

# Vitaliteitsbeleid GGD Zeeland

**G**ezond. **G**elukkig. **D**uurzaam.

**Versie:** 1.0

**Datum vaststelling door MT:** 5 januari 2026

**Geldig vanaf:** januari 2026

**Eigenaar:** HRM

## 1. Inleiding

Bij GGD Zeeland vinden we het belangrijk dat onze medewerkers met plezier, energie en veerkracht hun werk kunnen doen. Vitaliteit is daarbij de sleutel: het zorgt voor werkplezier, duurzame inzetbaarheid en een gevoel van welzijn. Met dit vitaliteitsbeleid geven we richting aan hoe we dat samen versterken, op een manier die past bij de verschillende levensfasen, talenten en behoeften van onze medewerkers.

Onze maatschappelijke opdracht is helder: we werken aan een gezonde, veilige en veerkrachtige samenleving in Zeeland. Dat kunnen we alleen waarmaken als onze eigen medewerkers óók gezond, gelukkig en duurzaam aan het werk zijn. Want wie goed voor zichzelf kan zorgen, kan ook beter zorgen voor anderen. Vitaliteit is dus niet alleen een persoonlijke aangelegenheid, maar raakt direct aan onze kwaliteit als publieke gezondheidsorganisatie.

Het vitaliteitsbeleid is tot stand gekomen met input van medewerkers, teamleiders en het managementteam in september en oktober 2025. De kracht ervan ligt in het brede draagvlak en de concrete ideeën die samen zijn opgehaald. Dit beleid is daarmee van én voor iedereen binnen GGD Zeeland.

### 1.1 Waarom een vitaliteitsbeleid?

We geloven in **positieve gezondheid**: gezondheid is meer dan niet ziek zijn. Het gaat over kunnen meebewegen met wat het leven van je vraagt, eigen regie nemen en betekenis ervaren in wat je doet. Dat geldt niet alleen voor de inwoners van Zeeland, maar net zo goed voor onszelf als medewerkers van de GGD.

Vitale medewerkers voelen zich goed, hebben plezier in hun werk en kunnen duurzaam bijdragen aan onze maatschappelijke opdracht. Investeren in vitaliteit is dus investeren in onze mensen én in de kwaliteit van onze organisatie.

Daarnaast is er een duidelijke aanleiding om hier structureel beleid op te voeren:

- **Goed werkgeverschap:** het behouden en aantrekken van medewerkers vraagt om een gezonde, inspirerende werkomgeving waar vitaliteit vanzelfsprekend is.
- **CAO SGO:** vraagt van werkgevers en werknemers om samen verantwoordelijkheid te nemen voor fysieke en mentale gezondheid, duurzame inzetbaarheid en een goede werk-privébalans.
- **Jaarplan 2026:** benoemt aantrekkelijk werkgeverschap en vitaliteit expliciet als bouwstenen van onze organisatieontwikkeling.

- **Inbreng van medewerkers:** tijdens de werksessies in september en oktober 2025 gaven medewerkers, teamleiders en MT waardevolle input over wat zij nodig hebben om vitaal te blijven.

Met dit vitaliteitsbeleid verbinden we onze visie op positieve gezondheid met de dagelijkse praktijk van werken bij de GGD. We creëren een organisatie waarin vitaliteit geen project is, maar een vanzelfsprekend onderdeel van hoe we samen werken, leren en leven: **gezond, gelukkig en duurzaam.**

## 1.2 Definitie vitaliteit

Bij GGD Zeeland zien we vitaliteit als meer dan alleen energie of fitheid. Vitaliteit gaat over de kracht om met plezier, veerkracht en betekenis te werken en te leven, in iedere fase van het leven. Het is het vermogen om in balans te blijven, om te herstellen na inspanning en om keuzes te maken die gezondheid en welzijn bevorderen.

**Vitaliteit betekent voor ons:** *“Met plezier en op een gezonde, duurzame manier naar volle kunnen je werk kunnen doen, passend bij wie je bent, wat je kunt en waar je staat in het leven.”*

Daarbij hoort aandacht voor **fysieke, mentale én sociale gezondheid**. Voor bewust omgaan met energie, grenzen en herstel. Voor een gezonde leefstijl, werkplezier en een goede werk-privébalans.

Vitaliteit is voor GGD Zeeland ook een vorm van voorbeeldgedrag. Als publieke gezondheidsorganisatie staan we midden in de samenleving en stimuleren we inwoners om gezond en veerkrachtig te leven. Dat begint bij onszelf. Medewerkers die vitaliteit ervaren, stralen dat uit in hun werk en dragen zo bij aan onze maatschappelijke opdracht: een gezond, veilig en veerkrachtig Zeeland.

Daarom werken we binnen GGD Zeeland doelgroepgericht, preventief en herstellend aan vitaliteit, met ruimte voor maatwerk, persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

## 1.3 Uitgangspunten

- **Brede kijk op gezondheid:** Wij hanteren de definitie van Positieve Gezondheid, waarbij vitaliteit bestaat uit meerdere dimensies. Overkoepelend werken wij met drie pijlers: fysieke, mentale en sociale aspecten
- **Preventie én herstel:** Focus ligt op het voorkomen van klachten én het ondersteunen bij herstel
- **Maatwerk:** Vitaliteitsbehoeften verschillen per persoon en levensfase
- **Gezamenlijke verantwoordelijkheid:** Zowel werkgever als werknemer dragen bij aan vitaliteit
- **Doorlopend proces:** Vitaliteit is nooit 'af' en vraagt voortdurende aandacht. Dit beleid legt de basis, maar ons vitaliteitsaanbod zal continu worden geëvalueerd en doorontwikkeld op basis van signalen en behoeften van medewerkers

## 2. Dimensies van vitaliteit

**Vitaliteit is meer dan gezond zijn.** Het gaat over alle factoren die bepalen hoe jij je voelt, functioneert en kunt bijdragen binnen het werk en daarbuiten. Bij GGD Zeeland kijken we daarom integraal naar vitaliteit vanuit drie versterkende pijlers: **fysiek, mentaal en sociaal**.

Deze brede kijk sluit aan bij de visie van **Positieve Gezondheid**. Daarin staat niet de ziekte centraal, maar jouw veerkracht en wat jij belangrijk vindt in het leven. Het bekende spinnenweb van Positieve Gezondheid helpt daarbij: het laat in één oogopslag zien hoe het met verschillende onderdelen van jouw gezondheid gaat, en vooral waar jouw kansen en behoeften liggen.

Door alle dimensies van gezondheid mee te nemen, kunnen we eerder signaleren wanneer balans ontbreekt en samen preventief handelen. Zo kiezen we voor een positieve, toekomstgerichte benadering van welzijn en duurzame inzetbaarheid—niet pas ingrijpen wanneer er klachten zijn.

GGD Zeeland ondersteunt jou om regelmatig stil te staan bij jouw vitaliteit. Welke pijler verdient op dit moment iets meer aandacht? Wat helpt jou om energiek en met plezier aan het werk te zijn en te blijven?

Wil je inzicht in jouw eigen gezondheidsbalans? Vul dan het **spinnenweb** in via *Mijn Positieve Gezondheid* (iph.nl) en ontdek waar jouw kansen voor groei liggen.

### 2.1 Pijler 1: Fysieke vitaliteit

**Wat het is:** Fysieke vitaliteit gaat over goed in je vel zitten, letterlijk. Het gaat om een gezonde leefstijl, voldoende beweging, slaap, voeding en herstel.

**Waarom we hierin investeren:** Wie zich fysiek fit voelt, heeft meer energie, kan beter omgaan met werkdruk en herstelt sneller van inspanning of stress.

**Wat het toevoegt:** Gezonde medewerkers zijn productiever, hebben minder verzuim en ervaren meer werkplezier. We maken zo van gezondheid een vanzelfsprekend onderdeel van onze werkomgeving: passend bij wie we als GGD zijn.

### 2.2 Pijler 2: Mentale vitaliteit

**Wat het is:** Mentale vitaliteit gaat over veerkracht, concentratie en het vermogen om met veranderingen en uitdagingen om te gaan. Het is kunnen herstellen van stress en plezier blijven ervaren in het werk.

**Waarom we hierin investeren:** De complexiteit van ons werk vraagt om mentale wendbaarheid en balans. Door ruimte te bieden voor rust, reflectie en ontwikkeling, versterken we het mentaal welzijn van onze medewerkers.

**Wat het toevoegt:** Mentaal vitale medewerkers zijn creatiever, oplossingsgerichter en beter in staat om anderen te ondersteunen: een directe versterking van onze publieke taak.

## 2.3 Pijler 3: Sociale vitaliteit

**Wat het is:** Sociale vitaliteit draait om verbondenheid, vertrouwen en samen werken aan een prettige, veilige werkomgeving.

**Waarom we hierin investeren:** Vitaliteit bloeit in een cultuur van steun, waardering en open communicatie. Sociale verbinding vergroot motivatie en zorgt dat medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen.

**Wat het toevoegt:** Een sterke sociale basis vergroot teamgevoel, samenwerking en loyaliteit. Het maakt GGD Zeeland tot een plek waar mensen graag willen blijven en samen groeien.

## 3. Vitaliteit per levensfase

GGD Zeeland erkent dat vitaliteitsbehoeften verschillen per levensfase. Daarom werken we doelgroepgericht. We bieden zowel algemene voorzieningen als specifieke ondersteuning die aansluit bij de levensfase en persoonlijke situatie van medewerkers.

Voor actuele voorzieningen verwijzen we naar de Vitaliteitspagina op Bas.

## 4. Rol en verantwoordelijkheden

### 4.1 Verantwoordelijkheid medewerker

Iedere medewerker heeft een eigen verantwoordelijkheid voor vitaliteit door het:

- Bewust omgaan met eigen energie en grenzen
- Bespreekbaar maken van vitaliteit en werkdruk
- Actief gebruik maken van beschikbare voorzieningen
- Proactief aangeven van behoeften en knelpunten
- Nadenken over en actie ondernemen op evt. oplossingsrichtingen

### 4.2 Verantwoordelijkheid leidinggevende

Leidinggevendenden hebben een sleutelrol in het bevorderen van vitaliteit:

- Voorbeeldgedrag tonen in omgaan met vitaliteit
- Creëren van een cultuur waarin vitaliteit bespreekbaar is
- Aandacht voor vitaliteit in jaargesprekken en werkoverleggen
- Signaleren van overbelasting bij medewerkers
- Faciliteren van maatwerkafspraken
- Betrokkenheid tonen bij welzijn van medewerkers
- Periodiek bespreken van personele bezetting en nemen van eventuele maatregelen tegen (dreigende) onder- en overbezetting

### 4.3 Verantwoordelijkheid werkgever (GGD Zeeland)

GGD Zeeland is verantwoordelijk voor het:

- Aanbieden van vitaliteitsvoorzieningen en beleid
- Faciliteren van vitaliteitsinitiatieven
- Creëren van een gezonde en ergonomische werkomgeving

- Investeren in preventie en ondersteuning
- Monitoring van werkdruk en personeelsbezetting (volgens CAO)
- Communicatie over vitaliteitsaanbod

#### 4.4 Vitaliteitsteam

Het Vitaliteitsteam bestaat uit medewerkers van HRM, enthousiaste collega's (vitaliteitsambassadeurs) en een vertegenwoordiger van Communicatie.

##### Taken:

- Kwartaaloverleg over vitaliteitsacties en -initiatieven
- Opstellen en onderhouden van vitaliteitskalender
- Organiseren en faciliteren van vitaliteitsinitiatieven
- Communicatie over vitaliteit op BAS en via andere kanalen
- Stimuleren van deelname aan vitaliteitsactiviteiten (enthousiasmeren, verbinden)
- Aanspreekpunt voor vitaliteitsvragen voor leidinggevend en medewerkers
- Signaleren van nieuwe behoeften en trends
- Zorgen voor doorlopende aandacht: vitaliteit is nooit 'af'

### 5. Communicatie en vindbaarheid

Om vitaliteit structureel onderdeel te maken van onze organisatiecultuur zijn de volgende aspecten essentieel.

- **Centrale vitaliteitsplek op Bas:** Alle informatie, initiatieven en het volledige aanbod zijn gebundeld op één toegankelijke plek via een 'vitaliteitsknop'.
- **Vitaliteitskalender:** Jaarlijks overzicht van workshops, activiteiten en challenges
- **Bespreekbaar in gesprekken:** Vitaliteit is standaard onderdeel van jaargesprekken en kan tussentijds besproken worden
- **Proactieve communicatie:** Regelmatige aandacht voor vitaliteit via nieuwsberichten, posts en teamoverleggen
- **Zichtbare acties:** Directe, concrete investeringen zoals fruitmand en bewegingschallenges als signaal dat GGD Zeeland vitaliteit serieus neemt

### 6. Monitoring en evaluatie

Om te borgen dat het vitaliteitsbeleid effectief is en aansluit bij de behoeften:

- **Jaarlijkse evaluatie:** Het Vitaliteitsteam evalueert jaarlijks het gebruik, de aansluiting en de waardering van het vitaliteitsaanbod.
- **MTO:** Vitaliteit, werkdruk en werkplezier worden meegenomen in de Medewerkerstevredenheidsonderzoeken. Deze onderzoeken zorgen voor periodieke peiling op dit onderwerp en bieden de mogelijkheid tot bijstellen.
- **Personeelsbezetting:** Leidinggevend en HRM zorgen i.s.m. voor periodieke bespreking van personele bezetting en eventuele maatregelen.
- **Verzuimcijfers:** Monitoring van verzuimpercentages in relatie tot vitaliteitsinterventies.
- **Tussentijdse feedback:** Het Vitaliteitsteam verzamelt doorlopend signalen en ideeën van medewerkers.

## 8. Slotbepaling

Dit vitaliteitsbeleid treedt in werking per 1 januari 2026 en wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangepast. Het beleid is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met MT, teamleiders, HRM en medewerkers via werksessies in september en oktober 2025, en is vastgesteld door het MT en de OR.

Vitaliteit is een doorlopend proces. Dit beleid legt een sterke basis, maar het vitaliteitsaanbod zal continu worden geëvalueerd en doorontwikkeld. Het Vitaliteitsteam zorgt voor de borging en blijft signalen van medewerkers oppakken.

Door samen te investeren in een gezonde, vitale organisatie maken we GGD Zeeland een aantrekkelijke werkgever waar medewerkers met plezier, energie en trots werken. **GGD: gezond, gelukkig en duurzaam.**

Voor vragen over dit beleid kun je contact opnemen met HRM of het Vitaliteitsteam.