



IN GESPREK MET...

# Liselotte Roetman over Vitaliteit

Liselotte is adviseur vitaliteit en inzetbaarheid bij Humanitas DMH

## Wat houdt vitaliteit eigenlijk in?

Bij vitaliteit in brede zin gaat het om een gezonde geestelijke en lichamelijke gesteldheid. Men spreekt ook wel over iemands levenskracht. Mijn werk gaat er specifiek om dat medewerkers met plezier naar hun werk gaan en in balans zijn. Én dat we de kwaliteiten van iedereen op de beste manier kunnen inzetten.

## Wat houdt je werk in?

Mijn werk is erg gevarieerd. Een groot deel van mijn werk richt ik mij op de inzetbaarheid van medewerkers. Het is belangrijk dat we hierover met elkaar in gesprek gaan. Maar hoe doe je dat en waar praat je dan over? Wat kun je hierin zelf doen en wat kan de organisatie hierin betekenen?

Om die vraag te beantwoorden werk ik onder andere met een klankbordgroep. Hierin zitten medewerkers uit de hele organisatie die vanuit verschillende functies meedenken over vitaliteit en inzetbaarheid. We zorgen voor praktische handvatten om met elkaar in gesprek te gaan. Ook sluit ik aan bij teamvergaderingen en spreek ik met managers en het managementteam (MT) over vitaliteit en inzetbaarheid. Ook ben ik contactpersoon van verschillende organisaties die we betrekken bij verzuim en het voorkomen van verzuim. Bijvoorbeeld onze arbodienst en organisaties die medewerkers ondersteunen bij bijvoorbeeld financiën en zorgen voor psychologische ondersteuning. Dit breiden we uit. We zijn nu bijvoorbeeld in gesprek met een partij die ons kan ondersteunen bij het onderwerp de overgang.





### IN GESPREK MET LISELOTTE ROETMAN

#### Waarom is vitaliteit belangrijk?

Het is voor iedereen belangrijk om zijn kwaliteiten in te kunnen zetten, zowel voor de organisatie, medewerker én client. Door de groeiende tekorten op de arbeidsmarkt wordt het steeds belangrijker dat iedereen kan bijdragen met zijn kwaliteiten.

Daarnaast vragen de veranderingen in de samenleving steeds meer van de medewerker. Daar kan de organisatie de medewerker bij faciliteren. Denk aan omgaan met veranderingen van de doelgroep en digitalisering.

Een specifiek voorbeeld is de stijgende prijzen van de afgelopen jaren. Dit kan bij medewerkers voor spanning zorgen die van invloed kan zijn op hoeveel energie je hebt voor je werk. Voor geldzorgen kunnen medewerkers bijvoorbeeld anoniem gebruik maken van een budgetcoach.

#### Wat draag jij hieraan bij?

We werken met het Huis van Werkvermogen. In steeds meer teams wordt het Huis als middel gebruikt om met elkaar het gesprek aan te gaan. Bijvoorbeeld door in teamvergaderingen aandacht aan vitaliteit te besteden, bijvoorbeeld door prikkelende vragen aan elkaar te stellen zoals: 'Welke onderdelen van je werk geven je een goed gevoel?', 'Welke talenten gebruik je niet in je werk?'. Ik sluit geregeld aan bij deze gesprekken.

Er zijn verschillende manieren om met het Huis van Werkvermogen aan de slag te gaan. Locaties en medewerkers beslissen zelf hoe zij dit doen. Ik faciliteer bij vragen en onderwerpen. De winst ligt in het gesprek aangaan over vitaliteit en te kijken naar mogelijkheden.

Met input vanuit verschillende medewerkers (onder andere de klankbordgroep, managers en HR-adviseurs) hebben we de [MDIEU-subsidie](#) aangevraagd (overheidssubsidie voor duurzame inzetbaarheid) en de aanvraag is goedgekeurd. Dat betekent dat we komende 2 jaar verder kunnen gaan inzetten op verschillende onderdelen, en we steeds meer preventief kunnen gaan werken. We gaan de komende jaren onder andere aan de slag met de dialoog versterken, verhalen ophalen, informatie delen en de inzet van de interne coaches vergroten

#### Heb je tips voor medewerkers?

Wees bewust van je eigen vitaliteit en ga hierover met elkaar in gesprek.

