Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Vitaliteit als kern van een duurzaam HR beleid

WHITEPAPER
2023 / 2024

Meesterschap in mensenwerk.

www.nederlandsvitaliteitscentrum.nl

Inleiding

Gezien de turbulentie op de arbeidsmarkt is het voor elke organisatie van groot belang om te investeren in het binnen halen en houden van personeel. Dit klinkt simpel maar hoe doe je dit nu goed? Hoe maak je jouw organisatie de ideale plaats voor mensen om te willen werken? Het antwoord op deze vraag is een centrale plek voor vitaliteit binnen het HR-beleid.

Vitaliteit. Hét onderwerp wat alle organisaties op dit moment bezighoudt. Een vergrijzend personeelsbestand, continue druk op werknemers vanwege economische groei, krapte op de arbeidsmarkt, allemaal redenen om werknemers fit, weerbaar en gezond te houden. Want hoe vitaler mensen zijn, hoe energieker, innovatiever, meer bevlogen en betrokken ze zijn. En hoe groter de kans dat een organisatie de concurrentie het hoofd kan bieden en duurzaam voort kan blijven bestaan. Organisaties moeten daarom actief bezig met vitaliteit op de werkvloer.

Het Nederlands Expertise Centrum Vitaliteit biedt een holistische kijk op vitaliteit die verder gaat dan een workshop over werk-privé balans of een cursus timemanagement. Wij zijn dé expert op het gebied van meten, analyseren en interveniëren. En uit eigen ervaring kan ik zeggen dat het toevoegen van waarde als HR professional dan naast makkelijker en betrouwbaarder, simpelweg leuker wordt dan ooit!

Hartelijke groet,

Floor Verhaaf

Head of HR
Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Inhoudsopgave

1 De meest integrale kijk op vitaliteit (7P) Pagina 4

2 Evidence-based vitaliteit meten Pagina 11

3 Resultaatgericht investeren in vitaliteit Pagina 17

4 Gratis oriëntatie en adviesgesprek Pagina 20

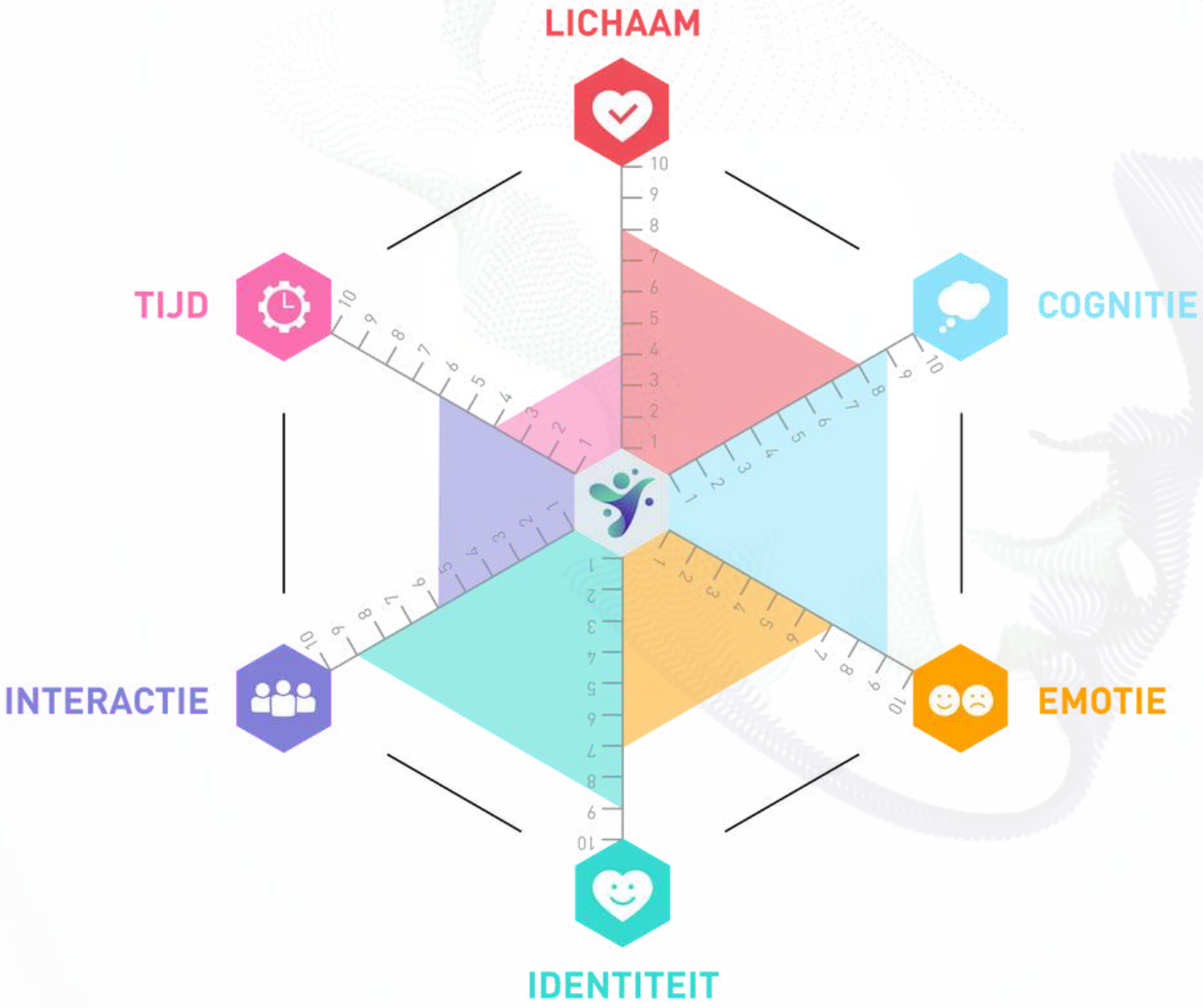
Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

DE INTEGRALE KIJK OP VITALITEIT

Het integrale en wetenschappelijk onderbouwde model om vitaliteit bij de kern aan te pakken, noemen wij *de 7 Pijlers voor Vitaliteit* en is ontwikkeld in samenwerking met het Instituut Gak, Europees Instituut de Baak en Zilveren Kruis. We zijn er trots op te kunnen zeggen dat dit het enige integrale model en programma in Nederland is dat deelnemers ondersteunt om op ieder onderdeel van de persoonlijke vitaliteit vooruitgang te boeken. De kern van onze programma's gaat over het verschuiven van een curatieve naar preventieve en bekrachtigende houding ten opzichte van (werk)stress, vitaliteit en gezondheid.

Een integrale kijk op vitaliteit. Wetenschap praktisch gemaakt.

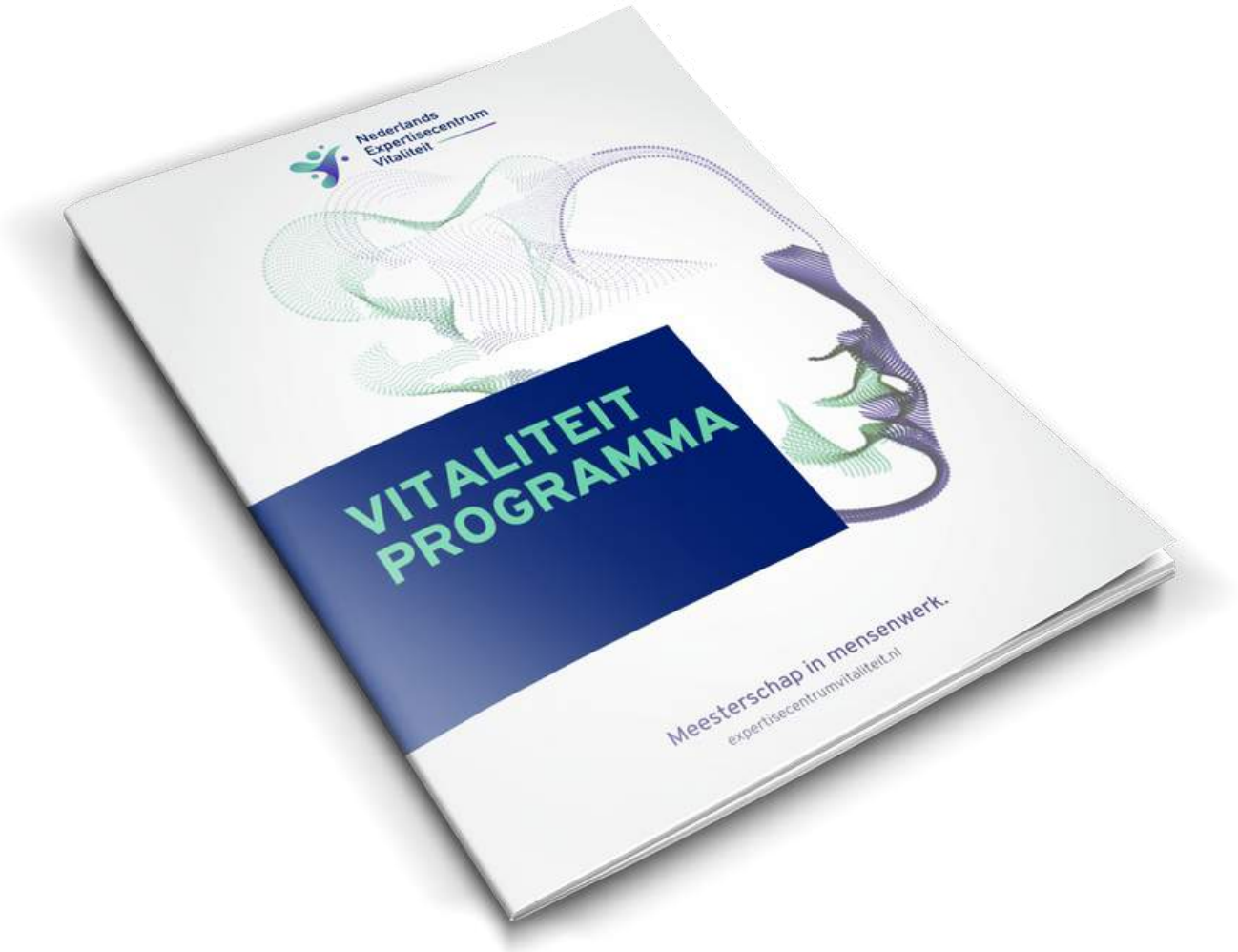
Het grote verschil tussen de *7 Pijlers voor Vitaliteit* en andere methodieken en programma's is de integrale en wetenschappelijke benadering. Waar andere programma's zich richten op één aspect van stress of vitaliteit, integreren de zeven pijlers alle aspecten die werknemers tegenkomen in hun (werk)leven. De 7 Pijlers zijn: Energiebeheer, Lichamelijke gezondheid, Cognitie flexibiliteit, Emotionele intelligentie, Identiteit, Interactie en relaties en Tijdbeheersing. Door regelmatig en gericht in deze pijlers te investeren, ontwikkelen mensen cruciale vaardigheden om een opwaartse spiraal van vitaliteit in hun leven te realiseren. Daarmee worden ze niet alleen zelf steeds vitaler, maar vitaliseren ze ook anderen om zich heen.



De 7 Pijlers voor Vitaliteit

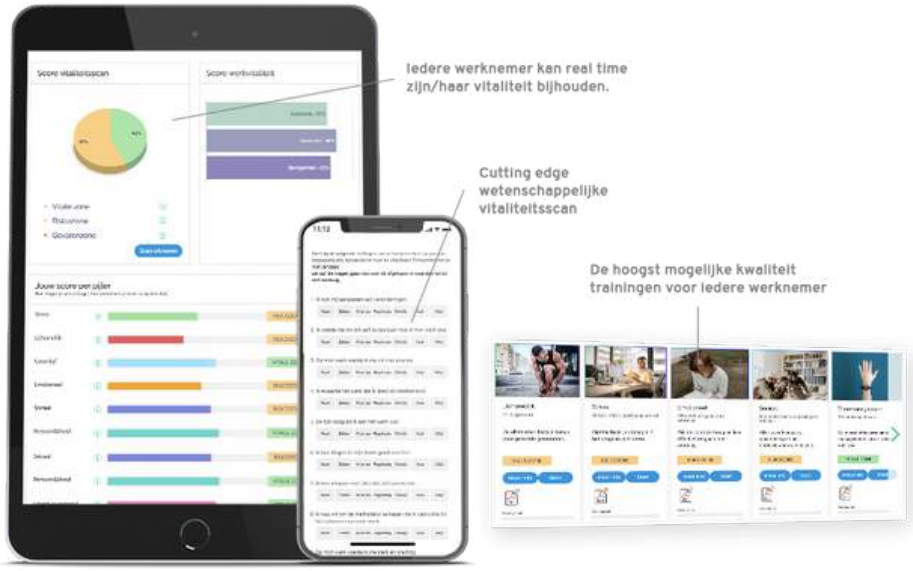
Onze experts hebben een gebruiksvriendelijk en effectief trainingsprogramma voor duurzame inzetbaarheid ontwikkeld: *De 7 Pijlers voor Vitaliteit.* Dit programma helpt medewerkers om fit, vitaal en stressbestendig te worden en te blijven. Een programma wat voor vele bedrijven inmiddels het hart van hun vitaliteit beleid is geworden. Het programma is onderbouwd vanuit de nieuwste inzichten uit de neurobiologie, systeemwetenschappen en positieve psychologie. Dat maakt het de meest integrale oplossing voor organisaties om vitaliteit te bevorderen.

Interventies op het gebied van stress, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn vaak nog te symptomatisch, eenzijdig en ineffectief. Het Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit heeft daarom een diepgaand onderzoek uitgevoerd naar een optimale aanpak van stress en vitaliteit, in samenwerking met het Europees Instituut, Wetenschappelijk Instituut Gak en Zilveren Kruis. Uit dit onderzoek zijn zeven pijlers gekomen die leiden tot dé integrale aanpak waarmee werknemers hun biologische, psychologische en sociale energiebronnen kunnen versterken en op praktische wijze, in zelfregie aan vitaliteit kunnen werken.



Hoe werken de 7 Pijlers?

Centraal in dit trainingsprogramma staan de principes van zelfregulatie en interactieve regulatie. Dit is de capaciteit van mensen om zichzelf in balans te houden, in afstemming met hun omgeving en de uitdagingen die op hun pad komen. Het programma bevat interactieve online modules, aangevuld met een incompany training waarin mensen zichzelf trainen om stressbestendig, fit en vitaal te blijven.



Tools en trainingen voor zelfregulatie

Verhoog de vitaliteit en verlaag verzuim- en verloopcijfers binnen uw organisatie met de 7 Pijlers voor Vitaliteit. Door uw medewerkers te trainen in vaardigheden voor zelfregulatie en interactieve regulatie wordt vitaal werken de nieuwe norm. Onze experts maken uw trainingsprogramma volledig op maat en stellen samen met u de belangrijkste leerdoelen op voor een optimaal resultaat. Het NEV staat voor de beste kwaliteit vitaliteitstrainingen. Volledig gericht op preventie en zo ontworpen dat we resultaten meetbaar maken.

Theorie achter de 7 pijlers voor vitaliteit

Hieronder staat een kort inhoudelijk overzicht van de belangrijkste kennis, mindset en vaardigheden die je kunt ontwikkelen per pijler.

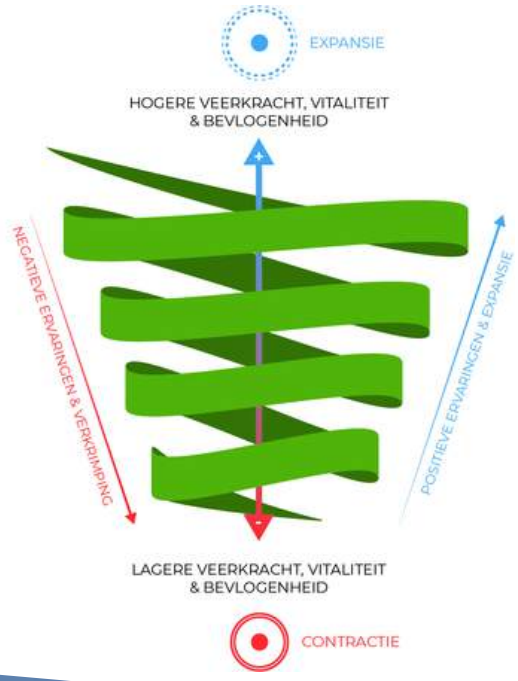
Pijler 1 Energie (stress psycho-educatie)

In deze pijler krijgen deelnemers de meest actuele wetenschappelijk onderbouwde kijk op stress en vitaliteit. Ze leren stress herkennen bij zichzelf en anderen door middel van wat wij de vitaliteitsmeter noemen, gebaseerd op de stresscurve in relatie tot optimale prestaties.

Deelnemers ontwikkelen vaardigheden op basis van korte maar krachtige oefeningen om stress te reguleren. Ze leren herkennen wanneer ze gevangen raken in een 'neerwaartse' stress spiraal en hoe je dit kan omzetten naar een 'opwaartse' spiraal van vitaliteit en veerkracht.

De opwaartse spiraal ↘

Dit model is afkomstig uit de positieve psychologie (broaden-and-build theory) en vormt een basis gedurende de hele training. In elke pijler wordt er gekeken hoe deze een bijdrage levert aan de opwaartse spiraal.

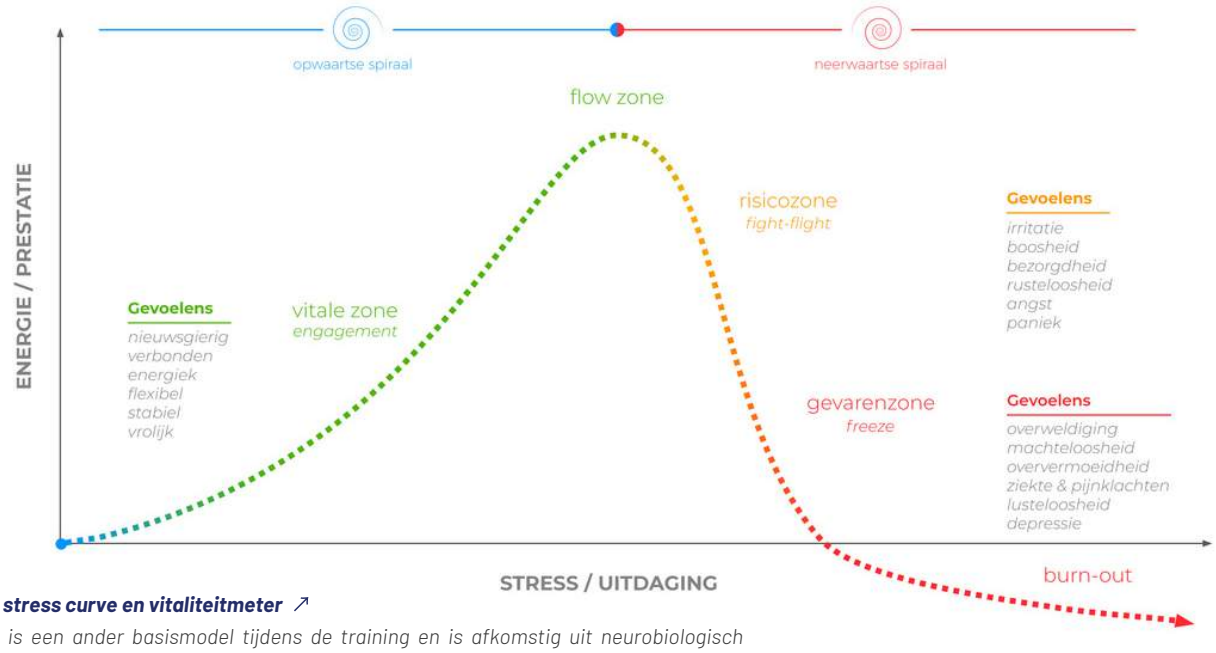


Pijler 2 Fit en gezond (lichaam)

De tweede pijler zet het lichaam centraal en deelnemers leren enkele essentiële principes van de fysiologie van de energieregulatie rondom stress, herstel en vitaliteit. Ze krijgen inzicht in de lichamelijke processen die tijdens een stressreactie spelen en hoe ze hier beter mee om kunnen gaan. Hierin spelen (bio)ritmes een cruciale rol, bijvoorbeeld het ritme van spanning-ontspanning gedurende de dag. Daarnaast leren ze hier lichaamsgerichte tools om stress en spanning gedurende de (werk)dag te reguleren, bijvoorbeeld in moeilijke gesprekken of frustrerende taken. Verder leren ze hoe ze hun leefstijl met kleine veranderingen kunnen optimaliseren, bijvoorbeeld op het gebied van slaap, voeding, beweging en ademhaling. Hierbij identificeren ze ook positieve gewoonten in hun team of organisatie breed waar ze in kunnen deelnemen of bijdragen.

Pijler 3 Denk aan je denken (Cognitie)

In de derde pijler staan cognitie en mentaliteit centraal. Deelnemers leren hoe mentale modellen en overtuigingen tot stand komen en welke invloed dit heeft op hun eigen beleving van situaties én hoe anderen situaties anders beleven dan zijzelf. Ze identificeren denkpatronen die belemmerend zijn en leren hoe deze om te vormen naar positieve patronen. Hierbij hoort het leren differentiëren van gedachten, gevoelens en lichamelijke gewaarwordingen en hoe deze hun perceptie van situaties beïnvloeden. Verder leren ze flexibeler te zijn in hun perspectief, onder andere door te kijken waar hun invloed ligt in dagelijkse situaties en omstandigheden binnen de organisatie.



De stress curve en vitaliteitmeter ↗

Dit is een ander basismodel tijdens de training en is afkomstig uit neurobiologisch onderzoek naar de relatie tussen stress- en prestatieniveaus. Deelnemers ontwikkelen hun eigen vitaliteitsmeter op basis van deze stresscurve.

Pijler 4
Effectief omgaan met emoties

Deze pijler is een kantelpunt in de training, waarbij er steeds meer nadruk komt op interactieve regulatie. Emotie is dit kantelpunt omdat het per definitie een persoonlijke én relationele dimensie heeft. Voor deelnemers ligt de focus op het beter leren (h) erkennen van eigen emoties en die van anderen. De nadruk ligt op het versterken van positieve emoties vanwege de belangrijke bijdrage hiervan aan de opwaartse spiraal. Er is daarnaast tijd om te oefenen met moeilijke emotionele situaties, bijvoorbeeld het omgaan met emoties zoals irritatie of frustratie van andere werknemers.

Pijler 5
Interactie met omgeving en relaties

In de vijfde pijler leren deelnemers het belang van interacties bij het omgaan met stress én het hoog houden van veerkracht, waarbij positieve sociale relaties essentieel zijn. Ze leren de kern van positieve communicatie en feedback om bij zichzelf en anderen de opwaartse spiraal te versterken. Daarnaast leren ze effectiever negatieve feedback te tolereren en te delen. Grenzen worden hierin meegenomen. Deelnemers kunnen oefenen met uitdagende relaties of gesprekken op het werk om deze actief en constructief aan te gaan, in plaats van te vermijden.

Pijler 6 Identiteit (duurzame inzetbaarheid)

De zesde pijler helpt deelnemers hun persoonlijkheid (Big 5) beter te begrijpen, met een nadruk op het identificeren van sterke kwaliteiten (VIA Strengths) en het proactief inzetten hiervan. Tegelijkertijd is er ook aandacht voor zwakkere kanten en hoe deze te ondervangen in afstemming met collega's. Verder leren deelnemers hoe hun inspiraties en aspiraties een bron kunnen zijn voor het vernieuwen van hun vitaliteit en veerkracht. Ze oefenen hierbij met het maken van de vertaalslag tussen inspiratie, aspiratie en de realisatie daarvan in hun (werk)leven. Ook organisatorische waarden en doelen worden hierin meegenomen.

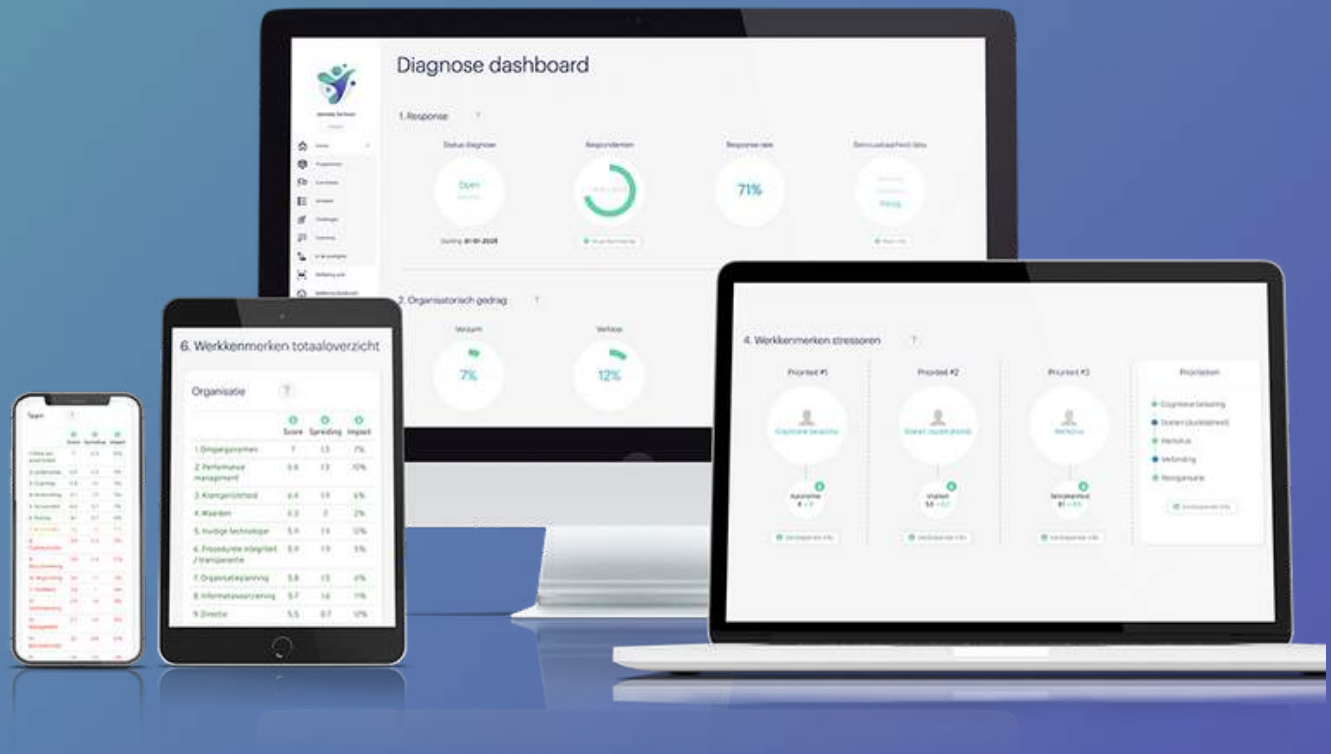
Pijler 7 Timemanagement (tijd)

In de laatste pijler besteden we voornamelijk aandacht aan efficiëntie en effectiviteit, het verschil ertussen en het combineren ervan - in andere woorden, de juiste dingen op de juiste manier doen. Dit komt deels neer op pragmatische tools (Eisenhower matrix, 80/20 analyse, batching), maar ook op structurele gewoonten in het plannen en reflecteren op tijdsbesteding. In deze pijler komen we opnieuw terug op grenzen, dit keer in het afgrenzen van activiteiten en het bepalen van grenzen naar zichzelf, bijvoorbeeld wat 'goed genoeg is' (definition of done). Hier nemen we het plannen van hersteltijd in mee en het omgaan met prikkels en afleidingen binnen en buiten het werk.

De uitkomst van de 7 pijlers voor Vitaliteit

Het trainingsprogramma *De 7 Pijlers voor Vitaliteit* stelt zich zelf het volgende hoofddoel:

"Deelnemers hebben een verhoogde capaciteit tot zelf- en co-regulatie voor een stressbestendig (werk)leven en kunnen optimaal bijdragen aan een productieve en plezierige werkcultuur."



EVIDENCE-BASED VITALITEIT METEN

In de systemische kijk op HR beleid gaan we verder dan enkel het meten van uitkomsten en belevingen. Wij nemen je graag mee in de wetenschap van systeem-meten en bieden graag een meer complete kijk op HR. Daarmee kan iedereen binnen jouw organisatie vanuit eigen regie aan de slag met het bevorderen van gezondheid, welzijn en vitaliteit.

Wat is de systemische kijk op vitaliteit?

In de wereld van HR en meetinstrumenten wordt al decennia ingezet op het meten van uitkomsten (verzuim, verloop, productiviteit) en werkbelevingen zoals tevredenheid of inzetbaarheid. Om de totstandkoming van vitaliteit echter volledig te begrijpen, is het nodig om het hele systeem in kaart te brengen. Volgens het wetenschappelijke Job Demands-Resources Model is het daarom nodig om één stap verder te gaan en ook *werkkenmerken* te meten: de daadwerkelijke oorzaken die leiden tot een beleving.

Het JD-R model

Werkkenmerken

De balans in werkkenmerken bestaat uit stressoren en hulpbronnen. Afhankelijk van deze balans ontstaat er een bepaalde werkbeleving.

Werkbeleving

Werkkenmerken hangen volgens JD-R statistisch samen met de werkbeleving van medewerkers (tevredenheid, betrokkenheid, geluk, vitaliteit, enzovoorts).

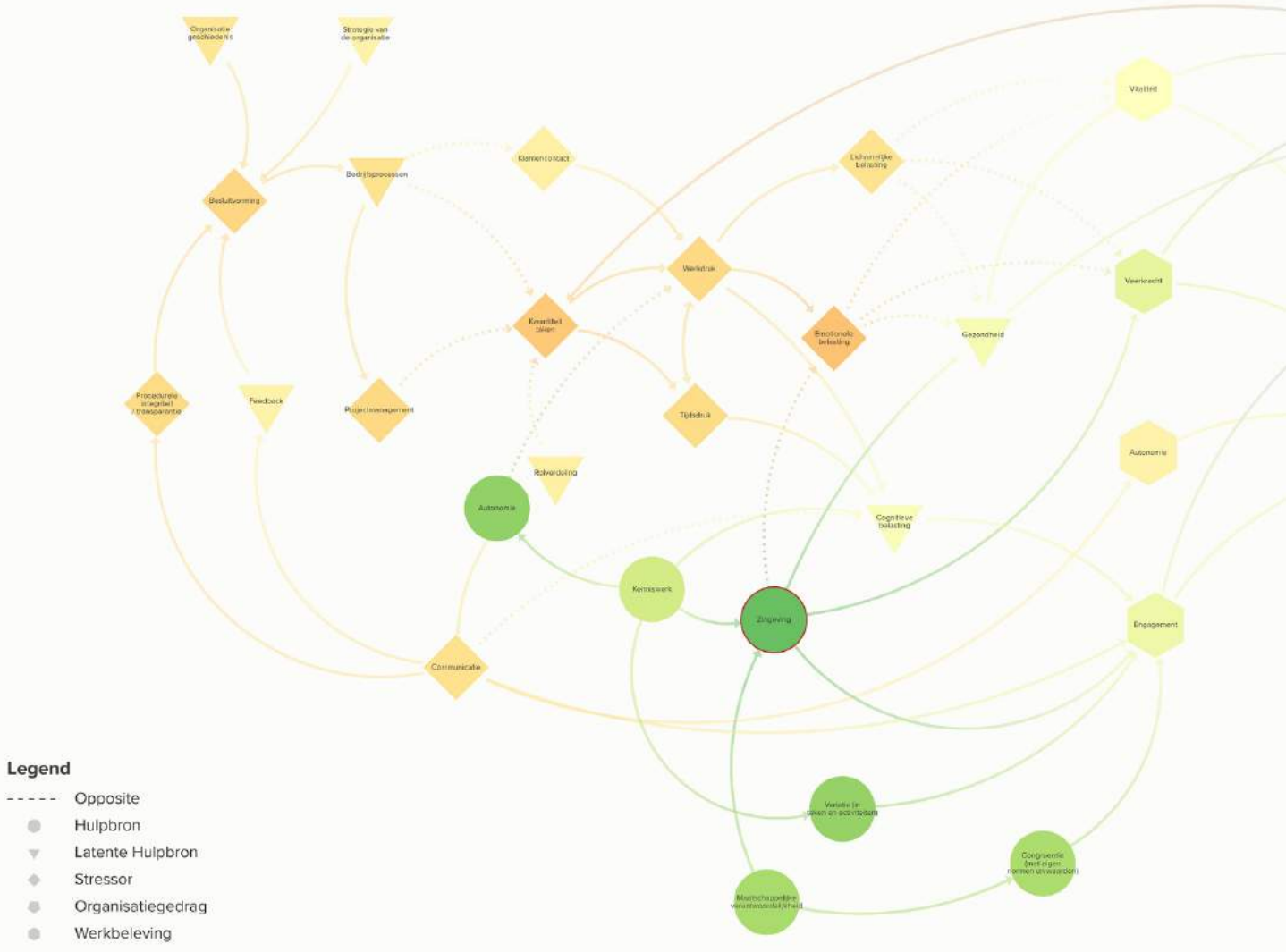
Organisatorisch gedrag

Werkbeleving van medewerkers leidt tot het collectieve gedrag, dat zichtbaar wordt in uitkomsten als verzuim, verloop en productiviteit.

Maak onderscheidende analyses die het onzichtbare zichtbaar maken

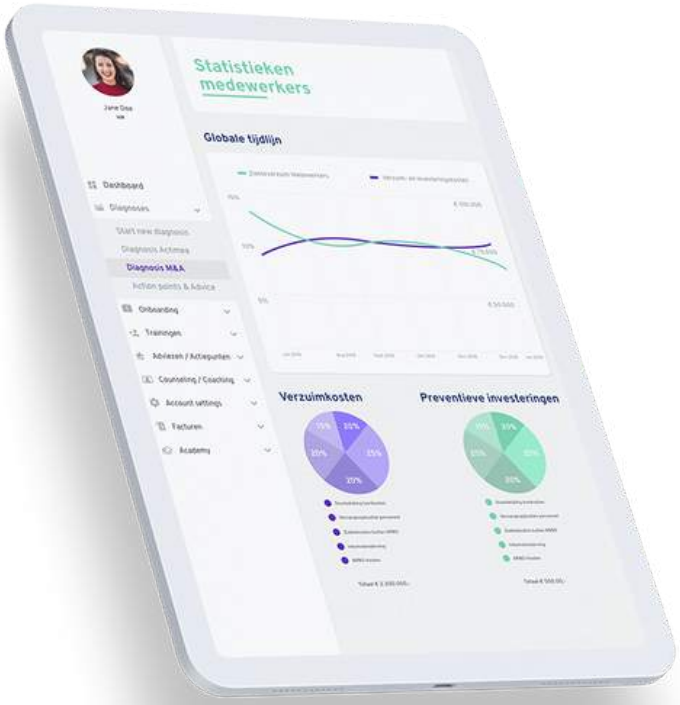
Traditionele meetinstrumenten geven vaak een versimpelde weergave van de complexe realiteit waar medewerkers in werken. Daarom maken wij in onze metingen onderscheid tussen het meten van werkkenmerken, werkbelevingen en de bijbehorende gevolgen. Dit is een groot voordeel tegenover te simpele analyses en kortzichtige besluitvorming.

Wij gebruiken hierbij onze expertise en unieke software om systemische analyses te maken van de kenmerken, belevingen en gevolgen. Zo wordt de dynamische realiteit achter de cijfers zichtbaar. We helpen organisaties, afdelingen en teams om symptoombestrijding te voorkomen en gewenste verandering duurzaam mogelijk te maken op alle lagen.



Evidence-based investeren in vitaliteit met het NEV

Het Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit biedt een innovatief cloud platform waar integraal meten en systemisch analyseren samen komen. Het platform is volledig van de grond opgebouwd met de wetenschap van vitaliteit in het achterhoofd en kan zo helder onderscheid maken tussen werkkenmerken, werkbelevingen en de uitkomsten hiervan op organisatorisch niveau. Dankzij slimme terugkoppelingen op ieder niveau van de organisatie kun je direct aan de slag met het resultaatgericht oplossen van belemmeringen en het inzetten van hulpbronnen voor vitaliteit.



Meerwaarde

Met het NEV maken wij het je gemakkelijk om laagdrempelige, betrouwbare metingen uit te voeren en op basis van krachtige analyses resultaatgericht te investeren in vitaliteit op ieder niveau van de organisatie. Hieronder staan enkele voordelen van het werken met het NEV:

- Wetenschappelijk onderbouwde scans om de diepere oorzaken achter werkbeleving en HR cijfers zoals verzuim en verloop te achterhalen.
- Evidence-based prioritering van de belangrijkste uitdagingen en kansen op het gebied van vitaliteit, verzuim en duurzame inzetbaarheid.
- Vertaling van data naar bruikbare analyses en praktische acties om resultaatgericht te investeren in het oplossen van stressoren en het benutten van de belangrijkste kansen.
- Benchmarks en doelstellingen voor jouw sector waar de organisatie of afdeling zich aan kan meten en optrekken.
- Direct toegang tot unieke expertise van ons centrum en adviseurs die in elke stap van het proces met je meedenken.
- Duurzame verhoging van vitaliteit, stressbestendigheid en welzijn onder werknemers en leidinggevenden, dankzij effectieve interventies op maat.

Terugkoppeling op organisatieniveau

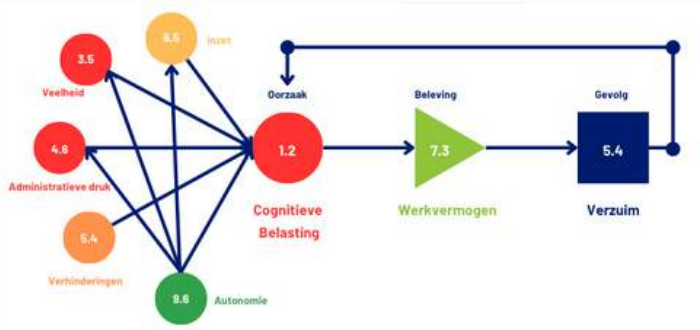
Onze analyses koppelen we terug op elk niveau van de organisatie. Zo ontvang je een duidelijk overzicht van de meest significante uitdagingen en kansen op ieder niveau.

Voor hoger management en HR wordt de collectieve data geanonimiseerd en geaggregeerd inzichtelijk gemaakt. Zo kan er op dit niveau effectief en integraal beleid worden gemaakt.

Terugkoppeling op afdelings-, en teamniveau

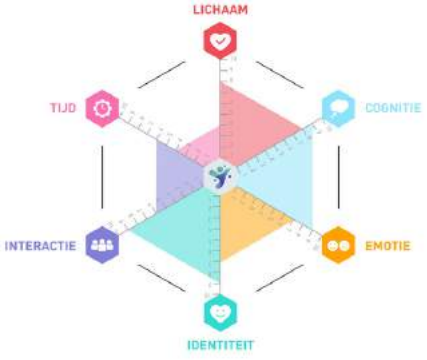
Op afdelingsniveau bieden we unieke inzichten voor leidinggevenden en hun teams om samen te werken aan hogere vitaliteit op de afdeling.

Dit koppelen we aan de actiepunten op organisatieniveau, zodat er integraal samen wordt gewerkt aan een vitale en effectieve cultuur.



Terugkoppeling op individueel niveau

Uw personeel wordt voorzien van een persoonlijk dashboard waarin zij een duidelijk overzicht vinden van hun uitdagingen en kansen op het gebied van vitaliteit. Daarnaast kunnen zij in eigen regie direct aan de slag met gerichte interventies, gekoppeld aan de uitkomsten van hun scans.



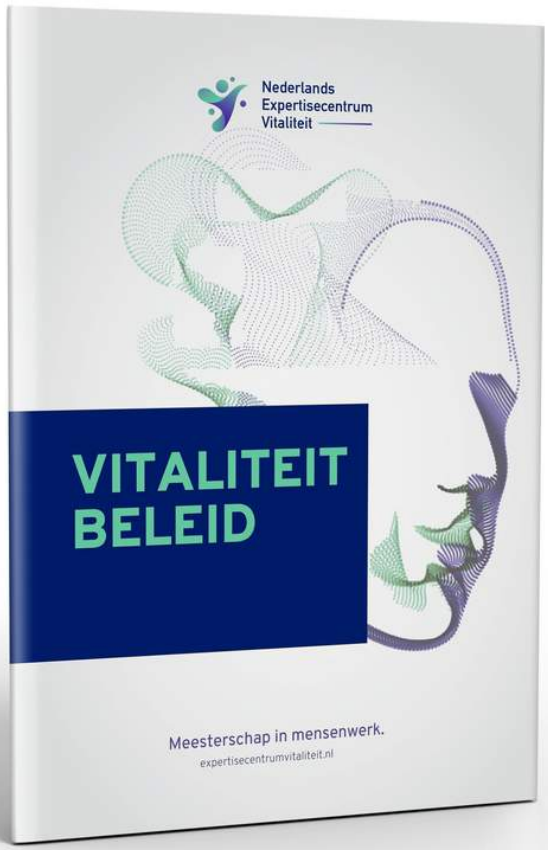
RESULTAATGERICHT INVESTEREN IN VITALITEIT

Na het meten, begint het echt werk. Dankzij onze grondige metingen en slimme terugkoppelingen maken wij het voor organisaties zo makkelijk mogelijk om resultaatgericht te investeren in vitaliteit, gezondheid en organisatie efficiency. Soms helpen we hierbij, omdat uitdagingen soms extra expertise nodig achten. Dit doen wij middels diverse wegen, want iedere organisatie vraagt tenslotte om maatwerk.

Prioritering van uitdagingen en kansen

Na de meting organiseren de experts van het NEV samen met de belangrijkste stakeholders uit de organisatie een werksessie om samen de belangrijkste uitkomsten door te nemen.

Tijdens deze werksessie zullen we samen dieper ingaan op de meest urgente uitdagingen en kansen die de meting belicht. We kijken hier naar het 'hefboomeffect'. Uitdagingen en kansen die de meeste impact hebben als wel belangrijke voorwaarden voor duurzame verandering gaan voor en worden geprioriteerd.



Op maat voor elke afdeling

Omdat elke afdeling binnen de organisatie zijn eigen uitdagingen en kansen heeft, dient er, voor het meest duurzame effect, een op maat plan van aanpak ontwikkeld te worden per afdeling.

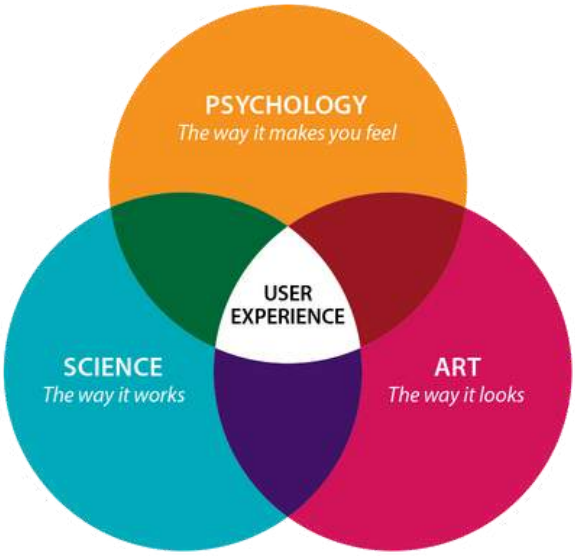
Onze HR experts gaan daarom aan de slag om samen met de afdelingen op maat oplossingen te formuleren. Hierbij worden het bestaande beleid en huidige interventies binnen de organisatie meegenomen.

Deze oplossingen worden verwerkt in een praktisch en uitvoerbaar actieplan waar de afdeling mee verder kan. Zo kunnen leidinggevenden en hun teams zelfstandig en resultaatgericht aan de slag met het verbeteren van vitaliteit.

Duurzame gedragsverandering begint bij een sterke activatie

Een belangrijk onderdeel van onze service is het leveren van een op maat activatie- en communicatiecampagne zodat op iedere laag van de organisatie de motivatie hoog gehouden wordt om aan de slag te gaan met vitaliteit. Daarmee behalen we gezamenlijk een zo hoog mogelijke deelname en effectiviteit.

Vooraf aan het programma formuleren we samen met u welke incentives we gaan verwerken in het programma en in de activatiecampagne. Zo kunnen we creditsystemen koppelen aan gebruik van het digitale platform en de deelname aan in-company onderdelen. Hierbij kunnen we connecties maken met bestaande beloningen of een uniek beloningssysteem op maat introduceren.



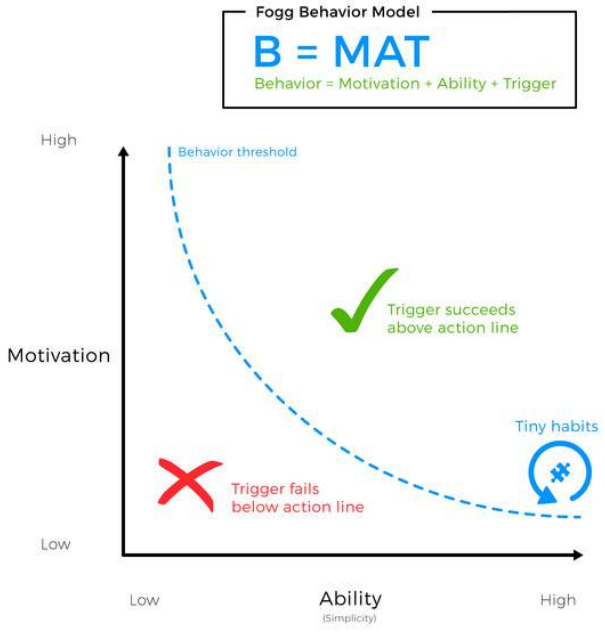
Eigen regie activeren

Zonder intrinsieke motivatie, geen effect. Daarom heeft het NEV een speciale afdeling *Communicatie* opgezet waarin we vooraf, tijdens en na programma's en trajecten tijd investeren om maximale deelname en eigen regie te borgen. Dit doen we door een combinatie van digitale en analoge tools.

Op basis van alle beschikbare interne kanalen voor gedragsactivatie ondersteunen wij u in het ontwikkelen van een passende en bevlogen communicatie- en activatiestrategie.

Onderbouwde aanpak

Echte impact maken vraagt meer dan alleen een sterke activatiecampagne en de juiste tone-of-voice.
Daarom gebruiken wij het wetenschappelijk gevalideerde Fogg Behavior Model. Dit krachtige model voor gedragsactivatie zetten wij in om alle aspecten van de activatiecampagne zo resultaatgericht te maken. Dat begint met het definiëren van gewenst gedrag voor verschillende doelgroepen binnen de organisatie.
Vervolgens gaan we aan de slag met de drie ingrediënten voor activatie: *motivatie + eenvoud + trigger.* Op basis van beschikbare data en inzichten over de interne doelgroepen, zullen onze specialisten helpen communicatie activiteiten en tools te ontwikkelen die motivatie, eenvoud en triggers van gewenst gedrag ondersteunen.



HR vraagstukken

Ook voor losse HR vraagstukken kunt u bij ons terecht. Onze HR experts zijn getraind om complexe HR vraagstukken te doorgronden. Vanuit onze jarenlange ervaring met data gedreven HR oplossingen, kunnen we scherpe analyses maken van uw hulpvragen. Daarbij putten we uit een grote database van best-practices die wij binnen uw sector hebben ontwikkeld, maar zijn we bovenal specialist in het stellen van de juiste vragen in onze samenwerking met jou. Daarnaast onderscheiden onze experts zich vanuit een integrale kijk op uw vraagstuk: we kijken naar het hele systeem én wat mogelijke dieperliggende patronen zijn die meespelen in uw vraagstuk.

RI&E en Vitaliteitsbeleid

Werkomstandigheden die het werk van je medewerkers optimaal ondersteunen. Dat is de basis voor succes. Door hier regelmatig aandacht aan te geven voorkom je onnodige risico's, zeker nu er veel wordt thuis gewerkt achter een beeldscherm. De risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van het NEV helpt je daarbij.

1-op-1 coaching

Om adequate ondersteuning te bieden aan medewerkers die klachten ervaren van opgestapelde stress of werkdruk is het van belang hier preventief op te handelen. Daarbij is het van belang de juiste coach of expert te koppelen aan de hulpvraag voor een resultaatgerichte ondersteuning. Onze coaches helpen medewerkers die vast zitten en 1-op-1 coaching nodig hebben te navigeren naar meer mobilisatie, betere performance en meer werkgeluk. Hierbij kunnen wij flexibel schakelen tussen het bieden van advies en zo nodig het volledig faciliteren van een coaching-traject op maat.

Oriëntatie- en adviesgesprek

Bij het NEV begrijpen we dat het kiezen van de juiste trainingen, interventies en metingen een uitdaging kan zijn in het overweldigende aanbod. Daarom bieden wij een speciaal oriëntatiegesprek aan om jouw organisatie te begeleiden bij het maken van de beste keuzes bij ontwikkelingsvraagstukken.

Ons NEV-team heeft een breed overzicht van zowel ons eigen aanbod als de coaching, training en meetinstrumenten die door andere professionals worden aangeboden. We zijn altijd bereid om met je te sparren over verschillende mogelijkheden en om samen te verkennen welke stap het best passend is voor jouw vraagstuk. Ons advies dient altijd om jou verder te helpen, ook als dat betekent dat externe bronnen of partners het beste aansluiten bij jouw specifieke behoeften. Ons centrum stelt de hoogste kwaliteit en toegevoegde waarde voorop.

Daarom streven we ernaar om in het gesprek een volledig beeld te krijgen van jouw vraagstuk en uitdagingen om zo de meest effectieve en relevante oplossingen in kaart te brengen. We zorgen dat investeren in vitaliteit zijn vruchten afwerpt.

Interesse? Scan 1 van de de QR code's hieronder voor meer informatie of klik op de link erboven.

Orientatiegesprek Trainingen

Orientatiegesprek Metingen

Floor Verhaaf

Head of HR
Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit