



VITALITEIT

Gezondheid is meer dan niet ziek zijn!

Een belangrijk onderdeel van inzetbaarheid van uw medewerkers is Vitaliteit.

Vitaliteit betreft de vaardigheden om met energie, veerkracht en doorzettingsvermogen door te kunnen werken ook bij tegenslag. Een bekende indicator is het managen van het ziekteverzuim. Maar er is veel meer waar u invloed op kunt uitoefenen en wat tot vitalere medewerkers leidt. Wij ondersteunen bij het in beeld brengen en uitvoeren van mogelijk verbeteren. Bij uw individuele medewerkers maar ook in uw organisatie.

Neem contact op met LoopbaanNed, wij denken met u mee hoe u in gesprek kunt met uw medewerkers over dit thema. Het ziekteverzuim zal zeker in positieve zin beïnvloed worden wanneer aandacht wordt besteed aan de vitaliteit van uw medewerkers.

Voor wie?

Veel medewerkers in zogenoemde 'zware' beroepen dreigen tegen hun grenzen aan te lopen wat hun gezondheid betreft. In eerste instantie wordt bij "zware" beroepen vaak aan fysieke arbeid gedacht maar het gaat ook om (teveel) psychische belasting die tot minder plezier, uitputting, verlies aan controle of zelfs uitval kunnen leiden. Dit betekent dat zowel uw meer senior medewerkers als juist uw jongere millennials minder lekker in hun vel kunnen komen te zitten. Vitaliteit is dus voor iedereen.

Wat levert het op?

De gesprekken en de scores bieden handvatten voor de verdere ontwikkeling van vitaliteit van uw medewerkers.

- Ondersteuning en begeleiding bij vormgeving aan uitvoering van vitaliteitsafspraken uit bijvoorbeeld Arbobeleid, RI&E en plan van aanpak
- Inzichtelijkheid vergroten van stand van zaken op gebied van geestelijke en fysieke gezondheid en bevlogenheid van individuele medewerkers en medewerkers in specifieke groepen of teams
- Proactiviteit medewerkers vergroten op B(ewegen)R(oken)A(lcohol)Voeding)O(ntspanning) factoren. Hoe kunnen ze zelf zorgen voor vergroting van vitaliteit?
- Proactiviteit medewerkers vergroten bij keuzes in het vervolg van hun loopbaan
- Groter/sterker urgentiebesef creëren
- Van achteraf moeten herstellen (verlagen ziekteverzuim) naar vooraf voorkomen
- Aandachtspunten op gebied van vitaliteit binnen de organisatie benoemen en oppakken.

Fase 1: Kennismaking en plan van aanpak formuleren

Met de opdrachtgever worden in de eerste fase de specifieke situatie, de verwachtingen en de doorlooptijd besproken. In vervolggesprekken (met bijvoorbeeld medewerkersvertegenwoordigers, HR, leidinggevenden of ARBO dienst) wordt de behoefte duidelijker en komt LoopbaanNed met een voorstel hoe vorm te geven aan een vitaliteitsprogramma. Dit zal in gezamenlijkheid verder scherp gesteld worden en verder uitgevoerd.

Fase 2: Presentatie

In deze fase vindt een algemene presentatie plaats voor de medewerkers die het betreft. Het gaat dan om een uitleg van de bedoeling van het programma, wat het hen individueel oplevert en hoe dat past in bijvoorbeeld de aanpak van te hoog ziekteverzuim, duurzame loopbanen, etc. Centraal in de presentatie staat de omgang met vertrouwelijkheid en anonimiteit maar ook de oproep aan iedereen om zoveel mogelijk mee te werken.

Fase 3: Gespreksronde

In deze fase volgt voor diegene die zich aangemeld hebben twee gesprekken. Een eerste waarin in grote lijnen aangegeven wordt wat vitaliteit is en waaruit het is opgebouwd. Ze krijgen daarin twee vragenlijsten voorgelegd. Daarnaast wordt ze nog een aantal open vragen gesteld. Op basis van deze antwoorden wordt een inschatting gemaakt van de vitaliteit. Die wordt samengevat in een persoonlijke rapportage. In een tweede terugkoppelingsgesprek krijgen de medewerkers hun vitaliteitsscores te horen, worden de conclusies besproken, eventueel bijgesteld en ontvangen zij een persoonlijke rapportage.

Fase 4: Rapportage

Deze fase betreft het opstellen van een algemene, geanonimiseerde rapportage voor de organisatie waarin een totaal conclusie wordt getrokken met verbeter- en actiepunten. Doel daarvan is om vast te stellen waar aanknopingspunten liggen voor vitaliteitsbeleid en hoe dit zou kunnen worden verbeterd of geoptimaliseerd. De genoemde punten zijn een combinatie van suggesties van medewerkers en advies van de externe adviseur.

Onderdeel van deze rapportage is een praktijkbox waarin de conclusies zoveel als mogelijk vertaald worden naar uw praktijk. Wat zijn concrete aanknopingspunten om mee aan de slag te gaan?

Doorlooptijd

Bij het opleveren van een voorstel voor een vitaliteitsprogramma zullen een tijdspad en vervolgstappen benoemd worden. Omdat deelname op vrijwillige basis zal zijn is onze ervaring dat gaandeweg meer medewerkers zich zullen aanmelden. Een ruimere doorlooptijd leidt daarmee tot een groter succes. De doorlooptijd hangt ook af van het aantal medewerkers en bijvoorbeeld de cultuur van de organisatie, draagvlak en dergelijke. Gemiddelde doorlooptijd van een vitaliteitsprogramma is 3 – 4 maanden op basis van een groep van 15 medewerkers.

Kosten

Kosten voor een traject zullen afhankelijk van de behoefte zijn en van de wijze van interviewen. Dit kan zowel (deels) digitaal als ook volledig op papier. Beiden hebben voor- en nadelen. Er zal op basis van deze keuze een overzichtelijk voorstel gemaakt worden waarbij een inschatting van uren gemaakt wordt tegen een dan geldend uurtarief. Neem contact op via info@loopbaanned.nl voor een voorstel op maat.