

Vitaliteitsmonitor-medewerkers

Fitte en gezonde medewerkers, die lekker in hun vel zitten, zijn de basis voor een gezonde, fitte en duurzame organisatie. Om antwoord te kunnen geven op de vraag hoe vitaal uw medewerkers zijn en op welk spectrum van vitaliteit kansen kunnen worden benut zet **MensatWork** een vitaliteitmonitor- medewerkers in tijdens het maatwerktraject Integraal Vitaliteitsbeleid en Gezondheidsmanagement (IVGM) “vitale bedrijven”. Deze wordt samengesteld en vormgegeven na een intakegesprek met de opdrachtgever en relevante indicatoren voor duurzame inzetbaarheid worden geïntegreerd. Deze indicatoren hebben betrekking op;

- Prestaties = wat iemand feitelijk doet (werken/niet werken; sporten/niet sporten).
- Vermogen = wat iemand feitelijk kan.
- Capability = individueel vermogen (wat iemand kan) in relatie tot de mogelijkheden die de omgeving (werk/privé) biedt. Capability in de werkomgeving is afhankelijk van de capaciteiten, vaardigheden, attitude, motivatie van de werknemer en facilitatie vanuit die(werk)omgeving.

Domeinen.

In de vitaliteitmonitor medewerkers worden de domeinen capability (werkwaarden en werkvermogen), gezondheid en vitaliteit bevroegd.

Werkvermogen;

- Vragenlijst werkvermogen Work Ability Index (WAI). Oorspronkelijke versie Tuomi K, et al (1995) Nederlandse versie Stichting Arbozorg Oudere Werknemers (SAOW) (1997).

Het werkvermogen is de mate waarin iemand lichamelijk en geestelijk in staat is zijn huidige werk te doen. Een lager werkvermogen is een voorspellende waarde voor langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. In onderstaande figuur is te zien dat het werkvermogen minder wordt als de medewerkers ouder worden. Een lichte daling is een natuurlijk proces. Belangrijk is te voorkomen dat het werkvermogen zover terugloopt dat medewerkers vroegtijdig met hun werk moeten stoppen.

De vragenlijst over het werkvermogen - internationaal bekend als de Work Ability Index (WAI)- peilt de mate waarin een werknemer in staat is om zijn/haar huidige werk uit te (blijven) oefenen. De vragenlijst onderzoekt hoe het ‘werkvermogen’ van een werknemer wordt beïnvloed door individuele capaciteiten enerzijds en door de arbeidssituatie waarin hij/zij werkt anderzijds. Het is een hulpmiddel om de inzetbaarheid van werknemers op langere termijn te voorspellen en/of te beïnvloeden. Deze Nederlandstalige versie is een niet-gevalideerde vertaling van de Engels- en Duitstalige versies die vrij beschikbaar zijn op

het internet. Omdat deze vertaling niet wetenschappelijk gevalideerd is, worden de uitkomsten op groepsniveau enkel gebruikt voor screening.

Werkwaarden;

- Vragenlijst werkwaarden Van der Klink e.a. 2016; Abma e.a. 2016.

De vragenlijst is voornamelijk ontwikkeld om de duurzame inzetbaarheid van (de individuele) werknemer in kaart te brengen en om hen te voorzien van informatie over hun duurzame inzetbaarheid en daarmee mogelijkheden voor verbetering aan te dragen. Op organisatieniveau geeft de samenvatting van de resultaten informatie over de aanwezigheid en belangrijkheid van risicofactoren voor duurzame inzetbaarheid. Deze informatie kan gebruikt worden om interventies te prioriteren op organisatieniveau.

Uit onderzoek van Prof. Dr. Jac van der Klink op het gebied van duurzame inzetbaarheid blijkt dat hoe meer en hoe beter werknemers de waarden in hun werk kunnen realiseren, men beter scoort op overige indicatoren van duurzame inzetbaarheid zoals werkvermogen, bevlogenheid (betrokkenheid en motivatie) en gezondheid. Op individueel niveau is het van belang dat werknemers hun bevlogenheid behouden voor het zich blijven ontwikkelen, gericht op een optimale deelname aan het arbeidsproces, terwijl het op maatschappelijk niveau van belang is dat de inzetbaarheid van oudere werknemers wordt gefaciliteerd. Het belang van de gedragsaspecten motivatie, betrokkenheid, doelen stellen en zelfredzaamheid spelen een belangrijke rol.

De bepalende factor voor hoge prestaties in organisaties is betrokkenheid. De betrokkenheid van een medewerker wordt gedefinieerd als 'de bereidheid om goed te presteren in zijn baan'. *Het blijkt daarnaast dat duurzaam betrokken medewerkers niet alleen de bereidheid, maar ook de energie hebben om de extra inspanning te leveren om goed te presteren.* (J.E.Strijk et al 2015)

Eenzijds moet de (werk)context mensen uitdagen om een relevante bijdrage te leveren, anderzijds is het de verantwoordelijkheid van medewerkers positieve waarden aan hun werk te verbinden.

Gezondheid en vitaliteit;

Gezondheid en vitaliteit hangen nauw met elkaar samen. Gezondheid gaat om de het vermogen om je aan te passen en je eigen regie te voeren, in het licht van sociale, fysieke en emotionele uitdagingen (M.Hubert et al 2011). Vitaliteit omvat de energie, motivatie en veerkracht waarmee je in het leven staat en het vermogen om jezelf fysiek, emotioneel, mentaal en spiritueel te ontwikkelen. Wat onderscheidt vitaliteit? Primair van belang is energie, motivatie, doelen verwezenlijken, zingeving en doorzettingsvermogen. Het dynamisch proces van veerkracht, aanpassen aan verstoringen en het hebben van energie worden als belangrijke voorwaarden gezien voor duurzame inzetbaarheid.

Het in kaart brengen van gezondheidsbeleving en vitaliteit op groepsniveau wordt in kaart gebracht met de Rand 36, de Nederlandse vitaliteitsmeter en een activiteitenmeting "Bewegen".

- Generieke vragenlijst gezondheid, RAND-36/SF-36. Oorspronkelijke versie J.E. Ware, C.D. Sherbourne (1979), Vertaling K.I. van der Zee en R. Sanderman (1992)/SF-36: N. Aaronson (1998).

Binnen dit meetinstrument worden de domeinen fysiek functioneren, fysieke rolbeperking, emotionele rolbeperking, energie/vitaliteit, mentale gezondheid, sociaal functioneren, pijn, algemene gezondheidsbeleving en gezondheidsverandering getoetst door middel van een of meerdere vragen. Binnen ieder domein worden de vragen gecombineerd en geeft uiteindelijk een percentage weer. Hoe hoger dit percentage, hoe beter de subjectieve tevredenheid binnen dit domein is.

- De Nederlandse vitaliteitsmeter Vita 16 Strijk JE, Wendel-Vos GCW, Picavet HSJ, Hofstetter H, Hildebrandt VH. Wat is vitaliteit en hoe is het te meten? Kerndimensies van vitaliteit en de Nederlandse vitaliteitsmeter. TSG 2015; 93(1):32-40.

De Nederlandse Vitaliteitsmeter of Vita-16 is gebaseerd op een generiek, drie dimensionaal (energie, motivatie en veerkracht) model om vitaliteit te beschrijven. De korte 16-item vragenlijst omvat 5 vragen m.b.t. het domein energie, 6 m.b.t. het domein motivatie en 5 vragen m.b.t. veerkracht en is valide en betrouwbaar om vitaliteit binnen volwassen Nederlanders op individueel niveau te meten. Antwoorden kunnen worden aangegeven met een keuze tussen zelden, soms, af en toe, regelmatig, meestal, bijna altijd of altijd. De Vita-16 is valide en betrouwbaar om vitaliteit binnen volwassen Nederlanders te meten.

- Aktiviteitenlijst "bewegen". Nederlandse Norm voor gezond bewegen, Beweegrichtlijnen 2017, Gezondheidsraad Nr. 2017/08.

Activiteiten meting en norm voor gezond bewegen;

Bewegen is gezond en verhoogt de inzetbaarheid van werknemers. Werknemers die voldoende intensief bewegen verzuimen minder. Ruim 40% van de werkende Nederlanders beweegt niet voldoende volgens de norm voor gezond bewegen.

Met de activiteitenlijst "BEWEGEN", is gevraagd of de medewerker wil aangeven **hoeveel dagen per week** bepaalde activiteiten zijn uitgevoerd, **hoeveel minuten** de activiteit gemiddeld per dag duurde en **hoe inspannend** (langzaam/gemiddeld/snel, of licht/gemiddeld/zwaar) deze activiteit was? De activiteiten betreffen woon-werkverkeer (fietsen/ lopen), activiteiten op het werk (zitten/staand werk met af en toe lopen, bureauwerk of lopend met lichte lasten, lopend werk, waarbij regelmatig zware dingen moeten worden opgetild) en activiteiten in de vrije tijd (wandelen, fietsen, tuinieren, klussen-doe-het-zelven, sporten).

Om een goede gezondheid te behouden is het volgens de beweegrichtlijn 2017 van de gezondheidsraad wenselijk naast bot en spierversterkende activiteiten, tenminste vijf dagen per week 30 minuten matig intensieve lichaamsbeweging te hebben. Voor mensen met overgewicht is het gewenste aantal minuten per dag tenminste 60.

Of aan deze norm wordt voldaan hangt af van de duur (totaal 30 of 60 minuten in blokjes van minimaal 10 minuten), de frequentie (minimaal vijf dagen per week) en de intensiteit (iets hogere hartslag en ademhaling. Dus stevig doorwandelen, iets harder op de pedalen trappen, eens flink achter de hond aanrennen).

Uw organisatie ontvangt een rapportage met hierin de uitkomsten, die een weergave geven van de mogelijk risico's voor duurzame inzetbaarheid gekoppeld aan capabilities, gezondheid, werk en organisatie en in beperkte mate, niet herleidbare persoonlijke factoren. De uitkomsten dienen als basis en of ter inspiratie voor het verder ontwikkelen van Vitaliteitsbeleid en Gezondheidsmanagement in de vorm van interventies op individueel of op groepsniveau.