

TNO-rapport

KvL/B&G 2008.037

**Verkenning risicobranches voor beweegarmoede
en overgewicht**

Datum	April 2008
Auteur(s)	C.M. Bernaards M.P. Jans L.H. Engbers V.H. Hildebrandt
Opdrachtgever	Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB)
Projectnummer	031.12641
Aantal pagina's	75 (incl. bijlagen)
Aantal bijlagen	1

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Samenvatting

Verkennd onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om na te gaan in welke branches en beroepstakken werknemers met een lage sociaal economische status (lage SES) en oudere werknemers (50+) met de kenmerken beweegarmoede en/of overgewicht het meeste voorkomen en wat er binnen deze branches en beroepstakken aan bewegingsstimulering wordt gedaan. Hiervoor is gebruik gemaakt van het OBiN (Ongevallen en Bewegen in Nederland) bestand van TNO waarin gegevens zitten van ± 65.000 personen die representatief zijn voor de Nederlandse bevolking. Daarnaast is gebruik gemaakt van een enquêteonderzoek dat TNO in 2006 heeft uitgevoerd bij 916 werkgevers. Binnen de werknemers met een lage SES zitten de risicogroepen met name in de branches 'voedings- en genotmiddelenindustrie', 'vervoer, transport en vrachtvervoer' en 'papier(waren)industrie, drukkerijen, uitgeverijen' en de beroepsklassen 'chauffeurs, treinbestuurders', 'directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen commerciële functies', 'kappers' en 'telefonisten'. Binnen de groep oudere werknemers is alleen de beroepsklasse 'chauffeurs, treinbestuurders' een risicogroep. Uit het OBIN bestand (2006) blijkt dat er weinig aan bewegingsstimulering door het bedrijf gedaan wordt binnen de branche 'vervoer, transport en vrachtvervoer' en de beroepsklassen 'chauffeurs, treinbestuurders' en 'commerciële functies'. Binnen de 'voedings- en genotmiddelenindustrie' is de mate van bewegingsstimulering gemiddeld (OBIN 2006) of beneden gemiddeld (TNO enquêteonderzoek bij werkgevers). Duidelijk is dat in ieder geval de vervoer/transportsector en de daaraan gerelateerde beroepsklassen (chauffeurs, treinbestuurders) aandacht behoeven. Bij de keuze van de overige twee branches/beroepsklassen zullen andere criteria mede betrokken moeten worden zoals de omvang van de branche/beroepsklasse, de verwachte bereikbaarheid van de werknemers, de verwachte bereidheid van werkgevers om beleid te voeren op dit terrein, de aanwezige infrastructuur en de aanwezigheid van models of good practice.

Verdiepend onderzoek

Op basis van het verkennende onderzoek zijn de vervoersbranche, de voedings- en genotmiddelenindustrie en de papier en kartonindustrie en drukkerijen door NISB als risicobranches aangewezen. Binnen deze drie risicobranches is een verdiepend onderzoek uitgevoerd. Het doel van het eerste deel van dit verdiepende onderzoek is om na te gaan welke beweeginterventies het beste aansluiten bij de behoeften van werknemers en werkgevers, HRM medewerkers en P&O medewerkers uit de drie risicobranches. Hiervoor is een behoeftepeiling uitgezet onder werknemers (met lage sociaal economische status en/of een leeftijd van 50 jaar of hoger) en werkgevers (inclusief HRM medewerkers en P&O medewerkers). Het doel van het tweede deel van het verdiepende onderzoek is om in kaart te brengen welke netwerken en randvoorwaarden van belang zijn bij de implementatie van de beweeginterventies. Uit de behoeftepeiling blijkt dat werknemers vooral behoefte hebben aan stimulatie van fietsen naar het werk en lunchwandelen door de werkgever. Werkgevers hebben vooral behoefte aan het stimuleren van lunchwandelen en het stimuleren van activiteiten in het dagelijkse leven (zoals wandelen, fietsen en traplopen). De conclusie uit de interviews is dat alle drie de branches het probleem van overgewicht en beweegarmoede erkennen. Ook staan zij alle drie open voor bewegingsstimulering vanuit brancheorganisaties. Binnen de voedings- en genotmiddelen industrie en de papier- en kartonindustrie en drukkerijen is op brancheorganisatieniveau tot op heden nog niks gedaan op het gebied van bewegingsstimulering. Binnen de voedings- en genotmiddelenindustrie kan het

beste aangehaakt worden bij het covenant overgewicht. Bij BGZ wegvervoer is recent een poging gedaan om bewegen te stimuleren bij vrachtwagenchauffeurs. Er zijn ook plannen voor de toekomst. Binnen de papier- en kartonindustrie lijken de mogelijkheden voor NISB het grootste om bewegen op de agenda te krijgen. De branche is goed georganiseerd en de werkgevers zijn zich al bewust van het belang van een goede gezondheid.

Summary

The goal of this study was to identify lines of business or occupations with the highest prevalence of lower educated workers, older workers (50 years and older), with lack of physical activity and/or overweight. In order to identify these “risky lines of business” data from the continuous cross-sectional survey known as OBiN (Injuries and Physical Activity in the Netherlands) were used. In addition a survey among 916 Dutch employers was used in order to identify lines of business with a lack of physical activity programs or exercise facilities at the workplace. In the transport business many older workers are employed as well as many lower educated workers. Furthermore, many workers in the transport business are overweight or insufficiently physically active. Also in the food industry and the paper, cardboard and printing industry many workers are lower educated, aged 50 years or more, have a lack of physical activity and/or are overweight. Based on these results the transport business, the food industry and the paper, cardboard and printing industry were considered as “risky lines of business”. Within these “risky lines of business” an additional survey study was conducted in order to identify the needs of workers and employers with regard to physical activity interventions at the workplace. A secondary goal was to gain more insight into the existing networks and facilities that could be used when physical activity interventions are implemented. In order to reach this goal the most important decision makers in each line of business were interviewed. The results of the survey showed that there was a need for (active) stimulation (by the employer) of cycling to work and walking during lunch among workers. This was similar in all three lines of business. The physical activities that employers were mostly willing to stimulate differed from the most popular physical activities among the workers. Employers were most likely to stimulate physical activities in daily life such as walking, cycling and stair climbing but also walking during lunch. In all lines of business the problem of physical activity and overweight was recognized. However, on the level of employers organizations, the food industry and the paper, cardboard and printing industry have not spend any time on stimulating physical activity among workers. In the transport business physical activity has been stimulated among drivers.

Inhoudsopgave

	Samenvatting	2
	Summary	4
1	Inleiding algemeen	6
2	Inleiding verkennend onderzoek	7
3	Methode verkennend onderzoek	8
3.1	Methode voor vraagstelling 1	8
3.2	Methode voor vraagstelling 2	9
4	Resultaten verkennend onderzoek	10
4.1	Overgewicht en beweegarmoede per branche	10
4.2	Overgewicht en beweegarmoede per beroepsklasse	12
4.3	Bewegingsstimulering in bedrijven	15
5	Conclusie verkennend onderzoek	21
5.1	Gevolgen van gehanteerde definitie voor risicogroep	25
6	Inleiding verdiepend onderzoek	27
7	Methode verdiepend onderzoek	28
7.1	Deelonderzoek 1 (behoeftepeiling).....	28
7.2	Deelonderzoek 2	28
8	Resultaten verdiepend onderzoek	30
8.1	Deelonderzoek 1 (Behoeftepeiling)	30
8.2	Deelonderzoek 2 (interviews).....	42
8.3	Verslag interviews	47
9	Discussie en conclusie	59
9.1	Deelonderzoek 1 (behoeftepeiling).....	59
9.2	Deelonderzoek 2 (interviews).....	60
10	Eindconclusie	62
	Bijlage(n)	
	A Interviews	

1 Inleiding algemeen

Het NISB heeft TNO gevraagd een onderzoek uit te voeren ter ondersteuning van de implementatie-activiteiten van het NISB op het gebied van beweeginterventies in de werksetting. Het NISB wil de beschikbare gelden van VWS graag gericht inzetten voor die branches/beroepsklassen waar bewegarmoede en/of overgewicht veelvuldig voorkomt. Binnen deze branches/beroepsklassen wil het NISB zich richten op de werknemers met een lage sociaal economische status (SES) en de oudere werknemers (50+), omdat binnen deze doelgroepen de meeste gezondheidswinst behaald kan worden. Het NISB richt zich op vier beweeginterventies die het meest kansrijk lijken in de werksetting. Dit zijn Fietsen scoort, lunchwandelen, individuele advisering (COACH methode) en bedrijfssport zoals aangeboden door Sport en Zaken.

TNO heeft een *verkennend onderzoek* uitgevoerd om na te gaan in welke branches en beroepstakken werknemers met een lage sociaal economische status (lage SES) en oudere werknemers (50+) met de kenmerken bewegarmoede en/of overgewicht het meeste voorkomen. Op basis van dit verkennende onderzoek heeft NISB samen met TNO drie risicobranches aangewezen. Binnen deze risicobranches heeft een *verdiepend onderzoek* plaatsgevonden. Dit verdiepende onderzoek bestond uit twee delen, een behoeftepeiling onder werknemers (lage SES en/of leeftijd 50+) en werkgevers (inclusief HRM medewerkers en P&O medewerkers) en interviews met de belangrijkste spelers/beslissers binnen de drie risicobranches.

2 Inleiding verkennend onderzoek

TNO heeft een verkennend onderzoek uitgevoerd dat inzicht geeft in welke branches en beroepsklassen de meeste lage SES en oudere werknemers met beweegarmoede en/of overgewicht voorkomen. Op basis van de resultaten van dit verkennend onderzoek zal het NISB drie branches of beroepsklassen aanwijzen waarbinnen TNO vervolgens het verdiepende onderzoek gaat uitvoeren naar de behoeften aan bewegingsstimulering in de werksetting.

De vraagstellingen van deelonderzoek 1 zijn:

1. In welke branches/beroepsklassen komen de risicogroepen lage SES en ouderen met de kenmerken beweegarmoede en/of overgewicht het meeste voor?
2. Welke activiteiten vinden al plaats op het gebied van bewegen en overgewicht vanuit deze branches/beroepsklassen?

3 Methode verkennend onderzoek

3.1 Methode voor vraagstelling 1

Voor het beantwoorden van vraagstelling 1 is het OBiN (Ongevallen en Bewegen in Nederland) bestand van TNO gebruikt. Voor dit bestand werden in de periode 2000-2006 ± 65.000 personen geïnterviewd die representatief zijn voor de Nederlandse bevolking. In OBiN zijn o.a. gegevens beschikbaar over branche, beroep, leeftijd, opleidingsniveau, de mate van bewegen, lengte en gewicht. Voor de analyses is een selectie gemaakt van werkenden, d.w.z. 15-64 jaar en minimaal 12 uur per week werkzaam (n = 26.615).

Respondenten vallen in de categorie 'lage SES' indien ze geen opleiding hebben afgerond of alleen basisonderwijs, VMBO of MAVO. Respondenten tussen 50 en 65 jaar vallen in de categorie 'oudere werknemer'. Op basis van lengte en gewicht is de Body Mass Index (BMI) berekend (gewicht gedeeld door lengte in het kwadraat). Respondenten hebben overgewicht indien hun BMI groter of gelijk aan 25 kg/m² is. Respondenten bewegen onvoldoende indien ze niet voldoen aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB), d.w.z. minder dan 5 dagen per week minimaal 30 minuten per dag matig intensief bewegen. Respondenten zijn inactief indien ze op geen enkele dag per week minimaal 30 minuten matig intensief bewegen.

Aan het opgegeven beroep is vervolgens een 4-cijferige code van CBS-84 toegekend, mede op basis van vragen naar het beroep en de branche waarin men werkzaam is, de voornaamste werkzaamheden, het type werk en het opleidings- en inkomensniveau. Deze beroepsclassificatie bevat 7 hoofdklassen, die meegenomen zijn in de analyses. Daarnaast zijn de branches en beroepsklassen waarin tenminste 100 respondenten zaten, meegenomen in de analyses.

Per branche en beroepsklasse is het percentage respondenten met een lage SES en het percentage respondenten ouder dan 50 jaar berekend. Binnen de groep met een lage SES is vervolgens per branche en per beroepsklasse berekend hoeveel procent overgewicht heeft, hoeveel procent onvoldoende beweegt, hoeveel procent inactief is en hoeveel procent overgewicht en/of onvoldoende beweegt. Hetzelfde is gedaan binnen de groep oudere werknemers. Lengte en gewicht is aan ongeveer eenderde van de respondenten gevraagd. Dit heeft als gevolg dat het aantal respondenten waarvan de BMI uitgerekend kan worden in sommige branches en beroepsklassen kleiner is dan 50, waardoor de percentages overgewicht onbetrouwbaar zijn. Deze percentages worden in de tabellen met een sterretje aangegeven. In tegenstelling tot eerdere publicaties over het OBIN bestand zijn de data die gepresenteerd zijn in deze rapportage niet gewogen naar gezinsgrootte, leeftijd en geslacht. Het toepassing van de weging was binnen dit project echter te omslachtig en tijdrovend omdat er voor de data uit 2006 een andere weging moest worden toegepast dan voor de data uit 2000-2005. Het koppelen van de gegevens was hierdoor lastig. Uit een vergelijking tussen de gewogen data en de ongewogen data over de periode 2000-2005 bleek echter dat de conclusies nagenoeg gelijk bleven ten aanzien van de risicogroepen. Het gebruik van ongewogen data lijkt dus geen gevolgen te hebben voor de resultaten in dit rapport en de beslissingen die naar aanleiding hiervan worden genomen.

3.2 Methode voor vraagstelling 2

Voor het beantwoorden van vraagstelling 2 zijn twee databestanden gebruikt. Het eerste databestand is het bovengenoemde OBiN bestand van TNO. Vragen over bewegingsstimulering in bedrijven zijn alleen gesteld in OBiN 2006 (n = 5237). Dit bestand levert inzicht in het beweegaanbod zoals door de werkenden zelf gerapporteerd wordt. Er is aan de respondenten gevraagd of het bedrijf waarbij ze werken hen stimuleert meer te gaan bewegen op het werk of daarbuiten. Vervolgens is bij een positief antwoord gevraagd welke vormen van bewegingsstimulering dan aangeboden worden door hun bedrijf.

Het tweede databestand betreft een enquêteonderzoek dat TNO in 2006 heeft uitgevoerd bij 916 werkgevers. Dit onderzoek levert inzicht in het beweegaanbod binnen branches/beroepsklassen zoals door het bedrijf zelf gerapporteerd. Net als de data uit het OBiN bestand zijn ook de data uit het TNO enquête onderzoek ongewogen. De percentages die berekend zijn op basis van de twee databestanden zijn onderling niet vergelijkbaar omdat in het enquêteonderzoek alleen bedrijven vertegenwoordigd zijn waarbij het aantal medewerkers tenminste 50 was. Branches binnen het enquêteonderzoek zijn onderling wel vergelijkbaar.

4 Resultaten verkennend onderzoek

4.1 Overgewicht en beweegarmoede per branche

In tabel 4.1 is het percentage respondenten met een lage SES en het percentage oudere werknemers weergegeven per branche. Met een sterretje is aangegeven in welke branches werknemers met een lage SES of oudere werknemers relatief weinig voorkomen.

Tabel 4.1 Aantal respondenten per branche, percentage lage SES en percentage ouderen per branche. Percentages zijn gebaseerd op ongewogen data.

Branche	N	Werknemers met lage SES		Oudere werknemers (50+)	
		n	%	n	%
<i>Totaal</i>	26615	5423	25	7059	27
Landbouw, tuinbouw, visserij	953	317	39	295	31
Voedings- en genotsmiddelenindustrie	498	149	37	105	21
Metaalindustrie	1265	354	35	337	27
Hout- en meubelindustrie	254	95	46	74	29
Bouw, installatiebedrijven	1905	589	39	485	26
Detailhandel, groothandel, fietsenhandel, garage	2782	818	36	680	24
Horeca	758	246	41	171	23
Vervoer, transport, vrachtvervoer	1216	416	42	305	25
Gezondheidszorg	3745	568	18*	1071	29
Onderwijs, universiteit	1940	97	6*	794	41
Bank, verzekeringen	1011	115	15*	196	19**
Automatisering	1128	64	7*	163	15**
Chemische industrie	493	88	21	133	27
Post, telecommunicatie	418	105	31	91	22
Welzijnszorg	908	165	21	239	26
Cultuur, sport, recreatie	694	94	15*	196	28
Overheid	1875	260	16*	576	31
Zakelijke dienstverlening	3132	387	15*	711	23
Papier(waren)industrie, drukkerijen, uitgeverijen	383	81	26	99	26
Bewakings-, beveiligingsbedrijven, leger, politie, brandweer	167	35	32	29	17**
Overige vormen dienstverlening	373	162	56	101	27

* minder dan 20% heeft in betreffende branche een lage SES

** minder dan 20% is in betreffende branche 50+

Voor de groep met een lage SES is in tabel 4.2 per branche weergegeven hoeveel procent overgewicht heeft, hoeveel procent onvoldoende beweegt, hoeveel procent inactief is en hoeveel procent overgewicht heeft en/of onvoldoende beweegt. De vetgedrukte cijfers betekenen dat het percentage hoger ligt dan het gemiddelde. In tabel 4.3 is hetzelfde gedaan, maar dan voor de groep oudere werknemers.

Tabel 4.2. Percentage respondentent met overgewicht of beweegarmoede binnen de groep met een *lage SES* per branche. De vetgedrukte cijfers geven aan dat de betreffende branche slechter dan gemiddeld scoort. Percentages zijn gebaseerd op ongewogen data.

Branche	N	Overgewicht (%)	Beweegt onvoldoende (%) (niet NNGB)	Inactief (%)	Overgewicht en/of beweegt onvoldoende (%)
<i>Totaal</i>	5423	45	45	7	68
Landbouw, tuinbouw, visserij	317	43	37	4	66
Voedings- en genotsmiddelenindustrie	149	49	53	9	79
Metaalindustrie	354	50	43	7	71
Hout- en meubelindustrie	95	22*	46	9	50*
Bouw, installatiebedrijven	589	49	35	4	64
Detailhandel, groothandel, fietsenhandel, garage	818	42	48	6	69
Horeca	246	47	39	4	61
Vervoer, transport, vrachtovervoer	416	55	51	9	78
Gezondheidszorg	568	39	44	6	67
Onderwijs, universiteit	97	41*	46	2	49*
Bank, verzekeringen	115	44*	58	7	68*
Automatisering	64	55*	58	9	77*
Chemische industrie	88	35*	48	10	55*
Post, telecommunicatie	105	50*	39	5	69*
Welzijnszorg	165	52*	40	6	66*
Cultuur, sport, recreatie	94	25*	40	4	50*
Overheid	260	43	47	8	68
Zakelijke dienstverlening	387	47	52	12	75
Papier(waren)industrie, drukkerijen, uitgeverijen	81	42*	58	11	77*
Bewakings-, beveiligingsbedrijven, leger, politie, brandweer	35*	69*	27*	3*	77*
Overige vormen dienstverlening	162	42*	44	6	57*

* Percentage gebaseerd op minder dan 50 respondenten, waardoor het percentage minder betrouwbaar is

Tabel 4.3. Percentage respondent met overgewicht of beweegarmoede binnen de groep *oudere werknemers (50+)* per branche. De vetgedrukte cijfers geven aan dat de betreffende branche slechter dan gemiddeld scoort. Percentages zijn gebaseerd op ongewogen data.

Branche	N	Overgewicht (%)	Beweegt onvoldoende (%) (niet NNGB)	Inactief (%)	Overgewicht en/of beweegt onvoldoende (%)
<i>Totaal</i>	7059	49	48	6	73
Landbouw, tuinbouw, visserij	295	61	36	3	74
Voedings- en genotsmiddelenindustrie	105	57*	51	9	82*
Metaalindustrie	337	53	49	6	75
Hout- en meubelindustrie	74	33*	42	10	56*
Bouw, installatiebedrijven	485	61	42	6	76
Detailhandel, groothandel, fietsenhandel, garage	680	54	49	11	74
Horeca	171	53*	38	6	60*
Vervoer, transport, vrachtovervoer	305	66	50	8	83
Gezondheidszorg	1071	40	44	4	66
Onderwijs, universiteit	794	40	52	5	73
Bank, verzekeringen	196	52	61	7	81
Automatisering	163	55*	59	9	80*
Chemische industrie	133	49*	50	4	78*
Post, telecommunicatie	91	58*	43	6	68*
Welzijnszorg	239	45	46	5	68
Cultuur, sport, recreatie	196	49*	46	5	72*
Overheid	576	47	49	5	73
Zakelijke dienstverlening	711	45	59	9	73
Papier(waren)industrie, drukkerijen, uitgeverijen	99	44*	52	8	72*
Bewakings-, beveiligingsbedrijven, leger, politie, brandweer	29*	91*	48*	0*	91*
Overige vormen dienstverlening	101	56*	38	3	70*

* Percentage gebaseerd op minder dan 50 respondenten, waardoor het percentage minder betrouwbaar is

4.2 Overgewicht en beweegarmoede per beroepsklasse

In tabel 4.4 is het percentage respondenten met een lage SES en het percentage oudere werknemers weergegeven per beroepsklasse. Met een sterretje is aangegeven in welke beroepsklassen werknemers met een lage SES of oudere werknemers relatief weinig voorkomen.

Tabel 4.4. Aantal respondenten per beroepsklasse, percentage lage SES en percentage oudere werknemers per beroepsklasse. Alleen subklassen met $n > 100$ zijn meegenomen. Percentages zijn gebaseerd op ongewogen data.

Beroepsklasse	N	Werknemer met lage SES		Oudere werknemers (50+)	
		n	%	n	%
		<i>Totaal</i>	26615	5423	25
1. Wetenschappelijk, vakspecialisten, kunstenaars	7451	376	6*	2012	27
- architecten, ingenieurs	399	9	3*	103	26
- medici, paramedici, verpleegkundigen	1876	190	12*	482	26
- statistici, wiskundigen, automatiseringsdeskundigen	803	27	4*	112	14*
- leerkrachten	1623	26	2*	644	40
- kunstenaars	341	33	12*	99	29
2. Beleidvoerende en hogere leidinggevende functies	2177	159	9*	672	31
3. Administratieve functies	5967	1094	22	1408	24
- leidinggevend administratief personeel	294	30	12*	75	26
- secretaresses	749	123	20	174	23
- boekhouders, kassiers	2056	370	22	419	20
- post-distributiepersoneel	162	72	55	40	25
- telefonisten	195	50	33	50	26
4. Commerciële functies	2226	609	33	549	25
- directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen	604	155	29	197	33
- winkelbedienden, verkopers	1070	380	42	239	22
5. Dienstverlenende functies	2784	945	42	777	28
- directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen	180	52	34	51	28
- koks, kelners, serveersters	574	226	50	149	26
- huishoudelijk / verzorgend personeel	850	245	34	230	27
- schoonmaakpersoneel	408	240	74	181	44
- kappers	162	55	40	19	12*
- brandweer, politie, bewakers	325	67	25	72	22
6. Agrarische beroepen, vissers, e.d.	708	241	40	234	33
- directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen	318	81	30	113	36
- agrarische arbeiders	367	155	50	112	31
7. Ambacht, industrie, transportberoepen	4801	1906	49	1272	27
- leidinggevend productiepersoneel	351	56	21	109	31
- chemische procesarbeiders	190	70	41	50	26
- voedingsmiddelenbereiders	160	47	40	39	24
- machinebankwerkers, monteurs	600	177	36	151	25
- elektromonteurs, reparateurs	338	78	28	76	23
- loodgieters, lassers	347	148	53	82	24
- schilders	137	55	50	29	21
- metselaars, timmerlieden, bouwvakarbeiders	681	345	63	185	27
- laders, lossers, inpakkers	650	294	59	151	23
- chauffeurs, treinbestuurders	684	344	62	205	30

* minder dan 20% heeft in betreffende beroepstak een lage SES

** minder dan 20% is in betreffende beroepstak 50+

Voor de groep met een lage SES is in tabel 4.5 per beroepsklasse weergegeven hoeveel procent overgewicht heeft, hoeveel procent onvoldoende beweegt, hoeveel procent inactief is en hoeveel procent overgewicht heeft en/of onvoldoende beweegt. De vetgedrukte cijfers betekenen dat het percentage hoger ligt dan het gemiddelde. In tabel 4.6 is hetzelfde gedaan, maar dan voor de groep oudere werknemers.

Tabel 4.5. Percentage respondenten met overgewicht of beweegarmoede binnen de groep met een *lage* SES per beroepsklasse. De vetgedrukte cijfers geven aan dat de betreffende beroepsklasse slechter dan gemiddeld scoort. Percentages zijn gebaseerd op ongewogen data.

Beroepsklasse	N	Overgewicht (%)	Beweegt onvoldoende (%) (niet NNGB)	Inactief (%)	Overgewicht en/of beweegt onvoldoende (%)
<i>Totaal</i>	5423	45	45	7	68
1. Wetenschappelijk, vakspecialisten, kunstenaars	376	45	48	8	68
- architecten, ingenieurs	9*	50*	56*	33*	50*
- medici, paramedici, verpleegkundigen	190	41*	41	4	67*
- statistici, wiskundigen, automatiseringsdeskundigen	27*	71*	26*	7*	100*
- leerkrachten	26*	38*	62*	0*	38*
- kunstenaars	33*	55*	50*	16*	70*
2. Beleidvoerende en hogere leidinggevende functies	159	61*	50	11	73*
3. Administratieve functies	1094	45	54	8	70
- leidinggevend administratief personeel	30*	58*	48*	17*	75*
- secretaressen	123	44*	58	14	78*
- boekhouders, kassiers	370	54	60	9	77
- post-distributiepersoneel	72	55*	31	3	80*
- telefonisten	50	8*	55	8	77*
4. Commerciële functies	609	44	48	7	69
- directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen	155	53	48	9	79
- winkelbedienden, verkopers	380	35	44	4	58
5. Dienstverlenende functies	945	43	39	5	63
- directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen	52	58*	40	2	71*
- koks, kelners, serveersters	226	45	43	6	62
- huishoudelijk / verzorgend personeel	245	41	36	3	62
- schoonmaakpersoneel	240	41	33	3	55
- kappers	55	0*	60	16	75*
- brandweer, politie, bewakers	67	75*	32	5	75*
6. Agrarische beroepen, vissers, e.d.	241	37	33	3	63
- directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen	81	48*	30	3	63*
- agrarische arbeiders	155	32	34	3	63
7. Ambacht, industrie, transportberoepen	1906	47	43	7	69
- leidinggevend productiepersoneel	56	53*	42	0	71*
- chemische procesarbeiders	70	31*	41	4	56*
- voedingsmiddelenbereiders	47*	33*	37*	9*	67*
- machinebankwerkers, monteurs	177	54	33	7	67
- elektromonteurs, reparateurs	78	45*	45	15	50*
- loodgieters, lassers	148	37*	41	6	71*
- schilders	55	50*	42	8	69*
- metselaars, timmerlieden, bouwvakarbeiders	345	46	31	3	65
- laders, lossers, inpakkers	294	53	50	5	77
- chauffeurs, treinbestuurders	344	56	54	11	81

* Percentage gebaseerd op minder dan 50 respondenten, waardoor het percentage minder betrouwbaar is

Tabel 4.6. Percentage respondentent met overgewicht of bewegingsarmoede binnen de groep *oudere werknemers (50+)* per beroepsklasse. De vetgedrukte cijfers geven aan dat de betreffende beroepsklasse slechter dan gemiddeld scoort. Percentages zijn gebaseerd op ongewogen data.

Beroepsklasse	N	Overgewicht (%)	Beweegt onvoldoende (%) (niet NNGB)	Inactief (%)	Overgewicht en/of beweegt onvoldoende (%)
<i>Totaal</i>	7059	49	49	6	73
1. Wetenschappelijk, vakspecialisten, kunstenaars	2012	42	51	6	74
- architecten, ingenieurs	103	47*	61	12	50*
- medici, paramedici, verpleegkundigen	482	39	42	4	68
- statistici, wiskundigen, automatiseringsdeskundigen	112	50*	52	8	100*
- leerkrachten	644	46	54	6	80
- kunstenaars	99	54*	56	10	70*
2. Beleidvoerende en hogere leidinggevende functies	672	53	58	8	80
3. Administratieve functies	1408	48	56	7	73
- leidinggevend administratief personeel	75	55*	59	12	75*
- secretaresses	174	44	60	9	73
- boekhouders, kassiers	419	55	59	9	77
- post-distributiepersoneel	40*	44*	41*	3*	80*
- telefonisten	50	29*	57*	8*	77*
4. Commerciële functies	549	53	50	7	75
- directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen	197	50	53	15	73
- winkelbedienden, verkopers	239	45	42	3	65
5. Dienstverlenende functies	777	49	37	4	63
- directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen	51	53*	28	0	71*
- koks, kelners, serveersters	149	55*	42	8	62*
- huishoudelijk / verzorgend personeel	230	52	37	4	67
- schoonmaakpersoneel	181	45	31	3	56
- kappers	19*	20*	28*	6*	75*
- brandweer, politie, bewakers	72	67*	39	4	75*
6. Agrarische beroepen, vissers, e.d.	234	58	30	3	73
- directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen	113	61*	30	2	63*
- agrarische arbeiders	112	52*	30	5	63*
7. Ambacht, industrie, transportberoepen	1272	58	42	6	74
- leidinggevend productiepersoneel	109	67*	41	4	71*
- chemische procesarbeiders	50	72*	54*	2*	56*
- voedingsmiddelenbereiders	39*	57*	45*	11*	67*
- machinebankwerkers, monteurs	151	63*	37	3	67*
- elektromonteurs, reparateurs	76	38*	52	17	50*
- loodgieters, lassers	82	50*	37	5	71*
- schilders	29*	44*	32*	11*	69*
- metselaars, timmerlieden, bouwvakarbeiders	185	59	31	3	69
- laders, lossers, inpakkers	151	58	48	5	77*
- chauffeurs, treinbestuurders	205	69	50	9	83

* Percentage gebaseerd op minder dan 50 respondenten, waardoor het percentage minder betrouwbaar is

4.3 Bewegingsstimulering in bedrijven

Tabel 4.7 geeft het percentage werknemers per branche weer dat zegt dat hun bedrijf iets aan bewegingsstimulering doet. De vetgedrukte cijfers betekenen dat het percentage hoger ligt dan het gemiddelde. In tabel 8 is hetzelfde gedaan, maar dan voor de beroepsklassen. Aan de werknemers die aangeven dat hun bedrijf iets doet aan

bewegingsstimulering is gevraagd wat er dan aangeboden wordt. Deze percentages staan vermeld in de kolommen 4 tot en met 11. In tabel 4.9 staan de resultaten vermeld van het enquête onderzoek dat TNO in 2006 heeft uitgevoerd bij werkgevers. Hierbij is, zover mogelijk, dezelfde branche-indeling gebruikt als in tabel 4.7 en 4.8. In kolom 3 staat weergegeven hoeveel procent van de werkgevers aangeeft iets aan bewegingsstimulering van werknemers te doen. In kolom 4 t/m 11 (grijs gearceerd) staan dezelfde vormen van bewegingsstimulering vermeld als in tabel 4.7 en 4.8. In de overige kolommen staan bewegingsvormen vermeld die niet in OBIN nagevraagd zijn.

Uit de OBiN enquête van 2006 blijkt dat 23% van de werknemers zegt dat het bedrijf waarbij ze werken hen stimuleert meer te gaan bewegen op het werk of daarbuiten. De werknemers geven aan dat hun bedrijf de volgende bewegingsvormen aanbiedt:

- (gedeeltelijke) tegemoetkoming in de kosten van fitness buiten het bedrijf (9%)
- bedrijfsfitness op het werk (7%)
- acties rond fietsen naar het werk (7%)
- deelname sporttoernooien en sportevenementen (7%)
- deelname bedrijfscompetities (5%)
- (gedeeltelijke) tegemoetkoming in het lidmaatschap van een sportvereniging (2%)
- acties rond lunchwandelen (2%)
- veranderingen in de organisatie van het werk of de inrichting van het werk waardoor de werknemer meer kan bewegen (2%)
- overig (3%).

Van de ondervraagde werkgevers in de geselecteerde branches geeft 43% aan iets aan bewegingsstimulering van werknemers te doen. De werkgevers geven aan dat zij de volgende bewegingsvormen aanbieden:

- (Gedeeltelijke) bijdrage fitness buiten bedrijf (39%)
- Bedrijfsfitness op het bedrijf zelf (31%)
- Deelname sporttoernooien en sportevenementen (16%)
- Acties rond fietsen naar het werk (15%)
- (gedeeltelijke) tegemoetkoming in het lidmaatschap van een sportvereniging (9%)
- Fitheidstest met individueel beweegadvies (9%)
- Voorlichtingsprogramma's over bewegingsstimulering (7%)
- Aerobics (6%)
- Hardlopen (6%)
- Houdings- en bewegingsscholing (6%)
- Tennis (6%)
- Squash (5%)
- Meer bewegen tijdens werk (bijv. traplopen, lopen naar de printer) (4%)
- Wekelijks sporten in bedrijfsverband (4%)
- Zwemmen (4%)
- Conditietraining (3%)
- Faciliteiten op het bedrijf zelf (zoals een tafeltennistafel) (3%)
- Lunchwandelen (2%)
- Krachttraining (2%)
- Bedrijfssport via NOC*NSF (0.4%)
- Rugschool (0.4%)

Tabel 4.7. Percentage respondentent per branche dat aangeeft dat hun bedrijf iets aan bewegingsstimulering doet. Indien het bedrijf iets doet op het gebied van bewegingsstimulering is aangegeven welke vormen van bewegingsstimulering dan aangeboden worden. De vetgedrukte cijfers geven aan dat de betreffende branche onder het gemiddelde zit. Alleen branches met $n > 100$ zijn meegenomen. Percentages zijn gebaseerd op ongewogen data.

Branche	N	Bewegings- stimulering (%)	Indien bewegen gestimuleerd wordt, welke vorm wordt dan aangeboden							
			Bedrijfs- fitness (%)	Bijdrage fitness buiten bedrijf (%)	Bijdrage sportvere- niging (%)	Fietsen naar het werk (%)	Lunch- wandelen (%)	Bedrijfs- competitie (%)	Sport- toernooien (%)	Meer bewegen tijdens werk (%)
<i>Totaal</i>	5237	23	32	38	9	32	8	23	29	7
Voedings- en genotsmiddelenindustrie	109	23	20	44	12	32	0	24	16	8
Metaalindustrie	209	16	18	35	15	38	18	24	12	6
Bouw, installatiebedrijven	233	9	10	25	5	0	5	20	20	15
Detailhandel, groothandel, fietsenhandel, garage	506	8	7	21	2	21	12	17	21	19
Horeca	168	13	9	23	5	23	0	32	32	27
Vervoer, transport, vrachtovervoer	231	14	30	42	12	33	6	24	18	3
Gezondheidszorg	572	26	31	44	8	39	4	19	29	2
Onderwijs, universiteit	331	26	40	41	9	41	8	19	22	5
Bank, verzekeringen	226	36	49	31	9	28	9	38	41	7
Automatisering	329	22	37	34	7	18	10	30	31	7
Post, telecommunicatie	116	18	5	24	0	38	5	24	43	10
Welzijnszorg	181	19	21	44	6	35	9	9	9	3
Overheid	488	51	47	41	9	33	9	25	40	4
Zakelijke dienstverlening	564	18	17	40	7	23	7	19	27	6

Tabel 4.8. Percentage respondentent per beroepsklasse dat aangeeft dat hun bedrijf iets aan bewegingsstimulering doet. Indien het bedrijf iets doet op het gebied van bewegingsstimulering is aangegeven welke vormen van bewegingsstimulering dan aangeboden worden. De vetgedrukte cijfers geven aan dat de betreffende beroepsklasse onder het gemiddelde zit. Alleen beroepsklassen met $n > 100$ zijn meegenomen. Percentages zijn gebaseerd op ongewogen data.

Beroepsklasse	N	Bewegings- stimulering (%)	Indien bewegen gestimuleerd wordt, welke vorm wordt dan aangeboden							
			Bedrijfs- fitness (%)	Bijdrage fitness buiten bedrijf (%)	Bijdrage sportvere- niging (%)	Fietsen naar het werk (%)	Lunch- wandelen (%)	Bedrijfs- competitie (%)	Sport- toernooien (%)	Meer bewegen tijdens werk (%)
<i>Totaal</i>	5237	23	32	38	9	32	8	23	29	7
1. Wetenschappelijk, vakspecialisten, kunstenaars	1265	26	34	41	7	35	10	22	27	5
- medici, paramedici, verpleegkundigen	256	25	32	40	9	42	3	14	28	2
- statistici, wiskundigen, automatiseringsdeskundigen	301	28	39	39	2	35	17	34	33	6
- leerkrachten	235	27	22	32	11	32	6	5	21	8
2. Beleidvoerende en hogere leidinggevende functies	493	25	30	36	3	33	7	24	33	9
3. Administratieve functies	1637	25	37	39	12	34	9	23	33	6
- leidinggevend administratief personeel	171	32	44	31	15	46	15	24	36	4
- secretaresses	141	31	36	36	16	32	14	25	32	5
- boekhouders, kassiers	201	14	21	43	7	25	4	18	18	11
- telefonisten	105	23	33	42	25	33	13	17	21	13
4. Commerciële functies	377	13	6	16	4	20	10	22	22	16
- winkelbedienden, verkopers	184	11	5	15	5	10	5	15	20	15
5. Dienstverlenende functies	534	22	26	38	10	28	4	25	28	8
- koks, kelners, serveersters	126	18	27	36	5	27	5	27	23	18
- huishoudelijk / verzorgend personeel	174	13	9	39	9	26	4	17	13	4
7. Ambacht, industrie, transportberoepen	771	15	19	43	8	30	8	23	15	5
- chauffeurs, treinbestuurders	141	13	17	50	6	39	6	6	6	0

Bouw, installatie bedrijven	58	9	0	40	0	20	0	60	20	20	0	0	0	0	0	0	20	0	0	20	20	20	0	0
Horeca	12	25	33	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	33	0	0	0	0	33	0	0
Vervoer, transport, vrachtovervoer	45	27	25	25	8	17	0	8	0	0	0	0	0	25	0	8	0	0	0	0	0	8	0	0
Gezondheids zorg + welzijnszorg	146	52	34	37	11	17	3	8	16	4	7	1	1	1	7	9	8	1	1	1	1	9	7	5
Onderwijs, universiteit	60	58	34	26	9	9	3	9	9	3	9	0	3	11	3	0	6	0	0	11	14	0	3	3
Bank verzekeringen	23	52	33	58	0	25	0	0	25	0	0	0	8	8	0	8	0	8	0	8	8	0	0	0
Automatisering	21	43	11	67	0	22	0	0	11	22	0	0	0	0	11	0	0	0	0	11	11	0	0	0
Chemische industrie	25	36	33	22	22	11	22	11	22	0	11	0	0	0	11	22	0	0	0	11	11	0	11	0
Post, tele- communicatie, internet	10	70	0	43	14	14	0	14	29	14	0	0	14	0	14	14	0	0	0	0	0	14	0	0
Cultuur, sport en recreatie	16	44	29	14	0	0	0	0	29	0	0	0	0	0	0	0	29	0	0	0	0	14	0	1
Overheid inclusief niet verplichte verzekeringen	81	57	37	44	11	15	0	7	22	2	0	0	7	4	15	4	2	4	0	7	11	4	4	7

5 Conclusie verkennend onderzoek

In tabel 5.1 zijn de branches en beroepsklassen weergegeven waarin de risicogroep lage SES met de kenmerken beweegarmoede en/of overgewicht het meeste voorkomt. Daarvoor zijn eerst die branches en beroepsklassen geselecteerd waarin het percentage overgewicht en/of het percentage onvoldoende beweging minimaal 10 procentpunten hoger ligt dan het gemiddelde binnen de groep met een lage SES. Dit gemiddelde ligt voor zowel overgewicht als onvoldoende bewegen op 45%. Vervolgens zijn alleen die branches en beroepsklassen geselecteerd waarin het percentage lage SES gelijk is aan of hoger is dan het gemiddelde over de hele werkende populatie (dit is 25%). Branches en beroepsklassen waarin het percentage overgewicht veel hoger ligt dan gemiddeld, maar het percentage beweegarmoede lager dan gemiddeld, zijn niet geselecteerd, aangezien het dan de vraag is of bewegingsstimulering in de werksetting daar de meest optimale interventie is.

Binnen de groep met een lage SES zitten de risicogroepen met name in de branches 'voedings- en genotsmiddelenindustrie', 'vervoer, transport en vrachtvervoer' en 'papier(waren)industrie, drukkerijen, uitgeverijen' en de beroepsklassen 'chauffeurs, treinbestuurders', 'directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen commerciële functies', 'kappers' en 'telefonisten'. Indien we uitgaan van de resultaten uit het OBIN bestand (2006) blijkt dat er weinig aan bewegingsstimulering door het bedrijf gedaan wordt binnen de branche 'vervoer, transport en vrachtvervoer' en de beroepsklassen 'chauffeurs, treinbestuurders' en 'commerciële functies' (Tabel 4.7 & 4.8). Van een aantal branches en beroepsklassen zijn geen gegevens over bewegingsstimulering bekend. Indien we uitgaan van de resultaten uit het enquête onderzoek bij werkgevers (Tabel 4.9) blijkt opnieuw dat er binnen de branche 'vervoer, transport, vrachtvervoer' weinig aan bewegingsstimulering wordt gedaan. Uit dit onderzoek blijkt tevens dat de mate van bewegingsstimulering binnen de 'voedings- en genotsmiddelenindustrie' lager ligt dan gemiddeld terwijl dit percentage in het OBIN bestand gelijk was aan het gemiddelde. Hier dient te worden opgemerkt dat het aantal respondenten in deze branche bij het enquête onderzoek laag was. Ook kan niet met zekerheid worden gezegd dat de branche-indeling binnen het OBIN bestand op exact dezelfde manier heeft plaatsgevonden als binnen het enquête onderzoek bij werkgevers.

Tabel 5.1. Risicobranches en risicoberoepen binnen de groep met een *lage SES*.

Branche/beroepsklasse	Overgewicht (%)	Beweegt onvoldoende (%)	Overgewicht en/of beweegt onvoldoende (%)	Lage SES (%)	Opmerkingen	Risicogroep ¹
<i>Branches</i>						
Voedings- en genotsmiddelenindustrie	49	53	79	37		Ja
Vervoer, transport, vrachtovervoer	55	51	78	42		Ja
Papier(waren)industrie, drukkerijen, uitgeverijen	42*	58	77*	26		Ja
Bank, verzekeringen	44*	58	68*	15	Heel weinig lage SES	
Automatisering	55*	58	77*	7	Heel weinig lage SES	
<i>Beroepsklassen</i>						
Chauffeurs, treinbestuurders	56	54	81	62		Ja
Directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen commerciële functies	53	48	79	29		Ja
Kappers	0*	60	75*	40	Overgewicht zeer kleine n	Ja
Telefonisten	8*	55	77*	33	Overgewicht zeer kleine n	Ja
Secretaressen	44*	58	78*	20	Weinig lage SES	
Boekhouders, kassiers	54	60	77	22	Weinig lage SES	
Post-distributiepersoneel	55*	31	80*	55	Overgewicht is het probleem, beweegarmoede niet	
Architecten, ingenieurs	50*	56*	50*	3	Zeer kleine n, heel weinig lage SES	
Statistici, wiskundigen, automatiseringsdeskundigen	71*	26*	100*	4	Zeer kleine n, heel weinig lage SES	
Leerkrachten	38*	62*	38*	2	Zeer kleine n, heel weinig lage SES	
Kunstenaren	55*	50*	70*	12	Zeer kleine n, heel weinig lage SES	
Beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies	61*	50	73*	9	heel weinig lage SES	
Leidinggevend administratief personeel	58*	48*	75*	12	Zeer kleine n, heel weinig lage SES	
Directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen dienstverlenende functies	58*	40	71*	34	Overgewicht zeer kleine n, overgewicht is het probleem, beweegarmoede niet	
Brandweer, politie, bewakers	75*	32	75*	25	Overgewicht zeer kleine n, overgewicht is het probleem, beweegarmoede niet	

* Percentage gebaseerd op minder dan 50 respondenten, waardoor het percentage minder betrouwbaar is

¹ Een risicogroep voldoet aan de volgende criteria: 1. het percentage overgewicht en/of het percentage onvoldoende beweging ligt minimaal 10 procentpunten hoger dan het gemiddelde binnen de groep met lage SES; 2. het percentage lage SES is tenminste 25% (gemiddelde over de hele werkende populatie); 3. Beweegarmoede is het probleem, al dan niet in combinatie met overgewicht.

In tabel 5.2 zijn de branches en beroepsklassen weergegeven waarin de risicogroep oudere werknemers met de kenmerken beweegarmoede en/of overgewicht het meeste voorkomt. Hiervoor zijn dezelfde beslisregels toegepast als bij lage SES. Het percentage oudere werknemers ligt op 27% binnen de hele werkende populatie. Binnen de groep oudere werknemers ligt het percentage werknemers met overgewicht op 49% en het percentage inactieven op 48%. Tabel 5.2 laat zien dat het percentage oudere werknemers veel minder sterk verschilt tussen branches en beroepsklassen dan het percentage werknemers met lage SES. Hierdoor is het lastig een branche of beroepsklasse aan te wijzen waar veel ouderen werkzaam zijn. Vanwege het criterium dat het percentage oudere werknemers in een risicogroep tenminste gelijk moet zijn aan het gemiddelde binnen de hele werkende populatie wordt de branche 'vervoer, transport, vrachtvervoer' nu niet als risicogroep gezien. Ook het percentage oudere werknemers in de beroepsklassen 'architecten, ingenieurs' en 'leidinggevend administratief personeel' is lager dan gemiddeld waardoor zij niet als risicogroep worden vermeld in tabel 5.2. Binnen de groep oudere werknemers is alleen de beroepsklasse 'chauffeurs, treinbestuurders' een risicogroep. Uit het OBIN bestand blijkt dat de mate van bewegingsstimulering binnen de beroepsklasse 'chauffeurs, treinbestuurders' lager ligt dan gemiddeld. Dit wordt bevestigd door de resultaten uit het enquête onderzoek waaruit blijkt dat er in de branche 'vervoer, transport, vrachtvervoer' weinig aan bewegingsstimulering wordt gedaan.

Tabel 5.2. Risicobranches en risicoberoepen binnen de groep *oudere werknemers*.

Branche/beroepsklasse	Overgewicht (%)	Beweegt onvoldoende (%)	Overgewicht en/of beweegt onvoldoende (%)	Oudere werknemers (%)	Opmerkingen	Risicogroep ¹
<i>Branches</i>						
Vervoer, transport, vrachtovervoer	66	50	83	25		
Zakelijke dienstverlening	45	59	73	23	Beweegarmoede is het probleem, overgewicht niet, weinig ouderen	
Bank, verzekeringen	52	61	81	19	weinig ouderen	
Automatisering	55*	59	80*	15	Heel weinig ouderen	
Landbouw, tuinbouw, visserij	61	36	74	31	Overgewicht is het probleem, beweegarmoede niet	
Bouw, installatiebedrijven	61	42	76	26	Overgewicht is het probleem, beweegarmoede niet	
<i>Beroepsklassen</i>						
Chaufeurs, treinbestuurders	69	50	83	30		Ja
Architecten, ingenieurs	47*	61	50*	26	Overgewicht zeer kleine n	
Leidinggevend administratief personeel	55*	59	75*	26	Overgewicht zeer kleine n	
Secretaressen	44	60	73	23	Weinig ouderen	
Boekhouders, kassiers	55	59	77	20	Weinig ouderen	
Brandweer, politie, bewakers	67*	39	75*	22	Overgewicht zeer kleine n, overgewicht is het probleem, beweegarmoede niet, weinig ouderen	
Directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandigen agrarische beroepen	61*	30	63*	36	Overgewicht zeer kleine n, overgewicht is het probleem, beweegarmoede niet	
Leidinggevend productiepersoneel ambacht, industrie, transportberoepen	67*	41	71*	31	Overgewicht zeer kleine n, overgewicht is het probleem, beweegarmoede niet	
Machinebankwerkers, monteurs	63*	37	67*	25	Overgewicht zeer kleine n, overgewicht is het probleem, beweegarmoede niet	
Metselaars, timmerlieden, bouwvakarbeiders	59	31	69	27	overgewicht is het probleem, beweegarmoede niet	

* Percentage gebaseerd op minder dan 50 respondenten, waardoor het percentage minder betrouwbaar is

¹ Een risicogroep voldoet aan de volgende criteria: 1. het percentage overgewicht en/of het percentage onvoldoende beweging ligt minimaal 10 procentpunten hoger dan het gemiddelde binnen de groep oudere werknemers; 2. het percentage oudere werknemers is tenminste 27% (gemiddelde over de hele werkende populatie); 3. Beweegarmoede is het probleem, al dan niet in combinatie met overgewicht.

5.1 Gevolgen van gehanteerde definitie voor risicogroep

Door de gehanteerde definitie voor risicogroep vallen er een aantal branches/beroepsklassen ‘buiten de boot’ die wellicht toch interessant zijn voor een verdiepend onderzoek. Dit zijn met name de branches/beroepsklassen waarbij het percentage oudere werknemers lager is dan gemiddeld maar waarbij wel veel beweegarmoede en/of overgewicht voorkomt. Dit is het geval in de branche ‘vervoer, transport, vrachtvervoer’, ‘architecten, ingenieurs’ en ‘leidinggevend administratief personeel’. Aangezien er vrijwel geen enkele branche of beroepsklasse is waarin de oudere werknemers sterk vertegenwoordigd zijn, dienen de beroepsklassen ‘architecten, ingenieurs’ en ‘leidinggevend administratief personeel’ op basis van het percentage oudere werknemers (beiden slechts 1% beneden het gemiddelde) niet op voorhand te worden uitgesloten voor het verdiepend onderzoek.

De branche ‘bouw, installatiebedrijven’ is volgens de gehanteerde definitie voor risicogroep geen risicogroep omdat het probleem niet in de beweegarmoede zit maar in het overgewicht van de werknemers. Deze branche ziet beweegarmoede zelf echter wel als probleem. Mogelijk sluiten we met onze definitie voor risicogroep branches uit die zelf wel behoefte hebben aan bewegingsstimulering. Indien we het criterium laten vallen dat beweegarmoede het probleem moet zijn en niet alleen overgewicht, komen de volgende branches en beroepstakken ook in aanmerking voor het verdiepende onderzoek: ‘post-distributiepersoneel’ (lage SES), ‘Landbouw, tuinbouw, visserij’, “Bouw, installatiebedrijven” en ‘Metselaars, timmerlieden, bouwvakarbeiders’.

Keuze voor de drie branches/beroepsklassen waarbinnen een verdiepend onderzoek zal plaatsvinden

TNO adviseert het NISB om bij de keuze voor de drie branches/beroepsklassen waarbinnen een verdiepend onderzoek zal plaatsvinden, uit te gaan van de resultaten in tabel 5.1 en 5.2

In tabel 5.3 zijn de risicogroepen die uit deze tabellen naar voren komen weergegeven. Duidelijk is dat in ieder geval de vervoer/transportsector en de daaraan gerelateerde beroepsklassen (chauffeurs, treinbestuurders) aandacht behoeven. Bij de keuze van de overige twee branches/beroepsklassen zullen andere criteria mede betrokken moeten worden. Hierbij valt te denken aan:

- De omvang van de branche/beroepsklasse
- De verwachte bereikbaarheid van de werknemers in de branche/beroepsklasse
- De verwachte bereidheid van werkgevers in de branche/beroepsklasse om op dit terrein beleid te gaan voeren
- De aanwezige ‘infrastructuur’ binnen de branche/beroepsklasse (zoals de aanwezigheid van een actieve branche- of beroepsorganisatie of de beschikbaarheid van collectieve branchespecifieke arbozorg)
- De aanwezigheid van models of good practice die een voorbeeld kunnen vormen voor andere bedrijven in de branche

Tabel 5.3. Geselecteerde risicogroepen

	Aantal respondenten in OBIN	Risicogroep lage SES	Risicogroep ouderen
Branches			
Vervoer, transport, vrachtovervoer	1216	x	-
Voedings- en genotmiddelenindustrie	498	x	-
Papier(waren)industrie, drukkerijen, uitgeverijen	383	x	-
Beroepsklassen			
Chauffeurs, treinbestuurders	684	x	x
Directeuren, bedrijfsleiders, zelfstandige commerciële functies	604	x	-
kappers	162	x	-
telefonisten	195	x	-

6 Inleiding verdiepend onderzoek

Dit verdiepende onderzoek is een vervolg op het verkennende onderzoek dat in hoofdstuk 2 t/m 5 van dit rapport beschreven staat. Op basis van het verkennende onderzoek zijn de volgende branches door NISB als risicobranches aangewezen: 1. de vervoersbranche, 2. de voedings- en genotmiddelenindustrie en 3. de papier- en kartonindustrie en drukkerijen.

Het verdiepende onderzoek bestaat uit twee delen en is uitgevoerd binnen bovenstaande drie risicobranches. In het eerste deel van het verdiepende onderzoek is nagegaan welke beweeginterventies het beste aansluiten bij de behoeften van werknemers en werkgevers, HRM medewerkers en P&O medewerkers. In het tweede deel van het verdiepende onderzoek is in kaart gebracht welke netwerken en randvoorwaarden van belang zijn bij de implementatie van de beweeginterventies. Daarnaast zijn bevorderende en belemmerende factoren in kaart gebracht.

De vraagstellingen binnen het verdiepende onderzoek zijn als volgt:

1. In hoeverre sluiten de kansrijke beweeginterventies aan bij de behoeften van de genoemde doelgroepen in de drie gekozen risicobranches? (deel 1)
2. Wie zijn binnen de gekozen branches de beleidsbepalers/beslissers en de professionals en hoe zijn zij georganiseerd? (deel 2)
3. Welke netwerken rondom de gekozen branches zijn relevant voor NISB om implementatie van beweeginterventies mogelijk te maken en te bespoedigen? (deel 2)
4. Aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan om de branche-organisaties een actieve rol te laten spelen op het gebied van bewegingsstimulering? (deel 2)

7 Methode verdiepend onderzoek

7.1 Deelonderzoek 1 (behoeftepeiling)

Er is een enquête (behoeftepeiling) uitgezet onder deelnemers van het internetpanel van Intomart GFK (± 100.000 leden). Binnen dit internetpanel zijn alleen medewerkers uit de drie risicobranches benaderd. Op basis van een eerste screening binnen het internetpanel werd duidelijk dat er voldoende werknemers met de kenmerken lage SES en/of 50+ binnen de vervoersbranche en de voedings- en genotmiddelenindustrie konden worden geselecteerd voor de enquête (N=100). Binnen deze branches was het daardoor mogelijk om aanvullende selectiecriteria voor functie te hanteren. Binnen de branche papier- en kartonindustrie en drukkerijen was deze extra selectie niet mogelijk. Het aantal leden uit het internetpanel van Intomart GFK dat werkzaam was binnen deze branche was hiervoor te laag. In tabel 7.1 staan de gehanteerde selectiecriteria vermeld voor werknemers per branche. Voor de doelgroep werkgevers, HRM medewerkers, P&O medewerkers zijn geen selectiecriteria gebruikt naast het werkzaam zijn in de één van de drie risicobranches.

Tabel 7.1. Gehanteerde selectiecriteria voor de behoeftepeiling van werknemers

Branche	Gehanteerde selectiecriteria werknemers
Vervoer	Lage SES (opleiding) en/of leeftijd 50+ Functie: bestuurder/chauffeur, lader/losser
Voedings- en genotmiddelenindustrie	Lage SES (opleiding) en/of leeftijd 50+ Functie: Voedingsmiddelenbereider of productiemedewerker of inpakker
Papier- en kartonindustrie en drukkerijen	Lage SES (opleiding) en/of leeftijd 50+ Functie: alle

De werknemers en de werkgevers (inclusief HRM medewerkers en P&O medewerkers) kregen ieder een aparte enquête voorgelegd. In de enquête werd gevraagd of de vier kansrijke beweginginterventies werden gestimuleerd of aangeboden binnen hun bedrijf en of zij hier behoeften aan zouden hebben. Deze kansrijke beweginginterventies zijn fietsstimulering, lunchwandelen, individuele advisering d.m.v. COACH methode en bedrijfssport. Hierbij werd bedrijfssport opgesplitst in de negen vormen van bedrijfssport die het bedrijfssport-portaal aanbiedt. Aan werkgevers, HRM medewerkers en P&O medewerkers werd vervolgens gevraagd of zij van plan waren om een beweginginterventie te implementeren en wat voor hun bedrijf of organisatie de belangrijkste reden is om bewegingsactiviteiten te stimuleren. Tot slot werd gevraagd naar de behoefte aan (externe) ondersteuning bij de ontwikkeling en uitvoering van bewegingsprogramma's.

7.2 Deelonderzoek 2

Voor het beantwoorden van vraagstelling 2 t/m 4 is gezocht naar relevante branche organisaties binnen de drie risicobranches. De zoeksystemen die hiervoor gebruikt zijn, staan beschreven in het rapport. Vervolgens zijn de branche-organisaties benaderd met de vraag welke personen binnen de branche de belangrijkste beleidsbepalers/ beslissers/professionals zijn op het gebied van beweginginterventies. Aan deze personen

is gevraagd of zij wilden meewerken aan een interview. De manier waarop de geïnterviewde personen zijn geselecteerd is beschreven in de resultatensectie van deze rapportage. De vragen die gesteld zijn aan de geïnterviewden zijn vooraf opgesteld. Tijdens het interview werden daarnaast ook extra vragen gesteld als het interview hier aanleiding toe gaf. De interviews werden afgenomen in aanwezigheid en met medewerking van een NISB medewerker.

8 Resultaten verdiepend onderzoek

8.1 Deelonderzoek 1 (Behoefteteiling)

8.1.1 *Werknemers*

In Tabel 8.1 staat vermeld welke functies de respondenten van de behoefteteiling beoefenden. Binnen de vervoersbranche waren de meeste respondenten werkzaam als chauffeur/bestuurder. Binnen de voedings- en genotmiddelenindustrie waren de meeste respondenten werkzaam als productiemedewerker en binnen de papier- en kartonindustrie/drukkerijen waren de meeste respondenten werkzaam als drukker/grafische afwerker. Het aantal respondenten binnen deze laatste branche was het laagste. Ondanks de gehanteerde selectiecriteria voor functie zijn toch 5 respondenten binnen de vervoersbranche werkzaam als inpakker of productiemedewerker en binnen de voedings- en genotmiddelenindustrie zijn 10 respondenten werkzaam als chauffeur/bestuurder, lader of lossier.

Tabel 8.1. Functie van respondenten op de behoefteteiling werknemers (per branche)

Functie	Vervoersbranche	Voedings- en genotmiddelenindustrie	Papier- en kartonindustrie en drukkerijen		
			Totaal	Drukkerijen	Papier en Karton
Chauffeur/bestuurder	135	5	6	2	4
Lader/lossier	6	5	2	0	2
Inpakker	1	13	2	1	1
Productiemedewerker	4	46	11	6	5
Voedingsmiddelen bereider	0	20	0	0	0
Drukker/grafische afwerker	0	0	44	42	2
Totaal	146	89	65	51	14

8.1.2 *Behoefteteiling werknemers*

In Tabel 8.2 staat per branche weergegeven hoeveel procent van de respondenten aangeeft of bepaalde beweegactiviteiten binnen het bedrijf gestimuleerd worden. Daarnaast staat weergegeven hoeveel procent van de respondenten aangeeft dat de betreffende beweegactiviteit niet wordt gestimuleerd maar dit wel/niet zou willen. De meest kansrijke beweegactiviteiten voor NISB zijn de beweegactiviteiten die nog niet worden gestimuleerd maar waar wel veel behoefte aan is. De twee beweegactiviteiten die het meest genoemd werden in de categorie "Nee, maar dat zou ik wel willen" zijn vet gemaakt in de tabellen. Binnen alle drie de branches wordt fietsen naar het werk het meeste gestimuleerd (18-39%). Op de tweede plaats van beweegactiviteiten die het meest worden gestimuleerd volgens de werknemers staat lunchwandelen (11-20%). Naast het feit dat fietsen naar het werk en lunchwandelen het meeste worden gestimuleerd binnen de drie branches, lijkt aan deze vormen van bewegingsstimulering ook de meeste behoefte te bestaan onder de werknemers van bedrijven waar deze twee vormen van bewegen nog niet worden gestimuleerd. Het stimuleren van fietsen naar het

werk en lunchwandelen lijkt in alle drie de branches dus het meest kansrijk voor NISB indien uitgegaan wordt van de behoeften van de werknemers. Het gaat in dit geval om de behoefte aan stimulatie van de betreffende vorm van bewegen en niet om het al dan niet willen deelnemen aan de beweegactiviteit.

In Tabel 8.3 staat per branche en per beweegactiviteit weergegeven hoeveel procent van de respondenten aangeeft de betreffende beweegactiviteit te beoefenen of te willen beoefenen. Uit deze tabel blijkt dat fietsen naar het werk veruit het meeste wordt beoefend (31-52%). Op de tweede plaats staat opnieuw het lunchwandelen (8-26%). Fietsen naar het werk en lunchwandelen worden daarnaast ook het meest genoemd als beweegactiviteit waar men het liefst aan zou willen deelnemen. Binnen de papier- en kartonindustrie en drukkerijen lijkt wielrennen/mountainbiken ook een kansrijke vorm van bewegen.

Tabel 8.2. Antwoord op vraag 1 (behoeftepeiling werknemers): Kunt u voor elk van de onderstaande activiteiten aangeven of ze binnen uw bedrijf gestimuleerd worden? Indien dit niet gebeurt, wilt u dan aangeven of u dit wel zou willen? De twee beweegactiviteiten die het meest genoemd worden in de categorie “nee, maar dat zou ik wel willen” zijn **vet** gemaakt. Alle percentages zijn afgerond op hele getallen.

Beweegactiviteiten	Vervoersbranche (N=146)			Voedings- en genotmiddelenindustrie (N=89)			Papier- & kartonindustrie en drukkerijen (N=65)		
	Ja (%)	Nee maar dat zou ik wel willen (%)	Nee daar heb ik <u>geen</u> behoefte aan (%)	Ja (%)	Nee maar dat zou ik wel willen (%)	Nee daar heb ik <u>geen</u> behoefte aan (%)	Ja (%)	Nee maar dat zou ik wel willen (%)	Nee daar heb ik <u>geen</u> behoefte aan (%)
Fietsen naar het werk	18	40	43	39	26	35	31	43	26
Lunchwandelen	18	29	53	11	30	58	20	34	46
Activiteiten in het dagelijks leven ¹ door het aanbieden van individuele en/of groepsadviesing	14	25	62	10	25	65	12	23	65
Hardlooptraining	3	18	80	2	17	81	2	17	82
Nordic Walking	3	15	82	1	14	85	2	23	75
Bedrijfsvolleybal	2	12	86	3	16	81	3	19	79
Bedrijfshockey	1	7	93	1	5	94	0	14	86
Sportarrangement met verschillende balsporten	1	21	78	3	23	74	5	29	66
Bedrijfsroeien	1	7	93	0	7	93	0	14	86
Wielrennen/ mountainbiken	1	15	84	0	19	81	2	25	74
Bedrijfszeilen	2	11	87	0	8	92	0	19	82

¹ Zoals wandelen, fietsen en traplopen

Tabel 8.3. Antwoord op vraag 2 (behoeftepeiling werknemers): Kunt u van onderstaande vormen van bewegen aangeven of u ze beoefent? Zo niet, wilt u dan aangeven of u ze wel zou willen beoefenen? De twee beweegactiviteiten die het meest aangevinkt zijn per antwoordcategorie zijn **vet** gemaakt. Alle percentages zijn afgerond op hele getallen.

Beweegactiviteiten	Vervoersbranche (N=146)			Voedings- en genotmiddelenindustrie (N=89)			Papier- & kartonindustrie en drukkerijen (N=65)		
	Ja (%)	Nee maar dat zou ik wel willen (%)	Nee daar heb ik <u>geen</u> behoefte aan (%)	Ja (%)	Nee maar dat zou ik wel willen (%)	Nee daar heb ik <u>geen</u> behoefte aan (%)	Ja (%)	Nee maar dat zou ik wel willen (%)	Nee daar heb ik <u>geen</u> behoefte aan (%)
Fietsen naar het werk	31	27	43	49	19	32	52	26	22
Lunchwandelen	19	22	59	8	23	70	26	23	51
Hardlooptraining	2	12	86	0	10	90	0	9	91
Nordic Walking	1	9	90	0	10	90	0	19	82
Bedrijfsvolleybal	1	4	95	1	15	84	2	15	83
Bedrijfshockey	1	16	83	0	7	93	2	6	92
Sportarrangement met verschillende balsporten	1	16	83	1	18	81	2	19	90
Bedrijfsroeien	1	4	95	0	6	94	0	8	92
Wielrennen/ mountainbiken	1	14	86	0	16	84	2	23	75
Bedrijfszeilen	3	8	90	0	9	91	0	14	86

8.1.3 *Werkgevers*

In tabel 8.4 staat vermeld hoeveel werkgevers werkzaam waren als directielid, HRM medewerker of P&O functionaris. Het grootste deel van de respondenten was werkzaam als directielid.

Tabel 8.4. Functie van respondenten op de behoeftepeiling werkgevers (per branche)

Functie	Vervoersbranche (N)	Voedings- en genotmiddelenindustrie (N)	Papier- en kartonindustrie en drukkerijen (N)		
			Totaal	Drukkerijen	Papier en Karton
Directie	50	40	29	22	7
HRM/P&O	16	13	2	1	1

8.1.4 *Behoeftte werkgevers*

Net als de werknemers geven ook de werkgevers van alle drie de branches (inclusief HRM medewerkers en P&O medewerkers) aan dat fietsen naar het werk en lunchwandelen het meeste worden gestimuleerd (Tabel 8.5). Binnen de papier- en kartonindustrie en drukkerijen deelt het stimuleren van lunchwandelen de tweede plaats met het stimuleren van activiteiten in het dagelijkse leven door het aanbieden van individuele en/of groepsadviesing. De meest kansrijke beweegactiviteiten voor NISB zijn de beweegactiviteiten die nog niet worden gestimuleerd maar waar wel veel behoefte aan is. Indien we uitgaan van de behoefte van werkgevers dan zijn lunchwandelen en het stimuleren van activiteiten in het dagelijkse leven de meest kansrijke vormen van bewegingsstimulering in de vervoersbranche. In de voedings- en genotmiddelenindustrie zijn dit het stimuleren van activiteiten in het dagelijkse leven, hardlooptraining, wielrennen/mountainbiken en bedrijfszeilen. In de papier- en kartonindustrie en drukkerij lijken veel beweegactiviteiten kansrijk. Lunchwandelen, het stimuleren van activiteiten in het dagelijkse leven, hardlooptraining, Nordic Walking, sportarrangement met verschillende balsporten, wielrennen/mountainbiken en bedrijfszeilen worden het meeste genoemd.

8.1.5 *Plannen*

Van de 150 werkgevers die de behoeftepeiling invulden, hebben 77 werkgevers behoefte aan het stimuleren van tenminste één van de beweegactiviteiten. Deze groep is gevraagd aan te geven of ze momenteel plannen hebben om bewegingsactiviteiten te gaan stimuleren. In Tabel 8.6 is te zien dat binnen de voedings- en genotmiddelenindustrie en de papier- en kartonindustrie/drukkerijen ongeveer een kwart van de ondervraagden in deze groep van plan is (meer) bewegingsactiviteiten in het bedrijf te gaan stimuleren. Binnen de vervoersbranche ligt dit lager (12%).

8.1.6 *Motieven om bewegen te stimuleren*

Aan alle werkgevers die tenminste één van de beweegactiviteiten stimuleerden of hiertoe plannen hadden, werd gevraagd naar de motieven (van het bedrijf) om beweegactiviteiten te stimuleren. Binnen alle drie de branches zijn het bevorderen van de gezondheid van werknemers, het terugdringen van ziekteverzuim en het verhogen van de conditie de belangrijkste motieven om bewegingsactiviteiten in het bedrijf te stimuleren (Tabel 8.7). Daarna vormen het verhogen van de motivatie en de werksfeer een belangrijk motief.

8.1.7 *Redenen om bewegen niet te stimuleren*

Aan alle werkgevers die geen behoefte hadden aan het stimuleren van beweegactiviteiten of niet van plan waren om beweegactiviteiten te gaan stimuleren, is gevraagd naar hun belangrijkste redenen om dit niet te doen. De meeste genoemde redenen zijn “Ik verwacht onvoldoende animo bij het personeel” (48%) en “Er is in mijn bedrijf geen geschikte accommodatie aanwezig voor bewegen/sporten/fitness” (34%). Daarnaast is 27% van de werkgevers van mening dat voldoende bewegen de verantwoordelijkheid is van de werknemer zelf (Tabel 8.8).

Tabel 8.5. Antwoord op vraag 1 behoeftepeiling werkgevers (inclusief medewerkers HRM en P&O): Kunt u voor elk van de onderstaande activiteiten aangeven of ze binnen uw bedrijf gestimuleerd worden? Indien dit niet gebeurt, wilt u dan aangeven of u dit wel zou willen? (N=150). De twee beweegactiviteiten die het meest aangevinkt zijn per antwoordcategorie zijn **vet** gemaakt. Alle percentages zijn afgerond op hele getallen.

Beweegactiviteiten	Vervoersbranche (N=146)			Voedings- en genotmiddelenindustrie (N=89)			Papier- & kartonindustrie en drukkerijen (N=65)		
	Ja (%)	Nee maar dat zou ik wel willen (%)	Nee daar heb ik <u>geen</u> behoefte aan (%)	Ja (%)	Nee maar dat zou ik wel willen (%)	Nee daar heb ik <u>geen</u> behoefte aan (%)	Ja (%)	Nee maar dat zou ik wel willen (%)	Nee daar heb ik <u>geen</u> behoefte aan (%)
Fietsen naar het werk	26	14	61	28	17	55	16	16	68
Lunchwandelen	18	20	62	17	17	66	13	19	68
Activiteiten in het dagelijks leven ¹ door het aanbieden van individuele en/of groepsadvisering	15	21	64	13	23	64	13	19	68
Hardlooptraining	6	14	80	6	23	72	0	23	77
Nordic Walking	5	14	82	6	15	79	7	19	74
Bedrijfsvolleybal	5	11	85	8	19	74	3	7	90
Bedrijfshockey	2	6	92	2	15	83	0	13	87
Sportarrangement met verschillende balsporten	6	15	79	6	19	76	3	19	81
Bedrijfsroeien	3	8	89	2	11	87	7	16	77
Wielrennen/ mountainbiken	5	14	82	4	23	74	0	19	81
Bedrijfszeilen	3	12	85	2	21	77	10	19	71

Tabel 8.6. Antwoord op de vraag 2 (behoeftepeiling werkgevers): Heeft u momenteel plannen om (meer) bewegingsactiviteiten in uw bedrijf te stimuleren? Alleen werkgevers die aangaven behoefte te hebben aan tenminste één van de activiteiten kregen deze vraag voorgelegd (N=77).

Branche	N	Ja (%)	Nee (%)	Weet niet (%)
Vervoer	33	12	73	15
Voedings- en genotmiddelenindustrie	27	26	67	7
Papier- en kartonindustrie en drukkerijen	17	24	59	18

Tabel 8.7. Antwoord op vraag 3 (behoeftepeiling werkgevers): Wat is voor uw bedrijf de belangrijkste reden om beweegactiviteiten te stimuleren? De getallen in de tabel geven voor ieder antwoord het percentage respondenten (per branche) weer dat dit betreffende antwoord geeft. Alleen werkgevers die tenminste één van de beweegactiviteiten stimuleren of momenteel plannen hebben om beweegactiviteiten te gaan stimuleren, kregen deze vraag voorgelegd. Alle percentages zijn afgerond op hele getallen.

	Vervoer (N=27) (%)	Voedings- en genotmiddelen- industrie (N=20) (%)	Papier- en kartonindustrie en drukkerijen (N=14) (%)	Totaal (N=61) (%)
Bevorderen goede gezondheid van personeel	82	75	64	75
Minder ziekteverzuim	70	65	50	64
Verbeteren algemene conditie van het personeel	59	65	36	56
Verhogen motivatie personeel	52	40	29	43
Verbeteren werksfeer	33	40	36	36
Verhogen productiviteit	15	30	29	23
Verbeteren communicatie tussen personeelsleden en/of afdelingen	11	25	14	16
Verbeteren imago bedrijf	7	30	7	15
Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden	4	30	7	13
Andere nog niet genoemde reden	4	10	0	5
Weet niet	0	0	7	2
Niet van toepassing, wij stimuleren niets	0	0	0	0

Tabel 8.8. Antwoord op vraag 4 (behoeftepeiling werkgevers): Als u niet van plan bent bewegingsactiviteiten te stimuleren in uw bedrijf, kunt u dan aangeven wat hiervoor de doorslaggevende redenen zijn? (meerdere antwoorden mogelijk). De getallen in de tabel geven voor ieder antwoord het percentage respondenten (per branche) weer dat dit betreffende antwoord geeft. Deze vraag is beantwoord door werkgevers die geen behoefte hadden aan alle beweegactiviteiten of niet van plan waren om beweegactiviteiten te gaan stimuleren. Alle percentages zijn afgerond op hele getallen.

	Vervoer (N=47) (%)	Voedings- en genotmiddelen- industrie (N=36) (%)	Papier- en kartonindustrie en drukkerijen (N=18) (%)	Totaal (N=101) (%)
Ik verwacht onvoldoende animo bij het personeel	49	44	50	48
Er is in mijn bedrijf geen geschikte accommodatie aanwezig voor bewegen/sporten/fitness	38	33	22	34
Voldoende bewegen vind ik de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf	21	31	33	27
Andere nog niet genoemde redenen	23	14	28	21
Er zijn onvoldoende financiële middelen om dit te gaan doen	11	28	17	18
Er is in mijn bedrijf onvoldoende expertise aanwezig om zoiets vorm te geven	17	14	22	17
Ik verwacht onvoldoende draagvlak bij het management	13	22	17	17
Er is in mijn bedrijf onvoldoende menskracht beschikbaar/vrij te maken om zoiets vorm te geven	11	22	22	17
Het heeft geen prioriteit voor mij	13	17	22	16
Ik heb te weinig tijd om me hier mee bezig te houden	15	17	11	15
Dit is geen bewust beleid, maar er is gewoon nog niet over nagedacht	13	11	22	14
Het levert de organisatie niets op	11	3	6	7
Ik heb geen inzicht in het beweegaanbod	6	0	6	4
Weet niet/geen opgave	0	0	0	0

Tabel 8.9. Antwoord op vraag 5 (behoeftepeiling werkgevers): Aan welke ondersteuning heeft uw bedrijf of organisatie behoefte voor de ontwikkeling en uitvoering van bewegingsprogramma's? (meerdere antwoorden mogelijk). De getallen in de tabel geven voor ieder antwoord het percentage respondenten (per branche) weer dat dit betreffende antwoord geeft. Deze vraag is beantwoord door werkgevers die behoefte hadden aan tenminste één van de beweegactiviteiten en van plan waren om beweegactiviteiten te gaan stimuleren of hier geen mededeling over gedaan hebben. Alle percentages zijn afgerond op hele getallen.

	Vervoer (N=19) (%)	Voedings- en genotmiddelen- industrie (N=17) (%)	Papier- en kartonindustrie en drukkerijen (N=13) (%)	Totaal (N=49) (%)
Geen behoefte aan ondersteuning	53	53	54	53
Het ontwikkelen van een beweegbeleid	21	29	31	27
Het verkrijgen van draagvlak bij het management	11	24	15	16
Het verkrijgen van draagvlak bij de werknemers	16	12	23	16
Het verkrijgen van inzicht in de diverse mogelijkheden van bewegingsstimulering in het bedrijf	11	12	8	10
Het krijgen van inzicht in de kosten en baten van diverse beweegprogramma's	0	12	15	8
Het verantwoord kiezen tussen het diverse beweegaanbod op de markt (voor- en nadelen van bepaald aanbod, (prijs-) kwaliteitsaspecten).	0	18	8	8
Het krijgen van inzicht in de kosten van beweegarmoede en/of overgewicht	5	6	8	6
Het ontwikkelen van kennis en vaardigheden bij degenen die het beweegbeleid moeten gaan uitvoeren	5	0	15	6
De uitvoering/implementatie van het beweegprogramma (zoals werving deelnemers, organisatie van het beweegprogramma)	5	6	8	6
Het maken/beschikbaar krijgen van (promotie)materialen (Folders/Posters/Aankleding)	5	6	8	6
Het maken/beschikbaar krijgen van draaiboeken	0	6	8	4
Andere nog niet genoemde ondersteuning	5	6	0	4

Tabel 8.10. Antwoord op vraag 6 (behoeftepeiling werkgevers): Heeft u behoefte aan het inhuren van externe organisaties voor de ontwikkeling en uitvoering van bewegingsprogramma's binnen uw bedrijf of organisatie (meerdere antwoorden mogelijk)? (meerdere antwoorden mogelijk). De getallen in de tabel geven voor ieder antwoord het percentage respondenten (per branche) weer dat dit betreffende antwoord geeft. Deze vraag is beantwoord door werkgevers die behoefte hadden aan tenminste één van de beweegactiviteiten en van plan waren om beweegactiviteiten te gaan stimuleren of hier geen mededeling over gedaan hebben.

Alle percentages zijn afgerond op hele getallen.

	Vervoer (N=19) (%)	Voedings- en genotmiddelen- industrie (N=17) (%)	Papier- en kartonindustrie en drukkerijen (N=13) (%)	Totaal (N=49) (%)
Nee, er is in mijn bedrijf voldoende kennis en ervaring om dit zelf te doen	90	71	77	80
Ja, maar we hebben onvoldoende middelen om dit te financieren.	5	6	15	8
Ja, ik wil onze arbodienst hiervoor inschakelen	5	12	8	8
Ja, ik zoek een organisatie die mij kan ondersteunen bij het ontwikkelen van een beleid op dit gebied	0	12	15	8
Andere, nog niet genoemde mogelijkheid	0	18	8	8
Ja, ik zoek een organisatie die mij kan adviseren bij het opzetten van concrete beweegactiviteiten	0	0	15	4
Ja, ik zoek aanbieders van beweegprogramma's (sportschool, sportvereniging, aanbieder incompany fitness)	0	0	8	2

8.1.8 *Behoeft*e aan ondersteuning

Aan de werkgevers die behoefte hadden aan het stimuleren van tenminste één van de beweegactiviteiten en van plan waren om beweegactiviteiten te gaan stimuleren (N=49), is gevraagd of ze behoefte hadden aan verschillende vormen van ondersteuning (Tabel 8.9) en of ze behoefte hadden aan het inhuren van externe organisaties voor de ontwikkeling en uitvoering van bewegingsprogramma's (Tabel 8.10). Van de respondenten uit deze groep heeft 53% geen behoefte aan ondersteuning, 27% heeft behoefte aan ondersteuning bij het ontwikkelen van een beweegbeleid, 16% bij het verkrijgen van draagvlak bij het management en 16% heeft behoefte aan ondersteuning bij het verkrijgen van draagvlak bij het personeel. Aan de overige vormen van ondersteuning is minder behoefte. Het merendeel van de werkgevers heeft geen behoefte aan ondersteuning van externe organisaties (80%).

8.2 **Deelonderzoek 2 (interviews)**

In het kader van deel 2 van het verdiepend onderzoek zijn tien personen binnen acht verschillende brancheverenigingen of relevante organisaties geïnterviewd (Tabel 8.11).

Tabel 8.11. Benaderde brancheverenigingen en relevante organisaties. De brancheverenigingen en relevante organisaties waar een interview heeft plaatsgevonden zijn grijs gearceerd.

Soort branche	Naam branchevereniging/relevante organisatie	Interview met	Aantal medewerkers
Vervoer- en transportbranche	BGZ wegvervoer: kennis en adviescentrum voor arbeid en Gezondheid, vertegenwoordigd Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV)	2 personen (bewegingswetenschapper en een manager Kennis & adviescentrum)	13
		Er heeft <u>geen interview</u> plaatsgevonden omdat beleidsbepalers/beslissers in het bestuur van BGZ zitten	<i>N.v.t.</i>
	Transport en Logistiek Nederland (TLN)	Er heeft <u>geen interview</u> plaatsgevonden omdat beleidsbepalers/beslissers in het bestuur van BGZ zitten	<i>N.v.t.</i>
Voeding- en genotsmiddelen industrie	Vereniging van de Nederlandse Groenten- en Fruitverwerkende Industrie (VIGEF)	1 (Arbozaken)	5
	Vereniging voor Bakkerijen en Zoetwarenindustrie (VBZ)	Er heeft (nog) <u>geen interview</u> plaatsgevonden wegens ziekte van de beleidsmedewerker Arbozaken	11
	Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie (FNLI), koepel organisatie voedings- en genotmiddelen	1 persoon	8
	Vereniging Nederlandse Frisdranken Industrie (NFI)	Geen interesse in interview	<i>N.v.t.</i>
	Diverse verenigingen (3) in de vleesverwerkende industrie	Geen interesse in interview	<i>N.v.t.</i>
	Koninklijke Vereniging van Nederlandse Papier- en kartonfabrieken (VNP)	2 personen (secretaris en inhoudelijk coördinator verbond papier en karton)	13
Papier- en kartonindustrie	Vereniging golfkarton (VG)	Voldoende vertegenwoordigd door leden verbond papier en karton	?
	Koninklijke vereniging van Nederlandse Fabrikanten van kartonnages en flexibele verpakkingen (kartoflex)	Voldoende vertegenwoordigd door leden verbond papier en karton	?
	FNV Bondgenoten	1 persoon	?
Drukkerijen	Falke en Verbaan	1 persoon (directeur)	?
	KVGO grafimediabranche	1 persoon (Beleidsmedewerker Sociale Zekerheid)	?
	CNV media	1 persoon	?

8.2.1 Algemene informatie risicobranches

In Tabel 8.12 staat per branchevereniging de omvang en de contactgegevens weergegeven.

Tabel 8.12. Algemene informatie benaderde brancheverenigingen

Soort branche	Brancheverenigingen	Omvang	Contactgegevens
1. Vervoer	BGZ wegvervoer	8000 werkgevers, middelgroot (tot 20 werknemers) – 80% van branche. Binnen BGZ participeren TLN en KNV	www.bgz.nl
	Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV) TLN (Transport en Logistiek Nederland)	- -	
2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	Groente en fruitverwerkende industrie (VIGEF)	25 bedrijven in NL (>100 werknemers), totaal 9.100 werknemers.	www.vigef.nl
	Vereniging voor bakkerijen en zoetwarenindustrie (VBZ)	50 bedrijven in NL (>100 werknemers), totaal 15.000 werknemers	www.vbz.nl
	Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie (FNLI), koepel organisatie voedings- en genotmiddelen	Totaal in voedings- en genotmiddelenindustrie: 220 bedrijven in NL (>100 werknemers), met een totaal van 89.700 werknemers	www.fnli.nl
	Vereniging Nederlandse (Fris)drankenindustrie (NFI)	18 aangesloten bedrijven in NL Volgens de FNLI: 10 bedrijven (in drankenindustrie in NL >100 werknemers), met een totaal van 8.000 werknemers	www.frisdrank.nl
	Diverse verenigingen (3) in de vleesverwerkende industrie	-	http://www.cov.nl
3. Papier- en kartonindustrie	Koninklijke VNP	23 leden, 24 productielocaties (5100 werknemers)	www.vnp-online.nl 020-6543055
	Vereniging Golfkarton (VG)	14 leden	www.golfkarton.org
	Koninklijke vereniging van Nederlandse Fabrikanten van kartonnages en flexibele verpakkingen (kartoflex) FNV Bondgenoten – Wiel Brand	Heel veel leden, veel kleine flexibele verpakkingen bedrijven. Puur karton: 50 leden -	www.kartoflex.nl www.arbobondgenoten.nl/papierkarton
Drukkerijen	KVGO (grafische bedrijfstak)	2899 bedrijven binnen de branche, 2/3 heeft minder dan 10 werknemers in dienst. 55 grote bedrijven (N>100), dit zijn met name de drukkerijen. Meeste werknemers werkzaam in drukkerij (N=35545)	020-5435678 www.kvgo.nl
	CNV Media – Richard Loux	-	023 5651052 http://www.cnvdienstenbond.nl/branches-en-bedrijven/media

8.2.2 *Stappenplan benaderen brancheverenigingen*

De volgende zoeksystemen zijn gebruikt om relevante brancheverenigingen te vinden:

1. Website van de kamer van koophandel (KvK). Op deze website kan per branche gezocht worden naar geregistreerde verenigingen. Veel brancheverenigingen voor de voeding- en genotsmiddelenindustrie staan in de databank van KvK niet vermeld.
2. Het intranet (Spider) van TNO. Hierin kan per markt gezocht worden naar relevante brancheorganisaties.
3. Zoekmachine Google
4. Interview

In Tabel 8.13 staan alle brancheorganisaties vermeld die via de genoemde zoeksystemen zijn gevonden en benaderd. De contacten liepen meestal via de receptie die (evt. na versturing van een informatieve brochure) vrij direct de goede persoon vonden om verdere afspraken mee te maken.

Tabel 8.13. Beschrijving van zoeksystemen die gebruikt zijn om de geïnterviewde brancheorganisaties te vinden

Benaderde brancheorganisaties	KvK	Spider (TNO)	Google	Via Interview	Contact
BGZ wegvervoer	X				Via receptie
Centrale organisatie voor Vleessector met daaronder Bureau Vleeswarenorganisaties, Vereniging Nederlandse Vleeswaren) VIGEF	X		X		De vleesverwerkende sector gaf aan geen interesse te hebben in een interview; bewegingstimulering was geen agendapunt binnen deze sector. Via receptie direct doorverbonden met de geïnterviewde persoon (Sonja Flintsenberg; beleidsmedewerker).
Vereniging Nederlandse frisdrankenindustrie		X			De receptie heeft doorverwezen naar de juiste persoon (mevrouw J. De Groot) en deze heeft het voorgelegd aan de secretarissen van de industrie, resultaat was: ' <i>Hiermee berichten wij u dat er in onze bedrijfstak weinig zware mensen werken en laten dit initiatief dus over aan anderen</i> '.
Koninklijke KVGO	X	X			Jeanet Baks (ledenservice) heeft de juiste persoon gezocht. Mail ontvangen van Bert Hoogenboom (Beleidsmedewerker Sociale Zekerheid, KVGO).
Koninklijke VNP		X			Via receptie doorverbonden met Marco Diekstra
FNV Bondgenoten (Wiel Brand)				X	Via Marco Diekstra en Frits Buddenberg
CNV media (Richard Loux)				X	Via Bert Hoogenboom

8.3 Verslag interviews

8.3.1 *Vervoer en transportbranche*

Algemeen

Niels Mooij (manager projecten) en Danielle Noorloos (adviseur/gezondheids-wetenschapper) van het kennis- en adviescentrum voor arbeid en gezondheid (BGZ wegvervoer) hebben meegewerkt aan het interview. Op de website staat over BGZ het volgende vermeld: 'BGZ Wegvervoer is opgericht om de arbeidsomstandigheden in de sector transport en logistiek te verbeteren. Binnen BGZ Wegvervoer participeren Transport & Logistiek Nederland (TLN), Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV), Vereniging voor Verticaal Transport (VVT), FNV bondgenoten en CNV BedrijvenBond. BGZ Wegvervoer informeert en adviseert werkgevers en werknemers op het gebied van arbeid en gezondheid.

BGZ vertegenwoordigt 8000 werkgevers. De middelgrote bedrijven (tot 20 werknemers) vertegenwoordigen 80% van de branche.

Hoofdpunten uit het interview

Het probleem van overgewicht en beweegarmoede wordt zeker herkend door BGZ. Verleden jaar zijn ze daarom ook gestart met een campagne genaamd 'fit op de rit'. Deze campagne bestond ondermeer uit individuele counseling van chauffeurs via email en telefoon (zie voor meer informatie www.fitopderit.nl). Door deze campagne denkt BGZ aan vervolgcacties (komende jaar) in de vorm van workshops voor chauffeurs. Daarnaast denkt BGZ aan het aanbieden van informatie/faciliteiten via wegrestaurants gericht op het verbeteren van leefstijl in brede zin, d.w.z. het terugdringen van beweegarmoede in combinatie met het stimuleren van gezonde voeding.

Vraagstelling 1: Wie zijn binnen de gekozen branches/beroepsklassen de beleidsbepalers/beslissers en de professionals en hoe zijn zij georganiseerd?

Beleidsbepalers zijn voornamelijk BGZ zelf in nauw overleg met een tweetal werkgeversorganisaties:

- Transport & Logistiek Nederland (TLN): TLN vertegenwoordigt de collectieve belangen van een bedrijfstak met 12.000 transportbedrijven en logistieke dienstverleners.
- Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV): Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV) is de werkgeversvereniging voor het beroepsgoederenvervoer en beroepspersonenvervoer: openbaar vervoer, taxi- en touringcarvervoer.

De brancheverenigingen hebben expliciet alle taken m.b.t. tot gezondheid bij BGZ uitbesteed. Ter illustratie, TLN en KNV gaven aan dat de campagne 'Fit op de rit' succesvol en tevens maatschappelijk relevant was. Daarom hebben ze BGZ gevraagd om hier in 2009 een vervolg aan te geven in de vorm van workshops voor chauffeurs.

Vraagstelling 2: Welke netwerken rondom de gekozen branches/beroepsklassen zijn relevant voor NISB om de implementatie van beweeginterventies mogelijk te maken en te bespoedigen?

Als mogelijke netwerken voor het uitzetten van de interventies zijn de volgende kanalen genoemd in het interview:

1. Verzekeraars (er zijn contacten met ACHMEA)
2. Arbodiensten
3. Rijkswaterstaat: heeft idee gelanceerd om in Oost-Nederland beweegtoestellen te plaatsen (BGZ ziet deze het liefst binnen)
4. Chauffeursbladen (les Routiers); BGZ publiceert in dit blad.
5. Tv-programma's (RTL transportwereld)
6. Chauffeursverenigingen (100 in het land).

Vraagstelling 3. Aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan om de branche organisaties/beroepsklassen een actieve rol te laten spelen op het gebied van bewegingsstimulering?

1. Deskundigheid is binnen BGZ in voldoende mate aanwezig. Ze hebben recentelijk zelfs een bewegings/gezondheidswetenschapper voor dit doel aangenomen. De meest belangrijke voorwaarde is voldoende capaciteit (zowel in financiën en personeel).
2. De afzender van de interventie moet bekend zijn (BGZ, TLN, KNV). Een afzender als NISB zal niet werken.
3. Maak gebruik van de rijtijden wet.
4. Gebruik de wegrestaurants voor de verspreiding of implementatie van mogelijke interventies.

Extra vraagstelling: Is er bij de aangesloten bedrijven behoefte aan de voorgestelde beweeginterventies?

Lunchwandelen zoals aangeboden door NISB gaat volgens BGZ niet werken binnen deze branche. Chauffeurs kunnen door de aard van hun beroep niet samen lopen en bovendien is de tijdsdruk erg groot (tijd om te lunchen is er vaak niet). Binnen 'fit op de rit' is er wel vaak geadviseerd om een rondje rond de wagen te lopen. Mogelijk als lunchwandelen op een andere manier gebracht gaat worden, kunnen de chauffeurs mogelijk wel bewogen worden om de lunch actiever door te gaan brengen. Een mogelijk opzet zal dan verder uitgewerkt dienen te worden.

Fietsen naar werk werd door BGZ als interessant bestempeld. Een mogelijke beperking voor deze interventie is dat onbekend is hoeveel chauffeurs er binnen een straal van 10 kilometer van het werk wonen, of dat chauffeurs de vrachtwagen voor de deur hebben staan.

Bedrijfssport werd door BGZ als kansrijk beschouwd maar de geïnterviewden betwijfelden of chauffeurs hier tijd voor zouden hebben. De mogelijkheid om te bewegen bij wegrestaurants ('nordic walking' groepen, een fitnessgelegenheid, of gaming via de Wii) werd door BGZ als kansrijk beschouwd maar financiële middelen ontbreken hiervoor.

Counseling werd door BGZ als kansrijk gezien maar in de campagne 'fit op de rit' is dit al in de praktijk gebracht. Het concept vanuit NISB met de stappentellers kan mogelijk als vernieuwing worden ingebracht.

8.3.2 *Groente en fruitverwerkende industrie*

8.3.2.1 *Interview FNLI*

Algemeen

Dit interview is gevoerd met Christine Grit (manager voeding en gezondheid). Zij is werkzaam binnen de Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie (FNLI). Zoals op de website (www.fnli.nl) staat omschreven is de FNLI dé koepelorganisatie van bedrijven en brancheorganisaties in de Nederlandse levensmiddelenindustrie (food en non-food). De FNLI is spreekbuis voor bedrijven en brancheorganisaties en aanspreekpunt voor handelspartners, NGO's, overheid, politiek en media. De organisatie behartigt de belangen die de individuele bedrijven overstijgen. De FNLI bevordert een goede verhouding tussen de Nederlandse levensmiddelenindustrie en de Europese koepelorganisaties en instellingen van de EU. Er staan vier thema's centraal in het beleid van de FNLI. Zij vormen de kern van de belangen van de levensmiddelenindustrie:

1. Voeding, Gezondheid en Voedselveiligheid
2. Concurrentiepositie
3. Duurzaamheid
4. Efficiency en balans in de keten

Binnen de voeding en gezondheid tak heeft de FNLI in 2008 onder andere de volgende prioriteiten geformuleerd:

- Zout in levensmiddelen
- Voedingsprofielen
- Kinderen en reclame
- Convenant Overgewicht
- Herziening Etiketteringvoorschriften, EU etiketteringverordening.

De FNLI heeft de volgende structuur. Allereerst zijn er op het bureau 8 mensen (o.a. een communicatie adviseur) werkzaam. Het bureau van de FNLI coördineert en faciliteert de activiteiten van de FNLI. Het bestuur bestaat uit bestuurders van levensmiddelenbedrijven die een bepaalde sector of branche-organisatie vertegenwoordigen. Bij de verschillende activiteiten van de commissies zijn de bestuursleden actief. Tevens zijn er naast de commissies diverse werkgroepen die zich ieder op een van de vier bovenvermelde belangen richten. Tevens zijn er de direct aangesloten bedrijven. Zij zijn niet aangesloten bij een branchevereniging maar zijn direct bij de koepelorganisatie (FNLI) aangesloten. Het merendeel van de bedrijven is aangesloten bij de brancheverenigingen, deze zijn het meest efficiënt via deze verenigingen te bereiken.

Hoofdpunten uit het interview

Het probleem van overgewicht en beweegarmoede wordt zeker herkend door FNLI. Dit komt vooral omdat de levensmiddelenindustrie moet werken aan het negatieve imago van vele soorten voeding en bijbehorende ingrediënten (vermindering van zout in producten en verzadigde vetten) en omdat een groot deel van het overgewichtprobleem en de overige chronische aandoeningen worden toegeschreven aan de voedingsindustrie.

De geïnterviewde persoon participeert uit naam van de FNLI in het Convenant Overgewicht in een projectgroep. Binnen dit convenant heeft de FNLI een adoptieprogramma opgesteld (zie website: <http://www.fnli.nl/download.php?id=30>, waarin een beweegcomponent is opgenomen. Dit adoptieprogramma richt zich voornamelijk op de jeugd (lage SES en allochtoon). Het benaderen van de werkgevers loopt ook via FNLI d.m.v. een '10 stappen' actieplan om gezondheidsbeleid binnen een bedrijf te implementeren. Dit initiatief wordt niet meer door FNLI uitgedragen, en is door VNO-NCW in soortgelijke vorm overgenomen. Tevens heeft de FNLI een top 10 van wat je van voeding moet weten samen met andere Food organisaties (CBL, KHN en Veneca) ontwikkeld, dat bedoeld is voor de werknemers – waarschijnlijk wordt dit in poster vorm aangeboden.

Vraagstelling 1: Wie zijn binnen de gekozen branches/beroepsklassen de beleidsbepalers/beslissers en de professionals en hoe zijn zij georganiseerd?

In eerste instantie is dat de FNLI zelf, ook volgen zij de ontwikkelingen in politiek Den Haag en Brussel (EU). De richting van het beleid wordt voor een groot deel ingegeven door de maatschappelijke ontwikkelingen (bijvoorbeeld overgewicht, imagoverbetering vette voeding, etc.). Tevens wordt een groot deel van het ingezette beleid ingezet in samenwerking met de volgende gelieerde instanties:

1. CIAA (Europese koepelorganisatie voor de levensmiddelenindustrie)
2. AIM (Europese vereniging voor fabrikanten van merkartikelen)
3. VNO-NCW (Nederlandse ondernemingsorganisatie)

Vraagstelling 2: Welke netwerken rondom de gekozen branches/beroepsklassen zijn relevant voor NISB om de implementatie van beweginginterventies mogelijk te maken en te bespoedigen?

Als mogelijke netwerken voor het uitzetten van de interventies zijn de volgende kanalen genoemd in het interview:

1. Aansluiten bij het Convenant Overgewicht (o.a. Centraal Bureau levensmiddelenhandel, MKB-nederland, NOC-NSF, Zorgverzekeraars Nederland, etc.) en het door de FNLI ontwikkelde actieplan.
2. De aangesloten brancheverenigingen (bijvoorbeeld t.b.v. Vereniging voor Bakkerijen en Zoetwaren, VIGEF en verenigingen t.b.v. frisdranken, etc.)
3. Directe samenwerking met werkgevers/ ondernemingsorganisaties, zoals VNO-NCW.
4. De (direct) aangesloten bedrijven die participeren in commissies, projectgroepen of werkgroepen binnen de structuur van de FNLI.
5. Jaarlijks congresachtige bijeenkomst waarin de leden in een branchedag bijeenkomen.
6. Branchespecifieke bijeenkomsten (seminars) door FNLI die ongeveer 2 keer per jaar plaatsvinden

Vraagstelling 3. Aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan om de branche organisaties/beroepsklassen een actieve rol te laten spelen op het gebied van bewegingsstimulering?

Deskundigheid is in voldoende mate aanwezig (door aansluiting bij het convenant overgewicht). Voorwaarde is dat bij de communicatie over verschillende interventies/

leefstijlbeleid naar de aangesloten bedrijven, de FNLI de afzender moet zijn. Hierbij werd aantekening gemaakt dat alle communicatie het meest optimaal verloopt via de afzonderlijke, bij FNLI aangesloten, brancheverenigingen voor de levensmiddelen industrie.

Eigen financiële middelen zijn er niet binnen de FNLI voor het uitvoeren van interventies binnen de aangesloten bedrijven. FNLI krijgt haar geld via het lidmaatschap van de bedrijven maar dat is niet voldoende om dit soort acties te gaan voeren.

Extra vraagstelling: Is er bij de aangesloten bedrijven behoefte aan de voorgestelde beweeginterventies?

Door de geïnterviewde persoon is met enthousiasme gereageerd op de voorgestelde interventies. Dit enthousiasme werd vooral gevoed door het feit dat juist dit jaar binnen het convenant overgewicht is besloten om dit jaar aan beweging extra aandacht te besteden. Vooral fietsen naar het werk en de individuele counseling werden als kansrijk gezien om te communiceren naar de bedrijven. Hoewel er rekening gehouden moet worden met de vele ploegendiensten binnen de bedrijven en met het feit dat een aantal bedrijven zich misschien op minder geschikte locaties bevinden. De counseling is minder afhankelijk voor dit soort aspecten, daarom werd dit als meest geschikt gezien. Bij alle beweeginterventies dient rekening te worden gehouden met de kenmerken van de populatie binnen de branche (laag opgeleid en de relatief grote instroom van Poolse werknemers).

8.3.2.2 Interview VIGEF

Algemeen

Bij VIGEF is Sonja Flinsenberg geïnterviewd (beleidsmedewerkster). In totaal zijn er Nederland 25 bedrijven (>100 medewerkers) in groente- en fruitverwerkende industrie met in totaal 9.100 medewerkers. Bij VIGEF zijn 40 bedrijven (o.a. Hak, Iglo, Vrumona en Hero) aangesloten met in totaal 2800 medewerkers in Nederland.

De VIGEF heeft vier peilers in haar beleid, deze zijn arbeidsvoorwaardenbeleid, levensmiddelenwetgeving, onderzoek en innovatie en samenwerking in de keten en met de overheid. In het voorjaar van 2007 kreeg het arbeidsvoorwaardenbeleid vorm in de zin van een nieuwe CAO.

Hoofdpunten uit het interview

Tijdens het interview bleek dat de tijd binnen de groente- en fruitverwerkende industrie nog niet echt rijp is voor interventies ter stimulering van beweging. Basisvoorwaarden m.b.t. tot de arbeidsomstandigheden op de werkvloer zijn nu pas onder de aandacht gebracht. Er is net pas gestart met een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Veel staat nu in het teken van retentiebeleid. Wellicht zijn er op eigen initiatief binnen de grote bedrijven (zoals HAK) al activiteiten op dit terrein, maar hier is niets over bekend. Binnen de kleinere bedrijven (<100 werknemers) gebeurt niets op dit terrein, en worden activiteiten op het gebied van bewegingsstimulering vooral als een luxe beschouwd. In ieder geval gebeurt er niets op initiatief van de brancheorganisatie zelf op het gebied van bewegen, leefstijl en gezondheid.

Vraagstelling 1: Wie zijn binnen de gekozen branches/beroepsklassen de beleidsbepalers/beslissers en de professionals en hoe zijn zij georganiseerd?

De brancheorganisatie voert overleg met vertegenwoordigers van de Nederlandse overheid (m.n. de ministeries van LNV en VWS) en het Productschap Tuinbouw die aan de besprekingen in Brussel deelnemen. Daarnaast is de VIGEF aangesloten bij de Nederlandse voedingsmiddelenindustrie (VAI) die deel uitmaakt van het toporgaan van de Europese voedingsmiddelenindustrie (CIAA). VIGEF werkt samen binnen de beleidspeiler arbeidsomstandigheden met FNV bondgenoten, CNV bedrijvenbond en De unie (vakbond voor industrie en dienstverlening).

Vraagstelling 2: Welke netwerken rondom de gekozen branches/beroepsklassen zijn relevant voor NISB om de implementatie van beweginginterventies mogelijk te maken en te bespoedigen?

Mogelijke wijzigingen in het beleid ten aanzien van leefstijl zullen in eerste instantie via VIGEF verlopen, mogelijk in samenwerking met de FNLI (koepel organisatie voor voedings- en genotsmiddelen industrie) en de werkgevers. De medewerker van de VIGEF ziet personeelsfunctionarissen binnen de grote bedrijven nu 2 à 3 keer per jaar. VIGEF heeft veel contact met medewerkers binnen het voedingscentrum.

Vraagstelling 3. Aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan om de branche organisaties/beroepsklassen een actieve rol te laten spelen op het gebied van bewegingsstimulering

Deze vraag kan op dit moment niet beantwoord worden (zie vraagstelling 2)

Extra vraagstelling: Is er bij de aangesloten bedrijven behoefte aan de voorgestelde beweginginterventies?

De geïnterviewde contactpersoon kon niet aangeven of er behoefte is aan beweginginterventies en of de vier kansrijke beweginginterventies zouden aansluiten bij de behoeften en werkprocessen van de aangesloten bedrijven. In overleg tussen VIGEF en NISB zal worden bekeken of er een kleine behoeftepeiling gedaan kan worden onder de aangesloten bedrijven.

8.3.3 *Grafmediabranche (drukkerijen)*

Binnen de grafmediabranche is contact gezocht met de Koninklijke KVGGO. Bert Hoogenboom (beleidsmedewerker sociale zekerheid) bij de Koninklijke KVGGO heeft aan het interview meegewerkt. In bijlage A staat een uitgebreid verslag van dit interview.

Algemeen

De grafmediabranche is heel erg goed georganiseerd van oudsher. Er is een vast overleg (ROGB = Raad voor Overleg Grafimedia). De ROGB overlegt structureel en niet alleen in het kader van CAO afspraken. Het convenant is gebruikt als instrument om arbozaken aan de orde te stellen. KVGGO treedt soms in overleg met de werknemers maar is primair een werkgeversorganisatie. In de werkgroep Arbeid en Gezondheid Grafmediabranche (WAGG), een subcommissie van de ROGB, zijn zowel werkgevers als werknemers vertegenwoordigd. Begin jaren '90 is de grafmediabranche in zee

gegaan met ACHMEA. Aanvullingen op de ziekwet, WAO, WAO-gat zijn nu collectief verzekerd. Via ACHMEA komen er financiële middelen vrij om iets te doen op het gebied van preventie.

Er is een groot verschil tussen kleine en grote bedrijven. 80% van de bedrijven heeft 20% van personeel. Binnen het drukproces zijn grofweg drie typen functies te onderscheiden, namelijk werkvoorbereiders, drukkers en afwerkers. Het afwerken is minder geschoold werk en is het meest fysiek. Het werk bestaat o.a. uit het sjouwen van grote pakken papier. Werkvoorbereiders zitten in een kantooromgeving en drukkers zijn de operator van de machine. Het werk van de voorbereiders en drukkers is grotendeels zittend werk. De drukker loopt alleen om zijn pers heen. Misschien zijn drukkers minder dik omdat ze tussen hun perzen moeten doorlopen. De meeste medewerkers zitten bij de drukkers, daarna afwerkers en de prepressors (voorbereiders).

De grafimedia is een krimpende branche. Door het opengooien van de grenzen kun je in het buitenland laten drukken. Daarnaast vallen er hele beroepen weg doordat dingen nu direct vanuit de computer gedrukt kunnen worden. Er vinden veel fusies plaats.

Hoofdpunten uit het interview

Het is momenteel onbekend hoe het gesteld is met de mate van beweegarmoede en overgewicht bij werknemers in de grafimediabranche. Binnen de KVGGO gaat men er vanuit dat het gelijk is aan de mate van beweegarmoede en overgewicht in de algemene Nederlandse bevolking. De Koninklijke KVGGO wil we iets doen op het gebied van bewegen maar geeft hier geen prioriteit aan. Tot op heden zijn er op dit gebied nog geen stappen ondernomen omdat er een gebrek aan kennis is op dit terrein. Om beweegarmoede en overgewicht onder de aandacht te krijgen bij werkgevers zal duidelijk gemaakt moeten worden welke relatie er is met ziekteverzuim. Werkgevers willen weten wat het ze oplevert als zij een beweegbeleid zouden gaan voeren. Of er draagvlak zal zijn voor één van de beweeginterventies die door NISB worden ondersteund is niet bekend. Ook is het onbekend bij de KVGGO hoe de bedrijfscultuur is ten aanzien van bewegen. Als bewegen onder de aandacht zou worden gebracht zijn er meerdere kanalen denkbaar.

Vraagstelling 1: Wie zijn binnen de gekozen branches/beroepsklassen de beleidsbepalers/beslissers en de professionals en hoe zijn zij georganiseerd?

In de WAGG (werkgroep arbeid en gezondheid grafimedia) wordt het beleid bedacht. Als er geld nodig is dat nog niet begroot is dan gaat het via de ROGB. Bij de ROGB zit het geld en zij moeten uiteindelijk toestemming geven als het om het branchebeleid gaat. Binnen de KVGGO is er een directeur en een bestuur. Wie beslist, hangt af van het niveau en van de kosten. Het programma van het KVGGO (afdeling werkgeverszaken) wordt intern opgezet. Dit programma wordt gerapporteerd aan het bestuur.

Vraagstelling 2: Welke netwerken rondom de gekozen branches/beroepsklassen zijn relevant voor NISB om de implementatie van beweeginterventies mogelijk te maken en te bespoedigen?

De ROGB richt zich primair op de werkgever. Het is de vraag waar het onderwerp bewegen het beste kan worden neergelegd, bij de werkgevers of de ondernemingsraden of allebei. Indien we de ondernemingsraden betrekken dan loopt dit via de vakbeweging vanuit de WAGG. Daarnaast zijn er regelmatig bijeenkomsten (bestuur en gekozen

ledenraad), districtsbijeenkomsten (KVGGO) en regionale bijeenkomsten die gebruikt kunnen worden om bewegen onder de aandacht te krijgen. Om contact te krijgen met de werknemers zou een beroep gedaan kunnen worden op de drie regionale bedrijfsadviseurs (RB's). De RB's bezoeken bedrijven en staan in direct contact met de werknemers. Communicatiemiddelen die gebruikt kunnen worden zijn: Kernmail (e-mail nieuwsbrief directeur of P&O-ers), kernblad (werkgeversblad), grafische bladen (alle werknemers), e-mail (niet iedereen werkt met een computer), folders, posters (optie). Om alle werknemers te bereiken zou je kunnen samenwerken met het pensioenfonds (PGB).

Vraagstelling 3. Aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan om de branche organisaties/beroepsklassen een actieve rol te laten spelen op het gebied van bewegingsstimulering

Informatie over wat bewegen kan opleveren in termen van verzuimreductie is van essentieel belang. Om werkgevers te overtuigen, moet je collega's van de werkgevers achter je hebben staan. Zij praten op een heel andere golflengte dan de KVGGO. De KVGGO wordt soms gezien als een soort "Den Haag".

8.3.4 *Papier- en kartonindustrie*

Binnen de papier en kartonindustrie is contact gezocht met de Koninklijke VNP. Marco Diekstra (VNP en Verbond P&K) en Frits Buddenberg (Verbond P&K) hebben meegewerkt aan het interview. Zij spreken tijdens het interview ook namens de Vereniging golfkarton en Kartoflex. In bijlage A staat een uitgebreid verslag van dit interview.

Algemeen

De papier en kartonindustrie bestaat uit drie afzonderlijke brancheorganisaties. Dit zijn:

1. Koninklijke VNP (Vereniging van Nederlandse papier- en kartonfabrieken): Fabrieken die van niet-papier, papier of karton maken.
2. VG (Vereniging golfkarton). Zij maken het karton met de ribbel er tussen in.
3. Kartoflex (Kartonage en flexibele verpakking). Zij maken massief karton (gewone karton) - 13 subbranches (12000-15000 werknemers)

Een groot deel van de bedrijven is lid van de branchevereniging. De drie branches zijn verenigd in het Verbond Papier en Karton. Binnen dit verbond vindt er samenwerking plaats tussen werkgevers en werknemers (werknemersbonden). De drie afzonderlijke bracheorganisaties (VNP, VG, Kartoflex) zijn alleen voor werkgevers.

Hoofdpunten uit het interview

Overgewicht komt binnen de branche zeker voor. Er is sprake van vergrijzing behalve bij Kartoflex. VNP en VG hebben veel te maken met ploegendienst. Er is een relatie tussen ploegendienst en overgewicht. Op brancheniveau is men nog niet bezig met het onderwerp overgewicht/beweegarmoede. Dit komt o.a. omdat de brancheorganisaties al genoeg hooi op hun vork hebben i.v.m. de arbocatalogi. Enkele bedrijven doen echter wel iets om beweegarmoede/overgewicht tegen te gaan. Zij richten zich vooral op het aanbod in de kantine, het aanbod van fitness, het aanwezig hebben van een fysiotherapeut en het ondersteunen van bedrijfssportverenigingen. Werknemers die in ploegendienst werken zijn echter lastig te bereiken omdat zij geen gebruik maken van de kantine. Daarnaast hebben zij onregelmatige werktijden wat deelname aan

beweeginterventies moeilijk maakt. Binnen Kartoflex heb je veel kleine bedrijven . Veel beweeginterventies zijn niet realiseerbaar in kleine bedrijven.

Bewegen staat nog niet op de agenda van de brancheorganisaties maar zij staan hier wel voor open. Er zijn verschillende mogelijkheden om het onderwerp beweegarmoede/overgewicht op hoger niveau onder de aandacht te brengen. Sprekers van NISB zouden een keer uitgenodigd kunnen worden binnen een arbocommissie. De branche-organisatie is relatief vrij goed georganiseerd. Werkgevers zijn zich al bewust van het belang van gezondheid. De branche is nu begonnen met het maken van arbocatalogi. Vorig jaar stond geluid centraal. Dit jaar staan machineveiligheid, fysieke belasting en heat stress op het programma. In het verleden is de branche bezig geweest met gedrag in relatie tot risico's/ongevallen.

De kennis op het gebied van bewegen ontbreekt binnen de branche. Het is onbekend hoe groot het aandeel van beweegarmoede is bij verzuim. Daarnaast is er behoefte aan protocollen die gebruikt kunnen worden bij de implementatie van beweeginterventies.

Vraagstelling 1: Wie zijn binnen de gekozen branches/beroepsklassen de beleidsbepalers/beslissers en de professionals en hoe zijn zij georganiseerd?

Binnen VNP loopt alles op het gebied van arbo of HR via de commissie *HR platform*. Daarin zitten een aantal directeuren van VNP bedrijven. Hun goedkeuring is erg belangrijk om door te kunnen gaan met nieuwe initiatieven. In het arboplatform zit van ieder bedrijf 1 persoon van arbo. Zij zijn bij hun bedrijf verantwoordelijk voor de uitvoering van het VNP beleid. Hiervoor hebben zij wel het akkoord van de directeuren nodig. De arbocommissie zit het arboplatform voor en begeleidt bij het opstellen van de arbocatalogi (betere arbocoördinatoren binnen de branche).

Indien er iets moet gebeuren op HR/arbo gebied binnen de drie brancheorganisaties dan loopt het via de Verbondsvergadering (Verbond Papier en Karton). Hierin zitten de directeur en de voorzitters van de drie branche-organisaties.

Vraagstelling 2: Welke netwerken rondom de gekozen branches/beroepsklassen zijn relevant voor NISB om de implementatie van beweeginterventies mogelijk te maken en te bespoedigen?

Het belangrijkste orgaan is de verbondsvergadering (Verbond Papier en Karton) op overkoepelend niveau (3 branches). In dit orgaan zitten de directeur en de voorzitters van de drie branche-organisaties. Als je plan door de verbondsvergadering komt dan ben je al een heel eind want in het verbond zitten zowel werknemers als werkgevers. Hierna kun je op brancheniveau verder gaan werken. De werkgevers worden geïnformeerd via hun branchevereniging. Kanalen die gebruikt kunnen worden bij de implementatie van beweeginterventies zijn de blaadjes van de drie branche organisaties. Zij hebben alle drie een eigen blaadje dat naar de werkgevers gaat. Het Verbond Papier en karton heeft ook een eigen blad dat naar de werknemers gaat. Je kunt ook een mailing sturen (met een brief van de voorzitter) naar alle bedrijven, aanwezig zijn op ledenvergaderingen, platforms bezoeken of congressen organiseren.

Vraagstelling 3. Aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan om de branche organisaties/beroepsklassen een actieve rol te laten spelen op het gebied van bewegingsstimulering

Draagvlak bij alle partijen creëren en zorgen voor een goede communicatie tussen deze partijen. Het geldt dat nodig is voor de brancheorganisaties om dit onderwerp op te pikken is afkomstig van de leden (bedrijven). Het is dus van essentieel belang om aannemelijk te maken dat de kosten die geïnvesteerd worden op den duur terugverdiend zullen worden.

8.3.5 *FNV Bondgenoten (Papier en Kartonindustrie)*

Om ook de werknemerskant te belichten heeft ook een interview plaatsgevonden met Wiel Brand van FNV Bondgenoten. In bijlage A staat een uitgebreid verslag van dit interview.

Algemeen

Wiel Brand komt van oorsprong uit de papier & karton industrie maar heeft hiervoor bij Akzo gewerkt.

Hoofdpunten uit het interview

Er is veel beweegarmoede. Vroeger liepen de proces operators veel maar nu zitten ze continu op één plek. Overgewicht is bij de logistiek medewerkers een probleem. Dit is de groep die het laagste geschoold is. Ze hebben bijvoorbeeld moeite om uit hun vorkheftruck te komen. Het technische personeel loopt het meeste. Binnen de branche zijn er wel bedrijven die een beweegbeleid hebben. Sommige bedrijven hebben een fietsplan of sponsoren het sporten (bijvoorbeeld bij een hardloopevenement). Ook regelen sommige personeelsverenigingen korting bij een fitness aanbieder. Bij Smurfit Kappa maakten fitheidstesten onderdeel uit van de PAGO (vrijwillige basis). Hier werd ook een advies aan gekoppeld. Zowel fysieke conditie als het gewicht zijn gemeten. Tot slot zijn er functies waarvoor medewerkers periodiek gekeurd moeten worden omdat ze voor het uitoefenen van hun functie in fysiek goede conditie moeten zijn. Dit betreft met name de medewerkers die te maken krijgen met heat stress (papierfabrieken).

Om kansrijk te zijn binnen de papier- en kartonindustrie zal COACH onderdeel moeten uitmaken van een breder aanbod. Fietsen naar het werk wordt al veel gedaan (behalve bij de nachtdiensten). Bij de bedrijven in het noorden van het land wordt echter minder gefietst. Lunchwandelen is wel kansrijk bij de kantomedewerkers maar niet bij de medewerkers die in de fabriek werken omdat zij omstebeurt en snel moeten lunchen terwijl de machine blijft draaien (“vliegende schaft”). Bedrijfssport wordt al ondersteund bij sommige bedrijven dus dit is ook kansrijk.

Vraagstelling 1: Wie zijn binnen de gekozen branches/beroepsklassen de beleidsbepalers/beslissers en de professionals en hoe zijn zij georganiseerd?

De leden van het Verbond P&K en de directeurs van de grote bedrijven zoals Smurfit Kappa. Het is voor NISB heel zinvol een bijeenkomst bij te wonen van het verbond. Verder is het van belang dat de interventies ook goed landen op de werkvloer. Het is onvoldoende om het bij de kaderleden (ambassadeurs van de FNV in de bedrijven – vaak ook OR leden) neer te leggen. Hiervoor kan het werkoverleg gebruikt worden. Het

is belangrijk om de mensen het gevoel te geven dat ze mogen meedenken. Het verkrijgen van een breed draagvlak is heel belangrijk.

Vraagstelling 2: Welke netwerken rondom de gekozen branches/beroepsklassen zijn relevant voor NISB om de implementatie van beweeginterventies mogelijk te maken en te bespoedigen?

Het verbond P&K, FNV Bondgenoten, OR. Verder zijn de volgende kanalen genoemd:

1. Arbo update. Dit is een blaadje vanuit de sector dat door iedereen gelezen wordt.
2. Posters.
3. E-mail. Iedere medewerker heeft een account. Ook wordt intranet gebruikt als communicatiemiddel. Medewerkers logistiek hebben de minste toegang tot de computer.

Vraagstelling 3. Aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan om de branche organisaties/beroepsklassen een actieve rol te laten spelen op het gebied van bewegingsstimulering

Om de brancheorganisaties een actieve rol te laten spelen, zul je de leden van het verbond P&K achter je hebben moeten staan. NISB zal samen met de brancheorganisaties de bedrijven moeten overtuigen dat de investeringen in bewegen zichzelf zullen terugverdienen.

Om de beweeginterventies te laten slagen, zullen ook de werknemers moeten inzien dat zij belang hebben bij bewegen. Dat het ze helpt om gezond hun pensioen te halen. Daarnaast moet je voorkomen dat werknemers bang zijn dat de verkregen informatie (zoals van een fitheidstest) tegen ze gebruikt zal worden. Ook zul je een beweegaanbod op maat moeten aanbieden.

8.3.6 *Falke en Verbaan*

Interview met Reijer J Pille (directeur)

Algemeen

Falke en Verbaan B.V. is actief binnen de papier- en kartonindustrie. Falke en Verbaan is een HRM-organisatie adviesbureau die is voortgekomen uit Philips. Zij zitten zowel in Eindhoven als in Naarden. De consultancy en opleidingsactiviteiten vinden vooral plaats vanuit Naarden. De geschiedenis van Falke en Verbaan is als volgt: Dhr. Verbaan paste gedragsveranderingsmodellen toe op verzuim en bracht het verzuim bij Philips drastisch omlaag. Toen is een onafhankelijk adviesbureau opgericht met steun van Philips. Falke & Verbaan is gespecialiseerd in cultuur- en gedragsverandering binnen organisaties: agressie, geweld, veiligheid, ongewenst gedrag in het algemeen.

Het doel hierbij is het optimaliseren van de inzetbaarheid en productiviteit van medewerkers.

Drie pijlers: Human resource management, arbodienstverlening, zorg

Daarnaast heeft Falke en Verbaan een opleidingspoot (leiden o.a. bedrijfsartsen op – de gedragskant)

Falke en Verbaan doet altijd een nulmeting bij een bedrijf. Zij hebben samen met ZebraZone (Belgisch bedrijf uit Gent) een vragenlijst ontwikkeld over vitaliteit, performance, productiviteit (zelf gepercipieerd). Deze vragenlijst heet de VPM (vitality and performance monitor).

Hoofdpunten uit het interview

Binnen de papier- en kartonindustrie heerst een enorme vergrijzing. Jonge medewerkers zijn moeilijk aan te trekken omdat het vaak om laaggeschoolde arbeid gaat. Bedrijven hebben er dus belang bij dat oudere werknemers langer inzetbaar zijn. Je moet echter goed weten wat het bedrijf voor belang heeft. Wat is het doel? Inzetbaarheid? Betrokkenheid? Motivatie? Een bedrijf moet eerst een visie hebben voordat je aan de slag kunt. Het effect van een bepaalde interventie zal per bedrijf verschillen. Het moet passen bij het bedrijf, de werknemers moeten het leuk vinden.

Bij veel organisaties staat betrokkenheid/motivatie van werknemers op nummer 1. Gezondheid is een minder belangrijk doel want de effecten zijn pas merkbaar op de lange termijn (10 jaar). Dan is een groot deel van het werknemersbestand alweer verdwenen.

Pieter Iedema geeft aan graag te willen samenwerken met Falke & Verbaan door aan te haken bij activiteiten en netwerken. F&V geeft aan dat NISB niet zomaar om bestaande aanbieders heen kan. ArboUnie speelt een belangrijke rol binnen de papier en karton industrie. Pieter ziet hier wel mogelijkheden omdat ArboUnie ook "Coach" ondersteunt.

9 Discussie en conclusie

9.1 Deelonderzoek 1 (behoeftepeiling)

In Tabel 9.1 zijn de resultaten van de behoeftepeiling onder werknemers en werkgevers samengevat. Het stimuleren van fietsen naar het werk en lunchwandelen zijn de twee meest kansrijke beweginginterventies binnen de drie risicobranches indien we uitgaan van de behoeften van werknemers. Indien we uitgaan van de behoeften van werkgevers dan lijken het stimuleren van lunchwandelen en het stimuleren van activiteiten in het dagelijkse leven (zoals wandelen, fietsen en traplopen) het meest kansrijk. Alleen voor het stimuleren van lunchwandelen geldt dat zowel de werknemers als de werkgevers hier behoefte aan hebben. Aan het stimuleren van fietsen naar het werk is alleen behoefte onder werknemers en niet onder werkgevers. Het stimuleren van activiteiten in het dagelijkse leven zoals wandelen, fietsen en traplopen staat alleen bij de werkgevers in de top 2 van activiteiten waar de meeste behoefte aan is. Bij werknemers in de vervoersbranche en de voedings- en genotmiddelenindustrie scoort deze vorm van bewegingsstimulering echter ook hoog (top 3).

Tabel 9.1. Overzicht van bewegactiviteiten waar de meeste behoefte aan is onder werknemers (WN) en werkgevers (WG). Bewegactiviteiten met een + staan in de top 2 van activiteiten waar de meeste behoefte aan is. Activiteiten met een (+) zijn kansrijk volgens de werkgevers en staan bij de werknemers op de derde plaats van meest kansrijke bewegactiviteiten.

Het stimuleren van	Vervoersbranche		Voedings- en genotmiddelenindustrie		Papier- en kartonindustrie en drukkerijen	
	WN	WG	WN	WG	WN	WG
Fietsen naar het werk	+		+		+	
Lunchwandelen	+	+	+		+	+
Activiteiten in het dagelijkse leven zoals wandelen, fietsen en traplopen	(+)	+	(+)	+		+
Hardlooptraining				+		+
Wielrennen/mountainbiken				+		+
Bedrijfszeilen				+		+
Sportarrangement met verschillende balsporten					(+)	+

Wat zijn kansrijke beweginginterventies?

Een voorwaarde voor het slagen van bewegingactiviteiten is dat zij tenminste moeten aansluiten bij de behoeften van de werknemers. Daarnaast is het voor het verkrijgen van draagvlak bij de directie wenselijk dat de bewegingactiviteiten ook aansluiten bij de behoeften van de werkgevers.

Binnen de vervoersbranche voldoen zowel lunchwandelen als het stimuleren van activiteiten in het dagelijkse leven aan deze voorwaarde. Binnen de voedings- en genotmiddelen industrie voldoet alleen lunchwandelen aan deze voorwaarde en binnen de papier- en kartonindustrie voldoen zowel lunchwandelen als het sportarrangement met verschillende balsporten hieraan. De behoeften aan bewegingactiviteiten zijn echter erg verdeeld binnen de papier- en kartonindustrie en drukkerijen. Bovendien is het aantal respondenten dat werkzaam is in de papier en kartonindustrie laag waardoor de resultaten met voorzichtigheid dienen te worden geïnterpreteerd. Tot slot, kan ook het

stimuleren van fietsen naar het werk als kansrijk worden beschouwd omdat deze vorm van bewegingsstimulering weinig kosten met zich meebrengt voor werkgevers en er onder werknemers een grote behoefte is aan deze vorm van bewegingsstimulering.

Belemmeringen

Werkgevers gaven aan weinig behoefte te hebben aan ondersteuning bij de ontwikkeling en uitvoering van een beweegbeleid. Met name aan ondersteuning van externe organisaties hebben zij weinig behoefte omdat zij denken dat er binnen het eigen bedrijf voldoende kennis en ervaring is om dit zelf te doen.

Beperkingen van het onderzoek

De beperkingen van het onderzoek zijn vooral gelegen in het feit dat slechts een beperkt aantal werkgevers en werknemers heeft deelgenomen aan de behoeftepeiling. Binnen het verdiepende onderzoek was het onmogelijk om onderscheid te maken tussen grote en kleine bedrijven of de regio waarin een bedrijf gelegen is. Uit de interviews (verdiepend onderzoek deel 2) bleek dat fietsen naar het werk in het zuiden van het land veel gebruikelijker is dan in het noorden van het land. De bereikbaarheid van bedrijven speelt hierbij een belangrijke rol. Indien een adviestraject zal worden gestart bij een bedrijf zal daarom bij voorkeur een nieuwe bedrijfsspecifieke behoeftepeiling moeten worden uitgevoerd. Een andere beperking van dit onderzoek is dat onvoldoende in kaart is gebracht wat de belangrijkste problemen zijn waar werkgevers mee kampen. Indien bewegen deze belangrijke problemen kan wegnemen, zullen werkgevers eerder bereid zijn te investeren in beweegprogramma's.

9.2 Deelonderzoek 2 (interviews)

Er hebben in totaal acht interviews plaatsgevonden met tien personen binnen acht verschillende brancheverenigingen of relevante organisaties. Deze brancheverenigingen en relevante organisaties zijn onder te verdelen in werkgeversorganisaties (N=4), kennis- en adviescentra voor werkgevers en werknemers (N=1), werknemersorganisaties (N=2) en externe commerciële organisaties (N=1).

De conclusie uit de interviews is dat alle drie de branches het probleem van overgewicht en beweegarmoede erkennen. Ook staan zij alle drie open voor bewegingsstimulering vanuit brancheorganisaties. Binnen de papier- en kartonindustrie en drukkerijen is daarnaast ook sprake van vergrijzing. Binnen de voedings- en genotmiddelen industrie en de papier- en kartonindustrie en drukkerijen is op brancheorganisatieniveau tot op heden nog niks gedaan op het gebied van bewegingsstimulering. Bij BGZ wegvervoer is met 'fit op de rit' al een poging gedaan om bewegen te stimuleren bij vrachtwagenchauffeurs. Hierbij is gebruik gemaakt van individuele counseling. BGZ denkt ook aan vervolgcacties voor het komende jaar zoals workshops voor chauffeurs, het aanbieden van informatie/faciliteiten via wegrestaurants gericht op het terugdringen van beweegarmoede en het stimuleren van gezonde voeding. Binnen de voedings- en genotmiddelenindustrie kan NISB het beste aanhaken bij het Convenant Overgewicht. NISB zou kennis kunnen aanleveren voor het '10 stappen' actieplan dat gericht is op bedrijven. Binnen de papier- en kartonindustrie lijken de mogelijkheden voor NISB het grootste om bewegen op de agenda te krijgen. Deze branche is goed georganiseerd en de werkgevers zijn zich al bewust van het belang van een goede gezondheid. Pieter Iedema is aanwezig geweest op een ARBO platform vergadering en heeft daar kennis gemaakt met een aantal bedrijven. Ook heeft het Verbond P&K enthousiast gereageerd op een mogelijke samenwerking met NISB.

Ook binnen de grafimediabranche (drukkerijen) liggen kansen maar binnen deze branche hebben nog geen vervolgspraken plaatsgevonden.

Verschillen tussen de resultaten uit de behoeftepeiling en de interviews

Uit de behoeftepeiling is gebleken dat zowel werkgevers als werknemers behoefte hebben aan het stimuleren van lunchwandelen. Uit de interviews bleek echter dat lunchwandelen binnen de vervoersbranche en de papier- en kartonindustrie (werknemersorganisatie) niet als kansrijk wordt beschouwd. Daarnaast gaven werkgevers aan weinig behoefte te hebben aan ondersteuning van externe organisaties. Uit de interviews bleek dat er op brancheorganisatieniveau wel degelijk behoefte bestaat aan externe ondersteuning. Binnen de papier- en kartonindustrie en drukkerijen is behoefte aan informatie over de relatie tussen bewegen, overgewicht en verzuim. Daarnaast gaven zij aan graag ondersteuning van NISB te krijgen bij het verkrijgen van draagvlak bij werkgevers.

Belemmeringen

De drukkerijbranche is een krimpende branche. Sommige bedrijven hebben moeite het hoofd boven water te houden. Het is de vraag of bewegen een oplossing kan bieden voor deze bedrijven. Uit het interview met Wiel Brand (FNV bondgenoten) bleek dat het beweegaanbod per bedrijf op maat zal moeten worden gemaakt. Dit betekent dat een bedrijfsaanpak niet zomaar gekopieerd kan worden door andere bedrijven in dezelfde branche. Dit belemmert het beoogde sneeuwbaaleffect waarbij bedrijven het initiatief om bewegen te gaan stimuleren overnemen van de pilot bedrijven die ondersteuning krijgen van NISB.

Beperkingen van dit onderzoek

De interviews hebben informatie opgeleverd over wie de beleidsbepalers zijn, hoe de branches georganiseerd zijn en welke kanalen NISB kan gebruiken om bewegen op de agenda te krijgen. Daarnaast hebben de twee interviews met Wiel Brand van FNV Bondgenoten en Richard Loux van CNV media ook inzicht gegeven in de behoeften van werknemers en de manieren waarop werknemers kunnen worden bereikt. Er is echter alleen nog maar gesproken met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en niet met de werkgevers en werknemers zelf (met uitzondering van de behoeftepeiling en de ARBO platform vergadering die Pieter Iedema heeft bijgewoond). Door rechtstreeks met werkgevers en werknemers te praten kan wellicht een betere inschatting worden gemaakt van de haalbaarheid van vervolgspraken.

10 Eindconclusie

1. Het verkennende onderzoek heeft drie risicobranches opgeleverd waarbinnen veel werknemers met een lage sociaal economische status (lage SES) en oudere werknemers (50+) werkzaam zijn en waarbinnen tevens sprake is van beweegarmoede en/of overgewicht. Dit zijn de vervoersbranche, de voedings- en genotmiddelenindustrie en de papier- en kartonindustrie en de drukkerijen.
2. Uit de interviews met beleidsbepalers, beslissers/professionals binnen de drie risicobranches blijkt dat het probleem van beweegarmoede en/of overgewicht wordt herkend.
3. Op brancheorganisatieniveau wordt nog weinig gedaan op het gebied van bewegingsstimulatie.
4. Alle drie de risicobranches staan open voor een samenwerking met NISB.
5. Binnen alle drie de risicobranches bestaan netwerken (zoals brancheverenigingen, werknemersorganisaties, verzekeraars, overlegorganen, werkgroepen, jaarlijkse congressen) waarbij NISB kan aansluiten.
6. Binnen de papier- en kartonindustrie lijken de mogelijkheden voor NISB het grootste om bewegen op de agenda te krijgen. Er hebben binnen deze branche al vervolgspraken plaatsgevonden.

A Interviews

1. Interview met Bert Hoogenboom (KVGGO)

Vragen	KVGGO (grafimedia) Bert Hoogenboom
Inventarisatie van behoeften en bestaande interventies	
Herkent u het probleem van beweegarmoede en/of overgewicht binnen de branche?	Het is onbekend hoe het met de beweegarmoede en het overgewicht is binnen de branche. We gaan er vanuit dat het gelijk is aan het gemiddelde in NL.
Zijn er binnen de branche al initiatieven om beweegarmoede en/of overgewicht te bestrijden?	We hebben ons voorgenomen om in het hele traject van gezondheidsmanagement dit onderwerp ook een keer mee te nemen. We willen hier niet de kern van onze aanpak van maken. We proberen het vast te knopen aan hele concrete dingen waarmee je geld kunt verdienen.
Zo ja, wat was de aanleiding (verzuim, cijfers uit peilingen, profilering etc) om hier wat aan te doen?	Bedrijven hebben het probleem van beweegarmoede en overgewicht zelf nog niet ter sprake gebracht. Tijdens een bijeenkomst is kortgeleden besproken wat je moet doen als een heel dik persoon solliciteert.
Zo nee, wat zou helpen om dit onder de aandacht te brengen bij bedrijven (kosten-baten, benchmarking)	Laten zien dat het je als werkgever ook iets oplevert. Praat over productiviteit en de financiële consequenties als een werknemer uitvalt. Dit is een andere boodschap dan dat het goed is voor je werknemer.
Hebben jullie nog informatie nodig om deze boodschap over te kunnen brengen?	Er moet materiaal komen over wat gewicht met verzuim en niet uitvallen te maken heeft. De meeste werkgevers vinden dat ze niks te maken hebben met de privésfeer van de werknemer. Je hebt het vaak ook over mensen die nog niks hebben dus dat is ook wat vager dan zieke mensen.

Kansrijke beweeginterventies	
Sluiten deze beweeginterventies aan bij de wensen en mogelijkheden binnen de branche? (fietsen naar het werk, lunchwandelen, bedrijfssport, COACH methode)	<p>Geen idee. We gaan gewoon kijken wat ze willen. We hebben van de drie jaar nog maar een half jaar ingepland. Bewegen zit ergens in de tweede helft tenzij er iets gebeurt waardoor we het beter naar voren kunnen trekken. Op dit moment vinden we dat we iets moeten doen met vitaliteit maar hoe overtuig je de kleine ondernemers? Ik kan me niet voorstellen dat er een branche bestaat die heldere ideeën heeft over hoe je dit moet aanpakken.</p> <p>We willen graag dat een expert aangeeft welke beweeginterventie het meest kansrijk is. Als branche heb je hier helemaal geen verstand van. Wat is het risico en wat zou je nu eigenlijk het beste kunnen doen? Het is zinvol om te horen dat je het niet altijd hoeft te zoeken in bedrijfsfitness.</p>
Hoe brengen we die kansrijke interventies bij jullie onder de aandacht?	<p>Alleen maar folders rondsturen heeft geen zin. Voorbeelden van goede praktijken zijn soms ook vermoeiend.</p> <p>We moeten het heel goed aan die basis vastknopen. We wilden aan de slag met gezondheidsmanagement maar tijdens het congres ging het alleen maar over die hele concrete ziektegevallen, conflicten, alcohol.</p> <p>De ROGB hebben ook een heel programma op het gebied van Arbo. Wij richten ons heel concreet op de werkgever. We moeten gaan nadenken waar we het gaan neerleggen, bij de werkgevers of ook bij de werknemers via de ROGB/overleg arbeid en gezondheid.</p>
Inventarisatie beleidsbepalers/beslissers/professionals en infrastructuur	
Wie zijn beleidsbepalers/beslissers, de professionals en welke overige partijen zijn erbij betrokken?	<p>WAGG (werkgroep arbeid en gezondheid grafimedia). De WAGG hangt onder het overleg werkgevers/werknemers. Zij bedenken het beleid en als het geld kost en het is nog niet begroot dan gaat het via de ROGB. Als het plan goed onderbouwd is, gaat het wel door maar het geld zit bij ROGB. Zij moeten uiteindelijk ja zeggen als het om branchebeleid gaat.</p> <p>Als het om het KVGGO gaat, hebben we een directeur en een bestuur. Het is afhankelijk van het niveau en van de kosten. Het groepje maakt een programma en doet het gewoon als ze het kunnen verantwoorden. Het programma van het KVGGO (afdeling werkgeverszaken) wordt intern op gezet. Dit wordt zowieso gerapporteerd aan het aan het bestuur.</p>

Hoe lopen de lijnen van de branche-organisatie naar de bedrijven?	Dit zijn dunne lijntjes. De tijd dat KVGGO iets kon doen en dat iedereen meedeed is al jaren terug. Je moet de bedrijven echt overtuigen dat ze er goed aan doen. We hebben de communicatiemiddelen en de bijeenkomsten (bestuur en gekozen ledenraad), districtsbijeenkomsten (KVGGO), regionale bijeenkomsten en drie regionale bedrijfsadviseurs (RB's). Zij bezoeken bedrijven. Indien we de ondernemingsraden bij elkaar willen hebben zijn we afhankelijk van de vakbeweging vanuit de WAGG. Dit gebeurt ook wel eens. Dus de OR is ook een invalshoek.
Zijn er commerciële aanbieders	ACHMEA en 5 a 6 arbodiensten. Ik ga er vanuit dat ACHMEA adviezen zal geven op het gebied van vitaliteit. Bedrijven geven in principe zelf vorm aan hun arbobeleid. We hebben ook periodiek overleggen met P&O-ers (bedrijven groter dan 50). Dan kan blijken of zij al met een commerciële aanbieder bezig zijn. Dat zijn dan de bedrijven waar je mee gaat praten over wat het oplevert. Het grootste bedrijf (RsdB) zullen we dingen doen op dit terrein. Thieme (tweede grote bedrijf) is wel groot maar ze zitten verspreid over heel Nederland. De directeuren hebben hun eigen bevoegdheden. Het is daar moeilijker om een programma op poten te zetten dan bij RsdB. Ze proberen dit nu wel te centraliseren. Ze zitten allemaal bij verschillende arbodiensten.
Hoe lopen de geldstromen?	Het KVGGO heeft mensen in dienst die dit soort dingen doen. Dit is betaald uit de contributie van leden. Grotere projecten gaan in samenwerking met de verzekeringen. Er komen dus ook middelen van de verzekeringen. De WAGG is door de branche gefinancierd.
Randvoorwaarden voor succesvolle implementatie	
Hoe groot is de invloed van de branche-organisatie op de bedrijven?	Als je wilt dat ze echt iets gaan doen, moet je ze echt overtuigen. Het helpt wel als je als branche erbij betrokken bent. Het is ook afhankelijk van de maat van bedrijven. Als het gaat om een verzekering dan gaat het vrij makkelijk maar als ze zichzelf anders moeten gaan gedragen dan helpt het meer als een collega zegt dat het goed is. Dan moet je vooral collega's van die werkgever om je heen hebben staan. Die zitten op een heel andere golflengte qua praten. Soms worden wij gezien als een soort "Den Haag". Je moet er gewoon heel veel energie in steken en blijven herhalen.

Verwacht u dat er binnen de branche draagvlak zal zijn voor het implementeren van één van de vier kansrijke interventies?	Hoe de bedrijven hier tegenover staan is nog onbekend. Om dit te achterhalen moeten we eerst in gesprek met de bedrijven en rondlopen op de werkvloer. Er ontbreekt gewoon de kennis bij ons maar ook bij een doorsnee ondernemer. Ik denk dat je bij een stappenteller wat meer je wenkbrauwen fronsd dan bij fietsen naar het werk. We hebben hier ook stappentellers gekregen maar na een week was het effect al weg.
Hoe is de bedrijfscultuur ten aanzien van bewegen?	Ook hier heb ik geen zicht op. Deze vraag moet je stellen aan de directeurs van de bedrijven. Ik denk dat de meeste branches hier geen zicht op hebben. Misschien dat bij ons de RB's of het bestuur hier iets over kunnen zeggen.
Is er voldoende deskundigheid binnen de branche om een beweeginterventie succesvol te implementeren?	Nee. Die deskundigheid ontbreekt. Er is wel kennis op het gebied van arbo (machines en chemische stoffen).
Welke communicatiemiddelen (bijvoorbeeld: e-mail, internet, brieven, posters) zijn van belang bij succesvolle implementatie?	Mogelijkheden voor communicatie: Kernmail (e-mail nieuwsbrief directeur of P&O-ers), kernblad (werkgeversblad), grafische bladen (alle werknemers), e-mail (niet iedereen werkt met een computer), folders, posters (optie). Om alle werknemers te bereiken zou je moeten samenwerken met het pensioenfonds (PGB).
Welke materialen of faciliteiten zijn van belang?	Dit heeft te maken met de weg die je uiteindelijk kiest om de bedrijven te overtuigen. Bij een congres kun je een film afdraaien. Brochures zijn aan de orde geweest. Op dit moment proberen we alle instrumenten te gebruiken. We gebruiken het blad, kernmail in het kader van gezondheidsmanagement. We gebruiken de branchebladen op dit moment nog niet maar mogelijk gaan we dit in de toekomst wel doen. Het staat allemaal nog een beetje open. Misschien moet je wel bekende Nederlanders inschakelen om iets te zeggen in je blad.
Zijn er voldoende financiële middelen, is er voldoende capaciteit?	Ja we hebben op dit moment voldoende financiële middelen om het programma uit te voeren gedurende drie jaar. Wij hebben er op dit moment voldoende capaciteit voor uitgetrokken.
Is bekend wie de regie voert?	We proberen de regie te voeren maar we hebben dus niet de regie in de bedrijven zelf.
Overige randvoorwaarden?	-

2. Interview met Marco Dijkstra en Frits Buddenberg (Verbond P&K)

Inventarisatie van behoeften en bestaande interventies	
Herkent u het probleem van beweegarmoede en/of overgewicht binnen de branche?	<p>In een deel van de branches komt het zeker voor. Het is een sterk vergrijzende club met uitzondering van kartoflex (geringe topleeftijd en weinig jonge medewerkers).</p> <p>VNP en VG veel ploegendienst. Dit gaat ook samen met overgewicht. Het probleem speelt. Ik ken bedrijven die hier ook actief mee bezig zijn.</p>
Zijn er binnen de branche al initiatieven om beweegarmoede en/of overgewicht te bestrijden?	<p>Binnen bedrijven wel maar binnen branches niet. We hebben genoeg hooi op ons vork om dat er ook nog bij te nemen.</p> <p>Er wordt met name gelet op het aanbod in de kantine (maar hier hebben de medewerkers in ploegendienst niks aan). Wat betreft het bewegen: Aanbod fitness en het aanwezig hebben van een fysiotherapeut (1 keer per week) en het ondersteunen van bedrijfssportverenigingen.</p> <p>Bij veel bedrijven is het lastig te organiseren. Ofwel vanwege de ploegendienst, ofwel vanwege het feit dat het binnen Kartoflex om kleine bedrijven gaat.</p>
Zo ja, wat was de aanleiding (verzuim, cijfers uit peilingen, profilering etc) om hier wat aan te doen?	<p>Gezondheidsmanagement. Preventie: fitte mensen verzuimen minder. Als je 1% ziekteverzuim minder weet te realiseren, houd je veel geld over om andere leuke dingen te doen. Het heeft natuurlijk ook te maken met algemeen aandacht voor je personeel. Dat spreekt daar ook uit. Dat heeft weer een positieve invloed op de sfeer en het ziekmeldgedrag.</p>
Zo nee, wat zou helpen om dit onder de aandacht te brengen bij bedrijven (kosten-baten, benchmarking)	<p>Je moet insteken op meerdere vlakken. De voordelen van beweegprogramma's etaleren bij directies. De groep die de directies adviseren moet je van voldoende informatie voorzien door bijvoorbeeld congressen te organiseren en platforms te bezoeken. We zijn al heel goed bezig op het gebied van arbeid en gezondheid dus we hoeven niet van voren af aan te beginnen.</p> <p>Werkgevers zijn zich al bewust van het belang van gezondheid. We zijn in vergelijking met andere branche-organisaties ook vrij goed georganiseerd. Onze branche-organisatie is niet alleen gericht op haar leden maar ook op de buitenwereld. De branche-organisatie communiceert en informeert beide kanten. Informatie vanuit de buitenwereld (SZW-arboconvenanten) komt makkelijk bij ons binnen.</p>

<p>Hebben jullie nog informatie nodig om deze boodschap over te kunnen brengen?</p>	<p>Ja, de kennis op het gebied van bewegen ontbreekt bij ons. Hoe groot is het aandeel van beweegarmoede bij verzuim? Kennis over de relatie tussen bewegen en verzuim. Daarnaast is behoefte aan protocollen. Een stappenplan dat gebruikt kan worden bij de implementatie van beweeginterventies.</p>
<p>Kansrijke beweeginterventies</p>	
<p>Sluiten deze beweeginterventies aan bij de wensen en mogelijkheden binnen de branche? (fietsen naar het werk, lunchwandelen, bedrijfssport, COACH methode)</p>	<p>De een is wat kansrijker dan de ander. De ploegendienst vormt een grote belemmering. Bedrijfssport is vaak op tijdstippen dat ze niet kunnen. Lunchwandelen doe je niet 's nachts en je kunt niet met z'n allen pauzeren. Pauzeren kan alleen als het werk het even toelaat. Fietsen naar het werk zou kunnen. Bijvoorbeeld: iedereen die binnen een straal van 5 km van het werk wonen mogen niet meer met de auto komen (geen parkeerplaats).</p>
<p>Hoe brengen we die kansrijke interventies bij jullie onder de aandacht?</p>	<p>Frits: We zullen niet de bedrijfsfitness zelf gaan regelen maar ik denk dat we heel goed het platform kunnen bieden om op hoger niveau de aandacht te krijgen voor gezondheidsmanagement. Mogelijkheid om sprekers van NISB een keer uit te nodigen binnen een arbocommissie. Arboslotmanifestatie was vorig jaar op Papendal. Pim Mulier heeft daar ook fitnesstesten gedaan. We hebben ook een hele workshop met fitnesstesten op de atletiekbaan. Dus er is wel enige interesse in fitheid.</p> <p>Grote bedrijven moeten op een andere manier worden benaderd dan de grote bedrijven want de besluitvorming loopt heel anders. Bij grote bedrijven is 80% van de directeuren aanwezig bij een ALV. Bij de kleine bedrijven krijg je maar 20% op een ledenvergadering. Je moet bij de kleine bedrijven een ander communicatiepad kiezen. Je moet ze blijven bombarderen met signalen en in de ledenvergadering komen en bij herhaling in het krantje komen.</p> <p>Uiteindelijk zou het bestuur van Kartoflex een mailing moeten rondsturen met een brief van de voorzitter, naar alle bedrijven. Daar zou je kunnen werken met een branche aanbieding. Je zou ook de vakbonden kunnen benaderen.</p>

Inventarisatie beleidsbepalers/beslissers/ professionals en infrastructuur	
<p>Wie zijn beleidsbepalers/beslissers, de professionals en welke overige partijen zijn erbij betrokken?</p>	<p>Het belangrijkste orgaan is de verbondsvergadering (Verbond Papier en Karton) op overkoepelend niveau (3 branches). In dit orgaan zitten de directeur en de voorzitters van de drie branche-organisaties. Zij zetten iets wel of niet op de agenda. Als je plan door de verbondsvergadering komt dan ben je al een heel eind want in het verbond zitten zowel werknemers als werkgevers. Hierna kun je op brancheniveau verder gaan werken. De werkgevers worden geïnformeerd via hun branchevereniging. De werknemers krijgen signalen via FNV.</p> <p>Marco Diekstra: Binnen VNP hebben we een commissie <i>HR platform</i>. Daarin zitten een aantal directeuren van VNP bedrijven. Als er iets op het gebied van arbo of HR op brancheniveau plaatsvindt, loopt het altijd via dit kanaal. Als zij ja zeggen dan kunnen we daar mee doorgaan. Uiteraard blijft altijd de autonomie bij de leden zelf liggen. Dan hebben we nog een <i>arbocommissie</i> en een <i>arboplatform</i>. In het arboplatform zit van ieder bedrijf 1 persoon van arbo. Zij zijn bij hun bedrijf verantwoordelijk voor de uitvoering van ons beleid (intermediairen). Je moet wel op hoger niveau akkoord krijgen (directeuren). De arbocommissie zit het arboplatform voor en begeleidt bij het opstellen van de arbocatalogi (betere arbocoördinatoren binnen de branche).</p>
<p>Hoe lopen de lijnen van de branche-organisatie naar de bedrijven?</p>	<p>Vanuit het overkoepelende orgaan Verbond Papier en Karton lopen de lijnen vanuit de Verbondsvergadering naar de directeuren (via branche-organisaties) en werknemers (via werknemersorganisaties). Er zijn formele lijnen maar ook informele lijnen. Als er iets snel moet gebeuren dan kan onze voorzitter direct communiceren met alle leden.</p>
<p>Zijn er commerciële aanbieders</p>	<p>Ja, er wordt samengewerkt met Falke en Verbaan in het kader van gedragsverandering. Verder geen specifieke aanbieders. We werken niet of nauwelijks met arbodiensten.</p>

Hoe lopen de geldstromen?	De brancheorganisaties worden gefinancierd door de leden en soms is er subsidie van SZW (bijvoorbeeld in de arboconvenanten periode). Als aannemelijk kan worden gemaakt dat een investering zichzelf terugverdiend dan kunnen de branche-organisaties de leden overhalen om geld te investeren. In het derde jaar van het convenant waren alle investeringen die de bedrijven zelf hadden gedaan al terugverdiend.
Randvoorwaarden voor succesvolle implementatie	
Hoe groot is de invloed van de branche-organisatie op de bedrijven?	Deze invloed is best groot. Als je met een goed verhaal komt binnen de verbondsvergadering heb je al een belangrijke stap gemaakt.
Verwacht u dat er binnen de branche draagvlak zal zijn voor het implementeren van één van de vier kansrijke interventies?	Marco Diekstra: Als wij enthousiast zijn, kunnen we de andere mensen ook enthousiast krijgen. Draagvlak moet je organiseren. Als je het op de juiste manier communiceert en het initiatief op de juiste wijze binnen de bedrijven wordt opgepakt dan zijn er kansen.
Hoe is de bedrijfscultuur ten aanzien van bewegen?	Er zijn grote verschillen tussen bedrijven. Het is heel lastig om hier een uitspraak over te doen. We gaan al aan de slag als er een aantal koplopers mee willen doen. Dan hopen we dat de anderen op den duur ook mee gaan doen.
Is er voldoende deskundigheid binnen de branche om een beweeginterventie succesvol te implementeren?	Nee, de kennis op het gebied van bewegen ontbreekt bij ons. Ik denk dat het gros van de arbo artsen hier ook niet echt mee bezig is. Ik verwacht het een beetje in de hoek van ergonomen en fysiotherapeuten.
Welke communicatiemiddelen (bijvoorbeeld: e-mail, internet, brieven, posters) zijn van belang bij succesvolle implementatie?	Je moet eerst de directeur overtuigen dus niet alleen de HR en Arbo mensen. De drie branche organisaties hebben alle drie een eigen blaadje die naar de werkgevers gaat. Het Verbond Papier en karton heeft ook een eigen blad dat ook naar de werknemers gaat. Je kunt ook een mailing sturen (met een brief van de voorzitter) naar alle bedrijven, aanwezig zijn op ledenvergaderingen, platforms bezoeken en congressen organiseren.
Welke materialen of faciliteiten zijn van belang?	Nieuwsbrieven, internetachtige omgeving, implementatie tools (checklist, stappenplan). Iets waar een werkgroep mee aan de slag kan of een enthousiaste arboman. Informatie.

<p>Zijn er voldoende financiële middelen, is er voldoende capaciteit?</p>	<p>We hebben een relatief klein budget. We hebben vanuit het Verbond eigenlijk geen ruimte om dingen te ontwikkelen. De financiële middelen en de capaciteit zijn beperkt.</p> <p><i>Is er nog ruimte voor bewegen en overgewicht binnen jullie 3-jarige programma?</i> We hebben het erg druk met de uitvoering van het 3-jarige programma waarin de volgende acties moeten plaatsvinden: 1. opstellen arbocatalogi (3 per jaar), 2. inhoudelijk blijven ondersteunen van de 3 branches, ondersteunen arbocommissies, platforms. 3. Bezoeken van bedrijven. Wat zijn je behoeftes en welk advies?</p>
<p>Is bekend wie de regie voert?</p>	<p>Leden Verbond Papier en Karton kunnen het onderwerp op de agenda zitten. Vervolgens moeten de werkgevers (leden van branche-organisatie) en de werknemers (via werknemersorganisaties, OR) ook akkoord gaan.</p>
<p>Overige randvoorwaarden?</p>	<p>Nee</p>

3. Interview met Wiel Brand (FNV Bondgenoten – papier en kartonindustrie)

Vragen	
Inventarisatie van behoeften en bestaande interventies	
Herkent u het probleem van beweegarmoede en/of overgewicht binnen de branche?	Er is veel beweegarmoede. Vroeger liepen de proces operators veel maar nu zitten ze continu op één plek. Overgewicht is bij de logistiek medewerkers een probleem. Dit is de groep die het laagste geschoold is. Ze hebben bijvoorbeeld moeite om uit hun vorkheftruck te komen. Het technische personeel loopt het meest.
Zijn er binnen de branche al initiatieven om beweegarmoede en/of overgewicht te bestrijden?	Er zijn wel bedrijven die een fietsplan hebben. Ook sponsoren sommige bedrijven het sporten (bijvoorbeeld bij een hardloopevenement). Ook regelen sommige personeelsverenigingen korting bij een fitness aanbieder. Bij Smurfit Kappa maakten fitheidstesten onderdeel uit van de PAGO (vrijwillige basis). Hier werd ook een advies aan gekoppeld. Zowel fysieke conditie als het gewicht zijn gemeten. Tot slot zijn er functies waarvoor medewerkers periodiek gekeurd moeten worden omdat ze voor het uitoefenen van hun functie in fysiek goede conditie moeten zijn. Dit betreft met name de medewerkers die te maken krijgen met heat stress (papierfabrieken).
Zo ja, wat was de aanleiding (verzuim, cijfers uit peilingen, profilering etc) om hier wat aan te doen?	Bij Smurfit Kappa betrof het een HR initiatief. Doel was de werknemers in fysiek goede conditie te krijgen. Preventief beleid. De belangrijkste motivatie van werkgevers is op dit moment het terugdringen van het verzuim. Daarnaast hebben de werkgevers er op de lange termijn ook belang bij dat oudere werknemers langer inzetbaar zijn omdat de branche enorm vergrijsd is en het lastig is om jonge mensen aan te trekken.
Zo nee, wat zou helpen om dit onder de aandacht te brengen bij bedrijven (kosten-baten, benchmarking)	Door de relatie tussen bewegen, overgewicht en verzuim te benadrukken. Werkgevers moeten inzien dat investeren in bewegen wat oplevert.
Hebben jullie nog informatie nodig om deze boodschap over te kunnen brengen?	-

Kansrijke beweeginterventies	
<p>Sluiten deze beweeginterventies aan bij de wensen en mogelijkheden binnen de branche? (fietsen naar het werk, lunchwandelen, bedrijfssport, COACH methode)</p>	<p>COACH zal onderdeel moeten uitmaken van een breder aanbod. Fietsen naar het werk wordt al veel gedaan (behalve bij de nachtdiensten). Er zijn een aantal uitzonderingen. Dit zijn bedrijven die bijvoorbeeld lastig bereikbaar zijn. In het noorden van het land wordt minder gefietst naar het werk.</p> <p>Lunchwandelen zou wel kunnen werken bij de kantoormedewerkers maar niet bij de medewerkers die in de fabriek werken. Zij hebben te maken met een “Vliegende schaft”. Dit wil zeggen dat de werknemers omstebeurt even snel kunnen lunchen terwijl de machine blijft draaien. Bedrijfssport wordt al ondersteund bij sommige bedrijven dus dit is ook kansrijk.</p>
<p>Hoe brengen we die kansrijke interventies bij jullie onder de aandacht?</p>	<p>Ten eerst is het van belang om een opzetje binnen het Verbond P&K te droppen. Het is zinvol een bijeenkomst bij te wonen van het verbond. Verder is het van belang dat de interventies ook goed landen op de werkvloer. Het is onvoldoende om het bij de kaderleden (ambassadeurs van de FNV in de bedrijven – vaak ook OR leden) neer te leggen. Hiervoor kan het werkoverleg gebruikt worden. Het is belangrijk om de mensen het gevoel te geven dat ze mogen meedenken. Het verkrijgen van een breed draagvlak is heel belangrijk.</p> <p>Het verbond P&K heeft de komende 2,5 jaar de handen vol aan de arbocatalogus. Er is geen mankracht om er nog iets naast te doen. Het zou ook mogelijk zijn om rechtstreeks naar de grote jongens te stappen. Genoemd worden: Joost Simons, Eric Bunge (grote baas Smurfit Kappa), Ad Smits, Ed Vervoort (gaat per 1 juni van Parenca naar Smurfit Kappa). Ed Vervoort staat ook achter dit soort dingen en is dus een belangrijke persoon.</p>
<p>Inventarisatie beleidsbepalers/beslissers/professionals en infrastructuur</p>	
<p>Wie zijn beleidsbepalers/beslissers, de professionals en welke overige partijen zijn erbij betrokken?</p>	
<p>Hoe lopen de lijnen van de branche-organisatie naar de bedrijven?</p>	

Zijn er commerciële aanbieders	Alex v/d Wal (DexisArbeid); Falke en Verbaan. Zij zijn beiden ingeschakeld voor het terugdringen van het verzuim en het terugdringen van ongevallen.
Hoe lopen de geldstromen?	Voor de financiële kant is het van belang om te realiseren dat de meeste bedrijven (op drie na) worden aangestuurd vanuit het buitenland. Hierbij hebben de bedrijven te maken met stakeholders. Het is mogelijk geld vrij te krijgen indien aangetoond kan worden dat de investering terugverdiend kan worden.
Randvoorwaarden voor succesvolle implementatie	
Hoe groot is de invloed van de branche-organisatie op de bedrijven?	De invloed van de branche-organisatie is afhankelijk van de aanpak die je hanteert. Indien je de belangrijke spelers binnen het verbond P&K achter je hebt dan kan de invloed groot zijn.
Verwacht u dat er binnen de branche draagvlak zal zijn voor het implementeren van één van de vier kansrijke interventies?	Ja maar het hangt er wel vanaf hoe je het aanpakt. Er zal veel tijd geïnvesteerd moeten worden in het informeren en het verkrijgen van draagvlak. Ook zul je naast het neerzetten van een kader ook de vertaalslag naar het individu moeten maken. Je zult een aanbod op maat moeten maken.
Hoe is de bedrijfscultuur ten aanzien van bewegen?	In sommige bedrijven gebeurt al iets op het gebied van bewegen en fietsen naar het werk is vrij populair.
Is er voldoende deskundigheid binnen de branche om een beweeginterventie succesvol te implementeren?	Als het gaat om de inhoudelijke kant van de beweeginterventies dan is er onvoldoende deskundigheid binnen de branche.
Welke communicatiemiddelen (bijvoorbeeld: e-mail, internet, brieven, posters) zijn van belang bij succesvolle implementatie?	1. Arbo update. Dit is een blaadje vanuit de sector dat door iedereen gelezen wordt. 2. Posters. 3. E-mail. Iedere medewerker heeft een account. Ook wordt intranet gebruikt als communicatiemiddel. Medewerkers logistiek hebben de minste toegang tot de computer.
Welke materialen of faciliteiten zijn van belang?	-
Zijn er voldoende financiële middelen, is er voldoende capaciteit?	Onvoldoende capaciteit bij Verbond P&K in verband met Arbocatalogus.
Is bekend wie de regie voert?	Er moet een breed draagvlak zijn. Als je dit hebt gerealiseerd gaan ze er ook voor. Het is een vrij wantrouwende sector.

Overige randvoorwaarden?	Het is van groot belang dat werknemers inzien dat zij er ook belang bij hebben. Dat het ze helpt om gezond hun pensioen te halen. Je moet proberen te voorkomen dat werknemers bang zijn dat de verkregen informatie (bijvoorbeeld van een fitheidstest) tegen ze gebruikt kan worden.
--------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------