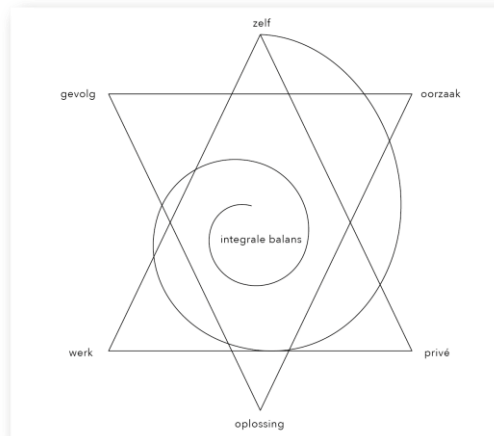


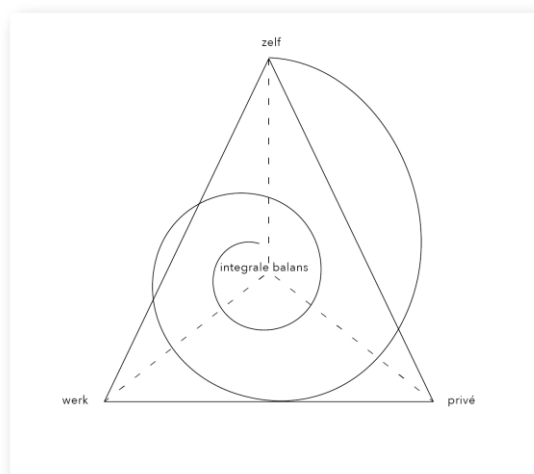
De goedkoopste manier van het tegengaan van ziekteverzuim is het voorkomen van ziekteverzuim, het voorkomen dat uw medewerkers ziek worden. Dit vraagt niet alleen om een aanpassing van uw verzuimbeleid, maar ook om een aanpassing van uw leiderschap, uw bedrijfscultuur en uw HRM-insteek. Geen quick-fix, maar een langetermijnvisie met duurzame positieve gevolgen, waaronder het verlagen van het percentage ziekteverzuim.



figuur 1: Ster van Verbetering & Genezing

De Ster van Verbetering en Genezing bestaat uit een tweetal driehoeken, te weten 'werk-privé-zelf' en 'gevolg-oorzaak-oplossing'. In de eerste driehoek staat 'privé' voor alles dat thuis speelt, dus de partner, het gezin, de familie en de vrijetijdsbesteding. 'Zelf' staat voor gezondheid, opgedeeld naar de vier lagen spiritueel, mentaal, emotioneel en lichamelijk.

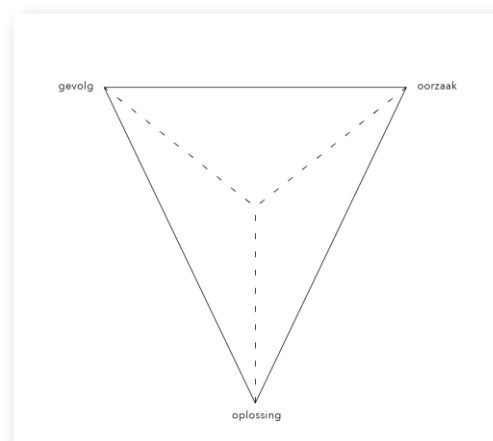
Lichamelijke gezondheid heeft een relatie met (de uitvoering van) het werk, privéomstandigheden hebben een relatie met de mentale en emotionele gezondheid, werk heeft dat ook en zo staat alles met elkaar in verband.



figuur 2: werk-privé-zelf driehoek

Belangrijk inzicht dat uit deze driehoek komt, is dat het vinden van de integrale balans (tussen werk, privé en zelf) leidt tot een groeiende energiespiraal, gevisualiseerd in de vorm van de Fibonacci curve. Als je de balans kunt vasthouden, dan neemt je energie alleen maar toe; je kunt de hele wereld aan als er een gezonde balans is tussen je werk, je thuissituatie en je gezondheid. Echter, op het moment dat deze balans ver te zoeken is, dan geldt dezelfde curve, alleen neemt de energie dan af. Als een draaikolk naar beneden trekt de onbalans tussen gezondheid, werk en privé alle energie van je weg en als je niet oppast beland je in een burn-out (opgebrand, geen energie meer om het leven normaal aan te kunnen).

Over deze eerste driehoek is de 'gevolg-oorzaak-oplossing' driehoek geplaatst, waarbij met opzet 'gevolg' voorop staat. De gevolgen worden namelijk als eerste ervaren. Bij werk bemerk je als eerste bijvoorbeeld ontevreden klanten of medewerkers, het stijgen van het ziekteverzuim of juist het dalen van de winstgevendheid. Bij privé merk je allereerst bijvoorbeeld onvrede bij de partner, financiële problemen of geen energie meer hebben als je 's avonds op de bank ploft. En bij gezondheid merk je de gevolgen in een grote verscheidenheid van pijntjes, kwalen of ziektes. Pas ná het ervaren van de gevolgen ga je op zoek naar oplossingen voor de oorzaak en dat gevolg.



figuur 3: oorzaak-gevolg-oplossing driehoek

Inzicht, bewustwording en gedragsverandering

De lichamelijke gezondheid is een goede graadmeter voor de balans van werk-privé-zelf, maar ook van de gesteldheid van zowel de mentale, emotionele en de spirituele gezondheid. Het lichaam vertelt het verhaal van de staat van gezondheid, maar storytelling heeft geen zin als er niet naar geluisterd wordt. De indicatielijst (*bijlage 1*) is opgesteld om inzicht te geven in de staat van gezondheid, waarbij de confrontatie van een veelheid van ziektes en kwalen met de intensiteit van manifesteren een alarmbel moet laten klinken. Hoe vaker een bepaalde pijn of kwaal de kop op steekt, hoe slechter de staat van gezondheid klaarblijkelijk is.

Dit inzicht kan gebruikt worden om bewust te worden van de oorzaak. Een kwaal heeft een bron, een ziekte komt ergens vandaan. In de jaren zeventig van de vorige eeuw hebben de psychiaters Holmes en Rahe een lijst van stress veroorzakende levensgebeurtenissen opgesteld, waarbij voor iedere gebeurtenis stresspunten worden toegekend.

Hoe hoger het aantal stresspunten, hoe groter de kans op een ernstige ziekte in de aankomende twee jaren (*bijlage 2*). De lijst met levensgebeurtenissen kan gebruikt worden om bewust te worden van mogelijke oorzaken, maar het toont niet het complete plaatje. Zaken als leefgewoonten, eetgewoonten en trauma's uit het verleden worden niet meegenomen, maar spelen wel een grote rol bij de huidige staat van gezondheid.

Metten is weten

Met de indicatielijst wordt inzicht gegeven in de frequentie van ziekteverschijnselen, met de lijst van levensgebeurtenissen kan gezocht worden naar mogelijke oorzaken en door toevoeging van het tegengestelde kan de oorzaak worden weggenomen of verminderd. De indicatielijst meet hoe vaak een ziekte de kop op steekt en door de levensgebeurtenissenlijst weet je de mogelijke oorzaken. Maar 'metten is weten' is niet genoeg; dan weet je het, dan heb je het gemeten, maar wat doe je ermee? Het is daarom beter dit adagium aan te passen naar 'metten is weten is verbeteren!'. Want alleen als de oplossing wordt gevonden in het wegnemen of verminderen van de oorzaak, dan zal het ziektebeeld (en dus ultimo forma het ziekteverzuim verminderen).

De indicatielijst is opgesteld met een verscheidenheid aan pijnen en kwalen. Er staan concrete ziektes op, maar ook veel ongemakken. Want een ernstige ziekte komt nooit onaangekondigd. Het menselijke lichaam is een delicate balansmachine en zal op veel verschillende manieren aangeven dat er ergens (spiritueel, emotioneel, mentaal of lichamelijk) een onbalans is. Zo kan prikkelbaarheid de voorloper zijn van gespannenheid en gespannenheid de aankondiging van hoofdpijn of migraine zijn. Verwardheid kan de eerste stap naar concentratieproblemen zijn met ongelukjes en ongelukken als gevolg. Van migraine naar hartkloppingen naar een hartaanval of een TIA. Voordat een medewerker zich ziek meldt, zijn er waarschijnlijk al legio waarschuwingen van onbalans door het lichaam afgegeven, waar echter niet naar werd geluisterd.

Het inzicht dat een manifesterende ziekte een bron heeft moet opgevolgd worden met een gedragsverandering (want: gevolg, oorzaak én oplossing). Door een toevoegen van het tegengestelde kan de oorzaak verminderd of weggenomen worden en zal het gevolg verdwijnen. Door een gedragsverandering zal de bron van de ziekte verminderen of weggenomen worden en dus zal de ziekte, pijn of kwaal ook verminderen of weggenomen worden.

Toevoeging van tegengestelde?

Het lichaam heeft legio waarschuwingkjes en waarschuwingen gegeven, indicaties dat er ergens een onbalans was. Omdat daar niet op gereageerd werd, kon het lijf niet anders dan nog duidelijker waarschuwingsslampjes te laten oplichten of misschien wel een aantal alarmbellen te laten rinkelen. Dit herkennen wij als kwalen, ziektes of pijn. Kleine pijntjes, vervelende kwalen of gewoon ronduit ziek. Het zijn allemaal verzoeken van het lichaam om de balans te herstellen.

Deze balans herstel je door een toevoeging van het tegengestelde. Tegenover onrust staat rust, tegenover spanning staat ontspanning en tegenover een blokkade staat het openen van een spirituele, mentale of emotionele deur. Een kleine onbalans is met een kleine toevoeging van het tegengestelde al op te lossen. Tegenover een grote onbalans zal echter ook een sterkere tegengestelde toevoeging moeten staan.

Gezonde voeding, voldoende slaap, regelmatig bewegen en zaken als niet roken, meer fruit, verminderen van alcoholinname, meer zonlicht en meer mindfulness zijn basale waarheden (*bijlage 3*). Het zijn *must-haves*, niet eens *nice-to-haves*. Maar voor veel mensen is dit station al passé; ze weten het misschien wel, maar doen er niets mee. Bij heftiger alarmbellen vanuit het lichaam zal er meer moeite gedaan moeten worden om de balans te herstellen. Overgewicht is niet op te lossen met een wandeling langs de branding en chronische rugpijn is niet blijvend weg met één warmtepleister. Een hoge bloeddruk haal je niet weg met 'fruit op het werk' en een ongebruikt fitnessabonnement lost de stijfheid van het lichaam niet op.

Een toevoeging van het tegengestelde is enerzijds maatwerk en anderzijds vraagt het om een blijvende gedragsverandering. Ieder mens is uniek, eenzelfde kwaal of ziekte heeft bij niemand dezelfde bron of oorzaak en dus zal ook per individu gekeken moeten worden wat als balansherstel aangedragen wordt. Daarnaast is het belangrijk om te begrijpen dat een tegengestelde toevoeging eigenlijk net zo lang zal duren als dat de bron van de ziekte nodig had om zich te manifesteren. En vaak is dit langer dan gedacht.

HR WellCare

Als het personeel echt de belangrijkste asset van het bedrijf is, dan mag daar ook wel de benodigde aandacht aan gegeven worden. Wachten totdat de medewerkers zo uit balans zijn, dat ze zich ziek moeten melden, getuigt niet van oprechte aandacht voor het personeel. Door het ziekteverzuimbeleid vanuit HR te veranderen van afwachtend-reactief naar proactief preventief zullen de medewerkers zich eerder bewust zijn van hun eigen gedragingen en daarmee het inzicht krijgen dat ze zelf hun gezondheid in eigen handen hebben.

Door maandelijks of in ieder geval een keer per kwartaal de indicatielijst te laten invullen en door te nemen met iedere individuele medewerker kan vroegtijdig worden gesignaleerd of, en zo ja, welke kwalen de kop opsteken. Een trendanalyse is gemakkelijk uit te voeren; neemt de frequentie van ziekteverschijningen toe of af in de loop der maanden? Meten is weten, inzicht leidt tot bewustwording. Maar zoals aangegeven is dit nog niet genoeg, want als meten is weten leidt tot vergeten, dan is er misschien inzicht in de oorzaak, maar de oplossing is nog niet gevonden, dus de verbetering is nog niet doorgevoerd, dus is er ook geen sprake van 'beter worden'.

'Because we care'

Vanuit de constatering van frequentie van klachten middels de indicatielijst, gekoppeld aan enerzijds de levensgebeurtenissenlijst of leefgewoonte van de medewerker, moet gezocht worden naar de oplossing, het toevoegen van het tegengestelde. In de basis is het de verantwoordelijkheid van de medewerker om zorg te dragen voor zijn eigen welgesteldheid, in ieder geval in een zodanige mate dat de medewerker het werk kan uitvoeren zonder verzuim door ziekte.

Als aanvulling op het reguliere HR (verzuim-)beleid kan HR WellCare een methode zijn om de gezondheid van de medewerkers te verbeteren. En dan niet eens vanuit werkgeversperspectief (lagere ziektekosten, hogere productiviteit, meer winstgevendheid), maar vanuit medemenselijkheid. *'Because we care!'* Noem het OPA (oprechte persoonlijke aandacht) of OMA (oprechte medewerkers aandacht), de werkgever stapt uit zijn rol als baas en gaat naast de medewerker staan om hem bij te staan gezond te blijven. Dit komt natuurlijk ten gunste van de werkgever, maar de gezondheidsverbetering komt met name ten goede aan de werknemer en wel voor de rest van zijn leven.

Niet vrijblijvend

In eerste instantie kan HR WellCare vrijblijvend worden aangeboden. Er wordt inzicht verschaft in de frequentie van ziektes en kwalen en de bewustwording van de oorzaak zou toereikend moeten zijn voor de medewerker om een gedragsverandering door te voeren. Of niet natuurlijk; als er oprecht geen ziektes of kwalen zijn, dan hoeft er niets te veranderen in de leefgewoontes van de medewerker.

Als echter de frequentie van verschijning van ziektes en kwalen toeneemt en de trendanalyse in de tijd laat zien dat de kans groot is dat de medewerker binnenkort zal verzuimen, dan moet er terdege een gedragsverandering plaatsvinden. De aanbevelingen en adviezen die gezamenlijk worden vastgesteld om de frequentie van klachten te reduceren zijn dan zeker niet vrijblijvend.

De aanbevelingen worden gemaakt met de werknemer en een vertegenwoordiger van zijn werk, hetzij de leidinggevende van de werknemer, maar dat kan ook de HR-medewerker zijn of zelfs de directeur. Belangrijk is wel dat dit gezondheidscontract niet te licht wordt opgevat; het is gewoon een bindend juridisch contract, waarin bijvoorbeeld wordt afgesproken dat wanneer bepaalde (SMART gedefinieerde) doelen door toedoen van de medewerker niet worden behaald, dat de medewerker een kwart of de helft van de gemaakte kosten terugbetaald aan de werkgever. Het is in eerste instantie de werkgever die de kosten van het gezondheidsverbetertraject op zich neemt, maar bij uitblijven van de gestelde doelen door aantoonbaar toedoen van de medewerker, moet deze laatste een deel van de kosten overnemen.

Maar waarom zijn de aanbevelingen niet zonder consequenties?

Ten eerste zijn de aanbevelingen niet vrijblijvend, omdat het resultaat bij ongewijzigd (leef-/ gezondheids-)beleid zal leiden tot ziek worden (*met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid*). Het is met name de werknemer zelf die het meeste last heeft van de ontstane ziekte, variërend van een griep tot een chronische migraine tot blijvende nek- of rugklachten. En niemand wil ziek zijn, toch?

De tweede reden waarom de aanbevelingen niet vrijblijvend zijn is dat de ziektes of kwalen chronisch kunnen worden. Of nog erger: onherstelbare schade aan het lichaam kunnen veroorzaken. Een burn-out levert een blijvende verminderde emotionele en mentale zelfkracht op. Een hartaanval, orgaanbeschadiging, een attaque, het zijn allemaal voorbeelden van blijvende schade.

De derde en minst belangrijke reden voor niet-vrijblijvendheid is dat het bedrijf kosten maakt en omzet derft door de afwezigheid door ziekte van de medewerker. Maar omdat deze afwezigheid door ziekte van te voren aangekondigd was, kan het niet alleen de verantwoordelijkheid van de werkgever zijn om voor alle kosten op te draaien.

Leiderschap

Consequenties opleggen aan de niet-vrijblijvende gezondheidsaanbevelingen in het bijzonder en het doorvoeren van HR WellCare in het algemeen vraagt om een aanpassing in leiding nemen. Het bedrijf vraagt de medewerker de taken van zelfleiderschap te accepteren en indien hier geen gevolg aan gegeven wordt, moet het leiderschap vanuit het bedrijf geïntensiveerd worden om de gezondheid van de medewerker te verbeteren.

Zelfleiderschap:
Doe je wat je moet doen
om te bereiken wat jij bereiken wilt?
Ja / Nee

Zelfleiderschap gaat over de vraag of de medewerker doet wat hij moet doen om te bereiken wat hij bereiken wil. Het doel van de medewerker is het verbeteren of herstellen van zijn gezondheid en daartoe moet hij bepaalde leefgewoonten aanpassen. Als de medewerker zijn gedrag niet verandert en derhalve niet doet wat hij moet doen, dan zal hij ook niet bereiken wat hij bereiken wil, in dit geval het verbeteren van zijn gezondheid.

En indien de medewerker zijn gedragingen niet aanpast om gezond te worden, dan zal de leidinggevende vanuit het bedrijf moeten doen wat hij moet doen om de medewerker te laten doen wat hij moet doen om de gezamenlijk gestelde doelen te bereiken.

Leiderschap:
Doe jij, als leidinggevende, wat je moet doen
om de medewerker te laten doen wat hij moet doen
om te bereiken wat jullie gezamenlijk bereiken willen?
Ja / Nee

Met andere woorden, het is aan de leidinggevende vanuit het bedrijf om zodanig te inspireren, belonen, motiveren of te vermanen en bestraffen dat de medewerker gaat werken aan zijn gezondheid. Welke consequenties het niet opvolgen van de HR WellCare aanbevelingen heeft, is aan het bedrijf, de leidinggevende en de medewerker om onderling af te stemmen in de vorm van afspraken in het (gezondheids-)contract.

Bedrijfscultuur

Ongeacht de juridische mogelijkheden of beperkingen, als de organisatie bewust kiest om HR WellCare als onderdeel van de bedrijfscultuur te introduceren, dan kan en mag een leidinggevende -in overeenstemming met de medewerker- adviezen geven over de gezondheid van de desbetreffende medewerker. Vanuit medemenselijkheid, vanuit de zuiverste intenties en met als enige bedoeling om de gezondheid van de medewerker te bevorderen en te beschermen, mag het bedrijf zich openbaren als gezondheidsbewaker.

Door het onderdeel van de expliciete bedrijfscultuur te maken (*'Zo doen wij dingen nou eenmaal hier!'*) zal de organisatie in de nabije toekomst niet alleen meer gezonde medewerkers hebben, maar deze ook aantrekken. Een prachtige manier van employer branding biedt zich aan in de vorm van HR WellCare. Naast een lager ziekteverzuim zullen de productiviteit en de medewerkerstevredenheid ook stijgen. Faalkosten zullen dalen, klachten van klanten zullen afnemen bij een toenemende klanttevredenheid en uiteindelijk zullen personeelskosten afnemen en de winstgevendheid zal toenemen.

Het succes van HR WellCare valt of staat echter met de mate van effectiviteit van de gemaakte afspraken rondom gedragsverandering door de medewerker. In termen van 'doelbereikbaarheid': de mate van gezondheidsverbetering in het algemeen en de mate van vermindering van frequentie van ziekteverschijnselen aan de hand van de indicatielijst in het bijzonder zijn het bewijs dat HR WellCare werkt. Dat hiertoe een aanpassing van het HR-beleid, het beleid rondom ziekteverzuim, de wijze van leidinggeven en de bedrijfscultuur benodigd zijn, dat zal niet verbazen.

Aandachtspunten als 'aantoonbaar effectief leiderschap', een gezondheid bevorderend HR-beleid, een verandering van afwachtend reactief naar preventief proactief personeelsbeleid en het lef om als organisatie boven het maaiveld uit te steken en werkelijk 'out-of-the-box' te denken en handelen, het draagt allemaal bij aan het succes van HR WellCare.

Met als hoofddoel het verbeteren van de gezondheid van de medewerker en als prachtige bijvangst het verlagen van het ziekteverzuim.

Bijlage 1: Indicatielijst

Naam:

Datum:

	nooit	zelden	soms	vaak	zeer vaak	weet niet
ademhalingsproblemen						
angstig gevoel						
artritis						
benauwd gevoel in of rond de borst						
bonzen van het hart						
concentratieproblemen						
depressieve gevoelens / depressiviteit						
druk op de borst						
drukke in het hoofd						
duizeligheid						
een inspanning te kort kunnen volhouden						
een snellere, ondiepere ademhaling						
een waas voor de ogen						
gauw afgeleid zijn						
geen energie om iets te ondernemen						
gespannenheid						
hartkloppingen						
hoge bloeddruk						
hoofdpijn						
koude handen of voeten						
lage immuniteit						
lusteloosheid						
maagproblemen						
migraine						
moe wakker worden						
moeite met lopen en bewegen						
neerslachtigheid						
niet voldoende diep kunnen doorademen						
ongelukken en ongelukjes						
onnodige fouten maken						
onrust						
oorsuizen						
opgeblazen gevoel in de buik						
overgevoeligheid						
overgewicht						
pijnlijke steken in de borst						
prikkelbaarheid						
rugpijn						
slaapproblemen						
slecht de aandacht bij één ding houden						
slecht presteren						
stijfheid van het lichaam						
tekort aan rust						
tintelingen in de vingers						
vermoeid gevoel						
verwardheid						
zweren in de maag						

Bijlage 2: Lijst met levensgebeurtenissen

Rang	Gebeurtenis in je leven	gemiddelde waarde	persoonlijke punten
1	Overlijden van echtgenoot / echtgenote	100	
2	(Echt)scheiding	73	
3	Scheiding van goede vriend / vriendin	65	
4	Opgesloten in gevangenis of ander instituut	63	
5	Overlijden van een naast familielid	63	
6	Ernstig persoonlijk letsel of ziekte	53	
7	Huwelijk	50	
8	Ontslag op het werk	47	
9	Verzoening met een vriend / vriendin	45	
10	Pensionering	45	
11	Belangrijke verandering gezondheid van familielid	44	
12	Zwangerschap	40	
13	Seksuele problemen	39	
14	Een nieuw familielid erbij (geboorte, inwoning)	39	
15	Bedrijfsverandering ((faillissement, reorganisatie)	39	
16	Belangrijke verandering in financiële situatie (verbetering of verslechtering)	38	
17	Overlijden van een goede vriend / vriendin	37	
18	Overstap naar ander soort werk	36	
19	Belangrijke verandering in aantal ruzies met partner (of andere voor jou belangrijke personen)	35	
20	Hypotheek of lening voor een grote aankoop (huis, bedrijf, etc.)	31	
21	Niet doorgaan van hypotheek of lening	30	
22	Belangrijke verandering in verantwoordelijkheid op werk (promotie, overplaatsing)	29	
23	Zoon of dochter die het huis uitgaat	29	
24	Problemen met schoonfamilie	29	
25	Bijzonder persoonlijke prestatie	28	
26	Echtgenoot / echtgenote begint of stopt met werken	26	
27	Begin of einde van opleiding	26	
28	Belangrijke verandering in woonsituatie (verhuizing, verbouwing, achteruitgang wijk)	25	
29	Herziening van persoonlijke gewoonten (eten, tijdsindeling, stoppen met roken)	24	
30	Problemen met een leidinggevende	23	
31	Belangrijke verandering in werkuren of werkomstandigheden	20	
32	Verhuizing naar andere woonplaats	20	
33	Verandering van school	20	
34	Belangrijke verandering in vrijetijdsbesteding (soort, omvang)	19	
35	Belangrijke verandering in activiteiten voor de kerk (meer, minder)	19	
36	Belangrijke verandering in sociale contacten (clubs, bioscoop, bezoeken afleggen)	18	
37	Lening voor een redelijk grote aankoop (auto, TV, keuken, apparatuur)	17	
38	Belangrijke verandering in slaapgewoonten (meer of minder)	16	
39	Belangrijke verandering in aantal familiebijeenkomsten	15	
40	Belangrijke verandering in eetgewoonten (meer, minder, andere tijden)	15	
41	Vakantie	13	
42	Kleine vakantie, kerst	12	
43	Kleine wetsovertredingen (verkeersboetes)	11	
Totaal aantal punten:			

Lichamelijk

1. Voeding en water

Een gebalanceerd dieet, bestaande uit vezelrijk en gevarieerd voedsel is een essentiële basis. Daarnaast is circa 1,5 liter water (aanvullend) per dag heel goed om alle afvalstoffen af te voeren.

2. Beweging en ontspanning

Een half uur per dag intensief bewegen (waarbij de zweetdruppels op je voorhoofd staan) is toch wel een absoluut minimum. Overtollig vet verbrandt en afvalstoffen worden afgevoerd. Ook ontspanning (even 'uit' staan) is een goede bron van energie. Denk hierbij aan ontspannen muziek luisteren, een boek lezen of bijvoorbeeld het beoefenen van yoga.

3. Slapen

Uit veel wetenschappelijke studies blijkt het belang van genoeg slaap. Ergens rond de zeven tot negen uur slaap per etmaal is van groot belang voor het hebben van toereikende energie. Ook powernaps (een half uurtje tot drie kwartier slaap) gedurende de dag helpen mee om energie te vinden en vast te houden.

Emotioneel

4. Lachen, humor

Een goede bron van energie is lol, veel (schater-)lachen helpt mee om ontspanning van lijf en geest te vinden en het relativeert allerlei dagelijkse problemen. Humor is een goede bron van energie.

5. Positiviteit

Een open deur misschien, maar positieve mensen om je heen en het uitvoeren van plezierige taken geeft energie. Doe de vervelende klusjes eerst en sluit af met iets dat plezier geeft; het laadt de batterij op! Omring jezelf met positivo's en probeer de negatieve mensen om je heen te vermijden.

Mentaal

6. Doe iets betekenisvol

Niks doen, lummelen, je tijd verdoen met nutteloze nonsense geeft geen energie. Doe iets zinvol met je tijd, doe iets waar je betekenis aan kunt geven. Tegenover ontspanning (punt 2) staat betekenisvolle inspanning.

7. Bereik je doelen

Het hebben van doelen (korte, middellange en lange termijn) geeft hoop en het behalen van die doelen geeft vreugde en energie. Begin eens met het stellen van een wezenlijk doel voor deze week en vier het feit dat je jouw doel hebt bereikt.

8. Leeg hoofd

Eén van de grootste energieslurpers is het continu piekeren over van-alles-en-nog-niks. Nadenken is hard werken en vooral piekeren is slecht voor je gezondheid. Schrijf je gedachten op, leg een lijstje op je bureau waar jij jouw piekers noteert.

Spiritueel

9. Wees dankbaar

Waarschijnlijk neem je veel voor 'gewoon' aan. Je werk, je gezondheid, je familie en gezin, het inkomen, je huis, het leven... maar besef dat dit zo maar kan veranderen. Ik roep niet op tot somberen, ik vraag louter om een paar keer per week stil te staan bij wat je wél hebt.

10. De zon

Als laatste en meest abstracte geef ik je mee om vaker gewoon even stil te staan, stil te zitten of te liggen in het zonnetje. Moeder Natuur in het algemeen is een bron van inspiratie, rust en frisse lucht en de zon in het bijzonder is de bron van alle groei. De planten en bomen groeien doordat de zon ze energie geeft, dus waarom sta jij niet vaker stil bij (of in) de zon?