

SERVICEPUNT 71



De kracht van wendbaar werken

VITALITEIT IN DE LEIDSE REGIO

Uitvoeringsplan 2020



versie april 2020



INLEIDING

Voor de Leidse regio is het belangrijk dat medewerkers optimaal inzetbaar zijn én blijven. Voor de medewerkers is het belangrijk om te kunnen werken in een organisatie waarin zij vitaal en gemotiveerd kunnen functioneren in werk dat bij hen past. Dat kan door keuzes voor vitaal gedrag, door de eigen ontwikkelingsmogelijkheden optimaal te benutten en een goede balans te vinden tussen werk en privé.

De opgave waar wij voor staan is samen te vatten in de volgende regel: 'Hoe zorgen we ervoor dat onze medewerkers zelf de regie nemen op de eigen vitaliteit én in hun loopbaan waardoor ze op lange termijn vitaal en duurzaam inzetbaar zijn?'

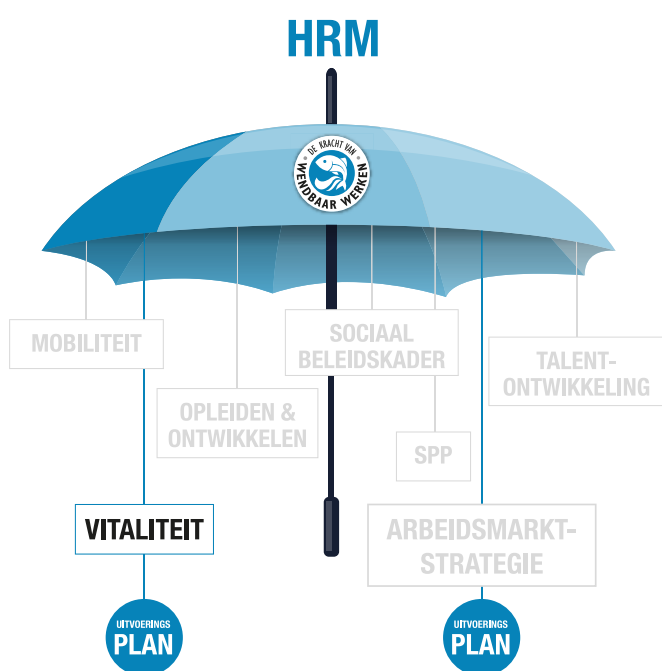
HRM bundelt alle speerpunten onder een overkoepelende thema: De kracht van Wendbaar Werken. Vanuit die visie zorgen we voor samenhang in alle HRM-thema's: SPP,

opleiden en ontwikkelen, moderne arbeidsvoorwaarden, sociaal beleidskader, talentontwikkeling, mobiliteit en arbeidsmarktstrategie.

Dit uitvoeringsplan gaat over het belangrijke thema Vitaliteit. Weerbare en vitale medewerkers zijn essentieel om adequaat te kunnen reageren op maatschappelijke ontwikkelingen en om de grote opgaven waarvoor we staan aan te kunnen. Daar gaan we de komende jaren aan werken!

In dit uitvoeringsplan het voorstel voor een (meerjarig) Vitaliteitsprogramma. Bijgaand een uitwerking voor het eerste jaar.

Dit voorstel is opgebouwd uit drie delen.



1 TERUGBLIK

Aanleiding en wat er al gebeurd is in de Leidse regio ten aanzien van Vitaliteit.

2 VAN VISIE NAAR FUNDAMENT

We beschrijven het doel en perspectief: waar gaan we naartoe en wat wordt het fundament voor het jaar van Vitaliteit 2020.

3 UITVOERINGSPLAN

In het jaarplan nemen we alle acties en interventies op die komende periode een sterke impuls gaan geven aan de Vitaliteit van de medewerkers in de Leidse regio.

1. TERUGBLIK & AANLEIDING

1.1 AANLEIDING

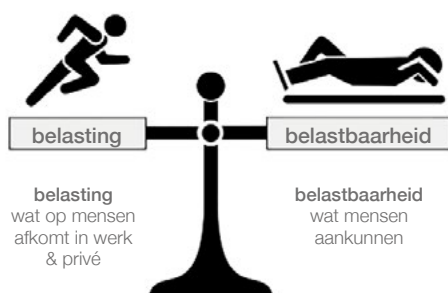
CO-CREATIE

Sinds het najaar 2018 zijn zes organisaties in de Leidse regio (Gemeente Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest, Zoeterwoude, Holland Rijnland en Servicepunt71) in overleg met vertegenwoordigers van de OR-en en commissies voor Georganiseerd Overleg (GO's). Deze zogenaemde co-creatie had als speerpunt om tot een modern arbeidsvoorwaardenbeleid te komen gericht op de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers in de regio. Deze werkgroep heeft twee thema's geformuleerd: Sociaal Beleidskader en Vitaliteit. Vitaliteit is een van de twee thema's die in het co-creatietraject arbeidsvoorwaarden verder is uitgewerkt. Het co-creatietraject heeft een goede basis gelegd om samen verder te bouwen aan verschillende thema's zoals in dit geval Vitaliteit. De regionale aanpak van samenwerking met een brede medezeggenschapsvertegenwoordiging creëert een breed draagvlak. Het continueren en regelmatig terugkeren van bijeenkomsten waarin de geboekte resultaten worden teruggekoppeld is een belangrijke voorwaarde voor succes en goede eindresultaten.

RISICO- INVENTARISATIE EN EVALUATIE

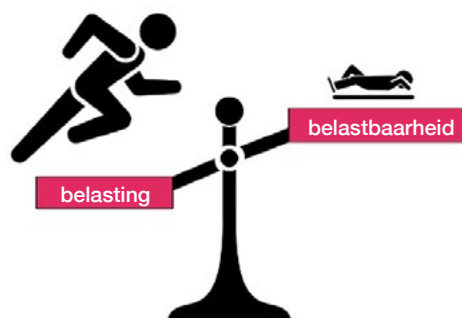
Vitaliteit en plezier in het werk begint met een veilige en gezonde werkomgeving. Een veilige en gezonde werkomgeving start met het inzicht waar het werk gevaarlijk of ongezond kan zijn voor medewerkers. Een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is hiervoor een goed (én wettelijk verplicht) middel. In de RI&E worden niet alleen de fysieke risico's beschreven, maar ook de mentale risico's (Psychosociale arbeidsbelasting: werkdruk, werkstress en ongewenste omgangsvormen). Alle gemeenten beschikken over een (actuele) RI&E. Op basis hiervan moeten maatregelen worden genomen om de gezondheidsrisico's in het werk te voorkomen of beheersen. Mentale belasting, onduidelijke of hoge taakeisen, deadlines etc. kunnen bijv. leiden tot verminderde Vitaliteit en op lange termijn tot verzuim. Met een Vitaliteitscampagne bereik je het gewenste effect als dit in combinatie gaat met maatregelen die gezondheidsrisico's voorkomen.

Vitaliteit = energie in balans



Als beide zijden van de weegschaal in balans zijn, blijft de energie op peil.

Niet vitaal = energie uit balans



Als de belasting structureel groter is dan de belastbaarheid, neemt de energie - en daarmee de vitaliteit - af

1. TERUGBLIK & AANLEIDING

ZIEKTEVERZUIM

Helaas is gezondheid, fysiek en mentaal, niet voor iedereen vanzelfsprekend. Het verzuimpercentage bij gemeenten is al jaren rond de 5,8% (Personeelsmonitor Gemeenten 2018). Dit percentage is structureel hoger dan in andere sectoren. Landelijk is het verzuimpercentage van 2018 binnen alle gemeenten gestegen met 0,4%. Een stijging die zich vooral voordoet in het langdurig verzuim. Ook in de Leidse regio stijgt het langdurig verzuim met gemiddeld 1%.

WINST BEHALEN

In de Leidse regio is winst te behalen in de aanpak van het middellange verzuim maar ook in het voorkomen van verzuim. Zodra het verzuim langer duurt (> 2 weken) is de kans groot dat dit uitloopt in langdurig verzuim. Preventieve gesprekken kunnen (langdurig) verzuim voorkomen. Ook voor én na het verzuim is een gesprek met de leidinggevende belangrijk: aandacht voor het werk, de arbeidsomstandigheden, het welzijn en de Vitaliteit van de medewerkers is effectief bij het voorkomen van verzuim en het terugdringen van verzuim.

ADVISEUR ARBO EN GEZONDHEID

De HRM adviseur Arbo & Gezondheid wordt, net als de bedrijfsarts, ingezet bij langdurig verzuim. Door de adviseur Arbo & Gezondheid de leidinggevende meer te laten ondersteunen tijdens het gehele verzuimproces komt er meer grip op kort verzuim. Advies t.b.v. preventie van verzuim kan ook worden opgepakt door de HRM adviseur A&G. Deze coacht de leidinggevende in het voeren van gesprekken en leert te sturen op de inzetbaarheid en het verzuimgedrag van de medewerker. De adviseur ondersteunt vervolgens de leidinggevende om tot een gerichte vraagstelling aan de bedrijfsarts te komen. Hoe gericht de vraagstelling is, des te specifiek het antwoord. Dit zal leiden tot een daling van het aantal spreekuren bij de bedrijfsarts, een daling van het verzuimpercentage en verhoging van de vaardigheden/competenties van de leidinggevende. Meer inzet van HRM advies zal leiden tot extra capaciteit maar daling van de inzet van bedrijfsartsen. Een nadere analyse en kostenraming zal in de aanbesteding van de bedrijfsartsen in 2020 worden meegenomen.

ONBOARDING

Nieuwe leidinggevenden zijn in verzuimbegeleiding vaak nog 'zoekende' en weten niet bij wie ze terecht kunnen voor ondersteuning. Dit is op te lossen door een goed onboardingproces voor leidinggevenden waar de rol in verzuim een onderdeel in is. Het onderwerp Verzuim moet daarom onderdeel worden van het onboarding proces van nieuwe leidinggevenden. Op dit onderdeel maken we een directe link met het project Arbeidsmarktstrategie.

1. TERUGBLIK & AANLEIDING

MOBILITEIT

De (interne) mobiliteit van medewerkers is landelijk gezien bij gemeenten 5,3% (Personeelsmonitor Gemeenten 2018). Dit is het percentage medewerkers dat van functie en/of afdeling is veranderd. In 2017 was dit 6,2%. Het is dus 0,8% gedaald. Het belang om het gesprek met medewerkers over mobiliteitswensen aan te gaan is groot voor werkgever en werknemer. Permanente ontwikkeling aan de ene kant in het licht van mobiliteitswensen van de medewerker en aan de andere kant in het licht van organisatieontwikkeling, verdient meer aandacht. Het programma Vitaliteit zoekt hiervoor aansluiting bij het Sociaal Beleidskader, een ander thema onder 'De kracht van Wendbaar Werken', onze HRM-paraplu. Eén interne arbeidsmarkt voor de Leidse regio, zonder arbeidsvoorwaardelijke en administratieve drempels, kan eveneens bijdragen aan een betere mobiliteit.

KOSTEN EN BATEN

We hebben Vitaliteit tot speerpunt in de Leidse regio gemaakt. Hiervoor zullen investeringen gedaan moeten worden, investeringen die zich terugbetalen. Op dit moment worden er forse bedragen uitgegeven aan ziekteverzuim. Ook heeft ziekteverzuim een enorme impact op collega's. Daarnaast gaat er veel (kostbare) tijd van leidinggevenden en HRM adviseurs zitten in het begeleiden van verzuim met de wettelijke verplichtingen die de wet Poortwachter oplegt.

Wanneer we alle stappen doorlopen zoals in ons Vitaliteitprogramma wordt geadviseerd, richten we ons, naast het terugdringen van verzuim, op preventie. Een regio met vitale medewerkers heeft minder ziekteverzuim. Een regio met medewerkers die zelf aan het roer van hun loopbaan staan geeft duurzaam inzetbare medewerkers.

Rekenvoorbeeld

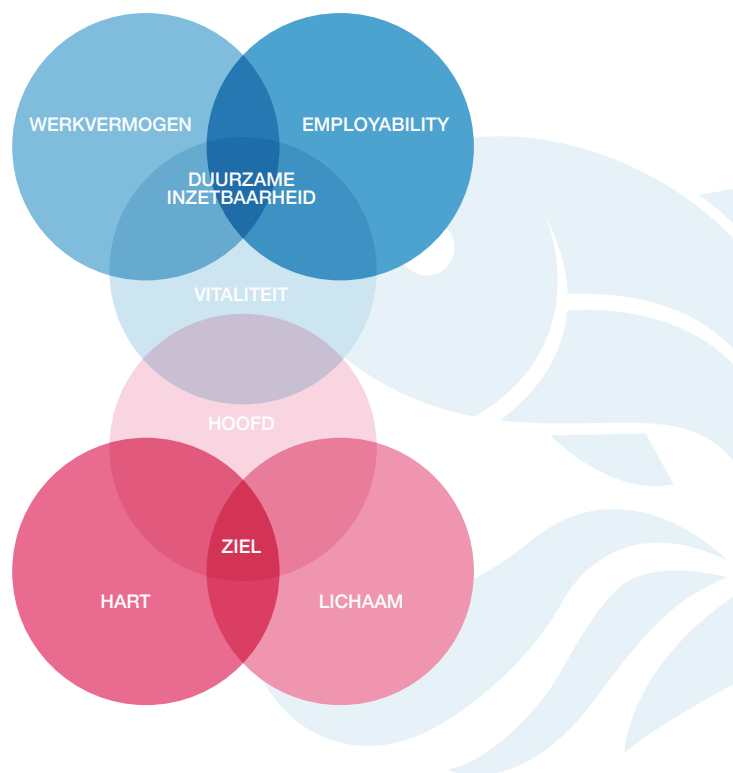
Nieuwe leidinggevenden zijn in verzuimbegeleiding vaak nog 'zoekende' en weten niet bij wie ze terecht kunnen voor ondersteuning. Dit is op te lossen door een goed onboardingproces voor leidinggevenden waar de rol in verzuim een onderdeel in is. Het onderwerp Verzuim moet daarom onderdeel worden van het onboarding proces van nieuwe leidinggevenden. Op dit onderdeel maken we een directe link met het project Arbeidsmarktstrategie.

Gemiddelde Loonkosten Leidse regio	€ 63.119
Aantal fte Leidse regio	1875
1% = 18,75 x € 63.119	€ 1.183.481,=

1. TERUGBLIK & AANLEIDING

MEEKOMEN, INCLUSIEF VOOR ALLE MEDEWERKERS

Doel van de gezamenlijke organisaties is, dat iedereen mee kan komen. Wij streven naar een optimale match tussen het personeelsbestand en de opgaven van de gemeenten. Juist door de veranderende vraag is het essentieel dat wij tijdig met elkaar het gesprek voeren wat organisatie én medewerkers nodig hebben om goed te kunnen functioneren binnen die veranderende vraag. Door tijdig het gesprek met elkaar te voeren én concreet te investeren in maatregelen die dit faciliteren, bereiken wij dat iedereen in voldoende mate in beweging kan komen. We inventariseren voor welke groepen brede inzetbaarheid belangrijk is. In uitvoerende functies hebben wij extra aandacht voor fysieke uitdagingen. Wij houden er rekening mee dat door verschillende factoren (fysieke beperkingen door hogere leeftijd, mentale belasting door hogere productie eisen en snel veranderende werkhoud enz.) de uitdagingen extra groot kunnen zijn om iedereen aangesloten te houden. Wij zorgen voor een tijdige en degelijke inventarisatie en ondernemen pro actief actie om te voorkomen dat sommige medewerkers niet meer mee kunnen. Wij houden ook rekening met de verschillen in ontwikkelmogelijkheden tussen medewerkers onderling.



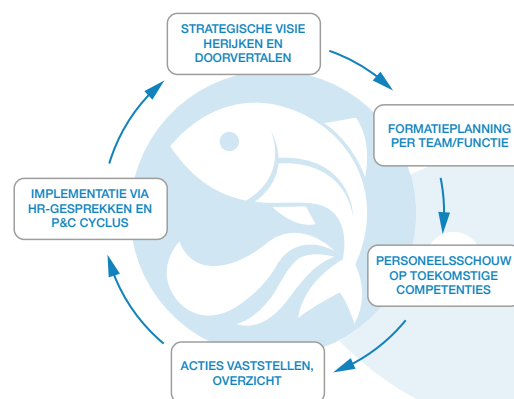
1. TERUGBLIK & AANLEIDING

1.2 WAT HEBBEN WE AL GEDAAN?

SERVICEPUNT RICHTING 2020

In de Leidse regio zijn de belangrijkste thema's van dit moment Vitaliteit en Employability (de optimale inzetbaarheid van medewerkers waardoor zij in staat zijn werk te krijgen en te behouden) en moderne arbeidsrelaties (de wijze waarop medewerkers met de organisatie verbonden zijn (uit: Servicepunt richting 2020)). Servicepunt71 heeft de afgelopen jaren een visie ontwikkeld om te komen tot flexibele en vooral wendbare gemeentelijke organisaties.

De HRM VISie 071 met de drie visgraten:



STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING (SPP)

Hoe worden de gemeenten toekomstbestendige en wendbare organisaties? SPP helpt om enerzijds inzicht te krijgen in de veranderende opgaven en wat dit vraagt van de medewerker van de toekomst. Anderzijds brengt SPP in kaart met welke ontwikkeling groepen medewerkers te maken hebben om toegevoegde waarde te blijven houden in de toekomst. .

Mentale vitaliteit is een van de grote opgaven voor de komende jaren. Wij richten ons er op om tijdig in kaart te brengen of er bij medewerkers motivatieproblemen zijn. Wij brengen in kaart hoe wij eigen ontwikkeling en interne mobiliteit kunnen versterken. Wij spreken leidinggevendenden er concreet op aan dat tijdig het gesprek gevoerd wordt over die ontwikkeling en mobiliteit. Wij leggen dit vast op een transparante wijze en communiceren dit met elkaar. Hierdoor kunnen wij bijvoorbeeld ook tijdig het gesprek voeren met elkaar over de gewenste functieverblijftijd. In het project Vitaliteit kunnen wij vervolgens gerichte acties inzetten voor (groepen) medewerkers waarbij ontwikkeling en mobiliteit een uitdaging blijken.

1. TERUGBLIK & AANLEIDING

1.3 WAT GEBEURT ER IN DE LEIDSE REGIO OP GEBIED van VITALITEIT?

BINNEN DE LEIDSE REGIO ZIJN VEEL INITIATIEVEN



VITALITEITSBUS
GELUKS-ERGOCOACH
COACH VITALITEITSCOACH
VITALITEITSSCAN STAAND
WERKPLEKMESSAGES ZIT/STA VERGADEREN
GEZOND ETEN IN BUREAUS ERGONOMISCHE
DE KANTINE BUREAUSTOELEN
LUNCH-FITNESSRUIMTE
WANDELEN VITALITEITSBUDGET
WANDEL NAAR JE WERK-DAG CAMPAGNE
BRUIS

2.

VAN VISIE NAAR FUNDAMENT

2.1 WAAR GAAN WE NAARTOE?

DUURZAAM INZETBAAR

Duurzaam inzetbare medewerkers zijn vitaal en wendbaar, vakbekwaam en gemotiveerd en verantwoordelijk voor hun persoonlijke ontwikkeling, groei en eigen duurzaam inzetbaar zijn. Voor de Leidse regio is het van belang dat medewerkers optimaal inzetbaar zijn. Voor de medewerker betekent dit dat hij werkt binnen een organisatie, waarin hij vitaal en gemotiveerd kan functioneren, de eigen ontwikkelingsmogelijkheden optimaal kan benutten en er een goede balans is tussen werk en privé. Eigen regie, maar ook eigen verantwoordelijkheid van de medewerker is hiervoor een voorwaarde! Want dit werkt alleen als werkgever én medewerker hun bijdrage leveren. De medewerker wordt door de organisatie optimaal gefaciliteerd om vitaal, wendbaar, vakbekwaam en gemotiveerd te kunnen werken.



VITALITEIT

Vitaliteit staat voor energie. Voldoende energie voor op het werk, maar ook thuis. Balans tussen werk en privé vergt steeds meer van medewerkers. Men wil het werk goed uitvoeren en succesvol zijn, kinderen of ouders verzorgen, het huishouden op orde houden, gezond eten, voldoende sporten, sociale contacten onderhouden en af en toe tijd voor zichzelf nemen. Medewerkers kunnen daardoor uit balans raken. Vitale medewerkers dragen bij aan een gezonde organisatie. Gezonde voedings- en leefgewoonten en ontspanning hangen nauw samen met Vitaliteit.

Als je invulling wilt geven aan goed werkgeverschap is het van belang om te investeren in de Vitaliteit van alle medewerkers.

Om medewerkers gezond en vitaal aan het werk te houden staat Vitaliteit hoog op de agenda. Niet alleen intern maar ook extern heeft een organisatie die Vitaliteit als belangrijk speerpunt benoemd aantrekkingskracht op nieuwe medewerkers. Hier ligt een link met Arbeidsmarktstrategie.

Wij willen als organisatie(s) dat onze managers en medewerkers zich meer bewust worden van het belang van vitaliteit. Dit doen wij door inzichtelijk te maken wat zij hierin zelf kunnen doen en welke faciliteiten hiervoor door de werkgever worden aangeboden. Wij voeren samen het goede gesprek om letterlijk en figuurlijk in beweging te komen.



2. VAN VISIE NAAR FUNDAMENT

DOELSTELLING

Met dit programma willen we realiseren dat medewerkers zich in iedere levensfase fysiek en mentaal weerbaar voelen voor het werk dat ze doen.

Het is van groot belang om medewerkers zo vitaal mogelijk en met plezier hun loopbaan te laten doorlopen en hun pensioenleeftijd te laten behalen. Dit betekent dat medewerkers bijtijds in beweging moeten komen als het werk niet meer passend is. Met optimaal inzetbare medewerkers winnen de gemeentelijke organisaties namelijk aan slagkracht en flexibiliteit. Medewerkers moeten beschikken over passende competenties intern en meebewegen met de veranderende rol die de maatschappij van de overheid vraagt. Daarom is 2020 als start voor een meerjarenprogramma een belangrijk jaar voor Vitaliteit in de Leidse regio.

UITGANGSPUNTEN PROGRAMMA VITALITEIT:

- Bewustwording en eigen regie;
- Gebruikmaken van de onderdelen die er zijn;
- Maak het makkelijk én leuk;
- Elkaar inspireren en enthousiasmeren;
- Leren van en met elkaar: best practices delen;
- We doen het samen met de Leidse regio;
- Ruimte voor couleur locale.

GOED WERKGEVERSCHAP OP GEBIED VAN VITALITEIT:

- Goed werkgeverschap faciliteert en ondersteunt de medewerker zodat hij zijn werk zo goed mogelijk kan doen;
- Oog voor werk balans privé, in alle fasen van het leven ondersteuning bieden;
- Moderne arbeidsvoorwaarden (via project modernisering arbeidsvoorwaarden);
- Ontwikkelmogelijkheden via Academie71;
- Loopbaanpaden voor medewerkers om talent te kunnen binden en medewerkers wendbaar en krachtig in te zetten;
- Opleidingen aanbieden op toekomstig medewerkersprofiel (mede vanuit SPP).

3.

2020 - UITVOERING PROGRAMMA VITALITEIT

WAAROM DIT PROGRAMMA?

Het programma Vitaliteit gaat de prestaties en wendbaarheid van de organisaties verbeteren. Dat doen we door het verbeteren van de Vitaliteit van medewerkers. Het verzuim stijgt, dus er is veel winst te behalen uit preventie op verzuim. Het Vitaliteitsprogramma gaat daarnaast een impuls geven aan verbetering van de inzetbaarheid van medewerkers. Het programma Vitaliteit richt zich in de aftrap in 2020 specifiek op bewustwording. Medewerkers

worden bewust gemaakt van hun eigen rol in Vitaliteit. Daarnaast zorgen we met het programma Vitaliteit voor samenhang in de verschillende onderdelen. We maken de reeds ontwikkelde instrumenten vindbaar en structureren de informatie en het aanbod voor de hele Leidse regio. Vitaliteit is een meerjarenprogramma. In dit eerste jaar wordt het fundament gelegd.

WAT GAAN WE DOEN?

Kick-off Leidinggevendendmiddag op 6-2-2020 én aftrap Summerschool 2020 met het thema Vitaliteit. We organiseren in 2020 twee regionale bijeenkomsten met een inspirerende spreker.

- 1 KICK-OFF LEIDINGGEVENDENMIDDAG OP 6-2-2020 ÉN AFTRAP SUMMERSCHOOL 2020**
- 2 VITALITEITSCAMPAGNE MET AMBASSADEURS IN DE REGIO**
- 3 WORKSHOPS MANAGERS**
- 4 INDIVIDUEEL VITALITEITSBUDGET (IVB)**
- 5 FITCHECK**
- 6 DIGITAAL HRM PLATFORM VOOR SAMENHANG EN VINDBAARHEID**
- 7 VITALITEITSCOACHES VOOR MEDEWERKER EN MANAGER**
- 8 AANBESTEDING BEDRIJFSARTSEN EN PROVIDERBOOG**
- 9 ONTWIKKELEN HR ANALYTICS**
- 10 EVALUATIE PROGRAMMA VITALITEIT**

3. 2020 - UITVOERING PROGRAMMA VITALITEIT

VITALITEITSCAMPAGNE

Met een regionale bewustwordingscampagne wordt het HR woord Vitaliteit vertaald naar individuele vragen als: Wat is Vitaliteit voor jou? en Wat kun je daar zelf aan doen? De eerste fase van de campagne is gericht op bewustwording. Als medewerkers weten wat er is, zich bewust zijn van hun eigen rol en verantwoordelijkheid kan er pas gedragsverandering volgen.

De kracht van Wendbaar Werken zal als overkoepelend thema de zichtbaarheid van alle activiteiten vergroten. Alle (reeds bestaande) onderdelen worden verzameld onder deze noemer zodat er samenhang ontstaat in de verschillende initiatieven. Wij adviseren met klem om alle bestaande onderdelen te bundelen en de vindbaarheid voor medewerkers en leidinggevenden te vergroten. Samenhang in wat wij doen op het gebied van Vitaliteit is essentieel. Dat kan door de zichtbaarheid te vergroten bij bijeenkomsten, evenementen of buitenactiviteiten. Door promoteteams ansichtkaarten uit te laten delen met inspirerende Vitaliteits-weetjes. We gaan medewerkers bewust maken van wat zij moeten doen om hun Vitaliteit te bevorderen.

Daarnaast gaan we hen het aanbod en de mogelijkheden voorleggen, door elk kwartaal een overzicht te bieden wat er op de kalender staat zoals: 'Meester in je werkweek' (A+O fonds) en de 'Week van de werkstress' in november 2020.

We maken Vitaliteit ook 'leuk' met initiatieven zoals bijv. een promoteteam, een fit-challenge, 'complimenten-meisjes', yoga in de ochtend om 7:30 en sluiten aan bij initiatieven zoals 'Stoptober'. Er is voor ieder wat wils.

Het A+O fonds heeft de BRUIS campagne gericht op Vitaliteit. Ze hebben een toolkit met een BRUISmeter en andere materialen die heel goed bruikbaar zijn in de in de Leidse regio. Afgelopen oktober is er een BRUIS bijeenkomst geweest met een brede vertegenwoordiging van ambassadeurs in de regio. Zo kunnen we kennis en ervaring delen. Gemeente Leiderdorp en Oegstgeest hebben zich bij het A+O fonds aangemeld voor een BRUIScoach.

Gedurende het jaar is het belangrijk dat er aandacht is voor communicatie over het programma en initiatieven in de regio met filmpjes, blogs etc

3. 2020 - UITVOERING PROGRAMMA VITALITEIT

AMBASSADEURS IN DE REGIO

Naast enthousiaste projectleden die verbinding hebben met de eigen organisatie, hebben we ambassadeurs in de regio nodig. Tijdens de BRUIS bijeenkomst op 15 oktober 2019 was er een brede vertegenwoordiging uit de regio aanwezig. Wij doen graag een beroep op deze groep als ambassadeur en aanjager, voor de organisatie en communicatie.

WORKSHOPS MANAGERS

Binnen het programma Vitaliteit richten we ons op echte veranderingen op het gebied van houding en gedrag. Zowel bij medewerkers als managers. Hoe voer je als manager het 'goede gesprek' over ontwikkeling en mobiliteit. Om de manager daarbij te ondersteunen is een belangrijk onderdeel van het programma Vitaliteit het aanbieden van workshops voor managers. Zij krijgen begeleiding om het gesprek over Vitaliteit op een constructieve manier te kunnen voeren. We richten ons op managers die ruimte geven en ontwikkeling stimuleren en faciliteren. Dit is ook een belangrijk onderdeel in het co-creatie thema Sociaal Beleidskader. Managers zijn naast resultaatverantwoordelijk ook coachende en faciliterende managers. Met een aantal workshops geven we invulling aan de ondersteuning van manager en medewerker op het gebied van Vitaliteit in 'het Vitaliteitsgesprek'. We inventariseren de behoefte van leidinggevend en komen met een separaat voorstel van trainingsbureaus, na afloop worden de workshops geëvalueerd en evt. bijgesteld.

WORKSHOPS Medewerkers

Vanuit de Academie71 worden diverse trainingen en workshops aangeboden om Vitaal te kunnen werken. Dit zijn trainingen als regie op je eigen werkgeluk, slim omgaan met je energie, vitaal achter je bureau, minder werkdruk door slimmer werken en mindfulness. Deze worden aangeboden aan alle medewerkers in de regio via het Virtueel Servicepunt.

VITALITEITSKEUZEMENU

Het Vitaliteitskeuzemenu biedt ondersteuning aan manager en medewerker. Er kan een keuze worden gemaakt uit workshops, Vitaliteitsagenda met (sport)evenementen, regelingen/arbeidsvoorwaarden om Vitaliteit te stimuleren. Het keuzemenu wordt eveneens ontsloten via een Website/App waar alles rond Vitaliteit op een eigentijdse manier wordt aangeboden.

We bieden nu al heel veel aan en dit gaan we nog actiever aanbieden. Er zal onderzocht worden welke doelgroepen er zijn en bij medewerkers halen we op waar de behoefte ligt.

Voorbeelden voor een arbeidsvoorwaarden

keuzemenu:

- verlof met doorbetaling van het salaris (geheel of gedeeltelijk)
- vermindering arbeidsduur, zonder aanpassing salaris
- aangepaste dagelijkse werktijden
- aangepaste werkzaamheden
- aangepaste productienorm/te behalen resultaten
- begeleiding/coaching
- 2e loopbaan
- energie goed leren inzetten
- demotie (getrapt salaris afbouwen)
- individueel vitaliteits budget (IVB)

3. 2020 - UITVOERING PROGRAMMA VITALITEIT

WAT HOUDT IVB IN?

Iedere medewerker krijgt de beschikking over een Individueel Vitaliteitsbudget. De doelstelling van het IVB is dat de leidinggevende de medewerker iets te bieden heeft om zijn Vitaliteit te stimuleren. Leidinggevende en medewerker kunnen daar samen invulling aan geven, door bijvoorbeeld te kiezen voor een workshop/Vitaliteitscoach/voedingsadvies. De medewerker bepaalt uiteindelijk zelf waaraan hij zijn budget uitgeeft, het gesprek met de leidinggevende gaat daarbij helpen.

Ook kan er sprake zijn van reservering van een budget voor individuele gevallen, bijv. om juist ook preventief in te kunnen zetten.

INDIVIDUEEL VITALITEITSACTIEPLAN

De medewerker stelt een persoonlijk Vitaliteitsactieplan op voor de komende periode met doelen op het gebied van:

- werkplezier
- persoonlijke groei
- lichamelijke conditie
- persoonlijk ontwikkeling
- relaties
- omgaan met tegenslag
- zingeving
- balans tussen werk en privé.

De medewerker vertaalt zijn intenties in gedrag en persoonlijke doelen.

Het Vitaliteitsactieplan, ingevuld door medewerker en besproken met leidinggevende (met mogelijk een advies van de Vitaliteitscoach) is de basis waarop het Vitaliteitsbudget wordt toegekend.

VOORBEELD

Een medewerker kan als doel hebben: 'Ik wil fysiek fitter worden'. Om dat te bereiken komt er in het persoonlijke actieplan de toevoeging: 'Ik koop een (elektrische) fiets zodat ik met de fiets naar mijn werk kan gaan'.

Of: 'ik noem mezelf een digibeet en wil digivaardig zijn'. Persoonlijke actie opgenomen in het eigen plan: 'ik start met een training via Academie71'. Of: 'Ik hou dit werk niet vol tot mijn 67ste'. Om dat te bereiken komt er in het persoonlijke actieplan: 'Ik ga nadenken over werk dat beter bij mij past en ga praten met een loopbaancoach'.

FITCHECK

Iedere medewerker krijgt de mogelijkheid om een preventief gezondheidsonderzoek te laten doen. We bieden dit aan omdat we het als werkgever heel belangrijk vinden dat onze medewerkers vitaal zijn!

Dit draagt bij aan bewustwording en eigen regie.

Het onderzoek heeft tot doel gezondheidsrisico's ten gevolge van het werk te voorkomen en/of te beperken. Iedere werkgever is volgens de Arbwet verplicht om een dergelijk onderzoek aan medewerkers aan te bieden. Hierin kunnen ook de leefstijl en de Vitaliteit van medewerkers worden betrokken. De medewerker doet deze fitcheck vrijwillig dus alleen als hij/zij dat zelf wil. Met de resultaten kunnen gerichte interventies worden ingezet of aangeboden. Met een fitcheck maakt een medewerker van tijd tot tijd de balans op. Het onderzoek brengt de gezondheid van de medewerker in kaart voor zichzelf.

3. 2020 - UITVOERING PROGRAMMA VITALITEIT

Eventuele problemen die te maken hebben met werk en gezondheid komen in een vroeg stadium aan het licht. De fitcheck moet AVG proof zijn. De gegevens zijn uitsluitend in te zien door de medewerker, de werkgever mag de gegevens niet inzien.

Een fitcheck voorspelt niet, maar signaleert gezondheids- en werkproblemen en maakt het mogelijk om te komen tot zinvolle acties en preventie.

De aanbesteding start in het 2e kwartaal. Naar verwachting wordt dit een Europese aanbesteding met een duur van zes maanden in Q2 en Q3. Dit betekent dat in Q4 de uitrol gaat plaatsvinden. De OR heeft instemming op het PAGO/PMO en dat heeft invloed op planning.

ÉÉN DIGITAAL HRM PLATFORM

Er is veel HRM informatie beschikbaar. Momenteel is dit niet gebundeld en afkomstig van verschillende afzenders, waardoor de informatie niet altijd vindbaar is. Met een digitaal platform (subwebsite of nieuw te ontwikkelen website of Applicatie) kunnen we alles samenvoegen en verbinden. Binnen dit online platform vind je alle informatie op het gebied van HRM en Vitaliteit. Het is één platform met een sectie voor Vitaliteit: het Vitaliteitsmenu, waar ervaringen en successen uit de regio kunnen worden gedeeld. Op die manier kan een medewerker op elk gewenst moment zelf alle informatie vinden en keuzes maken in het keuzemenu. Het doel is om de onderdelen binnen het programma Vitaliteit toegankelijk te maken. Bijna iedereen heeft een mobiele telefoon, dus de informatie is altijd binnen handbereik!

Op het gebied van Vitaliteit en inzetbaarheid alleen al hebben we veel en verschillende informatie beschikbaar:

- Instrumenten
- Workshops
- Voorzieningen
- Informatie Vertrouwenspersonen
- Kalenderinformatie
- Wet-®elgeving.
- Afspraken
- Aanbod Academie71

Deze onderdelen op een speelse manier leuk maken is een belangrijke succesfactor. Zo kunnen we Vitaliteit en gedragsverandering stimuleren. Er kunnen eigen Vitaliteitsdoelstellingen worden bijgehouden, het HR-keuzemenu is er te vinden, maar ook een fit-challenge met collega's kan vanaf hier worden geïnitieerd. Met een Vitaliteitswebsite/App krijgen medewerkers op een speelse manier de eigen regie om keuzes te maken op het gebied van Vitaliteit. De medewerker vult in, speelt mee, gaat een competitie aan en zorgt voor data. Alles in deze App is gericht op spelenderwijs informatie geven en krijgen om langer productief, gezond, gemotiveerd en betrokken te kunnen blijven. De nadruk ligt daarbij op dat zij ZELF de belangrijkste rol spelen én verantwoordelijkheid nemen.

3. 2020 - UITVOERING PROGRAMMA VITALITEIT

CONTENTVOORBEELD - toegespitst op onderdeel Vitaliteit

Persoonlijk profiel

Medewerkers krijgen een persoonlijk profiel. Zo kan HRM iedereen bereiken en belangrijke informatie communiceren. Met mogelijkheden van segmentatie van regio tot communicatie naar een individuele medewerker. Voorafgaand is duidelijk wie toegang heeft tot dit persoonlijk profiel en met welk doel. Zonder toestemming van de medewerker wordt de inhoud van het profiel niet gedeeld, behoudens in geanonimiseerde vorm.

Social wall

Een platform waarop iedereen ideeën, prestaties, inspiratie, best practices kan delen. Zo'n onderdeel verstrekt de saamhorigheid en teamgevoel. Maar ook de interacties en relaties tussen de verschillende gemeenten.

Training & Quiz

Iedereen op de hoogte van thema's binnen Vitaliteit. Door middel van een quick learning en een spel. Zo ondersteunen we professionele- en Vitaliteitsgroei met bemoedigende trainingstools.

Gamification

Motiveren en uitdagen. We betrekken medewerkers en leidinggevende continu bij hun eigen geformuleerde leerdoelen/initiatieven. Denk aan simpele, aan te vinken onderdelen: "Wat is het belangrijkste onderdeel in je lunch vandaag" (Avocado | Zalm | Eieren | Vlees).

Belangrijkste prestatie-indicatoren

Motivatie door medewerkers en leidinggevende op schema te laten blijven met hun prestaties.

Dashboard

Meten – gestelde doelen. Analyse en presentatie gebruikersgegevens. Stuurdata voor beslissingen HRM. Voorafgaand is duidelijk wie toegang heeft tot dit persoonlijk profiel en met welk doel. Zonder toestemming van de medewerker wordt de inhoud van het profiel niet gedeeld, behoudens in geanonimiseerde vorm.

Onderzoek HRM platform

App's/digitale platforms zijn er voor allerlei HRM thema's. Er zijn steeds meer ontwikkelingen en we willen activiteiten op elkaar afstemmen en efficiënt werken. We willen daarom niet één app voor Vitaliteit. We onderzoeken in Q2 2020 de toepassingsmogelijkheden voor een platform met de vraag: welke onderdelen van de HRM paraplu zijn geschikt voor een platform en wat zijn daarvoor de toepassingsmogelijkheden en kosten. Vervolgens doen we het SGB een separaat voorstel met drie opties met een advies.

VITALITEITSCOACHES VOOR MEDEWERKER EN MANAGER

Een persoonlijke aanpak werkt! Een individueel gesprek over persoonlijke problemen en risico's stimuleert meer dan het doorgeven van informatie over algemene gezondheidsrisico's. Effectief en wendbaar werken houdt in: aansluiten bij de motivatiebronnen van de medewerker en bij datgene wat voor hem/haar kostbaar is. In een gesprek kunnen voor- en nadelen van gedrag besproken worden en kunnen er afspraken worden gemaakt om mensen in beweging te brengen. In dialoog met de medewerker komt gedragsverandering sneller tot stand. Binnen het programma Vitaliteit richten we ons op de leidinggevende die medewerkers stimuleert en laat geloven in zijn/haar eigen kracht. Hiervoor wordt een Vitaliteitscoach ingezet. De Vitaliteitscoach maakt Vitaliteitsvragen bespreekbaar met medewerker én manager. Een Vitaliteitscoach inzetten behoort tot een van de keuzes in het keuzemenu.

3. 2020 - UITVOERING PROGRAMMA VITALITEIT

STAPPEN

Wij adviseren om twee medewerkers uit de regio op te leiden tot gecertificeerde Vitaliteitscoaches. Zij kunnen medewerkers & managers ondersteunen en werken daardoor kostenbesparend. We investeren in het opleiden van Vitaliteitscoaches en bevordering van preventieve mobiliteit ter voorkoming van verzuim. Zo kunnen we in de toekomst besparen op de kosten van bedrijfsartsen. De kosten van deze Vitaliteitscoaches worden door middel van een verdeelsleutel doorbelast naar de verschillende gemeentes. De regie van deze coaches ligt bij HRM.

AANBESTEDING BEDRIJFSARTSEN | PROVIDERBOOG

In de Leidse regio is er zorg en aandacht (bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen) beschikbaar voor een medewerker wanneer hij zes weken in het verzuim zit. Door de stijging van het (langdurig) verzuim was er de afgelopen jaren minder ruimte voor preventie van verzuim. Het contract met de arbodienstverlening (bedrijfsartsen en providerboog) moet in 2020 opnieuw worden aanbesteed. De preventie van verzuim heeft specifieke aandacht bij de aanbesteding.

HR ANALYTICS

Vitaliteit is lastig meetbaar. Wel zijn er indicatoren die in samenhang gebruikt kunnen worden om de voortgang te meten. Denk hierbij aan resultaten zoals het medewerkerstevredenheid (MTO), uitkomsten SPP, mobiliteits- en verzuimcijfers en de RI&E. Dit zal verder geconcretiseerd worden in de nog te ontwikkelen HR analytics.

Wij moeten bepalen waaraan we Vitaliteit gaan afmeten en dus welke indicatoren wij als Leidse regio belangrijk vinden. Betrouwbare en beschikbare HR data zijn essentieel voor dit programma. Goede analyses aan de voorkant

gevolgd door het meten van resultaten en in staat zijn te evalueren aan de achterkant.

Data-analyse is nodig voor onder andere:

- Bewustwording van het management
- Het maken van strategische keuzes door onze partners
- De inhoud van managementrapportages
- Een goed overzicht van personeelsgegevens
- Ter ondersteuning van SPP
- Ter ondersteuning van het programma Vitaliteit.

Met een scan van de huidige situatie krijgt iedere gemeente een nulmeting. Dit is de start en op basis van deze nulmeting kunnen de gewenste doelen en te nemen stappen worden bepaald. Sturingsinformatie die eveneens bewustwording teweeg brengt bij het management: hoe vitaal is mijn afdeling?

HR analytics moet binnen HRM breed worden opgepakt. Voor alle thema's binnen HRM is data om op te sturen noodzakelijk. Zo ook binnen Vitaliteit. Wanneer we dit goed en grondig doen moeten we ook hiervoor capaciteit reserveren. In de begroting is hiervoor een bedrag opgenomen. Dit is echter niet voor HR analytics HRM breed.

3. 2020 - UITVOERING PROGRAMMA VITALITEIT

EVALUATIE PROGRAMMA VITALITEIT

Het programma Vitaliteit staat in 2020 in het teken van voorbereiding om de vereiste middelen om Vitaliteit te bevorderen in te regelen (Fitcheck, IVB, aanbesteding bedrijfsartsen en providerboog, platform, HR analytics). We gaan in februari van start met de campagne en ook al snel met de workshops voor leidinggevendenden en zullen deze evalueren:

- Meetinstrument ontwikkelen voor de evaluatie: met welke resultaten/effecten is het programma geslaagd
- Meten effecten in de organisatie(s), bijv. Vitaliteit als item in MTO
- Bepalen behoefte programma 2021 en perspectief lange termijn

RANDVOORWAARDEN

Om de doelstellingen te behalen en de ambitie op het gebied van Vitaliteit waar te maken zijn de volgende aspecten noodzakelijk:

- Workshops faciliteren om het gesprek tussen leidinggevende en medewerker te bevorderen. Dit onderdeel staat in het programma Vitaliteit centraal;
- Voorbeeldgedrag stimuleren vanuit SGB/management;
- Goede ambassadeurs inzetten;
- Partnership: communicatie en uitwisseling onderling in Leidse regio bevorderen;
- Bemensing voor uitvoering van het programma;
- Ontwikkelen van middelen zoals een campagne en mobiele website/App om bewustwording op Vitaliteit te verhogen;
- Budget om het programma op te zetten en uit te voeren.

UITVOERINGSPLAN

Na groen licht van het SGB zal het plan op detail worden uitgewerkt.

