

# Vitaal werken™ richt zich op duurzaamheid, preventie en inzicht

ter versterking van de **vitale organisatie**.



## Speerpunten

- **Duurzaamheid** omdat opgebouwde waarde een blijvend karakter verdiend.
- **Preventie** als uitgangspunt omdat voorkomen meer energie oplevert dan genezen.
- **Inzicht** om onderbouwd en doelgericht te kunnen sturen naar een mooie toekomst.

## Kernwaarden

- **Persoonlijke aandacht** omdat niemand blij wordt van een nummertje zijn.
- **Op maat gemaakt** omdat elke organisatie anders is en mensen.
- **Ontzorging** omdat vitaliteit op de agenda hoort te blijven staan.

**Wil je meer weten over waarom wij dit doen?**

Lees op [www.vitaplaza.nl](http://www.vitaplaza.nl) over de missie en visie van Vitaplaza.

**VITAPLAZA™**



## Een vitale organisatie

Vitaliteit gaat gepaard met het willen nastreven intrinsieke doelen, zoals activiteiten en werk doen die in lijn liggen met de waarden en normen, betekenisvolle collegiale relaties hebben, een steentje bijdragen aan de gemeenschap of organisatie en persoonlijke ontwikkeling. Het langdurig frustreren van deze psychologische basisbehoeften zal roofofbouw plegen op de waardigheid. <- toevoegen waarom laatste zin erg is voor de werkgever en HR

Organisaties moeten daarom gericht zijn op het faciliteren van deze psychologische basisbehoeften en morele behoeften, zoals in beleid, fysieke omgeving of met leidinggevenden, zodat men intrinsieke doelen zal nastreven. Vitaliteit en waardigheid zijn daar onlosmakelijk mee verbonden. Dat noemen wij duurzame vitaliteit.

Wij richten ons op het ontwikkelen van vitale medewerkers, vitale teams en een vitale organisatie. Als je op zoek bent naar duurzame verbetering in **problemen toevoegen die voortkomen uit slechte vitaliteit** dan ben je bij ons aan het goede adres.

**De illustratie hieronder bevat speerpunten waar op gefocust wordt binnen een **Vitaal werken**<sup>™</sup> traject.**





## Inventarisatie door kleinschalig onderzoek

Bij Vitaal Werken helpen we organisaties van elke grootte met een integrale vitaliteitsaanpak. We starten met een grondige inventarisatie van uw bedrijf, zodat we een op maat gemaakt projectplan kunnen samenstellen. Dit plan biedt u een helder overzicht van de stappen, kosten en verwachte opbrengsten, inclusief een kosten-batenanalyse.

**Zo weet u precies wat u kunt verwachten en wat onze aanpak uw organisatie oplevert, zonder verrassingen.**

- ▶ Gesprek met management over doelstellingen, ambities en knelpunten
- ▶ Gesprek met HR-team over beleidstukken en ervaringen met medewerkers
- ▶ Inspiratiesessie voor een groep leidinggevenden over hun rol in het bedrijf (1h)
- ▶ Inspiratiesessie voor een groep medewerkers over gezondheid en vitaliteit (1h)
- ▶ Duurzame inzetbaarheidsscan (TNO) voor alle leidinggevenden

### Plan van aanpak

- 1) Uitkomsten Duurzame inzetbaarheidsscan (TNO)
- 2) Omschrijving activiteiten activatietraject en onderzoekstraject
- 3) Stakeholders analyse en planning (bronnenanalyse)
- 4) Kosten- en batenanalyse (TNO)
- 5) Gespreksverslagen





## Activeren van duurzame vitaliteit in de organisatie

### Activeren door middel van ...

- ▶ **Een gezonde werkomgeving en bewustwording van leefgewoontes** verbeteren zowel het welzijn als de productiviteit van medewerkers. Gezonde gewoontes, zoals beweging en stressmanagement, leiden tot meer energie en focus. De fysieke omgeving moet medewerkers uitnodigen om zichzelf te ontwikkelen en samen te zijn. Dit resulteert in minder ziekteverzuim en betere prestaties, wat de hele organisatie versterkt.
- ▶ **Een sterke bedrijfscultuur en goede verbinding** tussen medewerkers zorgen voor meer betrokkenheid en loyaliteit. Dit bevordert samenwerking en saamhorigheid, wat leidt tot hogere productiviteit en meer innovatie. Medewerkers moeten elkaar uitnodigen om samen te ontwikkelen en zichzelf te zijn. Investeren in cultuur en verbinding resulteert in betere prestaties en een team dat tegen een stootje kan.
- ▶ **Een ambassadeursgroep** van medewerkers met affiniteit voor bepaalde thema's kan een sterke aanjager van verandering zijn. Ze inspireren collega's en vergroten het draagvlak voor nieuwe initiatieven. Hun energie draagt bij aan een succesvolle en snelle implementatie van projecten, wat leidt tot meer betrokkenheid en duurzame resultaten.

### Voorbeelden uit de praktijk

#### 1) Stuk over training vitaal leiderschap

- 2) Themadagen/weken rondom gezondheid en vitaliteit, gevuld met workshops over leefgewoontes en verbindende activiteiten, zijn een effectieve manier om medewerkers te activeren.

Door gerichte bewustwordingssessies over onderwerpen als voeding, beweging en stressreductie worden medewerkers bewust gemaakt van hun leefstijl en gestimuleerd om gezondere keuzes te maken. Verbindende activiteiten, zoals teamchallenges en teambuilding, versterken daarnaast de onderlinge band en creëren een positieve sfeer.



# Meten van duurzame vitaliteit in de organisatie

Om doeltreffend te ontwikkelen met de organisatie, is inzicht nodig in de huidige situatie (sterke punten en verbeterpunten) en in de doelen van het team. Dit brengen we in kaart middels een onderzoek, waarbij medewerkers waardevolle inzichten krijgen in hun eigen situatie. De organisatie krijgt hiermee een overzicht op teamniveau om gericht te kunnen verbeteren.

Let op: Parameters die zijn aangevuld met (f) worden tijdens de fysieke afspraak gemeten. Denk o.a. aan cholesterol, bloeddruk, gehoor en visus.

Meetkaders	Parameters	Toelichting
<b>1.1) Vitaliteit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivatie</li> <li>• Energie</li> <li>• Veerkracht</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Binding</li> <li>• Competentie</li> </ul>	<p><b>Vitaliteit</b> gaat gepaard met het willen nastreven intrinsieke doelen, zoals activiteiten en werk doen die in lijn liggen met de waarden en normen (autonomie), betekenisvolle collegiale relaties hebben, een steentje bijdragen aan de gemeenschap of organisatie (verbinding) en persoonlijke ontwikkeling (competentie). Het langdurig frustreren van deze psychologische basisbehoeften zal roofbouw plegen op de waardigheid. Een verminderd waardigheidsgevoel zet de poort open voor problemen in de motivatie, energie en veerkracht en destructief gedrag.</p>
<b>1.2) Leefgewoonten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewegen</li> <li>• Roken</li> <li>• Alcohol</li> <li>• Voeding</li> <li>• Ontspanning</li> </ul>	<p><b>Leefgewoonten</b> draaien om positieve invloed uitoefenen op het lichaam door een goed beweegpatroon, goede voeding en voldoende ontspanning. Hierdoor krijgt het lichaam de bouwstenen die het nodig heeft. Ongezonde eetgewoonten, gebrek aan beweging, overmatig alcohol gebruik en roken verhogen het risico op chronische aandoeningen zoals hart- en vaatziekten, diabetes type 2, hoge bloeddruk, obesitas en kanker. Daarnaast kunnen slechte leefstijlkeuzes leiden tot verminderde mentale gezondheid, slechtere slaapkwaliteit en een negatief zelfbeeld.</p>
<b>1.3) Fysieke gezondheid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hart- en vaatstelsel (f)</li> <li>• Lichaamssamenstelling (f)</li> <li>• Ziekten en aandoeningen</li> <li>• Overgangsklachten (35+)</li> </ul>	<p><b>Fysieke gezondheid</b> is een toestand van volledig fysiek welbevinden en de afwezigheid van ziekten of gebreken. Het hebben van een goede vitaliteit en leefstijl draagt bij aan de gezondheid van het lichaam. Gezondheidsproblemen bespreekbaar maken en zorg dichtbij hebben verlaagt de drempel om hier gebruik van te maken. De aanwezigheid van hart- en vaatziekten, overgangsklachten (vrouw), overgewicht of obesitas verminderen de kwaliteit van leven aanzienlijk en vergoot de kans op langdurig verzuim.</p>
<b>2.1) Tevredenheid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsomstandigheden</li> <li>• Organisatie en cultuur</li> <li>• Arbeidsvoorwaarden</li> </ul>	<p><b>Tevredenheid</b> speelt een cruciale rol in het welzijn en de prestaties van medewerkers. Het heeft een directe invloed op de productiviteit. Het gevoel van waardering door goede arbeidsomstandigheden, fijne organisatie en cultuur en passende arbeidsvoorwaarden heeft positief effect op het algehele werkklimaat. Het is essentieel om het werkklimaat en zodanig te creëren dat medewerkers zich ondersteund voelen in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.</p>
<b>2.2) Ingebrachte thema's</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risico inventarisatie</li> <li>• Bronnenanalyse</li> <li>• Beleid en/of modellen</li> </ul>	<p><b>Ingebrachte thema's</b> komen voort gesprekken met medewerkers uit alle lagen van het bedrijf, uit de risico inventarisatie, uit modellen of uit bestaand beleid. Denk hierbij aan onregelmatig werken, psychosociale arbeidsbelasting, ongewenst gedrag, etc.</p>



## Adviseren over duurzame vitaliteit van medewerker

### **Adviesgesprek ...**

- ▶ Na de fysieke metingen staan onze adviseurs klaar voor de medewerkers. Ze nemen de positieve punten, verbeterpunten en actiepunten die zichtbaar zijn in het portaal door met de medewerker. Hierbij focussen onze adviseurs op het maken van een connectie met de medewerker. Het gaat tenslotte om persoonlijke en impactvolle zaken. Het maken van tijd

Een vertrouwenspersoon en sterke verbinding met medewerkers zorgen voor een veilige en betrokken werkomgeving. Dit wordt bereikt door medewerkers een veilige plek te bieden om problemen te delen en door een cultuur van open communicatie en regelmatige check-ins te stimuleren. Leidinggevend worden getraind in empathisch leiderschap, waardoor medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen. Zo verhogen we niet alleen de tevredenheid en productiviteit, maar ook de loyaliteit en samenwerking binnen teams.



## Adviseren over duurzame vitaliteit in de organisatie

Medewerkers die deelnemen aan het onderzoek ontvangen persoonlijk advies van de adviseur tijdens een fysieke afspraak. Medewerkers zijn zich bewust van hoe ze ervoor staan en weten wat ze kunnen doen om te verbeteren. Iedereen krijgt zijn eigen dashboard waarin de uitkomsten en adviezen van hun onderzoek zichtbaar zijn.

Nu is het over aan de organisatie om de groepsgegevens te bekijken, analyses te doen en speerpunten voor ontwikkeling te bepalen. Met deze informatie wordt het voor de organisatie mogelijk om doelgericht af te koersen op een toekomstbestendig bedrijf.

### Bekijken

De organisatie krijgt een aantal **bedrijfsaccounts** waardoor er meegekeken kan worden in de data. Per module is te zien hoe verschillende groepen scoren. Je kunt de **groepen vergelijken** en **rapportages downloaden**.



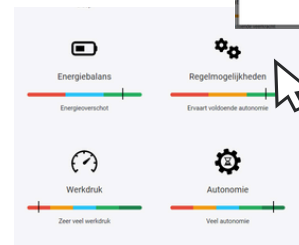
### Analyseren

In de data-analyse kijken we samen naar de uitkomsten en gaan we op zoek naar de **juiste knoppen** om aan te draaien. We zoeken samen naar verbanden tussen verschillende thema's en focussen op **onderliggende problematiek**. De uitkomsten worden op **papier als in presentatie** gedeeld.



### Speerpunten

We verbinden **juiste conclusies** aan de uitkomsten van het onderzoek en gaan richten op de wat deze uitkomsten betekenen voor de organisatie. Op basis van deze conclusies wordt het mogelijk om een **doelgericht vervolgtraject** op te stellen.



# Integreren van duurzame vitaliteit in de organisatie



*Alle adviespunten kunnen opgenomen worden in een tweede plan van aanpak. In deze versie draait het om het creëren van effect. Dit doen we door ervoor te zorgen dat we samenwerken met de juiste partijen.*

## Mogelijk vervolg binnen kaders leefstijl en gezondheid

- Vervolgworkshops aanbieden gericht op verbinding en op bewustwording rondom de thema's; beweging, alcohol, voeding, ontspanning en/of de overgang. Alle leefstijlworkshops kunnen een bijdrage leveren aan energie en veerkracht.
- Stoelmassage aanbieden waardoor medewerkers een rustmoment voor zichzelf kunnen nemen tussen werkzaamheden door.
- Bedrijfsfitness abonnementen aanbieden waardoor medewerkers met korting kunnen sporten. Niet iedereen houdt van fitness, dus overweeg om een algemene vergoeding voor sportclubs toe te voegen.
- Stoppen met roken traject aanbieden aan medewerkers die aangeven er klaar voor te zijn om te stoppen met roken.
- Providerboog aan zorgprofessionals aanreiken zodat de drempel laag is om contact op te nemen bij complicaties. Niet alle zorgaanbieders worden verzekerd.
- Fietsplan aanbieden om medewerkers te stimuleren om meer buiten te zijn en te bewegen.
- Bedrijfsergonoom verbinden aan het bedrijf om medewerkers juiste werkhoudingen aan te leren (mogelijk in workshopvorm voor fysiek zwaar werk).

## Mogelijk vervolg binnen kader vitaliteit

- Vervolgworkshops aanbieden over het herkennen van stress, persoonlijk leiderschap, stressmanagement, motivatie, leren prioriteren, persoonlijke waarden of werkwaarden.
- Individuele vitaliteitscoaching aanbieden op preventieve basis.
- Training Vitaal Leiderschap aanbieden aan leidinggevendenden.
- Team coaching gericht op teambuilding en verbeterde samenwerking binnen teams of afdelingen.
- Verbindende activiteiten als lunchsessies challenges of themaweken.
- Providerboog aan zorgprofessionals aanreiken zodat de drempel laag is om contact op te nemen bij complicaties. Niet alle zorgaanbieders worden verzekerd.

De genoemde acties op deze pagina zijn voorbeelden uit een plan aanpak van **Vitaal werken**<sup>SM</sup> om duurzame vitaliteit te integreren in de organisatie.

Bij het plan van aanpak hoort een activiteitenkalender en passende informerende en activerende communicatiestukken. De uitvoering wordt verzorgd door Vitaplaza of een van onze vaste partners.





