

STAPPENPLAN VOOR EEN STRUCTURELE DIALOOG OVER VITALITEIT

1. **Definieer het structurele vitaliteitsgesprek**
2. **Breng stakeholders in kaart en creëer draagvlak**
3. **Ontwikkel een gespreksmodel en richtlijnen**
4. **Ondersteun medewerkers en leidinggevenden**
5. **Blijf vernieuwen, inspireren en motiveren**



1. Definieer de structurele dialoog over vitaliteit

Door de strategische relevantie scherp te maken (zoals bijdragen aan organisatieontwikkeling en ontwikkeling van medewerkers) en het thema te koppelen aan andere actuele thema's (zoals talentontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en leiderschap), zorg je voor een solide onderbouwing, ook als er andere zaken veel aandacht vragen.

Vragen die bij deze fase horen:

- Hoe definieer ik vitaliteit en de structurele dialoog over vitaliteit?
- Wat is het doel? Wat wil ik bereiken? Welke beweging wil ik dat er ontstaat?
- Hoe sluit dit thema aan op strategisch niveau? Welke aanknopingspunten vind ik in b.v. het concernplan?
- Hoe sluit dit thema aan op tactisch niveau? Welke aanknopingspunten zie ik in de speerpunten van het HR beleid, medewerkersbetrokkenheidsonderzoeken of RI&E?



2. Breng stakeholders in kaart en creëer draagvlak.

Inventariseer het krachtenveld. Breng stakeholders in kaart. Werk aan een breed draagvlak. Bepaal ook of je in de hele organisatie aan de slag gaat met vitaliteitsgesprekken of dat je een pilot gaat doen bij een van de organisatieonderdelen. Het laten groeien van eigenaarschap en enthousiasme heeft soms tijd nodig, hou daar rekening mee.

Vragen die bij deze fase horen:

- Wie heeft er belang bij dit thema? Vanuit welk perspectief?
- Hoe veel draagvlak is er bij de gemeentesecretaris? Het DT/MT?
- Waar staat de medezeggenschap/OR op dit punt?
- Wie zijn je ambassadeurs?
- Wie zou sceptisch kunnen reageren op dit initiatief?
- Wat is ervoor nodig om mensen te enthousiasmeren?
- Hebben we voldoende draagvlak in de hele organisatie of kunnen we beter met een pilot beginnen?



3. Ontwikkel een gespreksmodel en richtlijnen.

Nu krijgt het proces vorm en inhoud. Ontwikkel een gespreksmodel en richtlijnen, aansluitend op bestaande processen zoals de HR-gesprekscyclus.

Vragen die bij deze fase horen:

- Welke aspecten van vitaliteit willen we belichten?
- Welk gespreksmodel past daarbij?
- Welke vragen willen we medewerkers stellen?
- Doen we dat in aparte vitaliteitsgesprekken of binnen de bestaande organisatiegesprekken zoals de HR-cyclus?
- Bespreken we vitaliteit een-op-een en/of in teams?



4. Ondersteun medewerkers en leidinggevenden

Zorg ervoor dat je het doel van de structurele dialoog over vitaliteit helder communiceert. Kijk waar mensen zich mee op hun gemak voelen en op welk punt training en coaching nodig is. Bied ondersteuning met heldere communicatie, informatie en training.

Vragen die bij deze fase horen:

- Wat is het doel en is dat voor iedereen helder?
- Wat verwachten we dat gesprekspartners (medewerkers, leidinggevenden) moeiteloos op kunnen pakken?
- Op welk punt heeft men ondersteuning nodig?
- Welke coachings- of trainingsinterventies kunnen we inzetten?
- Welke rol vervult HR in deze fase?



5. Blijf vernieuwen, inspireren en motiveren.

Om de gesprekken duurzaam in te bedden in je organisatie blijf je vernieuwen, inspireren en motiveren. Vernieuwen betekent: lessen trekken uit ervaringen en zien waar het effectiever kan. Om te motiveren en inspireren moet je denken aan communicatie, workshops, vragenuurtjes, het uitwisselen van ervaringen en voorbeelden, intervisie.

Vragen die bij deze fase horen:

- Hoe vaak en in welke vorm evalueren we het proces?
- Hoe worden de gesprekken ervaren?
- Wat levert het op? (Interview gesprekspartners en kijk naar objectieve indicatoren zoals medewerkersonderzoeken)
- Over welke elementen zijn we enthousiast?
- Op welke elementen kunnen we nog inspiratie gebruiken?
- Hoe geven we dat vorm?