

00:00:02

*Martin:* Kijk, als iemand ziek is, dan kost dat gemiddeld tussen de 250 en 650 euro per dag, en een gemiddeld vitaliteitsprogramma kost tussen de 300 en 1000 euro per jaar.

00:00:17

*Jan-Willem:* Welkom bij werken aan groei, een podcast van Indeed. Ik ben Jan-Willem en samen met experts duik ik in de toekomst van werk. We praten je bij over de laatste trends en ontwikkelingen, zodat je helemaal op de hoogte bent van alle veranderingen op de arbeidsmarkt. Deze aflevering spreek ik met ex-schaatser Martin Hersman over vitaliteit en het belang van rust en reflectie. Welkom Martin, jij bent voormalig topschaatser en hebt veel grote toernooien geschaatst. Wat was voor jou nou het hoogtepunt van je carrière?

00:00:46

*Martin:* Ja, dat is een vraag, die krijg ik vaker en daar kijk je dan op een gegeven moment ook anders op terug. Natuurlijk is het mijn bronzen medailles, tweemaal op de WK afstanden en ik ben eigenlijk ook met terugwerkende kracht heel trots dat ik op mijn negentiende vanuit jong-oranje de Olympische Spelen heb gehaald van 1994. Dus het zijn meerdere dingen, maar voor de buitenwereld gelden medailles, maar voor mezelf ook het feit dat ik acht jaar lang bijna alle wereldbikers op de 1500 meter heb gereden. Het is die hele carrière met als hoogtepunt die twee bronzen medailles op de WK afstanden.

00:01:15

*Jan-Willem:* En in 2003 gestopt met schaatsen, maar daarna volgde een andere carrière. Kun je daar wat meer over vertellen?

00:01:22

*Martin:* Nou, ik doe commentaar bij het schaatsen, dat zie ik dan niet als een carrière maar echt iets wat ik supergaaf vind. Maar ik wilde gewoon leren werken en dat klinkt misschien een beetje gek, maar heel veel oud-topsporters die belanden dan in de wereld van of hun eigen sport of een sportbond en ik ben begonnen, eerst in de werving selectie, later een aantal jaar bij KPN en ik ben vervolgens verantwoordelijk geweest voor NU.nl, in de periode dat smartphones werden geïntroduceerd in Nederland. Dat was een onwijs gave tijd en ik ben eigenlijk de laatste negen jaar volledig bezig in de wereld van vitaliteit en prestatievermogen.

00:01:53

*Jan-Willem:* Ja, en je adviseert daarmee bedrijven over vitaliteit. Wat is vitaliteit?

00:02:00

*Martin:* Ja, vitaliteit is een heel breed begrip. In Engeland hebben ze het woord resilience, dat klinkt natuurlijk lekkerder, maar vitaliteit wil eigenlijk zeggen: de energie en de veerkracht die je hebt op verschillende niveaus. Vitaliteit bekijken wij en eigenlijk de hele wereld wel op het niveau van: hoe is je veerkracht en je energie? Vermogen op fysiek, emotioneel, mentaal en spiritueel niveau. Dat is voor mij vitaliteit.

00:02:23

*Jan-Willem:* Ja, en dat is belangrijk voor bedrijven, om dat te hebben?

00:02:27

*Martin:* Ja, dat is extreem belangrijk voor bedrijven om te hebben, omdat hoe vitaal je bent en hoe veerkrachtig je bent, bepaalt eigenlijk hoe goed je kan doen waar je voor op aarde bent, en voor ieder bedrijf, iedere organisatie is dat anders. Als je dan weet dat gemiddeld een bedrijf tussen de 65 en 80% van zijn financiën kwijt is aan mensen, dan moet je zo goed mogelijk voor die mensen zorgen, zodat ze kunnen doen wat belangrijk is. Waarom zouden jouw mensen vitaal moeten zijn en waarom zou je bedrijf vitaal moeten zijn? Soms wil je talent behouden, of het gaat om concurreren, of het gaat om goed zorgen voor klanten, en dat kan wezenlijke impact hebben op hetgeen wat je moet gaan doen voor je mensen. En vandaar ook dat je echt moeten kijken: waarom gaan wij werken aan onze vitaliteit, waar zit het probleem en waar? Waarom hebben we meer vitaliteit nodig?

00:03:15

*Jan-Willem:* Dat is dus ook de eerste stap die jij in jouw adviseringstraject ingaat, om te achterhalen waar en waarom dat nodig is?

00:03:22

*Martin:* Dan blijkt, het kan verzuim zijn, het kan zijn dat de concurrenten het beter doen. Het kan zijn dat talenten weglopen. Het kan zijn dat ze de producten niet meer kunnen leveren, wat eigenlijk van ze wordt gevraagd. En als je daar dan goed naar kijkt, en dan ga je kijken, wat wil je dat er gaat gebeuren? En niet binnen nu en 30 dagen, want dat is natuurlijk wat heel veel mensen zeggen: kan je even een presentatie houden of een vitaliteitsweekje? Daar geloof ik dus echt niet, ja een presentatie, geloof ik nog. Maar wat gaat daarna dan gebeuren? Een vitaliteitsweek, dat is een leuk initiatief maar het gaat natuurlijk om: wat gaan we nu doen om het over één, twee, drie jaar wezenlijk beter te doen voor onze mensen? Voor mij is dat de uitdaging om, als we aan tafel zitten, eventjes uit te zoeken en wat verder te kijken.

00:04:07

*Jan-Willem:* Dus die presentatie of die vitaliteitsweek dat is eigenlijk meer de aftrap van een, ik denk een levenslang traject naar vitaliteit?

00:04:16

*Martin:* Ja, dat denk ik ook, maar soms zeggen organisaties van: ja, kom, doe maar even een presentatietje. Dat vind ik natuurlijk ook leuk om te doen. Maar ik zeg echter wel dat als je het goed doet en ik denk dat ik dat goed neerzet, dan leidt dat tot vragen en kun je die dan invullen? Van de week stond ik voor een organisatie en toen bleek het echt wel dat een hele grote groep van die mensen die er waren echt issues hadden met uitschakelen 's avonds. Dat betekent dat ze ook aangaven, en dat hadden jullie ook in jullie onderzoek, dat zij te vaak op donderdag en vrijdag zeer weinig energie hadden voor hun thuissituatie. Al helemaal op zaterdagochtend, als ze langs de hockey of het voetbalveld staan, daar gaan ze uit hun pan. Nou en dan zie je eigenlijk dat naarboven kwam in die presentatie, in die sessie. Na afloop sprak ik met één van die directeurs en HR-manager. Van ja, we zien het. We moeten nu slimme stappen gaan maken om in het vervolg dit beter te doen, want we hebben de deur opengezet en nu komen er vragen.

00:05:14

*Jan-Willem:* Wat kan je dan doen als werkgever? Als je daarachter komt en in dit geval een heel concreet voorbeeld, hè op donderdag en vrijdag helemaal vol stress en adrenaline moeilijk kan uitschakelen, wat kan je dan doen?

00:05:27

*Martin:* Wat heel goed werkt, is dat je met een klein clubje van z'n organisatie gaat kijken. Oké, wat zien wij nou als probleem? En waar willen we aan gaan werken? Omdat als je het een plan maakt van HR of CEO's, dan wordt het over het algemeen niet onwijs geaccepteerd of omarmd door collega's. Op het moment dat een aantal collega's ook eigenaar zijn van die oplossing, ja, dan komen er veel leukere initiatieven, waar ook de deelnamegraad vergroot is, want het moment dat je gaat betuttelen en het verplicht gaat maken, ja, dat is kansloos. Begin nou eens met een design sessie en betrekt daar een bestuurder mee, informele leiders, want die heb je vaak wel in de organisaties en kijk eventjes of je dan tot een groep van vijf, zes komt, die dus breder na willen denken. Nou en in mijn geval, ik heb dan ook graag dat communicatie erbij is. Dan worden mensen enthousiast en die informele leiders, die zorgen wel voor ambassadeurs en die gaan eigenlijk de sneeuwbal op gang duwen en dan merkt HR ook vaak van: oh fijn, het is niet alleen meer een feestje van ons, meer mensen vinden dus belangrijk.

00:06:21

*Jan-Willem:* Ja, en dan heb je het afgetrapt. Hoe hou je het levendig in zo'n organisatie? Want die sneeuwbal gaat rollen, maar op een gegeven moment wordt het zomer, dan gaat die sneeuwbal misschien wat smelten, maar je wil zorgen dat die blijft rollen, natuurlijk.

00:06:36

*Martin:* Dat is best lastig. Je moet intensief beginnen en vervolgens een plan hebben om het op gang te houden. Dat betekent eigenlijk: als je vrij intensief en goed begint, dan gaat het je in het vervolg minder geld kosten, want dan blijft het draaien en dan kan dat zijn dat wel, en dat zie ik nu bij een aantal organisaties, dan doen we op jaarbasis misschien 20% van wat we deden daarvoor, maar je houdt het wel gaande. Wat ook leuk is, zeker met de club, ik ben nu met een verzekeraar bezig in Zeeland. Zij bieden oud-deelnemers de kans om een soort van recharge training te doen, want dingen zakken weg. Als je hebt over energiemangement dan heb je het over: slaap ik goed? Eet ik goed? Beweeg ik eigenlijk wel voldoende? En dan gaan mensen doelen stellen. Nou en als ze dat volhouden, dan ben je misschien toe aan next level. Ben je goed bezig met je stressmanagement? Kun je eigenlijk wel goed focussen of blijkt toch dat je stiekem vervalt tijdens meetings in het in het schakelen naar je telefoon en kijken of je nog een berichtje hebt gekregen? Dus je bent weer toe aan een nieuwe stap. En zo'n recharge training, ervaar ik nu dat mensen dat supergaaf vinden, omdat ze daardoor weer nieuwe doelen vinden.

00:07:34

*Jan-Willem:* Ja, je noemt nu net een aantal elementen: slapen, eten, doelen stellen. In hoeverre ben je daar als werkgever verantwoordelijk voor?

00:07:43

*Martin:* Ik zie steeds vaker dat organisaties zeggen: ja, weet je, als mijn mensen zich oké voelen, dan komen ze oké thuis en dan komen ze op maandag ook weer oké op hun werk. Als ik goed voor mijn mensen zorg en een heel mooi voorbeeld daarvan is: Ik kom uit een transportbedrijf van mijn familie en mijn neef runt dat. Het bedrijf bestaat nu 120 jaar en mijn oom en mijn neef vinden het heel belangrijk dat die mensen zich oké voelen, want als ze dan uitgedaagd worden of uitgenodigd worden door een ander bedrijf om daar te werken, dan zegt vaak die omgeving: ho ho ho, deze club zorgt goed voor jou. We wachten nog wel even na of jij weggaat want gaan we daar wat beters krijgen? Ga je weg voor die honderd, tweehonderd of iets meer euro? Het is een goede club voor je, dus ik denk ook dat het waanzinnig goed kan helpen om mensen te behouden voor je organisatie.

00:08:25

*Jan-Willem:* Het is een geweldige cultuur die je neerzet om mensen te behouden, en die gaan niet voor die euro extra naar de concurrent.

00:08:33

*Martin:* Nee, en dan is het kijk: Hetzelfde is natuurlijk, een klant binnenhalen kost je meer geld dan een klant behouden. Maar dat geldt ook met goed personeel.

00:08:40

*Jan-Willem:* Ja, kost een vitaliteitstraject veel geld?

00:08:42

*Martin:* Ik vind van niet. Als iemand ziek is, dan kost dat gemiddeld tussen de 250 en 650 euro per dag, los van het feit wat dat doet voor je collega's of voor de thuissituatie, want als mensen echt burn-out raken, zijn die kosten voor de omgeving nog vele malen groter. Een gemiddeld vitaliteitsprogramma kost tussen de driehonderd en duizend euro per jaar, per persoon.

00:09:07

*Jan-Willem:* Maar kom je daar dan toch nog veel tegenwerkingen tegen? Van werkgevers die zeggen van: ik wil liever op de korte termijn succes hebben.

00:09:14

*Martin:* Ja, heel vaak en wat je ook veel tegenkomt is, het zit in een ander potje. Dus dan de sales en de omzet, die hoort wel bij die afdeling, maar de kosten van uitvallen horen daar niet bij, want die liggen dan in een andere hoek, bij HR.

00:09:36

*Jan-Willem:* En die hebben niet zo'n groot potje om kosten te..?

00:09:39

*Martin:* Je moet maar eens kijken, ik kom tot mijn verrassing heel vaak tegen, of veel vaker dan niet, dat HR geen onderdeel is van de directie, terwijl de grootste uitgave mensen zijn. Dat is best bizar.

00:09:53

*Jan-Willem:* Dat is inderdaad bizar. Wat betekent rust precies in het werkleven?

00:10:02

*Martin:* Eigenlijk heel eenvoudig, heb je op een dag een aantal momenten dat je even niets doet? Daarmee bedoel ik, even uit het raam staren, kop koffie wel of niet met iemand anders, even lunchen zonder je werk, maar dat je brein even het moment geeft om te herstellen.

00:10:18

*Jan-Willem:* Wat leert de topsport ons over rust en reflectie?

00:10:21

*Martin:* Heel veel. En waarom? Als je in de topsport zit, is rust heilig. Het staat letterlijk op je trainingsprogramma. Ik heb van Jac Orie geleerd en die pas ik heel vaak toe: Je kunt maar zo goed presteren als dat je herstelt. En ik denk dat heel veel mensen de deur niet uit zullen gaan als hun telefoon 50% opgeladen is. Maar te veel mensen gaan wel de deur uit als hun eigen lijf maar voor 50% is opgeladen. Vroeger stond op mijn trainingsprogramma: banken. En wat je daarvan kan leren, is dat rust een wezenlijk onderdeel moet zijn van je dag. En dan ga je natuurlijk niet als je werkt overdag, anderhalf uur op je bank liggen of op je stoel, maar een aantal momenten op de dag even niets doen en je brein rust geven. Dat zou heel veel mensen waanzinnig voor kunnen helpen.

00:11:04

*Jan-Willem:* Was je verbaasd dat in het 'gewone werklevens' om het zomaar te zeggen, dat niet wordt ingepland?

00:11:10

*Martin:* Ja, extreem. Je ziet nu vooral met die met die mobieltjes en die social media en het altijd bereikbaar zijn, dat het steeds lastiger wordt om op een dag even niks te doen soms. Een aantal jaar geleden stond er een heel leuk artikel in de New York Times en die omarmde het woord niksen. Dat is een Nederlands woord, even niks doen. We weten dat als je vijf tot vijftien minuten niks doet in de twee uur dat je werkt bijvoorbeeld in de ochtend, we weten dat het door doorbloeding van je brein waanzinnig stimuleert en je dus veel creatiever en krachtiger bent om de rest van de dag minder fouten te maken, maar ook om beter te werken. Wat we heel vaak zien en kijk maar eens om je heen dat als je een meeting uitloopt, dan lopen de meeste die meeting uit om te kijken op de telefoon heb ik nog een mailtje of berichtje gekregen? Maar ga even niks doen en uit het raam staren of een kop koffiedrinken met een collega en even met elkaar te praten. Dat vinden we in onze westerse omgeving steeds lastiger, maar als je dat wel doet, levert dat heel veel op.

00:12:04

*Jan-Willem:* Kijk jij op je mobiel als je de vergadering uitloopt?

00:12:07

*Martin:* Te vaak wel, maar ik heb in mijn eigen dag echt momenten dat ik één tot vijf minuten niets doe. Ik heb dat ook in mijn begin van mijn carrière gewoon onderschat, net als dat ik slaap als atleet heb onderschat. Maar ja, die kennis, wat er gebeurt in je brein, met slaap is vrij jong, is pas van 2013 bekend wat er echt gebeurd in je brein. Dus ik sta daar open voor. Mijn grootste leerpunt is geweest: een paar momenten per dag, één minuut puur op mijn ademhaling focussen. One minute meditation is echt waanzinnig en toont ook in je HRV aan wat dat doet. Het is eigenlijk gewoon doorbloeding van je brein, en daar moeten wij het mee doen.

00:12:45

*Jan-Willem:* Zet je daar reminders voor in, zet je het in je agenda? Hoe doe je dat?

00:12:48

*Martin:* Nee, ik doe het niet in mijn agenda. De beste manier om jezelf nieuw gedrag aan te leren, is het te koppelen aan iets wat je altijd al doet. Jij hebt geleerd je tanden te poetsen als je naar bed gaat. Dat zit er automatisch in. Als je in je auto stapt, doe je je riem om. Nou en die één minuut meditatie, die koppel ik bijvoorbeeld aan het feit dat ik mijn auto parkeer thuis. Ik doe mijn auto uit. Dat is één minuut. Als ik de computer dichtdoe dat is één minuut. Voordat ik een presentatie in ga, pak ik die één minuut. Ik koppel het aan een aantal momenten dus het komt nou vier, vijf keer per dag komt dat langs.

00:13:18

*Jan-Willem:* Toen je hier de studio inkwam ben je toen nog even teruggegaan om een minuut te pakken?

00:13:21

*Martin:* Toen ik de studio inkwam, ik ben even weggelopen. Heel goed opgelet. En ik heb toen ik mijn auto parkeerde, even een minuutje gepakt. Ik heb dit geleerd van een commandant van arrestatieteam en heel kort, die vertelde mij: Wij zagen te veel scheiding in ons team. We noemen onszelf het alimentatie team, maar dat kwam door het feit dat die gasten thuiskwamen, die parkeren hun auto en die liepen naar binnen en dan vroeg hun partner van: je zou dat lijstje nog ophangen, maar daar zit je nog in die energie van het werk. En hij zegt: wat wij nou geleerd hebben aan die jongens: je parkeert je auto en je gaat één minuut ademhalen voordat je naar binnen gaat. Dan kom je als een ander mens binnen.

00:13:55

*Jan-Willem:* Ja, zijn er andere dingen uit de topsport die jij hebt meegenomen naar je nieuwe carrière?

00:14:01

*Martin:* Ja, en dat is plannen, doelen stellen, maar ook hard evalueren met jezelf of iemand om je heen. Want in de topsport is het heel duidelijk dat je een doel hebt en dan is zo'n seizoen afgelopen en dan ga je nieuw doel stellen, of je denkt in vier jaar richting die Olympische Spelen. Een topsporter wordt geconfronteerd met wedstrijden, met meetmomenten en die krijgt elke dag feedback. Ik heb wel ervaren dat in het bedrijfsleven, krijg je één of twee keer per jaar feedback als je geluk hebt van je manager, maar je kan het ook zelf plannen. Dus ik plan het zelf.

00:14:31

*Jan-Willem:* Hoeveel, hoe vaak doe jij dat?

00:14:33

*Martin:* Minimaal één keer per zes weken plan ik een moment dat ik even een moment heb om: oké, ik heb die doelen gesteld. Vind ik het nog leuk? Gaat dat nog op de juiste manier? En ja, ik noem dat bijna, ik noem dat eigenlijk een soort van boardmeeting met mezelf? Het is heel gebruikelijk dat je in de sport continu vraagt: hoe was mijn training? Hoe was mijn uitvoering? Deed ik het goed? Dat moment heb je dus zelf te organiseren. Het werkt het beste als je kleine doelen stelt en wij zitten nu tegen elkaar. We hebben elkaar even gesproken, maar ik ontmoet dan mensen

die stellen zulke grote doelen waarvan je van tevoren weet die zijn niet haalbaar. Dus is het doel wat je stelt wel haalbaar? Ik kom wel eens bij groepen en dan komen die mensen in afloop. 'Ja, Martin, ik ga volgend jaar een marathon lopen.' Nee, ga eens kijken of je gaat lukken om over een jaar, twee keer in de week, vijf kilometer te lopen. Ja, dat zou ook al heel mooi vinden. Dus eventjes die doelen haalbaar stellen. En als je dat gehaald hebt, dan stel je het volgende doel: Het allerbelangrijkste wat ik wel uit topsport haal en die vergelijking met bedrijfsleven is: kijk in sport is het heel duidelijk wanneer je klaar moet zijn. Ik heb twee trainingen op de dag, ik heb een wedstrijd op zaterdag, ik heb op 18 februari de Olympische Spelen, maar ik plaats me op 28 december. Dus het is heel duidelijk wanneer je moet presteren en in organisaties kan het elk moment van de dag gebeuren dat je klaar moet zijn. Dus het is voor mij eigenlijk van ready, naar een omgeving waar je always ready moet zijn. Je kunt alleen maar always ready zijn door herstelmomenten in te bouwen, rust te nemen, even niks te doen, maar ook tussendoor te plannen en te evalueren.

00:16:04

*Jan-Willem:* En hoe kun je als manager, als leidinggevende in het bedrijfsleven, jouw werknemers motiveren om rust en reflectie in te bouwen, want je kan het niet opleggen?

00:16:13

*Martin:* Nee, je kan het niet dwingen, want is het ook het betuttelen maar je kan daar wel het juiste voorbeeldgedrag in nemen. Ik zie het eigenlijk in twee assen, de x-as en de y-as, De x-as is: hoe goed zorg je voor jezelf? Fysiek, emotioneel en mentaal, want als jij niet fit bent, je slaapt slecht, je hebt emotionele issues en je kan niet focussen, dan is die energie bijna één, twee op een schaal van tien. Maar dan heb je die y-as en dat is: wat kan een leider doen om die omgeving te creëren waarin mensen ruimte nemen voor herstel? Een leider zorgt voor een doel, die zorgt voor autonomie, die zorgt voor taken en duidelijkheid. Maar een leider is ook verantwoordelijk om momenten in te bouwen, dat dat we even uitstaan en dat is heel simpel laten zien dat je ook een kop koffiedrinkt, aanwezig zijn bij de lunch en niet heel stoer zeggen bij de koffie 'zijn we lekker aan het pauzenemen?' Dat soort fouten kom je heel vaak tegen. Dus het belangrijkste is dat zo'n leider ervoor zorgt dat die omgeving creëert waarin mensen ruimte nemen om even break te nemen en ook het goede voorbeeld geeft. Ja, want als jij iedere avond vanaf je vakantie altijd bereikbaar bent, dan geef je het signaal dat je het team, dat ook moet doen.

00:17:19

*Jan-Willem:* Want uit ons onderzoek is gebleken dat heel veel werknemers, 44% van de ondervraagde denkt dat ze als minder bekwaam worden gezien als ze dit aangeven bij hun manager of leidinggevende. Wat zou je tegen die mensen willen zeggen?

00:17:34

*Martin:* Ja, dat is het viel mij ook op en ik zie dat in meerdere onderzoeken terugkomen. Wat wij wel zien in andere literatuur die ik gelezen heb, is dat als je oprecht luistert en dan als manager, niet met de oplossing komt, want je bent geen mental health worker, maar door alleen al te luisteren en support te geven en te verwijzen naar mensen die personen kunnen helpen, dat kan helpen. Maar je zal toch altijd die hiërarchische relatie houden. En wat wij wel ervaren en wat ik wel zie,

is dat het woord luisteren. Het klinkt heel betuttelend maar het is verschrikkelijk moeilijk als manager, want die denkt altijd de oplossing te hebben, maar je hebt niet de oplossing. Verwijs dan door naar de juiste mensen die zo'n persoon kunnen helpen of coachen, want die issues kunnen overal vandaan komen, die kunnen uit onzekerheid komen, die kunnen uit financiële problemen komen, maar zorgen voor dat je daar ruimte voor biedt.

00:18:23

*Jan-Willem:* Heb jij nog een succesverhaal een bedrijf dat dit goed doet en het verzuim omlaag krijgt?

00:18:28

*Martin:* Ik heb echt wel een heel mooi verhaal. We zijn ooit bezig geweest in een, bij een afdeling in het ziekenhuis, Diak in Utrecht en die hadden heel veel verzuim. Die case dat kan ik ook wel noemen, want wat zij toen deden, het bleek eigenlijk dat er in het weekend te veel kinderen werden opgenomen op een afdeling en als je met dezelfde aantal vrouwen die afdeling moet runnen maar er zijn veel meer mensen, er zijn veel meer ouders, veel meer broertjes en zusjes die komen. Daar was gewoon te weinig tijd om naar elkaar te luisteren, naar collega's om zich te focussen, fouten te signaleren en dat werd later ook bespreekbaar met die artsen. Want er is toch wat afstand. Nou, we hebben dat toen voor elkaar gekregen en het verzuim ja, dat knalde omlaag, ook omdat die hele afdeling, dat team werd gehoord, meer autonomie kreeg en daar ook beter die zorg kon verlenen. En toen werd dat maximum getal werd ook heilig. Ja, natuurlijk gingen ze daar wel een keer overheen, maar niet elke week. Dat vond ik een zelf een heel mooi voorbeeld.

00:19:28

*Jan-Willem:* Vitaliteit is een erg actueel thema doordat verzuim bij veel bedrijven flink is gestegen. Wat zou je luisterende ondernemers en managers willen meegeven wanneer het gaat over het beschermen van je medewerkers tegen verzuim?

00:19:41

*Martin:* Los van het feit dat je onderzoek kan doen, is gewoon: ga met ze in gesprek. Wat vinden jullie nu belangrijk in de huidige cultuur? Wat willen we daarvan behouden? Want daar moet je ook hard aan werken? Soms gaan dingen onbewust goed. Maar wat is dat dan? Dat dat zo leuk maakt? En wat willen we nou veranderen en dit gesprek? Wat willen we behouden? En wat hebben we te veranderen? Neem daar echt een moment voor, omdat er dan zaken naar boven kunnen komen waarvan jij nooit geweten hebt dat dat zo belangrijk is.

00:20:12

*Jan-Willem:* Hoe vaak moet je dat gesprek voeren?

00:20:15

*Martin:* Dat hangt natuurlijk van de omvang van je organisatie en je team af, maar ik denk dat het heel gezond is, omdat één keer ik zeg het maar, doe het, we werken in vier kwartalen en één kwartaal is gewoon bijna weggegooid door die hele lange zomervakanties, maar het is geweldig om dat drie keer per jaar gewoon te plannen.

00:20:31

*Jan-Willem:* Gaan we nog naar de leukste vraag, natuurlijk. Je hebt nu zelf een dochter die schaatst op hoog niveau. Er is natuurlijk veel in het nieuws over de druk op de jonge generatie en het groeiende aantal burn-out. Hoe probeer jij je dochter te helpen om vitaal te blijven?

00:20:45

*Martin:* Ja, ik vond dat een echt een hele leuke vraag, die krijg ik echt nooit. Kijk wat ik mijn dochter, wat ik Pien had meegegeven en mijn andere dochter ook, is dat kijk je hebt natuurlijk in sport, een bepaalde natuurlijke selectie, dat mensen op een bepaald niveau komen en ze kunnen ergens mee omgaan. Maar wat ik, ik heb hen echt het belang van slaap uitgelegd. We slapen ongeveer acht uur per dag. Dat is de bedoeling, een-derde van je leven, maar het is geen schoolvak, zelfs artsen krijgen maar één uur in opleiding over. Dus ik heb zowel uitgelegd wat er met slaap gebeurt. Dus je hebt die zevenenhalf of acht uur per dag te halen, omdat je in de eerste vier uur fysiek herstelt, met die laatste vier uur mentaal en emotioneel. Dus je hebt het echt nodig. Dus dat belang heb ik ze uitgelegd. Maar om daar te komen moet je eerder afschakelen. Neem van mij aan dat het een uitdaging is geweest om ervoor te zorgen dat ze gewoon weer eventjes gaan lezen en niet in telefoons duiken. Telefoons liggen bij ons beneden, maar ik heb ze eigenlijk uitgelegd dat het allerbelangrijkste is, is dat je gewoon goede nachten maakt. Dus afschakelen twee uur voordat je gaat slapen, ga gewoon een boek lezen, lees maar drie pagina's per avond en dat is een hele mooie. Als je Pien zou spreken, zal ze zelf ook zeggen: ja, het grootste verschil wat ik heb gemaakt in mijn laatste jaar als junior, was beter slapen.

00:22:03

*Jan-Willem:* Dit was Werken aan groei, een podcastserie van indeed.