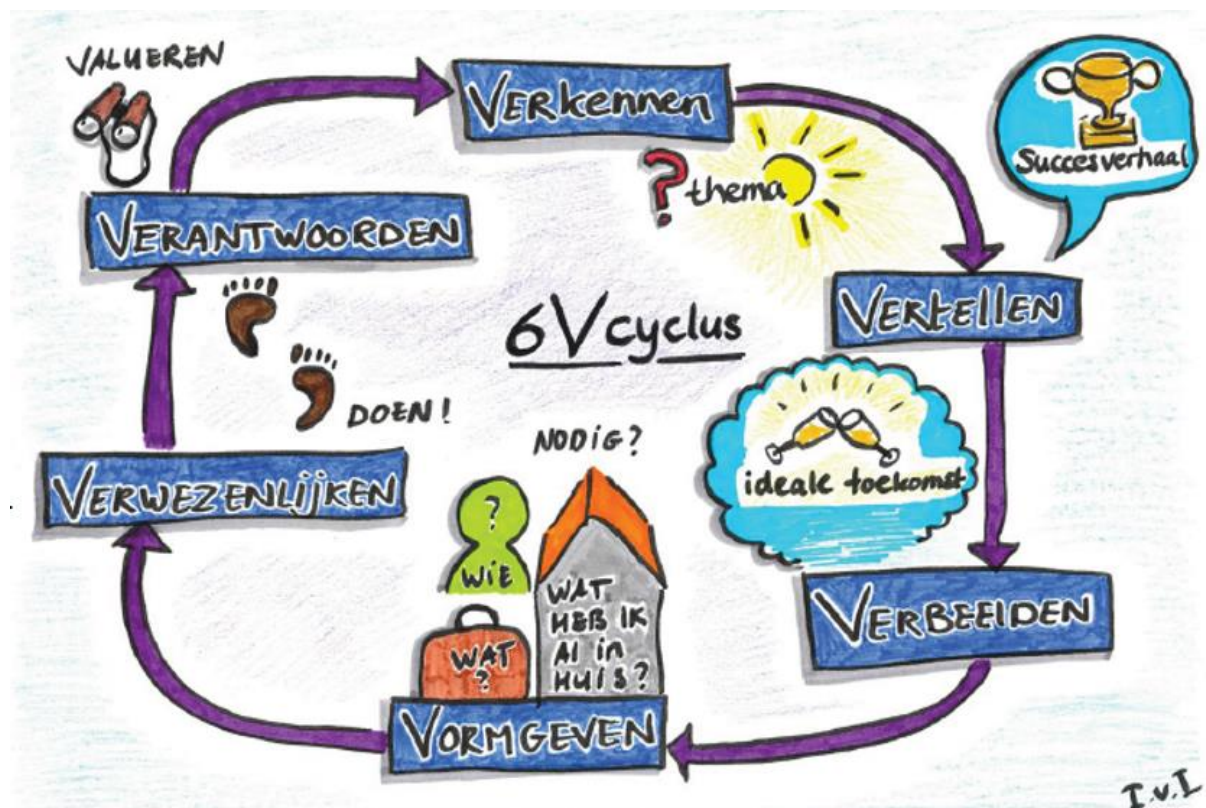


Rode draad van Partner Event 25 mei



In twee werksessies (verkleinen gezondheidsverschillen en duurzame inzetbare medewerkers) zijn verschillende thema's onderzocht aan de hand van **Waarderend onderzoek**: een krachtige methode waarmee positieve verandering teweeggebracht kan worden. Door in de fases van de 6V-cyclus kritische vragen te stellen en antwoorden te bespreken, is inzicht verkregen in bepaalde situaties. Het doel → Het goede gesprek voeren, gericht op de gewenste toekomst.



Verkleinen Gezondheidsverschillen

Algemene terugkoppeling:

- Alle professionals werken stresssensitief.
 - Als we dit willen, vraagt dit van de stuurgroep dat opleidingsinstituten en maatschappelijke organisaties als Bindkracht10, GGD, en Sterker, leren wat stresssensitief werken is en hoe je dit implementeert.
 - Als haakje of als hoofdthema. Opleidingsinstituten werken aan een gezamenlijke visie over hoe studenten gesprekken kunnen aangaan in de wijk met bewoners. Dit zou verankerd dienen te worden binnen curricula. Hier moet stresssensitief werken en toegankelijk communiceren.
- Ervaringsdeskundigheid overal inbedden.
- Interprofessioneel werken zou nog meer ondersteunen vanuit GGIB. Wellicht verdergaan dan alleen ontmoeting ondersteunen.
- Verkennen rol GGIB binnen de sociale kaart, wegwijzer024 bijv.

Terugkoppeling: Praten over gezondheid

- Verbeelden:

We willen gezondheidsachterstanden terugdringen. Wat we voor ons zien: open gesprekken met veel vertrouwen, zonder taboes. Een passend, gedifferentieerd aanbod dat in balans is (expertise professional vs eigen regie inwoner). Sterke, domein overstijgende samenwerking. Een beetje brutaliteit, of zakelijker gezegd: maatwerk. Samen met de mensen waar het om gaat. Positief en in de buurt, nabij georganiseerd.
- Vormgeven:

We gaan in gesprek, luisteren vooral goed en winnen vertrouwen. We faciliteren het voeren van deze goede gesprekken. We betrekken ervaringsdeskundigen. Er is ruimte voor trial and error. Het is een positieve en collectieve aanpak, vormgegeven op basis van vertrouwen. We nemen de ruimte om soms buiten de lijntjes te kleuren. We inspireren elkaar met voorbeelden en verhalen.
- Verwezenlijken:

De HAN organiseert dit najaar een themaweek over Armoede. De HAN zet in op het aanleren van vaardigheden om goede gesprekken te voeren. Via labs, werkplaatsen in de wijken - HAN Fair Health (Minke, Pauline). Beweeg je Fit willen we positief promoten om meer deelnemers te werven. De buurtsportcoach kan daar een rol in spelen. We zetten ons in voor het stadsdeelprogrammeren, waar veel mensen elkaar ontmoeten. We blijven verhalen vertellen, ook als iets niet (meteen) lukt.
- Verantwoorden:

We dromen van een wereld zonder gezondheidsachterstanden, waar iedereen gelijke kansen heeft om gezond te leven. Hiertoe werken we nauw samen, voorkomen we dat we inzetten op losse acties maar blijven we wel experimenteren en leren op basis van vertrouwen. We gaan en blijven hierover in gesprek.



Terugkoppeling: Laaggeletterdheid

Aan de aanbodzijde bestaat er al veel rondom Basisvaardigheden en Laaggeletterdheid; hoe krijg je de doelgroep en aanbod bij elkaar?

- Thematiek is hardnekkig en verkoopt zichzelf niet. Organiseren van uitwisseling hierover (met taalambassadeur) heel lokaal en in de wijk zorgt dat je als sleutelfiguur of professional (met elkaar) meer alert wordt op dit thema.
- Uitwisseling over het thema maakt dat het ook een gewoner onderwerp wordt, minder taboe. Allerlei plekken en activiteiten bieden mogelijkheden om te signaleren en door te verwijzen (kookgroep, buurtBBQ, etc.), bespreekbaar maken is de eerste stap.
- Zorg dat professionals, sleutelfiguren in de wijk weten waar zij heen kunnen verwijzen en de mogelijkheden enigszins kennen. De drempel naar een ROC kan voor te hoog zijn. Persoonlijke benadering wat helpend is en past.
- Daarnaast, toegankelijkheid. Zelf (allen) alert zijn op duidelijk taalgebruik bij het maken van producten (zoals een site, flyer, info brief etc.). Bijvoorbeeld een taalambassadeur kan ingeschakeld worden en advies geven.
- Dat we vanuit beroepsopleidingen (ROC, HAN, RU, RadboudUMC) samen willen kijken in hoeverre gespreksvaardigheden nu al in het curriculum zitten en prof. Van de toekomst in staat zijn om: in gesprek te gaan met (alle) inwoners en hierbij cultuursensitief en inclusief zijn, bijvoorbeeld voor laaggeletterden, of mensen met lage gezondheidsvaardigheden, of mensen in armoede etc. En vanuit de huidige curriculum willen kijken naar wat de opleidingsinstituten hierop nog willen en kunnen verbeteren. Aan GGIB de vraag om dit te agenderen, prioriteren en zo'n traject te ondersteunen.

Terugkoppeling: Stress door armoede

Verbeelden (droom/doel):

- Alle professionals in de stad werken stresssensitief en weten hoe ze mensen vroegtijdig naar hulp kunnen leiden (o.a. kleine haalbare doelen stellen/positieve stappen zetten).
- Gezamenlijk benoemen wat er nodig is om verandering in systeem te realiseren zodat uiteindelijk meer mensen bestaanszekerheid ervaren.

Verkennen:

- Zelf een stap nemen (overall aandacht voor dit thema meenemen, stresssensitief werken eigen maken en toepassen in je eigen werk).
- Coalitie vormen en samen dit thema stevig agenderen (bestuurlijk niveau en beleidsmatig niveau).
- Ontschotten (tussen sectoren; armoede beleid, gezondheidsbeleid, sport, welzijn etc., maar ook tussen organisaties).



Vormgeven:

- In platform armoede en schulden wordt collectief beleid gemaakt op 1; werken en armoede, 2; kinderarmoede, 3; armoede en gezondheid en 4; toegang en bereik regelingen.
- Stresssensitief werken opnemen in de nieuwe armoede agenda van de gemeente Nijmegen en de GGD meerjaren strategie.
- Inrichten van een klankbordgroep die meepraat over armoede en gezondheid.
- Professionals die werken in de stad scholen in stresssensitief werken + hen helpen de weg te vinden in bestaande ondersteuning/aanbod in de stad.
- Stresssensitief werken inbedden in het onderwijs, zodat toekomstige professionals op die manier leren werken (HAN/Radboud).
- Op organisatieniveau medewerkers ruimte bieden om stresssensitief te kunnen werken (extra tijd in klantcontact, scholing, vrije ruimte om bij activiteiten aan te sluiten waar wijkbewoners al zijn).
- Bewustwording creëren dat armoede en gezondheid erg met elkaar verbonden zijn. En dat om gezondheidskansen te vergroten, het nodig is om daar naar te handelen. Dit zou onder andere kunnen door de inzet van ervaringsdeskundigen.

Verwezenlijken:

- Bekijken welke partijen aanwezig zijn bij platform armoede en schulden (9 juni) en als nodig kijken of missende belangrijke GGIB partners ook kunnen aansluiten (of bestuurders GGIB?).
- Moniek Pieters (GGD) gaat koffiedrinken met Mohammed (B10).
- Moniek Pieters (GGD) gaat thema armoede/stress inbrengen aan de bestuurlijke gesprekstafels van IZA in Rijk van Nijmegen (verbinding preventie en zorg).
- Gemeente Nijmegen domeinoverstijgende aanpak vormgeven. Geldstromen zijn nu vaak leidend. Er moet betere verbinding komen tussen armoede bestrijding en gezondheidsbeleid, onderwijs en kansengelijkheid.
- Financieel experts in de wijk zouden meer tijd moeten krijgen om aan te sluiten op 'open' inloopmomenten in de wijk (school, consultatiebureau, zwembad).
- Gesprek met Leergeld aangaan of zij het aanbod in Nijmegen voldoende weten te vinden (of ze goed kunnen doorverwijzen naar bestaand aanbod).
- Okt 2023 week kansrijke start → Kansrijke start Nijmegen gaat scholing organiseren over bespreekbaar maken kwetsbaarheden (o.a. armoede). Kunnen we daar ook breder mensen voor uitnodigen (GGIB netwerk)?
- De aandacht die de HAN jaarlijks geeft aan de week van de armoede, zouden we daar met meer GGIB partners op in kunnen spelen of op mee kunnen liften?

Duurzame inzetbare medewerkers

Terugkoppeling: Gezonde voeding

Verbeelden:

Gezonde voeding in de organisatie: in 2030 wordt bij de deelnemende organisaties alleen nog maar gezonde **en duurzame** voeding verkocht (is deze betaalbaar en wordt verspilling tegengegaan) **en geen alcohol gedronken**

Wat zie je:

- Het aanbod voeding is lekker, mensen genieten ervan, passend bij de bedrijfscultuur
- Mensen kiezen vrijwillig en bewust voor de gezonde, duurzame voeding (via storytelling van experts, er zijn ambassadeurs voor gezonde voeding). Medewerkers zijn zich bewust van de urgentie dat dit een noodzakelijke ontwikkeling is.
- Er is een integrale aanpak, het aanbod komt van lokale (regionale) aanbieders
- Het MT geeft het goede voorbeeld
- Nijmegen e.o. staat landelijk bekend als goed voorbeeld; GGIB lobbyt lokaal, regionaal en landelijk

Vormgeven:

Wie kunnen we erbij betrekken?	Wat hebben we zelf al in huis?	Wat is er nog meer nodig in het netwerk of in de eigen organisatie?
• Lokale ondernemers en boeren • (Gedrag)wetenschappers, studenten, marketeers, storytellers • Experts als voedingscentrum • Ambassadeurs die verschillende doelgroepen aanspreken • Leiders, bestuurders	• Kennis en onderzoek • Best practices • Project natuurlijk eten en drinken met o.a. MVO NL en Oregional • Veel inkoopkracht die we kunnen bundelen • Groen/duurzaam/gezond imago als regio • Voorbeelden van participatief werken	• Gevoel van urgenties, ook vanuit de overheid, <u>lobby</u> vanuit GGIB (lokaal, regionaal, landelijk) • Regionale <u>coalitie</u> van inkoopende organisaties en ketenpartners • Vanuit GGIB <u>meer laten zien</u> aan politici e.d. dat gezonde voeding hier werkt, landelijk profileren • Aanjagers op de werkvloer, participatie van iedereen • Fysieke omgevingen die gezondheid bevorderen.

Verwezenlijken:

Wat ga IK als eerste stap doen om mijn doel te realiseren in mijn organisatie?	Wat ga IK als eerste stap doen om mijn doel te realiseren t.b.v. GGIB?
	Coalitie natuur inclusief eten&drinken onder aandacht brengen met oproep
Profileren als strategisch adviseur om organisaties verder te helpen	
Medestanders in organisatie zoeken voor werkgroep	
Voedselpakketten op initiatieven als blauwe tomaat aanbieden	Gezonde voeding onderdeel vitaliteitsweek, bijv. met gezonde borrel/proeverij
	Alcohol als thema koppelen aan dit thema
	Vragen in procesgroep of er subsidies zijn
	Verkennen of we richting een gezamenlijk statement willen gaan en of we onszelf daar anders voor moeten organiseren

Terugkoppeling: Mentaal fitte werknemers

Mentaal fitte medewerkers: In 2030 ervaren alle medewerkers hun leven als zinvol, hebben ze meer regie over hun leven, zijn ze tevreden over hun sociale contacten, ervaren ze minder eenzaamheid, worden ze minder gepest en lopen ze minder risico op een depressie **mentale disbalans**. **Mentaal fitte medewerkers nemen zelfregie, verantwoordelijkheid en zijn bewust.**

Vormgeven:

Wie kunnen we erbij betrekken?	Wat hebben we zelf al in huis?	Wat is er nog meer nodig in het netwerk of in de eigen organisatie?
Iedereen in het bedrijf	- Een betere wereld begint bij jezelf; geef goed voorbeeld - Vaker een goed gesprek - Inspiratiemomenten opzetten - Lid van GGIB - WZW koppelen aan GGIB	- Routekaarten helder maken - Belangen van een ieder helder hebben & op elkaar aan laten sluiten - Mentale fitheid ruimte

Verwezenlijken:

Wat ga IK als eerste stap doen om mijn doel te realiseren in mijn organisatie?	Wat ga IK als eerste stap doen om mijn doel te realiseren t.b.v. GGIB?
Onderwerp op agenda MT zetten	WZW (werkgeversvereniging zorg en welzijn): aansluiting zoeken op de thema's van GGIB en vv
Tot gezamenlijke verantwoordelijkheid maken	Deelplatform ter inspiratie voor en door alle leden
Doelen samen met collega's van eigen organisatie maken	
'Hoe is het met je?' ook écht vragen	
Bespreekbaar maken: het hoort erbij dat het niet altijd goed gaat	



Terugkoppeling: Gezonde werkomgeving

Gezonde werkomgeving: In 2030 werken medewerkers in een gezonde werkomgeving; hierdoor is het voor iedereen gemakkelijker om zonder erbij na te denken, gezonder te leven én gezondere keuzes te maken → **Een gezonde werkomgeving als tool om prettiger te kunnen werken en met meer plezier**

Vormgeven:

Wie kunnen we erbij betrekken?	Wat hebben we zelf al in huis?	Wat is er nog meer nodig in het netwerk of in de eigen organisatie?
• College van bestuur meer betrekken • Communicatie • Zichtbaar voorbeeldgedrag	• Professionals • Netwerk • Faciliteiten; gebouwen etc. zijn er	• Elkaar uitdagen • Kennisdelen • Tijd voor krijgen • Prioriteren • Fitcoins/vitaliteitsbadges

Verwezenlijken:

Wat ga IK als eerste stap doen om mijn doel te realiseren in mijn organisatie?
Bestuur meer betrekken
Fitcoins; beloningsplan maken
Netwerk in organisatie maken
Biophilic design

Algemene terugkoppeling: Hoe zorgen we voor duurzame inzetbare medewerkers?

Vormgeven:

Wie kunnen we erbij betrekken?	Wat hebben we zelf al in huis?	Wat is er nog meer nodig in het netwerk of in de eigen organisatie?
• Lokale ondernemers en boeren • (Gedrags)wetenschappers, studenten, marketeers, storytellers • Experts als voedingscentrum • Ambassadeurs die verschillende doelgroepen aanspreken • Leiders, bestuurders, RvB • Iedereen in het bedrijf	• Pharos infographics • Kennis van bijv. Iriszorg • Beter verwijs • Inspiratie bij Bovemij • Positieve gezondheid / spinnenweb • Kennis en onderzoek • Best practices • Project natuurlijk eten en drinken met o.a. MVO NL en Oregional • Veel inkoopkracht die we kunnen bundelen • Groen/duurzaam/gezond imago als regio • Voorbeelden van participatief werken • Een betere wereld begint bij jezelf; geef goed voorbeeld • Vaker een goed gesprek • Inspiratiemomenten opzetten • Lid van GGIB • WZW koppelen aan GGIB	• Gedeelde routekaarten (weten wat er al mogelijk is) • Kennisbank voor de regio • Contactpersonen uitwisselen • Bewustwording voor het thema. • Buiten naar binnen halen. • Visitekaartje van de regio naar buiten afgeven. Landelijke bekendheid van Regio Nijmegen op ons thema. • Gevoel van urgentie, ook vanuit de overheid, lobby vanuit GGIB (lokaal, regionaal, landelijk) • Regionale coalitie van inkopende organisaties en ketenpartners • Vanuit GGIB meer laten zien aan politici e.d. dat gezonde voeding hier werkt, landelijk profileren • Aanjagers op de werkvloer, participatie van iedereen • Fysieke omgevingen die gezondheid bevorderen, bijv. mentale fitheid ruimte. • Belangen van een ieder helder hebben & op elkaar aan laten sluiten, elkaar uitdagen • Tijd + Prioriteit op het thema • Fitcoins/vitaliteitsbadges

Verwezenlijken:

Wat ga IK als eerste stap doen om mijn doel te realiseren in mijn organisatie?	Wat ga IK als eerste stap doen om mijn doel te realiseren t.b.v. GGIB?
Bestuur informeren (onderbouwd met data)	Coalitie natuur inclusief eten&drinken onder aandacht brengen met oproep
Borging van het thema in de eigen organisatie (werkgroepen) en vergroten bewustzijn	Gezonde voeding onderdeel vitaliteitsweek, bijv. met gezonde borrel/proeverij
Goed voorbeeld zijn (hoe is het vraag)	Alcohol als thema koppelen aan dit thema
Voedselpakketten op initiatieven als blauwe tomaat aanbieden	Vragen in procesgroep of er subsidies zijn
Profileren als strategisch adviseur om organisaties verder te helpen	Verkennen of we richting een gezamenlijk statement willen gaan en of we onszelf daar anders voor moeten organiseren
Biophilic design	WZW (werkgeversvereniging zorg en welzijn): aansluiting zoeken op de thema's van GGIB en vice versa
	Deelplatform ter inspiratie voor en door alle leden

Algemeen Verantwoorden:

Wat heeft echt waarde toegevoegd aan het doel?	Hoe hebben we de manier van samenwerking ervaren?	Wat mogen we niet vergeten na vandaag en hoe volgen we dat op?
• Cultuuromslag, vertrouwen • Business case ter onderbouwing • Fitcoins = gemakkelijker • Bestuur kan echt impact maken	• Fijne uitwisseling • Inspirerend • Organisch • Enthousiast/vol energie	• Wat vragen we/bespreken we met onze bestuurders dit najaar? • Wat willen onze kernpartners eigenlijk zelf toen je het GGIB contract tekenen? • Erkenning/bewustwording van dit thema • Tijd voor medewerkers en beleidsmakers om met dit thema aan de slag te gaan. • Inspireren van bestuurders door best practices • Borgen van thema in de organisatie • Goed voorbeeld zijn • Netwerk evolueren naar coalitie