

**Onderwerp**

Startnotitie Vitaliteit

**Programma**

Bestuur & Middelen

**Portefeuillehouder**

H.B.W. van Hees

**BW-nummer**

**Samenvatting**

Samen met RadboudUMC en GGD Gelderland Zuid is de gemeente Nijmegen gestart met het initiatief Nijmegen: Groen, gezond en in beweging. Doel is om de komende 10 jaar met elkaar en met inwoners en partners in de stad te werken aan gezonde inwoners in een gezonde stad. Een belangrijk uitgangspunt bij het realiseren van deze beweging is 'practice what you preach'. Naast enthousiasmeren en stimuleren dat anderen in de stad een bijdrage leveren, is het ook belangrijk dat in de verantwoordelijkheden die de gemeente heeft, ook aandacht is voor Nijmegen: Groen, gezond en in beweging.

**Directie/afdeling, ambtenaar, telefoonnr.**

PI10, Laurien van der Feer, 90 40

**Datum ambtelijk voorstel**

13 februari 2018

**Registratienummer**

18.0001892

Met de startnotitie Vitaliteit laten we zien wat de gemeente doet binnen de eigen organisatie en voor het eigen personeel. We werken hierbij vanuit de visie dat vitaliteit stoelt op drie uitgangspunten:

1. Vitaliteit begint bij jezelf
2. De werkgever faciliteert
3. Nijmegen: Groen, gezond en in beweging

**Ter besluitvorming door het college**

1. De startnotitie Vitaliteit voor de gemeente Nijmegen vast te stellen.

Paraaf Datum  
akkoord

Steller

Laurien van der Feer

Alleen ter besluitvorming door het college

**Besluit B&W d.d.** 13 maart 2018

**nummer:** 3.4

Paraaf Datum  
akkoord

- Conform advies  
 Aanhouden  
 Anders, nl.

Bestuursagenda

Portefeuillehouder

## **1 Probleemstelling**

Vitaliteit krijgt als thema steeds meer landelijke en lokale aandacht en staat hoog op de politieke agenda. De veranderende rol van de overheid kan bij gemeenten leiden tot een verhoogde werkdruk, meer omgevingsstress en een verhoogd ziekteverzuim. Daarnaast wordt er van medewerkers gevraagd om steeds langer te blijven werken nu de pensioen leeftijd steeds verder weg komt te liggen.

Gemeente Nijmegen heeft een Gezondheidsagenda 2017-2020 vastgesteld, waarin het gezondheidsbeleid voor de stad staat. Wij willen met ons eigen interne vitaliteitsbeleid hierbij aansluiten.

We doen als organisatie al het nodige aan vitaliteit en zien dat het leeft binnen de organisatie. Er worden door medewerkers veel eigen initiatieven ontplooid op het gebied van gezondheid. Wat we hierin nog missen is de samenhang tussen de deze initiatieven en hoe deze passen binnen het groter geheel: verbinding met de stad en de organisatieontwikkeling. Daarnaast is er behoefte aan een antwoord op de vraag waar de medewerker zelf verantwoordelijk voor is en waar kan de werkgever faciliteren.

## **2 Juridische aspecten**

Er zijn geen juridische aspecten aan dit voorstel verbonden.

## **3 Doelstelling**

De gemeente Nijmegen heeft de ambitie om een vitale organisatie te zijn waar een gezonde leefstijl, werkgeluk, productiviteit en duurzame inzetbaarheid centraal staan. Als organisatie dragen we deze boodschap uit en verklaren we het van toepassing op onszelf

## **4 Argumenten**

De aanleiding om extra te investeren in vitaliteit, is omdat het aansluit op drie ontwikkelingen die nu spelen:

1. De opgave in de stad om Nijmegen in 10 jaar gezonder te maken; project Nijmegen: Groen, gezond en in beweging; .
2. De huidige organisatie ontwikkeling waarin eenheid van handelen, duurzame inzetbaarheid en werkgeluk centraal staan.
3. De vraag vanuit de organisatie om visie en richtlijnen op het vlak van vitaliteit

## **5 Financiën**

Op dit moment zijn er geen kosten. In de uitwerkingsnotitie wordt verder uitgewerkt, welke mogelijke kosten er zijn.

## **6 Participatie en Communicatie**

Het collegevoorstel wordt op de gebruikelijke wijze via de openbare besluitenlijst gecommuniceerd.

## **7 Uitvoering en evaluatie**

Na vaststelling van deze startnotitie wordt er een uitvoeringsnotitie 2018-2022 opgesteld. Hierin staat beschreven hoe wij als organisatie volgens de lijn van de 3 bovengenoemde uitgangspunten structureel en met losse concrete acties uitvoering gaan geven aan het onderwerp vitaliteit. Deze uitvoeringsnotitie stellen wij op in samenwerking met het management, de medewerkers en de OR zodat er een compleet beeld ontstaat van zowel de behoeften en wensen als de (financiële) mogelijkheden. Daarnaast wordt er inspiratie gehaald uit good practices van andere organisaties. Ook de ervaring van de Week van de Vitaliteit 2017 wordt meegenomen in de beschrijving en keuze van de uitvoeringsnotitie. Eén van de concrete acties is het jaarlijks organiseren van de Week van de Vitaliteit. In 2018 zal de week begin oktober plaatsvinden.

## **8 Risico's**

Er zijn geen risico's aan dit voorstel verbonden.

Bijlage(n):      Startnotitie Vitaliteit

# Startnotitie Vitaliteit



# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Ambitie</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Context</b>	<b>3</b>
3.1	Landelijke ontwikkelingen	3
3.2	Gemeente Nijmegen	3
3.3	Vitaliteit binnen de organisatie	3
<b>4</b>	<b>Wat is vitaliteit?</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Wat doen we al aan de vitaliteit van medewerkers?</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>Wat gaan we doen om vitaliteit verder te bevorderen?</b>	<b>4</b>
6.1	Vitaliteit begint bij jezelf	5
6.2	De werkgever faciliteert	5
6.3	Nijmegen: Groen, gezond en in beweging	5
<b>7</b>	<b>Planning</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	<b>Conclusie</b>	<b>6</b>

# 1 Inleiding

De gemeente Nijmegen streeft ernaar om een wendbare en resultaatgerichte organisatie te zijn waarin de opgaven van de stad centraal staan. Hierbij is een grotere verantwoordelijkheid en professionaliteit van de medewerkers van belang. Gemeente Nijmegen vindt het ook als werkgever belangrijk om een vitale organisatie te zijn, zowel in denken als in doen, en daarmee een goed voorbeeld voor de stad te zijn. De gemeente Nijmegen zet de komende jaren daarom in op een personeelsbeleid waarin dit thema centraal staat.

De aanleiding om extra te investeren in vitaliteit, is omdat het aansluit op drie ontwikkelingen die nu spelen:

1. De opgave in de stad om Nijmegen in 10 jaar gezonder te maken; project Nijmegen: Groen, gezond en in beweging; .
2. De huidige organisatie ontwikkeling waarin eenheid van handelen, duurzame inzetbaarheid en werkgelek centraal staan.
3. De vraag vanuit de organisatie om visie en richtlijnen op het vlak van vitaliteit

In deze startnotitie zetten we op een rij wat het begrip vitaliteit betekent voor de gemeente Nijmegen, wat we nu al doen aan de vitaliteit van onze medewerkers en wat we nog kunnen doen om vitaliteit te bevorderen. Dit resulteert in een visie en een aantal richtlijnen. De concretere uitwerking hiervan zal volgen in een uitvoeringsplan.

## 2 Ambitie

De gemeente Nijmegen heeft de ambitie om een vitale organisatie te zijn waar een gezonde leefstijl, werkgelek, productiviteit en duurzame inzetbaarheid centraal staan. Als organisatie dragen we deze boodschap uit en verklaren we het van toepassing op onszelf.

## 3 Context

### 3.1 Landelijke ontwikkelingen

Vitaliteit krijgt als thema steeds meer landelijke aandacht en staat hoog op de politieke agenda. De veranderende rol van de overheid kan bij gemeenten leiden tot een verhoogde werkdruk, meer omgevingsstress en een verhoogd ziekteverzuim. Daarnaast wordt er van medewerkers gevraagd om steeds langer te blijven werken nu de pensioen leeftijd steeds verder weg komt te liggen.

### 3.2 Gemeente Nijmegen

Gemeente Nijmegen heeft een Gezondheidsagenda 2017-2020 vastgesteld, waarin het gezondheidsbeleid voor de stad staat. De lange termijn doelstellingen zijn: het stimuleren van een gezonde leefstijl, het verkleinen van gezondheidsverschillen, het creëren van een gezonde leefomgeving en het belang van het behouden van een stevige preventiestructuur in de stad. In het kader van practice what you preach verklaren we dit ook van toepassing op onszelf.

Dit geldt ook voor een belangrijke beweging gericht op de stad, waar al eerder aan gerefereerd werd; het project Nijmegen: Groen, Gezond en in Beweging. Wij sluiten hier met ons interne vitaliteitsbeleid bij aan.

### 3.3 Vitaliteit binnen de organisatie

We zien dat vitaliteit steeds meer leeft binnen de organisatie. Er worden door medewerkers veel eigen initiatieven ontplooid op het gebied van gezondheid, denk hierbij aan hardlooptochten en mountainbikers. De vraag die hierbij wel rijst is waar is de medewerker zelf verantwoordelijk voor en waar kan de werkgever faciliteren .

De organisatie zet steeds meer in op duurzaam personeelsbeleid die ervoor zorgt dat medewerkers nu en in de toekomst meerwaarde blijven hebben voor de organisatie, en daarbij ook zelf deze meerwaarde ervaren. Het betekent investeren in personeel en het versterken van het personeelsbestand. Een belangrijk onderdeel hiervan is vitaliteit.

## 4 Wat is vitaliteit?

De definitie die we binnen gemeente Nijmegen hanteren voor vitaliteit is: “De mate waarin iemand krachtig en energiek is. Dit kan gaan om je natuurlijke gesteldheid en krachten van je lichaam, emotionele energie, je lekker voelen en mentale energie. Werken aan je vitaliteit betekent werken aan je gezondheid.”<sup>1</sup>

Vitale mensen in een organisatie hebben meer plezier en energie in het werk, zijn creatiever en productiever, voelen meer betrokkenheid en verzuimen bovendien minder. Dit is de voornaamste reden dat veel organisaties zich steeds meer gaan richten op het bevorderen van de vitaliteit van hun medewerker.

## 5 Wat doen we al aan de vitaliteit van medewerkers?

- We creëren goede arbeidsvoorwaarden en besteden aandacht aan aspecten die het werkplezier en de werktevredenheid beïnvloeden.
- We zorgen voor goed meubilair voor medewerkers en indien nodig werkplekonderzoeken.
- We bieden via NijmegenSchool trainingen aan in het kader van vitaliteit. Denk hierbij aan ‘Persoonlijke Effectiviteit’, ‘Omgaan met veranderingen’ en ‘Omgaan met werkdruk en stress’.
- We doen RI&E’s (Risico Inventarisatie & Evaluaties), van waaruit PMO’s (Preventief Medische Onderzoeken) voor medewerker gedaan kunnen worden
- Op iNsite staat hoe je de bureaustoelen zo kunt instellen dat je de goede werkhouding hebt. Indien nodig kan een bedrijfsfysiotherapeut je hierbij ondersteunen.
- Er bestaat huisvestingsbeleid waarin aandacht is voor alle soorten werkplekinrichting.
- Er zijn nieuw ingerichte flexvloeren in de gebouwen, met daarin onder meer voldoende groenvoorzieningen.
- We zorgen voor een goede klimaatbeheersing.
- Er is gezond eten beschikbaar in de bedrijfskantines.
- Tot slot gaan we uit van de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor gezonde leefgewoonten, zowel privé als ook op het werk.

Wanneer een medewerker om medische redenen een werkplekaanpassing nodig heeft, wordt dit onder de Arbo richtlijnen aangeboden. Denk hierbij aan hoog/laag-bureaus en balansstoelen.

## 6 Wat gaan we doen om vitaliteit verder te bevorderen?

Zoals hierboven beschreven biedt gemeente Nijmegen als werkgever al een behoorlijk aantal dingen op het gebied van vitaliteit. Om eenheid in dienstverlening te leveren, gaan we de samenhang en de bekendheid van de faciliteiten verhogen. Ook laten we zien binnen welk groter geheel het past en hoe vitaliteit de organisatieontwikkeling kan bevorderen. Daarnaast zoeken we naar logische momenten om het onderwerp vitaliteit te integreren in lopende projecten. Tot slot wordt vitaliteit een onderdeel van HRM, en wordt er bij nieuwe P&O beleidsonderwerpen de aansluiting gezocht met vitaliteit. Dit tezamen vormt ons vitaliteitsbeleid.

We werken hierbij vanuit de visie dat vitaliteit stoelt op drie uitgangspunten:

1. Vitaliteit begint bij jezelf
2. De werkgever faciliteert
3. Nijmegen: Groen, gezond en in beweging

---

<sup>1</sup> <http://www.encyclo.nl/begrip/vitaliteit>

## 6.1 Vitaliteit begint bij jezelf

Het arbobeleid van gemeente Nijmegen richt zich op het eigen regie-model, waarbij leidinggevend en medewerkers een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben in het voorkomen van verzuim. Voor vitaliteit geldt hetzelfde. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar eigen gezondheid, zowel privé als op het werk.

Van leidinggevend en de directie vragen we voorbeeldgedrag en het uitdragen van het belang van vitaliteit.

## 6.2 De werkgever faciliteert

De werkgever faciliteert de medewerker om vitaal te blijven in zijn werk. Dit gebeurt op twee manieren:

1. We hebben de plicht vanuit de Arbowet om medewerkers maximaal te faciliteren om goed te kunnen werken. De voorwaarden die hiervoor geschapen worden, vallen onder de eisen van redelijkheid en billijkheid.
2. Als werkgever faciliteren we medewerkers in het maken van een gezonde keuze. We geven aandacht aan de bewustwording van wat (on)gezond is en welke mogelijkheden er zijn om zelf je vitaliteit te vergroten. Hierbij geven we verschillende laagdrempelige aanbevelingen en tips, zoals het nemen van de trap en genoeg bewegen door bijvoorbeeld zelf je drinken te halen. Hierin proberen we als werkgever medewerkers te verleiden om vitaler te worden en werken we aan het creëren van een sociale en fysieke omgeving waarin een gezonde leefstijl wordt gestimuleerd en een gezonde keuze een makkelijke keuze wordt.

Er is een spanningsveld in hoe ver organisaties kunnen en moeten gaan in het faciliteren van medewerkers en waar de eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers op dit onderwerp begint. Daarnaast staat gemeente Nijmegen voor eenheid in dienstverlening. De vraag die in beide gevallen geldt is: wat doe je als organisatie wel? En wat doe je niet?

Wij stellen als organisatie hierin geen harde lijn, maar stimuleren het goede gesprek. We werken daarbij vanuit gemeenschappelijk voorwaarden die ons helpen elke vraag op dezelfde wijze te benaderen zodat willekeur wordt voorkomen:

- Eenheid in dienstverlening
- Toegankelijk voor iedereen
- Ter preventie van gezondheidsklachten

Op onderdelen worden er aangepaste en/of aanvullende voorwaarden opgesteld in het uitvoeringsplan, denk hierbij aan duidelijkere richtlijnen voor de aanschaf en uitlevering van speciaal meubilair en het toewijzen van gemeenschappelijke ruimtes per gebouw/locatie die bedoeld zijn voor vitaliteit en voor iedereen toegankelijk zijn.

## 6.3 Nijmegen: Groen, gezond en in beweging

In het kader van practice what you preach sluiten we aan bij de gezondheidsagenda 2017-2020 van gemeente Nijmegen. In dit stuk staat de programmalijn 'Nijmegen: Groen, gezond en in beweging' dat het onderwerp vitaliteit het meeste raakt. Gemeente Nijmegen, RadboudUMC en de GGD Gelderland-Zuid nemen samen het initiatief om de komende 10 jaar in de stad een beweging van mensen en organisaties op gang te brengen die met elkaar werken vanuit het brede begrip positieve gezondheid. Er wordt gewerkt aan het creëren van een sociale en fysieke leefomgeving waarin een gezonde leefstijl wordt gestimuleerd en een gezonde keuze een makkelijke keuze wordt. Ze werken hierbij vanuit verschillende thema's: Gezond gewicht, mentaal fit, roken, alcoholconsumptie en beleving van gezondheid en gewicht.

Als werkgever willen we hierin het goede voorbeeld geven. Dit doen we door een eigen uitvoeringsplan vitaliteit te ontwikkelen die aansluiten bij de genoemde thema's en door mee te doen aan activiteiten van Nijmegen: groen,



gezond en in beweging. Een voorbeeld van een activiteit waar we aan deelnemen is de halfjaarlijkse conferenties Groen, gezond en in beweging.

## 7 Planning

<b>Begin 2018</b>	Startnotitie vaststellen in College
<b>Voorjaar 2018</b>	Uitvoeringsnotitie 2018 – 2022
<b>Begin oktober 2018</b>	Week van de Vitaliteit 2018

Begin 2018 wordt deze startnotitie vastgesteld door zowel de Directie als het College. Zij stemmen daarmee in met de gestelde uitgangspunten. Vervolgens wordt er een uitvoeringsnotitie 2018-2022 opgesteld, waarin beschreven staat hoe wij als organisatie structureel en met losse concrete acties uitvoering gaan geven aan het onderwerp vitaliteit. Deze uitvoeringsnotitie stellen wij op in samenwerking met het management, de medewerkers en de OR zodat er een compleet beeld ontstaat van zowel de behoeften en wensen als de (financiële) mogelijkheden. Daarnaast wordt er inspiratie gehaald uit good practices van andere organisaties. Ook de ervaring van de Week van de Vitaliteit 2017 wordt meegenomen in de beschrijving en keuze van de uitvoeringsnotitie. Eén van de concrete acties is het jaarlijks organiseren van de Week van de Vitaliteit. In 2018 zal de week begin oktober plaatsvinden.

## 8 Conclusie

Met deze startnotitie hebben we onze ambitie benoemd en een situatieschets gegeven van de huidige stand van zaken, alsook aangemerkt waar verbeterpunten zitten en welke maatregelen we daarvoor willen treffen. Hiermee zetten we het onderwerp vitaliteit weer prominenter op de kaart binnen de gemeente Nijmegen en houden we onszelf hier kritisch en alert op, om zodoende een sociale, slimme en toekomstbestendige organisatie te zijn en te blijven.