

Tabellen - Uitgevoerde en geplande activiteiten op elk thema per sector

	MENTAAL FIT			
	TERUGBLIK		VOORUITBLIK	
<u>Sector Zorg & welzijn</u>	Inwoners van Nijmegen	Eigen medewerkers	Inwoners van Nijmegen	Eigen medewerkers
CFN		Werkdruk en mentale belastbaarheid zijn afgelopen jaren onder de aandacht gekomen. Zeker rondom de covid pandemie, waarbij fysiotherapeuten veel stress hadden hoe ze hun eigen praktijk en medewerkers op de been hielden. In overleggen is hier extra aandacht voor geweest. Aanbod van GGIB rondom mentale fitheid is ook doorgestuurd door CFN naar de afzonderlijke praktijken. Veel gesproken over hoe bewaak je je grenzen, hoe regel je het met personeel, waar kunnen we elkaar stimuleren.		Mentale fitheid is geen vast agendapunt tijdens vergaderingen, maar het blijft wel onder de aandacht.
CVN	<p>Verloskundigen hebben de cursus positieve gezondheid gevolgd en zetten dit in.</p> <p>Verloskundigen bieden veel ondersteuning en een luisterend oor op het gebied van mentale gezondheid.</p> <p>Er wordt een cursus gegeven omtrent ouderschap waarin de verandering tijdens de zwangerschap maar ook daarna wordt belicht en hoe daarmee opgegaan kan worden.</p>	Vanuit de cursus positieve gezondheid is er ook aandacht geweest voor de gezondheid van de verloskundigen. Hieruit kwam naar voren dat time management een thema is.		
CWZ		Dit jaar meegedaan aan een wetenschappelijk onderzoek onder medisch specialisten en artsen in opleiding wat over coaching gaat. Het project heet Challenge & Support, en de insteek is dat er op preventieve basis gesprekken plaatsvinden en om zo te voorkomen dat iemand uitvalt. Er wordt gekeken		

		<p>naar valkuilen en iemands krachten, en hoe hier waakzaam op te zijn om uitval te voorkomen. Samen met de coach worden er doelstellingen opgesteld en wordt hier over een aantal maanden tijd aan gewerkt.</p> <p>Er is een bedrijfsarts die gaat over de algemene gezondheid. Indien medewerkers kampen met persoonlijke situaties of gezondheidsproblemen is dit de eerste plek waar zij terecht zullen komen. De arts kan vervolgens indien nodig een doorverwijzing maken naar de bedrijfspsycholoog of andere specialisten. Een arbeidsomstandigheden spreekuur kan op aanvraag van de medewerker worden gehouden. Hierbij kan een medewerker laagdrempelig terecht met specifieke vragen over de werksituatie of over persoonlijke omstandigheden zonder dat er sprake is van verzuim.</p> <p>Er is een loopbaanadviseur die hulp kan bieden aan medewerkers om te zorgen dat zij goed op hun plek zitten op het werk en in de functie die zij uitvoeren.</p> <p>Er wordt meerdere keren per jaar een mindfulness training aangeboden. Er zijn wekelijks vaste momenten voor begeleide meditatie.</p> <p>Er zijn regelmatig verschillende fysieke en digitale trainingen op dit thema.</p> <p>Er is voor medewerkers vrije toegang tot bedrijfsmaatschappelijk werk en vertrouwenspersoon. Er zijn persoonlijke testen op dit thema te doen.</p> <p>Door het jaar heen worden webinars en workshops aangeboden om aandacht aan dit thema te geven. Er zijn e-learning mogelijkheden op dit thema middels GoodHabitz.</p>		
Driestroom	Driestroom werkt met het Allerdaags Geluksmodel. Vanuit verschillende	Er zijn nog steeds balanscoaches en externe coaching genaamd preventieroute.		De ambitie is om in 2023 inzichtelijker te maken wat er binnen

	<p>domeinen wordt gekeken wat iemand nodig heeft. Via de domeinen wordt er gekeken naar hoe elke client een zo gezond en betekenisvol leven kan hebben. Dit raakt dus niet alleen het thema mentale gezondheid maar ook de overige thema's.</p>	<p>Het programma Good Habitz wordt nog steeds gebruikt.</p> <p>Er is een project gestart waarbij Driestroom meer inzicht geeft in de doorontwikkeling/loopbaanmogelijkheden voor medewerkers binnen Driestroom, dit worden loopbaanpaden genoemd. Hierbij wordt bijvoorbeeld inzichtelijk gemaakt welke stappen er nodig zijn als iemand van functie x naar y wilt doorgroeien. Driestroom is bezig met het opzetten van een interne marktplaats. Hierdoor kunnen medewerkers op project basis werken en zich dus in een bepaalde rol verdiepen en hun talent elders in de organisatie benutten.</p> <p>Er is een duurzame inzetbaarheidskalender gemaakt, waarop de activiteiten die gedurende het jaar plaatsvinden staan. Elke activiteit wordt middels intranet en de interne nieuwsbrief aangekondigd. Driestroom start in 2023 een pilot om medewerkers te faciliteren en te stimuleren in het deelnemen aan de activiteiten en andere faciliteiten die op het gebied van duurzame inzetbaarheid worden aangeboden. Medewerkers krijgen in 2023, middels deze pilot, 2 extra uren om te besteden aan activiteiten, zoals de vitaliteitsweek.</p> <p>Daarnaast worden er duurzame inzetbaarheid ambassadeurs aangesteld. Dit zijn een aantal medewerkers die teamgenoten en collega's stimuleren, motiveren en het gesprek aan gaan over duurzame inzetbaarheid. De ambassadeur is daarnaast aanspreekpunt en contactpersoon voor leidinggevende en P&O. Op die manier kan Driestroom vraag en aanbod bij elkaar brengen.</p>		<p>Driestroom allemaal beschikbaar is voor medewerkers als ze bijvoorbeeld ergens tegenaan lopen en of deze diensten/faciliteiten aansluiten bij de vraag van de medewerker.</p>
<p>GGD</p>	<p>Er is ingezet op mentale fitheid van inwoners stimuleren Bijvoorbeeld door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is een podcast gelanceerd die gaat over het bespreekbaar 	<p>Er zijn lezingen gegeven die raken aan het thema Mentale fitheid, waaronder over slapen en lezen.</p> <p>Er zijn Mindfulness trainingen gegeven.</p>	<p>Er wordt ingezet op mentale fitheid van inwoners. Bijvoorbeeld door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dementie vriendelijke wijk, gezond ouder worden 	

	<p>maken van gevoel. Deze is ontwikkeld voor gezinnen, ouders met kinderen van basisschoolleeftijd. De podcast geeft tips over hoe je over je gevoel praat en daarop kan reflecteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inzet op acties rondom mentale gezondheid migranten - Dementie vriendelijke wijk - Inzet op eenzaamheid terugdringen - Positieve gezondheid 	Er was een stiltedag.	<ul style="list-style-type: none"> - Aandacht voor mediawijsheid in de week van de mediawijsheid - Coming out dag 	
Iriszorg	Voor de jeugd wordt intensief samengewerkt met Skills, zij kijken samen met de cliënt waar zijn of haar talent ligt.	<p>Er wordt een training gegeven rondom de gedragscode, hierin komt het herkennen, voorkomen en bespreken van grensoverschrijdend gedrag naar voren. Het is een moment waarbij stilgestaan wordt bij wat er gebeurd in de organisatie en welke rol iemand heeft.</p> <p>Energiek in je werk staat nu structureel binnen de organisatie. Het aanbod is divers waardoor er voor elke generatie wel iets is. Voorbeelden zijn mindfulness, overgang, bootcamp en mantelzorg.</p>		Bezig met het organiseren van een workshop 'plezier in je werk'. Het opzetten van een management development traject rondom leiderschap.
Karakter	<p>Karakter is bezig geweest om het thema veerkracht in te bedden in de behandeling. Hierbij zijn veel stappen gezet. Onder andere de bewustwording en het informeren van de behandelaren.</p> <p>Karakter heeft meegedaan aan Last Man Standing om aandacht te vragen voor de mentale gezondheid.</p>	<p>Eén medewerker van Karakter heeft een zelf een bureau voor mindfulness. Zij wordt regelmatig binnen Karakter ingezet om informatie te verspreiden en te behandelen.</p> <p>Onder medewerkers was veel behoefte aan verbinding. Hier is veel ruimte aan gegeven, binnen de geldende corona maatregelen. Het is gestimuleerd om activiteiten te ondernemen met je team zoals etentjes, uitjes of bij elkaar thuis langs gaan. Managers zijn veel bezig geweest om op team niveau de verbinding weer te zoeken.</p>	Karakter gaat zich aansluiten bij de regenboogagenda. Diversiteit en inclusiviteit is een thema waar Karakter zich al mee bezig houdt en dit gaan ze de komende tijd verder uitbreiden. Een deel van hun cliënten heeft hier ook mee te maken.	In overleg met behandelaren start binnenkort de mogelijkheid om digitaal met een psycholoog te praten/ te sparren over heftige zaken die meegemaakt worden op de werkvloer. Dit is in de vorm van coachgesprekken.
MEE Gelderse Poort	Er is een consulent gericht op psychische problematiek die vragen van de doelgroep beantwoordt en	Er is een intern leertraject waarbij het mogelijk is om je op te geven voor bijvoorbeeld een cursus mindfulness of omgaan met mailboxstress. Er is een bepaald aantal uur beschikbaar hiervoor. Het gaat	De ambitie is om aandacht te besteden aan de doelgroep licht verstandelijk beperkten, mensen met autisme en niet aangeboren	

	<p>met hen in gesprek gaat wanneer daar behoefte aan is.</p> <p>Consulenten kunnen op huisbezoek gaan bij cliënten die naar aanleiding van een hulpverlener zijn voorgesteld bij MEE.</p> <p>Cliënten met een eenzaamheidsprobleem worden door de bruggenbouwers geholpen. Samen zoeken zij uit waar de mensen blij van worden, energie van krijgen en waar zij praktisch gezien behoefte aan hebben om zich minder eenzaam te gaan voelen.</p> <p>De onafhankelijke cliëntenondersteuners kunnen cliënten ondersteunen op thema's zoals stress, schulden, armoede, problematiek met kinderen, etc. Deze ondersteuners proberen te helpen om de cliënten wegwijs te maken en daarbij aandacht te besteden aan wat er nodig is om meer kwaliteit van leven te ervaren. Indien nodig of gewenst kunnen er doorverwijzingen worden gedaan naar bijvoorbeeld een psycholoog of coach.</p> <p>MEE heeft meegedaan aan een onderzoek over het mentaal welbevinden van mensen met een lichtverstandelijke beperking ten tijde van corona. Uit de onderzoeksresultaten bleek dat het ook voor hen een extra lastige tijd was. Aan de hand van het onderzoek</p>	<p>deels over inhoudelijke werkzaamheden en deels over aanvullende aspecten die horen bij zowel werk als op persoonlijk vlak. Het is ook mogelijk om zelf een activiteit of cursus aan te vragen indien je daar behoefte aan hebt. Ook het Individueel Keuze Budget kan hiervoor worden ingezet.</p> <p>Er is een hoge werkdruk in de zorg en die is ook voelbaar bij MEE. Tijdens het vele thuiswerken met corona was dit extra zwaar. Nu iedereen weer op het kantoor mag komen, zorgt het sociale contact voor wat verlichting.</p>	<p>hersensletsel, om te zorgen dat zij voldoende kunnen aansluiten op 'gewone' activiteiten zoals sporten en bewegen.</p>	
--	---	--	---	--

	zijn er niet concrete acties ondernomen.			
NEO		<p>NEO werkt persoon gericht, er wordt gekeken wat voor een type medewerkers er zijn en wat typerend is voor die doelgroep. Vervolgens wordt er gekeken hoe NO hierop in kan spelen om voor een betere werkbalans en/of betere mentale gesteldheid te zorgen.</p> <p>Het beoordelingsgesprek is omgezet naar een jaargesprek op basis van de gesprekskaart van de SSFH. De regie ligt bij dit gesprek meer bij de medewerker.</p>		<p>Er wordt gekeken hoe medewerkers met financiële problemen ondersteund kunnen worden. Medewerkers kunnen dan anoniem contact opnemen met een budgetcoach.</p>
OBG	<p>Er worden activiteiten met thema's zoals filosoferen en meditatie en maandelijkse bijeenkomsten zoals senioren colleges aangeboden. Deze komen voort uit het welzijnsaanbod dat zich richt op 3 domeinen: ' Kennis&zingeving, Kunst, cultuur&muziek., Sport, spel&creatief en Hieronder vallen ook activiteiten zoals bingo's om mensen met elkaar te verbinden en te zorgen voor vermaak. Daarnaast zijn er via een externe stichting pastoraal werkers beschikbaar waar klanten mee in gesprek kunnen gaan.</p> <p>Er is een vertrouwenspersoon voor klanten waar zij hun verhaal bij kwijt kunnen. Dit is een vrijwilliger die naar klanten optreedt en als laagdrempelig persoon beschikbaar is om een praatje mee te maken.</p>	<p>Er is een medewerker van P&O die met oudere werknemers in gesprek is gegaan om te kijken hoe de laatste jaren als werknemer zo prettig mogelijk kunnen verlopen. Er is hier ouderenbeleid voor ontwikkeld.</p> <p>Preventiemedewerkers voeren Risico Inventarisaties (RI) uit en creëren acties op opvallende resultaten die hier uit komen. De RI worden uitgevoerd via een vragenlijst in een softwareprogramma die werknemers kunnen invullen.</p> <p>Er worden jaarlijkse medewerker tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd waarin vragen omtrent werkdruk worden gesteld. De resultaten worden met het OR besproken en indien gewenst worden daar opvallende zaken als actiepunten opgesteld en uitgewerkt.</p>		
Pro persona	Deskundigheidsbevordering, zoals trainingen mental health first aid worden verzorgd vanuit Pro Persona.	Pro Persona biedt cursussen en activiteiten aan op het gebied van mentale gezondheid.		
Radboudumc		Veel workshops en lezingen raken aan het thema mentale fitheid.		Aandacht voor de doelgroep Millenials wordt uitgebreid. Hier zal in 2023 een speciaal programma voor

		<p>Er zijn ook spreekuren, specifiek gericht op onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantelzorg - Overgang - Loopbaan - Balans, met de vitaliteitscoach - Millenials <p>Er worden meditatie sessies aangeboden.</p> <p>In de vorm van 'peer support' worden collega's aangesteld als 'peer' waar werknemers laagdrempelig bij terecht kunnen als zij het willen hebben over hun welbevinden.</p>		<p>ontwikkeld worden. Onderwerpen die hier onder andere aan bod komen zijn keuzestress en zingevingsvragen. Hier wordt samengewerkt met Nienke Wijnants (auteur van het boek 'Twintiger twijfels en dertiger dilemma's') en Bureau Better Minds at work.</p>
<p>Sint Maartenskliniek</p>		<p>Er wordt slaap coaching aangeboden. Eerder twee keer in groepsverband. Momenteel loopt er geen groep. Als er behoefte is aan coaching, kan een medewerker hier één op één coaching in krijgen. Mocht er weer meer animo zijn, dan kan er mogelijk weer in groepen gewerkt worden.</p> <p>In het vitaliteitsprogramma via Lifeguard thema's als zingeving en energie management aanbod.</p> <p>Een collega heeft een mindfulness cursus afgerond en geeft trainingen aan medewerkers. Deze inschrijvingen liepen erg hard. Daarnaast heeft hij tijdens de vitaliteitsmaand een workshop/lezing gegeven over mindfulness. We gaan hier ook in 2023 mee verder.</p> <p>Nieuwe thema's hebben dit jaar meer aandacht gekregen, waarbij de focus ligt op een bepaalde levensfase: overgang, mantelzorg.</p> <p>Tijdens het jaargesprek wordt er gebruik gemaakt van het 'huis van werkvermogen', een instrument om met medewerkers in te zoomen hoe het gesteld is met de inzetbaarheid. Welke dingen spelen er op het moment en hoe kunnen we als werkgever faciliteren. De</p>		<p>Uit het MTO van dit jaar kwam dat mensen behoefte hebben aan meer aandacht voor mentale gezondheid. Dit zal aankomend jaar gedaan worden.</p>

		<p>medewerker is wel zelf nadrukkelijk verantwoordelijk voor zijn eigen gezondheid, ontwikkeling en motivatie.</p> <p>Tijdens de vitaliteitsmaand hebben een aantal psychologen workshops verzorgd.</p> <p>Er is een bedrijfsmaatschappelijk werkster die medewerkers op een laagdrempelige manier kunnen bezoeken om zorgen over van alles te bespreken.</p> <p>Medewerkers kunnen een vitaliteitsgesprek aanvragen bij de vitaliteitsmedewerker (opgeleid vitaloog). Tijdens dit gesprek kan er gekeken worden naar vitaliteit en dingen waar iemand tegen aanloopt. Samen wordt er gekeken wat de kern is en of die persoon er zelf mee aan de slag kan, of dat eventueel een coach hierbij kan helpen.</p>		
Sterker	<p>Bezig met sociaal arrangeren. Wanneer ouderen vergeetachtig zijn kunnen professionals ingeschakeld worden om ze te helpen en ze te betrekken bij sociale activiteiten. De resultaten zijn positief.</p> <p>Via mate for you worden maatjes gekoppeld aan jongeren, dit is een doorlopend project.</p>	<p>Medewerkers hebben verlofuren en overuren meegenomen vanuit vorig jaar die ze niet hebben kunnen inzetten vanwege corona.</p> <p>Medewerkers kunnen een verzoek indienen voor bijvoorbeeld loopbaan coaching of een massage welke dan kan worden vergoed vanuit persoonlijk budget. Dit wordt ook benoemd in het jaarlijks ontwikkelingsgesprek.</p>		
ZZG zorggroep	<p>Er is geestelijke verzorging voor bewoners. Psychologen zijn voor een aantal uur gekoppeld aan locaties.</p> <p>Er is aandacht voor secundaire preventie.</p>	<p>De pilot verzuimaanpak waarbij praktijkondersteuners worden ingezet is omgezet naar de gehele ZZG. Het langdurig verzuim is aan het dalen en de meldingsfrequentie neemt iets toe. De intranet pagina 'balans in je werk' is nog actief en wordt ook steeds verbeterd.</p> <p>Overgangsconsulent is aangeboden aan medewerkers. Ook hebben medewerkers gratis en anoniem gebruik kunnen maken van een budget coach, dit wordt in september nog een keer aangeboden.</p>		

MENTAAL FIT

Overzicht uitgevoerde en geplande activiteiten binnen het **thema Mentaal fit** – monitor LPA 2022

		TERUGBLIK		VOORUITBLIK	
Sector Onderzoek, onderwijs & kinderopvang	Inwoners van Nijmegen	Eigen medewerkers	Inwoners van Nijmegen	Eigen medewerkers	
@voCampus	<p>Sterk is een programma wat binnen de school uitgerold kan worden wat gaat over de mentale gezondheid en weerbaarheid van leerlingen. Bij drie scholen wordt dit nu gedaan. Er worden activiteiten en begeleiding aangeboden aan leerlingen gedurende schooltijden, bijvoorbeeld in de vorm van sport of cultuur gerelateerde activiteiten. Op deze manier wordt getracht de opgelopen achterstand van leerlingen op gebied van sociale ontwikkeling weer in te halen. (Bindkracht 10)</p>	<p>In de werkplaats wordt 'motivatie na corona' aangeboden omdat het lastig bleek leerlingen weer gemotiveerd te krijgen na corona en online les. Interculturele en cultuursensitiviteit, het samen gaan van groepen in een klas en samenwerken kost veel moeite, vroeger was dit vanzelf sprekend. Hier worden trainingen voor aangeboden. Er worden aandacht besteed aan LHBTIQ+ gemeenschap, door bijvoorbeeld te leren hoe je gender neutraal kan praten in de les. Arbeidsvermogen scan is afgelopen jaar weer uitgezet en wordt volgend jaar weer uitgezet. Hierbij ligt de focus op preventie. De scan is individueel voor elke medewerker. Wel komt er per school een algemeen beeld uit de scan, hier kan de school vervolgens ook acties op ondernemen. Er wordt een training aangeboden vanuit de interne huisacademie, genaamd breinfitness, waarin wordt geleerd hoe je beter je hersenen en werkvermogen kan gebruiken. Ook zijn er veel trainingen op het gebied van stress reductie.</p>		<p>De fusie heeft veel gevraagd van medewerkers, er mag nog meer aandacht worden besteed aan medewerkers op dit gebied. Dit wordt nu vooral gedaan via het werk en samenwerken op het gebied van werk. Door de snelle fusie hebben medewerkers geen "afscheid" kunnen nemen van hun oude werkzaamheden en daar moet nu aandacht voor zijn.</p> <p>@VOCampus is bezig met een koersplan schrijven voor de aankomende 4 jaar en verder. Hier wordt ook strategie P&O ondergehouden, hier wordt ook veel gestuurd op de samenwerking tussen leidinggevende, medewerker en P&O. Er moet geïnvesteerd worden in dat je elkaar in ieder geval één keer per jaar spreekt over hoe het gaat. dit gesprek gaat dus niet alleen over het functioneren van de medewerker qua werkzaamheden maar ook over de mentale en fysieke gezondheid van de medewerker.</p>	
HAN	Het coach bureau voor en door studenten is een succesvol concept dat steeds groter wordt. Binnen de HAN wordt er gekeken om dat concept breder te kunnen aanbieden.	Er zijn coachingsmogelijkheden voor medewerkers. Het aanbod is hierin heel erg divers en gericht op maatwerk, waarbij er echt gekeken wordt naar de behoefte van de medewerker.			

	De vraag is nog steeds groter dan het aanbod. Dit komt onder andere door de nasleep van covid, waardoor veel studenten Fear Of Missing Out (FOMO) en stress ervaren.	Er is een groot aanbod aan activiteiten/interventies die ook raken aan het thema mentale fitheid.		
KION		Er is meer aandacht voor de mentale gezondheid. Dit komt ook terug in de nieuwe 'gesprekscyclus'. Ook komt mentale gezondheid terug in de week van de vitaliteit.		
Lindenberg Cultuurhuis	<p>Het project Cultuur op Recept wordt aangeboden aan bewoners om kunsteducatie of cultuurparticipatie in te zetten als middel om het welzijn van bewoners te bevorderen.</p> <p>In de Blue Zone van het Radboud ziekenhuis waren docenten van de Lindenberg actief bezig om patiënten iets op gebied van kunst of cultuureducatie te bieden. Vanwege corona ligt dit stil, de hoop is dat dit weer opgepakt kan worden.</p> <p>Via een project worden jongeren en ouderen aan elkaar gekoppeld om samen te gaan koken. Hiermee wordt eenzaamheid tegen gegaan maar daarbij ligt ook de nadruk op hoe je duurzaam met eten omgaat.</p> <p>Lindenberg is veel in gesprek met welzijnsorganisaties. Hierbij zijn ze vooral bezig met kunst en cultuur op plekken krijgen waarvan zij denken dat dit helpend is.</p>	Er zijn workshops gegeven zoals mindfulness, hoe werkt je brein en op een andere manier met je werk omgaan om de werkdruk te verlagen. Voor alle leidinggevende is een workshop geweest hoe ze er mee om kunnen gaan dat alle medewerkers weer naar de Lindenberg mochten komen in plaats van het thuiswerken.	Het uitbreiden van het aanbod van kunst en cultuur op plekken waarvan de Lindenberg denkt dat het helpend is. En onderdeel hiervan is dat het aanbod ook blijvend is binnen instellingen en organisaties.	
Radboud Universiteit	Tijdens coronaperiode was er veel aandacht voor mentale fitheid van studenten. Eenzaamheid en keuzestress zijn/waren een groot probleem, doordat al het onderwijs	<p>Afgelopen jaar zijn twee campuspsychologen speciaal voor medewerkers aangenomen.</p> <p>Er zijn vergaderluwe weken ingesteld.</p>	Studenten komen nog niet terug naar de collegebanken. Universiteit wil dit wel, studenten zijn hier verdeeld over. Komend jaar aan de	Nieuwe opzet van wellbeing week ontwikkelen. Niet meer met digitale workshops, maar op zoek naar een nieuwe aanpak met eventueel

	<p>digitaal was. Er was hier extra aandacht voor door medewerkers die betrokken zijn bij het studentenwelzijn. Van studieadviseur tot studentepsycholoog. Studenten kunnen gebruik maken van een campuspsycholoog. Uiteenlopend aanbod van cursussen rondom mentaal welzijn. Wellbeing week is opgezet. Afgelopen najaar voor studenten en medewerkers.</p>	<p>Veel aanbod van cursussen rondom mentaal welzijn. Van slaapprogramma tot act)</p> <p>Coaching/adviesgesprekken vitaliteit</p> <p>Wellbeing week is opgezet, afgelopen jaar 2 keer. In het voorjaar was een extra editie voor medewerkers. Wellbegin week is andere term voor vitaliteitsweek.</p> <p>Vitaliteitsprogramma Fit@work (gelijk aan Healthy professionals van Radboudumc).</p>	<p>slag om hier een passende oplossing voor te vinden.</p>	<p>grotere events, eventueel in de avonden.</p> <p>Bezig met nationaal beleidsverandering rondom erkennen en waarderen van het onderwijs. Dit moet ook leiden tot werkdrukvermindering. Dit wordt ook uitgebreid naar het ondersteunend personeel. Programma manager is onlangs aangesteld en het programma gaat nog wel een tijd lopen.</p>
ROC	<p>De mentale fitheid van studenten staat hoog op de prioriteitenlijst en wordt goed in de gaten gehouden, dit wordt niet op één specifieke manier gedaan maar er is veel oog voor.</p>	<p>In corona tijd is er veel contact geweest. Ook zijn er cadeautjes naar de medewerkers gestuurd om te laten zien dat er aan ze gedacht wordt.</p> <p>Gelden vanuit het nationaal programma onderwijs zijn verdeeld over de onderwijsteams met de boodschap dat ze er mee konden doen wat nodig was om iedereen overeind te houden.</p>	<p>Pro Persona gaat kijken wat er nog nodig is op mentaal gebied naast het aanbod wat er al is.</p>	
Stromenland	<p>Stromenland ondersteunt en stimuleert namens de schoolbesturen de scholen in Nijmegen bij het realiseren van op inclusiever onderwijs.</p> <p>Een groot deel van de leerlingen met ondersteuningsbehoeften dat naar het speciaal onderwijs gaat is op jonge leeftijd al door zorgaanbieders gediagnosticeerd. Ouders en professionals hebben vaak angst om deze kinderen naar het regulier onderwijs te laten gaan. Daarom wordt er sneller gekozen voor het speciaal onderwijs. De schoolbesturen en scholen binnen Nijmegen hebben in lijn met de landelijke route naar inclusiever onderwijs de ambitie het regulier onderwijs te versterken en</p>		<p>De ambitie van de schoolbesturen binnen Stromenland is om binnen 5 jaar op het landelijk gemiddelde te zitten van kinderen die inclusief onderwijs volgen.</p>	

<p>meer leerlingen met ondersteuningsbehoeften thuis nabij in de eigen omgeving naar school te laten gaan. Dit vraagt iets anders van de mindset en ondersteuning aan professionals.</p> <p>Om deze reden wilt Stromenland graag meer samenwerken met opleidingen zoals pedagogiek en orthopedagogiek. Zo kan tijdens de opleiding aandacht besteed worden aan wat een label betekent voor kind en ouder(s) en de mindset meer te richten op wat een kind wel kan in plaats van wat allemaal niet. Daarnaast zou een stevigere samenwerking met de leraren opleiding (pabo) ook gewenst zijn om het belang van inclusief onderwijs mee te geven aan beginnende leraren en ook hoe ze hun lessen en lesomgeving aan kunnen passen om het inclusiever te maken. Het verstevigen van de samenwerking past binnen de landelijke 'routekaart naar inclusief onderwijs in 2035'. Belangrijke peiler binnen de routekaart is de samenwerking van het onderwijs met de opleidingen. Op dit moment staat de samenwerking van Stromenland met Fontys en HAN opleiding pedagogiek nog in de kinderschoenen.</p> <p>Er is een ondersteuningsteam voor leerkrachten om ze te ondersteunen bij het aanbieden van inclusief onderwijs. Hierbij ligt steeds meet de focus op het veranderen van de klas</p>			
---	--	--	--

	omgeving en in plaats van op het kind met een beperking. De bestuurder van Stromenland gaat veel in dialoog met de scholen en partners over wat inclusief onderwijs is, hoe het eruit ziet en waarom het belangrijk is dat het er is.			
Yuverta	Er was een pest coördinator maar deze is gestopt, er wordt gezocht naar een nieuwe. Yuverta scoort op de leerlingen enquête onder het landelijk gemiddelde voor pesten.	Good habits is een zelfstudie programma waarbij medewerkers zelf een thema kunnen kiezen waaraan ze willen werken zoals bijvoorbeeld mindfulness.		Good habits meer onder de aandacht brengen. Aandacht besteden aan de mentale gezondheid van de medewerkers tijdens functioneringsgesprekken blijft een aandachtspunt. Doordat Helicon Yuverta is geworden afgelopen jaar is dit niet meer van de grond gekomen.

MENTAAL FIT				
TERUGBLIK			VOORUITBLIK	
<u>Sector Overheid</u>	Inwoners van Nijmegen	Eigen medewerkers	Inwoners van Nijmegen	Eigen medewerkers
Gemeente Nijmegen	<p>Dit thema staat op de gezondheidsagenda. Door de GGD zijn er monitors uitgevoerd om de mentale gezondheid van inwoners in de corona periode in beeld te krijgen.</p> <p>Er was extra aandacht voor kinderen waarvan ouder een psychische beperking hebben. Met name aandacht om professionals te trainen op signalering. In corona tijd waren alle kinderen meer thuis. Voor kinderen waarvan hun ouders psychische problemen hebben, was die</p>	<p>De Gemeente Nijmegen had een budget van 5000 euro om workshops rondom vitaliteit en mentale gezondheid aan te bieden. Dit heeft plaatsgevonden.</p> <p>Twee ambassadeurs hebben zicht bezig gehouden met 'Gezond thuis' en de 'Risico inventarisatie' Vanuit het Gemeenschappelijk Management Team (GMT) is ervoor gezorgd dat er prioriteit voor arbeid op de agenda is gezet. De twee onderwerpen zijn 'Gezond Thuis' en</p>	<p>Aan de hand van een soort kaders wordt er gekeken waar iets extra's nodig is. En op welke manier dit invulling kan krijgen en vanuit welke hoek. Onderwijs en jeugd worden benoemd als opties.</p>	

	<p>impact extreem groot. Er was dus aandacht om als professional alert te zijn op zowel de volwassene als het kind. Dus daar is wel echt ingezet rondom de KOPP/KOV.</p> <p>In diverse wijken wordt er gewerkt aan preventieplatformen voor de jeugd. In bepaalde wijken is Mentale Gezondheid al echt een thema. Professionals willen dan ook meer doen in die wijken op dat thema. Wel blijft het lastig hoe je in kan zetten op mentale gezondheid en dit richten op iedereen, aangezien de oorzaak vaak heel divers is.</p>	<p>'Hybride werken'. Er is hier aandacht voor het werken in de thuissituatie, kunnen de medewerkers het aan, hoe staat het er ergonomisch voor, maar ook: gaat het mentaal oke?</p> <p>De RI met betrekking tot agressie richt zich op ongewenste zaken zoals pesten en dergelijken en heeft zo ook met mentale gezondheid te doen.</p>		
ICT Rijk van Nijmegen		<p>Er worden informele bijeenkomsten en activiteiten georganiseerd om de sociale contacten te stimuleren.</p> <p>er wordt gekeken naar waar iemand goed in is en vervolgens wordt er dan gekeken welk werk het beste bij deze persoon past.</p>		<p>Verbinding onderling tussen medewerkers en dan voornamelijk de nieuwe en wat jongere medewerkers is een zorg. Er moet gekeken worden naar de begeleiding van nieuwe medewerkers, op dit moment is er een buddy systeem maar die werkt niet optimaal.</p>
WBRN		<p>Vanuit het mto komen de thema's werkdruk en werkstress naar voren.</p> <p>Er is een toolbox ontwikkeld waarin verschillende werkvormen zitten, zoals praat kaarten, dilemma kaarten en schaalvragen, waarmee teams aan de slag kunnen gaan. Teams kunnen hiermee op een laagdrempelige manier met elkaar in gesprek gaan over bijvoorbeeld werkdruk en werkstress.</p>		<p>Uitzoeken wat de begrippen zoals werkdruk en werkstress precies inhouden om vervolgens gerichte acties uit te kunnen zetten.</p> <p>Nieuwe dingen toevoegen aan de toolbox.</p> <p>De nieuwe arbo dienstverlener gaat helpen om meer preventief met thema's om te gaan, dit moet nog gestart worden dus momenteel is het niet duidelijk wat hier precies uit gaat komen.</p>

MENTAAL FIT

	TERUGBLIK		VOORUITBLIK	
Sector Coöperatie/ koepel/bedrijf	Inwoners van Nijmegen	Eigen medewerkers	Inwoners van Nijmegen	Eigen medewerkers
Bindkracht10	<p>Scholen geven aan dat jongeren werkers makkelijker benaderbaar zijn dan leerkrachten. Daarom is er veel aandacht om medewerkers (collega's) te trainen om signalen op te pakken van jongeren over hun mentale welzijn. Ook worden collega getraind om er wel over te praten en met de signalen iets te doen. Taboe helpen doorbreken.</p> <p>Met de schuldhulpverlening is veel aandacht voor de preventieve kant. Hierdoor wordt geprobeerd om te voorkomen dat mensen te diep in de schulden zakken en daardoor er ook mentale problemen bij krijgen. Vaak wordt doorverwezen naar de meest geschikte plek om met hun probleem geholpen te worden.</p> <p>Opbouwwerk heeft veel aandacht voor eenzame buurtbewoners. Inwoners die eigenlijk helemaal geen netwerk hebben worden betrokken bij activiteiten om zo hun netwerk te vergroten. Hierbij ontstaat ook sociale controle van inwoners onderling.</p>		<p>Komend schooljaar bij 1 middelbare school in Nijmegen betrokken bij een project rondom mentale gezondheid en het thema zelfdoding. Projecten op andere scholen lopen door (geldt ook voor de activiteiten binnen andere thema's).</p>	<p>De aanpak van de werkdruk is specifieke teams wordt komend jaar (weer) een aandachtspunt.</p>
Bovemij		<p>Na het MTO krijgen alle afdelingen een rapport met aanbevelingen wat ze kunnen doen met betrekking tot het verminderen van werkdruk. Het is aan hen zelf om hiermee aan de slag te gaan.</p> <p>Dit jaar is er bij een aantal afdelingen onderzoek gedaan naar de oorzaken van werkstress en daarbij</p>		<p>Dit is afhankelijk van de behoefte wat uit het onderzoek komt.</p>

		<p>zijn er aanbevelingen gedaan. Zij zijn vervolgens aan de slag gegaan met die aanbevelingen. Voorbeelden van die aanbevelingen waren: het werk aantrekkelijker maken door middel van <i>job crafting</i>, het efficiënter inrichten van werkprocessen, of een workshop omgaan met werkstress aanbieden voor werknemers.</p> <p>Ook staat er voor dit jaar nog een workshop gepland over het thema de overgang.</p>		
Dar		<p>In het MTO van afgelopen juni waren ook vragen opgenomen over mentale gezondheid. Dit thema is ook opgenomen in het PMO.</p> <p>Me-too en intimidatie hebben afgelopen jaar aandacht gehad in de nieuwsbrief en via Sharepoint. Ook is de vertrouwenspersoon afgelopen jaar meermaals “gepromoot”.</p>		Punten die uit het MTO naar voren komen omzetten in acties voor volgend jaar.
iresearch	Tijdens de vitaliteitsweek een workshop gegeven aan HR medewerkers van andere organisaties.	<p>Tijdens corona is het aantal team overleggen geïntensiveerd om zo elkaar niet uit het oog te verliezen tijdens het thuiswerken. Deze overleggen zijn er nu nog steeds.</p> <p>Gemerkt dat soms de werkdruk periodiek oploopt door deadlines van diverse projecten die gelijktijdig vallen. Met het plannen van de opdrachten wordt hier nu meer rekening mee gehouden.</p>		iresearch is aan het kijken hoe ze het thema positieve gezondheid ook binnen de eigen organisatie kunnen inzetten. Binnenkort wordt een bijeenkomst georganiseerd om samen het positieve gezondheid spel te spelen. Daarna samen met de medewerkers kijken hoe en of ze hiermee verder gaan.
Klokgroep		<p>Preventief kijken wat iemand nodig heeft zodat hij of zij niet uitvalt.</p> <p>Via een medewerkersbetrokkenheidsonderzoek wordt gekeken wat medewerkers nog wensen en waar ze tevreden over zijn.</p> <p>Er wordt aandacht besteed aan werkgeluk/werkplezier.</p>		Workshop: De hormoon Klok goed inzetten
NEC		Spelers hebben een performance coach en een mental coach. Voor de jeugdspelers die niet onder contract staan is een sportpsycholoog beschikbaar.		

		Voor het kantoor personeel is ook een mental coach beschikbaar voor individuele coaching.		
Planon		<p>Het online opleidingsprogramma 'good habitz' is geïmplementeerd binnen Planon. Daarbinnen zijn extra onderdelen mentale gezondheid opgenomen.</p> <p>Er is een goed preventiebeleid op het gebied van mentale gezondheid. Wanneer iemand niet goed kan meekomen of in een burnout terecht dreigt te komen, dan kun je dit aangeven en wordt er samen met de arbo arts een programma opgezet. Planon is hier actief in en strikt op om burnoutklachten te voorkomen. Zo krijgen leidinggevende trainingen om symptomen bij werknemers te herkennen. Tegelijkertijd ligt hier ook de verantwoordelijkheid bij de werknemer om zelf aan te kloppen wanneer het minder gaat.</p> <p>Het wordt van medewerkers verwacht om ten minste één dag in de week op het kantoor te werken om zo in contact te blijven met elkaar.</p>		
Sligro		<p>Er is voor vestigingsdirecteuren/leidinggevende een programma om alert gemaakt te worden op signalen dat medewerkers bijvoorbeeld financiële problemen hebben.</p> <p>Een training genaamd 'van werkdruk naar werkplezier' gaat over het herkennen en erkennen van signalen die er op duiden dat het niet helemaal lekker gaat met een medewerker. Wanneer dit wordt opgemerkt, wordt er een gesprek aan gegaan om samen te kijken wat een oplossing kan zijn. Wanneer blijkt dat medewerkers het thuis niet opgelost krijgen, bijvoorbeeld niet de verzekering of hulp kunnen krijgen die ze moeten krijgen, dan helpt Sligro daarin.</p> <p>Sligro heeft een heel aantal medewerkers die zich aan de onderkant van de samenleving bevinden. Voor hen is de periode waarin we nu leven - met</p>		

		inflatie en hoge energie prijzen - lastig is. De rol van de vestiging is om dit te signaleren en op de goede agenda te krijgen. Hier moet dan vervolgens door de organisatie een beslissing worden genomen of er iets mee gedaan kan worden.		
Sportfondsen Nijmegen	Vaste zwemgroepen voor ouderen hebben naast een sportieve ook een sociale functie. Sociale aspect en sociale controle is heel belangrijk. Twee keer per jaar wordt er voor die groepen ook een lunch georganiseerd (rond Pasen en rond Kerstmis).			
Talis	Wijkadviseurs en wijkbeheerders maken de leefbaarheid in de wijken beter en zijn het eerste aanspreekpunt van bewoners als ze ergens tegenaan lopen.	<p>Er is aandacht voor de werk privé balans van de medewerkers. Er wordt getracht preventief te acteren wanneer het niet goed gaat met iemand door dit tijdig te signaleren.</p> <p>Er worden workshops over slaap, timemanagement en stress georganiseerd.</p> <p>Er worden actief gesprekken gevoerd met medewerkers over hoe het gaat en wat Talis als werkgever zou kunnen betekenen voor de medewerkers.</p> <p>Weerbaarheidstrainingen zijn verplicht voor mensen in primaire processen en met huurderscontacten, anderen mogen hier wel bij aanhaken als ze dat willen.</p> <p>Bij de ontwikkelingsgesprekken die elk jaar worden gehouden is aandacht voor de mentale gezondheid van medewerkers.</p>		Uit de monitor kwam naar voren dat werkdruk een thema is onder de medewerkers. Het rapport wordt per afdeling besproken waarna er acties uitgezet kunnen worden.
Woonwaarts	Vanuit de reguliere functie van wijkbeheerders en woonconsulenten besteden zij aandacht aan mentaal welzijn van bewoners en leefbaarheid. Er zijn hier wisselende activiteiten voor, zoals de aansluiting bij	Werkbelasting is een thema wat uit het MTO komt. Hier is Woonwaarts al mee aan de slag, en zal ook aankomend jaar weer op de agenda staan.		Er zal extra aandacht worden gegeven aan het samenwerken. Samenwerken zorgt voor een meer betrokken gevoel wat bijdraagt aan het mentaal welzijn van medewerkers.

	initiatieven rondom Burendag. Belangrijk voor onze collega's om herkenbaar en nabij te zijn voor onze bewoners.			
--	--	--	--	--

MENTAAL FIT					
		TERUGBLIK		VOORUITBLIK	
<u>Sector Stichting/vereniging/zzp</u>	Inwoners van Nijmegen	Eigen medewerkers	Inwoners van Nijmegen	Eigen medewerkers	
Kinderraad	Dit thema komt eigenlijk niet specifiek naar voren vanuit de kinderen maar komt wel terug. Bijvoorbeeld dat speeltuinen toegankelijker moeten worden voor kinderen met een beperking. Dit gaat voornamelijk over het thema bewegen maar dit is ook van invloed op de mentale gezondheid van kinderen met een beperking omdat ze mee kunnen spelen.		Er wordt nog gekeken naar het voorstellen van de straatcoaches zodat het duidelijk is bij wie kinderen terecht kunnen. Er wordt nu uitgezocht hoe het er voor staat en hoe er mee verder wordt gegaan. Het ligt aan waar de kinderen mee komen met welke thema's de Kinderraad de aankomende tijd aan de slag gaat. Er komt ook nog een thema, zoals vorig jaar 'leven en leren in coronatijd'.		
Vincentius	<p>Er is een 'vijftig cent winkeltje' waar inwoners die leven in armoede kleding en spullen kunnen kopen voor 50 cent per stuk. Op deze manier kunnen zij toch mooie kleding of leuke cadeautjes aanschaffen.</p> <p>Het Fitcoins project draagt bij aan mentale fitheid. Inwoners kunnen hun eigen gespaarde fitcoins uitgeven. Dit geeft hen een goed gevoel: in plaats van schaamte is er trots, omdat ze de fitcoins zelf hebben verdiend.</p> <p>Bij het inwisselen van de fitcoins aan het loket bij Vincentius wordt het gesprek met hun aangegaan en wordt gekeken of zij verder nog behoefte hebben aan hulp of gezelschap.</p> <p>Er worden ontspanningscursussen gegeven vanwege de stress die leven in armoede voor een groot aantal mensen met zich meebrengt.</p>		<p>Er ligt een ambitie om scholen meer te informeren en te adviseren hoe om te gaan met kinderen die in armoede leven. Hierbij wordt gedacht aan het aanpassen van het programma van een kerstontbijt, verjaardag traktaties en andere activiteiten die geld kosten.</p> <p>Er gaat meer aandacht worden besteed aan ontspanning. Er wordt gedacht aan het opzetten van activiteiten zoals yoga, meditatie, en iets met muziek, om rustmomenten te creëren.</p> <p>In samenwerking met vier studenten van de HAN wordt middels 'ieder kind telt' een plan uitgewerkt om Vincentius Vitaal voor kinderen op te zetten. Het gaat 'Fit Kids' heten en hierbij zal aandacht worden besteed aan onder andere bewegen en (het belonen van) goed gedrag. Het idee hierbij is om met fysieke fitcoins ook voor kinderen een fitcoins</p>		

	<p>Zodra vrijwilligers van Vincentius in contact komen met inwoners die problematieken hebben, wordt waar mogelijk snel een lijntje gelegd met hulpverleners zoals bewindvoerders, financieel experts of sociale hulpverleners. Zo wordt getracht waar nodig de inwoners zo snel mogelijk hulp te bieden op een laagdrempelige manier.</p> <p>Hulpverleners komen op donderdag langs om laagdrempelig vragen te beantwoorden van inwoners op het gebied van financiën of andere thema's.</p>		<p>project te starten, zodat zij meer gaan bewegen en dan met de gespaarde fitcoins leuke spulletjes kunnen kopen. Komend jaar zal hier een pilot van starten met 15 kinderen.</p>	
<p>Wielewaal</p>	<p>Indirect kan het werken in een moestuin en in een omgeving van natuur zijn, helpen het mentale welzijn te bevorderen. In de lessen wordt hier verder geen specifieke aandacht aan besteed. Wel aan het belang van natuur en wat voor positieve invloed dat heeft op de gezondheid.</p> <p>Kinderen kunnen na schooltijd als zij willen nog doorwerken met hun ouders in de moestuin. Op die manier is er ook ruimte voor de ouders om tijd met hun kinderen door te brengen en in de natuur bezig te zijn.</p> <p>De Wielewaal is een sociale en gezellige ontmoetingsplek. Mensen kennen elkaar of raken aan de praat en komen erachter dat ze via via connecties hebben.</p>	<p>Er wordt veel aandacht besteed aan contact tussen vrijwilligers onderling en het contact tussen vrijwilligers en kinderen en daarbij het omgaan met kinderen.</p> <p>Daarnaast wordt er met de vrijwilligers jaarlijks een uitje georganiseerd. Dit uitje is zowel informatief als gezellig.</p>		