



DE VITALITEITSMONITOR

Presentatie Groepssessie 2



- Resume sprint 1
- Input Formulier 2 – huidige prestaties rond vitaliteit
- Voorbereiding sprint 3

RESULTATEN 1^E GROEPSSESSIE



<GEEF HIER EEN KORTE SAMENVATTING VAN DE 1^E GROEPSSESSIE>



Individu



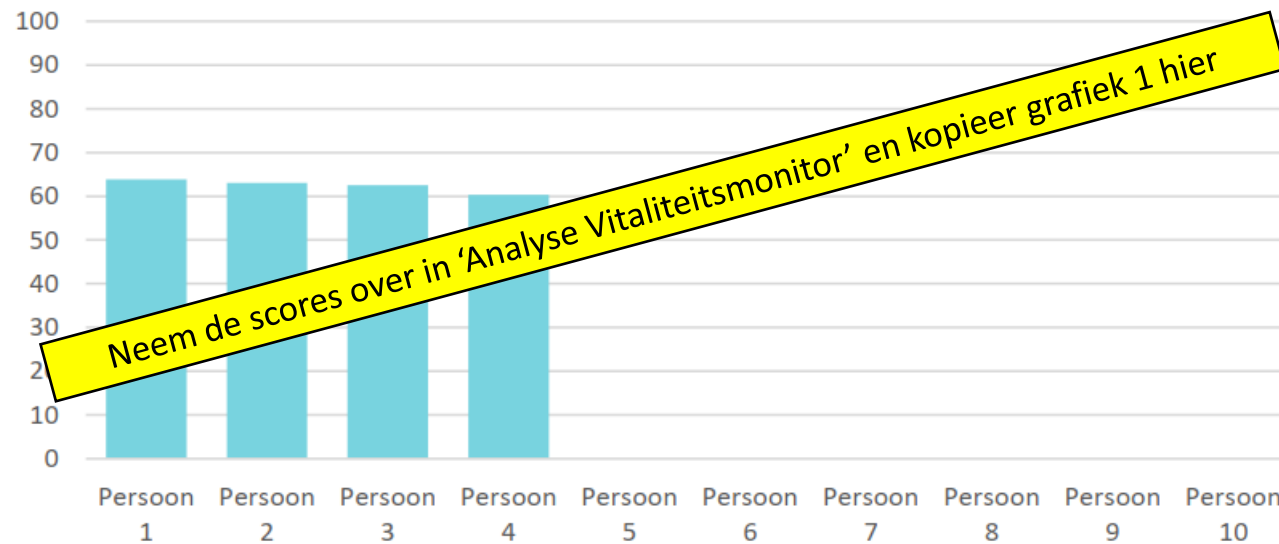
Team



Organisatie

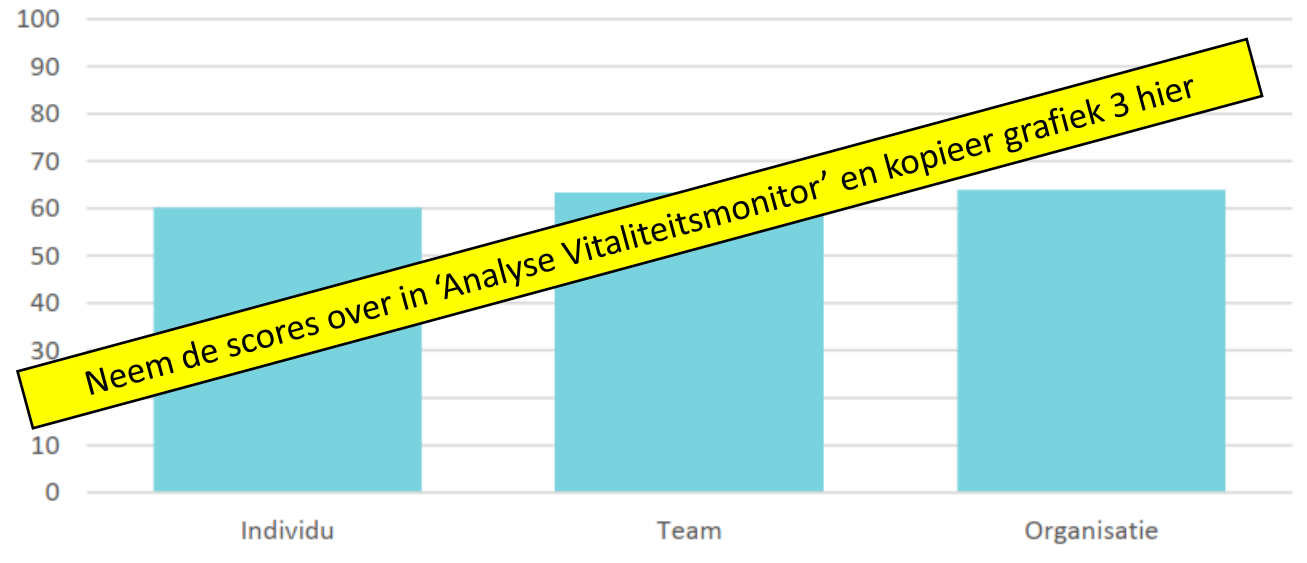


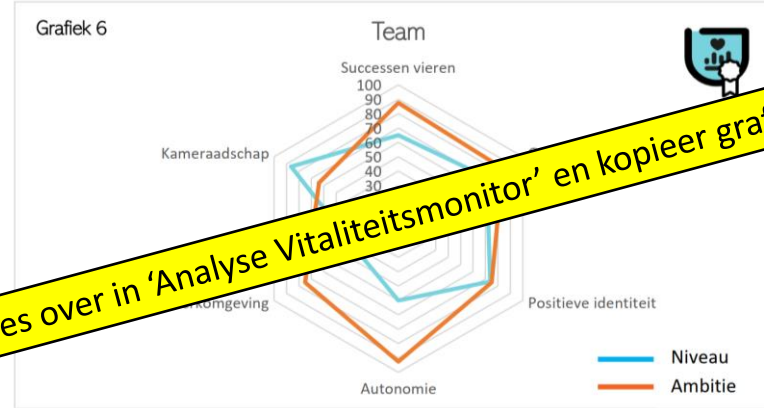
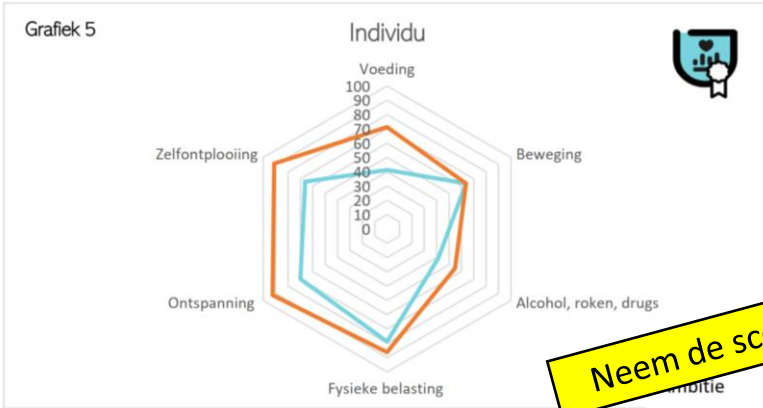
Grafiek 1: Gemiddelde Scores Vitaliteitsniveau per deelnemer
(Formulier 2)





Grafiek 3: Gemiddelde Scores Vitaliteitsniveau per dimensie
(Formulier 2)





Neem de scores over in 'Analyse Vitaliteitsmonitor' en kopieer grafieken 5,6,7 hier



**<GEEF HIER EEN KORTE SAMENVATTING VAN DE BELANGRIJKSTE VERSCHILLEN.
GEEFT PERSOON 1 BIJVOORBEELD EEN HOGERE SCORE AAN 'VOEDING' DAN PERSOON 2?>**



- Vul het formulier in (scores 0-100) en stel een ambitie op vitaliteit (zelfde scores mogelijk)
- Vul een prioriteit score 1-6 in (ieder antwoord maar één keer mogelijk!)
- Doe dit individueel
- Probeer prioriteiten te stellen; uiteraard is alles belangrijk
- Stuur het ingevulde formulier retour uiterlijk 2 dagen voor de volgende sessie
- Tijdens de volgende groepssessie bespreken we de resultaten

FORMULIER 3: AMBITIES EN PRIORITEIT ROND VITALITEIT

In dit formulier wordt een beeld geschetst van de gewenste investeringen in vitale werknemers. Hiervoor zijn de 3 dimensies (Het individu - het team - de organisatie) vertaald naar 18 indicatoren. Per indicator wordt een gemiddelde score van 0-100 aangegeven. Hierbij betekent '0' dat een organisatie zich op geen enkele manier in zou moeten zetten en '100' dat het absolute top-prioriteit voor de organisatie zou moeten zijn. Gelijke scores zijn toegestaan. Aanvullend wordt een prioriteit-score aangegeven van 1-6. Hierbij betekent '1' de hoogste en '6' de laagste prioriteit. Iedere prioriteitscore mag slechts éénmaal gegeven worden.

De volgende scores kunnen gegeven worden:
 0 = de organisatie heeft geen actie op te ondernemen
 25 = de organisatie zou zich hier minimaal moeten inzetten
 50 = de organisatie moet dit op een acceptabel niveau gefaciliteerd hebben
 75 = de organisatie zou hier meer dan gemiddeld aandacht voor moeten hebben
 100 = absolute top-prioriteit voor de organisatie; men zou hier volop in moeten investeren
 Iedere score 0-100 (behalve van 5) kan gegeven worden.

Ingevuld door: _____

DIMENSIE 1: HET INDIVIDU		Score (0-100)	Prioriteit (1-6)
<small>(alle investeringen die betrekking hebben op de individuele medewerker)</small>			
Voeding	<small>De mate waarin de organisatie een vitaal eetpatroon stimuleert en faciliteert</small>		
Beveging	<small>De mate waarin de organisatie voldoende beweging stimuleert en faciliteert</small>		
Alcohol, Roken, Drugs	<small>De mate waarin de organisatie verstandvol (afhankelijk) gebruik van verslavende middelen stimuleert en faciliteert</small>		
Fysieke Belasting	<small>De mate waarin de organisatie zich moet tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat</small>		
Ontspanning	<small>De mate waarin de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert</small>		
Zelfontplooiing	<small>De mate waarin de organisatie de ontwikkeling van haar mensen faciliteert</small>		
DIMENSIE 2: HET TEAM		Score (0-100)	Prioriteit (1-6)
<small>(alle investeringen die betrekking hebben op groepsovereenkomsten tussen medewerkers)</small>			
Successen vieren	<small>De mate waarin binnen de organisatie successen met elkaar gevierd worden</small>		
Groepsoriëntatie	<small>De mate waarin het binnen de organisatie duidelijk is dat medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes</small>		
Positieve identiteit	<small>De mate waarin mensen binnen de organisatie vertrouwen hebben in elken kunnen</small>		
Autonomie	<small>De mate waarin de organisatie faciliteert dat mensen zelf mogen bepalen hoe zij handelen</small>		
Werkomgeving	<small>De mate waarin de fysieke werkomgeving vitale en betrokken medewerkers stimuleert</small>		
Kameraschap	<small>De mate waarin mensen binnen de organisatie met elkaar collega's maar ook vrienden zijn</small>		
DIMENSIE 3: DE ORGANISATIE		Score (0-100)	Prioriteit (1-6)
<small>(alle investeringen die betrekking hebben op de organisatie in haar totaliteit)</small>			
Strategie	<small>De mate waarin mensen de kern van de organisatie begrijpen en onderhouden</small>		
Historie en Tradities	<small>De mate waarin de organisatie specifieke gebruiken kent en hanteert</small>		
Communicatie	<small>De mate waarin mensen binnen de organisatie op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt</small>		
Gebruiken en Taal	<small>De mate waarin de organisatie specifieke gebruiken en woorden hanteert</small>		
Impact	<small>De mate waarin mensen zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan de doelen van de totale organisatie</small>		
Zinvol Werk	<small>De mate waarin mensen binnen de organisatie hun werk een betekenisvolle waarde vinden voor de maatschappij</small>		

DE VITALITEITSMONITOR



DE VITALITEITSMONITOR

www.de-vitaliteitsmonitor.nl
info@de-vitaliteitsmonitor.nl