

VITALE MEDEWERKERS IN VITALE ORGANISATIES: DE RESULTATEN VAN DE SECTORANALYSE BINNEN HET WO

ACHTERGROND

Er is weinig bekend over wat universiteiten doen aan vitaliteit van universitaire medewerkers. Vitaliteit gaat over het zich energiek, sterk en fit voelen en beschikken over mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Vitale organisaties faciliteren medewerkers hun mentale, fysieke en emotionele bronnen optimaal te benutten.

METHODE

14 telefonische semi-gestructureerde interviews met (HRM)-contactpersonen van alle Nederlandse Universiteiten. Het bestaande aanbod is afgezet tegen effectieve elementen van vitaliteitsprogramma's zoals bekend uit de literatuur.

RESULTATEN

EFFECTIEVE ELEMENTEN VAN VITALITEITSPROGRAMMA'S VOLGENS DE LITERATUUR

1. Inbedding en verankering in bestaand beleid

LESSEN UIT DE INVENTARISATIE BINNEN HET WO

Aandacht voor vitaliteit is gefragmenteerd. Slechts bij een klein aandeel maakt vitaliteit structureel onderdeel uit van het organisatiebeleid. Veel activiteiten betreffen vooral het "laaghangend fruit": activiteiten die eenvoudig te organiseren zijn zoals een cursus of gezondheidsdag.

2. Betrekken/bereiken van de doelgroep en het management

Veel activiteiten zijn gericht op individuen. Er is minder oog voor de arbeidsorganisatie in het vergroten van de vitaliteit. Enthousiaste mensen zoals de directeur van sportcentrum of een bedrijfsarts zorgen voor extra draagvlak. HR is vaak de trekker. Veel geïnterviewden geven aan dat het lastig is om medewerkers te bereiken. Het bestaande aanbod spreekt medewerkers (nog) niet aan.

3. Financiering

De financiering is vaak onzeker. Teruglopende budgetten en onduidelijkheid over de kosten en baten maken aandacht voor vitaliteit lastig. Tegelijkertijd zijn er positieve ervaringen met financiering door de zorgverzekeraar.

4. Combinatie van aandacht voor zowel fysieke als mentale gezondheid

Op het gebied van mentale gezondheid zijn er minder mogelijkheden aanwezig dan op het gebied van fysieke gezondheid.

5. Maatwerk / advies op maat

Maatwerk gebeurt voornamelijk daar waar integrale programma's worden aangeboden. Privacy speelt een belangrijke rol.

6. Motivational interviewing (M.I.)

Daar waar er ervaring mee is opgedaan (TUD RU WUR en RUG) blijkt M.I. door de deelnemers gewaardeerd te worden.

7. Follow-up

Veel activiteiten zijn incidenteel. Er is meer aandacht nodig voor continuïteit en borging. Universiteiten die vervolgesprekken aanbieden geven aan dat dit effectiever is dan eenmalige gesprekken.

8. Evaluatie

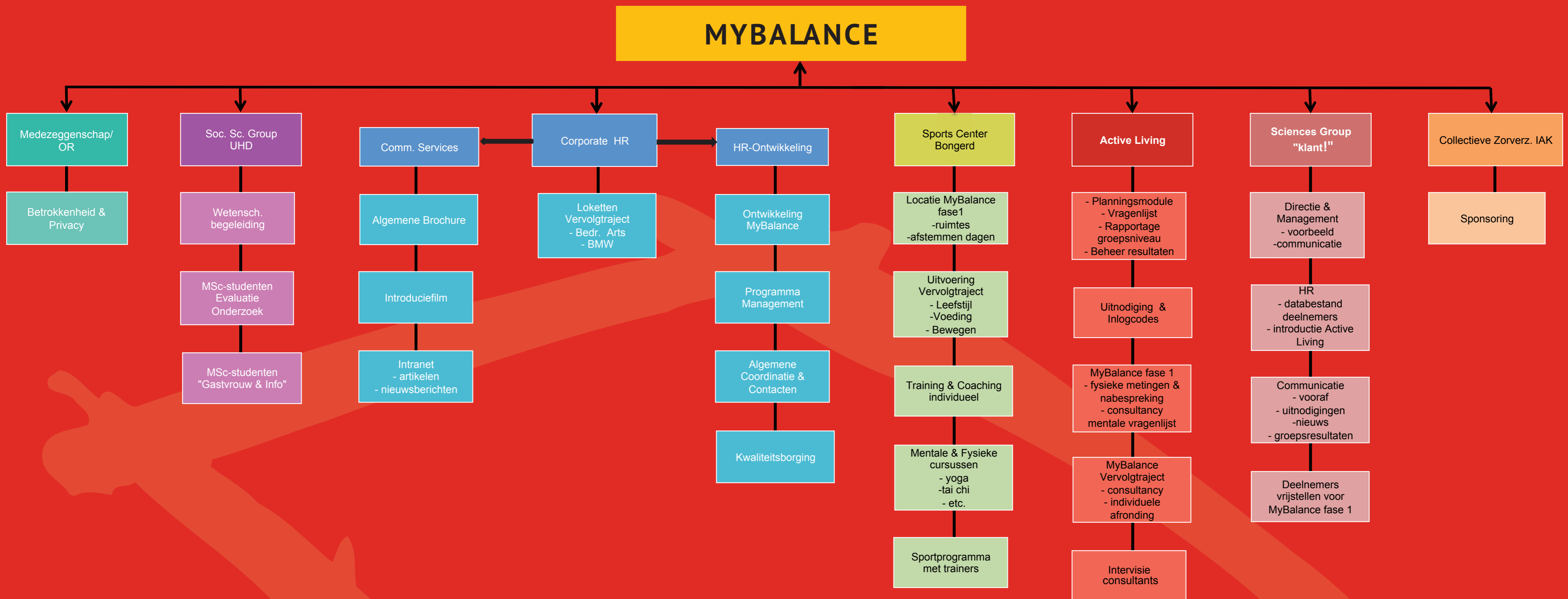
Er wordt weinig geëvalueerd wat de opbrengsten van de activiteiten zijn. Samenwerking tussen HRM en wetenschappelijke staf en studenten biedt kansen en daar is in een aantal gevallen ook positieve ervaring meer opgedaan.

CONCLUSIES

Uit deze inventarisatie blijkt dat de meeste vitaliteitsprogramma's binnen het WO nog in de kinderschoenen staan. Kansen die beter benut kunnen worden betreffen verdere inbedding in het organisatiebeleid, meer oog voor de rol van de organisatie (ipv alleen het individu), beter maatwerk en samenwerking tussen HRM en wetenschappelijke staf zodat de vitaliteitsprogramma's (beter) onderbouwd en geëvalueerd worden.



MYBALANCE



MYBALANCE 2013

