

# The next step in vitaliteit voor organisaties

Vitaliteit, structureel op de agenda bij de directie, MT en werkvloer. Hoe lang zal dat nog duren?

## Veranderende maatschappij: makkelijker én moeilijker

De huidige tijden brengen ook op het gebied van vitaliteit veel nieuwe uitdagingen met zich mee. Bekend zijn ontwikkelingen zoals digitalisering en robotisering – waardoor snelheid van verandering in een razend tempo plaatsvinden -, die het leven enerzijds makkelijker en comfortabel maken. Anderzijds verdwijnen veel functies en ontstaat behoefte aan andere competenties van medewerkers. Daarnaast worden we door deze ontwikkelingen mentaal overprikkeld en minder uitgedaagd ons lichaam fit te houden door eten in overvloed en bewegingsarmoede. We worden ouder en er is een groei zichtbaar aan aandoeningen waarvan een groot deel wel beïnvloedbaar is. Nederland telt inmiddels al 5,3 miljoen mensen met een mentale of fysieke chronische aandoening, bij mensen die ouder zijn dan 65 jaar zelfs 70%. Gevolgen bij niets doen zijn o.a. verminderde inzetbaarheid, minder flexibel kunnen zijn, minder groei en hoger verzuim.

## Geen structurele aandacht

Ook worstelen veel organisaties met het vraagstuk hoe hun medewerkers vitaal te houden, zowel fysiek als mentaal. Er wordt op zoek gegaan naar 'iets' wat werkt om het hoofd te bieden aan de maatschappelijke ontwikkelingen die op de organisatie afkomt. Vaak wordt gegrepen naar niet-structurele (instrumentele) oplossingen zoals het aanbieden van healthchecks,, gratis fruit, gezondheidsapps, dynamisch meubilair of het organiseren van een vitaliteitsweek. Helaas blijven vervolgens de gewenste effecten uit <sup>1</sup>. Structurele aandacht voor vitaliteit bij de directie, het MT en op de werkvloer ontbreekt of is onvoldoende aanwezig.

## The next step

Het mag duidelijk zijn dat het op het gebied van vitaliteit dus tijd is voor 'the next step'. Want hoe wordt vitaliteit een breed gedragen organisatie-thema Dat medewerkers, HR, MT en directie zich samen meer verantwoordelijk gaan voelen voor hun eigen vitaliteit en daarmee ook de vitaliteit van de organisatie?

De eerste stap die gezet kan worden is te komen tot een gezamenlijke verantwoordelijkheid en één taal. Wat wordt er bijvoorbeeld binnen uw organisaties verstaan onder het begrip 'vitaliteit'? Is het voor iedereen duidelijk waarom vitaliteit een top 3 onderwerp is binnen de organisatie? Wat zijn de thema's die binnen de organisatie spelen en waar liggen de risico's als daar niks mee wordt gedaan? En in hoeverre is hierbij de impact van de minder tastbare en tastbare zaken bekend, zoals bijvoorbeeld de businesscase van klanttevredenheid? Wat is de invloed van een vitale medewerker op de klantbeleving? Uit onderzoek blijkt o.a. dat een gelukkige, blijde medewerker 37% meer verkoopt. Hoe blij zijn uw mensen als dat zou gebeuren?

---

<sup>1</sup> PMO's laten zelfs vaak een verslechtering zien zoals meer stress en overgewicht.

Als deze vragen zijn beantwoord dan is de volgende stap om dit in omschreven doelstellingen van het bedrijf gedefinieerd te zien, meetbaar te maken en ontwikkelingen te kunnen volgen.

### **Op weg naar een vitaal DNA**

Als vitaliteit bespreekbaar en meetbaar wordt, en aan bestaande structuren wordt gekoppeld, is de kans groot dat vitaliteit in het DNA komt. Vitaliteit in het DNA maakt de keuze voor een gezonde inzetbaarheid makkelijker, leuker en toegankelijker. Wat zichtbaar en merkbaar is, zelfs voor klanten. Een verantwoordelijkheid van iedereen dus. Als deze verantwoordelijkheid van binnenuit ontstaat, verhoogd dat de intrinsieke motivatie om te werken aan vitaliteit. Denk bijvoorbeeld aan medewerkers die met elkaar in gesprek gaan of we die 'snoepbakken' misschien minder in het zicht zouden moeten leggen, hoe invulling te geven aan de jaarlijkse health check, samen te gaan sporten om meer tegemoet te komen aan de beweegnorm van 30 minuten matig intensief bewegen per dag. De omgeving maar ook de cultuur is dus essentieel om die vereiste veerkracht en weerbaarheid blijvend op peil te houden.

### **Van soft naar medium**

Om in de cultuur van een organisatie te komen is het van belang dat iedereen betrokken wordt. Draagvlak maar ook meedoen in het bedenken van passende oplossingen. De rol van managers hierbij is faciliterend, ondersteunend en uitdagend. Hier ligt verbeterpotentieel in de praktijk wat ook vaak blijkt uit medewerkerstevredenheid onderzoeken. Taakgericht management staat nu centraal. Bespreken hoe het met iemand is of hoe iemand in zijn baan zit, gebeurt in de wandelgangen of aan de hand van een niet uitdagend jaarlijks terugkerend gespreksformat waar medewerkers alleen met 'ja' en 'nee' vragen kunnen beantwoorden. Als er thema's zijn dan is dat vaak al te laat en meldt iemand zich al (bijna) ziek. We zien op dit gebied veel reactief management. Wat kan het opleveren voor een manager als je onderwerpen die hieraan ten grondslag liggen eerder mag en kan bespreken? Onderzoek laat zien dat managers meer dan vier weken per jaar kwijt zijn met de gevolgen van verzuim.

Wat zou het u vervolgens kunnen opleveren om een verandering te ontlocken bij je medewerkers door het stellen van de (open) juiste vragen, niet de problemen van de ander op je schouder neemt, maar daartoe de mensen zelf meer laat doen? En wat betekent dat voor uw eigen vitaliteit?

Binnen organisaties wordt hier nauwelijks op een effectieve en uitdagende manier structureel over gesproken en is nog veel te winnen.

### **Zichtbaar belangrijk**

Maak het zichtbaar dat vitaliteit telt, ga met elkaar na waar er soms al (simpele) oplossingen liggen en blijf elkaar uitdagen. Bepaal met elkaar indicatoren en maak van de soft skills medium skills en waar het mogelijk is meetbaar. Omschrijf dit en spreek af waar u dit zichtbaar maakt. Doe geen concessies op afspraken die niet worden nagekomen.

Een vitaal DNA, waar ligt voor u 'the next step'? Meer weten [www.charlygreen.nl](http://www.charlygreen.nl)

*Sonja van Hamersveld, health promotor en oprichter Charly Green*