

VITALITEITSBELEID



PROVINCIE  UTRECHT

Inhoudsopgave

Leeswijzer

1. Kader en context van het vitaliteitsbeleid

- 1.1 Duurzame inzetbaarheid
- 1.2 Eigen regie model
- 1.3 De vitaliteitskalender

2. Vitaliteitsbeleid

- 2.1 Wat is het belang van vitaliteit voor medewerker én organisatie?
- 2.2 Meer accent op amplitie
- 2.3 Drie dimensies van vitaliteit
- 2.4 Principes binnen het vitaliteitsbeleid
- 2.5 Doelstellingen, indicatoren en beleidsthema's
 - 2.5.1. Mentale vitaliteit
 - 2.5.2. Sociale vitaliteit
 - 2.5.3. Fysieke vitaliteit
- 2.6 Uitvoeringsambities

Leeswijzer

Deze leeswijzer geeft een kort overzicht van de opbouw en de structuur van dit beleidsdocument. Hoofdstuk 1 geeft zicht op het kader, de context en de inbedding van het vitaliteitsbeleid en hoe het tot uitvoering gaat komen. In hoofdstuk 2 wordt het vitaliteitsbeleid uiteen gezet.

In 1.1 komt naar voren dat het gedachtegoed van het vitaliteitsbeleid voort vloeit uit de bredere context van de visie op en het model van duurzame inzetbaarheid. We gaan uit van een integrale visie op duurzame inzetbaarheid, bestaande uit: loopbaan & arbeidsmobiliteit, leren & ontwikkelen, organiseren van werk & privé en gezondheid & vitaliteit. Binnen het duurzame inzetbaarheid model en daarmee ook het vitaliteitsbeleid, speelt het eigen regiemodel een rol. Vanuit een gedeeld belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van organisatie en medewerker zetten we in op duurzaam werken, duurzame inzetbaarheid en in het verlengde daarvan ook op vitaliteit (zie 1.2). De uitvoering van het vitaliteitsbeleid vindt plaats middels het opstellen van een vitaliteitskalender met activiteiten. Deze kalender wordt samen met een klankbordgroep opgesteld, waarin de belangrijkste stakeholders zijn vertegenwoordigd. De activiteiten worden gemonitord en geëvalueerd (zie 1.3).

Binnen de pijler gezondheid & vitaliteit van het duurzame inzetbaarheid model vallen verschillende subonderwerpen, zoals integriteit, diversiteit & inclusie, Arbobeleid en vitaliteit. De onderwerpen Arbobeleid en vitaliteit hangen met elkaar samen. Het vastgestelde Arbobeleid voor de periode 2022-2027 blijft onveranderd en opereert binnen het wettelijk kader van onder andere de Arbowet, Arbocatalogus, ziekwet, Wet verbetering poortwachter en privacywetgeving. Tot op heden ligt de focus met het Arbobeleid vooral op curatie en preventie. Het vitaliteitsbeleid onderscheidt zich van het Arbobeleid doordat het niet gericht is op curatie en preventie, maar op amplitie – het proactief bevóorderen van vitaliteit van alle medewerkers, ongeacht of er sprake is van een beginnend of bestaand probleem. Dit resulteert niet alleen in verhoogde tevredenheid en werkgeluk maar ook in het behoud van waardevol personeel, hetgeen van cruciaal belang is voor het handhaven van rust en continuïteit binnen de provinciale organisatie (zie 2.1 en 2.2). Met deze bevordering van de vitaliteit wordt indirect ook een buffer gecreëerd tegen stressoren. Het is hiermee complementair aan het Arbobeleid en voegt een extra focus toe.

Het vitaliteitsbeleid legt de focus op drie dimensies van vitaliteit die voortkomen uit wetenschappelijke studies: mentale, sociale en fysieke vitaliteit (zie 2.3). Ons vitaliteitsbeleid wordt geleid door enkele kernprincipes die de basis vormen voor het bevorderen van vitaliteit van onze medewerkers: *Samenhang en energiegerichte aanpak*, *Participatie en samenwerking*, *Plezier als drijvende kracht*, *Vitaliteit geïntegreerd in werk* en *Evaluatie en toekomstgerichtheid* (zie 2.4). Per dimensie (mentaal, sociaal en fysiek) is een doel geformuleerd waaraan we concrete beleidsthema's (bijvoorbeeld werkgeluk of mantelzorg) koppelen. Ook zijn per dimensie de indicatoren benoemd die inzicht geven in de effecten van het vitaliteitsbeleid (zie 2.5). In 2.6 zijn verder de uitvoeringsambities voor de komende 2 jaar (en verder) geformuleerd. De komende twee jaar (en verder) wordt geïnvesteerd in het vitaliteitsbeleid en het versterken van de synergie tussen curatie, preventie en amplitie.

1. Kader en context van het Vitaliteitsbeleid

Dit hoofdstuk geeft zicht op de context, de inbedding en de uitvoering van het vitaliteitsbeleid.

1.1 Duurzame inzetbaarheid

De provincie Utrecht streeft naar een gezonde, groene, duurzame en inclusieve omgeving voor inwoners, bezoekers en toekomstige generaties. Daarvoor moeten we als provinciale organisatie proactief, wendbaar en daadkrachtig inspelen op snelle externe ontwikkelingen. Duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers is essentieel om dit te kunnen bewerkstelligen.

Om deze duurzame inzetbaarheid te realiseren, werken we met een integraal model van vier pijlers (zie afbeelding 1): loopbaan- & arbeidsmobiliteit, leren & ontwikkelen, organiseren van werk & privé en gezondheid & vitaliteit. Door adequaat in te zetten op elk van deze pijlers, streven we naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers zodat we als organisatie wendbaar kunnen blijven acteren op de ontwikkelingen in de maatschappij. Los van de inzet op elke pijler afzonderlijk, bouwen we door de optelsom van alle activiteiten binnen de pijlers integraal aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In dit stuk richten we ons voornamelijk op de pijler gezondheid & vitaliteit.

Afbeelding 1. Model van duurzame inzetbaarheid van de provincie Utrecht.



Binnen het beleidsveld van deze pijler zien we nieuwe uitdagingen opkomen. De opkomst van het hybride werken heeft bijvoorbeeld gevolgen voor de werk-privébalans van onze medewerkers, terwijl de krappe arbeidsmarkt en onze veranderende rol in het maatschappelijk speelveld zorgen voor een hogere werkdruk. Om effectief in te spelen op deze uitdagingen presenteren we in aanvulling op bestaand beleid (hybride werken, arbobeleid etc) een nieuw vitaliteitsbeleid- en programma, waarbij we initiatieven op het gebied van vitaliteit beleidsmatig en vanuit samenhang oppakken (zie hoofdstuk 2).

1.2 Eigen regiemodel

In de visie op duurzame inzetbaarheid, en daarop voortbordurend ook het vitaliteitsbeleid, baseren we ons op de uitgangspunten van het eigen regiemodel, waarbij organisatie en medewerker gezamenlijk verantwoordelijk zijn en beiden belang hebben bij het bevorderen van vitaliteit. De organisatie heeft een ondersteunende en faciliterende rol, waarin een vitale werkomgeving wordt gecreëerd, initiatieven worden georganiseerd en medewerkers worden voorzien van concrete handvatten. Vanuit goed werkgeverschap stimuleert de organisatie actief de medewerker om aan zijn vitaliteit te werken, waarbij leidinggevend een aanmoedigende rol spelen en wijzen op beschikbare mogelijkheden.

De verantwoordelijkheid van de organisatie is ondergebracht bij verschillende partijen; het brede onderwerp vitaliteit is niet alleen van HRO. Binnen de organisatie zullen diverse teams en partijen integraal moeten samenwerken om dit beleid ten uitvoer te brengen. Denk bijvoorbeeld aan de vorderingen in de organisatieontwikkeling, de (verbouwing en) inrichting van onze kantoren, het cateringaanbod en de inspanningen op het gebied van integriteit voor een veilige werkomgeving. In de optelsom zijn de inspanningen van deze partijen van invloed op de mate waarin een vitale werkomgeving wordt gecreëerd.

Het is daarom van groot belang dat HRO als initiatiefnemer de aanjagende, signalerende en agenderende rol vervult om het onderwerp vitaliteit binnen andere opgaven, beleidsterreinen en teams te benadrukken. HRO is daarnaast verantwoordelijk voor de uitvoering van activiteiten op de vitaliteitskalender en het creëren van draagvlak voor het onderwerp. Uiteindelijk is het streven dat vitaliteit wordt geïntegreerd in onze organisatie. De uiteindelijke keuzes en acties om vitaliteit per medewerker te bevorderen liggen in handen van de medewerker zelf.

1.3 Uitvoering

De uitvoering van het vitaliteitsbeleid wordt gegeven middels het opstellen van een vitaliteitskalender met activiteiten. Deze kalender wordt samen met een klankbordgroep opgesteld, waarin de belangrijkste rollen zijn vertegenwoordigd. De activiteiten worden gemonitord en geëvalueerd.

Vitaliteitskalender

Het vitaliteitsbeleid omvat de strategische lange termijn beleidskaders en weerspiegelt onze visie op vitaliteit. Binnen deze brede kaders, dient de uitvoering van het vitaliteitsbeleid plaats te vinden. De uitvoering dient flexibel en wendbaar te zijn om in te spelen op actuele ontwikkelingen en thema's binnen de provincie Utrecht. Jaarlijks vertalen we het vitaliteitsbeleid naar een concrete vitaliteitskalender met activiteiten, communicatie en samenwerkingen door:

- Input voor deze kalender op te halen via een participatieve benadering. Hierin betrekken we medewerkers (via enquêtes), leidinggevend, gezondheidsexperts, HR-adviseurs, opgaves, teams en de Ondernemingsraad. (zie kopje *klankbordgroep* hieronder)
- Door iteratief en cyclisch te monitoren en te blijven evalueren en bij te sturen op de activiteiten en inspanningen. (zie kopjes *monitoren* en *evalueren* hieronder)

Klankbordgroep

Participatie vormt een fundamenteel uitgangspunt van het vitaliteitsbeleid (zie hoofdstuk 2). We betrekken medewerkers bij het bepalen van wat nodig is op het gebied van vitaliteit. Het voornemen is om een klankbordgroep te vormen die actief meedenkt en bijstuurt in de uitvoering van het beleid en prioritering van de activiteiten. We opperen in de opstartfase tweemaandelijks te overleggen en toe te werken naar eens per kwartaal, afhankelijk van de bevindingen. Idealiter zijn in deze klankbordgroep de belangrijkste stakeholders vertegenwoordigd, waaronder leden van de Ondernemingsraad. Naast de klankbordgroep zetten we een netwerk op van intrinsiek gemotiveerde ambassadeurs om draagvlak en enthousiasme te verspreiden. Hierbij realiseren we ons dat vitaliteit geen onderwerp is dat op een gegeven moment 'af' is; het vergt een dynamische en iteratieve doorontwikkeling met, in en door de organisatie.

Monitoren

We blijven voortdurend monitoren en bijsturen met behulp van de RI&E, MBO, PMO, evaluatiescores en inzichten uit gesprekken met MT's, teamleiders en enquêtes met medewerkers. Deze informatie vertalen we naar wat er nodig is op het gebied van vitaliteit. Ook signalen vanuit het werkveld in de preventieve en curatieve hoek, zoals de gezondheidsexperts en de Arbodienst nemen we mee in de bijstelling van de activiteiten. Deze cyclische aanpak stelt ons in staat om onze vitaliteitskalender continu te versterken, bij te stellen en te vernieuwen, zodat deze aansluit bij de veranderende behoeften van onze medewerkers en de organisatie.

Evalueren

Halverwege ieder kalenderjaar wordt met de klankbordgroep geëvalueerd welke thema's (extra) aandacht behoeven en of aanpassingen aan de vitaliteitskalender noodzakelijk zijn. Aan het einde van het kalenderjaar wordt het vitaliteitsbeleid geëvalueerd en deze evaluaties worden met CMT en Ondernemingsraad gedeeld. Dan wordt ook input voor de kalender van het nieuwe jaar opgehaald om te toetsen of de koers de behoefte van de medewerkers dient. De Ondernemingsraad blijft zo regelmatig geïnformeerd over de ontwikkelingen en kan actief bijdragen aan de verdere vormgeving van de uitvoer van het vitaliteitsbeleid.

2. Vitaliteitsbeleid

2.1 Wat is het belang van vitaliteit voor medewerker én organisatie?

Het investeren in vitaliteit biedt diverse voordelen voor zowel medewerkers als voor de organisatie. Vitaliteit betekent letterlijk: levenskracht. Het gaat over medewerkers die zich energiek, fit en gezond voelen. Niet alleen fysiek, maar ook op mentaal en sociaal vlak. Ze hebben zin in het leven en zin in hun werk.

Een effectief vitaliteitsbeleid zorgt ervoor dat medewerkers zich gezond, verbonden en energiek voelen, wat hun vermogen vergroot om soepel in te spelen op veranderingen en bevlogen te blijven in hun werk. Dit resulteert niet alleen in verhoogde tevredenheid en werkgeluk maar ook in het behoud van waardevol personeel, hetgeen van cruciaal belang is voor het handhaven van rust en continuïteit binnen de provinciale organisatie.

Op organisatieniveau heeft het bevorderen van vitaliteit meerdere voordelen. Het kan het ziekteverzuim verlagen en ons werkgeversmerk versterken, waardoor we aantrekkelijker worden op de arbeidsmarkt. Door oprechte aandacht te besteden aan de vitaliteit van onze medewerkers, kunnen we als provincie Utrecht een voorbeeldrol vervullen voor externe partners en inwoners. Hiermee versterken we onze positie als een vooruitstrevende organisatie die haar kernwaarden, onder het mom van *practise what you preach*, ook binnen de eigen organisatie in praktijk brengt.

2.2 Meer accent op amplitie

De afgelopen jaren is er gewerkt aan het versterken van de pijler gezondheid & vitaliteit, onder andere door de ontwikkeling van arbobeleid. Deze inspanningen hebben bijgedragen aan het waarborgen van de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers en vormen een stevige basis met verder groeipotentieel. Om wendbaar te blijven, is het nu echter van belang om deze pijler aan te vullen met initiatieven die zich richten op het versterken van vitaliteit van al onze medewerkers.

De bestaande initiatieven hebben zich namelijk vooral gericht op preventie (voorkomen) en curatie (genezen). Hoewel deze maatregelen van groot belang zijn, willen we ook investeren in amplitie voor een integraal en compleet vitaliteitsbeleid (zie afbeelding 2). Amplitie is een benadering die zich richt op het bevorderen van vitaliteit van alle medewerkers, ongeacht of er sprake is van gezondheidsproblemen. Waar preventie en curatie zich richten op het verlichten van stressoren (zoals werkdruk, uitval en klachten van medewerkers), focust amplitief vitaliteitsbeleid zich juist op het versterken van de energiebronnen (zoals werkgeluk, bevlogenheid, verbondenheid en gezondheid van medewerkers). Door te focussen op deze positieve aspecten ontstaat tevens een buffer tegen de stressoren en uitdagingen van ons werk (zie afbeelding 3).

Afbeelding 2. Amplitie, preventie en curatie in beeld.



Afbeelding 3. Schematische weergave van de buffer die energiebronnen kunnen bieden tegen de stressoren.

ENERGIEBRONNEN

Autonomie
(bv. inspraak in beslissingen en werktijden)

Sociale steun
(bv. goede teamgeest of goede relatie met collega's)

Groei
(bv. perspectief in loopbaan)

Gezonde levensstijl
(bv. fysieke activiteit en voldoende slaap)



STRESSOREN

Werkdruk
(bv. tijdsdruk en geen fouten mogen maken)

Taakeisen
(bv. mentale of fysieke belasting)

Gebrek aan zingeving
(bv. onnodige verslaglegging)

Slechte werk-privébalans
(bv. door verandering in privésituatie)

Vanuit dit amplitieve perspectief gaan we, in aansluiting op het bestaande arbobeleid, aan de slag met één coherent vitaliteitsbeleid. Het past bij onze ambitie om als organisatie niet alleen curatief en preventief te werken, maar ook proactief op te treden en duidelijk richting te kiezen. Uit het vitaliteitsbeleid volgt een vitaliteitsprogramma waarin we bestaande (en nieuwe) initiatieven in samenhang brengen en het positieve benadrukken. Het vitaliteitsprogramma sluit op deze manier naadloos aan bij de positieve aanpak die hoort bij amplitie.

In de volgende sectie presenteren we de opzet voor ons vitaliteitsbeleid, waarbij we aangeven hoe amplitie een rol zal spelen naast preventie en curatie. Het beleid omvat doelen, meetbare indicatoren en thema's die voortvloeien uit ons streven om de vitaliteit van onze medewerkers op strategische wijze te versterken. We streven ernaar om met dit vitaliteitsbeleid-en programma een werkomgeving te creëren waarin onze medewerkers floreren en waarin ze optimaal kunnen bijdragen aan de doelen van onze organisatie.

2.3 Drie dimensies van vitaliteit

Het vitaliteitsbeleid legt de focus op drie dimensies van vitaliteit die voortkomen uit wetenschappelijke studies: mentale, sociale en fysieke vitaliteit. Deze dimensies vormen de basis van ons beleid, dat erop gericht is om de vitaliteit van onze medewerkers te versterken.

1. De **mentale dimensie** van vitaliteit verwijst naar het welzijn van onze medewerkers op emotioneel en psychologisch niveau. Het omvat aspecten zoals het hebben van een positieve kijk op het leven, het kunnen omgaan met stress en het vermogen om zich te concentreren en te leren. Een hoog ervaren werkdruk en burn-out zijn belangrijke uitdagingen voor het behouden van een goede mentale vitaliteit.
2. De **sociale dimensie** van vitaliteit heeft betrekking op de relaties en verbinding met anderen en de sociale omgeving. Het omvat aspecten zoals sociale steun, verbondenheid en cohesie. In tijden van hybride werken is het belangrijk om extra aandacht te besteden aan deze sociale dimensie om de verbinding met collega's en de organisatie te behouden.
3. De **fysieke dimensie** van vitaliteit richt zich op de lichamelijke gezondheid van onze medewerkers, zoals de fysieke conditie, het vermogen om dagelijkse activiteiten uit te voeren en de afwezigheid van ziekte. Bewegingsarmoede op werk en obesitas kunnen bijvoorbeeld uitdagingen vormen een goede fysieke vitaliteit.

Binnen elke dimensie van vitaliteit zijn beleidsthema's geïdentificeerd. Gebaseerd op deze thema's wordt jaarlijks een vitaliteitsprogramma opgesteld met bijbehorende initiatieven per thema, waarbij er ook ruimte is voor spontane initiatieven of ideeën. We werken cyclisch: de beleidsthema's en initiatieven worden regelmatig geëvalueerd en aangepast op basis van behoeften en actuele ontwikkelingen. Op deze manier speelt het vitaliteitsbeleid en bijbehorende programma flexibel in op veranderingen en stimuleert het de betrokkenheid van medewerkers.

2.4 Principes binnen het vitaliteitsbeleid

Ons vitaliteitsbeleid wordt geleid door enkele kernprincipes die de basis vormen voor het bevorderen van vitaliteit van onze medewerkers.

1. Samenhang en Energiegerichte Aanpak: We benutten de bestaande initiatieven en brengen ze samen in één gestructureerde aanpak. Een coherent programma verbetert de herkenbaarheid en daarmee de drempel tot deelname. Het brengt samenhang, versterkt bestaande initiatieven met positieve energie en focust op wat goed gaat. We proberen te verleiden, niet te verbieden.
2. Participatie en Samenwerking: Een participatieve aanpak vormt de kern van ons vitaliteitsbeleid. We betrekken intrinsiek gemotiveerde medewerkers bij het vormgeven en uitvoeren van ons beleid. Deze betrokkenheid vergroot

draagvlak en eigenaarschap, en verhoogt daarmee de kans op succes en duurzame verandering. We zetten ambassadeurs in om een sneeuwbal effect te creëren, waarbij medewerkers elkaar inspireren en motiveren.

3. Plezier als Drijvende Kracht: Het vitaliteitsprogramma straalt plezier uit en maakt het aantrekkelijk voor medewerkers om deel te nemen aan activiteiten. Dit draagt bij aan een positieve sfeer en motivatie onder deelnemers.
4. Vitaliteit Geïntegreerd in Werk: Ons ideaalbeeld is om vitaliteit te integreren in het dagelijkse werk. Gezien de hoge werkdruk willen we dat medewerkers vitaliteit niet als *iets extra* ervaren, maar juist als een integraal onderdeel van de werkomgeving. We zetten nudges in om gedrag op een subtiele en positieve manier te veranderen, zonder dingen op te leggen. We erkennen dat het veranderen van gewoontes en gedrag bij medewerkers essentieel is voor het bereiken van blijvende verbeteringen in vitaliteit. Daarom leggen we de nadruk, met een evidence-based benadering, op het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers gestimuleerd worden om gezondere keuzes te maken in hun dagelijkse activiteiten. Teamleiders hebben hierin een stimulerende rol door tijd en ruimte te bieden voor vitaliteit, uiteraard in redelijke verhouding tot het gevraagde werk.
5. Evaluatie en Toekomstgerichtheid: We houden voortdurend de vinger aan de pols door de effectiviteit van onze initiatieven te evalueren. Zo waarborgen we de doeltreffendheid van onze inspanningen, leren we en passen we ze indien nodig aan voor de toekomst. Deze cyclische aanpak stelt ons in staat om ons vitaliteitsbeleid voortdurend te versterken en te vernieuwen, zodat het aansluit bij de veranderende behoeften van onze medewerkers en de organisatie.

2.5 Doelstellingen, indicatoren en beleidsthema's

Met deze dimensies en kernprincipes in het achterhoofd komen we tot het volgende vitaliteitsbeleid voor onze organisatie. Hierin is per dimensie een doel geformuleerd waaraan we beleidsthema's koppelen. Ook zijn per dimensie de indicatoren benoemd die deels inzicht geven over de effecten van het vitaliteitsbeleid. De benoemde indicatoren worden immers door meer beïnvloed dan enkel het vormgeven en uitvoeren van een vitaliteitsprogramma. Los van de indicatoren blijven we ophalen in de organisatie wat de impact is van wat we doen en mogelijke bijsturing daarop. Met behulp van deze strategische aanpak krijgen we als organisatie meer sturing en vergroten we de kans dat het beleid op de lange termijn bijdraagt aan de vitaliteit van medewerkers en zo aan onze organisatorische doelstellingen.

Voor alle dimensies gelden de volgende algemene activiteiten:

- *Workshops en Trainingen*: We zetten in op het bevorderen van de vitaliteit van onze medewerkers door het organiseren van workshops en trainingen. Deze sessies helpen medewerkers om hun energiebronnen te vergroten en de negatieve werking van stressoren te verminderen. Onze focus ligt niet alleen op bewustzijn en kennisoverdracht, maar ook juist op het actief toepassen van het geleerde in de dagelijkse praktijk. Samen met de UtrechtAcademie werken we aan een actueel en gevarieerd aanbod op alle dimensies van vitaliteit.
- *Persoonlijke en professionele ondersteuning*: De specialistische ondersteuning vanuit het gezondheidsteam en het coachingsnetwerk blijven medewerkers ondersteunen bij persoonlijke en professionele mogelijkheden en uitdagingen. We maken de verschillende diensten meer zichtbaar voor de organisatie en betrekken hen, waar gepast, bij de organisatie van activiteiten.

2.5.1 Mentale vitaliteit

Doel

Binnen deze dimensie richten we ons op het vergroten van het emotioneel en psychologisch welzijn van onze medewerkers. We leggen de nadruk op werkgeluk en veerkracht, en streven hiermee tevens een buffer te creëren tegen stressoren.

Indicatoren

- Langdurige uitval wegens (werkgerelateerde) psychische klachten, zoals gerapporteerd in de jaarrapportage van de arbodienst.
- Resultaten van periodiek medisch onderzoek, inclusief scores op mentale gezondheid en welzijn.
- Diverse scores van medewerkers in het medewerkersbelevingsonderzoek op thema's als werkgeluk, werkstress, veerkracht en psychologisch welzijn.

Beleidsthema's

- *Werkgeluk*: Het thema werkgeluk omvat een verscheidenheid aan onderwerpen. We bieden bijvoorbeeld trainingen en workshops aan over emotionele veerkracht, het benutten van sterke punten en mindfulness. Verder stellen we teams en medewerkers in staat om gebruik te maken van een instrument dat inzicht biedt in de bronnen van werkdruk en mogelijke oplossingen biedt ten gunste van het werkgeluk.

- *Werk-privébalans:* Het inbouwen van een solide werk-privébalans is van cruciaal belang om aan onze herstelbehoefte te voldoen. Of het nu gaat om intensieve vergaderingen, complexe taken of veeleisende presentaties, voldoende hersteltijd is essentieel. We streven naar bewustzijn bij medewerkers over dit belang en moedigen open gesprekken aan als privéomstandigheden het herstel belemmeren. In de context van het hybride werken erkennen we zowel de voordelen als de uitdagingen voor de werk-privébalans. Binnen de werkgroep hybride werken wordt beleid gemaakt, geïmplementeerd en geëvalueerd. We werken samen met deze werkgroep om de mentale vitaliteit van onze medewerkers te versterken in een hybride omgeving. Het maken van werkafspraken binnen teams, bijvoorbeeld over beschikbaarheidstijden, is cruciaal om deze werk-privébalans te borgen.
- *Mantelzorg:* Met het toenemende aantal mantelzorgers binnen onze organisatie wordt de noodzaak duidelijk om dit onderwerp diepgaander aan te pakken. We streven ernaar een mantelzorgvriendelijke omgeving te creëren waarin bewustwording, ondersteuning en flexibiliteit samenkomen. Dit stelt medewerkers in staat om zowel hun zorgtaken als professionele verplichtingen effectief te vervullen, terwijl ze hun werk-privé balans en mentale vitaliteit zoveel mogelijk kunnen waarborgen.
- *Mentale ontspanning:* We bevorderen initiatieven die mentale ontspanning tijdens het werk aanmoedigen. Denk aan online vergaderetiquette waarbij voldoende rust tussen meetings wordt gewaarborgd en aan ruimtes op de werkplek, speciaal ontworpen voor ontspanning en sociale interactie.
- *Psychologische veiligheid:* We erkennen de cruciale rol van psychologische veiligheid voor het emotionele en mentale welzijn op de werkvloer en daarmee voor werkprestaties. Daarom zoeken we verbinding met team Integriteit en team Diversiteit en Inclusie om hun inspanningen te versterken en te ondersteunen op dit onderwerp als onderdeel van ons vitaliteitsprogramma.
- *Stimuleren van een positieve mindset:* We stimuleren een positieve mindset bij onze medewerkers, waarbij ze hun potentieel ontdekken, sterke punten worden benadrukt en met een positieve instelling hun talenten inzetten om uitdagingen aan te gaan. We bieden bijvoorbeeld workshops die gericht zijn op zelfvertrouwen en het versterken van optimisme, om zo een veerkrachtige en positieve houding te bevorderen.

2.5.2 Sociale vitaliteit

Doel

Ons sociale vitaliteitsbeleid is gericht op het versterken van verbondenheid, groepscohesie en sociale steun binnen onze organisatie. We erkennen het belang van een inclusieve en ondersteunende werkomgeving, vooral in tijden van hybride werken, waarbij we extra aandacht besteden aan het creëren van een gevoel van *belonging* en het behoud van sterke interpersoonlijke relaties.

Indicatoren

- Diverse scores van medewerkers in het medewerkersbelevingsonderzoek op thema's als verbondenheid, samenwerken, werksfeer en inclusiviteit.
- Resultaten van monitoring vanuit team hybride werken die gaan over *belonging* en samenwerking.
- Hoeveelheid deelnemers en bijbehorende evaluatiescores van initiatieven gerelateerd aan sociale vitaliteit.

Beleidsthema's

- *Bouwen van Netwerken:* We zetten actief in op het creëren van netwerken binnen onze organisatie. Dit wordt verwezenlijkt door middel van teambuildingactiviteiten, informele bijeenkomsten en sociale evenementen die de verbondenheid en samenwerking tussen onze medewerkers versterken. We faciliteren tevens kennisdelingssessies die domeinen overstijgen en stimuleren een gevoel van trots en passie voor ons werk. Ons participatieve beleid benadrukt de rol van ambassadeurs als inspirerende rolmodellen, waarbij medewerkers elkaar motiveren en ondersteunen om een positieve sociale werkomgeving te bevorderen. Hierbij werken we nauw samen met andere HR-initiatieven, zoals het welkom bij het pU!-programma en hybride werken.
- *Mentor- en Buddyprogramma's:* We geven een boost aan bestaande mentor- en buddyprogramma's om nieuwe medewerkers te ondersteunen bij hun integratie in de organisatie. Dit creëert niet alleen sociale steun, maar bevordert ook een gevoel van *belonging* en helpt bij het opbouwen van een informeel netwerk.
- *Verbindende werkafspraken:* Werkafspraken op teamniveau zijn cruciaal voor het behouden van onderlinge verbinding, vooral tijdens het hybride werken. In deze werkafspraken is het belangrijk om te beseffen dat werk meer omvat dan het uitvoeren van taken. Werk draait ook om samen plezier maken, het gevoel van het horen bij een groep, leren van en met elkaar en het dient als een sociaal vangnet. Goede werkafspraken houden ook hiermee rekening en dienen niet alleen individuele behoeften, maar spelen in op de collectieve behoefte van het team om zo gezamenlijk vooruitgang te boeken

- *Inclusieve Werkomgeving:* Ons vitaliteitsbeleid benadrukt het belang van een inclusieve werkomgeving waarin diversiteit wordt gewaardeerd en alle medewerkers zich gerespecteerd voelen. We zoeken de verbinding met activiteiten die worden georganiseerd vanuit Diversiteit en Inclusie en werken samen.
- *Leiderschap en Samenwerking:* We moedigen verbindend leiderschap aan, waarbij open communicatie, persoonlijke betrokkenheid en waardering centraal staan. We zoeken hierbij aansluiting bij het leiderschapsprogramma.

2.5.3 Fysieke vitaliteit

Doel

Het beleid gericht op fysieke vitaliteit is erop gericht om een gezonde en bewegingsvriendelijke werkomgeving te bevorderen, waarin medewerkers worden gestimuleerd een gezonde en actieve levensstijl te omarmen. Ons streven is om de fysieke veerkracht te vergroten en het ziekteverzuim op het gebied van het bewegingsapparaat te verminderen.

Indicatoren

- Resultaten van het periodiek medisch onderzoek, inclusief metingen en scores met betrekking tot fysieke gezondheid en bewegingsapparaat.
- Ziekteverzuimgegevens (op het gebied van het bewegingsapparaat) zoals gerapporteerd door de arbodienst.
- Scores en feedback van medewerkers in het medewerkersbelevingsonderzoek met betrekking tot behoefte aan herstel, ergonomie en fysieke activiteit.

Beleidsthema's

- *Gezonde en ergonomische werkplek:* We zetten ons in voor het creëren van een gezonde en ergonomische werkomgeving waarin medewerkers comfortabel en veilig kunnen werken. Dit omvat enerzijds het aanbieden van ergonomische stoelen, bureaus en hulpmiddelen, maar ook het bevorderen van het correcte gebruik ervan. We geven hierin praktische richtlijnen aan medewerkers om zelf bij te dragen aan een veilige en gezonde (thuiswerk)werkomgeving.
- *Bewegen*
 - o *Van en naar het werk:* Onze woon-werkregelingen stimuleren gezond en duurzaam reisgedrag. We maken de voordelen van deze regelingen zichtbaarder en moedigen medewerkers aan om ze te benutten.
 - o *Tijdens het werk:* Gedurende de (thuis)werkdag stimuleren we medewerkers om in beweging te blijven. Denk bijvoorbeeld aan het bevorderen van het gebruik van sta-bureaus, deskbikes en van traplopen. Bovendien creëren we ruimte voor wandelende meetings (*weetings*), waarmee beweging wordt geïntegreerd in de werkdag. Om actieve momenten te bevorderen, bieden we ook bewegingssoftware aan. Op deze manier streven we ernaar om fysieke activiteit te integreren in het dagelijkse werk zodat medewerkers daadwerkelijk de voordelen ervaren.
 - o *Na het werk:* Een gezonde en vitale levensstijl werkt ook door na werktijd. Als werkgever stimuleren we deze gezonde levensstijl met behulp van aantrekkelijke fiscale regelingen, zoals het Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid (PBDI) en de mogelijkheid om een fiets aan te schaffen via het Individueel Keuzebudget (IKB). Verschillende teams binnen HRO werken samen de mogelijkheden meer onder de aandacht te brengen voor medewerkers en te laten zien hoe ze kunnen bijdragen aan een gezonde levensstijl.
- *Gezonde voeding:* We dragen uit dat gezonde voeding onderdeel is van een gezonde leefstijl. Op onze werklocaties laten we dit zien in het bedrijfsrestaurant en de catering. We stimuleren gezonde keuzes zonder verboden op te leggen.
- *Ontspanning:* Voldoende ontspanning gedurende de dag en goede nachtrust dragen bij aan fysieke vitaliteit. We verbeteren het bewustzijn hierover en bieden praktische handvatten.
- *Flexibel en Fit:* Het is belangrijk gedurende de dag te blijven bewegen. Er moet daarom ruimte zijn om fysieke activiteit in te passen tijdens de werkdag. Het hybride werken biedt medewerkers de mogelijkheid tot flexibiliteit, altijd afgestemd met de vereisten van ons werk. Deze flexibiliteit stelt medewerkers in staat om tijd vrij te maken voor lichaamsbeweging en voldoende rust. We bieden medewerkers en teamleiders handvatten om een gezonde werkdag te ontwerpen met ruimte voor beweging en ontspanning.

2.6 Uitvoeringsambities

Integraliteit

Essentieel is een uitgewerkt en coherent communicatieplan omtrent het vitaliteitsprogramma, er wordt daarom een nauwe samenwerking gevraagd met team communicatie. Bovendien streven we naar een naadloze samenwerking met de UtrechtAcademie om een actueel en passend aanbod te bewerkstelligen. Verder zoeken we de synergie met de vorderingen die het kernteam organisatieontwikkeling maakt.

Planning

In de tweede helft van 2023 wordt een participatieve ronde gehouden met MT's, teamleiders, OR en verschillende HRO-teams. Tijdens deze gesprekken worden behoeften gepeild en wordt er gevraagd waar de prioriteit moet liggen voor het vitaliteitsprogramma. Op basis van deze input wordt het vitaliteitsprogramma voor 2024 ontworpen, waarin de initiatieven concreet op een kalender worden gepland. Dit programma is dynamisch en zal worden aangepast aan actualiteit en ontwikkelingen.

2024

Gedurende het jaar 2024 ligt onze focus op het creëren van samenhang en het versterken van bestaande vitaliteitsinitiatieven. We zoeken synergie met de eigenaren van bestaande vitaliteitsinitiatieven en waar mogelijk organiseren we nieuwe activiteiten. We zullen nauwlettend kijken waar overlappende elementen liggen tussen verschillende programma's en activiteiten. Het uiteindelijke doel is om een geïntegreerde aanpak te ontwikkelen die de impact van elk initiatief vergroot.

Tevens hanteren we in 2024 een participatieve aanpak om de behoeften van onze medewerkers verder te identificeren. We gebruiken focusgroepen en enquêtes om waardevolle inzichten te verzamelen die dienen als input voor de verdere ontwikkeling van ons vitaliteitsbeleid en -programma. Tegelijkertijd gaan we actief op zoek naar ambassadeurs die als katalysator kunnen fungeren om deze inspanningen verder te verspreiden. Hierin wordt ook de samenwerking gezocht met teams die bezig zijn met externe initiatieven op het gebied van vitaliteit, met als doel deze expertise te gebruiken om ze te vertalen naar de interne organisatie.

2025 en verder

De jaren 2025 en verder staan in het teken van het ontwikkelen en implementeren van nieuwe vitaliteitsinitiatieven op basis van de verzamelde behoeften en het bestaande beleid. Deze nieuwe initiatieven bouwen voort op de inzichten van focusgroepen, enquêtes en ervaringen uit voorgaande jaren. Het doel is om een aanvullend scala aan activiteiten te bieden die specifiek inspelen op de behoeften van medewerkers.

Met deze geplande aanpak streven we ernaar om ons vitaliteitsbeleid op een cyclische en structurele manier te ontwikkelen en implementeren. Dit stelt ons in staat om snel in te spelen op actuele thema's en trends, en om scherpere focus te leggen op de drie dimensies van vitaliteit. Met vitale medewerkers zijn we goed voorbereid om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan!