

WAAROM ACTIVATIE ZO BELANGRIJK IS EN HOE JE HET AANPAKT



Motiveren en enthousiasmeren van medewerkers om deel te nemen aan vitaliteitsprogramma's



Medewerkers die fit en vitaal zijn, zijn minder ziek, ervaren meer werkgeluk en functioneren beter in hun werk. Ze zijn productiever en werken efficiënter samen. Tegelijkertijd zitten we veel, vooral tijdens kantooruren. Volgens cijfers van het RIVM zitten we gemiddeld ruim negen uur per dag. Dat heeft gevolgen voor gezondheid en energie.

Organisaties investeren daarom steeds vaker in vitaliteits- en welzijnsprogramma's. Toch is deelname niet vanzelfsprekend. Programma's zijn beschikbaar, maar worden niet altijd benut. Dat is zonde, want juist deelname zorgt voor bewustwording, gezondere gewoontes en meer werkplezier.

Deze activatiemanual is bedoeld om organisaties te helpen medewerkers daadwerkelijk in beweging te krijgen. Niet alleen fysiek, maar ook mentaal. De focus ligt op het activeren van medewerkers om deel te nemen aan programma's die bijdragen aan vitaliteit, zoals bewegen, slapen, voeding en mentale balans.

Wat verstaan we onder activatie

Activatie gaat over het creëren van betrokkenheid. Het betekent dat medewerkers niet alleen weten dat er programma's zijn, maar ook begrijpen waarom deelname relevant is en wat het hen oplevert. Activatie vraagt om een sterke aanpak waarin communicatie, beleving en voorbeeldgedrag samenkomen.

Een effectief activatieproces begint met een helder doel en een realistisch tijdspad. Programma's kunnen variëren in vorm en duur, van korte challenges tot jaarronde initiatieven die geïntegreerd zijn in de dagelijkse praktijk. Wat ze gemeen hebben, is dat ze bijdragen aan vitaliteit en werkgeluk.

Belangrijk is om te erkennen dat een medewerker zelf bepaalt hoe hij of zij met leefstijl omgaat. Verplichten werkt niet. Stimuleren wel. Dat vraagt om aandacht voor motivatie en plezier

Van challenge naar gedragsverandering

Een losse actie zorgt zelden voor blijvende verandering. Gedragsverandering ontstaat door herhaling en bewustwording. Programma's werken het best wanneer ze onderdeel zijn van een bredere strategie.

Het activatieproces verloopt grofweg in vijf stappen:

1. Bepaal het doel en de gewenste verandering.
2. Werf deelnemers met behulp van ambassadeurs.
3. Zorg voor zichtbare en actieve deelname tijdens het programma.
4. Deelname leidt tot bewustwording en gezondere keuzes.
5. Bewustwording draagt op termijn bij aan structurele gedragsverandering.

Door deze stappen bewust te doorlopen, vergroot je de kans dat initiatieven effect hebben op de lange termijn.



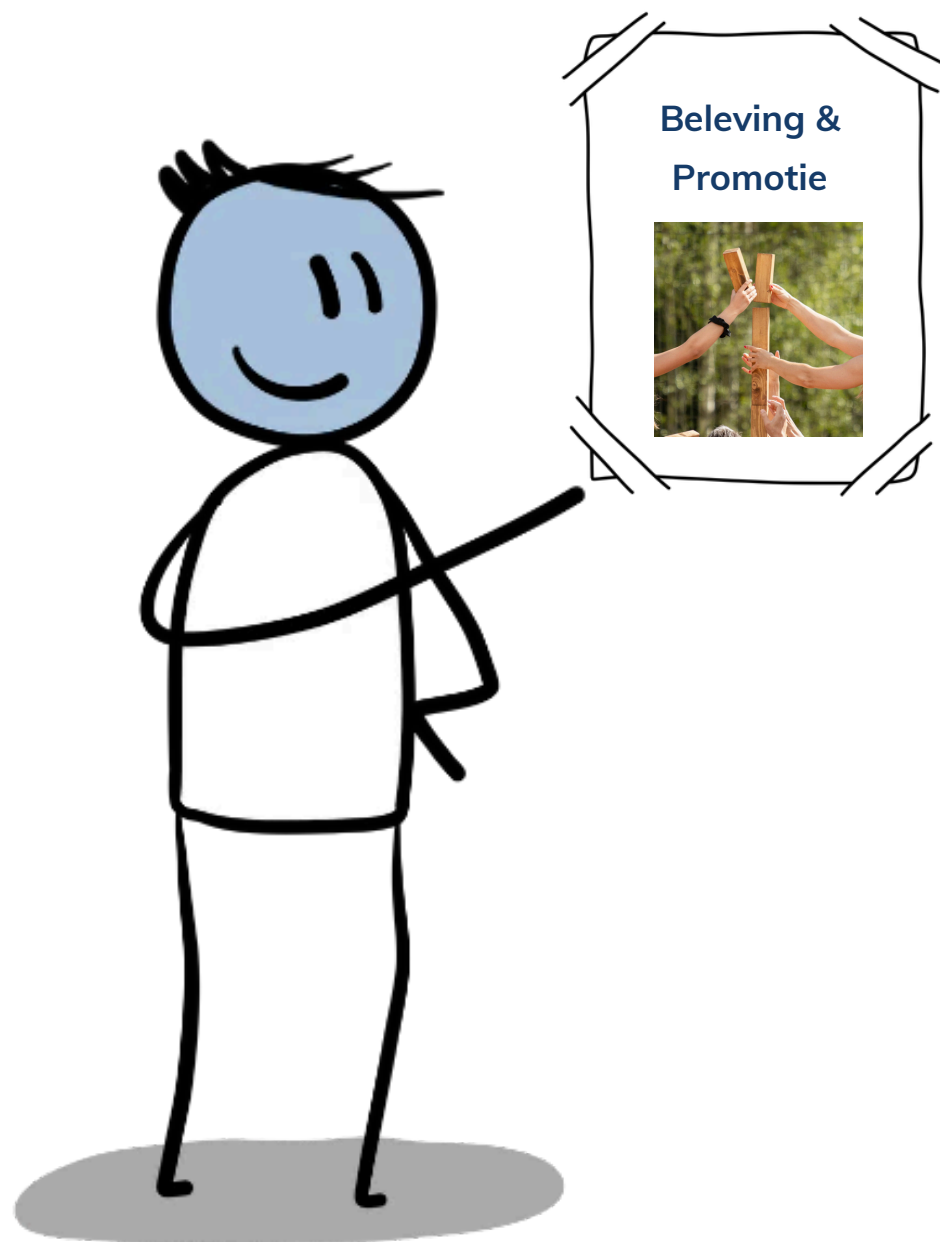
Communicatie als pijler

Goede communicatie is essentieel voor succesvolle activatie. Medewerkers verschillen in behoeften en interesses. Een uniforme boodschap werkt daarom zelden voor iedereen. Segmentatie van doelgroepen en variatie in communicatievormen helpen om meer medewerkers te bereiken.

Het is raadzaam om minimaal vier weken vooraf te starten met communiceren. Herhaling is daarbij cruciaal. Gemiddeld heeft een medewerker meerdere contactmomenten nodig voordat deelname wordt overwogen.

Effectieve communicatiekanalen zijn onder andere intranet, interne nieuwsbrieven, teamoverleggen, webinars en visuele middelen zoals posters of infographics. Het helpt om cijfers te delen, bijvoorbeeld over zorgkosten of verzuim, en om duidelijk te maken welke investering de organisatie doet in vitaliteit.

Maak communicatie persoonlijk. Benoem wat deelname concreet oplevert, voor het individu en voor het team.



Beleving en promotie

Naast communicatie speelt beleving een grote rol. Medewerkers moeten ervaren dat deelname leuk, laagdrempelig en relevant is. Plezier, teamgevoel en enthousiasme zijn belangrijke succesfactoren.

Promotie kan worden ondersteund door ambassadeurs-sessies, promotieteams, een duidelijke kick-off en zichtbare steun vanuit het management. Een korte boodschap van een leidinggevende over het belang van deelname kan al veel effect hebben. Samen deelnemen vergroot de betrokkenheid, stimuleert plezier en onderlinge verbinding. Goed voorbeeldgedrag werkt daarbij aanstekelijk.

De rol van leidinggevenden & HR

Leidinggevenden spelen een sleutelrol in activatie. Kijkgedrag bepaalt normgedrag. Wanneer managers zelf deelnemen en ruimte geven voor vitaliteit in de werkdag, verlaagt dat de drempel voor anderen.

Het is belangrijk dat leidinggevenden signalen herkennen en bespreekbaar maken. Niet iedereen voelt zich vrij om zelf ondersteuning te vragen. HR-teams kunnen hierin ondersteunen door beschikbare hulpmiddelen zichtbaar te maken en inzicht te krijgen in trends rondom welzijn en werkdruk.

Metten helpt om bij te sturen. Door data over inschrijvingen, deelname, ervaringen en resultaten te verzamelen, ontstaat inzicht in wat werkt en waar aanpassing nodig is.

Toegankelijkheid en inclusiviteit

Succesvolle programma's zijn toegankelijk voor iedereen. Kies voor initiatieven waar medewerkers van alle niveau's aan mee kunnen doen. Wandelen is bijvoorbeeld laagdrempelig en geschikt voor een brede doelgroep.

Bied keuzemogelijkheden en voorkom aannames over gezondheid of belastbaarheid. Juist medewerkers die het meeste baat hebben bij beweging, haken vaak als eerste af wanneer het aanbod te intensief is.

Van activatie naar cultuur

Het uiteindelijke doel van activatie is het versterken van een cultuur waarin welzijn en vitaliteit vanzelfsprekend zijn. Dat vraagt om voortdurende aandacht, steun vanuit leiderschap en integratie in beleid en dagelijkse werkprocessen.

Wanneer gezondheid zichtbaar onderdeel wordt van hoe een organisatie werkt, voelt het niet meer als een losse interventie, maar als iets wat erbij hoort. Digitale tools en hybride werken bieden hierbij kansen om welzijn toegankelijker te maken.

Activatie is geen eenmalige actie, maar een doorlopend proces. Met de juiste aandacht, structuur en betrokkenheid draagt het bij aan gezondere medewerkers en een vitale organisatie.

DO'S TIPS

Een medewerker bepaalt zijn of haar eigen leefstijl. Een medewerker verplichten om te werken aan vitaliteit kan niet. Daarom is het 'fun' aspect zo belangrijk. Werken in teamverband is één van de manieren om plezier te realiseren. Daarbij leert de ervaring; goed voorbeeld doet volgen. Laat medewerkers weten waarom het zo belangrijk is en deel cijfers en artikelen.

Het is als manager belangrijk te begrijpen hoe mensen zich voelen. Het is daarom nuttig om voor (senior) management trainingen te faciliteren over het herkennen van de mentale gezondheid van werknemers en zo te leren om de signalen van emotionele stress te herkennen en om dat bespreekbaar te maken.

Sommige werknemers voelen zich op hun gemak om hun wens ten behoeve van meer ondersteuning kenbaar te maken. Dit geldt lang niet voor iedereen. HR-teams moeten hun ogen en oren open houden om beschikbare geestelijke gezondheidshulpmiddelen aan te bieden als dat nodig is. Zet tools in om inzicht te krijgen in het (mentale) welzijn van werknemers. Meet en identificeer de gemeenschappelijke bronnen van bijvoorbeeld stress of eetgewoontes, die kunnen worden verbeterd of beheerd.

