




Vitaliteit is een bron van innovatie, veerkracht en flexibiliteit, eigenschappen die mens en organisatie weerbaar maken.

Vitaliteitmanagement en de rol van de preventiemedewerker

Erik Wijnhuizen

 Vitaliteit is meer dan afwezigheid van ziekte, het is een combinatie van gezondheid en een gevoelsbeleving van geluk en succes. Vitale mensen stralen. Ze ogen opgewekt, krijgen dingen schijnbaar moeiteloos voor elkaar, zijn prettig in de omgang, hebben nagenoeg geen (lichamelijke) klachten, herstellen snel en hebben 's avonds energie over.

Klachten

Steeds meer mensen leiden tegenwoordig aan klachten waarvan de oorzaak moeilijk te achterhalen is, zoals slaapstoornissen, depressies, allergieën, ontstekingen, vermoeidheid en onderrugklachten. Dergelijke klachten ontstaan niet van de ene dag op de andere. Zij zijn het resultaat van een langdurig en progressief proces van mentale en fysieke uitputting: chronische roofofbouw. Als dat het geval is, kan een ontregeling niet meer door rust ongedaan gemaakt worden. Na een periode van compensatie (bijv. over de vermoeidheid heen zijn) is er in toenemende mate sprake van klachten over lichamen en psychisch functioneren. Het mentale (cognitieve en emotionele) disfunctioneren leidt op zijn beurt niet zelden tot verdere problemen, zowel op het werk als in de privé-sfeer. Deze 'afgeleide' problemen fungeren

in de praktijk vaak als aanmeldingsklacht en - ten onrechte - als focus van diagnostiek en behandeling. Belangrijker dan deze klinische ziektebeelden is het onderliggende mechanisme dat allerlei systemen ontregelt. Herstel is dan pas mogelijk als de vicieuze cirkel van ontregeling van fysiologische mechanismen wordt doorbroken en gekeerd.

Signalen van stagnatie

Degenen die binnen een organisatie het beste presteren, zijn continu op zoek naar uitdagingen en kansen om hun werkterrein uit te breiden en hun grenzen te verkennen. De medewerker die wil dat zijn bijdrage gewaardeerd blijft, ontkomt er niet aan om die bijdragen gedurende

zijn loopbaan te blijven veranderen. Vasthouden aan dezelfde vaardigheden en benaderingen die aan het begin van de loopbaan een sterstatus opleverden, leidt na jarenlange harde inspanning uiteindelijk tot de reputatie van 'nutteloos persoon'. De organisatie hoeft zich bij de 'achterblijvers' niet neer te leggen. Onderzoekers ontdekten een aantal groei-indicatoren om de stagnatie aan te kunnen pakken. De volgende vragen maken helder of iemand vooruitgaat, stilstaat of achteruitgaat.

1. Is het een persoon waar collega's naartoe komen voor uitleg of advies?
2. Is de persoon in staat om flexibel om te gaan met technologische veranderingen?



3. Verzanden discussies met hem/haar gemakkelijk in een woordenstrijd?
4. Ziet de persoon kansen en doet hij moeite die te benutten?
5. Bedenkt de persoon vaak nieuwe manieren om het werk te doen?
6. Ziet de persoon goed hoe het bedrijf in elkaar zit?
7. Weet de persoon goed wat hij wil en kan en welke talenten hij heeft?
8. Durft de persoon na een mislukking opnieuw risico's te nemen?
9. Schakelt de persoon moeilijk over op nieuwe technieken of werkmethoden?
10. Reageert de persoon frustraties af op anderen?

Instrumenten

Vitaliteitscan

Er zijn organisaties die een vitaliteitscan in de markt zetten. Zo'n scan gaat verder dan een gezondheidscheck. Veelal is het moderne high tech meetapparatuur die de feitelijke vitaliteit van personen in kaart brengt. In combinatie met een vragenlijst en een gesprek, kan de scan in een vroeg stadium vaststellen of lichaam en geest te veel belast worden en welke functionele stoornissen dooruit voortvloeien. Door deze totaaldiagnose kunnen problemen vroegtijdig worden gesignaleerd, zodat arbeidsverzuim mogelijk voorkomen wordt.

Stagnatiescan

Als een medewerker stagneert in zijn motivatie, groei of ontwikkeling is het de kunst dit tijdig te ontdekken, ook wanneer er volgens de betrokkene of omstanders nog niets aan de hand is. Een medewerkertevredenheidsonderzoek helpt je dan niet veel verder. Want wat zegt tevredenheid over productiviteit? Veel medewerkers komen op tijd, hebben het prima naar hun zin op het werk en gaan aan het einde van de dag weer tevreden naar huis. Maar zet die werknemer zijn tevredenheid om in productiviteit? Vaak is dat niet het geval. Gelukkig is er de stagnatiescan. Deze maakt exact helder of er in kennis, houding en gedrag sprake is van groei of stagnatie, en om welke aspecten dat gaat. Er kan dan heel gericht actie ondernomen worden om de groei en daarmee de productiviteit van medewerkers te verhogen.

Gezond verstand

Maar natuurlijk kom je ook ver door zuiver waar te nemen. Ga regelmatig denkbeeldig boven een persoon of afdeling staan en neem het gedrag waar wat je ziet. Een hulpmiddel daarbij is het onderstaande pentagram. Een tip bij het 'lezen' van dit schema: begint bij het meest zichtbare, dat zijn de symptomen bij 'fysiek'. Loop dan de punten van het pentagram terug en probeer zo de achterliggende problematiek helder te krijgen.

Een dergelijk schema kun je ook op een organisatie leggen. Zo maakt je inzichtelijk waar de werkelijke oorzaken van een bepaalde stagnatie zitten. Uiteindelijk verschuift de aandacht van het gedrag van een medewerker (fysiek niveau) naar de directie die bepalend is voor de bewustzijnsfase van een organisatie. ↗

info

Kijk voor meer informatie over vitaliteit van mens en organisatie op www.humanconnexion.nl. Leestips: studiemateriaal van de Academie Vitaliteitkunde Nederland (diverse auteurs, waaronder Roy Martina) en 'Management van stagnerende medewerkers' door Ron van de Water.

KENMERKEN VAN EEN BEDRIJFSCULTUUR WAAR VITALITEITMANAGEMENT GOED GEDIJT:

- alle werknemers zijn voor het bedrijf even belangrijk;
- de mogelijkheden van werknemers zijn belangrijker dan hun beperkingen;
- er is betrokkenheid bij het welzijn van de werknemers door een persoonlijke benadering;
- er is vertrouwen en openheid tussen leidinggevend en werknemers;
- gezondheid vormt een wezenlijk en vanzelfsprekend onderdeel van het sociaal beleid;
- er is geen strikte scheidslijn tussen werk en privé;
- het bedrijf toont maatschappelijke betrokkenheid;
- naast persoonlijk is de aanpak ook zakelijk: er is géén sprake van 'ontzien'-beleid';
- het zelfregulerend vermogen van het bedrijf is groot: de regie over verzuim en re-integratiebeleid heeft men zelf in de hand;
- het bedrijf trekt voor bovengenoemde principes tijd, geld en menskracht uit.

