

MKB & SEDENTAIR GEDRAG

**KWALITATIEF ONDERZOEK NAAR
DE BEWUSTWORDING, KENNIS-
EN INTERVENTIEBEHOEFTE**

NOVEMBER 2013

Inhoud

Voorwoord	2
1. Inleiding	3
1.1 Doel en resultaten	3
1.2 Leeswijzer	3
2. Opzet onderzoek	4
2.1 Deelnemende MKB bedrijven	4
2.2 Omvang organisaties	4
2.3 Kwalitatief onderzoek: interviews	4
2.4 Betrokken functies	4
2.5 Organisatieprofiel	5
2.6 Bestaand gezondheidsbeleid	5
3. Themadossier sedentair gedrag	7
3.1 Sedentair gedrag als risico	7
3.2 Definitie sedentair gedrag	7
3.3 Prevalentie	7
3.4 Richtlijn	7
3.5 Verder onderzoek	8
4. Bewustwording van risico's sedentair gedrag	9
4.1 Fase van gedragsverandering bij aanvang interview	9
4.2 Fase van gedragsverandering tijdens en na aanvang interview	10
4.3 Kennisbehoefte algemeen	11
5. Relevante aspecten bij aanpakken sedentair gedrag	12
5.1 Nieuw arbeidsrisico versus leefstijl	12
5.2 Verantwoordelijkheid	12
5.3 Animo om te starten	13
5.4 Koppeling aan breder gezondheidsbeleid	13
5.5 Huidige mogelijkheden in het werk	14
5.6 Collectief bewustzijn en cultuur	14
5.7 Houding ten opzichte van nieuwe mogelijkheden	15
5.8 Aanspreken op gedrag door werkgever/professional	16
5.9 Kosten en rendement	17
6. Uitgangspunten voor aanpakken	18
6.1 Analysemodel: de Health Balanced Scorecard	18
6.2 Toelichting perspectieven	18
6.3 MKB bedrijven en hun perspectien	18
6.4 Aansluiten op strategieën	19
7. Rol NISB	20
7.1 Visie van werknemers	20
7.2 Visie van werkgevers en experts	20
7.3 Aandacht voor intermediairen	21
8. Conclusies en aanbevelingen	22
8.1 Mate van bewustwording	22
8.2 Kennis en interventiebehoefte	22
8.3 Rol NISB	23
8.4 Aanbevelingen	23
Literatuurlijst	25
Bijlage 1. Topiclijst medewerker	26
Bijlage 2. Topiclijst directie/HR/p&o/management/specialist	29
Bijlage 3. Powerpoint presentatie tijdens interview	32
Bijlage 4. Toelichting op de Health Balanced Scorecard	34
Bijlage 5. Geïnterviewde personen en bedrijven	36

Voorwoord

Dat sport en bewegen belangrijk is, weten we al jaren. Dat het belangrijk is om ons zitgedrag regelmatig te onderbreken, is een vrij recent inzicht. Te lang en te veel zitten levert diverse gezondheidsrisico's op. Zo heb je bijvoorbeeld 40% meer kans om vroegtijdig te sterven, wanneer je langer dan 11 uur per dag zit. Mensen die zittend werk verrichten zijn daarmee een risicogroep. Anno 2013 valt 99 procent van het totale bedrijfsleven onder het midden- en kleinbedrijf tot 250 medewerkers, aldus de MKB Servicedesk. Zij zijn verantwoordelijk voor 58 procent van de omzet in het bedrijfsleven en bieden werkgelegenheid aan 60 procent van de werknemers.

Wij zijn dan ook erg verheugd onderzoek gedaan te mogen hebben voor NISB naar de bewustwording, kennis- en interventiebehoefte van MKB bedrijven op het gebied van sedentair gedrag. Door het kwantitatieve onderzoek dat op dit vlak is gedaan, kunnen we voorzichtig onder de aandacht brengen dat te lang en te veel zitten ongezond is. Middels dit kwalitatieve onderzoek hebben we de mogelijkheid gehad in gesprek te gaan met hen om wie het gaat: medewerkers, HR- en P&O-adviseurs, directeuren, ergocoaches en andere betrokkenen. We vertrouwen er op dat dit onderzoek een goede basis vormt voor het bepalen van beleid en ontwikkelen van de gevraagde kennis en interventies.

Drs. Sofie van den Hombergh
InHealth



Drs. Kiem Thé
Arbothema's



1. Inleiding

Kennisinstituut NISB vertaalt haar doelstellingen vanaf 2013 naar heldere ambities. Een van deze ambities is gericht op het bevorderen van sport- en beweeggedrag onder medewerkers van organisaties. Focus ligt hierbij op sedentair gedrag binnen MKB bedrijven tot 100 medewerkers (vanaf nu: MKB bedrijven). NISB wil meer inzicht in de mate van bewustwording, kennis- en interventiebehoefte op het gebied van sedentair gedrag bij deze MKB bedrijven. Vervolgens is te bepalen welke rol NISB kan vervullen in het bevorderen van de bewustwording en het voorzien in de behoefte. Dit rapport beschrijft de uitkomsten van een onderzoek aangaande dit gewenste inzicht, uitgevoerd door InHealth en Arbothema's in de periode april tot november 2013.

1.1 Doel en resultaten

Het doel van het onderzoek is om diepgaand inzicht te ontwikkelen in de manier waarop NISB het best aansluiting kan vinden bij het MKB als het gaat om het in beweging krijgen van sedentaire medewerkers. De bijbehorende vraagstelling is:

Hoe kan NISB aansluiting vinden bij MKB bedrijven, als het gaat om het in beweging krijgen van sedentaire medewerkers?

De subvragen zijn:

1. Wat is de huidige mate van bewustwording van MKB bedrijven op het gebied van een sedentaire leefstijl?
2. Wat is de kennis- en interventiebehoefte op het gebied van een sedentaire leefstijl?
3. Welke rol neemt NISB vanaf 2014 idealiter in om aan deze behoefte te voldoen?

De beoogde resultaten op het gebied van sedentaire leefstijl zijn:

- Een overzicht van de huidige mate van bewustwording bij MKB bedrijven;
- Een overzicht van de kennis- en interventiebehoefte bij MKB bedrijven;
- Inzicht in de rol van NISB bij het vervullen van deze behoefte als basis voor de ambitieplannen 2014.

1.2 Leeswijzer

Dit rapport geeft bovenstaande overzichten en inzichten. Hoofdstuk 2 beschrijft de opzet van het onderzoek. In hoofdstuk 3 komt het themadossier sedentair gedrag van NISB aan bod. Hoofdstuk 4 gaat in op de bewustwording van risico's van sedentair gedrag. Vervolgens staan in hoofdstuk 5 relevante aspecten centraal, wanneer het gaat om het aanpakken van sedentair gedrag bij de deelnemende bedrijven. Ook komt hier de kennisbehoefte terug. In hoofdstuk 6 staan uitgangspunten voor interventies beschreven. Hoofdstuk 7 beschrijft de gewenste rol van NISB. Tot slot beschrijft hoofdstuk 8 de conclusie en aanbevelingen.

2. Opzet onderzoek

2.1 Deelnemende MKB bedrijven

In totaal hebben 27 mensen van 15 verschillende organisaties meegewerkt aan het onderzoek. Deze bedrijven zijn geworven via de netwerken van zowel NISB, Arbothema's als InHealth. Hierbij is rekening gehouden met de activiteiten waar deze drie organisaties zich mee bezighouden, namelijk het verzamelen van kennis en uitbrengen van advies rondom het thema gezondheid. Bij de selectie van de deelnemende bedrijven is nadrukkelijk aandacht geweest voor het betrekken van organisaties die geen klant of samenwerkingspartner zijn van NISB, Arbothema's en InHealth. Dit om een bias te voorkomen. Daarnaast zijn, op een bedrijf na, bedrijven geselecteerd waarbij minimaal de helft van de medewerkers zittend werk verricht.

2.2 Omvang organisaties

De deelnemende organisatie hebben allen tussen de 8 en 100 medewerkers, met een aantal uitzonderingen: het CAOP met 200 werknemers, Waterschap Reest en Wieden met 100 werknemers, Stichting Samen Zorgen met 300 werknemers, waarvan er echter slechts 12 een zittende functie hebben en de Rabobank met wereldwijd zo'n 27.200 mensen in dienst. Aangezien de afdelingen van de Rabobank zelfstandig zijn, is gekozen om een van deze afdelingen, Rabobank International met 70 werknemers, als een organisatie te zien. In overleg met NISB is er voor gekozen ook de eerder genoemde organisaties mee te nemen in dit onderzoek.

2.3 Kwalitatief onderzoek: interviews

Dataverzameling heeft plaatsgevonden door middel van semi-gestructureerde interviews op locatie bij de deelnemende bedrijven. Aan de hand van een vooraf opgestelde topiclijst (bijlage 1 en 2) is het interview afgenomen. Onderdeel van het gesprek was een korte toelichting van de onderzoeker op het thema sedentair gedrag, door middel van een powerpoint presentatie (bijlage 3). Er was dus ook sprake van kennisoverdracht.

De interviews zijn met goedkeuring van de respondent opgenomen, zodat de antwoorden na afloop

kunnen worden afgeluisterd. De respondent werd uitgelegd dat zijn of haar antwoorden anoniem zijn, om hiermee sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen.

2.4 Betrokken functies

Per organisatie is getracht zowel met een (gezondheids)beleidsbepaler, -maker of -uitvoerder (een directeur, HRM/P&O'er, office manager, ergocoach of preventiemedewerker) en een medewerker te spreken. Dit is gelukt bij 12 van de 15 deelnemende organisaties. Het doel hiervan is om een breder beeld te krijgen van de kennis- en bewustwording en het draagvlak voor het aanpakken van sedentair gedrag in de organisatie. Bovendien betreffen het verschillende doelgroepen, die mogelijk ieder hun eigen kennisbehoefte en wensen voor aanpakken hebben.

Het is van belang te benoemen dat de deelnemende bedrijven zelf hun respondenten hebben aangedragen. Mogelijk is hierdoor een kleine bias ontstaan, omdat bedrijven mogelijk deelnemers aandragen die affiniteit met het thema gezondheid hebben. De onderzoekers hebben getracht dit zoveel mogelijk te voorkomen door aan te geven graag met diverse mensen te spreken. Het kan echter niet uitgesloten worden dat de kenmerken van respondenten enige invloed hebben gehad op de uitkomsten.

2.5 Organisatieprofiel

Een kort organisatieprofiel van de deelnemende organisaties wordt hieronder getoond. Dit profiel is gebaseerd op de informatie uit de interviews. Het percentage zittend werk betreft een schatting.

					
Sector	Training	Beleids-ondersteuning	Zakelijke dienstverlening	Arbodienst	Import/export groente en fruit
Aantal mw	75	200	54	9	70
% Zittend werk	50-90%	95%	95%	85%	95%
Gezondheids-Initiatieven	Niet aanwezig Curatief Ergonomie	Werkvermogensmonitor met Health Check Receptie fruit Stoelmassage Fitnesspass Dynamisch meubilair Werkplekonderzoek Actief woon-werk verkeer	Hockeytoernooi	Statafel voor overleg Werkfruit Aandacht voor ergonomie Soms health check	Per 3 jaar HC Aangepast meubilair Stoppen met roken / gewichtsreductie bij risico
					
Sector	Arbeidsdeskundig adviesbureau	Fullservice internetbureau	Financiële dienstverlening	Ondersteuning zorg	Zorg
Aantal mw	40	9	70	45	12 zittend
% Zittend werk	60%	85%	85%	90%	80%
Gezondheids-Initiatieven	PMO Lezing vitaliteit Coaching Teamdag Dynamisch meubilair	Fruit & salades Fiets van de zaak	Uitgebreid meubilair Sportfaciliteiten op hoofdlocatie Ergocoaches Aandacht voor gezond werken Sportief imago	Curatief advies	Arbo gericht Fietsplan Zorgmarathon Samen lopen Aandacht voor beweging
					
Sector	Uitgeverij	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Advocatuur	Ondersteuning zorg
Aantal mw	68	85	100	8	14
% Zittend werk	85%	90%	50-85%	70%	85%
Gezondheids-Initiatieven	Niet aanwezig, wel interesse	Lange dagen Veel aandacht voor zwaar werk Zittend werk onderbelicht geen beleid	Uitgebreid Heel sportief/actief Kroon op het Werk award	Fruit Aandacht voor werkdruk	Arbo advies Gezamenlijke fiets

2.6 Bestaand gezondheidsbeleid

Aan de organisaties die betrokken waren bij dit onderzoek is gevraagd hoe het huidige gezondheidsbeleid eruit zag. Hieronder volgt een korte opsomming van de zeer uiteenlopende bevindingen.

Waterschap Reest & Wieden heeft een zeer uitgebreid gezondheidsbeleid en een aparte werkgroep 'Reest & Wieden Beweegt' waarin allerlei sportie-

ve en gezonde initiatieven worden georganiseerd. Elke drie jaar vindt een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) plaats en ieder jaar een health check. Er is veel aandacht voor 'Loopbaan, lijf en leren'. Deze organisatie heeft onlangs de 'Kroon op het werk' Award in ontvangst mogen nemen.

Bij **Heling & Partners** heeft iedereen de mogelijkheid een zit/statafel te kiezen, is er veel aandacht

voor persoonlijk contact door middel van coaching, er worden lezingen gegeven over vitaliteit, teamdagen krijgen een sportieve invulling en er wordt regelmatig een PMO aangeboden.

Rabobank International heeft een breed gezondheidsbeleid met de focus op ergonomie. Er zijn Ergocoaches aanwezig, er is meubilair beschikbaar voor elk soort werk en er worden sportfaciliteiten aangeboden. Er wordt niet bijzonder veel aandacht besteed aan het in beweging krijgen van werknemers, maar het sportieve imago van de bank wordt uitgedragen door het personeel.

Bij **CAE Aviation** is er geen duidelijk gezondheidsbeleid. Activiteiten zijn vooral gericht op curatieve zorg voor reeds uitgevallen medewerkers.

Vakmedianet is een nieuwe organisatie waar in eerste instantie de aandacht naar de verplichte zorgonderdelen uit de Arbowet gaat (RI&E, BHV) voordat men het over preventief gezondheidsbeleid kan hebben.

Qaraqter heeft geen gezondheidsbeleid maar biedt zijn medewerkers fruit en salades. Daarnaast is er de mogelijkheid tot een fiets van de zaak.

Ook **Casemix** heeft geen gezondheidsbeleid. Wel wordt jaarlijks een hockeytoernooi georganiseerd.

Robuust geeft vooral curatief advies. Medewerkers krijgen ergonomisch advies wanneer ze achter een bureau werken.

De Linge Groep heeft een statafel voor overleg met collega's, biedt werkfruit aan, heeft aandacht voor ergonomie en in het verleden bestond de mogelijkheid om een health check te ondergaan.

XVG Advocaten heeft geen gezondheidsbeleid. Wel zorgt men voor fruit en de werkgever is zich bewust van de vaak aanwezige hoge werkdruk.

Bij **Zorgimpuls** krijgt iedere medewerker ergonomisch advies, zijn hulpmiddelen altijd mogelijk en beschikt men over een gezamenlijke fiets op kantoor. Er is geen sprake van vastgelegd gezondheidsbeleid.

CAOP heeft al veel activiteiten ter bevordering van de vitaliteit van medewerkers ondernomen. Deze activiteiten zijn geclusterd in het zogenaamde vitaliteitshuis. Met name de inzet op de sociale dialoog en ontwikkeling van medewerkers staat hoog op de agenda.

Volker Infra heeft te maken met twee aparte functiegroepen, de medewerkers buiten en die op kantoor. Voor het zware werk buiten is aandacht voor ergonomie en rugklachten. Kantoorfuncties krijgen nog weinig aandacht. Er is geen gezondheidsbeleid.

Stichting Samen Zorgen heeft een gezondheidsbeleid dat voornamelijk Arbo-gericht is. Er is veel aandacht voor de gezondheid van het verzorgende personeel. Daarnaast is er een fietsplan en groeiend animo voor de jaarlijkse 'Zorgmarathon' waar men met een team van 10 mensen de marathon loopt.

Bij **Eosta** kan men elke 3 jaar een health check ondergaan, bij geconstateerd risico wordt een 'stoppen met roken' cursus of gewichtreductie begeleiding aangeboden. Ook kan men beschikken over aangepast meubilair.

Te concluderen valt dat negen organisaties wel enige mogelijkheden bieden of activiteiten organiseren, maar geen gezondheidsbeleid hebben. De overige zes organisaties hebben dit wel maar verschillen daarbij in intensiteit.

Voordat de resultaten worden gepresenteerd, volgt eerst een korte toelichting op het thema sedentair gedrag. Dit betreft een samenvatting van het huidige themadossier sedentair gedrag van NISB.

3. Themadossier sedentair gedrag

3.1 Sedentair gedrag als risico

Sinds een aantal jaren wordt steeds duidelijker dat langdurig achtereen zitten gezondheidsrisico's kent, los van de hoeveelheid die men sport of beweegt. De gezondheidsrisico's van onvoldoende lichaamsbeweging waren al langer bekend. Met het behalen van de beweegnorm (30 minuten minimaal 5 dagen per week matig intensief bewegen) en/of de fitnorm (3 keer per week 20 minuten intensief bewegen) dacht men deze gezondheidsrisico's te verminderen. Nu blijkt dat het behalen van deze normen niet beschermt tegen gezondheidsrisico's, als men de rest van de 15 'wakkere' uren voornamelijk stil zit.

Uit onderzoek van Van der Ploeg (2012) blijkt dat bij langer dan 11 uur zitten, het risico op vroegtijdig sterven met 40% toeneemt. Ook is langdurig zitten geassocieerd met een verhoogd risico op hart en vaat ziekten, diabetes mellitus type 2, bepaalde vormen van kanker, een verhoogde kans op depressie en klachten aan het bewegingsapparaat (Hendriksen, 2013).

3.2 Definitie sedentair gedrag

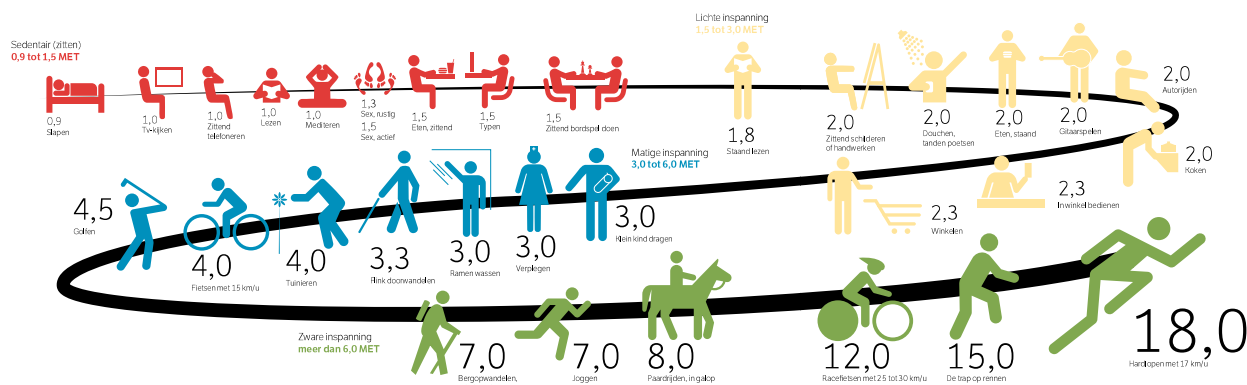
We definiëren langdurig zitten, oftewel sedentair gedrag met activiteiten die gekenmerkt worden door een laag energie verbruik (< 1,5 MET) in combinatie met een zittende of liggende houding. Slapen valt hierbuiten.

3.3 Prevalentie

In Nederland zitten 3,4 miljoen werknemers meer dan 4 uur per dag op het werk. Het is te verwachten dat dit aantal toe zal nemen onder invloed van verdere automatisering en informatisering. Ook ontwikkelingen zoals 'het Nieuwe Werken' dragen bij aan langer zitten gedurende een werkdag. Dit omdat beweging tijdens woon-werk verkeer wegvalt en het werk thuis zich voornamelijk achter het beeldscherm afspeelt. Aangezien een groot deel van het sedentaire gedrag tijdens en op het werk plaatsvindt spreken we dan ook wel van sedentair gedrag als een nieuw arbeidsrisico (Hendriksen, 2013).

3.4 Richtlijn

Er zijn nog weinig concrete richtlijnen om de risico's van sedentair gedrag te verminderen. De huidige aanbeveling is om langdurig zitten zoveel mogelijk te onderbreken. Deze aanbeveling kan ook vertaald worden in elk uur een paar keer 1 of 2 minuten opstaan of bewegen. Het staan en in beweging brengen van de benen is het belangrijkste aandachtspunt bij het doorbreken van sedentair gedrag. Er is nog geen duidelijkheid over de hoeveelheid laag-intensieve beweging die per dag nodig is om de risico's van sedentair gedrag te beperken. Er is dus nog veel werk te doen voordat duidelijke richtlijnen en effectieve interventies geboden kunnen worden. Dit werd bevestigd door verschillende universiteiten en onderzoeksinstituten tijdens de Invitational Conference Sedentair Gedrag bij Werknemers op 14 oktober 2013.



Bron: Köhler, 2013

3.5 Verder onderzoek

Door verschillende universiteiten in binnen- en buitenland wordt sedentair gedrag dan ook onderzocht. Momenteel doet men onderzoek naar het nauwkeurig meten van lichamelijke activiteit gedurende de dag en naar de optimale interventie: hoe vaak moet zittend werk idealiter onderbroken worden met staan en lopen? Ook is men geïnteresseerd in interventies die op de juiste manier gedragsverandering teweeg kunnen brengen.

4. Bewustwording risico's van bij sedentair gedrag

Om de huidige mate van bewustwording bij MKB bedrijven in kaart te kunnen brengen is gekozen voor het analysemodel van gedragsverandering van Prochaska en DiClemente (1983). Zij hebben vijf stadia van gedragsverandering in kaart gebracht, zodat hulp- en dienstverleners hun aanbod beter aan kunnen laten sluiten op de fase van gedragsverandering waar de cliënt zich in bevindt. Het model vond zijn oorsprong in de verslavingszorg (roken, alcohol en drugs) maar is te vertalen naar alle situaties waar gedragsverandering nodig is. De vijf stadia zijn:

1. Het voorstadium oftewel de precontemplatie;
2. Het overwegen oftewel contemplatie;
3. De voorbereiding;
4. De actie;
5. Het volhouden.

Soms wordt er een aanvullende stap aan toegevoegd, namelijk 'de terugval'. Deze kan zich in elke fase voordoen en betekent meestal een terugval naar een stap eerder in de cyclus van de fasen van gedragsverandering (Prochaska en DiClemente, 1983).

Binnen bedrijven bevinden mensen zich op verschillende thema's in verschillende fasen van gedragsverandering.

4.1 Fase van gedragsverandering bij aanvang interview

Het interview startte met het verzoek om een

reactie op de term sedentair gedrag. Een groot deel van de geïnterviewden gaf aan nog geen idee te hebben wat het betekende. Anderen hadden er wel van gehoord maar de meerderheid van de organisaties had nog geen concrete stappen ondernomen om langdurig zitten op organisatieniveau te doorbreken.

Individueel gaven mensen wel aan voor zichzelf zoveel mogelijk beweging op een dag op te zoeken. Men merkt dat men van lang zitten stijf wordt, of last van de rug of billen krijgt.

Aan de andere kant werd aangegeven dat het doorbreken van langdurig zitten bij kantoorwerk erg moeilijk is. Op de vraag welke aspecten van het huidige werk om een zittende werkhouding vragen, antwoordden veel respondenten de volgende zaken: het lezen van dossiers, overleg met collega's, voeren van persoonlijke gesprekken, post sorteren, werken op de computer, officiële vergaderingen voeren en lunchen.

De meeste geïnterviewden waren zich wel bewust van de bestaande beweegnormen. Een aantal mensen gaf aan te voldoen aan deze normen en daarmee het idee te hebben goed met hun gezondheid bezig te zijn.

Een analyse van de antwoorden van de respondenten leidt tot het volgende figuur:

FASE VAN GEDRAGSVERANDERING (VOOR)



VOORSTADIUM	OVERWEGING	VOORBEREIDING	ACTIE	VOLHOUDEN
17 personen	6 personen	0 personen	2 personen	2 personen

Uit bovenstaand figuur blijkt dat ruim tweederde van de respondenten bij aanvang van het interview in het voorstadium te plaatsen is. Dit betekent dat ze zich nog niet bewust zijn van het risico van sedentair gedrag of het onderwerp (nog) niet interessant vinden. De overige respondenten bevinden zich voornamelijk in de overweging. Een bedrijf met twee geïnterviewden is bezig met actie.

“Wij onderkennen sedentair gedrag als risico. Dat past ook bij ons werk. Wij gaan naar die beurzen en congressen en daar hoor je er over.”
- directeur

Een laatste bedrijf is al zo actief dat ze in de fase van volhouden zitten.

“Voor ons is sedentair gedrag niet nieuw, we zijn al een hele tijd bezig met het in beweging krijgen van onze medewerkers.” - werkgroep van een bedrijf

4.2 Fase van gedragsverandering tijdens en na interview

Elke fase vraagt om een andere benadering. In het voorstadium is men zich nog niet bewust van een mogelijk probleem en is de benadering die hierop aansluit van informerende aard. Om de gewenste informatie over de kennis- en interventiebehoefte van de deelnemende bedrijven en de potentiële rol van NISB te verzamelen, was het van belang de respondenten informatie te verstrekken over sedentair gedrag. Daartoe zijn enkele sheets getoond (zie bijlage 3). Op basis van de getoonde presentatie met de bijbehorende uitleg, kwamen veel respondenten tot nieuwe inzichten.

Met name het onderstaande plaatje leidde tot inzicht.



De mate waarin men inzicht heeft verkregen door het interview wordt duidelijk uit het volgende figuur:

FASE VAN GEDRAGSVERANDERING (NA)



VOORSTADIUM	OVERWEGING	VOORBEREIDING	ACTIE	VOLHOUDEN
5 personen	10 personen	8 personen	2 personen	2 personen

Uit dit figuur blijkt dat van de 17 personen die zich in het voorstadium bevonden, 12 personen zijn opgeschoven naar een volgende fase. Daarvan hebben zelfs twee personen uitgesproken met dit thema aan de slag te gaan, waarmee ze de fase van de overweging mogelijk tijdens het gesprek zijn doorgedaan en in de voorbereiding terecht komen.

“Ik dacht dat wanneer ik buiten het werk aan de nodige beweging kwam, het goed zou komen. Maar het is erger dan ik dacht.”

- medewerker

“Ergens verbaast het me niet. De mens is niet gemaakt om te zitten. Al wist ik niet dat het zitten zo heftig was. Ik ga er echt iets mee doen.”

- medewerker

Alle geïnterviewden die zich in het stadium van overweging bevonden, hebben aangegeven in de fase van voorbereiding terecht te zijn gekomen.

“We besteden te weinig aandacht aan dit thema. We werken meer curatief dan preventief. Ik wil er graag iets mee doen, maar hoe?”

- HR adviseur

“Goed dat er aandacht is voor het onderwerp, ik weet zeker dat het onderschat wordt en dat het iets is waar de werkgever wat aan moet doen. Bewustwording moet groeien.” - HR adviseur

Degenen die al in actie waren of bezig zijn met volhouden, zijn door het interview niet van fase veranderd.

4.3 Kennisbehoefte algemeen

Sedentair gedrag en de bijbehorende risico's blijkt een onderwerp waarvan respondenten, een enkeling daargelaten, weinig kennis hebben. Het verstrekken van informatie door middel van een presentatie draagt bij aan bewustwording. De huidige stand van zaken in de wetenschap zorgt voor een gevoel van urgentie om het sedentaire gedrag, zowel persoonlijk als bedrijfsmatig, te doorbreken. Maar er is ook nog veel onduidelijk. Te lang zitten is niet gezond, maar wat is dan wel goed? Welke richtlijnen zijn aan te houden? Men is erg geïnteresseerd in de 'nieuwe' norm waar aan moet voldoen om wel gezond te zijn of te blijven.

Daarbij is het belangrijk dat deze informatie op een goede manier wordt aangeboden. De respondenten geven vrijwel allemaal behoefte te hebben aan een kort en krachtig overzicht met de belangrijkste inzichten uit onderzoek. Ook vindt men het belangrijk dat deze kennis makkelijk te delen is, zodat iedereen in het bedrijf ervan op de hoogte is. De kennis en bewustwording moet groeien, zowel bij medewerker als bij management.

“Ik heb behoefte aan kleine tekstjes met linkjes naar onderzoek wat er achter hangt. Dan wil ik ook meer weten en alles uit kunnen zoeken.”

- directeur

5. Relevante aspecten bij aanpakken sedentair gedrag

Ondanks dat er nog geen heldere richtlijn is, gelooft men dat het ongezond is om lang te zitten. Geïnterviewden geven echter aan niet goed te weten hoe het sedentaire gedrag te kunnen aanpakken. Er is te weinig bekend over de mogelijk effectieve maatregelen. Dat is ook logisch, gezien het feit dat nog niet bekend is waar deze maatregelen aan moeten bijdragen. Vrijwel iedereen geeft aan (op den duur) behoefte te hebben aan simpele tips, tricks en interventies.

In dit hoofdstuk komt een aantal belangrijke thema's aan bod die bijdragen aan het bepalen van de interventiebehoefte. In het volgende hoofdstuk worden deze vertaald naar uitgangspunten voor interventies.

5.1 Nieuw arbeidsrisico versus leefstijl

Tot op heden werd het meer bewegen en sporten op de werkvloer vaak geïntroduceerd onder de noemer 'BRAVO' (Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning). Bewegen werd hierin geoperationaliseerd via de huidige 'combinorm', namelijk vijf keer per week 30 minuten matig intensief en/of drie keer per week 20 minuten intensief bewegen.

De introductie van het thema sedentair gedrag roept in beginsel dikwijls een associatie op met BRAVO. Een voorbeeld hiervan is tijdens een Inventional conference met professionals uit de BOP driehoek (Beleid, Onderzoek en Praktijk) van de ministeries van VWS en SZW, op 14 oktober 2013 in Den Haag. Ook opperen de respondenten van de interviews bij een eerste introductie met het begrip sedentair gedrag als oplossingen bijvoorbeeld meer bewegen en/of sporten tijdens of na het werk.

Nadat het thema sedentair gedrag nader is toegelicht, veranderen de respondenten vrijwel allemaal van mening. Uit de interviews blijkt dat de respondenten sedentair gedrag dan niet langer direct linken aan de leefstijlthema's uit BRAVO. Anders dan de BRAVO thema's, betreft sedentair gedrag een nieuw arbeidsrisico. Als werknemer heb je

over het algemeen zelf invloed op je rookgedrag, het aantal alcoholhoudende dranken dat je nuttigt, wat je eet en hoeveel je ontspant.

Regelmatig in beweging komen en je werkhouding afwisselen, lijkt een ander verhaal. Uiteraard staat het iedereen vrij zo nu en dan eens op te staan om bijvoorbeeld naar het toilet te gaan, een collega te benaderen of te bellen. Maar dit zeer regelmatig doen, bijvoorbeeld elk half uur, vinden de respondenten niet passend. Bovendien doorbreekt het de concentratie, bijvoorbeeld bij het schrijven van documenten.

"Mijn werkgever dwingt me welhaast om mijn werk zittend te doen. In het licht van dit onderzoek is dat zorgwekkend." - medewerker

Op dit moment faciliteren slechts enkele van de bevraagde organisaties hun medewerkers in het werken in een afwisselende houding. De overige organisaties bieden alleen zitbureaus. Zo nu en dan is er een statafel beschikbaar, maar deze is niet in hoogte af te stellen of alleen voor een medewerker met klachten. Het verrichten van kantoorwerk wordt, mede omdat het niet anders gefaciliteerd wordt, met de huidige inzichten als een nieuw arbeidsrisico bestempeld. Daarmee krijgt sedentair gedrag op het werk een andere status dan BRAVO. Uiteraard is het de vraag of het Beweegonderdeel van BRAVO in de toekomst uitgebreid kan worden met de inzichten over sedentair gedrag. De meerderheid van de respondenten geeft aan sedentair gedrag als apart onderdeel te zien en (nog) niet geïntegreerd in BRAVO.

"Ik wil liever alleen informatie over sedentair gedrag en niet gezondheidsbreed." - medewerker

5.2 Verantwoordelijkheid

Echter zien vrijwel alle respondenten het als de verantwoordelijkheid van de werkgever om medewerkers te faciliteren het sedentaire gedrag te

onderbreken. *“Wanneer zitten een arbeidsrisico is, moet mijn werkgever mij ondersteunen om dit te voorkomen.”*, aldus een medewerker.

Informeren van werknemers over de risico's van langdurig zitten en faciliteren om dit te doorbreken zijn volgens vrijwel alle medewerkers de eerste stappen die de werkgever dient te nemen.

Werkgevers kijken er soms anders tegenaan. Bij een aantal bedrijven zonder gezondheidsbeleid wordt aangegeven dat het aanpakken van sedentair gedrag ook na de beschikbare informatie over risico's geen prioriteit krijgt. Pas als de verplichte onderdelen zoals een Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en Bedrijfshulpverlening (BHV) in orde zijn, gaat men verder met gezondheidsbeleid. Soms legt men prioriteiten elders in de organisatie. En een enkeling vindt preventieve gezondheid geen zaak voor een werkgever. Pas als medewerkers uitvallen met klachten die door het werk veroorzaakt zijn, onderneemt men stappen. *“Ik vind het een interessant thema, maar het is voor mij niet interessant zolang niemand die ellende ervaart.”*, zegt een werkgever. *“Voor mij hoeft niemand te blijven zitten. Ik leg de verantwoordelijkheid bij de werknemers zelf neer. Hen informeren, daar zou ik wel voor openstaan.”*

Een HR adviseur zegt: *“De werkgever heeft zeker een verantwoordelijkheid. Maar ik denk dat dit thema nu nog niet echt gaat spelen. De overige ontwikkelingen zijn nog te spannend. Er moeten nog mensen afvloeien en sommige mensen zijn net aangenomen op nieuwe functies. Die krijgen eind dit jaar te horen of ze geschikt zijn. En dan is iemand niet bezig met of hij goed of teveel zit.”*

De organisaties met gezondheidsbeleid vinden het een thema waar de werkgever verantwoordelijkheid in draagt. Een aantal organisaties zonder gezondheidsbeleid sluit zich hier bij aan. Daarbij benadrukken werkgevers regelmatig de gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Werknemers vinden dat de verantwoordelijkheid in eerste instantie bij de werkgever ligt. Die moet hun collega's informeren over de risico's van sedentair gedrag en hen faciliteren om het zitgedrag vaker te doorbreken.

“Het is een gecombineerde verantwoordelijkheid, hoe je hier mee omgaat. Een werkgever moet ruimte creëren om er iets aan te doen, maar het ligt ook heel erg aan het gedrag van het individu zelf en wat die privé doet.”

- werkgever

5.3 Animo om te starten

Van de 15 ondervraagde bedrijven zijn 11 bedrijven dermate geïnteresseerd dat ze 'iets' met het thema willen. Vier bedrijven geven aan er nu waarschijnlijk geen prioriteit aan te willen of kunnen geven. Deze vier bedrijven sluiten niet uit dat ze in de toekomst met het thema aan de slag gaan.

5.4 Koppeling aan breder gezondheidsbeleid

De zeven organisaties die al een vorm van gezondheidsbeleid hebben, geven aan aandacht voor sedentair gedrag graag te integreren in het beleid. Voor hen is het een logische uitbreiding. In sommige gevallen is het zelfs een reden om opnieuw en op ludieke wijze aandacht voor het onderwerp gezondheid te vragen.

Bij de acht organisaties zonder gezondheidsbeleid is een tweedeling waar te nemen. Vier van hen hebben momenteel geen animo, zoals reeds aangegeven. Anderen zeggen het lastig te vinden te starten met het aanpakken van sedentair gedrag wanneer er nog geen kapstok is.

“Starten met sedentair gedrag gaat beter als het past in een totale gezondheidsstrategie en die is er nog niet.” - medewerker

Het onderwerp is ook wat smal als het in de organisatie los komt te staan.

“Je bent redelijk snel uitgeadviseerd als het om dit thema gaat.” - medewerker

Anderen zeggen juist dat het een laagdrempelige start is voor het opzetten van een gezondheidsbeleid. Hun argument is dat het een redelijk simpele maar ook krachtige boodschap is ('zit niet te veel'), die makkelijker over te brengen is dan bijvoorbeeld de NNGB, fit- of combinorm.

5.5 Huidige mogelijkheden in het werk

Wanneer men bereid is om sedentair gedrag aan te pakken, is het de vraag wat de huidige mogelijkheden in het werk zijn.

Bij de meeste geïnterviewden overheerst het idee dat er weinig mogelijkheden zijn om het zittende werk te doorbreken.

Computerwerk

Computerwerk 'hoort' zittend te gebeuren. Er zijn weinig alternatieven aangezien men geen zit/sta-tafel heeft en veelal met een desktop in plaats van een laptop werkt. In slechts een aantal bedrijven zijn zit/statafels aanwezig. En als ze er zijn, is dat vaak voor een medewerker die medische klachten heeft en niet lang mag zitten. Daarnaast zullen er altijd computerwerkzaamheden zijn die men graag zittend uitvoert.

"Als ik echt een stuk moet schrijven, lange tijd, dan zie ik mezelf dat niet staand doen."
- directeur

Overleg

Vergaderen met collega's gebeurt ook standaard zittend. Een aantal respondenten geeft aan een vertrouwelijk overleg zoals een functionerings- of beoordelingsgesprek pertinent zittend te willen voeren.

Telefoneren

Telefoneren is soms wel staand te doen, maar als dat telefoneren door een serviceafdeling plaatsvindt om een bestelling in te voeren in de computer is staan weer niet mogelijk. Staand telefoneren wordt door sommigen wel bewust gedaan.

"Ik sta altijd als ik bel. Wist je dat uit onderzoek blijkt dat je ook veel beter overkomt als je staat wanneer je belt?" - directeur

Transport

Sommigen zijn regelmatig onderweg om op andere locaties te vergaderen en dan zit men ook in de auto of tijdens OV transport.

Pauzeren

Men geeft aan de werkzaamheden wel te kunnen onderbreken met koffie halen, toilet bezoek en een praatje met collega's, maar dat kan niet de hele tijd. Zowel werkgevers, P&O'ers, office managers als werknemers geven aan het werk niet graag zeer regelmatig te onderbreken.

"Je kunt niet blijven pauzeren, dat gaat ten koste van de productiviteit." - HR adviseur

De meeste mensen geven aan bang te zijn voor productiviteitsverlies en gestoord te worden in hun 'flow'. Als men eenmaal lekker bezig is, stukken moet schrijven of een tender af moet ronden tegen een strakke deadline, wil men het werk niet onderbreken. Het kost tijd om na een onderbreking weer in de flow te komen. Hierbij refereren ze aan eerdere ervaringen met anti-RSI software die er voor zorgde dat het beeldscherm op zwart gaat. Dit werd destijds door niemand gewaardeerd. De beleidsbepalers en -makers geven op hun beurt aan het ook niet wenselijk te vinden het arbeidsproces regelmatig te onderbreken. Een veelgenoemd argument is de productiviteit die dan mogelijk omlaag gaat. Zo geeft een directeur aan: *"Ik denk dat het nu net zo is als met RSI. Iedereen werd helemaal gek van die software. Afgeleid worden terwijl je twee uur achter elkaar hetzelfde moet doen. 30 minuten is weinig wanneer je een hoge concentratie nodig hebt."*

Op dit moment betekent het doorbreken van sedentair gedrag voor de meeste werknemers in de bedrijven een vermindering van de productiviteit omdat de mogelijkheden om actief te zijn en aan het werk te zijn, niet voldoende beschikbaar zijn. Het ontbreekt bij de meesten ook aan kennis over de huidige mogelijkheden om meer te bewegen op het werk.

5.6 Collectief bewustzijn en cultuur

Daarnaast speelt cultuur ook een belangrijke rol bij het blijven zitten: *"Je gaat toch niet met hoog bezoek staan?!"*, zo zegt een medewerker. Men vindt het gek om te staan in een kantoor waar de bureaus en vergadertafels op zithoogte staan. Organisatiebrede bewustwording en faciliteiten zijn nodig om het cultuuraspect te doorbreken.

“Je voelt je direct knullig als je gaat staan terwijl de rest zit. Zeker als je dat doet in het bijzijn van collega’s die niks van het onderwerp af weten.” - HR adviseur

5.7 Houding ten opzichte van nieuwe mogelijkheden

Tijdens de interviews zijn verschillende nieuwe mogelijkheden besproken. De visie van de geïnterviewden is als volgt.

Dynamisch kantoormeubilair

De eerste reacties op de nieuwe mogelijkheden met dynamisch kantoormeubilair zijn heel wisselend. In sommige gevallen wordt heel lacherig en verbaasd gereageerd: “bestaat dit echt?!”. Of men vindt het gewoon ‘gek’ of ‘raar’ en verwacht dat men de introductie van dynamisch meubilair niet serieus neemt. Andere mensen reageren heel enthousiast en willen graag met dynamisch meubilair aan de slag. Niet alleen omdat dit bijdraagt aan het doorbreken van sedentair gedrag, maar ook om de bewustwording in het bedrijf op een ludieke manier te vergroten. Het dynamische meubilair wordt echt gezien als een aandachtstrekker, een nieuwigheid die uitnodigt tot uitproberen en de discussie over bewegen op het werk weer aanwakkert.



“Ik kan niet wachten om dynamisch meubilair te introduceren in onze organisatie! Heb ik weer een mooie aanleiding om aandacht te vragen voor gezondheid op het werk.” - ergocoach

Over de praktische toepassing van het meubilair en of het echt wel bijdraagt aan de productiviteit is men nog sceptisch. Veel gehoorde opmerking is dat men het zelf wel uit wil proberen, maar verwacht dat lang niet iedereen dat



wil. Men geeft daarnaast aan bang te zijn zich niet meer goed te kunnen concentreren tijdens het fietsen. Ook denkt men dat het fietsen in een kantoorruimte anderen uit de concentratie haalt.

“Op een fiets werken zou me uit mijn concentratie halen. Maar ik zou het wel willen proberen, of er zijn vast een paar proefkonijnen te vinden. Een skippybal lijkt me ook leuk.” - medewerker

Toepassing van dynamisch meubilair is voor veel van de ondervraagden nog een stap te ver. De zit/statafel of zitballen, zijn mogelijkheden die laagdrempeliger lijken.

Zit/statafels

De zit/statafel lijkt alle geïnteresseerden de meest logische optie om sedentair gedrag te doorbreken. “Voor veel mensen is de loopband en de fiets nog een stap te ver. Staand achter je bureau is al beter qua acceptatie.”, zo zegt een medewerker. Al ziet men nog wel wat hobbels op de weg. Zo geeft een preventiemedewerker aan: “Wij twijfelen al een tijd over een zit/sta tafel. Een reden daarvoor is de bekabeling. Ook is de investering hoog.” Een meer sceptisch bedrijf geeft aan: “Leuk om een statafel uit te proberen. Al zal het wel een soort biertafel worden.”

Inrichting van gebouwen

Idealiter is de inrichting van gebouwen zo uitnodigend dat het bewegen stimuleert. Aantrekkelijke (staande) vergadermogelijkheden, ‘trein-zitjes’ voor werken in teams en leuke koffiecorners op verschillende plekken in het gebouw nodigen uit om de eigen werkplek even te verlaten. Bij een van de geïnterviewde organisaties besteedt men veel aandacht aan ergonomisch meubilair en gezondheid van werknemers. Er is dan ook voor elk soort werk een passende werkopstelling beschikbaar. Maar dan zijn het soms de werknemers die daar niet op de juiste manier gebruik van maken door bijvoorbeeld de hele dag op een niet goed individueel instelbare ‘team-werkplek’ te blijven zitten.

Gedrag aanpassen

Uiteraard is het van belang niet alleen naar faciliteiten en de omgeving van de werknemer te

kijken. Deze zal ook zijn of haar eigen gedrag moeten aanpassen om risico's van sedentair gedrag te voorkomen. Wanneer de geïnterviewden gevraagd worden naar opties om hun eigen gedrag aan te passen, geven ze de volgende antwoorden.

Een respondent geeft aan veel te drinken, zodat hij redelijk vaak naar het toilet moet. Ook noemt hij de optie 'zelf koffie halen'. Een ander geeft aan de printjes regelmatig op te halen en ze niet op te sparen. Behalve als de printer te ver weg staat, dan is opsparen tijds technisch weer aantrekkelijker. Weer iemand anders zegt dat overleg met collega's altijd face-to-face plaatsvindt. *"Je loopt even langs in plaats van te mailen."* aldus een medewerker. Ook geeft een medewerker aan dat het roken haar helpt. *"Mensen die roken zitten nooit langer dan twee uur."*, zegt zij. Daarnaast wordt de lunchwandeling genoemd als optie om het zitgedrag tijdens de middagpauze te doorbreken. *"Ik roep de mensen altijd op om mee te gaan lunchen. We werken hier hele lange dagen, soms wel 9 of 10 uur, en dan is samen lunchen goed, ook voor de sociale contacten."*, aldus een HR adviseur.

Tips uit het instrument 'Beweegmomentjes' spreken de respondenten aan. Tenslotte geeft een respondent terecht aan dat het niet alleen gaat om staan. *"Het is van belang om te vertreden, oftewel regelmatig van houding te wisselen."* Een ander vult aan: *"Soms moet je zitten. Staand een rapport schrijven werkt niet. Dat is te onrustig."*

5.8 Aanspreken op gedrag door werkgever/professional

De acceptatie van werkgevers om de gezondheid van werknemers bespreekbaar te maken neemt toe. De manier waarop dit invulling krijgt is echter nog wel heel verschillend. Sommige bedrijven die al langer met het thema bezig zijn vinden wel dat ze mensen mogen aanspreken. Als het past bij je eigen bedrijf ("het is ons werk"), dan is het makkelijker. Bij sommige bedrijven wordt gezondheid al besproken in het functioneringsgesprek in het kader van 'loopbaan, lijf en leren'. Men ziet daar een gedeelde verantwoordelijkheid voor gezond blijven en is zich bovendien bewust van de invloed van activiteiten in de vrije tijd op het werk.

"Ons MT is 'oud' en zij vinden inmenging in privé-sport-lifestyle not done. HR is jong en wil hier wel mee aan de slag. Er komt een verschuiving van eigen verantwoordelijkheid naar werkgevers verantwoordelijkheid." - HR adviseur

De werkgevers die zich nog niet bezighouden met gezondheidsbeleid geven aan hun medewerkers ook niet aan te willen spreken op hun al dan niet gezonde gedrag. Daarmee geven zij aan dat een werkgever werknemers eigenlijk alleen kan aanspreken op gezond gedrag als hiervoor in het bedrijf al een beleid wordt opgezet.

"Het is ook afhankelijk van de cultuur in een bedrijf of men elkaar aan kan spreken op gezond gedrag. Het moet niet 'bemoeien' worden." - ergocoach

De bedrijven die al verder zijn met de invulling van hun gezondheidsbeleid zien het doorbreken van sedentair gedrag als een logisch vervolg van de al ingezette route. Aandacht besteden aan sedentair gedrag kan weer een 'boost' geven in het kader van gezondheid van medewerkers. Als mensen al voldoende gefaciliteerd worden om meer te bewegen rond het werk, is meer bewegen tijdens het werk een mooie en belangrijke aanvulling.

Animo onder werknemers

De meeste geïnterviewde werknemers zijn zelf redelijk sportief. Ze zijn zich minder bewust van de voordelen van regelmatig bewegen op het werk. Zij vinden het over het algemeen geen probleem om aangesproken te worden op gezond gedrag. Ze willen zelfs wel een 'ambassadeur' in het bedrijf zijn als vanuit het bedrijf een gezondheidsbeleid opgezet zou worden. Andere werknemers zijn iets terughoudender.

Zij vinden dat de werkgever best mogelijkheden mag aandragen en stimuleren, maar dat het uiteindelijk toch de eigen verantwoordelijkheid van mensen zelf is. Er mag dus wel van alles aangeboden worden door de werkgever, maar er mag geen verplichting aan vast zitten.

5.9 Kosten en rendement

Vrijwel alle organisaties die aan de slag willen met het thema geven aan geïnteresseerd te zijn in laagdrempelige en simpele oplossingen. Men verbindt dit aan de aanname dat dit ook goedkope oplossingen zijn. Hier is grote behoefte aan. Dit heeft te maken met de situatie waarin veel MKB bedrijven zitten: er is weinig ruimte voor investeringen buiten het primaire proces.

Wanneer investeren in het voorkomen van sedentair gedrag gepaard gaat met standaard investeringen zoals bijvoorbeeld de aanschaf van nieuw meubilair lijken er op termijn mogelijkheden te zijn. *“Als we toch nieuw meubilair aanschaffen kunnen we best iets meer betalen voor zit/stabureaus in plaats van bureaus waar je alleen aan kunt zitten. Maar we hebben voorlopig nog geen nieuw meubilair nodig, helaas.”* aldus een arbo-medewerker.

Daarnaast geeft bijna iedereen aan dat ze weinig beeld hebben van wat investeringen mogen kosten. Dit onder andere omdat de opbrengsten nog vaag zijn.

“De financiële situatie en crisis zorgt ervoor dat bepaalde maatregelen nu niet aangeschaft worden of opgepakt zijn.” – HR adviseur

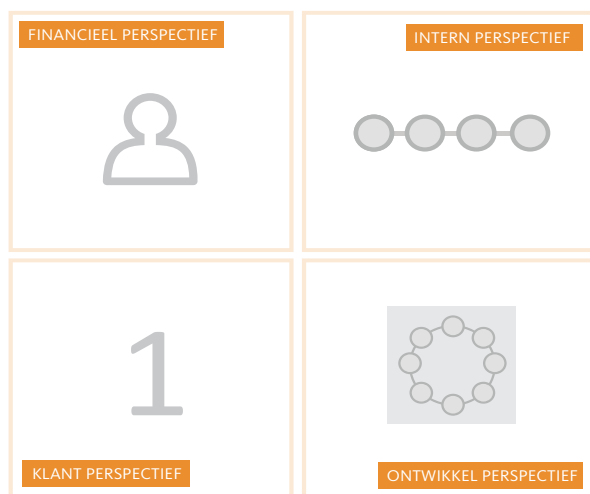
“Het mag niet te veel kosten. Ik zou het wel een uitdaging vinden om te kijken hoe ver je komt met maatregelen die niet zoveel geld kosten.”
– HR adviseur

Iedere organisatie heeft echter wel behoefte aan inzicht in het rendement van interventies. Hoe ‘hard’ het rendement uitgedrukt moet worden is nogal wisselend en afhankelijk van het in het volgende hoofdstuk beschreven gehanteerde perspectief.

In het volgende hoofdstuk staat een analyse van de organisaties centraal. Dit gebeurt aan de hand van de Health Balanced Scorecard (Stam, 2010). Deze analyse draagt bij aan het formuleren van uitgangspunten voor het aanpakken van sedentair gedrag bij MKB bedrijven.

6. Uitgangspunten voor aanpakken

6.1 Analysemodel: de Health Balanced Scorecard



De analyse van kennis- en interventiebehoeften van de verschillende deelnemende organisatie vindt plaats via de Health Balanced Scorecard (Stam, 2010). Deze is gebaseerd op de business balanced scorecard van Kaplan en Norton (1992), gecombineerd met inzichten uit Health Management bij organisaties.

De Health Balanced Scorecard (HBSc) kent in zijn huidige vorm vier elementen:

- Financiële performance
- Interne performance
- Ontwikkelperformance
- Klantperformance

Deze elementen zijn een vertaling van de visie en strategie van een organisatie in meetbare indicatoren. Dit biedt ondersteuning bij het ontwikkelen van een consistente organisatiestrategie. De vier huidige perspectieven zijn gebaseerd op de manier van kijken anno 2010. Ze zijn onderhevig aan maatschappelijke en organisatieontwikkelingen en zullen mogelijk in de toekomst een update krijgen.

Om een onderwerp op de agenda van een organisatie te krijgen en het vervolgens te kunnen verankeren, is het noodzakelijk om aan te sluiten op het dominante organisatieperspectief. Dit geldt dus ook voor het domein van sport en bewegen. Door de beschikbare kennis over sport en bewegen van-

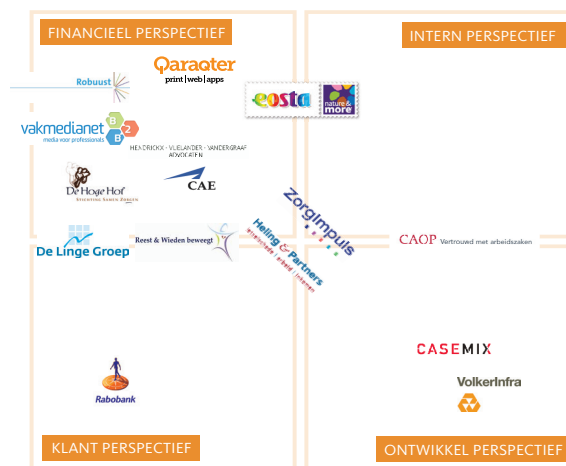
uit de verschillende perspectieven te benaderen, zal deze beter aansluiten op het veld en daarmee van grotere waarde zijn.

6.2 Toelichting perspectieven

De vier perspectieven staan nader toegelicht in bijlage 4. Per perspectief zijn de belangrijkste doelen en indicatoren beschreven. Tevens wordt direct de koppeling naar de betekenis voor sport en bewegen gemaakt.

6.3 MKB bedrijven en hun perspectieven

De perspectieven bieden houvast bij de inrichting van gezondheidsprogramma's, -projecten en -interventies. Om de kennis- en interventiebehoefte van de verschillende deelnemende organisaties goed inzichtelijk te maken, zijn de organisaties 'geplot' op de Health Balanced Scorecard. De indeling is gemaakt door de onderzoekers op basis van de interviews. De indeling betreft daarmee een richtlijn en zou aangepast kunnen worden op basis van meer informatie.



Uit bovenstaand figuur blijkt dat de meerderheid van de organisaties het **financiële perspectief** hanteert. Dat wil zeggen dat de inzet op gezondheid en specifiek sedentair gedrag, zou moeten bijdragen aan bijvoorbeeld het terugbrengen van verzuim en het verhogen van de productiviteit.

De vraag bij de inrichting van interventies zou met name zijn: hoe faciliteer en motiveer ik de individuele medewerker om zijn sedentaire gedrag regelmatig te doorbreken? *“Op de lange termijn moet het medewerkers opleveren die gezond zijn en blijven. Op korte termijn denk ik aan prestatieverbetering. We moeten makkelijker werken en productiever zijn.”* aldus een directeur die het financiële perspectief hanteert.

Een medewerker zegt: *“Bij ons draait het om declarabiliteit. Als onderbreken van zittend werk bijdraagt aan een hogere productiviteit kan er wel in geïnvesteerd worden. Maar dan denk ik eerder aan zitballen dan aan dynamisch meubilair.”*

Een volgende medewerker geeft aan: *“Ik denk niet dat onze directeur gevoelig is voor het feit dat mensen zich beter voelen als ze regelmatig bewegen. Als het verzuim omlaag zou gaan, helpt dat meer. Het gaat om wat er op korte termijn gebeurt, mensen werken maar een paar jaar bij een werkgever.”*

Na het financiële perspectief lijkt het **ontwikkelperspectief** leidend te zijn. Belangrijk voor de organisaties die dit perspectief hanteren, is dat inzet op gezondheid en specifiek sedentair gedrag ook bijdraagt aan een organisatie waar samenwerken en ontwikkelen centraal staan, waar mensen zich prettig voelen, men verantwoord leiderschap ervaart en er een prettige werksfeer heerst.

“Gezondheidsbeleid moet bijdragen aan continuïteit en onafhankelijkheid. Ik wil graag dat mensen zich prettiger voelen en beter in staat zijn hun werk te doen.” - directeur

Een aantal organisaties raakt het **interne perspectief**. Dat wil zeggen dat gezondheidsbeleid wat hen betreft ook zou moeten bijdragen aan het verbeteren van het werkproces en het verhogen van de veiligheid.

Tenslotte wordt het **klantperspectief** het minst gehanteerd. Er is een bedrijf dat dit perspectief nadrukkelijk hanteert en dat is de Rabobank. Daar staat aandacht voor werknemers hoog in het vaandel. Rabobank wil de meest favoriete werkgever

van Nederland zijn. Een kostenbaten analyse op bijvoorbeeld verzuim of productiviteit lijkt in dit geval niet belangrijk. Er is voldoende budget om aandacht aan gezondheid te besteden zonder dat het direct een daling in het verzuim of stijging in productiviteit moet opleveren.

De MKB bedrijven geven bijna geen van allen aan het klantperspectief te hanteren. *“Iets als imagoverbetering is leuk voor een bedrijf als KPN. Bij een kleine club als de onze is dat niet boeiend.”* zo zegt een directeur. Daarnaast geeft een organisatie aan wel geïnteresseerd te zijn in het klantperspectief, maar het nu niet passend te vinden.

“In deze tijden is het onverantwoord om extra te investeren. Zeker voor de mensen die buiten werken en zien dat de mensen op kantoor weer eens extra mogelijkheden krijgen. Ik zou het dus heel laagdrempelig en met weinig communicatie willen aanpakken.” - HR adviseur

6.4 Aansluiten op strategieën

Het is aan te raden om bij de ontwikkeling van de gevraagde kennisoverdracht, tools en interventies, gebruik te maken van de inzichten op de verschillende perspectieven zoals besproken in dit hoofdstuk. De vier perspectieven hebben elk hun eigen uitgangspunten, prestatie indicatoren, relevante professionals en kenmerken van interventies.

In het volgende hoofdstuk staat de gewenste rol van NISB centraal.

7. Rol NISB

Tijdens de interviews is de rol van NISB uitgebreid aan bod gekomen. Wat verwacht men van NISB? Hoe kan NISB de bedrijven het beste ondersteunen? Dit is uitgewerkt in de visie van werknemers, de visie van werkgevers en experts.

7.1 Visie van werknemers

De meeste werknemers kennen NISB niet of nauwelijks. Ook verwachten ze weinig van NISB. Een enkeling spreekt over een directe link met NISB.

“Ik zou NISB volgen op Twitter als ik er iets aan heb. Een keer per dag een tweet, je krijgt het toch niet elke dag mee. Ook ben ik geïnteresseerd in een leuke app. Niet gezondheidsbreed, maar alleen voor het doorbreken van het zitten.” - medewerker

Voor hen is het van belang dat ze vanuit hun werkomgeving worden geïnformeerd en gefaciliteerd. Werknemers kijken dus naar de werkgever, leidinggevende of expert om informatie te krijgen over gezondheidsrisico's dan wel gezondheidsbeleid op het werk.

Desondanks kunnen werknemers wel meedelen over manier waarop ze geïnformeerd willen worden en wat de inhoud van de boodschap moet zijn. Daar waar de ene werknemer onder de indruk was van het schrik-effect van de gevaren van langdurig zitten en zijn collega's hetzelfde schrik-effect gunt, pleit de andere werknemer voor een aanpak met een knipoog en een niet te dramatische boodschap. Over het algemeen vinden werknemers het belangrijk geïnformeerd te worden, bijvoorbeeld door middel van een presentatie tijdens een personeelsbijeenkomst, via informatie op intranet of een nieuwsbrief via de email. Maar de werkgever moet ook niet te ver gaan.

“Het is goed om het te weten en er bewust van te zijn, verder hoeft het bedrijf zich er niet mee te bemoeien.” - medewerker

7.2 Visie van werkgevers en experts

Werkgevers en interne experts geven voornamelijk aan behoefte te hebben aan praktische tips en makkelijk toepasbare oplossingen. Informatie op websites, campagnemateriaal en een instrument als Beweegmomentjes zou prima voldoen. Ook bijvoorbeeld een kant en klare presentatie die intern gegeven kan worden is prettig. *“Ik heb behoefte aan tips. Wat kan je als kleine organisatie op relatief eenvoudige wijze doen. Ik wil geen grote dingen, maar het wel serieus nemen.”* aldus een directeur.

De meeste geïnterviewde bedrijven kennen NISB nauwelijks. Directie, leidinggevenden, HR adviseurs en experts in bedrijven kijken in eerste instantie naar hun arbodienst of andere betrokken experts. De boodschap van de werkgevers is dan ook dat de intermediairs het eerste aanspreekpunt zijn voor de bedrijven.

“Ik denk dat je altijd een adviseur nodig hebt. Mensen hebben weinig tijd en willen snel grip krijgen op wat wel en niet mag en kan. Een goede website van NISB kan helpen, zodat mensen bellen en doorverwezen kunnen worden.” - expert

Bedrijven die NISB iets beter kennen zien in NISB een sparringpartner om een vliegende start te maken als men aan de slag wil met maatregelen tegen sedentair gedrag. Dit betekent ook het verzamelen van goede argumenten om het management te overtuigen. Ze spreken bijvoorbeeld over een ROI (Return On Investment) berekening die laat zien wat de investering oplevert.

Ook wordt naar NISB gekeken om good practices in kaart te brengen. Het delen van de goede voorbeelden mag via (een website van) NISB lopen.

“Ik heb behoefte aan een sparringpartner om serieuzer genomen te worden door mijn management, en tools ook, over hoe ik het aan kan pakken.” - expert

7.3 Aandacht voor intermediairen

Aangezien de bedrijven hebben aangegeven in eerste instantie naar de bij hun bekende adviseurs van bijvoorbeeld een arbodienst te kijken, is het aan te bevelen voor NISB om ‘intermediaire partijen’ te benaderen. De bekende intermediairs zijn de arbodiensten, adviesbureaus, brancheverenigingen van beroepsgroepen, maar ook van adviseurs zoals arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen, ergonomen, bedrijfsfysiotherapeuten en aanverwante professionals. Aan hen is het de vraag in welke mate zij zich bewust zijn van de risico’s van sedentair gedrag en vervolgens wat zij nodig hebben om sedentair gedrag in hun dagelijkse praktijk aan te pakken. Van de ondervraagden werken enkelen zelf als intermediair. Bij hen leeft een behoefte aan een diepgaand rapport met wetenschappelijke inzichten. Ook komen zij door het interview tot inzichten voor hun eigen adviesrol.

“Als we werkplekonderzoek doen, kijken we naar de manier waarop iemand zit. Maar je zou eigenlijk moeten zeggen: ‘je zit!’” - directeur

Daarnaast is het goed om te blijven inzetten op seminars en beurzen waar de kennis verspreid kan worden. Ook het zoeken naar mogelijkheden om artikelen en blogs te publiceren is genoemd. Op de eigen website kan NISB veel aandacht besteden aan het onderwerp, door de belangrijkste inzichten uit onderzoek te presenteren. Daarnaast zijn hulpmiddelen gewenst, zowel voor bewustwording als de gevraagde praktische tips, handreikingen en mini-interventies. Een basispresentatie met aansprekende plaatjes om naar de eigen organisatie te vertalen, animerende filmpjes en het delen van goede praktijkvoorbeelden zijn voorbeelden waar bedrijven behoefte aan hebben.

Ook is het volgens de respondenten nu tijd om de partijen in Nederland die zich met sedentair gedrag bezighouden een platform te geven, bijvoorbeeld binnen Netwerk in Beweging. Tijdens de Invitational conference op 14 oktober 2013 is een duidelijk verzoek gekomen om kennis te delen. Het platform van NISB kan dan tevens een netwerkfunctie hebben, voor bijvoorbeeld bedrijven die advies kunnen geven over inrichting van leef- en werkomgeving met aandacht voor

voorkomend sedentair gedrag. Ook de leveranciers van het dynamische meubilair en andere innovatieve kantoorinrichters zouden daar nieuwe ontwikkelingen kunnen delen en bedrijven uit kunnen nodigen om ervaringen op te doen in bijvoorbeeld pilotopstellingen.

8. Conclusie en aanbevelingen

In dit onderzoek onder vijftien MKB bedrijven staat de volgende vraag centraal:

Hoe kan NISB aansluiting vinden bij MKB bedrijven, als het gaat om het in beweging krijgen van sedentaire medewerkers?

De subvragen zijn:

1. Wat is de huidige mate van bewustwording van MKB bedrijven op het gebied van een sedentaire leefstijl?
2. Wat is de kennis- en interventiebehoefte op het gebied van een sedentaire leefstijl?
3. Welke rol neemt NISB vanaf 2014 idealiter in om aan deze behoefte te voldoen?

Een antwoord op deze vragen is als volgt.

8.1 Mate van bewustwording

De huidige mate van bewustwording van de risico's van sedentair gedrag voor aanvang van het interview was relatief laag. Uit de interviews blijkt dat ruim tweederde van de respondenten bij aanvang van het interview in het 'voorstadium' (Prochaska & DiClemente, 1983) te plaatsen is. Dit betekent dat ze zich nog niet bewust waren van het risico van sedentair gedrag of het onderwerp (nog) niet interessant vonden. De overige respondenten bevonden zich voornamelijk in de overweging. Een bedrijf was al bezig met actie en een laatste bedrijf zat in de fase van volhouden.

Het interview was deels informatief. Aan de hand van enkele powerpointslides werd informatie over de risico's van sedentair gedrag verstrekt. De presentatie en de bewustwording met betrekking tot de risico's van langdurig zitten leverde een shock-effect op. Men dacht wel dat lang zitten niet goed was, maar dat het zo erg was had niemand verwacht. Het interview heeft invloed gehad op de fase van gedragsverandering waarin deelnemers zich bevonden. Van de 17 personen die zich in het voorstadium bevonden zijn 12 personen opgeschoven naar een volgende fase. Daarvan hebben zelfs twee personen uitgesproken met dit thema aan de slag te gaan, waarmee ze de fase van de

overweging mogelijk tijdens het gesprek zijn doorgegaan en in de voorbereiding terecht komen. Alle geïnterviewden die zich in het stadium van overweging bevonden, hebben aangegeven in de fase van voorbereiding terecht te zijn gekomen. Degenen die al in actie waren of bezig zijn met volhouden, zijn door het interview niet van fase veranderd.

8.2 Kennis- en interventiebehoefte

De respondenten geven vrijwel allemaal een behoefte te hebben aan een kort en krachtig overzicht met de belangrijkste inzichten uit onderzoek. Ook vindt men het belangrijk dat deze kennis makkelijk te delen is, zodat iedereen in het bedrijf hiervan op de hoogte is. De kennis en bewustwording moet groeien, zowel bij medewerker als bij management.

Ondanks dat er nog geen heldere richtlijn is, gelooft men dat het ongezond is om lang te zitten. Geïnterviewden geven echter aan niet goed te weten hoe het sedentaire gedrag te kunnen aanpakken. Er is te weinig bekend over de mogelijk effectieve maatregelen. Dat is ook logisch, gezien het feit dat nog niet bekend is waar deze maatregelen aan moeten bijdragen. Vrijwel iedereen geeft aan (op den duur) behoefte te hebben aan simpele tips, tricks en interventies.

Van de 15 ondervraagde bedrijven zijn 11 bedrijven dermate geïnteresseerd dat ze 'iets' met het thema willen. Vier bedrijven geven aan er nu waarschijnlijk geen prioriteit aan te willen of kunnen geven. Deze vier bedrijven sluiten niet uit dat ze in de toekomst met het thema aan de slag gaan. Echter zien vrijwel alle respondenten het als de verantwoordelijkheid van de werkgever om medewerkers te faciliteren het sedentaire gedrag te onderbreken. Werkgevers kijken er soms anders tegenaan. Bij een aantal bedrijven zonder gezondheidsbeleid wordt aangegeven dat het aanpakken van sedentair gedrag geen prioriteit krijgt. Deze bedrijven hebben andere prioriteiten of willen eerst een basisbeleid op poten zetten.

De zeven organisaties die al een vorm van gezondheidsbeleid hebben, geven aan aandacht voor sedentair gedrag graag te integreren in het beleid. Voor hen is het een logische uitbreiding. In sommige gevallen is het zelfs een reden om opnieuw en op ludieke wijze aandacht voor het onderwerp gezondheid te vragen. Bij de vier organisaties zonder gezondheidsbeleid die wel geïnteresseerd zijn om het onderwerp aan te pakken, geeft men aan het lastig te vinden te starten met het aanpakken van sedentair gedrag wanneer er nog geen kapstok is. Hulp van buitenaf is erg gewenst.

In het huidige werk ziet men weinig mogelijkheden om het gedrag langdurig te veranderen. Men ziet dat er vooral geïnvesteerd moet worden in de bewustwording van het hele bedrijf en het faciliteren van meer staan en bewegen door het aanpassen van de omgeving. Mogelijkheden tot informatieoverdracht voor bewustwording, meer gebruik maken van zit/statafels en inzetten van het instrument 'Beweegmomentjes' spreken het meest aan. Dynamisch meubilair wordt nog met enige argwaan bekeken en is voor meesten nog een stap te ver. Inzetten van dit meubilair ter vergroting van de bewustwording met een ludieke actie ziet men wel zitten.

Bij een analyse van de bedrijven aan de hand van de Health Balanced Scorecard (Stam, 2010), blijken 11 bedrijven het financiële perspectief (deels) te hanteren. Dit biedt uitgangspunten voor de kennisoverdracht en interventies.

8.3 Rol NISB

Zowel werkgevers, experts als werknemers geven aan NISB niet (goed) te kennen. Als kennisinstituut kan NISB op twee manieren bijdragen. Enerzijds door een helder overzicht te bieden van de stand van zaken in de wetenschap. Het liefst op een overzichtelijke manier, waarbij 'doorklikken' en verdieping in de achterliggende onderzoeken mogelijk is. Men heeft behoefte aan een kant en klare powerpoint presentatie over het onderwerp, die intern gebruikt kan worden. Het liefst ziet men daarin ook informatie over de ROI, om het management te overtuigen. Tenslotte worden tips & tricks gewaardeerd, bijvoorbeeld door een tweet, app of nieuwsbericht.

Anderzijds vindt men dat NISB zich vooral op intermediairs moet richten. Zij zijn de professionals die de bedrijven bedienen. Het is van belang dat NISB een goed beeld krijgt van de intermediaire professionals die zich in en rond MKB bedrijven bewegen. De intermediairs die geïnterviewd zijn geven aan behoefte te hebben aan diepgaand wetenschappelijk onderzoek. Ook stellen zij voor om regionaal informatiebijeenkomsten te organiseren voor intermediairen en regelmatig te publiceren in hun vakbladen.

8.4 Aanbevelingen

Kennisoverdracht

Wanneer NISB als doel heeft om MKB bedrijven bewuster te maken van de risico's van een sedentaire leefstijl, is kennisoverdracht de eerste stap. Kennisoverdracht kan op zeer veel verschillende manieren plaatsvinden. Uit dit onderzoek komen de volgende aanbevelingen:

- Maak een overzicht van de meest recente stand van zaken in de wetenschap. Dit overzicht dient overzichtelijk, aantrekkelijk en beknopt te zijn. Daarbij wil men graag de mogelijkheid tot verdieping. De uitgebreide onderzoeken achter dit overzicht dienen makkelijk te vinden te zijn. Het huidige themadossier biedt een mooie basis.
- De verschillende intermediairen, HR adviseurs, experts en directeuren hebben aanvullend de behoefte aan instrumenten om deze kennis over te dragen. Hierbij zijn verschillende vormen benoemd, zoals een standaard presentatie waar men zelf zaken aan kan veranderen. Ook zijn filmpjes meerdere malen genoemd. De aanbeveling is om deze producten te ontwikkelen en makkelijk vindbaar te presenteren.
- Een deel van de werknemers geeft aan interesse te hebben in informatie direct vanuit NISB via social media, bijvoorbeeld via een app of tweets. Het advies aan NISB is om te onderzoeken of dit past binnen hun ambitie en werkwijze. Als dit niet het geval is, is er mogelijk een andere partij die dit kan en wil oppakken.

Nader onderzoek

- De deelnemers aan het onderzoek geven aan behoefte te hebben aan specifieke informatie. Waar-

om is zitten ongezond? Welke richtlijn kunnen we aanhouden? Maar ook: Wat levert het mij als MKB bedrijf op wanneer ik investeer in het aanpakken van sedentair gedrag? Nader onderzoek is van belang. Dit wordt onderschreven door diverse partijen die aanwezig waren tijdens de Invitational conference. Het advies aan NISB is om zorg te dragen dat er, naast fundamenteel onderzoek, ook voldoende aandacht is voor praktijkgericht onderzoek. Bijvoorbeeld naar de Return On Investment van (nog te ontwikkelen) aanpakken of de manier waarop bestaande aanpakken nog beter kunnen aansluiten op het MKB.

Aanpak

- Waar sommige bedrijven behoefte hebben aan de integratie van het aanpakken van sedentair gedrag in breder gezondheidsbeleid, zijn andere bedrijven van mening dat het vooral niet te groots moet worden aangepakt. Het is van belang aan te sluiten op de verschillende behoeften. Zo kan sedentair gedrag aandacht krijgen binnen het bestaande BRAVO-kompas voor degenen die het willen integreren. Daarnaast is er behoefte aan simpele tips & tricks om het sedentair gedrag als losstaand arbeidsrisico aan te pakken.
- Bij het vormgeven van interventies, tips & tricks en instrumenten is het aan te bevelen het financiële perspectief uit de Health Balanced Scorecard (Stam, 2010) prioriteit te geven. Deze wordt gevolgd door het ontwikkelperspectief.
- Nadat bewustwording heeft plaatsgevonden, wordt de inzet op zit/statafels door vrijwel iedereen als de meest logische aanpak gezien.
- Wanneer er pilots worden opgezet met dynamisch meubilair, geeft de meerderheid aan dit graag op een ludieke manier en laagdrempelig te zien gebeuren. Bijvoorbeeld door het gebruik ervan vrijblijvend te maken.

Inzet intermediairs en netwerk

- Respondenten geven aan met name een rol voor intermediairs te zien bij het aanpakken van sedentair gedrag. Hierbij valt te denken aan arbo-diensten, adviesbureaus, brancheverenigingen, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen, ergonomen, bedrijfsfysiotherapeuten en aanverwante pro-

fessionals. NISB heeft reeds veel intermediairs in kaart, maar mogelijk is het zinvol dit netwerk uit te breiden en te intensiveren. Aan deze intermediairs is het de vraag welke mate van bewustwording, kennis- en interventiebehoefte zij hebben. De intermediairs die betrokken waren bij dit onderzoek geven aan een belangrijke rol voor NISB te zien. Bijvoorbeeld in het organiseren van regiobijeenkomsten waar kennisoverdracht en discussie centraal staan. Ook noemen zij het publiceren in vakbladen.

- Aanvullend op de inzet van intermediairs wordt geopperd dat NISB zijn netwerkfunctie verder vorm geeft, bijvoorbeeld door het opzetten van een groep op Netwerk in Beweging. Uitbreiding van deze groep met relevante aanbieders van bijvoorbeeld dynamisch meubilair, is gewenst.

Literatuurlijst

Hendriksen IJM, Bernaards CM, Commisaris DACM, Proper KI, van Mechelen W, Hildebrandt VH. Langdurig zitten: een nieuwe bedreiging voor onze gezondheid! Tsg jaargang 91 /2013 nummer 1 forum p22-25.

Köhler W. Een zittend leven duurt niet lang, NRC Weekend 7 september 2013

Prochaska JO, DiClemente CC. Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. Journal of Consulting and Clinical Psychology, Vol 51(3), Jun 1983, 390-395.

Stam MJ. Gezondheidsmanagement: strategie en rendement. Gezond in Bedrijf, 2010.

Van der Ploeg HP, Chey T, Korda RJ, Banks E, Bauman A. Sitting time and all-cause mortality risk in 222497 Australian adults. Arch.Intern Med. 2012;172 (6):494-500.

Bijlage 1.

Topiclijst medewerker

Naam geïnterviewde:

Bedrijf:

Datum:

1. Introductie gesprek

- Fijn dat u bereid bent mee te werken. Wat we gaan doen:
 - o Eerst aantal sheets ter introductie
 - o Daarna paar algemene vragen
 - o Vervolgens sheets met toelichting sedentaire leefstijl
 - o Tenslotte aantal verdiepende vragen
 - o Afronding

Langdurig zitten / sedentair
gedrag
Nieuw arbeidsrisico



Drs. Sofie van den Hombergh
Strategisch Health Management
Advies



Drs. Kiem The
Bewegen op het werk
BRAVO
Arbeidsomstandigheden



Missie NISB

Een bijdrage leveren aan een **vitale samenleving** waarin iedereen **actief** is.

NISB is het landelijk kennisinstituut dat **solide kennis** heeft over de
effectieve inzet van sport en bewegen.



Onderzoek

- Onderzoek naar bewustwording en kennisbehoefte
- 15 MKB bedrijven (tot 100 personen)
- Resultaten verwacht in het najaar
- Gesprek duurt ongeveer 45 minuten
- Antwoorden zijn volledig anoniem
- Audio-opname ter ondersteuning van het uitwerken?



2. Reactie op onderwerp

- Wat is uw eerste reactie op langdurig zitten als nieuw arbeidsrisico?

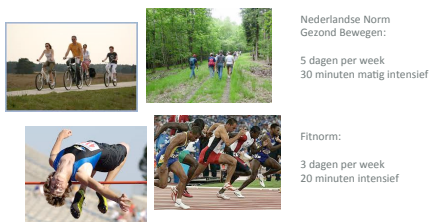
3. Kenmerken organisatie en werk

- Wat is uw functie binnen deze organisatie?
- Hoeveel mensen werken bij deze organisatie?
- Welk soort werkzaamheden voeren zij uit? (korte omschrijving vragen van het soort werk dat door verschillende afdelingen gedaan wordt)
- Hoe ziet een gemiddelde dag van u er uit?
- Kunt u een schatting maken van het aantal werkuren dat u vooral zittend doorbrengt? En uw collega's?
- Welke aspecten van het werk vragen specifiek om een zittende werkhouding?
- Welke mogelijkheden zijn er om die zittende houding regelmatig te doorbreken?

4. Bedrijf en gezondheid

- In hoeverre wordt in dit bedrijf al aandacht besteed aan gezondheid van werknemers?
- Wat is de animo/interesse van u en uw collega's om via de werkgever geïnformeerd te worden over een gezonde leefstijl? (wordt het gezien als bemoeienis, wg voelt zich er niet prettig bij, wn wil het niet, of staat men er voor open?)

Voldoen aan normen: Zijn zij per definitie gezond??



Nederlandse Norm
Gezond Bewegen:

5 dagen per week
30 minuten matig intensief

Fitnorm:

3 dagen per week
20 minuten intensief

NISB

Sedentair gedrag: definitie

Activiteiten waarbij het energieverbruik niet veel boven het rustmetabolisme (<1,5 METs) uitkomt.

Activiteiten die hieronder vallen zijn:

- Zitten
- Liggen

Dus ook: zitten/ligend...

- Computeren
- TV-kijken
- Gebruik maken van iPad of smartphone
- Telefoneren



NISB

Sedentaire leefstijl is sluipmoordenaar

Er is steeds meer bewijs dat langdurig zitten (>1 uur) samen gaat met gezondheidsrisico's:

- 11u zitten per dag: 40% meer kans binnen 3 jaar overlijden
- Meer zitten: + 112% risico op type 2 diabetes
+ 147% risico op hart- en vaatziekten
- Langdurig zitten: meer kans op depressie
vormen van kanker
klachten aan bewegingsapparaat

NISB



NISB

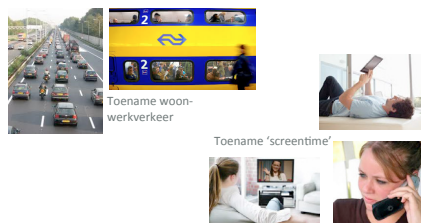
- Wat is uw eerste reactie op de sheets?

Misschien wel, misschien niet



NISB

Sedentair gedrag neemt toe



NISB

Zijn zij per definitie gezond?? NEE!



Nederlandse Norm
Gezond Bewegen:

5 dagen per week
30 minuten matig intensief

Fitnorm:

3 dagen per week
20 minuten intensief

Ook het behalen van NNGB of Fitnorm 'bescherm't niet tegen de negatieve effecten van een sedentaire leefstijl!

NISB

Voorlopige richtlijn

Nog geen concrete richtlijn met wetenschappelijke onderbouwing.

Voor alle leeftijdsgroepen geldt:

Langdurig zitten zoveel mogelijk beperken.

Vaker genoemd, maar er is nog geen wetenschappelijke onderbouwing voor:

- Elke 30 minuten 2 minuten staan/bewegen (laag intensief).
- Elk uur 2 of 3 keer in beweging komen.

NISB

5. Ondersteuning doorbreken sedentair gedrag vanuit werkgever

- In hoeverre vindt u dat er meer aandacht gegeven kan worden door uw werkgever aan de risico's van langdurig zitten?
- Welke mogelijkheden zijn er in het bedrijf om meer aandacht aan:
 - o Doorbreken van sedentair gedrag?
 - o Stimuleren van meer bewegen op en rond het werk?
- In hoeverre vindt u dat de werkplek/werkomgeving een goede plek is om dit te doen?
- In hoeverre is het vanuit het bedrijf wenselijk / niet storend om het langdurig zitten te onderbreken?
- Als binnen het bedrijf aandacht gevraagd wordt voor het doorbreken van sedentair gedrag, hoe zou dit er dan uit moeten zien?
- Op welke manier zou u hierover zelf informatie willen ontvangen?

6. Rol NISB

- In hoeverre zou u ondersteuning van NISB wenselijk vinden bij het aanpakken van sedentair gedrag?
- Op welke manier zou NISB u daar in kunnen ondersteunen?
 - o Kennis?
 - o Interventie? (denk hierbij voor mw vooral aan leuke tools)

7. Effect

- Wat moet een interventie voor het doorbreken van sedentair gedrag de organisatie opleveren om er mee aan de slag te gaan, denkt u?

8. Afsluiting

- Ik spreek met uw collega over de inzet van dynamisch kantoormeubilair dat NISB tijdelijk ter beschikking stelt.
- Wilt u een digitale versie van het eindrapport ontvangen? Emailadres?
- Bedankt.

Bijlage 2.

Topiclijst directie/HR/p&o/management/specialist

Naam geïnterviewde:

Bedrijf:

Datum:

1. Introductie gesprek

- Fijn dat u bereid bent mee te werken. Wat we gaan doen:
- o Eerst aantal sheets ter introductie
- o Daarna paar algemene vragen
- o Vervolgens sheets met toelichting sedentaire leefstijl
- o Tenslotte aantal verdiepende vragen
- o Afronding

Langdurig zitten / sedentair
gedrag
Nieuw arbeidsrisico



Drs. Sofie van den Hombergh
Strategisch Health Management
Advies



NISB



Drs. Kiem The
Bewegen op het werk
BRAVO
Arbeidsomstandigheden



Missie NISB

Een bijdrage leveren aan een *vitale samenleving* waarin iedereen *actief* is.
NISB is het landelijk kennisinstituut dat *solide kennis* heeft over de
effectieve inzet van sport en bewegen.



NISB

Onderzoek

- Onderzoek naar bewustwording en kennisbehoefte
- 15 MKB bedrijven (tot 100 personen)
- Resultaten verwacht in het najaar
- Gesprek duurt ongeveer 45 minuten
- Antwoorden zijn volledig anoniem
- Audio-opname ter ondersteuning van het uitwerken?



NISB

2. Reactie op onderwerp

- Wat is uw eerste reactie op langdurig zitten als nieuw arbeidsrisico?

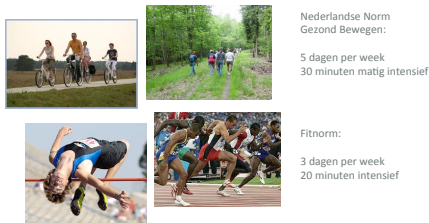
3. Kenmerken organisatie en werk

- Wat is uw functie binnen deze organisatie?
- Hoeveel mensen werken bij deze organisatie?
- Welk soort werkzaamheden voeren zij uit? (korte omschrijving vragen van het soort werk dat door verschillende afdelingen gedaan wordt)
- Hoe ziet een gemiddelde dag van u er uit?
- Kunt u een schatting maken van het aantal werkuren dat u vooral zittend doorbrengt? En uw collega's?
- Welke aspecten van het werk vragen specifiek om een zittende werkhouding?
- Welke mogelijkheden zijn er om die zittende houding regelmatig te doorbreken?

4. Bedrijf en gezondheid

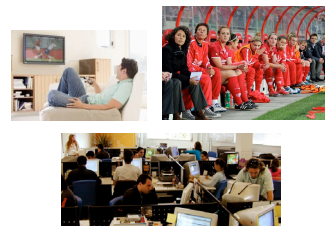
- In hoeverre wordt in dit bedrijf al aandacht besteed aan gezondheid van werknemers?
- Wat is de animo/interesse van de werknemers om via de werkgever geïnformeerd te worden over een gezonde leefstijl?

Voldoen aan normen: Zijn zij per definitie gezond??



NISB

Misschien wel, misschien niet



NISB

Sedentair gedrag: definitie

Activiteiten waarbij het energieverbruik niet veel boven het rustmetabolisme (<1,5 METs) uitkomt.

Activiteiten die hieronder vallen zijn:

- Zitten
- Liggen

Dus ook: zitten/liggend...

- Computeren
- TV-kijken
- Gebruik maken van iPad of smartphone
- Telefoneren



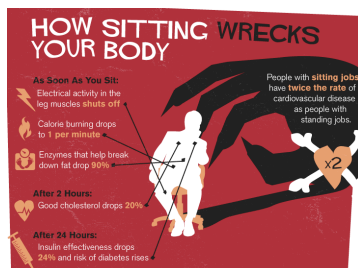
NISB

Sedentaire leefstijl is sluipmoordenaar

Er is steeds meer bewijs dat langdurig zitten (>1 uur) samen gaat met gezondheidsrisico's:

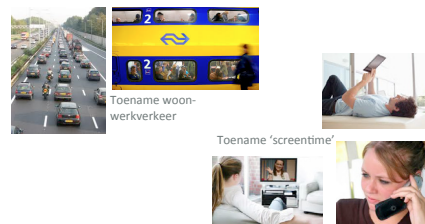
- 11u zitten per dag: 40% meer kans binnen 3 jaar overlijden
- Meer zitten: + 112% risico op type 2 diabetes
+ 147% risico op hart- en vaatziekten
- Langdurig zitten: meer kans op depressie
vormen van kanker
klachten aan bewegingsapparaat

NISB



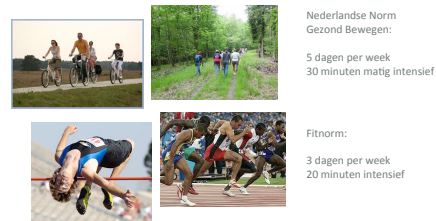
NISB

Sedentair gedrag neemt toe



NISB

Zijn zij per definitie gezond?? NEE!



Ook het behalen van NNGB of Fitnorm 'bescherm't niet tegen de negatieve effecten van een sedentaire leefstijl!

NISB

Voorlopige richtlijn

Nog geen concrete richtlijn met wetenschappelijke onderbouwing.

Voor alle leeftijdsgroepen geldt:

Langdurig zitten zoveel mogelijk beperken.

Vaker genoemd, maar er is nog geen wetenschappelijke onderbouwing voor:

- Elke 30 minuten 2 minuten staan/bewegen (laag intensief).
- Elk uur 2 of 3 keer in beweging komen.

NISB

- Wat is uw eerste reactie op de sheets?

5. Ondersteuning doorbreken sedentair gedrag vanuit werkgever

- In hoeverre vindt u dat er meer aandacht gegeven kan worden door u/uw afdeling namens uw werkgever aan de risico's van langdurig zitten?
- Welke mogelijkheden zijn er in het bedrijf om meer aandacht aan:
 - o Doorbreken van sedentair gedrag?
 - o Stimuleren van meer bewegen op en rond het werk?
- In hoeverre vindt u dat de werkplek/werkomgeving een goede plek is om dit te doen?
- In hoeverre is het vanuit het bedrijf wenselijk / niet storend om het langdurig zitten te onderbreken?
- Als binnen het bedrijf aandacht gevraagd wordt voor het doorbreken van sedentair gedrag, hoe zou dit er dan uit moeten zien?
- Op welke manier zou u hierover zelf informatie willen ontvangen?

6. Rol NISB

- In hoeverre zou u ondersteuning van NISB wenselijk vinden bij het aanpakken van sedentair gedrag?
- Op welke manier zou NISB u daar in kunnen ondersteunen?
 - o Kennis?
 - o Interventie? (denk hierbij voor mw vooral aan leuke tools)

7. Kosten en opbrengsten

- Wat moet een interventie voor het doorbreken van sedentair gedrag de organisatie opleveren om er mee aan de slag te gaan?
- Wat verwacht u ten aanzien van de kosten die doorbreken van sedentair gedrag met zich mee brengt?

8. Afsluiting

- NISB stelt dynamisch kantoormeubilair tot uw beschikking. Vindt u het interessant hier meer over te horen? Zoja, dan neemt NISB contact op.
- Wilt u een digitale versie van het eindrapport ontvangen? Emailadres?
- Bedankt.

Bijlage 3.

Powerpoint presentatie tijdens interviews

Langdurig zitten / sedentair gedrag Nieuw arbeidsrisico



Drs. Sofie van den Hombergh
Strategisch Health Management
Advies



Drs. Kiem The
Bewegen op het werk
BRAVO
Arbeidsomstandigheden



NISB

Voldoen aan normen: Zijn zij per definitie gezond??



Nederlandse Norm
Gezond Bewegen:
5 dagen per week
30 minuten matig intensief



Fitnorm:
3 dagen per week
20 minuten intensief

NISB

Sedentair gedrag: definitie

Activiteiten waarbij het energieverbruik niet veel boven het rustmetabolisme (<1,5 METs) uitkomt.

Activiteiten die hieronder vallen zijn:

- Zitten
- Liggen

Dus ook: zitten/liggend...

- Computeren
- TV-kijken
- Gebruik maken van iPad of smartphone
- Telefoneren



NISB

Sedentaire leefstijl is sluipmoordenaar

Er is steeds meer bewijs dat langdurig zitten (>1 uur) samen gaat met gezondheidsrisico's:

- 11u zitten per dag: 40% meer kans binnen 3 jaar overlijden
- Meer zitten: + 112% risico op type 2 diabetes
+ 147% risico op hart- en vaatziekten
- Langdurig zitten: meer kans op depressie
vormen van kanker
klachten aan bewegingsapparaat

NISB

Missie NISB

Een bijdrage leveren aan een **vitale samenleving** waarin iedereen **actief** is.

NISB is het landelijk kennisinstituut dat **solide kennis** heeft over de effectieve inzet van sport en bewegen.



NISB

Onderzoek

- Onderzoek naar bewustwording en kennisbehoefte
- 15 MKB bedrijven (tot 100 personen)
- Resultaten verwacht in het najaar
- Gesprek duurt ongeveer 45 minuten
- Antwoorden zijn volledig anoniem
- Audio-opname ter ondersteuning van het uitwerken?



NISB

Misschien wel, misschien niet



NISB

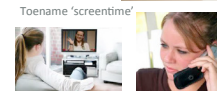
Sedentair gedrag neemt toe



Toename woon-werkverkeer



Toename 'screentime'



NISB

Zijn zij per definitie gezond?? NEE!



Nederlandse Norm
Gezond Bewegen:
5 dagen per week
30 minuten matig intensief



Fitnorm:
3 dagen per week
20 minuten intensief

Ook het behalen van NNGB of Fitnorm 'bescherm't niet tegen de negatieve effecten van een sedentaire leefstijl

NISB

Bewegen en werk

Bewegen geen automatisme meer

http://www.youtube.com/watch?v=VrSUe_m19FY

NISB

‘Nieuwe’ trend: Het Nieuwe Werken



NISB

Zit minder, beweeg meer

Op kantoor:



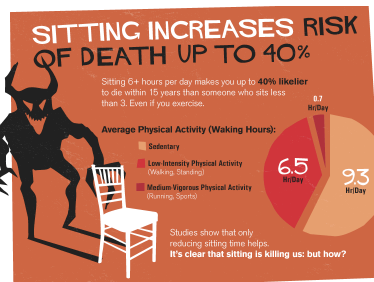
NISB

Mensen zitten steeds meer

Oxidesk

<http://www.youtube.com/watch?v=tbD6ABfDWdc>

NISB



NISB

Tijd voor een Beweegmomentje



NISB

Mensen zitten steeds meer

The silent killer...

[filmpje de stoel invoeegen](#)

NISB

Mensen zitten steeds meer

Onderzoek TNO: fietsend lezen tot wel 30% sneller

NISB

Bijlage 4.

Toelichting op de Health Balanced Scorecard

Financiële perspectief

Vanuit het perspectief van financiële performance richten de activiteiten zich op de individuele prestatie van de medewerker ten aanzien van gezondheid. Organisaties willen voorkomen dat verzuim als gevolg van beroepsziekten uit de hand loopt. Voorbeelden van individuele risico's zijn stress, roken, onverantwoord alcoholgebruik, ongezond eten en gebrek aan lichaamsbeweging. Dit kan leiden tot ziekte en verzuim met als gevolg, hogere (medische) kosten en productieverlies (Stam, 2010). Binnen dit perspectief vinden specifiek op het individu gerichte interventies plaats. De cultuur is over het algemeen individueel, taakgericht en extern gericht. Het zet in op beïnvloeding van individuele medewerkers om zich zo gezond mogelijk te gedragen. Daarbij gaat het uiteindelijk ook om de kwantificeerbare resultaten.

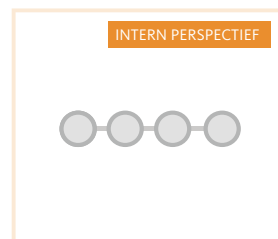
De vitaliteit van werknemers heeft dus hoge prioriteit binnen dit perspectief. Sport en bewegen kan hier, eventueel in combinatie met inzet op andere leefstijlthema's, een belangrijke bijdrage aan leveren. Het doel van sport en bewegen is het vergroten van de fitheid en gezondheid van de medewerker. Het aanbod zal individueel gericht zijn, met aandacht voor structurele gedragsverandering en meetbare effecten.



Interne perspectief

Binnen het interne perspectief gaat het om de optelsom van individuele afstemming en gedragingen van medewerkers in combinatie met de ingezette productiemiddelen. Daarnaast geeft dit perspectief een beeld van interne communicatie en veiligheid op de werkplek. De cultuur is over het algemeen rationeel, procesgericht en duurzaam. De organisatie streeft naar een duurzame optimalisatie van het interne resultaat.

Binnen dit perspectief kan sport en bewegen dienen als middel om gedrag van medewerkers te beïnvloeden waardoor bijvoorbeeld de veiligheid vergroot of werkprocessen beter plaatsvinden. Een fitte medewerker is alerter en de kans is kleiner dat hij fouten maakt dan wanneer hij niet fit is.



Ontwikkelperspectief

Het ontwikkelperspectief richt zich op afgestemd sociaal gedrag, dat moet leiden tot betere teamprestaties. Het doel is een waardegedreven organisatie waarbij medewerkers zich zo ontwikkelen dat ze in staat zijn als team de uitdagingen voor de organisatie op te vangen. De cultuur is over het algemeen flexibel, moreel en intern gericht. Flexibiliteit is een must aangezien medewerkers en teams veranderen. Uiteindelijk gaat het om een gezamenlijk sociale dialoog, gebaseerd op gedeelde normen en waarden.

Sport en bewegen kan bijdragen aan de doelstellingen binnen dit perspectief door zijn grote verbindende kracht. Door samen te sporten of bewegen komen mensen op een laagdrempelige manier met elkaar in contact. Tijdens het sporten en bewegen kan dialoog plaatsvinden, maar het gezamenlijk deelnemen aan sport of bewegen is ook een mooi aangrijpingspunt om voor of na de activiteit bijeen te komen.



Klantperspectief

Het klantperspectief is het meest extern gerichte deel van de Health Balanced Scorecard. Vanuit dit perspectief kunnen organisaties zich naar de buitenwereld identificeren. Steeds meer organisaties vragen zich af hoe ze de interne aandacht voor gezondheid kunnen verbinden met hun imago en identiteit. Uiteindelijk gaat het hierbij om de manier waarop de klant naar organisaties kijkt. De cultuur binnen dit perspectief is over het algemeen extern gericht en flexibel en wordt gekenmerkt door rituelen en symbolen. Het klantperspectief vraagt om een genuanceerde aanpak omdat zorg en aandacht voor mensen kunnen botsen met commerciële belangen.



Wanneer sport en bewegen worden vormgegeven met de mogelijkheid tot veel publiciteit past dit binnen het klantperspectief. Het is van belang dat de organisatie zich kan profileren door het faciliteren van sport- en beweegdeelname door haar medewerkers. Hierbij valt te denken aan sponsoring van de organisatie, gezamenlijk deelnemen aan een groot (maatschappelijk verantwoord) evenement, genereren van veel media-aandacht voor de activiteit, etcetera.

Bijlage 5.

Geïnterviewde personen en bedrijven

Deze rapportage is tot stand gekomen op basis van interviews met de volgende personen:

- Yvonne Dagan en Richard Heling van Heling & Partners
- Yolanda Kuis en Bart van Loon van De Linge Groep
- Frouwkje Herder en Anko Meulman van Waterschap Reest en Wieden
- Femke Gronheid en Loek Dresen van Zorgimpuls
- Marloes Koudijs en Wouter Hendrickx van XVG Advocaten
- Marloes Delis van Casemix
- Cornelia Eichelsheim en Monique Hillebrand van Eosta
- Hugo Peek en Jop Berkhout van Qaraqter
- Christie Aerts en Eveline Stolk van Rabobank International
- Lonneke de Ruiter en Gea van Rijsbergen van ROS Robuust
- Jacqueline Joosten van Vakmedianet
- Maaïke Sauerborn-Ribbens van CAOP
- Ellen Maassen en Marcel Inklaar van Stichting Samen Zorgen
- Sarah Kenter-Pas en Maurice Raaijmakers van CAE Aviation
- Christine Vader van Volker Infra

Aan allen hartelijk dank voor jullie bijdrage aan dit onderzoek!