**Vitaliteit in de gemeente Meppel**

**Hoe was het ook alweer?**

Het preventief medisch onderzoek (PMO) is ingezet van 30 mei tot en met 15 juni 2022 onder alle medewerkers in dienst van de gemeente Meppel om de vitaliteit in beeld te krijgen. Het onderzoek bestond uit een vragenlijst over de fitheid en gezondheid van de medewerkers door middel van de BRAVO thema’s (Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning), aangevuld met vragen over de Psychosociale Arbeidsbelasting (werkdruk, werkstress, ongewenste omgangsvorming intern én extern). Daaraan gekoppeld is er een fysieke test aangeboden, inclusief een gesprek met een vitaliteitscoach en een rapportage over het individuele resultaat van de deelnemer. Meppel vindt het belangrijk dat er aandacht geschonken wordt aan de gezondheid en vitaliteit van de medewerkers.

Op 6 oktober jl. heeft BuroVitaal een presentatie gegeven aan het MO om de resultaten te presenteren. Iedere teammanager heeft de resultaten ontvangen en na de presentatie op 31 oktober in de OR wordt er gecommuniceerd met de gehele organisatie via PIM. De teammanagers bespreken de resultaten van het PMO in de eigen teams, waarbij ze ondersteuning kunnen krijgen vanuit P&O.

*Input MO naar aanleiding van de presentatie*

In de presentatie met het MO, kwam naar voren dat de visie/definitie op vitaliteit en gezondheid mist in relatie tot dit uitgevoerde PMO en het belang ervan om het vervolg van het PMO goed te kunnen uitlijnen.

Ook werd aangegeven dat het belangrijk gevonden wordt dat de medewerker eigen verantwoordelijkheid neemt op dit thema. Dat geldt ook voor bewustwording voor het belang van een vitaal en gezond leven. Hieronder geven we de kaders weer waarbinnen vitaliteit gestalte krijgt in het P&O beleid van gemeente Meppel

**Vitaliteit & gezondheid en kaders…**

|  |
| --- |
| *Definitie:*  *“Vitaliteit gaat net als duurzame inzetbaarheid over de mate waarin de medewerker nu en in de toekomt fit en energiek aan het werk kan blijven. Daarbij zijn motivatie, ontspanning, voldoende beweging en gezond eten en drinken belangrijk voor vitale medewerkers. Dit geldt ook voor een goede werk-privé balans”* |

*Ambitie van Meppel over vitaliteit:*

* Bewustwording op gezonder leven;
* Vitalere medewerker;
* Verlaging van ziekteverzuim en daling van de kosten;
* Positievere uitkomsten PMO.

*Beleidskader*

Vitaliteit komt terug in verschillende beleidsstukken binnen Meppel. Om dat kader verder te schetsen, hieronder de gebieden waar vitaliteit al vorm en inhoud gekregen heeft.

* Koers
* Strategisch personeelsbeleid, met daarbij goed werkgeverschap en eigenaarschap
* Het goede gesprek
* Arbowet
* Hybride werken
* Leren en ontwikkelen
* Vitaliteitsprogramma 2020-2021

In bovengenoemde beleidsstukken is het belang van vitaliteit al beschreven of meegenomen in de uitwerking, daardoor is de eerste verankering/kapstok in de organisatie aanwezig.

Vanuit *koers* werken we volgens de bedoeling en doen we wat nodig is om samen flexibel aan de slag te kunnen voor Meppel. Daarbij doen we vanuit de werkgever wat nodig om de medewerkers te ondersteunen, zoals in faciliteiten en voorlichting, juiste mens op de juiste plek, sportdag, maar ook het inzetten van een PMO. Dat doen we vanuit goed werkgeverschap.

Het goede werkgeverschap past bij koers en is een speerpunt in *het strategische personeelsbeleid.* Eigenaarschap, vertrouwen, verantwoordelijkheid laag in de organisatie leggen. Onze vitale medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. De werkgever heeft daarin ook een rol de medewerker vitaal te houden.

De medewerker daarentegen toont eigenaarschap op dit thema. De medewerker en de werkgever hebben immers beide voordeel bij een fitte en vitale medewerker. Een fitte medewerker valt minder snel uit wegens ziekte, wat een gunstig effect heeft op het verzuim en bijbehorende kosten, medewerkers zijn goed inzetbaar en medewerkers binding hebben met de organisatie. Vitaliteit gaat dus over fysieke gezondheid, mentale kracht, emotionele balans; sociale verbindingen en werkgeluk!  
Tijdens de jaarlijkse gespreksronde “*Het goede gesprek”* is hetonderwerp vitaliteit onderwerp van gesprek tussen leidinggevende en medewerker.

In de *Arbowet* staat hoe we op een verantwoorde wijze hebben te werken en daar houden we ons ook aan door de medewerkers voor te lichten en van faciliteiten te voorzien.

In de notitie *hybride werken* is ook de link gelegd met vitaliteit, omdat hybride werken nu eenmaal anders werken is dan voorheen. Daarbij hebben we te monitoren hoe hybride werken vitaliteit bevorderend kan werken. De medewerker kan bijvoorbeeld beter werk en privé indelen, wat de medewerker vrijheid geeft en regelmogelijkheden.

Borging van vitaliteit komt ook aan bod bij *Leren en ontwikkelen*, waarbij aandacht besteed wordt aan vitaliteit, bewustwording en leefstijltrainingen. Trainingen zitten in het in company programma, in de Meppel academie, maar ook in de trainingen van Talentenregio. Medewerkers kunnen naar eigen behoefte een training volgen.

Tot slot is er in 2020-2021, naar aanleiding van de corona pandemie een vitaliteitsprogramma uitgerold, waarbij zeer regelmatig vitaliteitsbevorderende activiteiten georganiseerd werden waaraan medewerkers onder werktijd konden deelnemen. Denk daarbij aan mindfulness, lunchwandelen, lachworkshop, stressreductie hoe doe je dat, gezonde voeding. Eind 2021 is een evaluatie gehouden en daarin gaven de meeste medewerkers aan dat ze zelf vorm geven aan vitaliteit. Een groep van ongeveer 40 mensen deed mee aan het opgestelde programma. De conclusie uit de evaluatie is geweest dat het onderdeel vitaliteit structureel aandacht krijgt in het leren en ontwikkelen, zoals hierboven beschreven.

**Het bestaande pallet binnen Meppel**

Binnen Meppel is al een heel pallet aan mogelijkheden wat de medewerker kan doen op gebied van vitaliteit en bewustwording. In het strategisch personeelsbeleid is vitaliteit ook benoemd, zoals hierboven beschreven bij de kaders. Naast het beleidskader in het strategisch personeelsbeleid zijn er wordt er ook een gezamenlijke sportdag georganiseerd, uitvoeren van het PMO, organisatie bijeenkomsten/teambijeenkomsten voor het maken van verbinding en het opdoen van inspiratie, activiteiten die de PVGM organiseert om energie op te doen, het stimuleren dat medewerkers op de fiets naar het werk komen, door middel van het fietsenplan. Maar ook de trainingen binnen Talentenregio en de Meppel academie vallen onder vitaliteitsbevordering.

De medewerker kan zelf ook initiatief nemen door bijvoorbeeld trainingen te volgen vanuit de eigen zorgverzekeraar.

**Wat past bij Meppel als we kijken naar eigenaarschap en goed werkgeverschap?**

De werkgever draagt vanuit goed werkgeverschap de verantwoordelijk voor de vitaliteit van de medewerkers, waarbij de grootste inzet gepleegd wordt door de werkgever qua inzet en middelen. Inzet kan bijvoorbeeld een workshop, of bewustwording zijn. Het gevolg is dat er meer middelen beschikbaar gesteld moeten worden om die inzet waar te maken. Daardoor is er ook meer ‘bemoei gedrag‘ vanuit de werkgever. Zoals het aanbieden van fruit of helpen bij het stoppen met roken.

De tegenhanger is meer eigenaarschap gevraagd wordt van de medewerkers. Daarmee zeggen we dat er van de medewerker ook verwacht mag worden dat hij/zij zelf aan de slag gaat met een gezonde levensstijl, dat de medewerker zelf ook middelen en tijd inzet om vitaal te blijven voor zichzelf en de werkgever. Daarbij past minder interventies en middelen vanuit de werkgever. Waarbij het in beide gevallen van belang is dat er structureel aandacht blijft voor vitaliteit.

Naast interventies die geld kosten, zijn er natuurlijk ook acties die minder of geen geld kosten. Deze kunnen altijd ingezet worden, ongeachte welke keuze gemaakt wordt vanuit de werkgever.

**Wensen en beschikbaar budget**

De inzet van de werkgever, het bewust maken van de medewerker en de borging van vitaliteit hebben consequenties voor het budget en de in te zetten tijd.

Er is jaarlijks structureel budget van 30.000 euro (inclusief btw) budget voor het uitvoeren van het PMO en daaruit voortvloeiende interventies. De uitvoering hiervan stemmen we af met DT en OR. Voor 2022 is 27.000 euro gebruikt voor het PMO, presentaties MO en OR.

**De komende periode, acties op korte termijn**

Voor de korte termijn gaat het om bewustwording op het thema, uitdragen van de uitkomsten met een vervolg aanpak om te streven naar verbetering. Maar ook om de inzet van de medewerker zelf, eigenaarschap.

Samen met BuroVitaal is daarom een activiteitenplanning opgesteld voor de komende periode tot de zomer van 2024 naar aanleiding van de uitkomsten van het PMO en het arbojaarplan. De opgestelde agenda is het advies van BuroVitaal wat passend is bij de resultaten van het PMO. De medewerkers merken dat het uitgevoerde PMO vervolg krijgt en de werkgever zet in op het vitaler maken van haar medewerkers. Dat gaat in de vorm van een workshop over bv gezonder leven of omgaan met stress, maar ook een artikel op PIM om de aandacht weer op het thema te vestigen. Daarnaast is het belangrijk dat vitaliteit ook in de teams onderwerp van gesprek blijft.

**Middellange termijn**

De middellange termijn gaat over het duurzaam in blijven zetten op vitaliteit en gezondheid. Aandacht blijven geven op PIM, activiteiten organiseren, het thema op de agenda houden van het MO/DT, maar ook zeker in de gespreksronde ‘het goede gesprek’ tussen leidinggevende en medewerker. Daarnaast natuurlijk het op gezette tijden blijven inzetten van interventies op de uitgevoerde PMO.

**Advies P&O over vitaliteit binnen Meppel**

De basis om te komen tot vitaliteitsbeleid, ligt in al verschillende andere beleidsstukken binnen Meppel, zoals strategisch personeelsbeleid, koers, hybride werken, Arbowet. Met als speerpunten vanuit het strategisch personeelsbeleid goed werkgeverschap en eigenaarschap. Vanuit P&O worden onderstaande adviezen gegeven om keuzes te vergemakkelijken en richting te bepalen.

* Tijdens een MO sessie kijken we gezamenlijk naar de vraag: Wat past bij Meppel als we kijken naar eigenaarschap en goed werkgeverschap om te komen tot een gedragen aanpak. En wat vinden we belangrijk op de middellange en langere termijn. Tot slot wat is het ons waard om middelen en tijd structureel beschikbaar te stellen vitaliteit te borgen.

Het advies van P&O is een tussenvorm te kiezen waarbij de werkgever een deel van de verantwoordelijkheid pakt om vitaliteit te bevorderen, vanuit goed werkgeverschap, maar de medewerker neemt ook de eigen verantwoordelijkheid om zelf zijn/haar steentje bij te dragen aan vitaliteit. Naast het feit dat goed werkgeverschap en eigenaarschap hoog op de agenda staat in Meppel, hebben we de ervaring vanuit het vorige vitaliteitsprogramma dat medewerkers ook graag hun eigen pad kiezen in vitaliteit.

* Wat betreft het onderwerp werkdruk is het advies om organisatie breed te onderzoeken waar de werkdruk vandaan komt en of er behoefte is om dit te verminderen. En verder individueel of als team te kijken hoe het gesteld is met de werkdruk. Dit kunnen verschillende interventies zijn. Door enkel op organisatie niveau te kijken wordt het probleem niet voldoende in de kern aangepakt. Op teamniveau betekent dit het gesprek aangaan met de medewerkers, waarin het team ook zelf met oplossingen komt. Om het op de agenda te houden van de diverse teams vitaliteit/werkdruk onderdeel te laten zijn van de werkoverleggen of het A3 jaarplan.
* Vanuit de eerder genoemde speerpunten en boring vanuit beleid zijn er geen belemmeringen om interventies uit te voeren vanuit het afgenomen PMO. Er is een activiteitenplanning opgesteld voor 2023 en een deel van 2024, er wordt gecommuniceerd op PIM, zodat er gevolg gegeven wordt aan het PMO.
* Het advies om het woord ‘vitaliteit’ terug te laten komen in het DT A3 plan, om zo het belang ervan te duiden. Het heeft namelijk ook een link met het onderwerp arbeidsmarkt en ziekte, wat er al in aangegeven staat.
* Tot slot hebben we rekening te houden met de werkkostenregeling (WKR) en de regels die van daaruit gelden als we bijvoorbeeld korting op een sport abonnement willen aanbieden aan medewerkers.

De WKR, zoals het nu is ingedeeld, is volledig fiscaal benut dat daarin extra zaken onderbrengen kostenverhogend werkt. Als deze verhoging gebruikt zou worden voor bv de korting op een sportabonnement, is dat een vorm van salaris dat belast wordt. Vanuit vitaliteits oogpunt is het echter wel een mooi middel om medewerkers vitaal aan het werk te houden en ze daarin keuze vrijheid te geven.