

Health on Demand

Slimmere Benefits, Sterkere Workforce

Nederland Infographic





Gezondheid is welvaart

Zorg beschikbaar maken

Toegang tot gezondheidszorg is een gewaardeerde benefit, niet vanwege betaalbaarheid, maar vanwege beschikbaarheid.

Prioriteit geven aan duurzaamheid

Onderneem nu actie op het gebied van levensduur, voor alle generaties.



Gezondheid is persoonlijk

Afstemmen op unieke behoeften

Verbeter de benefits zodat ze aansluiten bij de gezamenlijke basisbehoeften en verschillende situaties.

Geestelijke bescherming

Versterk geestelijke gezondheidsprogramma's om problemen met cognitieve achteruitgang en eenzaamheid aan te pakken.



Gezondheid is veiligheid

Nieuwe manieren verkennen om toegang te krijgen tot zorg

Promoot goede gezondheidsinnovaties zodat iedereen gemakkelijker toegang heeft tot zorg.

Zich aanpassen aan een veranderend klimaat

Aangezien het weer de meeste gezinnen wereldwijd direct of indirect beïnvloedt: herzie de benefits om werknemers te ondersteunen en de bedrijfsvoering te beschermen.

Gezondheid is welvaart



Zorg beschikbaar maken

Zelfs wanneer gezondheidszorg beschikbaar is, stellen veel werknemers het uit om deze te zoeken om financiële redenen, zoals eigen risico of eigen bijdragen. Dit toont aan dat gezondheid meer is dan een systeem – het is een persoonlijke keuze die wordt gevormd door vertrouwen, toegang en betaalbaarheid. Werkgevers die dit begrijpen, kunnen een verschil maken door mensen te helpen zich veilig te voelen om de zorg te krijgen die ze nodig hebben, wanneer ze die nodig hebben.



Een gezonde werknemerspopulatie begint met de beschikbaarheid van gezondheidszorg, maar sommige werknemers zijn minder geneigd om de zorg te zoeken die ze nodig hebben.

Percentage van Nederlandse werknemers die het zoeken naar gezondheidszorg om financiële of andere redenen hebben uitgesteld

als inkomen is

Op of onder het mediane niveau

87%

Boven mediaan

84%

als de status van de zorgverlener is

Zorgverleners

91%

Geen zorgverlener

77%

als seksuele geaardheid is

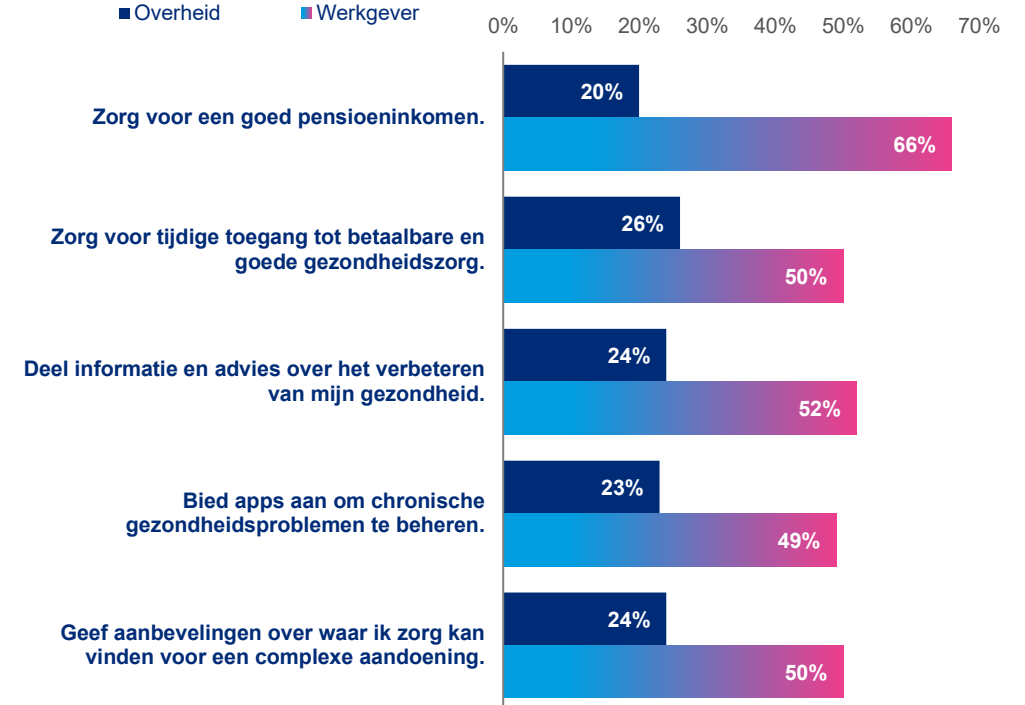
LGBTQ+

94%

Heteroseksueel

84%

Wie vertrouw je om de volgende benefits te leveren?



83%

van de werknemers in Nederland zou zich gelukkig of zeer gelukkig voelen als hun werkgever hun werklast of rooster aanpast om te helpen bij een gezondheidsprobleem of om hun terugkeer naar het werk na ziekte of letsel te ondersteunen.

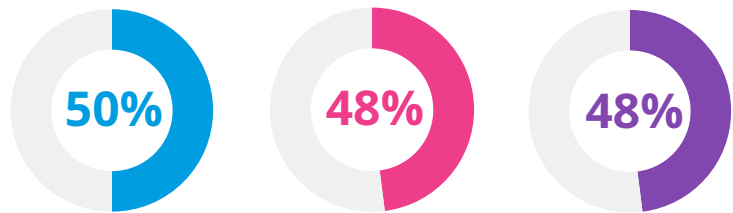
Prioriteit geven aan duurzaamheid

Samenlevingen verouderen, met meer mensen die nu tot hun tachtigste en ouder leven. Naarmate de levensverwachting toeneemt, blijven veel individuen langer werken, wat leidt tot een arbeidsmarkt met meer leeftijdsdiversiteit. Deze trend van langer leven stimuleert bedrijven om na te denken over hoe ze werknemers werven, opleiden en ondersteunen om de gezondheid en welvaart van de gehele beroepsbevolking te bevorderen.

Zorgen over de achteruitgang van de gezondheid beïnvloeden werknemers van alle generaties. Om langer te kunnen werken, moeten werknemers gedurende hun hele leven bewust werken aan het behoud van hun gezondheid en welzijn.



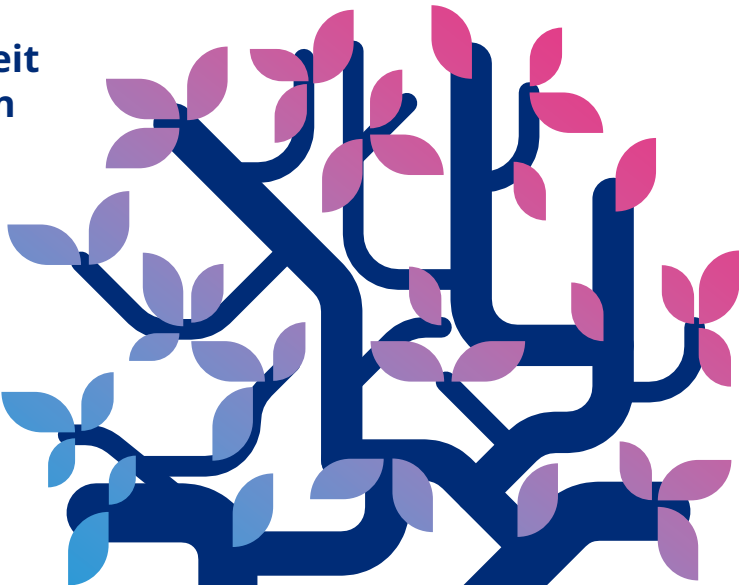
Werknemers maken zich extreem of zeer veel zorgen over de achteruitgang van fysieke, mentale, emotionele of cognitieve gezondheid.



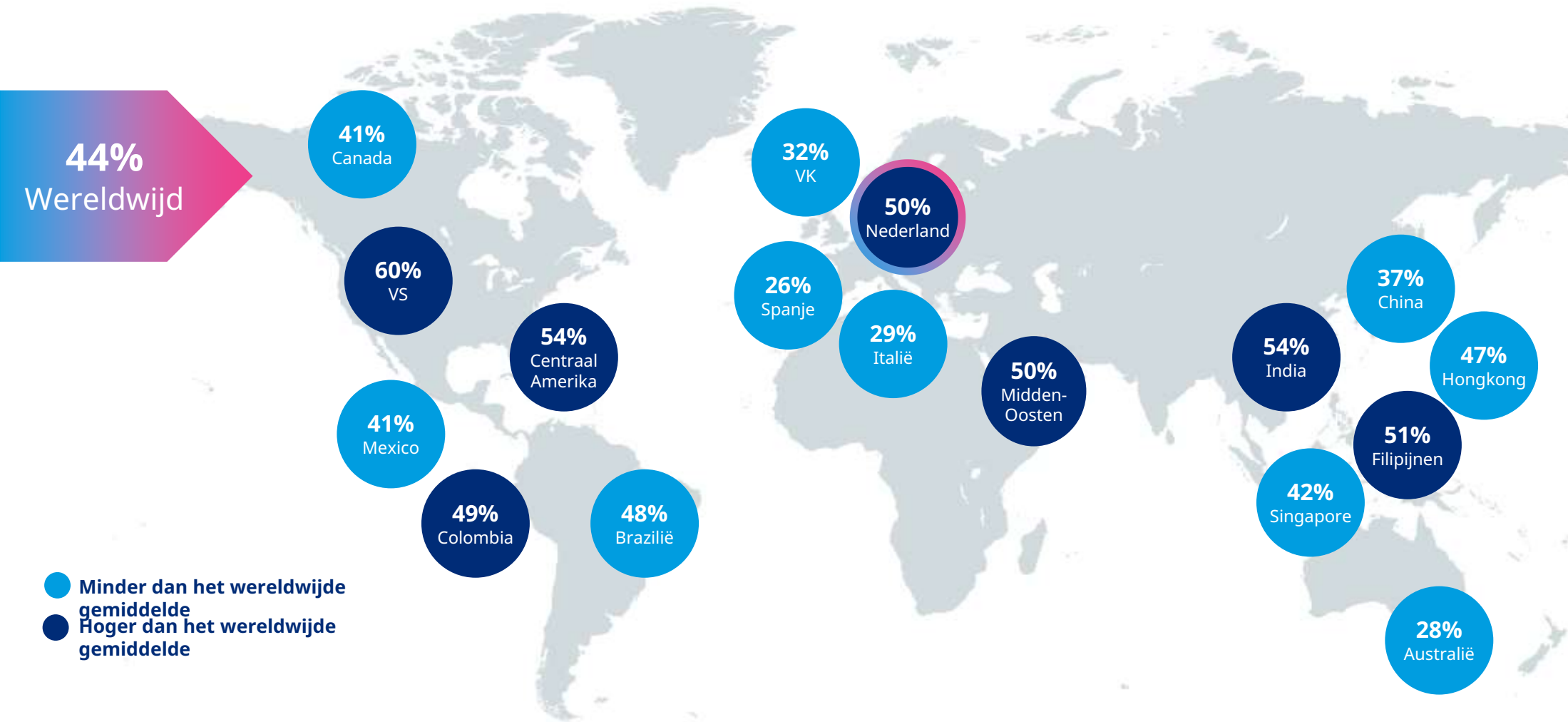
Nederlandse man		Nederlandse vrouw	
54%		46%	
50%		45%	
53%		42%	

Gezondheidsbenefits die gezond ouder worden ondersteunen

De productiviteit van uw mensen stimuleren



Vertrouwen in de werkgever om tijdige toegang te bieden tot betaalbare en goede gezondheidszorg



Gezondheid is persoonlijk



Afstemmen op unieke behoeften

Veel Nederlandse werknemers voelen vandaag de dag dat hun benefits niet voldoen aan hun behoeften. In plaats van standaardpakketten aan te bieden, zouden werkgevers rekening moeten houden met de diverse behoeften van verschillende groepen binnen de beroepsbevolking en werknemers de mogelijkheid moeten geven om hun benefits aan te passen aan hun unieke gezondheids- en welzijnsbehoeften.



Werknemers willen en hebben verschillende ondersteuning nodig...



...en benefits personalisatie

Naarmate de gezondheids- en welzijnsbehoeften van werknemers blijven veranderen en evolueren, moeten organisaties de verschillende situaties van de verschillende groepen binnen hun personeelsbestand erkennen en hun pakketten daarop afstemmen. Om echt te voldoen aan de unieke behoeften van elke werknemer, kunnen werkgevers de mogelijkheid bieden om benefitpakketten aan te passen. Werkgevers in Nederland die blijven vasthouden aan één standaardbenefitsplan voor het hele personeelsbestand, kunnen achterop raken bij de concurrentie en talent verliezen dat de mogelijkheid waardeert om de benefits te kiezen die zij willen.

Ik kan mijn benefitpakket personaliseren

Ik kan mijn benefitpakket niet personaliseren

Mijn werkgever geeft om mijn gezondheid en welzijn.

(Helemaal mee eens + mee eens)

83%

37%

De benefits die mijn werkgever biedt, voldoen aan mijn behoeften.

(Helemaal mee eens + mee eens)

82%

22%

82%

Van de werknemers in Nederland zou zich gelukkig of zeer gelukkig voelen als hun werkgever financiële prikkels zou bieden om preventieve zorg te verkrijgen.

Geestelijke bescherming

Geestelijke gezondheidsproblemen blijven zowel werknemers als de organisaties waarvoor ze werken beïnvloeden. Om de geestelijke gezondheid te waarborgen, moeten werkgevers heroverwegen hoe ze de geestelijke gezondheid van werknemers ondersteunen en gerichte ondersteuningsstrategieën introduceren. Dit kan onder meer het aanbieden van geestelijke gezondheidscreenings, het implementeren van dynamische gezondheidseducatiestrategieën, het verbeteren van het sociale welzijn en het bevorderen van een cultuur van psychologische veiligheid op de werkplek omvatten.

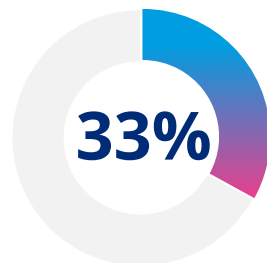


47%

van de Nederlandse werknemers voelt zich gestrest in het dagelijks leven

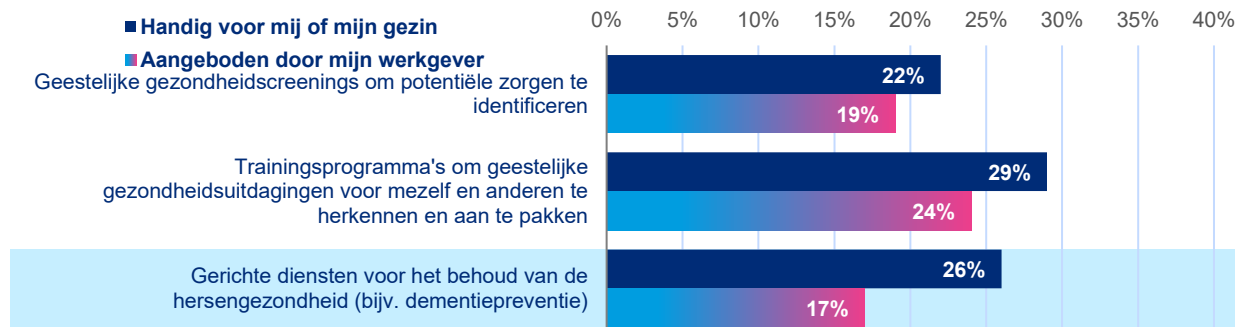
43%

van de werknemers voelt zich de meeste dagen gestrest op het werk

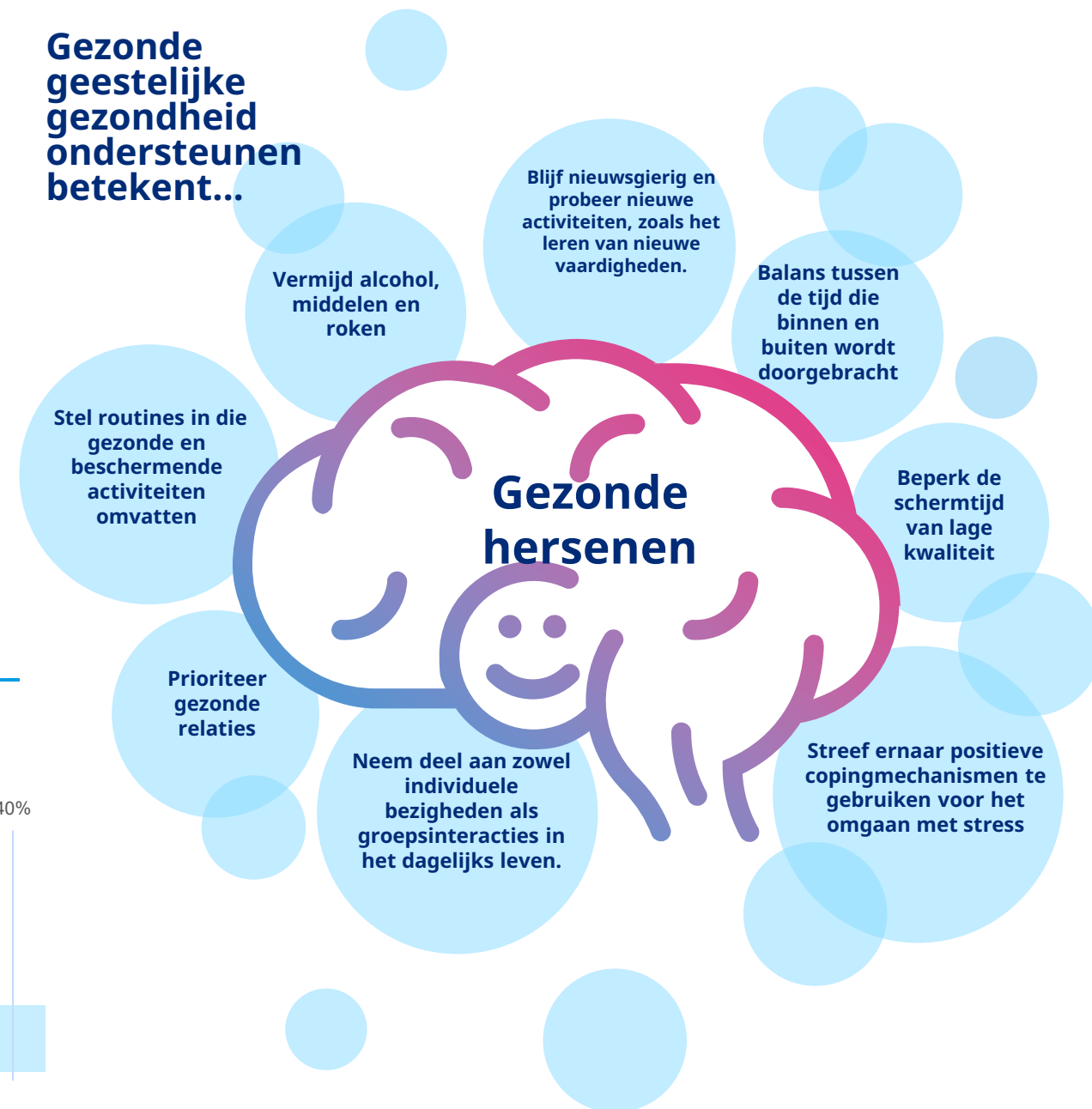


van de werknemers voelt zich gestrest in het dagelijks leven en de meeste dagen op het werk

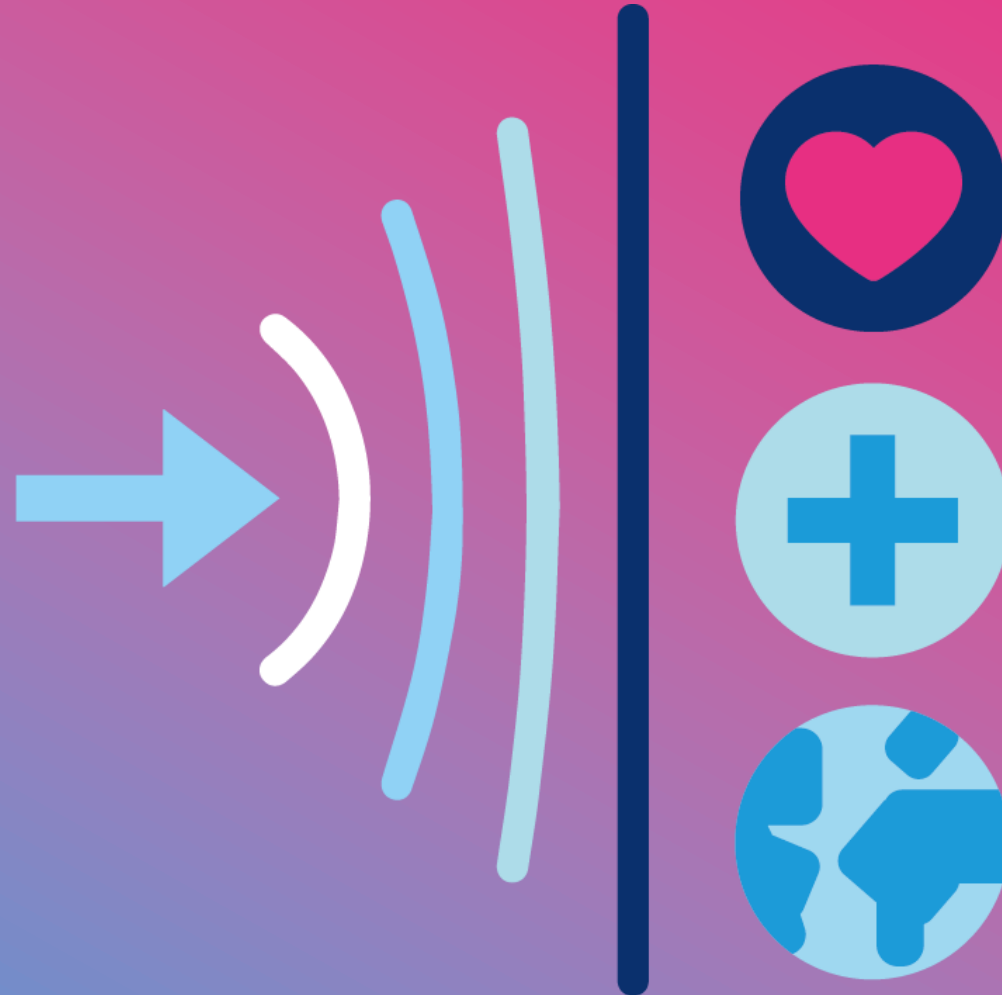
Geestelijke gezondheidsbenefits die nuttig zijn, worden mogelijk niet door werkgevers aangeboden.



Gezonde geestelijke gezondheid ondersteunen betekent...

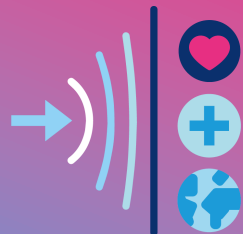


Gezondheid is veiligheid



Nieuwe manieren om toegang te krijgen tot zorg

Toegang tot gezondheidszorg wordt een steeds complexere uitdaging over de hele wereld. Dit is niet alleen een probleem voor individuen, het is ook een productiviteitskwestie voor werkgevers. Aangezien werknemers vertrouwen hebben in hun werkgevers, is er een kans voor organisaties om de toegang tot gezondheidszorg te verbeteren door innovatieve modellen in te voeren, zoals zorg op de werkplek en virtuele diensten.



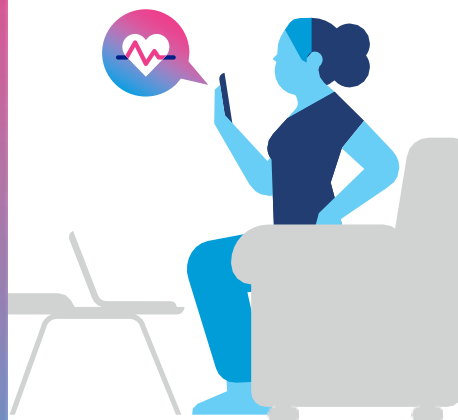
Nieuwe manieren van toegang tot gezondheidszorg mogelijk maken

Vandaag



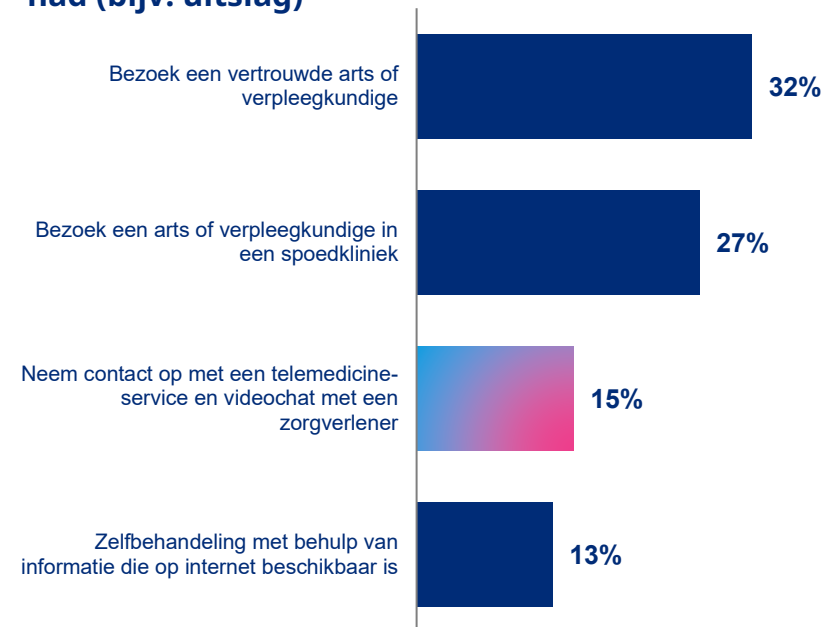
Werkgevers en verzekeraars spelen een cruciale rol in het bevorderen van goede gezondheidsinnovaties.

Morgen



die de toegang verbeteren en na verloop van tijd de gezondheidszorg zullen transformeren

Hoe zou u het meest waarschijnlijk zorg zoeken in de volgende situaties? Als u een eenvoudig medisch probleem had (bijv. uitslag)



74%

Van de Nederlandse werknemers zou gelukkig of zeer gelukkig zijn als hun werkgever het gebruik van virtuele zorg voor geschikte aandoeningen vóór persoonlijke zorg aanmoedigt.

Health on Demand

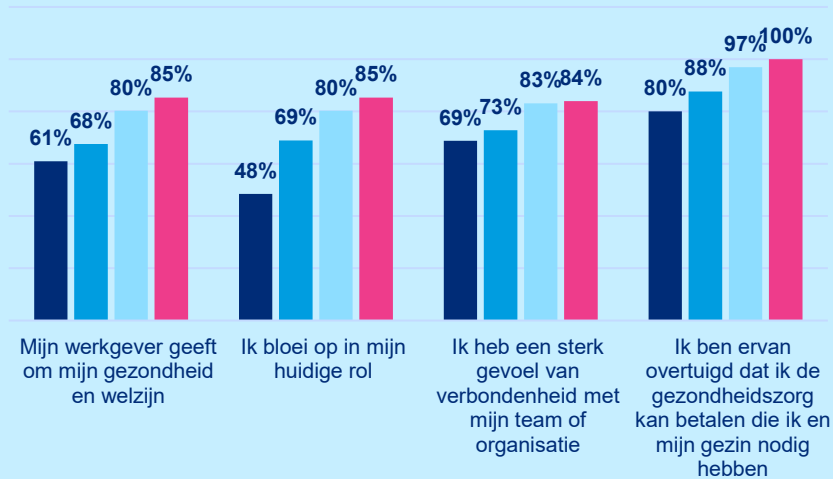
Slimmere Benefits, Sterkere Workforce

Werknemers maken zich steeds meer zorgen over hun gezondheid en veiligheid. Terwijl de rest van de wereld echter verandert, blijft één constante bestaan: benefits stellen werknemers in staat zich veiliger te voelen in hun vermogen om de uitdagingen van het leven aan te kunnen, waardoor werknemers kunnen gedijen en werkgevers een concurrentievoordeel krijgen.

Werknemers in Nederland die meer benefits ontvangen, voelen zich meer gewaardeerd en hebben meer kans om te gedijen in hun rol.

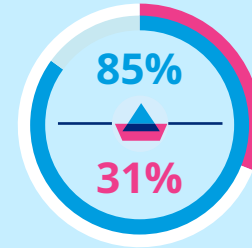
Als uw werknemer ontvangt...

■ 0 benefits ■ 1-4 benefits ■ 5-9 benefits ■ 10+ benefits



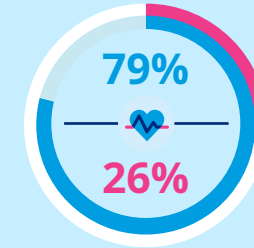
Er zijn aanzienlijke verschillen in tevredenheid over benefits tussen werknemers die bij zorgorganisaties en niet-zorgorganisaties werken.

Mijn werkgever geeft om mijn gezondheid en welzijn (Helemaal mee eens + Mee eens)

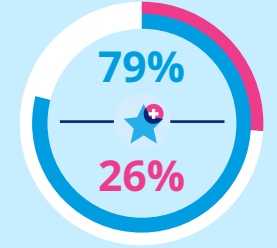


Mijn werkgever geeft om mijn gezondheid en welzijn (Helemaal mee oneens + oneens)

Ik ben ervan overtuigd dat mijn werkgever me zou steunen in een noodsituatie of als ik hulp nodig heb.



De benefits die mijn werkgever biedt, voldoen aan mijn behoeften.



De benefits die mijn werkgever biedt, zijn net zo goed als, of beter dan, die aangeboden door andere organisaties in onze sector.

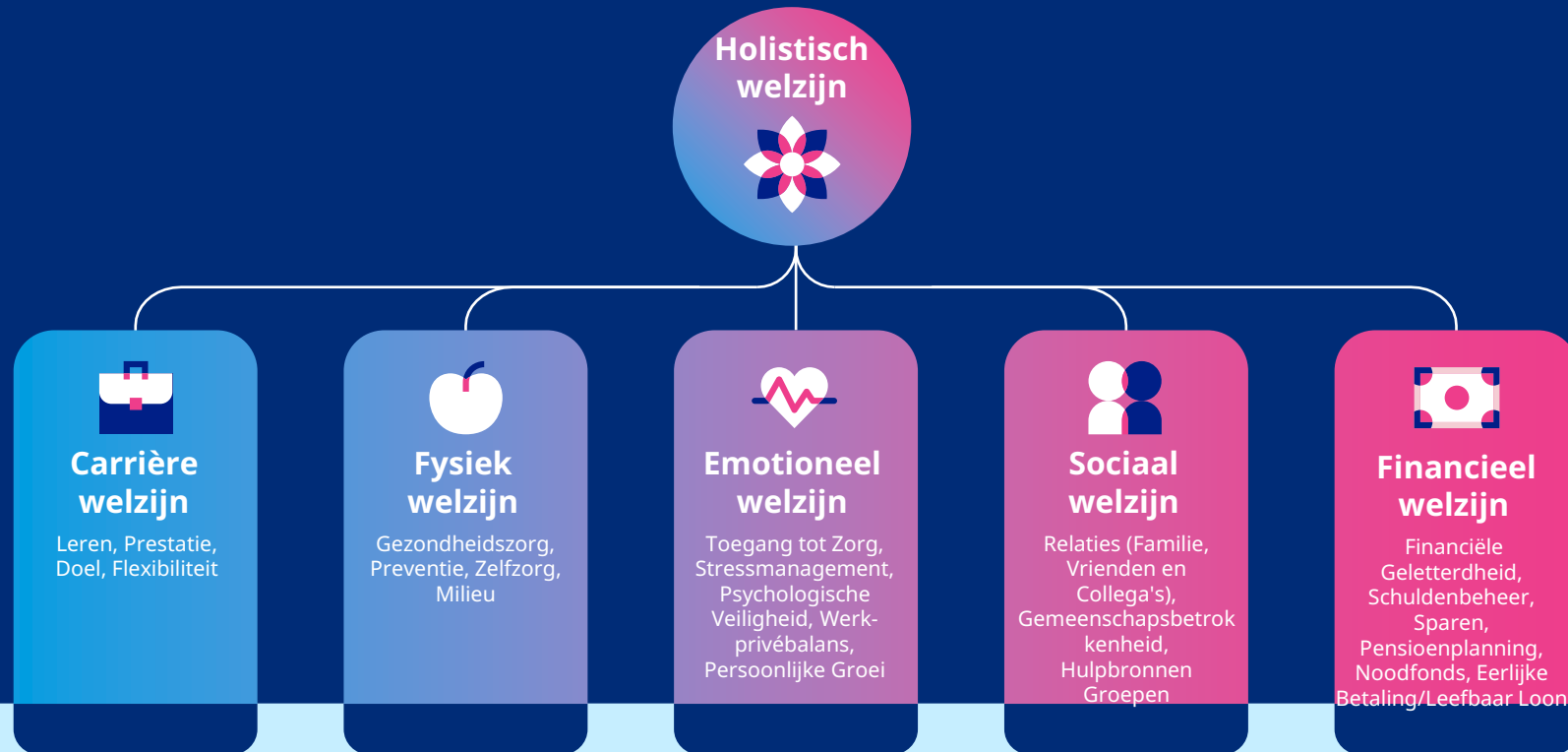
Positieve verandering creëren is een gezamenlijke inspanning



Belangrijkste conclusie

Ga over op slimmere benefits om de veerkracht van uw personeel te verbeteren, met de focus op een holistische welzijnsstrategie.

Leer meer door nu ons rapport **Health on Demand 2025** te lezen.



Voor meer informatie kunt u contact opnemen met uw lokale Mercer Marsh Benefits-kantoor.

Mercer Marsh Benefits biedt een scala aan oplossingen om u te helpen bij het beheren van de gezondheid en het welzijn van uw personeel, waaronder:

- Bemiddeling van kernwerknemersbenefits evenals het ontwerp van plannen.
- Advies en ondersteuning voor gezondheid en welzijn, inclusief telemedicine, mentale gezondheidszorg, diversiteit en inclusie, milieu/sociale/governance, flexibele benefits en communicatie met leden van het plan.
- Digitale oplossingen om deelnemers te betrekken bij hun gezondheid en benefits.

Over Mercer Marsh Benefits™

Mercer Marsh Benefits helpt klanten bij het beheersen van de kosten, risico's en complexiteit van werknemersgezondheid en -voordelen, door de gecombineerde expertise van Mercer en Marsh, bedrijven van Marsh McLennan (NYSE: MMC). Marsh McLennan is een wereldleider op het gebied van risico, strategie en mensen, en adviseert klanten in 130 landen via vier bedrijven: Marsh, Guy Carpenter, Mercer en Oliver Wyman. Met een jaarlijkse omzet van meer dan \$24 miljard en meer dan 90.000 collega's helpt Marsh McLennan het vertrouwen op te bouwen om te gedijen door de kracht van perspectief. Voor meer informatie, bezoek marshmclennan.com, volg ons op LinkedIn en X.

BELANGRIJKE MEDEDELING: Dit document vormt geen aanbod of uitnodiging tot verkoop door Marsh of Mercer om enige gereguleerde diensten of producten te leveren in een land waar Marsh of Mercer niet is gemachtigd of gelicentieerd om dergelijke gereguleerde diensten of producten te leveren. U accepteert dit document met de opvatting dat het geen basis vormt voor een contract. De beschikbaarheid, aard en aanbieder van enige diensten of producten, zoals hierin beschreven, en de toepasselijke voorwaarden kunnen daarom in bepaalde landen variëren als gevolg van toepasselijke wettelijke en regelgevende beperkingen en vereisten. Raadpleeg uw Marsh- of Mercer-consultants over eventuele beperkingen die van toepassing kunnen zijn op de mogelijkheid van Marsh of Mercer om gereguleerde diensten of producten aan u in uw land te leveren.

Een strategie die is gebaseerd op een mensgerichte ontwerpmethodede, met steun van leiderschap, ondersteuning en cultuur binnen de organisatie