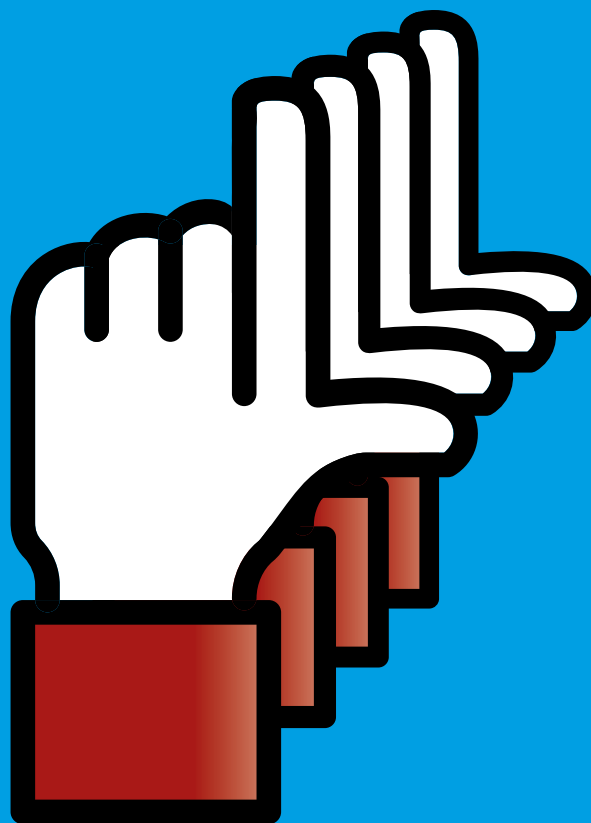


# 4xL: Lijf, Loopbaan, Leren en Levensfase



Als gevolg van het opschuiven van de pensioenleeftijd werken Nederlanders tegenwoordig pakweg 50 jaar lang. Vitaal blijven is daarbij een 'must', gezien de voortdurende veranderingen in bedrijven en op de arbeidsmarkt. Dat is deels een verantwoordelijkheid van de werknemers zelf: een gezonde leefstijl is een eerste voorwaarde voor blijvende vitaliteit. Echter ook werkgevers kunnen een belangrijke rol spelen bij het productief en veerkrachtig houden van hun medewerkers. Mieke Verbaarschot, adviseur en trainer bij Verbaarschot & partners, geeft tien tips.





## 1 Zorg voor een plezierig werkklimaat

Een prettige werksfeer en goede collegiale samenwerking geeft medewerkers veel positieve energie. Ook bij persoonlijke tegenslag gaat er niets boven collega's die je steunen én een baas die je steunt. Investeer dus in teambuilding, ontmoedig roddel en achterklap en pak pesten op de werkvloer onmiddellijk aan. Geef medewerkers het gevoel dat je er voor ze bent als ze je nodig hebben.



## 2 Geef iedere medewerker aandacht

Zorg ervoor dat je geregeld de tijd neemt om met medewerkers te praten. Niet alleen over de situatie thuis – die ook bron van spanning en stress kan zijn – maar zeker ook over het bedrijf. Het is voor medewerkers zeer motiverend te horen hoe het gaat met de onderneming, wat hun bijdrage is geweest aan het resultaat en hoe zij passen in het toekomstige plaatje. Vraag daarbij ook nadrukkelijk naar hun eigen drive en waar zij zichzelf zien zitten over twee of drie jaar. Maak duidelijk dat je geïnteresseerd bent in zijn of haar idee hoe het nog beter kan.



## 3 Hou rekening met de levensfase

Mensen doorlopen in hun werkcarrière verschillende levensfasen. Zorg bij fysiek zwaar werk voor aanpassingen als de leeftijd stijgt. Soms zijn oplossingen heel simpel, zoals krukken op plekken neerzetten waar veel gestaan wordt of vergrootglazen in werkkasten plaatsen. Bied ook de nodige flexibiliteit. Maak het mogelijk dat mensen tijdelijk een stapje terug of opzij doen, al naar gelang hun eigen situatie en energieniveau. Dat is soms lastig op de operationele korte termijn, maar levert een forse bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid op de lange termijn. Heb ook oog voor de wens om vooruit te komen. En maak gebruik van de kracht van oud en jong en kijk goed naar wat medewerkers nodig hebben. Misschien kan een duo jong/oud voor beiden ontwikkeling bieden. Wees eerlijk als je geen mogelijkheden ziet. Soms is het voor jou én je medewerker beter om in harmonie een andere weg in te slaan.



## 4 Bied flexibiliteit in werktijden

Geef medewerkers zoveel mogelijk invloed op hun werktijden. Hoever je daarin kunt gaan is natuurlijk sterk afhankelijk van de aard van de onderneming, maar zelfs bedrijven die met ploegendiensten werken kunnen door middel van een digitaal inroostersysteem medewerkers binnen een zekere bandbreedte enige speling bieden. Als tijd- en plaatsonafhankelijk werken (Het Nieuwe Werken) mogelijk is, bespreek die mogelijkheid dan ook serieus binnen de randvoorwaarden die daarvoor gelden (goede werkplek thuis, te realiseren output, bereikbaarheid enzovoorts).



## 5 Maak medewerkers zelf verantwoordelijk

Bied medewerkers zoveel mogelijk ruimte om werk naar eigen inzicht uit te voeren. Vermijd micromanagen, maar laat zien dat je je medewerkers als professionals beschouwt die hun verantwoordelijkheid kennen. Dit zet mensen in hun kracht.



## 6 Stimuleer bewegen en gezond eten op het werk

Als er veel zittend werk is, stimuleer dan beweging. Bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat er gelopen moet worden voor archivering of koffie. Het trappenhuis aantrekkelijker maken dan de lift of 'fietskrukken' op vergaderplekken. Zorg voor een gezond luncheon aanbod of – bij ploegendiensten – voor gezonde maaltijden en tussendoortjes. Nodig af en toe een voedingsdeskundige of diëtist uit om over het belang van gezonde voeding te spreken, of bijvoorbeeld over onderwerpen als spijsvertering en nachtrust in samenhang met onregelmatig werken.



## 7 Zorg voor blijvende uitdaging

Als medewerkers jaar in, jaar uit hetzelfde werk moeten doen heeft dat geen positieve uitwerking op vitaliteit. Ze 'roesten vast' en krijgen steeds meer moeite om met verandering om te gaan. Een bekend adagium uit de psychologie luidt dan ook: use it or lose it. Wie bepaalde (mentale) vaardigheden lang niet gebruikt, verliest die uiteindelijk. Zorg er dus voor dat medewerkers uitgedaagd blijven zich te ontwikkelen. Dat kan door taakrotatie, job crafting (werknemer herstructureert eigen baan, red.) of door nieuwe rollen in te voeren – denk bijvoorbeeld aan een mentorfunctie voor een meer senior medewerker.



## 8 Zorg voor stimulerende arbeidsvoorwaarden

Bied, voor zover mogelijk, zoveel mogelijk maatwerk in de arbeidsvoorwaarden. Bied bijvoorbeeld de keuze tussen extra geld, extra vrije tijd of budget voor extra scholing. Dit leidt ertoe dat mensen sneller de regie nemen over hun eigen loopbaan.



## 9 Maak stress bespreekbaar en pak de oorzaken aan

Vroegtijdig stresssignalen herkennen kan veel ellende besparen. Stress kan veel oorzaken hebben. Soms gaat het om onduidelijke verantwoordelijkheden of veeleisende klanten. Stress door werkdruk is niet altijd te vermijden: soms is het gewoon ineens heel druk en moet iedereen op zijn of haar tenen lopen. Dit hoeft geen probleem te zijn, als er daarna een periode volgt waarin er ruimte wordt geboden voor ontspanning en om bij te komen. Voorkom permanente werkdruk door een groot werkaanbod door te vertalen naar een adequate uitbreiding van het personeelsbestand. Ook voor stress geldt dat het een goed idee is om voor goede voorlichting te zorgen, zodat medewerkers weten welke negatieve impact langdurige stress heeft en wat je daar zelf (of samen met collega's) aan kunt doen.



## 10 Promoot een gezonde leefstijl

Vitale medewerkers werken hard en kunnen tegen een stootje. Hoewel dit sterk verschilt van persoon tot persoon, kan het zin hebben een gezonde leefstijl te bevorderen door bijvoorbeeld een korting op een fitnessabonnement aan te bieden of een behandeling voor stoppen met roken. Denk ook aan een gesubsidieerde bedrijfsfiets voor het woon-werkverkeer.