

Top fitte organisatie: waar staat u nu?

Welke effecten zou u waarnemen als iedereen binnen uw organisatie 10% mentaal en fysiek fitter is?" Ervaringsdeskundigen rapporteren het volgende: meer plezier, meer passie en meer scherpheid in de organisatie. Met als resultaat concreet meetbare zaken ontwikkeling in meer omzet, hogere kwaliteit en hogere productiviteit.



Er zijn veel initiatieven en diensten rondom het vergroten van de fitheid van medewerkers. Teveel daarvan leveren niet het gewenste resultaat. Wat zijn de oorzaken?

Managers gaan sporten met topsporters, krijgen kookles van topkoks en worden zelfs enige tijd begeleid door topcoaches. Het zijn leuke en zinvolle programma's, echter na een paar maanden zie je menig manager weer in het oude gedrag vervallen, uitzonderingen daargelaten. Slechts tijdelijk worden ervaringen gedeeld met medewerkers. Hoe duurzaam is dat?

Voor de 'gewone' medewerkers zijn deze programma's veelal te kostbaar en worden andere initiatieven ingezet. Programma's zoals stoppen met roken, mindfulness of sportprogramma's. Sommige organisaties werken met een vitaalcoach die wekelijks spreekuur houdt. Medewerkers die al van plan waren wat aan vitaliteit te gaan doen of al meer bewust zijn van hun vitaliteit nemen veelal deel. De groep die je met zulke initiatieven graag wil bereiken - medewerkers die mentaal en fysiek minder fit zijn - zie je meestal weinig deelnemen of snel weer afvallen.

Er worden vaak diensten ingekocht en men denkt klaar te zijn.

Een andere trend zijn de health checks, digitale anonieme vragenlijsten en E-health programma's. Vaak geïntroduceerd met hoge verwachtingen. In veel gevallen worden vragen gesteld aan medewerkers over betrokkenheid of vitaliteit zoals: 'eet u gezond?' of 'heeft u uw werk-privé balans onder controle?'. Meestal vragen waarop je achteraf een weinig prikkelend advies krijgt met de bekende open deuren. E-health programma's en anonieme vragenlijsten

Wat betekent 10% meer mentaal en fysieke fitte medewerkers voor uw klanten en uw organisatie?

hebben veelal een lage respons (zelfs maar 10 tot 15% bij introductie). Dergelijke programma's zorgen voor een eenmalige bewustwording maar worden vaak niet afgemaakt.. Deze - soms zeer kostbare - initiatieven leveren te weinig meetbare resultaten.

Wat zijn daarvan de oorzaken?

Mijns inziens komt dit omdat de mentale en fysieke fitheid niet in het DNA meegenomen wordt, geen kernwaarde is binnen een organisatie, niet gemeenschappelijk beleefd en niet gezamenlijk gecreëerd. Regelmatig zie je dat er een aantal eerder genoemde diensten wordt ingekocht en denkt men klaar te zijn. Blijkbaar wordt er nog onvoldoende erkend hoe groot de invloed echt is van de fitheid van medewerkers. De verzuimcijfers zijn bekend als resultante van het niet onder controle hebben van de negatieve effecten van fitheid. Maar veel relevanter is de vraag: Wat zou een 10% fittere organisatie opleveren voor klanten, medewerkers en de organisatie zelf?

Wil je het gewenste effect krijgen en een rendabele investering doen dan moet vooraf duidelijk zijn:

Wie is verantwoordelijk en wordt afgerekend? Managers zijn er om het potentieel van de medewerkers maximaal te benutten, ook rondom fitheid. Hiermee bedoel ik ook de

verantwoordelijk dat het continu op de agenda staat, aandacht krijgt en er op de beoogde 'vooraf bepaalde' resultaten wordt gestuurd en afgerekend. Wie zorgt ervoor dat het continu met medewerkers besproken wordt en niet een 'dingetje' wordt van HRM: managers.

Managers spelen hier juist ook een uitdagende rol in door bijvoorbeeld mentale en fysieke fitheid te bespreken in periodieke 1 op 1 gesprekken. Overigens is de manager nooit verantwoordelijk voor de fitheid van de medewerkers. Dat is de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf. Wel heeft management de verantwoordelijkheid voor een ondersteunende, uitdagende en faciliterende rol. Dit doet hij door zonder oordeel uitdagend vragen te stellen en te ondersteunen waar nodig. Pas dan wordt het herkenbaar in het organisatie DNA. Managers onderschatten ook vaak hun voorbeeldrol, zien doet volgen. Wordt het niet structureel geborgd en gedragen door het management dan is elke investering zinloos en is het meer een leuke feature zonder dat het gewenste resultaten oplevert.

Vitaal zijn als kernwaarde in het DNA van je organisatie. Dan pas zal de klant, medewerker en organisatie dit ook voelen en terug te zien zijn in de bedrijfsresultaten.



Sonja Van Hamersveld is specialist voor het inrichten vitaliteit als onderdeel van het organisatie DNA. Binnen de zorg voor Charly Green (charlygreen.nl) en bij bedrijven met The Brown Paper Company (brownpapercompany.nl) Meer informatie: Sonja@charlygreen.nl

