



Vitaliteit In Praktijk

Het interview met
Vitaloog, projectmanager
Arno Hanssen
MEANDER VITAAL
Meander Groep

MEANDER's blik op vitaliteit

Arno Hanssen – Vitaloog, projectmanager Meander Vitaal

Interview dd 11-5-2020 door Anita Verstappen - PreventiVIO

MeanderGroep is een zorgorganisatie voor iedereen; jong en oud, arm en rijk, ziek en gezond. Om die reden bieden zij diensten aan waar klanten hun hele leven gebruik van kunnen maken, op het gebied van preventie, welzijn, wonen, zorg en gemak. MeanderGroep is werkzaam in de regio Parkstad en aangrenzende gebieden en sterk verbonden met deze regio. Met alles wat ze doen, houden ze rekening met de omstandigheden, op het gebied van zorg en wonen en de arbeidsmarkt. Elke vorm van ondersteuning, begeleiding, verpleging en verzorging die MeanderGroep biedt, is erop gericht om mensen de regie over hun eigen leven te laten behouden en zo lang mogelijk zelfstandig te laten functioneren.

Wat betekent vitaliteit voor jou in deze organisatie?

Een vitale medewerker zorgt voor een vitale organisatie en visa versa. Voor ons begint dat bij de medewerkers, we investeren in onze medewerkers. We ondernemen veel innovatieve activiteiten om medewerkers te werven en behouden (bijvoorbeeld het werven van mensen op een evenement zoals PinkPop) en willen daarmee het verloop in ons bedrijf én in de sector beperken. Het landelijk verloop in de sector is hoog; 1 op de 20 medewerkers wisselt van baan, 1 op de 8 verlaat zelfs de sector. Daarnaast hebben we te maken met dubbele vergrijzing in onze regio en een sterke ontgroening. We richten ons meer en meer op het potentieel van de medewerkers en faciliteren optimale doorstroom binnen de sector. Op die manier willen we onze medewerker zoveel mogelijk faciliteren in het realiseren van haar of zijn droombaan.

In hoeverre ben je tevreden over de manier waarop er binnen jouw organisatie wordt gewerkt aan het thema vitaliteit?

Ik ben 99,9% tevreden. Er is volledig commitment van Raad van Bestuur en directeuren. Men ziet het belang om aan de voorkant voortdurend te investeren in de eigen regie en vitaliteit van onze medewerkers. Middel en resultaat tegelijk; door het effect van interventies meetbaar maken kan er bijgestuurd worden voor een optimaal resultaat.

Heb je ideeën hoe dit beter kan?

Nee want ik heb vertrouwen dat de koers die door onze organisatie is ingestoken de juiste is en nog veel belangrijker: medewerkers weten zelf prima wat beter kan. Waar ik vooral op inzet is het creëren van een (werk) omgeving waarin onze medewerkers hun ideeën ook mogen, willen, durven en kunnen uiten.

Wat zijn volgens jouw de pijlers waarop goede vitaliteit is gebaseerd?

Wij hebben er bewust voor gekozen om deze pijler niet formuleren laat staan te definiëren of in "beton te gieten". We steken er op in, om een droomplek te faciliteren voor iedere individuele medewerker. Door middel van vraaggericht te werk te gaan, krijgen we steeds meer inzicht in wat de medewerkers nodig heeft om optimaal te functioneren. Eigen regie is nodig om met kracht aan het stuur te blijven van ieders persoonlijke koers.

Welke afdelingen zijn erg gebaat met goede vitaliteit?

Geen specifieke afdeling, alle medewerkers zijn gebaat bij een goede vitaliteit. In de basis ligt het accent natuurlijk op de zorgmedewerker en de Hulp bij de Huishouding (HbH). Het grootste percentage medewerkers werkt in de zorg of in de huishouding, dus dat is inherent. 2019 hebben we tot: "Het jaar van de Hulp Bij De Huishouding (HBH)" uitgeroepen. Dit met name om ook deze groep medewerkers een nadrukkelijker stem te geven en om samen met andere diensten te bezien waar verbeterpunten in bijvoorbeeld professionele samenwerking liggen. Het is geweldig om gedurende het jaar te constateren hoe betrokken de medewerkers zijn bij diverse verbeterprocessen en andere initiatieven..

Als je zelf een traject zou opzetten wat mag daar dan beslist niet ontbreken?

Commitment van het bestuur, dat is het allerbelangrijkste startpunt. Als bestuurders en directeuren laten zien dat zij achter een bepaalde visie staan, werkt dat motiverend en inspirerend op de medewerkers. Ik zal een voorbeeld geven:

We organiseren elk jaar een eigen hardloopwedstrijd. Medewerkers gaven aan dat een "Start to Run" project (Meander Neemt de Benen) hen zou helpen om mee te doen aan onze eigen loop. We hebben daarom een info bijeenkomst georganiseerd en daarbij waren beide bestuurders aanwezig. Dat schept vertrouwen, commitment over en weer, drempelverlagend en toont betrokkenheid. Goed voorbeeld doet volgen. Uiteindelijk zijn we gestart met meer dan 60 medewerkers, echter Corona gooide tijdelijk wat zand in de machine. Maar als ik zie hoeveel medewerkers zich verheugen op een mogelijke doorstart, heb ik er alle vertrouwen in dat we straks gewoon met 60 medewerkers gaan trainen.

Als u verantwoordelijk zou zijn voor een vitaliteitstraject hoe zou dat er dan uit zien?

Ik heb, zoals iedere medewerker een verantwoordelijke rol binnen de organisatie. Ik val rechtstreeks onder de Raad van Bestuur. Vanuit MeanderVitaal heb ik een vrije rol, waarbij ik vrij kan bewegen tussen alle clusters en niveaus. Ik inventariseer voortdurend de behoefte om vervolgens plannen te kunnen maken. Dit doe ik in verbinding met de medewerkers om de betrokkenheid optimaal te houden. Om bij het voorbeeld van "Meander Neemt de Benen" te blijven: medewerkers komen met het idee en ik analyseer samen met de medewerkers wat nodig is om dit project uit te rollen. Daar waar nodig en mogelijk faciliteren we en een aantal enthousiaste medewerkers worden betrokken bij de organisatie van het project. Zij zullen (tijdelijk met mijn ondersteuning) dit project leiden, uitvoeren en evalueren. Alleen zo blijven medewerkers betrokken, ervaren ze eigenaarschap en zijn in staat om volgend jaar zelfstandig de beweging die nodig is ook zelf in gang te zetten.

Ontwikkeling van het beleid is en blijft top-down maar wordt nadrukkelijk gevoed door de (circulaire) onderstroom.

Wij hanteren binnen MeanderGroep absoluut geen "hapsnap-beleid". Dus bijvoorbeeld een incidentele stoelmassage, of vitaliteitsweek kan prima, maar we willen er wel samen over nadenken óf en op welke manier dit dan past in onze visie.

Wat maakt het voor u aantrekkelijk om hier te werken?

Dit is een zingevingsvraag. Voor mij is dat bijdragen leveren aan het groter geheel. Er wordt steeds meer zichtbaar en voelbaar dat ons gedachtengoed past in onze organisatie en daarbuiten. Ik voel vooral enthousiasme en dat is voor mij een belangrijke motor. Ik geloof er echt in dat we via medewerkers en (keten)partners in de regio iets waardevols kunnen betekenen voor onze regio. De beweging inzetten en in gang houden van curatief via preventief naar amplitief. Daar ligt wat mij betreft voor ons allemaal een maatschappelijke verplichting. Er is nog veel nodig in de oostelijke mijnstreek, maar er is ook al veel goed. Laten we wat goed is vooral koesteren en waar mogelijk vergroten.

Welke collega's van u zouden het meest enthousiast zijn om problemen op het gebied van vitaliteit aan te pakken?

Ik zie het als mijn uitdaging om bewustwording op het belang van eigen regie en vitaliteit bij zoveel mogelijk mensen op het netvlies te krijgen. Bewustwording rondom het thema Vitaliteit is essentieel.

Ik heb in mijn werkzame leven al heel wat organisaties gezien. Opmerkelijk is dat overheden en organisaties nog veelal probleemgericht opereren. Ze analyseren, kijken wat te verbeteren valt, gaan daar acties op plannen, voeren uit, evalueren, etc. etc. Wat wij anders doen, is dat we (geleidelijk) het accent verleggen naar amplitie, naar dat vergroten wat al goed is zonder uit het oog te verliezen wat direct aandacht vraagt. Zo hanteren we bijvoorbeeld geen verzuimcijfer meer, maar bespreken we met onze medewerkers hoe we het gezondheidspercentage kunnen verhogen. Denken vanuit potentieel dus, en minder vanuit probleem. Dat klinkt misschien heel gemakkelijk, maar probeer het zelf maar eens 😊