Managementsamenvatting Enquête “Vitale Werkplek”

De enquête *Vitaliteitscheck: bewegen tijdens de werkdag* is ingevuld door 59 vertegenwoordigers van organisaties. De omvang van de organisaties varieert van kleine bedrijven tot organisaties met meer dan 1.000 medewerkers. Vitaliteit wordt erkend als belangrijk thema, maar er liggen aanzienlijke kansen om beleid en uitvoering op het gebied van vitaliteit, bewegen, voeding en ontspanning te verbeteren.

Belangrijkste uitkomsten

1. Mentale gezondheid is verreweg de grootste uitdaging

Respondenten noemen mentale gezondheid, werkdruk, stress en burn-outpreventie met afstand als belangrijkste aandachtspunt (52 van de 59 respondenten). Andere relevante thema’s zijn productiviteit (22), ziekteverzuim (21) en fysieke klachten (15). Organisaties zien vitaliteit als een strategisch vraagstuk dat verder gaat dan alleen fysieke gezondheid.

2. Risico op onderbelasting is groter dan fysieke overbelasting

Bij een groot deel van de organisaties verricht een aanzienlijk aandeel van de medewerkers zittend werk. Bij 43 van de 59 organisaties bestaat voor meer dan 40% van de medewerkers een risico op fysieke onderbelasting door langdurig zitten. Daartegenover geeft bijna 70% van de respondenten aan dat slechts 0-20% van de medewerkers risico loopt op fysieke overbelasting.

3. Veel organisaties zijn actief, maar structurele borging ontbreekt vaak

Ruim twee derde van de organisaties besteedt aandacht aan bewegen tijdens de werkdag. Bij 28 organisaties is dit structureel onderdeel van de werkcultuur, terwijl 20 organisaties werken met losse initiatieven. Ook op het gebied van voeding en mentale gezondheid bestaan activiteiten, maar deze zijn vaak nog incidenteel van aard. Vooral mentale gezondheid krijgt aandacht, maar is nog beperkt structureel ingebed.

4. Vitaliteit staat op de agenda, maar nog niet altijd in beleid

19 organisaties beschikken over een specifiek vitaliteitsbeleid met concrete doelstellingen. Bij 22 organisaties maakt vitaliteit onderdeel uit van het algemene HR-beleid. Tegelijkertijd heeft bijna een kwart van de organisaties nog geen formeel beleid, maar werkt men wel met losse activiteiten.

5. Grote behoefte aan praktijkvoorbeelden en kennisdeling

Organisaties geven aan dat er vooral behoefte is aan inspirerende voorbeelden (39 respondenten), gevolgd door netwerk en uitwisseling (22) en kennis en instrumenten (20). De vraag naar advies op maat is relatief beperkt. Organisaties lijken vooral te willen leren van succesvolle praktijkvoorbeelden en concrete toepasbare oplossingen.

6. Goede basis voor vervolgactiviteiten

Van de respondenten geeft circa 60% aan open te staan voor vervolgcontact.

- 12 partners willen hun aanpak delen als praktijkvoorbeeld;
- 7 partners willen actief aan de slag met ondersteuning;
- 16 partners willen op de hoogte blijven van het initiatief Vitale Werkplek.

Conclusies

De uitkomsten geven een positief beeld hoe partners met vitaliteit, bewegen, voeding en ontspanning bezig zijn. Gezien het aantal respondenten (ca 10% van het aantal aangeschreven partners/organisaties), kan niet direct de conclusie getrokken worden dat de uitkomsten representatief zijn voor alle partners van de Beweegalliantie. Gezien de missie van de Beweegalliantie zal de aandacht van de partners voor dit thema ook bovengemiddeld zijn t.o.v. organisaties (werkgevers) in het algemeen.

De resultaten geven veel handvatten om met de partners van de Beweegalliantie verder samen te werken aan vitaliteit en de andere thema's. Daarmee kan aan een koplopersgroep gewerkt worden die een inspirerend voorbeeld zijn voor andere organisaties (werkgevers) en daarmee een 'instrument' in de aanpak van het domein Werk van de Beweegalliantie en van JOGG. Dat was ook het doel van de enquête

Voor de Beweegalliantie liggen de grootste kansen in:

1. Het aanbieden van inspirerende praktijkvoorbeelden en succesverhalen.
2. Het faciliteren van kennisdeling en werkgeversnetwerken.
3. Het ondersteunen van organisaties bij het structureel verankeren van vitaliteit in beleid.
4. Het ontwikkelen van concrete interventies gericht op meer bewegen tijdens de werkdag als antwoord op de groeiende problematiek van onderbelasting en langdurig zitten.
5. Het benutten van de groep geïnteresseerde organisaties als ambassadeurs en pilotlocaties voor verdere opschaling.

De enquête laat zien dat organisaties niet zozeer behoefte hebben aan nieuwe theoretische inzichten, maar vooral aan praktische handelingsperspectieven die direct bijdragen aan gezondere, productievere en duurzaam inzetbare werknemers.

De antwoorden op de open vragen laten zien dat de uitdaging voor een vitale werkplek vooral een **organisatie- en gedragsvraagstuk** is en veel minder een kennisvraagstuk.

Kernpunten

1. Meer bewegen integreren in de werkdag (zitten doorbreken).
2. Vitaliteit koppelen aan werkdruk en mentale gezondheid.
3. Gedragsverandering en bewustwording stimuleren.
4. Vitaliteit structureel verankeren in beleid en HR-processen.
5. Leiderschap en voorbeeldgedrag van management versterken.

Dit zijn de thema's waaraan de grootste behoefte lijkt te zijn en waarmee de grootste impact gemaakt kan worden volgens de respondenten.