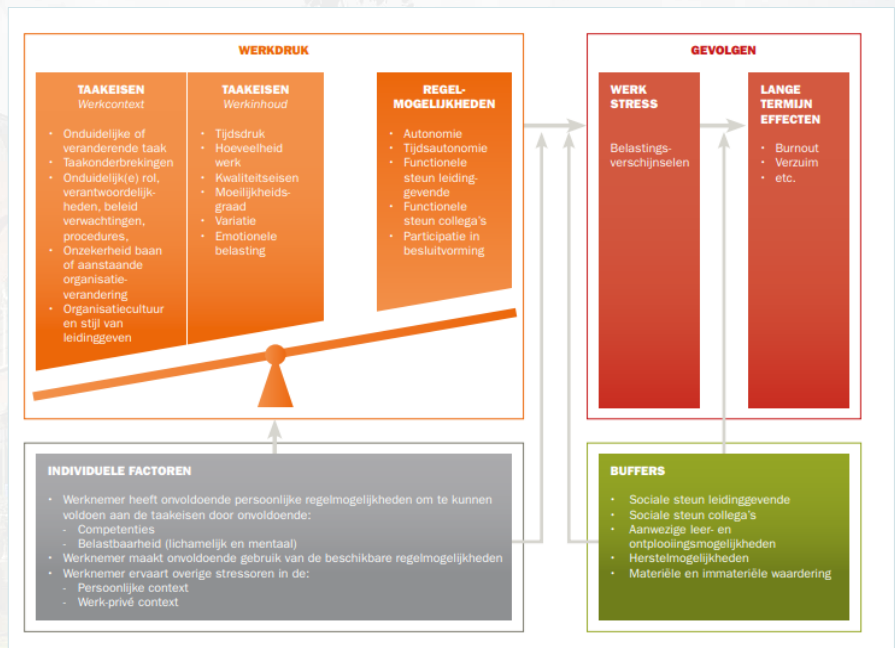
Werkdruk ontstaat wanneer de **balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer** verstoord raakt.

Factoren die werkdruk kunnen veroorzaken:

- Werkcontext
- De inhoud van het werk
- Een gebrek aan regelmogelijkheden.
- Individuele factoren
- Maatschappelijke context

Buffers kunnen helpen om werkstress te voorkomen.

Bron: TNO Werkdruk Wegwijzer
[Werkdruk.Wegwijzer \(tno.nl\)](http://Werkdruk.Wegwijzer.tno.nl)



Universiteit Leiden. Bij ons leer je de wereld kennen

28

Werkdruk Wegwijzer

EEN SYSTEMATISCHE AANPAK VAN WERKDruk
LEESWIJZER VOOR (MIDDEL)GROTE ORGANISATIES

STAP 1. IS ER SPRAKE VAN WERKDruk?

DE VIJF STAPPEN VAN DE WERKDruk WEGWIJZER
De Werkdruk Wegwijzer leidt je in vijf stappen naar een passende aanpak van werkdruk. Hieronder staan de vijf stappen en hoe lang je daarvoor doet. Voor elke stap zijn substappen aangegeven.

STAP 1. IS ER SPRAKE VAN WERKDruk?	STAP 2. WEEt JE WAAR DE WERKDruk DOOR KOMT?	STAP 3. WAT NUN JE AAN WERKDruk DOENT?	STAP 4. AAN DE SLAAN	STAP 5. HOEt JE AANNAK SUCCES?
ENKELE WERKEN	ENKELE WERKEN	ENKELE WERKEN	ENKELE MAANDEN	ENKELE WERKEN
SIGNALEN OPSPAREN	ORZAKEN ZOEKEN	OPLOSSINGEN VERZAMELEN	AANONDEREN	AANNAK EVALUEREN
BESLUIT NEMEN	FOCUS AANBRENGEN	OPLOSSINGEN PAssEN MAKEN	LITVOEGEN	DORGEN AANNAK
PROJECT VOORMEN		OPLOSSINGEN PRIORITEREN	SUCCESSEN DELEN	
COMMUNICEREN		PLAN MAKEN		

BIJ ELKE STAP KRIJG JE PRAKTISCHE INFORMATIE EN TIPS VOOR DE UITVOERING

WAT EN WAAROM	HOE	MET WIE	CHECK	VERANDERING
Wat kun je doen en waarom is dat belangrijk?	hoe kun je dit doen?	met wie kun je bij je aanpak betrekken?	hoe kun je het doen of niet doen?	hoe kun je een verandering tot gang?

START NIEt MET DE WERKDruk WEGWIJZER
Op de volgende pagina zie je een overzicht van deze vijf stappen. Dit overzicht is te zien van de Wegwijzer. Na elke stap leer je meer het over deze stap. In kunt zelf je route door de Werkdruk Wegwijzer kiezen. Het kan ook zijn dat u van belang is en waar je meer over wilt weten. De stappen die niet de jouw hoofd of eigenaar een betekenis zijn, kun je geneen overstaan. De Werkdruk Wegwijzer helpt je hierbij.

WERKEN DE SIGNALLEN
Verschillende signalen kunnen erop wijzen dat in jouw team werkdruk voorkomt:
- Hoog ziekteverzuim
- Dalende productiviteit
- Slechte werkstof of moeizame samenwerking
- Stresssignalen bij werknemers

BESLUIT DE ACTIE NODIG IS
Als het signaal je uitnodigt het laatste woord, maar zorg wel dat je je team bij je beslissing betrekt. Reserveer vóór voldoende tijd en middelen voor de uitvoering.

WETEN JE TEAM BIJ JE PLANNEN
Vertel je team dat je samen aan de slag wilt met de werkdruk. Zorg dat je tijdens je hele aanpak met de werknemers in gesprek blijft.

VEEL VOORKOMENDE STRESS-SIGNALLEN
- Hagen over hoofdlijn, vermindering of concentratieproblemen
- Regaming te laat komen of excuus
- Veel moeten bellen onder werktijd
- Meerdere fouten met veranderingen in het werk of in de planning
- Veel klagen of cynische opmerkingen maken
- Organen veel fouten maken
- Trager werken dan anders, veel overrekenen

TIP
Je kunt werknemers ook het gesprek met elkaar laten voeren. De **KOERSKAART** is geschikt voor kleine groepen, die **GEFENSALDEERD** helpt om werknemers 1 op 1 de dialoog aan te laten gaan.

TIP
Vraag een of meer collega's om mee te denken

STAP 2. WEEt JE WAAR DE WERKDruk DOOR KOMT

29

Werkdruk in strategisch plan



1. Ruimte voor vernieuwing
"De komende jaren creëren we meer ruimte om de werkdruk hanteerbaar te maken en medewerkers meer mogelijkheden te bieden om ambities op te pakken"



6. Ruim baan voor talent en ontplooiing
"Het percentage docenten in tijdelijke dienst zullen we substantieel verlagen en we zetten daarbij in op meer vaste dienstverbanden. Bij tijdelijke contracten gaan we uit van 'meer vastigheid in tijdelijkheid'"



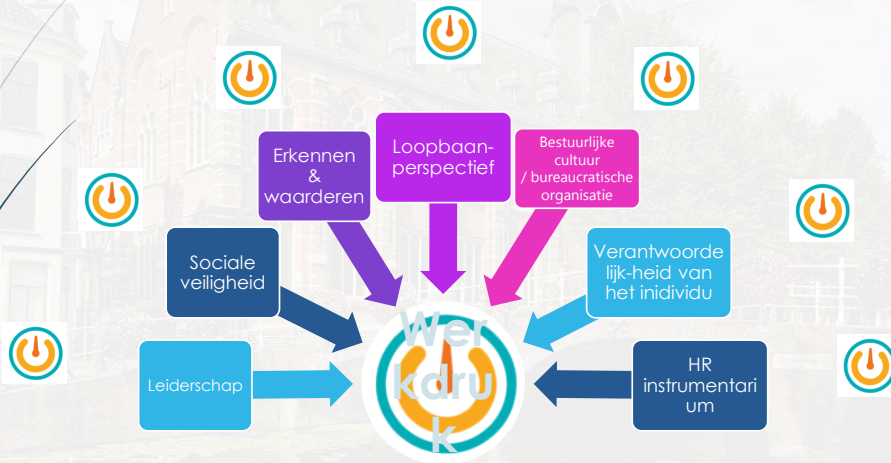
- Actielijn 1: Basis op Orde, slimme processen, systemen en organisatie
- Actielijn 3: Verminderen aanvraagdruk van onderzoeksvoorstellen
- Actielijn 2: Universiteitsbrede dialoog over onze cultuur
- Actielijn 3: Integrale focus op welzijn

- Actielijn 1: Nieuwe manier van Erkennen en Waarderen
- Actielijn 2: Meer duidelijkheid over loopbanen en tijdelijke contracten

Universiteit Leiden streeft naar een gezonde, betrouwbare en lerende gemeenschap, waar ruim baan is voor talent en ontplooiing en ruimte is voor vernieuwing. De focus van HR ligt op bijdragen aan een toekomstgerichte organisatie en een lerende setting, waarin een ieder, op basis van vertrouwen, samen met collega's, elke dag, stapje voor stapje, grenzen verlegt.

30

Mens- en organisatiegerichte regelmogelijkheden



31

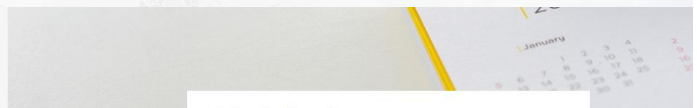
Individu – primaire preventie

► Fysiek fit blijven

Keuzemodel

- Gedeeltelijke vergoeding voor fiets of elektrische fiets
- Gedeeltelijke vergoeding sportabonnement via SportCity
- voordelig sportabonnement Universitair Sportcentrum

► Healthy University



Healthy University
Over ons
Onderwijs en onderzoek
Healthy University @Home
Mentaal welzijn
Fysieke gezondheid
Studie- en werkcondities
Werkdruk
Persoonlijke en professionele ontwikkeling
Leidinggeven op afstand
Voeding
Contact

Werkdruk

Als je te maken hebt met een hoge werkdruk, praat erover met collega's en je leidinggevende. Alleen dan kunnen we werken naar een oplossing. Hoe kaart je een te hoge werkdruk aan? En wat kan je zelf doen om een te hoge werkdruk te voorkomen?

In een **GROW-gesprek** kun je met je leidinggevende gericht in gesprek over je welzijn, waaronder bijvoorbeeld werkdruk.

Alles over werkdruk

Meer informatie over werkdruk vind je op de medewerkerswebsite.

[Omgang met werkdruk](#)

32



Healthy Society within University

Een gezonde
leef- en werkomgeving
voor studenten en werknemers



Healthy University @Home

We zitten massaal thuis in de strijd tegen het coronavirus. Via deze pagina's proberen wij, Healthy University Leiden, de studenten en medewerkers van de Universiteit Leiden



Conclusie omgaan met werkdruk



Conclusie omgaan met werkdruk

Bepalend is de individuele gedragsverandering van de werknemer, maar dat is vaak juist de grootste uitdaging.

We kunnen veel leren van andere gebieden, zoals leefstijl en gezond gedrag.

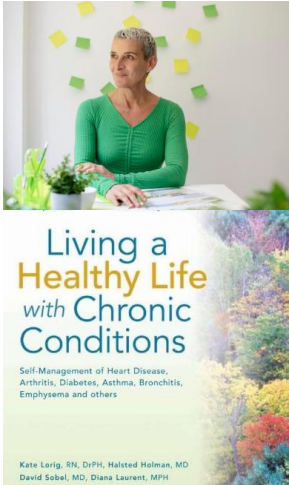
35



Werkdruk en gedragsverandering voor gezondheid en preventie

Stellingen

36



Werkdruk en gedragsverandering voor gezondheid en preventie

Stelling 1

Gedragsverandering, gericht op **zelfmanagement van de eigen gezondheid**, is niet vanzelfsprekend.

37

Gedragsverandering is niet vanzelfsprekend

Gedragsverandering en zelfcontrole kost energie.

We zijn **evolutionair** gericht op zo veel mogelijk gedragsbehoud via **automatische processen** en zo min mogelijk inspanning.

38



39

Gedragsverandering is niet vanzelfsprekend



← Bewust gedrag

← Onbewust gedrag

40

Effectiviteit zelfmanagement Interventies

- Gemiddeld **20% meer kans om in leven te blijven** en **29% meer kans op een langere overleving** bij zelfmanagement interventie.
- Vooral **leefstijl interventies** (bijv. motivatie voor therapietrouw) verbeterden de kans op overleving.



Meta-Analysis > PLoS Med. 2021 May 18;18(5):e1003595. doi:10.1371/journal.pmed.1003595. eCollection 2021 May.

Effects of psychosocial support interventions on survival in inpatient and outpatient healthcare settings: A meta-analysis of 106 randomized controlled trials

Timothy B Smith¹, Connor Workman¹, Caleb Andrews¹, Bonnie Barton¹, Matthew Cook¹, Ryan Layton¹, Alexandra Morrey¹, Devin Petersen¹, Julianne Holt-Lunstad¹

43

Online zelfmanagement even effectief dan face-to-face zelfmanagement

Internet-based cognitive behaviour therapy for symptoms of depression and anxiety: a meta-analysis

VIOLA SPEK^{1,2*}, PIM CUIJPERS¹, IVAN NYKLÍČEK¹, HELEEN RIPER¹, JULES KEYZER¹ AND VICTOR POP^{1,2}

E-Therapy for Mental Health Problems: A Systematic Review

Markus B. Priebe, MSc,¹ Henk A. de Haan, MD,^{1,2} and Cor A.J. De Jong, MD, PhD¹

Internet-administered cognitive behavior therapy for health problems: a systematic review

Pim Cuijpers · Annetie van Straten · Gerhard Andersson

44

Beperkingen zelfmanagement benaderingen

- Effecten worden vaak niet behouden **op de lange termijn** (hoge terugval).
- Specifieke **risicogroepen** (bv. mensen in kwetsbare omstandigheden) worden onvoldoende bereikt.

47



Living a Healthy Life with Chronic Conditions

Self-Management of Heart Disease, Arthritis, Diabetes, Asthma, Bronchitis, Emphysema and others

Kate Lorig, RN, DrPH, Halsted Holman, MD
David Sobel, MD, Diana Laurent, MPH

Werkdruk en gedragsverandering voor gezondheid en preventie

Stelling 3

Gedragsveranderingsprogramma's die tevens gebruik maken van **beloningen** kunnen de effectiviteit verder vergroten.

48

Beperkingen individuele zelfmanagement benaderingen



← Bewust gedrag

← Onbewust gedrag

49

Omgevingsbenadering

Gedraggeoriënteerde benadering

- Beloningen
- Pay-for-performance programma's



Omgeving aanpassing

- Nudging
- Beschikbaarheid
- Regelgeving



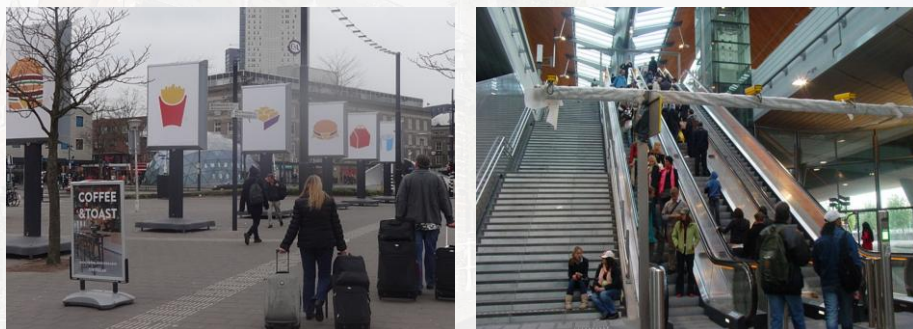
50

"Fun" factor



51

Maak gedragsverandering aantrekkelijk



52

Maak gedragsverandering aantrekkelijk



<https://www.youtube.com/watch?v=2lXh2n0aPyw>

53

Maak gedragsverandering aantrekkelijk

Beloning = positieve bekrachtiging die volgt op de uitvoering van het gewenste gedrag

3 vormen van beloningen voor zelfmanagement

1. Sociale beloningen bv. prijzen/complimenteren
2. Gamification beloningen bv. punten/levels/medailles
3. Financiële beloningen bv. kortingen/vouchers

54

Maak gedragsverandering aantrekkelijk

Beloning = positieve bekrachtiging die volgt op de uitvoering van het gewenste gedrag

Meeste bewijs voor financiële beloningen voor zelfmanagement interventies

Kurti et al, 2016; Lewis ea 2016, van Dooren ea 2018, Buissonje et al, 2022, 2023

55


ARTIKEL

Financiële prikkels om de leefstijl te bevorderen

13 JANUARI 2024

Koen van der Swaluw, Willem J.J. Assendelft

Citeer dit artikel als: [Ned Tijdschr Geneeskd. 2024;168:07814](#) ABSTRACT

COMMITMENT LOTTERIES

Overcoming procrastination of lifestyle improvement with regret aversion

Koen van der Swaluw

JOURNAL ARTICLE | EDITOR'S CHOICE

Commitment Lotteries Promote Physical Activity Among Overweight Adults—A Cluster Randomized Trial

Koen van der Swaluw, MSc, Mattijs S Lambooi, PhD, Jolanda J P Mathijssen, PhD, Maarten Schipper, PhD, Marcel Zeelenberg, PhD, Stef Berkhout, MSc, Johan J Polder, PhD, Henriëtte M Prast, PhD

Annals of Behavioral Medicine, Volume 52, Issue 4, April 2018, Pages 342–351, <https://doi.org/10.1093/abm/kax017>

Published: 25 January 2018

Home > BMC Public Health > Article

Lottery incentives for smoking cessation at the workplace: design and protocol of the smoke-free lottery - a cluster randomized trial

Study protocol | Open access | Published: 11 January 2023

Volume 23, article number 76, (2023) Cite this article

Download PDF You have full access to this open access article

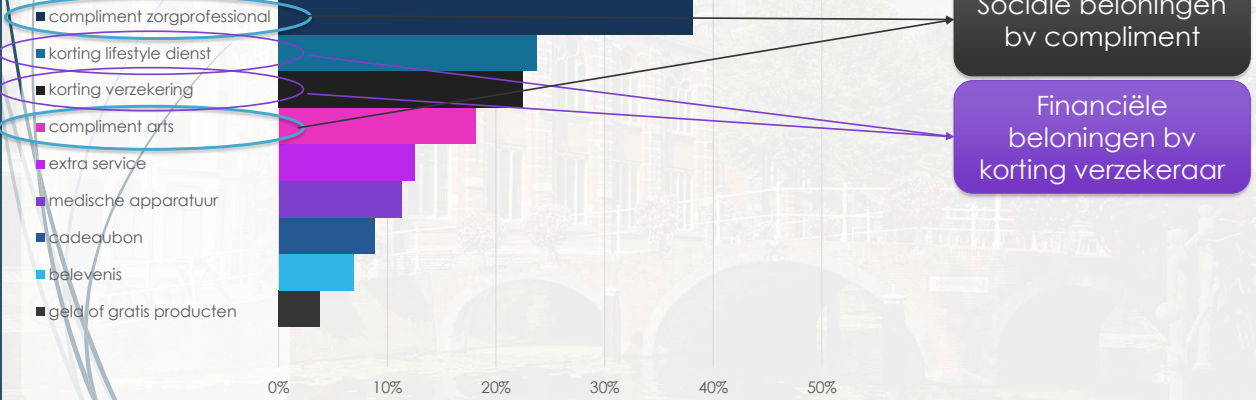
Koen van der Swaluw, Marieke Hiemstra, Mattijs Lambooi, Eline Roordink, Nina van der Vliet, Elise Zantinge, Karin Proper, Marcel Zeelenberg & Henriëtte M. Prast

1341 Accesses 2 Altmetric Explore all metrics →

56

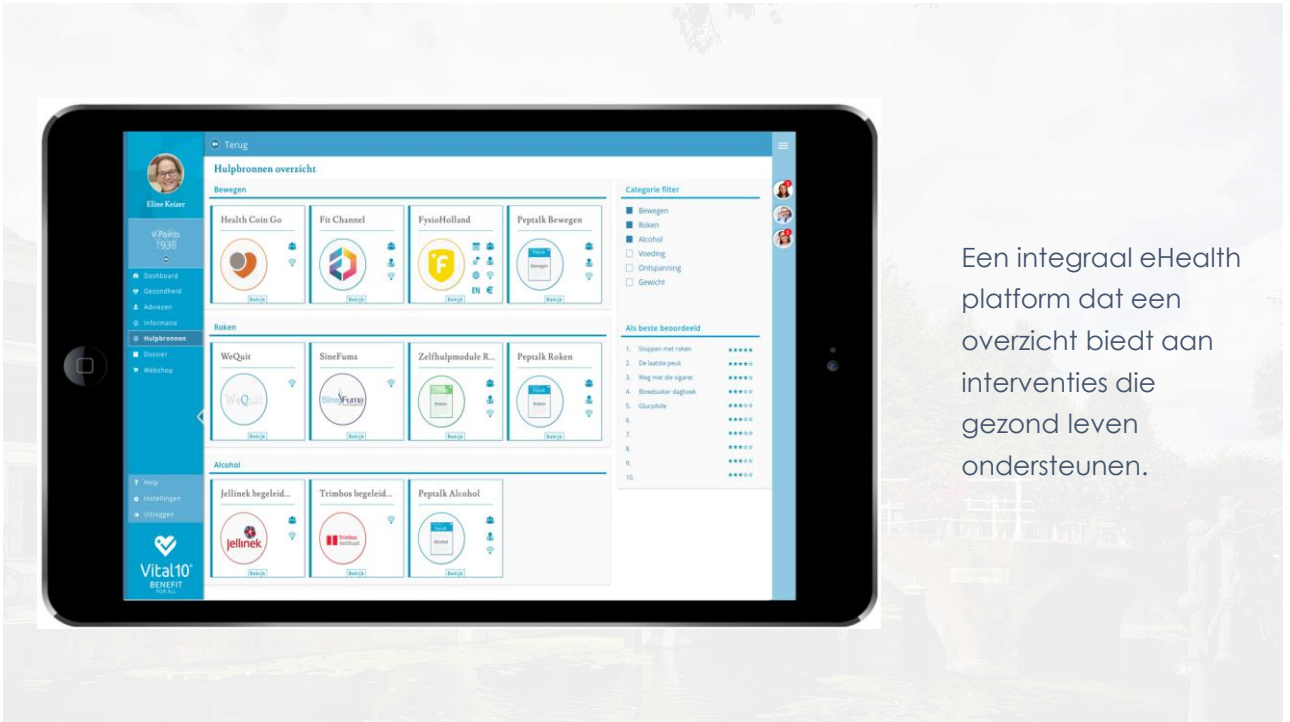
Wat voor beloning zou je willen krijgen?

“Je wilt aan de slag met gezonder leven. Stel dat je hiervoor een beloning zou krijgen. Wat voor beloning zou je willen krijgen? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.”



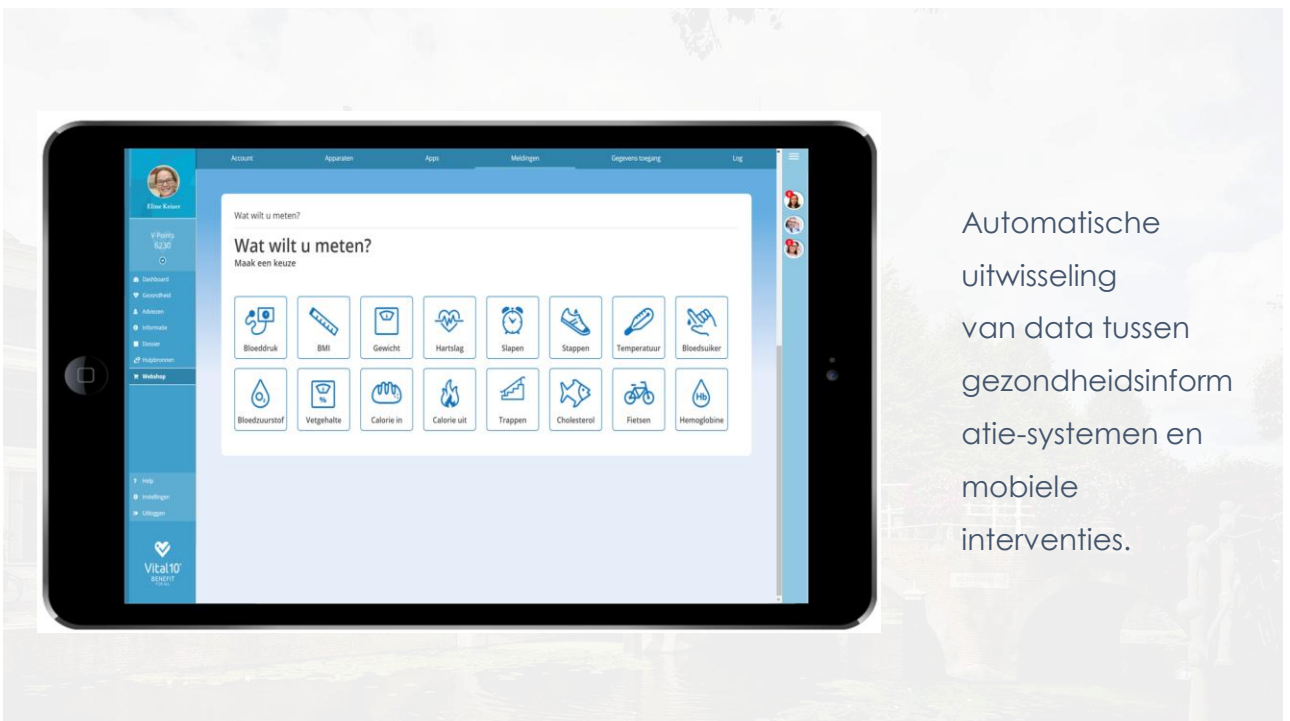
BENEFIT for all - Initiëren en volhouden gezonde leefstijl





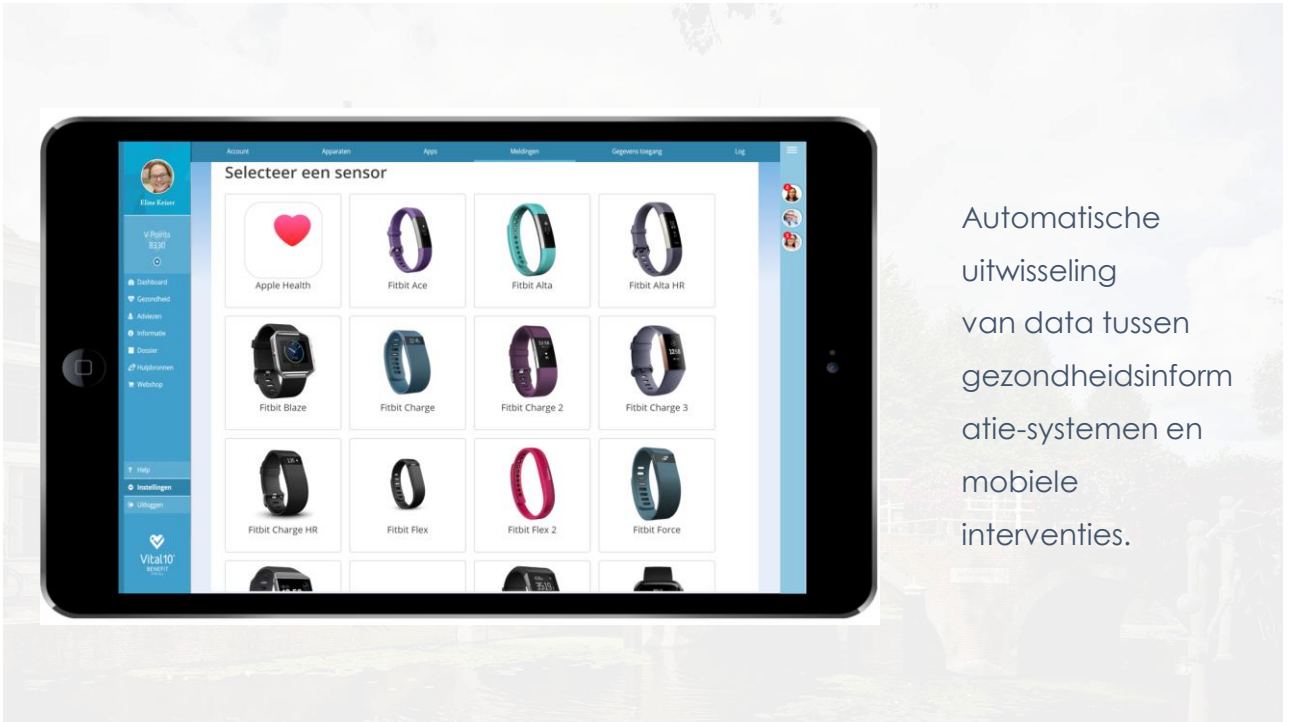
Een integraal eHealth platform dat een overzicht biedt aan interventies die gezond leven ondersteunen.

61



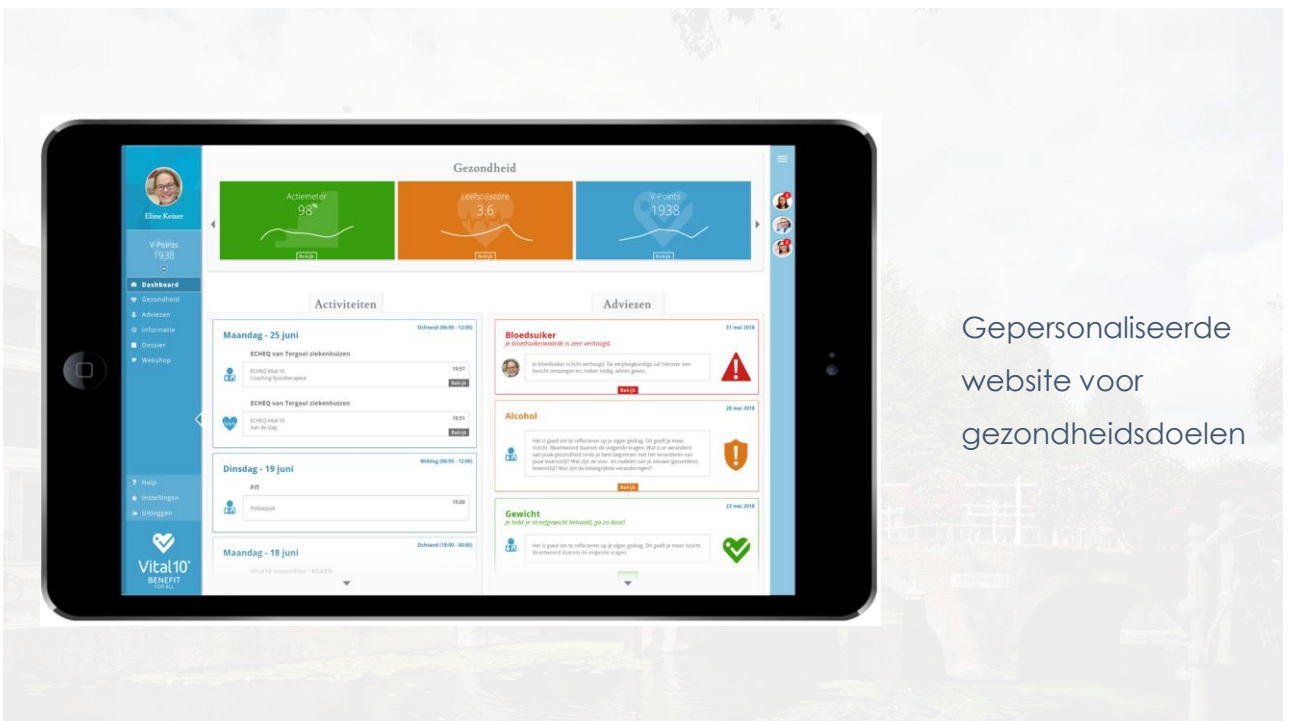
Automatische uitwisseling van data tussen gezondheidsinformatie-systemen en mobiele interventies.

62



Automatische
uitwisseling
van data tussen
gezondheidsinform
atie-systemen en
mobiele
interventies.

63



Gepersonaliseerde
website voor
gezondheidsdoelen

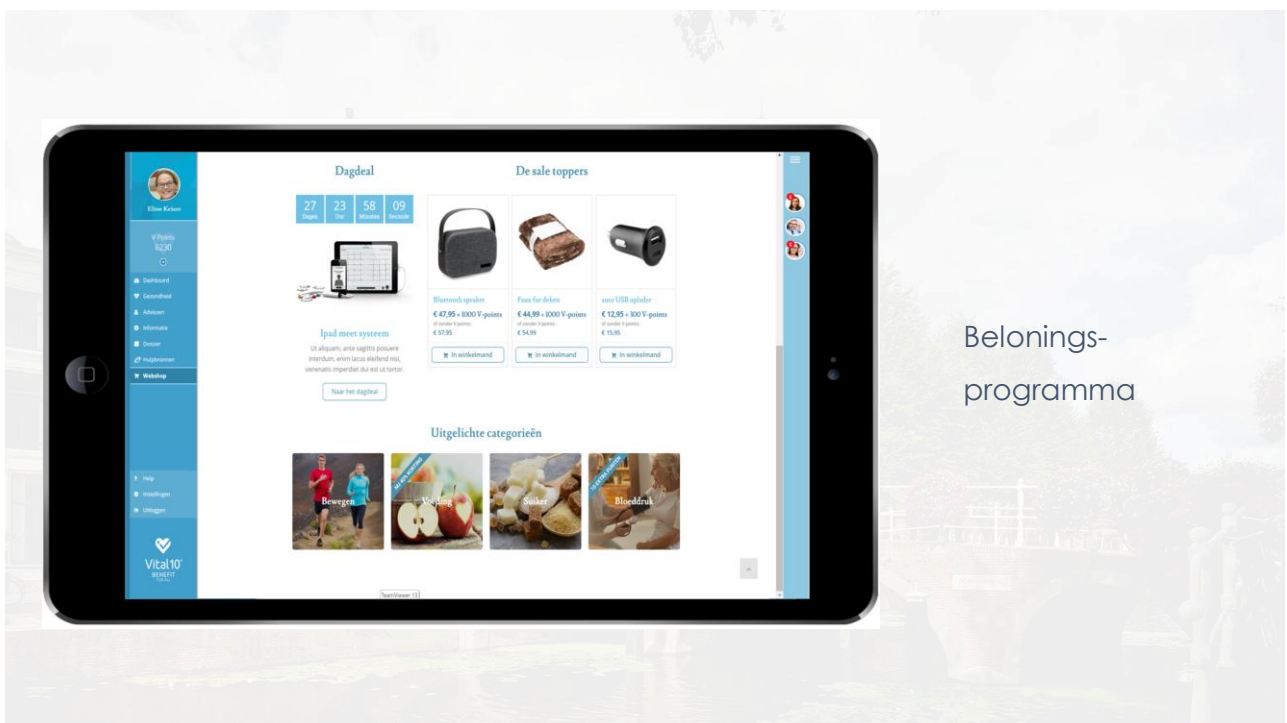
64



Ingrediënten:

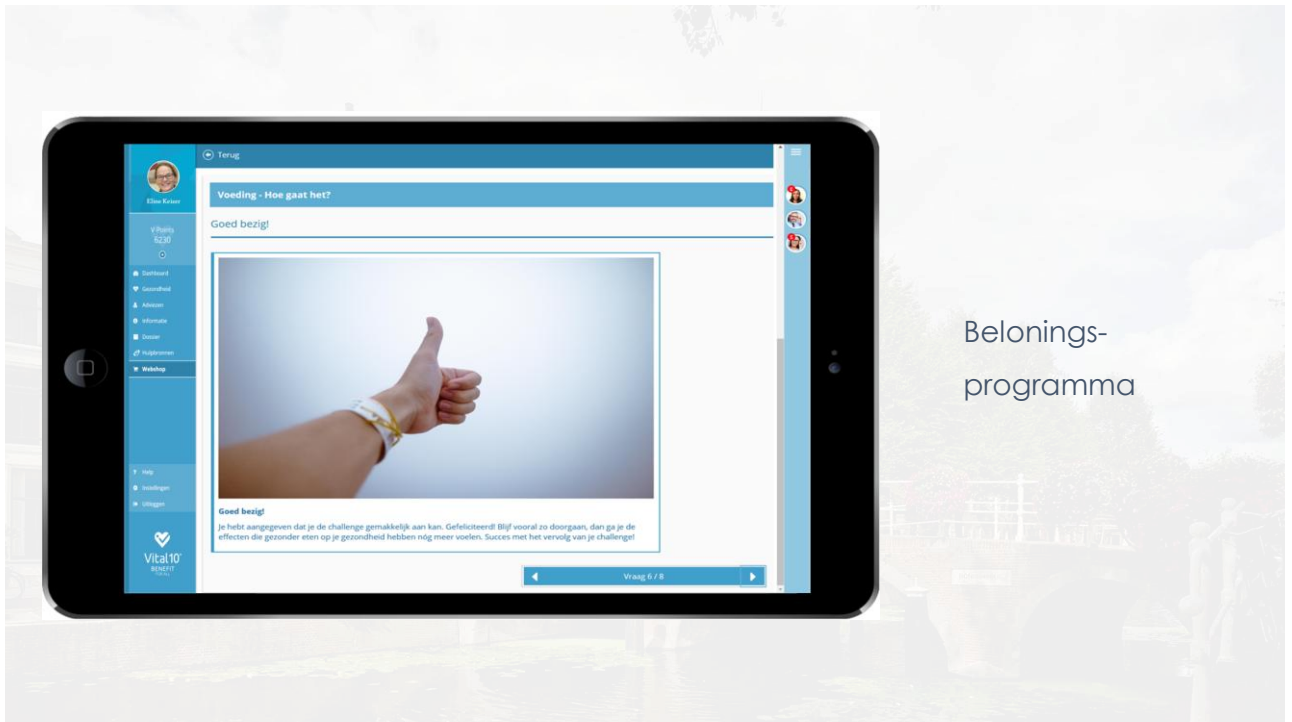
doelstelling,
actieplanning,
monitoring,
feedback op
voortgang en
doelbijstelling

65



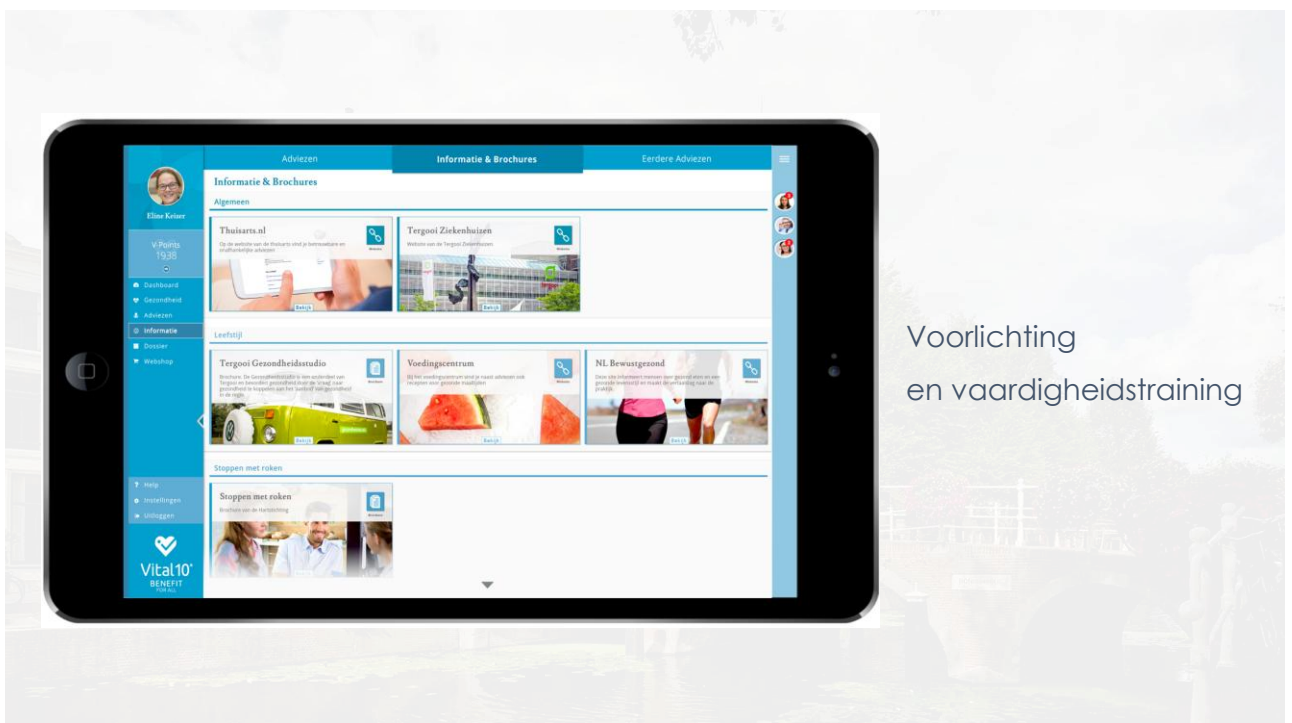
Belonings-
programma

66



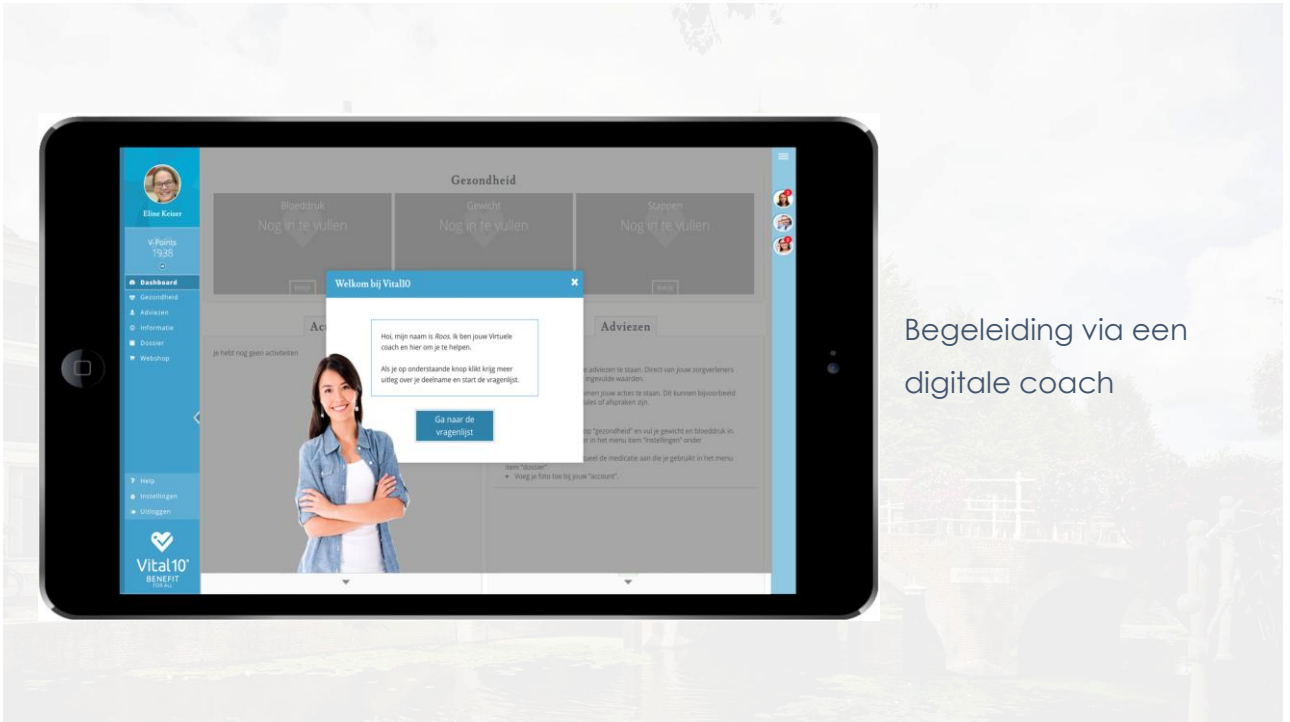
Belonings-
programma

67



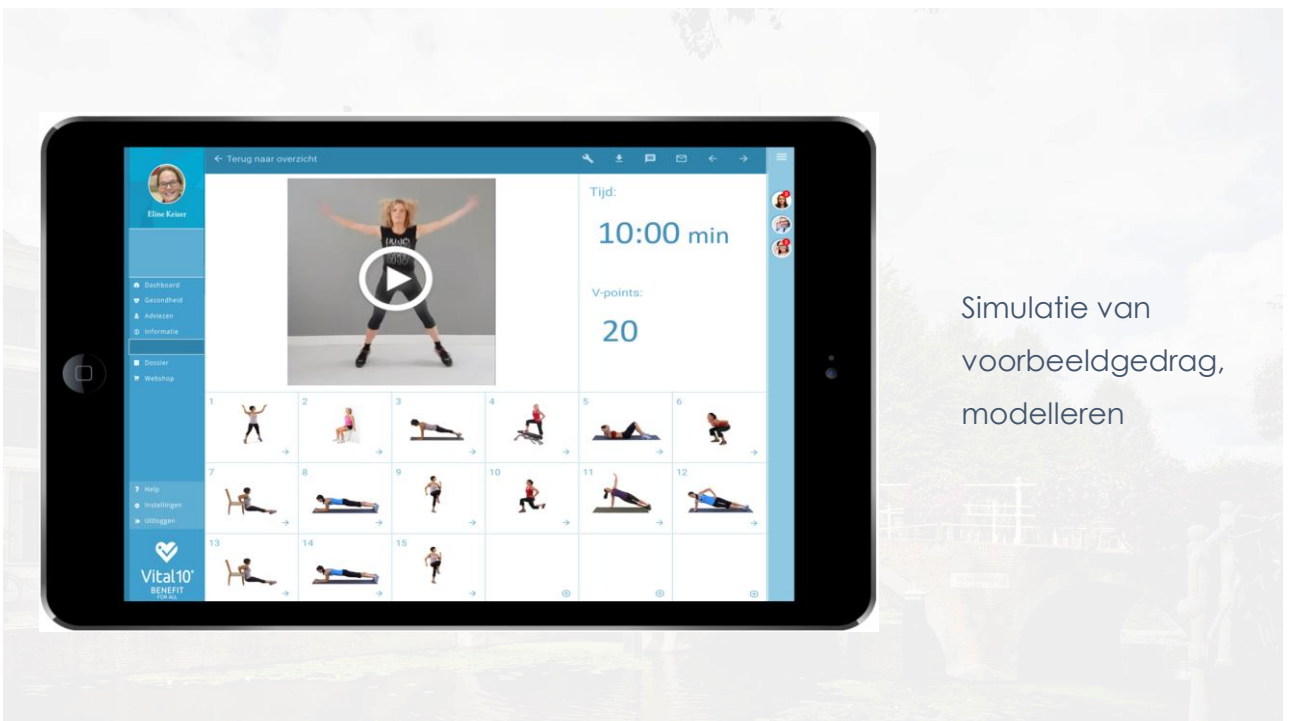
Voorlichting
en vaardigheidstraining

68



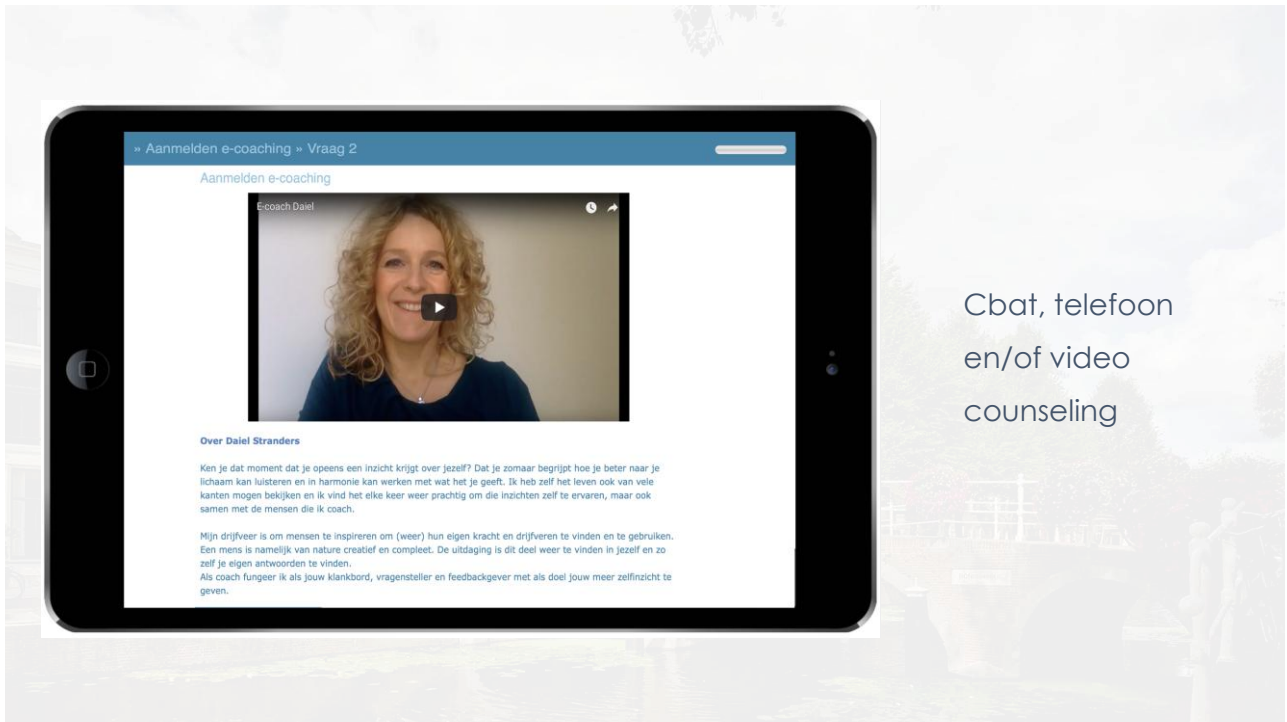
Begeleiding via een digitale coach

69



Simulatie van voorbeeldgedrag, modelleren

70



Cbat, telefoon
en/of video
counseling

71



Betrekken van sociale
omgeving om
gezondheidsdoelen
te behouden

72

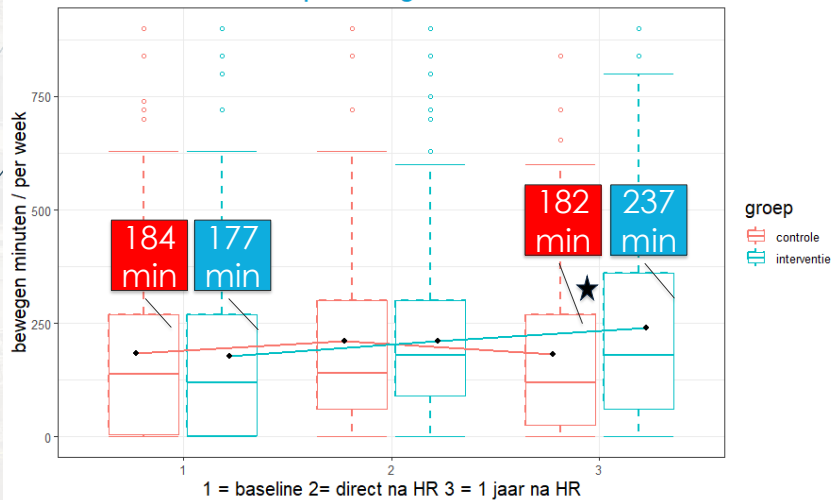


Evaluatie van het programma tijdens de hartrevalidatie

73

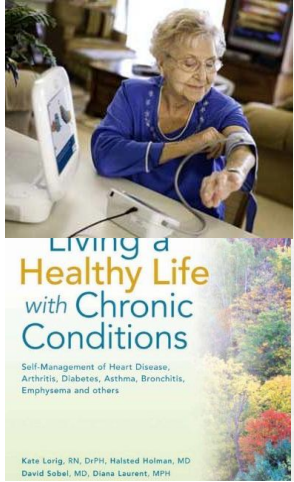
Toegenomen beweeggedrag 1 jaar na hartrevalidatie

Effect BENEFIT op bewegen



Breeman et al, 2025

74



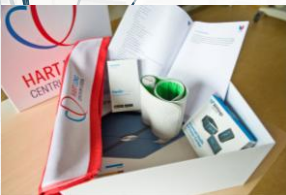
Werkdruk en gedragsverandering voor gezondheid en preventie

Stelling 5

Beloningen voor gedragsveranderingsprogramma's op het gebied van gezondheid zijn bij voorkeur ingebed in de **leefomgeving** van mensen.

De LUMC Box - Stevenshof

De Box
Gezonde leefstijl aantrekkelijk maken voor wijken met grote gezondheidsverschillen



EHealthproject geeft bewoners Leidse wijk Stevenshof thuis inzicht in hun gezondheid

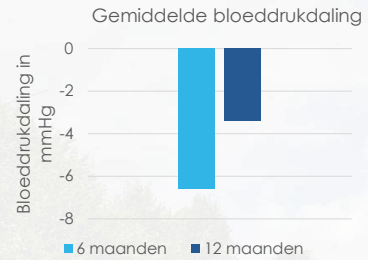
Patiënten thuis inzicht geven in hun gezondheid, met een begrijpelijk dashboard en online tools. Daar gaat Stevit voor zorgen. Dit project is een initiatief van de Leidse huisartsenpraktijk Stevenshof, het LUMC, Rijnscoop en Zorg en Zekerheid.



Resultaten - Stevenshof

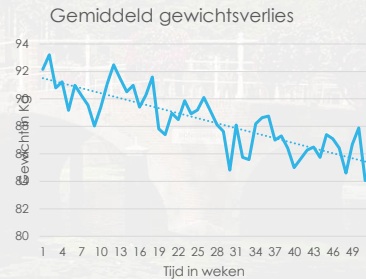
Bloeddruk

- Bij de jaarcontrole is de systolische bloeddruk gemiddeld 6 mmHg gedaald t.o.v. 0,5 mmHg in de reguliere zorg.
- Uit de thuismeet gegevens van de Box blijkt dat de systolische BP gemiddeld **3,4 mmHg is gedaald na 12 maanden.**

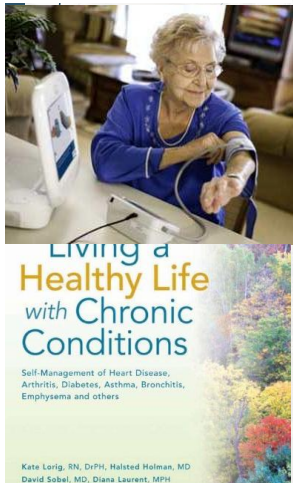


Gewicht

- Patiënten hebben na 1 jaar gemiddeld 2,7 kg gewichtsverlies versus 0,2 kg gewichtsverlies bij patiënten in de ketenzorg.
- Uit de thuismeetgegevens van de Box blijkt dat de patiënten gemiddeld **3,5 kg zijn afgevallen na 12 maanden.**



77



Werkdruk en gedragsverandering voor gezondheid en preventie

Stelling 6

Beloningen voor gedragsveranderingsprogramma's op het gebied van gezondheid zijn bij voorkeur ingebed in het **sociale netwerk** van mensen.

78

FIT-HEART

Leefstijlprogramma's die fysieke activiteit bij hart- en vaatziekten ondersteunen

Ontwikkelen, evalueren en implementeren van gerichte beweegprogramma's



79

FIT-HEART

Ontwikkelen van beloningen-gebaseerde beweegprogramma's

Personalized feedback (van zorgverleners of naasten)



80

FIT-HEART

Ontwikkelen van beloningen-gebaseerde beweegprogramma's

Buddy systeem



FIT-HEART

Ontwikkelen van beloningen-gebaseerde beweegprogramma's

Deelname goede doelen loterij





Take home – Werkdruk en gedragsverandering voor gezondheid en preventie

83



Take home – Werkdruk en gedragsverandering voor gezondheid en preventie

- **Gedragsverandering** voor gezondheidsverbetering en vermindering werkdruk is **niet vanzelfsprekend**.
- Zorg ervoor dat **maatregelen zo aantrekkelijk mogelijk** zijn.
- Maatregelen moeten bij voorkeur **aansluiten bij de behoeften van je doelgroep** en ingebed zijn in hun **sociale netwerk**.

84

 Universiteit Leiden

 Time for action

Wat ga je vandaag doen om je gezondheid te bevorderen en werkdruk te verminderen en hoe maak je het zo aantrekkelijk mogelijk?



85

 Universiteit Leiden

 TU Delft

 Erasmus University Rotterdam

 medical delta

 Time for action





Dank voor uw aandacht



86