

Verslag door Tamara Raaijmakers, Peter-Jan Mol, Maaïke Ribbens NISB

1. Inleiding

Gestimuleerd door het ministerie van VWS, bundelen NISB, NIGZ en TNO Kwaliteit van Leven hun krachten binnen de Denktank Sport, Bewegen en Arbeid. Een belangrijke taak van de denktank is het volgen van de ontwikkelingen binnen bedrijven (de vraagkant) en bij de aanbieders van sport- en beweegactiviteiten (aanbodzijde). Deze kennis wordt gebruikt om activiteiten en instrumenten binnen het Nationaal Actieplan Sport en Bewegen (NASB) beter aan te laten sluiten op de behoeften en wensen uit de praktijk.

2. Doel bijeenkomst

Om dit op een goede manier te kunnen doen, is deze netwerkbijeenkomst voor bedrijven georganiseerd met de volgende doelen:

- uitwisseling van wensen en behoeften binnen bedrijven rondom bewegingsstimulering;
- het delen van ervaringen met andere bedrijven;
- inzicht geven in de laatste stand van zaken van de wetenschap en onderzoek op het gebied van sport, bewegen en arbeid;
- het uitreiken van ondersteunend materiaal waarmee bedrijven verder aan de slag kunnen.

3. Methode

De denktank heeft gekozen voor een dynamische methode die aansluit bij de inhoud van de bijeenkomst. Bij de kennismaking interviewden de deelnemers elkaar, al dan niet staande. Een van de items was, wat je zelf met beweging hebt.

Vincent Hildebrandt, TNO Kwaliteit van Leven verzorgde een plenaire presentatie van de wetenschappelijke stand van zaken. Na de presentatie, gingen de deelnemers aan de slag in een *open space* discussie. Deze vorm van discussiëren gebeurt in een open ruimte waarin flip overs met stellingen, vragen en items zijn opgesteld. Deelnemers worden uitgenodigd bij de borden te discussiëren en opvallende punten, visies, opmerkingen te noteren (met hun naam erbij). Dit gebeurt onder begeleiding van een moderator. Deelnemers zoeken zelf de discussie op waar ze het meest voor voelen. Wel wordt gestimuleerd dat deelnemers rouleren over de diverse borden, om zoveel mogelijk diverse visies op de gestelde items te krijgen. In de pauze was er de mogelijkheid tot een partijtje lasersquash.

Het inbouwen van beweging in de methode droeg bij aan het behalen van de Nederlandse Norm Gezond Bewegen door de deelnemers van 30 minuten matig intensief bewegen per dag. Op de uitgereikte stappentellers haalde een van de deelnemers tijdens de bijeenkomst zelfs 1.000 van de 10.000 aanbevolen stappen per dag.

4. Resultaten

4.1 Redenen voor beweegbeleid

Waarom stimuleren bedrijven bewegen? Dit zijn de belangrijkste aangegeven redenen:

- Terugdringen van het ziekteverzuim en uitval;
- Bevorderen van de algemene gezondheid door leefstijlgerichte thema's;
- Verhogen van de vitaliteit;
- Vergroten van productiviteit;
- Verhogen van het sociale aspect.

Het is vaak een combinatie van beweegredenen om bewegen te stimuleren. Er wordt gezocht naar een win-win situatie die voordelen oplevert voor werknemers (in vorm van aandacht, extra activiteiten, aanbod onder werktijd) én voor het bedrijf (inzetbaar en gemotiveerd personeel, imago: bij aantrekkelijke werkgevers willen horen).

Erik Kieftenbeld, Corus: 'Corus wil gewoon de beste zijn!'

Bij de leefstijlthema's wordt naast bewegen, voeding, stresspreventie en ondersteuning bij stoppen met roken genoemd. Dit betreft op individueel gedrag afgestemde programma's en veranderingen in de fysieke omgeving:

Rob Leenaars, Arbo- en Milieudienst van Universiteit van Amsterdam: 'Je wilt uitstralen dat je een gezond bedrijf bent. Niet alleen op papier, maar ook in de praktijk. Met het ontwerp van een nieuw gebouw zou het al moeten beginnen. Kijken hoe bewegingsstimulering hierin past.'

Bernard Luten, geeft een voorbeeld van hoe dat bij Unilever goed heeft gewerkt: 'We hebben extra trappen aangelegd tussen afdelingen die bij elkaar horen en veel met elkaar werken. Hier wordt goed gebruik van gemaakt.'

4.2 Bewegen als voorwaarde voor functioneren

Je zou ook kunnen stellen dat bewegen een voorwaarde is om te kunnen werken. En dat om deze redenen bedrijven dit *moeten* faciliteren. En dat werknemers zich fit *moeten* houden voor het werk. Uit de discussie volgt dat bewegingsstimulering binnen de vertegenwoordigde bedrijven met name als iets extra's wordt aangeboden. Vanuit het bredere kader van gezondheidsbevordering, en als een specifieke stimulans ter compensatie van werk dat bewegingsarmer is geworden. Zoals in het geval van steeds meer geautomatiseerde taken.

Erik Kieftenbeld, Corus: 'Onzin! Ik ga niet lopen omdat het van de baas moet! Ik ben fit voor mezelf. Dat hou ik ook het langst vol. Bewegingsstimulering bij Corus is dat de werknemer beweegt in zijn eigen tijd, maar dat de baas betaalt. We hebben aandacht voor leefstijl door de werknemer hierin te ondersteunen.'

Binnen een aantal organisaties, zoals de Gemeente Enschede en Corus, maakt aandacht voor beweging onderdeel uit van het functioneringsgesprek. Vanuit de gedachte dat het bedrijf het nodige aanbiedt om de gezondheid te bevorderen, worden werknemers aangesproken op hetgeen zij zelf doen om zich fit te houden voor het werk en het kunnen leveren van prestaties.

4.3 Behoeft en wensen

Steun van management

Gevraagd naar wat bedrijven nodig hebben om bewegen te stimuleren, komen met name randvoorwaarden naar boven die het proces betreffen. Voorop staat dat er steun is vanuit het management en tevens budgettering voor activiteiten. Dat budget niet de enige voorwaarde is voor resultaat, volgt uit de volgende ervaring:

Gerlinde Helthuis, Gemeente Enschede: 'Kom ik aan met een aanbod voor beweegactiviteiten, zeggen medewerkers: 'Wij willen graag een nieuwe printer. Er is nergens budget voor, maar wel voor bewegen'.

Om intern draagvlak te krijgen, ook bij management, is meer inzicht in kosten/baten en de effecten van bewegen op de lange termijn gewenst. De bron hoeft niet in alle gevallen de wetenschap te zijn:

Bernard Luten, Unilever: 'Bazen geloven elkaar. Laat het ze elkaar vertellen en faciliteer dit.' Frits Wielaard, Organon BioSciences aanhakend hierop: 'Het gaat om het verhaal. Ook van de niet goede ervaringen.'

Het betrekken van mensen

Het gaat om het bespreekbaar maken van het onderwerp. Ook het betrekken van andere structuren binnen bedrijven, zoals de OR, speelt een belangrijke rol. En je hebt interne ambassadeurs nodig:

Ben Kotterink, Gemeente Enschede: 'Onze gemeentesecretaris gaat ervoor!'

Differentiatie in aanbod

Een andere behoefte is het kunnen differentiëren van het aanbod van bewegen. Zo is er een verschil in mate van beweging. Hierbij worden de aspecten van leeftijd en functie genoemd. Ook de mogelijkheid tot bewegen verschilt per functie. Een voorbeeld dat hier naar voren wordt gebracht is de inrichting van industrieterreinen en het dragen van veiligheidskleding die beweging belemmert.

4.4 Van non movers naar movers

Vanuit gezondheidkundig, maatschappelijk en bedrijfskundig oogpunt is het van belang om mensen die niet of weinig bewegen in actie te krijgen. Daar is de meeste gezondheidswinst te

behalen, ook op de lange termijn. Dit komt ook de inzetbaarheid van mensen op het werk ten goede. Bij veel bewegingsprogramma's zien we dat met name de toch al actieve werknemers deelnemen. Hoe krijgen we nu de non movers in beweging?

Boodschap: bewegen is fun

Vaak is bewustwording als eerste stap genoemd. Dit kan op diverse manieren. Te beginnen met aantrekkelijke en leuke activiteiten: bewegen is "fun". Unilever en de Gemeente Enschede gebruiken hiervoor bekende Nederlanders. Dit werkt niet alleen als "lokkertje", topsporters zijn vaak ook inspirerende mensen met een duidelijk aansprekend verhaal. Bij Unilever trainen de topmensen met een personal trainer. Niet goedkoop. Het heeft wel het effect dat managers het goede voorbeeld geven.

Andere genoemde tactieken zijn vrijwillige gezondheidsmetingen (al dan niet in combinatie met inhoudelijke bijeenkomsten over leefstijl en gezondheid), verspreid over het jaar op verschillende manieren aandacht vragen voor bewegen, een breed aanbod van beweegactiviteiten. Wat meewerkt om zoveel mogelijk mensen actief te krijgen is dat de activiteiten binnen werktijd plaatsvinden.

Bewegen vanuit medisch oogpunt

Een andere meer directe benadering is werknemers via de bedrijfsarts confronteren met hun gezondheidssituatie. Mogen werknemers hier inderdaad op worden aangesproken? Zeker wel als het fysiek niet meer mogelijk is voor de werknemer om zijn baan correct uit te voeren, is de mening. Bewegen op recept van de bedrijfsarts, was een aanduiding. De PMO (preventief medische onderzoek, voorheen PAGO) is daarvoor een handig instrument.

Rob Leenaars: 'Bij de universiteit van Amsterdam is de bedrijfsarts gevraagd naar 20 mensen die gezondheidsstimulering het hardst nodig hadden. Aan de bedrijfsarts de keuze welke werknemers dit zijn. Aan hen is een bewegingspakket op maat aangeboden: 30% van deze werknemers is nu structureel bezig met bewegen!'

Rol leidinggevende

De direct leidinggevende heeft hierin een signalerende functie. In aansluiting hierop, wordt ook het al eerder genoemde aanspreken van mensen tijdens functioneringsgesprekken genoemd, waarin met de werknemer resultaat gerichte afspraken worden gemaakt.

Gerlinde Helthuis: 'Voor de Gemeente Enschede is 2007 het jaar van de bewustwording. Het management wordt getraind om bewegingsstimulering te bespreken in functioneringsgesprekken. Het is wel nodig dat zij ook de instrumenten hiervoor hebben.'

Cultuur en communicatie

Bij de genoemde tactieken werd aangegeven dat het belangrijk is aan te sluiten binnen de cultuur van het bedrijf. Wat bij de een goed werkt, hoeft bij de ander niet aan te slaan. Van belang is na te gaan welke behoeftes en wensen er zijn bij werknemers.

Douwe Grondman: 'Zorgverzekeraar OHRA gaat samen met TNO en het VU Medisch Centrum de komende vier jaar ruim vijf miljoen euro investeren in wetenschappelijk onderzoek naar het stimuleren van vitaliteit van werknemers. We beginnen met de groep at risk. We achterhalen dit met wellness checks. Deze groep wordt individueel begeleid op drie verschillende manieren: telefonisch, via internet/email en schriftelijk. De tweede stap is de gemiddelde score op wellness van alle medewerkers te verhogen. En we zijn niet alleen bezig met het eigen personeel. Als verzekeraar gaan we korting geven op collectief verzekerden als ze aan hun gezondheid werken. OHRA wil met de onderzoeksuitkomsten en leerervaringen op het terrein van preventie beter inzicht en greep krijgen op het probleem van uitval, verzuim en ziekte.'

Wat als overeenkomstig punt naar voren kwam is: doen! Het praktische aanpakken en er over communiceren. Op een gegeven moment bereik je dan het punt dat ook de niet actieve mensen er niet langer omheen kunnen om er ook iets mee te doen. Aandacht voor gezondheid/bewegen is gemeengoed geworden binnen een bedrijf. Een ander punt dat goed uitwerkt in de praktijk is in de breedte aandacht hebben voor gezondheid: naast bewegen, ook voor voeding, stoppen met roken, stresspreventie et cetera.

5. Bevindingen en aanbevelingen

De deelnemende bedrijven zijn op verschillende niveaus bezig met bewegen. Waar de een nog in de opstartfase is, is het bij een ander al zo vanzelfsprekend dat bijna niet meer te achterhalen hoe dit tot stand is gekomen. Bewegen wordt vaak wel als iets additioneels gezien, als extra's. Er is (nog) weinig aandacht voor het inbouwen van meer beweging in functies, in het werk zelf. In een aantal functies is dat niet nodig of mogelijk, in de veelal zittende functies kan dit een aandachtspunt voor de toekomst zijn. Wellicht is het hier mogelijk om externe ondersteuning aan te bieden: in kennis, mogelijkheden en ervaringen.

Andere wensen voor externe ondersteuning door de denktank Sport, Bewegen en Arbeid zijn:

- Een concreet instrument dat op maat voor een bedrijf in zicht kan geven in wat het financieel oplevert;
- Maak goede voorbeelden inzichtelijk, overzichtelijk en verspreid de verhalen hoe bedrijven het hebben aangepakt;
- Het betrekken van verzekeraars en overheid om bewegingsstimulering binnen bedrijven te faciliteren.

Een en ander is al in gang gezet. TNO Kwaliteit van Leven heeft een return on investment (ROI) instrument voor kosten / baten van beweegbeleid. En wat de goede voorbeelden betreft, is er een projectenbank in ontwikkeling waar bedrijven de goede ervaringen kunnen delen. Tot slot, is er overleg tussen NISB en minister Ab Klink over het laatste punt: het voorstel dat bewegingsstimulering onderdeel wordt van de basiszorgverzekering. Deze bijeenkomst is een van de manieren waarop kennis en informatie richting bedrijven ontsloten wordt.

6. Meer informatie en ondersteuning

Peter-Jan Mol, NISB: peter-jan.mol@nisb.nl
Vincent Hildebrandt: vincent.hildebrandt@tno.nl
Ronald Kramer NIGZ-Werk: rkramer@nigz.nl
Maurice Wolters NIGZ-Werk: mwolters@nigz.nl

www.30minutenbewegen.nl > werk > professionals

NISB

- campagne materiaal
- instrumenten voor beweegbeleid
- keuzelijst voor bepalen welk bewegingsprogramma het best past bij uw bedrijf
- achtergrond informatie uit onderzoek

www.wateetenbeweegik.nl

NISB en Voedingscentrum

- informatie over energiebalans
- beweeg- en voedingstest
- als onderdeel van de 30 minuten campagne, rijdt er vanaf september 2007 een bus door Nederland die aandacht besteedt aan de energiebalans. De bus kunt u als bedrijf boeken via deze site en inzetten ter ondersteuning van lokale activiteiten in de strijd tegen overgewicht.

www.nisb.nl

- pilot De Vitale Werknemer: 2 jaar lang gratis ondersteuning in beweegbeleid

www.tno.nl/bewegen

TNO Kwaliteit van Leven

- publicaties, onderzoeksinformatie
- kosten en baten instrument ROI-Fit
- leefstijl scan
- lasersquash, lunchwandelen

www.gezondheidsmanagement.nl

NIGZ-Werk

- drie fasen model invoeren gezondheidsmanagement
- opbrengsten
- goede praktijkvoorbeelden
- publicaties en presentaties

Deelnemers aan bijeenkomst Bedrijven in Beweging, 20 juni 2007

Alex Alonso	ISS Arbo Plus / ISS Facility Services
Joost de Bie	Beleidsmedewerker gezondheidsmanagement Waterlandziekenhuis
Jur Elzinga	Senior medewerker Sport Gemeente Hilversum
Douwe Grondman	Corporate accountmanager, Sector Zorg & Inkomen OHRA
Gerlinde Helthuis	Adviseur P&O Gemeente Enschede
Ingrid Hendriksen	Onderzoeker/adviseur Bewegen & Arbeid TNO Kwaliteit van Leven
Vincent Hildebrandt	Teamleider Bewegen & Arbeid TNO Kwaliteit van Leven
Coen Jansonius	Adviseur arbozaken Gemeente Hilversum
Erik Kieftenbeld	Hoofd gezondheid en welzijn Corus Strip Products IJmuiden
Ben Kotterink	Medewerker Sport & Bewegen Gemeente Enschede
Ronald Kramer	Programma manager NIGZ-Werk
Rob Leenaars	Directeur Arbo Milieu Dienst Universiteit van Amsterdam
Bernard Luten	Head Occupational Health Unilever NV
Peter-Jan Mol	Coördinator setting Werk NISB
Steffin Nauta	Project assistent Bewegen & Gezondheid TNO Kwaliteit van Leven
Joselle Raadt	Projectmanager arbo ING Arbodienst
Tamara Raaijmakers	Adviseur / procesmanager Baart en Raaijmakers, namens NISB
Maike Ribbens	Programma medewerker setting Werk NISB
Frits Wielaard	Corporate health officer Organon BioSciences
Maurice Wolters	Projectleider Sport, Arbeid en Gezondheid NIGZ-Werk