

1. Vitaliteit van mens & organisatie.



In een **vitale organisatie** zijn medewerkers: energiek, gemotiveerd en veerkrachtig.

Zij staan: mentaal, fysiek, sociaal en emotioneel **in hun kracht** en ervaren betekenis in hun werk en leven.

Het **werkklimaat** is sociaal veilig, uitdagend en in balans (energiebronnen en taakeisen).

Vitale medewerkers kunnen goed omgaan met complexiteit en onzekerheden. Ze leveren een productieve bijdrage aan het functioneren van een team, afdeling en organisatie. Medewerkers die veerkrachtig zijn en stress kunnen hanteren, verzuimen minder en werken met meer bevologenheid. Of een organisatie succesvol is, hangt mede af van de vitaliteit van de medewerkers. Het is aan organisaties om een werkomgeving te faciliteren waarin de vitaliteit voorop staat.

Vitaliteit.

Vitaliteit bestaat uit energie, motivatie en veerkracht, waarbij **energie** wordt gekenmerkt door zich energiek voelen, **motivatie** door doelen stellen in het leven en moeite doen om deze te behalen, en **veerkracht** door het vermogen om met de dagelijkse problemen en uitdagingen in het leven om te gaan¹.

Vitaliteit is onderdeel van **bevologenheid** (naast flow en toewijding)², **welzijn** (bevologenheid samen met tevredenheid en werkstress)² en **duurzame inzetbaarheid** (naast werkvermogen en employability)³.

1. TNO 2. Schaufeli & bakker, 2004 3. SER

1:3

elke euro investering in lifestyle, levert € 3 aan besparing op ziekteverzuim
Medisch Contact

100%

van de werkgevers die vitaliteit omarmen, ziet een stijging van de productiviteit
AON

5%

verhoging van productiviteit bij aandacht voor gezondheid van medewerkers
World Economic Forum

35-40%

vitale medewerkers melden zich 35-40% minder vaak ziek
Arbo Unie

16%

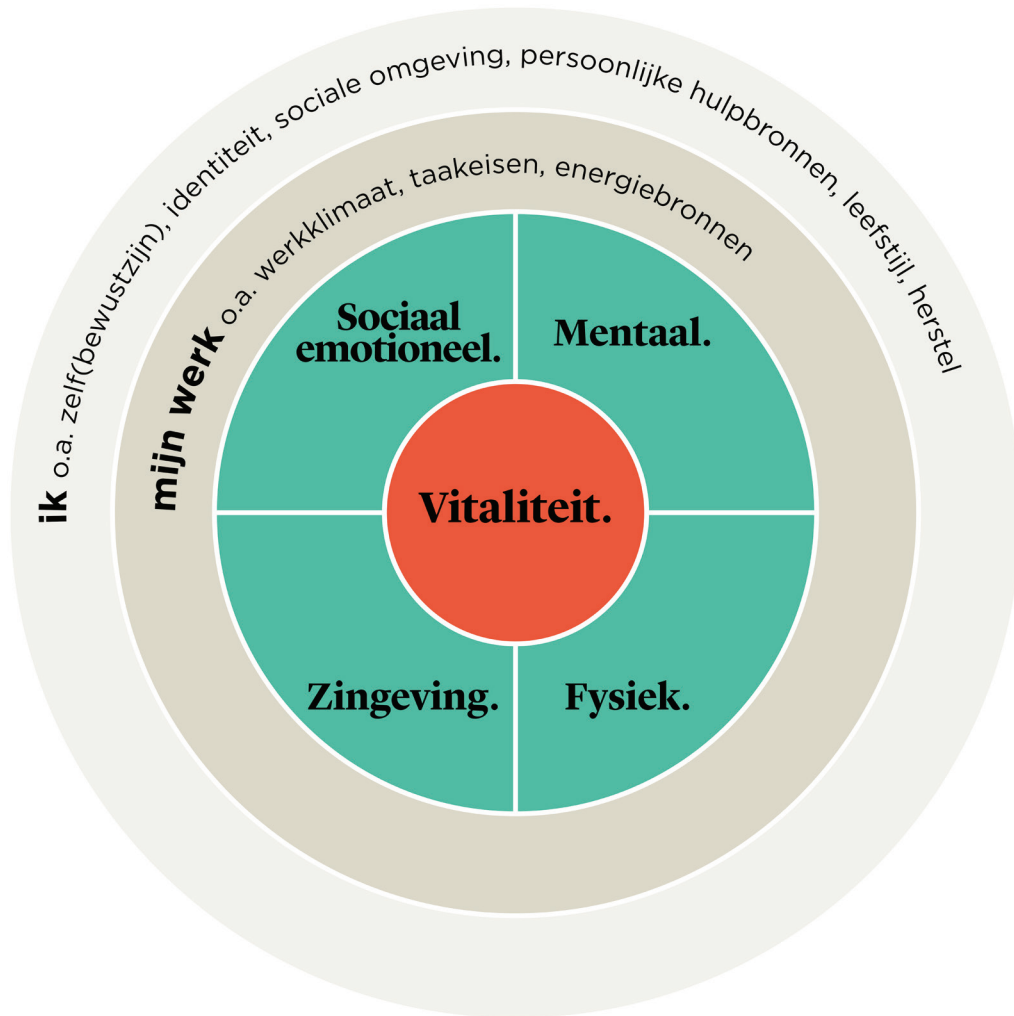
van de beroepsbevolking heeft burn-out klachten
TNO

- 15%

daling van verzuim bij aandacht voor vitaliteit in de organisatie
MKB Service Desk



2. Vitaliteitsmodel.



Vitaliteit

Persoonlijke vitaliteit¹ bestaat uit **3** dimensies:



Energie de mate waarin iemand zich energiek voelt, zich sterk voelt, zich daadkrachtig voelt.



Motivatie de mate waarin iemand doelen stelt in het leven en de mate waarin iemand er naar streeft die gestelde doelen te bereiken.



Veerkracht de mate waarin iemand in staat is om met de (dagelijkse) problemen en uitdagingen om te gaan en de draad weer op te pakken bij teleurstellingen.

Een **vitale medewerker** staat daarbij in zijn kracht op **4** componenten:



Mentaal. Mentale kracht betekent aan het einde van een werkdag energie over hebben voor andere activiteiten. Zaken in het werk die veel energie kunnen kosten zijn o.a. werkdruk, emotionele belasting en het verwerken van informatie. Mentale balans heeft iemand als die zich competent voelt en herstelt door regelmatig mentaal los te komen van het werk.



Fysiek. Als een medewerker zich fysiek sterk voelt, dan heeft deze veel energie en voelt zich fit. Gezondheid, leefstijl en tijdig de accu opladen (slaap en ontspanning) hebben hier een grote invloed op.



Zingeving. Energie krijgt iemand als hij of zij het werk als betekenisvol ervaart. Medewerkers die het gevoel hebben dat de persoonlijke waarden aansluiten bij de waarden van de organisatie ervaren meer werkplezier en zingeving. Ze voelen zich dan meer verbonden met de doelstellingen van de organisatie.



Sociaal/Emotioneel. Zich verbonden en gesteund voelen door collega's en de leidinggevende is een belangrijke energiebron in het werk. Ook roluidelijkheid, goede samenwerking en zich psychologisch en sociaal veilig voelen dragen bij aan het gevoel van vitaliteit.

De **vitaliteit van een medewerker** wordt beïnvloed door:



Sociaal demografische kenmerken. Leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, ervaringsniveau, etniciteit, woonomgeving, sociale klasse en privé situatie.



Persoonseigenschappen. Persoonlijke hulpbronnen (o.a. optimisme en eigen effectiviteit) en karaktereigenschappen (o.a. emotionele stabiliteit en perfectionisme).



Kenmerken van de werkomgeving. Het werkklimaat (sociale veiligheid) en een goede balans tussen taakeisen en energiebronnen (belasting en belastbaarheid).

3. Vitale medewerkers in een vitale organisatie.

Integraal bouwen aan vitale medewerkers en een vitale organisatie.

Om de organisatie te versterken en wendbaar te zijn (of te blijven) is het cruciaal te werken aan de vitaliteit van de medewerkers en teams. Vitaliteitsmanagement verankert niet alleen door het faciliteren van een gezonde lunch, maar in alle HR-praktijken. Van beleid tot processen, (onderzoeks)instrumenten, (leer)interventies en leiderschap. Dat klinkt als veel en overweldigend, maar dat is het niet. Wanneer een organisatie investeert in vitaliteit is het resultaat daarvan vrijwel direct zichtbaar; het (psychisch)verzuim daalt, medewerkers worden productiever, innovatiever en het wordt makkelijker om jong talent te werven en te binden aan de organisatie.



Missie.

Organisaties ondersteunen in het opstellen van beleid en uitvoeren interventies op het gebied van vitaliteit en stress. Waar nodig ondersteund door onderzoek: data-driven en evidence-based.



Visie.

Organisaties kunnen hun medewerkers helpen vitaal en stressbestendig te worden door in het proces van inzicht (via onderzoek) naar activatie (via beleid, instrumenten, interventies) tot meetbaar resultaat te komen. De kracht en het resultaat zit in het combineren van de juiste interventies.



Strategie.

Dit betekent dat een aanpak voor vitaliteit en tegen de negatieve gevolgen van stress moet plaatsvinden op verschillende niveaus: organisatie, team en individueel niveau.

Organisatie willen blokkades voor vitaliteit zoveel mogelijk weghalen (stress voorkomen, verlagen of zorgen dat medewerkers er goed mee kunnen omgaan) zodat er ruimte en stimulans is voor positieve energie. Dit leidt tot drie complementaire doelen:

Amplitie: positief werkklimaat creëren, het actief bevorderen van het psychisch welbevinden van werknemers, bevorderen van energiebronnen, persoonlijke hulpbronnen en het nemen van eigen regie.

Preventie: risico's (h)erkennen en mitigeren, verlagen van taakeisen dan wel zorgen dat deze voldoende gecompenseerd worden door energiebronnen.

Curatie: negatieve gevolgen efficiënt en effectief tegengaan, herstel, scheve verhouding tussen energiebronnen en taakeisen weer in balans brengen,



Mensen willen iets bijdragen voor anderen. Dat bijdragen voor anderen in het werk is gerelateerd aan wat vaak als purpose of hoger doel van de organisatie aangeduid wordt. Grant, 2007

Uit onderzoek blijkt dat **100%** van de werkgevers die vitaliteit omarmen, een stijging van productiviteit constateert.

Toch heeft slechts **36%** van de werkgevers hun vitaliteitsbeleid op orde. Genoeg redenen om nu investeren in uw vitaliteitsbeleid.

- AON -

4. Bevorderen van vitaliteit in de organisatie.

Vitaliteit van medewerkers heeft een enorme invloed op de prestaties van de organisatie.

4 tips om vitaliteit in de organisatie te bevorderen:



1. Bevorder een positief werkklimaat

Een werkklimaat is positief als medewerkers in een organisatie ervaren dat het klimaat ondersteunend en uitdagend is, en samenwerking en betrokkenheid stimuleert.



2. Bewaak de balans tussen taakeisen en energiebronnen op het werk

Medewerkers krijgen in hun werk te maken met energiebronnen en daarnaast met zaken die energie vragen (taakeisen). Energiebronnen en taakeisen spelen op organisatie- team en individueel niveau. Als deze in balans zijn, leidt dat tot vitaliteit en een lage mate van (structurele) stress.



3. Maak de privé situatie en leefstijl bespreekbaar

Maak leefstijl, de privésituatie en de balans tussen werk en privé bespreekbaar. Dit verschilt van persoon tot persoon en van generatie tot generatie. Door de verschillen te accepteren en (waar mogelijk en wenselijk) te faciliteren, stimuleer je een goede balans, leefstijl en verbondenheid.

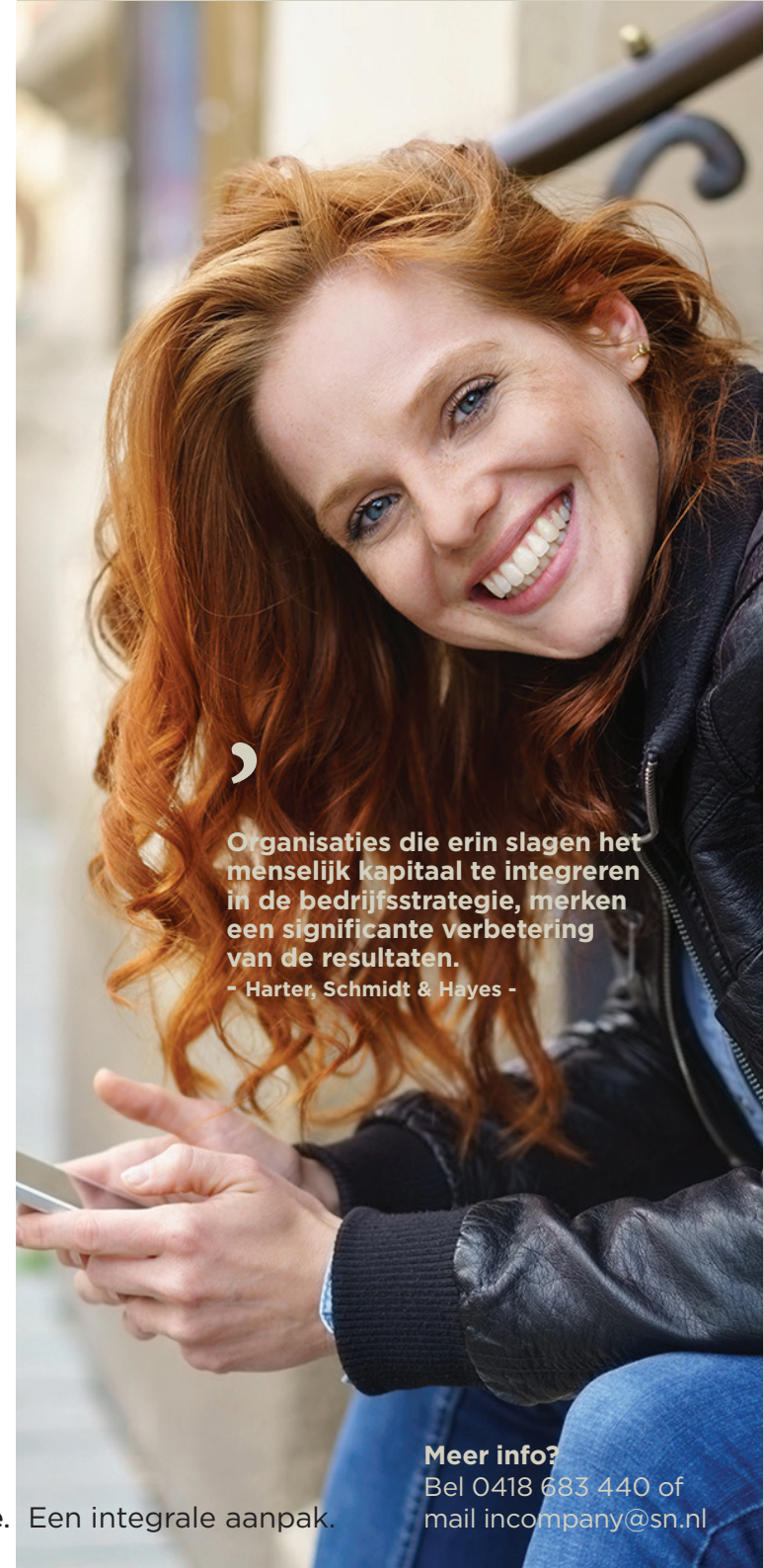


4. Versterk persoonlijke hulpbronnen

Persoonlijke hulpbronnen zijn belangrijk. Uit onderzoek blijkt dat medewerkers deze continu proberen te verkrijgen en te beschermen. Verlies van hulpbronnen leidt tot stress en heeft negatieve gevolgen, terwijl het behoud of de uitbreiding van hulpbronnen leidt tot een positief gevoel en persoonlijke effectiviteit.



Psychologische interventies op individueel niveau kunnen de maatschappij en organisaties enorme kostenbesparingen opleveren. Gezonde en bevrologene werknemers kunnen een grotere bijdrage leveren. Daarom verdient niet alleen de zieke of opgebrande werknemer aandacht, maar iedere werknemer die met meer bevrologeneheid zijn potentieel kan verwezenlijken.



Organisaties die erin slagen het menselijk kapitaal te integreren in de bedrijfsstrategie, merken een significante verbetering van de resultaten.

- Harter, Schmidt & Hayes -