

Stad en OCMW Roeselare

“Gezondheidsbeleid is onderdeel van het bredere welzijnsbeleid”

■ Timothy Vermeir

Roeselare, een stad met ruim 62.000 inwoners, trekt sinds 2016 voluit de kaart van gezondheids promotie op het werk. Fit4Work maakt deel uit van het bredere welzijnsbeleid van de organisatie.

De klassieke ‘big five’ van een gezondheidsbeleid zijn gekend: voldoende bewegen, gezonde voeding, psychosociaal welbevinden, stoppen met roken en een beleid rond alcohol en drugs. Medewerkers van stad en OCMW Roeselare konden mee bepalen waar de prioriteiten gelegd zouden worden, zegt preventieadviseur Kris Beerland, die sinds de start van het Fit4Work-project in 2016 de overstap maakte naar het departement Personeel & Organisatie. “Op die manier is het volledige gezondheidsbeleid een onderdeel van het bredere welzijnsbeleid, wat zorgt voor een betere samenwerking én een grotere impact.”

Voeding, welzijn en beweging

Niet minder dan 72 procent van de medewerkers koos voor gezonde voeding als thema. De interesse was zó groot, dat bovenop de infosessie door een diëtiste van het ziekenhuis AZ Delta, er twee extra sessies ingericht moesten worden. Maar Fit4Work biedt ook gezonde alternatieven voor de dagelijkse lunch én voor het ontbijt tijdens de jaarlijkse teambuilding. Het aantal waterdispensers, aangesloten op het leidingnet, is mee onder impuls van Fit4Work uitgebreid.

Tweede speerpunt is psychosociaal welzijn, waar bijna 65 procent van de medewerkers voor koos. “Het geeft duidelijk aan dat medewerkers, ongeacht hun jobinhoud, nood hebben aan rustpunten, leren omgaan met de dagelijkse stress, voorkomen dat stress tot een burn-out leidt en dergelijke.” Medewerkers konden zich inschrijven voor workshops rond stress, burn-out en zelfzorg. Er kwamen ook initiatieven als flexwerk, onthaalweken voor nieuwe medewerkers, verregaande

flexibiliteit om progressieve tewerkstelling mogelijk te maken, aandacht voor ergonomie,... “We hebben ook een grote psychosociale risicoanalyse gedaan aan de hand van een vragenlijst”, vult Kris Beerland aan. “Daarnaast organiseerden we een workshop per team waarin elke individuele medewerker zijn inbreng kan doen en betrokken wordt.”

Ruim 55 procent van de medewerkers wilde ook extra initiatieven rond meer bewegen. Fit4Work focust daarbij op twee zaken: doorbreken van sedentair gedrag en stimuleren om te bewegen. Sedentair gedrag ga je tegen door een goede vergadercultuur, en de koffiehoeven zo in te richten, dat ze informeel overleg bevorderen en mensen uitnodigen hun zittend werk te onderbreken. Meer bewegen doen ze in Roeselare dankzij voldoende dienstfietsen, de fietsvergoeding voor woon-werk op te trekken én de toekenningsvoorwaarden te versoepelen. Bovendien zullen stad en OCMW ook zorgen voor de nodige infrastructuur zoals omkleed-, droog- en doucheruimtes. Er is start2run, de car free day en gratis toegang tot het lokale zwembad. “En er was de juni-challenge om actief en duurzaam woon-werkverkeer te stimuleren met een organisatie van medewerkers voor medewerkers.”

Uitdaging

De belangrijkste uitdaging is de sterke geografische spreiding van de medewerkers. “Het is absoluut de bedoeling om iedereen te bereiken, iedereen de kans te geven om deel te nemen. Maar een centrale bedeling van een gezond stuk fruit, soep of een ander gezond aanbod is binnen onze organisaties niet mogelijk.”

Ook belangrijk is dat bepaalde acties tijdens de kantooruren worden georganiseerd, terwijl de reguliere werktijd doorloopt - medewerkers moeten niet uit- en inprikken. “Of een actie al dan niet tijdens arbeidstijd gevolgd mag worden, is duidelijk aangegeven op de activiteitenkalender. Uiteraard is de dienstverlening voor de burger essentieel en altijd prioritair. Fit4Work organiseert verschillende sessies op verschillende dagen en tijdstippen om een maximale deelname mogelijk te maken, ook voor publieksgerichte diensten.” ■



> Kris Beerland (Roeselare) “Of een actie al dan niet tijdens arbeidstijd gevolgd mag worden, is duidelijk aangegeven op de activiteitenkalender.” © gf

ESSENTIE

- Medewerkers van stad en OCMW Roeselare bepaalden zelf mee de speerpunten van het gezondheidsbeleid.
- Belangrijke uitdaging binnen een lokale overheid is de geografische spreiding van medewerkers.
- Door de preventieadviseur op te nemen in het HR-team, komt er een betere samenwerking én een grotere impact.