

Hoe stimuleer je medewerkers eigen regie te nemen om vitaal te blijven?



Een concrete en praktische aanpak, waarin de focus ligt op het positieve en wat goed gaat, verhoogt de zelfmotivatie om de vitaliteit te verbeteren.

Naast productiviteitswinst is er ook een besparing op verzuimkosten, vervangingskosten, arbeidsongeschiktheid en inzet van interventies om de medewerkers weer op de rit te krijgen. En niet te vergeten: meer werkplezier! Medewerkers die met plezier werken, zijn 31% meer productief, verkopen 37% meer en zijn 3 keer zo creatief. Wij laten u graag zien hoe dit te realiseren.



Inhoud

Inleiding	3
Zelfmotivatie en eigen regie	3
Hoofdstuk 1 Definities	4
Wat is duurzame inzetbaarheid?	4
Wat is vitaliteit?	4
Focus op amplitie	4
Hoofdstuk 2 Samenspel werkgever en werknemer	5
De mens centraal: bevologenheid	5
Gedeelde verantwoordelijkheid	5
Betrokkenheid werkt	5
Hoofdstuk 3 Zelfleiderschap	6
Focus op eigen regie	6
Hoe vergroot je de eigen regie?	6
Focus op de eigen invloed	7
Hoofdstuk 4 Gedragsverandering	8
Verbondenheid	8
Doorbreken dagelijkse patronen	8
Appreciative Inquiry	8
5 principes voor succesvolle gedragsverandering	9
Creatieve problem solving	9
Hoofdstuk 5 De Vitalutie	10
Vitalutie Train the Trainer	10
De Vitalutie voor medewerkers	11
De Resultaten	11
Bronvermelding	12

Waar vroeger de nadruk lag op lifetime-employment, ofwel langdurig hetzelfde werk doen bij eenzelfde bedrijf, is de laatste jaren de nadruk komen te liggen op lifetime-employability; oftewel een leven lang vitaal zijn.

Dit heeft te maken met:

- Veranderende arbeidsrelaties: meer flexibiliteit, tijdelijk arbeidsrelaties en meer arbeid als zelfstandige.
- Het verhogen van de pensioenleeftijd.
- Regelingen voor vervroegd pensioen zijn verdwenen.
- Technologische ontwikkelingen: risico op kwalificatieveroudering.
- Personeelsschaarste (kwalitatief en kwantitatief): noodzaak tot langer doorwerken en vergroting van de arbeidsparticipatie.
- Verschuiving in type arbeidsvraag: krimp en groei van sectoren en regio's.

Daarmee zijn duurzame inzetbaarheid en vitaliteit belangrijke thema's in onze huidige maatschappij. De noodzaak dat medewerkers flexibel inzetbaar zijn en blijven is groot. Wat is hiervoor nodig? Medewerkers die vitaal en energiek zijn. Maar helaas zijn medewerkers niet altijd vitaal en optimaal inzetbaar. Zo heeft 60% van de Nederlandse medewerkers met stress te maken, neemt het aantal mensen met burnout klachten toe (in 2016 met 8%), presteert 25% onder hun potentieel en heeft 1/3 last van hoge werkdruk. Om te zorgen dat medewerkers vitaal en inzetbaar zijn, is het voor organisaties van belang dat er een duurzame gedragsverandering op gang komt bij hun medewerkers.

Toch lukt het niet altijd om uw mensen in beweging te krijgen:

- Er worden aantrekkelijke programma's aangeboden, maar medewerkers maken er geen gebruik van.
- Het is lastig om vitaliteitsprogramma's te bedenken die bij de behoefte van medewerkers aansluiten.
- De implementatie van programma's kost veel tijd en energie en levert onvoldoende op.
- Medewerkers nemen onvoldoende verantwoordelijkheid en regie.
- Er is weerstand tegen veranderingen.
- De directie ziet onvoldoende noodzaak tot implementatie.

Zelfmotivatie en eigen regie

Door de mens centraal te stellen in de organisatie en daar ook naar te handelen - investeren, waarderen, verbinden, begeleiden en inspireren - tonen medewerkers zelfleiderschap en is resultaat te boeken. Laat medewerkers samen onderzoeken wat er werkt in plaats van wat er verkeerd gaat. Leg de focus op het verder uitbouwen en beter benutten van krachten en talenten. Een methode, waarbij de dialoog centraal staat, die zorgt voor grote interne betrokkenheid en zich richt op het verhogen van eigen regie, zelfmotivatie en -sturing van medewerkers.

Leg het mij uit en ik vergeet het, laat het me zien en ik onthoud het misschien, maar betrek me erbij en ik begrijp het
(Chinese wijsheid)

Wat is duurzame inzetbaarheid?

Duurzame Inzetbaarheid is in staat zijn om gezond, productief en met plezier huidig en toekomstig werk te kunnen en willen uitvoeren (van Vuuren). We onderscheiden binnen duurzame inzetbaarheid vier dimensies (TNO/ Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid): Kennis & vaardigheden, Motivatie & betrokkenheid, Gezondheid & Energie en Werk & Privé balans.



Wat is vitaliteit?



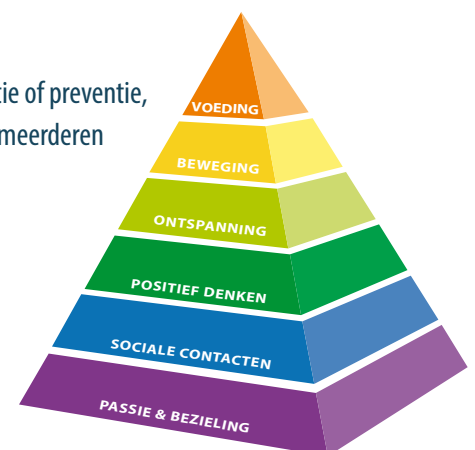
Vitaliteit is energiek, veerkrachtig, fit en onvermoeibaar door kunnen werken met een groot doorzettingsvermogen (Schaufeli en Bakker). Vitale medewerkers zijn gezond, hebben volop energie en zijn tevens gemotiveerd om productief te kunnen werken. En ze hebben ook nog plezier in hun werk. Geen wonder dat het onderwerp Vitaliteit hoog op de agenda staat van menig organisatie. Volgens Stephen Covey wordt vitaliteit bepaald door de energie die iemand heeft op 4 domeinen: fysiek, mentaal, sociaal-emotioneel en inspiratie.

In de Vitaliteitspiramide wordt de definitie nog iets uitgebreider. Deze is samengesteld door Psycholoog Albert Sonneveld, geïnspireerd door de Blue Zones in de wereld. Dit zijn 5 regio's in de wereld waar een relatief hoog percentage gezond en fit de 100 jaar haalt. De piramide bestaat uit 6 bouwstenen om vitaal oud te worden. Met dit model is het mogelijk om alle belangrijke bouwstenen voor vitaliteit in één oogopslag te bevatten.

Focus op amplitie

Binnen vitaliteitsmanagement is een verschuiving gaande. Waar voorheen de focus lag op curatie of preventie, kan de focus beter gelegd worden op 'amplitie'. Amplitie staat voor versterken, vergroten en vermeerderen (Ouweneel, Schaufeli & LeBlanc, 2009) en richt zich op alle medewerkers. Zo komt er binnen organisaties een duurzame gedragsverandering op gang bij medewerkers; een knop die bij de medewerkers om gaat en blijft.

- Curatie is gericht op 'zieke' medewerkers: verzachten en verminderen van gevolgen van verminderde vitaliteit, werkvermogen en employability.
- Preventie is gericht op risicogroepen: voorkomen van verminderde vitaliteit, werkvermogen en employability
- Amplitie is gericht op alle medewerkers: versterken van vitaliteit, werkvermogen en employability



Vitaliteit heeft veel raakvlakken met duurzame inzetbaarheid. Wie zich blijft ontwikkelen en de balans tussen draaglast en draagkracht (belasting en belastbaarheid) in het oog houdt, is tegelijkertijd bezig met zijn of haar vermogen om nu en in de toekomst werkzaamheden en functies adequaat en blijvend te vervullen (employability).

2

Hoofdstuk 2

Samenspel werkgever en werknemer

De mens centraal: bevlogenheid

Medewerkers vormen het belangrijkste kapitaal in de organisatie. De organisatie die het meest investeert in het leervermogen van zijn medewerkers, die het meest weet te innoveren, die het meest creatief omgaat met problemen of ambities, loopt voorop. Onderzoeksbureau Gallup doet al jaren grootschalig en wereldwijd onderzoek naar employee engagement, oftewel betrokkenheid en bevlogenheid van medewerkers. Bevlogenheid is een combinatie van toewijding en energie. Bevlogen medewerkers zijn betrokken, veerkrachtig en gedreven en halen voldoening uit hun werk. Veel organisaties zijn nog onvoldoende doordrongen van de winst die zij kunnen behalen door medewerkers bevlogen te krijgen en te houden. Bevlogen medewerkers zijn goed zijn voor 27% minder verzuim, 62% minder veiligheidsincidenten, 18% meer productiviteit en 12% meer klantgroei. Bijna een op de vijf Nederlanders (19%) voelt zich zeer bevlogen en een op de drie (33%) voelt zich bevlogen (Prof. dr. Wilmar Schaufeli, Work Engagement in Europe, 2017) wat geen slechte cijfers zijn maar altijd beter kan.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Wie is eigenlijk verantwoordelijk voor het realiseren van de ambities van werkgever en medewerker? Het is niet de verantwoordelijkheid van alleen de medewerker of de organisatie maar een gedeelde verantwoordelijkheid. Van medewerkers mag verwacht worden dat ze ervoor zorgen dat ze vitaal, vakkundig en gemotiveerd zijn om afgesproken prestaties te leveren. Van de werkgever wordt verwacht dat er een omgeving wordt gecreëerd waar de werknemer optimaal kan presteren. Dat wil zeggen dat er gezond gewerkt kan worden, de ontwikkeling wordt gestimuleerd en gefaciliteerd, en medewerkers het werk kunnen uitvoeren waar ze energie van krijgen. Een win-win situatie dus. De dialoog staat hierbij centraal.

Betrokkenheid werkt

Het betrekken van medewerkers bij het implementeren van vitaliteitsactiviteiten en -maatregelen is van groot belang in een vitaliteitstraject. Uit verschillende praktijkvoorbeelden die zijn onderzocht door FCB ('Conferentie vitaal en inzetbaar', 2011) blijkt dat wanneer vitaliteit van boven wordt opgelegd, het lastiger is om betrokkenheid te vinden bij de medewerkers. Medewerkers hebben het gevoel dat vitaliteit aan ze wordt opgedrongen en daardoor valt de inbedding op de werkvloer niet goed. Vraag medewerkers dus vanaf het begin om mee te denken en mee te doen met vitaliteit in de organisatie.

Kenmerken van een vitale organisatie

Een vitale organisatie heeft een paar onderscheidende kenmerken. In een vitale organisatie zijn medewerkers trots op wat ze doen, ze stralen vitaliteit uit. Het is fantastisch als iedereen binnen een organisatie kan zien dat ieders bijdrage onmisbaar is in het geheel en medewerkers dit ook uitstralen.

In een vitale organisatie ervaren medewerkers **speelruimte**. Ze hebben en nemen tijd, tonen ondernemerschap en ervaren vrijheid.

In een vitale organisatie hebben medewerkers voldoende **energie** om succesvol te zijn. Energie heeft onder andere te maken met positiviteit, samenwerken, gewoon de dingen doen die passen bij het doel en beweging. Energie, zowel in werk als privé, is een ongrijpbaar maar voor iedereen herkenbaar begrip en daarom geweldig om samen te verkennen.



Focus op eigen regie

Gezondheid en vitaliteit kan in organisaties het best individueel gestuurd worden (Ministerie SZW, 2012; Van Vuuren e.a., 2016). Natuurlijk kunnen organisaties allerlei maatregelen en faciliteiten bieden maar de uiteindelijke keuze wat een individuele medewerker gaat doen, kan de medewerker alleen zelf maken. De medewerker moet dus zelf het stuur in handen nemen, keuzes maken en tot actie komen. We spreken van medewerkers die eigen regie of zelfleiderschap tonen. Die zichzelf zodanig beïnvloeden dat ze optimaal gemotiveerd zijn, hun eigen richting bepalen en optimaal presteren (Pauline van Dorssen, 2015).

Binnen organisaties gaat bij het stimuleren van eigen regie op vitaliteit en gezondheid om het bieden van voorwaarden voor vitale activiteiten van de werknemer op individueel niveau, én om het stimuleren dat het vitale gedrag wordt uitgevoerd. Dit is zichtbaar in het Eigen Regie model (van Vuuren) met daarin vier kwadranten: vermogen en houding op individueel niveau en faciliteiten en cultuur op organisatieniveau.

Vermogen gaat om het kunnen, oftewel de verwachting die iemand van zichzelf heeft of hij in staat is bepaald gedrag uit te voeren (self-efficacy; Bandura 1986). Hoe hoger deze verwachting, hoe groter de intentie om deel te nemen aan een vitaliteitsprogramma. Houding betreft zowel het zich bewust zijn waarom het belangrijk is om bepaald gedrag te laten zien en te willen, als het gedrag daadwerkelijk durven te laten zien. Faciliteiten gaat over de maatregelen die een organisatie neemt en de informatie die het geeft om het vitaliteitsgedrag van hun werknemers te bevorderen. Zorgen voor faciliteiten is voor werkgevers het makkelijkste, maar nog onvoldoende om mensen in beweging te krijgen, hier is meer voor nodig. Cultuur gaat over de ruimte in organisaties om het vitale gedrag te mogen laten zien. Een goede gezondheidscultuur verhoogt de motivatie om aan je vitaliteit te werken.

Hoe vergroot je de eigen regie?

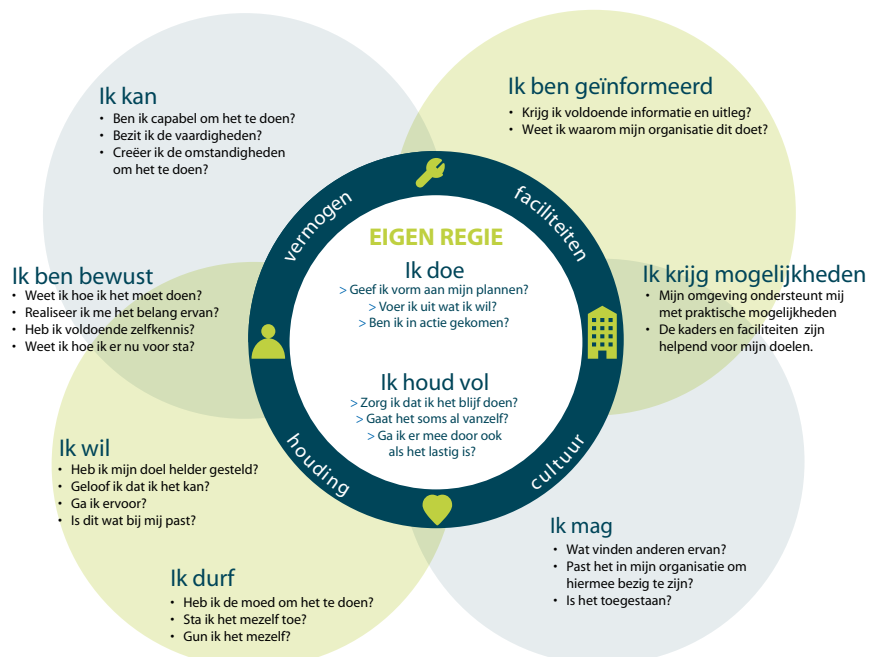
De werkwoorden aan de onderkant van het model (ik mag, ik wil en ik ben bewust) hebben de grootste invloed op het doen en volhouden van vitaal gedrag.

Vermogen: versterken van 'ik mag'

- Maak zichtbaar wat de veranderingen zijn en biedt zoveel mogelijk steun. Dit verhoogt de bereidheid en het vermogen om ook aan de slag te gaan met vitaliteit

Houding: versterken van 'ik ben bewust' en 'ik wil'

- Schenk binnen vitaliteitsprogramma's niet alleen aandacht aan de feiten maar ook aan de subjectieve beleving. Dit draagt bij aan het versterken van de eigen regie van medewerkers.
- Zorg dat vitaliteit ook leuk is.
- Stimuleer zelfonderzoek om te ontdekken waar werknemers zelf baat zien in gezond gedrag, zodat de individuele motivatie vergroot wordt.
- Biedt een 0- en 1-meting aan, dit stimuleert bewustwording en voortgang.



Faciliteiten: versterken van 'ik ben geïnformeerd' en 'ik krijg mogelijkheden'

- Vertel duidelijk aan je medewerkers waarom je met vitaliteit aan de slag wilt, de visie op vitaliteit.
- Biedt mogelijkheden en interventies om aan deel te nemen.
- Geef helderheid aan de medewerkers wat de regels zijn ten aanzien van tijd en geld.

Cultuur: versterken van 'ik mag'

- Het is belangrijk dat de interventies die ingezet worden onderdeel zijn van de organisatiecultuur. Maak het zichtbaar, tastbaar en duidelijk in alle communicatie: het bewijs van wat we met elkaar belangrijk vinden.
- Voer als leidinggevende de dialoog hierover met je medewerkers. Laat als organisatie zien dat je vitaliteit serieus neemt.
- Maak er een collectief proces van en geef het goede voorbeeld.

Focus op de eigen invloed

In hoeverre zijn je medewerkers betrokken bij je werk? Waar steken ze de meeste tijd en energie in? Dit is misschien herkenbaar voor jezelf als medewerker. Sommige zaken waar jij je zorgen over maakt kun je veranderen, maar lang niet altijd. Binnen de cirkel van betrokkenheid ligt de cirkel van invloed. Die geeft het gebied aan waarin je iets kunt veranderen (Stephen Covey).

Wanneer je cirkel van betrokkenheid veel groter is dan je cirkel van invloed, dus wanneer jij je druk maakt over veel zaken waaraan je niets kunt veranderen, voel jij je op den duur boos, gefrustreerd of zelfs ziek. Bovendien krimpt je cirkel van invloed verder, omdat alle energie opraakt door zinloos getob.



Er zijn twee manieren om ervoor te zorgen dat de cirkel van invloed de cirkel van betrokkenheid meer gaat overlappen. Allereerst door je cirkel van invloed te vergroten. Dat kan door datgene waarvan je last hebt aan te pakken, of door je overtuigingskracht en sociale vaardigheden in te zetten om andere mensen tot verandering te bewegen.

Wanneer dat allebei niet lukt, is het noodzakelijk je cirkel van betrokkenheid te verkleinen. Je kunt bijvoorbeeld een baan kiezen in een organisatie die meer bij je past, of je werkwijze veranderen.

**Je kunt teruggaan
naar veiligheid of vooruitgaan
naar groei
(Abraham Maslow)**

4

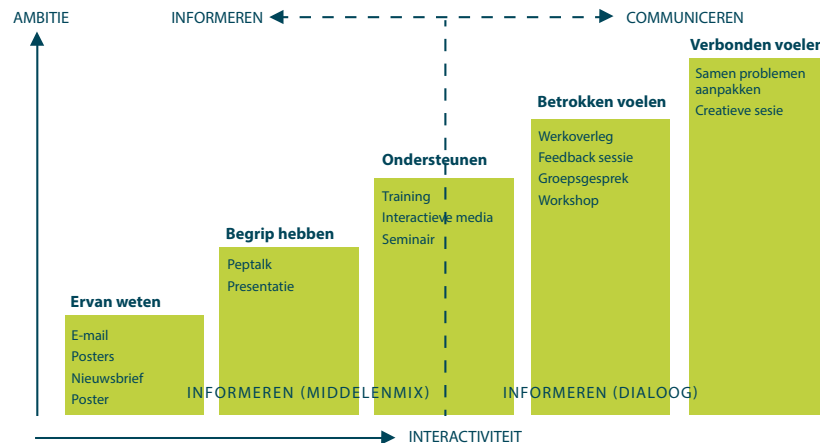
Hoofdstuk 4

Gedragsverandering

Verbondenheid

Hoe meer de medewerker zich verbonden voelt met een thema, hoe groter de bereidheid is om te veranderen. Deze trap geeft de mate van betrokkenheid van de medewerker aan. Hoe hoger de positie op de trap hoe meer betrokkenheid en veranderbereidheid er is.

Verbondenheid creëer je vooraf in een goede communicatiestrategie. Waarom gaat de organisatie aan de slag met vitaliteit? Maar ook in de aanpak van het vitaliteitsprogramma is verbondenheid een randvoorwaarde; neem medewerkers mee en doe het samen.



Doorbreken dagelijkse patronen

Het menselijk denksysteem functioneert op een patroonmatige manier. Het creëert patronen, bouwt ze op, verstevigt en bevestigt ze. Alles wat we doen en denken verloopt volgens patronen. Hetgeen hoogst noodzakelijk is; op die manier kunnen we bijvoorbeeld kortdure beslissingen nemen. Ons denksysteem is een briljant en supersnel informatieverwerkend systeem. Maar juist door die patroonvorming komt het systeem in moeilijkheden als het iets nieuws creëert of als het zichzelf moet vernieuwen.

Zo is dat ook met onze vitaliteit. We eten, bewegen, ontspannen zoals we gewend zijn. Maar juist door daar een kleine verandering in aan te brengen krijgen we een ander resultaat. Kleine stapjes hebben grote impact. Dit inspireert om steeds kleine verbeteringen te maken; om stap voor stap beter te worden in wat je doet. Radicale veranderingen mislukken vaak omdat ze angst vergroten (de kunst van Kaizen). Onze hersenen schieten bij angst direct in de vlucht/vecht-modus, een alarmsysteem dat andere functies neerlegt. Kaizen leert je om dusdanig kleine stapjes te zetten dat je alarmsysteem niet afgaat. Door heel kleine stapjes te zetten, wordt je weerstand tegen de verandering kleiner en krijg je er zelfs plezier in. Wat langzaam groeit blijft langer; zo bouw je een stevige fundering voor de toekomst. Of zoals Einstein zei: "If you do what you always did, you get what you always got". Verlaat je comfortzone en bouw in je leerzone langzaam een nieuw patroon. Hierdoor ontstaat gedragsverandering die beklijft.

If you do what you always did you will get what you always got (Albert Einstein)

Appreciative Inquiry

Gebaseerd op inzichten uit de positieve psychologie (Seligman e.a.), sociale psychologie, medische wetenschap en de neurowetenschappen ligt de focus vooral op datgene wat wél oké is. Appreciative Inquiry (AI) ofwel waarderend onderzoeken, is een aanpak voor gedragsverandering waarbij mensen samen bekijken wat er werkt in plaats van wat er verkeerd gaat. Waar traditioneel verandermanagement is gebaseerd op het oplossen van problemen, is AI gericht op het aanboren en verder uitbouwen van de bestaande krachten die aanwezig zijn in de organisatie. De focus verschuift zo van een probleem naar perspectief en die van ontkennen, klagen en kritiek geven naar eigenaarschap, samenwerken en zelf verantwoordelijkheid nemen. Het is een aanpak die goed werkt in combinatie met vitaliteit.

4

Hoofdstuk 4

Gedrags- verandering

Door de krachtige combinatie van analytisch en intuïtief mee mogen denken kunnen er vernieuwende ideeën ontstaan. Laat medewerkers de organisatie bekijken vanuit hun standpunt, vanuit de positie die zij bekleden en vanuit hun individuele perceptie. Stimuleer hen stil te staan bij de meest positieve beelden en verwachtingen van zichzelf, het team of de organisatie rondom vitaliteit. Het in beeld brengen waar iedereen van droomt. Door op deze - voor velen anders dan gebruikelijke - manier naar jezelf en de organisatie te kijken, worden ogen geopend. Daarmee is de eerste stap van het veranderingsproces gezet. De volgende principes uit Waarderend Organiseren zijn goed te gebruiken in een vitaliteitsprogramma.

5 principes voor succesvolle gedragsverandering

1 Positief werkt

- Je voelt je beter dan wanneer je een situatie als negatief bestempelt.
- Je hebt meer verbinding met een situatie wanneer je deze kunt waarderen.
- Je hebt meer plezier en energie als je je betrokken voelt.
- Je voelt je meer betrokken bij een situatie als deze voor jou relevant of waardevol is.



2 Het programma samen maken

- Verandering is gestaafd op goede en open communicatie.
- Door het delen van verhalen en ervaringen wordt duidelijk wat voor iedereen persoonlijk vitaliteit (in de organisatie) betekent. Dromen over de ideale en vitale toekomst worden geuit.



3 Verhalen zijn belangrijk

- Verhalen kunnen raken en verbinden. Niet alleen worden kennis en ideeën overgedragen, ook emotionele, affectieve, morele en spirituele aspecten krijgen een plek binnen een organisatie.
- Medewerkers worden geïnspireerd met mogelijkheden om vitaler te worden.
- De veelheid en variëteit in verhalen geven een beeld van veelzijdigheid en rijkdom



4 Dromen geven richting

- Wanneer 'out of the box'-denken wordt aangemoedigd, worden mensen aangezet om nog meer te dromen en komen ze tot nieuwe inzichten.
- Collectieve verbeelding is de belangrijkste inspiratiebron voor succesvolle verandering.
- Toekomstbeelden beïnvloeden sterk het bestaande gedrag.
- Al stimuleert mensen expliciet stil te staan bij de meest positieve beelden en verwachtingen die ze hebben over zichzelf en de organisatie.



5 Het programma is al begonnen

- Onderzoeken en veranderen vinden gelijktijdig plaats, dus als het programma gestart is, wordt de verandering al in gang gezet.
- Het programma zet medewerkers aan anders dan de gebruikelijke manier naar een situatie of thema te kijken.



Creative Problem Solving

Om tot echt vernieuwende ideeën te komen om je vitaliteit te verbeteren en die buiten het bekende liggen is vaak meer nodig dan even rustig nadenken. Een techniek die hier zeer effectief in is heet Creative Problem Solving (CPS). Het CPS model is een uitgebreid cognitief en affectief systeem dat is ontworpen om creatief denken te gebruiken bij het genereren van oplossingen en positieve veranderingen. Het omvat drie stappen: een verhelderingsfase, een transformatiefase en een implementatiefase. CPS verbetert het vermogen van een medewerker om nieuwe ideeën voor te stellen en te leren hoe je dát kan zien wat niet direct gezien kan worden.

5

Hoofdstuk 5

De Vitalutie

Bovenstaande theorieën vormen de basis van de Vitalavie visie:

“Wij geloven dat medewerkers invloed hebben op hun vitaliteit, toekomst en energieniveau”. Daarmee ligt onze focus op alle medewerkers, gaan we uit van het positieve, en versterken we dat wat er al is. Door de medewerkers zelf aan het stuur in handen te geven ontstaat een vitaliteitsprogramma dat gedragen wordt en voelen de medewerkers zich eigenaar van hun programma. Zo ontstaat een duurzaam resultaat.

Vanuit 10 jaar ervaring in diverse organisaties en sectoren in combinatie met bovenstaande inzichten heeft Vitalavie een programma ontwikkeld dat hierbij aansluit. Een programma dat de eigen regie stimuleert en patronen doorbreekt.

Het programma heet De Vitalutie, een revolutie in Vitaliteit oftewel een omgekeerde evolutie. Geen top-down vitaliteitsprogramma, maar een programma dat door de medewerkers zelf gemaakt wordt en dus bottom-up werkt. Medewerkers maken een transitie door van oud en vermoeid naar jong en energiek.

De Vitalutie werkt op een effectieve manier aan het verhogen van de betrokkenheid en vitaliteit van werknemers en management. De principes en de methode zijn simpel te begrijpen en door iedereen toe te passen. De kracht van dit programma is dat het door de deelnemers zelf wordt gemaakt. Samen ontwikkelen zij een programma op maat dat leidt naar een vitale organisatie. Verandering ontstaat zo van binnenuit.

Tijdens de Vitalutie starten we met verkennen: wat betekent vitaliteit eigenlijk voor jezelf of je organisatie? Vervolgens gaan we door middel van storytelling verduidelijken waar je heen wil; wat is je droom? Daarna vernieuwen door ideeën te verzamelen en het plan ook daadwerkelijk verwezenlijken.

We bieden de Vitalutie in verschillende vormen aan :



Vitalutie training voor HR

De Vitalutie Training voor HR is een 1 daagse training die zich richt op HR managers en leidinggevendenden die zelf door waarderend onderzoeken de vitaliteit binnen hun organisatie willen verbeteren. In vitale organisaties komen medewerkers zelf in actie, zijn betrokken, trots op hun werk en hebben de ruimte en energie om nieuwe dingen te doen. Op een effectieve manier leert u hoe u de betrokkenheid en regie van medewerkers kunt stimuleren zodat ze zelf een vitaliteitsplan maken en dit ook uitvoeren. We delen alle methodieken om dit in uw eigen organisatie toe te passen.

Meer info hierover zie www.vitalavie.nl/vitalutietraining



**Een wijde blik verruimt
het denken (Loesje)**

5

Hoofdstuk 5

De Vitalutie

De Vitalutie voor medewerkers

Deze training richt zich op uw medewerkers. Hierbij doorlopen we de 4 fasen van de Vitalutie: Verkennen, Verduidelijken, Vernieuwen en Verwezenlijken, die uiteindelijk leiden tot een persoonlijk actieplan voor alle deelnemers.

De Resultaten

- Medewerkers zijn meer betrokken en voelen zich energieker. Ze hebben een blijvende verandering in gang gezet en delen gezamenlijk het toekomstbeeld van de organisatie.
- Meer bewustwording en eigen regie, wat blijkt uit actief gedrag om aan eigen gezondheid en ontwikkeling te werken.
- Leidinggevenden zijn beter in staat om te sturen op duurzame inzetbaarheid.
- De aanpak richt zich op perspectief voor de toekomst en niet op problemen in het nu.
- De Vitalutie genereert in korte tijd veel enthousiasme en energie bij medewerkers en stimuleert hen in actie te komen en verantwoordelijkheid te nemen voor wat ze belangrijk vinden;
- Meer en blijvend resultaat in vergelijking met andere methodes.

Mail naar info@vitalavie.nl om vrijblijvend met ons te sparren hierover of om teruggebeld te worden door ons. We zien ernaar uit!



Wilma Wouters
Hoogstraat 23
5061 ER Oisterwijk
06 109 087 07
wilma@vitalavie.nl

Fianne Stroeken
Van Lynden v. Sandenburgln 33
3571 BA Utrecht
06 267 726 62
fianne@vitalavie.nl

**Jij kunt de verandering
zijn die je wenst te zien in
de wereld
(Mahatma Gandhi)**

Gebruikte bronnen

- Van Vuuren, Lub, Marcelissen: Sturen op eigen regie van werknemers op gezondheid (2016)
- Zilveren Kruis: het Eigen Regiemodel
- Bateman, T., & Crant, J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118. Bandura, A. (1986).
- Schaufeli: van Burnout tot bevlogenheid (2015)
- Schaufeli & Bakker: Bevlogenheid, een begrip gemeten (2004)
- Prof. dr. Wilmar Schaufeli: Work Engagement in Europe; Relations with National Economy, Governance and Culture1 (2017)
- Ouweneel, Schaufeli & LeBlanc: Van preventie naar amplitie (2009)
- Stephen Covey: De 7 eigenschappen van effectief leiderschap (2001)
- Robert Maurer: de Kunst van Kaizen, met kleine stappen naar grote doelen (2007)
- Pauline van Dorssen: Faciliteren van zelfleiderschap (2015)
- Albert Sonneveld: de Levenscode (2012)
- Seligman: Positieve psychologie
- Movisie, Maaik Kluit: Pleit voor Vitaliteit (2012)
- Dijk, M. van (2011) 'Bouwen aan een vitale organisatie' Uitgave FCB (www.fcb.nl/vitaliteit) Europese kenniscentrum ENWHP (www.enwhp.org)
- Puccio, Murdock & Mance: Creative Problem Solving; het expert model (2007)