

Opdrachten

Workshop 2: Verbeteren van prestaties met vitaliteit

Inleiding

IEB wil het verzuimpercentage reduceren tot een aanvaardbaar niveau. Bovendien wil het management de medewerkers zich meer verantwoordelijk gaan voelen voor het hoge verzuim.

Ze denken aan een cultuur omslag. Vitaliteit moet het uitgangspunt worden en niet ziekteverzuim.

Opdrachten

1. Is het mogelijk om een inschatting te maken van de vitaliteit van de medewerkers op basis van de kengetallen?

- ☐ Ja
☐ Nee

Licht je antwoord toe

2. Wat is de relatie tussen vitaliteit en gezondheid?

Licht je antwoord toe

3. Moet stressbestendigheid een kerncompetentie worden?

- ☐ Ja
☐ Nee

Licht je antwoord toe

4. Mag IEB een mate van vitaliteit/fitheid verwachten cq. eisen van werknemers?

☐ Ja
☐ Nee

Licht je antwoord toe

5. Wat is nu precies de verantwoordelijkheid van de werkgever en inzake vitaliteit.

Licht je antwoord toe

6. Kies één van de vijf personen die bij Innostar Electronics werkzaam is. Vul de onderstaande matrix voor voor hem/haar in.
[Benoem personen, onderwerpen, activiteiten]

Energie Facet	Werk	Privé
Hebben		
Uitgeven/ Doseren		
Richten		
Herstellen		

7. Welke activiteiten moet de Innostar Electronics ondernemen om de persoon (in het voorbeeld) vitaal te houden?

8. Welke beleidsmaatregelen kan Innostar Electronics nemen om de vitaliteit van de medewerkers te verhogen?

Leeftijdscategorie	Beleidsmaatregel
20 – 30	
30 - 40	
40 – 50	
50 - 60	

9. Is het wenselijk dat de vitaliteit van een toekomstige medewerker een onderdeel van de selectieprocedure is.

- ☐ Ja
☐ Nee

Licht je antwoord toe