

HRM lectoren congres 2020



**Vitaal aan het werk- maar wat heb jij
hiervoor nodig?
- *Het vitaliteitsspel* -**

Mareikje Pfenning MSc

share your talent. move the world.



Vitaliteitstraject Univé Noord Nederland

univé



share your talent. move the world.



Aanleiding en doel

Achtergrond

Fase 1:

- Start vitaliteitstraject najaar 2018 → Hoe vitaal zijn de medewerkers binnen Univé Noord Nederland (UNN)?
- Kwantitatief onderzoek d.m.v. vragenlijst
- Kalibratiesessies o.a. met MT, medewerkers & HR om gezamenlijk actiepunten vast te stellen:
- Belangrijkste uitkomsten voorjaar 2019
 - Een open gesprek over vitaliteit is noodzakelijk;
 - Het ontvangen/ geven van meer feedback is wenselijk;
 - Eigenaarschap is essentieel;
 - Groot draagvlak voor vitaliteit.

Fase 2:

- Insteek: kwalitatief onderzoek d.m.v. interviews
 - Hoe kunnen we binnen UNN invulling geven aan het onderwerp 'vitaliteit'?
 - Wat verstaan we onder een vitale werkcultuur?
 - Welk type leiderschap sluit hierop aan?

Onderzoeksdoelen

- Input voor het organisatie-ontwikkelplan.
- Advies over geschikte trainingsprogramma's voor alle leidinggevenden



Theoretische onderbouwing

Literatuuronderzoek

- Vitaliserend leiderschap (De Lange & Van der Heijden, 2016).
- Vitaal leiderschap
- Kenmerken vitale organisaties
- Empowerment
- Positieve gezondheid
- Eigen regie model (Van Vuuren, Lub, & Marcelissen 2016)



Theoretische onderbouwing

Literatuuronderzoek

- Vitaliserend leiderschap (De Lange & Van der Heijden, 2016).
- Vitaal leiderschap
- Kenmerken vitale organisaties
- Empowerment
- Positieve gezondheid
- Eigen regie model (Van Vuuren, Lub, & Marcelissen 2016)

MAAR – het liep toch anders!



Onderzoeksproces deel 2

- 4x getest: 2 teams/ delen van een team, ambassadeurs, extern adviesbureau voor loopbaan coaching
- Verwerking feedback na elke sessie



share your talent. **move** the world.



Het spel

Doelen:

- Zelfinzicht bevorderen
- Op gang brengen van ‘het échte gesprek’ over vitaliteit, leiderschap en de bijhorende cultuur.
- In kaart brengen van de wensen en behoeften van de individuele medewerker op het gebied van vitaliteit en de eigen bijdrage hieraan.
- Het in kaart brengen van de mogelijke bijdrage van de organisatie aan vitaliteit.



Toelichting spel via een korte simulatie





Ervaringsberichten

Eerste indrukken:

- ‘Draagt bij aan het reflectief vermogen van het team.’
- ‘Geeft inzicht in de onderlinge samenwerking in het hier en nu, maar ook waar het team naartoe wil ontwikkelen.’
- ‘Het is vooral waardevol om het als team te doen. De leidinggevende moet zich er wel op voorbereiden dat hij/zij voornamelijk veel feedback krijgt.’
- ‘Leuke bijeenkomst waarbij je nader met elkaar kon sparren over wat een vitale werkomgeving is en wat iedereen verstaat onder vitaal leiderschap.’
- ‘Voor mij persoonlijk als leidinggevende is het leuk om kennis te nemen van wat de collega’s de belangrijkste typering vinden van een vitale werkomgeving (wat ze belangrijk vinden), dit geeft mij de kans hierop te sturen.’



Adviezen en leermomenten

- Medewerkers ervaren het als uitermate prettig om op een speelse manier met vitaliteit aan de slag te gaan.
- Blijf gedurende het onderzoeksproces altijd in gesprek met je klant.
- Een extern spelfacilitator heeft de voorkeur.
- De aanwezigheid van de leidinggevende is essentieel maar kan de openheid tijdens het spel ook belemmeren.
- Heldere afspraken over ‘hoe nu verder’ noodzakelijk.
- De ontwikkeling van een spel vergt veel meer tijd dan verwacht.



Vervolgonderzoek

- Aanbieden van het spel via HR-afdeling
- Faciliteren van teams gedurende het spelen van het spel
- Onderzoeksdata op team- en organisatieniveau

Mareikje Pfenning

Docent-onderzoeker HRM

PhD student

m.pfenning@pl.hanze.nl



share your talent. move the world.