

Geert-Jan van der Sangen OVER vitaliteit

'Investeer in persoon én organisatie'



Werken is gezond en mensen willen gezond werken. Organisaties onderschrijven dit en letten steeds nadrukkelijker op de vitaliteit van mensen. Vitale mensen werken harder, langer en zijn minder vaak ziek. Bovendien doen zij hun werk met plezier en verbinden zij zich hiermee aan de werkgever. Dit *commitment* is in tijden van een krappe arbeidsmarkt erg belangrijk.

Vitaliteit ontstaat door te investeren in zowel persoonsgebonden als organisatiegebonden aspecten. Daarbij is het belangrijk dat fysieke, mentale en sociale aspecten worden gecombineerd en integraal worden aangeboden. Bijvoorbeeld in het kader van gezondheidsmanagement. Persoonlijke vitaliteit heeft te maken met energie, gezondheid, leefstijl en welzijn. Vitaliteit van de organisatie is meer gekoppeld aan inspiratiebronnen, werkstress, binding/verloop, verzuim en veiligheid. Er is dus een onderscheid in 'personal vitality' en 'corporate vitality'. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat er een dynamisch evenwicht moet zijn tussen de vitaliteit van mensen en die van de organisatie. Want mensen zijn de organisatie.

Ook de brancheorganisatie BoaBorea heeft vitaliteit omarmt als een van haar drie thema's. Nu gaat het erom dat de marktpartijen ook inhoud geven aan dit begrip. Er zijn partijen die ervoor kiezen om vitaliteit syno-

niem te laten zijn voor productiviteit. Terwijl in mijn beleving vitaliteit veel meer staat voor een organisatie met bevlogen mensen in een inspirerende omgeving. Dit type dienstverleners zorgt voor enthousiaste klanten en dat levert een goed rendement voor de organisatie op. Zodat de organisatie weer kan investeren in haar mensen.

Oude wijn

Vitaliteit is soms ook 'oude wijn in nieuwe zakken'. Allerlei bestaande instrumenten uit het arbowerkveld krijgen een nieuw jasje en vitaliteitsdienstverlening is geboren. Een PAGO wordt dus een vitalitycheck, maar de inhoud verandert niet. Dit is een te gemakkelijke benadering van het thema. Het introduceren van vitaliteitsmanagement kan pas wanneer de basis op het gebied van P&O, arbo, scholing en loopbaan goed is. Wanneer indicatoren zoals verzuim en verloop op een wenselijk niveau zijn is het goed om vitaliteit te gaan meten.

Dit kan door de organisatiegebonden vitaliteit en de persoonlijke vitaliteit in kaart brengt. De resultaten van de vitaliteitvragenlijst geven medewerkers inzicht in hun eigen gezondheid, leefstijl en werkplezier. De organisatie krijgt een uitgebreide rapportage op het gebied van organisatiegebonden vitaliteit en advies om de vitaliteit te verbeteren. Het is mijn persoonlijke overtuiging dat er

'Vitaliteit staat voor een organisatie met bevlogen mensen in een inspirerende omgeving'

een (dynamisch) evenwicht moet zijn tussen 'corporate vitality' en 'personal vitality'. De visie en identiteit van de organisatie moeten leiden tot passie en inspiratie bij de medewerkers en vice versa. Cultuur en waarden bepalen in grote mate de betrokkenheid en motivatie van mensen. Een succesvolle strategie creëert vertrouwen en geeft rust. En de juiste organisatiestructuur zorgt dat medewerkers lekker in hun vel zitten. Vitaliteit heeft in de basis met gezondheid en leefstijl te maken, maar is veel breder. Pas als organisatiegebonden aspecten in balans blijven met persoonlijke wensen van mensen kun je spreken over 'vitality pur sang'.

Zonder werk

Dan er is nog de doelgroep die nog geen werk heeft. Daar zouden de organisatiegebonden aspecten enerzijds van de opdrachtgever (UWV, gemeenten) moeten komen. Anderzijds is het ook van belang dat de perceptie van toekomstige werkgevers in dat kader verandert. Werkgevers zouden blij moeten zijn met ouderen die weer willen werken. Maar ook met mensen die hun beperkingen hebben overwonnen of met gezondheidsklachten hebben leren omgaan. In die zin is vitaliseren noodzakelijk voor alle betrokken partijen. Het is van groot belang dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zowel fysiek, mentaal als sociaal weer fit worden om richting werk te bewegen.

Geert-Jan van der Sangen is directeur van Salto beweegt mensen