

DE *vitaliteits* MONITOR

VITALE WERKNEMERS. MEETBAAR GEMAAKT.

CERTIFICERINGSNORM

Versie: juli 2019

WWW.DE-VITALITEITSMONITOR.NL
INFO@DE-VITALITEITSMONITOR.NL

Voorwoord

Iedere organisatie is gebaat bij vitale en betrokken werknemers. Maar hoe zorg je als organisatie nu voor frisse, vitale en energieke medewerkers die zich dag in dag uit inzetten voor jouw organisatie? De Vitaliteitsmonitor geeft antwoord op deze vraag.

Duidelijk is dat verschillende aspecten invloed hebben op de vitaliteit van een werknemer. Een goed eetpatroon kan ervoor zorgen dat medewerkers minder energiedips krijgen na de lunch, voldoende bewegen kan ervoor zorgen dat medewerkers zich fit voelen en een goed contact met collega's kan ervoor zorgen dat medewerkers 's ochtends met energie naar het werk komen. Duidelijk is dat iedere werknemer zijn of haar vitaliteit haalt uit andere aspecten.

Er is inmiddels veel aanbod van allerlei professionals die claimen je te helpen bij vitale werknemers. Je yoga-leraar zegt dat mindfulness-sessies toch echt dé oplossing zijn om je mensen vitaal te houden, de sportschoolhouder om de hoek zegt dat iedereen 's ochtends moet hardlopen om scherp en alert te blijven en een horde trainers claimt dat persoonlijke ontwikkeling de basis is voor alle vitaliteit.

Als organisatie wil je een goed uitgebalanceerd programma voor vitale werknemers, waarbij je aandacht geeft aan de juiste dingen. Aan aspecten van vitaliteit waar de organisatie op wil excelleren, waar je medewerkers open staan voor verbeteringen en waar je mensen echt op zitten te wachten. De vitaliteitsmonitor objectificeert het abstracte begrip 'vitaliteit' naar een rationele en onderbouwde methodiek. Zo geeft de vitaliteitsmonitor de juiste handvaten om inzicht te krijgen in hoe vitaal je als organisatie bent en waar je verbeterpunten liggen.

Zo brengt de Vitaliteitsmonitor je alle juiste inzichten om verder te werken aan vitale, frisse en energieke medewerkers.

De Vitaliteitsmonitor Certificeringsnorm – versie juli 2019

Inhoud

HOOFDSTUK 1: TOEPASSING

- 1.1 Ontstaan
- 1.2 Doel
- 1.3 Toepassingsgebied
- 1.4 Aansprakelijkheid
- 1.5 Onderbouwing

HOOFDSTUK 2: BEGRIPPEN EN AFKORTINGEN

HOOFDSTUK 3: HET MODEL

- 3.1 Integrale visie
- 3.2 Drie dimensies
- 3.3 Dimensie: Het individu
- 3.4 Dimensie: Het team
- 3.5 Dimensie: De organisatie

HOOFDSTUK 4: DIMENSIES

- 4.1 intern onderzoek
- 4.2 vastleggen en communiceren van prestaties
- 4.3 Verantwoordelijkheden
- 4.4 Betrekken van medewerkers
- 4.5 Betrekken van stakeholders
- 4.6 Communicatie
- 4.7 Plan – Do – Check – Act
- 4.8 Strategische evaluatie

HOOFDSTUK 5: INDICATOREN

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Definities indicatoren
- 5.3 Indicator- en dimensiescores
- 5.4 Scores per indicator

HOOFDSTUK 6: CERTIFICERINGSNIVEAUS

- 6.1 Drie niveaus
- 6.2 certificeringsniveau Brons
- 6.3 certificeringsniveau Zilver
- 6.4 certificeringsniveau Goud
- 6.5 Aspirant niveau

HOOFDSTUK 7: CERTIFICERINGSPROCES

- 7.1 Certificeringsproces
- 7.2 Uitkomsten certificeringsproces
- 7.3 Geldigheid van certificaat
- 7.4 Bezwaar
- 7.5 Prijzen
- 7.6 Annulering
- 7.7 Gebruik logo

HOOFDSTUK 8: DE AUDITOR

8.1 Certificerende instelling

8.2 Eisen auditor

8.3 Tweede auditor

BIJLAGE 1: CERTIFICERINGSRAPPORT NIVEAU BRONS

BIJLAGE 2: CERTIFICERINGSRAPPORT NIVEAU ZILVER

BIJLAGE 3: CERTIFICERINGSRAPPORT NIVEAU GOUD

BIJLAGE 4: CERTIFICATEN

1. Toepassing

1.1 ONTSTAAN

De Vitaliteitsmonitor is als methode in 2016 ontstaan. Een vijftal organisaties (Welder, Hutten, HR5, Lifeguard en IVPP) met ieder hun specialisme op een bepaald aspect van vitale werknemers kwamen tot de conclusie dat vitaliteit onder werknemers pas écht structureel verbeterd kan worden wanneer een organisatie komt tot een beleid waarin aandacht wordt gegeven aan alle aspecten van vitale medewerkers. Hierop is vooronderzoek gedaan en is het model met drie dimensies en 18 indicatoren van vitale werknemers ontstaan. Vanaf 2016 is deze methode toegepast bij organisaties van verschillende grootte en uit diverse branches. Het heeft zich bewezen als een effectieve methode om structureel de vitaliteit onder werknemers te verhogen. Deze ervaringen vormen de basis voor de huidige certificeringsnorm.

1.2 DOEL

Het doel van De Vitaliteitsmonitor is het helpen van organisaties om structureel de vitaliteit onder medewerkers te verhogen. Het specifieke doel van de certificeringsnorm kan gedefinieerd worden als: het bieden van een objectief inzicht in de prestaties van een organisatie op het gebied van vitale werknemers.

1.3 TOEPASSINGSGBIED

De certificeringsnorm van De Vitaliteitsmonitor kan bij vrijwel iedere organisatie toegepast worden. Zowel commerciële organisaties, non-profit organisaties, overheden, banken als kennisinstellingen mogen tot de doelgroep gerekend worden. De certificeringsnorm is daarentegen niet toepasbaar bij a) organisaties kleiner dan 50 werknemers en b) vrijwilligersorganisaties. Kleinere organisaties kennen een andere dynamiek dan grotere organisatie, omdat er minder teamvorming ontstaan en werknemers veel dichter betrokken zijn bij de doelstellingen van de organisatie. De indicatoren op de team-dimensie en de organisatie-dimensie uit De Vitaliteitsmonitor zijn daarmee minder toepasbaar. Organisaties die bestaan uit vrijwilligers kennen daarnaast geen betaald dienstverband, waardoor inspanningen vanuit een organisatie minder vanzelfsprekend zijn.

1.4 AANSPRAKELIJKHEID

De certificeringsnorm van De Vitaliteitsmonitor kan organisaties inzichten geven in de prestaties op het gebied van vitale werknemers en kan zo een basis vormen voor een programma om vitaliteit onder werknemers te verhogen. Het opstellen van een programma aan de hand van de inzichten uit de certificeringsnorm is de verantwoordelijkheid van de gecertificeerde organisatie. Certificerende instellingen die werken met de certificeringsnorm van De Vitaliteitsmonitor zijn niet verantwoordelijk voor het programma dat een gecertificeerde organisatie opstelt. Daarnaast zijn certificerende instellingen niet aansprakelijk voor eventuele (afwezige) vitaliteit onder werknemers van de gecertificeerde organisatie.

1.5 ONDERBOUWING

De certificeringsnorm van De Vitaliteitsmonitor kent als basis uitgangspunten dezelfde als die gelden voor kwaliteitsmanagementsystemen. Hierbij gelden drie basale uitgangspunten: zeg wat je doet, doe wat je zegt en bewijs het. Daarnaast gelden als belangrijke basisbeginselen de kwaliteitscirkel van Deming (plan-do-check-act) waarbij plannen en activiteiten via metingen worden geëvalueerd tot een nieuwe planning. Voor overige onderbouwing van gehanteerde modellen, dimensies en indicatoren verwijzen we naar het boek 'De Vitaliteitsmonitor' dat gratis beschikbaar is via de website www.de-vitaliteitsmonitor.nl.

2. Begrippen en afkortingen

Om de stappen die in deze certificeringsnorm goed te begrijpen, is het noodzakelijk een aantal essentiële begrippen en afkortingen te definiëren. De volgende begrippen en afkortingen zullen in deze certificeringsnorm genoemd worden:

Vitaliteit	De energie en levenskracht die werknemers ervaren.
Duurzame inzetbaarheid	De mate waarin werknemers beschikbaar zijn om hun werk uit te voeren. De energie en levenskracht die werknemers ervaren is hierin cruciaal. Vandaar dat de begrippen 'duurzame inzetbaarheid' en 'vitaliteit' erg dicht bij elkaar staan.
Betrokkenheid	De mate waarin werknemers zich verbonden voelen met de organisatie. Het begrip 'betrokkenheid' kent veel overeenkomsten met de organisatie-dimensie uit De Vitaliteitsmonitor.
Dimensies vitaliteit	Een verzameling bedrijfsaspecten die een rol spelen bij de vitaliteit van werknemers. De Vitaliteitsmonitor kent drie dimensies van vitaliteit: het individu, het team en de organisatie. Iedere dimensie bestaat uit zes indicatoren.
Dimensiescore	Het puntenaantal (0-100) dat behaald is op de betreffende dimensie. De dimensiescore wordt bepaald door het gemiddelde van de bijbehorende indicatorscores te nemen.
Indicatoren vitaliteit	Een meetbaar bedrijfsaspect dat invloed heeft op vitaliteit. In De Vitaliteitsmonitor wordt aan ieder van de 18 indicatoren een score (0-100) toegekend.
Indicatorscore	Het puntenaantal (0-100) dat behaald is op de betreffende indicator.
Totaalscore vitaliteit	Het puntenaantal (0-100) dat bepaald is op alle dimensies en indicatoren. De totaalscore wordt bepaald door het gemiddelde van de dimensiescores te nemen.
Algemene eisen	Verplichtingen die gaan over het beleid van een organisatie op het gebied van vitale werknemers. De Vitaliteitsmonitor kent acht algemene eisen. In ieder certificeringsniveau moet aan een vastgesteld aantal algemene eisen voldaan worden.
Certificeringsniveaus	De hoogte van de prestaties op het gebied van vitaliteit van de organisatie. De Vitaliteitsmonitor kent drie certificeringsniveaus: brons, zilver en goud. De uitgangspunten voor deze drie certificeringsniveaus staan beschreven in hoofdstuk 6.
Programma	Een verzameling van interventies die ingezet worden om de vitaliteit onder werknemers te verhogen.
Interventie	Een actie die door een organisatie ingezet wordt om de vitaliteit onder werknemers te verhogen.
Beleid	Een aantal spelregels die door de organisatie ingezet worden als het gaat om vitale werknemers.
Certificerende instelling	Een organisatie die toestemming heeft gekregen certificeringen van De Vitaliteitsmonitor uit te reiken.
Afkortingen:	
CI:	Certificerende instelling
ARD:	Alcohol, roken, drugs

3. Het model

3.1 INTEGRALE VISIE

Op het gebied van vitale werknemers kan gesproken worden van een 'enge' en een 'ruime' visie op vitaliteit. In de enge visie op vitaliteit worden enkel de aspecten bedoeld die enkel van toepassing zijn op de individuele werknemer. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om hoe vitaal iemands eetpatroon is of hoe gezond bewogen wordt door een medewerker. Het BRAVO-model (beweging, roken, alcohol, voeding, ontspanning) wordt hierbij vaak gebruikt.

In De Vitaliteitsmonitor wordt uitgegaan van een ruime visie op vitaliteit. Dat betekent dat niet alleen individuele aspecten meegenomen worden, maar ook aspecten die te maken hebben met de context waarbinnen individuele werknemers zich bevinden. Het team en de organisatie waar de individuele werknemer onderdeel van uitmaakt hebben namelijk invloed op de vitaliteit van de medewerker. Zo kan het voorkomen dat een werknemer een slecht eetpatroon heeft en veel te weinig beweegt, maar veel vitaliteit haalt uit een gevoelde verbondenheid met de directe collega's uit het team of de bijdrage die de organisatie levert aan de maatschappij.

3.2 DRIE DIMENSIES

De Vitaliteitsmonitor kent drie dimensies van vitale werknemers: het individu, het team en de organisatie. Deze dimensies beschrijven een verdeling van diverse bedrijfsaspecten en kennen in zichzelf geen waardeoordeel. Er wordt bij voorbaat dus niet gesteld welke van deze drie dimensies de sterkste invloed heeft op vitaliteit. De bewijslast hieromtrent is namelijk niet sluitend te noemen.

3.3 DIMENSIE: HET INDIVIDU

Deze dimensie van vitaliteit beschrijft alle bedrijfsaspecten die van toepassing zijn op individuele werknemers. Een veelgebruikt onderscheid in de psychologische analyse is de scheiding tussen lichaam, geest en ziel/hart. Daarnaast wordt het eerder genoemde BRAVO model veel gehanteerd. In De Vitaliteitsmonitor wordt een meer praktische vertaling gemaakt naar zes indicatoren: voeding, beweging, alcohol/roken/drugs, fysieke belasting, ontspanning en zelfontplooiing. Ten opzichte van het BRAVO model worden de factoren alcohol en roken samengevat in één indicator die het gebruik van verdovende middelen beschrijft. Daarnaast is de indicator zelfontplooiing, de top van de Maslow-piramide van behoeften, toegevoegd, omdat ontwikkeling van medewerkers een belangrijke invloed kan hebben op iemands vitaliteit. Ook de indicator fysieke belasting is toegevoegd, omdat met een toenemende vergrijzing van Nederlandse werknemers deze indicator aan relevantie heeft gewonnen.



3.4 DIMENSIE: HET TEAM

Deze dimensie van vitaliteit beschrijft alle bedrijfsaspecten die gaan over het directe team waarin een individuele werknemer zich bevindt. Er kan hierbij uitgegaan worden van de ca. 5 a 20 collega's waarmee de werknemers het meest intensief contact heeft in het werk. Binnen de team-dimensie worden een aantal indicatoren genoemd die bekend zijn uit de managementtheorieën rond *empowerment* en autonomie. Er worden zes indicatoren toegekend aan de team-dimensie: successen vieren, groepsoriëntatie, positieve identiteit, autonomie, werkomgeving en kameraadschap.



3.5 DIMENSIE: DE ORGANISATIE

Deze dimensie van vitaliteit beschrijft alle bedrijfsaspecten die te maken hebben met de totale organisatie waarbinnen een individuele werknemer zich bevindt. Deze dimensie heeft het meeste overeenkomsten met de term 'betrokkenheid' en wordt binnen veel organisatie onderzocht middelen een betrokkenheidsonderzoek. De laatste jaren wordt de link tussen zinvol werk en vitaliteit steeds vaker onderzocht en onderbouwd. In De Vitaliteitsmonitor is ervoor gekozen niet een vierde dimensie 'maatschappij' toe te voegen, maar in de organisatie-dimensie aandacht geven aan de bijdrage die een organisatie levert aan de maatschappij. Er worden zes indicatoren toegekend aan de organisatie-dimensie: zinvol werk, strategie, historie en tradities, communicatie, gebruiken en taal.



4. Algemene eisen

De Vitaliteitsmonitor kent een aantal algemene eisen die beschrijven welke rol het onderwerp 'vitale werknemers' heeft binnen de organisatie. Wellicht is het onderwerp nieuw en wordt er nauwelijks overgesproken; wellicht is het onderwerp gesneden koek en staat het al jaren op de strategische agenda van de organisatie. De algemene eisen geven een goed eerste beeld van de mate waarin vitaliteit is ingebed in de organisatie.

Er zijn een achttal algemene eisen gedefinieerd. Deze eisen zijn hiërarchisch opgebouwd van het laagdrempelig vergaren van inzichten tot het structureel evalueren van een beleid met interne en externe stakeholders. Deze uitgangspunten worden later verder gespecificeerd in de 18 indicatoren. De volgende acht algemene eisen gelden:

4.1 INTERN ONDERZOEK

Eerste algemene eisen is dat de organisatie intern onderzoek doet naar de vitaliteit van haar medewerkers. Er dient op een bepaalde manier inzicht gegeneerd te worden over hoe vitaal werknemers nu werkelijk zijn en waar sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen. Dat kan bijvoorbeeld door het verspreiden van een medewerkersenquête of het uitvoeren van een medewerkersonderzoek. Ook het structureel aangaan van gesprekken met medewerkers inzake vitaliteit en het vastleggen van deze resultaten kan een mogelijke invulling zijn. De 18 indicatoren uit De Vitaliteitsmonitor hoeven hiervoor niet als uitgangspunt te gelden, maar de inzichten die gegenereerd worden dienen wel duidelijkheid te geven over de prestaties van de organisatie op de 18 indicatoren uit De Vitaliteitsmonitor. Deze algemene eis wordt als volgt gedefinieerd:

"De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit, heeft inzichten hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers."

4.2 VASTLEGGEN EN COMMUNICEREN VAN PRESTATIES

Naast het genereren van inzichten over de vitaliteit van medewerkers is het van belang dat deze prestaties van de organisatie worden vastgelegd. Dat kan bijvoorbeeld in een onderzoeksrapport of een beleidsstuk. Dit is belangrijk, omdat er op deze manier geen discussie of misvatting kan ontstaan over hoe goed de organisatie presteert op het gebied van vitale werknemers. Daarnaast is het van belang dat deze resultaten intern gecommuniceerd worden. Dat betekent dat meer dan één persoon en meer dan één team of afdeling op de hoogte zijn van deze prestaties. Dat mag beperkt wordt tot de directie of het management van een organisatie of, beter nog, de prestaties worden gecommuniceerd aan alle medewerkers. Deze algemene eis wordt als volgt gedefinieerd:

"Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en intern gecommuniceerd."

4.3 VERANTWOORDELIJKHEDEN

Men zou kunnen aangeven dat iedereen binnen de organisatie verantwoordelijk is voor vitale werknemers. Een ander veelgehoord standpunt is dat iedere werknemers zelf verantwoordelijk is voor zijn of haar eigen vitaliteit. Dat is echter vrij simplistisch geredeneerd. Binnen iedere organisatie zijn er medewerkers die een beleid opstellen, afwijkingen signaleren, programma's uitvoeren, etc. Op het gebied van vitaliteit is dat niet anders. In deze algemene eis gaat het erom dat goed is vastgelegd waar verantwoordelijkheden van werknemers beginnen en eindigen als het gaat om vitale werknemers. Dat kan bijvoorbeeld in beleidsstukken of in functieomschrijvingen. Deze algemene eis wordt als volgt gedefinieerd:

"Op het gebied van vitale werknemers zijn verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd. Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevenden beginnen en ophouden."

4.4 BETREKKEN VAN MEDEWERKERS

Om werkelijk in te kunnen schatten hoe de organisatie het beste vitale medewerkers kan stimuleren of faciliteren, dienen medewerkers betrokken te worden. Een beleid dat slechts bedacht is door één of een paar personen is een vrij arm beleid. Daarom gaat deze algemene eis over het betrekken van medewerkers. Medewerkers kunnen bijvoorbeeld betrokken worden door het consulteren van een OR of het samenstellen van een afspiegeling van medewerkers uit de organisatie in een werk- of projectgroep. Deze algemene eis wordt als volgt gedefinieerd:

"Om te investeren in vitaliteit worden medewerkers van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers."

4.5 BETREKKEN VAN STAKEHOLDERS

Een beleid of programma om de vitaliteit onder medewerkers te verhogen wordt sterker wanneer ook externe stakeholders hierbij betrokken worden. Zo wordt niet alleen kennis of inzicht vanuit de eigen organisatie gebruikt, maar ook die van daarbuiten. Externe stakeholders zouden kunnen zijn opleidingsinstituten, kennisinstellingen, overheden, vakbonden of branche instellingen. Ook kan het interessant zijn om op bepaalde aspecten van vitaliteit samen te werken met andere organisaties. Deze algemene eis wordt als volgt gedefinieerd:

"Om te investeren in vitaliteit worden externe stakeholders van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers."

4.6 COMMUNICATIE

Een goede en heldere communicatie is essentieel in een programma voor vitale werknemers. Het betreft hier niet zozeer de interne communicatie van de prestaties van de organisaties op het gebied van vitaliteit (algemene eis 4.2), maar juist de interventies waarvan medewerkers gebruik kunnen maken. Wanneer het voor een medewerker helder is op welke manier hij of zij de persoonlijke vitaliteit kan verhogen. Deze algemene eis wordt als volgt gedefinieerd:

"Wat de organisatie faciliteert voor haar medewerkers op het gebied van vitaliteit wordt helder gecommuniceerd aan alle medewerkers. Medewerkers weten wat zij wel en niet mogen verwachten van de werkgever op het gebied van vitaliteit."

4.7 PLAN - DO - CHECK - ACT

De kwaliteitscirkel van Deming beschrijft vier stappen voor kwaliteitsmanagement. Deze cirkel beschrijft vier stappen om te komen tot continue verbetering. In de plan-fase kijk je naar de organisatie en maakt een plan voor verbetering, in de doe-fase voer je deze geplande verbetering uit, in een check-fase meet je het resultaat van deze verbetering en in een act-fase stel je acties bij aan de hand van de inzichten uit de check-fase. Wanneer deze stappen worden doorlopen rond het programma voor vitale werknemers, is voldaan aan deze algemene eis. Deze algemene eis wordt als volgt gedefinieerd:

"Het beleid rond vitale werknemers kent een Plan-Do-Check-Act cyclus en wordt periodiek ten minste jaarlijks geëvalueerd. Prestaties van de organisatie en wensen/behoeften op het gebied van vitale werknemers leiden tot nieuw beleid."

4.8 STRATEGISCHE EVALUATIE

Een programma voor vitale werknemers wordt goed gedragen wanneer het structureel door het management van de organisatie wordt. Zo is het vitaliteitsprogramma niet alleen onderdeel van een HR-afdeling of de OR, maar heeft het de meeste kans dat het organisatiebreed gedragen wordt. In deze algemene eis wordt het programma voor vitale werknemers structureel geagendeerd door het management van de organisatie. Dat betekent dat het management inzicht heeft in de prestaties rond vitale werknemers, het programma om vitaliteit van medewerkers te verhogen accordeert. Deze algemene eis wordt als volgt gedefinieerd:

"De prestaties van de organisatie op het gebied van alle aspecten van vitaliteit worden periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd door het management van de organisatie. Het onderwerp vitaliteit staat op de strategische agenda van de organisatie."

ALGEMENE EISEN CERTIFICERINGSNORM DE VITALITEITSMONITOR

1. De organisatie doet **intern onderzoek naar vitaliteit**, heeft inzicht in hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.
2. Op het gebied van vitale medewerkers worden de **prestaties van de organisatie vastgelegd**, bewaard en intern gecommuniceerd.
3. Op het gebied van vitale werknemers zijn **verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd**. Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevend beginnend en ophouden.
4. Om te investeren in vitaliteit worden **medewerkers van de organisatie actief betrokken**. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.
5. Om te investeren in vitaliteit worden **externe stakeholders van de organisatie actief betrokken**. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.
6. Wat de organisatie faciliteert voor haar medewerkers op het gebied van vitaliteit wordt **helder gecommuniceerd aan alle medewerkers**. Medewerkers weten wat zij wel en niet mogen verwachten van de werkgever op het gebied van vitaliteit.
7. Het beleid rond vitale werknemers kent een **Plan-Do-Check-Act cyclus** en wordt periodiek ten minste jaarlijks geëvalueerd. Prestaties van de organisatie en wensen/behoefte op het gebied van vitale werknemers leiden tot nieuw beleid.
8. De prestaties van de organisatie op het gebied van alle aspecten van vitaliteit worden periodiek (ten minste jaarlijks) **geëvalueerd door het management** van de organisatie. Het onderwerp vitaliteit staat op de strategische agenda van de organisatie.

5. Indicatoren

5.1 INLEIDING

De drie dimensies van vitale werknemers van De Vitaliteitsmonitor – het individu, het team en de organisatie – zijn geoperationaliseerd naar 18 indicatoren. Aan deze indicatoren worden scores toegekend, die voor een belangrijk deel de certificering van de organisatie bepalen.

Op de individuele dimensie van vitaliteit wordt als basis vaak het klassieke BRAVO model gehanteerd: bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning. In de vitaliteitsmonitor zijn alcohol en roken samengevoegd in één indicator ('alcohol, roken en drugs'), omdat deze allen te maken hebben met het gebruik van verdovende middelen. Daarnaast zijn zelfontplooiing, de hoogste factor uit de piramide van Maslow, en fysieke belasting, een steeds belangrijk aspect in een vergrijzende arbeidsmarkt, toegevoegd. De indicatoren kennen overeenkomsten met de indicatoren die CBS en TNO hanteren voor psychosociale arbeidsbelasting. Op de teamdimensie binnen De Vitaliteitsmonitor zijn indicatoren geselecteerd die geassocieerd worden met factoren in de theorie rond empowerment. De Vrijbaan methode wordt hiervoor als basis gebruikt. Op organisatieniveau zijn indicatoren geselecteerd die te maken hebben met zinvol werk. Ook zijn hier factoren meegenomen rond engagement en betrokkenheid van werknemers. Totaal zijn binnen De Vitaliteitsmonitor de volgende 18 indicatoren vastgesteld rond vitale werknemers, die de basis vormen voor deze certificering.

5.2 DEFINITIES INDICATOREN

Indicatoren dimensie Individu

1. Voeding
De mate waarin de organisatie een vitaal eetpatroon stimuleert en faciliteert
2. Beweging
De mate waarin de organisatie voldoende bewegen door medewerkers stimuleert en faciliteert
3. Alcohol, Roken, Drugs
De mate waarin de organisatie verantwoord/afwezig gebruik van verdovende middelen stimuleert en faciliteert
4. Fysieke belasting
De mate waarin de organisatie zich inzet tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat
5. Ontspanning
De mate waarin de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert
6. Zelfontplooiing
De mate waarin de organisatie de ontwikkeling van haar mensen faciliteert

Indicatoren dimensie Team

7. Successen vieren
De mate waarin binnen de organisatie successen met elkaar gevierd worden
8. Groepsoriëntatie
De mate waarin het binnen de organisatie duidelijk is dat medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes
9. Positieve identiteit
De mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen
10. Autonomie
De mate waarin de organisatie faciliteert dat mensen zelf mogen bepalen hoe zij handelen
11. Werkomgeving
De mate waarin de fysieke werkomgeving vitale en betrokken medewerkers stimuleert
12. Kameraadschap
De mate waarin medewerkers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn

Indicatoren dimensie Organisatie

13. Strategie
De mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen
14. Historie en Tradities
De mate waarin de historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden
15. Communicatie
De mate waarin medewerkers binnen de organisatie op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt
16. Gebruiken en Taal
De mate waarin de organisatie specifieke gebruiken en woorden hanteert
17. Impact
De mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan de doelen van de totale organisatie
18. Zinvol Werk
De mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij

5.3 INDICATOR- EN DIMENSIESCORES

Aan ieder van de 18 indicatoren van vitale werknemers worden tijdens de certificering scores toegekend. Hierbij is het niet zozeer van belang hoe goed *werknemers* binnen de organisatie invulling geven aan deze specifiek indicator, maar in hoeverre de *organisatie* zich inzet om vitale werknemers te stimuleren en te faciliteren. Daarmee kan het voorkomen dat een organisatie waar werknemers minder invulling geven aan een indicator toch een hogere indicatorscore toegekend krijgen (zie onderstaand voorbeeld).

Voorbeeld

Nederlandse mannen roken vaker dan vrouwen¹. Neem twee hypothetische organisaties. De één bestaat uit veelal mannen en de andere bestaat uit veelal vrouwen. Het is dus waarschijnlijk dat bij de organisatie met veelal mannen meer gerookt wordt dan bij de organisatie met veelal vrouwen. De organisatie met veelal mannen kan echter allerlei initiatieven ondernemen hebben om roken te ontmoedigen of stoppen te stimuleren en faciliteren, terwijl de organisatie met veelal vrouwen niets onderneemt op dit vlak. Het verschil in aantal rokers is kleiner geworden, maar nog steeds wordt binnen de organisatie met veelal mannen meer gerookt dan bij de organisatie met veelal vrouwen. Omdat de scores op de indicatoren bepaald worden door de inspanningen die een organisatie levert, kan het dus voorkomen dat de organisatie waar meer gerookt wordt toch beter scoort op de indicator 'alcohol, roken, drugs' dan de andere organisatie.

1. Bron:

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/22/helft-van-laagopgeleide-25-tot-45-jarige-mannen-rookt>

Er wordt hierbij géén wegingsfactor toegekend aan deze 18 indicatoren. Wellicht heeft een bepaalde indicator meer invloed op de persoonlijke vitaliteit van een medewerker dan een andere, maar er is onvoldoende eenduidige bewijslast hiervoor om deze wegingsfactor mee te nemen in De Vitaliteitsmonitor. Daarnaast bepaalt de identiteit van de organisatie hoeveel focus er op welke indicator gelegd wordt. Zo geeft De Vitaliteitsmonitor organisaties de vrijheid wat minder te doen aan de ene indicator en te excelleren op de andere. Aan iedere indicator wordt een score toegekend van 20, 40, 60, 80 of 100 punten. Hierbij is 20 de laagste score: een organisatie spant zich op geen enkele wijze in voor deze indicator. Een score van 100 is de maximale score: een organisatie spant zich maximaal in op deze indicator. De scores zijn als volgt opgebouwd.



De scores kennen een hiërarchisch karakter, wat betekent dat pas een score toegekend kan worden wanneer aan alle lagere scores voldaan is. Zo kan een score van 80 dus pas toegekend worden als aan alle eisen beschreven bij 20, 40 en 60 punten voldaan is.

20 punten	De organisatie spant zich op geen duidelijk vast te stellen manier in om vitale werknemers via deze indicator te stimuleren. Activiteiten om te voldoen aan deze indicator zijn nergens vastgelegd en worden slechts off-the-record ingezet.
40 punten	Er is inzicht vergaard over hoe de organisatie scoort op dit aspect van vitale werknemers. Binnen de organisatie is dan ook bekend hoe goed de organisatie scoort op dit vlak en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	Er is niet alleen inzicht in hoe de organisatie scoort op deze indicator, deze prestaties worden niet alleen intern maar ook extern gecommuniceerd en deze prestaties zijn vertaald naar een congruent beleid of programma om als organisatie beter te scoren op deze indicator.
80 punten	Er is inzicht in hoe de organisatie scoort op deze indicator, deze prestaties zijn vertaald naar een congruent beleid of programma en er is geëvalueerd in hoeverre dit beleid of programma geleid heeft tot betere prestaties van de organisatie op deze indicator. Het beleid volgt hiermee een plan-do-check-act cyclus.
100 punten	Er is inzicht in hoe de organisatie scoort op deze indicator, prestaties zijn vertaald naar een congruent beleid of programma en er is via een plan-do-check-act cyclus vastgesteld in hoeverre nieuwe activiteiten op deze indicator een gewenst effect gesorteerd hebben. Daarnaast worden bij het vaststellen en structureel evalueren van het beleid interne en externe stakeholders actief betrokken.

Indicator-scores	20	40	60	80	100
Inzicht in prestaties van de organisatie op deze indicator		●	●	●	●
Communicatie van prestaties van de organisatie op deze indicator		●	●	●	●
Een programma is opgesteld ter verbetering van de indicator			●	●	●
Het programma om prestaties op deze indicator te verbeteren is geëvalueerd middels een plan-do-check-act cyclus				●	●
Interne en externe stakeholders worden betrokken bij het programma om prestaties op deze indicator te verbeteren					●

Het gemiddelde van de zes scores op een dimensie vormt de dimensiescore en het gemiddelde van de dimensiescores vormt de totaalscore op de indicatoren van De Vitaliteitsmonitor. Dimensie- en totaalscores worden afgerond op hele getallen. Onderstaand hypothetisch voorbeeld laat zien hoe de scores opgebouwd zijn.

DIMENSIE: INDIVIDU		DIMENSIE: TEAM		DIMENSIE: ORGANISATIE	
Indicator	Score	Indicator	Score	Indicator	Score
Voeding	40	Successen vieren	20	Strategie	80
Beweging	40	Groepsorientatie	60	Historie en tradities	100
ARD	20	Positieve identiteit	80	Communicatie	80
Fysieke belasting	80	Autonomie	80	Gebruiken en taal	60
Ontspanning	100	Werkomgeving	100	Impact	80
Zelfontplooiing	60	Kameraadschap	60	Zinvol werk	40
DIMENSIESCORE	57	DIMENSIESCORE	67	DIMENSIESCORE	73
TOTAALSCORE INDICATOREN VITALITEITSMONITOR: 66					

5.4 SCORES PER INDICATOR

Aan de hand van de hiervoor beschreven uitgangspunten zijn de volgende scores opgesteld voor elk van de 18 indicatoren uit De Vitaliteitsmonitor.

Indicatoren dimensie Individueel

1. VOEDING

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om vitale voeding werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe vitaal het eetpatroon is van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van vitale voeding van medewerkers zijn vertaald naar een programma om het eetpatroon van medewerkers te verbeteren.
80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van vitale voeding voor medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van vitale voeding vertaald naar een programma om vitale voeding te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

2. BEWEGING

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om voldoende beweging onder werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers binnen de organisatie voldoende bewegen en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van voldoende bewegen van medewerkers zijn vertaald naar een programma om medewerkers meer c.q. gezonder te laten bewegen.
80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van voldoende beweging onder medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van voldoende bewegen vertaald naar een programma om voldoende bewegen te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

3. ALCOHOL, ROKEN, DRUGS

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers binnen de organisatie al dan niet verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen kennen.
60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van verdovende middelen van medewerkers zijn vertaald naar een programma om medewerkers te stimuleren / faciliteren bij verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen.
80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van verdovende middelen onder medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van verdovende middelen vertaald naar een programma om voldoende bewegen te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

4. FYSIEKE BELASTING

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat plaatsvindt binnen de organisatie
60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat zijn vertaald naar een programma om medewerkers hierbij te faciliteren.
80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

5. ONTSPANNING

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om een optimale werk-privé balans bij werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de werk-privé balans van medewerkers en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied een optimale werk-privé balans van medewerkers zijn vertaald naar een programma om een optimale werk-privé balans te stimuleren / faciliteren.
80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert, er is een programma opgesteld om dit te verbeteren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van een optimale werk-privé balans zijn vertaald naar een programma om dit te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

6. ZELFONTPLOOING

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om de ontwikkeling van werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de ontwikkeling van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van ontwikkeling van medewerkers zijn vertaald naar een programma om de ontwikkeling van medewerkers te verbeteren.
80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van ontwikkeling van medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van ontwikkeling van medewerkers vertaald naar een programma om de ontwikkeling van medewerkers te verbeteren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Indicatoren dimensie Team

7. SUCCESSEN VIEREN

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om successen structureel te vieren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe vaak successen gevierd worden en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van het vieren van successen zijn vertaald naar een programma om successen structureel te vieren met elkaar.
80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe vaak successen binnen de organisatie gevierd worden, er is een programma opgesteld om successen structureel te vieren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van het vieren van successen vertaald naar een programma om successen structureel te vieren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

8. GROEPSORIENTATIE

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers duidelijk te maken in welke mate zijn van elkaar afhankelijk zijn voor succes c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin het voor medewerkers duidelijk is dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van onderlinge afhankelijkheid tussen werknemers zijn vertaald naar een programma om medewerkers duidelijk te maken dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes.
80 punten	Het is binnen de organisatie bekend in hoeverre medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin het voor medewerkers duidelijk is dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

9. POSITIEVE IDENTITEIT

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om ervoor te zorgen dat medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen zijn vertaald naar een programma om medewerkers meer vertrouwen in eigen kunnen te geven.
80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma om medewerkers meer vertrouwen in eigen kunnen te geven.
100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

10. AUTONOMIE

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om autonomie onder werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de autonomie van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van autonomie van medewerkers zijn vertaald naar een programma om autonomie onder medewerkers te verbeteren.
80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van autonomie onder medewerkers, er is een programma opgesteld om autonomie te verbeteren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van autonomie onder werknemers vertaald naar een programma om autonomie te verbeteren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

11. WERKOMGEVING

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in de fysieke werkomgeving in te richten om vitale werknemers te faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert zijn vertaald naar een programma om de fysieke werkomgeving aan te passen voor meer vitale werknemers.
80 punten	De inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert vertaald naar een programma om de fysieke werkomgeving vitale werknemers te stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

12. KAMERAADSCHAP

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in de collegiale band tussen werknemers te versterken c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma om de collegiale band tussen werknemers te versterken.
80 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

13. STRATEGIE

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers de koers van de organisatie te laten begrijpen en ondersteunen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen zijn vertaald naar een programma om medewerkers de koers van de organisatie beter te laten begrijpen en ondersteunen.
80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen vertaald naar een programma om medewerkers de koers van de organisatie beter te laten begrijpen en ondersteunen en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

14. HISTORIE EN TRADITIES

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in historie en tradities van de organisatie uit te dragen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De mate waarin historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden zijn vertaald naar een programma om historie en tradities van de organisatie beter uit te dragen.
80 punten	De inzichten in de mate waarin historie en tradities binnen de organisatie uitgedragen worden zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin historie en tradities binnen de organisatie uitgedragen worden vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

15. COMMUNICATIE

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers op de hoogte te brengen van wat er elders binnen de organisatie gebeurt c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe goed medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt zijn vertaald naar een programma om medewerkers beter op de hoogte te brengen van wat er elders binnen de organisatie gebeurt.
80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

16. GEBRUIKEN EN TAAL

20 punten	De organisatie hanteert geen specifieke gebruiken of woorden en doet hier geen inspanningen voor.
40 punten	De organisatie deelt specifieke gebruiken of woorden en deze worden intern gecommuniceerd.
60 punten	De specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert zijn onderdeel van een programma om dat structureel te doen.
80 punten	De specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert zijn onderdeel van een programma om dat structureel te doen en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

17. IMPACT

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in medewerkers bewust te maken van hun bijdrage aan organisatiedoelen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen zijn vertaald naar een programma om medewerkers zich er beter van bewust te maken dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen.
80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

18. ZINVOL WERK

20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in medewerkers duidelijk te maken wat de toegevoegde waarde van het werk is voor de maatschappij c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij en dit wordt intern gecommuniceerd.
60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij zijn vertaald naar een programma om medewerkers beter op de hoogte te brengen van de toegevoegde waarde van hun werk voor de maatschappij.
80 punten	Het is binnen de organisatie bekend in hoeverre medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

b. De certificeringsniveaus

6.1 DRIE NIVEAUS

Waar de ene organisatie veelvuldig bezig is met vitaliteit van haar medewerkers, is het onderwerp voor andere organisatie relatief niet. Om de certificeringsnorm van De Vitaliteitsmonitor te laten passen bij iedere organisatie kent De Vitaliteitsmonitor drie certificeringsniveaus: brons, zilver en goud. Hierbij geldt, uiteraard, dat goud het hoogste niveau is en brons het laagste niveau. Met deze opbouw stimuleert de certificeringsnorm van De Vitaliteitsmonitor

Aan ieder certificeringsniveau zijn enkele voorwaarden gesteld met betrekking tot de algemene eisen en de scores op de indicatoren. Zo worden aan certificering volgens certificeringsniveau brons minder hoge eisen gesteld dan aan zilver en aan zilver minder dan aan goud. Ieder certificaat is één jaar geldig. Zo stimuleert de certificeringsnorm dat organisaties zich continu blijven ontwikkelen op het gebied van vitale werknemers.

Voor de certificeringsniveaus is binnen de algemene eisen een onderscheid gemaakt tussen een aantal verplichte algemene eisen en een aantal niet-verplichte algemene eisen. Voor certificeringsniveau brons en zilver moet aan respectievelijk één en twee niet-verplichte eisen voldaan worden. Zo heeft de organisatie een keuze op welke manier invulling gegeven wordt aan het beleid rond vitale werknemers.

Hierna zijn de eisen per certificeringsniveau beschreven.

6.2 CERTIFICERINGSNIVEAU BRONS

Het certificeringsniveau brons geldt als een algemeen haalbaar niveau voor iedere organisatie die zich in wil spannen op het gebied van vitale werknemers. Om te voldoen aan certificeringsniveau brons moet voldaan worden aan twee verplichte algemene eisen, te weten:

Verplichte algemene eisen certificeringsniveau brons:

1. De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit, heeft inzicht in hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.
2. Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en intern gecommuniceerd.

Aan deze eisen moet ten minste voldaan worden om te certificeren volgens certificeringsniveau brons. De overige zes algemene eisen gelden als niet-verplichte algemene eisen.

Niet-verplichte algemene eisen certificeringsniveau brons:

3. Op het gebied van vitale werknemers zijn verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd. Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevend beginnen en ophouden.
4. Om te investeren in vitaliteit worden medewerkers van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.
5. Om te investeren in vitaliteit worden externe stakeholders van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.
6. Wat de organisatie faciliteert voor haar medewerkers op het gebied van vitaliteit wordt helder gecommuniceerd aan alle medewerkers. Medewerkers weten wat zij wel en niet mogen verwachten van de werkgever op het gebied van vitaliteit.
7. Het beleid rond vitale werknemers kent een Plan-Do-Check-Act cyclus en wordt periodiek ten minste jaarlijks geëvalueerd. Prestaties van de organisatie en wensen/behoefte op het gebied van vitale werknemers leiden tot nieuw beleid.
8. De prestaties van de organisatie op het gebied van alle aspecten van vitaliteit worden periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd door het management van de organisatie. Het onderwerp vitaliteit staat op de strategische agenda van de organisatie.

Voor het behalen van certificeringsniveau brons dient aan ten minste één van deze zes niet-verplichte algemene eisen voldaan te worden. De te certificeren organisatie mag zelf bepalen aan welke van deze zes niet-verplichte algemene eisen voldaan wordt.

Daarnaast wordt aan alle indicatoren een score (20/40/60/80/100) toegekend. De totaalscore, het gemiddelde van de drie dimensiescores, dient hiervoor minimaal 55 te zijn om te certificeren voor certificeringsniveau brons.

6.3 CERTIFICERINGSNIVEAU ZILVER

Certificeringsniveau zilver laat zien dat een organisatie goede stappen zet als het gaat om vitale werknemers. Er is een vitaliteitsprogramma opgesteld en medewerkers van de organisatie worden hierbij actief betrokken. In tegenstelling tot certificeringsniveau brons, geldt bij certificeringsniveau zilver dat voldaan moet worden aan niet twee, maar vier verplichte algemene eisen, te weten:

Verplichte algemene eisen certificeringsniveau zilver:

1. De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit, heeft inzicht in hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.
2. Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en intern gecommuniceerd.
3. Op het gebied van vitale werknemers zijn verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd. Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevenden beginnen en ophouden.
4. Om te investeren in vitaliteit worden medewerkers van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.

Aan deze eisen moet ten minste voldaan worden om te certificeren volgens certificeringsniveau zilver. De overige vier algemene eisen gelden als niet-verplichte algemene eisen.

Niet-verplichte algemene eisen certificeringsniveau zilver:

5. Om te investeren in vitaliteit worden externe stakeholders van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.
6. Wat de organisatie faciliteert voor haar medewerkers op het gebied van vitaliteit wordt helder gecommuniceerd aan alle medewerkers. Medewerkers weten wat zij wel en niet mogen verwachten van de werkgever op het gebied van vitaliteit.
7. Het beleid rond vitale werknemers kent een Plan-Do-Check-Act cyclus en wordt periodiek ten minste jaarlijks geëvalueerd. Prestaties van de organisatie en wensen/behoefte op het gebied van vitale werknemers leiden tot nieuw beleid.
8. De prestaties van de organisatie op het gebied van alle aspecten van vitaliteit worden periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd door het management van de organisatie. Het onderwerp vitaliteit staat op de strategische agenda van de organisatie.

Voor het behalen van certificeringsniveau zilver dient aan ten minste twee van deze vier niet-verplichte algemene eisen voldaan te worden. De te certificeren organisatie mag zelf bepalen aan welke twee van deze vier niet-verplichte algemene eisen voldaan wordt.

Daarnaast wordt aan alle indicatoren een score (20/40/60/80/100) toegekend. De totaalscore, het gemiddelde van de drie dimensiescores, dient hiervoor minimaal 65 te zijn om te certificeren voor certificeringsniveau zilver. Daarnaast mag geen van de dimensiescores 50 punten of lager zijn.

6.4 CERTIFICERINGSNIVEAU GOUD

Certificeringsniveau goud laat zien dat een organisatie uitermate goed presteert als het gaat om vitale werknemers. Er is een vitaliteitsprogramma opgesteld, medewerkers van de organisatie worden hierbij actief betrokken en dit beleid wordt continu op strategisch niveau in de organisatie geëvalueerd en verbeterd. In tegenstelling tot certificeringsniveau zilver, gelden bij certificeringsniveau goud geen niet-verplichte algemene eisen; aan alle algemene eisen moet voldaan worden om te certificeren volgens certificeringsniveau goud.

Daarnaast wordt aan alle indicatoren een score (20/40/60/80/100) toegekend. De totaalscore, het gemiddelde van de drie dimensiescores, dient hiervoor minimaal 75 te zijn om te certificeren voor certificeringsniveau goud. Daarnaast mag geen van de dimensiescores 60 punten of lager zijn.

Samenvattend zijn de eisen per certificeringsniveau als volgt:

BRONS	ZILVER	GOUD
		
Er is voldaan aan de twee verplichte eisen	Er is voldaan aan de vier verplichte eisen	Er is voldaan aan alle algemene eisen
Er wordt voldaan aan ten minste één van de niet-verplichte eisen	Er wordt voldaan aan ten minste twee van de niet-verplichte eisen	De totaalscore van de indicatoren is minimaal 75
De totaalscore van de indicatoren is minimaal 55	De totaalscore van de indicatoren is minimaal 65 Geen van de dimensiescores is 50 punten of lager	Geen van de dimensiescores is 60 of lager

6.5 ASPIRANT NIVEAU

Wanneer een organisatie interesse heeft in certificering volgens De Vitaliteitsmonitor kunnen zij op de website van De Vitaliteitsmonitor vrijblijvend een intake doen. Zij brengen dan zelf in kaart welke activiteiten zij ondernemen op de 18 indicatoren van De Vitaliteitsmonitor. Zij kunnen daarin aangeven hoe zij de eigen initiatieven beoordelen en welk certificeringsniveau mogelijk van toepassing zou kunnen zijn.

Met het doen van de intake treedt de organisatie toe als aspirant-lid van De Vitaliteitsmonitor. Aan het aspirant niveau van De Vitaliteitsmonitor zijn geen kosten verbonden voor een organisatie en er wordt geen audit uitgevoerd door een certificerende instelling.

Het aspirant niveau is drie jaar geldig.

7. Certificeringsproces

Tijdens een intake gesprek bespreekt de auditor van De Vitaliteitsmonitor met de te certificeren organisatie voor welk niveau (brons, zilver of goud) de organisatie zou willen gaan. Gedurende het certificeringsproces mag daar niet van afgeweken worden. Wanneer een organisatie gedurende het certificeringsproces merkt het gewenste certificeringsniveau niet te kunnen behalen, mag niet aangegeven worden voor een lager niveau te gaan. Het reguliere certificeringsproces wordt afgerond. Hierna kan een organisatie in overleg met de auditor gaan voor een versneld certificeringsproces voor een ander niveau.

Wanneer een gewenst certificeringsniveau is bepaald, wordt een voorstel aangeleverd bij de te certificeren organisatie. Wanneer de te certificeren organisatie hiermee akkoord gaat, gaat de te certificeren organisatie akkoord met alle voorwaarden die beschreven zijn in deze certificeringsnorm. De certificerende instelling zal de audit uitvoeren bij de te certificeren organisatie. Enkel bij een positief auditrapport wordt het certificaat uitgereikt door De Vitaliteitsmonitor.

De eisen voor de certificeringsniveau goud zijn strenger dan die voor niveau zilver en de eisen voor niveau zilver zijn strenger dan voor niveau brons. Hetzelfde geldt voor het certificeringsproces: hoe hoger de certificering, des te intensiever is het certificeringsproces. Daarnaast bepaalt de grootte van de organisatie van de intensiteit van het certificeringsproces. Een auditor kan bij een kleinere organisatie sneller inzichten verkrijgen hoe vitaliteit van werknemers dan bij een grotere organisatie. Wanneer er sprake is van een holdingstructuur, gelden altijd alle onderliggende BV's als uitgangspunt voor het berekenen van het aantal medewerkers.

In onderstaand schema wordt duidelijk hoeveel audit-dagen of dagdelen voor de organisatie gelden.

GOUD	1	1	1,5	2	2
ZILVER	0,5	1	1	1,5	2
BRONS	0,5	0,5	0,5	1	1
#FTE	0-50	50-100	100-250	500-1000	>1000

7.1 CERTIFICERINGSPROCES

Het certificeringsproces is afhankelijk van het aantal auditdagen dat hiervoor geldt. Er gelden een aantal door de certificerende instelling uit te voeren stappen. Afhankelijk van de lengte van de audit worden deze wel/niet uitgevoerd.

AANTAL AUDITDAGEN	0,5	1	1,5	2
Bestuderen van de aangeleverde stukken en toegekende scores	Ja	Ja	Ja	Ja
Opstellen en versturen van belangrijkste vragen vanuit de certificerende instelling	Ja	Ja	Ja	Ja
1-op-1 gesprek met (eind)verantwoordelijke voor het beleid rond vitale werknemers	Ja	Ja	Ja	Ja
Afronding en samenvatting van dit gesprek	Ja	Ja	Ja	Ja
# individuele gesprekken met functioneel verantwoordelijken voor het beleid rond vitale werknemers	0	1	2	2
Toetsen van ingezette beleids- en communicatiestukken	0	Ja	Ja	Ja
Gesprek met management c.q. directie over toetsen van initiatieven rond vitale werknemers	Nee	Nee	Ja	Ja
# Medewerkers met operationele functie waar gesprek mee gevoerd wordt om toegekende scores te toetsen	0	0	2	5

7.2 UITKOMSTEN CERTIFICERINGSPROCES

Het certificeringsproces kent drie mogelijke uitkomsten:

1. De organisatie wordt door de auditor beoordeeld als: geslaagd
Wanneer een organisatie heeft voldaan aan alle eisen die geformuleerd zijn in deze certificeringsnorm, ontvangt de te certificeren organisatie het certificaat van De Vitaliteitsmonitor. Daarnaast ontvangt de organisatie het volledig ingevulde certificeringsrapport. De organisatie wordt als gecertificeerde instelling vermeld op de website www.de-vitaliteitsmonitor.nl. Daarnaast mag de organisatie het logo van De Vitaliteitsmonitor vermelden op het communicatiemiddelen.
2. De organisatie wordt beoordeeld als: kwalificeerbaar
Wanneer een organisatie niet voldaan heeft aan alle eisen die geformuleerd zijn in deze certificeringsnorm, ontvangt de organisatie geen certificaat. Wanneer een te certificeren organisatie er dicht tegenaan zit te voldoen aan de gestelde eisen, kan de auditor kiezen de organisatie te beoordelen als kwalificeerbaar. Dit betekent dat de organisatie drie maanden de tijd krijgt om aanpassingen door te voeren in de organisatie om alsnog te voldoen aan de gestelde eisen. Na drie maanden vindt een korte her-certificering plaats door de auditor.
3. De organisatie wordt beoordeeld als: niet-kwalificeerbaar
Wanneer een organisatie niet voldaan heeft aan alle eisen die geformuleerd zijn in deze certificeringsnorm en wanneer de auditor niet verwacht dat de organisatie binnen drie maanden alsnog aan deze eisen zou kunnen gaan voldoen, wordt de organisatie beoordeeld als niet-kwalificeerbaar.

7.3 GELDIGHEID VAN CERTIFICAAT

Het certificaat van De Vitaliteitsmonitor is twee jaar na uitreiking geldig. Hierna dient de organisatie opnieuw geaudit te worden. Deze her-audit betreft een versnelde procedure van het oorspronkelijke certificeringsproces en wordt in overleg met de auditor vastgesteld. Twee jaar na uitreiking van het certificaat dient de organisatie opnieuw gecertificeerd te zijn. Is dat niet het geval, dient

de organisatie het logo van De Vitaliteitsmonitor te verwijderen van haar communicatiemiddelen en wordt de organisatie niet langer vermeld op de website www.de-vitaliteitsmonitor.nl.

7.4 BEZWAAR

Wanneer een organisatie het niet eens is met de toegekende scores in het certificeringsrapport, kan hiervoor bezwaar aangetekend worden. Dit kan gebeuren door een schriftelijk bezwaar in te sturen naar info@de-vitaliteitsmonitor.nl. Wanneer hier sprake van is, wordt een extra auditor toegevoegd aan het certificeringsproces die objectief bekijkt of de toegekende scores juist zijn.

7.5 PRIJZEN

De kosten voor het certificeren volgens De Vitaliteitsmonitor kennen twee aspecten:

1. Auditkosten

De audit wordt uitgevoerd door een onafhankelijke certificerende instelling. De kosten hiervoor zijn voor iedere certificerende instelling gelijk. Deze zijn afhankelijk van het aantal auditdag(en) dat gehanteerd wordt volgens het hierboven beschreven schema. De kosten per 0,5 auditdag bedragen EUR700.

2. Jaarbijdrage

Deze jaarbijdrage wordt tweejaarlijks is overleg met de certificerende instelling(en) bepaald. Deze jaarbijdrage wordt gebruikt om de norm van De Vitaliteitsmonitor te beheren en verder te ontwikkelen. De Vitaliteitsmonitor is ontwikkeld door een aantal organisaties met ieder hun eigen specialisme op vitale werknemers. Deze jaarbijdrage wordt besteed om met diverse onderwijs- en onderzoeksinstituten onderzoek te doen naar de effectiviteit van interventies die voortkomen uit De Vitaliteitsmonitor. Zo komen we steeds een stap dichterbij het hogere doel: binnen iedere organisatie is het streven naar vitale werknemers strategisch onderdeel van het beleid.

De jaarbijdrage is afhankelijk van het aantal FTE dat werkzaam is bij de organisatie. Bij een holdingconstructie gelden het aantal FTE van alle onderliggende BV's. De volgende jaarbijdragen gelden.

AANTAL FTE	JAARBIJDRAGE
0-50	€ 500,-
50-100	€ 850,-
100-250	€ 1.150,-
500-1000	€1.400,-
>1000	€1.600,-

Bovengenoemde bedragen zijn exclusief reistijd ad EURO,50 per kilometer.

7.6 ANNULERING

Wanneer een te certificeren organisatie afziet van de audit voorafgaand aan de daadwerkelijke audit worden eenmalig €250 annuleringskosten in rekening gebracht.

Wanneer een gecertificeerde organisatie uiterlijk twee maanden na de audit afziet van afname, wordt alleen de eerste jaarbijdrage in rekening gebracht.

7.7 GEBRUIK LOGO

Wanneer het certificaat is uitgegeven voor De Vitaliteitsmonitor, welk certificeringsniveau dan ook, mag het logo geplaatst worden op de website van de gecertificeerde instelling. Daarnaast mag het logo gebruikt worden in communicatiemiddelen zoals persberichten. Hierbij dient ten alle tijden het officiële logo in de maximale resolutie gebruikt te worden. Het logo is op te vragen via info@de-vitaliteitsmonitor.nl.



Daarnaast dient bijgaande beschrijving gehanteerd te worden bij ieder communicatiemiddel:

'Die Vitaliteitsmonitor is een certificeringsnorm dat de juiste inzicht geeft in de mate waarin organisaties zich inzetten voor vitale medewerkers'.

8. De auditor

Het in hoofdstuk 7 beschreven certificeringsproces mag enkel uitgevoerd door een van de geaccrediteerde auditoren. Datzelfde geldt voor de controle audit.

8.1 CERTIFICERENDE INSTELLING

De Vitaliteitsmonitor heeft enkele organisaties toestemming gegeven het certificeringsproces te doorlopen met organisaties. Deze organisaties gelden als 'certificerende instelling'. Alleen medewerkers verbonden aan deze organisaties mogen certificeringen uitreiken. Iedere organisatie kan zich via info@de-vitaliteitsmonitor.nl aanmelden om certificerende instelling te worden. De eigenaren van de certificeringsnorm beoordelen dan of de organisatie geschikt is om certificerende instelling te worden.

8.2 EISEN AUDITOR

Een certificerende instelling zet een auditor in met om een te certificeren organisatie het certificeringsproces te doorlopen. Niet iedere medewerker van een certificerende instelling mag dit doorlopen. Vooraf dient bij De Vitaliteitsmonitor aangegeven te worden welke medewerkers als auditor gelden en De Vitaliteitsmonitor heeft hier haar akkoord op gegeven. Ten minste moeten auditoren voldoen aan de volgende eisen:

- Ten minste en afgeronde HBO/WO opleiding op het gebied van personeel en organisatie
- Minimaal 3 jaar relevante werkervaring op het gebied van personeel en organisatie

9. Bijlagen

1. CERTIFICERINGSRAPPORT NIVEAU BRONS
2. CERTIFICERINGSRAPPORT NIVEAU ZILVER
3. CERTIFICERINGSRAPPORT NIVEAU GOUD
4. CERTIFICATEN

BIJLAGE 1:

Certificeringsrapport Brons

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1: Inleiding

Hoofdstuk 2: Bedrijfsgegevens

Hoofdstuk 3: Algemene eisen

Hoofdstuk 4: Indicatoren

Hoofdstuk 5: Samenvatting

Hoofdstuk 6: Tweede auditor

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

<Voer naam van organisatie in> heeft aangegeven zich te willen certificeren volgens het certificeringsniveau <Kies een niveau>.

Het certificeringsniveau brons geldt als een algemeen haalbaar niveau voor iedere organisatie die zich in wil spannen op het gebied van vitale werknemers. Om te voldoen aan certificeringsniveau brons moet voldaan worden aan twee verplichte algemene eisen, te weten:

Verplichte algemene eisen certificeringsniveau brons:

1. De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit, heeft inzicht in hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.
2. Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en intern gecommuniceerd.

Aan deze eisen moet ten minste voldaan worden om te certificeren volgens certificeringsniveau brons. De overige zes algemene eisen gelden als niet-verplichte algemene eisen. Voor het behalen van certificeringsniveau brons dient aan ten minste één van deze zes niet-verplichte algemene eisen voldaan te worden. De te certificeren organisatie mag zelf bepalen aan welke van deze zes niet-verplichte algemene eisen voldaan wordt.

Daarnaast wordt aan alle indicatoren een score (20/40/60/80/100) toegekend. De totaalscore, het gemiddelde van de drie dimensiescores, dient hiervoor minimaal 55 te zijn om te certificeren voor certificeringsniveau brons.

In dit certificeringsrapport zijn alle uitkomsten van het certificeringsproces beschreven.

HOOFDSTUK 2: BEDRIJFSGEGEVENS

Onderstaande organisatie heeft de ambitie uitgesproken te certificeren volgens niveau Brons van De Vitaliteitsmonitor.

ALGEMEEN

Bedrijfsnaam	Bedrijfsnaam
Adres	Straatnaam + Nummer
Postcode	0000 AA
Vestigingsplaats	Vestigingsplaats
KvK	

OVER DE ORGANISATIE

Branche	Branche
Aantal vestigingen	
Aantal werknemers	

CONTACTPERSOON

Naam	Naam
Functie	Functie
Afdeling	Afdeling

CERTIFICERING VITALITEITSMONITOR

Datum	Voer datum in
Reeds in bezit van certificaat	Kies een item.

EERSTE AUDITOR

Naam

Naam

Functie

Functie

TWEEDE AUDITOR

Naam

Naam

Functie

Functie

HOOFDSTUK 3: ALGEMENE EISEN

De Vitaliteitsmonitor kent een aantal algemene eisen die beschrijven welke rol het onderwerp 'vitale werknemers' heeft binnen de organisatie. De algemene eisen geven een goed eerste beeld van de mate waarin vitaliteit is ingebed in de organisatie. Er zijn een achttal algemene eisen gedefinieerd. Deze eisen zijn hiërarchisch opgebouwd van het laagdrempelig vergaren van inzichten tot het structureel evalueren van een beleid met interne en externe stakeholders.

Algemene eis 1:

De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit, heeft inzichten hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 1 is een verplichte eis om te certificeren voor certificeringsniveau Brons van De Vitaliteitsmonitor

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 1.

Onderliggende stuk ken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 1.

Algemene eis 2:

Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en worden intern gecommuniceerd.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 2 is een verplichte eis om te certificeren voor certificeringsniveau Brons van De Vitaliteitsmonitor

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 2.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 2.

Algemene eis 3:

Op het gebied van vitale werknemers zijn verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd. Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevend beginnend en ophouden.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 3 is een niet-verplichte eis in certificeringsniveau Brons van De Vitaliteitsmonitor. Aan ten minste één van de niet-verplichte eisen moet worden voldaan om te certificeren volgens certificeringsniveau Brons.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 3.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 3.

Algemene eis 4:

Om te investeren in vitaliteit worden medewerkers van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.

☐	<i>Voldaan</i>
☐	<i>Niet voldaan</i>



Algemene eis 4 is een niet-verplichte eis in certificeringsniveau Brons van De Vitaliteitsmonitor. Aan ten minste één van de niet-verplichte eisen moet worden voldaan om te certificeren volgens certificeringsniveau Brons.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 4.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 4.

Algemene eis 5:

Om te investeren in vitaliteit worden externe stakeholders van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.

☐	<i>Voldaan</i>
☐	<i>Niet voldaan</i>



Algemene eis 5 is een niet-verplichte eis in certificeringsniveau Brons van De Vitaliteitsmonitor. Aan ten minste één van de niet-verplichte eisen moet worden voldaan om te certificeren volgens certificeringsniveau Brons.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 5.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 5.

Algemene eis 6:

Wat de organisatie faciliteert voor haar medewerkers op het gebied van vitaliteit wordt helder gecommuniceerd aan alle medewerkers. Medewerkers weten wat zij wel en niet mogen verwachten van de werkgever op het gebied van vitaliteit.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 6 is een niet-verplichte eis in certificeringsniveau Brons van De Vitaliteitsmonitor. Aan ten minste één van de niet-verplichte eisen moet worden voldaan om te certificeren volgens certificeringsniveau Brons.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 6.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 6.

Algemene eis 7:

Het beleid rond vitale werknemers kent een Plan-Do-Check-Act cyclus en wordt periodiek ten minste jaarlijks geëvalueerd. Prestaties van de organisatie en wensen/behoefte op het gebied van vitale werknemers leiden tot nieuw beleid.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 7 is een niet-verplichte eis in certificeringsniveau Brons van De Vitaliteitsmonitor. Aan ten minste één van de niet-verplichte eisen moet worden voldaan om te certificeren volgens certificeringsniveau Brons.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 7.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 7.

Algemene eis 8:

De prestaties van de organisatie op het gebied van alle aspecten van vitaliteit worden periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd door het management van de organisatie. Het onderwerp vitaliteit staat op de strategische agenda van de organisatie.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 8 is een niet-verplichte eis in certificeringsniveau Brons van De Vitaliteitsmonitor. Aan ten minste één van de niet-verplichte eisen moet worden voldaan om te certificeren volgens certificeringsniveau Brons.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 8.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 8.

◆ ————— Einde algemene eisen ————— ◆

HOOFDSTUK 4: INDICATOREN

De drie dimensies van vitale werknemers van De Vitaliteitsmonitor – het individu, het team en de organisatie – zijn geoperationaliseerd naar 18 indicatoren. Aan ieder van de 18 indicatoren van vitale werknemers worden tijdens de certificering scores toegekend. Het gemiddelde van de zes scores op een dimensie vormt de dimensiescore en het gemiddelde van de dimensiescores vormt de totaalscore op de indicatoren van De Vitaliteitsmonitor.

1. Voeding

De mate waarin de organisatie een vitaal eetpatroon stimuleert en faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om vitale voeding werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe vitaal het eetpatroon is van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van vitale voeding van medewerkers zijn vertaald naar een programma om het eetpatroon van medewerkers te verbeteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van vitale voeding voor medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van vitale voeding vertaald naar een programma om vitale voeding te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

2. Beweging

De mate waarin de organisatie voldoende bewegen stimuleert en faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om voldoende beweging onder werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers binnen de organisatie voldoende bewegen en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van voldoende bewegen van medewerkers zijn vertaald naar een programma om medewerkers meer c.q. gezonder te laten bewegen.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van voldoende beweging onder medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van voldoende bewegen vertaald naar een programma om voldoende bewegen te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

3. Alcohol, Roken, Drugs

De mate waarin de organisatie verantwoord/afwezig gebruik van verdovende middelen stimuleert en faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers binnen de organisatie al dan niet verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen kennen.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van verdovende middelen van medewerkers zijn vertaald naar een programma om medewerkers te stimuleren / faciliteren bij verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van verdovende middelen onder medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van verdovende middelen vertaald naar een programma om voldoende bewegen te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

4. Fysieke belasting

De mate waarin de organisatie zich inzet tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat plaatsvindt binnen de organisatie
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat zijn vertaald naar een programma om medewerkers hierbij te faciliteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

5. Ontspanning

De mate waarin de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om een optimale werk-privé balans bij werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de werk-privé balans van medewerkers en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied een optimale werk-privé balans van medewerkers zijn vertaald naar een programma om een optimale werk-privé balans te stimuleren / faciliteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert, er is een programma opgesteld om dit te verbeteren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van een optimale werk-privé balans zijn vertaald naar een programma om dit te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

6. Zelfontplooiing

De mate waarin de organisatie de ontwikkeling van haar mensen faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om de ontwikkeling van werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de ontwikkeling van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van ontwikkeling van medewerkers zijn vertaald naar een programma om de ontwikkeling van medewerkers te verbeteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van ontwikkeling van medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van ontwikkeling van medewerkers vertaald naar een programma om de ontwikkeling van medewerkers te verbeteren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

DIMENSIESCORE INDIVIDU	
(gemiddelde van de bij indicator 1 t/m 6 toegekende punten)	



Het instapniveau Brons van de Vitaliteitsmonitor kent geen minimale dimensiescore. De totaalscore op de indicatoren is minimaal 55.

7. Successen vieren

De mate waarin binnen de organisatie successen met elkaar gevierd worden

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om successen structureel te vieren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe vaak successen gevierd worden en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van het vieren van successen zijn vertaald naar een programma om successen structureel te vieren met elkaar.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe vaak successen binnen de organisatie gevierd worden, er is een programma opgesteld om successen structureel te vieren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van het vieren van successen vertaald naar een programma om successen structureel te vieren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

8. Groepsoriëntatie

De mate waarin het binnen de organisatie duidelijk is dat medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers duidelijk te maken in welke mate zijn van elkaar afhankelijk zijn voor succes c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin het voor medewerkers duidelijk is dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van onderlinge afhankelijkheid tussen werknemers zijn vertaald naar een programma om medewerkers duidelijk te maken dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend in hoeverre medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin het voor medewerkers duidelijk is dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

9. Positieve Identiteit

De mate waarin mensen binnen de organisatie vertrouwen hebben in eigen kunnen

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om ervoor te zorgen dat medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen zijn vertaald naar een programma om medewerkers meer vertrouwen in eigen kunnen te geven.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma om medewerkers meer vertrouwen in eigen kunnen te geven.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

10. Autonomie

De mate waarin de organisatie faciliteert dat mensen zelf mogen bepalen hoe zij handelen

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om autonomie onder werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de autonomie van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van autonomie van medewerkers zijn vertaald naar een programma om autonomie onder medewerkers te verbeteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van autonomie onder medewerkers, er is een programma opgesteld om autonomie te verbeteren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van autonomie onder werknemers vertaald naar een programma om autonomie te verbeteren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

11. Werkomgeving

De mate waarin de fysieke werkomgeving vitale en betrokken medewerkers stimuleert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in de fysieke werkomgeving in te richten om vitale werknemers te faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert zijn vertaald naar een programma om de fysieke werkomgeving aan te passen voor meer vitale werknemers.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert vertaald naar een programma om de fysieke werkomgeving vitale werknemers te stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

12. Kameraadschap

De mate waarin mensen binnen de organisatie niet alleen collega's maar ook vrienden zijn

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in de collegiale band tussen werknemers te versterken c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma om de collegiale band tussen werknemers te versterken.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

DIMENSIESCORE TEAM

(gemiddelde van de bij indicator 7 t/m 12 toegekende punten)



Het instapniveau Brons van de Vitaliteitsmonitor kent geen minimale dimensiescore. De totaalscore op de indicatoren is minimaal 55.

13. Strategie

De mate waarin mensen de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers de koers van de organisatie te laten begrijpen en ondersteunen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen zijn vertaald naar een programma om medewerkers de koers van de organisatie beter te laten begrijpen en ondersteunen.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen vertaald naar een programma om medewerkers de koers van de organisatie beter te laten begrijpen en ondersteunen en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

14. Historie en tradities

De mate waarin de historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in historie en tradities van de organisatie uit te dragen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De mate waarin historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden zijn vertaald naar een programma om historie en tradities van de organisatie beter uit te dragen.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin historie en tradities binnen de organisatie uitgedragen worden zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin historie en tradities binnen de organisatie uitgedragen worden vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

15. Communicatie

De mate waarin mensen binnen de organisatie op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers op de hoogte te brengen van wat er elders binnen de organisatie gebeurt c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe goed medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt zijn vertaald naar een programma om medewerkers beter op de hoogte te brengen van wat er elders binnen de organisatie gebeurt.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

16. Gebruiken en taal

De mate waarin de organisatie specifieke gebruiken en woorden hanteert

☐	20 punten	De organisatie hanteert geen specifieke gebruiken of woorden en doet hier geen inspanningen voor.
☐	40 punten	De organisatie deelt specifieke gebruiken of woorden en deze worden intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert zijn onderdeel van een programma om dat structureel te doen.
☐	80 punten	De specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert zijn onderdeel van een programma om dat structureel te doen en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

17. Impact

De mate waarin mensen zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan de doelen van de totale organisatie

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in medewerkers bewust te maken van hun bijdrage aan organisatiedoelen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen zijn vertaald naar een programma om medewerkers zich er beter van bewust te maken dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

18. Zinvol werk

De mate waarin mensen binnen de organisatie hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in medewerkers duidelijk te maken wat de toegevoegde waarde van het werk is voor de maatschappij c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij zijn vertaald naar een programma om medewerkers beter op de hoogte te brengen van de toegevoegde waarde van hun werk voor de maatschappij.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend in hoeverre medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

DIMENSIESCORE ORGANISATIE

(gemiddelde van de bij indicator 13 t/m 18 toegekende punten)



Het instapniveau Brons van de Vitaliteitsmonitor kent geen minimale dimensiescore. De totaalscore op de indicatoren is minimaal 55.

TOTAALSCORE INDICATOREN

(gemiddelde van de drie dimensiescores)



De totaalscore op de indicatoren voor certificeringsniveau Brons is minimaal 55.

◆ ————— ◆ **Einde indicatoren** ————— ◆

HOOFDSTUK 5: SAMENVATTING



Hiervoor worden in het excel-bestand de toegekende scores overgenomen.

DE vitaliteits MONITOR		Certificering instapNiveau Brons
Nummer: VIT002		
InstapNiveau Brons		
Niveau Brons van de Vitaliteitsmonitor wordt het Instapniveau genoemd. Dit niveau zou voor iedere organisatie met ambities op het gebied van vitale werknemers haalbaar moeten zijn. Certificering voor instapniveau Brons is één jaar geldig. De certificering bestaat uit acht algemene eisen die gaan over de positie van vitaliteit binnen de organisatie en achttien indicatoren op het gebied van vitaliteit. Voor het instapniveau Brons van De Vitaliteitsmonitor dient aan ten minste twee van de acht algemene eisen voldaan te zijn EN is de totalscore voor de indicatoren minimaal 55.		
Algemene Eisen		
Voldaan?	Algemene Eisen	
☒	1. De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit , heeft inzicht in hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.	
☒	2. Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en worden intern gecommuniceerd.	
☐	3. Op het gebied van vitale werknemers zijn verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd . Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevend beginnen en ophouden.	
☐	4. Om te investeren in vitaliteit worden medewerkers van de organisatie actief betrokken . Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.	
☐	5. Om te investeren in vitaliteit worden externe stakeholders van de organisatie actief betrokken . Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.	
☐	6. Wat de organisatie faciliteert voor haar medewerkers op het gebied van vitaliteit wordt helder gecommuniceerd aan alle medewerkers . Medewerkers weten wat zij wel en niet mogen verwachten van de werkgever op het gebied van vitaliteit.	
☐	7. Het beleid rond vitale werknemers kent een Plan-Do-Check-Act cyclus en wordt periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd. Prestaties van de organisatie en wensen/behoefte leiden tot nieuw beleid.	
☐	8. De prestaties van de organisatie op het gebied van alle aspecten van vitaliteit worden periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd door het management van de organisatie. Het onderwerp vitaliteit staat op de strategische agenda van de organisatie.	
☒	Verplichte algemene eisen	
☐	Niet-verplichte algemene eisen	
! Voor certificeringsniveau Brons wordt voldaan aan alle algemene eisen en minimaal één niet-verplichte algemene eisen		
18. Indicatoren		
Aan iedere indicator wordt een score toegekend van 20 / 40 / 60 / 80 / 100 punten. Deze punten leiden tot een gemiddelde dimensiescore in De Vitaliteitsmonitor. Het gemiddeld aantal behaalde punten per dimensie leidt tot een totalscore op De Vitaliteitsmonitor.		
Dimensie: Individu		
Score	Indicatoren	
0	1. Voeding De mate waarin de organisatie een vitaal eetpatroon stimuleert en faciliteert	
0	2. Beweging De mate waarin de organisatie voldoende beweging stimuleert en faciliteert	
0	3. Alcohol, Roken, Drugs De mate waarin de organisatie verantwoord (of/wezig) gebruik van verdovende middelen stimuleert en faciliteert	
0	4. Fysieke belasting De mate waarin de organisatie zich inzet tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat	
0	5. Ontspanning De mate waarin de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert	
0	6. Zelfontplooiing De mate waarin de organisatie de ontwikkeling van haar mensen faciliteert	
0	DIMENSIESCORE INDIVIDU	
Dimensie: Team		
Score	Indicatoren	
0	7. Successen vieren De mate waarin binnen de organisatie successen met elkaar gevierd worden	
0	8. Groepsidentiteit De mate waarin het binnen de organisatie duidelijk is dat medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes	
0	9. Positieve identiteit De mate waarin mensen binnen de organisatie vertrouwen hebben in eigen kunnen	
0	10. Autonomie De mate waarin de organisatie faciliteert dat mensen zelf mogen bepalen hoe zij handelen	
0	11. Werkomgeving De mate waarin de fysieke werkomgeving vitale en betrokken medewerkers stimuleert	
0	12. Kameradschap De mate waarin mensen binnen de organisatie niet alleen collega's maar ook vrienden zijn	
0	DIMENSIESCORE TEAM	
Dimensie: Organisatie		
Score	Indicatoren	
0	13. Strategie De mate waarin mensen de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen	
0	14. Historie en Tradities De mate waarin de historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden	
0	15. Communicatie De mate waarin mensen binnen de organisatie op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt	
0	16. Gebruiken en Taal De mate waarin de organisatie specifieke gebruiken en woorden hanteert	
0	17. Impact De mate waarin mensen zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan de doelen van de totale organisatie	
0	18. Zinvol Werk De mate waarin mensen binnen de organisatie hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij	
0	DIMENSIESCORE ORGANISATIE	
0	VITALITEITSMONITOR TOTAALSCORE INDICATOREN	
! De totalscore voor certificeringsniveau Brons is minimaal 55!		

HOOFDSTUK 6: TWEEDE AUDITOR



Dit hoofdstuk is pas in te vullen wanneer alle voorgaande hoofdstukken ingevuld zijn. Dit hoofdstuk wordt door de tweede auditor ingevuld, onafhankelijk van de eerste auditor.

ALGEMENE EISEN

☐	Akkoord met wel/niet afgevinkte algemene eisen
☐	Niet akkoord met wel/niet afgevinkte algemene eisen

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel of niet akkoord is gegaan de wel/niet afgevinkte algemene eisen.

INDICATOREN

☐	Akkoord met toegekende scores
☐	Niet akkoord met toegekende scores

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel of niet akkoord is gegaan met toegekende scores op de algemene eisen.

BIJLAGE 2:

Certificeringsrapport Zilver

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1: Inleiding

Hoofdstuk 2: Bedrijfsgegevens

Hoofdstuk 3: Algemene eisen

Hoofdstuk 4: Indicatoren

Hoofdstuk 5: Samenvatting

Hoofdstuk 6: Tweede auditor

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

<Voer naam van organisatie in> heeft aangegeven zich te willen certificeren volgens het certificeringsniveau <Kies een niveau>.

Het certificeringsniveau zilver geldt als een ambitieus niveau voor iedere organisatie die zich in wil spannen op het gebied van vitale werknemers. Om te voldoen aan certificeringsniveau zilver moet voldaan worden aan vier verplichte algemene eisen, te weten:

Verplichte algemene eisen certificeringsniveau brons:

1. De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit, heeft inzicht in hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.
2. Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en intern gecommuniceerd.
3. Op het gebied van vitale werknemers zijn verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd. Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevenden beginnen en ophouden.
4. Om te investeren in vitaliteit worden medewerkers van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.

Aan deze eisen moet ten minste voldaan worden om te certificeren volgens certificeringsniveau zilver. De overige vier algemene eisen gelden als niet-verplichte algemene eisen. Voor het behalen van certificeringsniveau zilver dient aan ten minste twee van deze vier niet-verplichte algemene eisen voldaan te worden. De te certificeren organisatie mag zelf bepalen aan welke van deze vier niet-verplichte algemene eisen voldaan wordt.

Daarnaast wordt aan alle indicatoren een score (20/40/60/80/100) toegekend. De totaalscore, het gemiddelde van de drie dimensiescores, dient hiervoor minimaal 65 te zijn om te certificeren voor certificeringsniveau zilver. Daarnaast mag geen van de dimensiescores 50 punten of lager zijn.

In dit certificeringsrapport zijn alle uitkomsten van het certificeringsproces beschreven.

HOOFDSTUK 2: BEDRIJFSGEGEVENS

Onderstaande organisatie heeft de ambitie uitgesproken te certificeren volgens niveau Zilver van De Vitaliteitsmonitor.

ALGEMEEN

Bedrijfsnaam	Bedrijfsnaam
Adres	Straatnaam + Nummer
Postcode	0000 AA
Vestigingsplaats	Vestigingsplaats
KvK	

OVER DE ORGANISATIE

Branche	Branche
Aantal vestigingen	
Aantal werknemers	

CONTACTPERSOON

Naam	Naam
Functie	Functie
Afdeling	Afdeling

CERTIFICERING VITALITEITSMONITOR

Datum	Voer datum in
Reeds in bezit van certificaat	Kies een item.

EERSTE AUDITOR

Naam

Naam

Functie

Functie

TWEEDE AUDITOR

Naam

Naam

Functie

Functie

HOOFDSTUK 3: ALGEMENE EISEN

De Vitaliteitsmonitor kent een aantal algemene eisen die beschrijven welke rol het onderwerp 'vitale werknemers' heeft binnen de organisatie. De algemene eisen geven een goed eerste beeld van de mate waarin vitaliteit is ingebed in de organisatie. Er zijn een achttal algemene eisen gedefinieerd. Deze eisen zijn hiërarchisch opgebouwd van het laagdrempelig vergaren van inzichten tot het structureel evalueren van een beleid met interne en externe stakeholders.

Algemene eis 1:

De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit, heeft inzichten hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 1 is een verplichte eis om te certificeren voor certificeringsniveau Zilver van De Vitaliteitsmonitor

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 1.

Onderliggende stuk ken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 1.

Algemene eis 2:

Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en worden intern gecommuniceerd.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 2 is een verplichte eis om te certificeren voor certificeringsniveau Zilver van De Vitaliteitsmonitor

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 2.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 2.

Algemene eis 3:

Op het gebied van vitale werknemers zijn verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd. Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevend beginnend en ophouden.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 3 is een verplichte eis om te certificeren voor certificeringsniveau Zilver van De Vitaliteitsmonitor

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 3.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 3.

Algemene eis 4:

Om te investeren in vitaliteit worden medewerkers van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.

☐	<i>Voldaan</i>
☐	<i>Niet voldaan</i>



Algemene eis 4 is een verplichte eis om te certificeren voor certificeringsniveau Zilver van De Vitaliteitsmonitor

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 4.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 4.

Algemene eis 5:

Om te investeren in vitaliteit worden externe stakeholders van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.

☐	<i>Voldaan</i>
☐	<i>Niet voldaan</i>



Algemene eis 5 is een niet-verplichte eis in certificeringsniveau zilver van De Vitaliteitsmonitor. Aan ten minste één van de niet-verplichte eisen moet worden voldaan om te certificeren volgens certificeringsniveau Brons.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 5.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 5.

Algemene eis 6:

Wat de organisatie faciliteert voor haar medewerkers op het gebied van vitaliteit wordt helder gecommuniceerd aan alle medewerkers. Medewerkers weten wat zij wel en niet mogen verwachten van de werkgever op het gebied van vitaliteit.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 6 is een niet-verplichte eis in certificeringsniveau Zilver van De Vitaliteitsmonitor. Aan ten minste één van de niet-verplichte eisen moet worden voldaan om te certificeren volgens certificeringsniveau Brons.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 6.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 6.

Algemene eis 7:

Het beleid rond vitale werknemers kent een Plan-Do-Check-Act cyclus en wordt periodiek ten minste jaarlijks geëvalueerd. Prestaties van de organisatie en wensen/behoeften op het gebied van vitale werknemers leiden tot nieuw beleid.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 7 is een niet-verplichte eis in certificeringsniveau zilver van De Vitaliteitsmonitor. Aan ten minste één van de niet-verplichte eisen moet worden voldaan om te certificeren volgens certificeringsniveau Brons.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 7.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 7.

Algemene eis 8:

De prestaties van de organisatie op het gebied van alle aspecten van vitaliteit worden periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd door het management van de organisatie. Het onderwerp vitaliteit staat op de strategische agenda van de organisatie.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Algemene eis 8 is een niet-verplichte eis in certificeringsniveau zilver van De Vitaliteitsmonitor. Aan ten minste één van de niet-verplichte eisen moet worden voldaan om te certificeren volgens certificeringsniveau Brons.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 8.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 8.

◆ ————— Einde algemene eisen ————— ◆

HOOFDSTUK 4: INDICATOREN

De drie dimensies van vitale werknemers van De Vitaliteitsmonitor – het individu, het team en de organisatie – zijn geoperationaliseerd naar 18 indicatoren. Aan ieder van de 18 indicatoren van vitale werknemers worden tijdens de certificering scores toegekend. Het gemiddelde van de zes scores op een dimensie vormt de dimensiescore en het gemiddelde van de dimensiescores vormt de totaalscore op de indicatoren van De Vitaliteitsmonitor.

1. Voeding

De mate waarin de organisatie een vitaal eetpatroon stimuleert en faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om vitale voeding werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe vitaal het eetpatroon is van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van vitale voeding van medewerkers zijn vertaald naar een programma om het eetpatroon van medewerkers te verbeteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van vitale voeding voor medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van vitale voeding vertaald naar een programma om vitale voeding te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

2. Beweging

De mate waarin de organisatie voldoende bewegen stimuleert en faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om voldoende beweging onder werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers binnen de organisatie voldoende bewegen en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van voldoende bewegen van medewerkers zijn vertaald naar een programma om medewerkers meer c.q. gezonder te laten bewegen.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van voldoende beweging onder medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van voldoende bewegen vertaald naar een programma om voldoende bewegen te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

3. Alcohol, Roken, Drugs

De mate waarin de organisatie verantwoord/afwezig gebruik van verdovende middelen stimuleert en faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers binnen de organisatie al dan niet verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen kennen.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van verdovende middelen van medewerkers zijn vertaald naar een programma om medewerkers te stimuleren / faciliteren bij verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van verdovende middelen onder medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van verdovende middelen vertaald naar een programma om voldoende bewegen te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

4. Fysieke belasting

De mate waarin de organisatie zich inzet tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat plaatsvindt binnen de organisatie
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat zijn vertaald naar een programma om medewerkers hierbij te faciliteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

5. Ontspanning

De mate waarin de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om een optimale werk-privé balans bij werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de werk-privé balans van medewerkers en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied een optimale werk-privé balans van medewerkers zijn vertaald naar een programma om een optimale werk-privé balans te stimuleren / faciliteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert, er is een programma opgesteld om dit te verbeteren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van een optimale werk-privé balans zijn vertaald naar een programma om dit te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

6. Zelfontplooiing

De mate waarin de organisatie de ontwikkeling van haar mensen faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om de ontwikkeling van werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de ontwikkeling van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van ontwikkeling van medewerkers zijn vertaald naar een programma om de ontwikkeling van medewerkers te verbeteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van ontwikkeling van medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van ontwikkeling van medewerkers vertaald naar een programma om de ontwikkeling van medewerkers te verbeteren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

DIMENSIESCORE INDIVIDU	
(gemiddelde van de bij indicator 1 t/m 6 toegekende punten)	



Voor certificeringsniveau Zilver van de Vitaliteitsmonitor mag géén van de dimensiescores 50 punten of lager zijn.

7. Successen vieren

De mate waarin binnen de organisatie successen met elkaar gevierd worden

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om successen structureel te vieren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe vaak successen gevierd worden en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van het vieren van successen zijn vertaald naar een programma om successen structureel te vieren met elkaar.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe vaak successen binnen de organisatie gevierd worden, er is een programma opgesteld om successen structureel te vieren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van het vieren van successen vertaald naar een programma om successen structureel te vieren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

8. Groepsoriëntatie

De mate waarin het binnen de organisatie duidelijk is dat medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers duidelijk te maken in welke mate zijn van elkaar afhankelijk zijn voor succes c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin het voor medewerkers duidelijk is dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van onderlinge afhankelijkheid tussen werknemers zijn vertaald naar een programma om medewerkers duidelijk te maken dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend in hoeverre medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin het voor medewerkers duidelijk is dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

9. Positieve Identiteit

De mate waarin mensen binnen de organisatie vertrouwen hebben in eigen kunnen

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om ervoor te zorgen dat medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen zijn vertaald naar een programma om medewerkers meer vertrouwen in eigen kunnen te geven.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma om medewerkers meer vertrouwen in eigen kunnen te geven.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

10. Autonomie

De mate waarin de organisatie faciliteert dat mensen zelf mogen bepalen hoe zij handelen

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om autonomie onder werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de autonomie van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van autonomie van medewerkers zijn vertaald naar een programma om autonomie onder medewerkers te verbeteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van autonomie onder medewerkers, er is een programma opgesteld om autonomie te verbeteren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van autonomie onder werknemers vertaald naar een programma om autonomie te verbeteren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

11. Werkomgeving

De mate waarin de fysieke werkomgeving vitale en betrokken medewerkers stimuleert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in de fysieke werkomgeving in te richten om vitale werknemers te faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert zijn vertaald naar een programma om de fysieke werkomgeving aan te passen voor meer vitale werknemers.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert vertaald naar een programma om de fysieke werkomgeving vitale werknemers te stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

12. Kameraadschap

De mate waarin mensen binnen de organisatie niet alleen collega's maar ook vrienden zijn

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in de collegiale band tussen werknemers te versterken c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma om de collegiale band tussen werknemers te versterken.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

DIMENSIESCORE TEAM

(gemiddelde van de bij indicator 7 t/m 12 toegekende punten)



Voor certificeringsniveau Zilver van de Vitaliteitsmonitor mag géén van de dimensiescores 50 punten of lager zijn.

13. Strategie

De mate waarin mensen de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers de koers van de organisatie te laten begrijpen en ondersteunen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen zijn vertaald naar een programma om medewerkers de koers van de organisatie beter te laten begrijpen en ondersteunen.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen vertaald naar een programma om medewerkers de koers van de organisatie beter te laten begrijpen en ondersteunen en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

14. Historie en tradities

De mate waarin de historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in historie en tradities van de organisatie uit te dragen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De mate waarin historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden zijn vertaald naar een programma om historie en tradities van de organisatie beter uit te dragen.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin historie en tradities binnen de organisatie uitgedragen worden zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin historie en tradities binnen de organisatie uitgedragen worden vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

15. Communicatie

De mate waarin mensen binnen de organisatie op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers op de hoogte te brengen van wat er elders binnen de organisatie gebeurt c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe goed medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt zijn vertaald naar een programma om medewerkers beter op de hoogte te brengen van wat er elders binnen de organisatie gebeurt.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

16. Gebruiken en taal

De mate waarin de organisatie specifieke gebruiken en woorden hanteert

☐	20 punten	De organisatie hanteert geen specifieke gebruiken of woorden en doet hier geen inspanningen voor.
☐	40 punten	De organisatie deelt specifieke gebruiken of woorden en deze worden intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert zijn onderdeel van een programma om dat structureel te doen.
☐	80 punten	De specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert zijn onderdeel van een programma om dat structureel te doen en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

17. Impact

De mate waarin mensen zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan de doelen van de totale organisatie

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in medewerkers bewust te maken van hun bijdrage aan organisatiedoelen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen zijn vertaald naar een programma om medewerkers zich er beter van bewust te maken dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

18. Zinvol werk

De mate waarin mensen binnen de organisatie hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in medewerkers duidelijk te maken wat de toegevoegde waarde van het werk is voor de maatschappij c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij zijn vertaald naar een programma om medewerkers beter op de hoogte te brengen van de toegevoegde waarde van hun werk voor de maatschappij.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend in hoeverre medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

DIMENSIESCORE ORGANISATIE

(gemiddelde van de bij indicator 13 t/m 18 toegekende punten)



Voor certificeringsniveau Zilver van de Vitaliteitsmonitor mag géén van de dimensiescores 50 punten of lager zijn.

TOTAALSCORE INDICATOREN

(gemiddelde van de drie dimensiescores)



De totaalscore op de indicatoren voor certificeringsniveau Zilver is minimaal 65.

◆—————◆
Einde indicatoren

HOOFDSTUK 5: SAMENVATTING



Hiervoor worden in het excel-bestand de toegekende scores overgenomen.

DE vitaliteits MONITOR		Certificering instapNiveau Brons
Nummer: VIT002		
InstapNiveau Brons		
Niveau Brons van de Vitaliteitsmonitor wordt het instapniveau genoemd. Dit niveau zou voor iedere organisatie met ambities op het gebied van vitale werknemers haalbaar moeten zijn. Certificering voor instapniveau Brons is één jaar geldig. De certificering bestaat uit acht algemene eisen die gaan over de positie van vitaliteit binnen de organisatie en achttien indicatoren op het gebied van vitaliteit. Voor het instapniveau Brons van De Vitaliteitsmonitor dient aan ten minste twee van de acht algemene eisen voldaan te zijn EN is de totaalscore voor de indicatoren minimaal 55.		
Algemene Eisen		
Voldaan?	Algemene Eisen	
☒	1. De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit , heeft inzicht in hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.	
☒	2. Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en worden intern gecommuniceerd.	
☐	3. Op het gebied van vitale werknemers zijn verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd . Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevers beginnen en ophouden.	
☐	4. Om te investeren in vitaliteit worden medewerkers van de organisatie actief betrokken . Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.	
☐	5. Om te investeren in vitaliteit worden externe stakeholders van de organisatie actief betrokken . Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.	
☐	6. Wat de organisatie faciliteert voor haar medewerkers op het gebied van vitaliteit wordt helder gecommuniceerd aan alle medewerkers . Medewerkers weten wat zij wel en niet mogen verwachten van de werkgever op het gebied van vitaliteit.	
☐	7. Het beleid rond vitale werknemers kent een Plan-Do-Check-Act cyclus en wordt periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd. Prestaties van de organisatie en wensen/behoefte leiden tot nieuw beleid.	
☐	8. De prestaties van de organisatie op het gebied van alle aspecten van vitaliteit worden periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd door het management van de organisatie. Het onderwerp vitaliteit staat op de strategische agenda van de organisatie.	
☒	Verplichte algemene eisen	
☐	Niet-verplichte algemene eisen	
! Voor certificeringsniveau Brons wordt voldaan aan alle algemene eisen en minimaal één niet-verplichte algemene eisen		
18. Indicatoren		
Aan iedere indicator wordt een score toegekend van 20 / 40 / 60 / 80 / 100 punten. Deze punten leiden tot een gemiddelde dimensiescore in De Vitaliteitsmonitor. Het gemiddeld aantal behaalde punten per dimensie leidt tot een totaalscore op De Vitaliteitsmonitor.		
Dimensie: Individueel		
Score	Indicatoren	
0	1. Voeding De mate waarin de organisatie een vitaal eetpatroon stimuleert en faciliteert	
0	2. Beweging De mate waarin de organisatie voldoende beweging stimuleert en faciliteert	
0	3. Alcohol, Roken, Drugs De mate waarin de organisatie verantwoord (of/wezig) gebruik van verdovende middelen stimuleert en faciliteert	
0	4. Fysieke belasting De mate waarin de organisatie zich inzet tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat	
0	5. Ontspanning De mate waarin de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert	
0	6. Zelfontplooiing De mate waarin de organisatie de ontwikkeling van haar mensen faciliteert	
0	DIMENSIESCORE INDIVIDU	
Dimensie: Team		
Score	Indicatoren	
0	7. Successen vieren De mate waarin binnen de organisatie successen met elkaar gevierd worden	
0	8. Groepsidentiteit De mate waarin het binnen de organisatie duidelijk is dat medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes	
0	9. Positieve identiteit De mate waarin mensen binnen de organisatie vertrouwen hebben in eigen kunnen	
0	10. Autonomie De mate waarin de organisatie faciliteert dat mensen zelf mogen bepalen hoe zij handelen	
0	11. Werkomgeving De mate waarin de fysieke werkomgeving vitale en betrokken medewerkers stimuleert	
0	12. Kameradschap De mate waarin mensen binnen de organisatie niet alleen collega's maar ook vrienden zijn	
0	DIMENSIESCORE TEAM	
Dimensie: Organisatie		
Score	Indicatoren	
0	13. Strategie De mate waarin mensen de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen	
0	14. Historie en Tradities De mate waarin de historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden	
0	15. Communicatie De mate waarin mensen binnen de organisatie op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt	
0	16. Gebruiken en Taal De mate waarin de organisatie specifieke gebruiken en woorden hanteert	
0	17. Impact De mate waarin mensen zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan de doelen van de totale organisatie	
0	18. Zinvol Werk De mate waarin mensen binnen de organisatie hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij	
0	DIMENSIESCORE ORGANISATIE	
0	VITALITEITSMONITOR TOTAALSCORE INDICATOREN	
! De totaalscore voor certificeringsniveau Brons is minimaal 55!		

HOOFDSTUK 6: TWEEDE AUDITOR



Dit hoofdstuk is pas in te vullen wanneer alle voorgaande hoofdstukken ingevuld zijn. Dit hoofdstuk wordt door de tweede auditor ingevuld, onafhankelijk van de eerste auditor.

ALGEMENE EISEN

☐	Akkoord met wel/niet afgevinkte algemene eisen
☐	Niet akkoord met wel/niet afgevinkte algemene eisen

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel of niet akkoord is gegaan de wel/niet afgevinkte algemene eisen.

INDICATOREN

☐	Akkoord met toegekende scores
☐	Niet akkoord met toegekende scores

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel of niet akkoord is gegaan met toegekende scores op de algemene eisen.

BIJLAGE 3:

Certificeringsrapport Goud

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1: Inleiding

Hoofdstuk 2: Bedrijfsgegevens

Hoofdstuk 3: Algemene eisen

Hoofdstuk 4: Indicatoren

Hoofdstuk 5: Samenvatting

Hoofdstuk 6: Tweede auditor

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

<Voer naam van organisatie in> heeft aangegeven zich te willen certificeren volgens het certificeringsniveau <Kies een niveau>.

Het certificeringsniveau goud geldt als meest ambitieus niveau voor iedere organisatie die zich in wil spannen op het gebied van vitale werknemers. Om te voldoen aan certificeringsniveau goud moet voldaan worden aan alle acht algemene eisen, te weten:

1. De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit, heeft inzicht in hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.
2. Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en intern gecommuniceerd.
3. Op het gebied van vitale werknemers zijn verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd. Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevend beginnen en ophouden.
4. Om te investeren in vitaliteit worden medewerkers van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.
5. Om te investeren in vitaliteit worden externe stakeholders van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.
6. Wat de organisatie faciliteert voor haar medewerkers op het gebied van vitaliteit wordt helder gecommuniceerd aan alle medewerkers. Medewerkers weten wat zij wel en niet mogen verwachten van de werkgever op het gebied van vitaliteit.
7. Het beleid rond vitale werknemers kent een Plan-Do-Check-Act cyclus en wordt periodiek ten minste jaarlijks geëvalueerd. Prestaties van de organisatie en wensen/behoefte op het gebied van vitale werknemers leiden tot nieuw beleid.
8. De prestaties van de organisatie op het gebied van alle aspecten van vitaliteit worden periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd door het management van de organisatie. Het onderwerp vitaliteit staat op de strategische agenda van de organisatie.

Daarnaast is géén van de dimensiescores op de indicatoren 60 of lager en is de totaalscore op de indicatoren minimaal 75.

In dit certificeringsrapport zijn alle uitkomsten van het certificeringsproces beschreven.

HOOFDSTUK 2: BEDRIJFSGEGEVENS

Onderstaande organisatie heeft de ambitie uitgesproken te certificeren volgens niveau Goud van De Vitaliteitsmonitor.

ALGEMEEN

Bedrijfsnaam	Bedrijfsnaam
Adres	Straatnaam + Nummer
Postcode	0000 AA
Vestigingsplaats	Vestigingsplaats
KvK	

OVER DE ORGANISATIE

Branche	Branche
Aantal vestigingen	
Aantal werknemers	

CONTACTPERSOON

Naam	Naam
Functie	Functie
Afdeling	Afdeling

CERTIFICERING VITALITEITSMONITOR

Datum	Voer datum in
Reeds in bezit van certificaat	Kies een item.

EERSTE AUDITOR

Naam

Naam

Functie

Functie

TWEEDE AUDITOR

Naam

Naam

Functie

Functie

HOOFDSTUK 3: ALGEMENE EISEN

De Vitaliteitsmonitor kent een aantal algemene eisen die beschrijven welke rol het onderwerp 'vitale werknemers' heeft binnen de organisatie. De algemene eisen geven een goed eerste beeld van de mate waarin vitaliteit is ingebed in de organisatie. Er zijn een achttal algemene eisen gedefinieerd. Deze eisen zijn hiërarchisch opgebouwd van het laagdrempelig vergaren van inzichten tot het structureel evalueren van een beleid met interne en externe stakeholders.

Algemene eis 1:

De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit, heeft inzichten hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Alle algemene eisen zijn verplicht voor certificeringsniveau Goud van De Vitaliteitsmonitor.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 1.

Onderliggende stuk ken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 1.

Algemene eis 2:

Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en worden intern gecommuniceerd.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Alle algemene eisen zijn verplicht voor certificeringsniveau Goud van De Vitaliteitsmonitor.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 2.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 2.

Algemene eis 3:

Op het gebied van vitale werknemers zijn verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd. Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevend beginnend en ophouden.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Alle algemene eisen zijn verplicht voor certificeringsniveau Goud van De Vitaliteitsmonitor.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 3.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 3.

Algemene eis 4:

Om te investeren in vitaliteit worden medewerkers van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.

☐	<i>Voldaan</i>
☐	<i>Niet voldaan</i>



Alle algemene eisen zijn verplicht voor certificeringsniveau Goud van De Vitaliteitsmonitor.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 4.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 4.

Algemene eis 5:

Om te investeren in vitaliteit worden externe stakeholders van de organisatie actief betrokken. Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.

☐	<i>Voldaan</i>
☐	<i>Niet voldaan</i>



Alle algemene eisen zijn verplicht voor certificeringsniveau Goud van De Vitaliteitsmonitor.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 5.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 5.

Algemene eis 6:

Wat de organisatie faciliteert voor haar medewerkers op het gebied van vitaliteit wordt helder gecommuniceerd aan alle medewerkers. Medewerkers weten wat zij wel en niet mogen verwachten van de werkgever op het gebied van vitaliteit.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Alle algemene eisen zijn verplicht voor certificeringsniveau Goud van De Vitaliteitsmonitor.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 6.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 6.

Algemene eis 7:

Het beleid rond vitale werknemers kent een Plan-Do-Check-Act cyclus en wordt periodiek ten minste jaarlijks geëvalueerd. Prestaties van de organisatie en wensen/behoefte op het gebied van vitale werknemers leiden tot nieuw beleid.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Alle algemene eisen zijn verplicht voor certificeringsniveau Goud van De Vitaliteitsmonitor.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 7.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 7.

Algemene eis 8:

De prestaties van de organisatie op het gebied van alle aspecten van vitaliteit worden periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd door het management van de organisatie. Het onderwerp vitaliteit staat op de strategische agenda van de organisatie.

☐

Voldaan

☐

Niet voldaan



Alle algemene eisen zijn verplicht voor certificeringsniveau Goud van De Vitaliteitsmonitor.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel/niet voldaan is aan algemene eis 8.

Onderliggende stukken:

Klik of tik hier om in te voeren welke onderliggende stukken laten zien dat voldaan is aan algemene eis 8.

◆ ————— Einde algemene eisen ————— ◆

HOOFDSTUK 4: INDICATOREN

De drie dimensies van vitale werknemers van De Vitaliteitsmonitor – het individu, het team en de organisatie – zijn geoperationaliseerd naar 18 indicatoren. Aan ieder van de 18 indicatoren van vitale werknemers worden tijdens de certificering scores toegekend. Het gemiddelde van de zes scores op een dimensie vormt de dimensiescore en het gemiddelde van de dimensiescores vormt de totaalscore op de indicatoren van De Vitaliteitsmonitor.

1. Voeding

De mate waarin de organisatie een vitaal eetpatroon stimuleert en faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om vitale voeding werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe vitaal het eetpatroon is van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van vitale voeding van medewerkers zijn vertaald naar een programma om het eetpatroon van medewerkers te verbeteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van vitale voeding voor medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van vitale voeding vertaald naar een programma om vitale voeding te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

2. Beweging

De mate waarin de organisatie voldoende bewegen stimuleert en faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om voldoende beweging onder werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers binnen de organisatie voldoende bewegen en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van voldoende bewegen van medewerkers zijn vertaald naar een programma om medewerkers meer c.q. gezonder te laten bewegen.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van voldoende beweging onder medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van voldoende bewegen vertaald naar een programma om voldoende bewegen te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

3. Alcohol, Roken, Drugs

De mate waarin de organisatie verantwoord/afwezig gebruik van verdovende middelen stimuleert en faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers binnen de organisatie al dan niet verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen kennen.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van verdovende middelen van medewerkers zijn vertaald naar een programma om medewerkers te stimuleren / faciliteren bij verantwoord / afwezig gebruik van verdovende middelen.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van verdovende middelen onder medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van verdovende middelen vertaald naar een programma om voldoende bewegen te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

4. Fysieke belasting

De mate waarin de organisatie zich inzet tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat plaatsvindt binnen de organisatie
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat zijn vertaald naar een programma om medewerkers hierbij te faciliteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

5. Ontspanning

De mate waarin de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om een optimale werk-privé balans bij werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de werk-privé balans van medewerkers en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied een optimale werk-privé balans van medewerkers zijn vertaald naar een programma om een optimale werk-privé balans te stimuleren / faciliteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert, er is een programma opgesteld om dit te verbeteren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van een optimale werk-privé balans zijn vertaald naar een programma om dit te faciliteren / stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

6. Zelfontplooiing

De mate waarin de organisatie de ontwikkeling van haar mensen faciliteert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om de ontwikkeling van werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de ontwikkeling van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van ontwikkeling van medewerkers zijn vertaald naar een programma om de ontwikkeling van medewerkers te verbeteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van ontwikkeling van medewerkers, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van ontwikkeling van medewerkers vertaald naar een programma om de ontwikkeling van medewerkers te verbeteren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

DIMENSIESCORE INDIVIDU	
(gemiddelde van de bij indicator 1 t/m 6 toegekende punten)	



Voor certificeringsniveau Goud van de Vitaliteitsmonitor mag géén van de dimensiescores 60 punten of lager zijn.

7. Successen vieren

De mate waarin binnen de organisatie successen met elkaar gevierd worden

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om successen structureel te vieren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe vaak successen gevierd worden en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van het vieren van successen zijn vertaald naar een programma om successen structureel te vieren met elkaar.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe vaak successen binnen de organisatie gevierd worden, er is een programma opgesteld om successen structureel te vieren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van het vieren van successen vertaald naar een programma om successen structureel te vieren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

8. Groepsoriëntatie

De mate waarin het binnen de organisatie duidelijk is dat medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers duidelijk te maken in welke mate zijn van elkaar afhankelijk zijn voor succes c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin het voor medewerkers duidelijk is dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van onderlinge afhankelijkheid tussen werknemers zijn vertaald naar een programma om medewerkers duidelijk te maken dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend in hoeverre medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin het voor medewerkers duidelijk is dat zij van elkaar afhankelijk zijn voor succes vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

9. Positieve Identiteit

De mate waarin mensen binnen de organisatie vertrouwen hebben in eigen kunnen

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om ervoor te zorgen dat medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen zijn vertaald naar een programma om medewerkers meer vertrouwen in eigen kunnen te geven.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma om medewerkers meer vertrouwen in eigen kunnen te geven.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in eigen kunnen vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

10. Autonomie

De mate waarin de organisatie faciliteert dat mensen zelf mogen bepalen hoe zij handelen

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om autonomie onder werknemers te stimuleren / faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de autonomie van medewerkers binnen de organisatie en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De bekende prestaties van de organisatie op het gebied van autonomie van medewerkers zijn vertaald naar een programma om autonomie onder medewerkers te verbeteren.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed de organisatie presteert op het gebied van autonomie onder medewerkers, er is een programma opgesteld om autonomie te verbeteren en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft prestaties op het gebied van autonomie onder werknemers vertaald naar een programma om autonomie te verbeteren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

11. Werkomgeving

De mate waarin de fysieke werkomgeving vitale en betrokken medewerkers stimuleert

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in de fysieke werkomgeving in te richten om vitale werknemers te faciliteren c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert zijn vertaald naar een programma om de fysieke werkomgeving aan te passen voor meer vitale werknemers.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin de fysieke werkomgeving vitale werknemers stimuleert vertaald naar een programma om de fysieke werkomgeving vitale werknemers te stimuleren en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

12. Kameraadschap

De mate waarin mensen binnen de organisatie niet alleen collega's maar ook vrienden zijn

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in de collegiale band tussen werknemers te versterken c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma om de collegiale band tussen werknemers te versterken.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De inzichten in de mate waarin werknemers niet alleen collega's maar ook vrienden zijn vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

DIMENSIESCORE TEAM

(gemiddelde van de bij indicator 7 t/m 12 toegekende punten)



Voor certificeringsniveau Goud van de Vitaliteitsmonitor mag géén van de dimensiescores 60 punten of lager zijn.

13. Strategie

De mate waarin mensen de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers de koers van de organisatie te laten begrijpen en ondersteunen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen zijn vertaald naar een programma om medewerkers de koers van de organisatie beter te laten begrijpen en ondersteunen.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen vertaald naar een programma om medewerkers de koers van de organisatie beter te laten begrijpen en ondersteunen en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

14. Historie en tradities

De mate waarin de historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in historie en tradities van de organisatie uit te dragen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De mate waarin historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden zijn vertaald naar een programma om historie en tradities van de organisatie beter uit te dragen.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin historie en tradities binnen de organisatie uitgedragen worden zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin historie en tradities binnen de organisatie uitgedragen worden vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

15. Communicatie

De mate waarin mensen binnen de organisatie op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in om medewerkers op de hoogte te brengen van wat er elders binnen de organisatie gebeurt c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in hoe goed medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt zijn vertaald naar een programma om medewerkers beter op de hoogte te brengen van wat er elders binnen de organisatie gebeurt.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend hoe goed medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

16. Gebruiken en taal

De mate waarin de organisatie specifieke gebruiken en woorden hanteert

☐	20 punten	De organisatie hanteert geen specifieke gebruiken of woorden en doet hier geen inspanningen voor.
☐	40 punten	De organisatie deelt specifieke gebruiken of woorden en deze worden intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert zijn onderdeel van een programma om dat structureel te doen.
☐	80 punten	De specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert zijn onderdeel van een programma om dat structureel te doen en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft specifieke gebruiken of woorden die de organisatie hanteert vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

17. Impact

De mate waarin mensen zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan de doelen van de totale organisatie

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in medewerkers bewust te maken van hun bijdrage aan organisatiedoelen c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen zijn vertaald naar een programma om medewerkers zich er beter van bewust te maken dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen.
☐	80 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen zijn vertaald naar een programma en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan organisatiedoelen vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

18. Zinvol werk

De mate waarin mensen binnen de organisatie hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij

☐	20 punten	De organisatie spant zich in geen duidelijk vast te stellen wijze in medewerkers duidelijk te maken wat de toegevoegde waarde van het werk is voor de maatschappij c.q. eventuele inspanningen worden nergens vastgelegd of vinden off-the-record plaats.
☐	40 punten	De organisatie heeft inzicht in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij en dit wordt intern gecommuniceerd.
☐	60 punten	De inzichten in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij zijn vertaald naar een programma om medewerkers beter op de hoogte te brengen van de toegevoegde waarde van hun werk voor de maatschappij.
☐	80 punten	Het is binnen de organisatie bekend in hoeverre medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij, er is een programma opgesteld en via een plan-do-check-act cyclus zijn evaluaties vertaald naar een verbeterd programma.
☐	100 punten	De organisatie heeft inzichten in de mate waarin medewerkers hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij vertaald naar een programma en bij de structurele evaluatie van dit beleid zijn interne en externe stakeholders betrokken.

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom het aantal punten zijn gescoord door de organisatie.

DIMENSIESCORE ORGANISATIE

(gemiddelde van de bij indicator 13 t/m 18 toegekende punten)



Voor certificeringsniveau Goud van de Vitaliteitsmonitor mag géén van de dimensiescores 60 punten of lager zijn.

TOTAALSCORE INDICATOREN

(gemiddelde van de drie dimensiescores)



De totaalscore op de indicatoren voor certificeringsniveau Goud is minimaal 75.

◆—————◆ **Einde indicatoren** —————◆

HOOFDSTUK 5: SAMENVATTING



Hiervoor worden in het excel-bestand de toegekende scores overgenomen.

DE vitaliteits MONITOR		Certificering instapNiveau Brons
Nummer: VIT002		
InstapNiveau Brons		
Niveau Brons van de Vitaliteitsmonitor wordt het instapniveau genoemd. Dit niveau zou voor iedere organisatie met ambities op het gebied van vitale werknemers haalbaar moeten zijn. Certificering voor instapniveau Brons is één jaar geldig. De certificering bestaat uit acht algemene eisen die gaan over de positie van vitaliteit binnen de organisatie en achttien indicatoren op het gebied van vitaliteit. Voor het instapniveau Brons van De Vitaliteitsmonitor dient aan ten minste twee van de acht algemene eisen voldaan te zijn EN is de totaalscore voor de indicatoren minimaal 55.		
Algemene Eisen		
Voldaan?	Algemene Eisen	
☒	1. De organisatie doet intern onderzoek naar vitaliteit , heeft inzicht in hoe goed de organisatie scoort op het gebied van vitale medewerkers en heeft bepaald waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen rond vitale medewerkers.	
☒	2. Op het gebied van vitale medewerkers worden de prestaties van de organisatie vastgelegd, bewaard en worden intern gecommuniceerd.	
☐	3. Op het gebied van vitale werknemers zijn verantwoordelijkheden bepaald, vastgelegd en gecommuniceerd . Intern is duidelijk wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het beleid en waar verantwoordelijkheden van leidinggevers beginnen en ophouden.	
☐	4. Om te investeren in vitaliteit worden medewerkers van de organisatie actief betrokken . Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.	
☐	5. Om te investeren in vitaliteit worden externe stakeholders van de organisatie actief betrokken . Zij hebben zo een rol in het ontwikkelen en evalueren van het beleid rond vitale medewerkers.	
☐	6. Wat de organisatie faciliteert voor haar medewerkers op het gebied van vitaliteit wordt helder gecommuniceerd aan alle medewerkers . Medewerkers weten wat zij wel en niet mogen verwachten van de werkgever op het gebied van vitaliteit.	
☐	7. Het beleid rond vitale werknemers kent een Plan-Do-Check-Act cyclus en wordt periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd. Prestaties van de organisatie en wensen/behoefte leiden tot nieuw beleid.	
☐	8. De prestaties van de organisatie op het gebied van alle aspecten van vitaliteit worden periodiek (ten minste jaarlijks) geëvalueerd door het management van de organisatie. Het onderwerp vitaliteit staat op de strategische agenda van de organisatie.	
☒	Verplichte algemene eisen	
☐	Niet-verplichte algemene eisen	
! Voor certificeringsniveau Brons wordt voldaan aan alle algemene eisen en minimaal één niet-verplichte algemene eisen		
18. Indicatoren		
Aan iedere indicator wordt een score toegekend van 20 / 40 / 60 / 80 / 100 punten. Deze punten leiden tot een gemiddelde dimensiescore in De Vitaliteitsmonitor. Het gemiddeld aantal behaalde punten per dimensie leidt tot een totaalscore op De Vitaliteitsmonitor.		
Dimensie: Individu		
Score	Indicatoren	
0	1. Voeding De mate waarin de organisatie een vitaal eetpatroon stimuleert en faciliteert	
0	2. Beweging De mate waarin de organisatie voldoende beweging stimuleert en faciliteert	
0	3. Alcohol, Roken, Drugs De mate waarin de organisatie verantwoord (of/wezig) gebruik van verdovende middelen stimuleert en faciliteert	
0	4. Fysieke belasting De mate waarin de organisatie zich inzet tegen overmatige belasting van het houding- en bewegingsapparaat	
0	5. Ontspanning De mate waarin de organisatie een optimale werk-privé balans faciliteert	
0	6. Zelfontplooiing De mate waarin de organisatie de ontwikkeling van haar mensen faciliteert	
0	DIMENSIESCORE INDIVIDU	
Dimensie: Team		
Score	Indicatoren	
0	7. Successen vieren De mate waarin binnen de organisatie successen met elkaar gevierd worden	
0	8. Groepsidentiteit De mate waarin binnen de organisatie duidelijk is dat medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes	
0	9. Positieve identiteit De mate waarin mensen binnen de organisatie vertrouwen hebben in eigen kunnen	
0	10. Autonomie De mate waarin de organisatie faciliteert dat mensen zelf mogen bepalen hoe zij handelen	
0	11. Werkomgeving De mate waarin de fysieke werkomgeving vitale en betrokken medewerkers stimuleert	
0	12. Kameradschap De mate waarin mensen binnen de organisatie niet alleen collega's maar ook vrienden zijn	
0	DIMENSIESCORE TEAM	
Dimensie: Organisatie		
Score	Indicatoren	
0	13. Strategie De mate waarin mensen de koers van de organisatie begrijpen en ondersteunen	
0	14. Historie en Tradities De mate waarin de historie en tradities van de organisatie uitgedragen worden	
0	15. Communicatie De mate waarin mensen binnen de organisatie op de hoogte zijn van wat er elders binnen de organisatie gebeurt	
0	16. Gebruiken en Taal De mate waarin de organisatie specifieke gebruiken en woorden hanteert	
0	17. Impact De mate waarin mensen zich ervan bewust zijn dat hun inzet bijdraagt aan de doelen van de totale organisatie	
0	18. Zinvol Werk De mate waarin mensen binnen de organisatie hun werk van toegevoegde waarde vinden voor de maatschappij	
0	DIMENSIESCORE ORGANISATIE	
0	VITALITEITSMONITOR TOTAALSCORE INDICATOREN	
! De totaalscore voor certificeringsniveau Brons is minimaal 55!		

HOOFDSTUK 6: TWEEDE AUDITOR



Dit hoofdstuk is pas in te vullen wanneer alle voorgaande hoofdstukken ingevuld zijn. Dit hoofdstuk wordt door de tweede auditor ingevuld, onafhankelijk van de eerste auditor.

ALGEMENE EISEN

☐	Akkoord met wel/niet afgevinkte algemene eisen
☐	Niet akkoord met wel/niet afgevinkte algemene eisen

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel of niet akkoord is gegaan de wel/niet afgevinkte algemene eisen.

INDICATOREN

☐	Akkoord met toegekende scores
☐	Niet akkoord met toegekende scores

Toelichting:

Klik of tik hier om in te voeren waarom wel of niet akkoord is gegaan met toegekende scores op de algemene eisen.

BIJLAGE 4:
Certificaten