Het vitaliteitsgesprek a.d.h.v het huis van werkvermogen.

Vanuit het principe dat vitaliteit de verantwoordelijkheid is van medewerker en werkgever kan voor dergelijke gesprekken het 'huis van werkvermogen' ingezet worden. Onder werkvermogen valt te verstaan de mate waarin iemand fysiek, psychisch en sociaal in staat is zijn of haar werkzaamheden uit te voeren.

Het **'huis van werkvermogen'** is ontwikkeld door de Finse hoogleraar Juhani Ilmarinen. Ilmarinen stelde vast dat werkvermogen een basisvoorwaarde is voor het welbevinden van werknemers.

Het huis van werkvermogen

Het fundament van het huis betreft de lichamelijke en psychische gezondheid. De eerste verdieping heeft betrekking op kennis en vaardigheden om taken goed uit te kunnen voeren.

Bij de tweede verdieping gaat het om de match tussen de eigen waarden van de medewerker (bijvoorbeeld respect, waardering en rechtvaardigheid) en de waarden en de principes van de organisatie.

De derde verdieping tot slot heeft te maken met de werkomstandigheden en het management van een organisatie. Denk aan de werklast, de taakverdeling en de wijze van aansturing.

Als basis voor het vitaliteitsgesprek zijn door de medewerker de 13 stellingen van het 'huis van werkvermogen' te beantwoorden.

De insteek van het vitaliteitsgesprek is dat dit een dialoog is en gericht op de toekomst. De leidinggevende heeft vooral een begeleidende rol. De uitkomsten van het gesprek kunnen nooit dienen voor een beoordeling.

Stel als leidinggevende tijdens het vitaliteitsgesprek verdiepende vragen als:

- Kan je voorbeelden noemen?
- Wat kan je zelf bijdragen?
- Wat heb je van mij als leidinggevende nodig?
- Hoe probeer je voor de toekomst gezond te blijven?
- Waar wil je je verder in ontwikkelen?
- Welke talenten wil je meer gaan gebruiken?

En geef zelf het goede voorbeeld als het gaat om vitaliteit! Dit voorkomt dat het vitaliteitsgesprek door medewerkers als de zoveelste 'tool of management' wordt beschouwd

Vitaliteitsgesprek

= Actiepunt

Inzetbaarheid

13. Ik ben inzetbaar

Arbeid

12. Ik voel me gesteund door mijn leidinggevende
11. Ik heb voldoende hulpmiddelen
10. Ik kan zelfstandig mijn werk doen
9. Ik voel me onderdeel van het team

Waarden

8. Ik ben betrokken bij de organisatie
7. Ik voel me veilig en op mijn gemak
6. Ik ben gemotiveerd in mijn werk

Competenties

5. Ik ben voldoende opgeleid
4. Ik ben vaardig

Gezondheid

3. Ik voel me gezond
2. Ik voel me energiek

1. Mijn werk en privé zijn in balans

Omgeving