

VIJF TIPS OM VANUIT VITALITEIT VEERKRACHT TE ACTIVEREN

Meer veerkracht, minder verzuim

Veerkracht, vitaliteit en verzuim zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In het laatste kwartaal van afgelopen jaar reikte het verzuimcijfer volgens het CBS tot het hoogste niveau in ruim twintig jaar. Wat hierin opvalt, is dat veel van deze verzuimgevallen niet direct iets te maken hebben met ziekte, maar vaak verband houden met werkgerelateerde ongemakken of situaties in de privésfeer. Een deel van dit verzuim kan mogelijk voorkomen worden als werknemers veerkrachtiger zijn.

Of het verzuim nu wordt veroorzaakt door de thuissituatie of door het werk zelf, als HR-professional kunt u daar vanuit veerkracht iets aan doen. Werken aan een vitale organisatie en de vitaliteit van werknemers helpt om veerkracht binnen de organisatie te stimuleren en activeren.

Herstelvermogen

Ieder mens kent stress en tegenslag, iedere werknemer dus ook. Veerkracht is het vermogen om te herstellen van stress en tegenslag. Veerkrachtige werknemers hebben een positieve invloed op het bedrijfsresultaat en de werkzaamheden en samenwerking binnen uw organisatie. Ze zijn gezonder, zorgen voor minder personeelsverloop en verzuim, en presteren beter. Het loont dus om te werken aan de veerkracht van werknemers.

Die veerkracht hangt af van verschillende factoren. De lichamelijke gezondheid bijvoorbeeld, iemands persoonlijke kijk op het leven, de sociale omgeving en het gevoel ertoe te doen. Hoe groot iemands veerkracht precies is, verschilt natuurlijk

van persoon tot persoon, maar is te beïnvloeden. Waar mensen minder invloed op hebben, is wat er terloops op hun pad komt. Tegenslag zoals ziekte en zorgen of veel stress op het werk worden sneller te veel als de veerkracht laag is. Dat kan onder meer leiden tot psychische en lichamelijke klachten en langdurig verzuim.

Bij een goed vitaliteitsbeleid vergroot u de veerkracht en duurzame inzetbaarheid van werknemers op strategisch, tactisch én operationeel gebied. Een uitgangspunt hierbij kan de ‘vitaliteitsschijf van vijf’ zijn, een integraal vitaliteitsmodel en hulpmiddel dat in één oogopslag laat zien hoe mensen vitaler kunnen werken en leven en aan welke knoppen u kunt ‘draaien’ om dit te bewerkstelligen.

Vitaliteitsschijf

De vitaliteitsschijf van vijf is een zogenoemde holistische benadering van het begrip vitaliteit. Hierbij bestaat vitaliteit uit het in balans zijn van de aspecten: zelfbewustzijn (vitalogisch), lichaam (fysiologisch), geest (psychologisch), omgeving (ecologisch) en zingeving (filosofisch). U kunt aan de volgende vijf punten werken

Met vitaal leiderschap bijdragen aan vitaliteit

Vitaliteit is de balans en combinatie van positieve elementen zoals een goede lichamelijke conditie, sterke sociale banden, genoeg (nacht)rust, heldere geest, ontspannen werksfeer, gezonde voeding, zinvol leven en een positieve instelling. Veerkracht ontstaat als werknemers vitaal zijn, dus fit om hun werk met plezier en een gezonde dosis uitdaging te doen.

Inspireren

Vitale werknemers zorgen er met elkaar voor dat een organisatie als geheel ook vitaal is, klaar is voor de toekomst en tegen

een economisch of bedrijfsmatig stootje kan. Vitaal leiderschap – de fase waarin iemand voldoende vitale basis en zelfregie heeft om eigenhandig aan de juiste knop te draaien voor een goede balans en daar ook anderen toe kan inspireren – is daarin van belang. Goed voorbeeld doet goed volgen. Een leidinggevende of HR-professional die zich opstelt als vitaal leider en daarmee werknemers inspireert en ondersteunt in het gezamenlijke en persoonlijke vitaliteitstraject, schept de juiste condities voor de gehele organisatie om vitaliteit te activeren.

om vitaliteit en daarmee veerkracht beet te pakken en verzuim zo veel mogelijk te voorkomen binnen uw organisatie:

Meten en fun (vitalogisch)

Veerkrachtige werknemers zijn zich bewust van het nut en de noodzaak van veerkracht en weten aan welke knop ze zelf kunnen draaien om beter te herstellen van stress en tegenslag. Faciliteer deze bewustwording met een preventief medisch onderzoek (PMO) of liever nog met een amplitief vitaliteitsonderzoek (AVO). Een PMO gaat uit van het voorkomen van uitval, waar een AVO juist uitgaat van het vergroten van alle positieve aspecten van werkbeleving en functioneren. U gaat dan dus een stapje verder: u versterkt werknemers. Een vitaliteitsprofessional ondersteunt de HR-afdeling hierin bij de afname van de scans, de gesprekken en de duiding van de uitslagen.

Het loont om te werken aan de veerkracht van werknemers

Ook kan uw organisatie meedoen met de Nationale Vitaliteitsweek, die dit jaar plaatsvindt van 25 september tot en met 29 september. Het thema in 2023 is veerkracht. Gedurende deze week maken werknemers op een laagdrempelige en leuke manier kennis met hun eigen vitaliteit en stimuleert u de intrinsieke motivatie om de veerkracht van teams en individuen een boost te geven. Zie voor meer informatie nationalevitaliteitsweek.nl.

Voldoende rust (fysiologisch)

Het zit een beetje in de Nederlandse cultuur dat luieren niet mag. We gunnen onszelf en anderen nauwelijks rust. Toch is altijd maar doorwerken niet gezond. Een juiste verhouding tussen spanning en ontspanning levert het beste resultaat op. Uit onderzoek blijkt dat werknemers die altijd 100% geven, uiteindelijk minder presteren en eerder opbranden. Het is daarom belangrijk dat u in de gaten

Tien factoren van WHO voor versterken van veerkracht

De aanpak uit dit artikel sluit aan op tien relevante factoren die de World Health Organization heeft omschreven. Deze zijn bepalend voor het succes van de aanpak om de veerkracht van werknemers in uw organisatie te versterken:

- 1 gezond gedrag aanmoedigen;
- 2 fysieke gezondheid beschermen;

- 3 duidelijkheid geven en doelen stellen;
- 4 aan betrokkenheid personeel werken;
- 5 mentale gezondheid ondersteunen;
- 6 aanpassingsvaardigheden bevorderen;
- 7 verantwoordelijkheid delen;
- 8 financiële zekerheid ontwikkelen;
- 9 inclusiviteit omarmen;
- 10 verwachtingen personeel managen.

houdt of werknemers vrij durven te nemen. Of nemen ze juist hun werk mee naar huis en werken ze veel over? Laat werknemers weten dat het nodig is tijd te nemen om te rusten en dat het leven niet alleen maar om het werk draait. Stel ze bijvoorbeeld voor om een aantal vrije uren op te nemen of om de werkdag eens eerder af te sluiten. Zorg bovendien voor een werkverdeling die hiertoe uitnodigt.

Positieve mindset (psychologisch)

Een positieve mindset helpt in het verkrijgen van een veerkrachtige houding. Veerkrachtige werknemers laten zich niet overweldigen door stresssituaties, omdat ze goed kunnen relativeren. Ook laten ze zich niet zomaar van de wijs brengen als er iets fout gaat. Ze zien het eerder als een kans om te leren, lastige situaties naar eigen hand te zetten en deze in het vervolg met elkaar sneller om te buigen of te herstellen. Een positieve mindset wordt bijvoorbeeld bevorderd door met elkaar te praten over de aanleiding of achtergrond van iemands stress. Waar komt de reactie vandaan en zit daar een les in? Als dat duidelijk is, kan stress een boodschapper zijn in plaats van een last. De inzet van stressmanagementtrainingen met 'virtual reality' (VR) kan hierbij helpen. Met deze training, waarbij VR de beleving en het leereffect versterkt, wordt het vermogen terug te veren bij tegenslag vergroot en leren mensen veerkrachtiger in hun schoenen te staan bij uitdagingen.

Ruimte voor ontwikkeling (sociologisch)

Leidinggevenden kunnen hun werknemers ruimte geven om te leren en zichzelf te ontwikkelen. Vaak wordt er onbe-

wust van uitgegaan dat iedereen overall even goed in moet zijn en dat iedereen elke situatie aan zou moeten kunnen. Als iemand iets niet weet of niet zonder meer kan, wordt dat al gauw als een zwakte ervaren. Jezelf dan kwetsbaar opstellen, is voor velen een no-go.

De leidinggevenden en u als HR-professional kunnen proberen die denkwijze te doorbreken door mogelijke tekortkomingen van werknemers niet als een zwakte te zien, maar als een leerpunt te ervaren. Zo krijgen de werknemers juist de ruimte om zich te ontwikkelen en zich nieuwe zaken eigen te maken. Met een positief en open ontwikkelbeleid maakt u werknemers veerkrachtiger.

Zinvol werk (filosofisch)

Veerkrachtige mensen kunnen goed doorzetten en hun focus houden. Dit lukt ze onder andere, omdat ze duidelijke ambities hebben die voor hen heel betekenisvol zijn. Weten de leidinggevenden in uw organisatie en uw eigen HR-afdeling wat de werknemers écht motiveert? Zorg ervoor dat iedereen het gevoel heeft belangrijk te zijn in het team of voor de organisatie, dat iedereen bijdraagt aan een groter geheel en dat hun werkzaamheden zinvol zijn.

Als een werknemer bevlogen is en passie heeft voor zijn werk, is het gemakkelijker om beter om te gaan met een tijdelijk verhoogde werkdruk of bepaalde veranderingen. Zinvol werk betekent dat de juiste werknemer op de juiste plek zit.

Klaas Koster en Hanneke van Engelen, vitalogen bij Vitalogisch, e-mail: info@vitalogisch.nl, vitalogisch.nl