

Omschrijving:

Training Vitale mensen in een Vitale organisatie

De training *Vitale mensen in een Vitale organisatie* gaat over vitaliteit in de context van werk. De deelnemers leren wat mensen vitaal op het werk maakt en houdt, en wat organisaties kunnen doen om de vitaliteit van hun werknemers te behouden en/of te bevorderen.

Het woord vitaliteit komt van de woordstam *vita* (leven) en duidt op levendigheid, levenslust, levensenergie en levenskracht. Vitale werknemers zijn gemotiveerd, veerkrachtig en energiek en hebben doorzettingsvermogen, waardoor zij gezond en productief aan het werk zijn (en blijven) en plezier in het werk hebben (en houden).

Relatie vitaliteit met bevlogenheid en duurzame inzetbaarheid

Vitaliteit is een onderdeel van bevlogenheid, naast toewijding en absorptie. Vitaliteit verwijst naar bruisen van energie, zich fit en sterk voelen en lang en onvermoeibaar met werken kunnen doorgaan. Bevlogenheid heeft positieve gevolgen voor arbeidsprestaties; bevlogen werknemers blijken hun eigen enthousiasme in stand te houden. Vitaliteit is ook onderdeel van duurzame inzetbaarheid, naast werkvermogen en employability, waarbij vitaliteit staat voor energie en motivatie.

Vitaliteitsmanagement

Van oudsher richt de Arbeids- en Gezondheidspsychologie (A&G-psychologie) zich vooral op curatie en preventie. Curatie is gericht op herstel van 'zieke' werknemers en preventie op het voorkomen van psychische klachten, demotivatie en ziekteverzuim. De A&G-psychologie was daarmee vooral gericht op risicogroepen. Vitaliteitsmanagement is gericht op het versterken (amplificatie) van **alle** medewerkers. De aandacht voor risicogroepen of de behandeling van mensen met klachten van verminderde vitaliteit zijn een onderdeel in het geheel (Van Vuuren, 2011).

Doel

De training *Vitale mensen in een Vitale organisatie* geeft deelnemers inzicht in activiteiten die werknemers en werkgevers binnen de organisatie kunnen ontplooiën om de motivatie en energie van werknemers te bevorderen. Deelnemers leren welke interventies zij kunnen inzetten op individueel, team- en organisatieniveau. De training baseert zich op de positieve organisatiepsychologie.

Doelgroep

Deze training is bedoeld voor psychologen die werkzaam zijn binnen het vakgebied van Arbeids- & Organiseatiepsychologie en/of Arbeids- & Gezondheidspsychologie en zich willen ontwikkelen binnen het thema vitaliteit. Deze psychologen kunnen zich middels de training (verder) bekwamen in het uitvoeren van effectieve individuele, team- en organisatie-interventies ter versterking van de vitaliteit en daarmee de bevlogenheid en duurzame inzetbaarheid van werkenden.

Werkwijze

De training bestaat uit zes workshops van elk een dagdeel met een eigen thema. De training bevat:

- Literatuurstudie (voorafgaand aan de workshop).
- Kennisoverdracht van actuele wetenschappelijke inzichten.
- Vaardigheidstraining (oefenen met evidence based interventies).
- Ontwikkelen van de beroepshouding (reflectie op het eigen professionele handelen).

Studiebelasting

Contacturen; zes dagdelen van 3,75 uur (exclusief pauzes). **Totaal 22,5 uur.**

Vorbereidingstijd: Uitvoeren thuiswerkopdrachten en e-learning 6 uur per workshop.

Vorbereiden toetsing: 8 uur. **Totaal 44 uur.**

Literatuurstudie (312 pagina's verplichte literatuur) **ca 32 uur.**

Totale tijd besteed aan workshop en toetsing is derhalve: 100 uur.

Accreditatiepunten

Accreditatie wordt aangevraagd voor 45 punten. Dat wil zeggen 22,5 punten voor de contacturen en 22,5 punten voor boventallige literatuur.

Aanvullende deskundigheidsbevordering

Als aanvullende deskundigheidsbevordering wordt de training vervolgd met 4 verplichte intervisiebijeenkomsten gedurende twee jaar (twee bijeenkomsten van twee uur per jaar). Daarvoor wordt additioneel 4 accreditatiepunten aangevraagd.

Docent worden

Na het doorlopen van deze verplichte intervisiebijeenkomsten kunnen deelnemers bij de sectie A&G een verzoek indienen om als docent voor de training Vitale mensen in een Vitale organisatie ingezet te worden. Daartoe moeten zij de gehele training een keer zelfstandig, in aanwezigheid van een hoofddocent uitvoeren. Bij een positieve evaluatie van de hoofddocent en de deelnemers c.q. gebleken geschiktheid, worden zij door de sectie toegevoegd aan het docententeam. Voor deze praktijk opleiding/toetsing wordt additioneel 12 accreditatiepunten aangevraagd.

Trainingsmateriaal

Werkmateriaal voor de beroepspraktijk (interventiemateriaal) 10 pagina's

You Tube filmpjes en verwijzingen naar relevante websites voor zelfstudie en ter voorbereiding van de opdrachten.

Verplichte literatuur

Oratie Prof, dr. Tinka van Vuuren Open Universiteit 42 pagina's

Scherp in werk (NSvP) 3 hoofdstukken 59 pagina's

Vitaliteit en inzetbaarheid (NIP/NSvP) 30 pagina's

Praktijkboek Jobcrafting (TNO) 78 pagina's

Verschillende artikelen uit Gedrag en Organisatie 102 pagina's

Programma

Workshop 1 Vitale mensen in een Vitale organisatie

Deelnemers maken kennis met elkaar en met het onderwerp van de training. Het begrip vitaliteit wordt verkend en het belang van vitaliteitsmanagement wordt aangegeven binnen het kader van duurzame inzetbaarheid.

Workshop 2 Het Job Demands-Recources Model en het V-model

De persoonlijke leerdoelen worden benoemd. Middels het Job Demands-Recources model (Bakker & Demerouti, 2007) wordt gekeken naar welke factoren vitaliteit en bevlogenheid van werknemers positief beïnvloeden. Het V-model (Stollwerk & Thijssen, 2010; Van Vuuren, 2011) wordt geïntroduceerd als kapstok voor het vitaliseren van mensen in organisaties.

Workshop 3 Intrinsieke motivatie als bron voor vitaliteit

Met behulp van de Zelf Determinatie Theorie (Deci & Ryan, 2000) wordt ingegaan op het belang van intrinsieke motivatie voor vitaliteit. Er wordt gewerkt met de drie psychologische basisbehoeften uit

deze theorie als motor voor optimaal functioneren (competentie, sociale verbondenheid en autonomie). Middels een oefening wordt ingegaan op job crafting (Dorenbosch, Gründemann & Sanders, 2011) als voorbeeld van het zelf creëren van een vitaliserende werkomgeving.

Workshop 4 Optimaal functioneren: flow en zelfleiderschap

Deze workshop gaat over de invloed die werknemers zelf kunnen hebben op optimaal functioneren. Deelnemers leren *flow* (Csikszentmihalyi, 1990) van individuen en teams te versterken. Het begrip zelfleiderschap en de bijbehorende strategieën voor zelfleiderschap worden toegelicht. De rol van de leidinggevende in het stimuleren van zelfleiderschap wordt verkend.

Workshop 5 Psychologisch kapitaal, kwaliteiten en self-efficacy

In deze workshop worden verschillende voorbeelden van interventies behandeld die bijdragen aan het vergroten en benutten van het psychologisch kapitaal (PsyCap): optimisme, hoop, vertrouwen in eigen kunnen en veerkracht (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Deelnemers gaan op zoek naar wat hen sterk maakt in werk door te werken met kwaliteiten. Het begrip self-efficacy - het vertrouwen van werknemers om adequaat, efficiënt en succesvol te handelen in een gegeven situatie (Bandura, 1997) - wordt gekoppeld aan persoonlijke loopbaan- en teamontwikkeling.

Workshop 6 De vitaliteitsmanagementagenda voor de toekomst

Iedere deelnemer presenteert zijn/haar vitaliteitsmanagementagenda voor de toekomst. De opbrengsten van het geleerde voor de individuele toepassing, de teamtoepassing en de organisatietoepassing worden geïnventariseerd. De deelnemers worden uitgenodigd om met elkaar te discussiëren over vitaliteitsmanagement en conclusies te trekken. De training als geheel wordt geëvalueerd.

Evaluatie van het bereikte leerniveau

Tijdens de training door het bepalen van een persoonlijk leerdoel en monitoren van het bereiken daarvan.

Doormiddel van onderwijsleergesprekken, het uitvoeren van opdrachten waarin het geleerde moet worden toegepast en waarbij gereflecteerd wordt op het eigen professionele handelen en door evaluaties aan het einde van elke workshop, waar op basis van de ervaringen tijdens de workshop steeds per deelnemer wordt aangegeven wat deze 'meeneemt' naar zijn/haar dagelijkse beroepspraktijk en hoe deze daar concreet mee aan de slag gaat.

Bij de start van workshop 2 t/m 5 aandacht voor de thuiswerkoefeningen die na elke workshop wordt opgegeven en evaluatie van het toepassen van het geleerde in de praktijk. De daarbij opgedane inzichten worden verzameld en het persoonlijke leerdoel (kan worden) aangescherpt. Afsluiting in workshop 6 met een toets in de vorm van een individuele presentatie op basis van een opdracht waarbij duidelijk moet worden gemaakt in hoeverre het persoonlijke leerdoel is gehaald en hoe het geleerde (uit de literatuur en de workshops) is (of kan worden) toegepast op individueel, team- en organisatieniveau. De deelnemers discussiëren - aan de hand van deze presentaties - over de wijze waarop zij vitaliteitsmanagement in hun beroepspraktijk (kunnen) implementeren en de training als geheel wordt geëvalueerd. Alleen aanwezigheid gedurende de zes workshops en een positief toets resultaat leidt tot verstrekking van het certificaat.

Docenten:

De training wordt verzorgd door:

Drs Marjolijn Punt is registerpsycholoog NIP/Arbeid & Organisatie. Zij is sinds 2000 directeur van B&A Prometheus, een organisatie die zich bezig houdt met het versterken van de vitaliteit van werknemers in arbeidsorganisaties (curatie en preventie van arbeid gerelateerde psychische klachten en amplitie. Zij is trekker van de werkgroep professionalisering van de sectie A&G NIP en lid van de werkgroep coaching psychologie van de sector A&O NIP.

Drs Pauline van Dorssen is registerpsycholoog NIP/Arbeid & Organisatie en Promovenda aan de Open Universiteit Heerlen. Zij is in haar eigen bedrijf werkzaam als Organisatiepsycholoog en coach. Zij zit in de werkgroep professionalisering van de sectie A&G.

Marjolijn Punt en Pauline van Dorssen hebben samen met Prof. dr. Tinka van Vuuren de training Vitale mensen in een vitale organisatie in opdracht van het NIP ontwikkeld. Prof. dr. Tinka van Vuuren heeft de inhoudelijke redactie op zich genomen.