

Organisatie Vitalogie

Visiepaper

De route naar duurzame vitaliteit

Vitalogisch



De strategische kracht van vitaliteit

De omslag die organisaties vandaag kunnen maken

In veel organisaties krijgt vitaliteit pas aandacht wanneer het misgaat. Wanneer de werkdruk te hoog wordt, het verzuim stijgt of mensen afhaken. Dat is begrijpelijk, maar strategisch gezien te laat. Het vraagt om een andere benadering: niet langer 'verzuimdenken', maar 'vooruitdenken'. Want vitaliteit is geen onderwerp dat pas speelt bij problemen. Het is de motor van groei, samenwerking en duurzame prestaties. Organisaties die structureel investeren in vitaliteit, bouwen aan continuïteit, innovatiekracht en duurzaam rendement. Vitaliteit vraagt om structurele aandacht, niet vanuit incidenten, maar vanuit visie.

Vitaliteit is méér dan voeding en beweging

Wanneer we het woord vitaliteit noemen, denken veel organisaties nog steeds aan leefstijl: voeding, beweging of een workshop mindfulness. Dat zijn waardevolle elementen, maar ze vormen slechts een deel van het geheel.

Wij benaderen vitaliteit daarom altijd vanuit de *Vitaliteitsschijf van Vijf*. Dit integrale vitaliteitsmodel laat in één oogopslag zien hoe vitaliteit is opgebouwd en aan welke 'knoppen' je kunt draaien om beweging en duurzame verandering te creëren.

Vitaal zijn ontstaat in de juiste cadans tussen:

- **lichaam** (fysiologisch),
- **geest** (psychologisch),
- **omgeving** (ecologisch)
- **zingeving** (filosofisch)
- **zelfbewustzijn** (vitalogisch)

Duurzame inzetbaarheid ontstaat pas wanneer deze samenhang serieus wordt genomen. Vitaliteit vraagt daarom niet alleen om aandacht voor leefstijl, maar om een bredere blik op mens, werk en organisatie.



Zo groeit vitaliteit van losse acties naar een structurele beweging

Het versterken van vitaliteit is geen eenmalige actie, maar een doorlopende beweging: **verkennen** → **onderzoeken** → **adviseren** → **interveniëren** → **monitoren** → **versterken**. Dit cyclische proces zorgt ervoor dat organisaties continu leren, verbeteren en vitaliteit steeds verder uitbouwen.

Gedragsverandering en duurzame inzetbaarheid vragen om een doordachte en consistente aanpak. Door vitaliteit structureel te borgen in beleid én cultuur, wordt duidelijk dat het geen tijdelijk project is, maar een bewuste keuze voor de lange termijn. Zo ontstaat actief vitaliteitsmanagement, waarbij zowel medewerkers als organisaties sterker worden, nu en in de toekomst.

Waar staat de organisatie nu?

Vitaliteit begint met bewustwording. Daarom is het waardevol om eerlijk stil te staan bij de vraag: waar staan jullie op dit moment? Vitaliteit vraagt om een amplitieve én preventieve aanpak. Toch zien we in de praktijk dat veel organisaties blijven hangen tussen reageren en versterken. Herken je dit?

- **De focus ligt vooral op verzuim.**
Er wordt gereageerd op uitval, terwijl voorkomen minder aandacht krijgt.
- **Het PMO verdwijnt in de la.**
Er is inzicht, maar geen structurele opvolging.
- **Beleid richt zich vooral op risico's.**
Terwijl duurzame vitaliteit begint bij het versterken van wat al goed gaat.
- **Interventies bereiken vooral de 'toch al vitale' groep.**
De mensen die het het hardst nodig hebben, blijven buiten beeld.
- **Leidinggevenden missen houvast.**
Ze zien het belang, maar weten niet hoe ze vitaliteit concreet kunnen maken in hun teams.
- **Er zijn te veel losse initiatieven.**
Goede intenties, maar zonder samenhang of strategische verankering.

Dit is geen teken dat het niet werkt, maar een signaal dat jullie toe zijn aan de volgende stap: van losse initiatieven naar structureel vitaliteitsbeleid.

Van losse initiatieven naar structurele beweging

Veel organisaties doen al 'iets' met vitaliteit: een fruitmand, een vitaliteitsweek of een inspirerende workshop. Allemaal waardevolle stappen, maar zonder samenhang verdwijnt het effect snel. Vitaliteit blijft dan een verzameling losse acties in plaats van een duurzame beweging.

De sleutel ligt in samenhang. Door te kijken naar de hele organisatie (beleid, gedrag, leiderschap en cultuur) wordt vitaliteit een rode draad in plaats van een los initiatief. Dat vraagt om een andere blik: van losse projecten naar een doorlopende route.

De route naar structurele vitaliteit: 6 fasen

Een structurele aanpak van vitaliteit vraagt om een heldere route. De onderstaande zes fasen helpen organisaties om van losse initiatieven naar duurzaam vitaliteitsbeleid te groeien. Elke fase bouwt voort op de vorige en zorgt samen voor duurzame verankering in beleid, leiderschap en cultuur.



Fase 1 - **Voorbereiden & Commitment**

Elke verandering begint bij overtuiging en richting. In deze fase draait het om de 'why': het creëren van bewustzijn en commitment bij directie en management. Wanneer de top van de organisatie vitaliteit ziet als strategisch thema, ontstaat ruimte voor structurele aandacht en duurzame keuzes. Zo verschuift het gesprek over vitaliteit van kostenpost naar krachtbron. Dit is het moment waarop niet alleen richting wordt bepaald, maar ook een ambitie wordt uitgesproken: welke energie willen wij als organisatie versterken?



Fase 2 - **Inventariseren & Analyseren**

Richting zonder inzicht blijft abstract. In deze fase brengen we scherp in beeld waar de organisatie werkelijk staat. Door bestaande data, signalen en ervaringen te verzamelen ontstaat een helder beeld. Denk aan verzuimcijfers, medewerkerstevredenheid, PMO-resultaten en gesprekken met teams. Er bestaan wetenschappelijk onderbouwde tools, zoals de KoBaDi-tool of Vitascan, die helpen om patronen zichtbaar te maken. Deze fase draait om het combineren van kwantitatieve én kwalitatieve informatie, zodat duidelijk wordt waar de energie stroomt, waar zij onder druk staat en waar kansen liggen om te versterken. Analyse betekent niet alleen meten, maar vooral begrijpen. Het legt de basis voor een gericht vitaliteitsplan.



Fase 3 - **Vitaliteitsplan opstellen**

Op basis van de inventarisatie en analyse wordt een concreet vitaliteitsplan opgesteld. Hierin worden prioriteiten bepaald, doelen geformuleerd en meetpunten vastgelegd. Het plan vormt de brug tussen inzicht en actie: een praktisch document dat richting geeft aan beleid, interventies en communicatie. Een goed vitaliteitsplan is inspirerend en haalbaar tegelijk – het maakt duidelijk wat de organisatie wil bereiken en hoe dat wordt aangepakt. Zo wordt het plan niet alleen een document, maar een richtinggever voor energie, balans en beweging.



Fase 4 - **Inspireren & Activeren**

In deze fase komt de energie op gang. Door middel van inspiratiesessies, kick-offs of vitaliteitsweken wordt het onderwerp onder de aandacht gebracht. Het doel is om mensen te betrekken en te enthousiasmeren. Vitaliteit gaat leven wanneer medewerkers ervaren dat het over hén gaat: hun energie, hun werkplezier, hun balans en hun bijdrage aan het gezamenlijke resultaat. Communicatie speelt hierin een cruciale rol: verhalen, voorbeelden en gesprekken zorgen voor verbinding en motivatie.



Fase 5 - **Vitaliseren & Realiseren**

De daadwerkelijke uitvoering volgt in deze fase. Interventies, workshops, trainingen en coachingsprogramma's maken vitaliteit concreet en tastbaar. Het gaat hier om de vertaalslag van plan naar praktijk. Door te werken op drie niveaus (individu, team en organisatie) ontstaat samenhang en effect. Kleine successen, zichtbaar gemaakt en bewust gevierd, zorgen voor energie, vertrouwen en eigenaarschap. Zo groeit vitaliteit uit tot iets dat gevoeld én geleefd wordt.



Fase 6 - **Borgen & Bestendigen**

De laatste fase draait om verankering. Vitaliteit krijgt pas duurzaam effect wanneer het wordt opgenomen in beleid, leiderschap en cultuur. Dat betekent: periodiek meten, leren van resultaten en vitaliteit opnemen in gesprekken, evaluaties en ontwikkelplannen. Borgen is geen eindpunt, maar een doorlopend proces van aandacht, vertrouwen en groei. Zo wordt vitaliteit geen project meer, maar een vanzelfsprekend onderdeel van het DNA van de organisatie.



De sleutel tot succes: leiderschap én eigenaarschap

Onderzoek naar succesvolle organisaties laat een duidelijke lijn zien: bedrijven die duurzaam presteren, zijn mensgericht georganiseerd. Zij begrijpen dat resultaat volgt uit energie, betrokkenheid en vertrouwen. Vitaliteit leeft pas echt wanneer mensen zich gezien en gewaardeerd voelen. Leidinggevendens spelen daarin een centrale rol. Hun gedrag, communicatie en voorbeeldfunctie bepalen voor een groot deel de energie in teams. Vitaal leiderschap gaat over aandacht, richting en ruimte, over het voeren van het goede gesprek en het tonen van vertrouwen. Wanneer leiders vitaliteit ademen, volgt de rest van de organisatie vanzelf.

Ook medewerkers hebben invloed. Door bewust te zijn van hun eigen energie, grenzen en herstelmomenten, dragen zij actief bij aan hun vitaliteit. Korte reflectiemomenten, gerichte metingen of vitaliteitschallenges kunnen daarbij ondersteunen. Vitaliteit wordt zo geen initiatief van bovenaf, maar een gedeelde beweging waarin iedereen eigenaarschap neemt voor zijn of haar bijdrage aan het geheel.

Wat levert een structurele aanpak van vitaliteit op?

Een structurele aanpak van vitaliteit levert aantoonbare resultaten op. Internationaal onderzoek naar welzijns- en vitaliteitsprogramma's laat zien dat organisaties die gericht investeren in gezondheid, betrokkenheid en werkklimaat, meer rendement behalen dan de kosten die zij maken. Dit vertaalt zich onder andere in lagere medische kosten, minder verzuim en hogere productiviteit

Concreet leidt structurele vitaliteit tot:

- **Lager verzuim en lagere verzuimkosten**
- **Hogere productiviteit en betere prestaties**
- **Minder verloop en lagere wervingskosten**
- **Grotere aantrekkingskracht op talent**
- **Meer betrokkenheid en hogere medewerkerstevredenheid**
- **Sterkere samenwerking en meer innovatiekracht**

Maar de waarde van vitaliteit gaat verder dan cijfers alleen. In vitale organisaties ontstaat een cultuur waarin mensen verantwoordelijkheid nemen, initiatief tonen en elkaar versterken. Dit vormt een stevig fundament voor duurzame prestaties. Vitaliteit is daarmee geen kostenpost, maar een strategische investering in continuïteit en groei.

Van aandachtspunt naar identiteit

Wanneer vitaliteit structureel wordt verankerd in beleid en dagelijks gedrag, groeit het uit tot een vanzelfsprekend onderdeel van de organisatie. Het wordt zichtbaar in de manier waarop mensen samenwerken, leidinggeven en keuzes maken. Zo ontstaat een cultuur waarin energie, eigenaarschap en aandacht de basis vormen voor blijvende resultaten.

Tot slot

Vitaliteit begint met aandacht: voor wat werkt, voor wie ertoe doet, en voor wat energie geeft in jouw organisatie.

Elke stap die je zet, hoe klein ook, brengt beweging. Door bewust te blijven kijken, luisteren en leren, groeit vitaliteit uit tot iets dat niet alleen gevoeld wordt, maar ook richting geeft aan de manier van werken.

Merk je dat het nog uitdagend blijft: je hoeft het niet alleen te doen. Onze OrganisatieVitalogen denken graag vrijblijvend mee over hoe vitaliteit binnen jullie organisatie duurzaam kan groeien



Vitalogisch.

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