Hoe zet je vitaliteit op de kaart?

Whitepaper.

Tien aandachtspunten om vitaliteit duurzaam op de kaart te zetten binnen jouw organisatie

Vitalogisch®

Vitaliteit op de kaart zetten.

Het lijkt in een oogopslag niet zo ingewikkeld. En toch zien we veel HR-professionals, -adviseurs en Vitalogen hiermee worstelen. Hoe doe je dat nou echt? Hoe zorg je ervoor dat het bestendig en blijvend is in plaats van eenmalig? Hoe knoop je het geheel aan elkaar en blijft het niet bij losstaande interventies? En hoe krijg je de directie en leidinggevenden mee? En, nog belangrijker: hoe krijg je medewerkers enthousiast om mee te denken en te doen?

Om je op weg te helpen, vind je in deze whitepaper de belangrijkste aandachtspunten om te bouwen aan het duurzaam inzetten van vitaliteit in jouw organisatie. Zodat ook in jouw organisatie medewerkers energieker en productiever aan het werk zijn en een grotere betrokkenheid en bevlogenheid ervaren.

De belangrijkste stappen om vitaliteit in een organisatie op de kaart te zetten

1 Bewustwording creëren

Begin met het **creëren van bewustwording** binnen de organisatie over het belang van vitaliteit. Organiseer bijvoorbeeld workshops, seminars, webinars of presentaties waarin de voordelen van een gezonde en vitale werkomgeving worden besproken. **Doe dit over de volste breedte van de organisatie**. Dus dat alle medewerkers hiermee in aanraking kunnen komen. Zet in eerste instantie in op meerdere onderdelen van vitaliteit die spelen binnen jouw organisatie, zodat er voor iedereen iets herkenbaars in zit. Dus naast bijvoorbeeld een workshop gezonde voeding ook een webinar over de werk-privé-balans en een seminar over Vitaal Leiderschap. Zorg dat er gedurende een langere periode meerdere prikkels en signalen op het werk zijn rondom vitaliteit.

2 Betrokkenheid van het management

De betrokkenheid van directie en management is cruciaal om vitaliteit op de kaart te zetten. Zorg ervoor dat leiders **het belang van vitaliteit begrijpen** en **actief betrokken zijn** bij initiatieven om het te bevorderen. Zorg dat directie en management van het begin af aan is aangesloten. Start bijvoorbeeld met een inspiratiesessie voor het management waar zij hun wensen en ideeën kenbaar kunnen maken. Op deze manier gaan de blikken dezelfde kant op staan en wordt er een gezamenlijke taal rondom vitaliteit ontwikkeld. Investeer in Vitaal leiderschap en leid leidinggevenden op tot vitaal leider. Train leidinggevenden in het voeren van het goede gesprek. Zorg ervoor dat ze altijd als eerste geïnformeerd worden over de stappen die gezet worden. **Vitaliteit is niet een 'project' van HR, maar van iedereen**. Geef het management hier ook een verantwoordelijke rol in.

3 Betrokkenheid van medewerkers

Sluit aan bij de behoefte van de medewerkers door op te halen waar hun behoefte ligt op het gebied van vitaliteit. Stel een VitaTeam samen waar **een afspiegeling van de organisatie** mee kan denken over het vitaliteitsbeleid en -programma. Bied ondersteuning aan medewerkers om gezonde keuzes te maken. Faciliteer waar nodig. Zorg voor een gezond aanbod in het bedrijfsrestaurant. Willen mensen graag op de (race)fiets naar het werk? Dan kan een doucheruimte dit zeker stimuleren. Behoefte aan af- en toe rust op het werk, richt een stilteruimte in. **En zorg ervoor dat alle medewerkers deel kunnen nemen aan het programma**. Sluit niemand daarbij uit.

4 Ontwikkel een vitaliteitsbeleid

Stel een duidelijk vitaliteitsbeleid op dat de visie en doelen van de organisatie op het gebied van gezondheid en welzijn weerspiegelt. Het beleid is gericht op het bevorderen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid in de organisatie. Wat willen jullie als organisatie concreet bereiken? Zowel op de lange als korte termijn? En waarom is dat zo belangrijk voor jullie organisatie? Hoe helderder dit beeld, hoe meer kans van slagen. **Stel duidelijke kaders waar het beleid en programma aan moet voldoen**.

5 Ontwikkel een vitaliteitsprogramma

Biedt een integraal programma aan waarin zowel het **fysieke**, **mentale**, **sociale** als het **spirituele welzijn** is opgenomen. Vitaliteit is al lang veel meer dan het stuk fruit op het werk en een sportabonnement. Het gaat

over werkgeluk, preventie en amplitie. Lekker in je vel zitten om je werk goed te kunnen doen. Dus ook dat je talenten goed benut worden, je werk en privé de juiste cadans hebben en je een zinvol bestaan hebt. Zorg dat er interventies zijn op al deze gebieden in de vorm van trainingen, workshops, webinars, educatie, coaching, communicatie en aandacht door leidinggevenden.

6 Zorg voor fun

Het moet vooral ook leuk zijn. Vitaliteit geeft energie. En dat wil je terug zien in je programma. **Maak het fun!** Dat zorgt ervoor dat mensen graag mee willen doen. Wees creatief en verrassend. Durf eens wat anders dan anders te doen. En doe het samen. **Met elkaar is nu eenmaal leuker dan alleen**.

7 Cultuurverandering

Werk aan het creëren van een cultuur waarin vitaliteit wordt gewaardeerd en gestimuleerd. Moedig medewerkers aan om pauzes te nemen, gezonde lunchgewoonten te ontwikkelen en een evenwichtige werk-privé-balans te handhaven. En dat kan alleen door het goede voorbeeld te geven. Als leiders zelf een gezonde levensstijl omarmen en dit uitdragen, is dit het **meest krachtige instrument** naar de rest van de organisatie.

8 Meten en evalueren

Evalueer regelmatig de effectiviteit van de vitaliteitsprogramma's en -initiatieven in jullie organisatie. Verzamel feedback van medewerkers en gebruik gegevens om te beoordelen hoe goed de programma's werken. **Start je programma met een goede nul-meting** om te weten hoe je er als organisatie voor staat en waar de pijnpunten zitten. Op deze manier kan je ook beter het uiteindelijke effect van een vitalitietsprogramma vaststellen.

9 Communicatie is key

Communicatie is het sleutelwoord. Zonder goede communicatie heeft je plan weinig kans van slagen. Denk goed na wat je **wanneer** en **met wie** je wilt communiceren. **Gebruik verschillende kanalen** zoals interne nieuwsbrieven, intranet, vergaderingen, bijeenkomsten en sociale media om medewerkers te enthousiasmeren en op de hoogte te houden van programma's en evenementen. En zorg voor een spetterende kick off van je programma. Zodat iedereen van het bestaan van het programma weet en hieraan mee wil doen.

10 Voortdurende betrokkenheid

Blijf investeren in vitaliteitsinitiatieven op lange termijn. **Vitaliteit is geen eenmalige inspanning, maar een doorlopend proces**. Blijf luisteren naar feedback van medewerkers en pas de initiatieven en programma's aan om aan veranderende behoeften te voldoen. Zorg dat vitaliteit geborgd wordt in de gehele organisatie. Dat leidinggevenden getraind zijn om vitaliteit bespreekbaar te maken. En dat het in de ontwikkelgesprekken standaard als onderwerp op de agenda staat.

Tot slot

Het op de kaart zetten van vitaliteit in een organisatie vereist een gecoördineerde inspanning op verschillende niveaus en betrokkenheid van zowel het management als de medewerkers. Het uiteindelijke doel is om een cultuur te creëren waarin de gezondheid en het welzijn van medewerkers centraal staan en waarin ze worden aangemoedigd om vitale keuzes te maken in hun werk- en privéleven.

Vitalogisch®

040-2824711 • J C Dirkxpad 7, 5631 BZ EINDHOVEN
vitalogisch.nl