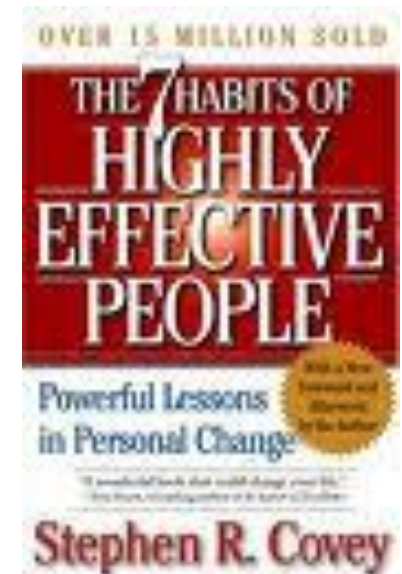


Case: Rabobank Nederland

Loes Meijlink, 2011

Visie Vitaliteit Rabobank

- Een vitale medewerker = gezond + inzetbaar
 - *De Rabobank heeft stevige ambities. Om die te realiseren, moeten onze medewerkers topprestaties leveren. Resultaatgericht en ondernemend zijn. Dat kunnen ze alleen, als ze vitaal zijn én blijven*
- Geïnspireerd door de '7th Habit' van Stephen Covey (*sharpen your saw*)
- Vitaliteit:



Call for action!

Lage vitaliteit in 2008/2009

2008

Start kleinschalig Vitaliteitsprogramma 1 subafdeling want:

- Hoog ziekte verzuim
 - Lage score overige vitaliteit aspecten:
 - Lage bevoegenheid en
 - Hoog risico op burn-out
-

2009

- Vorming nieuwe afdeling; dynamiek en onzekerheid
 - Lage vitaliteit bij twee subafdelingen
 - Verbetering Vitaliteit bij subafdeling waar in 2008 gestart werd
-

2010

Brede aanpak Vitaliteit

Hoe het begon...

- Aanleiding zomer 2008:
 - Onderzoek d.m.v. vragenlijst op afdelingsdag: lage score bevoegenheid en hoog risico op burn-out
 - Hoog verzuim
 - kosten bijna €900.000 p.j. (populatie 83 medewerkers)
 - verzuimdaling 0,5% = ruim €84.000 per jaar
 - Introductie 'Unplugged': Het Nieuwe Werken



Uitgangspunten aanpak

- Kleinschalig en beheerst starten, bij succes voorzichtig uitbouwen
 - Gebruik maken van bestaande, bewezen methodes
- Vitaliteit is een gezamenlijk verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer
 - Manager helpt en ondersteunt, maar...
 - ...medewerker neemt zelf initiatief en is *in de lead* als het gaat om eigen vitaliteit

Taktiek: klein starten, bij succes uitbouwen

- 2008-2009; starten bij één afdeling
- Doel: burn out risico verlagen, bevoegenheid verhogen
- Mix van preventieve en curatieve maatregelen, bijvoorbeeld
 - Intervisie
 - Lezing Sport, Gezondheid & Voeding
 - Stimuleren deelname gezondheidsmaand
 - Maximaal gebruik pakket verzekeraar
 - Health Check en periodieke Vitaliteitsmeting
 - workshop 'Gezonde Leefbalans' (ARBO dienst): bewustwording eigen vitaliteit en maken persoonlijk actieplan



Aanpak leverde resultaat op!

Resultaten

- Daling ziekteverzuim
- Teamgeest en werk-privé balans sterk verbeterd
- Afname burn-out risico
- Toename bevoegenheid
- Persoonlijk actieplan en eigen verantwoordelijkheid
- Vitaliteit bespreekbaar onderwerp

NB: Resultaten gemeten dd. juli 2009 m.b.v. vragenlijsten en o.b.v. verzuimcijfers



Keuze voor vitaliteit als strategisch thema voor 2010

- Begin 2009: vorming nieuwe afdeling (500 medewerkers)
- Vitaliteit onder druk
- Positieve resultaten aanpak 2008
- Vitaliteit stond nadrukkelijk op de agenda binnen Rabobank én divisie
- Vervolg: plan met pilot elementen
- Keuze MT: vitaliteit strategisch speerpunt 2010

Passie voor elkaar



Vitaliteit, gezondheid en Unplugged werken.
Vitale medewerkers is de kracht van onze organisatie.

'Vitaliteit doen we samen'

1. Samen betekenis en invulling geven aan Vitaliteit
Eigenaarschap binnen MT. En iedereen (managers en medewerkers) denken en doen mee
2. Leidinggevende stimuleert en faciliteert:
 - ✓ hij/zij speelt een grote rol in stimuleren van een actieve houding van de medewerkers en
 - ✓ is de verbinding tussen faciliteiten en medewerkers.
3. Medewerker is zelf verantwoordelijk voor eigen vitaliteit en bepaalt eigen aanpak vitaliteit, in samenspraak met lijnmanager.



Naar een vitalere afdeling in 2010!

Voorbeelden van maatregelen



1. Voor de **hele afdeling**, iedere medewerker:

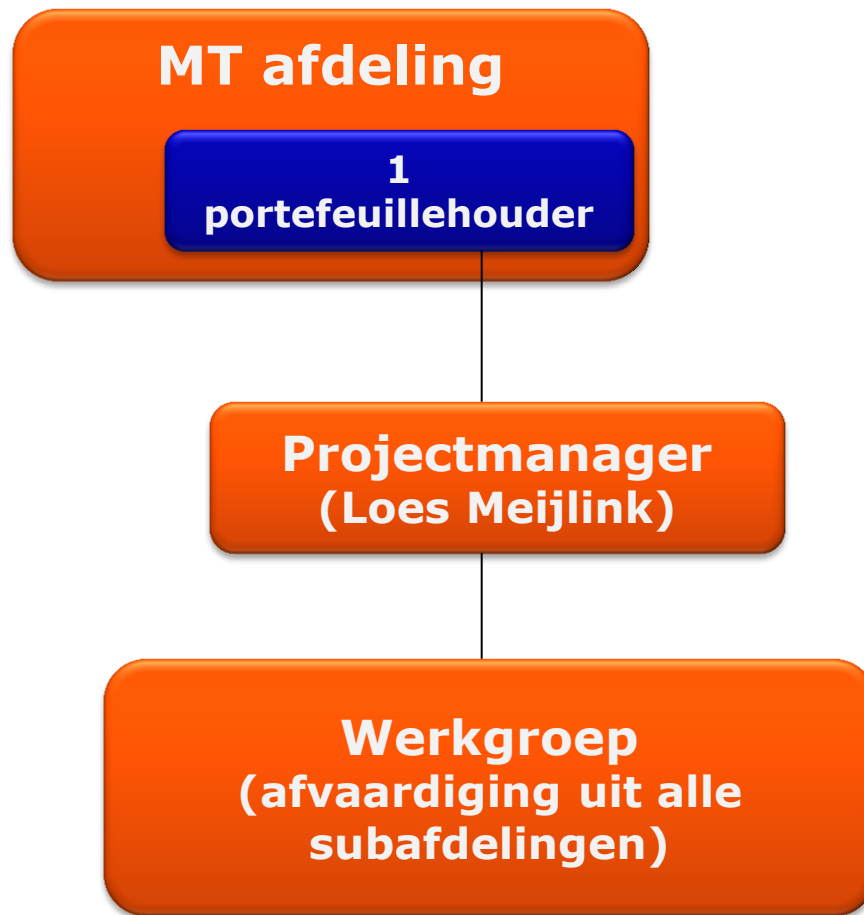
- We doen het samen:
 - Bewustwording: afdelingsdagen: thema doorvertalen
 - Bespreekbaar maken: manager en medewerker doorlopend in gesprek over vitaliteit
 - Verantwoordelijkheid: medewerkers zelf extra initiatieven laten ontplooiën
- Faciliteren door:
 - Periodiek meten van ieders vitaliteit (vragenlijst en Health Check)
 - Workshop 'Gezonde Leefbalans'
 - 'Vitaliteitsmenu' en doorlopend aandacht vanuit lijnmanagement
- Communicatie: aandacht voor vitaliteit in communicatie (site en lijn)

2. Maatwerk **per afdeling**:

Interventies passend bij uiteenlopende thema's zoals 'aandacht', coaching, verzuim, werkdruk, richting, inspiratie, teambuilding en 'aanspreken'



Organisatie vitaliteitsproject 2010



Het effect van de aanpak

- Positieve reacties op aanpak en maatregelen
 - Vitaliteit leeft al veel meer onder medewerkers en leidinggevenden!
 - Workshop 'Gezonde Leefbalans' zeer goed bezocht
 - Vitaliteit vaker gespreksonderwerp tussen manager en medewerker
 - Er komen steeds meer medewerkers met initiatieven rond Vitaliteit
- Neergang in bevlogenheid en toenemende stress omgebogen
 - Ondanks organisatorische wijzigingen
- Medewerkers hebben additioneel behoefte aan:
 - in gesprek met eigen manager over eigen vitaliteit
 - meer follow-up in dagelijkse praktijk
 - meer persoonlijk advies
 - duidelijkheid over de rol van vitaliteit in Performance Management en Ontwikkeling



Sleutels tot succes

Belangrijkste succesfactoren:

- Duidelijk, blijvend eigenaarschap en voorbeeldgedrag management
- Bewuste keuzes rond insteek en ambitie
- Projectmatige aanpak
- Focus en maatwerk op basis van metingen
- Praktisch en begrijpelijk maken voor medewerkers
- Stap voor stap (het heeft tijd nodig)



TheSparkCompany: partner in vitaliteitsmanagement

loes@thesparkcompany.nl

www.thesparkcompany.nl

Twitter: @TheSparkCompany

