

WHITEPAPER:



# ACHT VITALITEITSTIPS

## TIP 1 WERK AAN VITALITEIT, WANT VITALITEIT WERKT

Is vitaliteit een modewoord? Een hype die nog verder is aangezwengeld door Covid19? Een terechte vraag, want in het afgelopen jaar zijn er in de media nogal wat berichten verschenen die burn-out klachten, verminderde betrokkenheid en verzuim gekoppeld hebben aan de wereldwijde pandemie. Maar het bewust creëren van een omgeving waarin medewerkers gelukkig zijn, betrokken zijn en duurzaam inzetbaar zijn kan toch met geen mogelijkheid een hype genoemd worden. Het is een visie die vraagt om actie. Omdat werken aan vitaliteit werkt.

## TIP 2 DROOM EN MEET

Vitaliteit moet op de agenda. Veel organisaties zijn het hier over eens. Omdat ze visie hebben, of omdat er een noodzaak is. Enthousiast worden er veelal door de afdeling HR meerdere activiteiten uitgerold. Vaak gericht op mentale en fysieke gezondheid. Maar sluit dit aanbod wel aan op de echte vitaliteit issues van jouw organisatie? Heb jij überhaupt al een duidelijke visie ontwikkeld op hoe lenig en vitaal jouw organisatie zou moeten zijn? Het klinkt misschien tegenstrijdig, maar begin met het visualiseren van je droom en breng daarna in kaart hoe het gesteld is met vitaliteit in jouw organisatie. Dat kan bijvoorbeeld middels de Werkvermogenscan die samen met TNO is ontwikkeld!

## TIP 3 SCHIETEN MET SCHERP

Er is veel data aanwezig die je kunnen helpen om jouw beleid en de bijbehorende doelen en activiteiten scherper neer te zetten. Welke ontwikkelingen zie je in jouw branche? Welke gegevens zijn er bekend in jouw organisatie waar je echt iets mee wilt? Bijvoorbeeld over leeftijd, verzuim en verloop? En wat staat er in het strategisch plan van jouw onderneming waar je echt op wilt en moet aansluiten? Zorg ervoor dat je gaat schieten met scherp in plaats van met hagel en neem tijd voor een goede analyse.

## TIP 4 YOU NEVER WALK ALONE

Vitaliteit op de agenda krijgen is meer dan alleen zorgen voor een mooi aanbod van activiteiten. Het gaat over verantwoordelijkheid nemen en vooral geven. Want uiteindelijk zijn de medewerkers vooral zelf in grote mate verantwoordelijk voor hun eigen werkgeuk en duurzame inzetbaarheid. Zorg ervoor dat je een vitaliteitsteam creëert waarmee je gezamenlijk voeding kunt blijven geven aan dit proces. Waarin je leidinggevenden en medewerkers helpt om verantwoordelijkheid te nemen. Samen sta je sterker!



## TIP 5 KIES JE TOOLS!

Er zijn zo ontzettend veel tools beschikbaar om te werken aan vitaliteit, dat je wellicht door de bomen het bos niet meer ziet. Kies bewust. Laat je niet verleiden om af te gaan op wat jij zelf leuk vindt, maar kijk vooral naar wat de verschillende analyses die je op voorhand hebt gedaan jou vertellen over wat er echt nodig is.

## TIP 6 BESPREEK CULTUURWAARDEN

Wat is kenmerkend voor de organisatiecultuur van jouw onderneming? En passen de waarden van jouw bedrijf bij de persoonlijke waarden van jouw medewerkers? Het onderwerp is ogenschijnlijk nogal 'fuzzy', maar een dankbaar onderwerp voor het gesprek met medewerkers. Blijf dus werken aan de management- en leiderschapsvaardigheden. Blijf in gesprek. Indirect zorgt dit er namelijk voor dat de organisatiecultuur in overeenstemming zal zijn met de persoonlijke waarden van de medewerkers.

## TIP 7 WERK AAN TALENT

We leven in een wereld waarin veranderingen elkaar in rap tempo opvolgen. Dat betekent dat je sterk in je schoenen moet staan om als individu en organisatie de lenigheid te behouden om hier goed mee om te gaan. Besteed als organisatie veel aandacht aan de kwaliteiten van alle individuen. Blijf tegelijkertijd in gesprek. In hoeverre sluiten de competenties (op professioneel en persoonlijk vlak) nog aan bij de vereisten van nu en de toekomst? Kortom: ont-wikkel kracht en re-creëer!

## TIP 8 WEET WAT WERKT

Weet wat werkt en wees je ook bewust van wat niet werkt. Medewerkers hebben in grote mate invloed op de ontwikkeling van hun gezondheid, hun competenties en de wijze waarop zij aangesloten zijn bij de organisatiewaarden. Op deze vlakken gaat het erover dat je weet wat jouw medewerkers kunnen en willen. Het zijn de drie onderste verdiepingen van 'Het Huis van Werkvermogen', waarop het programma van Tripl8 gebaseerd is.

De vierde verdieping van het Huis van Werkvermogen is de verdieping 'Werk'. Het moet duidelijk zijn wat de organisatie verlangt van de medewerkers en jouw organisatie moet hierin ook faciliteren. Vaak zien we dat het management vindt dat dit goed op orde is, terwijl medewerkers dit anders beleven. Ga na hoe het ECHT werkt in jouw organisatie. Vanuit alle perspectieven, maar vooral vanuit het perspectief van de medewerkers. Denk hierbij aan de werkomstandigheden, de werkinhoud, de werkorganisatie en het leiderschap.

burovitaal.nl  
085-8209799  
info@burovitaal.nl

Vestiging Meppel  
Werkhorst 36  
7944 AV Meppel

Vestiging Zwolle  
Lingenstraat 9  
8028 PM Zwolle

**BUROVITAAL**  
vitaliteit werkt!