

HIGH
FIVE

G van gezond



Een frisse kijk op de G van gezond

Gezonde medewerkers maken een gezonde onderneming. Het klinkt logisch, en dat is het ook. Wie goed in z'n vel zit — fysiek én mentaal — staat anders in z'n werk. Met meer energie, meer veerkracht en vooral: meer goesting. Dat was ook het vertrekpunt toen we bij Bright Plus jaren geleden onze eerste stappen zetten in ons high five-beleid. Welzijn begon voor ons bij gezondheid. Niet als een *nice to have*, maar als een noodzakelijke basis. Medewerkers die zich goed voelen, stralen dat uit. Ze zijn de zonnestraaltjes op je werkvloer, de warme glimlach die je klanten onthaalt.

Hoewel dat vandaag nog altijd klopt als een bus, is gezondheid op de werkvloer door de jaren heen een complexer begrip geworden. Omdat onze manier van werken veranderd is en de verwachtingen van medewerkers misschien wel nog meer. Dat heel wat medewerkers kunnen thuiswerken, heeft daar iets mee te maken, maar wat nog veel meer speelt, is de stijgende behoefte van mensen om (weer) meer grip te krijgen op hun work-lifebalance. Of misschien zeg ik beter *work-life* integration, aangezien die twee vandaag in elkaar overlopen als koffie en melk in een *flat white*.

Fit en gezond zijn betekent allang niet meer alleen een paar keer per week joggen met je loopbuddy en wat minder koekjes eten. Gezondheid draait vandaag evengoed om rust vinden in je hoofd en balans zoeken tussen schermtijd en het 'echte' leven. Om je grenzen leren (h)erkennen én aangeven. Je energie leren doseren en je cyclus begrijpen. Want ja, zelfs de drie M's — Menstruatie, Moederschap en Menopauze — maken eindelijk deel uit van het verhaal. Terecht.

Ook bij Bright Plus werpen we daarom een frisse kijk op de G van gezond. Waar gezondheidsinitiatieven in het begin eerder ad hoc ontstonden en het bijna leek alsof we voortdurend op zoek waren naar nieuwe, flitsende acties, kozen we de afgelopen jaren meer en meer voor een cultuur van gezonde gewoontes en tradities.

Dat is misschien wel de belangrijkste les die we leerden als het op de gezondheid van onze mensen aankomt: gezondheid is geen eenmalige actie. Het is geen goed voornemen zoals je dat maakt op Nieuwjaarsdag, en zeker ook geen tijdelijke campagne met fancy flyers en dito gadgets (hoewel we die laatste nog altijd superleuk vinden natuurlijk). Gezond zijn op het werk begint beter bij kleine, haalbare gewoontes waarin mensen hun eigen verantwoordelijkheid kunnen opnemen. En bovenal: waarin ze elkaar kunnen motiveren en inspireren. Alleen zo wordt gezondheid op het werk niet enkel iets dat je als werkgever voor je mensen wenst, maar iets dat je *samen met* hen ook duurzaam verwezenlijkt. Bottom-up én inside-out.

Een gezond lichaam...

Een gezond lichaam is en blijft natuurlijk het fundament waarop alles rust. Zonder energie en kracht kan namelijk niemand lang door blijven gaan. Niet letterlijk, noch figuurlijk. Maar waar gezondheid op het werk vroeger in veel organisaties begon met goede bedoelingen van bovenaf ('We schrijven ons team in voor een loopwedstrijd!'), weten we intussen: een team dat op de lange termijn fysiek gezond op de werkvloer staat, krijg je alleen voor elkaar als je mensen er zelf in geloven en er samen aan willen sleutelen.

Wat je daarvoor niet per se nodig hebt, zijn grote middelen of spectaculaire initiatieven. Wat dan wel? Drie *basic essentials*: *ownership*, haalbaarheid en herkenbaarheid. Je hoeft dus helemaal geen peperdure gym in de kelder van je kantoor te huizen om impact te maken. Meestal is het al genoeg dat je medewerkers tijdens de middagpauze met elkaar een blokje om kunnen lopen. Dat een teamlid een collega inspireert om rechtstaand te vergaderen. Of dat er in de plaats van een enorme cava-toren een leuke mocktailbar op het volgende personeelsfeest staat. Geen spectaculaire ingrepen dus, maar haalbare gewoontes. Want die hou je vol, en dat zorgt pas echt voor gezonde verandering.

Dat die verandering bij voorkeur bottom-up ontstaat, merken we bij Bright Plus elke dag. Ook al kunnen we als leidinggevendenden het goede voorbeeld geven, de best gedragen ideeën ontstaan daar waar er nood aan is: op de werkvloer zelf. Niet zelden zijn het onze medewerkers zelf die

“
*De best gedragen
ideeën ontstaan
daar waar er
nood aan is: op
de werkvloer zelf.*

met frisse, praktische voorstellen komen. Precies daar zit de kracht: in de betrokkenheid van onze mensen. In het gedeelde besef dat fysieke gezondheid niet de verantwoordelijkheid is van HR of van het management, maar van iedereen samen.

Toegegeven, dat wil in het begin al eens uitdraaien op een eindeloze stroom aan (knotsgekke) ideeën. Maar ook dat verandert na verloop van tijd. Nieuwigheden hebben in onze organisatie intussen wat meer plaats gemaakt voor mooie tradities. Die dagelijkse wandeling tijdens de lunchpauze? Die kwam er niet op vraag van HR, die is gewoon onderdeel van hun eigen dagelijks ritme, zelfs op thuiswerkdagen. Ook onze jaarlijkse deelname aan *The Antwerp 10 Miles* was nooit een kwestie van 'moeten', maar groeide vanzelf uit tot een teambuildingtraditie. Die gewoontes die wij zo normaal zijn gaan vinden, maken nu het echte verschil. Niet omdat ze groot zijn, maar omdat ze blijven.

Of in één zin samengevat: lichamelijk gezond zijn op het werk begint niet met een marathon, maar met een eerste, haalbare stap die je met z'n allen samen zet.



Een stem uit de praktijk

Diëtist en auteur Michaël Sels



‘Als ik tegen mensen zeg dat groenten en fruit gezond zijn, kijkt niemand daar nog verbaasd van op. En toch haalt in België amper 7% de richtlijn voor groenten (300g/dag), en slechts 10% die voor fruit (250g/dag). Het probleem is dus niet onwetendheid, maar wel onze omgeving. Die is vandaag zodanig ingericht dat ongezonde keuzes makkelijker zijn. Denk aan een take-away pizza als we overwerken, zoete traktaties bij feestgelegenheden, de frisdrankautomaten in de gang en de fastfoodketens de hoek van elke straat.

Daarom pleit ik er in de eerste plaats voor om die zogenaamde *obesogene omgeving* om te bouwen tot een *leker-lang-leven-omgeving*. Daarin speelt de werkplek een cruciale rol. De werkvloer is een mini-maatschappij, waar je echt impact kunt maken. Niet door alles plots te verbieden, maar door gezondere keuzes zichtbaar, beschikbaar en aantrekkelijk te maken.

Hoe begin je daaraan als werkgever? Simpel: zorg voor gezonde alternatieven in het personeelsrestaurant, bied een volwaardige salad bar aan, geef ook eens een alcoholvrij aperitiefje als alternatief op het personeelsfeest. Het is de stap van nul naar één die telt. Niet het radicaal omgooien van je aanbod, maar het aanbieden van een aantrekkelijk alternatief.

Zet daarnaast ook in op eenvoudige manieren van bewegen op de werkvloer. Ik denk daarbij bijvoorbeeld aan verstelbare bureaus of staande vergaderingen. Je hoeft echt niet altijd te zitten om productief te zijn.

“

De werkvloer is een mini-maatschappij, waar je echt impact kunt maken.

Toon je mensen bovendien dat gezond ook leuk kan zijn. Je zou bijvoorbeeld eens een sushiworkshop als teambuilding kunnen organiseren. Of geef een hippe gemberdrank cadeau in plaats van de klassieke cavafles met nieuwjaar. Zo kun je een gezondere levensstijl promoten en het goede voorbeeld geven.

Die keuzes maak je niet alleen om de fysieke gezondheid van je medewerkers te boosten, maar ook hun mentale weerbaarheid. We weten dat ons buikgevoel – letterlijk – gelinkt is aan onze gemoedstoestand. Ons darmmicrobioom communiceert met ons brein. Gezond eten kan dus ook helpen om beter om te gaan met stress of dipjes op het werk. Zeker op dat moeilijke moment rond drie uur in de namiddag, waarin we vaak gaan ‘grazen’ zonder echt honger te hebben. Gezonde snacks, beschikbaarheid en variatie maken dan het grote verschil.

Ja, het vraagt een investering, maar je krijgt er productieve, fitte en mentaal weerbare medewerkers voor terug. En als je het gezin van je werknemers er ook mee betreft, bijvoorbeeld met een *Collect & Go-punt* op de werkvloer of een webinar over gezond thuiswerken, dan vergroot je je impact exponentieel.’

“

Toon je mensen bovendien dat gezond ook leuk kan zijn

Zo zetten jij en je medewerkers, net als Bright Plus, de eerste stappen naar een gezondere organisatie:

GEZONDE VOEDING, BRANDSTOF VOOR ENERGIEKE MEDEWERKERS

Het is geen nieuws: de basis van een gezonde levensstijl bestaat uit drie essentiële pijlers: gezonde voeding, voldoende beweging en herstel door rust. Deze zaken leggen het fundament – en het is dus logisch dat je hiermee begint.

Een gezond lichaam draait in de eerste plaats op de brandstof die je erin stopt. Wat, hoe en hoeveel je eet en drinkt, beïnvloedt niet alleen je fysieke gezondheid, maar ook je concentratie, energiepeil en zelfs je mentale welzijn. Je kunt 's morgens nog zo enthousiast uit je bed springen, als je bloedsuikerspiegel de rest van de dag een rollercoaster is, haal je het einde van de rit nooit fris en gefocust.

De drie klassieke voedingspijlers blijven dan ook onverminderd relevant: gezond eten, voldoende water drinken en verstandig omgaan met alcohol. Daar kun je als werkgever wel degelijk bij helpen, zelfs al ligt de verantwoordelijkheid voor het grootste deel uiteindelijk bij je medewerkers zelf.

Wat jij kunt bijdragen, begint op kantoor. Voorzie gezonde keuzes bij lunchmomenten en vergaderingen, installeer waterdispensers op zichtbare plekken, vervang taart door fruitschalen op verjaardagen of trakteer op kleurrijke mocktails in plaats van bubbels tijdens personeelsfeestjes. Bij Bright Plus maken we bewust werk van dat soort kleine, maar impactvolle ingrepen. En nee, dat hoeft niet belerend of betuttelend te zijn. Het draait om het creëren van een omgeving die de gezonde keuze ook de gemakkelijkste maakt.

Verder is gezonde voeding een kwestie van kennis. Want wat is gezond nu precies? Om op die vraag een gefundeerd antwoord te bieden aan onze medewerkers, zetten we binnen Bright Plus sterk in op coaching en bewustwording. We organiseren keynotes, workshops en klantenevents rond gezonde voeding, om op die manier zowel medewerkers als externe partners te inspireren. Dat doen we natuurlijk niet alleen. Kennis vraagt

immers om expertise en die halen we graag in huis door bijvoorbeeld samen te werken met voedingsdeskundigen zoals Sandra Bekkari en Michaël Sels. Zo leren onze medewerkers niet alleen bewuste keuzes te maken in een overwegend gezond bedrijfsrestaurant, maar ook wanneer ze onderweg zijn of van thuis uit werken.

Tot slot draait gezonde voeding voor ons ook om verantwoord vieren en het don't drink and drive-principe. Daarom kiezen we er op bedrijfsevents voor om geen sterke drank te serveren en moedigen we onze mensen aan om te carpoolen met een BOB achter het stuur. Dat is niet alleen slim en veilig, maar ook nog eens gezellig. Je arriveert zo niet alleen op het feest, en als onze mensen de moeite nemen om een selfie te maken van hun carpool-ritje, krijgen ze van ons na het event nog een leuke beloning mee naar huis. Een win-win-win-winsituatie, dus.

BEWEGEN MAAKT JE MENSEN STERK

We hebben allemaal sport en beweging nodig om gezond te zijn. In onze vrije tijd, maar ook op het werk. Tijdens de kantooruren vormt het zelfs een noodzakelijke buffer tegen stress, die typische productiviteitsdip in de namiddag en de fysieke ongemakken die weleens gepaard gaan met een zittende job. Net daarom zoeken we bij Bright Plus naar manieren om beweging niet als een extraatje te zien, maar als iets wat gewoon bij de werkdag hoort. Zo zijn wandelvergaderingen ondertussen helemaal ingeburgerd. Die zorgen naast fysieke activiteit ook nog eens voor meer open, ontspannen en gefocuste gesprekken.

Beweging kan bovendien ook verbindend werken. Zo is deelnemen aan sportwedstrijden zoals de *Urban Trail* evenzeer een vorm van teambuilding als een fysieke *challenge* – ook voor de medewerkers die aan de zijlijn staan te supporteren. Omdat je samen naar een doel toewerkt, elkaar onderweg motiveert en soms zelfs ontdekt dat je veel meer kunt dan je dacht. Kijk maar naar een van onze collega's: dankzij de looptraining die hij kreeg op het werk als voorbereiding op dat loopevent, liep hij zijn eerste tien mijl — en onlangs zelfs zijn eerste marathon. Zonder dat eerste duwtje was dat er nooit van gekomen, vertrouwde hij me een tijdje geleden zelf toe. Dat zegt het allemaal.

Net dat duwtje proberen we ook via andere kleine acties aan onze mensen te geven, zoals stappenteller-*challenges of ten minute yoga* tutorials voor aan je bureau. Ook via personal coaching en ambassadorship proberen we mensen in beweging te brengen. Zo bieden we enkele van de meest gemotiveerde sporters op onze werkvloer exclusief *personal training* aan, opdat die sportfanaten vervolgens *vitality ambassador* kunnen worden, en zo anderen kunnen aanmoedigen en motiveren om – geheel op hun eigen tempo – ook meer aan het bewegen te gaan.

Tot slot kan ook tijdens het thuiswerken een kleine vitality reminder een grote impact hebben. Bij Bright Plus doen we dat bijvoorbeeld door op Teams aan elkaar te vragen: ‘Wie gaat er straks even naar buiten tijdens de middagpauze?’ Het effect van een frisse neus en gestrekte benen is tenslotte vele malen groter dan wat je met dat halfuurtje ‘doorknallen’ in je thuishkantoor ooit zal kunnen bereiken.

RUST LIGT AAN DE BASIS VAN PRODUCTIVITEIT

Vandaag de dag staat de hoofdschakelaar bij jou en je medewerkers bijna altijd aan. Ons werk loopt vlotjes over in ons privéleven en andersom, al helemaal als we veel van thuis uit werken. Daar schuilt het gevaar: terwijl pauzes broodnodig zijn om gezond en productief te blijven, lassen we ze veel te weinig bewust in.

Bij Bright Plus geloven we niet dat **rust de tegenpool van werk is. We zien het eerder als een voorwaarde voor productiviteit.** Geen toegeving, maar een investering dus. Daarom moedigen we onze medewerkers aan om hun lichaam en geest voldoende hersteltijd te gunnen. Niet pas als het allemaal te veel wordt, maar structureel.

Dat begint met **een cultuur waarin rust ook écht rust is.** Waar je op vrije dagen en voor en na je uren met rust gelaten wordt. Waar het oké is om ziek te zijn en effectief uit te zieken, in plaats van vanuit je bed e-mails af te handelen. Waar we actief deconnectie aanmoedigen: geen e-mails na de uren, geen appjes in het weekend. Maar ook: waar er aandacht is voor een goede overdracht van de taken wanneer iemand met vakantie gaat, zodat rust voor de één geen stress wordt voor de ander.

Daarnaast zetten we sterk in op **bewustwording.** Zo werken we samen met slaapexperte en psychologe Aisha Cortoos, die via keynotes en webinars onze medewerkers helpt om hun slaaproutine te optimaliseren. Die goede nachtrust maakt voor hen én voor onze organisatie een wereld van verschil. Van focus tot immuniteit, van emotionele balans tot energiepeil: slaap is als een *superpower* die je mensen op hun scherpst houdt. Met de juiste inzichten (denk: een vaste slaaproutine, een goed verduisterde kamer, het beperken van blauw licht voor het slapengaan, een goede matras en kussens...) kan iedereen daarin stappen zetten.

Ook in het thuiswerkverhaal is rust en herstel een belangrijk aandachtspunt. In een thuishkantoor is de verleiding vaak groter om ‘nog snel iets af te werken’ na het avondeten of meteen van die laptop naar de kookpotten te verhuizen, zonder de tijd te nemen om fysiek en mentaal even te ontspannen. Daarom moedigen we ook hier aan om **bewust over te schakelen tussen werk en privé.** Dat kan met een korte wandeling, een vaste ‘afkloktijd’, een ritueel of gewoon door je laptop fysiek op te bergen aan het einde van de werkdag en letterlijk de deur van je thuishkantoor achter je te sluiten.

Kortom: rust nemen is niet lui. Het is slim. Het maakt het verschil tussen medewerkers die constant in overlevingsmodus zijn tot de boel ontploft, en degenen die duurzaam blijven functioneren. Niet alleen vandaag, maar ook volgend kwartaal, volgend jaar, en misschien wel hun hele loopbaan lang.

ZORGEN VOOR JE LICHAAM, OOK ALS JE STILZIT

Voeding, beweging en rust vormen zonder twijfel de basis van fysieke gezondheid. Maar wie denkt dat het daar stopt, ziet een groot deel van het plaatje over het hoofd. Gezond zijn op het werk gaat ook over *hoe* je werkt. Over de manier waarop je zit, staat, kijkt en beweegt. Acht uur per dag, vijf dagen per week.

Een groot deel van de mensen brengt de werkdag zittend door aan een bureau, achter een scherm, in een vergaderzaal, in de auto of zelfs aan de keukentafel, al te vaak in een minder dan ideale houding. In zo’n werkomgeving is ergonomie geen detail.

Bij Bright Plus beseffen we echter dat een goede stoel, voetbankjes, laptopstaanders, grote schermen of een in hoogte verstelbaar bureau alleen maar nuttig zijn als mensen die ook op de juiste manier gebruiken. Daarom gaan we verder dan alleen het voorzien van dat ergonomisch materiaal en zetten we actief in op **bewustmaking en educatie**.

Zo bieden we *e-learning*s over ergonomie aan. Niet alleen voor op kantoor, maar ook gericht naar collega's die veel tijd doorbrengen in de auto of die regelmatig aan thuiswerk doen. Sinds het hybride werken bij ons ingeburgerd is, hebben we immers veel minder zicht op de werkplek van onze medewerkers. Weten zij hoe ze hun laptop moeten opstellen? Hoe hoog hun stoel moet staan? Hoe vaak ze moeten opstaan of hun houding veranderen? Dankzij de praktische modules krijgen ze daarvoor de nodige tips en kunnen ze ook van hun thuiswerkplek een gezonde werkomgeving maken. Zo merken ze aan den lijve hoe kleine aanpassingen grote gevolgen kunnen hebben voor hun nek, schouders, rug of concentratie.

Ik ben zelf vaak onderweg, omdat ik geen vast bureau heb en geloof in management by walking. Ik werk daarom meestal op mijn laptop. Niet ideaal, en dat voel ik ook. Het heeft me er nog meer van overtuigd hoe belangrijk het is om collega's bewust te maken van ergonomie, zelfs als het maar over kleine aanpassingen gaat. Hun toekomstige zelf zal hen daar dankbaar voor zijn.

BEGIN MET INZICHT, GROEI MET ACTIE

Je kunt pas bouwen aan een gezondere organisatie als je weet waar je momenteel staat. Zonder inzicht in hoe je medewerkers zich voelen – fysiek en mentaal – blijft het anders maar afgaan op je buikgevoel. Hoewel die intuïtie ook z'n waarde heeft, zweren we bij Bright Plus bij het gezegde 'meten is weten'.

Daarom hechten we belang aan regelmatige check-ins. Niet om onze mensen te controleren, wel om de vinger aan de pols te houden en te ondersteunen waar het nodig blijkt. Denk daarbij aan laagdrempelige, vertrouwelijke **bevragingen**: korte vragenlijsten die peilen naar gewoontes, behoeften en belemmeringen. Hoe ervaren medewerkers hun energieniveau? Waar lopen ze fysiek tegenaan? Wat helpt hen, wat belemmert

hen net? Dat soort feedback levert waardevolle inzichten op waar je als organisatie echt iets mee kunt doen.

Voor wie meer wil, zijn er ook diepgaandere trajecten. Zo bieden we onze medewerkers ook 'vita-checks' aan. Die helpen hen om hun eigen fysieke gezondheid in kaart te brengen en beter te begrijpen: van lichaamssamenstelling tot uithouding, kracht, slaapkwaliteit of stressniveau. Deze individuele scans zijn natuurlijk vrijwillig en vertrouwelijk, maar geven mensen wel de tools om zelf de regie te nemen over hun gezondheid.

Op basis van die inzichten kunnen medewerkers vervolgens kiezen voor persoonlijke begeleiding tijdens individuele coaching, digitaal of live, in samenwerking met experts. De plaatsen zijn beperkt, maar het geeft onze mensen wel de kans om eigenaarschap te nemen over hun proces.

Belangrijk: meten mag nooit ontaarden in vergelijken of druk. Het gaat niet over wie de meeste stappen zet of de laagste vetmassa heeft. Het gaat over bewustwording, beweging en beslissingen. Iedereen vertrekt van een ander beginpunt en dat is helemaal oké. Wat telt, is dat medewerkers voelen dat hun gezondheid meetelt en dat jij als organisatie bereid bent om daar samen aan te bouwen.

ZIEKTE, EEN MOMENT VOOR STEUN EN BEGRIP

Niemand kiest ervoor om ziek te worden. Helaas heerst daar op heel wat werkvloeren nog een heel vertekend beeld over. Want 'wie sterk is, blijft gewoon doorwerken, zelfs al fluistert het lichaam "stop"'. Bij Bright Plus proberen we die overtuiging bewust te doorbreken. Ziek zijn is geen teken van zwakte. Het is gewoon een signaal van je lichaam dat het even wat rust en zorgen nodig heeft. Wie dat tijdig herkent en erop anticipeert, kan erger voorkomen.

In een wereld waarin thuiswerk steeds vaker een alternatief wordt voor een ziektedag ('ik voel me niet top, maar ik werk van thuis wel wat door'), is dat echter makkelijker gezegd dan gedaan. Wie nooit écht afhaakt, raakt ook zelden echt hersteld. Zo blijven mensen soms wekenlang doordraaien op halve kracht, in plaats van even uit te zieken en daarna terug te keren met volle batterij.

Daarom is het als organisatie cruciaal om een cultuur te creëren waarin **rust nemen normaal is** en waarin medewerkers zich niet schuldig voelen om een ziekte dag op te nemen. Dat vraagt een ander soort leiderschap: eentje waarin de vraag 'Hoe gaat het écht met je?' even belangrijk is als 'Wat staat er op je planning vandaag?'. Leidinggevend bij Bright Plus krijgen dan ook opleiding om signalen te leren oppikken: veranderend gedrag, teruggetrokkenheid, verminderde energie. Want vroeg genoeg in gesprek gaan, kan uitval helpen voorkomen.

Valt er toch iemand uit? Dan stopt de zorg daar niet. Integendeel. Net op zo'n moment is verbinding belangrijker dan ooit. Ook medewerkers die langdurig ziek zijn, moeten blijven voelen dat ze erbij horen en dat ze nog altijd deel zijn van een team. Een kaartje, een bloemetje, een telefoontje. Niet om hen druk op te leggen om terug te keren, maar vanuit oprechte interesse in hoe het gaat.

Keert die persoon uiteindelijk terug? Dan werken we met een helder en menselijk **re-integratieplan**. Dat betekent dat we duidelijke afspraken maken, een afgebakend takenpakket bepalen, ruimte geven om op te bouwen, en vooral: tijd voorzien om opnieuw vertrouwen te krijgen. In het werkritme en in zichzelf.

Ook collega's spelen daarin een belangrijke rol. Bij Bright Plus versieren zij het bureau van terugkerende collega's. Een klein gebaar met een grote boodschap: *je hoort erbij, we zijn blij dat je terug bent*. Re-boarding vraagt dan ook vooral een cultuur waarin mensen meer zijn dan hun prestaties – en herstel niet alleen medisch, maar ook menselijk mag zijn.

AANDACHT VOOR DE DRIE M'S

Lichamelijke gezondheid ziet er niet voor iedereen hetzelfde uit. Waar sommigen vooral worstelen met rugpijn door een slechte bureaustoel, ervaren anderen bijvoorbeeld de impact van hormonen, zwangerschap of de overgang. Toch blijven die laatste drie thema's op de werkvloer ook vandaag nog onder de radar. Uit gêne, uit onwetendheid of gewoon omdat niemand er ooit over begon.

Bij Bright Plus willen we die stilte bewust doorbreken. Menstruatie, moederschap en menopauze zijn geen privéproblemen. Het zijn fysieke realiteiten die, net zoals stress of ergonomie, invloed hebben op hoe iemand zich voelt en functioneert op het werk.

Sommige mensen hebben amper last van hun cyclus, anderen worden maandelijks overvallen door vermoeidheid, pijn of stemmingswisselingen. Bij Bright Plus stimuleren we het bewustzijn hieromtrent, onder andere door **de dialoog open te trekken**. Pas als je durft benoemen wat je ervaart, kunnen collega's of leidinggevend daar begrip voor tonen.

Ook mama worden of zijn heeft een fysieke, mentale en emotionele impact op heel wat medewerkers. Denk maar aan de gebroken nachten, verminderde energie, verhoogde zorgdruk en hormonale veranderingen. In teams waar vooral vrouwen werken, is dit vaak herkenbaar. In andere contexten kan er onbegrip of oordeel zijn. Daarom zetten wij alvast in op **erkenning en flexibiliteit**, en maken we ruimte voor open gesprekken over verwachtingen, grenzen en haalbaarheid.

Een ander onderwerp dat lang in de taboesfeer bleef, maar stilaan bespreekbaar wordt, is de (peri)menopauze. Gelukkig maar, want de overgang kan gepaard gaan met heel wat ongemakken: opvliegers, concentratieproblemen, slaapproblemen, stemmingswisselingen... Daar mag best wat meer begrip voor zijn, ook op de werkvloer. Bij Bright Plus ontwikkelden we daarom onder andere een **infoposter die in de toiletten werd opgehangen**. Om onze mensen te informeren, maar vooral om het gesprek op gang te trekken. Dat klinkt misschien klein, maar het maakt een groot verschil. Vraag dat maar aan die collega die in een meeting plots een warmteopwelling kreeg en dat gewoon kon zeggen, zonder gêne of onnodige grapjes.

GEZONDHEID, EEN GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Het is duidelijk: je kunt als organisatie heel wat initiatieven op poten zetten om de fysieke gezondheid van je medewerkers te ondersteunen, maar uiteindelijk blijft er altijd één onmisbare schakel: **je medewerker zelf**.

Hoe waardevol een gezondheidsbeleid ook is, het komt pas echt tot leven wanneer mensen er ook actief mee aan de slag willen gaan. Niet omdat het moet, maar omdat ze het belangrijk vinden. Dat is soms de moeilijkste stap.

Bij Bright Plus beseffen we heel goed dat je als werkgever maar tot op zekere hoogte invloed hebt. We kunnen zorgen voor bewustwording, ondersteuning en een veilige omgeving met het nodige materiaal – maar we kunnen niemand verplichten om voldoende te slapen, gezond te eten, beweging in te bouwen of af en toe op pauze te drukken. Die verantwoordelijkheid ligt bij je mensen zelf.

Ga het gesprek aan, vang signalen op, maak ruimte voor een gezonde levensstijl. Maar onthoud ook: je kunt niemands leven leiden. Gezondheid is geen cadeau dat je uitdeelt aan je medewerkers. Het is een gedeeld engagement. Een partnerschap, gebouwd op wederzijds vertrouwen, maar ook op bewustzijn en persoonlijk leiderschap.

...met daarin een gezonde geest

Een fit lichaam is een krachtige werktuig, maar wie het mentaal niet trekt, komt zelfs met het sterkste lichaam nergens. Mentale gezondheid is de motor achter alles wat je medewerkers doen: hoe ze beslissingen nemen, communiceren, samenwerken, prioriteiten stellen, veerkrachtig blijven op uitdagende momenten en hun grenzen bepalen, aangeven en bewaken. Fysieke gezondheid helpt hen dus zeker vooruit, maar mentale gezondheid bepaalt of ze dat ook in de juiste richting doen.

Toch is net dat mentale welzijn een domein dat op de werkvloer weleens in de schaduw schuilt. Meestal omdat het simpelweg minder zichtbaar is dan fysieke gezondheidsproblemen. Een medewerker met een gebroken been zie je hinken op krukken. Een medewerker met een gebroken *spirit*? Die lacht meestal nog vriendelijk, klikt nog snel wat e-mails weg en zegt pas iets als het eigenlijk al te laat is. Zo sluipen mentale klachten stilletjes de werkvloer binnen, onder andere in de vorm van stress, een kort lontje of concentratieverlies. Totdat het voelt alsof alles een kwestie van 'moeten' is, maar niets nog lijkt te lukken.

Dat klinkt misschien een beetje zwartgallig, maar het niet durven benoemen, zou ons blind maken voor de realiteit. Het is nu eenmaal zo: we leggen de werk- en prestatiedruk voor onszelf en voor de anderen hoger dan ooit tevoren. Iedereen heeft het druk, druk, druk en probeert schitterende werkprestaties te combineren met tientallen andere verantwoordelijkheden. We willen de beste en meest aanwezige medewerker zijn, maar ook de liefste ouder, de beste partner, de grappigste vriend(in), de zorgzaamste zoon of dochter en het liefst ook nog de meest ontspannen versie van onszelf, met een gezonde smoothie in de hand en een stralend uiterlijk op Instagram. We zijn zelfs zo gewend geraakt aan de continue prikkels en druk in onze maatschappij, dat we het bijna normaal zijn gaan vinden om nooit meer echt stil te staan. Normaal is dat nochtans niet, en zou het ook niet mogen zijn.

Eerlijk is eerlijk: stress, burn-out, psychisch ziekteverzuim... nog nooit lagen de aantallen zo hoog in ons land. Toch blijft erover praten, laat staan op tijd aan de alarmbel trekken, voor heel wat mensen een grote drempel. Wie

“
*Mentale
gezondheid is
de motor achter
alles wat je
medewerkers
doen*

zich even niet goed voelt, twijfelt of hij of zij dat wel mag benoemen. In het algemeen, maar zeker ook op het werk – want ‘wat zullen ze denken? Krijg ik dan minder kansen in de toekomst?’ Daar kun je als werkgever een heel belangrijke rol in spelen.

Conclusie: het is hoog tijd dat we als organisaties mentale gezondheid uit die schaduw halen en er woorden aan geven. Dat we er (nog) meer aandacht aan besteden, net zoals we dat doen bij voeding, beweging of ergonomie. **Het goede nieuws is immers: net als je spieren kunnen jij en je mensen samen ook die mentale (veer)kracht trainen. Want samen ben je altijd sterker.**

