

Zonder twijfel. Bedrijfssport voor werknemers en het belang hiervan voor de werkgever

Aniek Verhoofstad
NISB
0713732 – Master Sociologie
Nijmegen, 19-08-2014

NISB
Nederlands Instituut voor Sport & Bewegen

Radboud Universiteit Nijmegen

Voorwoord

Dit rapport is het resultaat van een half jaar onderzoek en tevens mijn afstudeerscriptie binnen de master Beleidssociologie aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Ik heb mijn onderzoek tijdens mijn stage bij het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB) uitgevoerd. Het rapport is geschreven in opdracht van het NISB. Het NISB zet zich in voor een actieve en sportieve maatschappij. Hun motto bestaat uit drie pijlers: werk met dat wat effectief is, kies voor kwetsbare doelgroepen en bevorder een integrale aanpak. Als kennisinstituut werkt het NISB voor of in samenwerking met uiteenlopende partijen die deskundigheid zoeken op het gebied van sport en bewegen. Het NISB werkt met acht ambitieteams waarvan 'Sport en bewegen op het Werk' er één is. Dit rapport is vanuit deze ambitie geschreven. Het stimuleren van werkgevers bedrijfssport aan te bieden staat centraal binnen team 'Werk'. Dit rapport richt zich op het aanbod en gebruik van bedrijfssport om meer inzicht te krijgen in mate, de waarde, het belang en het motief van bedrijfssportaanbod via de werkgever en het gebruik van dit aanbod door de werknemer.

Ik wil graag een aantal personen bedanken voor hun bijdrage bij het tot stand brengen van dit resultaat. Ten eerste dank ik mijn scriptiebegeleider, Paul Boekhoorn, voor zijn geduld, gefocuste feedback en de waardevolle discussies die we hadden. Marian ter Haar, mijn stage begeleidster bij het NISB: bedankt voor je betrokkenheid en enthousiasme. Jouw kennis en visie hebben mij nieuwe inzichten gegeven die ik meeneem. Ik bedank de collega's binnen team 'Werk', die altijd bereid waren te helpen en vragen te beantwoorden. Andere collega's bij het NISB: bedankt voor jullie interesse en voor de leuke tijd die ik bij het NISB had. Ook Remko van den Dool bedank ik voor zijn hulp en de discussies bij de kwantitatieve analyse. Mijn dank gaat uit naar de personen die ik voor dit onderzoek mocht interviewen. Tot slot wil ik mijn vriend Marc bedanken: het was niet altijd even makkelijk.

Veel leesplezier gewenst!

Aniek Verhoofstad
Nijmegen, augustus 2014.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting 6

1 Inleiding 9
1.1 Aanleiding onderzoek 9
1.2 Belang sport en beweging 10
1.3 Belang van gezonde werknemers 10
1.3.1 Sedentair gedrag 11
1.3.2 Maatschappelijke veranderingen en duurzame inzetbaarheid 12
1.4 Sport en bewegen op de werkplek: een vitale combinatie 12
1.5 Doel van het onderzoek 13
1.6 Probleemstelling 14

2 Landelijk en gemeentelijk beleid: sport/bewegen en de werkplek 19
2.1 Landelijke aandacht: Actieplan Gezond Bedrijf 19
2.2 Gemeente Amsterdam: aandacht voor sport/bewegen en de werkplek 20
2.3 Gemeente Rotterdam: aandacht voor sport/bewegen en de werkplek 21
2.4 Arbowetgeving en cao's over sport/beweegstimulering 23

3 Sport/bewegen via het werk: een structureel functionalistische benadering 24
3.1 Structureel functionalisme: de werkplek 24
3.2 Fitnessbeweging: latente functie van sport/bewegen via het werk 25
3.3 Hypothesen 26

4 Onderzoeksaanpak 30
4.1 Inleiding 30
4.2 Onderzoeksdata: kwantitatieve analyse 30
4.3 Onderzoeksmethode: kwantitatieve analyse 32
4.4 Onderzoeksmethode: kwalitatieve analyse 33

5 Aanbod en gebruik van sport/beweegvoorzieningen: analyse 36
5.1 Sport/beweegaanbod en de werkplek: 1e hoofdvraag 36
5.1.1 Vormen van sport/beweegaanbod 36
5.1.2 Verschillen in aanbod naar achtergrondkenmerken 37
5.1.3 Het aanbod vanuit de werkgever: resultaten 1e hoofdvraag 41
5.1.3.1 Resultaten bivariate analyse 41
5.1.3.2 Resultaten multivariate analyse 44
5.1.3.3 Samenvatting resultaten 1e hoofdvraag 46
5.2 Gebruik van sport/beweegaanbod: 2e hoofdvraag 47
5.2.1 Gebruik naar vormen van sport/beweegaanbod 47
5.2.2 Gemiddelden gebruik voorzieningen naar relevante achtergrondkenmerken 49
5.2.3 Het gebruik van sport/beweegaanbod: resultaten 2e hoofdvraag 52
5.2.3.1 Resultaten bivariate analyse 52
5.5.2 Resultaten multivariate analyse 54

5.5.3 Samenvatting resultaten 2e hoofdvraag 58
5.3 Relatie tussen aanbod en gebruik van bedrijfssport 59

6 De werkgever aan het woord over bedrijfssport: analyse 60
6.1 Samenstelling onderzoeksgroep 60
6.2 Onderzoeksvragen/hypothesen 61
6.3 Keuze voor sport & beweegvoorzieningen op de werkvloer 62
6.3.1 Het aanbod van huidige voorzieningen 62
6.3.2 Waarde van sport/beweegaanbod 64
6.3.3 Motieven voor sport/beweegaanbod 65
6.3.4 Andere vormen stimuleren vitaliteit 66
6.3.5 Hindernissen voor sport/beweegaanbod 67
6.4 Werknemers 70
6.4.1 Informatie over werknemers 70
6.4.2 Belang vanuit werknemers 71
6.5 Proces van beslissen tot borging voorziening: 7 stappen van BRAVO-aanpak 74
6.5.1 Draagvlak 75
6.5.2 Structuur 75
6.5.3 Behoefte analyse 76
6.5.4 Plan van aanpak 76
6.5.5 Actie 77
6.5.6 Evaluatie 77
6.5.7 Borging 78
6.6 Effectiviteit voorziening 79
6.6.1 Aandeel en verschillen in gebruik voorziening 79
6.6.2 Oordeel werkgever over sport/beweegaanbod 81
6.7 Samenvatting 83

7 Bedrijfssport: conclusies en discussie 85
7.1 Conclusies 85
7.2 Discussie 89

8 Aanbevelingen 91

Bijlagen 95
Bijlage 1 Operationalisaties 95
Bijlage 2 Beschrijvende statistieken 100
Bijlage 3 Toelichting op de 4 bedrijfsperspectieven 102
Bijlage 4 7 stappen van de BRAVO-aanpak 105
Bijlage 5 Interviewguide met semi-gestructureerde vragenlijst 107
Bijlage 6 Indeling interviews naar topic 112
Bijlage 7 niet-significante resultaten bij paragraaf 5.1.2 114
Bijlage 8 Tabellen bij hypothesen 1a t/m 1c 117
Bijlage 9 niet-significante resultaten bij paragraaf 5.2.2 118

Literatuurlijst 121

Managementsamenvatting

Veel werkende Nederlanders leven op een manier die hun gezondheid en hun werk(productiviteit) in de weg zit; 44% van de werknemers heeft overgewicht, van wie een kwart ernstig obesitas. De helft van de werkzame bevolking beweegt te weinig. Bijna de helft van alle werknemers zit minstens vier uur per dag op de werkplek: dit heet sedentair gedrag. Door verdere automatisering en informatisering zal het aandeel sedentair gedrag op de werkvloer naar alle waarschijnlijkheid blijven toenemen. De gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking is in 2013 gestegen naar 42 jaar. De economische crisis heeft voor negatieve verschuivingen op de arbeidsmarkt gezorgd. De afgelopen jaren kondigden steeds meer bedrijven bezuinigingen en reorganisaties aan. Het werkloosheidscijfer is gestegen van 250.000 in april 2012 naar 391.000 op 1 april 2014. Dit brengt een grote onzekerheid en stress voor werknemers mee. De toegenomen werkdruk leidt ook tot stress. Deze bevindingen onderstrepen de veranderingen op de arbeidsmarkt en het toenemende belang van fysiek en psychisch fitte en gemotiveerde werknemers. Het zou lonen voor werkgevers om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. Uit onderzoek blijkt dat het inzetten van bedrijfssport kan leiden tot een verbetering van de algemene gezondheid, vermindering in ziekteverzuim en een verbetering van de werkproductiviteit. Werkgevers hebben derhalve financieel baat bij het aanbieden van interventies gericht op het verbeteren van de beweeggewoonten van hun werknemers Daarnaast is het voor werknemers van belang hun inzetbaarheid te verbeteren door in hun gezondheid en mobiliteit te investeren.

In dit rapport staat de waarde van bedrijfssport centraal. De focus ligt hierbij op hoe bedrijfssport wordt aangeboden en gebruikt, waar ruimte is voor verbetering en uiteindelijk welke aspecten belangrijk zijn in het stimuleren van sporten en bewegen via de werkgever. Er is gebruik gemaakt van kwantitatieve en kwalitatieve analyse.

De eerste twee hoofdvragen luiden: *"In welke mate zijn kenmerken van het bedrijf van invloed op het al dan niet aanbieden van mogelijkheden tot sport en bewegen via de werkgever, welke 'risicofactoren' kunnen we hier bij bedrijven onderscheiden?"*
"Welke kenmerken van de werknemer zijn van invloed op het al dan niet gebruiken van mogelijkheden tot sport en bewegen via de werkgever, welke 'risicokenmerken' kunnen we hierin bij werknemers onderscheiden?" Deze zijn beantwoord met data-analyse over het Nationaal Sportonderzoek 2011. In de analyse zaten 1821 werknemers. Gekeken is naar de wijze waarop de werkgever bedrijfssport aanbiedt en hoe hier door werknemers gebruik van gemaakt wordt. De derde, centrale vraag: "*Op welke wijze kan het aanbod en het gebruik van sport/beweegvoorzieningen via het werk gestimuleerd en verbeterd worden?"* is beantwoord met

kwalitatieve analyse. Werkgevers van acht bedrijven binnen de gemeenten Amsterdam en Rotterdam zijn geïnterviewd aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst over hun beleid ten aanzien van bedrijfssport. De waarde van bedrijfssport voor de werkgever, motieven voor het aanbod en de effectiviteit van voorzieningen zijn uiteengezet. Knelpunten en aspecten waar ruimte is voor verbetering van aanbod zijn besproken en de rol die het NISB hier in kan spelen is onderbouwd.

Op basis van de analyses over de data van het Nationaal Sportonderzoek 2011 zijn verschillende resultaten met betrekking tot het aanbod van bedrijfssport gevonden. Grotere bedrijven investeren vaker in sport/beweegaanbod dan kleinere bedrijven. Het aanbod van bedrijfssport hangt daarnaast samen met de bedrijfssector. Bedrijven zonder winstoogmerk hebben vaker dergelijk aanbod voor werknemers dan bedrijven met winstoogmerk. Werknemers die voornamelijk zittend werkzaamheden verrichten hebben vaker aanbod dan werknemers die fysiek intensievere werkzaamheden uitvoeren.

Werknemers verschillen onderling in het gebruik van bedrijfssport. Actievere werknemers maken hier sneller gebruik van. Ook sporters en leden van een sportvereniging maken relatief veel gebruik van bedrijfssport. Een aantal resultaten duiden op een bereidheid van mogelijke doelgroepen gebruik te maken van bedrijfssport. Werknemers met overgewicht, met een aandoening zonder beperking, met een bovengemiddelde alcoholconsumptie, rokers en niet-Westerse allochtonen lijken bereid te zijn bedrijfssport te gebruiken. De werkgever kan hierop inspelen met het vitaliteitsbeleid dat hij voert. Sportieve werknemers kunnen minder actieve werknemers stimuleren en ondersteunen in het gebruik hiervan.

Bijna een derde van de werknemers maakt gebruik van bedrijfssport die zij via de werkgever krijgen aangeboden. De drie meest aangeboden voorzieningen door de werkgever: het fietsplan, incidentele toernooien en de fitnessregeling zijn het minst populair bij werknemers. Dit zijn over het algemeen zaken die een eigen bijdrage van werknemers vergen, investeringsvrij voor de werkgever zijn en die geen vitaliteitsbevorderende motieven hebben. De drie minst aangeboden vormen van bedrijfssport: interne competities tussen werknemers, aanpassingen op de werkvloer die uitnodigen tot meer bewegen en lunchwandelen zijn het meest populair bij werknemers.

Bij het beantwoorden van de vraag over de wijze waarop aanbod van bedrijfssport kan worden gestimuleerd en verbeterd spelen een aantal factoren mee. De beleidsmatige aandacht voor het onderwerp is van belang bij het stimuleren van werkgevers over te gaan tot sport/beweegaanbod. Vanuit de overheid is het actieplan Gezond Bedrijf opgezet. In het actieplan wordt aandacht besteed aan het belang van bedrijfssport. De Arbowetgeving stelt de werkgever verplicht zorg te dragen voor de gezondheid en veiligheid van zijn werknemers. De werkgever is vrij in de wijze waarop hij deze verplichting nastreeft. Op gemeentelijk niveau

wordt binnen de gemeenten Amsterdam en Rotterdam geen beleidsmatige aandacht aan het onderwerp gegeven. De verantwoordelijkheid van de werkgever om bedrijfssport aan te bieden wordt voorop gesteld.

Vanuit de onderneming lijkt er weinig belangstelling te zijn voor bedrijfssport. Werkgevers twijfelen over hun rol in het aanbieden en stimuleren van (gebruik van) bedrijfssport. De mate waarin de werkgever betrokken moet zijn is een punt van discussie. Ze leggen de verantwoordelijk voor het op peil houden van de gezondheid bij werknemers zelf. Het privacy-aspect is een bezwaar dat werkgevers zelf uitspreken en geen bezwaar dat vanuit werknemers wordt aangegeven. Er lijkt wel een een bepaalde consensus te zijn over hun rol in het bewust maken van werknemers. Het informeren van werknemers over het belang van zorg voor hun eigen gezondheid en het belang van bepaald aanbod dragen bij aan deze bewustwording. De eigen verantwoordelijkheid van de werknemer wordt voorop gesteld. Door het bewust maken hopen werkgevers hun personeel te stimuleren en motiveren zelf initiatief te nemen en gebruik te maken van aanbod.

Het financiële aspect weegt zwaar bij werkgevers. De beslissing om te investeren in bedrijfssport wordt niet zomaar genomen. Investeringsvrij aanbod is het populairst bij werkgevers terwijl hier relatief weinig gebruik van gemaakt wordt. Dit aanbod behoeft de nodige verbetering als het aankomt op de effectiviteit hiervan. Binnen grote bedrijven lijkt de werkgever niet op de hoogte te zijn van de behoeften van werknemers. Concrete doelstellingen ontbreken en de werkgever heeft geen zicht op het aandeel in gebruik door werknemers. Effectief en doelmatig aanbod vergt over het algemeen een investering van de werkgever. Het belang van de werkgever te investeren in aanbod behoeft de nodige verbetering. Het financiële motief neemt een belangrijke plaats in bij het zelf kiezen voor aanbod van bedrijfssport. Vanuit dit motief is bedrijfssport gericht op zaken als verzuimreductie en productiviteitsverhoging. Personeelsvergrijzing en de verhoogde AOW-leeftijd zijn factoren die van belang kunnen zijn voor werkgevers om aanbod te hebben.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

Dit rapport is geschreven in opdracht van het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB). Het NISB is een onafhankelijk kennisinstituut dat zich inzet voor een vitale samenleving, waarbij *"de maatschappelijke waarde van sport en bewegen wordt uitgedragen en iedereen actief is"* (nisb.nl/over-nisb). Deze visie tracht het NISB te verwezenlijken door *"op een praktische, doordachte, verbindende, bevlogen en grensverleggende wijze kennis over te dragen die lokaal het verschil maakt. Resultaten komen in interactie tot stand, de werkstandaard van het NISB vereist solide, vraaggerichte informatie, netwerkgerichtheid, self management en waarborging in beleid"* (ter Haar, 2013).

De organisatie binnen het NISB heeft in 2013 de transitie gemaakt naar negen zelfsturende teams; het kenniscentrum (kic.nisb.nl) en acht ambities. Deze ambities zijn gekozen in afstemming met partners uit de praktijk, beleid en wetenschap, en hebben betrekking op actuele vragen uit de praktijk. Dit onderzoeksrapport is geschreven vanuit één van die ambities: *Sport en bewegen op het werk.* Binnen deze ambitie wordt gestreefd naar het stimuleren van meer beweging tijdens het werk. Het team richt zich met actuele en praktisch toepasbare kennis op de werkgever (nisb.nl). NISB werkt hierbij samen met intermediaire (interventie-eigenaren, brancheorganisaties) en landelijke partijen (TNO, VWS, Universiteiten). De medewerkers die vanuit deze ambitie werken beschikken over ervaring op het gebied van Sport en bewegen op het Werk, kennis uit de praktijk en ze zijn wetenschappelijk onderlegd. Een basis van onderbouwde, wetenschappelijke kennis is van belang om hun veelal op de praktijk gerichte werkzaamheden uit te voeren. Hiervan uit is behoefte vanuit het NISB voor meer informatie over het aanbod en gebruik bedrijfssport en bijkomende knelpunten in sport/beweegbeleid. Uiteindelijk worden belangrijke resultaten, bevindingen en aanbevelingen in de vorm van een voor het NISB bruikbaar kennisdocument gepresenteerd.

In de volgende paragraaf wordt ingegaan op het belang van voldoende sport en beweging en de huidige stand van zaken met betrekking tot het sport/ beweeggedrag van Nederlanders. Vervolgens verschuift de focus naar de risico's van de werkvloer voor de fysieke gezondheid van werknemers en, gezien vanuit de ambitie 'Sport en bewegen op het werk', de waarde en het belang van sport en bewegen via de werkgever. In dit rapport wordt gesproken van bedrijfssport. Hiermee wordt het aanbod van sport/beweegvoorzieningen via de werkgever bedoelt.

1.2 Belang sport en beweging

De Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB), afgeleid uit internationale richtlijnen zoals opgesteld in het Ottawa Charter (WHO 1986), geeft een algemeen advies omtrent bewegen en gezondheid. Voor volwassenen houdt de NNGB in dat men minstens vijf dagen van de week een half uur matig tot intensieve lichamelijke activiteit verricht. Het voldoen aan deze norm zal gezondheidswinst opleveren in het voorkomen van hart- en vaataandoeningen (www.kennislink.nl).

Uit het Trendrapport Bewegen en Gezondheid van het TNO (Hildebrandt, Bernaards & Stubbe 2013) blijkt dat het aantal volwassen Nederlanders dat aan de NNGB voldoet de laatste jaren rond de 59% ligt. Personen met een langdurige aandoening of handicap, allochtonen en personen met overgewicht voldoen relatief minder vaak aan de NNGB. De gemiddelde dagelijkse beweging ligt voor volwassenen in 2011 op 202 minuten, een stijging van 33 minuten ten opzichte van het gemiddelde in 2000.

Het percentage inactieven, personen die geen op enkele dag van de week meer dan een half uur matig tot intensief bewegen, ligt op 8% voor de groep volwassenen van achttien tot 54 jaar en op 15% voor 55-plussers (Hildebrandt, Bernaards & Stubbe 2013). Laagopgeleiden en allochtonen zijn vaker inactief. Wanneer wordt gekeken naar sportdeelname blijkt dat steden onderling van elkaar verschillen. In Amsterdam heeft 72% in de afgelopen twaalf maanden minstens één keer gesport. Voor Rotterdam ligt dit percentage op 68% (Hoekman & van den Dool 2009). Een gedeeltelijke verklaring hiervoor is het opleidingsniveau, dat gemiddeld hoger is in Amsterdam dan in Rotterdam.

Voldoende dagelijkse beweging heeft een positief effect op vele lichamelijke factoren, zoals de bloeddruk, botdichtheid, het cognitief functioneren, glucose-intolerantie, overgewicht en het cholesterolgehalte (Haskell et al. 2007), en mede daardoor een gunstig effect in het voorkomen van diverse chronische ziekten en aandoeningen. Voorbeelden hiervan zijn hart- en vaatziekten, diabetes type II en een aantal vormen van kanker (Eysink, Hamberg-van Reenen & Lambooij 2008). Bovendien zorgt voldoende beweging voor een hogere mate van welbevinden en werkt het stress verminderend (van den Heuvel et al. 2003, Norris et al. 1990, Rosenfeld et al. 1990).

1.3 Belang van gezonde werknemers

Voldoende beweging is onderdeel van een gezonde leefstijl. Veel werkende Nederlanders leven op een manier die hun gezondheid en hun werk(productiviteit) in de weg zit (van Wier, van Dongen & van Tulder 2013); 44% van de werknemers heeft overgewicht, van wie een kwart

ernstig obesitas (Klein Hesselink, Hooftman & Koppes 2010). De helft van de werkzame bevolking beweegt te weinig. Naast het feit dat een ongezonde leefstijl samen hangt met de ontwikkeling van diverse aandoeningen en ziekten (Eysink, Hamberg-van Reenen & Lambooij 2008), kampen mensen met overgewicht vaker met klachten aan het bewegingsapparaat en de luchtwegen.

Op dit moment heeft ruim een kwart van de Nederlandse bevolking te kampen met een chronische ziekte. Naar verwachting zal dit percentage de komende jaren alleen maar toenemen (Jansen, Spreeuwenberg & Heijmans 2012). Naast diabetes en kanker zijn voorbeelden van (veelvoorkomende) chronische ziekten astma, migraine, stemmingsstoornissen, hartstoornissen en gezicht- of gehoorstoornissen.

1.3.1 Sedentair gedrag

Bijna de helft van alle werknemers zit minstens vier uur per dag op de werkplek (Bakhuys Roozeboom et al. 2007). Dergelijke inactiviteit noemt men sedentair gedrag. Van sedentair gedrag wordt gesproken als men activiteiten uitvoert met een laag energieverbruik (MET-waarde kleiner of gelijk aan 1,5) gecombineerd met een zittende of liggende (zonder slapen) houding (Sedentary Behaviour Research Network 2012). Uit onderzoek naar sedentair gedrag in Nederland blijkt dat dit gedrag tussen 2006 en 2011 licht is toegenomen (Hendriksen, Bernaards & Hildebrandt 2012), van 8,8 uur op een gemiddelde werkdag in 2006 naar 9,2 uur in 2011. Door verdere automatisering en informatisering zal het aandeel sedentair gedrag op de werkvloer naar alle waarschijnlijkheid blijven toenemen.

Het beweeggedrag van een persoon, dus de mate van (in)activiteit, staat los van het sedentair gedrag van diegene. Beide brengen onafhankelijke risico's met zich mee voor de gezondheid van die persoon (Owen et al. 2010). Al sport een persoon regelmatig in de vrije tijd, indien diegene geregeld sedentair gedrag vertoont kan dit van onafhankelijke, negatieve invloed zijn op de gezondheid. De risico's van lichamelijke inactiviteit binnen het beweeggedrag zijn geruime tijd bekend en vaak onderzocht (Bouchard & Shephard 1994), dat sedentair gedrag als een gezondheidsrisico wordt herkend en wetenschappelijke aandacht krijgt is iets van de laatste jaren. Uit onderzoek blijkt dat, onafhankelijk van de mate van lichamelijke activiteit in de vrije tijd, sedentair gedrag een risicofactor is voor cardiovasculaire ziekten en voor vroegtijdig overlijden, ongeacht de doodsoorzaak (Katzmarzyk et al. 2009, Matthews et al. 2012). Onderzoek uit Australië (van der Ploeg et al. 2012) laat zien dat sedentair gedrag de aanleiding is in 7% van alle sterfgevallen. Omdat op de werkplek het aandeel van sedentair gedrag groot is, wordt het als een nieuw arbeidsrisico gezien (Hendriksen et al. 2013).

1.3.2 Maatschappelijke veranderingen en duurzame inzetbaarheid

Sinds vorig jaar zijn voor het eerst meer vijftigers dan dertigers werkzaam. In 2013 (Kamerbrief 2014). De gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking is in 2013 gestegen naar 41,7 jaar. De economische crisis heeft voor negatieve verschuivingen op de arbeidsmarkt gezorgd. De afgelopen jaren kondigden steeds meer bedrijven bezuinigingen en reorganisaties aan (Taris 2014). Het werkloosheidscijfer is gestegen van 250.000 in april 2012 naar 391.000 op 1 april 2014 (CBS Statline 2014). Dit brengt een grote onzekerheid en stress voor werknemers mee. Niet alleen leidt baanonzekerheid tot stress, doordat de hoeveelheid werkzaamheden door minder werknemers dan voorheen moet worden uitgevoerd zorgt ook de toegenomen werkdruk voor veel stress (Schaufeli & Bakker 2013). Uit een kamerbrief van minister Asscher (SZW) van 20 december 2013 over de aanpak van toegenomen psychosociale arbeidsbelasting blijkt dat een derde van het totale ziekteverzuim veroorzaakt wordt door psychische, werkgerelateerde klachten. Bovendien daalt de arbeidsproductiviteit van werknemers door stress. Zorgen om behoud van de baan en de financiële situatie kan de werkzaamheden vertragen en bovendien kan men bang zijn zich ziek te melden uit angst hun baan te verliezen. Het verzuimpercentage is na 2012 gedaald en het percentage werknemers dat aangaf wel eens ziek te werken steeg (ArboNed.nl 2013).

Deze bevindingen onderstrepen de veranderingen op de arbeidsmarkt en het toenemende belang van fysiek en psychisch fitte en gemotiveerde werknemers. In een tijd van toenemende vergrijzing, geringe economische groei en groeiende concurrentie tussen bedrijven zou het kunnen lonen voor werkgevers om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. Daarnaast is het voor werknemers van belang hun inzetbaarheid te verbeteren door in hun gezondheid en mobiliteit te investeren. Werkgevers zien het echter vaak als verantwoordelijkheid van de werknemer zelf om hun inzetbaarheid hoog te houden (NISB.nl).

1.4 Sport en bewegen op de werkplek: een vitale combinatie

Het is van belang op de werkplek mogelijkheden te creëren tot sport en/of bewegen, gezien het grote aandeel van sedentair gedrag dat op de werkvloer voorkomt. Lange zitsessies moeten onderbroken worden door fysieke activiteit (Hamilton et al. 2008). Ook kan sport en bewegen via het werk positieve invloed hebben op de ervaren werkdruk en stress van werknemers.

De werkplek wordt gezien als een vruchtbare plek om een gezonde levensstijl te promoten (Rongen et al. 2013), vanwege de aanwezigheid van natuurlijke sociale netwerken, de mogelijkheden om een grote doelgroep te bereiken en de hoeveelheid tijd die men op het werk spendeert (Hutchinson & Wilson 2012). De laagdrempelige toegankelijkheid van sport- en

beweegmogelijkheden via de werkgever kan bovendien een 'trigger' zijn voor werknemers die niet veel sporten of bewegen om hier gebruik van te maken.

Het is dan ook relevant voor werkgevers om bepaalde interventies op te zetten om een gezonde leefstijl te stimuleren. Uit onderzoek blijkt dat het inzetten van dergelijke programma's kan leiden tot een verbetering van de algemene gezondheid, een bevordering van fysieke beweging, kleine verbeteringen in het gewicht en mogelijk positieve effecten op het eetgedrag (Hutchinson & Wilson 2012, Conn et al. 2009, Anderson et al. 1994, Maes et al. 1998). Daarnaast laat onderzoek zien dat programma's via de werkgever om een gezonde leefstijl te stimuleren kunnen zorgen voor vermindering in ziekteverzuim en een verbetering van de werkproductiviteit (Kuoppala, Lamminpaa & Husman 2008, Cancelliere et al. 2011). Extra verzuimkosten ten gevolge van overgewicht worden in Nederland geschat op ongeveer 0,6 miljard euro per jaar (Klink, Rosenmoller & Polder 2008). Werkgevers hebben derhalve financieel baat bij het aanbieden van interventies gericht op het verbeteren van de beweeggewoonten van hun werknemers.

Werkgevers mogen de gezondheid van mensen in principe niet laten meewegen in de selectie van het personeel. Dit is vastgelegd in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (wetten.overheid.nl). De overheid erkent dat gezonde leefgewoonten de duurzame inzetbaarheid van werknemers bevordert. Dit is van belang nu de beroepsbevolking gemiddeld steeds ouder wordt en sedentair gedrag op de werkvloer stijgt. Momenteel investeert echter slechts 30% van de grote bedrijven in beleid en activiteiten gericht op vitaliteit, zoals een gezonde leefstijl. In middelgrote en kleine bedrijven liggen deze percentages aanzienlijk lager: 10% respectievelijk 6% (Klein Hesselink, Hooftman & Koppes 2010). Organisaties verschillen niet alleen in het stimuleren van sport en bewegen van werknemers wanneer gekeken wordt naar de grootte van het bedrijf, ook andere kenmerken van de werkgever kunnen van belang zijn, zoals de aard van de werkzaamheden en de sector waarvan het bedrijf deel uit maakt (Proper & Hildebrandt 2010). De fysieke aard van de werkzaamheden kan van invloed zijn op de vitaliteit van werknemers (Damen, Wouters & Leidelmeijer 2011). Deze fysieke aard varieert per beroep: gemiddeld wordt 18% van de werktijd besteed aan lopen, echter 43% van alle werknemers loopt nog geen 10% van de werktijd.

1.5 Doel van het onderzoek

In dit rapport staat de waarde van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk centraal. De focus ligt hierbij op hoe sport- en/of bewegingsvoorzieningen worden aangeboden en gebruikt,

waar ruimte is voor verbetering en uiteindelijk welke aspecten belangrijk zijn in het stimuleren van sporten en bewegen via de werkgever.
De volgende doelen staan in dit onderzoek centraal:

a. Het analyseren van kenmerken waarin bedrijven van elkaar verschillen in het aanbieden van sport- en/of bewegingsmogelijkheden via de werkgever
b. Het inzichtelijk maken op welke gezondheidskenmerken en andere achtergrondkenmerken werknemers van elkaar verschillen in het wel of niet gebruiken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden via het werk,
c. Onderzoeken welke factoren meespelen in het wel of niet aanbieden van sport- en/of bewegingsmogelijkheden via de werkgever
d. Het formuleren van concrete aanbevelingen ten aanzien van het zo effectief mogelijk aanbieden en gebruiken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden.

1.6 Probleemstelling

In dit onderzoek staan twee hoofdvragen centraal die samenkomen in de beantwoording van de beleidsvraag. Enerzijds is onderzocht wat de werkgever onderneemt; welke bedrijven bieden mogelijkheden tot sport en/of bewegen wel of niet aan. Anderzijds is onderzocht welke werknemers geneigd zijn gebruik te maken van deze mogelijkheden. Tot slot wordt ingegaan op de perspectieven die werkgevers hebben ten aanzien van sport/beweegvoorzieningen via het werk.

Uit onderzoek komt naar voren dat niet elk bedrijf een aanbod van mogelijkheden tot sport en/of bewegen heeft. Proper & Hildebrandt (2010) vonden dat bedrijven op diverse vlakken verschillen van elkaar in het aanbieden van mogelijkheden tot sport en/of bewegen. Deze verschillen zijn in dit onderzoek geanalyseerd. De bijbehorende onderzoeksvraag luidt:

> ***1. In welke mate zijn kenmerken van het bedrijf van invloed op het al dan niet aanbieden van mogelijkheden tot sport en bewegen via de werkgever, welke 'risicofactoren' kunnen we hier bij bedrijven onderscheiden?***

Drie deelvragen zijn opgesteld die betrekking hebben op de volgende bedrijfskenmerken: - de bedrijfssector, - de grootte van het bedrijf gekeken naar aantal werknemers en – de aard van de werkzaamheden. Bedrijfssectoren kunnen op diverse punten van elkaar verschillen. Zo gaan personen werkzaam in de sector 'transport' naar alle waarschijnlijkheid minder werkgerelateerd bewegen dan personen werkzaam in de bouwsector. Dit leidt tot het opstellen van de volgende deelvraag:

1a: In hoeverre verschilt het aanbod van mogelijkheden tot sport en/of bewegen via de werkgever per bedrijfssector?

Ook de grootte van het bedrijf heeft mogelijk invloed op het aanbieden van mogelijkheden tot sport en/of beweging. Beredeneerd kan worden dat kleine bedrijven minder financiële middelen tot hun beschikking hebben dan grote bedrijven om te investeren in bewegingsaanbod. De bijbehorende deelvraag luidt:

1b: In hoeverre verschilt het aanbod van mogelijkheden tot sport en/of bewegen via de werkgever naar de grootte van het bedrijf?

Onder aard van het werk wordt in dit rapport verstaan of men werk heeft waarbij men veel beweegt, staat, kracht gebruikt of juist zit. Dit kan van invloed zijn op het aanbod van mogelijkheden tot sport en/of bewegen. Hieruit volgt de volgende deelvraag:

1c: In hoeverre verschilt het aanbod van mogelijkheden tot sport en/of bewegen via de werkgever naar de aard van het werk?

De tweede pijler waar het NISB voor staat is: kies voor kwetsbare doelgroepen. Beleid gericht op het bevorderen van sport en bewegen via de werkvloer werkt onvoldoende wanneer dit enkel als gevolg heeft dat personen die al voldoende sporten van deze mogelijkheden gebruik maken. In het kader van werkgerelateerd bewegen ligt de focus in beleid veelal op die werknemers waar de inactiviteit hoog is. Het is dus belangrijk om die verschillen, op persoonlijk en professioneel vlak, tussen werknemers te analyseren. Dit leidt tot de tweede centrale onderzoeksvraag in dit rapport:

2. Welke kenmerken van de werknemer zijn van invloed op het al dan niet gebruiken van mogelijkheden tot sport en bewegen via de werkgever, welke 'risicokenmerken' kunnen we hierin bij werknemers onderscheiden?

Vanuit deze onderzoeksvraag zijn vier deelvragen geformuleerd, waarbij gezondheidsrisico's van werknemers worden betrokken. De focus ligt hierop omdat voldoende sport en beweging leidt tot verbetering in de gezondheid. Gezonde mensen zijn tevens fitter, productiever en minder vaak ziek op de werkvloer. Echter, personen met gezondheidsrisico's sporten over het algemeen minder vaak dan personen met een goede gezondheid. Het is dan ook van belang specifiek naar gezondheidskenmerken te kijken. De vier in dit onderzoek beoordeelde gezondheidsaspecten zijn: het hebben van een langdurige aandoening of handicap, de BMI, het aandeel zitten tijdens werktijd en het activiteitsniveau. Personen met een langdurige aandoening of handicap bewegen of sporten over het algemeen minder dan personen zonder een dergelijke aandoening. Zij zijn vaker inactief en voldoen aanzienlijk minder vaak aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (Hildebrandt, Bernaards & Stubbe 2013). Zeker wanneer zij een beperking ervaren door hun aandoening of handicap kan dit een negatieve invloed

hebben op hun sport- en beweeggedrag. Personen met een dergelijke aandoening waar ze geen beperking van ondervinden zijn in principe fysiek gelijk aan personen zonder een aandoening of handicap. Beredeneerd kan worden dat zij mogelijk een grotere intrinsieke motivatie hebben om te sporten of bewegen, omdat zij zich bewust zijn van hun aandoening en weten dat zij door sport/beweging meer gezondheidswinst kunnen behalen dan personen zonder een dergelijke aandoening. De eerste deelvraag bestaat uit drie subdeelvragen, deze luiden:

2a1: Maken werknemers met een langdurige aandoening of handicap die hier een belemmering door ondervinden minder vaak gebruik van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk dan personen zonder een dergelijke aandoening?

2a2: Maken werknemers met een langdurige aandoening of handicap die hier geen belemmering door ondervinden vaker gebruik van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk dan personen zonder een dergelijke aandoening?

2a3: Maken werknemers met een langdurige aandoening of handicap die hier geen belemmering door ondervinden vaker gebruik van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk dan personen met een dergelijke aandoening die hier wel een belemmering door ondervinden?

Personen die voldoende sporten en/of bewegen zijn vitaler, fitter en hebben over het algemeen minder vaak overgewicht. De bijbehorende deelvraag is:

2b: Maken werknemers met een te hoog BMI minder gebruik van het aanbod van mogelijkheden tot sporten en/of bewegen via de werkgever dan werknemers met een laag of normaal BMI?

Het is interessant om te onderzoeken in hoeverre werknemers die veel van hun werktijd zittend doorbrengen dit willen compenseren door gebruik te maken van de beweegmogelijkheden via de werkgever. Dit leidt tot het opstellen van de volgende deelvraag:

2c: Maken werknemers die een groot deel van de werkdag zitten meer gebruik van het aanbod van mogelijkheden tot sporten en/of bewegen via de werkgever dan werknemers die procentueel weinig zitten?

Tot slot kan worden beredeneerd dat personen die in het algemeen een lager activiteitsniveau hebben (van den Dool & Elling 2012) minder gemotiveerd zijn om gebruik te maken van beweegaanbod vanuit de werkgever. De bijbehorende deelvraag luidt:

2d: Maken werknemers met een lage bewegingsindicator minder gebruik van het aanbod van mogelijkheden tot sporten en/of bewegen via de werkgever dan werknemers met een normale of hoge bewegingsindicator?

Bij het toetsen van bovenstaande deelvragen is een aantal achtergrondkenmerken meegenomen. Hierdoor kunnen specifieke verschillen worden gevonden en wordt de invloed van bepaalde

individuele kenmerken op het gebruiken van mogelijkheden tot sport en/of bewegen via de werkgever duidelijk. De volgende controlevariabelen zijn meegenomen: opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, huishoudsamenstelling, etniciteit, stedelijkheidsgraad op postcode woonadres, rookgedrag, alcoholgebruik, subjectieve gezondheid, sportintensiteit, lidmaatschap sportvereniging- of bond, uren werkzaam en werktijden.

De eerste twee hoofdvragen worden met kwantitatieve data analyse beantwoord. De hiervoor gebruikte data is verkregen middels een vragenlijst die is voorgelegd aan werknemers. Na beantwoording van de eerste twee hoofdvragen is dit onderzoek in een tweede, kwalitatieve fase gericht op werkgevers. Bedrijven gevestigd in de gemeente Amsterdam en Rotterdam zijn benaderd voor een diepte-interview. De keuze om binnen deze twee gemeenten werkgevers te interviewen is gemaakt zodat het gemeentelijk beleid dat gevoerd wordt op het gebied van sport/beweegstimulering via het werk kan worden meegenomen bij de beantwoording van de volgende onderzoeksvraag:

> ***3. Op welke wijze kan het aanbod en het gebruik van sport/beweegvoorzieningen via het werk gestimuleerd en verbeterd worden?***

Ter beantwoording van deze onderzoeksvraag zijn vier deelvragen geformuleerd. Met de eerste deelvraag is in kaart gebracht met welk (gemeentelijk) beleid het mogelijk is bedrijven te stimuleren sport en/of beweegvoorzieningen aan te bieden. Er is gekeken naar het landelijk en gemeentelijk beleid binnen de gemeente Amsterdam en Rotterdam over dit onderwerp. In hoofdstuk 2 wordt de volgende vraag beantwoord:

> *3a: Hoe speelt het beleid op landelijk en gemeentelijk niveau in Amsterdam en Rotterdam in op het stimuleren van sport en/of bewegen via de werkgever?*

Uit de resultaten van de analyse van de tweede onderzoeksvraag en de bijbehorende deelvragen is de volgende vraag beantwoord:

> *3b: Waar kunnen werkgevers op inspelen in het aanbieden van mogelijkheden tot sport en/of bewegen, gekeken naar kenmerken van de werknemer?*

Met behulp van de resultaten uit de kwantitatieve fase en het kwalitatief onderzoek worden de volgende twee deelvragen beantwoord:

> *3c: Wat weerhoudt bedrijven binnen de gemeente Amsterdam en Rotterdam mogelijkheden tot sport en/of bewegen aan te bieden?*
>
> *3d: Waarom bieden (andere) bedrijven juist wel mogelijkheden tot sport en/of bewegen aan?*

Met de beantwoording van deze vragen wordt getracht een inzichtelijk beeld te verkrijgen van de mogelijkheden en argumenten van bedrijven om al dan niet een sport/beweegaanbod te realiseren voor hun werknemers. Met de resultaten van diepte-interviews binnen de gemeenten Amsterdam en Rotterdam worden beleidsmatige mogelijkheden en knelpunten bovendien blootgelegd.

In het volgende hoofdstuk is ingegaan op het beleid dat landelijk en op gemeentelijk niveau in Amsterdam en Rotterdam wordt gevoerd op het gebied van sport/beweegstimulering via het werk. Dit biedt een kader waarvan uit beter passende en onderbouwde aanbevelingen worden gemaakt.

2. Landelijk en gemeentelijk beleid: sport/bewegen en de werkplek

Maatschappelijke veranderingen en recent onderzoek naar sedentair gedrag onderstrepen het belang van bedrijfssport voor de werkgever én werknemers. Het onderwerp krijgt in toenemende mate aandacht vanuit beleidsmakers. De Rijksoverheid heeft de afgelopen jaren programma's opgesteld die gericht zijn op gezondheidsbevordering en de werkplek. Deze programma's zijn in dit hoofdstuk beschreven. Vervolgens is het beleid van de gemeenten Amsterdam en Rotterdam op het gebied van sport/bewegen en de werkplek besproken. Dit geeft een duidelijk beeld over de beleidsmatige aandacht voor dit onderwerp en geboden mogelijkheden voor werkgevers op landelijk en gemeentelijk niveau. Tot slot is ingegaan op cao-verplichtingen die werkgevers hebben op het gebied van vitaliteit.

2.1 Landelijke aandacht: Actieplan Gezond Bedrijf

Het Nationaal Programma Preventie (NPP) 2014-2016 richt zich op preventie en de zorg voor de gezondheid op de lange termijn (Rijksoverheid 2013). De afspraken die in het programma zijn vastgelegd zijn in samenwerking van zes ministeries met gemeenten, zorgaanbieders, bedrijven, verzekeraars en maatschappelijke organisaties tot stand gekomen. Op het gebied van gezond werken richt het programma zich op het bewust maken over en stimuleren van gezondheidsbeleid in bedrijven en de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het reeds lopende Actieplan Gezond Bedrijf en Plan van Aanpak Psychische Belasting worden in het NPP ingezet om deze doelen te behalen.

In juli 2011 is vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) het Vitaliteitspakket opgesteld. Dit pakket aan maatregelen draagt bij aan het ondersteunen van werkgevers en werknemers om de arbeidsparticipatie te verhogen. Diverse maatregelen worden ingezet om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te verhogen. De thema's gezondheid, scholing en arbeidsmobiliteit zijn de meest belangrijke voorwaarden om de (duurzame) inzetbaarheid te verbeteren. Om het thema gezondheid in te vullen heeft het kabinet het actieplan Gezond Bedrijf aangekondigd in het Vitaliteitspakket.

In 2012 is het programma Duurzame Inzetbaarheid gestart (SZW 2012). Het doel van dit programma is duurzame inzetbaarheid te agenderen en concretiseren bij werkgevers en werknemers. Binnen dit programma Duurzame Inzetbaarheid vallen het Actieplan Gezond Bedrijf en het plan van aanpak Psychosociale Arbeidsbelasting. Het plan van aanpak Psychosociale Arbeidsbelasting richt zich op preventie en vermindering van werkstress. Werkgerelateerd stress vormt een groot arbeidsrisico, het leidt tot verzuim en vermindering van

de arbeidsproductiviteit. De nadruk binnen dit plan van aanpak ligt in 2014 op het onderwerp *werkdruk.* Maatregelen die binnen het programma getroffen worden zijn gericht op de bewustwording over werkstress en het bespreekbaar maken van ervaren werkdruk door werknemers en werkgevers.

Dat sinds 2012 beleidsmatige aandacht is voor de gezondheid van werknemers en de mogelijkheden en verantwoordelijkheid van werkgevers om deze gezondheid te verbeteren en het op de lange termijn in stand te houden komt voort uit een aantal maatschappelijke ontwikkelingen in de afgelopen jaren. Door vergrijzing stijgt de gemiddelde leeftijd van werknemers gestaag: de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking komt in 2013 uit op 41,7 jaar. Daarnaast is in 2013 het aandeel vijftigers voor het eerst groter dan het aandeel dertigers dat werkt. Bovendien is de AOW-leeftijd verhoogd naar 67. Werknemers moeten dus langer mee en het belang van fitte en gemotiveerde werknemers stijgt. Tijden van economische krapte leiden tot groeiende concurrentie voor werkgevers en een verhoogde werkdruk, baanonzekerheid en financiële spanningen bij werknemers. Werkgevers hebben er aldus belang bij te investeren in werknemers om hen duurzaam inzetbaar te houden. Ook werknemers hebben baat bij het zorgen voor hun eigen gezondheid, om zo hun werkzekerheid te kunnen vergroten.

Het actieplan Gezond Bedrijf (SZW & VWS 2012) richt zich voornamelijk op de groep midden- en klein bedrijf (MKB). Vanwege hun kleinschaligheid, beperkte capaciteit, kennis en financiële middelen hebben bedrijven binnen het MKB niet altijd de mogelijkheden om in te zetten op de bevordering van duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Vanuit het actieplan worden MKB-bedrijven binnen de sectoren bouw, transport en zorg gestimuleerd hun gezondheidsbeleid te verbeteren. Dit heeft reeds positieve resultaten geboekt op het belang van werkgevers en hun wil om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Bedrijven die aan de slag willen met duurzame inzetbaarheid van werknemers kunnen een beroep doen op financiële ondersteuning uit het Europees Sociaal Fonds, in de vorm van een stimuleringssubsidie voor kleinschalige initiatieven gericht op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van werkenden. Daarnaast wordt praktijkervaring ingezet om werkgevers bewust te maken, door concrete handvatten te bieden over mogelijkheden en goede voorbeeldbedrijven aan te dragen.

2.2 Gemeente Amsterdam: aandacht voor sport/bewegen en de werkplek

De gemeente Amsterdam voert een uitgebreid beleid op het gebied van sport & beweegstimulering. In het Sportplan Amsterdam 2013-2016 ligt het accent op de rol van sport en bewegen voor de gezondheid (Gemeente Amsterdam, 2013). Om Amsterdammers te

bewegen tot een gezonde levensstijl wordt aandacht besteed aan gezonde voeding en voldoende beweging. Een tweede hoofddoel van het sportplan is het stimuleren van een hoge sportparticipatie. Het gebruiken van topsport als inspiratiebron voor Amsterdammers om meer te bewegen is van groot belang.

Op het gebied van sport/beweegstimulering en de werkplek heeft de gemeente Amsterdam geen concreet beleid geformuleerd. Het belang van sport/beweegaanbod via het werk wordt wel ingezien en onderstreept maar de gemeente als overheidsorganisatie handelt hier niet proactief op. De verantwoordelijkheid van dergelijk aanbod ligt vooralsnog bij de werkgever zelf. Eigen initiatieven worden gewaardeerd en de gemeente Amsterdam kan hierin faciliteren indien zij dit nodig en mogelijk achten.

De rol van het bedrijfsleven in relatie tot topsport is in het Sportplan Amsterdam 2013-2016 concreet geformuleerd. De Stichting Topsport Amsterdam heeft een marketingplan opgesteld om meer bedrijven te interesseren voor topsportevenementen. Het Team Amsterdam heeft als ambitie in 2016 een uitgebreider samenwerkingsverband te hebben met onder meer het bedrijfsleven. De doelstelling die bij deze initiatieven ten grondslag ligt heeft geen betrekking op sport en/of bewegen via het werk maar op het laten excelleren van prestaties binnen het topsportklimaat. Door verbanden aan te gaan met het bedrijfsleven kunnen bedrijven hun naam verbinden aan topsport. Dit fungeert als een aantrekkelijk marketingkanaal, bevordert maatschappelijk verantwoord ondernemen en de aandacht die aan sport, beweging en gezondheid wordt besteed kan voor medewerkers een positief effect teweegbrengen.

Vanuit de gemeente Amsterdam wordt aldus geen concreet beleid geformuleerd op het gebied van sport/beweegaanbod via het werk. De verantwoordelijkheid voor het nemen van een dergelijk initiatief ligt vooralsnog bij de werkgever.

2.3 Gemeente Rotterdam: aandacht voor sport/bewegen en de werkplek

Bedrijfssport in het sportbeleid van Rotterdam

In de Sportnota Rotterdam 2010-2016, opgesteld door de gemeente Rotterdam, is geen concreet beleid geformuleerd dat ingaat op sport/beweegstimulering en de werkplek (Gemeente Rotterdam 2010). Het verhogen van de sportparticipatie binnen de gemeente en het profileren van Rotterdam als de bekendste sportstad van Europa in 2016 zijn de hoofddoelen in de Sportnota. Het Olympisch Plan staat in de nota centraal, waarbij de grootste ambitie van de gemeente Rotterdam ligt in de sleutelrol die zij als stad hebben om de Olympische droom te verwezenlijken. Deze ambitie wordt nagestreefd in nauwe samenwerking met het NOC*NSF,

overheden en het bedrijfsleven. De rol die het bedrijfsleven hierin speelt is maatschappelijk van aard en doelt op sponsorships en partnerships.

Met betrekking tot sport/beweegstimulering en de werkplek wordt in de Sportnota het belang van voldoende sport en bewegen voor de productiviteit van werknemers benoemd. De nota bevat een aantal mogelijke operationele doelen 2016, die uit te werken zijn in een uitvoeringsprogramma. Één mogelijk operationeel doel 2016 stelt dat de helft van alle werkgevers (met meer dan 100 werknemers) sport en bewegen in werkverband aanbiedt. In het Uitvoeringsprogramma Sport 2011-2014 is hier verder niet op ingegaan.

Rotterdam Sportsupport over sport/bewegen en de werkplek

In een interview met een strategisch beleidsadviseur bij Rotterdam Sportsupport is ingegaan op het onderwerp sport/beweegstimulering via het werk en het beleidsmatig belang dat hieraan gehecht wordt. Rotterdam Sportsupport is een stichting die zich richt op sport en met het opzetten van projecten het sportgedrag van inwoners binnen de gemeente Rotterdam probeert te versterken. Dit gebeurt in samenwerking met diverse partijen zoals scholen en zorginstellingen. Bij het opzetten van projecten worden sportverenigingen betrokken. Zo zet Rotterdam Sportsupport met sport als middel in op diverse maatschappelijke terreinen, veel gericht op wijken en mensen met een lagere SES.

Sport/beweegstimulering via de werkgever krijgt vooralsnog geen aandacht binnen Rotterdam Sportsupport. Wel is het project 'Bewegen naar Werk' opgezet, waarbij werklozen onder persoonlijke begeleiding twee keer per week sporten. Deelnemers worden gemonitord zodat de effectiviteit van het project kan worden getoetst. Daarnaast is Rotterdam Sportsupport enige tijd geleden in gesprek geweest met MKB Nederland en MKB Rotterdam over het actiever maken van het MKB. Dit plan is niet doorgegaan. De ambitie is er om in 2014 een 'bedrijfssport' concept op te zetten in Rotterdam en hiermee ervaring op te doen.

De gemeente Rotterdam is erg actief op het gebied van sport. Een mogelijke reden voor het feit dat er (nog) geen concreet beleid is opgesteld ten aanzien van sport/beweegstimulering en de werkplek kan liggen in de te behalen voordelen. Divers onderzoek toont aan dat de werkgever aanzienlijk (financieel) voordeel kan behalen met het aanbieden van sport/beweegvoorzieningen aan werknemers. De gemeente kan het dan ook meer zien als de verantwoordelijk en taak van bedrijven zelf om voorzieningen aan te schaffen en in te voeren. Het belang van sport/beweging via het werk wordt wel gezien vanuit de gemeente Rotterdam. Mogelijk ligt de taak die de gemeente heeft meer in het duidelijk maken van dit belang naar werkgevers, niet zozeer in het formuleren van beleid gericht op het 'aantrekkelijk' aanschaffen van sport/beweegvoorzieningen.

Het lijkt erop dat vanuit bedrijven de belangstelling voor en de waarde van bedrijfssport niet groot is. Omdat het onderwerp nog niet zo leeft is het verstandig om in te zetten op het verhogen van het bewustzijn. Vervolgens zou actief gedrag kunnen worden gestimuleerd. Het sturen van gedrag kan nuttig zijn. Een voorbeeld hiervan is het aanpassen van traptreden tot pianotoetsen. Men neemt dan sneller de trap omdat ze het leuk vinden, niet omdat ze rationeel bedenken dat het nemen van de trap gezond is.

2.4 Arbowetgeving en cao's over sport/beweegstimulering

De overheid heeft een aantal eisen vastgelegd waaraan arbeidsomstandigheden minimaal moeten voldoen. Deze eisen liggen vast in de arbeidsomstandighedenwet. Werkgevers zijn verplicht een arbobeleid te voeren die de veiligheid en gezondheid van werknemers beschermt. Het is aan werkgevers en werknemers om hieraan invulling te geven. Binnen een sector of branche kunnen werkgevers afspraken maken over de naleving van arbovoorschriften. Deze afspraken liggen vast in een arbeidscatalogus. Het onderwerp bedrijfssport komt in deze voorschriften niet concreet voor. Werkgevers zijn verplicht maatregelen te treffen om de gezondheid van werknemers te verbeteren of te beschermen. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor de invulling die hij aan dit voorschrift geeft.

In een cao stellen werkgevers binnen sectoren en branches voorschriften op. Cao's die algemeen verbindend zijn kunnen worden opgenomen in een arbeidscatalogus. Een cao kan informatie over bedrijfssport bevatten. Zo kan een cao vanuit een overeenkomst de mogelijkheden voor een fietsplan of een fiscaal aantrekkelijke fitnesskorting bevatten. Deze regelingen behoren vaak tot de secundaire arbeidsvoorwaarden van werknemers binnen grote bedrijven. Over het algemeen bevat een cao geen richtlijnen voor bedrijfssport. Wel bevat een cao verplichtingen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid van werknemers. Bedrijfssport is een mogelijk middel om aan die verplichtingen te voldoen.

In het volgende hoofdstuk is het theoretisch kader uiteengezet, waarna gerichte onderzoekshypothesen zijn geformuleerd.

3. Sport/bewegen via het werk: een structureel functionalistische benadering

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het theoretisch kader dat een onderbouwing vormt voor de geformuleerde onderzoekshypothesen. Het structureel functionalisme (Durkheim 1897, Parsons 1949) en Vincke's toepassing hierop, de Fitnessbeweging (1983), staan hier centraal.

3.1 Structureel functionalisme: de werkplek

De grondlegger van het structureel functionalisme, Emile Durkheim (1858-1917) stelt dat de samenleving niet slechts uit 'losse' individuen bestaat, maar dat die individuen binnen een bepaalde structuur met elkaar verbonden zijn en dat zij door hun interacties deze structuur in stand houden. De samenleving vertoont een bepaalde samenhang, hiermee wordt 'structureel' bedoeld. Daarnaast duidt 'functionalisme' aan dat gevolgen van deze sociale en culturele structuren niet bedoeld, onderkend of gewenst hoeven te zijn (Ultee, Arts & Flap 2003). Durkheim noemt deze structuren 'intermediaire groeperingen', en veronderstelt dat een samenleving uit groeperingen is opgebouwd en dat mensen hier in meer of mindere mate sterke banden mee hebben. Naarmate leden van zo'n groepering sterker in dat netwerk zijn geïntegreerd, leven ze de waarden en normen van die groepering meer na, wat in meer samenhang resulteert. August Comte wees al in 1880 op de aanwezigheid van allerlei groeperingen tussen individu en staat, zoals familie, politiek en kerk. Als grondlegger van de positivistische traditie in de sociologie heeft Comte een basis gelegd voor het structureel functionalisme zoals door Durkheim geformuleerd (1897) en verder ontwikkeld door Parsons (1949).

Volgens het structureel functionalisme is de samenleving een organisme, een systeem van groepen die meer en minder sterk met elkaar verbonden zijn. Deze groepen hebben een gezamenlijke functie ten opzichte van het welzijn van de samenleving. Er heerst een natuurlijk systeem van statusrollen en posities, vaak op hiërarchische wijze ingericht. Net zo als sociale structuren zoals de overheid en de familie bijdragen aan een goed functioneren van de samenleving, vervullen personen bepaalde statusrollen die ook bijdragen aan sociale instellingen en de samenleving als geheel.

Een bedrijf kan gezien worden als een intermediaire groepering. Het kan zelfs beredeneerd worden dat er meerdere intermediaire groeperingen binnen één bedrijf bestaan, bijvoorbeeld naar functie, hobby's of andere kenmerken. We bekijken een bedrijf hier echter als één intermediaire groepering. Zo'n acht uur per dag, vijf dagen per week zijn personen aanwezig met gemeenschappelijke kennis en vaardigheden. Het samenwerken en het hebben van een gezamenlijk doel (van het bedrijf) dragen bij aan het karakter van medewerkers binnen één

bedrijf als intermediaire groepering. Op de werkvloer heerst een structuur met bepaalde normen en waarden waar men zich naar gedraagt. Het bijdragen aan een product of dienst binnen één bedrijf is de voornaamste gemeenschappelijke factor. Onderlinge normen en waarden zijn veelal gericht op het werkproces en de productiviteit. Daarnaast vervult deze groepering door hun werkzaamheden, normen en waarden een rol binnen de samenleving als geheel, zoals door het creëren van werkgelegenheid en afdragen van btw aan de Staat.

3.2 Fitnessbeweging: latente functie van sport/bewegen via het werk

Volgens het structureel functionalisme omvat sport duidelijke functies: ontspanning, stoom afblazen en conditieopbouw. Daarnaast heeft sport ook belangrijke latente functies, zoals het opbouwen van relaties en het stimuleren van concurrentiedrang (Macionis et al. 2010). In 1983 verscheen 'Survival of the fittest' (Vincke), een sociologische interpretatie van het succes van de fitnessbeweging, als een toepassing op het structureel functionalisme. De fitnessbeweging was een initiatief om het tekort aan lichaamsbeweging bij bedienden (werknemers) te compenseren door te sporten. De fitnessbeweging kwam op gang in een periode van economische recessie. Het sportinitiatief had een manifeste, duidelijke functie: het tekort aan fitheid compenseren en het verbeteren van de conditie. Naarmate de fitnessbeweging meer opkwam bleek het een belangrijke latente functie te vervullen: door fitness voelden bedienden zich psychisch beter en waren ze meer stressbestendig geworden. In tijden van economische recessie kon angst naar aanleiding van de onzekere situatie worden verminderd. Hiermee wordt het belang van deze latente functie van sport onderstreept.

Medewerkers binnen een bedrijf vormen een intermediaire groepering met bepaalde activiteiten en eigen, algemeen geldende normen en waarden. Deze activiteiten en normen zijn gericht op het optimaliseren van het werkproces, de gemeenschappelijke identiteit wordt gevormd door het samen werken. Het aanbieden van bedrijfssport heeft een duidelijke functie voor werknemers, namelijk het verbeteren van de fitheid en de conditie, ontspanning en gezelligheid. Minder zichtbaar dan de 'duidelijke' functies maar van groot belang zijn de latente functies van bedrijfssport. Deze latente functies zijn niet zozeer direct merkbaar maar hebben indirect of op de lange termijn een positief effect op medewerkers binnen een bedrijf. Zo kan het gebruiken van bedrijfssport leiden tot een verhoogde productiviteit, daling in verzuimcijfers, betere samenwerking, minder werkstress en een onderbreking van sedentair gedrag (Vincke 1983, Kuoppala, Lamminpaa & Husman 2008).

3.3 Hypothesen

Gesteld wordt dat de werkvloer als intermediaire groepering een systeem van waarden en normen heeft dat gericht is op de gemeenschappelijke factor die medewerkers met elkaar delen: het werkproces. Bedrijfssport heeft een 'duidelijke' functie die vaak niet aansluit bij de standaard op de werkvloer ten aanzien van het werkproces. Zo onderbreekt deelname aan sport/beweeginitiatieven de werkzaamheden zowel fysiek als mentaal en vergt een initiatief vaak een investering van de werkgever. Echter, de latente functies van sport/ beweeginitiatieven op het werk zullen naar verwachting binnen bepaalde bedrijfskenmerken beter tot uiting komen en meer aansluiting vinden binnen de cultuur van het bedrijf en op het werkproces.

Het eerste bedrijfskenmerk waarop bedrijven van elkaar verschillen in het aanbieden van bedrijfssport is de bedrijfssector. Aangenomen kan worden dat binnen bepaalde sectoren het aanbieden van dergelijke mogelijkheden een latente functie heeft voor de werkgever die ten goede komt aan het werkproces binnen het bedrijf. Een voorbeeld is dat medewerkers van een bedrijf binnen de sector 'zakelijke dienstverlening' op veel vlakken onvergelijkbare werkzaamheden verrichten dan personen werkzaam binnen de sector 'transport'. Deze verschillen liggen bijvoorbeeld in de mate van fysieke belasting, mentale belasting, veiligheidseisen, hoeveelheid tijd gespendeerd op de werkvloer en de mate van samenwerking binnen het bedrijf. De latente functie die bedrijfssport heeft is verschillend in belang en vorm voor bedrijven binnen deze twee sectoren. Zo kunnen binnen één sector het onderbreken van sedentair gedrag, verhoging in productiviteit en daling in ziekteverzuim als argumenten gelden om bedrijfssport aan te bieden. Binnen een andere sector kan het zwaartepunt liggen in het verbeteren van de veiligheid en alertheid van medewerkers en het versterken van de teamgeest. Bedrijfssport kan binnen weer een andere sector vaker worden ingezet om werkstress en –onzekerheid te verminderen en de binding met het bedrijf te vergroten. Deze latente functies verschillen per bedrijfssector aldus in mate van urgentie en belang.

Bedrijven binnen sectoren verschillen onderling sterk op allerlei aspecten. Dit maakt het lastig bedrijfssectoren te noemen die structureel meer sport/beweegaanbod voor hun medewerkers hebben dan andere sectoren. Dit leidt tot het opstellen van de volgende hypothese:

1a: *Het aanbod van mogelijkheden tot sport en/of bewegen via de werkgever verschilt duidelijk per bedrijfssector.*

Zoals eerder genoemd is aangenomen dat binnen bepaalde bedrijfskenmerken de latente functies van bedrijfssport beter tot uiting komen en werkgevers het belang hiervan zien als versterking binnen het werkproces. Dit kan leiden tot het sneller aanbieden van deze

mogelijkheden door werkgevers aan hun medewerkers. De bedrijfsgrootte is een bedrijfskenmerk dat een belangrijke rol kan spelen in het aanbieden van bedrijfssport. Naarmate een bedrijf meer werknemers heeft stijgen de loonkosten en verzuimkosten. Een bedrijf met veel medewerkers in dienst kan op jaarbasis veel besparen indien de verzuimkosten bijvoorbeeld met 1% dalen. Het aanbieden van bedrijfssport aan werknemers heeft latente, niet direct zichtbare functies die beter tot uiting komen naarmate er meer medewerkers binnen het bedrijf werkzaam zijn. Meer werk gerelateerd sporten en bewegen verhoogt niet alleen de fitheid, maar ook de productiviteit en het vermindert stress, wat leidt tot een daling in het ziekteverzuim. Op deze wijze wordt het werkproces verbeterd en leidt het uiteindelijk tot financieel voordeel voor de werkgever (Klink, Rosenmoller & Polder 2008). Hieruit volgt de volgende hypothese:

> *1b: Naarmate een bedrijf groter is in termen van het aantal werknemers, is er vaker een aanbod van mogelijkheden tot sport en/of bewegen.*

Tenslotte verschilt de aard van de werkzaamheden sterk per bedrijf, in termen van zitten, bewegen, staan en gebruik van kracht. Binnen een bedrijf waar voornamelijk wordt bewogen of gestaan komt de latente functie van bedrijfssport minder tot uiting dan binnen een bedrijf waar voornamelijk wordt gezeten. Daar kunnen dergelijke voorzieningen grotere effecten hebben op de productiviteit, de fitheid, de focus, de stress, het ziekteverzuim en dus financieel voordeel dan bedrijven waar de medewerkers voldoende bewegen tijdens werkzaamheden. Uit onderzoek van Sport & Zaken (2013) blijkt dat 32% van de werknemers met een zittend beroep voldoende beweging krijgt, terwijl dit percentage landelijk gemiddeld 59% is (Hildebrandt et al. 2012). Ander onderzoek toont aan dat de positieve effecten van sport en bewegen op het ziekteverzuim vooral voor werknemers die zittend werk doen gelden (van den Heuvel et al. 2003). De werkgever zal het belang van de latente functie van sporten of bewegen via het werk eerder onderstrepen wanneer de effecten hiervan duidelijker zijn. Dit leidt tot het opstellen van de volgende hypothese:

> *1c: Naarmate een bedrijf een cultuur heeft waar meer wordt gezeten dan bewogen, gestaan of kracht gebruiken, is er vaker een aanbod van mogelijkheden tot sport en/of bewegen.*

Uit onderzoek blijkt dat personen die een inactieve of ongezonde leefstijl hebben het minst vaak deel nemen aan sport/beweeginitiatieven op de werkvloer (McGillivray 2005). Deelname is vrijwillig en moet uiteindelijk vanuit de werknemer komen, dit kan betekenen dat het voornamelijk werknemers zijn die in hun vrije tijd al sporten, die deel nemen aan bedrijfssport. Een langdurige aandoening of handicap kan een obstakel zijn voor mensen om deel te nemen aan sport. Uit onderzoek blijkt dat zij over het algemeen minder sporten dan personen zonder

een dergelijke aandoening. Ook zijn ze vaker inactief (Hildebrandt, Bernaards & Stubbe 2013). Kortom: personen met een langdurige aandoening of handicap hebben minder mogelijkheden om te sporten dan personen zonder een dergelijke aandoening. Verwacht kan worden dat de werkplek voor hen geen plek is waar het belang om deel te nemen aan bedrijfssport binnen hun gedeelde normen en waardensysteem wordt herkend. Personen die al sporten zijn meer gemotiveerd dergelijke voorzieningen te gebruiken dan personen met een langdurige aandoening of handicap die hierdoor beperkt worden. Echter, de motivatie van personen met een dergelijke aandoening om aan bedrijfssport te doen kan verschillen indien men hier wel of geen beperking door ondervindt. Personen met een dergelijke aandoening maar die hier geen beperking door ondervinden kunnen gemotiveerder zijn om deel te nemen aan bedrijfssport dan personen zonder dergelijke aandoening of degenen die beperkt worden door hun aandoening. Ten eerste ondervinden ze geen beperking en kunnen dus hetzelfde als 'gezonde' werknemers. Daarnaast kan het hebben van een gezondheidsprobleem zonder beperking hen meer intrinsiek gemotiveerd maken om juist te sporten, omdat ze op de hoogte zijn van de gezondheidswinst die ze hiermee kunnen behalen. De werkplek kan door hen gezien worden als een laagdrempelige en toegankelijke manier om te sporten of te bewegen en hun gezondheid te compenseren. Dit leidt tot de volgende drie deelhypothesen:

> *2a1: Werknemers met een langdurige aandoening of handicap die hier een belemmering door ondervinden maken minder vaak gebruik van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk dan personen zonder een dergelijke aandoening.*
>
> *2a2: Werknemers met een langdurige aandoening of handicap die hier geen belemmering door ondervinden maken vaker gebruik van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk dan personen zonder een dergelijke aandoening.*
>
> *2a3: Werknemers met een langdurige aandoening of handicap die hier geen belemmering door ondervinden maken vaker gebruik van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk dan personen met een dergelijke aandoening die hier wel een belemmering door ondervinden.*

Zoals hierboven genoemd nemen personen met een ongezondere leefstijl het minst vaak deel aan sport- en/of bewegingsinitiatieven op de werkvloer (McGillivray 2005). Elling en van den Dool (2012) vonden dat het hebben van overgewicht sportdeelname negatief beïnvloedt. Dit leidt tot het opstellen van de volgende hypothese:

> *2b: Werknemers met een te hoog BMI maken minder gebruik van het aanbod van mogelijkheden tot sporten en/of bewegen via de werkgever dan werknemers met een laag of normaal BMI.*

De latente functie van bedrijfssport is van belang wanneer er op de werkvloer gezondheidsrisico's voorkomen zoals langdurig zitten tijdens de werkdag. Naarmate men een

groter percentage van de werkdag zittend doorbrengt, kan men zich meer bewust zijn van de voordelen die dergelijke initiatieven met zich mee brengen voor hen en voor het werkproces. Hieruit wordt de volgende hypothese geformuleerd:

> *2c: Werknemers die een groot deel van de werkdag zittend doorbrengen maken meer gebruik van het aanbod van mogelijkheden tot sporten en/of bewegen via de werkgever dan werknemers die procentueel weinig zitten.*

De hoogte van het activiteitsniveau van een persoon geeft aan hoeveel sport en beweging diegene in een week krijgt (van den Dool & Elling 2012). Ervan uitgaande dat werknemers die in hun vrije tijd sporten/bewegen dit ook sneller via het werk zullen doen leidt tot het opstellen van de volgende hypothese:

> *2d: Werknemers met een lage bewegingsindicator maken minder gebruik van het aanbod van mogelijkheden tot sporten en/of bewegen via de werkgever dan werknemers met een normale of hoge bewegingsindicator.*

Deze onderzoekshypothesen worden in de kwantitatieve fase getoetst. In het volgende hoofdstuk zijn de in dit onderzoek gehanteerde aanpak, opzet en methoden beschreven. In hoofdstuk 5 worden de resultaten met betrekking tot de kwantitatieve analyse gerapporteerd en besproken.

4. Onderzoeksaanpak

4.1 Inleiding

De twee hoofdvragen naar het gebruik en aanbod van bedrijfssport worden beantwoord met behulp van secundaire analyses over data verkregen via het Nationaal Sportonderzoek 2011. Vervolgens zijn interviews afgenomen bij acht bedrijven in sectoren die volgens de secundaire analyse neigen in meer of juist mindere mate een sport/beweegaanbod te hebben.

De data uit het Nationaal Sportonderzoek 2011 is verzameld door GfK Panel Services in opdracht van het Mulier Instituut te Utrecht. De dataverzameling vond plaats via een internetpanel met personen die reeds deelnamen aan de SportersMonitor in 2008 en 2010 en met een aanvulling van nieuwe respondenten in 2011. Het doel van het Nationaal Sportonderzoek 2011 is het verkrijgen van inzicht in diverse aspecten van sportbeoefening- en betrokkenheid van de Nederlandse bevolking. Voor dit onderzoek bevat het Nationaal Sportonderzoek 2011 voldoende informatie om het kwantitatieve gedeelte van de geformuleerde probleemstelling te kunnen beantwoorden.

Het voorliggende rapport omvat een evaluatie van de huidige stand van zaken omtrent sport/beweegvoorzieningen via het werk. In dit onderzoek worden de toepassing, reikwijdte en bruikbaarheid van sport/beweegprogramma's via de werkgever onder de loep genomen. In de kwantitatieve fase van het onderzoek staan vragen centraal als: waarin verschillen werknemers als het aankomt op het gebruiken van bedrijfssport? Worden deze mogelijkheden gebruikt door werknemers voor wie het bedoeld is of zijn het vooral werknemers die al veel bewegen? In hoeverre verschillen bedrijven van elkaar in het aanbieden van sport/beweegvoorzieningen? In de kwalitatieve fase is ook de impact van dergelijke programma's bekeken: met welke motieven en vooraf gestelde doelen zijn de voorzieningen aangeboden? Worden de beoogde doelen bereikt? Doet het programma datgene waarvoor het is ontwikkeld? Waar is ruimte voor verbetering?

4.2 Onderzoeksdata: kwantitatieve analyse

De onderzoekspopulatie van het Nationaal Sportonderzoek 2011 bestaat uit alle Nederlanders in de leeftijd van 5 tot 80 jaar, wonend in particuliere huishoudens. In de secundaire analyse in dit onderzoek is de werkzame bevolking geselecteerd, die de leeftijd van 15 tot 64 heeft. Het steekproefkader van het Nationaal Sportonderzoek 2011 bestaat uit de GfK ConsumerJury Panel. Dit panel bevat een representatieve afspiegeling van de Nederlandse (Internet) populatie van 15

jaar en ouder op de kenmerken leeftijd, geslacht, regio, opleidingsniveau en etniciteit. De netto steekproef bestaat uit 4288 respondenten. Om de uiteindelijke steekproef representatief te maken voor de Nederlandse bevolking zijn weegfactoren aangemaakt op geslacht, leeftijd, opleiding en etniciteit.

Doordat GfK gebruik heeft gemaakt van een internetpanel zijn veel kenmerken van de respondenten reeds bekend en daarom niet gevraagd in de vragenlijst van het Nationaal Sportonderzoek 2011. De volgende, vooraf bekende kenmerken zijn aan het databestand toegevoegd: geslacht, leeftijd in jaren, leeftijd in klassen, hoogst voltooide opleiding in drie categorieën, etniciteit, gezinscyclus, netto maandinkomen op huishoudniveau, werkzaamheid, aantal uren werkzaam per week en postcode. De aan de respondenten voorgelegde vragenlijst bestaat uit de Richtlijn Sportdeelname Onderzoek (RSO) vragenlijst en een wisselend deel, waarvoor input is geleverd door verschillende partijen uit het veld waarmee Mulier Instituut samenwerkt, waaronder het NISB. De RSO vragenlijst is een gestandaardiseerde vragenlijst waarmee de frequentie, sporttak, sportvorm, organisatievorm en accommodatiebenutting van grote bevolkingsgroepen in kaart wordt gebracht. Deze vragenlijst is in de jaren negentig ontwikkeld door de (in rechtsvorm) voorganger van het Mulier Instituut, in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Het Mulier Instituut draagt zorg voor de verdere ontwikkeling van de RSO vragenlijst, het geven van hulp bij het gebruik van de vragenlijst en het verzamelen en systematisch vergelijken van gegevens die verzameld zijn met behulp van de RSO vragenlijst. De vragenlijst bestond uit twee versies: een vragenlijst voor respondenten van vijftien jaar en ouder en een vragenlijst om het sportgedrag van kinderen in de leeftijd van 5 tot en met 14 jaar vast te leggen. De laatstgenoemde versie is in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Zoals eerder genoemd is de werkzame bevolking geselecteerd. Zelfstandige ondernemers worden in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten omdat de analyse betrekking heeft op het gebruiken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden door werknemers binnen een bedrijf. Er is voor gekozen om op de vraag 'Hoeveel werknemers heeft het bedrijf waar u werkt?' te selecteren. Deze vraag is enkel voorgelegd aan respondenten die (betaald) werken in de leeftijd van 15 tot 65 jaar, en de antwoordcategorie 'geen, ben zelfstandige' maakt het mogelijk zelfstandige ondernemers te filteren. Na het verwijderen van missende waarden op de afhankelijke variabelen en het schatten van missende waarden met behulp van regressievergelijkingen blijven er 1821 werknemers over in het databestand die in de analyse worden meegenomen.

4.3 Onderzoeksmethode: kwantitatieve analyse

De hypothesen die betrekking hebben op bedrijfskenmerken en verschillen in het aanbieden van bedrijfssport worden met Crosstabs en logistische regressieanalyse beantwoord. Crosstabs met de bijbehorende Chi-square laat verschillen in bedrijfskenmerken op het aanbieden van bedrijfssport zien en toetst of deze verschillen significant zijn. Vervolgens maakt logistische regressieanalyse duidelijk wat de afzonderlijke invloed van alle kenmerken samen is en welk bedrijfskenmerk het sterkste effect heeft op het aanbieden van sport/beweegmogelijkheden. De hypothesen over kenmerken van respondenten en het gebruik van bedrijfssport worden met bivariate en multivariate analysetechnieken getoetst. Met behulp van een Crosstabs en de Chi-square wordt gekeken in hoeverre er significante verschillen zijn in de gebruikmaking van bedrijfssport tussen respondenten voor elke hypothese en op alle relevante achtergrondkenmerken. Vervolgens wordt met logistische regressieanalyse getoetst welke factoren significante invloed hebben op de gebruikmaking van sport/beweegmogelijkheden door werknemers. In tabel 1 staat een overzicht van de gebruikte onderzoeksopzet.

Tabel 1. Onderzoeksopzet evaluatierapport

Onderzoeksgroep	*Kenmerken*	*Meting*	*Kwalitatief*	*Meting*
Bedrijven	Bedrijfskenmerken	Aanbod: ja/nee	Werkgever	Belang vanuit onderneming
				Doelmatigheid van aanbod
Werknemers	Gezondheidskenmerken Persoonskenmerken Sportkenmerken Werkkenmerken	Gebruiken: ja/nee		

Het toegepaste onderzoeksdesign heeft een nadeel. Omdat in deze rapportage data wordt geanalyseerd dat op één meetmoment is verkregen, kan het causale effect van de werknemerskenmerken op het gebruik van bedrijfssport niet nauwkeurig worden vastgesteld. Het is wel mogelijk om significante verschillen tussen werknemers in het gebruiken van deze mogelijkheden te onderscheiden.

Bovendien blijkt uit de eerste analyse dat weinig werknemers aangeven de afzonderlijke sport/beweegmogelijkheden op het werk te benutten om deze in de analyse afzonderlijk te bekijken en te toetsen. Slechts 271 van de 1821 respondenten, een percentage van 14.9% geeft aan één of meer voorzieningen te hebben gebruikt in het afgelopen jaar. Dit percentage is aan de lage kant om een statistische analyse met significante resultaten te krijgen. De percentages per afzonderlijke sport/beweegmogelijkheid zijn zodanig laag dat een betrouwbare analyse hierop niet mogelijk is. Daarom is ervoor gekozen om het gebruik in welke vorm dan ook mee te nemen in de analyse, zonder te onderzoeken welk specifiek sportaanbod (naar type

voorziening) door wei wordt gebruikt.

Zoals in hoofdstuk 1 is beschreven moet een onderscheid gemaakt worden tussen sedentair gedrag en een actieve leefstijl. Bij het opstellen van de hypothesen is één hypothese geformuleerd over sedentair gedrag (hypothese 2c) en één over actieve leefstijl (hypothese 2d). In de data kunnen de zeven sport/beweegmogelijkheden niet ingedeeld worden in twee categorieën: onderbreking sedentair gedrag en stimuleren fysieke activiteit. De afzonderlijke mogelijkheden overlappen elkaar hierin. Zo kan *gratis fitness/sport in ruimte werkgever* inhouden dat men hier na het werk gebruik van kan maken of dat het ter onderbreking van langdurig zitten is. Zodoende is besloten dat er in de verdere analyse geen concreet onderscheid gemaakt wordt tussen sedentair gedrag en actieve leefstijl.

Een ander nadeel in de aanpak is dat in de data niet bekend is bij welk bedrijf de respondent werkt. In de kwalitatieve analyse is het daarom enkel mogelijk om bedrijven op basis van de kwantitatieve resultaten op drie bedrijfskenmerken te selecteren: bedrijfssector, grootte van het bedrijf en aard van het werk in termen van staan, bewegen, zitten en kracht gebruiken. De informatie uit de data die in dit onderzoek gebruikt wordt is verkregen via 'werknemers', ook met betrekking tot de bedrijfskenmerken en het sport/beweegaanbod via de werkgever. In de kwalitatieve fase is informatie via de werkgever of de betrokken leidinggevende verkregen.
De operationalisaties van alle gebruikte variabelen zijn terug te vinden in de bijlage (bijlage 1). Een overzicht van de beschrijvende statistieken van deze variabelen staat in bijlage 2.

4.4 Onderzoeksmethode: kwalitatieve analyse

In de kwalitatieve fase van het onderzoek zijn bedrijven geselecteerd die volgens de resultaten uit de secundaire analyses geneigd zijn bedrijfssport in meer of juist in mindere mate aan te bieden. Om een gedegen vergelijking te kunnen maken zijn bedrijven geïnterviewd uit bepaalde sectoren en met een bepaald aantal werknemers die in meer of mindere mate aanbod hebben. Dit gebeurt aan de hand van een semi-gestructureerd interview. Deze vorm van interviewen houdt in dat vooraf bepaalde vragen vast staan die aan bod komen, maar dat er meer vrijheid is voor de respondenten om te antwoorden binnen de vragen dan bij een gestructureerd interview. In het interview heeft de interviewer ruimte om de volgorde van de vragen aan te passen en afhankelijk van de wijze waarop het gesprek verloopt door te vragen op bepaalde onderwerpen met vragen die niet van tevoren vaststaan.

De interviews waren face-to-face en zijn met een 'voice tracer' opgenomen. Na het uitwerken van het interview worden antwoorden die zijn gegeven 'gelinkt' aan bepaalde topics waar zij onder vallen. Hierdoor is het mogelijk verschillende kwalitatieve interviews met elkaar

te vergelijken op bepaalde onderwerpen. Ook kan het belang van bedrijven bij deze onderwerpen worden geschat. Het is de bedoeling dat duidelijk wordt wat een bedrijf nou precies stimuleert of tegenhoudt om mogelijkheden tot sport/bewegen aan werknemers aan te bieden. Topics die betrekking hebben op de motieven van bedrijven om dergelijke voorzieningen aan te bieden worden gekoppeld aan de vier bedrijfsperspectieven die het NISB hanteert (Stam 2010) . Binnen het financiële perspectief (1) zet het gezondheidsbeleid van een bedrijf in op het verbeteren van de fitheid en gezondheid van de individuele medewerker, met kwantificeerbare resultaten, zoals daling in het ziekteverzuim of kostenbesparing. Het intern perspectief (2) richt zich op de ondersteuning van werkprocessen. Met sport en bewegen als middel kan de veiligheid en alertheid worden vergroot. Het ontwikkelperspectief (3) zet in op het vergroten van vaardigheden op individueel- of groepsniveau. De verbindende kracht van sport en bewegen staat hier centraal. Binnen het klantperspectief (4) is het gezondheidsbeleid het meest extern gericht, met de nadruk op het bouwen aan een imago of identiteit van het bedrijf. Een nadere toelichting op de vier bedrijfsperspectieven is te vinden in de bijlage (bijlage 3).

Het proces van het beslissen tot het uitvoeren van de sport- en/of bewegingsmogelijkheid wordt aan de hand van topics geanalyseerd. Deze topics worden gelinkt aan de zeven stappen van de BRAVO-aanpak zoals opgesteld door het NISB: - Draagvlak – Structuur – Behoefte analyse – Plan van aanpak – Actie – Evaluatie – Borging. In de bijlage worden deze stappen verder toegelicht (bijlage 4). De zeven stappen van de BRAVO-aanpak helpen bedrijven om hun werknemers gezonder en productiever te maken. Door bij het analyseren van de interviews deze stappen mee te nemen kan de opbrengst van de aangeboden voorziening worden bekeken, evenals zaken die beter konden of juist erg goed gingen. Ook kunnen mogelijke neveneffecten worden gefilterd. In de bijlage zijn de vragen en de topics van het semi-gestructureerde interview te vinden (bijlage 5 en 6).

De analyse van de interviews biedt geen mogelijkheid om generaliserende conclusies te trekken. Echter, de kwalitatieve fase is hier niet voor bedoeld. In tegenstelling tot kwantitatief onderzoek is het met deze informatie wel mogelijk de achterliggende processen te bekijken die ten grondslag liggen aan het aanbieden van sport- en/of bewegingsmogelijkheden. Zo wordt duidelijk waar ruimte ligt voor verbetering, wat werkt en wat niet, zodat beleidsaanbevelingen gerichter en duidelijker kunnen worden gegeven.

Een andere uitdaging voor de kwalitatieve fase is het vinden van bedrijven die aan de criteria voldoen. Om een goede vergelijking te maken zijn bedrijven met bepaalde kenmerken geïnterviewd die in meer of mindere mate sport- en/of beweegaanbod hebben. Een vooraf vastgesteld selectiecriterium is de plaats waar de bedrijven gevestigd zijn. Er zijn bedrijven benaderd die binnen de gemeenten Amsterdam en Rotterdam hun vestiging hebben. Zo kan in

de analyse en conclusie het gemeentelijk beleid dat de betreffende gemeenten voeren op het gebied van sporten en bewegen binnen werkverband worden meegenomen.

5. Aanbod en gebruik van sport/beweegvoorzieningen: analyse

5.1 Sport/beweegaanbod en de werkplek: 1e hoofdvraag

Voordat de eerste hoofdvraag op bivariate en multivariate wijze wordt getoetst is eerst gekeken naar vormen van sport/beweegaanbod. In deze paragraaf zijn de afzonderlijke voorzieningen op de afhankelijke variabele die aan werknemers worden aangeboden besproken. Hierbij is bekeken welke voorzieningen worden aangeboden en hoeveel voorzieningen men gemiddeld aankruist.

5.1.1 Vormen van sport/beweegaanbod

De afhankelijke variabele bij de eerste hoofdvraag naar het aanbod van sport/beweegvoorzieningen is in de data gemeten aan de hand van de vraag: *'Welke van de volgende zaken biedt uw werkgever aan?'* Hierbij kregen werknemers een zevental voorzieningen voorgelegd en konden ze meerdere opties aankruisen. In tabel 2 staan de percentages per antwoordcategorie, gerangschikt van vaak naar minst vaak gekozen.

Tabel 2. Aanbod voorzieningen door werkgevers. Van meest naar minst genoemd.

Voorziening: aanbieden	*Frequentie*	*Gekozen in %*
Speciaal programma voor fietsen naar het werk	430	27,3
Organisatie van (incidentele) sporttoernooien of sportevenementen door/via de werkgever	333	21,1
Tegemoetkoming in de kosten van sport buiten de werkgever om	249	15,8
Gratis fitness/sport in ruimte werkgever	219	13,9
Organisatie van (langer durende) competities door/via de werkgever	144	9,1
Aanpassing van de organisatie/inrichting van uw werk die uitnodigt tot meer bewegen	101	6,4
Speciaal programma voor wandelen in de lunch	87	5,5
Anders	12	0,8
Totaal multi respons	1575	100,0

N= 723
Bron: Nationaal Sportonderzoek 2011

Op de vraag in tabel 2 kon men meerdere antwoorden kiezen. Van alle respondenten geeft ruim 60% aan geen aanbod van sport/beweegvoorzieningen via de werkgever te hebben. Dus bijna 40%, een aantal van 723 werknemers heeft enige vorm van aanbod via de werkgever. In totaal is 1575 keer een voorziening gekozen. Gemiddeld krijgen werknemers ruim twee vormen van bedrijfssport aangeboden. In tabel 3 staat een overzicht van het aantal aangeboden

voorzieningen die door werknemers zijn aangekruist.

Tabel 3. Frequenties op vormen van aanbod door respondenten

Aantal mogelijkheden genoemd	*Frequentie*	*Gekozen in %*
1	312	43,2
2	200	27,7
3	101	14,0
4	46	6,4
5	24	3,3
6	13	1,8
7	22	3,0
8	3	0,4
Totaal	723	100,0

N=723
Bron: Nationaal Sportonderzoek 2011

Ruim 40% van de werknemers die sport/beweegaanbod via de werkgever heeft geeft aan dat dit één voorziening is, bijna 30% geeft aan twee voorzieningen aangeboden te krijgen. In 3% van de gevallen hebben respondenten zeven voorzieningen aangevinkt.

5.1.2 Verschillen in aanbod naar achtergrondkenmerken

Alvorens de eerste hoofdvraag wordt geanalyseerd is met Crosstabs en de Chi-square getoetst waarin werknemers van elkaar verschillen in het aangeboden krijgen van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk. De tabellen met significante verbanden worden hier besproken. Niet-significante tabellen zijn te vinden in de bijlage (bijlage 7).

Tabel 4. Aanbod mogelijkheid naar aandeel zitten tijdens werktijd

Aandeel zitten in categorieën	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Heel weinig	692	30,8	***
Weinig	160	41,3	
Gemiddeld	148	41,2	
Veel	456	45,0	
Heel veel	365	48,8	
Totaal	1821	39,7	

N= 1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Naarmate werknemers een groter aandeel van hun werktijd zittend doorbrengen hebben zij sport/beweegaanbod via de werkgever. Ruim 30% van de werknemers die heel weinig zitten tijdens het werk krijgt voorzieningen aangeboden, voor werknemers die gemiddeld zitten is dit

percentage gestegen naar ruim 40%. Tenslotte krijgt bijna de helft van de werknemers die heel veel zitten tijdens het werk sport/beweegvoorzieningen aangeboden. Het lijkt erop dat sedentair gedrag voor werkgevers een motief is om bedrijfssport aan te bieden.

Tabel 5. Aanbod mogelijkheid naar netto huishoudinkomen

Netto huishoudinkomen	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
<1500	258	27,1	***
1500-2100	287	42,5	
2100-2700	529	32,7	
2700-3300	429	46,9	
3300-3900	173	46,8	
>3900	145	52,4	
Totaal	1821	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Uit tabel 5 blijkt naarmate het netto huishoudinkomen van werknemers stijgt, zij vaker sport/beweegaanbod via de werkgever hebben. Dit verband is aanvankelijk niet-lineair. De stijgende lijn wordt sterk onderbroken in de categorie 1500-2100. Na gekeken te hebben in hoeverre die categorie naar huishoudsamenstelling vertegenwoordigd is blijkt dat binnen deze categorie bijna de helft van de werknemers alleenstaand is terwijl nog geen 15% van de werknemers in de inkomenscategorie 2100-2700 alleenstaand is. Binnen de categorie 1500-2100 vallen dus veel eenpersoonshuishoudens terwijl in de categorie 2100-2700 voornamelijk tweepersoonshuishoudens zitten. Aangezien bovenstaande cijfers het netto huishoudinkomen representeren kan gesteld worden dat naarmate werknemers een hoger eigen netto inkomen hebben, zij vaker sport/beweegaanbod via de werkgever hebben.

Tabel 6. Aanbod mogelijkheid naar opleidingsniveau

Opleidingsniveau	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Laag	440	28,4	***
Midden	776	36,9	
Hoog	605	51,6	
Totaal	1821	39,7	

N= 1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 6 laat zien dat hoogopgeleiden aanzienlijk vaker, in ruim de helft van de gevallen, sport/beweegaanbod genieten dan midden- en laagopgeleiden. Ook het verschil tussen laagopgeleiden (28%) en midden opgeleiden (37%) is groot. Een nadere analyse hierop en het aandeel dat men zit tijdens werktijd laat zien dat hoogopgeleiden aanzienlijk vaker veelal zittend werkzaamheden verrichten. Bijna twee derde van hen geeft dit aan en een kleine 20% zit

heel weinig tijdens werktijd. Over alle werknemers geldt dat 45% veel zit en bijna 40% van hen heel weinig zit. Dit is een mogelijke verklaring voor het verband van opleiding en het aangeboden krijgen van bedrijfssport.

Tabel 7. Aanbod mogelijkheid naar leeftijd

Leeftijd in categorieën	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
<24	167	28,7	***
25-34	377	45,6	
35-44	486	38,9	
45-54	480	42,5	
>55	311	35,4	
Totaal	1821	39,7	

N= 1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Het aanbod dat werknemers krijgen verschilt significant naar leeftijd. Er is echter geen eenduidige trend te onderscheiden. Werknemers in de leeftijdscategorie '25-34' en '45-54' hebben vaker sport/beweegaanbod dan werknemers in de jongste, middelste en oudste leeftijdscategorie. Het ontbreken van een helder verband kan van diverse factoren afhangen. Zo kunnen werknemers in de jongste leeftijdscategorie minder goed op de hoogte zijn van bedrijfssportmogelijkheden omdat zij relatief kort binnen een bedrijf werken.

Tabel 8. Aanbod mogelijkheid naar alcoholconsumptie

Alcoholconsumptie per week	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Geen	688	36,1	***
1-4 glazen	615	39,2	
5-9 glazen	257	42,5	
10-14 glazen	153	54,3	
>15 glazen	108	38,9	
Totaal	1821	39,7	

N= 1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Naarmate de alcoholconsumptie per week stijgt, stijgt het percentage werknemers dat aangeeft bedrijfssportaanbod te hebben. Van 36% bij de geheelonthouders tot 54% van de werknemers die 10 tot 14 glazen per week drinken. Bij de hoogste categorie, werknemers die meer dan 15 glazen alcohol per week nuttigen daalt het percentage echter aanzienlijk naar beneden het gemiddelde.

Tabel 9. Aanbod mogelijkheid naar subjectieve gezondheid

Subjectieve gezondheid	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Niet goed	273	37,4	*
Goed	1111	38,5	
Uitstekend	437	44,2	
Totaal	1821	39,7	

N= 1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Werknemers die een betere gezondheid ervaren krijgen vaker sport/beweegaanbod via de werkgever. Deze verschillen zijn niet zo groot, maar wel significant.

Tabel 10. Aanbod mogelijkheid naar sportgedrag

Sporter	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Niet sporter	416	32,5	***
Matig sporter	162	38,3	
Sporter	1243	42,3	
Totaal	1821	39,7	

N= 1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Hoewel de verschillen niet zo groot zijn, krijgen sportieve werknemers vaker sport/beweegaanbod dan minder sportieve werknemers. Dit kan te maken hebben met de vertegenwoordiging van werknemers werkzaam in de sportbranche binnen de categorie '(matig) sporter'. Personen die werkzaam zijn in de sportsector zijn over het algemeen sportief. Bedrijven in de sportsector zijn bovendien gemotiveerder om bedrijfssport aan te bieden aan werknemers.

Tabel 11. Aanbod mogelijkheid naar lidmaatschap

Lidmaatschap	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Nee	1270	37,6	***
Vereniging/bond	404	42,8	
Vereniging EN bond	147	49,0	
Totaal	1821	39,7	

N= 1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Uit tabel 11 komt naar voren dat werknemers die lid zijn van een sportvereniging en/of –bond vaker voorzieningen via de werkgever krijgen aangeboden. Van de personen zonder een dergelijk lidmaatschap geeft zo'n 38% aan bedrijfssport te hebben. Werknemers die lid zijn van een vereniging en bond krijgen in de helft van de gevallen bedrijfssportmogelijkheden. Ook dit

kan te maken hebben met de vertegenwoordiging van werknemers in sportfuncties binnen de categorieën 'vereniging/bond' en 'vereniging EN bond'.

Tabel 12. Aanbod mogelijkheid naar uren werkzaam

Uren werkzaam per week	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
<12	160	17,5	***
12-18	170	28,2	
19-24	223	39,5	
25-30	141	39,7	
31-35	207	44,0	
>36	920	44,8	
Totaal	1821	39,7	

N= 1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Naarmate werknemers meer uren werkzaam zijn per week, krijgen zij vaker aanbod van sport/beweegvoorzieningen via de werkgever. Voor werknemers die minder dan 12 uur per week werken is dit percentage 17,5%, van werknemers die meer dan 36 uur per week werken heeft bijna 45% aanbod. Het kan meespelen dat naarmate men meer uren per week werkzaam is, men meer op de hoogte is van intern aangelegen zaken zoals bedrijfssportmogelijkheden.

5.1.3 Het aanbod vanuit de werkgever: resultaten 1e hoofdvraag

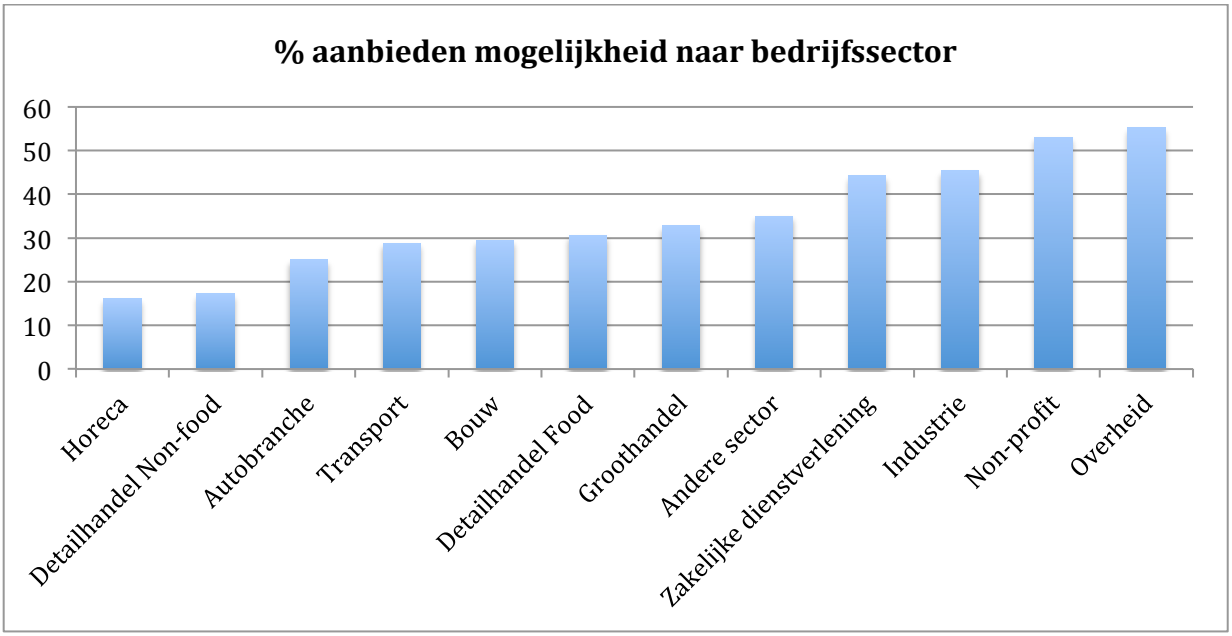
De eerste hoofdvraag met bijbehorende deelvragen van dit rapport wordt met secundaire analyse beantwoord. Met behulp van Crosstabs en de Chi-square wordt op bivariate wijze getoetst op welke kenmerken bedrijven significant van elkaar verschillen in het aanbieden van sport/beweegvoorzieningen. De resultaten uit de bivariate analyse zijn vertaald naar percentages en mate van significantie. Vervolgens is logistische regressieanalyse uitgevoerd om de zuiverheid van verbanden duidelijk te maken.

5.1.3.1 Resultaten bivariate analyse

De hypothese bij de eerste deelvraag van hoofdvraag één luidt: *'1a: Het aanbod van mogelijkheden tot sport en/of bewegen via de werkgever verschilt duidelijk per bedrijfssector'* In figuur 1 staan de resultaten van kruistabellen. Omdat er geen te bepalen rangorde in bedrijfssectoren bestaat zijn de sectoren in figuur 1 in volgorde gezet van sectoren met het minste sport- en/of beweegaanbod tot en met het meeste aanbod. Er zijn aanzienlijke verschillen te onderscheiden tussen de verschillende sectoren in het aanbieden van voorzieningen. Waar 16% van de respondenten werkzaam in de horeca aangeeft sport- of

beweegvoorzieningen aangeboden te krijgen op hun werk, ligt dit percentage voor respondenten werkzaam in de sector overheid maar liefst op 55%. Non-profit en overheid zijn de twee sectoren met de meeste bedrijfssport. Opvallend is dat deze sectoren geen winstoogmerk hebben in tegenstelling tot de andere sectoren, waar minder aanbod is. Bovendien zijn de verschillen tussen de sectoren significant. Hypothese 1a vindt in de bivariate analyse dan ook bevestiging. De tabel met de absolute aantallen en percentages bij figuur 1 is te vinden in de bijlage (bijlage 8).

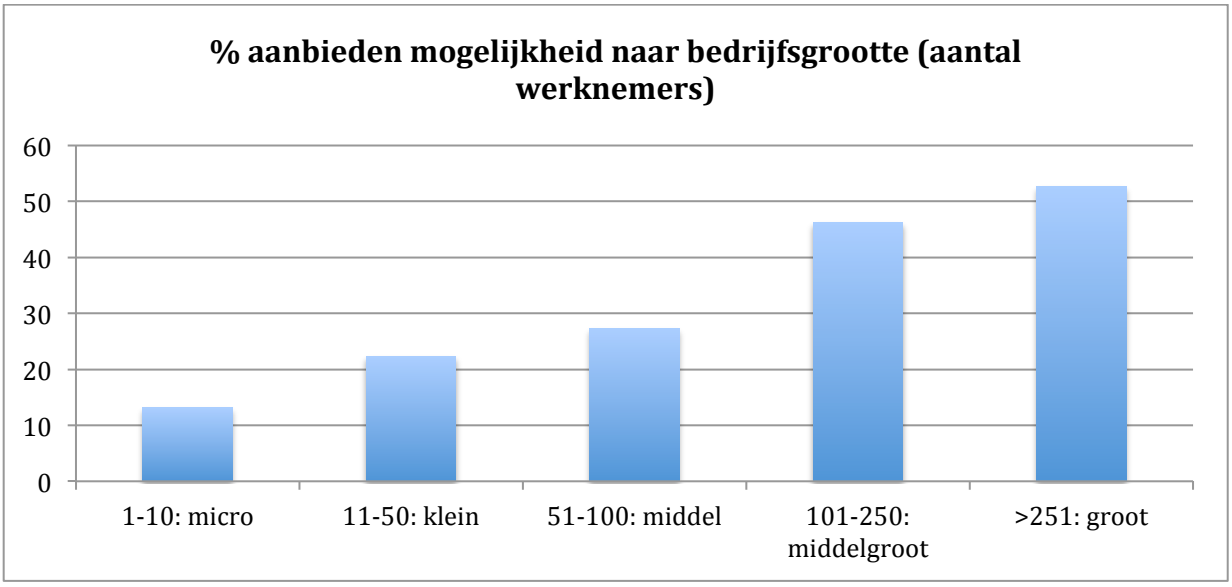
Figuur 1. Aanbieden mogelijkheid naar bedrijfssector



N= 1821

De hypothese behorende bij de tweede deelvraag stelt: *'1b: Naarmate een bedrijf groter is in termen van het aantal werknemers, is er vaker een aanbod van mogelijkheden tot sport en/of bewegen.'* De resultaten uit deze analyse zijn weergegeven in grafiek 2 en in de tabel in de bijlage (bijlage 8). Er is een duidelijke lineaire stijging in het aanbod te zien naarmate het bedrijf meer werknemers in dienst heeft. Waar 13% van de bedrijven met minder dan tien werknemers een sport- of beweegaanbod hebben, stijgt dit percentage in elke categorie tot maar liefst 53% voor bedrijven met meer dan 250 werknemers. De verschillen zijn significant, hypothese 1b vindt vooralsnog bevestiging.

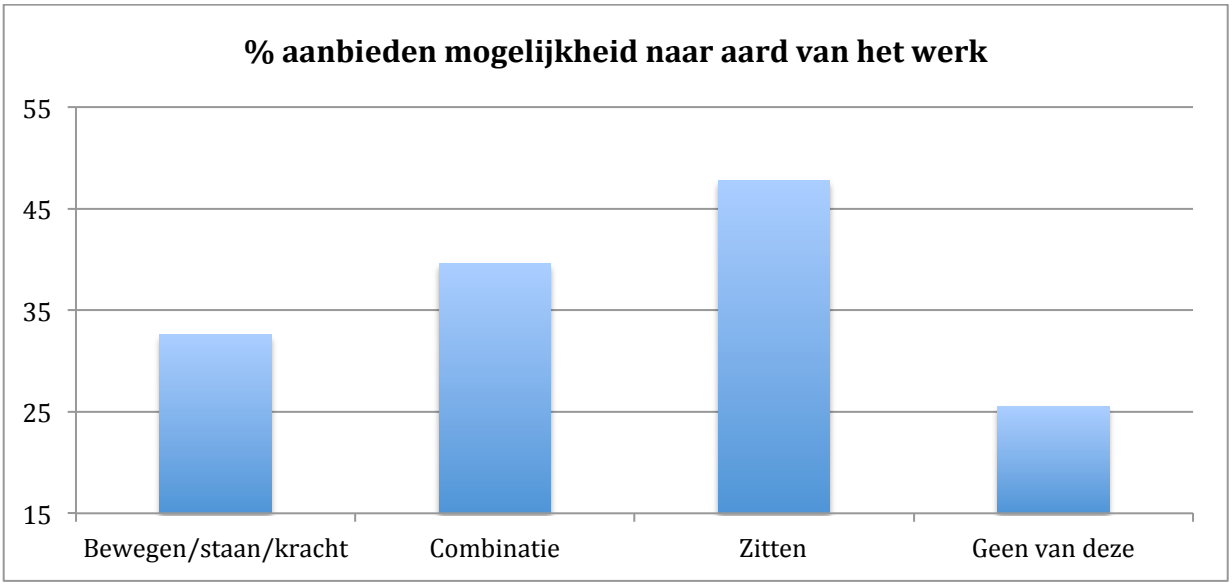
Figuur 2. Aanbieden mogelijkheid naar bedrijfsgrootte



N= 1821

Hypothese 1c luidt: *'Naarmate een bedrijf een cultuur heeft waar meer wordt gezeten dan bewogen, gestaan of kracht gebruiken, is er vaker een aanbod van mogelijkheden tot sport en/of bewegen.'* In figuur 3 staan de resultaten, zie bijlage voor de bijbehorende tabel (bijlage 8). Respondenten die werk hebben waarbij ze moeten staan, bewegen of kracht moeten gebruiken geven in 33% van de gevallen aan dat er sport- of beweegvoorzieningen worden aangeboden op hun werk. Dit percentage stijgt naar 40% voor werk waarbij afwisselend gezeten, gestaan, bewogen en kracht gebruikt wordt. Bedrijven waar (vrijwel) altijd wordt gezeten bieden in 48% van de gevallen sport- of beweegvoorzieningen aan. Hypothese 1c vindt vooralsnog bevestiging.

Figuur 3. Aanbieden mogelijkheid naar aard van het werk



N= 1821

5.1.3.2 Resultaten multivariate analyse

Tabel 13 laat de resultaten uit de logistische regressieanalyse zien met betrekking tot de hypothesen 1a, 1b en 1c. In elk gelijknamig regressiemodel is de onafhankelijke variabele uit de bijbehorende hypothese toegevoegd. In model 1d zijn vervolgens alle drie de onafhankelijke variabelen toegevoegd, onder constant houding van de relevante achtergrondkenmerken.

Model 1a laat de resultaten zien met betrekking tot hypothese 1a. De sector 'horeca' is in de regressieanalyse gekozen als referentiecategorie, omdat uit de bivariate toetsing blijkt dat het aanbod binnen deze sector het kleinst is. Verschillen ten opzichte van deze categorie zijn zo duidelijk te onderscheiden. Voor een aantal sectoren is de kans op het aanbieden van sport- en/of beweegvoorzieningen significant verschillend. Bedrijven binnen de sector 'overheid', 'non-profit', 'industrie', 'zakelijke dienstverlening', 'andere branche', 'detailhandel food' en 'groothandel' hebben een grotere kans aanbod te hebben vergeleken met de sector 'horeca' en onder controle van relevante achtergrondvariabelen. Een aantal achtergrondkenmerken zijn in het model opgenomen zodat voor deze kenmerken kan worden gecontroleerd. De variabelen 'geslacht', 'leeftijd in categorieën', 'opleidingsniveau' en 'uren werkzaam per week' zijn van significante invloed in model 1a. Hypothese 1a kan hier worden aangenomen. Er zijn duidelijke verschillen tussen bedrijfssectoren in het aanbieden van sport- of beweegvoorzieningen. De Nagelkerke Pseudo R^2 is 0,114. Dit betekent dat 11,4% van de variantie in model 1a verklaard kan worden door de opgenomen variabelen tezamen.

Tabel 13. Sequentiële logistische regressiemodellen voor de afhankelijke variabele 'aanbieden mogelijkheden'

	Model 1a		Model 1b		Model 1c		Model 1d	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Constante	-2,625***	0,420	-2,763***	0,244	-1,810***	0,218	-3,253***	0,439
Onafhankelijke variabele								
Bedrijfssector *(ref.= horeca)*								
Industrie	1,335***	0,419					0,937**	0,434
Bouw	0,663	0,469					0,482	0,486
Groothandel	0,868*	0,469					0,631	0,485
Detailhandel Food	0,966**	0,469					0,800*	0,485
Autobranche	0,431	0,691					0,558	0,716
Detailhandel Non-food	0,171	0,463					0,043	0,478
Transport	0,656	0,462					0,259	0,480
Zakelijke dienstverlening	1,189***	0,398					0,690*	0,417
Non Profit	1,548***	0,407					0,962**	0,424
Overheid	1,665***	0,394					1,097***	0,409
Andere branche	1,020***	0,382					0,603	0,396
Bedrijfsgrootte *(ref.= 1-10)*			0,471***	0,040			0,435***	0,041
Aard werk *(ref.= bewegen/staan/kracht)*								
Afwisselend b/s/k/z					0,074	0,177	-0,024	0,189
Zitten					0,359***	0,115	0,246*	0,128
Geen van deze					-0,308	0,351	-0,389	0,366
Controlevariabelen								
Geslacht *(ref.=man)*	0,278**	0,121	0,276**	0,121	0,303***	0,117	0,264**	0,126
Leeftijd in categorieën *(ref.=<25)*	-0,072*	0,044	-0,085*	0,045	-0,023	0,043	-0,112**	0,046
Etniciteit *(ref.=autochtoon)*								
Niet-Westerse allochtoon	0,025	0,173	-0,123	0,176	0,032	0,170	-0,134	0,179
Westerse allochtoon	0,253	0,213	0,158	0,219	0,285	0,210	0,134	0,221
Opleidingsniveau *(ref.=laag)*								
Midden	0,246*	0,137	0,277**	0,138	0,253*	0,135	0,195	0,142
Hoog	0,567***	0,147	0,778***	0,144	0,712***	0,144	0,532***	0,156
Uren werkzaam per week *(ref.=<12)*	0,201***	0,037	0,186***	0,037	0,194***	0,036	0,167***	0,038
Werktijden *(vast/variabel)*	0,173	0,113	0,014	0,114	0,175	0,111	0,128	0,120
Nagelkerke Pseudo R^2	0,114		0,181		0,083		0,202	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

In model 1b zijn de resultaten met betrekking tot hypothese 1b weergegeven. De grootte van het bedrijf in termen van het aantal werknemers blijkt een grote voorspeller voor het al dan niet aanbieden van sport- of beweegvoorzieningen. Hoe meer medewerkers het bedrijf heeft, hoe significant groter de kans is dat het bedrijf voorzieningen aanbiedt. In model 1b zijn de achtergrondkenmerken 'geslacht', 'leeftijd in categorieën', 'opleidingsniveau' en 'uren werkzaam per week' van significante invloed. Hypothese 1b kan worden aangenomen. De Nagelkerke Pseudo R^2 stijgt in model 2b naar 0,181: de variantie wordt voor 18,1% verklaard door de in het

model opgenomen variabelen. Bedrijfsgrootte heeft aldus een aanzienlijke verklaringskracht.

De multivariate resultaten voor hypothese 1c staan in model 1c. Met 'bewegen, staan en/of kracht gebruiken' als referentiecategorie hebben bedrijven waar wekzaamheden (overwegend) zittend worden uitgevoerd een significant grotere kans sport- en/of beweegvoorzieningen aan te bieden. De effecten op de andere categorieën zijn niet significant. Hypothese 1c kan op basis hiervan aangenomen worden. Bedrijven met voornamelijk zittend werk hebben een grotere kans voorzieningen aan te bieden dan bedrijven waar voornamelijk wordt gestaan, bewogen of waar kracht wordt gebruikt tijdens de werkzaamheden. De Nagelkerke Pseudo R^2 is sterk gedaald ten opzichte van model 1b met een waarde van 0,083.

Model 1d laat de resultaten zien van de logistische regressieanalyse waarin alle onafhankelijke variabelen behorende bij de tweede hoofdvraag zijn opgenomen. De Nagelkerke Pseudo R^2 heeft een waarde van 0,202. De variabelen in model 1d verklaren samen 20,2% van de variantie op de afhankelijke variabele 'aanbieden mogelijkheden'. Bedrijfsgrootte is de grootste voorspeller voor het al dan niet aanbieden van sport- en/of beweegmogelijkheden, gevolgd door de bedrijfssector en de aard van de werkzaamheden is de minst grote voorspeller van de drie.

5.1.3.3 Samenvatting resultaten 1e hoofdvraag

Bivariate toetsing:

- Het aanbod van bedrijfssport verschilt sterk over de verschillende bedrijfssectoren (hypothese 1a)
- De mate van bedrijfssportaanbod hangt sterk samen met het aantal werknemers dat werkzaam is binnen een bedrijf. Naarmate het aantal werknemers stijgt, stijgt het aanbod van bedrijfssport geleidelijk (hypothese 1b)
- Werknemers die voornamelijk zittend werkzaamheden verrichten geven vaker aan sport/beweegaanbod via de werkgever te hebben dan werknemers die fysiek inspannender werk doen (hypothese 1c)

Multivariate toetsing:

- De gevonden verbanden blijven onder constanthouding van elkaar en andere kenmerken overeind staan
- De drie bijbehorende hypothesen vinden bevestiging
- De grootte van het bedrijf is de sterkste voorspeller voor een aanbod van bedrijfssport, de bedrijfssector volgt en de fysieke aard van de werkzaamheden heeft de minste verklaringskracht

5.2 Gebruik van sport/beweegaanbod: 2e hoofdvraag

Voordat de tweede hoofdvraag wordt getoetst is gekeken naar de mate van gebruik per vorm van bedrijfssport.

5.2.1 Gebruik naar vormen van sport/beweegaanbod

De afhankelijke variabele bij de tweede hoofdvraag naar het gebruik van sport/beweegaanbod door werknemers is gemeten met de volgende vraag: *'Van welke zaken heeft u het afgelopen jaar gebruik gemaakt?'* Werknemers kregen wederom het zevental voorzieningen voorgelegd en konden meerdere mogelijkheden kiezen. In tabel 14 staan de percentages per voorziening die werknemers hebben gekozen. Deze zijn gerangschikt van het vaakst tot het minst vaak gekozen.

Tabel 14. Gebruik van voorzieningen door werknemers. Meest naar minst genoemd.

Voorziening: gebruiken	*Frequentie*	*Gekozen in %*
Speciaal programma voor fietsen naar het werk	101	20,0
Organisatie van (incidentele) sporttoernooien of sportevenementen door/via de werkgever	91	18,0
Gratis fitness/sport in ruimte werkgever	73	14,5
Speciaal programma voor wandelen in de lunch	67	13,3
Tegemoetkoming in de kosten van sport buiten de werkgever om	63	12,5
Organisatie van (langer durende) competities door/via de werkgever	51	9,9
Aanpassing van de organisatie/inrichting van uw werk die uitnodigt tot meer bewegen	42	8,3
Anders	17	3,4
Totaal multi respons	505	100,0

N= 271
Bron: Nationaal Sportonderzoek 2011

Werknemers konden op deze vraag meerdere antwoordcategorieën aanvinken. In totaal gaven 271 respondenten, zo'n 15% aan gebruik te maken van bedrijfssport. In totaal is 505 keer een mogelijkheid opgegeven. Dit betekent dat respondenten die aangeven bepaalde voorzieningen te gebruiken, gemiddeld bijna twee voorzieningen aan hebben gekruist. In tabel 15 staat een overzicht van het aantal voorzieningen die worden gebruikt door werknemers.

Tabel 15. Aantal genoemde gebruikte mogelijkheden door respondenten

Aantal mogelijkheden genoemd	*Frequentie*	*Gekozen in %*
1	184	67,9
2	43	15,9
3	9	3,3
4	8	3,0
5	5	1,8
6	4	1,5
7	17	6,3
8	1	0,4
Totaal	271	100,0

N=271
Bron: Nationaal Sportonderzoek 2011

Ruim twee derde van de werknemers die aangeeft gebruik te maken van sport/beweegaanbod geeft aan één voorziening te gebruiken en 15% maakt gebruik van twee voorzieningen.

Van alle werknemers geeft 15% aan gebruik te maken van sport/beweegaanbod via de werkgever. Uit de data bleek dat deze werknemers niet allemaal hebben aangegeven dat zij via de werkgever bedrijfssport krijgen aangeboden. Tabel 16 laat een kruistabel van het al dan niet aangeboden krijgen van bedrijfssport op het al dan niet gebruiken van deze voorziening.

Tabel 16. Gebruik en aanbod voorzieningen

Gebruik versus aanbod	*Geen aanbod via werkgever*		*Wel aanbod via werkgever*		*Totaal in %*
	Aantal	%	Aantal	%	
Niet gebruiken	1042	57,2	508	27,9	85,1
Wel gebruiken	56	3,1	215	11,8	14,9
Totaal in %		60,3		39,7	100

N= 1821
Bron: Nationaal Sportonderzoek 2011

Het overgrote deel van de werknemers maakt geen gebruik van aanbod van bedrijfssport. Uit tabel 16 bijna 15% gebruik maakt van voorzieningen. Zo'n 12% van de werknemers geeft aan bedrijfssport te gebruiken dat via de werkgever wordt aangeboden. Van alle werknemers geeft 3% aan dat zij gebruik maken van mogelijkheden maar dat deze niet expliciet worden aangeboden via de werkgever. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze werknemers zelf initiatief nemen of dat er vanuit collega's bedrijfssport is opgezet. Zo creëren werknemers mogelijkheden door met collega's te gaan wandelen tijdens de lunch, mee te doen aan een sportevenement of door bijvoorbeeld gezamenlijk een voorziening aan te schaffen zoals een tafeltennistafel of een dartboard. Een methodologische verklaring kan zijn dat werknemers vergeten zijn om aan te kruisen dat zij ook aanbod krijgen. Er ontbrak bij deze vragen een

routing. Werknemers die aangaven geen aanbod te krijgen kregen toch de vraag voorgelegd van welke aangeboden voorzieningen zij gebruik maken.

Deze werknemers worden niet meegenomen in de analyse van de tweede hoofdvraag. Bijna 40% van de werknemers geeft aan dat zij sport/beweegaanbod hebben via hun werkgever. Bijna 12% geeft aan dat zij hier gebruik van maken. Dit betekent dat zo'n 30% van de werknemers die bedrijfssport krijgt aangeboden, gebruik maakt van dit aanbod. In de analyse van de tweede hoofdvraag naar verschillen in het gebruiken van voorzieningen zijn de werknemers geselecteerd die hebben aangegeven enige vorm van bedrijfssport aangeboden te krijgen.

5.2.2 Gemiddelden op gebruik voorzieningen naar relevante achtergrondkenmerken

Voordat de tweede hoofdvraag wordt getoetst in de analyse zijn Crosstabs met de Chi-Square uitgevoerd op de verschillen in gebruikmaking van bedrijfssport naar de drie bedrijfskenmerken en alle relevante achtergrondkenmerken. De bivariate verbanden tussen de onafhankelijke variabelen van de opgestelde hypothesen en het gebruiken van sport/beweegvoorzieningen worden in de volgende paragraaf getoetst. Hieronder worden de significante bivariate verbanden besproken, niet-significante verbanden zijn te vinden in de bijlage (bijlage 9).

Tabel 17. Gebruik mogelijkheid naar geslacht

Geslacht	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Man	374	33,7	**
Vrouw	349	25,5	
Totaal	723	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 17 laat zien dat mannen vaker gebruik van bedrijfssport maken dan vrouwen. De resultaten zijn bovendien significant.

Tabel 18. Gebruik mogelijkheid naar etniciteit

Etniciteit	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Autochtoon	604	28,8	*
Niet-Westerse allochtoon	69	40,6	
Westerse allochtoon	50	26,0	
Totaal	723	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Uit tabel 18 blijkt dat niet-Westerse allochtonen vaker gebruik maken van sport/beweegaanbod dan autochtonen en Westerse allochtonen. Maar liefst 41% van de niet-Westerse allochtonen geeft aan een voorziening te gebruiken, onder autochtonen ligt het percentage significant lager met 29%.

Tabel 19. Gebruik mogelijkheid naar uren werkzaam

Uren werkzaam	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
<12	28	14,3	**
12-18	48	16,7	
19-24	88	33,0	
25-30	56	28,6	
31-35	91	24,2	
>36	412	33,0	
Totaal	723	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 19 laat zien dat naarmate respondenten meer uren werkzaam zijn, zij vaker sport- en/of bewegingsmogelijkheden gebruiken via de werkgever. De verschillen zijn bovendien significant. Het percentage voor respondenten dat minder dan twaalf uur werkt op het gebruiken van een voorziening ligt op 14%, terwijl 33% van de respondenten die meer dan 36 uur werken dit aangeeft. De percentages stijgen echter niet geheel lineair naarmate men meer uren werkzaam is. Het percentage dat gebruik maakt van een voorziening ligt op 33% voor respondenten die 19-24 uur per week werken. Dit percentage daalt in de volgende twee categorieën van 29% (25-30 uur werkzaam), naar 24% in de categorie 31-35 uren werkzaam per week. Toch kan worden gesteld dat naarmate men meer uren werkzaam is, men sneller een sport- of beweegvoorziening zal gebruiken. Een verklaring hiervoor kan zijn dat naarmate werknemers meer uren per week werkzaam zijn in het bedrijf, men meer geïntegreerd is in het bedrijf, sneller op de hoogte is van het aanbod en meer in contact staat met (stimulerende) collega's. Daarnaast kan het sport- en/of bewegingsaanbod meer toegankelijk zijn voor werknemers die meer uren werkzaam zijn, omdat zij meer tijd op de werkvloer aanwezig zijn dan werknemers die minder uren werkzaam zijn.

Tabel 20. Gebruik mogelijkheid naar sporter

Sporter	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Niet sporter	135	13,3	***
Matig sporter	62	30,6	
Sporter	526	33,8	
Totaal	723	29,7	

N=723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 20 laat zien dat naarmate men vaker sport buiten de werkgever om, men meer geneigd is gebruik te maken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden via de werkgever. Van de niet-sporters geeft slechts 13% aan gebruik te maken van een voorziening. Onder sporters ligt dit percentage aanzienlijk hoger met een waarde van 34%. De verschillen zijn significant.

Tabel 21. Gebruik mogelijkheid naar lidmaatschap vereniging/bond

Lidmaatschap vereniging/bond	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Geen lid	478	26,4	***
Lid vereniging OF bond	173	30,6	
Lid vereniging EN bond	72	50,0	
Totaal	723	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Uit tabel 21 blijkt dat er sterk significante verschillen bestaan in het gebruik maken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden wanneer wordt gekeken naar het lidmaatschap van een vereniging of een bond. 26% van de respondenten die geen lidmaatschap hebben gebruikt een voorziening, voor respondenten die lid zijn van een vereniging of bond ligt dit percentage op 31% en voor respondenten die lid zijn van zowel een vereniging als een bond is het percentage aanzienlijk hoger: 50%.

Tabel 22. Gebruik mogelijkheid naar stedelijkheidsgraad

Stedelijkheid op postcode	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Niet stedelijk	121	20,7	**
Weinig stedelijk	132	28,8	
Matig stedelijk	171	28,1	
Sterk stedelijk	178	32,6	
Zeer sterk stedelijk	121	38,0	
Totaal	723	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Respondenten verschillen in het gebruiken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden via de werkgever wanneer gekeken wordt naar de stedelijkheidsgraad op de postcode waar de respondent woonachtig is. Naarmate er een grotere stedelijkheidgraad is stijgt het gebruik van sport- en/of bewegingsmogelijkheden onder respondenten. Respondenten woonachtig in niet-stedelijke gebieden gebruiken in 21% van de gevallen sport- en/of bewegingsmogelijkheden, dit percentage stijgt geleidelijk tot 38% onder respondenten uit zeer sterk stedelijke ge bieden. De verschillen in tabel 22 zijn bovendien significant.

Samenvatting gebruik voorzieningen naar achtergrondkenmerken

Samenvattend geven deze analyses het volgende beeld over het gebruik van sport/beweegaanbod via de werkgever:

- Mannen maken vaker gebruik van voorzieningen dan vrouwen
- Niet-Westerse allochtonen maken vaker gebruik dan autochtonen en Westerse allochtonen
- Naarmate men meer uren per week werkzaam is, maakt men meer gebruik. Dit verband is niet geheel lineair
- Naarmate men meer sport buiten de werkgever om, maakt men vaker gebruik
- Een lid van een sportvereniging of sportbond maakt meer gebruik dan geen-lid. Indien men lid is van zowel een sportvereniging als een sportbond, maakt men aanzienlijk vaker gebruik
- Hoe hoger de stedelijkheidsgraad, hoe vaker men gebruik maakt

5.2.3 Het gebruik van sport/beweegaanbod: resultaten 2e hoofdvraag

Zoals in het vorige hoofdstuk is besproken wordt de tweede hoofdvraag met bijbehorende deelvragen met behulp van secundaire data-analyse beantwoord. Met Crosstabs en de bijbehorende Chi-square is op bivariate wijze getoetst op welke kenmerken werknemers van elkaar verschillen in het gebruiken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden. Om de resultaten uit de bivariate analyse helder en duidelijk interpreteerbaar te maken zijn de effecten vertaald naar percentages. Vervolgens is logistische regressieanalyse uitgevoerd waardoor duidelijk wordt wat de invloed is van meerdere onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele 'gebruik sport/beweegvoorzieningen.

5.2.3.1 Resultaten bivariate analyse

De drie sub hypothesen bij de eerste deelvraag hebben betrekking op werknemers met een langdurige aandoening of handicap die hier wel of niet door beperkt worden. In tabel 23 staan de resultaten uit de kruistabellen. Het percentage werknemers met een langdurige aandoening of handicap dat hierdoor beperkt wordt en gebruik maakt van sport- en/of bewegingsmogelijkheden ligt met 27% iets lager dan het percentage werknemers zonder een dergelijke aandoening: 30% van hen maakt gebruik van sport en/of bewegingsvoorzieningen op het werk. Het percentage werknemers met een aandoening die hier geen beperking door ondervinden dat gebruik maakt van sport- en/of beweegmogelijkheden ligt aanzienlijk hoger:

36%. Hoewel deze resultaten duiden op bevestiging van de eerste deelvraag, is het verschil niet-significant. De hypothesen 3a1 t/m 2a3 kunnen op basis van de bivariate resultaten niet worden aangenomen.

Tabel 23. Gebruik mogelijkheid naar langdurige aandoening of handicap

Langdurige aandoening en beperking	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Wel aandoening met beperking	163	27,0	*Niet significant*
Geen aandoening	524	30,2	
Wel aandoening geen beperking	36	36,1	
Totaal	723	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

De hypothese behorende bij de tweede deelvraag luidt: *'2b: Werknemers met een te hoog BMI maken minder gebruik van het aanbod van mogelijkheden tot sporten en/of bewegen via de werkgever dan werknemers met een laag of normaal BMI.'* De bivariate resultaten staan in tabel 24 weergegeven. Hieruit blijkt dat naarmate men een hoger BMI heeft, men meer geneigd is om gebruik te maken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden via het werk. De percentages voor personen met ondergewicht of normaal gewicht liggen op 25 respectievelijk 29%, de percentages voor werknemers met overgewicht of obesitas liggen hoger, op 29 respectievelijk 36%. De verschillen zijn echter niet groot en niet significant. Hypothese 2b vindt hier geen bevestiging.

Tabel 24. Gebruik mogelijkheid naar BMI

BMI	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Ondergewicht	8	25,0	*Niet-significant*
Normaal gewicht	329	28,6	
Overgewicht	288	29,2	
Obesitas	98	35,7	
Totaal	723	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

De hypothese bij de derde deelvraag luidt: *'2c: Werknemers die een groot deel van de werkdag zittend doorbrengen maken meer gebruik van het aanbod van mogelijkheden tot sporten en/of bewegen via de werkgever dan werknemers die procentueel weinig zitten.'*
De resultaten zijn weergegeven in tabel 25. Het lijkt erop dat werknemers die vaker zittend werken sneller geneigd zijn sport/beweegaanbod te gebruiken. Dit verband is echter niet eenduidig. Werknemers die een gemiddeld aandeel van de werktijd zittend doorbrengen lijkten het vaakst gebruik te maken van aanbod: 38% van hen geeft dit aan. De gevonden verbanden

zijn niet significant. Hypothese 2c kan op basis van deze resultaten niet bevestigd worden.

Figuur 25. Gebruik mogelijkheid naar aandeel zitten tijdens werktijd

Aandeel zitten tijdens werktijd	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Heel weinig	213	26,3	*Niet-significant*
Weinig	66	28,8	
Gemiddeld	61	37,7	
Veel	205	28,8	
Heel veel	178	32,6	
Totaal	723	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

De hypothese behorende bij de vierde deelvraag stelt: *'2d: Werknemers met een lage bewegingsindicator maken minder gebruik van het aanbod van mogelijkheden tot sporten en/of bewegen via de werkgever dan werknemers met een normale of hoge bewegingsindicator.'* Tabel 26 laat de bivariate resultaten zien. Uit de tabel blijkt dat naarmate het activiteitsniveau van de werknemer hoger is, men meer geneigd is gebruik te maken van sport/bewegingsmogelijkheden via de werkgever. Het percentage voor werknemers met een laag activiteitsniveau ligt op 25%, voor personen met een ondergemiddeld activiteitsniveau ligt dit percentage hoger, op 33% en dit percentage stijgt nog eens voor werknemers met een bovengemiddeld activiteitsniveau naar 34%. Echter, voor werknemers met een hoog activiteitsniveau ligt dit percentage aanzienlijk lager: 26% van hen geeft aan gebruik te maken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden via de werkgever. Dit resultaat behoeft enige discussie. De verbanden zijn niet significant. Hypothese 2d vindt op basis van deze toetsing vooralsnog geen bevestiging.

Tabel 26. Gebruiken mogelijkheid naar activiteitsniveau

Activiteitsniveau	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Laag	174	25,3	*Niet-significant*
Ondergemiddeld	210	32,9	
Bovengemiddeld	160	34,4	
Hoog	161	26,1	
Totaal	723	29,7	

5.5.2 Resultaten multivariate analyse

In tabel 27 staan de resultaten uit de logistische regressieanalyse met betrekking tot hypothese 2a1 tot en met 2d weergegeven. In het eerste model is de onafhankelijke variabele 'langdurige

aandoening/handicap' die hoort bij de eerste hypothese toegevoegd. In model 2b is de variabele 'langdurige aandoening/handicap' verwijderd, waarna 'BMI', de onafhankelijke variabele bij hypothese 2b, is toegevoegd. Vervolgens is in model 2c de onafhankelijke variabele 'BMI' vervangen door 'aandeel zitten tijdens werk', zodat hypothese 2c kan worden getoetst. Ten slotte is in model 2d de onafhankelijke variabele 'Activiteitsniveau' toegevoegd, en 'aandeel zitten tijdens werk' verwijderd. In elk model zijn tevens die relevante achtergrondkenmerken opgenomen.

Model 2a in tabel 27 laat de resultaten uit de logistische regressieanalyse zien met betrekking tot de hypothesen *2a1: Werknemers met een langdurige aandoening of handicap die hier belemmering door ondervinden maken minder vaak gebruik van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk dan personen zonder een dergelijke aandoening; 2a2: Werknemers met een langdurige aandoening of handicap die hier geen belemmering door ondervinden maken vaker gebruik van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk dan personen zonder een dergelijke aandoening* en
2a3: Werknemers met een langdurige aandoening of handicap die hier geen belemmering door ondervinden maken vaker gebruik van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk dan personen met een dergelijke aandoening die hier wel een belemmering door ondervinden.
Uit de regressieanalyse blijkt dat het effect van een langdurige aandoening of handicap met of zonder beperking op het gebruik van sport- en/of bewegingsmogelijkheden niet significant is. Onder constanthouding van de relevante achtergrondvariabelen neigen respondenten met een langdurige aandoening of handicap zonder beperking een grotere kans te hebben gebruik te maken van sport/beweegaanbod dan respondenten met een aandoening en beperking hierdoor of respondenten zonder een dergelijke aandoening. Een aantal achtergrondkenmerken hebben een significant effect. Niet-Westerse allochtonen hebben een significant grotere kans voorzieningen te gebruiken, vergeleken met autochtonen. Respondenten die buiten het werk om sporten maken sneller gebruik van voorzieningen. Leden van een sportvereniging & -bond hebben een significant grotere kans gebruik te maken. Naarmate men stedelijker woont stijgt de kans dat men gebruik maakt van sport/beweegvoorzieningen. Omdat het effect van een langdurige aandoening of handicap met al dan niet een beperking op het gebruik van sport/beweegvoorzieningen op het werk niet significant is, worden hypothese 2a1, 2a2 en 2a3 verworpen.

Tabel 27. Sequentiële logistische regressiemodellen voor de afhankelijke variabele 'gebruik mogelijkheden'

	Model 2a		Model 2b		Model 2c		Model 2d	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Constante	-2,299***	0,644	-2,588***	0,689	-2,304***	0,641	-2,424***	0,653
Onafhankelijke variabele								
Langdurige aandoening en beperking *(ref.= wel aandoening en beperking)*								
Geen aandoening	0,095	0,225						
Wel aandoening geen beperking	0,365	0,414						
BMI *(ref.=ondergewicht)*			0,175	0,137				
Aandeel zitten tijdens werk *(ref.=heel weinig)*					0,034	0,061		
Activiteitsniveau *(ref.=laag)*								
Ondergemiddeld							0,255	0,241
Bovengemiddeld							0,424*	0,254
Hoog							0,020	0,267
Controlevariabelen								
Opleidingsniveau *(ref.=laag)*								
Midden	-0,105	0,261	-0,098	0,261	-0,132	0,264	-0,129	0,263
Hoog	0,100	0,272	0,159	0,276	0,070	0,278	0,081	0,274
Geslacht *(ref.= man)*	-0,131	0,211	-0,108	0,212	-0,131	0,211	-0,148	0,211
Huishoudinkomen *(ref.= <1500)*								
1500-2100	0,003	0,351	-0,013	0,351	-0,001	0,351	0,022	0,352
2100-2700	-0,277	0,355	-0,289	0,354	-0,287	0,355	-0,279	0,355
2700-3300	-0,355	0,366	-0,373	0,365	-0,373	0,366	-0,323	0,367
3300-3900	-0,037	0,413	-0,057	0,414	-0,046	0,414	0,006	0,415
>3900	-0,160	0,431	-0,193	0,432	-0,196	0,435	-0,160	0,432
Huishoudsamenstelling *(ref.=alleenstaand)*								
Gezin met kinderen <18	0,403	0,271	0,413	0,271	0,429	0,272	0,401	0,271
> 2 volwassenen zonder kinderen <18	0,030	0,269	0,053	0,269	0,048	0,269	0,007	0,269
Etniciteit *(ref.=autochtoon)*								
Niet-Westerse allochtoon	0,520*	0,283	0,490*	0,284	0,512*	0,283	0,540*	0,284
Westerse allochtoon	-0,244	0,357	-0,263	0,356	-0,265	0,356	-0,257	0,358
Leeftijd in categorieën *(ref.=<25)*	0,011	0,083	-0,015	0,083	0,011	0,081	0,010	0,082
Stedelijkheid op postcode *(ref.=niet stedelijk)*	0,181***	0,068	0,177***	0,068	0,183**	0,067	0,183***	0,068
Rookgedrag *(ref.=ja ik rook)*								
Nee, wel ooit gerookt	-0,345	0,246	-0,382	0,248	-0,347	0,246	-0,315	0,248
Nee, nooit gerookt	-0,268	0,225	-0,311	0,228	-0,275	0,225	-0,240	0,226
Alcoholconsumptie *(ref.=geen)*	0,089	0,080	0,099	0,080	0,093	0,080	0,100	0,080
Subjectieve gezondheid *(ref.=slecht)*	-0,120	0,119	-0,055	0,120	-0,101	0,114	-0,092	0,115
Sporter *(ref.=niet)*	0,543***	0,138	0,551***	0,139	0,542***	0,138	0,531***	0,139
Lidmaatschap vereniging/bond *(ref.=geen lid)*								
Lid vereniging OF bond	0,007	0,215	0,011	0,215	-0,002	0,214	-0,021	0,216
Lid vereniging EN bond	0,735***	0,278	0,708**	0,277	0,715***	0,276	0,705**	0,278
Uren werkzaam per week *(ref.=<12 uur)*	0,090	0,072	0,089	0,072	0,089	0,072	0,084	0,072
Werktijden *(vast/variabel)*	0,104	0,192	0,087	0,192	0,128	0,199	0,114	0,193
Nagelkerke Pseudo R^2	0,119		0,121		0,118		0,125	

N=723

In model 2b staan de resultaten voor hypothese 2b. Uit de tabel blijkt dat het effect van het BMI op het gebruiken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden niet significant is. Naarmate het BMI van respondenten stijgt neigen zij een grotere kans te hebben op het gebruik van sport- of beweegvoorzieningen, onder constant houding van alle relevante achtergrondkenmerken. De significante effecten van de meegenomen achtergrondvariabelen

blijven in model 2b allemaal staan en de grootte van de effecten veranderen nauwelijks. Hypothese 2b kan niet worden aangenomen.

Model 2c laat de resultaten voor hypothese 2c zien. Uit het model blijkt dat het effect van het aandeel zitten tijdens het werk een positief, maar geen significant effect heeft op het gebruiken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden. Hypothese 2c vindt hier dan ook geen bevestiging. De significante effecten van de relevante achtergrondkenmerken blijven nagenoeg hetzelfde.

In model 2d staan de uitkomsten van de logistische regressieanalyse voor hypothese 2d. Onder constant houding van alle meegenomen achtergrondkenmerken hebben respondenten met een bovengemiddeld activiteitsniveau een significant grotere kans om sport- of beweegvoorzieningen te gebruiken. Ten opzichte van respondenten met een laag activiteitsniveau neigen respondenten met een ondergemiddeld en hoog activiteitsniveau een grotere kans te hebben voorzieningen te gebruiken. Deze effecten zijn echter niet-significant. Hypothese 2d vindt deels bevestiging: werknemers met een bovengemiddelde bewegingsindicator hebben een grotere kans gebruik te maken van sport- en/of beweegvoorzieningen via het werk dan werknemers met een laag activiteitsniveau, onder constant houding van de relevante achtergrondkenmerken. Het verschil tussen werknemers met een laag activiteitsniveau en werknemers met een ondergemiddeld of hoog activiteitsniveau is niet-significant. De significante achtergrondvariabelen in de voorgaande modellen blijven allen significant in model 2d. De sterkte van deze effecten zijn nagenoeg onveranderd.

De Nagelkerke Pseudo R^2 geeft voor elk model de verklaringskracht weer. In model 2a is de R^2 0,119. Dit wil zeggen dat het model 11,9% van de proportie variantie verklaart. De R^2 stijgt in model 2b naar 0,121 en heeft in model 2c een waarde van 0,118. Model 2d heeft de hoogste verklaringskracht: 12,5% van de variantie in de effecten in model 2d wordt verklaard door de meegenomen variabelen van dat model. Ten opzichte van model 2a zorgt het weglaten van de variabele 'langdurige aandoening of handicap' en het toevoegen van het activiteitsniveau voor een verschil in de R^2 van 0,006: 0,6% van de variantie op het gebruiken van sport- en/of bewegingsmogelijkheden via de werkgever kan worden verklaard door het activiteitsniveau van de respondent.

5.5.3 Samenvatting resultaten 2e hoofdvraag

Bivariate toetsing:

- In de bivariate analyse vindt geen van de opgestelde hypothesen bevestiging
- Werknemers met een langdurige aandoening/handicap zonder beperking neigen vaker gebruik te maken van sport/beweegaanbod dan werknemers zonder een aandoening of met een dergelijke aandoening en beperking. Werknemers zonder aandoening neigen meer sport/beweegvoorzieningen te gebruiken dan werknemers met een dergelijke aandoening en beperking
- Naarmate het BMI stijgt neigen werknemers sneller gebruik te maken van sport/beweegaanbod
- Er lijkt geen eenduidig verband te zijn tussen het aandeel dat men zittend werkt en het gebruik van aanbod
- Naarmate men een hoger activiteitsniveau heeft lijkt men vaker sport/beweegaanbod te gebruiken. Werknemers met een hoog activiteitsniveau neigen juist minder vaak dergelijk aanbod te gebruiken

Multivariate toetsing:

- De gevonden verbanden blijven onder constanthouding van elkaar en andere kenmerken staan. Deze zijn echter niet significant. Hypothese 2a1 t/m 2ac vinden geen bevestiging.
- Hypothese 2d vindt deels bevestiging: werknemers met een bovengemiddeld activiteitsniveau hebben een significant grotere kans gebruik te maken van sport/beweegaanbod dan werknemers met een laag activiteitsniveau
- Het activiteitsniveau van werknemers is de sterkste voorspeller voor het gebruik van sport/beweegaanbod. Daarna is de BMI de grootste voorspeller gevolgd door het hebben van een langdurige aandoening. Het aandeel zitten tijdens werktijd heeft de kleinste verklaringskracht in relatie tot het gebruik van aanbod

5.3 Relatie tussen aanbod en gebruik van bedrijfssport

Om inzicht te krijgen in de populariteit van sport/beweegvoorzieningen is het gebruik hiervan afgezet tegen het aanbod. In tabel 28 staat het percentage werknemers dat gebruik maakt van aanbod van meest naar minst populair.

Tabel 28. Sport/beweegvoorzieningen:% meest naar minst gebruik van aanbod

	Aantal keren aanbod	*Aantal keren gebruik*	*Gebruik van aanbod in %*
Programma voor wandelen in de lunch	87	67	77,0
Aanpassing van de organisatie/inrichting werkvloer die uitnodigt tot meer bewegen	101	42	41,6
Organisatie van (langer durende) competities door/via de werkgever	144	51	35,4
Gratis fitness/sport in ruimte werkgever	219	73	33,3
Organisatie van (incidentele) sporttoernooien/evenementen via werkgever	333	91	27,3
Tegemoetkoming in de kosten van sport buiten de werkgever om	249	63	25,3
Speciaal programma voor fietsen naar het werk	430	101	23,5

N= 1821
Bron: Nationaal Sportonderzoek 2011

De drie voorzieningen die werknemers aangeven het vaakst aangeboden te krijgen via de werkgever zijn het fietsplan, (jaarlijkse) toernooien en de fitnessregeling. Uit tabel 28 blijkt dat deze drie voorzieningen relatief gezien het minst populair zijn bij werknemers. Het fietsplan, de fitnessregeling en een toernooi worden door 23,5%, 25,3% respectievelijk 25,3% van de werknemers gebruikt. Het populairst is lunchwandelen: 77% van de werknemers maakt gebruik van deze mogelijkheid. De drie populairste vormen van bedrijfssport zijn lunchwandelen, aanpassing van de werkvloer gericht op meer beweging en interne competities. Deze mogelijkheden worden het minst vaak door de werkgever aan werknemers aangeboden.

6. De werkgever aan het woord over bedrijfssport: analyse

In het vorige hoofdstuk is met data-analyse bekeken in hoeverre werkgevers van elkaar verschillen in het aanbieden van bedrijfssport aan werknemers en waarin werknemers van elkaar verschillen in het gebruik hiervan. In dit hoofdstuk zijn werkgevers/HR managers/Arbo & Verzuimcoördinatoren aan het woord over het aanbod dat zij hebben voor hun medewerkers. Er wordt ingegaan op de doelstellingen die werkgevers hebben bij bedrijfssport, in hoeverre deze voorzieningen effectief zijn en het belang dat de werkgever hieraan hecht.

6.1 Samenstelling onderzoeksgroep

De kwantitatieve analyse was in principe de basis voor het selecteren van bedrijven binnen de gemeente Amsterdam en de gemeente Rotterdam. Het plan was om tien bedrijven te interviewen die van elkaar verschillen qua aantal werknemers, bedrijfssector en fysieke aard van de werkzaamheden. Echter, de respons en bereidheid van bedrijven een interview af te mogen nemen was matig. Zo'n 70 bedrijven zijn per e-mail benaderd en uitgenodigd voor een interview. Vanwege de lage respons zijn vervolgens zo'n 30 bedrijven telefonisch benaderd. De meest genoemde redenen om niet mee te doen aan het interview waren het niet hebben van sport/beweegaanbod en gebrek aan interesse in het onderwerp. Niet alleen was de respons laag, bedrijven onderling verschilden sterk van elkaar in hun bereidheid mee te doen. Voornamelijk bedrijven binnen de overheidssector (in brede zin) met een groot aantal medewerkers wilden geïnterviewd worden. Ondanks herhaaldelijke pogingen andere bedrijven over te halen is er sterke ondervertegenwoordiging van kleinere bedrijven met een winstoogmerk. Uiteindelijk zijn negen interviews gerealiseerd, waarvan één interview met een beleidsadviseur van Rotterdam Sportsupport. Dit interview is niet meegenomen in de kwalitatieve analyse maar is in hoofdstuk 2 besproken. In tabel 29 staat informatie over de geïnterviewde bedrijven.

Tabel 29. Informatie geïnterviewde bedrijven

Bedrijf:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
Naam	Gemeente Amsterdam DMO	Wulf Meubelen	Hogeschool Amsterdam	Politie Rotterdam	Gemeente Rotterdam	Erasmus MC	BAM Utiliteitsbouw	VUmc Amsterdam
Plaats	Amsterdam	Amsterdam	Amsterdam	Rotterdam	Rotterdam	Rotterdam	Amsterdam	Amsterdam
Medewerkers	600	7	3600	6500	12500	13000	1379 totaal	6800
Sector	Overheid	Detailhandel	Semi-overheid	Overheid	Overheid	Semi-overheid	Bouw	Semi-overheid
Werkzaamheden	Veel zitten	Staand / kracht	Verschilt per functie	80% staat 20% zit	Verschilt per cluster	Verschilt per functie	Verschilt per functie	Verschilt, wel fysiek
Aantal voorzieningen	1	0	4	4	4	4	4	4
Man/vrouw	Meer vrouwen	Meer mannen	Meer vrouwen	Iets meer mannen	Varieert	Meer vrouwen	Iets meer mannen	Meer vrouwen
Leeftijd	Meerderheid 40-50ers	Vooral 40ers	Gem. Leeftijd 45	Denkt iets ouder	Gem. 45-55	Gem. Ong 40	Onbekend	Meer oudere

N= 8

Bij verwijzingen naar een interview of bij een citaat wordt het betreffende bedrijf aangeduid met het cijfer uit de bovenste rij in tabel 29. Bij het bespreken van sport/beweegvoorzieningen wordt gesproken over het aanbod via de 'werkgever'. Hiermee worden de geïnterviewde personen bedoeld die gaan over het bedrijfssportbeleid. Voorbeelden hiervan zijn een coördinator Arbo & Verzuim of een beleidsmedewerker Vitaliteit & Gezondheid.

6.2 Onderzoeksvragen/hypothesen

Naast de motieven en het belang van de werkgever voor het onderwerp is in de interviews ingegaan op de gezondheid en motivatie van medewerkers, zoals de geïnterviewde persoon dit beoordeelt. Een viertal onderwerpen staan in de kwalitatieve analyse centraal. Binnen deze onderwerpen komen op diverse aspecten onderzoeksvragen aan bod:

- Het aanbod van sport/beweegvoorzieningen aan medewerkers
  - Wat is het huidige aanbod van voorzieningen?
  - Wat is de waarde hiervan binnen het bedrijf?
  - Welke motieven zijn hierbij van belang?
  - In hoeverre wordt vitaliteit naast beweging gestimuleerd?
  - Wat zijn hindernissen voor sport/beweegaanbod?
- Medewerkers
  - Wat is het belang vanuit medewerkers hiervoor?
  - Hoe beoordeelt de werkgever de motivatie van medewerkers?

- Proces van beslissen tot borging van voorziening
    - Welke stappen van de BRAVO-aanpak worden genomen?
- Effectiviteit voorzieningen
    - Hoe is het feitelijk gebruik van voorzieningen?
    - Wat is het oordeel over de effecten van voorzieningen?

6.3 Keuze voor sport & beweegvoorzieningen op de werkvloer

Werkgevers hebben diverse redenen om sport/beweegvoorzieningen aan te bieden aan medewerkers. Een belangrijk onderscheid dat gemaakt kan worden uit de interviews in het algemeen is dat dergelijke voorzieningen onderdeel kunnen zijn van secundaire arbeidsvoorwaarden en bepaalde verplichtingen binnen de cao, of dat voorzieningen met bewuste doelstellingen worden aangeboden aan medewerkers. Een andere algemene tendens is dat werkgevers worstelen met de vraag in hoeverre zij medewerkers kunnen aanspreken op hun gedrag en in hoeverre de medewerker zelf verantwoordelijkheid draagt voor hun vitaliteit.

6.3.1 Het aanbod van huidige voorzieningen

Van de geïnterviewde bedrijven hebben er zeven een sport/beweegaanbod voor medewerkers, één bedrijf niet. De fitnessregeling en het fietsplan zijn de meest aangeboden vormen van bedrijfssport. Beide voorzieningen kunnen door een fiscale regeling aantrekkelijk worden aangeboden aan werknemers. In principe kan elke werknemer met een arbeidsovereenkomst van deze regelingen gebruik maken. De hoogte van de korting op het fitnessabonnement verschilt aanzienlijk per bedrijf:

> *"10 procent korting en dan is de prijs afhankelijk van de tarieven van de sportschool." (bedrijf 1)*
>
> *"Dan krijgen mensen uit belastingvoordeel een abonnement dat ongeveer 40% goedkoper is." (bedrijf 4)*

Niet alleen worden de fitnessregeling en het fietsplan het vaakst aangeboden, het zijn beide voorzieningen die niet met bewuste doeleinden gericht op de vitaliteit worden aangeboden maar meer bij de secundaire arbeidsvoorwaarden horen. In vijf interviews werd het arbeidsvoorwaardelijk aspect genoemd in de keuze voor een bepaalde voorziening.

> *"niet bij de fitnessregeling en dat fietsplan, die is arbeidsvoorwaardelijk voor medewerkers." (bedrijf 5)*

Twee bedrijven geven aan deelname aan loopwedstrijden te faciliteren voor alle medewerkers. Hierbij wordt al dan niet een eigen bijdrage van medewerkers gevraagd.

"net zoals andere bedrijven in deze regio stimuleren wij medewerkers daaraan mee te doen, en faciliteren wij dat ook." (bedrijf 6)

Soms worden sporttoernooien of –activiteiten georganiseerd voor alle medewerkers.
In twee gevallen wordt er jaarlijks een vitaliteitsweek of gezondheidsweek georganiseerd voor medewerkers. Medewerkers kunnen dan gratis diverse sporten beoefenen en workshops volgen.

"zodat we medewerkers kennis kunnen laten maken met verschillende sporten." (bedrijf 3)

In twee gesprekken bleken de bedrijven bezig te zijn met het opzetten van een afdeling of programma dat is gericht op de vitaliteit. Door individuele coaching, metingen en het aanbieden van interventies kunnen medewerkers gestimuleerd worden meer te bewegen en te werken aan hun eigen vitaliteit.

"Vooral focussen op mensen om actief te bewegen he (…) het is gewoon belangrijk dat je medewerkers hebt die gemotiveerd en gezond zijn." (bedrijf 7)

Hiervoor kunnen medewerkers zich vrijwillig aanmelden en kunnen zij worden geselecteerd voor het programma. Een van de twee bedrijven gaf aan het dat een persoonlijk budget voor medewerkers had, waarmee zij zaken kunnen bekostigen zoals het volgen van het programma vitaliteit. Een ander bedrijf zet dit budget ook in als middel binnen hun sport/beweegaanbod.

"In de cao zit een persoonlijk budget in, dat is een percentage van het maandinkomen wordt apart gezet (…) en hij kan zeg maar zelf uit dat persoonlijk budget kan hij een aantal zaken bekostigen (…) aan onder andere sportfaciliteiten." (bedrijf 6)

Beide bedrijven gaven aan als werkgever cao-verplichtingen te hebben in het kader van vitaliteit bij zijn medewerkers, en hierin middels het persoonlijk budget voor medewerkers te faciliteren.
In twee andere gesprekken werd de cao-verplichting genoemd als reden voor een specifieke voorziening, waarbij een budget vanuit de werkgever beschikbaar wordt gesteld.

"in de cao van de politie, daar staat in dat als korps moet je ook bepaald fit en gezond aanbod doen. Dus wij vonden dat belangrijk en in de vorm van de gezondheidsweek zijn we daarmee aan de slag gegaan (…) deelname aan de activiteiten was gratis voor medewerkers." (bedrijf 4)

Een veelgehoorde reden voor een specifieke voorziening is dat de werkgever hiermee de medewerker wilt stimuleren en bewust wilt maken van hun gezondheid. Door het organiseren van een vitaliteitsweek voor medewerkers worden zij door gratis sportaanbod gestimuleerd kennis te maken met diverse sporten. Ook door het aanbieden van programma's vitaliteit proberen werkgevers hun personeel zelf bewuste keuzes te laten maken.

"en dat is ook het begin he, je kunt wel zeggen van dit dit dit, maar mensen moeten zich eerst bewust gaan worden en het belangrijk vinden." (bedrijf 3)

"zoveel mogelijk de eigen keuze he, stimuleren eigenlijk hoe dat de regie van de werknemer, dat het niet zo is dat de werkgever het bepaalt en oplegt maar in veel gevallen wel faciliteert." (bedrijf 6)

6.3.2 Waarde van sport/beweegaanbod

Het belang vanuit de werkgever voor sport- en/of beweegvoorzieningen lijkt te verschillen per bedrijf. In de meeste interviews kwam naar voren dat de werkgever belang hecht aan de aangeboden voorzieningen. Een hoge werkdruk, verhoging van de AOW-leeftijd en stil verzuim zijn punten van belang die meerdere malen worden onderstreept. Hierbij komt het begrip duurzame inzetbaarheid meer dan eens aan bod.

"We hebben in het onderwijs te maken met een hoge werkdruk en, de AOW gerechtigde leeftijd is ook verhoogd naar 67." (bedrijf 3)

"Uiteindelijk is het denk ik ook van groot belang voor de leidinggevenden, namens de werkgever dat hij zeg maar fit en duurzaam inzetbare medewerkers heeft." (bedrijf 6)

Toch kan het belang van de werkgever bij het aanbod van sport/beweegvoorzieningen als gering worden geschat. Hierbij speelt het belang om financieel in de voorziening te investeren een rol.

"We hebben van tevoren hierover nagedacht en om het, het is zo ingewikkeld dat je er echt je eigen geld in steekt dan moet je die hele administratie gaan bijhouden. (…) dan wordt het de kosten zo groot, en dan is dat meer van dat je denkt van waar ben je mee bezig?" (bedrijf 1)

De mate waarin de werkgever bewust is van zijn rol naar werknemers en zijn belang in sport/beweegvoorzieningen lijkt in het ene geval groot te zijn, terwijl het er in een ander gesprek op wijst dat de werkgever zich daar niet bewust van is.

"maar in principe hoor ik daar niet altijd veel over he, bewegen enzo, het gaat toch meestal over goede voeding." (bedrijf 2)

"Hoe zorg jij ervoor dat je over 10 jaar nog actief bent op de arbeidsmarkt (…) ook bijvoorbeeld als iemand al 10 jaar op dezelfde plek zit, maak je dat bespreekbaar, dat je weet dat het continu een onderwerp van gesprek kan zijn." (bedrijf 3)

Een aantal geïnterviewden wezen erop dat ook vanuit de medewerker een bewustwording op gang komt waar de werkgever op in kan haken. De werkdruk en mentale belasting zijn zaken die genoemd zijn als reden voor deze groeiende bewustwording. Een aantal genoemde sport/beweegvoorzieningen zijn met name opgezet om de bewustwording van medewerkers over hun eigen vitaliteit te vergroten.

"Wat mensen kunnen krijgen zowel fysiek als mentaal, dat is belangrijk dat je een oog hebt voor je eigen gezondheidssituatie, dat je mensen daar ook van gaat bewust maken (…) dat levert je zoveel op." (bedrijf 7)

Hoewel werknemers een toegenomen fysieke en mentale belasting ervaren hoeft dit niet te leiden tot een grotere bewustwording en het ondernemen van actie.

"we zijn alleen bezig met verzuimreductie maar dat wil nog niets zeggen want er lopen legio mensen op de werkvloer, wij noemen dat de intern gepensioneerden, van ik werk wel maar ik ben niet productief." (bedrijf 5)

Er zijn nog veel twijfels over de rol van de werkgever ten opzichte van de werknemer in het aanbieden en stimuleren van gebruik van sport/beweegvoorzieningen. Aangegeven wordt dat de medewerker zelf een mate van verantwoordelijkheid over de eigen vitaliteit heeft net als over het gebruik van voorzieningen. Er wordt aangegeven dat de werkgever medewerkers hier intensief in mogen stimuleren maar het aanbieden van die voorzieningen op zich wordt al meermalen beschouwd als het stimuleren van medewerkers. Werkgevers bieden bedrijfssport aan en stimuleren het gebruik ook, maar de verantwoordelijkheid over het feitelijk gebruik ligt toch bij de werknemer zelf.

"Je mag ook wel wat van medewerkers zelf verwachten. Ook na het werk moeten zij sporten. Wij stimuleren hen hierin door dingen aan te bieden, maar hoe ze daar mee omgaan daarna is de eigen verantwoordelijkheid." (bedrijf 4)

".. wij gaan daarin niks betekenen dan het opnemen in de secundaire arbeidsvoorwaarden of straks faciliteren (…) als je wilt. Niet, ook prima." (bedrijf 5)

"want er zijn echt wel dingen om aandacht voor te hebben, om mensen toch aan te spreken, niet confronterend dan, maar in het belang van de medewerker, om goed op je gezondheid te letten. (…) dan zit je dus meer op de bewustwording." (bedrijf 7)

6.3.3 Motieven voor sport/beweegaanbod

De motieven die werkgevers hebben voor het aanbieden van bedrijfssport zijn onderverdeeld binnen de vier bedrijfsperspectieven, -financieel, -intern, -ontwikkel en –klantperspectief (zie bijlage 4). Het financiële bedrijfsperspectief wordt in het algemeen het vaakst genoemd als motief voor het sport/beweegaanbod. Vanuit dit motief bieden werkgevers bedrijfssport aan om werknemers fitter, gezonder en productiever te laten werken. Binnen het financiële bedrijfsperspectief vallen zaken als verzuim, duurzame inzetbaarheid, productiviteit en kostenbesparing.

"we verwachten een afname van het verzuimpercentage." (bedrijf 1)

"we vinden het belangrijk dat werknemers vitaal zijn, dus we hebben een heel beleid geschreven gericht op duurzaam inzetbare medewerkers." (bedrijf 3)

"Kostenbesparing is een toverwoord. (…) leidinggevenden moeten meer besef hebben dat het gaat over het functioneren." (bedrijf 5)

Het ontwikkelperspectief is ook vaak genoemd. Hierbij zijn de werksfeer, bevlogenheid, initiatieven en het voeren van een sociale dialoog belangrijke aandachtspunten die voor de werkgever een motief zijn voorzieningen aan te bieden.

"Hoe voel je je, hoe is je werk-privebalans etc. dat je een veel waardevollere samenwerking hebt, dat er meer aandacht voor is." (bedrijf 3)

"het is in het kader van gewoon, om een keer op een andere manier met elkaar om te gaan." (bedrijf 7)

Het klantperspectief is eveneens in een aantal gesprekken aan de orde gekomen. Aangegeven werd dat het belang van de maatschappelijke status van het bedrijf mee kan spelen, evenals het imago van het bedrijf of binnen een functie.

"Ik vind dat als jij een politieman of vrouw op straat ziet lopen, dan moet diegene er niet alleen fit en gezond uitzien, maar je mag ook verwachten dat hij conditie heeft." (bedrijf 4)

"om als organisatie daar een uitstraling aan te geven, met name uniformiteit in loopshirts, dat het toch zichtbaar is dat wij als organisatie daar ook aan meedoen." (bedrijf 6)

Het intern bedrijfsperspectief kwam in de gesprekken het minst vaak naar voren als belangrijk. Het werkproces met de werkdruk en de veiligheid binnen het bedrijf zijn beide aspecten die benoemd zijn in een interview. Hierbij houdt de werkgever rekening met vergrijzing en de duurzame belastbaarheid van werknemers.

"We zorgen dat die mensen inderdaad op een goede, veilige, gezonde manier aan het werk kunnen blijven." (bedrijf 6)

6.3.4 Andere vormen stimuleren vitaliteit

Naast de reeds beschreven sport/beweegvoorzieningen via de werkgever doen zeven van de acht bedrijven meer op het gebied van stimuleren van vitaliteit. De BRAVO onderwerpen worden hierbij veelal aangehouden. Vijf bedrijven geven aan dat er vormen van coaching en advisering worden aangeboden aan medewerkers op het gebied van de vijf BRAVO onderwerpen. Ook zijn er voorzieningen als een massagestoel en een poli fysio voor werknemers beschikbaar. Coaching en advisering gebeurt op vrijwillige basis, kan eenmaal per jaar aangeboden worden of is een voorziening waar medewerkers altijd terecht kunnen als zij daar behoefte aan hebben.

"We hebben een vitaalcoach. Een medewerker is hiervoor opgeleid en heeft elke week inloop uur voor advies over voeding, beweging… Dat is elke week standaard." (bedrijf 4)
"We bieden ook health checks aan aan iedereen. Dat is heel populair daar maken elk jaar zo'n 500 mensen gebruik van." (bedrijf 3)

6.3.5 Hindernissen voor sport/beweegaanbod

Het idee om als werkgever bedrijfssport aan te bieden aan werknemers roept ook de nodige kanttekeningen en praktische bezwaren op. Een werkgever kan een dergelijke voorziening niet belangrijk genoeg vinden om er aandacht aan te besteden. In het gesprek met de onderneming die geen bedrijfssport heeft voor medewerkers bleek dat het onderwerp nog nooit bij hen is opgekomen, en de rol die zij als werkgever hierin kunnen hebben. Bij medewerkers is het onderwerp nooit ter sprake gekomen, ze zijn fit en gemotiveerd en sporten in hun vrije tijd.

"Ik denk dat wanneer de winkel sluit, ze gewoon hun eigen dingen kunnen doen, bewegen. Want je legt het een beetje vast voor ze, dat je een soort verplichting schept ofzo. (…) En daarnaast heb je natuurlijk je eigen dagindeling en je eigen sportactiviteiten." (bedrijf 2)

Het argument is dat de medewerkers naast het werk in de winkel hun eigen vrije tijd goed indelen en het aanbieden van een voorziening, dat binnen werktijd lastig is, buiten het werk om een verplichting voor medewerkers kan scheppen waar ze geen behoefte aan hebben. Enkel in het interview met de kleine onderneming, zonder sport/beweegaanbod, is dit als bezwaar voor dergelijk aanbod genoemd. De andere, grote bedrijven gaan er in principe van uit dat hun aanbod positief wordt gewaardeerd, het gebruik van aanbod is immers op vrijwillige basis. Ook uit andere interviews blijkt dat de werkgever niet bewust nadenkt over het aanbieden van sport/beweegvoorzieningen omdat het van ondergeschikt belang is. Zo kunnen andere zaken zoals scholing voorrang krijgen bij het toekennen van een beschikbaar budget of lijken de kosten en moeite de baten te overschrijden.

"Als je het hebt over verzuimreductie dan zeg je zo van dat kost zoveel per dag. Daar zijn ze ook niet zo gevoelig voor want ze voelen het niet in de portemonnee, want we kunnen niet failliet gaan omdat ons verzuim een paar miljoen kost. Dus je moet echt in het voorstel komen van wat levert het jullie nou op?" (bedrijf 5)

Het financiële aspect komt vaker nadrukkelijk naar voren als hindernis om sport/beweegvoorzieningen aan te gaan bieden aan medewerkers. Hierbij wordt getwijfeld of het de moeite waard is om in het aanbod te investeren, wat het oplevert en welke zaken van groter belang zijn om tijd en geld in te steken als onderneming.

"bij ons is de werkkostenregeling ingegaan op 1 januari. (…) Dat belastingvoordeel is er nu uit sinds 1 januari. Ja, nu is het gewoon een kwestie van echt van steek je er wel of geen geld in." (bedrijf 1)

Ook blijkt dat de afdeling/de verantwoordelijke die over het kiezen voor en aanbieden van bedrijfssport gaat regelmatig geen invloed heeft op het krijgen van beschikbaar budget of subsidies vanuit de OR. Zo kunnen hele plannen voor een bepaalde voorziening die werknemers stimuleert te bewegen op het laatste moment niet doorgaan omdat het budget ergens anders wordt besteed of niet wordt toegekend.

"een subsidie dus toen dachten we van nou dat geld hebben we (...) had ik bedacht om een vitaliteitsweek te organiseren (…) ook niet doorgegaan en toen is dat geld naar een ander project gegaan waardoor we dus helemaal geen geld meer hadden voor vitaliteit." (bedrijf 8)

Het lijkt er dus op dat werkgevers worstelen met het kostenaspect, ze willen niet of weten nog niet of ze geld willen investeren in dergelijk aanbod voor medewerkers. In grote ondernemingen kan dit zorgen voor inefficiënte situaties, omdat de plannen en de aanpak voor een voorziening door andere medewerkers worden opgesteld dan degene die gaan over het beslissen tot en toekennen van geld voor deze voorziening. Hierbij kunnen de economische crisis en de daaruit vloeiende noodzaak van reorganisaties bij bedrijven een rol spelen. Niet alleen vanwege het lager beschikbaar budget, maar ook omdat reorganisaties veel tijd eisen van de directie en het ondersteunend personeel binnen grote bedrijven. Er is simpelweg geen tijd en aandacht voor het onderwerp sport, bewegen en medewerkers. Hierdoor kunnen bepaalde voorstellen worden afgewezen, maar ook kunnen bestaande voorzieningen hierdoor stil komen te liggen.

"De gezondheidsweek was eerst 2 a 3 keer per jaar, maar nu door de ontwikkeling naar de nationale politie ligt het nu stil om te kijken wat er geregeld wordt." (bedrijf 4)

Een reden om geen sport/beweegaanbod te hebben hoeft niet bij de werkgever zelf te liggen maar kan daarnaast bij de werknemer liggen. De werknemer kan geen behoefte hebben aan de rol van de werkgever in gezondheidsstimulering. In een aantal interviews kwam naar boven dat informatie over de (fysieke) gezondheid en vitaliteit van werknemers persoonlijk is en dat werknemers dit liever niet delen met hun werkgever. De mate van privacy van werknemers blijkt voor werkgevers van belang. Hierbij is het niet alleen zo dat werknemers dit argument aandragen maar daarnaast kan wetgeving van invloed zijn op de informatie die werkgevers over hun werknemers mogen hebben over hun fysieke gesteldheid.

"je kon worden doorgestuurd naar de bedrijfsarts en het was de vraag in hoeverre dat dan het beroepsgeheim (…) en wat de werkgever daar dan mee kon doen. Privacy dus eigenlijk." (bedrijf 8)

"in het kader van reorganisaties en bezuinigingen en aangescherpte wetgeving, je mag eigenlijk niet zien hoe het medisch is (…) het is maar wat de medewerker met jou wil delen." (bedrijf 7)

Dit strookt met het argument van het kleine bedrijf zonder sport/beweegaanbod dat medewerkers die behoefte wellicht niet hebben waardoor een voorziening als een soort verplichting gepercipieerd kan worden. Werknemers binnen grote bedrijven kunnen de behoefte niet hebben bepaalde informatie te delen met hun werkgever, waardoor een voorziening waar dit voor vereist is voor hen bezwaarlijk is. Maar naast de hindernissen voor het aanbieden van sport/beweegvoorzieningen vanuit de werkgever en de werknemer zijn er ook praktische bezwaren die meewegen in al dan niet aanbieden van deze voorzieningen. Een bezwaar dat werd genoemd is dat de sportscholen die aangeboden worden met een fitnessregeling niet in de buurt van de woonplaats liggen en ook logistiek vanuit het werk lastig te bereiken zijn. Een belangrijk punt van kritiek is dat men tegenwoordig overal een fitnessschool dicht bij huis heeft waar sportabonnementen scherp geprijsd worden. Hierdoor is de fitnessregeling minder aantrekkelijk en is de reistijd om bij een sportschool via de fitnessregeling te sporten te groot. Het feit dat sportscholen over het algemeen dichtbij het werk beschikbaar zijn via de regeling blijkt logistieke nadelen te hebben. De reisafstand blijft een bezwaar voor werknemers om tijdens of vlak na het werk te fitnessen.

"Voorheen boden wij bij één fitnesscentrum in Rotterdam gratis fitness aan, aan alle werknemers. Maar je moet je voorstellen dat het gros van onze werknemers komen van buiten onze regio, en dat het praktisch gewoon onhandig was om daar gebruik van te maken." (bedrijf 6)

Voor de werkgever van het kleine bedrijf zijn de aspecten tijd en ruimte eveneens motieven om geen bedrijfssport aan te bieden. Het verschil met de praktische bezwaren van grote bedrijven is echter dat deze bezwaren bij hen bij de werknemers lijken liggen en bij het kleine bedrijf juist bij de werkgever. In de kleine winkel is het lastig ruimte te creëren en tijd vrij te maken hiervoor binnen een werkdag. Pauzes kunnen variëren in tijdstip en lengte, waardoor initiatieven daar geen borging vinden. De enige optie lijkt dus voorzieningen buiten werktijd om aan te bieden, wat weer als een verplichting kan worden gezien.

"Nee het is hier geen sportschool dus het is lastig om dat ook, om dat ook qua tijd… Nee die kan ik hier niet invoegen ofzo. Want ook als je een half uur gaat lopen om je boterham te eten, dan is het gewoon te klein dus dat gaat niet (…) ik denk dat ze nu hun eigen tijd ook goed indelen met dat soort activiteiten en weet je, dan zou je het aanbieden buiten werktijd om he." (bedrijf 2)

6.4 Werknemers

In de interviews is gevraagd in hoeverre de werkgever op de hoogte is van de gezondheid en motivatie van werknemers. Het blijkt in veel gevallen dat hier weinig aandacht naar uit gaat. Men is vaak wel op de hoogte van het aandeel ziekteverzuim maar kan geen indruk geven van de fysieke gezondheid en behoeften hierin van werknemers. Een toegenomen werkdruk en de daarmee gepaarde fysieke, maar vooral mentale belasting van werknemers zijn in een aantal gesprekken herkend door werkgevers en hier wordt in meer of mindere mate aandacht aan besteed. De mate van betrokkenheid en het signaleringsvermogen van werkgevers bij hun medewerkers is anders bij grote bedrijven dan binnen een kleine onderneming. De werkgever, dus ook de HR medewerkers en P&O adviseurs staan vaak verder van medewerkers af en zijn minder op de hoogte van zaken die spelen, zoals gezondheidsklachten, sport/beweegbehoeften op het werk en stress. Zaken zoals bedrijfssport worden aangeboden vanuit opgesteld beleid en binnen wettelijke cao-voorwaarden. Dit kan het lastig maken voor de werkgever om in te spelen op specifieke behoeften en een doelgroepgerichte vorm van bedrijfssport aan te bieden.

6.4.1 Informatie over werknemers

In het gesprek met de kleine onderneming geeft de werkgever wel aan goed op de hoogte te zijn van de gezondheid en fysieke conditie van de medewerkers.

> *"ze hebben een goede gezondheid, zeker, de enige klachten die ze hebben zijn vaak fysiek, dus de rug, of dat soort klachten (…) meestal bieden we dan fysiotherapie aan in plaats van sport." (bedrijf 2)*

Grote bedrijven beschikken over de verzuimcijfers. Verzuim is een onderwerp waar aanzienlijk aandacht aan wordt geschonken. In het opstellen van sport/beweegbeleid geven een aantal werkgevers aan dat zij zich richten op het voorkomen en verlagen van verzuim. Voor hen is dit verzuimcijfer een indicatie voor de gezondheid en fysieke conditie van werknemers.

> *Interviewer: "Stel: een oude kennis van u komt na jaren weer in Nederland en krijgt de kans om eens rond te lopen op uw werkvloer en in de cijfers te kijken. Wat voor indruk krijgt hij over de gezondheid van uw medewerkers?"*
> *"In hoeverre je de cijfers kunt relateren aan gezondheid, denk ik dat je in eerste instantie naar het verzuimpercentage kijkt denk ik."*
> *Interviewer: "En buiten de cijfers? Gewoon door rond te lopen?"*
> *"Ik denk dat het wel een beetje zeg maar gemiddeld zal zijn. Ik kan daar niet goed echt een antwoord op geven eigenlijk." (bedrijf 6)*

Ook kwam de toegenomen werkdruk naar voren in gesprekken als een indicatie over de gesteldheid van werknemers. Hoewel werkgevers aangeven weinig kennis te hebben over de gezondheid van medewerkers, wordt wel ingezien dat er een toename in de werkbelasting is en dat werknemers hierdoor meer mentale stress ervaren.

> *"Maar je merkt wel want er zijn steeds meer bezuinigingen dat er meer druk komt, steeds minder mensen meer werk verrichten, dat het niet alleen fysiek zwaar is maar ook mentaal." (bedrijf 8)*
>
> *"Het zijn over het algemeen vitale mensen. Maar ik denk ook wel dat ie zou zien dat veel mensen een hoge werkdruk ervaren en best wel gestrest zijn en je hoort allemaal van druk druk druk, en daar door ja, niet ontspannen overkomen." (bedrijf 3)*

Het is lastig voor werkgevers kennis te hebben over de gezondheid en vitaliteit van werknemers door werkgevers. Vitaliteitsbeleid wordt in grote bedrijven opgesteld vanuit bepaalde beleidskaders en niet zozeer vanuit de behoefte en doelgroep bij werknemers. Toch kwam in een aantal gesprekken naar voren dat de werkgever een redelijke inschatting kan maken van de gezondheid van werknemers. Aandacht vanuit de werkgever voor de specifieke belasting die werknemers ervaren binnen hun werkzaamheden speelt hier een rol. Zo kan een bepaalde functie psychisch sterk belastend zijn en dit kan gevolgen hebben voor de gezondheid van werknemers. Ook fysiek belastend werk kan gevolgen hebben voor de gesteldheid van werknemers die door de werkgever worden opgemerkt.

> *"Bouwvakkers zal ik maar zeggen die denkt doorgaans dat z'n conditie heel goed is, omdat ie toch fysiek werk heeft en meters maakt (…) is toch vaak eenzijdig qua beweging. En dan valt de conditie heel erg tegen." (bedrijf 7)*
>
> *"Er spelen toch wel wat psychische problemen want het is best zwaar werk, soms heb je gevallen van PTSS, soms psychisch wat problemen. Maar over het algemeen hebben we gezonde en fitte medewerkers." (bedrijf 4)*

6.4.2 Belang vanuit werknemers

Op de vraag hoe de werkgever de gezondheid van werknemers in zou schatten is de mate van betrokkenheid binnen het bedrijf een aantal keer aangestipt. Hierbij werd aangegeven dat werknemers gemotiveerd en bevlogen zijn binnen het bedrijf en in een ander gesprek werd genoemd dat werknemers enthousiast en loyaal zijn aan hun werk en dat dit duidelijk zichtbaar is op de werkvloer. In het gesprek met de kleine onderneming gaf de werkgever aan dat zijn werknemers bewust bezig zijn met hun eigen lichaam.

> *"Ze letten goed op met hun gezondheid, allemaal sporten ze en goede voeding, ja. Heel bewust bezig met hun lichaam eigenlijk." (bedrijf 2)*

In andere gesprekken bleek dat werkgevers niet bekend zijn met de vitaliteit van werknemers en in hoeverre hun medewerkers op hun gezondheid letten. Wel is erop gewezen dat het lijkt dat werknemers zich onvoldoende bewust zijn van hun gedrag en de gevolgen van hun gedrag voor hun gezondheid en vitaliteit. Werknemers hebben de motivatie niet om met hun gezondheid bezig te zijn en om dit vol te houden, waardoor werkgevers zich afvragen of het zin heeft om bedrijfssport aan te bieden.

> *"Soms kunnen ze zelf niet bepaalde dingen zien van hoe kunnen we dat nou anders doen, om die stap te zetten zeg maar. (…) en de hoop is er natuurlijk dat je mensen misschien nog even net over de streep trekt (…) eerst was dat dus gratis en zag je medewerkers daar wel gebruik van maken, als die gratis periode om is geven ze er geen gevolg meer aan." (bedrijf 8)*

> *"Op het moment dat je het stokje loslaat dan vervalt men toch weer in het oude patroon. (…) dat als je als werkgever dat aanbiedt, gratis, dat men er dan gebruik van wil maken maar waarom maak je er nu gebruik van, ga je nu sporten terwijl je zelf ook het initiatief had kunnen nemen van ik ga naar een sportschool ja." (bedrijf 5)*

Naast dat de motivatie van werknemers om op hun gezondheid en conditie te letten een issue is voor werkgevers speelt de rol die werknemers van hun werkgever verwachten mee. Hier zijn werkgevers vaak niet van op de hoogte maar het is wel een onderwerp van discussie voor hen of werknemers behoefte hebben aan ondersteuning in het letten op de gezondheid. Hoewel er geen informatie is over de mening van medewerkers over de rol van de werkgever hierin, blijkt dat werkgevers het privacy-aspect en de eigen verantwoordelijkheid van werknemers zwaar laten wegen.

> *"Dat komt toch doordat het wordt aangeboden via het bedrijf, en de privacy, dat die dan niet echt gewaarborgd is. Terwijl dat juist een van de criteria is." (bedrijf 7)*

Het blijkt dat werkgevers behoefte hebben aan het bewust maken van werknemers over het belang van sport. Werkgevers willen bewuste werknemers hebben die zij aan mogen spreken en motiveren gebruik te maken van bedrijfssport. Door de verantwoordelijkheid van werknemers om op hun eigen gezondheid te letten voorop te stellen en hen in hun eigen keuze te ondersteunen en te adviseren proberen werkgevers enerzijds het privacy-aspect van werknemers te respecteren, en anderzijds meer betrokkenheid te tonen. Werknemers worden gestimuleerd door de werkgever om zelf te kijken hoe hun gezondheid is en wat hierin kan worden verbeterd. Zij worden door hun werkgever gemotiveerd op hun gezondheid te letten en hier zelf mee aan de slag te gaan. Er moet geen gevoel van verplichting bij de werknemer ontstaan. Bovendien kan de werkgever zo wel een belangrijke rol spelen in het verbeteren van de gezondheid van hun werknemers, bedrijfssport kan hier een aantrekkelijke optie zijn.

"Nou dat is het punt, het gaat met name om die bewustwording en zij zijn zich er niet zo goed van bewust dat ze niet gezond bezig zijn. (…) en dan kun je stellen van joh, wat ga jij doen om ervoor te zorgen dat je wat kilo's kwijt raakt of wat vitaler wordt, en wat kan ik daarin voor jou betekenen." (bedrijf 5)

"zoveel mogelijk de eigen keuze he, stimuleren eigenlijk hoe dat de regie van de werknemer, dat het niet zo is dat de werkgever het bepaalt en oplegt maar in veel gevallen wel faciliteert." (bedrijf 6)

Als het gaat om de motivatie en gezondheid van medewerkers in relatie tot sport en beweging komen een aantal zaken in de interviews aan bod. Zo is er vraag vanuit medewerkers naar bepaald sportaanbod. Het kan gaan om een vraag van werknemers of binnen het aanbod ruimte is voor iets specifieks, zoals yoga binnen de fitnessregeling. Ook blijkt uit twee gesprekken dat de werkgever vanuit een initiatief of een vraag van werknemers een bepaalde voorziening heeft opgepakt. Zo biedt een bedrijf kosteloze deelname aan een marathon aan en gratis coaching in de voorbereidingen. Aanleiding was een vraag van medewerkers die reeds de marathon liepen om een organisatie brede loopgroep op te zetten. In een ander gesprek bleek dat binnen dat bedrijf elk jaar een volleybaltoernooi wordt georganiseerd, elk jaar vanuit één van de vijf vestigingen. De werkgever neemt deze dag alle kosten op zich op. Dit toernooi is opgezet omdat er een specifieke behoefte naar was vanuit werknemers.

"met zoiets is dat daar mensen meedoen die het gewoon leuk vinden om met elkaar iets te ondernemen, of met collega's, op een andere manier dan je elkaar doorgaans op het werk ontmoet." (bedrijf 7)

Het lijkt erop dat werknemers gemotiveerd zijn gebruik te maken van bedrijfssport vanuit een sociaal, gezelligheidsmotief. De behoefte aan informeel contact met collega's buiten werkverband draagt bij aan de gezondheid. Het kan werkstress bijvoorbeeld verminderen. In een aantal gesprekken is de werkgever op de hoogte van initiatieven die werknemers zelf op het gebied van sport/beweging organiseren met elkaar. Zo wordt genoemd dat jaarlijks een groep werknemers gezamenlijk deelneemt aan een loopwedstrijd. Bij een ander bedrijf gaat een groepje werknemers wekelijks sporten.

"er is een groepje medewerkers die gaan twee keer per week in de pauze hardlopen. Dat soort dingen, dat gebeurt wel maar dat is ook op initiatief van de medewerkers zelf." (bedrijf 8)

Het komt ook voor dat medewerkers initiatief nemen naar aanleiding van een vorm van bedrijfssport die de werkgever aanbiedt. Het aanbod van de werkgever kan in zo'n geval stimuleren en motiveren om zelf iets te ondernemen.

"Ook naar aanleiding van de vitaliteitsweek zijn er initiatieven genomen. Men ging een yogaklasje starten, of sporten, dus je ziet wel dat er allerlei initiatieven ontstaan." (bedrijf 3)

6.5 Proces van beslissen tot borging voorziening: 7 stappen van de BRAVO-aanpak

De 7 stappen van de BRAVO-aanpak om gezondheidsbeleid binnen een bedrijf optimaal te implementeren zijn in de interviews aan bod gekomen. Binnen elk aspect van de aanpak is besproken of de werkgever deze stap heeft genomen bij de sport/beweegvoorzieningen die werknemers aangeboden krijgen. Met betrekking tot deze stappen blijken duidelijke verschillen tussen diverse voorzieningen te bestaan. Deze verschillen lijken te liggen in de reden waarom iets wordt aangeboden en in de mate waarin hier door de werkgever wordt geïnvesteerd. Een duidelijk onderscheid in de reden voor een voorziening is dat het enerzijds vanuit een cao-verplichting of als onderdeel van de secundaire arbeidsvoorwaarden wordt aangeboden en anderzijds kan de werkgever een voorziening met bepaalde doelen kiezen zonder dat hij daartoe verplicht is.

Tabel 30. Duidelijk onderscheid in aanbieden en populariteit bedrijfssport

	CAO- Arbeidsvoorwaardelijk	Eigen keuze werkgever
Niet investeren/ eigen bijdrage werknemer	(1) Fitnessregeling Fietsplan Persoonlijk budget voor sport	(2) Sportcentrum Loopwedstrijd Sportuitjes, sportactiviteiten
Wel investeren/ gratis voor werknemer	(3) Gezondheidsweek Afdeling Vitaliteit & Gezondheid	(4) Vitaliteitsweek (Pilot) Vitaliteitsprogramma (Volleybal)toernooi Loopwedstrijd

Uit de interviews blijkt dat de 7 stappen van de BRAVO-aanpak worden gevolgd bij sport/beweegaanbod dat in de tabel binnen de categorieën 3 of 4 vallen. Voorzieningen binnen de eerste twee categorieën worden vaker zonder duidelijke aanpak of met doelstellingen aangeboden. Werknemers worden minder gestimuleerd hier gebruik van te maken dan voorzieningen waar de werkgever geld in investeert. Het lijkt erop dat werkgevers keuzes maken vanuit financiële kaders en verplichtingen en niet gericht zijn op positieve veranderingen. De 7 stappen van de BRAVO-aanpak zijn hier minder van toepassing. De sport/beweegvoorzieningen waar de stappen (vrijwel) allemaal zijn genomen worden per stap besproken. Dit zijn vier voorzieningen binnen vier verschillende bedrijven.

6.5.1 Draagvlak

In vier gesprekken bleek dat de werkgever een bepaalde bedrijfssport aanbiedt waarbij de 7 stappen van de BRAVO-aanpak grotendeels zijn genomen. Hiervan bleek in twee interviews dat de voorziening voortkomt uit een bepaalde cao-verplichting maar dat de werkgever hier bewust geld in heeft geïnvesteerd om de voorziening effectief te laten zijn. Op de vraag in hoeverre er draagvlak binnen het bedrijf was voor de bedrijfssport werd aangegeven dat het idee uit een verplichting voortkomt maar in deze vorm is opgezet om het bewustzijn van werknemers te vergroten.

> *"Het idee voor de gezondheidsweek werd vanuit de leiding ondersteund (…) ook vanuit werknemers was er draagvlak hiervoor." (bedrijf 4)*

De voorzieningen in de andere twee gesprekken zijn opgezet vanuit de vrije keuze van de werkgever die hier bovendien in investeert. Omdat de werkgever een specifieke voorziening kiest die past bij de behoeften en aandachtspunten van werknemers is er sprake van voldoende draagvlak.

> *"Want dat is wel de eerste stap, directie en mijn managementteam, die daaraan vooraf gaat, van zij moeten er ook wel iets in zien." (bedrijf 5)*
>
> *"Aandacht besteden aan vitaliteit is dus niet alleen belangrijk, maar is ook een hele duidelijke behoefte van de medewerkers van de HvA." (bedrijf 3)*

6.5.2 Structuur

Het betrekken van diverse medewerkers binnen de bedrijfsstructuur in het vorm geven van een voorziening werd in de gesprekken belangrijk gevonden door de werkgever. Zo worden leidinggevenden gemotiveerd en geadviseerd om aan de slag te gaan met een voorziening en werknemers te motiveren hier gebruik van te maken.

> *"Ieder cluster heeft z'n strategisch adviseur en demand manager. Zij zijn de ingang geweest om deze pilot onder de aandacht te brengen. (…) Dus ik heb die clustermanagers van informatie voorzien, ook over het programma, en wel gevraagd van wil je dat zelf intern verspreiden onder de managers en aandacht voor vragen of er leidinggevenden zijn die geïnteresseerd zijn." (bedrijf 5)*

Binnen andere bedrijven is deze stap uitgebreider aangepakt. Zo zijn medewerkers binnen diverse functies betrokken en in structurele vorm worden de plannen voor een voorziening besproken en uitgewerkt, zoals een projectteam of een platform. Hierdoor kunnen voorzieningen passender bij de behoeftes van werknemers worden gemaakt én kunnen de plannen breder uitgedragen worden door de hoge mate betrokkenheid van werknemers hierbij.

"Met behulp van de klankbordgroep, bestaande uit o.a. docenten, opleidingsmanagers, P&O adviseurs en de bedrijfsarts, is een definitie opgesteld die past binnen de context van de HvA. Dit biedt een kader voor het voeren van het gesprek over vitaliteit." (bedrijf 3)

6.5.3 Behoefte analyse

De derde stap van de BRAVO-aanpak, het maken van een behoefte analyse wordt niet bewust genomen. Uit gesprekken blijkt dat de werkgever al op de hoogte is van zaken die spelen en behoeften die werknemers hebben en daardoor geen specifieke behoefte analyse uitvoert. Werkgevers denken dat die voorziening het meeste resultaat zal boeken en maken op basis hiervan die keuze. Het is geen specifieke kennis van de werkgever over de behoefte van werknemers.

"dus het is niet zo van nou wij gaan het maar eens bedenken. Wat we bedenken zal vaker aan de orde zijn." (bedrijf 7)

In twee interviews bleek dat er een vorm van behoefte analyse is toegepast bij het opstellen van een voorziening. Zo is er, alvorens een programma van start gaat, een pilot gestart waar leidinggevenden voor zijn gestimuleerd mee te doen om te kijken hoe de pilot verloopt. In een ander gesprek werd verteld dat de behoeften van werknemers zijn onderzocht.

"Uit het medewerkers onderzoek blijkt al jaren dat medewerkers en met name docenten, de werkdruk als heel hoog ervaren. (…) Dus dat houdt je bezig en dan is de vraag van hoe kunnen we ervoor zorgen dat mensen ondanks die hoge ervaren werkdruk toch op een prettige manier bij de HvA werken." (bedrijf 3)

6.5.4 Plan van aanpak

De vier geïnterviewde bedrijven die de zeven stappen volgen hebben allen een plan van aanpak gemaakt voor de voorziening waarin staat hoe de deze eruit gaat zien, welke doelstellingen hieraan vooraf gaan en hoe het kostenplaatje eruit ziet. Deze plannen worden ingediend bij de directie of de OR, die op hun beurt goedkeuring hiervoor geven zodat het plan kan worden uitgevoerd.

"Er is een heel businessplan voor geschreven, degene die, leidinggevende wordt op de afdeling vitaliteit en gezondheid heeft dat geschreven. Dat is ingediend en goedgekeurd. Dat is besproken." (bedrijf 7)

Bij andere bedrijfssporten, zoals een fitnessregeling of een loopwedstrijd is over het algemeen geen plan van aanpak opgesteld. Werkgevers gaven aan een contract af te sluiten of op te stellen

en hier een handtekening voor te vragen aan de directie of de OR. Bepaalde dingen worden vastgelegd of opgeschreven, dit is meer een formaliteit dan een bewuste aanpak.

"Het is aangeboden aan de OR. That's it. (…) erachter zat wel een flap, een flap voor de directie die zegt van je investeert dit en dat en zus en zo." (bedrijf 1)

6.5.5 Actie

De vijfde stap van de BRAVO-aanpak lijkt bij elke bedrijfssport meegenomen te worden. Werknemers worden in meer of mindere mate op de hoogte gebracht of aangezet gebruik te maken van een voorziening. Intranet is hiervoor het meest gebruikte medium. Hierop staat alle informatie over mogelijkheden voor werknemers op. Daarnaast worden de mail en functioneringsgesprekken gebruikt om mogelijkheden onder de aandacht te brengen. Uit een aantal gesprekken blijkt dat leidinggevenden als ambassadeur worden ingezet om werknemers te informeren en te stimuleren gebruik te maken van een voorziening.

> *"De resultaten van de pilot gaan we echt breed communiceren. Want we moeten veel meer dit soort succesjes delen. (…) zodat het in ieder geval op de werkvloer geïnformeerd wordt over de mogelijkheden he, want daar heeft de leidinggevende of de manager een grote rol in he." (bedrijf 5)*

Zo vergroot de kans dat de aanwezigheid van een voorziening en het belang hiervan zoveel mogelijk werknemers bereikt, zodat ze op de hoogte zijn van mogelijkheden waar ze gebruik van kunnen maken. Dit is een punt dat voor veel werkgevers aandacht behoeft. Intranet of e-mail zijn vormen die niet iedereen kunnen bereiken, dus is het belangrijk dat werknemers intensief tot actie worden aangezet.

> *"Medewerkers zijn via intranet, via hun leidinggevenden, via posters en via de e-mail uitgenodigd om deel te nemen. Ik heb fruit op de werkplek laten bezorgen met een folder daarbij met een uitnodiging voor de vitaliteitsweek. Dit heeft iedereen binnen de organisatie wel bereikt." (bedrijf 4)*

6.5.6 Evaluatie

De effectiviteit en het verloop van de meeste genoemde voorzieningen wordt niet geëvalueerd, in de vier gesprekken met bedrijven die het stappenplan hebben gevolgd bij het aanbieden van een voorziening blijkt dat zij deze stap allen hebben genomen. Werkgevers geven aan sport/beweegaanbod op verschillende manieren te evalueren. Twee werkgevers geven aan dat de effectiviteit niet wordt gemeten met een vragenlijst maar dat men in regelmatige

besprekingen het verloop van de voorziening met elkaar bespreekt, wat er goed ging en wat beter kan.

> *"We hebben een maandelijkse bijeenkomst, dus elke maand komen we sowieso bij elkaar en gaan we kijken hoever staan we, wat gaan we nou doen. Om de situatie te bekijken en dit allemaal door te bespreken." (bedrijf 7)*

In twee andere gesprekken blijkt dat de werkgever een voorziening evalueert door het uitzetten van een vragenlijst, om zo bepaalde effecten te kunnen meten.

> *"Ja we hebben na beide weken hebben we onderzoek uitgezet om de week te evalueren." (bedrijf 3)*

6.5.7 Borging

Sport/beweegaanbod waarbij de zeven stappen van de BRAVO-aanpak niet zijn gevolgd voldoen veelal aan deze laatste stap. De fitnessregeling, het fietsplan en loopwedstrijden zijn voorzieningen die niet zomaar zullen verdwijnen, die standaard worden aangeboden en waar werknemers van op de hoogte zijn. De werkgevers die bij hun voorziening de zeven stappen (vrijwel) volgen geven soms aan deze stap niet te hebben opgevolgd. In de gesprekken waaruit blijkt dat deze stap niet is genomen kan het hebben van een bepaalde cao-verplichting ervoor zorgen dat de werkgever niet weet of de voorziening blijft of verdwijnt. In een ander interview blijkt dat de werkgever niet weet of de voorziening wordt geborgd omdat deze voorziening gericht is op het bewust maken van werknemers. Na een aantal jaar kan de voorziening plaats maken voor een andere vorm van bedrijfssport waarbij de focus minder ligt op het bewust maken.

> *"Het is nu voor het derde jaar (…) Volgend jaar moeten we gaan kijken of we het nog eens doen. Maar omdat we nu nog in die bewustwording zitten moeten we even kijken of we dat gaan voortzetten of dat we andere dingen aan gaan bieden." (bedrijf 3)*

In twee andere gesprekken is aangegeven dat een voorziening borging vindt binnen het bedrijf. Dit kan komen door een bepaalde verplichting, zodat men hier blijvend aan voldoet.

> *"Nee, dit is iets, dit is iets dat je echt vast moet houden he, en zeker als het verzuim en re-integratie is het sowieso een ding, dat moet je echt behartigen, dat kun je niet loslaten. Kan ook niet, vanwege wettelijke verplichtingen." (bedrijf 7)*

6.6 Effectiviteit voorziening

Over het algemeen is bedrijfssport waar de werkgever in heeft geïnvesteerd het populairst bij werknemers en boekt het de meest positieve resultaten. Gesteld kan worden dat voorzieningen die de werkgever uit vrije keus aanbiedt effectiever blijken dan voorzieningen waarin de werkgever investeert die voortkomen uit een bepaalde cao-verplichting. Deze voorzieningen zijn, hoewel een verplichting de voornaamste reden is voor het aanbod, bewust gekozen en aangeboden. Dus de verplichting was niet het voldoen aan vitaliteitseisen maar het stimuleren en verbeteren van de vitaliteit van werknemers. De voorzieningen die het meest gebruikt worden en effectief lijken, zijn gratis te gebruiken door werknemers. Aanbod dat onderdeel is van secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals het fietsplan en de fitnessregeling lijken weinig door werknemers gebruikt te worden, evenals voorzieningen met een eigen bijdrage blijken minder populair te zijn. In de meeste interviews wordt aangegeven dat werknemers die gemotiveerder en sportiever zijn sneller gebruik maken van aangeboden voorzieningen. Echter, werkgevers geven aan niet te weten hoe en door wie voorzieningen gebruikt worden. Deze uitspraken zijn dus op inschattingen gebaseerd.

6.6.1 Aandeel en verschillen in gebruik voorziening

Voorzieningen die deel uitmaken van secundaire arbeidsvoorwaarden of cao-verplichtingen en waar de werkgever minimaal in investeert lijken niet veel gebruikt te worden. Voorbeelden hiervan zijn de fitnessregeling, het fietsplan en het aanwenden van persoonlijk budget voor sport/beweging. Met betrekking tot een fitnessregeling blijkt de werkgever niet op de hoogte te zijn van het gebruik. In één interview bleek dat de regeling vaak wordt gebruikt, zo'n 30% heeft een fitnessabonnement via het werk met korting. Maar in de andere gesprekken wordt wel aangegeven dat er weinig gebruik wordt gemaakt van de regeling.

> *"Kijk we merkten vorig jaar hadden we van de 600 man hadden we 70 man die aan de bedrijfsfitness meededen, want ik kon ze ongeveer een derde aftrek via loonbelasting geven, van het salaris. En nu zijn het er nog maar 20 want dat is gewoon veel minder aantrekkelijk geworden." (bedrijf 1)*
>
> *"Nee, dat weet ik niet. (…) toen bleek wel dat, er stonden veel mensen ingeschreven, maar die bleken daadwerkelijk ook helemaal niet te komen." (bedrijf 6)*

Het persoonlijk budget stelt werknemers in staat zelf te kiezen om te investeren is zaken, waaronder sport/beweegaanbod. Scholing en opleiding zijn zaken waar het persoonlijk budget vaker voor wordt ingezet dan voor sport/beweegmogelijkheden. Men kan dit budget in sommige

gevallen gebruiken voor een laptop of een iPad. Dit zijn populaire zaken. Werkgevers vinden het lastig in te schatten hoe vaak het budget voor bedrijfssport wordt ingezet.

> *"Scholing, opleiding, ja. Ik denk dat het het vaakst aan elektronica wordt besteed maar ik durf het niet met zekerheid te zeggen (…) en sportabonnementen zie je toch ook wel steeds meer." (bedrijf 8)*

Voorzieningen die door werkgevers uit vrije keus worden aangeboden maar waarin ze minimaal investeren lijken ook niet zoveel gebruikt te worden door werknemers. Voorbeelden zijn tegen gereduceerd tarief sporten in een nabij gelegen sportcentrum, het deelnemen aan loopwedstrijden waar een eigen bijdrage voor is vereist en activiteiten die door de werkgever worden georganiseerd zoals zeilen, golfen. De werknemer moet voor deze voorzieningen een eigen bijdrage geven. Fitness op locatie tegen gereduceerd tarief lijkt aantrekkelijk vanwege de logistieke voordelen maar blijkt in de praktijk weinig gebruikt te worden.

> *"Maar er wordt gewoon geen gebruik van gemaakt." (bedrijf 5)*

Voorzieningen waar de werkgever in investeert lijken populairder te zijn dan investeringsvrij aanbod. In een gesprek geeft de werkgever, die vanuit een cao-verplichting aanbod heeft en hier in heeft geïnvesteerd, aan deze matig wordt gebruikt. Een andere voorziening die met dezelfde motieven wordt aangeboden moet nog van start gaan dus over het gebruik is nog niets bekend.

> *"In de gezondheidsweek namen per activiteit zo'n 15 medewerkers deel, dat is niet heel veel. In die week waren er zo'n 3 clinics per dag met verschillende soorten sport." (bedrijf 4)*

Bedrijfssport dat de werkgever uit vrije wil en met investering aanbiedt wordt het vaakst gebruikt door werknemers. Dit zijn voorzieningen zoals een vitaliteitsweek en een (pilot) programma vitaliteit die kosteloos aan werknemers worden aangeboden. Ook voorzieningen zoals een gratis volleybaltoernooi en gratis deelname aan loopwedstrijden behoren hier toe en lijken populair te zijn.

> *"we dachten van ja er gaan zo'n 600 tot 700 medewerkers aan de vitaliteitsweek meedoen. Maar uiteindelijk hebben de eerste keer hebben zo'n 850 medewerkers meegedaan." (bedrijf 3)*
>
> *(marathon Rotterdam) "Dat zijn er toch gauw 400 tot 500. Voor de Bruggenloop, het laatste aantal van afgelopen jaar was 300." (bedrijf 6)*

Het blijkt vaak lastig te zijn voor werkgevers om een indicatie te geven over het gebruik van voorzieningen die zij aanbieden. Op de vraag in hoeverre zij verschillen waarnemen tussen werknemers in het gebruik van voorzieningen is dit in de meeste gesprekken een schatting van de werkgever, er zijn geen cijfers of duidelijke signalen bekend. Toch schatten werkgevers vaak in dat het juist meer gemotiveerde en sportieve werknemers zijn die gebruik maken van voorzieningen, zeker wanneer hier een eigen bijdrage voor gevraagd wordt.

"ik denk van het wel want ze zeggen toch dat degene die het meest gemotiveerd is, dat je ervan uit kunt gaan dat ze er ook geld voor vrijmaken zal ik maar zeggen. Dus ik denk dat de mensen waar het echt een stimulans voor geweest is, die zijn we toch wel voor een deel kwijtgeraakt." (bedrijf 1)

"Want je ziet bij die gezondheidsweek dat het toch de mensen zijn die al enigszins fit zijn. Op de gezondheidsweek kwamen ook wel mensen op af die het nodig hadden maar ik schat dat er toch meer medewerkers waren die dat al zijn." (bedrijf 4)

Maar naast motivatie, sportiviteit en eigen bijdrage kunnen andere zaken een rol spelen in de verschillen in deelname aan bedrijfssport. Praktische zaken kunnen een rol spelen, zoals het fietsplan dat wordt gebruik door werknemers die in de buurt van het werk wonen of werkzaamheden staan vanwege het tijdstip de deelname aan voorzieningen in de weg. Het culturele aspect is in een gesprek aan bod gekomen. Hierbij geeft de werkgever aan dat binnen bepaalde culturen andere gewoonten bestaan waar je als werkgever rekening mee moet houden.

"Je hebt ook met cultuur te maken. Als je kijkt naar de hindoestaanse cultuur en wat hun leefstijl en voedingspatroon is, daar kun je ook niet zomaar aan voorbij gaan. Je kan moeilijk zeggen van je moet anders gaan eten, want je haalt hun leven overhoop. Dat zijn toch wel factoren waar je rekening mee moet houden." (bedrijf 5)

6.6.2 Oordeel werkgever over sport/beweegaanbod

Uit de interviews blijkt dat voorzieningen die de werkgever uit vrije keus aanbiedt en waarin wordt geïnvesteerd de beste beoordeling en resultaten behalen. Een toernooi of een loopwedstrijd waar werknemers gratis aan kunnen deelnemen lijkt geen positief effect te hebben op de gezondheid van werknemers de werkgever geeft aan hier tevreden over te zijn. Dit kan liggen in de reden waarom deze voorziening wordt aangeboden. Werknemers hebben aangegeven behoefte hieraan te hebben, zoals de vraag vanuit werknemers naar het faciliteren van deelname aan een marathon. Werkgevers kunnen tevreden zijn met een voorziening, zoals het volleybaltoernooi, niet zozeer vanwege verbetering van de fysieke gezondheid maar omdat werknemers hier met bepaalde redenen aan meedoen.

"Lekker volleyballen, voor de gezelligheid. Er wordt overal voor gezorgd, meestal is er een lunch geregeld." (bedrijf 7)

In een gesprek geeft de werkgever aan dat het (pilot) programma vitaliteit zo is opgezet dat het gericht is op het verbeteren van bepaalde gezondheidsrisico's. Dit programma zit in de startfase en kan dus nog niet worden beoordeeld. De vitaliteitsweek waar werknemers gratis gebruik van kunnen maken heeft gewenste, positieve effecten op de vitaliteit van werknemers.

"Ja zeker, ik ben absoluut tevreden over het gebruik van de vitaliteitsweek. (…) Zo'n 60 a 70 procent zegt nou ik ben meer bewust geworden van het belang van sport en bewegen. En zelfs 40 procent heeft zelf actie ondernomen. En dat zijn resultaten die we eigenlijk helemaal niet voor ogen hadden. We dachten van met een workshop van een uur of twee uur. Kunnen mensen daardoor bewust worden. Maar niet, ja een gedragsverandering." (bedrijf 3)

Voorzieningen die vanuit een cao-verplichting met een investering aan werknemers worden aangeboden lijken positief te worden ontvangen. Deze voorzieningen, zoals een gezondheidsweek en een afdeling vitaliteit & gezondheid zijn opgezet om het bewustzijn en de verantwoordelijkheid van werknemers te verhogen. Het rendement wordt gevolgd en het heeft positieve effecten op werknemers.

"Ik denk wel dat de gezondheidsweek positieve verandering in het bewustzijn en stimulering van medewerkers met zich mee heeft gebracht." (bedrijf 4)

Voorzieningen uit vrije keus door de werkgever worden aangeboden en die werknemers tegen betaling kunnen gebruiken lijken positief te worden beoordeeld. Aangegeven wordt dat werknemers verschillen van elkaar in het gebruik hiervan. Het zijn werknemers die gemotiveerder en sportiever zijn die hier gebruik van lijken te maken. Het wijst erop dat werkgevers tevreden zijn omdat het een investeringsvrije regeling is waar vraag naar is, niet omdat de voorzieningen effectief zijn ten opzichte van de vitaliteit van werknemers.

"Dat wordt al heel lang gedaan door hem, mensen vinden het leuk. Maar je merkt wel dat het vaak dezelfde mensen zijn die daar aan meedoen, de vaste kern zeg maar." (bedrijf 8)

Voorzieningen die gezien worden door werkgevers en werknemers als onderdeel van arbeidsvoorwaarden worden over het algemeen minder positief gewaardeerd door werkgevers. Aangegeven is dat weinig werknemers deze voorzieningen gebruiken en dat degene die gebruik maken van zo'n voorziening, zoals de fitnessregeling en het fietsplan, vaak al sportief zijn.

"Het is degene die wat meer bewust bezig zijn daarmee, die maken meer gebruik van de faciliteiten. En daarom zeg ik al, van hoe bereik je nou die doelgroep, die hardnekkige doelgroep." (bedrijf 5)

"Ik vind het meer een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde dan dat het echt mensen aanzet tot sporten." (bedrijf 7)

In een aantal gesprekken gaven werkgevers aan dat op bepaalde punten van sport/beweegbeleid ruimte is voor verbetering. Het meest genoemde, en reeds besproken aspect is de motivatie en het bewustzijn van werknemers. Het belang van bedrijfssport wordt onderschat. Dit duidt op een gebrek aan inzicht vanuit werknemers. Zoals aangegeven lijken werkgevers zich hier op te richten met hun aanbod. Geschat wordt dat sportievelingen en gemotiveerde werknemers hier gebruik van maken. Dit zijn inschattingen van de werkgever. In

een gesprek gaf de geïnterviewde aan dat de voorziening die zij aanboden gewenste veranderingen in het bewustzijn van werknemers bracht, maar geen effect lijkt te hebben op de gezondheid.

> *"Maar ik durf niet echt te stellen dat er een verandering in de gezondheid heeft plaatsgevonden. Dat denk ik niet." (bedrijf 3)*

Een ander punt van verbetering blijkt het bereiken van werknemers over een voorziening te zijn. Aangegeven is dat, hoewel de voorziening positief wordt gewaardeerd, niet iedereen is bereikt die het nodig had.

> *"Voor een grotere deelname aan de gezondheidsweek hadden we toch een uitgebreider communicatietraject moeten opstarten." (bedrijf 4)*

De factor 'eigen tijd' in combinatie met motivatie lijkt ook enige verbetering nodig te hebben. Diverse voorzieningen kunnen door werknemers in hun eigen tijd worden gebruikt. Dit maakt het lastig om minder gemotiveerde werknemers te stimuleren deel te nemen aan een voorziening. Een ander punt dat minder gemotiveerde werknemers kan weerhouden een voorziening te gebruiken en door de werkgever wordt ingezien is dat een voorziening zoals een gezondheidsweek werknemers wel stimuleert gratis gebruik te maken van sportclinics, maar na die week lijken de minder sportieve werknemers nog steeds onvoldoende gemotiveerd te zijn om te blijven sporten/bewegen.

> *"Een nadeel is van we bieden een sportclinic aan en dan denken ze dat we de rest van het abonnement ook gaan betalen. Dat heeft misschien een beetje meegespeeld." (bedrijf 4)*

In enkele gesprekken is naar voren gekomen dat minder gezonde en sportieve werknemers blessures kunnen oplopen bij het deelnemen aan bedrijfssport. Ook dit kan een hindernis zijn voor werknemers, maar ook voor werkgevers om bepaalde voorzieningen te stimuleren, aan te bieden en te gebruiken.

> *"Ik zou het niet preventief noemen, want ik denk eerder dat mensen die niet veel sporten en daaraan mee doen eerder een blessure kunnen oplopen." (bedrijf 7)*

6.7 Samenvatting

Werkgevers hebben diverse redenen om bedrijfssport aan te bieden aan medewerkers. Een belangrijk onderscheid is dat deze voorzieningen onderdeel kunnen zijn van secundaire arbeidsvoorwaarden en bepaalde verplichtingen binnen de cao, of dat voorzieningen met bewuste doelstellingen worden aangeboden aan medewerkers. Een andere algemene tendens is dat werkgevers worstelen met de vraag in hoeverre zij medewerkers kunnen aanspreken op hun gedrag en in hoeverre de medewerker zelf verantwoordelijkheid draagt voor hun vitaliteit.

Het blijkt in veel gevallen dat vanuit de werkgever weinig aandacht uit gaat naar de gezondheid en motivatie van werknemers. Men is vaak wel op de hoogte van het aandeel ziekteverzuim maar kan geen indruk geven van de fysieke gezondheid en behoeften hierin van werknemers. De mate van betrokkenheid en het signaleringsvermogen van werkgevers bij hun medewerkers is anders bij grote bedrijven dan binnen een kleine onderneming. Zaken zoals bedrijfssport worden aangeboden vanuit opgesteld beleid en binnen wettelijke cao-voorwaarden. Dit kan het lastig maken voor de werkgever om in te spelen op specifieke behoeften en een doelgroepgerichte vorm van bedrijfssport aan te bieden.

De 7 stappen van de BRAVO-aanpak worden in uiteenlopende mate genomen. Deze verschillen lijken te liggen in de reden waarom iets wordt aangeboden en in de mate waarin hier door de werkgever wordt geïnvesteerd. Een duidelijk onderscheid in de reden voor een voorziening is dat het enerzijds vanuit een cao-verplichting of als onderdeel van de secundaire arbeidsvoorwaarden wordt aangeboden. Anderzijds kan de werkgever een voorziening met bepaalde doelen kiezen zonder dat hij daartoe verplicht is. Werknemers worden minder gestimuleerd van cao-gebonden bedrijfssport gebruik te maken dan voorzieningen waar de werkgever geld in investeert. Het lijkt erop dat werkgevers keuzes maken vanuit financiële kaders en verplichtingen en niet gericht zijn op positieve veranderingen. De 7 stappen van de BRAVO-aanpak zijn hier minder van toepassing.

Over het algemeen is bedrijfssport waar de werkgever in heeft geïnvesteerd het populairst bij werknemers en boekt het de meest positieve resultaten. Gesteld kan worden dat voorzieningen die de werkgever uit vrije keus aanbiedt effectiever blijken dan voorzieningen waarin de werkgever investeert die voortkomen uit een bepaalde cao-verplichting. Deze voorzieningen zijn, hoewel een verplichting de voornaamste reden is voor het aanbod, bewust gekozen en aangeboden. Dus de verplichting was niet het voldoen aan vitaliteitseisen maar het stimuleren en verbeteren van de vitaliteit van werknemers. De voorzieningen die het meest gebruikt worden en effectief lijken, zijn gratis te gebruiken door werknemers. Aanbod dat onderdeel is van secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals het fietsplan en de fitnessregeling lijken weinig door werknemers gebruikt te worden, evenals voorzieningen met een eigen bijdrage blijken minder populair te zijn. In de meeste interviews wordt aangegeven dat werknemers die gemotiveerder en sportiever zijn sneller gebruik maken van aangeboden voorzieningen. Echter, werkgevers geven aan niet te weten hoe en door wie voorzieningen gebruikt worden. Deze uitspraken zijn dus op inschattingen gebaseerd.

In het volgende hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies uit de kwalitatieve resultaten op een rij gezet, waarna antwoord wordt gegeven op de vraag: *Op welke wijze kan het gebruik van aanbod van sport/beweegvoorzieningen via het werk gestimuleerd en verbeterd worden?*

7. Bedrijfssport: conclusies en discussie

In dit onderzoek is gekeken naar de wijze waarop de werkgever bedrijfssport aanbiedt en hoe hier door werknemers gebruik van gemaakt wordt. De waarde voor de werkgever van bedrijfssport, motieven voor het aanbod en de effectiviteit van voorzieningen zijn uiteengezet. Knelpunten en aspecten waar ruimte is voor verbetering van aanbod zijn besproken en de rol die het NISB hier in kan spelen is onderbouwd.

7.1 Conclusies

Op basis van de analyses over de data van het Nationaal Sportonderzoek 2011 zijn verschillende resultaten met betrekking tot het aanbod van bedrijfssport gevonden. De grootte van een bedrijf hangt het sterkst samen met de kans op het aangeboden krijgen van bedrijfssport. Grotere bedrijven investeren vaker in sport/beweegaanbod dan kleinere bedrijven, het verschil hierin is aanzienlijk groot. Het aanbod van bedrijfssport hangt daarnaast samen met de bedrijfssector. Bedrijven zonder winstoogmerk hebben vaker dergelijk aanbod voor werknemers dan bedrijven met winstoogmerk. De fysieke aard van werkzaamheden is een voorspeller voor de kans op sport/beweegaanbod. Werknemers die voornamelijk zittend werkzaamheden verrichten hebben vaker aanbod dan werknemers die fysiek intensievere werkzaamheden uitvoeren.

De analyses over het gebruik van bedrijfssport door werknemers leiden tot de volgende conclusies. Het gebruik van aanbod hangt samen met een actieve leefstijl van werknemers. Actievere werknemers maken vaker gebruik van bedrijfssport dan minder actieve medewerkers. Echter, bij de meest actieve werknemers is bedrijfssport minder populair. Mogelijk zijn zij dermate actief in hun dagelijkse leven dat bedrijfssport hen niet aantrekt of niet voldoende profijt oplevert. Tegen verwachting in lijkt het erop dat werknemers met overgewicht of obesitas vaker bedrijfssport gebruiken dan werknemers zonder overgewicht. Factoren die mogelijk meespelen zijn de drang om te compenseren en de laagdrempeligheid van bedrijfssport. Het is mogelijk dat werknemers met overgewicht een bepaalde druk vanuit het werk ervaren om gebruik te maken van aanwezig aanbod. Gekeken naar werknemers met een chronische aandoening moet een onderscheid worden gemaakt dat van invloed lijkt te zijn op het gebruik van bedrijfssport. Voor werknemers met zo'n aandoening die hier geen beperking van ondervinden lijkt bedrijfssport een aantrekkelijkere mogelijkheid te zijn, vergeleken met werknemers met een dergelijke aandoening die hier wel door worden beperkt. Werknemers die niet worden beperkt door hun aandoening lijken zelfs vaker gebruik te maken van

sport/beweegaanbod dan werknemers zonder een aandoening. De motivatie van werknemers die niet beperkt zijn door hun aandoening om in hun gezondheid te investeren en compenseren kan hier meespelen. De populariteit van bedrijfssport hangt niet samen met het aandeel werktijd die werknemers zittend doorbrengen.

Bijna een derde van de werknemers maakt gebruik van bedrijfssport die zij via de werkgever krijgen aangeboden. De drie meest aangeboden voorzieningen door de werkgever: het fietsplan, incidentele toernooien en de fitnessregeling zijn het minst populair bij werknemers. Dit zijn over het algemeen zaken die een eigen bijdrage van werknemers vergen, investeringsvrij voor de werkgever zijn en die geen vitaliteitsbevorderende motieven hebben. De drie minst aangeboden vormen van bedrijfssport: interne competities tussen werknemers, aanpassingen op de werkvloer die uitnodigen tot meer bewegen en lunchwandelen zijn het meest populair bij werknemers. Deze voorzieningen zijn meestal gratis voor werknemers, investeringsgevoelig voor de werkgever en gericht op de gezondheid of fitheid van werknemers. Bij lunchwandelen moet een kanttekening worden gemaakt. Deze beweegmogelijkheid vergt geen aanpak vanuit de werkgever en lunchwandelen wordt vaak door werknemers onderling gedaan.

Bij het beantwoorden van de vraag over de wijze waarop aanbod van bedrijfssport kan worden gestimuleerd en verbeterd spelen een aantal factoren mee. De beleidsmatige aandacht voor het onderwerp is van belang bij het stimuleren van werkgevers over te gaan tot sport/beweegaanbod. Vanuit de overheid is het actieplan Gezond Bedrijf opgezet. In het actieplan wordt aandacht besteed aan het belang van bedrijfssport. De Arbowetgeving stelt de werkgever verplicht zorg te dragen voor de gezondheid en veiligheid van zijn werknemers. De werkgever is vrij in de wijze waarop hij deze verplichting nastreeft. Bedrijfssport is een van de middelen dat vanuit gezondheidsbeleid kan worden ingezet. Op gemeentelijk niveau wordt binnen de gemeenten Amsterdam en Rotterdam geen beleidsmatige aandacht aan het onderwerp gegeven. De verantwoordelijkheid van de werkgever om bedrijfssport aan te bieden wordt voorop gesteld.

Een doelmatig sport/beweegaanbod vereist aansluiting van het aanbod op de behoefte van werknemers. Op basis van analyses over het Nationaal Sportonderzoek 2011 zijn de volgende resultaten met betrekking tot de vraag hoe de werkgever met bedrijfssport kan inspelen op het gebruik van werknemers gevonden. Een aantal mogelijke doelgroepen voor werkgevers lijken bedrijfssport een aantrekkelijke mogelijkheid te vinden. Werknemers met overgewicht of obesitas lijken relatief vaker gebruik te maken van bedrijfssport. Bedrijfssport lijkt populair te zijn bij werknemers die bovengemiddeld alcohol nuttigen en werknemers die roken. Niet-

Westerse allochtonen doen vaker aan bedrijfssport dan autochtonen. Werkgevers zijn over het algemeen van mening dat mogelijke doelgroepen weinig aan bedrijfssport doen en dat dit voornamelijk door sportieve werknemers wordt gebruikt. Het lijkt erop dat bepaalde doelgroepen bereid zijn aanbod te gebruiken. De werkgever kan hierop inspelen met het vitaliteitsbeleid dat hij voert. Daarnaast blijken actieve werknemers, werknemers die sporten of lid zijn van een sportvereniging of –bond bovengemiddeld gebruik te maken van aanbod. Voor een werkgever kan dit van belang zijn bij bedrijfssport. Sportieve werknemers kunnen minder actieve werknemers stimuleren en ondersteunen in het gebruik hiervan.

Een aantal aspecten spelen een rol bij het weerhouden van werkgevers een effectief en doelmatig sport/beweegbeleid te voeren. Vanuit de onderneming lijkt er weinig belangstelling te zijn voor bedrijfssport. Werkgevers twijfelen over hun rol in het aanbieden en stimuleren van (gebruik van) bedrijfssport. De mate waarin de werkgever betrokken moet zijn is een punt van discussie. Ze leggen de verantwoordelijk voor het op peil houden van de gezondheid bij werknemers zelf. Werkgevers zijn bereid bedrijfssport te faciliteren maar twijfelen over de mate van stimuleren en ondersteunen van werknemers in het gebruik hiervan. Een ander dilemma waar werkgevers mee lijken te worstelen is in hoeverre zij werknemers mogen aanspreken en stimuleren gebruik te maken van aanbod zonder dat het privacy-aspect van werknemers en de vrijblijvendheid van aanbod in het geding komen. Het privacy-aspect is echter een bezwaar dat werkgevers zelf uitspreken en geen bezwaar dat vanuit werknemers wordt aangegeven.

Hoewel werkgevers twijfelen over hun rol in het aanbieden van bedrijfssport lijkt er toch een bepaalde consensus te zijn over hun rol in het bewust maken van werknemers. Het informeren van werknemers over het belang van zorg voor hun eigen gezondheid en het belang van bepaald aanbod dragen bij aan deze bewustwording. De eigen verantwoordelijkheid van de werknemer wordt voorop gesteld. Door het bewust maken hopen werkgevers hun personeel te stimuleren en motiveren zelf initiatief te nemen en gebruik te maken van aanbod.

Het financiële aspect weegt zwaar bij werkgevers. De beslissing om te investeren in sport/beweegaanbod wordt niet zomaar genomen. Investeringsvrij aanbod is het populairst bij werkgevers terwijl hier relatief weinig gebruik van gemaakt wordt door werknemers. Effectief en doelmatig aanbod vergt over het algemeen een investering van de werkgever. Gratis aangeboden voorzieningen worden vaker gebruikt, lijken de doelgroep beter te bereiken en leiden tot meer positieve veranderingen op professioneel gebied en in de vitaliteit van werknemers. Het belang van de werkgever te investeren in aanbod behoeft de nodige verbetering.

Binnen grote bedrijven lijkt de werkgever niet op de hoogte te zijn van de behoeften van werknemers, zaken die spelen en klachten die men heeft. De afstand tussen de werkgever en werknemers zorgt ervoor dat voorzieningen niet doelmatig en effectief kunnen worden aangeboden. Het gebruik van aanbod wordt vaak niet gemonitord of geëvalueerd. Dit maakt het lastig met aanbod aan te sluiten op behoeften van doelgroepen en hen te bereiken in het gebruik maken hiervan.

Grote bedrijven hebben vaker bedrijfssport dan kleinere bedrijven. Zij zijn gebonden aan cao-verplichtingen en arbeidsvoorwaarden en hebben vanuit deze verplichtingen gekozen voor sport/beweegaanbod. De keuze om te investeren in dit aanbod is vrij. Investeringsvrije en arbeidsvoorwaardelijke of cao-verplichte voorzieningen zijn veelgenoemde vormen van aanbod bij grote bedrijven.

Werkgevers die zelf kiezen voor het aanbieden van bedrijfssport doen dit vanuit een aantal motieven. Het financiële motief neemt een belangrijke plaats in. Vanuit dit motief is bedrijfssport gericht op zaken als verzuimreductie en productiviteitsverhoging. Werkgevers zijn over het algemeen bekend met het begrip duurzame inzetbaarheid. Personeelsvergrijzing en de verhoogde AOW-leeftijd zijn factoren die van belang kunnen zijn voor werkgevers om aanbod te hebben. Ook zijn het bevorderen van de werksfeer en het belang van bevlogen en mentaal evenwichtige werknemers motieven voor sport/beweegaanbod. Het imago en het nastreven van een verantwoorde onderneming zijn factoren die aanleiding kunnen zijn binnen grote bedrijven om bedrijfssport aan te bieden.

Grote bedrijven hebben vaker sport/beweegaanbod dan kleinere bedrijven. Dit aanbod behoeft de nodige verbetering als het aankomt op de effectiviteit hiervan. Concrete doelstellingen ontbreken en de werkgever heeft geen zicht op het aandeel in gebruik door werknemers. Een doelmatig aanbod van bedrijfssport binnen grote bedrijven is van belang. De werkgever beschikt over een groot aanwezig netwerk en kan dus een groot bereik hebben. Effectief aanbod in een groot bedrijf leidt tot aanzienlijke positieve veranderingen op professioneel en persoonlijk vlak. Arbeidsrisico's kunnen aantoonbaar beperkt worden.

7.2 Discussie

Uit de resultaten blijkt dat niet-Westerse allochtonen bovengemiddeld gebruik maken van bedrijfssport terwijl zij in het dagelijks leven aanzienlijk minder sporten en minder vaak lid zijn van een sportvereniging of –bond dan autochtonen. Een tweetal aspecten kunnen van invloed zijn op deze bevinding. De niet-Westerse allochtonen in de gebruikte dataset zaten allen in een bestaand internetpanel. Dit veronderstelt dat zij op vrijwillige basis deelnemen aan een onderzoek en de vragenlijst hebben ingevuld. Hieruit kan worden beredeneerd dat deze allochtonen Nederlands kunnen lezen en de taal begrijpen. Een tweede kanttekening is dat deze niet-Westerse allochtonen een baan hebben. Dit veronderstelt over het algemeen een zekere mate van integratie en minder aanwezige cultuurbarrières. Twee belangrijke verklaringen voor de lage sportdeelname en lidmaatschap van niet-Westerse allochtonen zijn de verblijfsduur en de sportcultuur die het land van herkomst kent (Pender et al. 2009). Niet-Westerse allochtone werknemers die vrijwillig in een onderzoekpanel zitten kunnen aanzienlijk verschillen van niet-Westerse allochtonen in Nederland in het algemeen wanneer gekeken wordt naar de verblijfsduur.

Toch blijft de bevinding interessant en is nader onderzoek nodig. Ondanks de twee bovengenoemde aspecten blijken niet-Westerse allochtonen beduidend vaker gebruik te maken van aanbod dan autochtonen. Het is van belang te onderzoeken welke motieven zij hebben bij het gebruik van bedrijfssport. Naast de persoonlijke motieven is het waardevol om de voordelen van bedrijfssport die de werkplek biedt te vergelijken met een sportvereniging. Een mogelijk voordeel is het sociale netwerk waar de werknemer zich in bevind. De stap om deel te nemen aan bedrijfssport kan laagdrempelig zijn: de werknemer kent zijn collega's al en voelt zich prettig of hij wordt door collega's gestimuleerd hiervan gebruik te maken. Gratis of voordelig aangeboden bedrijfssport kan een belangrijke stimulans zijn. Een niet-Westerse allochtone werknemer kan ook willen compenseren of gezond willen profileren door via het werk te sporten/bewegen.

De motivatie en beweegredenen van werknemers om gebruik te maken van sport/beweegaanbod zijn in deze rapportage niet aan bod gekomen. Uit de data-analyse en in de gesprekken met bedrijven kan geen beeld worden gegeven over motieven van werknemers die meespelen bij het gebruik van bedrijfssport. Om de gevonden verschillen bij werknemers in deelname aan bedrijfssport nader te kunnen verklaren is vervolgonderzoek nodig.

In de inleiding van deze rapportage is het onderscheid van het hebben van een actieve leefstijl en het vertonen van sedentair gedrag besproken. Inactiviteit en sedentair gedrag brengen hun eigen gezondheidsrisico's mee en kunnen elkaar niet compenseren. Bedrijfssport kan zowel gericht zijn op het bevorderen van een actieve leefstijl als op het doorbreken van sedentair gedrag. In de data-analyse konden deze begrippen niet apart worden gemeten en geanalyseerd. Ook in de interviews blijkt het onderwerp sedentair gedrag onderbelicht te zijn en niet los van inactiviteit te kunnen worden geanalyseerd. Het is raadzaam in vervolgonderzoek dit onderscheid te maken en zodanig te analyseren.

In het volgende hoofdstuk zijn concrete aanbevelingen aan het NISB gedaan.

8. Aanbevelingen

Het belang en de bewustzijn vanuit de werkgever bij bedrijfssport behoeft verbetering. Deze aspecten staan centraal in het landelijk beleid ten aanzien van sport/beweegstimulering op de werkplek. Het actieplan Gezond Bedrijf richt zich op deze bewustmaking en zet in op het verhogen van de belangstelling van werkgevers voor het onderwerp. Werkgevers moeten direct geprikkeld worden waarde te hechten aan het onderwerp. Van uit het actieplan gericht op het bewust maken van werkgevers wordt hen informatie aangereikt over de voordelen van bedrijfssport. Om de belangstelling van een werkgever voor bedrijfssport te wekken moet deze informatie aansluiting vinden bij de motieven en behoeften van een werkgever. Het NISB kan hier als kennisinstituut een rol in spelen.

Concrete aanbeveling NISB:

- Om het bewustzijn en het belang vanuit de onderneming ten behoeve van te kunnen vergroten is het raadzaam een **dossier** te ontwikkelen waarin het **belang, voordelen voor werkgever, tips & tools, een duidelijke kosten-baten afweging en voorbeelden van mogelijkheden van bedrijfssport** staan die voor specifieke bedrijven uiteen worden gezet. In het dossier wordt informatie gegeven waar de werkgever terecht kan indien hij actie wil ondernemen. Binnen dit dossier kunnen vanuit de vier bedrijfsperspectieven kaders worden aangereikt. Het is van belang dat deze informatie zo **concreet mogelijk aansluit bij de vraag van een werkgever**. Vanuit dit dossier kan het NISB bedrijven bereiken en hen vanuit een specifiek kader optimaal stimuleren om het belang dat bedrijven hebben te vergroten. Het is ook mogelijk bedrijven met deze kaders te bereiken op plekken waar ze komen, zoals bij (een bijeenkomst van) de KvK of binnen een ondernemingsnetwerk.

In het actieplan Gezond Bedrijf staat het bewust maken en stimuleren van werkgevers voor bedrijfssport centraal. Bedrijven worden vanuit dit plan benaderd om hen te motiveren voor het onderwerp. Grote bedrijven hebben vaker sport/beweegaanbod dan kleine bedrijven. De effectiviteit en het gebruik van dit aanbod valt vaak tegen. Investeringsvrij aanbod dat tot stand komt vanuit een cao-verplichting of een secundaire arbeidsvoorwaarde is populair bij werkgevers binnen grote bedrijven. Het is raadzaam dat beleid vanuit overheden, gericht op stimulering van bedrijfssportaanbod rekening houdt met deze werkgeversmotieven. Binnen het actieplan kunnen werkgevers die vanuit financieel perspectief geen aanbod hebben bereikt worden. Werkgevers die gezondheids- of arbeidsrisico's herkennen bij werknemers kunnen binnen hun cao-/arbeidsvoorwaardelijk aanbod kijken hoe dit effectiever kan worden ingezet. Dit geeft aanleiding voor het NISB hier toepasbare kennis op te ontwikkelen.

Concrete aanbeveling NISB:

- Het NISB kan een **toolbox voor grote bedrijven maken met (cao-/arbeidsvoorwaardelijke & investeringsvrije) voorzieningen die effectief lijken te zijn.** Het betrekken van de eigen keuze voor een mogelijkheid van de werknemer binnen dit aanbod is van belang. Zet mogelijkheden op een rij die binnen de werkkostenregeling passen.

Binnen het actieplan Gezond Bedrijf worden werkgevers bewust gemaakt van het belang van bedrijfssport. Werkgevers zien om diverse redenen het belang niet in van bedrijfssportaanbod. Twijfels over de rol van de werkgever naar werknemers en vice versa spelen een rol. Om als werkgever actief betrokken te zijn bij het stimuleren of aanbieden van bedrijfssport is het belangrijk dat de rol van de werkgever voor zowel werknemers als werkgevers duidelijk is. Landelijk beleid gericht op sport/beweegstimulering en de werkplek gaat in op het bewust maken en belangstelling wekken van werkgevers voor bedrijfssport. Binnen dit beleid is het raadzaam te focussen op het belang van een duidelijke en geaccepteerde rol die de werkgever heeft ten aanzien van werknemers. Werkgevers kunnen bij het ontwerpen van een sport/beweegplan erop letten dat ze geen ongefundeerde aannames maken ten aanzien van hun rol en die van werknemers bij de uitvoering van het plan. Duidelijke richtlijnen over deze rol zijn dan van belang. Het inventariseren van verwachtingen van werknemers over de rol van de werkgever kan de werkgever helpen. Het NISB kan hier een rol spelen met toepasbare kennis ten behoeve van het stimuleren van werkgevers binnen het actieplan Gezond Bedrijf.

Concrete aanbeveling NISB:

- Aangeraden wordt om de verhouding hiertussen en verwachtingen naar elkaar toe duidelijk te hebben alvorens te richten op de behoeften van werknemers. Dit kan door **het opnemen van vragen binnen de behoefte-inventarisatie, gericht op verwachtingen van werknemers ten opzichte van de werkgever,** om de rol en de betrokkenheid van de werkgever te kunnen optimaliseren. Werkgevers weten wat wel of juist niet van hen verwacht wordt en wat zij van hun werknemer mogen verwachten. Binnen deze verstandhouding kan een behoefte-inventarisatie beter onderbouwd of waardevoller worden.

Werkgevers doen er goed aan om sport/beweegbeleid op te stellen dat voorziet in de behoeften van werknemers. Bij het herkennen van bepaalde risico's of doelgroepen kunnen werkgevers de behoeften meten ten aanzien van deze risico's of doelgroepen. Behoefte-inventarisaties gericht op doelgroepen helpt een werkgever hierbij. Om het beleid effectief in te zetten kan de

werkgever sportieve en gemotiveerde werknemers betrekken om de doelgroep direct te bereiken en hen te stimuleren gebruik te maken van dit aanbod.

Concrete aanbeveling NISB:

- Bedrijfssport is het meest effectief wanneer ze toekomen aan de behoeften van doelgroepen. Deze moeten geïnventariseerd worden. Het NISB kan **doelgroepgerichte behoefte-inventarisaties** opstellen of bestaande vragenlijsten gericht hierop verzamelen. Hierin komen de motieven, het bewustzijn en voorkeuren voor mogelijkheden aan bod die bepaalde doelgroepen hebben om gebruik te maken van aanbod. Sportieve werknemers maken ook meer gebruik van aanbod. Door te opperen hen als ambassadeur te benoemen spelen zij een grote rol in het motiveren en stimuleren van de doelgroep gebruik te maken van aanbod.

Werkgevers bij grote bedrijven lijken onvoldoende op de hoogte te zijn van de gezondheid, motieven, behoeften en zaken die spelen bij werknemers. Dit maakt het lastig een effectief gezondheidsbeleid en een passende bedrijfssport aan te bieden. Bovendien kunnen andere aspecten hierdoor onderbelicht zijn zoals verzuim, productiviteit, betrokkenheid en stress. Het is in het voordeel van werkgevers om op de hoogte te zijn van deze behoeften en zaken die spelen. Een structurele behoefte-inventarisatie kan oplossing bieden.

Concrete aanbeveling NISB:

- Een **structurele behoefte-inventarisatie**, die de werkgever bijvoorbeeld jaarlijks uitvoert kan een oplossing bieden. Naast de bestaande behoefte-inventarisatie kan het NISB een **verdiepende vragenlijst** ontwikkelen die ook ingaat op zaken zoals werk gerelateerde klachten, ideeën vanuit werknemers, algemene zaken onder werknemers die spelen, oordeel over het huidig sport/beweegaanbod et cetera. Hierbij kan het NISB benadrukken dat het waardevol is een verdiepende vragenlijst structureel aan medewerkers voor te leggen.

De twijfel van werkgevers over de mate waarin zij werknemers kunnen aanspreken en stimuleren leidt tot een lage betrokkenheid en verminderde effectiviteit van bedrijfssport. Werkgevers kunnen richtlijnen opstellen ten aanzien van het aanspreken van werknemers, rekening gehouden met hun rol en die van medewerkers.

Concrete aanbeveling NISB:

- Mits op de hoogte van wederzijdse verwachtingen en behoeften van werknemers, is het aanspreken van werknemers goed! Die behoefte is er vanuit werkgevers. Om werknemers positief aan te spreken, bewust te maken en te stimuleren kan het **NISB tips & tools geven in het aanspreken van werknemers in specifieke situaties**. Zo

kan er behoefte zijn aan het aanspreken van werknemers om hen bewust te maken van hun gezondheid en de gevolgen hiervan in relatie tot hun werkzaamheden. Een werkgever kan daarnaast een werknemer willen aanspreken om hen te stimuleren gebruik te maken van bestaand sport/beweegaanbod.

Bijlagen

Bijlage 1 Operationalisaties

Aanbod van sport/beweegmogelijkheden

Respondenten kregen acht vormen van bedrijfssport voorgelegd en konden meerdere mogelijkheden aanvinken. Hieruit is de dichotome variabele 'aanbod mogelijkheid' geconstrueerd. Mogelijkheden die zijn aangekruist hebben binnen de variabele 'aanbod mogelijkheid' de codering 1 'wel aanbod'. Respondenten die geen mogelijkheid hebben aangevinkt vallen binnen de categorie 0 'geen aanbod'. Missings op deze variabele zijn listwise gedeletet.

Gebruik van sport/beweegmogelijkheden

Dezelfde vormen van bedrijfssport zijn voorgelegd aan respondenten en ze konden wederom meerdere mogelijkheden kiezen. Hieruit is de dichotome variabele 'gebruik mogelijkheid' met 0 1 categorie gevormd. Indien een mogelijkheid werd aangevinkt viel de respondent binnen categorie 1 'wel gebruik'. Respondenten die geen mogelijkheid kozen vallen in de categorie 0 'geen gebruik'. Missings op deze variabele zijn listwise gedeletet.
In de analyse zijn respondenten geselecteerd die aangaven een sport/beweegaanbod te hebben. Toetsen op de variabele 'gebruik mogelijkheid' hebben zo betrekking op werknemers die wel of geen gebruik maken van aangeboden mogelijkheden.

Bedrijfssector

De oorspronkelijke variabele is omgecodeerd zodat de variabele een 0 categorie heeft. Er waren geen missings op bedrijfssector. Na het uitvoeren van een lineairiteitstoets zijn dummies gemaakt voor de analyse.

Bedrijfsgrootte

De oorspronkelijke variabele is omgecodeerd zodat de categorieën beginnen bij 0. Er waren geen missings op deze variabele. Uit de lineairiteitstoets bleek de variabele lineair te zijn en is deze als zodanig meegenomen in de analyse. Een hogere score op de variabele duidt op een groter aantal werknemers.

Fysieke aard werkzaamheden

Vijf variabelen hadden betrekking op de fysieke aard van werkzaamheden. Deze stelden hoe werknemers hun werkzaamheden verrichten: veel staan, veel bewegen, veel zitten, veel kracht, veel reizen of iets anders. Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen. De variabele is uitgeklapt en hieruit is een nieuwe variabele aangemaakt: 'aardwerk4cat'. Op deze wijze zijn werknemers die alleen fysieke werkzaamheden verrichten gescheiden van respondenten die zowel fysieke als zittende werkzaamheden hebben aangevinkt. De nieuwe variabele heeft de categorieën: -bewegen/staan/kracht, - vooral bewegen/staan/kracht, -vooral zitten, - zitten, - geen van deze. De variabele is met een 0 categorie gecodeerd. Na het uitvoeren van een lineairiteitstoets zijn dummies aangemaakt. Op de variabele 'aardwerk4cat' waren geen missings. Een hogere score op de variabele wijst op inactievere werkzaamheden.

Langdurige aandoening/handicap en beperking hierdoor

Respondenten kregen de vraag of zij een langdurige aandoening/handicap hebben. Hier kon 'ja' of 'nee' worden gekozen. Vervolgens werd gevraagd in hoeverre zij hier een beperking door ondervinden: 'sterk', 'licht' of 'geen'. Uit deze twee variabelen is de variabele 'welgeenaandoeningbeperking' geconstrueerd. Respondenten met een aandoening én beperking (licht & sterk) vallen in de categorie 0, respondenten zonder een aandoening vallen binnen 1 en respondenten met een aandoening zonder beperking zitten in de categorie 2. Uit de lineairiteitstoets bleek deze variabele lineair te zijn en is deze in de analyse als zodanig meegenomen. Er waren geen missings op de variabele.

BMI

De categorieën op de oorspronkelijke variabele zijn onveranderd. Ten behoeve van de analyse zijn de categorieën vanaf 0 gecodeerd. De variabele is lineair. Op de variabele 'BMI' waren 129 missings. De missings zijn met een regressievergelijking geschat om verlies van respondenten te beperken.

Aandeel zitten tijdens werktijd

Respondenten werd gevraagd een percentage te geven van de hoeveelheid tijd die ze zittend werken. Hieruit zijn vijf categorieën opgesteld: - heel weinig, - weinig, - gemiddeld, - veel, - heel veel. De indeling is gebaseerd op de gemiddelde tijd die werknemers zittend doorbrengen (Koppes et al. 2012). De categorieën zijn vanaf 0 gecodeerd. Uit de lineairiteitstoets bleek dat de variabele 'percentagezittenin5cat' lineair was. Er waren geen missings op deze variabele.

Activiteitsniveau

De oorspronkelijke variabele bevat een berekening van het activiteitsniveau van respondenten. Hieruit is een variabele 'activiteitsniveau' met vier categorieën gemaakt. De categorieën zijn gebaseerd op de indeling die van den Dool en Elling (2012) hebben geformuleerd. De categorieën beginnen bij 0 'laag' en lopen op naar 3 'hoog'. De variabele was niet lineair en er zijn dummies van gemaakt voor de verdere analyse. Om verlies van respondenten tegen te gaan zijn missings op deze variabele met een regressievergelijking geschat.

Geslacht

De dichotome variabele geslacht is omgecodeerd naar een 0-1 variabele. De categorie 0 bevat mannen, categorie 1 vrouwen. Er waren geen missings op deze variabele.

Etniciteit

De oorspronkelijke variabele is onveranderd, de categorieën zijn omgecodeerd, beginnend bij 0. De categorieën zijn: 0 'autochtoon', 1 'niet-Westerse allochtoon', 2 'Westerse allochtoon'. Na een lineairiteitstoets zijn dummies gemaakt van de variabele 'etniciteit'. Er waren geen missings op deze variabele.

Leeftijd in categorieën

De oorspronkelijke variabele naar leeftijd liep van 0 (15 jaar) tot 49 (65 jaar). Uit deze variabele is de variabele 'leeftijd in vijf categorieën' opgesteld met categorieën van tien jaar beginnend bij 0 '15-24 jaar' tot en met 4 '55-64 jaar'. De variabele was lineair en is als zodanig meegenomen in de analyse. Er waren geen missings op deze variabele.

Opleidingsniveau

De categorieën op de variabele 'opleidingsniveau' zijn onveranderd en gecodeerd vanaf 0. Uit de lineairiteitstoets bleek de variabele niet lineair te zijn dus zijn er dummies van gemaakt. De drie niveaus zijn 0 'laag', 1 'midden', 2 'hoog'. Er zijn geen missings bij opleidingsniveau.

Netto huishoudinkomen

In de data bestond de variabele uit twintig categorieën. Op basis van de verdeling van respondenten over de categorieën is een variabele aangemaakt met zes inkomenscategorieën. Een onderscheid in huishoudens met tweeverdieners of eenverdieners kon niet worden gemaakt. De categorieën op de variabele lopen van 0 '<1500' tot en met 5 '>3900'. De variabele was niet lineair en er zijn dummies van gemaakt voor de analyse. Op deze variabele waren 409

missings. Door het hoge aantal missings zijn deze met een regressievergelijking geschat en meegenomen in de analyse.

Huishoudsamenstelling

De oorspronkelijke variabele bestond uit negen categorieën. Binnen de variabele 'netto huishoudinkomen' zijn deze categorieën omgecodeerd tot drie categorieën: 0 'alleenstaand zonder kinderen', 1 'gezin met kinderen', 2 'meer dan 2 volwassenen zonder kinderen'. Uit de variabele kan geen onderscheid gemaakt worden tussen eenpersoonshuishoudens en tweepersoonshuishoudens. Van de variabele zijn dummies aangemaakt. Er waren geen missings.

Alcoholconsumptie

Binnen de oorspronkelijke variabele werd gevraagd naar het aantal glazen dat respondenten per week consumeerden. Op basis van de verdeling van het aandeel respondenten naar aantal glazen alcohol is de variabele 'alcoholconsumptie' opgesteld met vijf categorieën. Deze categorieën lopen van 0 'geen' tot 4 'meer dan 14 glazen'. De variabele is lineair verdeeld. Er waren 0 missings.

Rookgedrag

De variabele voor rookgedrag is als zodanig meegenomen en met 0 als beginwaarde zijn 0 'ja ik rook', 1 'nee, ooit gerookt', 2 'nee nooit gerookt' de categorieën. De variabele is niet lineair dus zijn er dummies van gemaakt voor de analyse. Op deze variabele waren geen missings.

Subjectieve gezondheid

De vijf categorieën op de oorspronkelijke variabele zijn als zodanig meegenomen. De categorieën zijn omgecodeerd, tot 0 behoort 'Slecht', oplopend tot 5 'uitstekend'. De variabele 'subjectieve gezondheid' is lineair. Op de variabele waren geen missings.

Uren werkzaam

De oorspronkelijke variabele had 7 categorieën, bij het opstellen van de variabele 'uren werkzaam' zijn deze categorieën in 6 categorieën gecodeerd. Beginnend bij 0 '<12 uur' oplopend tot 5 '>36 uur'. De categorieën zijn niet gelijkmatig verdeeld naar uren. De variabele bleek lineair te zijn en had 0 missings.

Tijden vast/variabel

De gebruikte variabele uit de data bestond uit zes categorieën 'vast tijdens kantooruren', 'vast buiten kantooruren', 'vast tijdens/buiten kantooruren', 'variabel tijdens kantooruren', 'variabel buiten kantooruren', 'variabel tijdens/buiten kantooruren'. De keuze voor een dichotome variabele 0 'vast' 1 'variabel' is gemaakt omdat geen ander onderscheid mogelijk was. De variabele had 0 missings.

Sporter

De oorspronkelijke categorieën zijn gecodeerd met 0 als beginwaarde. De drie categorieën zijn 0 'geen sporter' 1 'matig sporter (1-11 x per jaar) 2 'sporter'. De variabele is lineair en heeft 0 missings.

Lidmaatschap vereniging/bond

Uit de variabele in de data met vier categorieën: geen lid, lid vereniging, lid bond, lid bond en vereniging is de variabele 'lidmaatschap' aangemaakt met drie categorieën: 0 'geen lid', 1 'lid vereniging of bond', 2 'lid vereniging en bond'. De variabele bleek niet lineair te zijn en er zijn dummies van gemaakt voor de analyse. Er waren 0 missings op deze variabele.

Stedelijkheid op postcode

De vijf categorieën op de oorspronkelijke variabele zijn in de variabele 'stedelijkheidsgraad' omgedraaid tot de categorieën: 0 'niet stedelijk' 1 'weinig stedelijk' 2 'matig stedelijk' 3 'sterk stedelijk' 4 'zeer sterk stedelijk'. Uit de lineairiteitstoets bleek de variabele lineair te zijn. Er waren 6 missings op deze variabele. Deze zijn listwise gedeletet.

Bijlage 2 Beschrijvende statistieken

Tabel 31. Beschrijvende statistieken variabelen: N, minimum en maximum, gemiddelde, % en standaardafwijking

	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Percentage	Std. Dev.
Afhankelijke variabelen						
Aanbod mogelijkheden (ref.=niet)	1937	0	1	0,391		0,488
Gebruik mogelijkheden (ref.=niet)	1937	0	1	0,151		0,358
Onafhankelijke variabelen						
Bedrijfssector:						
Industrie	119				6,1	
Bouw	71				3,7	
Groothandel	67				3,5	
Autobranche	18				1,0	
Detailhandel food	77				4,0	
Detailhandel non-food	108				5,6	
Horeca	66				3,4	
Transport	77				4,0	
Zakelijke dienstverlening	248				12,8	
Non profit	160				8,3	
Overheid	310				16,0	
Andere branche	615				31,8	
Aantal werknemers in 5 cat (ref.= <10)	1937	0	4	2,679		1,454
Aard van het werk:						
Bewegen/staan/kracht	891				46,0	
Bewegen en zitten	191				9,9	
Zitten	807				41,7	
Geen van deze	48				2,7	
Aandoening en beperking:						
Ja en beperking	387				20,0	
Nee	1466				75,7	
Ja geen beperking	84				4,4	
BMI (ref.=ondergewicht)	1937	0	3	1,615		0,743
% zitten in 5 categorieën (ref.=heel weinig)	1937	0	4	1,742		1,623
Activiteitsniveau:						
Laag	456				23,6	
Ondergemiddeld	575				29,7	
Bovengemiddeld	436				22,5	
Hoog	470				24,3	
Achtergrondkenmerken						
Geslacht (ref.=man)	1937	0	1	0,461		0,499
Etniciteit:						
Autochtoon	1546				79,8	
Niet-Westerse alloch	297				15,3	
Westerse allochtoon	94				4,8	
Leeftijd (ref.=<24 jaar)	1937	0	4	0,199		1,239
Opleidingsniveau:						
Laag	524				27,0	
Midden	835				43,1	
Hoog	578				29,9	
Huishoudinkomen:						

<1500	301				15,5	
1500-2100	312				16,1	
2100-2700	568				29,3	
2700-3300	437				22,6	
3300-3900	178				9,2	
>3900	140				7,2	
Huishoudsamenstelling:						
Alleenstaand	445				23,0	
Gezin met kinderen	715				36,9	
>2 volw geen kinderen	777				40,1	
Alcoholconsumptie per week (ref.=geen)	1937	0	4	1,089		1,173
Rookgedrag:						
Ja	498				25,7	
Nee, wel vroeger	509				26,3	
Nee, nooit gedaan	930				48,0	
Subjectieve gezondheid (ref.=slecht)	1937	0	4	2,160		0,770
Uren werkzaam (ref.=<12)	1937	0	5	3,516		1,806
Werktijden:						
Vaste werktijden	1333				68,8	
Variabele werktijden	604				31,2	
Sporter (ref.=niet)	1937	0	2	1,462		0,832
Lidmaatschap:						
Geen lid	1320				68,2	
Vereniging of bond	439				22,7	
Vereniging en bond	177				9,2	
Stedelijkheid per postcode (ref.= niet stedelijk)	1937	0	4	2,086		1,332

Bron: Nationaal Sportonderzoek 2011, gewogen
N=1821

Bijlage 3 Toelichting op de 4 bedrijfsperspectieven

Werkgevers besluiten om verschillende redenen te investeren in bedrijfssport. Het is van belang dat een voorziening aansluit bij deze behoefte en motivatie vanuit de werkgever. Vanuit het bedrijfsperspectief worden vier domeinen onderscheiden die van belang zijn voor gezondheidsbeleid binnen een organisatie (Stam, 2010). Het NISB maakt gebruik van dit onderscheid bij het ontwikkelen van interventies of bij het adviseren van bedrijven op het gebied van gezondheidsbeleid. Deze vier bedrijfsperspectieven zijn het financiële bedrijfsperspectief, het intern perspectief, het ontwikkelperspectief en het klantperspectief. Elk perspectief wordt hier nader toegelicht.

Financiële bedrijfsperspectief

Binnen dit perspectief valt de individuele gezondheid en leefstijl van de werknemer. Met gezondheidsbeleid zet het bedrijf in op de beïnvloeding van het gezonde gedrag van werknemers. Het doel is om verzuim en daarmee samenhangende kosten te laten dalen of stabiliseren. Resultaten van gezondheidsbeleid zullen dan ook kwantificeerbaar zijn. Sport/bewegen kan hierbij van groot belang zijn en hebben als doel de fitheid en gezondheid van de medewerker te verbeteren.

Doelstellingen binnen het financiële bedrijfsperspectief:

- Verzuimreductie
- Verhoging productiviteit
- Kostenbesparing
- Gezondheidswinst
- Individueel gericht
- Verhoging vitaliteit
- Motivatie werknemers
- Voldoen aan werkeisen
- Versterken betrokkenheid
- Meetbare veranderingen

Intern perspectief

De arbeidsomstandigheden en inrichting van de werkzaamheden staan binnen dit perspectief centraal. Binnen dit perspectief is gezondheidsbeleid gericht op het ondersteunen van de kwaliteit van werkprocessen. Beleid focust op individuele werknemers binnen een intern proces en is rationeel en duurzaam. Sport/bewegen dient als middel om werknemers alerter en veiliger te laten werken of om werkprocessen soepeler te laten verlopen. Een alerte werknemer komt de kwaliteit van werkzaamheden ten goede.

Doelstellingen binnen het intern perspectief:

- Verhogen veiligheid
- Efficiënter werkproces
- Kwaliteitsverbetering
- Productieresultaatgericht
- Gezondere werkomgeving
- Versterken communicatie
- Verminderen bedrijfsongevallen

Ontwikkelperspectief

In het derde perspectief ligt de focus op de sociale dialoog en hoe gezondheidsbeleid bijdraagt aan samenwerking en innovatie binnen een bedrijf. Gezondheidsbeleid richt zich op de ontwikkeling van werknemers op individueel of groepsniveau om hun vaardigheden te verbeteren. De verbindende kracht van sport/bewegen op de werkplek is binnen dit perspectief van belang. Werknemers komen op een laagdrempelige wijze met elkaar en het bedrijf in contact, er wordt een sociale dialoog gecreëerd. Het informele karakter van sport/bewegen is een positief aspect voor werknemers om elkaar op een ontspannen en motiverende manier te leren kennen.

Doelstellingen binnen het ontwikkelperspectief:

- Verbeteren werksfeer
- Creëren sociale dialoog
- Motiveren bevlogenheid werknemers
- Conflicten tegengaan
- Stimuleren creativiteit
- Versterken samenwerking
- Ontspannen werknemers

Klantperspectief

Dit perspectief richt zich op de identiteit van een bedrijf en hoe gezondheidsbeleid wordt ingezet op thema's als verantwoord ondernemen en het imago van het bedrijf. Beleid is vaak extern gericht. Het perspectief richt zich op de maatschappelijke en verantwoorde profilering van een bedrijf. Het aanbod van bedrijfssport draagt vaak bij aan het versterken van het imago of de identiteit van een bedrijf. Voorbeelden zijn sponsoring en zichtbare deelname aan grote, verantwoorde evenementen en leiden tot media-aandacht en positieve associaties met het bedrijf.

Doelstellingen binnen het klantperspectief:

- Verbetering imago
- Verantwoorde organisatie
- Maatschappelijke ondersteuning
- Media-aandacht
- Aantrekken nieuw personeel
- Aantrekken van werk
- Aanbieden gezonde diensten

Bijlage 4 7 stappen van de BRAVO-aanpak

Een aantal aspecten zijn van belang bij het succesvol investeren van werkgevers in de gezondheid van werknemers. Het NISB heeft 7 stappen beschreven die van belang zijn voor een succesvol gezondheidsbeleid op de onderwerpen binnen de BRAVO-aanpak: bewegen, roken, alcohol, voeding, ontspanning. Het volgen en doorlopen van deze stappen door de werkgever bij een sport/beweegplan leidt tot een doelmatig en passend aanbod binnen een bedrijf. De 7 stappen van de aanpak staan hier beschreven.

Stap 1: Draagvlak

Om een plan succesvol te maken moet dit door de hele onderneming worden ondersteund. Het verwerven van ondersteuning en goedkeuring vanuit de onderneming voor een plan zorgt ervoor dat alle neuzen op dezelfde kant staan. Het vertalen van een ondersteund plan naar beleid draagt bij aan de continuïteit en inbedding van dit beleid. Men voelt zich gehoord binnen een onderneming.

Stap 2: Structuur

Een bedrijf heeft vaak al interne structuren zoals een OR en een VGWM-commissie. Het opzetten van een projectteam met personeel uit verschillende 'lagen' binnen een bedrijf is belangrijk. Hiermee wordt draagvlak behouden en worden meer passend beleid gevormd. Dit team kan worden gevormd binnen bestaande structuren of in het kader van gezondheidsbeleid worden opgezet. Een multidisciplinair projectteam zorgt voor een waarborging van inbreng binnen een organisatie. Werknemers kunnen concreter worden gestimuleerd en gemotiveerd en het beleid wordt in samenwerking vorm gegeven.

Stap 3: Behoefte analyse

Met een behoefte analyse worden de persoonlijke behoeften en wensen van werknemers vastgesteld. Door inzicht te krijgen hierin kan een werkgever het personeel bij beleid betrekken en draagvlak blijven houden. Een aanbod dat aansluit bij specifieke behoeften en wensen motiveert medewerkers meer en verhoogt het bewustzijn over het onderwerp.

Stap 4: Plan van aanpak

Een plan van aanpak is een document waarin alles over het gezondheidsbeleid staat beschreven. Het opstellen van een plan van aanpak is belangrijk om alle aspecten bij een dergelijk beleid inzichtelijk en uitvoerbaar te maken. In een plan wordt de gezamenlijk doelstelling beschreven, hoe het beleid vorm krijgt en hoe taken en verantwoordelijkheden verdeeld zijn. De uitvoering van het beleid zoals welke activiteiten plaats gaan vinden en waar en wanneer deze plaatsvinden. Daarnaast bevat een duidelijk plan van aanpak een beleidskader met uitgangspunten rondom de activiteiten en een financiële verantwoording .

Stap 5: Actie

Om over te gaan tot actie moeten werknemers bekend worden met de voordelen van gezondheidsbeleid. De werkgever kan informatie aanbieden over een goede gezondheid en manieren om hun vitaliteit te vergroten. Er kan een vorm van bedrijfssport worden aangeboden dat aansluit op een doelgroep en binnen beleid, gericht op de fysieke of sociale omgeving van werknemers.

Stap 6: Evaluatie

Het monitoren en evalueren van gezondheidsbeleid is belangrijk. De kwaliteit en effectiviteit van beleid worden aangetoond en verbeterpunten zichtbaar. Zo heeft de werkgever zicht op de nastreving en/of realisering van doelstellingen. Bovendien wordt met een evaluatie verantwoording afgelegd aan de directie en aan medewerkers.

Stap 7: Borging

Het integreren van gezondheidsbeleid in het werkveld en professionele gedrag van werknemers leidt tot het vanzelfsprekend maken van activiteiten. Men creëert draagvlak en geeft beleid een structurele plek binnen het bedrijf. De evaluatie en de aangetoonde effectiviteit vormen de basis voor de voortzetting en verankering van beleid.

Bijlage 5 Interviewguide met semi-gestructureerde vragenlijst

Doel van het interview

Het in kaart brengen waarom bedrijven er wel of niet voor kiezen om sport/bewegingsmogelijkheden aan te bieden. Daarnaast het gebruik en verloop van de invoering van de voorziening uiteenzetten. Op deze wijze een beeld verkrijgen van motieven en knelpunten van sport- en/of bewegingsmogelijkheden vanuit de werkgever.

Wie interview ik en hoe selecteer ik de onderneming

Op basis van kwantitatieve analyse over de data verkregen via het Nationaal Sportonderzoek 2011 worden bedrijven geselecteerd. In deze analyse is onderzocht welke ondernemingen sport- en/of bewegingsmogelijkheden aanbieden, gekeken naar de sector, de grootte van de onderneming en de fysieke aard van het werk. Op deze drie aspecten worden bedrijven geselecteerd die volgens de analyse geen mogelijkheden aanbieden, of juist wel. Ik streef ernaar met 10 bedrijven een interview af te nemen.

Topics selecteren en aspecten hiervan onderbouwen

Ambitie: Waarom is het initiatief genomen, welke voorziening, hoe is de voorziening geïntroduceerd, wat is het belang hiervan. De vier bedrijfsperspectieven worden hierbij betrokken. Zo nodig doorvragen, waardoor duidelijk wordt in hoeverre de perspectieven van belang zijn.

Verwachtingen: achterhalen welke verwachtingen men had toen de voorziening werd ingevoerd over het gebruik. Zo wordt duidelijk in hoeverre de verwachtingen strookten met de ambities en met het gebruik van de mogelijkheden.

Praktijken: vragen door wie en op welke manier de mogelijkheden worden gebruikt. Achterhalen of de (eventuele) 'doelgroep' ook gebruik maakt van de mogelijkheid en of er verschillen in het gebruik tussen werknemers merkbaar zijn.

Handelingsperspectief: bekijken hoe het proces van het nemen van het initiatief tot aan de inbedding in de onderneming is verlopen. De 7 stappen van de BRAVO-aanpak worden hieraan gelinkt. Onderzoeken wat er mis ging en wat er goed ging en dit linken aan de 7 stappen: waar in het proces zit ruimte voor verbetering. Daarnaast het algemene oordeel over het aanbieden van sport- en/of bewegingsmogelijkheden in kaart brengen: is het gelukt?

Interview-technische indicaties

Het is een semi-gestructureerd interview. Een aantal hoofdvragen liggen vast maar de volgorde hiervan niet; naar gelang het antwoord/het gesprek is er ruimte om door te vragen op aspecten die nog niet aan bod zijn gekomen. Het is de bedoeling dat de respondent voornamelijk vertelt. Daarom zijn de hoofdvragen open en breed van aard. Het interview wordt opgenomen. Bij het luisteren van de opname ga ik het interview uitwerken en later coderen. Op deze wijze kan ik aspecten uit het gesprek binnen de bedrijfsperspectieven en binnen de 7 stappen van de BRAVO-aanpak plaatsen. Het wordt hierdoor mogelijk om de verschillende interviews onderling te kunnen vergelijken: welk bedrijf hecht waar waarde aan?

Introductie (niet letterlijk)

Ik wil u alvast bedanken voor het vrijmaken van tijd om dit interview te doen. Mijn naam is Aniek Verhoofstad. Ik studeer Sociologie aan de Radboud Universiteit Nijmegen en ik zit nu in mijn masterjaar. Momenteel loop ik een beleidsonderzoekstage bij het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen in Ede. Binnen het NISB doe ik onderzoek naar sport- en/of bewegingsmogelijkheden via de werkgever. Ik wil in kaart brengen in hoeverre er gebruik wordt gemaakt van deze mogelijkheden door werknemers en welke factoren meespelen in het al dan niet aanbieden van deze mogelijkheden door de werkgever. Uiteindelijk wil ik weten waarin ruimte voor verbetering zit en ga ik aanbevelingen schrijven.
Graag wil ik u interviewen aangaande de sport- en/of bewegingsmogelijkheden die uw onderneming aanbiedt. Ik richt me dus specifiek op sport- en/of bewegingsmogelijkheden, niet op andere initiatieven ter bevordering van duurzame inzetbaarheid, zoals bijvoorbeeld gezonde voedingsinitiatieven. Mocht uw onderneming buiten sport- en/of bewegingsmogelijkheden aanzienlijk bijdragen aan de bevordering van duurzame inzetbaarheid middels andere initiatieven hoor ik dat graag.
In het interview richt ik me dus op sport- en/of bewegingsmogelijkheden die binnen de onderneming worden aangeboden. Ik ben geïnteresseerd in de aspecten die meespeelden om deze voorziening aan te bieden, dus het waarom, hoe, wat en wanneer. Ik wil ook graag weten wat uw verwachtingen waren toen de voorziening werd ingevoerd, of deze strookten met de ambitie die ten grondslag lag aan de voorziening, en in hoeverre het feitelijke gedrag verschilt van uw verwachtingen.
Daarnaast ben ik geïnteresseerd in het gebruik van de voorziening, door wie en in hoeverre er verschillen tussen werknemers bestaan in het gebruik van de sport- en/of

bewegingsmogelijkheid. Verder wil ik weten hoe het proces van het bedenken van het initiatief tot integratie van de voorziening in de onderneming is verlopen.
Ik ga u een aantal vragen stellen. Deze vragen zijn open van aard. Het is de bedoeling dat u zo volledig mogelijk antwoordt. Er is geen goed of fout antwoord. Dit gesprek wordt opgenomen, zodat ik bij het uitwerken en analyseren van de interviews het gesprek kan terugluisteren. Dit betekent dat ik zorgvuldig met de gegevens uit dit interview om zal gaan. Ik zal de enige zijn die de opname hoort. Dan wil ik nu beginnen met het interview. Heeft u nog vragen?

Vragenlijst

Algemene informatie:

1. Aantal werknemers
2. Gemiddelde leeftijd
3. Man/vrouw verhouding
4. Fysieke aard van de werkzaamheden

5. Kunt u mij iets vertellen over werken bij (naam bedrijf)?
6. Wat zijn uw werkzaamheden bij (naam bedrijf)?

7. Ik wil graag meer weten over vormen van sport/beweegaanbod voor medewerkers. Welke sport/beweegmogelijkheden worden aan werknemers aangeboden?
8. Wat was uw betrokkenheid bij het invoeren hiervan?
9. Waarom bent u/is men aan de slag gegaan met deze mogelijkheid?
10. Wat vindt u hier belangrijk aan?
11. Waarom is deze specifieke mogelijkheid gekozen?
12. Welke doelstellingen zijn vooraf gesteld?
Wat was uw verwachting bij de mogelijkheid?

13. Stel: een oude kennis van u komt na jaren weer in Nederland en krijgt de kans rond te lopen op uw werkvloer en in uw cijfers te kijken. Wat voor indruk krijgt hij over de gezondheid van uw medewerkers?
Waar blijkt dat uit?
Wat zou hij van medewerkers zelf horen?

14. Hoe worden de mogelijkheden gebruikt?

15. Door wie worden de mogelijkheden gebruikt?

16. Is de voorziening voor iedereen binnen het bedrijf beschikbaar voor gebruik?

17. In hoeverre merkt u verschillen op in het gebruik tussen werknemers?

18. Bent u tevreden over het gebruik van de voorziening?

Vragen over het volgen van de 7 stappen van de BRAVO-aanpak

19. Was er voldoende draagvlak vanuit de organisatie voor het plan?

In hoeverre is het idee met medewerkers besproken?

20. Wie zijn er betrokken bij het uitwerken en opzetten van het plan?

Hoe is het plan besproken en opgezet?

21. In hoeverre was de werkgever op de hoogte van de behoeften en wensen vanuit medewerkers in relatie tot sport/beweegmogelijkheden?

Is er een behoefte analyse uitgevoerd onder medewerkers?

22. Is er voorafgaand aan de invoering een plan van aanpak gemaakt?

Hoe zag dit plan er uit?

23. In hoeverre zijn medewerkers aangezet tot actie na het uitvoeren van de plannen?

Hoe zijn medewerkers op de hoogte gebracht van de voorziening?

24. In hoeverre is het sport/beweegaanbod geëvalueerd?

Is de effectiviteit onderzocht?

Zijn er aanpassingen op gemaakt?

25. In welke mate is het sport/beweegaanbod een vast onderdeel binnen de onderneming?

26. In hoeverre zijn de vooraf gestelde doelen behaald?

27. Heeft er een positieve verandering plaatsgevonden?

28. Wat is uw algemene oordeel over het aanbod?

29. In hoeverre ervaart u knelpunten van het aanbod?

30. In hoeverre probeert (naam bedrijf) de vitaliteit van de medewerkers op andere BRAVO-thema's te stimuleren?

31. Voorleggen motieven voor sport/beweegbeleid en rapportcijfer laten geven van 1 tot 10, waarbij 10 heel erg belangrijk is.

Kostenbesparing

Verkrijgen van media-aandacht

Verbeteren veiligheid van werknemers

Stimuleren van contact tussen werknemers

Verbeteren arbeidsproductiviteit

Sponsoring

Verbeteren sociale vaardigheden

Verminderen ziekteverzuim

Verbeteren imago van bedrijf

Alerter maken van werknemers

Versterken van samenwerking tussen werknemers

Uitdragen van een sportieve boodschap

Bijlage 6 Indeling interviews naar topic

Fragment	Indicator (indicator)	Subcategorie (dimensie)	Kerncategorie (variabele)
1		Aanbod van sport/ beweegvoorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
2	Keuze voor deze voorziening	Aanbod van sport/ beweegvoorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
3	Beschikbaarheid voorziening	Aanbod van sport/ beweegvoorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
4	Bewustzijn	Waarde sport/ beweegvoorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
5	Belang vanuit onderneming	Waarde sport/ beweegvoorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
6	Financieel perspectief	Motief voor aanbod sport/beweeg-voorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
7	Financieel perspectief gem. belang	Motief voor aanbod sport/beweeg-voorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
8	Intern perspectief	Motief voor aanbod sport/beweeg-voorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
9	Intern perspectief: gem. belang	Motief voor aanbod sport/beweeg-voorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
10	Ontwikkelperspectief	Motief voor aanbod sport/beweeg-voorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
11	Ontwikkelperspectief gem. belang	Motief voor aanbod sport/beweeg-voorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
12	Klantperspectief	Motief voor aanbod sport/beweeg-voorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
13	Klantperspectief gem. belang	Motief voor aanbod sport/beweeg-voorzieningen	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
14		Andere vormen van stimuleren vitaliteit	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
15 (a-b-c…)	(financieel/…)	Hindernis voor aanbod sport/beweeg-voorziening	Sport/ beweegvoorzieningen op de werkvloer
Fragment	**Indicator (indicator)**	**Subcategorie (dimensie)**	**Kerncategorie (variabele)**
16	Motivatie	Belang vanuit werknemers	Werknemers
16,5	Initiatief	Belang vanuit werknemers	Werknemers
17	Kenmerken	Werknemer-informatie	Werknemers
18	Gezondheid	Werknemer-informatie	Werknemers
Fragment	**Indicator (indicator)**	**Subcategorie (dimensie)**	**Kerncategorie (variabele)**
19	1. Draagvlak	7 stappenplan BRAVO aanpak	Proces van beslissen tot borging sport/beweegplan

20	2. Structuur	7 stappenplan BRAVO aanpak	Proces van beslissen tot borging sport/beweegplan
21	3. Behoefte analyse	7 stappenplan BRAVO aanpak	Proces van beslissen tot borging sport/beweegplan
22	4. Plan van aanpak	7 stappenplan BRAVO aanpak	Proces van beslissen tot borging sport/beweegplan
23	5. Actie	7 stappenplan BRAVO aanpak	Proces van beslissen tot borging sport/beweegplan
24	6. Evaluatie	7 stappenplan BRAVO aanpak	Proces van beslissen tot borging sport/beweegplan
25	7. Borging	7 stappenplan BRAVO aanpak	Proces van beslissen tot borging sport/beweegplan
Fragment	**Indicator (indicator)**	**Subcategorie (dimensie)**	**Kerncategorie (variabele)**
26	Aandeel gebruik werknemers	Feitelijk gebruik	Effectiviteit voorziening
27	Verschillen in gebruik	Feitelijk gebruik	Effectiviteit voorziening
28	Oordeel over effecten	Oordeel over gebruik	Effectiviteit voorziening
29	Behalen doelstellingen	Oordeel over gebruik	Effectiviteit voorziening
30	Pluspunten	Oordeel over gebruik	Effectiviteit voorziening
31	Minpunten	Oordeel over gebruik	Effectiviteit voorziening
32	Neveneffecten	Oordeel over gebruik	Effectiviteit voorziening

Bijlage 7 niet-significante resultaten bij paragraaf 5.1.2

Tabel 32. Aanbod mogelijkheid naar chronische aandoening

Langdurige aandoening/handicap	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Ja en bepekt	163	41,8	*Niet significant*
Geen aandoening	524	39,0	
Ja, niet beperkt	36	41,9	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 33. Aanbod mogelijkheid naar BMI

BMI	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Ondergewicht	8	28,6	*Niet significant*
Normaal	329	38,9	
Overgewicht	288	41,5	
Obesitas	98	38,7	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 34. Aanbod mogelijkheid naar activiteitsniveau

Activiteitsniveau	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Laag	174	40,9	*Niet significant*
Ondergemiddeld	210	40,4	
Bovengemiddeld	160	39,5	
Hoog	161	37,5	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 35. Aanbod mogelijkheid naar geslacht

Geslacht	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Man	374	40,6	*Niet significant*
Vrouw	349	38,8	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 36. Aanbod mogelijkheid naar etniciteit

Etniciteit	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Autochtoon	604	39,2	*Niet significant*
Niet-Westerse allochtoon	69	39,4	
Westerse allochtoon	50	48,1	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 37. Aanbod mogelijkheid naar huishoudsamenstelling

Huishoudsamenstelling	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Alleenstaand	156	38,5	*Niet significant*
Gezin met kinderen	266	39,9	
Gezin zonder kinderen	301	40,1	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 38. Aanbod mogelijkheid naar rookgedrag

Rookgedrag	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Ja ik rook	172	38,7	*Niet significant*
Nee, wel gerookt	197	38,1	
Nee, nooit	354	41,2	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 39. Aanbod mogelijkheid naar vaste/variabele werktijden

Werktijden	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Vast	509	40,0	*Niet significant*
Variabel	214	39,1	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 40. Aanbod mogelijkheid naar stedelijkheidsgraad

Stedelijkheid per postcode	*N*	*Aanbod in %*	*Significantie*
Niet stedelijk	121	40,1	*Niet significant*
Weinig stedelijk	132	37,8	
Matig stedelijk	171	39,1	
Sterk stedelijk	178	40,5	
Zeer sterk stedelijk	121	41,3	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Bijlage 8 Tabellen bij hypothesen 1a t/m 1c

Tabel 41. Aanbod mogelijkheid naar bedrijfssector

	N	*Aanbod in %*	*Significantie*
Industrie	54	45,4	***
Bouw	18	29,5	
Groothandel	19	32,8	
Autobranche	4	25,0	
Detailhandel food	18	30,5	
Detailhandel non-food	16	17,2	
Horeca	9	16,1	
Transport	19	28,8	
Zakelijke dienstverlening	103	44,2	
Non-profit	89	53,0	
Overheid	169	55,2	
Andere branche	205	35,0	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 42. Aanbod mogelijkheid naar bedrijfsgrootte

	N	*Aanbod in %*	*Significantie*
1-10	24	13,2	***
11-50	74	22,3	
51-100	51	27,3	
101-250	119	46,3	
<251	455	52,7	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 43. Aanbod mogelijkheid naar fysieke aard van werkzaamheden

	N	*Aanbod in %*	*Significantie*
Bewegen/staan/kracht	262	32,6	***
Bewegen en ook zitten	70	39,5	
Zitten	379	47,8	
Geen van deze	12	25,5	
Totaal	723	39,7	

N=1821
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Bijlage 9 niet-significante resultaten bij paragraaf 5.2.2

Tabel 44. Gebruik mogelijkheid naar leeftijd

Leeftijd in categorieën	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
<24	14	29,2	*Niet-significant*
25-34	49	28,5	
35-44	61	32,3	
45-54	60	29,4	
55 en ouder	31	28,2	
Totaal	215	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 45. Gebruik mogelijkheid naar opleidingsniveau

Opleidingsniveau	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Laag	35	28,0	*Niet-significant*
Midden	78	27,3	
Hoog	102	32,7	
Totaal	215	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 46. Gebruik mogelijkheid naar huishoudinkomen

Netto huishoudinkomen	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
<1500	20	28,6	*Niet-significant*
1500-2100	43	35,2	
2100-2700	45	26,0	
2700-3300	55	27,4	
3300-3900	28	34,6	
>3900	24	31,6	
Totaal	215	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 47. Gebruik mogelijkheid naar huishoudsamenstelling

Huishoudsamenstelling	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Alleenstaand	50	32,1	*Niet-significant*
Gezin met kinderen	85	32,0	
Gezin zonder kinderen	80	26,6	
Totaal	215	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 48. Gebruik mogelijkheid naar alcoholconsumptie

Alcoholconsumptie per week	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Geen	62	25,0	*Niet-significant*
1-4 glazen	74	30,7	
5-9 glazen	36	33,0	
10-14 glazen	27	32,5	
>15 glazen	16	38,1	
Totaal	215	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 49. Gebruik mogelijkheid naar rookgedrag

Rookgedrag	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Ja ik rook	59	34,3	*Niet-significant*
Nee wel ooit gerookt	54	27,4	
Nee, nooit	102	28,8	
Totaal	215	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 50. Gebruik mogelijkheid naar subjectieve gezondheid

Subjectieve gezondheid	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Niet goed	29	28,4	*Niet-significant*
Goed	130	30,4	
Uitstekend	56	29,0	
Totaal	215	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Tabel 51. Gebruik mogelijkheid naar werktijden

Werktijden	*N*	*Gebruik in %*	*Significantie*
Vast	151	29,7	*Niet-significant*
Variabel	64	29,9	
Totaal	215	29,7	

N= 723
****: p<,01 **: p<,05 *: p<,10*

Literatuur

Ab KlinK, P. & Polder, J. (2008). *Het economisch gewicht van overgewicht. Economische Statistische Berichten 93(4533):*228-31.

Anderson, R.C., Anderson, K.E. (1994). *Positive changes and worksite health education. Psychol Rep 74(2):*607–10.

ArboNed. (2013). Verzuim blijft dalen [Persbericht]. Op 12 maart 2014 ontleend aan http://www.arboned.nl/nieuwscentrum/persberichten-en-publicaties/verzuim-blijft-dalen/

Bakhuys Roozeboom, M., Vroome, E. de, Smulders, P. & Bossche, S. van der. (2007). *Trends in de arbeid in Nederland tussen 2000 en 2004.* Hoofddorp: TNO.

Barnes, J., Behrens, T. K., Benden, M. E., Biddle, S., Bond, D., Brassard, P., ... & Wilson, J. (2012). Letter to the Editor: Standardized use of the terms "sedentary" and "sedentary behaviours". *Applied Physiology Nutrition and Metabolism-Physiologie Appliquee Nutrition Et Metabolisme*, *37*(3), 540-542.

Bouchard, C.E., Shephard, R. J. & Stephens, T.E. (1994). Physical activity, fitness, and health: International proceedings and consensus statement. In: *International Consensus Symposium on Physical Activity, Fitness, and Health, 2nd, May, 1992, Toronto, ON, Canada*. Human Kinetics Publishers.

Cancelliere, C., Cassidy, J. D., Ammendolia, C. & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature.*BMC Public Health*, *11*(1), 395.

Conn, V. S., Hafdahl, A. R., Cooper, P. S., Brown, L. M. & Lusk, S. L. (2009). Meta-analysis of workplace physical activity interventions. *American journal of preventive medicine*, *37*(4), 330-339.

Damen, M., Wouters, R. & Leidelmeijer, K.C.M. (2012). *Blootstelling aan arbeidsgevaren. Actualisering 2011 Amsterdam: RIGO Research en Advies BV;* 2012.

Dool, R. van den., & Elling, A. (2012). *Actieve leefstijl 2010, sport, bewegen en gezondheid* (33 p. bijl. fig. tab. Met lit. opg.). Utrecht: Mulier Instituut.

Durkheim, E. (1951). Suicide: a study in sociology [1897]. *Translated by JA Spaulding and G. Simpson (Glencoe, Illinois: The Free Press, 1951)*.

Eysink, P. E. D., Hamberg-van Reenen, H. H. & Lambooij, M. S. (2008). Leefstijl en arbeid in balans. *Een literatuurstudie naar de invloed van leefstijlfactoren en (sub) cultuur op gezondheid, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteit.* Bilthoven: RIVM.

Gemeente Amsterdam. (2013). *Sportplan 2013-2016.* Op 24 mei 2014 ontleend aan http://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie-diensten/dmo/sport/sportplan-2013-2016/@501411/pagina/

Gemeente Rotterdam. (2010). *Sportnota 2010-2016.* Op 24 mei 2014 ontleend aan http://www.rotterdam.nl/sportnota20102016

Geregistreerde werkloosheid. (2014). Op 25 mei ontleend aan cbs.nl: http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80719NED&LA=NL

Haar, M. ter. (2013). Over het NISB [PowerPoint-presentatie).

Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB.nl). (z.j.). *Sporten en bewegen door werknemers in het MKB.* Op 10 februari 2014 ontleend aan http://www.nisb.nl/over-nisb/werken-met-ambities/sporten-en-bewegen-door-werknemers-in-het-mkb.html

Hamilton, M. T., Healy, G. N., Dunstan, D. W., Zderic, T. W. & Owen, N. (2008). Too little exercise and too much sitting: inactivity physiology and the need for new recommendations on sedentary behavior. *Current cardiovascular risk reports*, *2*(4), 292-298.

Haskell, W.L., Lee, I.M., Pate, R.R., Powell, K.E., Blair, S.N., Franklin, B.A., … & Bauman, A. (2007). Physical activity and public health: updated recommendation for adults from the American College of Sports Medicine and the American Heart Association. *Circulation*, *116*(9), 1081.

Hendriksen, I. J. M., Bernaards, C. M., Commissaris, D. A. C. M., Proper, K. I., van Mechelen, W. & Hildebrandt, V. H. (2013). Position statement. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, *91*(1), 22-25.

Hendriksen, I.J.M., Bernaards, C.M. & Hildebrandt, V. (2012). Trends in physical inactivity and sedentary behavior in the Dutch population. *Journal of Science and Medicine in Sport*, *15*, S57-S58.

Heuvel, S.G. van den, Boshuizen, H.C., Hildebrandt, V.H., Blatter, B.M., Ariëns, G.A.M. & Bongers, P.M. (2003). *Sporten, type werk, arbeidsverzuim en welbevinden: resultaten van een 3-jarige follow-up studie. (9 p. tab.).* Delft: TNO.

Hildebrandt, V. H., Bernaards, C., Chorus, A. M. J. & Hofstetter, H. (2010). Bewegen in Nederland 2000 2011. *Trendrapport Bewegen en gezondheid*, *2011*.

Hildebrandt, V.H., Bernaards, C.M. & Stubbe, J.H. (2013). *Trendrapport bewegen en gezondheid 2010/2011*. Leiden: TNO.

Hoekman, R. & Dool, R. van den. (2009). *Sportdeelname in grote steden: een wereld van verschil?* Utrecht: Mulier Instituut.

Hutchinson, A. D. & Wilson, C. (2012). Improving nutrition and physical activity in the workplace: a meta-analysis of intervention studies. *Health promotion international*, *27*(2), 238-249.

Janssen, M. G. M. (2012). '*Ik ben hier aangenomen om te werken, niet om te sporten': Een kwalitatief onderzoek naar de (on) mogelijkheden om niet-deelnemers van bedrijfsport, deel te laten nemen aan bedrijfssport.* Arnhem: Sport en Zaken.

Jansen, D., Spreeuwenberg, P. & Heijmans, M.J.W.M. (2012).*Ontwikkelingen in de zorg voor chronisch zieken: rapportage 2012*. Utrecht: NIVEL.

Katzmarzyk, P.T., Church, T.S., Craig, C.L. & Bouchard, C. (2009). Sitting time and mortality from all causes, cardiovascular disease, and cancer. *Med Sci Sports Exerc*, *41*(5), 998-1005.

Klein Hesseling, J., Hooftman, W. & Koppes, L. (2012). *Ziekteverzuim in Nederland in 2010.* Hoofddorp: TNO.

Kuoppala, J., Lamminpää, A. & Husman, P. (2008). Work health promotion, job well-being, and sickness absences—a systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *50*(11), 1216-1227.

Macionis, J. J., Peper, A., Leun, J. P. & Geluk, H. L. C. (2010). *De samenleving*. Pearson Education.

McGillivray, D. (2005). Fitter, happier, more productive: Governing working bodies through wellness. *Culture and Organization*, *11*(2), 125-138.

Maes, S., Verhoeven, C., Kittel, F., Scholten, H. (1998). *Effects of a Dutch work-site wellness-health program: the Brabantia Project. Am J Public Health. 88(7):*1037–41.

Matthews, C. E., George, S. M., Moore, S. C., Bowles, H. R., Blair, A., Park, Y., ... & Schatzkin, A. (2012). Amount of time spent in sedentary behaviors and cause-specific mortality in US adults. *The American journal of clinical nutrition*, ajcn-019620.

Ministerie van SZW. (2011). *Vitaliteitspakket.* Den Haag: Rijksoverheid.

Ministerie van SZW. (2012). *Programma Duurzame Inzetbaarheid.* Den Haag: Rijksoverheid.

Ministerie van SZW & VWS. (2012). *Actieplan Gezond Bedrijf.* Den Haag: Rijksoverheid.

Mulier Instituut. (2011). Nationaal Sportonderzoek 2011. *Utrecht: Mulier Instituut.*

Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB.nl). (z.j.). *Duurzame Inzetbaarheid.* Op 13 februari 2014 ontleend aan http://www.nisb.nl/weten/kennisgebieden/gezonde-werkplek/duurzame-inzetbaarheid.html

Norris, R., Carroll, D. & Cochrane, R. (1990). *The effects of aerobic and anaerobic training on fitness, blood pressure, and psychological stress and well-being. Journal of Psychosomatic Research. 34:*367-75.

Overheid. (2014). *Algemene Wet Gelijke Behandeling.* Op 25 februari 2014 ontleend aan: http://wetten.overheid.nl/BWBR0006502

Owen, N., Healy, G.N., Matthews, C.E. & Dunstan, D.W. (2010). Too much sitting: the population-health science of sedentary behavior. *Exercise and sport sciences reviews*, *38*(3), 105.

Parsons, T. (1949). The Structure of. *Social Action, New York: Free Press*.

Pender, N. J., Murdaugh, C. L., Parsons, M. A. & Adriaansen, M. J. M. (2009).

Gezondheidsvoorlichting en ziektepreventie. Pearson Education.

Proper, K. I., & Hildebrandt, V. H. (2010). Overweight and obesity among Dutch workers: differences between occupational groups and sectors. *International archives of occupational and environmental health*, *83*(1), 61-68.

Rijksoverheid (2013) *Nationaal Programma Preventie 2014-2016.* Den Haag: Rijksoverheid.

Rongen, A., Robroek, S. J., van Lenthe, F. J. & Burdorf, A. (2013). Workplace health promotion: a meta-analysis of effectiveness. *American journal of preventive medicine*, *44*(4), 406-415.

Rosenfeld, O., Tenenbaum, G., Ruskin, H., Halfon, S.T. (1990). *Behavioural modifications following a physical activity programme in the Israeli Pharmaceutical industry. Australian Journal of Science and Medicine in Sport. 93:*6.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2013). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Bohn: Stafleu van Loghum.

Stam, M-J. (2010). *Gezondheidsmanagement: strategie en rendement.* Bussum: Gezond in Bedrijf.

Taris, T. (2014). Crisis veroorzaakt stress bij werknemers. Op 25 februari 2014 ontleend aan http://www.ru.nl/@740456/pagina/

T K (2014). Voortgang programma Duurzame Inzetbaarheid. Brief aan voorzitter Tweede Kamer van 13 mei 2014. Minister Asscher (SZW), vergaderjaar 2013/2014, 67967.

Ultee, W. C., Arts, W. A. & Flap, H. D. (2003). *Sociologie: vragen, uitspraken, bevindingen*. Nijhoff.

Van der Ploeg, H. P., Chey, T., Korda, R. J., Banks, E. & Bauman, A. (2012). Sitting time and all-cause mortality risk in 222 497 Australian adults. *Archives of internal medicine*, *172*(6), 494-500.

Verhagen, E. (2012, 1 juni). *Nederlandse Norm Gezond Bewegen.* Op 25 februari 2014 ontleend aan http://www.kennislink.nl/publicaties/nederlandse-norm-gezond-bewegen

Vinck, J. (1983). Health and Behavior. *Cognitive Behaviour Therapy*, *12*(4), 179-193.

WHO (1986). Ottawa charter of health promotion. Copenhagen: World Health Organization.

Wier, M.F. van, Dongen, J.M. van & Tulder, M.W. van. (2013). *Beweeg- en voedingsprogramma's op de werkplek. Ned Tijdschr Geneesk. 157:*A4963.