

Hoe je je medewerkers vitaal krijgt, maar vooral houdt.



door Vincent Mispelblom Beyer/Bright Side Vitality Coaching en Flexfirm

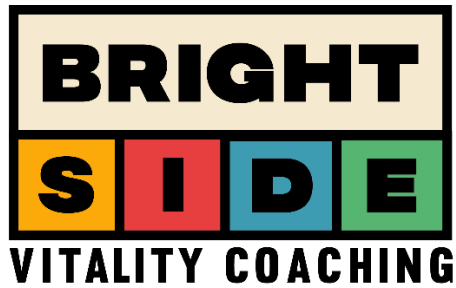
Het is bekend dat vitaliteit een essentieel aspect is voor een goed renderend team. En juist die vitaliteit heeft de laatste tijd nogal wat te lijden. Door thuiswerken bewegen we eigenlijk te weinig. We krijgen veel somber nieuws over ons heen, over coronadoden en een slecht lopende economie. Als je al zelf niet getroffen bent door corona, kan je ten prooi zijn aan de sleur die deze tijd (met de avondklok!) met zich meebrengt. We zien elkaar te weinig, raken elkaar niet meer aan. Allemaal zaken die onze vitaliteit aanzienlijk doen verminderen, en stress doet toenemen. En verminderde individuele vitaliteit leidt direct tot de verminderde vitaliteit van de werkvloer waar de individuen deel van uitmaken.*

Het bereiken van een optimale vitaliteit blijkt helemaal nog niet zo makkelijk. Hoe kom je in beweging, zowel fysiek als mentaal? Intrinsieke motivatie en het kunnen voeren van de eigen regie door de medewerkers zijn voorwaarden voor het bereiken van een optimaal vitale werkvloer. Pas dan gaan de medewerkers van 'willen' naar 'doen'. Maar hoe bereik je dit?

Er wordt heel wat afgebabbeld over vitaliteit, maar wat is dat nou eigenlijk? Voor mij betekent het dat iemand genoeg energie en motivatie ervaart voor de belangrijke dingen in het leven. Dat hij of zij de regie kan pakken en doet wat bij hem of haar past. Dat blokkades en gewoontes die lekker werken in de weg staan, worden afgeleerd. Vitaliteit gaat over fysiek en mentaal. Hoe vitaler de mensen zijn, des te beter kunnen ze hun werk doen. En hoe flexibeler ze zijn.

Richard Branson zei dat wanneer je goed voor je mensen zorgt, je mensen goed voor je organisatie zorgen. Vitaliteitsprogramma's spelen hier een belangrijke rol in, daarom worden ze steeds vaker ingezet. Daar gaat veel tijd en geld in zitten maar toch leveren ze zelden het gewenste resultaat op. Waarom is dat?

In de praktijk zie ik dat maar weinig vitaliteitsprogramma's bij de behoeften van medewerkers aansluiten. Ze geven tips en trucs en standaard oplossingen. Maar wat voor de één fijn is, is voor de



ander een schrikbeeld. Steeds meer organisaties beseffen dan ook dat een succesvol vitaliteitsbeleid staat of valt met de vaardigheid van de medewerkers om zélf de regie te voeren over hun fysieke en mentale gezondheid.

1/ intrinsiek vs. extrinsiek

Wat heel belangrijk is, is dat een vitaliteitsprogramma aansluit bij de wereld van degene om wie het gaat. Dus kan je mensen beter intrinsiek dan extrinsiek motiveren. Dit stimuleert een gevoel van autonomie en dat is een belangrijke voorwaarde voor het pakken van eigen regie. Dat geldt voor iedereen, dus ook voor de medewerkers in jouw organisatie. Bij intrinsieke motivatie hebben we plezier en genoeg in ons veranderde gedrag. Doen we iets dat écht bij ons past. Dat is de eerste pijler onder de eigen regie in vitaliteit.

Maar bijna alle vitaliteitsprogramma's werken met extrinsieke motivatie. Ze geven tips en trucs die zogenaamd voor iedereen moeten gelden. Schrijven zaken voor, en dan moeten we ineens allemaal 's ochtends koud douchen. Daar heb ik dan weer een hekel aan maar een vriend van mij vindt het geweldig! Net zoals niet iedereen wil gaan mediteren bij zonsopgang. Daar komt nog bij dat medewerkers zich niets laten voorschrijven. Wij Nederlanders zijn van 'ik moet helemaal niets' en 'dat maak ik zélf wel uit'. Het is éénrichtingsverkeer, en de goede voornemens die hieruit voortkomen, zijn doorgaans heel snel naar de achtergrond verdwenen. En raken dan snel uit beeld. Het probleem met extrinsieke motivatie is dat wanneer de externe aanjager er niet meer is, het nieuwe gedrag snel weer afneemt.

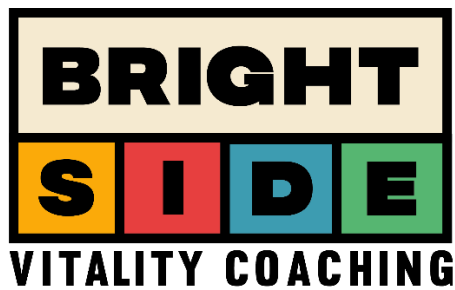
Beide vormen van motivatie kunnen gebruikt worden om gedrag te beïnvloeden, sturen of veranderen. Maar alleen intrinsieke motivatie werkt op de lange termijn.

2/ hoe kan je hier op inspelen?

Als je een programma of training kiest, is het dus heel belangrijk dat de medewerker zelf bepaalt waar precies aan gewerkt gaat worden. Kies dus bij voorkeur voor een programma of training over vitaliteit waarbij de medewerker aan de slag kan met zijn of haar persoonlijke situatie (en het onderwerp dus niet voorgeschreven wordt!).

Dat brengt mij bij een tweede belangrijke pijler als het gaat om eigen regie in vitaliteit. Iets om rekening mee te houden als je een programma of training gaat kiezen: *gedragsverandering gaat niet vanzelf*. Dat klinkt logisch en waarschijnlijk heb je dit zelf ook al eens ondervonden. Je weet vaak wel wat je zou willen veranderen. Het daadwerkelijk toepassen en doen is een heel ander verhaal.

Toch is het doorbreken van weerstanden tegen verandering en het overbruggen van de kloof tussen iets willen en het dan ook daadwerkelijk waarmaken heel goed mogelijk. Zorg ervoor dat het programma of de training die je uitkiest de medewerkers helpt om van 'willen naar doen' te komen, zodat de medewerker echt leert hoe je veranderingen in je leven kunt doorvoeren en waar je dan op moet letten. Iets wat je volhoudt waardoor er ook écht iets verandert. Er is nog veel te veel kaf onder het koren. Bomen knuffelen of over gloeiende kooltjes lopen klinkt leuk, maar wat doet het nou voor je? Beter is het wanneer er gebruik wordt gemaakt van bewezen technieken voor het doorbreken van gewoontes en



patronen. Hetzelfde geldt voor het creëren van nieuwe gewoontes en patronen. Door gebruik te maken van bewezen technieken verzeker je je van resultaat en gooi je geen geld (en tijd) weg. Het zijn technieken die inspelen op automatische processen in ons gedrag (afkomstig uit de wetenschap). Hiermee kunnen we onszelf programmeren en hoeft er geen bewuste denkkracht ingezet te worden om het gewenste gedrag te vertonen op het *moment suprême*. De veranderingen gaan vanzelf! En dat is precies wat je wilt bereiken.

3/ hoe krijg je de eigen regie van medewerkers op gang?

Dat doe je door medewerkers te helpen succesvolle gedragsverandering te ervaren én dit te herhalen. Zoals ik eerder zei, is gedragsverandering van nature heel lastig en zullen medewerkers in eerste instantie hulp nodig hebben. Naarmate ze vaker successen ervaren, versterkt het gevoel dat ze invloed hebben op hun eigen gedrag. En als dat ook nog oplossingen zijn die ze zelf hebben bepaald, dan komt de ‘eigen regie trein’ echt op gang!

Doordat medewerkers succes ervaren, in oplossingen bedenken én uitvoeren, stimuleer je het gevoel dat ze ‘in control’ zijn. Als we eenmaal weten hoe we onze eigen weerstand kunnen overwinnen, wordt dit een vaardigheid die we op heel veel verschillende gebieden kunnen gaan inzetten. En juist die vaardigheid is wat mij betreft de crux van ‘eigen regie’.

Eigen regie = succeservaring in gedragsverandering = zelf bedachte oplossing

4/ samengevat is dit mijn advies

Leer de medewerker **dat** hij of zij kan veranderen op een manier die bij hem of haar past en leer de medewerker **hoe** hij of zij de gewenste verandering kan implementeren. Vertel dus vooral niet **wat** er moet veranderen. **Dát** is de sleutel tot het stimuleren van eigen regie.

Is inzetten op eigen regie echt de beste strategie voor blijvende vitaliteit? Jazeker! Al wil ik je niets opleggen en is het beter als je het zelf ondervindt. Practice what you preach!