

# Het vitaliteitswiel

## Aanleiding

Door de Corona pandemie is het onderwerp vitaliteit urgenter dan ooit. Waar wij als gemeente Hilversum al veel deden aan het versterken van de vitaliteit van de medewerker ontstond er tijdens het plotselinge thuiswerken een andere behoefte. Medewerkers zijn letterlijk minder zichtbaar en iedereen heeft een andere thuissituatie wat individueel voor verschillende uitdagingen zorgt. Om in kaart te brengen hoe we het als gemeente doen, hoe de individuele behoefte veranderd is en waar de mogelijke knelpunten zitten heeft de gemeente Hilversum onder de medewerkers twee Covid-surveys laten uitvoeren. Uit de onderzoeken kwamen meerdere aspecten naar voren op het onderdeel vitaliteit. Ook uit andere delen van de organisatie kwamen signalen dat behoefte is aan een middel om het gesprek over vitaliteit te voeren en de eigen regie van de medewerker te versterken. Door de aanhoudende thuiswerksituatie stijgt de kans op presenteïsme en daarmee het dreigend verzuim. Al deze signalen hebben er toe geleid dat we een tool hebben ontwikkeld waarmee het gesprek over vitaliteit kan worden gestimuleerd.

*Basis: Wat kan ik wel?*

Na een zoektocht langs verschillende tools en modellen hebben wij uiteindelijk ons eigen vitaliteitswiel ontwikkeld. Dit wiel geeft een compleet beeld <sup>1</sup>waar vitaliteit uit bestaat en waar je dus zelf invloed op hebt om je vitaliteit te versterken. Dit levert een zelfreflectie tool op die vitaliteit meetbaar maakt met haalbare microdoelen. Hierbij gaan we altijd uit van wat je zelf kunt doen om je eigen situatie te versterken en daarmee past deze tool dus ook goed in ons eigen regie model.

## Vitaliteitspakket

Met alleen een mooi model ben je er niet, je moet dit wel in de juiste context gebruiken. Daarom hebben we naast het wiel ook een aantal hulpdocumenten gemaakt om er voor te zorgen dat het wiel op de juiste manier gebruikt wordt.

1. Het vitaliteitswiel  
Dit is de tool zelf en heeft twee pagina's. Op de eerste pagina vind je het wiel en op de tweede pagina het stappenplan voor het maken van een SMART afspraak.
2. Toelichting voor medewerkers  
Dit document geeft medewerkers inzicht in hoe je het wiel kunt gebruiken.
3. Hulpdocument voor leidinggevenden  
Dit document geeft de leidinggevende handvatten in hoe het gesprek gevoerd kan worden. Hier staat onder ander in welke vragen je kunt stellen en hoe je een open gesprek kunt stimuleren.
4. Voorbeeld Powerpoint voor teamsessie  
Deze presentatie geeft je een idee hoe je een eerste kennismaking met het wiel kunt doen.

## Mogelijkheden om het wiel in te zetten

### Zelfreflectie

Dit is de basis, medewerkers krijgen inzicht in alle aspecten van vitaliteit. Dit plant een zaadje op de diverse onderdelen waarover mogelijk later een gesprek gevoerd kan worden. Het kan er ook voor zorgen dat medewerkers zelf aan de slag gaan om een bepaald onderdeel te versterken. Hier hoeft de leidinggevende niet bij betrokken worden, het kan wel.

---

<sup>1</sup> We claimen niet volledig te zijn, vanuit andere theorieën zullen wellicht mogelijke aspecten ontbreken. Ons inziens zijn de aspecten allemaal onder een noemer onder te brengen of is er ruimte om alles aan te dragen waar aandacht voor nodig is.

### Sparren met een collega of vriend of vriendin

Dit kan mooie nieuwe inzichten opleveren en gedeelde smart is halve smart. Door je eigen inzicht met een ander te bespreken kan je dit nieuwe inzichten opleveren. Bovendien kan het de onderlinge werkrelatie versterken omdat je inzicht krijgt in waar de ander mee worstelt.

### Gesprek met je leidinggevende

Dit is waar wij op hopen. Het hogere doel is amplitie, het zou normaal moeten zijn om het over al deze onderwerp regelmatig even te hebben. En het zou ook normaal moeten zijn dat je zelf verantwoordelijkheid neemt voor je eigen vitaliteit. Hulp vragen past ook in het eigen regiemodel.

### Als onderdeel van de gesprekscyclus

In de gesprekscyclus wordt nog vaak alleen gekeken naar ontwikkeldoelen op het gebied van scholing en training. Het Vitaliteitswiel zou het gesprek over vitaliteitsdoelen kunnen stimuleren. Zo kijk je integraal naar iemands functioneren omdat je alle aspecten meeneemt. Je gesprek gaat dan meer richting een inzetbaarheidsgesprek.

### Teambespreking

Je kunt het wiel inzetten als tool in een teamsessie om het gesprek over vitaliteit te starten. Ook kun je met elkaar gaan bepalen wat de vitaliteit van het team is. Door het gesprek hierover te voeren krijg je inzicht in hoe iedereen in de wedstrijd staat.

- Gesprek voeren en elkaar goed leren kennen.
- Het wiel invullen voor het team, hoe staat ons team ervoor?
- Van elkaar leren en elkaar inspireren. Tips uitwisselen.

### Droomscenario

Wat is mijn ideale wiel? Wanneer ben ik tevreden? Door de medewerker het wiel op deze manier in te laten vullen kan een leidinggevende of een vitaliteitscoach op een coachende manier iemand in beweging krijgen door het einddoel in haalbare microdoelen op te delen.

### Ervaringen tot nu toe

Ook al is de roep vanuit de organisatie nog zo groot, om een nieuwe tool te introduceren is draagvlak nodig. Dit hebben wij gedaan door in onze vitaliteitsweek een inspiratiesessie speciaal voor leidinggevendenden te organiseren. Managers werd uitgenodigd met een agendaverzoek om deel te nemen. Wij deden dit op een vrijdagochtend. Op deze ochtend is het vaak rustig in de agenda's van de managers en als ze vrij zijn en het onderwerp spreekt ze aan zijn ze bereid even in te loggen om mee te doen. In de sessie hebben we uitgelegd dat we hebben geluisterd naar de wensen van de organisatie. We hebben verteld over waar vitaliteit uit bestaat en hoe belangrijk het gesprek hierover is. We hadden een externe trainster gespecialiseerd in gesprekstechnieken uitgenodigd om dit kracht bij te zetten. Uiteindelijk hebben we het wiel gepresenteerd en uitgelegd hoe het werkt.

Deze sessie leverde enthousiast clubje managers op die bereid waren met het wiel in hun eigen team aan de slag te gaan. In sessies variërend van een uur tot anderhalf uur hebben we geoefend met het wiel in te vullen en het gesprek aan te gaan over de uitkomst. Daarbij gingen we in kleine groepjes uiteen. Doel van de sessie was puur kennismaking met het wiel en het gesprek over vitaliteit op gang brengen.

Per team leverde dit verrassende resultaten op. Het ene team kwam al echt met oplossingen en hielp elkaar met het vraagstukken. Het andere team was wat terughoudender en probeerde het terug te werpen op de manager "wat gaat de organisatie hier aan doen?". Ook dat is een mooie opbrengst want dat betekent dat er nog genoeg te doen is op het onderwerp eigen regie. In een teamsessie levert dit naast zelfinzicht ook inzicht in elkaars uitdagingen op. Als leidinggevende hoor je welke thema's er leven, waar je vervolgens mee aan de slag kan.

## Valkuilen en tips

Als je iets nieuws gaat introduceren ontkom je niet aan vooroordelen en aannames. Ook wij hadden die. Daarom hebben we de valkuilen op een rij gezet:

1. Wees niet te dwingend in het gebruik van het wiel. Het liefste wil je dat de medewerkers zelf om het wiel komen vragen. Zodra je het wiel bijvoorbeeld toevoegt aan de gesprekscyclus is het vrijwillige er af en wordt de kans op een eerlijk antwoord kleiner.
2. Wees niet bang voor vraag naar dure interventies. Je bent snel geneigd te denken “Ja, maar als jij wilt dat ik beter ga slapen, zorg jij dan maar voor een slaapcoach”. In de praktijk komt deze vraag bijna niet. Het gesprek voeren over waarom je slecht slaapt is vaak al genoeg, het gaat om de oprechte aandacht die je het onderwerp geeft. Bovendien kom je er dan vaak pas achter het echte probleem.
3. Hulp vragen is ook eigen regie. Dat je iemand zelf de oplossing laat verzinnen betekent niet dat ze het vraagstuk alleen moeten oplossen. Door vooraf actief na te denken over bij wie jij zelf hulp gaat vragen behoud je als medewerker de regie.
4. Sta open voor andere manieren waarop het wiel kan helpen. Tijdens een sessie met Team Communicatie vertelde een medewerker dat zij het wiel had ingevuld op een voor haar top dag. Ze heeft het resultaat opgehangen op het kamer en trekt zich er aan op als ze een rotdag heeft. Ze weet dat een andere uitslag ook binnen handbereik is.
5. Vul niet in voor een ander. Het wiel staat open voor interpretatie, dat is ook precies de bedoeling. Wat voor de ene medewerker toekomstbestendig is, is dat voor de ander niet. Blijf doorvragen over wat er precies wordt bedoeld. Stel daarom veel controlevragen in het gesprek.