

Tabellen - Uitgevoerde en geplande activiteiten op elk thema per sector

	Vitaliteit werkt	
	TERUGBLIK	VOORUITBLIK
Sector Zorg & welzijn	Eigen medewerkers	Eigen medewerkers
CFN	Informatie vanuit GGIB (o.a. nieuwsbrieven) wordt gedeeld met de leden.	Informatie vanuit GGIB (o.a. nieuwsbrieven) wordt gedeeld met de leden.
CVN	Er is meegedaan aan de vitaliteitsweek.	
CWZ	<p>Er is een pilot project opgezet genaamd Samen Fitter. Dit is een project samen met het ROC en NEC, gericht op het verbeteren van de vitaliteit van medewerkers van het CWZ. Gedurende 12 weken is er iedere week een sessie waarin er eerst een half uur wat informatie wordt verteld over specifieke onderwerpen als stoppen met roken, meer bewegen, stress etc. Vervolgens wordt de sessie voortgezet met een sportactiviteit. Dit sporten wordt door studenten van het ROC begeleid. Voorbeelden van sporten zijn mountinebiken of bootcampen. Er wordt nog gekeken of medewerkers zelf een sport kunnen kiezen, of dat dit voor iedereen hetzelfde zal zijn per sessie. Dit vindt plaats op het terrein van NEC.</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 GoodHabit.</p>	De themakalender is compleet, maar te onzichtbaar; voor komend jaar wordt er meer effort gestoken in het landen van de thema's in de organisatie bij medewerkers.
Driestroom	Vanuit het preventief medisch onderzoek kwamen een aantal aandachtspunten naar voren op het gebied van mentale gezondheid (stress- en vitaliteitsissues). Vervolgens is er een plan van aanpak opgesteld dat zo veel mogelijk in lopende projecten is verweven.	<p>Het preventief medisch onderzoek wordt herhaald zodat er een nul- en een-meting is.</p> <p>Er gaat gekeken worden welke groepen medewerkers er zijn en hoe Driestroom daarin kan faciliteren, bijvoorbeeld dicht tegen het pensioen, mantelzorgers en vrouwen in de overgang. Voor de groep komt er dan meer aandacht en wordt er gekeken hoe ze in balans kunnen blijven op een goede manier.</p>

	<p>Er is in september een vitaliteitsweek vanuit de Werkgeverij waaraan Driestroom mee heeft gedaan.</p> <p>Vanaf begin 2023 is er een nieuwe gesprekscyclus voor de voortgangsgesprekken, welke nu support gesprekken worden genoemd. Bij deze gesprekken ligt de focus op de vier dimensies van duurzame inzetbaarheid van de medewerker, namelijk vitaliteit en gezondheid, mobiliteit en flexibiliteit, competenties en loopbaan en bezieling en welbevinden.</p>	
GGD	<p>Binnen de GGD is er een programma genaamd Samen Gezond Werken ontwikkeld voor de medewerkers.</p> <p>Middels dit programma worden werknemers gestimuleerd tot het aanleren en uitvoeren van gezond gedrag. Dit programma loopt inmiddels al 6/7 jaar.</p> <p>In dit programma worden bijvoorbeeld workshops en lezingen georganiseerd, die zich richten op thema's als gezond werken, mentale en fysieke gezondheid.</p> <p>Via het concept 'Het goede gesprek' wordt er tussen medewerker en leidinggevenden een formeel gespreksmoment gerealiseerd. Hierbij gaat het gesprek over hoe het met medewerker gaat als persoon zowel op professioneel als persoonlijk vlak en wordt er gekeken wat diegene nodig zou hebben.</p> <p>Dit wordt gedaan met behulp van toolboxes die online staan en beschikbaar zijn voor medewerkers en leidinggevenden. In de toolboxes staan onderwerpen die aan bod zouden kunnen komen in het gesprek. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zijn daar onderdelen van.</p> <p>Er is meegedaan aan de vitaliteitsweek, waarbij er activiteiten zijn georganiseerd en opengesteld voor andere partners van GGIB.</p>	<p>Er vindt dit jaar een evaluatie plaats om te kijken: waar is er behoefte aan. HRM heeft dit jaar een strategisch beleid gemaakt, waarvan één onderwerp 'vitaliteit & verzuim' is. Het idee is om samen om tafel te gaan voor een nieuw plan rondom vitaliteit. Tot die tijd blijft het programma 'Samen Gezond Werken' nog doorgaan.</p>
Iriszorg	<p>Er is een vitaliteitsweek geweest vanuit de Werkgeverij, hierin zaten workshops zoals humor en zorg, boksen, intuïtief schilderen en tekenen.</p> <p>Medewerkers zijn wel geïnformeerd over de vitaliteitsweek vanuit GGIB via intranet.</p>	
Karakter	<p>Afgelopen jaar is Veerkracht het thema geweest. De vijf principes van veerkracht zijn ook toegepast in de ontwikkelgesprekken. Er is een systematiek ontwikkeld waarbij medewerkers zelf kunnen nagaan hoe het staat met hun veerkracht en wat ze er zelf aan kunnen doen.</p> <p>Voor vrouwen is een webinar gegeven over de overgang, waar je op moet letten en hoe je er mee om kan gaan. Mentale fitheid kwam daar ook aan de orde.</p>	

	<p>Thuiswerkbeleid is geïmplementeerd. Medewerkers hebben budget gekregen om hun thuiswerkplek in te richten en vanuit de CAO is er ook een thuiswerkvergoeding.</p> <p>Voor nieuwe medewerkers is er een online introductiedag, het e-café.</p> <p>Afgelopen zomer zijn blijf gesprekken gevoerd met medewerkers om na te vragen hoe ze het werk bij Karakter ervaren, waarom mensen voor Karakter (willen) blijven werken en wat ze nodig hebben.</p>	
MEE Gelderse Poort	<p>Bruggenbouwers zijn vrijwilligers, vaak studenten van social work, psychomotorische therapie of sportkunde, of andere vrijwilligers met ervaring met de doelgroep. Zij worden door MEE getraind en hebben om de week intervisie begeleiding. De trainingen gaan deels over de werkwijze van bruggenbouwen en deels over het omgaan met de doelgroep.</p> <p>Sinds 2022 is de CAO gehandicaptenzorg veranderd naar de CAO sociaal werk. In deze CAO is er meer vitaliteitsbudget beschikbaar.</p>	De werkzaamheden van de bruggenbouwers en de consultants lopen komend jaar gewoon door.
NEO	Als er een individuele behoefte is van een medewerker pakt de leidinggevende dit op en wordt er gekeken hoe NEO zou kunnen faciliteren. Op het gebied van preventie wordt geprobeerd zo veel mogelijk maatwerk te faciliteren. Als een bepaald programma iemand helpt om te voorkomen dat hij/zij uitvalt wordt dit zo goed mogelijk gefaciliteerd.	<p>Vanuit Good Habits een paar thema's onder de aandacht brengen, zoals vitaliteit.</p> <p>Veel medewerkers zijn vrouwen vanaf 40 jaar, hierom komt er aandacht voor het thema overgang.</p>
OBG	Er is meegedaan aan de vitaliteitsweek van ggib.	
Pro persona	Vanuit de Green deal wordt er ingezet op de thema's voeding, bewegen, gezonde leefomgeving en vitaliteit voor zowel medewerkers als opgenomen cliënten.	
Radboudumc	<p>Het Radboudumc heeft als ambitie om in 2025 elke patiënt een vorm van leefstijlbegeleiding te kunnen geven. Dit wordt op verschillende manieren ingevuld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fit for surgery, om patiënten pre-operatief zo fit mogelijk te krijgen voordat de medische ingreep plaats vindt. - 'Beter uit bed' concept, om de patiënt zo snel mogelijk te laten herstellen na de ingreep. - 'Beter gezond', gericht op hoe patiënten een gezonde leefstijl aan gaan nemen en daar na een behandeling nog verder actief mee bezig gaan. <p>Afgelopen jaar was er elke maand één thema waar aandacht aan wordt besteed voor de medewerkers. Hiervoor werden specifieke lezingen of bijeenkomsten</p>	<p>Het leefstijlloket gaat in maart 2023 van start met het testen op kleine schaal. Een kleine stroom van patiënten zal beginnen. Dit zijn patiënten die net wat meer richting kunnen gebruiken (dan bijvoorbeeld enkel een app gericht op gezondheidsgedrag), en hulp krijgen bij het zoeken naar de juiste interventie voor hen.</p> <p>De insteek is om lerende wijs het Leefstijlloket verder te ontwikkelen, om zo binnen de context van het Radboudumc een werkend Leefstijlloket op te zetten. Hierbij wordt er tevens samengewerkt met andere ziekenhuizen om zo te leren van elkaar.</p> <p>De fieldlabs in de wijken gaan samen werken met het Radboudumc. Op deze manier draagt het Radboudumc met onderzoek, kennis en inzicht bij aan gezondheidsvraagstukken in de wijken.</p>

	<p>georganiseerd. Aankomend jaar zal er in plaats van elke maand, elk seizoen één thema centraal staan. Voorbeelden van thema's;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vitaal aan het werk - Duurzame gezonde voeding - Mentale veerkracht / mentale fitheid - Millennials - Vitaal aan het werk in de overgang - Vitaal omgaan met nachtdiensten - Powernaps <p>Er is een online leeromgeving waar deze thema's ook worden uitgewerkt en waar o.a. video's, blogs, cursussen worden aangeboden. Op deze manier kan een medewerker zelfstandig ook aandacht besteden aan een gezonde leefstijl. Deze leeromgeving wordt het hele jaar door aangeboden.</p> <p>Het 'Healthy professionals' leefstijlprogramma wordt nog steeds aangeboden aan medewerkers.</p> <p>Daarnaast zijn er zowel loopbaan- als vitaliteitscoaches voor medewerkers.</p> <p>Speciale programma ontwikkelt gericht op medewerkers in de latere loopbaanfase. Focus op: hoe blijf je in ook in de laatste fase van werk gezond en vitaal, maar ook praktische/financiële zaken.</p> <p>Er is geëxperimenteerd met workshops voor de doelgroep Millennials.</p>	<p>Er wordt opgemerkt dat de digitale transformatie binnen het Radboudumc voor veel medewerkers als energiek wordt ervaren. Daarom zal aankomend jaar extra focus zijn voor: 'Digitaal, vitaal en vaardig'. Er zullen pilots gaan starten waarin gekeken gaat worden wat medewerkers nodig hebben. Hier sluit de Healthy Academy ook bij aan.</p>
<p>Sint Maartenskliniek</p>	<p>De vitaliteitsweek is dit jaar een vitaliteitsmaand geworden. Dit om de activiteiten wat meer te verspreiden en meer medewerkers in de gelegenheid te stellen om mee te doen (gezien strakke roosters). Tijdens deze maand is er een 'greenzone' (gebaseerd op de 'bluezone') ingericht in het restaurant, waar medewerkers, patiënten en bezoekers kunnen komen.</p> <p>Het lifeguard traject loopt. Dit is een coachings- en trainingsprogramma op allerlei verschillende gebieden: voeding, bewegen, mentale fitheid. Afgelopen jaar hebben alle artsen de gelegenheid gekregen om deel te nemen, 120 van hen hebben deelgenomen. Daarnaast zijn er dit jaar twee groepen van 15 medewerkers in verschillende functies die geweest.</p>	<p>In kaart brengen wat er allemaal momenteel gebeurt op de verschillende afdelingen op het gebied van preventie om overzicht te creëren. Tevens kijken wat er 'aan de voorkant' kan worden gedaan om preventie te stimuleren. Bijvoorbeeld door leefstijlfactoren voorafgaand bij een intake nog beter uit te vragen en hier op in te zetten.</p>

	Er is eind 2021 een persoonlijke gezondheidscheck gedaan waar 50% van de werknemers aan heeft deelgenomen. Mensen kregen een rapport om een beeld te krijgen van hun eigen gezondheid.	
Sterker	Het good habits platform is er nog steeds.	Mto staat op de planning voor aankomend jaar, vanuit daar worden er acties ondernomen. Bezig met het ontwikkelen van een preventiedesk. Hier kunnen medewerkers op een plek interventies vinden met betrekking tot preventie. hierin zit ook een scholing overzicht, welke verplichte scholing er is per functie maar ook welke scholing interessant kan zijn.
ZZG zorggroep	Vanuit de HAN zijn er bij de terugkoppeling de volgende thema's naar voren gekomen: werkdruk, werktijden, leefstijl, communicatie en waardering. Aan deze thema's zal aandacht worden besteed. ZZG heeft mee gedaan aan de vitaliteitsweek.	Er wordt gekeken of er kleine vitaliteitschecks toegevoegd kunnen worden aan de vitaliteitsweek. Vervolgmeting met de HAN staat op de planning.

Vitaliteit werkt		
	TERUGBLIK	VOORUITBLIK
Sector Onderzoek, onderwijs & kinderopvang	Eigen medewerkers	Eigen medewerkers
@voCampus	Er wordt een vitaliteitsweek georganiseerd. Hiervoor zijn vooraankondigingen gedaan en in de week ervoor wordt het personeel nogmaals ingelicht waarbij de link wordt gelegd met GGIB en waarom het wordt georganiseerd en ook het overkoepelde programma wordt georganiseerd. Elke dag wordt er een activiteit of actualiteit gedeeld, dit krijgt elke medewerker in de ochtend via de mail. Maandag: breathe in breathe out (voordelen goed ademen), dinsdag: smooth day (gezonde smoothie voor iedereen in de pauze in de personeelskamer), woensdag: walk the talk (ga in de pauze wandelen met je collega's waarbij ook een vragen set zit), donderdag: Qi gong (Chinese gezondheidsoefeningen), vrijdag: vitale vrijdag (alle activiteiten die vanuit de werkgever worden aangeboden voor lichaam en geest worden op een rijtje gezet).	
HAN	Vanuit het sportmedisch advies centrum SENECA zijn er gezondheidstesten bij andere partners aangeboden waarbij de HAN met studenten betrokken was.	

	<p>Door het Team Gezondheid is er een infographic ontwikkeld 'Gezond werken doe je zo'. Hierin staat een overzicht van alle interventies die de HAN aanbied en waar medewerkers gebruik van kunnen maken.</p> <p>Er is wel meegedaan aan de vitaliteitsweek, maar niet op grote schaal.</p>	
KION	<p>Er hebben werksessies plaatsgevonden voor clustermanagers. Dit is niet helemaal volgens plan verlopen, zo is in het in een regio ook vroegtijdig gestopt. Dit kwam door een combinatie van thuiswerken en online de sessies volgen en een wisselwerking tussen trainer en groep die niet soepel verliep.</p> <p>Er wordt een vitaliteitsweek georganiseerd. Hierbij wordt ook het aanbod vanuit GGIB benoemd. In deze vitaliteitsweek worden fruitmanden op locaties bezorgd met daarbij een kaart waarop de visie betreft vitaliteit staat beschreven. Wel ligt de verantwoordelijkheid tijdens deze week bij de medewerkers zelf. Zo kunnen ze zich opgeven voor een vijfritten kaart van The Kettlebell Club, met een eigen vitaliteitscoach aan de slag of gebruik maken van een massage. Dit aanbod is er het hele jaar door maar wordt tijdens de vitaliteitsweek benadrukt.</p>	<p>Kennis laten maken met vitaliteit, wat het betekent en welke mogelijkheden er binnen KION zijn om hier aan te werken.</p> <p>De focus ligt nu bij preventief en het herkennen van signalen. KION is bezig met het organiseren van workshops die praktische en toepasbaar zijn.</p> <p>KION werkt toe naar een thema centraal stellen per kwartaal. Deze thema's zijn: voeding, fysieke gezondheid, mentale gezondheid en werkomgeving. Er wordt nog gekeken hoe dit vormgegeven gaan worden, hierbij worden de medewerkers zo veel mogelijk betrokken zodat het goed bij hun wensen zal aansluiten. Wel zal er per kwartaal informatie worden gegeven in de vorm van een challenge of activiteit.</p>
Lindenberg Cultuurhuis		<p>Er wordt een vragenlijst uitgezet gericht op duurzame inzetbaarheid. Hierdoor komt er een algemeen beeld van de medewerkers. Vervolgens worden er acties aan gekoppeld. Het is dus afhankelijk van de uitkomst op welke thema's er wordt ingezet.</p>
Radboud Universiteit	<p>Eigen kennis van onderzoekers wil de RU niet alleen toepassen op de inwoners, maar ook op de eigen medewerkers. Hoe blijven zij gezond en fit aan het werk.</p>	
ROC	<p>Gezond de zomer in met de ROC dertig dagen challenge. Iedereen mag dan zelf een thema kiezen waarbij ze 30 dagen iets anders gaan doen. Bijvoorbeeld meer slapen, meer lezen, minder alcohol drinken, meer offline etc. Hier deden ongeveer 44 medewerkers aan mee.</p>	<p>Er is een direct toegangstegel op het intranet waar het complete aanbod rondom gezondheid en vitaliteit te vinden is.</p>
Yuverta	<p>Er wordt een enquête uitgezet voor leerjaar 2 tot en met 4 waarbij onder andere ook wordt gevraagd naar het sociale aspect.</p> <p>Yuverta heeft aandacht voor vitaliteit, er zijn diverse workshops, activiteiten en regelingen gericht op het vitaal krijgen en houden van medewerkers.</p>	<p>Er is interesse om te kijken naar het organiseren van een vitaliteitsweek in samenwerking met leerlingen.</p>

Vitaliteit werkt		
	TERUGBLIK	VOORUITBLIK
Sector Overheid	Eigen medewerkers	Eigen medewerkers
Gemeente Nijmegen	In het kader van de vitaliteitsweek is er een vitaliteitswasstraat georganiseerd die nog moet gaan plaatsvinden. Een soort APK voor vitaliteit. Mensen kunnen een gezondheidscheck doen.	Er is een team bij elkaar geroepen om het vitaliteitsbeleid, en een duurzaam inzetbaarheidsbeleid te gaan bouwen. Dit is deels in het leven geroepen ter vervanging van het generatiepact. Dit was een constructie waarbij medewerkers naarmate ze ouder werden, minder gingen werken, maar wel hetzelfde bleven verdienen. Dit met als doel op vitaal te kunnen blijven werken tot je pensioen. Nu dit is vervallen, is het de bedoeling dat er een alternatief komt. Er wordt met dit nieuwe team gebrainstormd over wat er momenteel al is en wat nog meer gedaan kan worden met betrekking tot vitaliteit. Het doel is om te richten op preventie en zo alle medewerkers met werkplezier en vitaal aan het werk te houden. Door de krappe arbeidsmarkt, is het lastig om aan personeel te komen. Om personeel aan te trekken, is het belangrijk om hen wat te kunnen bieden. Dit is ook iets wat speelt bij het inrichten van het vitaliteitsbeleid, maar heeft nog geen concrete vorm.
ICT Rijk van Nijmegen	Vanuit het Werkbedrijf is er een vitaliteitscommissie. Hierdoor is ook een onderzoek gedaan naar het thema vitaliteit, hier zat onder andere het thema mentale gezondheid in. Op basis daarvan is er gekeken wat er nodig is, hierbij wordt wel een onderscheid gemaakt tussen het Werkbedrijf en iRvN. De resultaten hiervan zagen er gunstig uit. Er wordt een vitaliteitsweek georganiseerd vanuit het Werkbedrijf. Medewerkers mogen hun uren zelf indelen, ze hoeven dus niet van 8 tot 17 te werken maar het is mogelijk om bijvoorbeeld overdag te gaan sporten en dan in de avond te werken.	
WBRN	Er wordt een vitaliteitsweek georganiseerd waarin ook activiteiten vanuit GGIB worden benoemd zodat medewerkers daarbij kunnen aansluiten als ze daar behoefte aan hebben.	Een vitaliteitsweek blijven organiseren.

Vitaliteit werkt		
	TERUGBLIK	VOORUITBLIK
Sector Coöperatie/ koepel/bedrijf	Eigen medewerkers	Eigen medewerkers
Bindkracht10	<p>Medewerkers kunnen zich inschrijven voor een stoelmasseur.</p> <p>Een gedeelte van de bureau kan ook staan aan gewerkt worden.</p> <p>Op de goede praktijken dag is een workshop over vitaal door de overgang georganiseerd.</p>	Workshop over vitaal door de overgang weer terug laten komen.
Bovemij	<p>Er was dit jaar veel geld gereserveerd voor het vitaliteitsplatform, waardoor er minder andere activiteiten waren gepland. Nu bekend is dat het platform er dit jaar nog niet gaat komen, worden er in de laatste maanden alsnog verschillende activiteiten gepland.</p> <p>De FullCharge app wordt ingezet. Het idee achter deze app is dat je in twee weken tijd, met hele kleine stapjes vitale gewoontes aanleert. In november wordt hier de kick-off voor gedaan met een energieke, leuke spreker in de binnentuin. Vanaf dan kan iedereen de app downloaden en aan de slag met verschillende challenges. Ze kunnen twee challenges kiezen, welke elk twee weken duurt. Het is een soort pilot. Als dit goed bevalt, kan er gekeken worden om het volgend jaar in een grotere vorm te doen.</p>	<p>Het plan is om een deel van het vitaliteitsbudget in te zetten om teams te gaan adviseren. Op basis van onderzoek (preventief medisch/ MTO/ inzetbaarheid) en verzuimanalyses, wordt er gekeken welke teams kampen met het grootste verzuim en het grootste probleem. Daar zal vervolgens mee in gesprek worden gegaan om samen te kijken wat er gedaan kan worden om de werkdruk te verminderen. Wanneer een team hierin iets nodig heeft, bijvoorbeeld in de vorm van een training of workshop, kan een deel van het budget daar voor worden ingezet. Er wordt dus gericht op de risicogroepen en op teamniveau. De focus ligt hierbij op de vitale werkomgeving die de werkgever kan aanbieden.</p> <p>Het valt op dat de constatering die uit de onderzoeken komen niet altijd aansluiten bij de behoefte die de medewerkers aangeven. De onderzoeken zullen daarom leidend zijn. Op basis van de onderwerpen die hier naar voren komen, zal dan binnen een team uitgevraagd worden waar er specifiek behoefte aan is.</p> <p>Een aantal programma's gericht op het stimuleren van vitaliteit zullen worden blijven aangeboden. Wat dit specifiek gaat zijn, is nog niet duidelijk. Hiervoor is behoefte opgevraagd vanuit de verschillende locaties. Op basis van de behoefte wordt er bepaald welke activiteiten er worden georganiseerd.</p> <p>Uit alle onderzoeken en gesprekken met teams kan het ook zijn dat er op organisatie niveau aanpassingen nodig zijn. Hier is ook een deel van het budget voor gereserveerd.</p> <p>Het plan is om te gaan werken met een providerboog, voor medewerkers die echt hulp nodig hebben bij hun vitale leefstijl. De rol van de leidinggevende is om te signaleren of een medewerker bepaalde gezondheidsproblemen heeft en voor te</p>

		stellen om gebruik te maken van een bepaald coachtraject. Dit om te voorkomen dat een medewerker verzuimd.
Dar	Medewerkers hebben een budget om hun thuiswerkplek in te richten. Medewerkers buiten krijgen een inwerktraject gericht op hoe moet je werk doen en hoe doe je dit doet met een zo'n laag mogelijk risico op fysieke klachten.	Resultaten MTO in het najaar 2022 bespreken met OR, MT en leidinggevende. Vervolgens daarop acties en punten maken voor komend jaar.
iresearch	<p>Soms zijn er afgebakende opdrachten dan werken medewerkers afwisselend thuis en op kantoor. Soms worden ze ingehuurd door opdrachtgevers, dan werken ze een gedeelte van de week bij de opdrachtgever.</p> <p>Vorig jaar verhuisd naar een nieuw pand met meer werkplekken. doorgaans werkt iedereen één à twee dagen/week op kantoor. Er is een schema waarin iedereen kan zien wie wanneer aanwezig is op kantoor. Zo kan het onderling worden afgestemd. Eén keer in de twee weken op vrijdag hebben ze met z'n allen een kantoordag.</p> <p>Zit-sta bureaus zijn aanwezig. Bureaus en stoelen zijn in hoogte verstelbaar en iedere werkplek heeft twee schermen.</p>	Aankleding van het pand is een punt voor de komende tijd. Hierdoor wordt het kantoor wat sfeervoller. Het hele team wordt daarbij betrokken.
NEC	De kantoormedewerkers hebben afgelopen jaar zit-sta bureaus gekregen. Veel medewerkers maken hier ook gebruik van.	Voor kantoor medewerkers is voor het HR onderdeel een bedrijf ingehuurd dat zich gaat richten op de processen rondom ziekte en verzuim. Komend jaar wordt daardoor meer aandacht besteed aan vitaliteit van kantoor medewerkers. Uitbreiding formatie, waardoor werkdruk van kantoormedewerkers verminderd kan worden.
Planon	Planon heeft dit jaar het WELL platinum certificaat behaald. Dit is een certificaat dat bedrijven kunnen krijgen als zij aan de verschillende eisen voldoen op verschillende thema's, zoals sporten, groen, duurzaamheid en vitaliteit. Planon is het 7 ^{de} bedrijf in Nederland die dit platinum certificaat heeft!	Om het WELL certificaat te behouden blijft Planon actief op alle thema's om zo aan alle voorwaarden te blijven voldoen.
Sligro	<p>Met het oog op dat mensen steeds langer moeten blijven werken en het vergrijzende personeel, wordt er gekeken naar hoe de werkplaats goed ingericht kan worden. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van bepaalde hulpmiddelen waardoor medewerkers minder fysiek belast worden en zo langer vitaal aan het werk te kunnen houden. Dit zijn projecten die momenteel lopen en waar continu verbetering in wordt gezocht.</p> <p>In Veghel op het hoofdkantoor zit een afdeling Vitaliteit die zich bezighoudt met alles wat te maken heeft met vitaliteit: van preventief en signaleren, tot het aandragen van oplossingen. Aangezien Sligro te maken heeft met een hoge gemiddelde leeftijd onder de medewerkers, is dit vitaliteitsbeleid enorm van belang. Op verschillende manieren wordt hier aan gewerkt, uiteenlopend van het aanbieden van hulpmiddelen tot aan kijken hoe een medewerker een jaar eerder met pensioen kan. Er wordt oplossingsgericht gekeken naar wat er mogelijk is om het personeel zo lang mogelijk vitaal – fysiek én mentaal - te kunnen laten werken. Dit ook met het oog op de krappe</p>	De werkplekonderzoeken en projecten lopen op dit moment allemaal. In de inventarisatieperiode wordt er kritisch gekeken wat er anders kan en moet. Deze inzichten worden gebundeld vanuit alle vestigingen. De klankbordgroep gaat kijken wat belangrijk is en wat vestigingen zelf al kunnen doen. Vervolgens gaat de afdeling Vitaliteit hier mee aan de slag. Zij kijken samen met Bureau Fysieke Arbeid wat er nodig is aan trainingen etc. Aan de hand van wat hier uit komt, wordt het specifieke vitaliteitsbeleid bepaald. De verwachting is dat er in het aankomend jaar meer aandacht zal zijn voor mentale gezondheid.

	<p>arbeidsmarkt: het is lastig om aan nieuw personeel te komen. Uitval van personeel is niet zomaar aangevuld en des te belangrijker om de eigen medewerkers gezond en vitaal te houden.</p> <p>Daarnaast voelt Sligro ook de maatschappelijke verplichting naar de medewerkers toe. Medewerkers die jaren lang zwaar werk hebben gedaan, laat je niet zomaar vallen wanneer zij met fysieke klachten krijgen te maken.</p> <p>Een keer per jaar is er een doelstellingen gesprek met de medewerker, waar onder andere het onderwerp vitaliteit wordt besproken. De medewerker krijgt tijdens dit gesprek de mogelijkheid om aan te geven hoe het gaat en wat hij/zij nodig heeft op korte en lange termijn om zijn/haar werk goed te kunnen blijven uitvoeren. Op deze manier wordt er voor iedere medewerker een dossier aangemaakt.</p>	
Sportfondsen Nijmegen	Zijn aanwezig geweest bij de vitaliteitsweek.	<p>Ambities voor komend jaar liggen op vitaal personeel. Veel mensen werken al gedurende een lange periode bij het zwembad. In oktober wordt een dag georganiseerd rondom het thema vitaliteit voor/van het eigen personeel. Hoe houdt je je personeel vitaal? Het programma voor deze dag is nog in ontwikkeling. Het plan is om een soort nulmeting te houden van waar staan de medewerkers qua vitaliteit.</p> <p>Daarnaast ook deelname aan de vitaliteitsweek gepland.</p>
Talis	<p>Doen mee aan de vitaliteitsweek van GGIB en Woonkracht. Hierbij wordt gekeken wat relevant is en dat wordt eruit gehaald en gecommuniceerd.</p> <p>Er is een vitaliteitspagina op intranet en er worden nieuwsbrieven gestuurd waarin wordt opgenomen wat de afgelopen tijd is gedaan en wat de komende tijd wordt gedaan.</p>	
Woonwaarts	<p>In samenwerking met Kracht In Mobiliteit (samenwerkingsverband van woningcoöperaties) is er in september een vitaliteitsweekgeorganiseerd. Hierbij werden er workshops en trainingen gegeven.</p> <p>Woonwaarts heeft deelgenomen aan de vitaliteitsweek georganiseerd vanuit groen, gezond & in beweging.</p> <p>Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk thema. Dit zowel door de krappe arbeidsmarkt als het vooruitzicht dat er in de aankomende 10 jaar een aantal collega's zullen pensioneren. Er wordt actief gekeken hoe mensen zo lang mogelijk vitaal kunnen blijven werken.</p>	Er wordt voor aankomend jaar een nieuwe vitaliteitskalender gemaakt.

	Vitaliteit werkt	
	TERUGBLIK	VOORUITBLIK
<u>Sector Stichting/ vereniging/zzp</u>	Eigen medewerkers	Eigen medewerkers