



## Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

### Vitale medewerkers maken een vitale organisatie

Grotere werkdruk, reorganisaties, toenemende vergrijzing, combinatie van werk-en zorgaken kunnen allemaal van invloed zijn op de vitaliteit van mensen. De vitaliteit van docenten is een belangrijke basis voor het realiseren van goed onderwijs in organisaties die continue in verandering zijn. Verstandige teamleiders/ werkgevers ondersteunen een 10.000 urenbeurt van hun personeel.

Een vitaliteitsonderzoek is een bezinningsmoment voor jezelf en voor het team waar je deel vanuit maakt. Je zicht krijgt op de dingen die je persoonlijk kunt doen om je vitaliteit te vergroten en wat de organisatie aan kan pakken om de vitaliteit van de medewerkers te ondersteunen.

### Vitaliteitsonderzoek: rapportage en persoonlijk gesprek

Een vitaliteitsonderzoek brengt de persoonlijke vitaliteitbeleving van medewerkers in beeld. Iedere medewerker vult een vragenlijst in via internet. Je ontvangt met kerende post een persoonlijke vitaliteitsrapportage. Deze vitaliteitsrapportage bespreek je met een externe coach van Inzicht in Zicht en geeft je de mogelijkheid om eens stil te staan bij de vraag hoe jij op dit moment in je werk staat. Wat je zelf kunt ontwikkelen om je vitaliteit te behouden en wat de organisatie kan doen om de vitaliteit van de medewerker en de organisatie te verbeteren en te ondersteunen. De vitaliteitbeleving wordt gerapporteerd op verschillende aspecten van vitaliteit. Er wordt aandacht besteed aan energie, welbevinden & leefstijl, richting en zingeving, communicatie, competentie, dynamiek, flexibiliteit en vitaliteit als algehele score.

### Vitaliteitsonderzoek: datafeedback op organisatieniveau

De vitaliteitgegevens kunnen ook op teamniveau terug gekoppeld worden. Daarmee komt snel in beeld welke aspecten die van invloed zijn op de vitaliteit op het niveau van de organisatie, aangepakt zouden moeten worden.

### Betrokkenheid van medewerkers

De vitaliteitgegevens op organisatieniveau worden besproken met het team. Dit gebeurt tijdens een studiedag. Er worden verbeterpunten geformuleerd en prioriteiten worden benoemd.

### Vitaliteitbeleid

Op basis van de resultaten van de studiedag worden actiepunten bepaald om de vitaliteit van het team te vergroten.

### Resultaten zijn maatwerk voor individu en organisatie

In sommige organisaties is het vooral nodig dat individuen een actieplan opstellen om hun vitaliteit te verbeteren. In andere organisaties kan het vitaliteitsonderzoek duidelijkheid geven over energielekken die in de organisatie zitten. Dan zijn er andere acties nodig bijvoorbeeld op het gebied van communicatie (openheid, veiligheid, feedback geven en ontvangen, omgaan met agressie), samenwerking (omgaan met verschillen, professionele cultuur, zelfsturing), informatievoorziening (wie is verantwoordelijk waarvoor), Human Resource Management (gesprekscyclus) of zaken die te maken hebben met de primaire taak van het geven van onderwijs en het begeleiden van leerlingen/studenten.

### Cadeautje

De ervaring leert dat veel mensen die de vitaliteitscan invullen dit als een cadeautje beschouwen. Even stilstaan en reflecteren hoe het met jezelf gaat in tijden van hoge werkdruk en toenemende hectiek, is behulpzaam om werkdruk hanteerbaar te maken en in actie te komen. Als teamactiviteit worden de eventuele energielekken zichtbaar en aangepakt.

