



Een vitaliteitsbeleid voor ODH

Vitale medewerkers, vitale organisatie



Met een gezond lijf en gezonde geest het naar je zin hebben op je werk. Omdat alles eromheen goed geregeld is. Daar komt het nieuwe vitaliteitsbeleid in het kort op neer. Wouter van IJzeren (concernadviseur / jurist) schreef het beleid na veel research.

‘Al geruime tijd bestond vanuit de CAO-onderhandelingen de wens een vitaliteitsbeleid op te stellen. Maar wat is dat nu eigenlijk? Ik heb het internet afgestruind, diverse CAO’s bekeken, webinars gevolgd en van alles gelezen. Dat leverde een grote smeltkroes van onderwerpen op die allemaal bijdragen aan werkgeluk. Simpel gezegd

“
Als je als leidinggevende alleen al een beetje stress kan wegnemen door te luisteren, is dat al hele winst.”

komt vitaliteit neer op drie vlakken: werksituatie, privéomstandigheden en gezondheid. Als het op één vlak even misloopt, kun je de gevolgen daarvan vaak nog opvangen. Maar heb je op twee vlakken problemen, dan wordt de stress te hoog en is er kans op uitval. In ons vitaliteitsbeleid staat welke instrumenten worden aangeboden en hoe deze kunnen worden benut.

Ga in gesprek

‘Alles wat iemand uit z’n evenwicht brengt, heeft te maken met het vitaliteitsbeleid. Het doel van het beleid: ga in gesprek met je leidinggevende en geef aan waar je tegen aanloopt. Wat heb je nodig om gemotiveerd te blijven? Wil je een opleiding? Er komen kinderen: hoe ga je het allemaal regelen? Wat kan je werkgever voor je doen? Je hebt ineens torenhoge gasprijzen: hoe kom je uit de financiële ellende? Hoe kunnen wij je daarbij helpen? Voor financiële problematiek heeft een van onze verzekeraars een

hulpmodule. Hulp bij schulden hebben wij vervolgens op een ludieke, luchtige manier onder de aandacht gebracht door ODH-sokken met een flyer uit te delen.’

Medewerkers denken mee

‘Ik heb een conceptbeleid geschreven en dat binnen ons team Organisatie besproken. Vervolgens hebben we tijdens ons Zomerfestival voor medewerkers een aantal brainstormsessies georganiseerd. Collega’s konden ideeën aandragen over wat er in het beleid thuishoort. Uit de sessies kwam bijvoorbeeld ‘de hond van de zaak’, die stress weg zou nemen. Dat idee heeft het uiteindelijk niet gehaald, maar het is leuk dat er out of the box gedacht werd. Wat er allemaal wél in staat? Denk aan fietsen naar het werk. We hebben het fietsenplan verhoogd naar € 2.500, zodat er fiscaal aantrekkelijk een elektrische fiets kan worden uitgekozen. Of aan sporten. Contributie van sportschool of -vereniging wordt vergoed tot een bedrag van € 500,- per jaar.’

Op de smoothiefiets

‘Toen het beleid rond was, hebben we een kick-off georganiseerd op kantoor. Collega’s konden deze dag op de smoothiefiets stappen, waarbij iedereen zijn of haar favoriete smoothie bij elkaar fietste. Een gezonde en smakelijke kick-off! Ook zijn hier twee webcastingschermen opgehangen door 365 Vitaal Werken, een bedrijf dat zich heeft gespecialiseerd in vitale organisaties. Op die schermen delen zij allerlei informatie, bijvoorbeeld van de Hartstichting of Leverstichting, maar ook gezonde recepten en gebeurtenissen als de Fiets naar je werkweek. Maar we kunnen er ook onze eigen informatie op kwijt. Denk aan een mooie wandeling hier in de buurt die je tijdens een vergadering kunt doen. Het nuttige met het aangename combineren!’

Vertrouwen en open gesprek

‘Wat er nog op stapel staat voor het beleid? Een nieuwe klokkenluidersregeling willen we nog toevoegen, bijvoorbeeld. En we moeten organisatorisch nog een en ander regelen. Wat ik zelf het mooiste stuk vind uit het beleid? De paragraaf “Vitaliteit vergt vertrouwen en een open gesprek”. De moderne leidinggevende staat niet boven de mensen, maar is oprecht geïnteresseerd in medewerkers. Als je als leidinggevende alleen al een beetje stress kan wegnemen door te luisteren, is dat al hele winst. Ik merk bij verschillende teamleiders dat dat werkt, dat zaken worden besproken. Een gezonde ontwikkeling!’ ■