

Het blijven voeden van de dialoog: de sleutel tot gezond gedrag.

Regelmatige oprechte gesprekken tussen leidinggevende en medewerker zijn enorm belangrijk voor de vitaliteit van de medewerker. Leidinggevendenden die hun medewerkers oprechte aandacht geven en blijven geven, zorgen ervoor dat medewerkers beter presteren op hun werk. Wanneer gezondheid onderdeel is van zulke gesprekken, blijft de medewerker zowel mentaal als fysiek op een positieve manier gestimuleerd worden. Hoe ga je zo'n gesprek dan aan? Deze vijf tips geven jou als leidinggevende concrete handvaten om gezondheid met jouw medewerkers bespreekbaar te maken (en te houden).

1. Durf het gesprek aan te gaan

Een goed gesprek begint met de juiste instelling. Dat is als leidinggevende: hoe kan ik mijn medewerkers helpen met hun vitaliteit? Neem dus het initiatief door het gesprek aan te gaan, maar leg de bal bij de medewerker. Jouw rol in het gesprek is luisteren, doorvragen, open vragen stellen en samenvatten. Zo laat je zien dat je oprecht geïnteresseerd bent en dat je jouw medewerkers echt wilt helpen.

2. Daag je mede- werkers uit

Spelenderwijs gezond gedrag stimuleren maakt leefstijlverandering leuk. Wanneer je een competitief element toevoegt aan gewenst gedrag, kunnen medewerkers gemotiveerder en fanatieker aan de slag gaan met het gewenste gedrag. Door een 'stappenteller challenge' op te zetten en de tussenstand op een centrale plek op de werkvloer te tonen, stimuleer je jouw medewerkers om een rondje te gaan wandelen. Heeft iemand twee stuks fruit op een dag gegeten? Dan verdient diegene een punt. Met het winnen van een prijs hebben medewerkers nog een extra motivatie om goed hun best te doen.

3. Stel doelen

Maak van vitaliteit een vast onderdeel in de beoordelingsgesprekken. Vitaliteitsdoelen zorgen voor uitdaging en het meenemen van dit onderwerp in de beoordeling motiveert de medewerker om er mee bezig te blijven. Gehaalde doelen worden immers beloond!

4. Houd het gesprek gaande

Door in gesprek te blijven gaan over vitaliteit, zorg je ervoor dat je medewerkers zich bewust blijven van hun eigen vitaliteitsdoelen en zich eraan blijven gedragen. Moeite met het bedenken van geschikte momenten of onderwerpen? Grijp landelijke initiatieven aan als moment om aandacht te besteden aan bepaalde gezondheidsonderwerpen, bijvoorbeeld de Week van de Werkstress of Stoptober. In gesprek blijven zorgt er ook voor dat medewerkers altijd op de juiste plek binnen de organisatie zitten, zodat ze in hun kracht zitten, maar toch voldoende uitdaging hebben.

5. Maak het sociaal

Als leidinggevende heb je niet altijd de mogelijkheid om een gesprek aan te gaan met jouw medewerkers. Zorg er daarom voor dat je medewerkers ook met elkaar in gesprek gaan over vitaliteit en elkaar helpen bij het bereiken van ieders doelen. Door bijvoorbeeld een buddy te hebben waar medewerkers hun ei aan kwijt kunnen, samen een rondje kunnen wandelen of 's avonds samen kunnen sporten.