

De cyclus van vitaliteit

Voor meer vitaliteit in je team

Waarom werken aan vitaliteit?

Hoe zou het zijn als jouw team het gevoel heeft dat er ruimte en aandacht is voor de hoge werkdruk en werk-privé balans? Dat er geluisterd wordt naar wat er speelt en dat er ook echt iets aan gedaan wordt! Wil je hier samen met je team mee aan de slag? Dan is de 'cyclus van vitaliteit' iets voor jou. Het is een praktisch hulpmiddel voor leidinggevendenden die de vitaliteit binnen hun team willen verbeteren of versterken

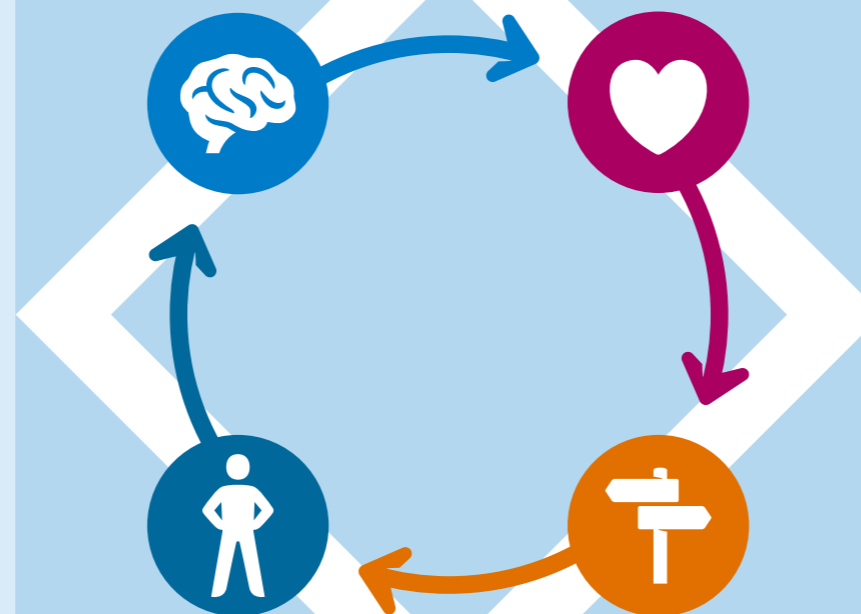
Geen 'snelle oplossing'

Het woord 'cyclus' benadrukt dat het werk nooit af is. De cyclus van vitaliteit is daarom niet bedoeld om je team 'even snel vitaal te maken'. Je verbetert de vitaliteit in je team pas écht door er regelmatig mee aan de slag te gaan. Houd daarbij vooral de [4 dimensies van vitaliteit](#) in het achterhoofd want ze zijn nauw met elkaar verbonden en beïnvloeden elkaar.

Door regelmatig aandacht te besteden aan vitaliteit en er actief mee aan de slag te gaan, kun je flinke stappen zetten. Eens in de twee maanden kan al een aanzienlijke impact hebben.

Waarom dit hulpmiddel?

Vaak worden de uitkomsten van een medewerkersonderzoek of periodiek medisch onderzoek gebruikt om aan de slag te gaan met zaken als werkdruk, hersteltijd of werk-privé balans. Maar na verloop van tijd verslapt de aandacht in de waan van de dag. De cyclus van vitaliteit is ontwikkeld om dit te doorbreken.



Tips voor een vliegende start

- Zet de cyclus van vitaliteit op de agenda van het teamoverleg, bij voorkeur elke twee maanden.
- Zorg voor een positieve insteek; maak het vooral leuk.
- Plan data vooruit om de voortgang te bewaken.
- Wijs een teamlid aan als procesbegeleider/facilitator (rouleer).
- Laat een teamlid notities maken van de afspraken (rouleer).
- Sla dit document steeds opnieuw op zodat je het meerdere keren kunt gebruiken of verder kunt gaan waar je gebleven was.
- Focus je op vitaliteit in relatie tot werk; daar heb je als team de meeste invloed op.
- Vier successen, ook de kleine.
- Schroom niet om hulp of advies in te winnen bij HR/Arbo.

Door middel van vragen en voorbeelden word je door de verschillende stappen heengeleid. Op de achterzijde van dit document vind je hulpvragen en invulvelden voor je eigen situatie.

De cyclus van vitaliteit is ontwikkeld door Vitaal Rijk, een initiatief van de verschillende Shared Services Organisaties P&O van de Rijksoverheid. Zij werken samen op het gebied van Vitaliteit om rijksmedewerkers en organisatieonderdelen te stimuleren om te investeren in de verschillende aspecten van vitaliteit die invloed hebben op elkaar: zingeving, mentale vitaliteit, fysieke vitaliteit en sociaal emotionele vitaliteit. [Klik hier](#) voor meer informatie.

Het proces en de 4 stappen

Voor meer vitaliteit in je team

1. Bepaal urgentie, focus en verbind

- Maak concreet welke zaken op dit moment een belemmering vormen om gezond en vitaal aan het werk te zijn én blijven. De uitkomsten van o.a. medewerkersonderzoek (MO) of gezondheidsmetingen zoals PMO bevatten vaak aanknopingspunten. Probeer de belemmeringen/uitdagingen te clusteren binnen de [dimensies van vitaliteit](#). Hierdoor houd je overzicht en kun je focus aanbrengen.
- Verken wat de invloed hiervan is op de vitaliteit van je medewerkers/team en leg de nadruk op waar je naartoe wil werken in plaats van waar je vanaf wilt. Bespreek wat voor jullie prioriteit heeft en wat de verbetering voor elk teamlid betekent.
- Benoem welke obstakels je ziet om tot de gewenste situatie te komen en wat je kunt doen om daar meer beweging in te krijgen. Onderzoek welke hulp(lijnen) je kunt inschakelen.
- Vraag bij HR of Arbo of er bestaande initiatieven zijn ten aanzien van vitaliteit waarbij je kunt aansluiten (arbo en verzuim, mobiliteit, diversiteit).

Bewust-
wording



1

Mentaal

2. Activeer, organiseer support en communiceer

- Formuleer voor iedere belemmering een concrete verbetering of gewenst doel en beslis met elkaar aan welke doelen je gelijktijdig wil werken. Gedragsverandering kost tijd en energie; wees realistisch in het aantal doelen dat je kiest.
- Bedenk welke acties nodig zijn om jullie belangrijkste doelstellingen concreet te maken en benoem ze zo SMART mogelijk; vaak zijn meerdere acties nodig om 1 doel te bereiken.
- Organiseer ondersteuning om het gewenste gedrag te realiseren. Dit kan bestaan uit gedrag of acties.
- Zorg dat je een aantal randvoorwaarden goed regelt en vastlegt.
- Laat zien wat je doet en wat je bereikt. Deel regelmatig goede voorbeelden en ervaringsverhalen; goed voorbeeld doet goed volgen.

Gedrags-
verandering



2

Sociaal
emotieel

4. Conclusies trekken, bijstellen en vooruitkijken

- Doe wat werkt. Neem afscheid van dingen die niet werken.
- Borg geslaagde vitale gewoonten en vitaal gedrag.
- Creëer een nieuwe focus aan de hand van de opgedane ervaringen.
- Bepaal de vervolgstappen en integreer hierin opnieuw de uitkomsten van onderzoeken, zoals medewerkersonderzoek, gezondheidsmetingen en jaarverslagen van bijvoorbeeld Bedrijfsmaatschappelijk Werk (BMW) of de arbodienst. Ga verder bij stap 1.

Bijstellen en
bestendigen



Fysiek

4

Zingeving

3

3. Terugkijken en overdenken

- Maak inzichtelijk welke vitaliteitsdoelen bereikt zijn met het team en wat hiervan het effect is (gezien vanuit de medewerker/team).
- Bespreek waar jullie trots op zijn en welk nieuw/ander gedrag jullie van elkaar zien.
- Evalueer wat het resultaat is en of de gekozen manier van meten effectief is geweest.
- Stel met elkaar vast of de activiteiten die je in gang hebt gezet, passen bij de gekozen richting en focus.
- Hoe kijken jullie terug op het proces? Waar kreeg je energie van en wat kostte juist energie?
- Hoe kijken jullie terug op de onderlinge rolverdeling? Is er iets wat je daarin anders zou willen?

Reflectie



Zelf aan de slag?
Kijk voor hulpvragen op
de volgende pagina.

Zelf aan de slag

Boven de invulvelden vind je een aantal hulpvragen om je per stap op weg te helpen. Ga in gesprek met elkaar en maak het concreet.

Bewustwording

Een aantal hulpvragen:

Wat valt op als je de belemmeringen/uitdagingen clustert in de 4 dimensies van vitaliteit?
Wat heeft de meeste urgentie?

Hoe ziet een vitaal en optimaal functionerend team er in jullie ogen uit?

Wat is er dan echt wezenlijk anders? Welk gedrag laten jullie dan zien?

Hoe staat het team er volgend MTO of PMO voor als jullie nu niets doen?

Wat zou meer vitaliteit het individu/ team/ organisatie kunnen opleveren?

Gedragsverandering

Denk aan:

In welke bestaande activiteiten kun je de acties rondom vitaliteit inbedden?
Denk aan overleggen, jaarplanning, directiebijeenkomsten. Houd het simpel en vooral ook leuk.

Welke vitale gewoonten of terugkerende acties kun je inzetten?
(bijv. challenges, terugkerende items over een onderwerp, vitaliteit bespreken in teamoverleg etc.)

Verdeel taken binnen het team en maak medewerkers verantwoordelijk. Wie heeft affiniteit met welke dimensie en/of actie?

Bedenk alvast wat je met elkaar kunt doen als je toch vervalt in oud gedrag; hoe kun je elkaar ondersteunen?

Over welke instrumenten beschik je die helpen bij het vergroten van vitaliteit?

Bijstellen en bestendigen

Een aantal hulpvragen:

Wat heeft gewerkt en wat niet?

Waar ben je trots op en wat wil je behouden?

Wat ga je doen om de ingezette lijn vast te houden of bij te stellen?

Welk nieuw doel wil je toevoegen aan je aanpak? Je kunt het overzicht met prioriteiten uit stap 1 erbij pakken maar mogelijk zijn er nu andere ontwikkelingen die de aandacht opeisen.

Reflectie

Denk aan:

Wat je aandacht geeft, groeit. Houd focus op waar je naartoe wilt in plaats van waar je vanaf wilt. Hebben de gekozen doelen de juiste aandacht en energie gekregen?

Verlies je niet in 'harde' metingen. Ervaring en beleving tellen bij vitaliteit minstens even zwaar.
Hoe kun je dat meer inzichtelijk maken?

Neem tijd en ruimte om ook kwalitatieve input op te halen over de ingezette acties; wat werkte wel en wat niet?

Zoek actief naar onderdelen/teams waarmee je je eigen team kunt vergelijken en probeer van elkaar te leren.
Let daarbij vooral op de verschillen.

Geef aandacht aan je successen en vier ze!



Notities

