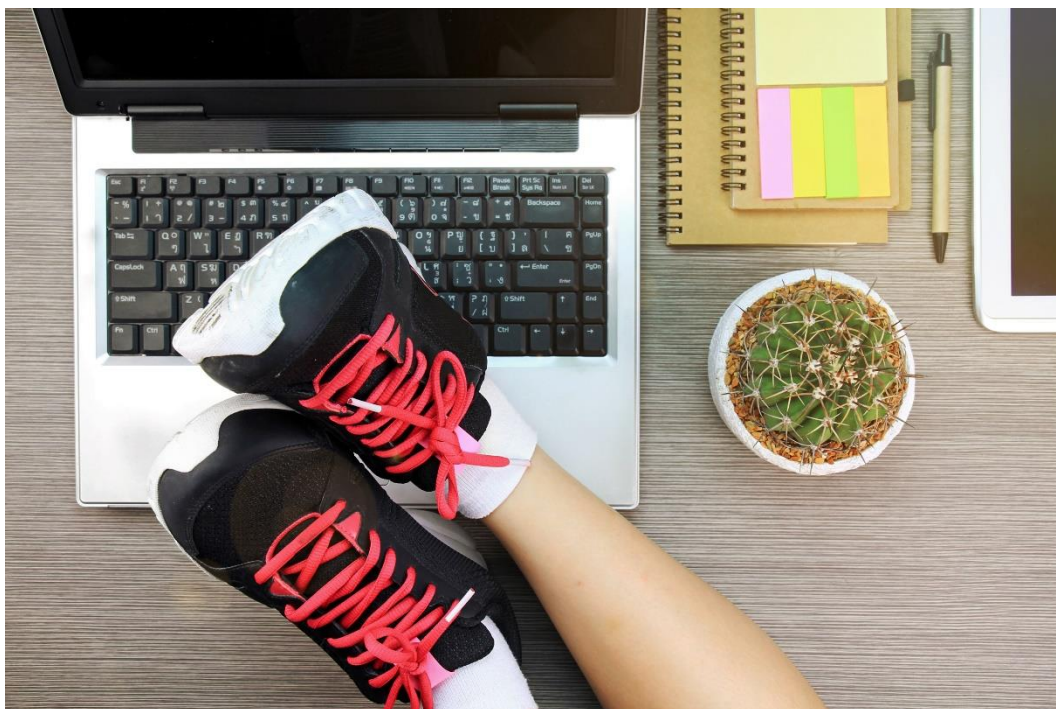


GGD nog Fitter en Vitaler

Gezonde Werkvloer beleid van GGD NOG

Voor de periode
2019 tot en met 2022



– september 2019 –

Inleiding

Op 4 oktober 2018 is GGD NOG als partner aangesloten bij het platform NOG Fitter en Vitaler. We hebben hiervoor gekozen omdat we aandacht voor een gezonde leefstijl op onze werkvloer belangrijk vinden. Ook vinden we dat de GGD zelf moet doen wat het aan andere werkgevers adviseert; practise what you preach.

Een gezonde leefstijl levert veel op; gezonde medewerkers zijn energieke, alerter én hebben meer arbeidsvreugde. Dit komt de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers op langere termijn ten goede.

In dit document wordt weergegeven hoe wij de BRAVO thema's (Bewegen/Stilzitten, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning/Mentale gezondheid) binnen onze organisatie willen oppakken in de periode 2019 tot en met 2022.

Om de continuïteit en inbedding te waarborgen sluit het geformuleerde Gezonde Werkvloer beleid zoveel mogelijk aan bij andere GGD-beleidsstukken en -regelingen die raken aan gezondheid, zoals ons arbobeleid, preventie- en veiligheidsbeleid, kwaliteitsbeleid, personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheidsbeleid.

Voor het opstellen van dit beleid hebben wij de 7 stappen van het Vitaliteit Stappenplan gevolgd en gebruik gemaakt van de Vitaliteit Matrix van NOG Fitter en Vitaler.



Stap 1: Draagvlak

Een beleid dat gesteund wordt door een grote groep medewerkers, heeft meer kans van slagen. Het creëren van draagvlak is belangrijk; voorafgaand aan, tijdens en na afloop van de periode waarin het beleid gevormd en uitgevoerd wordt.

Akkoord MT

De eerste stap voor het verwerven van draagvlak bestond uit het indienen van een [adviesnotitie](#) bij het MT. Hierin werd het MT gevraagd om in te stemmen met het instellen van de interne werkgroep 'GGD nog Fitter en Vitaler'. Het MT stemde hiermee in op 18 december 2019.

Werkgroep

Aan de werkgroep GGD nog Fitter en Vitaler nemen deel (tot en met augustus 2019):

- xxx, Adviseur Gezondheidsbevordering, Team APG (projectleider)
- xxx, Verzuimcoördinator en Preventiemedewerker, Team FIP
- xxx, Adviseur Gezonde School, Team GS
- xxx, Toezichthouder Kinderopvang, Team TZ
- xxx, Gezondheidsbevorderaar Seksuele Gezondheid, Team SG
- xxx, Personeelsadviseur, Team FIP

Daarnaast is – op onderdelen – betrokken:

- xxx, Beleidsadviseur, Team APG (projectleider NOG Fitter en Vitaler)

Voorzetting van de werkgroep na augustus 2019 is wenselijk, bij voorkeur uitgebreid met 1 of 2 extra leden. De huidige werkgroepleden gaan graag door tot en met eind 2020. De enige wijziging is dat xxx niet meer standaard maar alleen op afroep zal aanschuiven. Daarnaast is het wenselijk om communicatie en epidemiologie te betrekken.

Draagvlak

Om draagvlak te verkrijgen voor het geformuleerde beleid en/of bekendheid te geven aan de werkgroep GGD nog Fitter en Vitaler zijn de volgende acties ondernomen:

- GGD-dag, 12 maart 2019. Tijdens de GGD-dag heeft de werkgroep aan alle aanwezigen een kaartje uitgedeeld waarop zij hun wensen/ideeën mbt de BRAVO thema's konden noteren. Deze actie was met name bedoeld om de werkgroep GGD nog Fitter en Vitaler bekend te maken binnen de GGD. Ook wilden we op deze manier draagvlak onder onze collega's bewerkstelligen en hun ideeën/wensen inventariseren. Deze actie is ook via het Portaal aangekondigd, op 11 maart en op 14 maart.
- Stavaza MT, 28 februari 2019. Om het MT te informeren over de voortgang van de werkgroep is aan xxx een beschrijving van de GGD-dag actie en de #FITOPJE-WERK actie gemaald.
- 1 april grap. Een paar dagen voor 1 april is op het Portaal een berichtje geplaatst waarin werd aangegeven dat het vanaf 1 april niet meer was toegestaan om achter de PC te lunchen en dat om 12:15 uur alle beeldschermen op zwart zouden gaan en er een bel zou klinken.
- MT voorstel, 16 september 2019. In september zal een voorstel aan het MT worden voorgelegd. In dit voorstel wordt het MT akkoord gevraagd mbt de financiering en

uitvoering van de voorgestelde activiteiten voor de periode september 2019 tot en met december 2020.

- Startactie, najaar 2019. Na goedkeuring van het MT zullen alle medewerkers over het gezonde werkvloer beleid en de geplande activiteiten geïnformeerd worden.

Afspraken communicatie

Met betrekking tot de communicatie over het beleid en de daaruit voortvloeiende acties zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Naam en logo. De werkgroep heeft er zelf voor gekozen om de naam 'GGD nog Fitter en Vitaler' te hanteren. Deze naam geeft goed de link met 'NOG Fitter en Vitaler' weer. Het logo van GGD nog Fitter en Vitaler bestaat daarom ook uit het NOG Fitter en Vitaler logo met GGD erbij geplakt. Deze naam en dit logo gaan we gebruiken voor alle toekomstige acties/documenten.
- Communicatieplan. In afstemming met communicatie zal een communicatieplan worden opgesteld, met aandacht voor de communicatiemiddelen, -kanalen, en -momenten.

Stap 2: Beginsituatie

Een analyse maken van de beginsituatie is belangrijk in elk veranderingsproces en dus ook voor het vitaliteit beleid. Een situatieschets helpt om:

- gerichte acties te plannen en resultaten te boeken.
- het draagvlak te versterken en de participatie te verhogen.
- een evaluatie van de impact van het beleid mogelijk te maken.
- de acties haalbaar te houden.

Analyse

Voor het in kaart brengen van de beginsituatie zijn diverse bronnen geraadpleegd, waaronder:

- RI&E rapportage & plan van aanpak (2017)
- Medewerkers Onderzoek rapportage (2018)
- Verzuimcijfers GGD (2018)
- Leeftijdsopbouw GGD (2019)
- Gesprek met xxx van Care2Work (2019)
- Gesprek met xxx van IZA (2019)
- MT voorstel 'GGD, blijf in beweging' (2016) & onderzoek gebruik dynamisch meubilair GGD (2017)
- GGD Gedragscode (2011)
- Inventarisatie dynamisch meubilair (2019)
- Plan Duurzame Inzetbaarheid (2019)

Wensen en behoeften

Daarnaast zijn de wensen en behoeften van de medewerkers en leidinggevendenden omtrent een gezonde leefstijl op de werkvloer geïnventariseerd door:

- Actie GGD-dag (12 maart 2019). Alle GGD'ers kregen een kaartje waarop zij hun BRAVO-ideeën/wensen voor een gezonde werkvloer konden noteren. Ca. 40 GGD-ers (20 met naam en ca. 20 anoniem) hebben gezamenlijk meer dan 100

ideeën ingeleverd; 29 mbt Bewegen, 9 mbt Roken, 6 mbt Alcohol, 25 mbt Voeding, 25 mbt Ontspanning en 8 mbt overige zaken.

- MO 2019. Aan de werkgroep die zich buigt over het Medewerkersonderzoek dat in het najaar van 2019 wordt uitgevoerd, is gevraagd of hierin enkele vragen omtrent de BRAVO thema's meegenomen konden worden. Dit verzoek is helaas afgewezen.
- Tussentijdse peilingen. De werkgroep zal de komende jaren op verschillende manieren en verschillende momenten ten behoeve van specifieke activiteiten de wensen en behoeften peilen; bijvoorbeeld een poll op het Portaal over het gewenste thema voor een workshop.
- Sublocaties & hypermobielen. GGD nog Fitter en Vitaler wil nadrukkelijk rekening houden met collega's die weinig in Warnsveld werken omdat zij hypermobiel zijn en/of overwegend op onze sublocaties werken. Voor een deel van de voorgestelde activiteiten zullen zij nader bevroegd worden mbt hun wensen en behoeften.

Inzichten

De bovengenoemde analyses en inventarisaties hebben tot de volgende (hoofd)inzichten geleid:

- Algemeen. Bij de GGD ontbreekt een duidelijk overzicht van alle regelingen, regels, afspraken, onderzoeksrapporten en beleidsstukken waarin de (bevordering van) een gezonde leefstijl van medewerkers (mede) aan de orde komt. Na een inventarisatie bleek dat er behoorlijk veel beschikbaar is, maar dat deze informatie versnipperd is, niet in samenhang met elkaar gebracht, niet (altijd) in beleid vastgelegd en niet bij alle GGD'ers bekend.
Verder is duidelijk dat we bij de GGD veel meer vrouwelijke (86%) dan mannelijke medewerkers hebben (14%). En dat we relatief veel 50-plussers (67%) in dienst hebben en relatief weinig 40-minners (24%). Hiermee zullen met het beleid en de activiteiten waar nodig/mogelijk rekening houden.
- Bewegen/Stilzitten. De GGD is met betrekking tot het thema bewegen/stilzitten al goed bezig, mede door de inspanningen van de werkgroep 'GGD beweegt'. Er is sinds 2017 dynamisch meubilair beschikbaar in Warnsveld en er worden af en toe beweegactiviteiten georganiseerd. Ook heeft de GGD oa een fietsregeling, een fietsvergoeding en leenfietsen.
We denken dat we het GGD-beleid mbt het thema Bewegen/Stilzitten relatief snel nog een extra impuls kunnen geven, structureel kunnen inbedden en bij meer medewerkers onder de aandacht kunnen brengen. Over dit thema werden in maart 2019 ook veel ideeën/wensen aangeleverd bij de behoefte-inventarisatie. Dit thema pakken we daarom in 2019 en 2020 verder op.
- Roken. Van de Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder rookt in 2018 ruim een vijfde (22,4%). Op basis van persoonlijke observaties bestaat het vermoeden dat dit percentage bij de GGD (een stuk) lager ligt. De GGD is reeds een rookvrije organisatie, heeft een regel over roken in de gedragscode opgenomen en in het verleden zijn enkele activiteiten mbt roken in de organisatie uitgezet (zoals Stoptober).
We denken dat we het GGD-beleid mbt het thema roken relatief snel een extra impuls kunnen geven, structureel kunnen inbedden en bij meer medewerkers onder de aandacht kunnen brengen. Maar voornamelijk geven we aan dit thema geen prioriteit, mede omdat er het percentage rokende GGD'ers laag is. Over dit thema werden in maart 2019 ook weinig ideeën/wensen aangeleverd bij de behoefte-inventarisatie. Dit thema pakken we daarom in 2021 en 2022 op.

- Alcohol. De GGD is reeds een alcoholvrije organisatie, heeft een regel over alcoholgebruik in de gedragscode opgenomen en in het verleden zijn enkele activiteiten mbt alcohol(matiging) in de organisatie uitgezet (zoals IkPas). We denken dat we het GGD-beleid mbt het thema alcohol relatief snel een extra impuls kunnen geven, structureel kunnen inbedden en bij meer medewerkers onder de aandacht kunnen brengen. Maar vooralsnog geven we hieraan geen prioriteit. Over dit thema werden in maart 2019 ook relatief weinig ideeën/wensen aangeleverd bij de behoefte-inventarisatie. Dit thema pakken we daarom in 2021 en 2022 op.
- Voeding. De GGD heeft geen bedrijfsrestaurant of verkoopautomaten. De GGD heeft wel koffie/thee-automaten, een koelkast, een tostiapparaat en er wordt gratis cup-a-soup aangeboden. Er zijn er regelmatig gelegenheden waarbij voor interne en/of externe medewerkers lunches of hapjes en drankjes verzorgd worden door cateraars of de huismeesters. Veel GGD'ers werken door tijdens de lunch. We denken dat we het GGD-beleid mbt het thema Voeding relatief snel een impuls kunnen geven, structureel kunnen inbedden en bij meer medewerkers onder de aandacht kunnen brengen. Over dit thema werden in maart 2019 ook relatief veel ideeën/wensen aangeleverd bij de behoefte-inventarisatie. Maar vooralsnog geven we geen prioriteit aan dit thema omdat dat qua tijdsinvestering niet haalbaar is in combinatie met de thema's Bewegen/Stilzitten en Ontspanning/Mentale gezondheid. We pakken dit thema daarom in 2021 en 2022 op.
- Ontspanning/Mentale gezondheid. In het MO 2018 waren enkele vragen opgenomen over werkplezier, werkdruk en werk/herstelvermogen. Mbt werkplezier en werkdruk scoort de GGD onder de benchmark, mbt werk/herstelvermogen scoort de GGD op of boven de benchmark. Vanuit team FIP wordt momenteel op verzoek van het MT een actieplan opgesteld voor duurzame inzetbaarheid met aandacht voor veerkracht en weerbaarheid; hierbij zullen we aansluiting zoeken. Het GGD-beleid mbt het thema Ontspanning/Mentale gezondheid willen we vanaf september 2019 oppakken. Daarbij willen we de activiteiten op dit terrein richten op de aspecten 'rustmomenten, 'beweegmomenten, 'werkplezier' en 'mentale fitheid' de 'inrichting van de kantooromgeving'. We zullen (vooralsnog) niet op insteken op de aspecten 'werkdruk' of 'werkstress' omdat we van mening zijn dat die sterk gerelateerd zijn aan organisatiebrede zaken waarop de werkgroep GGD nog Fitter en Vitaler (te) weinig invloed heeft.

Stap 3: Doelstellingen

Overall doel

Het overall doel van ons vitaliteit beleid geeft weer wat wij met ons beleid willen bereiken. Dit overall doel hebben wij als volgt geformuleerd:

Wij willen de gezondheid van onze medewerkers bevorderen door:

- beleid op te stellen voor de BRAVO-thema's en alle medewerkers hierover te informeren;
- voor elk BRAVO thema passende activiteiten op de werkvloer aan te bieden;
- de GGD-werkomgeving gezonder in te richten;
- regelingen die gezond gedrag stimuleren te initiëren, te verruimen en/of bekender te maken.

Prioriteiten

Na het in kaart brengen van de wensen, behoeften en mogelijkheden, zijn op basis van de opgedane inzichten prioriteiten bepaald en doelstellingen geformuleerd voor ons vitaliteit beleid.

We willen in 2019 en 2020 allereerst met de thema's Bewegen/Stilzitten en Ontspanning/Mentale gezondheid aan de slag. Hiervoor is om een aantal redenen gekozen:

- het thema bewegen/stilzitten heeft door de werkgroep 'GGD beweegt' al een goede impuls heeft gekregen;
- uit het medewerkersonderzoek van 2018 kwam een aantal knelpunten mbt mentale gezondheid naar voren;
- tijdens de behoefte-inventarisatie in maart 2019 werden voor deze thema's relatief veel ideeën/wensen ingediend;
- GGD NOG Fitter en Vitaler lanceerde in mei 2019 de challenge '#FITOPJEWERK' voor alle partners. Deze challenge hebben we aangegrepen als kick-off voor GGD nog Fitter en Vitaler;
- de thema's Bewegen en Ontspanning zijn (gedeeltelijk) aan elkaar gerelateerd; door meer te bewegen, werk je ook aan ontspanning/mentale gezondheid.

Voor de thema's Bewegen en Ontspanning zijn stap 4 en stap 5 in dit document uitgewerkt, zie de volgende pagina's.

Vanaf 2021 vervolgen we de inzet tbv de thema's Bewegen/Stilzitten en Ontspanning/Mentale gezondheid en gaan we intensief aan de slag met de thema's voeding, roken en alcohol; deze aanpak van deze thema's heeft momenteel minder van prioriteit voor onze GGD. Voor deze thema's geldt dat:

- de GGD hiervoor al het een en ander geregeld/vastgelegd heeft;
- voor de thema's roken en alcohol werden tijdens de behoefte-inventarisatie weinig wensen/ideeën ingediend;
- we verwachten dat we mbt deze thema's relatief snel het GGD-beleid een goede impuls kunnen geven.

Voor de thema's Voeding, Roken en Alcohol worden stap 4 en 5 van het stappenplan eind 2020 uitgewerkt en afzonderlijk aan het MT voorgelegd.

Dit wil overigens niet zeggen dat we binnen de GGD in 2019 en 2020 helemaal geen aandacht aan deze thema's zullen schenken. Zo zullen we bijvoorbeeld wel (blijven) aanhaken bij landelijke campagnes, zoals IkPas en Stoptober.

Stap 4: Activiteitenplan

Doelstellingen

We hebben de volgende doelstellingen geformuleerd voor het thema Bewegen/Stilzitten:

- (her)Plaatsen van dynamisch meubilair en bevorderen van het (juiste) gebruik daarvan.
- Stimuleren van fietsen naar/van en tijdens het werk.
- Stimuleren van zitonderbrekingen tijdens het werk.
- Stimuleren van sporten en bewegen op het werk en in vrije tijd.
- Stimuleren van (lunch)wandelingen tijdens het werk.

- Begeleiden van GGD'ers die hun beweegpatroon en/of (over)gewicht willen aanpakken.

Voor het thema Ontspanning/mentale gezondheid hebben we de volgende doelstellingen geformuleerd:

- Stimuleren van ontspanning door rustmomenten tijdens het werk.
- Stimuleren van ontspanning door beweegmomenten tijdens het werk (vooral te realiseren via het thema bewegen).
- Stimuleren van plezier tijdens het werk.
- Bevorderen van de mentale weerbaarheid.
- (Her)inrichten van de (fysieke) kantooromgeving.
- Begeleiden van GGD'ers die hun mentale gezondheid willen aanpakken.

Activiteitenplan

We hebben een activiteitenplan uitgewerkt voor de aanpak van bovengenoemde thema's, uitgesplitst naar de verschillende doelstellingen. Dit activiteitenplan staat in een apart excel-bestand.

Stap 5: Uitvoering

In de periode september 2019 tot en met december 2020 gaan we aan de slag met de in het activiteitenplan opgenomen acties.

Trekkers

Voor elke geplande activiteit zal een van de werkgroepleden als trekker optreden. Deze trekker neemt het voortouw voor de uitwerking en uitvoering van de betreffende activiteit. Waar nodig zal de trekker een of meer collega's betrekken.

Practice what you preach

Goed voorbeeld doet goed volgen. Van het management verwachten wij dat zij het goede voorbeeld geven, zelf het gezonde gedrag vertonen, meedoen aan acties en hun medewerkers stimuleren om ook mee te doen.

Communicatie

Uiteraard zullen we onze collega's informeren over en enthousiasmeren voor het geformuleerde gezonde werkvloer beleid en de voorgenomen activiteiten. Dit willen we op een aansprekende en positieve manier doen. Hiervoor vragen we advies en ondersteuning van communicatie en zullen we een communicatieplan uitwerken met aandacht voor de geschikte communicatiekanalen, -middelen en – momenten.

Via het Portaal en eventuele andere communicatiekanalen zullen geplande activiteiten tijdig aangekondigd worden. Op een (aparte pagina van) het Portaal zullen alle relevante documenten bewaard worden. Nieuwe GGD-medewerkers zullen via het inwerkprogramma en/of de ambtseedbijeenkomst over het Gezonde Werkvloer beleid geïnformeerd worden.

Ook extern zal het gezonde werkvloer beleid van de GGD uitgedragen worden. Dat kan via de website van NOG Fitter en Vitaler, maar ook via de GGD website en de

sociale media kanalen van de GGD. Verder kan de GGD in de vacature-beschrijvingen informatie over het gezonde werkvloer beleid opnemen.

Stap 6: Evaluatie

Evaluëren is belangrijk om:

- na te gaan of we de vooraf gestelde doelen behaald hebben;
- te meten of de geplande activiteiten het gewenste effect hebben;
- te meten of er voldoende deelname is aan de activiteiten;
- bij te sturen daar waar dingen niet goed gaan;
- succesvolle activiteiten te verlengen en minder succesvolle activiteiten te staken of te veranderen;
- verantwoording af leggen aan het management en werknemers over de zin en effectiviteit van het beleid.

Evaluatieplan

In overleg met het Evaluatiebureau is een globaal evaluatieplan voor de periode 2019 tot en met 2022 opgesteld; dit zal later verder uitgewerkt worden. De evaluatie zal uit de volgende onderdelen bestaan:

- Voorjaar 2021 en eind 2022. Evaluëren bij medewerkers van GGD NOG d.m.v. een digitale vragenlijst hoe zij de interventies in het kader van GGD nog Fitter & Vitaler en de communicatie daarover beoordelen.
- Doorlopend. Elk jaar zal een aantal van de grotere activiteiten onder de deelnemers geëvalueerd worden via een kort vragenlijstje.
- Doorlopend. Door middel van een logboek houdt de werkgroep bij welke activiteiten plaatsvinden, hoeveel medewerkers deelnemen (indien van toepassing), wat goed en wat minder goed ging.

Behoeftetepeilingen

De werkgroep zal de komende jaren op verschillende manieren en verschillende momenten ten behoeve van specifieke activiteiten de wensen en behoeften onder GGD'ers peilen; bijvoorbeeld een poll op het Portaal over het gewenste thema voor een workshop.

Stap 7: Verankering beleid

De leefstijl van medewerkers bevorderen is een continu proces en vraagt continue inspanning. Probeer daarom het gezonde werkvloer beleid te integreren in de dagelijkse routine van het bedrijf.

Op de volgende manieren zullen wij het gezonde werkvloer beleid in de structuur van onze organisatie verankeren:

- Het Gezonde Werkvloer beleid zoveel mogelijk laten aansluiten bij andere GGD-beleidsstukken en -regelingen die raken aan gezondheid, zoals ons arbobeleid, preventie- en veiligheidsbeleid, kwaliteitsbeleid, personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheidsbeleid.

- De verantwoordelijkheid over en uitvoering van activiteiten waar mogelijk beleggen bij een team, discipline en/of medewerker;
- Alle relevante documenten mbt GGD nog Fitter en Vitaler een vaste plek op het Portaal geven;
- Nieuwe GGD-medewerkers via het inwerkprogramma en/of de ambtseedbijeenkomst over het Gezonde Werkvloer beleid informeren.