



DE VITALITEITSMONITOR

INSTRUCTIE

INLEIDING

Aan de slag met de Vitaliteitsmonitor! In vijf stappen gaan jullie met de organisatie komen tot een logisch en effectief programma rond vitale werknemers.

Allereerst is het van belang een groep mensen te verzamelen die samen het vitaliteitsprogramma van de organisatie gaan inrichten. Belangrijk hierbij is dat deze groep representatief is en medewerkers van de organisatie zich met deze groep kunnen identificeren. Daarnaast is het van belang dat deze groep zeggenschap heeft om daadwerkelijk keuze te maken in het vitaliteitsprogramma. Een groep van minimaal 4 tot maximaal 10 mensen biedt het meest optimale resultaat.

Het is zaak dat deze groep de hoofdlijnen kent van de Vitaliteitsmonitor: het basismodel met de drie dimensies (het individu – het team – de organisatie) de 18 bijbehorende indicatoren, inclusief het stappenplan dat doorlopen zal worden. Hiervoor kan de presentatie 'inleiding Vitaliteitsmonitor' gebruikt worden.

STAP 1: VISIE ROND VITALE WERKNEMERS

De eerste stap is het formuleren van een visie rond vitale werknemers. Wat verwachten we van medewerkers in de organisatie? Wat is het gedrag dat past bij een vitale werknemer? En waarin is dit profiel uniek ten opzichte van andere organisaties?

Een effectieve vorm kan zijn om met de samengestelde groep dergelijke vragen, onafhankelijk van elkaar, te beantwoorden. Hiervoor kan *'Formulier 1'* gebruikt worden. Resultaten kunnen in de eerste groepsessie met elkaar vergeleken worden, zie hiervoor *'Presentatie groepsessie 1'*. De visie rond vitale werknemers dient kort en bondig geformuleerd te worden, moet passen bij de organisatie en draagvlak hebben onder de leden van de groep. Het biedt de basis voor volgende stappen.

STAP 2: HET VITALITEITSNIVEAU

Vervolgens is het zaak om in kaart te brengen hoe goed de organisatie op dit moment scoort op de 18 indicatoren van de Vitaliteitsmonitor. De groepsleden vullen *'Formulier 2'* onafhankelijk van elkaar in en beoordelen daarin de organisatie op de 18 indicatoren. Resultaten worden ingevoerd in het bestand *'Analyse Vitaliteitsmonitor'* (tabblad 1). Het invullen van de gele velden zorgt ervoor dat middels 10 automatisch gegenereerde grafiek inzichten worden gegenereerd. Resultaten kunnen zo met elkaar vergeleken worden en in een tweede groepsessie gepresenteerd en besproken worden. Zie hiervoor *'Presentatie groepsessie 2'*. Eventueel kan dit met een grotere groep uitgevoerd worden voor een nog accurater beeld of kunnen vragen geïntegreerd worden in een engagement- of tevredenheidsscan. Scores kunnen eventueel gelinkt worden aan een financiële onderbouwing van het werkvermogen of de loonkostenbenutting.

STAP 3: DE VITALITEITSAMBITIE

Als derde stap is het van belang een ambitie te bepalen op ieder van de 18 factoren: hoe goed zou de organisatie willen scoren op deze aspecten van vitaliteit? Een valkuil hierbij is de reactie dat alles belangrijk gevonden wordt. De in stap 1 geformuleerde visie zou hierbij centraal moeten staan: centrale zaken uit deze visie dienen hoger gescoord te worden dan zaken die minder of niet genoemd worden. De groepsleden vullen onafhankelijk van elkaar *'Formulier 3'* voor en geven hier een ambitieniveau en een prioriteitsscore. Ook deze resultaten worden ingevoerd in het bestand *'Analyse Vitaliteitsmonitor'* (tabblad 2). Tijdens de groepsessie worden overeenkomst en verschillen gepresenteerd en besproken. Zie hiervoor *'Presentatie groepsessie 3'*.

STAP 4: DE JUISTE INTERVENTIES

Van ieder van de 18 factoren van vitaliteit is nu bepaald hoe goed de organisatie nu presteert (stap 2) en hoe goed de organisatie zou willen presteren (stap 3). Deze scores kunnen nu vergeleken worden met elkaar. Door verschillen te vermenigvuldigen met de prioriteitsscore, wordt helder inzichtelijk welke factoren het meeste aandacht verdienen in het vitaliteitsprogramma.

Wanneer deze focus is bepaald, is het zaak hier de juiste interventies aan te koppelen. Ter inspiratie is een 'bibliotheek van interventies' toegevoegd in het boekje. Deze laatste groepsessie bestaat uit twee oefeningen. Alle groepsleden bereiden allereerst twee mogelijke interventies voor door *'Formulier 4'* in te vullen. Tijdens de groepsessie worden deze interventies gepresenteerd en geanalyseerd. Als twee oefeningen worden 10 mogelijke interventies geselecteerd uit de bibliotheek van interventies. In subgroepjes worden deze gerangschikt op toepasbaarheid. Centraal worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen in deze rangschikking besproken. Zie hiervoor *'Presentatie groepsessie 4'*. Na deze twee oefeningen is er een goed beeld van de interventies in het vitaliteitsprogramma.

STAP 5: HET VITALITEITSTEAM

Wanneer de interventies van het vitaliteitsprogramma bepaald zijn, is het van belang een groep van verantwoordelijke medewerkers te bepalen die deze interventies gaat uitvoeren en de voortgang ervan gaan monitoren. Leden van de projectgroep kunnen hiervan een onderdeel zijn. Het kan handig zijn om een set van KPI's met elkaar te formuleren.

Het is zinvol na een bepaalde periode, bijvoorbeeld een jaar, te evalueren welke effect deze interventies hebben gehad. Dat kan door stap 2 te herhalen. Hierna kunnen met de volgende stappen een nieuw vitaliteitsprogramma worden opgesteld, waarmee de organisatie zich blijft verbeteren op het gebied van vitale werknemers.

Wanneer bovenstaande vragen oproept of wanneer ondersteuning gewenst is door een externe deskundige, kan contact opgenomen met de experts van De Vitaliteitsmonitor.

