

# Vitaliteit is te meten

DRS. MAARTEN JAN STAM, GEZONDHEIDSWETENSCHAPPER

Vitaliteit wordt vanuit de literatuur vaak aangeduid als het welbevinden van een individu. Welbevinden wordt daarbij beïnvloed door een veelheid van factoren. Naast gezondheid spelen ook een goede of slechte nachtrust een rol of een dagelijkse wandeling. Vitaliteit gaat dus verder dan alleen gezondheid en speelt zich ook af op het bewustzijnsniveau. Er is nu een instrument ontwikkeld dat de vitaliteit van individu en organisatie meet.

# De vitaliteitbarometer is een instrument dat de vitaliteit van de medewerker meet en daarnaast de balans met de organisatiegebonden vitaliteit vaststelt

Op het terrein van gezondheid, ziekte en vitaliteit is de laatste anderhalve eeuw veel veranderd. Doordat de kennis over gezondheid en vitaliteit enorm is toegenomen, is de gezondheidszorg sterk gegroeid en daarmee ook erg complex geworden. Door de toegenomen kennis is tegenwoordig ook veel meer bekend over allerlei factoren die de (volks)gezondheid en vitaliteit beïnvloeden. Sommige factoren bevorderen de gezondheid en vitaliteit, andere bedreigen die juist en leiden tot (een verhoogd risico op) het ontstaan van ziekten.

Gezondheid en vitaliteit worden niet alleen bedreigd door factoren van buitenaf; ook het gedrag en de leefstijl van mensen en de manier waarop de samenleving is ingericht, kunnen van invloed zijn. Voor de samenleving is het van groot belang dat deze factoren nauwkeurig worden bestudeerd en geanalyseerd. Met het inzicht uit deze analyses kunnen interventies ontwikkeld worden om de gezondheid van de mens te bevorderen en te bewaken. Er is dus wetenschappelijk onderzoek nodig naar bedreigende en begunstigende factoren.

## Analyse van vitaliteit

Iedereen heeft een idee bij vitaliteit. Vitaliteit is meer dan alleen maar gezond zijn. Vitaliteit is ook energie hebben om te ondernemen en beschikken over de bijbehorende fysieke, mentale en emotionele vrijheid om doelen te verwezenlijken. Naarmate men ouder wordt, wordt dat steeds minder vanzelfsprekend. Sterker nog, steeds vaker zien we dat zelfs twintigers er de nodige moeite mee hebben. Toch treft dit niet iedereen. Is dat slechts genetisch, is het (op)voeding, is het milieu of is het allemaal psychisch? Wat maakt het verschil? Kortom, wat is vitaliteit?

In een eerder artikel in MoveMens werd deze vraag voorgelegd aan Gert Schuitemaker. Hij is in februari 2004 gepromoveerd aan de Universiteit Maastricht op het onderzoek 'The Mierlo Project: risk factors for cardiovascular diseases in a pri-

mary care population; their relationships, clinical outcomes and responses to intervention'. Naast bekende risicofactoren als overgewicht, roken en hoge bloeddruk gaat het in dit onderzoek om vitaliteit en vitale uitputting.

Schuitemaker waagt zich niet aan een sluitende definitie. Het gaat in zijn onderzoek veel meer over de tegenhanger: vitale uitputting, gedefinieerd als een staat waarin de betrokkene ongewoon moe is, weinig energie heeft, snel geprikkeld is en zich niet lekker in zijn vel voelt en gedemotiveerd is. De rek is er letterlijk uit en iemand is niet meer in staat om op eigen kracht een uitweg te vinden of te herstellen. En dat terwijl de persoon in kwestie nog wel heel erg graag wil. Duidelijk is dat de exacte definitie van vitaliteit vooralsnog uit aannames bestaat. Een instrument dat de mate van vitaliteit meet, zal daarom een breed spectrum van variabelen moeten meten om te voorkomen dat een te beperkt beeld van vitaliteit wordt gegeven.

## Behoeftte aan meten

De laatste jaren neemt in Nederland de aandacht toe voor het gebruik van multidimensionale meetinstrumenten om de algemene gezondheidstoestand en vitaliteit vast te leggen. Er zijn verschillende overzichten verschenen waarin een groot aantal meetinstrumenten uitvoerig wordt beschreven (Essink-Bot & Rutten-van Molken; König-Zahn et al). Deze publicaties laten zien dat tal van instrumenten bevredigende psychometrische kwaliteiten bezitten maar veel tijd voor de afname vergen. Voorbeelden hiervan zijn de Sickness Impact Profile, de McMaster Health Index Questionnaire en in iets mindere mate de Nottingham Health Profile.

Het belang van kortere vragenlijsten wordt alom onderkend. Wat dit betreft zijn in het bijzonder de resultaten met de Short-form General Health Survey veelbelovend. Deze vragenlijst bevat zes dimensies of subschalen: lichamelijk functioneren, rolvervulling, sociaal functioneren, psychi-

sche gezondheid, ervaren gezondheid en lichamelijke pijn.

## Instrument in ontwikkeling

Op basis van enkele succesvolle voorlopers is een nieuw meetinstrument ontwikkeld. Dit instrument heeft als doel de individuele en organisatiegebonden vitaliteit te meten. Grote marktpartijen als ONVZ en Maetis hebben de wens voor een dergelijk product uitgesproken: het nieuwe instrument komt als 'Vitaliteitbarometer' voor ONVZ en als 'Gezond Totaal' voor Maetis op de markt.

Bij de ontwikkeling van dit instrument is er aandacht geweest voor een zo breed mogelijk spectrum van gezondheidsaspecten en vitaliteitgebonden aspecten. Daarnaast is er veel aandacht besteed aan de gebruiksvriendelijkheid van het product en de mogelijkheid tot het vertalen van de resultaten in een uitgebreid managementadvies.

## De vitaliteitbarometer

Om vitaliteit te kunnen meten is het noodzakelijk de verschillende aspecten van gezondheid en vitaliteit in kaart te brengen. Naast de vitaliteit van de individuele medewerker is ook de organisatiegebonden vitaliteit van belang.

Medewerkervitaliteit wordt bepaald door de balans in de aspecten op fysiek, mentaal en emotioneel niveau. De vitaliteitbarometer is een instrument dat de vitaliteit van de medewerker meet en daarnaast de balans met de organisatiegebonden vitaliteit vaststelt. Deze methodiek moet daartoe in korte tijd de vitaliteit van de individuele medewerker kunnen bepalen. De medewerker ontvangt hiervan aansluitend een persoonlijk profiel met een overzichtelijke score op de verschillende onderdelen.

De vitaliteitbarometer rapporteert de organisatie op elke gewenste afdeling over de vitaliteit van de medewerkers. De organisatiegebonden vitaliteit wordt bepaald door de mate waarin gezondheid en vitaliteit een centraal thema in de organisatie zijn. Naast normen en waarden wordt ook

# De inzet van de vitaliteitbarometer stuurt ook aan op een verandering van het gedrag op individueel niveau en op organisatieniveau

de ambitie van de organisatie in kaart gebracht. De vitaliteitbarometer is vervolgens in staat de medewerkervitaliteit en de organisatiegebonden vitaliteit te kwantificeren en onderling in balans te brengen. Op basis van deze uitkomsten kan de organisatie haar gezondheidsbeleid aanscherpen en doelgerichte maatregelen treffen om preventie te maximaliseren en verzuim te minimaliseren. Deze meting vindt bij voorkeur jaarlijks plaats met behulp van vragenlijsten die ook via internet beschikbaar zijn.

De meting mag niet te lang duren en moet stimuleren om verder te gaan. Per onderdeel wordt er online feedback gegeven zodat het onderzoek interactief is; dit stimuleert deelnemers verder te gaan.

Naast dit kwantitatief onderzoek is het zinvol optioneel ook een kwalitatief onderzoek uit te voeren. Interviews met medewerkers, directie en P&O leveren vaak waardevolle additionele informatie op. De rapportage en het advies kunnen vervolgens specifiek met deze informatie worden aangevuld en afgestemd op de wensen en behoeften van de klant.

## Toepasbaarheid

De vitaliteitbarometer kan een hulpmiddel zijn voor leidinggevend en Arbo-diensten van bedrijven en organisaties. Het instrument geeft de leidinggevende en/of bedrijfsarts een gestructureerd overzicht van de gezondheid, de vitaliteit en het welbevinden van de organisatie.

Voor een bedrijfsarts gaat de toepassing nog verder. De individuele resultaten van medewerkers kunnen een goede aanvulling zijn op hun persoonlijke dossier waardoor een nog uitgebreider advies mogelijk wordt. De inzet van de vitaliteitbarometer vergt daarom goede afstemming van alle betrokken partijen die als doel hebben de gezondheid en vitaliteit van de organisatie te optimaliseren.

De inzet van de vitaliteitbarometer stuurt ook aan op een verandering van het gedrag op individueel niveau en op organisatieniveau. Uiteraard is het zinvol te willen weten of deze gedragsverande-

ring de goede richting uitgaat. Daarom kan de meting over een periode van bijvoorbeeld een jaar worden herhaald. Op deze manier kan de deelnemer nieuwe doelen stellen, aangepast aan de nieuwe (leef)situatie, en wordt gezond gedrag beloond.

De meting moet overigens niet alleen meten maar ook zodanig zijn opgezet dat het een bewustwordingsproces start. Deze 'spiegel' start het bewustwordingsproces maar brengt op zich nog geen gedragsverandering teweeg. Het eventueel aanvullende programma dient de medewerker te stimuleren tot gedragsverandering om hem vervolgens te belonen met het behaalde resultaat. Een dergelijke meting creëert daarmee ook verwachtingen bij de deelnemer. Het is dus van belang dat er in aanvulling op een vitaliteitbarometer programma's worden aangeboden die de gecreëerde behoeften mede invullen.

## Is meten weten?

Het antwoord op deze vraag hangt af waarvoor de meting gebruikt wordt. Wanneer de individuele resultaten en de groepsresultaten dienen als een eerste stap tot het veranderen van ongezond gedrag van medewerkers en de organisatie, dan is de vitaliteitbarometer een prima middel. Het idee dat cijfers altijd beter zijn dan kwalitatieve inschattingen helpt de algemene gezondheidsbevordering overigens niet.

Natuurlijk, meten is weten. Dan weet je bijvoorbeeld waar de organisatie staat, en dat is belangrijk. Door prognoses te maken en die vast te leggen in een persoonlijk gezondheidsprogramma is het mogelijk verwachtingen te managen. Door nogmaals te meten weet men of verwachtingen juist waren. Een verwachting die niet uitkomt, stemt tot nadenken. Of daarbij sprake is van een gunstige of ongunstige afwijking, doet er niet toe. De analyse levert inzichten in de omgeving; deze inzichten kunnen op zich ook weer aanleiding zijn tot andere overwegingen en bijvoorbeeld aanleiding geven na te denken over het gezondheidsbeleid en de status van de huidige vitaliteit van de organisatie.

Metten is niet fout. Het onnadenkend hanteren van meetbare prestatienormen wel. Meten voegt broodnodige informatie toe, gezondheidsnormen geven slechts een schijn van informatie over het presteren van personen of de organisatie. Meten doe je daarom uitsluitend om te weten. De gemeenten gegevens zijn de barometer waarmee de organisatie reële verwachtingen kan bepalen op basis van de realiteit. Men leest af of de verwachtingen achteraf kloppen of niet. Niet meer, niet minder. □

## Wenselijke onderwerpen van vitaliteit

### Fysiek

- Lichamelijk functioneren/klachten
- Bewegen/inactiviteit
- Algemene gezondheid
- Hart en vaat
- Rug/nek/schouder (RSI)
- Ademhaling/COPD
- Spijsvertering/maag/darm

### Mentaal

- Mentale gezondheid
- Psychologische klachten
- Stress/overspannenheid
- Depressie/angst
- Burn-out

### Emotioneel

- Welzijn
- Werkplezier
- Betrokkenheid
- Aandacht
- Gedrag
- Cultuur/waarden
- Sociaal functioneren
- Sociale context
- Balans werk-privé
- Balans werkbelasting
- Emotionele belastbaarheid