



# DE VITALITEITSMONITOR

Presentatie Groepssessie 1



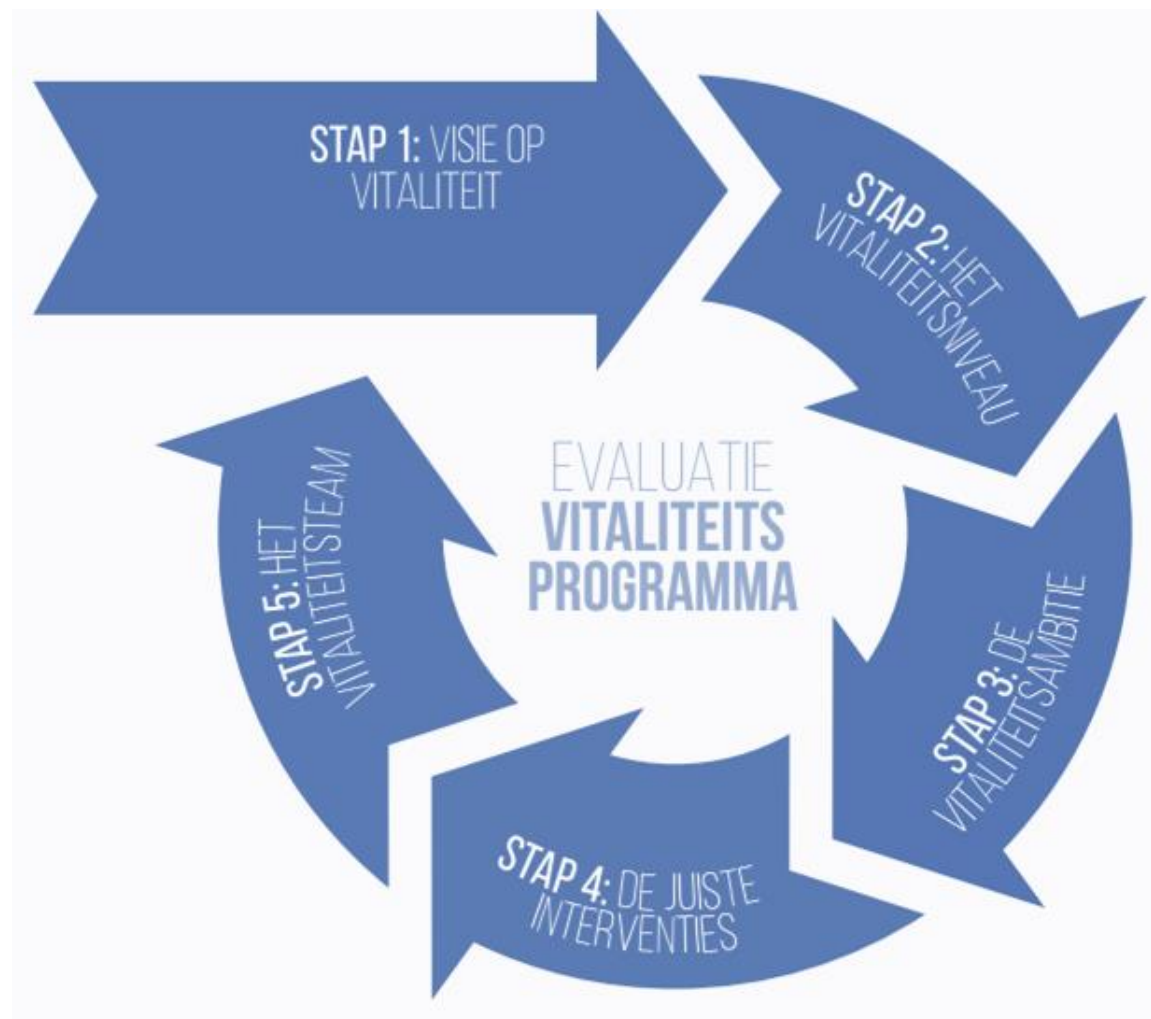
- Doel
- Vitaliteit
- Planning: 4 Sprints
- Jullie input
- Huiswerkopdracht Sprint 2

WELDER

DOEL



VASTSTELLEN VAN EEN INTEGRAAL, ZINVOL EN GEDRAGEN PROGRAMMA  
WAARMEE WE ALS ORGANISATIE INVESTEREN IN VITALE MEDEWERKERS





**Sprint 1 |  
Visie op Vitaliteit**



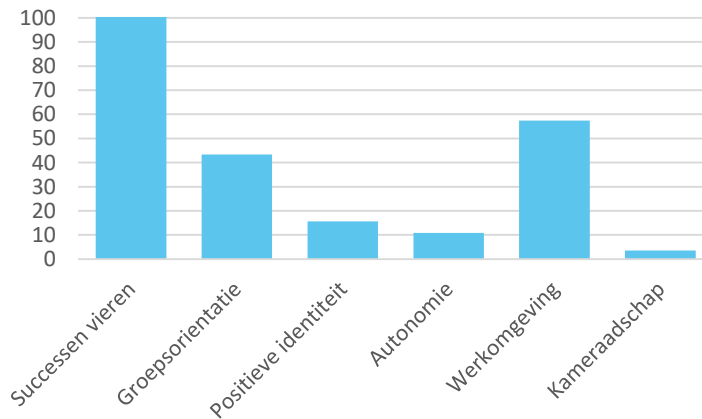
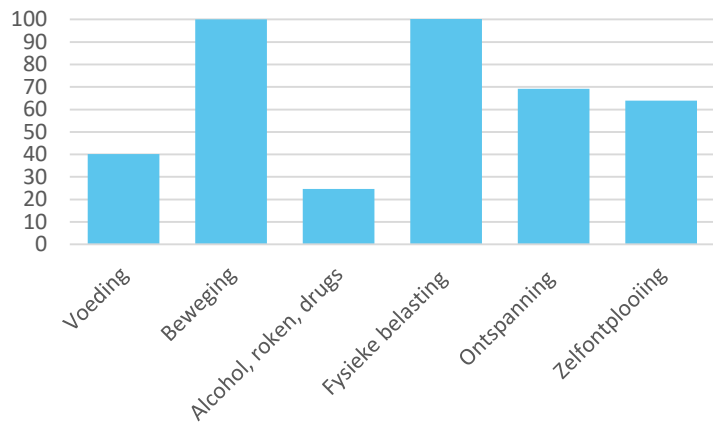
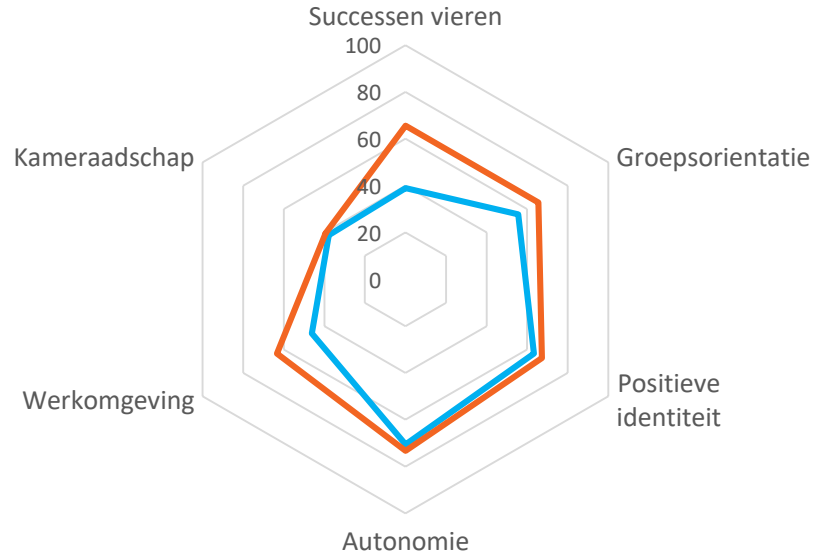
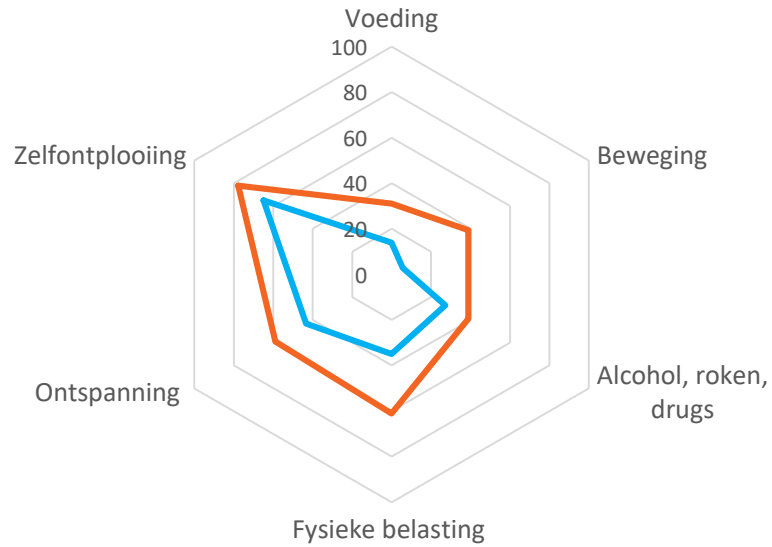
**Sprint 2 |  
Inside Out**



**Sprint 3 |  
Outside In**



**Sprint 4 |  
De juiste interventies**





“WAT HEBBEN JULLIE VOORBEREID?”





## FORMULIER 1: VISIE ROND VITALE WERKNEMERS

**Toelichting:** In de eerste sessie gaan we samen aan de slag om een visie rond vitale medewerkers op te stellen. We willen alle teamleden vragen om individueel dit formulier in te vullen. De resultaten gebruiken we om als groep naar de verschillende invalshoeken te kijken en samen tot één visie te komen op vitaliteit. Beantwoord onderstaande vragen kort met een paar zinnen of kernwoorden.

**Naam:** <invullen>

**Vraag 1:** Waarom moeten we als organisatie investeren in vitale medewerkers?

**Antwoord:** <invullen>

**Vraag 2:** Welke maatschappelijke ontwikkelingen maken dat we zouden moeten investeren in vitale medewerkers?

**Antwoord:** <invullen>

**Vraag 3:** Welke uitdagingen heeft onze organisatie rond de vitaliteit van onze medewerkers?

**Antwoord:** <invullen>

**Vraag 4:** Wat kenmerkt een vitale medewerker voor onze organisatie?

**Antwoord:** <invullen>

**Vraag 5:** Wat maakt onze medewerkers uniek ten opzichte van medewerkers van andere organisaties?

**Antwoord:** <invullen>

 **DE VITALITEITSMONITOR**





- Vul het formulier in (scores 0-100) en beoordeel de inspanningen als werkgever
- Doe dit individueel
- Wees positief kritisch; er is géén goed of fout
- Stuur het ingevulde formulier retour uiterlijk 2 dagen voor de volgende sessie
- Tijdens de volgende groepssessie bespreken we de resultaten

**FORMULIER 2: PRESTATIES ROND VITALITEIT**

**Toelichting:** In dit formulier voor de tweede sessie wordt een inschatting gemaakt hoe goed de organisatie presteert op het faciliteren van vitale werknemers. Hiervoor zijn 3 dimensies (het individu, het team - de organisatie) vertaald naar 18 aspecten. Per aspect wordt een score van 0-100 aangewezen. Hierbij betekent '0' dat een organisatie zich op geen enkele manier inzet en '100' dat het/ingen de organisatie op dit vlak doet volgens maat in Nederland. Gele scores zijn toegestaan.

**Voorbeeld:** De volgende hypothetische scores kunnen gegeven worden aan de indicator 'voeding':  
 0 = de organisatie faciliteert niets rond voeding voor haar medewerkers  
 25 = de organisatie faciliteert soms een lunch maar laat invulling daarvan volledig over aan de medewerkers over  
 50 = de organisatie faciliteert een lunch en houdt er tegelijk rekening mee dat deze niet te vroeg is  
 75 = de organisatie faciliteert een lunch en heeft daarnaast enkele initiatieven om werknemers te begeleiden of adviseren  
 100 = de organisatie koopt voedsel in Nederland en heeft jaarlijks programma's om mensen te adviseren en begeleiden rond vitale voeding  
 Letbare score 0-100 (meestal van 5) kan gegeven worden.

**Ingevuld door:**

DIMENSIE 1: HET INDIVIDU		Score (0-100)
(alle invullingen die betrekking hebben op de individuele medewerker)		
Voeding	De mate waarin de organisatie een vlakke werkomgeving stimuleert en faciliteert	0
Beweging	De mate waarin de organisatie voldoende beweging stimuleert en faciliteert	0
Alcohol, Roken, Drugs	De mate waarin de organisatie verantwoord omgaat met en een jaar terug heeft voor gebruik van verslavingsmiddelen	0
Fysieke Belasting	De mate waarin de organisatie zich inzet tegen overmatige belasting van het houdings- en bewegingsapparaat	0
Ontspanning	De mate waarin de organisatie een optimale werk-prikkel balanceert	0
Zelfontplooiing	De mate waarin de organisatie de ontwikkeling van haar mensen faciliteert	0
DIMENSIE 2: HET TEAM		Score (0-100)
(alle invullingen die betrekking hebben op groepsovereenkomsten tussen medewerkers)		
Successen vieren	De mate waarin binnen de organisatie successen met elkaar gevierd worden	0
Groepsoriëntatie	De mate waarin het binnen de organisatie duidelijk is dat medewerkers van elkaar afhankelijk zijn voor succes	0
Positieve identiteit	De mate waarin mensen binnen de organisatie verantwoordelijkheid in eigen kunnen	0
Autonomie	De mate waarin de organisatie faciliteert dat mensen zelf mogen bepalen hoe zij handelen	0
Werkomgeving	De mate waarin de fysieke werkomgeving vlak en betrokken medewerkers stimuleert	0
Kamersaadschap	De mate waarin mensen binnen de organisatie niet alleen collega's maar ook vrienden zijn	0
DIMENSIE 3: ORGANISATIE		Score (0-100)
(alle invullingen die betrekking hebben op de organisatie in haar geheel)		
Strategie	De mate waarin mensen de kern van de organisatie begrijpen en onderschrijven	0
Historie en Tradities	De mate waarin de organisatie specifieke tradities kent en handeert	0
Communicatie	De mate waarin mensen binnen de organisatie op de hoogte zijn van wat er gebeurt binnen de organisatie gebeurt	0
Gebruiken en Taal	De mate waarin de organisatie specifieke gebruiken en waarden handeert	0
Impact	De mate waarin mensen zich bewust zijn dat hun werk bijdraagt aan de strijd van de lokale organisatie	0
Zhivoi Werk	De mate waarin mensen binnen de organisatie hun werk van betekenis vinden voor de maatschappij	0

**DE VITALITEITSMONITOR**



# DE VITALITEITSMONITOR

[www.de-vitaliteitsmonitor.nl](http://www.de-vitaliteitsmonitor.nl)  
[info@de-vitaliteitsmonitor.nl](mailto:info@de-vitaliteitsmonitor.nl)