

Preventie en Zorg
Wassenaarseweg 56
Postbus 2215
2301 CE Leiden

www.tno.nl

T +31 71 518 18 18
F +31 71 518 19 10
info-zorg@tno.nl

TNO-rapport

KvL/B&G 2008.064

Bedrijfsbewegingsprogramma's:
Wie doet er mee, hoe frequent en hoe lang?

Datum	Juni 2008
Auteur(s)	C.M. Bernaards L.H. Engbers V.H. Hildebrandt
Opdrachtgever	Ministerie van VWS
Projectnummer	031.12120/01.01
Aantal pagina's	57 (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

In dit onderzoek is in kaart gebracht hoe groot de participatie is aan bedrijfsbewegingsprogramma's in het algemeen en uitgesplitst naar diverse doelgroepen. Uit de literatuurverkenning is gebleken dat er maar weinig studies zijn die de participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's op een voldoende gedetailleerd niveau beschrijven. Bovendien zijn deze studies onderling moeilijk te vergelijken. Het doel van dit onderzoek is om de kennislacunes betreffende de participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's op te vullen om bedrijven meer handvaten te geven om een verantwoorde keuze te kunnen maken uit het aanbod van bedrijfsbewegingsprogramma's.

Het veldonderzoek bestond uit de analyse van participatiegegevens van aanbieders van bedrijfsbewegingsprogramma's en het afnemen van interviews bij aanbieders en personeelsmanagers over de succes- en faalfactoren voor participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's. Ook werden kenmerken van deelnemers aan bedrijfsfitness (o.a. leeftijd, geslacht, beweeggedrag, lengte en gewicht) vergeleken met kenmerken van niet deelnemers op basis van gegevens die aangeleverd werden door aanbieders van bedrijfsbewegingsprogramma's en bedrijven. Twee aanbieders van in-company bedrijfsfitness en twee aanbieders van ex-company bedrijfsfitness hebben ieder participatiegegevens aangeleverd van twee bedrijven. Per bedrijf zijn de volgende participatiecijfers bepaald: het aantal en percentage ingeschreven medewerkers, daadwerkelijke participanten (≥ 1 keer per maand getraind) en regelmatige participanten (≥ 3 keer per maand getraind), de gemiddelde trainingsfrequentie en het percentage uitvallers na 12 maanden. De resultaten uit het veldonderzoek zijn primair beschrijvend van aard.

Het percentage daadwerkelijke participanten varieerde tussen bedrijven van 8.7% tot 22%, Het percentage regelmatige participanten varieerde tussen bedrijven van 4.7% tot 14.7% van de totale bedrijfspopulatie. De participatiegraad en de gemiddelde trainingsfrequentie verschilden niet systematisch tussen bedrijven met in-company bedrijfsfitness en bedrijven met ex-company bedrijfsfitness. Een relatief hoge participatiegraad werd gevonden bij een bedrijf dat al gedurende lange tijd in-company bedrijfsfitness aanbiedt. Ook werden relatief hoge deelnamefrequenties gevonden bij bedrijven die eisen stelden aan de minimale trainingsfrequentie. De beperkte gegevens die beschikbaar zijn over de kenmerken van deelnemers suggereren dat risicogroepen (i.e. werknemers met overgewicht en obesitas, inactieven) in voldoende mate deelnemen aan bedrijfsfitness. Het percentage daadwerkelijke en regelmatige deelnemers en de gemiddelde trainingsfrequentie onder de voorheen inactieve medewerkers en de werknemers met lagere inkomens blijven echter iets achter bij die van de actieven en de werknemers met hogere inkomens. Ook is bedrijfsfitness vooral populair bij jonge werknemers (<30 jaar) en is de deelname van werknemers van 40 jaar en ouder relatief slecht. De belangrijkste succesfactoren van participatie aan bedrijfsfitness die door aanbieders genoemd werden, zijn persoonlijke aandacht, goede begeleiding, ondersteuning vanuit het bedrijf, het stellen van eisen en het bieden van financiële prikkels. De belangrijkste succesfactoren die door personeelsmanagers genoemd werden zijn een goede toegankelijkheid, een vernieuwend en verrassend aanbod en het creëren van draagvlak en voldoende publiciteit.

Conclusie: Dit onderzoek geeft inzicht in de hoogte van participatie aan zowel in-company bedrijfsfitness als ex-company bedrijfsfitness. Daarnaast heeft het onderzoek verschillende succesfactoren boven tafel gekregen die door aanbieders en bedrijven gebruikt kunnen worden om de participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's te

verhogen. Vervolgonderzoek zal moeten uitwijzen of deze succesfactoren kunnen worden omgezet in succesvolle fitnessprogramma's die daadwerkelijk de participatie aan verschillende typen bedrijfsbewegingsprogramma's kunnen verhogen. Ook zal uit vervolgonderzoek moeten blijken wat de effecten op verschillende risicogroepen zijn.

Summary

In this study participation levels in worksite physical activity programs of workers in general and of workers from risk groups have been examined. This study consisted of a review study and a field study. The review study showed that only few studies have investigated participation in worksite physical activity programs but most of these studies did not make distinctions between regular participants and irregular participants. The studies described in the review were difficult to compare due to differences in the definition of participation. The goal of this study was to increase the knowledge with regard to the participation in worksite physical activity programs in order to facilitate the decision making process of companies in selecting the best physical activity program.

In the field study participation data from two in-company fitness providers and two ex-company fitness providers were analyzed. Each fitness provider provided participation data from two companies (clients). The following participation parameters were described: the number and percentage of subscribed participants, active participants (trainings at least once a month) and regular participants (training at least three times a month) and the mean number of training sessions per month. Furthermore, the percentage of dropouts was investigated after 12 months. Also, fitness providers provided data on the characteristics of participants (i.e. age, gender, level of physical activity, body height, body weight) in order to compare the characteristics of participants with that of non-participants or the total workforce (provided by the company). The results of the field study are primarily descriptive in nature. Interviews were held with personnel managers and managers from fitness providers about success and fail factors of worksite physical activity programs.

The percentage of active participants differed between companies from 8.7% to 22.0%. The percentage of regular participants differed between companies from 4.7% to 14.7%. Levels of participation did not differ systematically between in-company fitness and ex-company fitness. Relatively high levels of participation were found in a company with a long-term history of in-company fitness (20 years) and in companies that make demands on the minimum training frequency. The limited data that were available on the characteristics of participants suggest that certain risk groups (i.e. overweight, obese, inactive and semi-active workers) are well represented among the participants of in-company fitness. On the other hand, in some risk groups (i.e. inactive workers and workers with lower incomes), the percentage of active and regular participants and the mean training frequency were lower than in non risk groups. Furthermore, company fitness is most popular among young workers (< 30 years of age) and least popular among workers of 40 years and older. The most important success factors of company fitness, according to fitness providers, are personal attention, good accompaniment, company support, making demands on the minimum training frequency, and offering financial incentives. The most important success factors of company fitness according to personnel managers are good access to the fitness facility, innovative fitness facilities and fitness programs, sufficient publicity and company support.

Conclusion: This study provides knowledge with regard to the participation in in-company and ex-company fitness. In addition, success factors were identified that can be used to improve worksite physical activity programs. Future research will have to prove whether or not these success factors can be translated into effective physical

activity programs resulting in high levels of participation in the general working population and in risk groups.

Inhoudsopgave

	Samenvatting	2
	Summary	4
1	Inleiding	7
2	Methode	8
3	Resultaten	11
3.1	Literatuurverkenning	11
3.2	Benaderen van aanbieders van bedrijfsbewegingsprogramma's	18
3.3	Kenmerken van bedrijfsbewegingsprogramma's.....	19
3.4	Participatieverloop en deelnamefrequentie.....	24
3.5	Kenmerken van deelnemers.....	32
3.6	Succes- en faalfactoren voor participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's volgens aanbieders	38
3.7	Succes- en faalfactoren voor participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's volgens personeelsmanagers	40
4	Discussie	43
5	Eindconclusie	48
6	Referentielijst	50
	Dankwoord	51
	Bijlage(n)	
	A Succes- en faalfactoren van Bedrijfsbewegings-programma's (BBP's)	

1 Inleiding

Hoewel bedrijfsbewegingsprogramma's reeds tientallen jaren bestaan, is er verrassend weinig onderzoek beschikbaar om een oordeel te vormen over de effectiviteit ervan. Dit belemmert een grootschalige implementatie van deze programma's in het bedrijfsleven juist op het moment dat de belangstelling daarvoor erg groot is. Aanbieders van programma's claimen veelal hoge en duurzame participatie, ook van doelgroepen, maar onderzoek dat dit kan onderbouwen wordt node gemist. Daarbij is ook onduidelijk of bepaalde programma's door hun vorm en inhoud beter scoren op deze punten dan andere.

Op basis van de beschikbare literatuur kan in ieder geval geconcludeerd worden dat deze bedrijfsbewegingsprogramma's de leefstijl, de fitheid en gezondheid van werknemers kunnen verbeteren (Proper et al., 2000). Er staan echter nog belangrijke vragen open, met name hoe groot de participatie is (frequentie, intensiteit, duur en duurzaamheid) in het algemeen en vooral ook uitgesplitst naar de diverse doelgroepen. Bekend is reeds dat het verloop bij het 'klassieke' in-company bedrijfsfitnessprogramma groot is en de deelnamefrequentie laag (Proper et al., 2002). Bekend is tevens dat bij de start van dit type programma ook minder actieve werknemers deelnemen, maar onbekend is of deze deelname juist in deze doelgroep duurzaam is (Proper et al., 2000). Onduidelijk is of deze gegevens te generaliseren zijn naar andere bedrijfsfitnessprogramma's of – nog breder – naar bedrijfsbewegingsprogramma's in het algemeen. Kortom, het belang van de specifieke vorm en inhoud van een programma voor de participatie is onbekend.

Doel

Dit project beoogt een aantal belangrijke kennislacunes in deze op te vullen en daarmee bedrijven meer handvaten te geven om een verantwoorde keuze uit het aanbod te kunnen maken

Vraagstelling

1. Wat is er in de literatuur bekend over de participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's?
2. Wat is de participatiegraad (i.e. percentage ingeschreven medewerkers, daadwerkelijke en regelmatige participanten) van diverse typen programma's in de loop der tijd?
3. Wat is de deelnamefrequentie in de loop der tijd?
4. Welke werknemers nemen deel aan bedrijfsbewegingsprogramma's qua leeftijd, geslacht, opleiding, en mate van bewegen en overgewicht?
5. Hoe verloopt de participatie van risicogroepen aan bedrijfsbewegingsprogramma's?
6. Wat zijn volgens aanbieders van programma's de succes- en faalfactoren m.b.t. participatie(verloop)?
7. Wat zijn volgens personeelsmanagers de succes- en faalfactoren m.b.t. participatie(verloop)?

2 Methode

Dit rapport beschrijft een literatuurverkenning en een veldonderzoek. Voor de literatuurverkenning is in Pubmed gezocht naar literatuur over de participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's. Voor het veldonderzoek zijn participatiegegevens van aanbieders geanalyseerd en zijn er interviews afgenomen onder aanbieders en personeelsmanagers.

Doelgroep veldonderzoek

De doelgroep voor dit onderzoek bestond uit aanbieders van bedrijfsbewegingsprogramma's.

Typen bedrijfsbewegingsprogramma's

In dit onderzoek worden de volgende drie typen bedrijfsbewegingsprogramma's onderscheiden: in-company bedrijfsfitness (bedrijfsfitness in huis), ex-company bedrijfsfitness (bedrijfsfitness op een externe locatie) en individuele counseling (individuele begeleiding bij het veranderen van het beweeggedrag). Voor het beantwoorden van vraagstelling 2 en 3 zijn van ieder type bedrijfsbewegingsprogramma twee aanbieders gevraagd om participatiegegevens aan te leveren van twee klanten (bedrijven).

Kenmerken bedrijfsbewegingsprogramma's

De kenmerken van de bedrijfsbewegingsprogramma's zijn door middel van interviews met locatiemanagers (aanbieders) per bedrijf in kaart gebracht.

Participatiegegevens

Aanbieders zijn gevraagd om per klant (bedrijf) participatiegegevens aan te leveren van individuele deelnemers. Naast de inschrijfdatum en de uitschrijfdatum (indien van toepassing) van deelnemers betrof dit alle trainingsdata over de periode van een jaar. Het tijdstip T0 staat voor de start van het programma en T1 staat voor het tijdstip een jaar na de start van het programma. Bij bedrijven waar het bedrijfsbewegingsprogramma pas een jaar liep, komt T0 overeen met de daadwerkelijke start van het bedrijfsbewegingsprogramma. Bij bedrijven waar het programma al langer dan een jaar liep, komt T0 met de gekozen start van het onderzoek. Bij deze bedrijven zijn de meest recente participatiegegevens (over de periode van 12 maanden) aangeleverd.

Overige gegevens

Voor het beantwoorden van vraagstelling 4 en 5 zijn aanbieders gevraagd gegevens aan te leveren over leeftijd, geslacht, opleiding, de mate van bewegen, lengte en gewicht bij de start van deelname aan het bedrijfsbewegingsprogramma. Aan bedrijven is gevraagd gegevens aan te leveren over het totaal aantal medewerkers per maand, de leeftjidsverdeling, de man-vrouw verdeling en het opleidingsniveau of functieniveau binnen het bedrijf. Bij één bedrijf is aanvullende informatie verkregen met behulp van een webenquête. Deze webenquête werd afgenomen in het kader van een ander onderzoek (Bernaards en Hildebrandt 2008). In deze webenquête werden zowel deelnemers als niet-deelnemers gevraagd naar de volgende kenmerken: lengte, gewicht, rookgedrag, bloeddruk, cholesterolgehalte, diabetes, algemene conditie, algemene gezondheid, langdurige ziekten of gezondheidsproblemen in de afgelopen 12 maanden, het beweeggedrag voor de start van de bedrijfsfitnessfaciliteit, lunchwandelen en fietsen naar het werk. Voor het beantwoorden van vraagstelling 6 en 7 zijn zowel aanbieders

van bedrijfsbewegingsprogramma's als personeelsmanagers (HRM- of P&O medewerkers) middels een gestructureerd interview ondervraagd over de succes- en faalfactoren voor participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's. De interviews werden opgenomen met behulp van een digitale voice-recorder en later uitgewerkt.

Analyse

Alle analyses in dit rapport zijn beschrijvend van aard met uitzondering van de vergelijking tussen deelnemers en nooit deelnemers aan bedrijfsfitness die gemaakt is op basis van de gegevens uit de webenquête (vraagstelling 4). Voor het beantwoorden van vraagstelling 2 en 3 is de participatie aan het bedrijfsbewegingsprogramma per bedrijf beschreven over de periode van 12 maanden. Hiervoor zijn de volgende variabelen per maand bepaald en in een tabel gezet: het aantal ingeschreven medewerkers, het aantal daadwerkelijke participanten (tenminste één keer per maand getraind), het aantal regelmatige participanten (tenminste drie keer per maand getraind) en de gemiddelde deelnamefrequentie. Tevens werd per maand de participatiegraad bepaald. Onder participatiegraad verstaan we in dit rapport het percentage ingeschreven medewerkers, het percentage daadwerkelijke participanten (t.o.v. het totaal aantal medewerkers) en het percentage regelmatige participanten (t.o.v. het totaal aantal medewerkers). Tot slot is per variabele een gemiddelde per jaar bepaald op basis van de gegevens per maand.

Het percentage uitvallers is bepaald na 6 en 12 maanden. Het percentage uitvallers is gebaseerd op het aantal uitvallers binnen de groep deelnemers dat op T0 stond ingeschreven ten opzichte van het totaal aantal deelnemers dat op T0 stond ingeschreven.

Voor het beantwoorden van vraagstelling 4 zijn per bedrijf de beschikbare kenmerken van deelnemers vergeleken met die van de totale werknemersgroep binnen het bedrijf. Bij het bedrijf waar gegevens verkregen zijn met behulp van een webenquête, zijn de kenmerken van deelnemers vergeleken met de kenmerken van nooit deelnemers. Hierbij is gebruik gemaakt van een t-toets of chikwadraat toets met een tweezijdige α van 0.05.

Voor het beantwoorden van vraagstelling 5 zijn op basis van de webenquête risicogroepen gedefinieerd voor bewegen, overgewicht en inkomen. Voor het definiëren van risicogroepen voor het beweeggedrag is uitgegaan van het beweeggedrag op T0 volgens de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB). Medewerkers voldoen aan de NNGB indien zij op tenminste 5 dagen in de week gedurende tenminste 30 minuten aan lichaamsbeweging doen dat tenminste even inspannend is als stevig doorlopen of fietsen. Inactieve medewerkers voldoen niet aan de NNGB en bewegen op geen enkele dag tenminste 30 minuten op matig intensief niveau. Semi-actieve medewerkers voldoen niet aan de NNGB maar bewegen tussen de één en vier dagen per week tenminste 30 minuten op een matig intensief niveau. Actieve medewerkers voldoen wel aan de NNGB. Voor het definiëren van risicogroepen voor overgewicht is de body mass index bepaald (BMI) op basis van lengte en gewicht en uitgedrukt als kg/m². Een normaal gewicht is gedefinieerd als een BMI beneden de 25 kg/m², overgewicht als een BMI tussen de 25 en de 30 kg/m² en zwaar overgewicht als een BMI van tenminste 30 kg/m². Inkomensgroepen zijn gedefinieerd op basis van salarisschaal (schaal 5-9, schaal 10, schaal 11 of hoger). De indeling heeft plaatsgevonden op basis van tertielen. Om het verloop van de participatie van risicogroepen in kaart te brengen is per maand de participatie van inactieve, semi-actieve en actieve medewerkers beschreven. Ditzelfde is gedaan voor werknemers met een normaal gewicht, overgewicht en zwaar overgewicht en voor de werknemers in de verschillende salarisschalen.

Voor het beantwoorden van vraagstelling 6 en 7 zijn per bedrijf en aanbieder de succes- en faalfactoren m.b.t. participatie(verloop) beschreven die genoemd zijn door de fitnessaanbieder en de personeelsmanager.

3 Resultaten

3.1 Literatuurverkenning

In het kader van dit project is een korte literatuurstudie uitgevoerd met als doel inzicht te krijgen in de participatiegraad van bedrijfsbewegingsprogramma's. Secundair doel was meer inzicht te krijgen in de kenmerken van de deelnemers aan bedrijfsbewegingsprogramma's. Voor deze literatuurverkenning hebben we ons beperkt tot bedrijfsfitness om studies onderling te kunnen vergelijken. Bedrijfsfitness is het meest voorkomende bedrijfsbewegingsprogramma. Er is gezocht naar studies (tussen 1980 en 2008) waarin gezonde werknemers de doelgroep is en waarin de 'interventie' bestond uit het aanbieden van fitnessfaciliteiten die voor iedere werknemer toegankelijk zijn. Studies naar fitnessprogramma's volgens vaststaand trainingsprotocol of studies naar werkplek gezondheidsprogramma's waarbij fitness slechts onderdeel uitmaakte van het geheel werden uitgesloten. Alleen studies waarin participatiegegevens stonden vermeld, zijn meegenomen in de literatuurverkenning. De gehanteerde zoekstrategie bestond uit combinaties van de volgende woorden: participation AND adherence AND worksite AND fitness.

Geselecteerde studies

De zoekstrategie leidde tot 163 potentiële studies en op basis van titel en samenvatting is een tweede selectie gemaakt en zijn 36 studies geïdentificeerd en ter lezing opgevraagd. Hiervan voldeden er uiteindelijk 13 aan de vooraf opgestelde selectiecriteria. De kenmerken en resultaten van deze studies staan beschreven in Tabel 1. Getuige het feit dat 11 van de 13 beschreven studies gepubliceerd zijn tussen 1990 en 1996, kan geconcludeerd worden dat de laatste jaren geen studies naar bedrijfsfitnessprogramma's uitgevoerd (of gepubliceerd) zijn. Alle studies waren beschrijvend van aard en hadden een cross-sectioneel of prospectieve design. Twee studies waren literatuur reviews (Shephard et al., 1996; Glasgow et al., 1990) waarin ook studies zijn beschreven van voor het jaar 1980.

Participatie

In 11 van de 13 studies is participatie aan bedrijfsfitness omschreven, als het aantal ingeschreven medewerkers ten opzichte van het totale aantal medewerkers in het bedrijf (Proper et al., 2000; Burton et al., 2005; Crump et al., 1996; Shepard et al., 1996; Lewis et al., 1996; Heaney et al., 1995; Glasgow et al., 1993; Steinhard et al., 1992; Pennings et al., 1992; Mudrack et al., 1992; Weduwe et al., 1992). Het percentage ingeschreven medewerkers in de opgenomen studies loopt uiteen van 10% tot 60%. In de overige twee studies is alleen de trainingsfrequentie onder de ingeschreven leden vermeld (Lynch et al., 1993; Lechner et al., 1995). In 7 van de 13 studies (Burton et al., 2005; Crump et al., 1996; Shepard et al., 1996; Lynch et al., 1993; Heaney et al., 1995; Glasgow et al., 1993; Pennings et al., 1992) is geen melding gemaakt van de trainingsfrequentie, daardoor kan het vermelde participatiecijfer vertekend zijn. Dit percentage geeft namelijk geen inzicht in het aantal ingeschreven leden dat ook daadwerkelijk traint. Een participatiecijfer verminderd met het aantal niet trainende (slappende) leden (i.e. percentage daadwerkelijke participanten) geeft een betrouwbaarder beeld van de werkelijke situatie. De trainingsfrequentie was waarschijnlijk in deze studies van minder belang gezien het doel van de studies,

namelijk het in kaart brengen van de verschillen tussen deelnemers en niet deelnemers aan bedrijfsfitness.

In één studie (Lewis et al., 1996) zijn de participatiedata verzameld aan hand van de automatische controle van de toegangspas waarbij een deelnemer was gedefinieerd als iemand die in laatste half jaar ten minste één keer zijn toegangspas voor de fitnessruimte gebruikt had. Met deze toegangspasmethode ook trainingsfrequenties bepaald kunnen worden, maar deze zijn gezien het doel van de studie niet vermeld. In drie studies (Crump et al., 1996; Lechner et al., 1995; Mudrack et al., 1992) is gebruik gemaakt van een subjectieve en daardoor mogelijk minder betrouwbare methode van dataverzameling, namelijk vragenlijsten. In twee van deze studies werd ook naar trainingsfrequentie gevraagd (Mudrack et al. 1990; Lechner et al. 1995). Tenslotte zijn de participatiecijfers onderhevig aan diverse factoren zoals de fysieke kenmerken van de fitnessruimten zelf (grootte en inrichting) en de eisen die gesteld worden aan deelname tussen de studies verschilden. Bij drie fitnesscentra was het zelfs verplicht een fitheidstest te ondergaan bij het inschrijven, wat de drempel om lid te worden kan beïnvloeden. Hierdoor zijn de participatiecijfers tussen de studies lastig te vergelijken en kan er geen gemiddelde participatie over de studies berekend worden.

Trainingsfrequentie

Mede doordat studies tot doel hadden om de kenmerken van deelnemers aan bedrijfsfitness te beschrijven, hebben veel de opgenomen studies geen trainingsfrequentie vermeld. In zeven van de 13 studies waarbij de data voor trainingsfrequentie wel vermeld werden, zijn de volgende methoden gebruikt:

- toegangspascontrole (Lynch et al., 1993)
- vragenlijst (Mudrack et al., 1990; Lechner et al., 1995)
- boekhouding van de fitnessaanbieder (Crump et al., 1996; Steinhardt, 1992; Proper et al., 2000)
- bijhouden van een trainingskaart (Weduwe, 1992).

In vier van de zeven studies (Proper et al. 2000; Lechner et al., 1995; Mudrack et al., 1990; Steinhardt et al., 1992) werd door middel van categorisering (bijvoorbeeld; hoog, gemiddeld, laag) inzicht gegeven in de trainingsfrequentie van deelnemers. De afkappunten voor de categorieën zijn binnen al deze studies anders gekozen en zijn daardoor lastig met elkaar te vergelijken. In slechts twee studies (Proper et al., 2000 en Mudrack et al., 1990) konden de categorieën met elkaar vergeleken worden en werd bij gemiddeld 38% van de deelnemers een trainingsfrequentie van minimaal 2 keer per maand gevonden. In slechts twee studies (Lynch et al., 1993; Weduwe et al., 1992) werd een gemiddelde trainingsfrequentie vermeld, deze kwam gemiddeld over de twee studies neer op 1.5 keer per maand.

Kenmerken van deelnemers

In alle geselecteerde studies werden de kenmerken van de deelnemers aan bedrijfsfitness in kaart gebracht. De resultaten liepen echter uiteen. Twee studies (Proper et al., 2000; Lewis et al., 1996) rapporteerden dat deelnemers bij aanvang van de training (a priori) een minder hoog risicoprofiel m.b.t. gezondheid hadden dan niet-deelnemers. Heaney et al. (1995) rapporteerde echter dat de individuele gezondheidsstatus weinig invloed heeft op iemands beslissing om deel te nemen aan bedrijfsfitness. In twee studies (Lynch et al., 1993; Steinhardt et al., 1992) werd gevonden dat oudere medewerkers minder snel mee doen aan bedrijfsfitness en eerder uitvallen. Eén studie heeft geen verschillen kunnen vinden in gedragsdeterminanten (Lechner et al., 1995) tussen deelnemers en niet deelnemers aan bedrijfsfitness en een

andere studie (Pennings et al., 1992) vond geen verschillen in sportgeschiedenis en lichamelijke kenmerken tussen deelnemers en niet-deelnemers.

Conclusie

Er kan geconcludeerd worden dat de participatiecijfers in de literatuur veelal onafhankelijk van trainingsfrequentie gerapporteerd worden waardoor een oordeel over de daadwerkelijke deelname erg lastig is. Bovendien worden de cijfers over trainingsfrequentie in het merendeel van de studies gereduceerd tot categorieën met verschillende afkappunten waardoor onderlinge vergelijkingen vaak onmogelijk zijn. De beschikbare gegevens duiden erop dat de deelnamefrequentie van de meeste deelnemers aan bedrijfsfitness beperkt is tot 1 á 2 keer per maand traint.

Tabel 1 Kenmerken en resultaten van de 13 studies uit de literatuurverkenning

Auteur	Doel	Populatie	Interventie	Dataverzameling	Participatie	Frequentie	Resultaten
Mudrack et al., 1990 (Retrospectieve studie)	De samenhang tussen een traditionele werkopvatting (i.e. niet anders dan je werk doen) en de frequentie van trainen onderzoeken.	355 werknemers in een grote Canadese onderneming.	Fitness faciliteit op de werkplek gedurende 16 maanden	Participatie/ frequentie d.m.v. vragenlijst; 'maakt u gebruik v. faciliteit en hoe vaak per week.	52% (in random steekproef 177/335), en 43% exclusief slapende leden.	1. 7%: Dagelijks 2.. 16%: Eén keer per week 3. 20%: twee keer per maand. 4. 10% Eén keer per maand of minder 5. 47% Nooit (Zelf-gerapporteerde data)	Traditionele werkopvatting is positief gerelateerd aan de frequentie waarmee deelnemers de fitness faciliteit bezoeken. Daardoor wordt fitness als werk gezien in plaats van als vrije tijd.
Weduwe, 1992 (een Nederlands, geen controle, pre-post test studie)	Analyseren van participatie en trainingsfrequentie in relatie tot lichaamsamenstelling in 5 Nederlandse bedrijven.	5 bedrijven met fitness faciliteiten (range 350-1700 werknemers)	Fitnessprogramma op de werkplek (met professionele supervisie) aangeboden door een commercieel bedrijf. Groepstrainingssessies zijn ook aangeboden. (data verzameld door middel van toegangkaart)	Geregistreerd lid/ het ondergaan van een fitness/ conditietest gehad. Bijhouden van een trainingskaart (datum en soort training)	- 35-60% geregistreerd - 26-38% (= daadwerkelijke participatie)	Gemiddeld in 5 bedrijven ~1.1 keer per maand	- Het vergelijken van deelname tussen bedrijven is moeilijk vanwege de verschillen in trainingsruimte (o.a. m2). Er was een relatie tussen deelname aan fitness en - een vermindering van het percentage lichaamsvet - een vermeerdering in beweeglijkheid. - een vermeerdering in spierkracht - een mindering in hartslag en bloeddruk.
Steinhardt et al., 1992	Psychologische kenmerken onderzoeken van deelnemers en niet-deelnemers aan in-company bedrijfsfitness	Totaal 2000 werknemers; 400 van de 526 leden van bedrijfsfitness vulden vragenlijst in, voornamelijk blank en hogere middenklasse. Niet deelnemers (n=246) was een random sample uit bedrijf	6 dagen per week fitness faciliteit met standaard trainingsuitrusting: -Werknemers waren in de gelegenheid om de faciliteit buiten werktijd te gebruiken of tijdens werktijd met de toestemming van leidinggevende	Registeren van de medische screening die verplicht is bij inschrijving bij fitnesscentrum gedurende de eerste 6 maanden voltooiden.	26.3% (526/2,000)	1. Laag actieve deelnemers (n = 188), < 6 keer per maand 2. Gemiddeld actieve deelnemers ongeveer 6 keer per maand (n = 173) 3. zeer actieve deelnemers gemiddeld 3 keer per week (n = 73)	- Psychologische kenmerken voorspelden significant lidmaatschap. - Oudere werknemers namen minder deel. - niet-deelnemers zijn significant minder intern gemotiveerd dan deelnemers.
Pennings et al., 1992	De eigenschappen van deelnemers en niet-deelnemers aan in-company fitness in een Nederlands ambtenaren instituut	940 kantoormedewerkers.	Fitnessfaciliteit op de werkplek met instructeur (inclusief aerobic trainingsmateriaal)	geregistreerd lid bepaald via boekhouding van aanbieder	18% (169/940)	Niet genoemd	- Geen verschillen in lichaamslengte en gewicht - Geen verschillen in sportgeschiedenis - Deelnemers hebben een positievere attitude t.o.v. bewegen.

Auteur	Doel	Populatie	Interventie		Participatie	Frequentie	Resultaten
Lynch et al. (1993) (prospectieve studie)	De frequentie van training onderzoeken in de eerste 6 maanden van lidmaatschap.	949 nieuwe leden van een fitness faciliteit. Een 'Travelers Company'	Ex-company bedrijfsfitness met uitgebreid aerobic fitness materiaal. Alle werknemers beschikkende over "company benefit"skonden deelnemen. Verplichte medische keuring. Gebruik van faciliteit was toegestaan buiten werktijd.	Automatische toegangspascontrole	Niet genoemd (onbekend aantal werknemers in bedrijf)	1. Gemiddeld 1,8 keer per week in de eerste maand <i>tot</i> gemiddeld 1.1 keer per week in de zesde maand. 2. Gemiddeld: 5.8 sessies/maand.	- Oudere werknemers stoppen eerder met de trainingen gedurende de eerste 6 maanden. - mannen trainden vaker dan vrouwen - werknemers met een gemiddeld salaris trainden vaker dan werknemers met een hoog of laag salaris . - Vrouwen stopten vaker (drop-out) en trainden minder vaak regelmatig .
Glasgow, 1993 (review)	Review over wat er bekend is over deelname in gezondheidsprogramma 's op de werkplek en aanbeveling van procedures om deelname aan de verschillende typen programma's te definiëren.	Searches zijn in 1990 uitgevoerd.	Training/ fitness: details zijn niet genoemd.	Ingeschreven bij fitness aanbieder, manier van dataverzameling niet vermeld	27%-84% (10 studies)	Niet vermeld	
Heaney et al. 1995 (Prospectieve studie)	Prospectieve studie waarin de relatie tussen risicofactoren voor hart- en vaatziekten en participatie wordt bestudeerd.	294 nieuwe werknemers in een groot verzekeringsbedrijf	Toegang tot fitnesscentra op de werkplek (werknemers kregen informatie over faciliteiten) Lidmaatschap is \$78,- per jaar	Ingeschreven lid via de boekhouding van de fitnessaanbieder	19% van nieuwe werknemers sloot aan bij fitness centrum in het eerste jaar van de werkaanstelling.	Niet genoemd	Het hebben van een verhoogd risico op hart- en vaatziekten heeft weinig invloed op de beslissing van de werknemer om deel te nemen.
Lechner, 1995 (pre-post test studie)	Deelname aan in-company bedrijfsfitness Determinanten van deelname en afvallers (artikel in Nederlands)	236 aanmeldingen voor een nieuwe fitness faciliteit in een Nederlands regionaal politiebureau.	Nieuwe fitness faciliteit op de werkplek met een instructeur (inclusief aerobic trainingsmateriaal). 2 keer per week (1 keer per week tijdens werktijd)	Frequentiedata verzameld d.m.v. vragenlijsten	Niet genoemd	- Hoge deelname (≥ 1 keer per week): 24,5% - Lage deelname (< 1 keer per week) 33% - Afvallers: 42% (cijfers zijn bepaald in laatste 8 weken van onderzoeksperiode)	- Gedurende onderzoeksperiode beëindigden 42% van de deelnemers hun training (10 maanden). - Geen verschil in gedragsdeterminanten tussen groepen (hoog, laag en drop-outs).

Auteur	Doel	Populatie	Interventie		Participatie	Frequentie	Resultaten
Lewis et al. (1996) (Cross-sectionele studie)	Demografische eigenschappen van deelnemers aan een programma gezondheidsbevordering op de werkplek identificeren	Alle werknemers (n=2290) in een petrochemisch bedrijf onderzoeksbedrijf	Gezondheidsprogramma op de werkplek inclusief een fitnesscentrum op de werkplek (\$30,- jaarlijks lidmaatschap). Het gezondheidsprogramma bestaat uit een gezondheidsrisicobepaling en lessen over gezondheidsrisico gedragingen	Automatische toegangspas controle ten minste 1 keer gedurende de onderzoeksperiode (1,5 jaar)	10% van totale populatie	Niet vermeld: wel mogelijk	- Werknemers met een lager gedragsrisico (fitheid of obesitas) namen eerder deel aan fitness. - NB: 'effectieve' participatie in termen van frequentie en duur is niet gemeten.
Shepard et al. 1996 (review)	Bestuderen van de methodologie van bewegingsprogramma's en het effect hiervan op de gezondheid (o.a. cardiovasculaire risico factoren)	14 (uit 52) geschikte studies in de jaren 1972 t/m 1994 (blue and white collar)	Toegang tot fitness faciliteiten	Gerapporteerd door de auteur: % van werknemers die deelnemen	~21.9% (range 1.6 – 50.4) In 5 studies was deelname niet gedefinieerd of onduidelijk	Niet vermeld	Alle studies waren longitudinaal, cross-sectioneel, beschrijvend of matched control studies.
Crump et al. (1996) & (2001) (Cross-sectionele studie)	Bestuderen of de context van de organisatie en het proces van de implementatie de hoogte van de participatie beïnvloedt in een gezondheidsprogramma op de werkplek	Deelnemers aan de gezondheidsprogramma's op de werkplek in 10 overheidsinstanties (300 tot 8000 werknemers)	Zeven gezondheidsgerelateerde activiteiten 1. Fitness faciliteiten 2. Health Risk Appraisal 3. Voedings en gezondheidsmanagement 4. Informatie over gezondheid en ziekterisico's 5. Stress reducties 6. Informatie over gezondheidszorg 7. Persoonlijke veiligheid en eerste hulp.	Vragenlijst; heeft u deelgenomen aan een activiteit in de afgelopen 12 maanden	- 17% (range 5-27% over 10 instanties) - 4% trainde alleen op de werkplek - 13.9% trainde op werkplek en ergens anders.	Niet vermeld	- Werknemers namen deel aan minder dan 2 van de 7 activiteiten per jaar. - Minderheden en mensen met lagere functies namen eerder deel wanneer het programma begrijpelijker was, wanneer zij van hun werkgever vrij kregen of wanneer er faciliteiten op de werkplek waren. - management en steun van collega's betekent een hogere participatie bij mannelijke deelnemers en bij blanke en hoger opgeleiden.

Auteur	Doel	Populatie	Interventie		Participatie	Frequentie	Resultaten
Burton et al., 2005	Samenhang tussen deelname aan in-company bedrijfsfitness en productiviteit onderzoeken.	Financiële diensten bedrijf (VS; 73500 werknemers); 5379 werknemers met toegang tot fitness faciliteiten op de werkplek werden geïncludeerd.	Fitness faciliteit op de werkplek (bijdrage \$7 tot \$19 per betaalperiode (24 per jaar). Verplichte fitness orientatie, fitness screening en gezondheids-geschiedenis vragenlijst.	Geregistreerd lid door het ondergaan van een fitness en bijbehorend test bij inschrijving faciliteit in 2002.	16% (854/5379)	Niet genoemd	Niet-deelnemers rapporteren meer gezondheidsgerelateerde werk productiviteit belemmeringen voor: - time management - fysiek werk - output beperkingen - werk aantasting vergeleken met fitness centrum deelnemers. Deelname hing samen met 1.3 dagen minder kort verzuim dagen per jaar
Proper et al. 2000	Het verloop van de deelname en de eigenschappen van de deelnemers van een bedrijfsfitnesscentrum onderzoeken.	Nederlands bedrijf, kantoorwerkers (n=202).	Fitness op de werkplek programma (met professionele begeleiding)	Via de aanbieder van fitness	40% (82/202) geregistreerde leden. 23.8% op zijn minst één keer per maand) in een periode van 10 maanden.	1. 33% minder dan 1 keer per maand 2. 26% 1-2 keer per maand 3. 41% ten minste 2 keer per maand	Regelmatige deelnemers namen ten minste 2 keer per maand deel aan een training. Regelmatige deelnemers voldeden vergeleken met niet-regelmatige deelnemers vaker aan de ACSM norm (hoewel 58% dat niet deed) en hadden minder gezondheidsrisicofactoren (bijv. roken, lichamelijke fitheid).

3.2 Benaderen van aanbieders van bedrijfsbewegingsprogramma's

Aanbieders van in-company bedrijfsfitness, ex-company bedrijfsfitness en individuele counseling zijn gevraagd participatiegegevens aan te leveren voor het veldonderzoek. In Tabel 2 staan alle aanbieders beschreven die door TNO benaderd zijn met de vraag of zij wilden meewerken aan het onderzoek. De namen van aanbieders zijn vervangen door cijfers in verband met de privacy van aanbieders. Van de bedrijven die niet deelnamen aan het onderzoek staat kort beschreven wat hiervoor de belangrijkste reden is. De meest voorkomend reden was het niet beschikbaar hebben van individuele participatiegegevens die per bedrijf elektronische konden worden aangeleverd (N=9). Capaciteitsproblemen (tijdgebrek) waren bij drie aanbieders de belangrijkste reden dat zij niet deelnamen aan het onderzoek.

Er zijn in totaal negen aanbieders van in-company bedrijfsfitness, 12 aanbieders van ex-company bedrijfsfitness en drie aanbieders van individuele counseling benaderd. Eén aanbieder bood alledrie de typen bedrijfsbewegingsprogramma's aan. In Nederland zijn er relatief weinig aanbieders van bedrijfsbewegingsprogramma's die zich richten op individuele counseling. Geen van deze aanbieders heeft participatiegegevens aangeleverd. Eén van de drie aanbieders van individuele counseling had wel toegezegd mee te werken aan het onderzoek. Tijdens de gesprekken die gevoerd zijn met deze aanbieder bleek echter dat er alleen participatiegegevens beschikbaar waren van de counseling (i.e. het aantal gevoerde gesprekken) en niet van het beweeggedrag zelf. De aanbieder is uiteindelijk niet in staat geweest deze gegevens over het aantal gevoerde gesprekken op tijd aan te leveren. Uiteindelijk hebben twee aanbieders van in-company bedrijfsfitness en twee aanbieders van ex-company bedrijfsfitness deelgenomen aan het onderzoek.

Tabel 2 Benaderde aanbieders van bedrijfsbewegingsprogramma's (BBPs)

Aanbieder	Type BBP	Deelname	Opmerking
1	In-company	Ja	
2	In-company	Nee	Zetten stagiaires in om een soortelijk onderzoek uit te voeren.
3	Individuele counseling	Nee	Hebben toegezegd te zullen deelnemen maar zijn niet in staat geweest de gegevens op tijd aan te leveren
4	Ex-company	Nee	Participatie wordt op dit moment niet goed geregistreerd
5	Ex-company	Nee	Reden onbekend
6	Individuele counseling	Nee	Willen alleen participatiegegevens aanleveren van hun nieuwe programma dat recent van start is gegaan.
7	Ex-company	Nee	Registreren niet van welk bedrijf de klant afkomstig is
8	In-company	Ja	
9	In-company	Nee	Gegevens niet beschikbaar
10	Ex-company	Nee	Onvoldoende interesse in goede registratie participatiegegevens
11	Ex-company	Nee	Geen elektronische registratie en geen koppeling met bedrijf mogelijk
12	Ex-company	Ja	
13	Ex-company	Ja	Participatie wordt niet standaard elektronisch opgeslagen. Alleen mogelijk om beperkte gegevens aan te leveren wegens capaciteitsprobleem
14	Ex-company	Nee	Zijn niet groot genoeg
15	Ex-company	Nee	Zijn net gefuseerd en hebben geen zin om mee te werken

Aanbieder	Type BBP	Deelname	Opmerking
16	Ex-company	Nee	Hebben in eerste instantie toegezegd mee te werken maar uiteindelijk afgehaakt omdat de exercitie teveel tijd. Hebben gegevens niet standaard liggen omdat bedrijven er vaak niet om vragen
17	Ex-company	Nee	Iedere locatie regelt registratie participatiegegevens zelf
18	In-Company	Nee	Geen tijd
19	In-Company	nee	Geen individuele registratie van participatie
20	In-Company	Nee	Slechts 1 (groot) bedrijf maakt gebruik van deze bedrijfsfitnessfaciliteit.
21	Alle vormen van BBPs	Nee	onbekend
22	In-company	Nee	Aanbod wijkt teveel af van andere aanbieders

Conclusie

1. Vier aanbieder hebben participatiegegevens aangeleverd van twee klanten (bedrijven).
2. Bijna de helft van de aanbieders was niet in staat de voor het onderzoek benodigde gegevens aan te leveren.

3.3 Kenmerken van bedrijfsbewegingsprogramma's

In Tabel 3 staan de kenmerken van de verschillende bedrijfsbewegingsprogramma's beschreven die meegenomen zijn in dit onderzoek. Er zijn een aantal kenmerken die duidelijk verschillen tussen aanbieders en/of bedrijven. De openingstijden van de eerste aanbieder van in-company bedrijfsfitness zijn beduidend ruimer dan de openingstijden van de tweede aanbieder van in-company bedrijfsfitness. Bij bedrijf 1 is de fitnessruimte zelfs op zaterdagochtend geopend. De verschillen in openingstijden tussen de aanbieders van ex-company bedrijfsfitness zijn minder groot. De hoogte van de maandelijkse bijdrage varieert bij bedrijven met in-company bedrijfsfitness tussen geen bijdrage tot een kleine bijdrage per maand (maximaal 11 euro). Bij bedrijven met ex-company bedrijfsfitness varieert de eigen bijdrage tussen geen bijdrage tot 40% korting op de marktprijs. Opvallend is dat geen van de bedrijven met in-company bedrijfsfitness eisen stelt aan de trainingsfrequentie van deelnemers terwijl twee bedrijven met ex-company bedrijfsfitness dit wel doen (bedrijf 5 en 6). Bedrijf 8 stelt geen eisen aan de trainingsfrequentie van deelnemers maar vergoedt de fitness volledig indien medewerkers hun voornemen tot uitvoering brengen. Dit voornemen kan per werknemer verschillen maar komt neer op het deelnemen aan activiteiten waarvoor men zich heeft ingeschreven. Bij één bedrijf met een in-company bedrijfsfitnessfaciliteit mogen ook partners trainen. Bij twee bedrijven met een ex-company bedrijfsfitnessfaciliteit mogen ook kinderen en partners trainen maar dit wordt niet vergoed. Geen van de ex-company bedrijfsfitnessaanbieders stelt fitheidstesten verplicht terwijl dit bij drie van de vier bedrijven met in-company bedrijfsfitness wel verplicht wordt gesteld. Werknemers van bedrijven met in-company bedrijfsfitness kunnen zich direct aanmelden bij de fitnessaanbieder als zij zich willen inschrijven. Werknemers van bedrijven met ex-company bedrijfsfitness moeten zich hiervoor aanmelden bij het bedrijf. Bij drie van de vier bedrijven met in-company bedrijfsfitness is er een aanbod van arbeidsgerelateerde trainingen, trainingen op therapeutische basis en een aanbod van overige beweegprogramma's vanuit bedrijfsfitness. Aanbieders van ex-company bedrijfsfitness bieden minder vaak arbeidsgerelateerde trainingen aan (1 van de 4). Aanbieder 2 van ex-company bedrijfsfitness geeft aan dat er een samenwerking is met een fysiotherapeut zodat ook een training op therapeutische basis

mogelijk is. Bij aanbieder 1 van ex-company bedrijfsfitness is deze mogelijkheid er niet. Twee aanbieders van ex-company bedrijfsfitness bieden ook andere beweegprogramma's aan naast het standaard aanbod. Aanbieders van ex-company bedrijfsfitness vonden het moeilijk om aan te geven hoeveel begeleiding er aanwezig is per 10 deelnemers. Aanbieders van in-company bedrijfsfitness konden deze vraag makkelijker beantwoorden. De begeleiding varieerde tussen tenminste één instructeur in de club en drie instructeurs per 10 deelnemers en was het hoogste bij bedrijf 2 (aanbieder 1).

Een aantal kenmerken van bedrijfsbewegingsprogramma's verschillen niet of nauwelijks tussen bedrijven. De meeste aanbieders doen aan PR binnen het bedrijf. Slechts één aanbieder (van ex-company bedrijfsfitness) doet dit niet of ervaart dit als lastig. Vrijwel alle bedrijven stellen eisen aan de duur of het type dienstverband voordat mag worden deelgenomen aan bedrijfsfitness. Ook bieden alle aanbieders groepstrainingen aan.

Tabel 3 Kenmerken van bedrijfsbewegingsprogramma's (BBP's) die meegenomen zijn in het onderzoek

	In-company fitness				Ex-company fitness			
	Aanbieder 1		Aanbieder 2		Aanbieder 1		Aanbieder 2	
Kenmerken BBP*	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3	Bedrijf 4	Bedrijf 5	Bedrijf 6	Bedrijf 7	Bedrijf 8
Openingstijden trainingsruimte (van...tot...)								
- Doordeweeks	7-21.00	7.30-9.00 (m.u.v. ma) 12.00-14:00 (ma-vrij) 16:30-19:30 uur (m.u.v. woe en vrij) Op woe tot 18:30 uur geopend op vrijdagavond gesloten	Wisselt per dag, ledere dag (behalve do) open van 11:30-13:30 uur. Daarnaast van 16:30-18:30 uur op ma, 16:00-18:30 uur op di en do en van 7:30-8:30 uur op wo	7-9.30 11-14.00 En 16.00- 19.00 uur	7-23.00 uur	Onbekend	8-23.00 uur	Ma t/m do: 8:30-22:30 uur. Vrij 9:30-21:00 uur.
- Weekend	Za: 9.30-12.30	-	-	-	9-18.00 uur	Onbekend	9-13.00 uur	09:00-13:00 uur
Aantal dagen per week dat fitness toegankelijk is	6	5	5	5	7		7	7
Voorwaarden voor deelname								
• Hoogte eigen maandelijkse bijdrage (euro)	7,5 euro	11 euro	gratis	gratis	gratis	Onbekend	40% korting op de marktprijs	Volledige vergoeding als mensen voornemen tot uitvoer brengen
• Vast dienstverband (wel/ niet)	Indien langer dan 3 maanden in dienst	Ja	Externen betalen 100 euro per half jaar	Externen betalen 100 euro per half jaar	ja	Onbekend	Ja, minimaal jaarcontract	ja
• Gestelde eis van een minimaal aantal keren dat een medewerker moet komen trainen	Nee, wel actief non-mover beleid	Nee, wel actief non-mover beleid	nee	nee	Ja, minimaal 40 keer sporten: 1 keer per week	Minimum van 3 a 4 keer trainen per maand	Nee	nee
Toegankelijkheid voor familie/vrienden (wel/niet)	nee	Ja, partners	nee	nee	Kinderen en partners, maar dat	Onbekend	Nee	Alleen voor eigen rekening

Kenmerken BBP*	In-company fitness				Ex-company fitness			
	Aanbieder 1		Aanbieder 2		Aanbieder 1		Aanbieder 2	
	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3	Bedrijf 4	Bedrijf 5	Bedrijf 6	Bedrijf 7	Bedrijf 8
					wordt niet vergoed			
PR van de aanbieder binnen het bedrijf	ja	ja	ja	ja	Ja, maar kost veel inspanning	Nee	ja	ja
Afname fitheidstesten (wel/niet)	ja	Ja	ja	Ja	Ja	ja	ja	ja
- Zo ja, zijn fitheidstesten verlicht?	Ja	Nee	ja	ja	nee	nee	nee	nee
Gebruik wellness systeem (wel/niet) (personal Key, persoonlijke training)	?	Ja	Maken gebruik van gezondheids-platform met persoonlijke inlogcode	Maken gebruik van gezondheids-platform met persoonlijke inlogcode	Nee, wel personal trainer mogelijk	Nee, wel personal trainer mogelijk	nee	nee
Inschrijfmogelijkheid vanaf de werkplek (wel/niet)	Nee, direct contact met fittessaanbieder	Nee, direct contact met fittessaanbieder	Nee, direct contact met fittessaanbieder	Nee, direct contact met fittessaanbieder	Ja , aan en afmelding via werkgever	Ja, aan- en afmeldingen via werkgever	Ja, via werkgever in contact gebracht met fitness aanbieder	Onbekend maar waarschijnlijk via werkgever
• Aanbod Aanbod arbeidsgerelateerde trainingen (wel/niet)	Nee	Ja	ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Ja
• Aanbod groepstrainingen (wel/niet)	ja	Ja	ja	Ja	ja	ja	ja	ja
• Aanbod training op therapeutische basis	nee	Ja	Ja, fysiotherapeut aanwezig	Ja, bedrijfs- fysiotherapie	Nee, wel doorverwijzing naar fyiotherapeut waar samenwerking sverband mee is	Nee, maar er wordt wel rekening mee gehouden	Ja, samenwerking met fysiotherapeut	Ja, samenwerking met fysio
• Aanbod van overige beweegprogramma's	nee	Ja	ja	ja	Ja, bij	?	Nee	Ja, Nordic Walking

	In-company fitness				Ex-company fitness			
	Aanbieder 1		Aanbieder 2		Aanbieder 1		Aanbieder 2	
Kenmerken BBP*	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3	Bedrijf 4	Bedrijf 5	Bedrijf 6	Bedrijf 7	Bedrijf 8
(georganiseerd vanuit bedrijfsfitness)					bepaalde clubs maar niet op het vaste rooster			
Hoeveelheid begeleiding per 10 deelnemers	1 a 2	3	1 op 8 a 9	1 op 8	Moeilijk te zeggen, er is altijd 1 instructeur aanwezig	Minimaal 1 instructeur in de club aanwezig	1 a 2. Moeilijk te zeggen.	1 a 2. Moeilijk te zeggen.

B= bedrijf; * Deze gegevens komen hoofdzakelijk uit het interview.

Conclusie

1. De kenmerken van bedrijfsbewegingsprogramma's verschillen tussen bedrijven met dezelfde fitnessaanbieder
2. Bedrijfsbewegingsprogramma's verschillen vooral van elkaar in openingstijden, het aanbod van arbeidsgerelateerde trainingen, trainingen op therapeutische basis en het aanbod van overige beweegprogramma's.
3. Bedrijfsbewegingsprogramma's verschillen ook van elkaar in de hoogte van de eigen bijdrage, de eisen die gesteld worden aan minimale deelnamefrequentie (door bedrijven), en de toegankelijkheid voor vrienden en familie.

3.4 Participatieverloop en deelnamefrequentie

In-company bedrijfsfitness

Twee aanbieders van in-company bedrijfsfitness hebben ieder participatiegegevens aangeleverd van twee klanten (bedrijven). In totaal zijn er dus participatiegegevens beschikbaar van vier bedrijven met een in-company bedrijfsfitnessfaciliteit.

In Tabel 4a en 4b staan de participatiecijfers weergegeven van bedrijf 1 en bedrijf 2, beiden klant van de eerste aanbieder van in-company bedrijfsfitness. Het totaal aantal medewerkers, het aantal ingeschreven medewerkers (als deelnemers aan bedrijfsfitness), het aantal daadwerkelijke participanten (tenminste één keer per maand getraind), regelmatige participanten (tenminste drie keer per maand getraind) en het gemiddelde aantal trainingen staan per maand vermeld. Daarnaast is het percentage ingeschreven deelnemers, daadwerkelijke participanten en regelmatige participanten weergegeven ten opzichte van het totaal aantal medewerkers. Bij bedrijf 1 (Tabel 4a) was de participatie het hoogste in juni 2007. Toen stond 17.5% van alle medewerkers ingeschreven, trainde 10.1% tenminste één keer per maand en trainde 5.3% tenminste drie keer per maand.

Bij bedrijf 2 (Tabel 4b) is het totaal aantal medewerkers een stuk lager dan bij bedrijf 1. Het percentage ingeschreven medewerkers, daadwerkelijke participanten en regelmatige participanten is echter aanzienlijk hoger. Net als bij bedrijf 1 was de participatie in juni 2007 het hoogste. In de maand juni stond 43.1% van alle medewerkers ingeschreven, en was het percentage daadwerkelijke en regelmatige participanten respectievelijk 23.4% en 15.2%. De gemiddelde deelnamefrequentie bij bedrijf 2 is niet veel hoger dan bij bedrijf 1 (2.4 versus 2.0 trainingen per maand).

In Tabel 5a en 5b staan de participatiegraad en de gemiddelde trainingsfrequentie weergegeven van bedrijf 3 en bedrijf 4, beiden klant van de tweede aanbieder van in-company bedrijfsfitness. Aanbieder 2 kon alleen participatiegegevens aanleveren van klanten die na 1-10-2006 gestart waren en die niet zijn uitgevallen in de periode 1-10-2006 en 1-10-2007. Van de overige deelnemers zijn geen trainingsdata bekend, alleen de inschrijfdatum en eventuele uitschrijfdatum. Hierdoor kon wel het aantal ingeschreven medewerkers per maand worden bepaald maar is het percentage daadwerkelijke en regelmatige participanten en het gemiddelde aantal trainingen per maand gebaseerd op de (selectieve) groep van nieuwe deelnemers die niet uitvallen in de periode 1-10-2006 tot 1-10-2007. Dit heeft een onderschatting opgeleverd van het percentage daadwerkelijke en regelmatige participanten. Ondanks deze onderschatting is het percentage daadwerkelijke en regelmatige participanten in bedrijf 3 en 4 vergelijkbaar met die van bedrijf 1.

Doordat de tweede aanbieder van in-company bedrijfsfitness alleen trainingsdata van nieuwe deelnemers kon aanleveren is de trainingsfrequentie juist overschat in oktober. In Tabel 5a en Tabel 5b is duidelijk te zien dat de gemiddelde deelnamefrequentie bij zowel bedrijf 3 (Tabel 5a) als bedrijf 4 (Tabel 5b) hoger is dan in de overige maanden. Dit kan verklaard worden doordat in de maand oktober geen deelnemers zijn meegerekend die wel ingeschreven stonden maar niet trainden.

Tabel 4a Participatiegraad en trainingsfrequentie per maand in de afgelopen 12 maanden bij bedrijf 1 (aanbieder 1, in-company bedrijfsfitness)

Maand	Aantal medewerkers (N)	Ingeschreven medewerkers (N)	Daadwerkelijke participanten (tenminste 1 x p.m.)*	Regelmatige participanten (3 x p.m.)*	Gemiddeld aantal trainingen p.m. [min-max]
			% van het totaal aantal medewerkers	% van het totaal aantal medewerkers	(ingeschreven medewerkers)
2006:					
Juli	3493	402 (11.5%)	207 (5.9%)	91 (2.6%)	1.6 [0-14]
Augustus	3517	443 (12.6%)	266 (7.6%)	132 (3.8%)	2.1 [0-19]
September	3528	472 (13.4%)	289 (8.2%)	152 (4.3%)	2.1 [0-15]
Oktober	3557	515 (14.5%)	336 (9.4%)	171 (4.8%)	2.3 [0-15]
November	3565	539 (15.1%)	329 (9.2%)	197 (5.5%)	2.4 [0-15]
December	3590	552 (15.4%)	271 (7.5%)	118 (3.3%)	1.5 [0-14]
2007:					
Januari	3612	568 (15.7%)	335 (9.3%)	202 (5.6%)	2.3 [0-16]
Februari	3622	585 (16.2%)	312 (8.6%)	187 (5.2%)	2.0 [0-15]
Maart	3636	600 (16.5%)	346 (9.5%)	217 (6.0%)	2.4 [0-19]
April	3639	572 (15.7%)	349 (9.6%)	189 (5.2%)	2.0 [0-15]
Mei	3645	614 (16.8%)	339 (9.3%)	166 (4.6%)	1.7 [0-14]
Juni	3648	640 (17.5%)	369 (10.1%)	193 (5.3%)	2.1 [0-19]
Gemiddeld	3588	15.1%**	8.7%**	4.7%**	2.0

* Hier zijn alle medewerkers met een trainingsdatum in de betreffende maand meegeteld, ook indien zij niet officieel zijn ingeschreven.

** Gemiddelde van de gemiddelde percentages per maand.

Tabel 4b Participatiegraad en trainingsfrequentie per maand in de afgelopen 12 maanden bij bedrijf 2 (aanbieder 1, in-company bedrijfsfitness)

Maand	Aantal medewerkers (N)	Ingeschreven medewerkers (N)	Daadwerkelijke participanten (tenminste 1 x p.m.)*	Regelmatige participanten (3 x p.m.)*	Gemiddeld aantal trainingen p.m. [min-max]
			% van het totaal aantal medewerkers	% van het totaal aantal medewerkers	(ingeschreven medewerkers)
2006:					
Juli	572	220 (38.5%)	100 (17.5%)	60 (10.5%)	1.7 [0-15]
Augustus	580	222 (38.3%)	124 (21.4%)	82 (14.1%)	2.5 [0-21]
September	596	222 (37.2%)	124 (20.8%)	88 (14.8%)	2.2 [0-15]
Oktober	624	228 (36.5%)	137 (22.0%)	95 (15.2%)	2.5 [0-17]
November	629	234 (37.2%)	148 (23.5%)	113 (18.0%)	3.1 [0-20]
December	633	235 (37.1%)	134 (21.2%)	79 (12.5%)	1.9 [0-15]
2007:					
Januari	639	237 (37.3%)	151 (23.6%)	106 (16.6%)	2.9 [0-19]
Februari	625	241 (38.6%)	139 (22.2%)	87 (13.9%)	2.2 [0-17]
Maart	625	252 (40.3%)	140 (22.4%)	97 (15.5%)	2.6 [0-18]
April	625	255 (40.8%)	139 (22.2%)	86 (13.8%)	2.1 [0-13]
Mei	620	264 (42.6%)	148 (23.9%)	103 (16.6%)	2.7 [0-17]
Juni	627	270 (43.1%)	147 (23.4%)	95 (15.2%)	2.4 [0-16]
Gemiddeld	616	39.0%**	22.0%**	14.7%**	2.4**

* Hier zijn alle medewerkers met een trainingsdatum in de betreffende maand meegeteld, ook indien zij niet officieel zijn ingeschreven.

** Gemiddelde van de gemiddelde percentages per maand.

Tabel 5a. Participatiegraad en trainingsfrequentie per maand in de afgelopen 12 maanden bij bedrijf 3 (aanbieder 2, in-company bedrijfsfitness)

Maand	Aantal medewerkers (N)	Ingeschreven medewerkers (N)	Daadwerkelijke participanten onder nieuwe leden (1 x p.m.) (exclusief uitvallers)*	Regelmatige participanten onder nieuwe leden (3 x p.m.) (exclusief uitvallers)*	Gemiddeld aantal trainingen p.m. (nieuwe leden, exclusief uitvallers)* (ingeschreven medewerkers)
			% van het totaal aantal medewerkers	% van het totaal aantal medewerkers	
2006:					
Oktober '06	2640	492 (18.6%)	162 (6.1%)	90 (3.4%)	3.8 [1-19]**
November	2640	522 (19.8%)	175 (6.6%)	102 (3.9%)	3.4 [0-15]**
December	2640	518 (19.6%)	161 (6.1%)	72 (2.7%)	2.5 [0-17]
2007:					
Januari	2640	512 (19.4%)	204 (7.7%)	119 (4.5%)	3.4 [0-19]
Februari	2640	557 (21.1%)	234 (8.9%)	121 (4.6%)	2.9 [0-16]
Maart	2640	572 (21.7%)	232 (8.8%)	140 (5.3%)	3.0 [0-16]
April	2640	557 (21.1%)	211 (8.0%)	107 (4.1%)	2.3 [0-15]
Mei	2640	564 (21.4%)	202 (7.7%)	116 (4.4%)	2.4 [0-20]
Juni	2640	526 (19.9%)	207 (7.8%)	122 (4.6%)	2.4 [0-20]
Juli	2640	517 (19.6%)	231 (8.8%)	124 (4.7%)	2.5 [0-22]
Augustus	2640	516 (19.5%)	261 (9.9%)	148 (5.6%)	2.8 [0-22]
September	2640	518 (19.6%)	240 (9.1%)	121 (4.6%)	2.2 [0-19]
<i>Gemiddeld</i>	<i>2640</i>	<i>20.1%</i>	<i>8.0%</i>	<i>4.4%</i>	<i>2.8</i>

* Er zijn alleen participatiegegevens beschikbaar van niet uitvallers die lid zijn geworden na 1-10-2006

** Overschatting vanwege beperkte beschikbaarheid participatiegegevens

Tabel 5b Participatiegraad en trainingsfrequentie per maand in de afgelopen 12 maanden bij bedrijf 4 (aanbieder 2, in-company bedrijfsfitness)

Maand	Aantal medewerkers (N)	Ingeschreven medewerkers (N)	Daadwerkelijke participanten onder nieuwe leden (1 x p.m.) (exclusief uitvallers)*	Regelmatige participanten onder nieuwe leden (3 x p.m.) (exclusief uitvallers)*	Gemiddeld aantal trainingen p.m. (nieuwe leden, exclusief uitvallers)* (ingeschreven medewerkers)
			% van het totaal aantal medewerkers	% van het totaal aantal medewerkers	
2006:					
Oktober '06 (T0)	875	161 (18.4%)	66 (7.5%)	51 (5.8%)	5.7 [1-17]**
November	875	187 (21.4%)	78 (8.9%)	60 (6.9%)	4.7 [0-16]**
December	875	211 (24.1%)	79 (9.0%)	52 (5.9%)	3.7 [0-15]
2007:					
Januari	875	238 (27.2%)	98 (11.2%)	77 (8.8%)	4.9 [0-24]
Februari	875	245 (28.0%)	96 (11.0%)	63 (7.2%)	3.9 [0-16]
Maart	875	253 (28.9%)	110 (12.6%)	67 (7.7%)	4.0 [0-21]
April	875	245 (28.0%)	113 (12.9%)	70 (8.0%)	3.3 [0-14]
Mei	875	253 (28.9%)	126 (14.4%)	73 (8.3%)	3.5 [0-17]
Juni	875	256 (29.3%)	118 (13.5%)	79 (9.0%)	3.2 [0-24]
Juli	875	256 (29.3%)	108 (12.3%)	63 (7.2%)	2.6 [0-24]
Augustus	875	247 (28.2%)	113 (12.9%)	69 (7.9%)	2.8 [0-20]
September (T1)	875	248 (28.3%)	125 (14.3%)	76 (8.7%)	2.4 [0-15]
<i>Gemiddeld</i>	<i>875</i>	<i>26.7%</i>	<i>11.7%</i>	<i>7.6%</i>	<i>3.7</i>

* Er zijn alleen participatiegegevens beschikbaar van niet uitvallers die lid zijn geworden na 1-10-2006

** Overschatting vanwege beperkte beschikbaarheid participatiegegevens

Conclusie participatieverloop in-company bedrijfsfitness

Het gemiddelde percentage ingeschreven medewerkers bij bedrijven met in-company bedrijfsfitness varieert tussen de 15.1% en de 39.0%.

De participatiegegevens van de twee aanbieders van in-company bedrijfsfitness zijn moeilijk met elkaar vergelijkbaar omdat één van de twee aanbieders slechts participatiegegevens kon aanleveren van nieuwe deelnemers die niet uitvallen.

Indien geen rekening wordt gehouden met de bovenstaande beperking dan varieert het percentage medewerkers dat daadwerkelijk trainde (tenminste één keer per maand) tussen de 8.0% en 22.0%, het percentage medewerkers dat regelmatig trainde (tenminste drie keer per maand) tussen de 4.4% en 14.7% en varieert het gemiddelde aantal trainingen per maand tussen de 2.0 en 3.7.

Ex-company bedrijfsfitness

Twee aanbieders van ex-company bedrijfsfitness hebben ieder participatiegegevens aangeleverd van twee klanten (bedrijven). In totaal zijn er dus participatiegegevens beschikbaar van vier bedrijven met een ex-company bedrijfsfitnessfaciliteit.

In Tabel 6a en 6b staan de participatiegraad en de gemiddelde trainingsfrequentie in bedrijf 5 (Tabel 6a) en bedrijf 6 (Tabel 6b) per maand beschreven. Beiden zijn klant van de eerste aanbieder van ex-company bedrijfsfitness. Bij bedrijf 5 en 6 is het percentage dat daadwerkelijk traint onder de ingeschreven medewerkers opvallend hoog. Bij bedrijf 1 en 2 trainde ongeveer 50% van de ingeschreven medewerkers ook daadwerkelijk (bedrijf 1: 15.1% vs. 8.7%; bedrijf 2: 39.0% vs. 22.0%) terwijl bij bedrijf 5 en 6 rond de 80% van de ingeschreven medewerkers daadwerkelijk trainde (bedrijf 5: 17.0% vs. 13.2%; bedrijf 6: 22.6% vs. 18.9%). Dit komt mogelijk doordat bij zowel bedrijf 5 als 6 als eis gesteld is dat tenminste 1 keer per week moest worden getraind (Tabel 3). Bij de klanten van de in-company bedrijfsfitnessaanbieders (bedrijf 1 t/m 4), daarentegen, werden geen eisen gesteld aan het minimum aantal keren dat getraind moest worden.

In Tabel 7a staat de participatiegraad en de gemiddelde trainingsfrequentie in bedrijf 7 (de tweede aanbieder van ex-company bedrijfsfitness) beschreven. De tweede aanbieder kon alleen gegevens aanleveren over het totaal aantal trainingen per deelnemer in de betreffende onderzoeksperiode. Deze periode was bij bedrijf 7 zeven maanden en bij bedrijf 8 zes maanden. In bedrijf 7 zijn veel medewerkers ingeschreven (30%) maar een groot deel van de ingeschreven medewerkers is niet actief lid (Tabel 7a). Rond de 50% (79/149) van de ingeschreven medewerkers trainde gemiddeld tenminste 1 keer per maand. Ook de gemiddelde trainingsfrequentie bij dit bedrijf is relatief laag (1.9 keer per maand). In dit bedrijf werden geen eisen gesteld aan het aantal keren dat getraind moest worden.

In bedrijf 8 (Tabel 7b) is het percentage ingeschreven medewerkers aanzienlijk lager dan in bedrijf 7 (gemiddeld 17%) maar trainden alle ingeschreven medewerkers gemiddeld tenminste 1 keer per maand. Aangezien de participatiegegevens bij dit bedrijf niet per maand beschikbaar zijn, kan niet worden uitgesloten dat sommige deelnemers in een bepaalde maand niet getraind hebben. Het feit dat het percentage daadwerkelijke participanten hoger is dan het percentage ingeschreven medewerkers kan verklaard worden doordat deze cijfers op een andere manier zijn berekend vanwege het ontbreken van afzonderlijke trainingsdata. Het percentage ingeschreven

medewerkers is bepaald door het gemiddelde te nemen van de percentages per maand. Het percentage daadwerkelijke participanten is gebaseerd op het percentage medewerkers dat gemiddeld, over een periode van 6 tot 7 maanden, tenminste één keer per maand trainde. De relatief hoge gemiddelde trainingsfrequentie (4.1 trainingen per maand) kan mogelijk verklaard worden doordat dit bedrijf de kosten van bedrijfsfitness volledig vergoedt indien daadwerkelijk wordt deelgenomen aan de activiteiten waarvoor men zich heeft ingeschreven.

Tabel 6a. Participatiegraad en trainingsfrequentie per maand in de afgelopen 12 maanden bij bedrijf 5 (aanbieder 1, ex-company bedrijfsfitness)

Maand	Aantal medewerkers (N)	Ingeschreven medewerkers (N)	Daadwerkelijke participanten (1 x p.m.) *	Regelmatige participanten (3 x p.m.) *	Gemiddeld aantal trainingen p.m. (ingeschreven medewerkers)
			% van het totaal aantal medewerkers	% van het totaal aantal medewerkers	(ingeschreven medewerkers)
2006:					
Oktober	804	131 (16.3%)	105 (13.1%)	64 (7.9%)	3.2 [0-20]
November	804	131 (16.3%)	90 (11.2%)	70 (8.7%)	3.1 [0-14]
December	804	132 (16.4%)	95 (11.8%)	65 (8.1%)	2.6 [0-11]
2007:					
Januari	804	135 (16.8%)	103 (12.8%)	72 (9.0%)	3.0 [0-11]
Februari	804	128 (15.9%)	114 (14.2%)	74 (9.2%)	3.1 [0-13]
Maart	804	128 (15.9%)	109 (13.6%)	67 (8.3%)	3.4 [0-20]
April	804	131 (16.3%)	103 (12.8%)	62 (7.7%)	2.9 [0-15]
Mei	804	146 (18.2%)	112 (13.9%)	81 (10.1%)	3.2 [0-16]
Juni	804	149 (18.5%)	106 (13.2%)	72 (9.0%)	3.0 [0-17]
Juli	804	144 (17.9%)	107 (13.3%)	71 (8.8%)	3.2 [0-16]
Augustus	804	143 (17.8%)	116 (14.4%)	75 (9.3%)	3.2 [0-17]
September	804	141 (17.5%)	117 (14.6%)	81 (10.1%)	3.3 [0-15]
<i>Gemiddeld</i>		<i>17.0%**</i>	<i>13.2%**</i>	<i>8.9%**</i>	<i>3.1</i>

* Hier zijn alle medewerkers met een trainingsdatum in de betreffende maand meegeteld, ook indien zij niet zijn ingeschreven.

** Gemiddelde van de gemiddelde percentages per maand

Tabel 6b. Participatiegraad en trainingsfrequentie per maand in de afgelopen 12 maanden bij bedrijf 6 (aanbieder 1, ex-company bedrijfsfitness)

Maand	Aantal medewerkers (N)	Ingeschreven medewerkers (N)	Daadwerkelijke participanten (1 x p.m.)	Regelmatige participanten (3 x p.m.)	Gemiddeld aantal trainingen p.m. (ingeschreven medewerkers)
			% van het totaal aantal medewerkers	% van het totaal aantal medewerkers	(ingeschreven medewerkers)
2006:					
Oktober	432	100 (23.1%)	78 (18.1%)	48 (11.1%)	3.2 [0-21]
November	432	102 (23.6%)	90 (20.8%)	61 (14.1%)	3.5 [0-16]
December	432	103 (23.8%)	80 (18.5%)	49 (11.3%)	3.0 [0-22]
2007:					
Januari	432	105 (24.3%)	85 (19.7%)	62 (14.4%)	3.6 [0-18]
Februari	432	107 (24.8%)	86 (19.9%)	50 (11.6%)	3.0 [0-19]
Maart	432	107 (24.8%)	82 (19.0%)	54 (12.5%)	3.3 [0-23]
April	432	102 (23.6%)	86 (19.9%)	49 (11.3%)	3.0 [0-19]
Mei	432	98 (22.7%)	80 (18.5%)	49 (11.3%)	2.8 [0-16]
Juni	432	85 (19.7%)	89 (20.6%)	51 (11.8%)	3.3 [0-16]
Juli	432	87 (20.1%)	75 (17.4%)	37 (8.6%)	2.7 [0-14]
Augustus	432	87 (20.1%)	73 (16.9%)	47 (10.9%)	3.2 [0-14]
September	432	89 (20.6%)	76 (17.6%)	48 (11.1%)	3.2 [0-15]
<i>Gemiddeld</i>		<i>22.6%**</i>	<i>18.9%**</i>	<i>11.7%**</i>	<i>3.2</i>

** Gemiddelde van de gemiddelde percentages per maand

Tabel 7a. Participatiegraad en trainingsfrequentie per maand in de afgelopen 12 maanden bij bedrijf 7 (aanbieder 2, ex-company bedrijfsfitness)

Maand	Aantal medewerkers (N)	Ingeschreven medewerkers (N)	Daadwerkelijke participanten (1 x p.m.)	Regelmatige participanten (3 x p.m.)	Gemiddeld aantal trainingen p.m. (ingeschreven medewerkers)
			% van het totaal aantal medewerkers	% van het totaal aantal medewerkers	
2007:					
Januari	500	150 (30.0%)	1	1	1
Februari	500	148 (30.0%)	1	1	1
Maart	500	146 (29.0%)	1	1	1
April	500	148 (30.0%)	1	1	1
Mei	500	149 (30.0%)	1	1	1
Juni	500	150 (30.0%)	1	1	1
Juli	500	149 (30.0%)	1	1	1
Gemiddeld		30.0%	79 (15.8%)	37 (7.4%)	1.9 [0-14]

¹ Afzonderlijke trainingsdata zijn niet beschikbaar maar wel het totaal aantal trainingen in de periode van 7 maanden.

Tabel 7b. Participatiegraad en trainingsfrequentie per maand in de afgelopen 12 maanden bij bedrijf 8 (aanbieder 2, ex-company bedrijfsfitness)

Maand	Aantal medewerkers (N)	Ingeschreven medewerkers (N)	Daadwerkelijke participanten (1 x p.m.)	Regelmatige participanten (3 x p.m.)	Gemiddeld aantal trainingen p.m. (ingeschreven medewerkers)
			% van het totaal aantal medewerkers	% van het totaal aantal medewerkers	
2007:					
Januari	172	21 (12.2%)	1	1	1
Februari	172	31 (18.0%)	1	1	1
Maart	172	31 (18.0%)	1	1	1
April	172	32 (18.6%)	1	1	1
Mei	172	32 (18.6%)	1	1	1
Juni	172	32 (18.6%)	1	1	1
Gemiddeld		17.3%	32 (18.6%)	24 (14.0%)	4.1 [1-9]

¹ Afzonderlijke trainingsdata zijn niet beschikbaar maar wel het totaal aantal trainingen in de periode van 6 maanden.

Conclusie participatieverloop ex-company bedrijfsfitness

Het gemiddelde percentage ingeschreven medewerkers bij bedrijven met ex-company bedrijfsfitness varieert tussen de 17.0% en de 30.0%.

De participatiegegevens van de twee aanbieders van ex-company bedrijfsfitness zijn moeilijk met elkaar vergelijkbaar omdat één van de aanbieders van ex-company bedrijfsfitness slechts participatiegegevens kon aanleveren over een periode van 6 á 7 maanden. Daarnaast kon deze aanbieder geen individuele trainingsdata aanleveren waardoor alleen een gemiddelde participatiegraad over de gehele onderzoeksperiode kon worden berekend.

Indien geen rekening wordt gehouden met de bovenstaande beperking dan varieert het percentage medewerkers dat daadwerkelijk trainde (tenminste één keer per maand) tussen de 13.2% en 18.9%, het percentage medewerkers dat regelmatig trainde (tenminste drie keer per maand) tussen de 7.4% en 14.0% en varieert het gemiddelde aantal trainingen per maand tussen de 1.9 en 4.1.

Type bedrijfsbewegingsprogramma en participatie

In dit onderzoek kunnen we alleen een vergelijking maken tussen in-company bedrijfsfitness en ex-company bedrijfsfitness. In Tabel 8 staan de gemiddelde

participatiegegevens vermeld van de vier bedrijven met in-company bedrijfsfitness en de vier bedrijven met ex-company bedrijfsfitness. In de bovenste rijen staat het aantal medewerkers per bedrijf vermeld, de onderzoeksperiode en het percentage ingeschreven medewerkers. De gemiddelde participatie is weergegeven voor zowel de totale deelnemersgroep als de groep deelnemers die niet uitvallen. Deze laatste selectie is gemaakt om een vergelijking te kunnen maken met de participatiegegevens van bedrijf 3 en 4 (aanbieder 2 in-company bedrijfsfitness) waarvan alleen participatiecijfers van niet-uitvallers beschikbaar zijn. Bij deze vergelijking is echter geen rekening gehouden met het feit dat er bij bedrijf 3 en 4 ook alleen participatiegegevens konden worden aanleveren van nieuwe deelnemers (ingeschreven na 1-10-2006). Deze extra selectie is niet doorgevoerd bij de andere bedrijven omdat er bij de bedrijven die al langer bedrijfsfitness aanbieden relatief weinig nieuwe deelnemers waren in de onderzoeksperiode.

De participatiegraad is het hoogste bij bedrijf 2 (in-company bedrijfsfitness). Dit geldt zowel voor het percentage ingeschreven medewerkers als het percentage daadwerkelijke en regelmatige participanten. Ook de uitval is relatief laag bij bedrijf 2. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het bedrijfsfitnessprogramma in dit bedrijf al 20 jaar aanwezig is waardoor het bedrijfsfitnessprogramma feitelijk onderdeel uitmaakt van het bedrijf. De trainers (medewerkers aanbieder) kennen alle medewerkers van het bedrijf en lopen rond in het bedrijf alsof zij er zelf werkzaam zijn. Daarnaast is het aanbod bij dit bedrijf erg uitgebreid; het is toegankelijk voor partners en er is een aanbod van arbeidsgerelateerde trainingen, groepstrainingen, trainingen op therapeutische basis en een aanbod van overige beweegprogramma's buiten het reguliere aanbod om.

Op basis van de gegevens in Tabel 8 lijkt de participatiegraad niet samen te hangen met het type bedrijfsbewegingsprogramma of de aanbieder. De participatiegraad is niet consequent hoger bij één van beide typen bedrijfsbewegingsprogramma's en tussen bedrijven van één aanbieder kan de participatiegraad erg verschillen (bijvoorbeeld bedrijf 1 versus bedrijf 2). Dit laatste komt mogelijk doordat het aanbod door aanbieders wordt afgestemd op de klant (het bedrijf) waardoor de fitnessfaciliteit sterk kan verschillen tussen bedrijven met dezelfde aanbieder van bedrijfsfitness.

De gemiddelde deelnamefrequentie is het hoogste bij bedrijf 8 indien we uitgaan van de totale groep deelnemers (inclusief uitvallers). Opvallend is dat alle bedrijven die eisen stellen aan de deelnamefrequentie (bedrijf 5, 6 en 8) een relatief hoge gemiddelde deelnamefrequentie hebben. Verder zijn er geen kenmerken die het succes van deze bedrijven kunnen verklaren. Indien we uitgaan van de groep deelnemers zonder uitvallers dan is de gemiddelde deelnamefrequentie het hoogste bij bedrijf 5.

De uitval is het laagste bij bedrijf 1 en het hoogste bij bedrijf 3. Beide bedrijven hebben in-company bedrijfsfitness dus de hoogte van de uitval lijkt niet samen te hangen met het type bedrijfsbewegingsprogramma. Het percentage uitvallers na 12 maanden lijkt samen te hangen met de aanbieder. Aanbieder 2 van in-company bedrijfsfitness en aanbieder 1 van ex-company bedrijfsfitness hebben duidelijk een hogere uitval dan de andere twee aanbieders. Aangezien het hier slechts om twee bedrijven per aanbieder gaat, kunnen er op basis van deze bevinding geen sterke conclusies worden getrokken. Na zes maanden zijn de verschillen in uitval tussen de aanbieders bovendien minder duidelijk.

Tabel 8. Overzicht van de gemiddelde participatiegraad en trainingsfrequentie bij vier bedrijven met in-company bedrijfsfitness en vier bedrijven met ex-company bedrijfsfitness

	In-company fitness				Ex-company fitness			
	Aanbieder 1		Aanbieder 2		Aanbieder 1		Aanbieder 2 ¹	
Bedrijf	1	2	3	4	5	6	7	8
Aantal medewerkers (N)	3588	616	2640	875	804	432	500	172
Periode (maanden)	12	12	12	12	12	12	7	6
Ingeschreven medewerkers (%)	15.1%	39.0%	20.1%	26.7%	17.0%	22.6%	30.0%	17.3%
Alle deelnemers								
Daadwerkelijke participatie (%)	8.7%	22.0%	-	-	13.2%	18.9%	15.8%	18.6%
Regelmatige participatie (%)	4.7%	14.7%	-	-	8.9%	11.7%	7.4%	14.0%
Gemiddeld aantal trainingen per maand	2.0	2.4	-	-	3.1	3.2	1.9	4.1
Uitval na 12 maanden (%)	11%	20%	50%	39%	37%	33%	10%	14%
Uitval na 6 maanden (%)	1%	11%	22%	9%	21%	7%	± 10% ³	14%
Alle deelnemers die niet zijn uitgevallen								
Daadwerkelijke participatie (exclusief uitvallers) ² (%)	8.1%	20.5%	8.0%	11.7%	10.1%	15.7%	13.8%	16.3%
Regelmatige participatie (exclusief uitvallers) ² (%)	4.5%	13.9%	4.4%	7.6%	7.1%	10.7%	6.8%	12.2%
Gemiddeld aantal trainingen per maand (exclusief uitvallers) ²	2.2	2.5	2.8	3.7	4.5	4.2	2.2	4.2

¹ De participatie is bij deze aanbieder op een andere manier bepaald dan bij de andere aanbieders omdat geen individuele trainingsdata zijn aangeleverd.

² Participatie van de selectieve groep niet-uitvallers. Er is niet geselecteerd op inschrijfdatum.

³ Bij dit bedrijf was het niet mogelijk om het percentage uitvallers na 6 maanden te bepalen omdat niet van alle deelnemers de datum van uitval bekend was.

Samenvatting participatiegraad en deelnamefrequentie

De *daadwerkelijke participatie* (tenminste één keer per maand trainen) in bedrijven varieert tussen de 8.7% en de 22% indien alle deelnemers worden meegerekend.

De *regelmatige participatie* (tenminste drie keer per maand trainen) in bedrijven varieert tussen de 4.7% en 14.7% indien alle deelnemers worden meegerekend.

Zowel de daadwerkelijke- als de regelmatige participatie lijken niet af te hangen van het type bedrijfsbewegingsprogramma of het bedrijf.

De gemiddelde *deelnamefrequentie* in bedrijven varieert tussen de 2.0 en de 4.1 keer per maand indien alle deelnemers worden meegerekend.

De gemiddelde deelnamefrequentie lijkt niet samen te hangen met het type bedrijfsbewegingsprogramma.

Bedrijven die eisen stellen aan het aantal trainingen per maand hebben relatief hoge deelnamefrequenties.

De hoogste participatiegraad is gevonden bij het bedrijf dat al 20 jaar in-company bedrijfsfitness aanbiedt.

De uitval verschilt sterk tussen bedrijven en varieert tussen de 1% en 22% na zes maanden en tussen de 11% en 50% na twaalf maanden.

Er lijkt een verband te zijn tussen de hoogte van de uitval en de aanbieder.

3.5 Kenmerken van deelnemers

Voor het beantwoorden van vraagstelling 4 zijn de kenmerken van deelnemers vergeleken met de kenmerken van niet-deelnemers. Geen van de aanbieders kon gegevens aanleveren over opleidings- of functieniveau, beweeggedrag of lengte en gewicht. Bij bedrijf 1 zijn wel gegevens beschikbaar over beweeggedrag, lengte en gewicht omdat binnen dit bedrijf een webenquête is afgenomen in het kader van een andere studie (Bernaards en Hildebrandt 2008). Bij de andere bedrijven waren alleen gegevens beschikbaar over leeftijd en/of geslacht. Van drie bedrijven waren ook deze gegevens niet beschikbaar. Sommige aanbieders namen wel fitheidstesten af bij nieuwe deelnemers maar documenteerde deze gegevens niet zodanig dat ze elektronisch aangeleverd konden worden voor het onderzoek. De reden hiervoor is dat bedrijven meestal niet vragen om deze gegevens. De resultaten worden wel besproken met de deelnemers maar dit vereist geen elektronische registratie. Sommige aanbieders konden wel gegevens over fitheid aanleveren. Deze gegevens konden echter niet gebruikt worden voor dit onderzoek omdat ze meestal niet voor alle deelnemers beschikbaar waren. Fitheidstesten vonden bij alle aanbieders van ex-company bedrijfsfitness plaats op vrijwillige basis. Daarnaast werden de fitheidstesten door aanbieders op verschillende manieren afgenomen en werd fitheid op verschillende manieren uitgedrukt waardoor er onderling geen vergelijking meer kon worden gemaakt. Bedrijf 7 was niet bereid enige gegevens aan te leveren. In Tabel 9 staat per bedrijf weergegeven welke gegevens beschikbaar zijn.

Tabel 9 Overzicht beschikbare gegevens per bedrijf

Kenmerk	Bedrijf							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/Leeftijdsverdeling ¹	Ja	Ja	Nee	Nee	Ja	Ja	Nee	Nee
Geslacht/ Man-vrouw verdeling ¹	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja
Opleiding	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
Functieniveau/Schaal ¹	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
Beweeggedrag ²	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
Lengte en gewicht ²	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee

¹ Bedrijfsgegevens² zelfrapportage (webenquête)*Participatie van risicogroepen*

Slechts bij één bedrijf met in-company bedrijfsfitness kunnen we een uitspraak doen over de mate waarin risicogroepen deelnemen aan bedrijfsbewegingsprogramma's (bedrijf 1). In Tabel 10 staat het voorkomen van verschillende risicofactoren vermeld onder de deelnemers en de nooit deelnemers die de webenquête invulden. Deelnemers zijn in dit geval de werknemers die zelf zeggen deel te nemen aan het fitnessprogramma. De gemiddelde body mass index (BMI) was significant hoger onder de deelnemers aan bedrijfsfitness dan onder de nooit deelnemers. Voor deelname aan bedrijfsfitness voldeden de deelnemers minder vaak aan de Nederlandse Norm gezond bewegen (NNGB) en de fitnorm dan de nooit deelnemers. Ook werd bij de deelnemers, naar eigen zeggen, vaker een te hoge bloeddruk geconstateerd door een arts. Deelnemers aan bedrijfsfitness gaven echter minder vaak aan te roken en vaker op de fiets naar het werk te gaan dan nooit-deelnemers aan bedrijfsfitness. De resultaten uit de webenquête suggereren dat risicogroepen (o.a. in- en semi-actieven, werknemers met overgewicht) in bedrijf 1 in voldoende mate vertegenwoordigd zijn in de groep deelnemers aan bedrijfsfitness. De vraag is echter of deze risicogroepen ook een hoge en duurzame participatie hebben.

Tabel 10 Risicofactoren onder deelnemers en nooit deelnemers aan bedrijfsfitness

Risicofactoren	Deelnemers	Nooit deelnemers	P waarde
BMI (gem ± SD)	25.6 ± 3.5	25.1 ± 3.6	<0.05*
Overgewicht	41.3% (170/412)	36.2% (466/1288)	0.06
Zwaar overgewicht	10.0% (41/418)	8.9% (114/1288)	0.50
Roken (tenminste 1 sigaret per dag)	8.5% (35/412)	19.9% (257/1289)	<0.01*
Hoge bloeddruk	25.5% (105/412)	18.4% (237/1289)	<0.01*
Hoog cholesterol	15.5% (64/412)	12.6% (163/1289)	0.14
Diabetes	1.9% (8/412)	1.9% (24/1289)	1.00
Algemene conditie			
- goed	39.0% (161/413)	39.0% (503/1289)	0.42
- redelijk	44.3% (183/413)	44.1% (568/1289)	
- matig	15.3% (63/413)	14.0% (181/1289)	
- slecht	1.5% (6/413)	2.9% (37/1289)	
Algemene gezondheid			
- goed	69.2% (286/413)	73.4% (946/1289)	0.16
- redelijk	28.1% (116/413)	24.0% (310/1289)	
- matig	1.9% (8/413)	2.3% (30/1280)	
- slecht	0.7% (3/413)	0.2% (3/1289)	
Langdurige ziekten of gezondheidsproblemen in afgelopen 12 maanden (% ja)	18.4% (76/412)	14.8% (191/1289)	0.09
% dat voldoet aan de NNGB ¹			
- voor start bedrijfsfitness	31.7% (131/413)	40.3% (519/1288)	<0.01*
% dat voldoet aan de fitnorm ²			
- voor start bedrijfsfitness	25.2% (104/412)	34.5% (445/1288)	<0.01*

Risicofactoren	Deelnemers	Nooit deelnemers	P waarde
Lunchwandelen			
- Nooit/ minder dan 1 keer per week	53.6% (221/412)	53.8% (694/1289)	0.19
- 1 tot 5 keer per week	46.4% (191/412)	46.2% (595/1289)	
Fietsen naar het werk			
- Nooit/ minder dan 1 keer per week	40.8% (168/412)	56.8% (732/1289)	<0.01*
- 1 tot 5 keer per week	59.2% (244/412)	43.2% (557/1289)	

¹ Nederlandse Norm Gezond Bewegen: Minimaal een half uur matig intensieve lichamelijke activiteit per dag op minimaal vijf dagen per week.

² Fitnorm: Tenminste drie keer per week gedurende minimaal 20 minuten zwaar intensieve lichamelijke activiteit.

Participatieverloop en uitval risicogroepen

Om het participatieverloop van risicogroepen in kaart te brengen, zijn op basis van de webenquête risicogroepen gedefinieerd voor bewegen, overgewicht en inkomen (vraagstelling 5). In deze analyse zijn alleen de werknemers meegenomen die deelnamen aan de webenquête en waarvan tevens participatiegegevens beschikbaar waren.

In Tabel 11 is voor iedere (risico)groep het percentage daadwerkelijke en regelmatige participanten vermeld, inclusief het gemiddelde aantal trainingen per maand. Uit Tabel 11 blijkt dat de daadwerkelijke participatie, de regelmatige participatie en het gemiddeld aantal trainingen per maand het hoogste was in de groep deelnemers die al voor de start van bedrijfsfitness voldoende bewoog volgens de NNGB (actieven) en het laagste in de groep deelnemers die voor de start van bedrijfsfitness op geen enkele dag voldoende bewoog (inactieven). Opvallend is dat geen van de deelnemers die voor de start van bedrijfsfitness inactief was (N=19), is uitgevallen gedurende 12 maanden. De uitval onder de deelnemers die voorheen semi-actief (N=149) of actief (N=90) waren, lag respectievelijk op 8.7% en 5.5%.

In Tabel 12 zijn de daadwerkelijke en regelmatige participatie en de deelnamefrequentie weergegeven voor werknemers met een normaal gewicht, overgewicht en zwaar overgewicht. Uit deze tabel blijkt dat er nauwelijks verschillen zijn in de daadwerkelijke participatie, de regelmatige participatie en het gemiddeld aantal trainingen per maand tussen deze drie groepen. Opvallend is wel dat de participatie van werknemers met zwaar overgewicht in de wintermaanden achterblijft bij die van werknemers met een normaal gewicht en werknemers met overgewicht en dat dit in de zomermaanden (juli, augustus en september) andersom is. Het percentage uitvallers verschilde vrijwel niet tussen de deelnemers met overgewicht (N=98), zwaar overgewicht (N=28) en normaal gewicht (N=132). Het percentage uitvallers was respectievelijk 7.1%, 7.1% en 6.8% in de drie groepen.

Tabel 11. Percentage daadwerkelijke en regelmatige participanten onder inactieven, semi-actieven en actieven volgens de Nederlandse Norm Gezond Bewegen. Percentages zijn bepaald t.o.v. het aantal ingeschreven deelnemers in de betreffende risicogroep.

Maand	Daadwerkelijke participatie (%) (t.o.v. ingeschreven deelnemers)			Regelmatige participatie (%) (t.o.v. ingeschreven deelnemers)			Gemiddeld aantal trainingen per maand		
	<i>In</i>	<i>SA</i>	<i>A</i>	<i>In</i>	<i>SA</i>	<i>A</i>	<i>In</i>	<i>SA</i>	<i>A</i>
2006:									
Juli	42	56	59	5	27	23	0.9	1.9	1.8
Augustus	43	64	61	38	35	35	2.1	2.4	2.3
September	63	65	65	42	38	36	2.3	2.4	2.4
Oktober	57	69	77	36	37	41	2.1	2.5	2.6
November	63	64	76	43	43	47	2.6	2.9	3.0
December	40	56	59	27	27	27	1.4	1.8	1.8
2007:									
Januari	59	64	69	38	43	49	2.2	2.7	3.0
Februari	58	60	66	42	37	43	2.5	2.5	2.5
Maart	59	69	65	41	43	46	2.9	3.0	2.9
April	64	70	69	42	43	42	2.4	2.5	2.4
Mei	59	63	70	24	31	38	1.6	2.0	2.4
Juni	51	71	62	29	38	38	2.1	2.6	2.4
Gemiddeld	55	64	67	34	37	39	2.1	2.4	2.5

In = inactieven; *SA* = semi-actieven; *A* = actieven volgens de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB)

Tabel 12. Percentage daadwerkelijke en regelmatige participanten onder deelnemers met een normaal gewicht, overgewicht of zwaar overgewicht. Percentages zijn bepaald t.o.v. het aantal ingeschreven deelnemers in de betreffende risicogroep.

Maand	Daadwerkelijke participatie (%) (t.o.v. ingeschreven deelnemers)			Regelmatige participatie (%) (t.o.v. ingeschreven deelnemers)			Gemiddeld aantal trainingen per maand		
	<i>NG</i>	<i>O</i>	<i>ZO</i>	<i>NG</i>	<i>O</i>	<i>ZO</i>	<i>NG</i>	<i>O</i>	<i>ZO</i>
2006:									
Juli	53	58	61	22	23	32	1.5	1.9	2.4
Augustus	57	64	69	32	34	55	2.2	2.2	3.7
September	63	68	65	35	40	45	2.2	2.5	2.5
Oktober	73	69	63	36	41	34	2.5	2.6	2.5
November	66	70	69	46	45	38	2.9	3.0	2.4
December	57	55	50	27	28	19	1.8	1.9	1.3
2007:									
Januari	65	69	47	49	41	31	2.9	2.7	2.2
Februari	63	62	58	42	41	22	2.6	2.5	1.9
Maart	71	63	59	45	46	32	2.9	3.0	2.7
April	70	69	62	43	44	41	2.3	2.5	2.5
Mei	64	64	71	33	34	27	2.1	2.1	2.0
Juni	64	68	69	37	38	38	2.6	2.4	2.4
Gemiddeld	64	65	62	37	38	35	2.4	2.4	2.4

NG = Normaal gewicht; *O* = overgewicht; *ZO* = zwaar overgewicht

Uit tabel 13 staat de participatiegraad weergegeven voor werknemers met een laag inkomen (schaal 5-9), midden inkomen (schaal 10) en hoog inkomen (schaal 11 en hoger) bij bedrijf 1. Uit deze tabel blijkt dat de daadwerkelijke participatie, de regelmatige participatie en de gemiddelde deelnamefrequentie hoger is naarmate het salaris toeneemt. Er zijn niet of nauwelijks verschillen in participatie tussen salarisschaal 10 en salarisschaal 11 en hoger. Er lijkt ook een verband te zijn tussen salarisschaal en het percentage uitvallers. Het percentage uitvallers was 9.5% de groep

werknemers met de laagste salarisschaal, 9.3% in de groep met de middelste salarisschaal en 1.2% in de groep werknemers met de hoogste salarisschaal.

Tabel 13 Percentage daadwerkelijke en regelmatige participanten onder deelnemers met salarisschaal 5-9, salarisschaal 10 en salarisschaal 11 of hoger. Percentages zijn bepaald t.o.v. het aantal ingeschreven deelnemers in de betreffende salarisgroep.

Maand	Daadwerkelijke participatie (%) (t.o.v. ingeschreven deelnemers)			Regelmatige participatie (%) (t.o.v. ingeschreven deelnemers)			Gemiddeld aantal trainingen per maand		
	5-9	10	≥ 11	5-9	10	≥ 11	5-9	10	≥ 11
2006:									
Juli	38	72	58	17	30	23	1.7	1.9	1.7
Augustus	50	75	64	26	47	35	2.0	2.8	2.3
September	48	72	69	25	46	43	2.0	2.6	2.5
Oktober	60	82	71	23	42	41	1.9	2.8	2.6
November	54	72	76	37	47	47	2.3	2.9	3.3
December	40	60	59	16	27	33	1.3	1.7	2.0
2007:									
Januari	56	67	69	39	45	48	2.1	2.9	3.0
Februari	59	63	65	38	37	42	2.2	2.5	2.6
Maart	64	62	74	38	38	50	2.4	2.6	3.3
April	62	70	73	34	43	45	2.0	2.4	2.6
Mei	65	65	66	25	37	34	1.8	2.1	2.3
Juni	65	72	64	37	39	39	2.3	2.5	2.6
Gemiddeld	55	69	67	30	40	40	2.0	2.5	2.6

Leeftijd en geslacht

Van vier bedrijven zijn gegevens beschikbaar over de leeftijdsverdeling in de groep deelnemers en in de totale werknemerspopulatie van het bedrijf. In Tabel 14 staat de leeftijdsverdeling van deelnemers aan bedrijfsfitness weergegeven naast de leeftijdsverdeling van alle werknemers in het bedrijf. Indien er geen effect van leeftijd zou zijn op de deelname aan bedrijfsfitness dan zouden deze leeftijdsverdelingen gelijk moeten zijn. In bedrijf 1 nemen werknemers in de leeftijdscategorie 40-50 jaar het meeste deel aan bedrijfsfitness. Het deelnemerspercentage binnen deze leeftijdsgroep is conform de verwachting op basis van de leeftijdsverdeling binnen het bedrijf. Deze groep is namelijk ook het beste vertegenwoordigd binnen het bedrijf. De leeftijdscategorieën <20 jaar, 20-30 jaar en 30-40 jaar nemen vaker deel aan bedrijfsfitness dan op basis van de leeftijdsverdeling binnen het bedrijf verwacht kan worden. De leeftijdscategorieën 50-60 jaar en 60 jaar en ouder nemen minder vaak dan verwacht deel aan bedrijfsfitness.

In bedrijf 2 zijn de werknemers in de jongste twee leeftijdscategorieën, net als in bedrijf 1, relatief goed vertegenwoordigd in de groep deelnemers aan bedrijfsfitness. De werknemers in de leeftijdscategorieën 30-40 jaar en 40-50 jaar nemen in dit bedrijf relatief weinig deel aan bedrijfsfitness. Opvallend is dat in dit bedrijf de werknemersgroep van 50 tot 60 jaar relatief goed vertegenwoordigd is. Mogelijk komt dit doordat fitness in dit bedrijf al 20 jaar wordt aangeboden. De oudere deelnemers die al lange tijd bij het bedrijf werken, zijn hierdoor al op jongere leeftijd in aanraking gekomen met bedrijfsfitness. In bedrijf 5 en 6 is een vergelijkbaar beeld zichtbaar als in bedrijf 1. De werknemers in de jongste drie leeftijdscategorieën zijn het beste vertegenwoordigd onder de deelnemers aan bedrijfsfitness. De oudere werknemers (vanaf 40 jaar) zijn relatief slecht vertegenwoordigd onder de deelnemers aan bedrijfsfitness.

Tabel 14 Leeftijdverdeling van deelnemers en binnen het totale bedrijf

	Deelnemers (%) ¹	Bedrijf totaal (%) ²
Bedrijf 1		
< 20 jaar	0.2	0
20-30 jaar	10.6	6.6
30-40 jaar	34.2	31.9
40-50 jaar	39.4	39.0
50-60 jaar	14.9	21.2
>60 jaar	0.7	1.6
Bedrijf 2		
< 20 jaar	0.4	0
20-30 jaar	24.7	15.2
30-40 jaar	33.8	40.5
40-50 jaar	24.7	28.2
50-60 jaar	14.8	14.4
> 60 jaar	1.5	1.7
Bedrijf 5		
< 20 jaar	3.4	1.9
20-30 jaar	22.7	9.2
30-39 jaar	22.7	22.5
40-54 jaar	42	50.4
≥ 55 jaar	9.2	16.1
Bedrijf 6		
< 20 jaar	0.8	0.5
20-30 jaar	20.0	14.8
30-40 jaar	38.5	27.6
40-50 jaar	23.1	28.8
50-60 jaar	16.9	26.7
> 60 jaar	0.8	1.6

¹ Gegevens aangeleverd door aanbieders² Gegevens aangeleverd door het bedrijf

In Tabel 15 staat de man/vrouw verdeling weergegeven binnen de groep deelnemers en de totale werknemersgroep binnen drie bedrijven. De man/vrouw verdeling onder de deelnemers is vergelijkbaar met de man/vrouw verdeling binnen het bedrijf. Bij bedrijf 8 zijn de mannen iets ondervertegenwoordigd onder de deelnemers aan bedrijfsfitness. Het aantal vrouwen dat werkzaam is in dit bedrijf is echter heel erg klein.

Tabel 15 Man/vrouw verdeling binnen de groep deelnemers en de totale werknemerspopulatie binnen de verschillende bedrijven

Bedrijf	Deelnemers (% man) ¹	Bedrijf totaal (% man) ²
1	72.2	74
2	62.7	60.6
8	88	97

¹ Gegevens aangeleverd door aanbieders² Gegevens aangeleverd door het bedrijf

Conclusie

Aanbieders konden geen gegevens aanleveren over opleidings- of functieniveau, beweeggedrag, lengte en gewicht (bij intake) van deelnemers

Op basis van de resultaten van één bedrijf met een in-company bedrijfsfitnessfaciliteit lijken risicogroepen zoals inactieven, werknemers met overgewicht en risicofactoren voor hart- en vaatziekten, goed vertegenwoordigd te zijn onder de deelnemers aan bedrijfsfitness.

Jonge werknemers (<30 jaar) nemen in alle bedrijven (waarvan gegevens beschikbaar waren) relatief vaak deel aan bedrijfsfitness. Werknemers van 40 jaar en ouder nemen relatief weinig deel aan bedrijfsfitness.

Er lijken geen verschillen te zijn tussen de participatie van mannen en de participatie van vrouwen.

Het percentage daadwerkelijke en regelmatige deelnemers en de gemiddelde trainingsfrequentie onder in- en semi-actieven is iets lager dan onder actieven maar de uitval is het laagste in de groep inactieven.

Er zijn geen verschillen in participatie en de mate van uitval tussen werknemers met overgewicht, zwaar overgewicht en een normaal gewicht. Werknemers met zwaar overgewicht trainen opvallend vaker in de zomermaanden dan in de wintermaanden.

De participatie van werknemers met lagere inkomens is lager dan die van werknemers met hogere inkomens. De uitval is het laagste in de groep werknemers met de hoogste inkomens.

3.6 Succes- en faalfactoren voor participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's volgens aanbieders

Voor het beantwoorden van vraagstelling 6 zijn er vier locatiemanagers van in-company bedrijfsfitness en vier locatiemanagers van ex-company bedrijfsfitness geïnterviewd. Locatiemanagers zijn verantwoordelijk voor fitnessfaciliteit op een bepaalde locatie.

In Tabel 16 en 17 staat vermeld welke categorieën van succes- en faalfactoren genoemd zijn door aanbieders van bedrijfsbewegingsprogramma's en hoe vaak. In Appendix A1 staan de volledige antwoorden vermeld van aanbieders.

Succesfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness

Aanbieders van in-company bedrijfsfitness vinden persoonlijke aandacht en goede begeleiding veruit de belangrijkste succesfactor van participatie aan bedrijfsfitness. Ook een goed aanbod en voldoende variatie, een prettige omgeving met leuk en vriendelijk personeel, het gebruik van evaluatiemomenten, gunstige openingstijden en tijden van groepslessen en de laagdrempeligheid van de fitnessfaciliteit werden door meerdere locatiemanagers genoemd als succesfactoren. Aanbieders van ex-company bedrijfsfitness vinden het openstaan van bedrijven voor PR acties de grootste succesfactor. Hiermee samenhangend noemen zij ook de algemene ondersteuning (draagvlak) vanuit het bedrijf als succesfactor. Aanbieders van in-company bedrijfsfitness noemen de rol van het bedrijf niet. Mogelijk is het draagvlak bij bedrijven voor in-company bedrijfsfitness hoger dan bij bedrijven met ex-company bedrijfsfitness en is het voor aanbieders van in-company bedrijfsfitness makkelijker om bedrijfsfitness onder de aandacht te brengen doordat zij in het bedrijf zelf aanwezig zijn. Verder noemen aanbieders van ex-company bedrijfsfitness het stellen van eisen en het bieden van financiële prikkels als succesfactor terwijl dit niet door de aanbieders van in-company bedrijfsfitness genoemd is. Mogelijk komt dit doordat bij in-company bedrijfsfitness de laagdrempeligheid hoog in het vaandel staat wat strijdig is met het stellen van eisen aan de frequentie van deelname.

Faalfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness

De faalfactoren die het meest genoemd worden door aanbieders van in-company bedrijfsfitness hebben te maken met werkdruk en de moeilijkheid om het fitnessen te combineren met werk en privé. Ook worden gebrek aan ondersteuning vanuit het management en geen zin of discipline hebben meer dan eens als faalfactoren genoemd. Aanbieders van ex-company bedrijfsfitness zien vooral het feit dat veel mensen het nut of de voordelen van bewegen niet inzien als faalfactor naast de kosten die te hoog of te laag kunnen zijn. Werkdruk en de moeilijkheid om fitness te combineren met werk en privé wordt door aanbieders van ex-company bedrijfsfitness opvallend genoeg maar één keer genoemd.

Tabel 16 Succesfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness volgens aanbieders

Succesfactoren	Aantal keren genoemd	
	In-company	Ex-company
1. Persoonlijke aandacht, goede begeleiding	4	2
2. Bedrijf staat open voor PR acties	0	4
3. Goed aanbod en voldoende variatie	2	1
4. Prettige omgeving, leuk en vriendelijk personeel	2	1
5. Gebruik van evaluatiemomenten	2	1
6. Eisen stellen, financiële prikkel	0	3
7. Openingstijden en tijden van groepslessen	2	0
8. Trainen in teamverband, beweegmaatje, inbouwen van competitie, aanbieden van gadgets	1	1
9. Laagdrempelig, fitness 'in huis'	2	0
10. Mensen het nut en de voordelen van bewegen laten inzien	0	2
11. Ondersteuning vanuit het bedrijf (draagvlak)	0	2
12. Acties	1	0
13. Goed en onderbouwd jaarplan	1	0
14. Boodschap breed aankleden	1	0
15. Bellen bij afwezigheid	1	0
16. Combinatie met fysiotherapie	1	0
17. Kennis over motivatie van deelnemers	1	0
18. Inzet marketingtools	0	1

Tabel 17 Faalfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness volgens aanbieders

Faalfactoren	Aantal keren genoemd	
	In-company	Ex-company
1. Moeilijk te combineren met werk/privé, hoge werkdruk	4	1
2. Gebrek aan ondersteuning vanuit het management	2	1
3. Geen zin, geen discipline	2	0
4. Mensen sporten elders	1	1
5. Mensen zien het nut er niet van in	0	2
6. Kosten zijn te hoog of te laag	0	2
7. Ongunstige openingstijden	1	0
8. Eenzijdig sportaanbod	1	0
9. Lichamelijke klachten	1	0
10. Drempel/imago	0	1
11. Vakanties	1	0

Conclusie succes- en faalfactoren voor participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's volgens aanbieders

1. Aanbieders van in-company bedrijfsfitness noemen vooral goede sfeer, professionele begeleiding en persoonlijk aandacht voor deelnemers als belangrijkste succesfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness.
2. Aanbieders van ex-company bedrijfsfitness noemen vooral de ondersteuning vanuit het bedrijf, het stellen van eisen en het bieden van financiële prikkels als belangrijkste succesfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness.
3. De meest genoemde faalfactor voor participatie aan bedrijfsfitness volgens aanbieders van in-company bedrijfsfitness is het lastig kunnen combineren van sporten met werk en de privé situatie wegens tijdgebrek of hoge werkdruk.
4. De meest genoemde faalfactor voor participatie aan bedrijfsfitness volgens aanbieders van ex-company bedrijfsfitness zijn het niet inzien van het nut van fitness en kosten die te hoog of te laag zijn.

3.7 Succes- en faalfactoren voor participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's volgens personeelsmanagers

Van de bedrijven met in-company bedrijfsfitness zijn drie personeelsmanagers geïnterviewd over de succes- en faalfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness (vraagstelling 7). Een van de personeelsmanagers vertegenwoordigde zowel bedrijf 3 als 4 omdat er een samenwerkingsverband is tussen beiden bedrijven. Er zijn drie personeelsmanagers van bedrijven met een ex-company bedrijfsfitnessfaciliteit geïnterviewd. De personeelsmanager van bedrijf 7 was niet bereid mee te werken aan een interview.

In Tabel 18 en 19 staat vermeld welke categorieën van succes- en faalfactoren genoemd zijn door personeelsmanagers van bedrijven met in-company bedrijfsfitness of ex-company bedrijfsfitness. In Appendix A2 staan de volledige antwoorden vermeld van personeelsmanagers. De meest genoemde succesfactor voor participatie aan bedrijfsfitness volgens personeelsmanagers met een in-company bedrijfsfitnessfaciliteit is een goede toegankelijkheid (laagdrempeligheid) door o.a. ruime openingstijden en korte afstanden tot de fitnessfaciliteit (Tabel 18). Een veel genoemde succesfactor is daarnaast een vernieuwend en verrassend aanbod en ludieke acties. Ook goede begeleiding en financiële factoren zijn door meerdere personeelsmanagers genoemd als succesfactoren. Personeelsmanagers met een ex-company bedrijfsfitnessfaciliteit noemen vooral een groot draagvlak en brede publiciteit als succesfactor naast een goede toegankelijkheid van de fitnessfaciliteit. Daarnaast zijn vele succesfactoren slechts door één personeelsmanager genoemd.

Tabel 18 Succesfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness die genoemd zijn door personeelsmanagers

Succesfactoren aanbieders	Aantal keren genoemd	
	In-company	Ex-company
1. Goede toegankelijkheid (laagdrempelig), ruime openingstijden en korte afstanden tot faciliteit	3	2
2. Vernieuwend, verassend, bij de tijd, ludieke acties en variatie in het aanbod	3	1
3. Goede begeleiding	2	0
4. Financiën	2	0
5. Aansluiting met andere gezondheidsbevorderende acties	1	0
6. Fysiotherapeut	1	0
7. Fitness in portal/beweegcoach	1	0
8. Het is een duwtje in de rug	0	1
9. Eisen stellen aan deelnamefrequentie	0	1
10. Draagvlak/publiciteit	0	3
11. Communicatie, didactiek, enthousiasme	0	1
12. Flexibiliteit en leveren van maatwerk	0	1
13. Doelgroepenbeleid	0	1
14. Plezierige omgeving	0	1
15. Sportmaatje (bijvoorbeeld met gezin)	0	1
16. Introductie van fitpas (mogelijkheid om ook andere sporten uit te oefenen)	0	1

De faalfactoren die het meest genoemd zijn door personeelsmanagers met in-company bedrijfsfitness hadden te maken met tijdgebrek en persoonlijke omstandigheden (Tabel 19). De faalfactor die veruit het meest genoemd is door personeelsmanagers met ex-company bedrijfsfitness is het ontbreken van een landelijke dekking van fitnessvoorzieningen. Dit komt o.a. door de fiscale regeling van de overheid waarbij nog maar één fitnesslocatie per bedrijfsvestiging mag worden aangewezen.

Tabel 19 Faalfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness volgens personeelsmanagers

Faalfactoren aanbieders	Aantal keren genoemd	
	In-company	Ex-company
1. Grote woon-werk afstand. Geen landelijke dekking (i.v.m. fiscale regeling).	1	3
2. Druk, geen tijd, prioriteit bij werk leggen	2	0
3. Persoonlijke omstandigheden	2	0
4. Ontbreken van zelf discipline	1	0
5. Liever buiten sporten	1	0
6. Geen zin	1	0
7. Zelf moeten betalen	1	0
8. Beperkte keuze	0	1
9. Bedrijfscultuur	0	1
10. Risicogroepen zijn moeilijk te bereiken	0	1
11. Andere vormen van sport beoefenen	0	1
12. Gebrekkige communicatie/publiciteit	0	1

Conclusie succes- en faalfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness volgens personeelsmanagers

1. De meest genoemde succesfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness volgens personeelsmanagers van bedrijven met in-company bedrijfsfitness zijn een goede toegankelijkheid en een vernieuwend, verrassend en gevarieerd aanbod.
2. De meest genoemde succesfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness volgens personeelsmanagers van bedrijven met ex-company bedrijfsfitness zijn draagvlak en publiciteit en een goede toegankelijkheid.
3. De meest genoemde faalfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness volgens personeelsmanagers van bedrijven met in-company bedrijfsfitness zijn gebrek aan tijd en persoonlijke omstandigheden.
4. De meest genoemde faalfactoren voor participatie aan bedrijfsfitness volgens personeelsmanagers van bedrijven met ex-company bedrijfsfitness zijn een grote woon-werk afstand en het gebrek aan landelijke dekking door de huidige fiscale regeling van de overheid.

4 Discussie

Het doel van dit onderzoek was om de kennislacunes betreffende de participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's op te vullen om bedrijven meer handvaten te geven om een verantwoorde keuze te kunnen maken uit het aanbod van bedrijfsbewegingsprogramma's. Bij een lage participatiegraad en gemiddelde deelnamefrequentie zullen de doelstellingen van bedrijven ten aanzien van de gezondheid en het verzuim immers niet gehaald worden. Eerdere studies waarin participatiegegevens vermeld zijn, hadden meestal niet het doel om de participatie nauwkeurig in kaart te brengen. Door het gebruik van verschillende definities voor participatie en het gebruik van verschillende afkappunten voor deelnamefrequentie zijn deze eerdere studies onderling slecht te vergelijken. In dit onderzoek is daarom gekeken naar participatie(verloop) en determinanten daarvan, voor zover hierover gegevens beschikbaar zijn. Deze gegevens bleken nauwelijks aanwezig in de literatuur. Daarom zijn Nederlandse aanbieders benaderd met de vraag gegevens over participatie aan hun programma's beschikbaar te stellen. Helaas bleken uiteindelijk slechts een zeer beperkt aantal aanbieders daartoe in staat of bereid. Het gevolg hiervan was dat slechts twee typen bedrijfsbewegingsprogramma's bekeken konden worden: in- en ex-company bedrijfsfitness en per type slechts een beperkt aantal aanbieders en bedrijven betrokken zijn. Dit betekent dat de hieronder te trekken conclusies slechts indicatief zijn. Niettemin is dit de eerste keer dat systematisch naar participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's is gekeken.

Participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's

Dit onderzoek laat zien dat in-company bedrijfsfitness niet systematisch hogere participatiecijfers oplevert of minder uitvallers dan ex-company bedrijfsfitness. Ook laat dit onderzoek zien dat het percentage ingeschreven medewerkers, het percentage daadwerkelijke en regelmatige participanten en de gemiddelde deelnamefrequentie niet lijken samen te hangen met de aanbieder. Het onderzoek laat wel een samenhang zien tussen de hoogte van de uitval en de aanbieder. Het is echter onduidelijk hoe deze verschillen te verklaren zijn. Vooral de hoge uitval bij de tweede aanbieder van in-company bedrijfsfitness zijn lastig te verklaren. Bij de betreffende bedrijven is de fitnessfaciliteit laagdrempelig (gratis), is het aanbod uitgebreid en worden er geen eisen gesteld aan de deelnamefrequentie. Een mogelijke verklaring voor de hoge uitval is juist de laagdrempeligheid waardoor deelnemers zich gemakkelijk inschrijven maar net zo gemakkelijk weer uitschrijven. Het lijkt erop dat de bedrijven zelf nog de grootste invloed kunnen uitoefenen op de hoogte van de participatie aan bedrijfsfitness, bijvoorbeeld door het aanbieden van financiële prikkels, eisen te stellen aan de (minimale) deelnamefrequentie, voldoende draagvlak te creëren binnen het bedrijf en aanbieders de ruimte te bieden om PR acties uit te voeren.

Wie doet mee?

De vraag wie meedoet aan bedrijfsfitness is in verschillende studies onderzocht (Proper et al. 2000, Lewis et al. 1996, Heaney et al. 1995, Lynch et al. 1993, Steinhardt et al. 1992, Lechner et al. 1995, Pennings et al. 1992) maar over de deelnamefrequentie en het verloop van de participatie (waaronder uitval) van bepaalde risicogroepen is weinig bekend. In dit onderzoek is zowel gekeken naar de verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers aan bedrijfsfitness als naar het verloop van de participatie en de hoogte van uitval in de verschillende risicogroepen. Tot op heden was het onduidelijk of risicogroepen nu wel of niet deelnamen aan bedrijfsbewegingsprogramma's. In sommige studies is gevonden dat deelnemers aan bedrijfsbewegingsprogramma's een

lager risicoprofiel hebben dan niet-deelnemers (Lewis et al. 1996, Proper et al. 2000) terwijl andere studies juist hebben aangetoond dat er geen verschillen zijn in gezondheid, gedragsdeterminanten, sportgedrag en lichamelijke kenmerken tussen deelnemers en niet-deelnemers (Pennings et al 1992, Heaney et al. 1995, Lechner et al. 1995). Bovenstaande verschillen zijn mogelijk te verklaren doordat er in verschillende studies verschillende definities voor deelnemers zijn gehanteerd. Het belang van definitie blijkt duidelijk uit de studie van Proper et al. (2000) waarbij de kenmerken van regelmatige deelnemers vergeleken werden met die van onregelmatige deelnemers en niet-deelnemers. Het risicoprofiel van regelmatige deelnemers was gunstiger dan die van niet-deelnemers maar het risicoprofiel van onregelmatige deelnemers verschilde weinig van die van niet-deelnemers. Uit de resultaten die beschreven staan in paragraaf 5 blijkt enerzijds dat werknemers die zelf zeggen deel te nemen aan bedrijfsfitness vaak in- en semi-actief zijn voor de start van bedrijfsfitness, overgewicht of een hoge bloeddruk hebben. Anderzijds blijkt dat rokers significant minder deelnemen aan bedrijfsfitness en dat deelnemers aan bedrijfsfitness minder dagen per jaar verzuimen dan nooit-deelnemers (Bernaards en Hildebrandt 2008). Indien we niet alleen onderscheid maken tussen deelname en niet-deelname maar kijken naar de deelnamefrequentie dan blijkt de gemiddelde deelnamefrequentie in sommige risicogroepen (inactieven en werknemers met lagere inkomens) lager te zijn dan die in niet-risicogroepen. De vraag of risicogroepen voldoende bereikt worden met bedrijfsfitness kan dus niet zo gemakkelijk worden beantwoord. Het antwoord op deze vraag is afhankelijk van de risicofactor waarin men geïnteresseerd is en van de gehanteerde definitie voor participatie. Dit onderzoek geeft een eerste indruk van het participatieverloop van risicogroepen maar is slechts gebaseerd op de gegevens van één bedrijf. Om een beter inzicht te krijgen in het participatieverloop van risicogroepen zal onderzoek moeten worden uitgevoerd bij verschillende bedrijven waarbij dezelfde risicogroepen worden bestudeerd en waarbij dezelfde definities voor participatie worden gebruikt.

De resultaten van dit onderzoek bevestigt de bevinding van twee eerdere studies dat oudere werknemers minder vaak deelnemen aan bedrijfsfitness dan jongere werknemers (Steinhardt et al. 1992, Lynch et al. 1993) en dat er een relatie is tussen het salaris van werknemers en de hoogte van de participatie (Lynch et al. 1993). In de studie van Lynch et al. (1993) werd er echter gevonden dat werknemers met een gemiddeld salaris vaker trinden dan werknemers met een laag en hoog salaris. In het huidige onderzoek vonden we de laagste participatie onder de werknemers met de laagste inkomens maar waren er nauwelijks verschillen tussen de werknemers met een gemiddeld en boven gemiddeld salaris. Deze bevindingen zijn uiteraard afhankelijk van de afkappunten die gekozen worden. In ieder geval lijkt het erop dat bedrijfsfitness niet de meest geschikte vorm van bedrijfsbewegingsprogramma is om lage inkomensgroepen te bereiken.

Succes- en faalfactoren voor participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's

Dit onderzoek biedt een aantal aanknopingspunten waarmee de participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's mogelijk positief kan worden beïnvloed. Ten eerste laat het onderzoek zien dat bedrijven die eisen stellen aan de minimale deelnamefrequentie een relatief hoge deelnamefrequentie hebben gedurende een jaar. Het is echter niet bekend wat het lange termijn effect is van het stellen van eisen. Ten tweede laat het onderzoek zien dat de hoogste participatiegraad behaald wordt in het bedrijf dat al 20 jaar in-company bedrijfsfitness aanbiedt. Opvallend in dit bedrijf is ook de relatief hoge participatie van oudere werknemers (50-60 jaar). De hoge participatiegraad in dit bedrijf komt volgens de aanbieder van het bedrijfsbewegingsprogramma doordat de

trainers alle medewerkers kennen en deelnemers die een tijdje niet geweest zijn in de gangen aanspreken. Daarnaast toont het langdurig aanbieden van bedrijfsfitness erop dat er draagvlak is binnen het bedrijf. Draagvlak binnen het bedrijf wordt door aanbieders van ex-company bedrijfsfitness gezien als een belangrijke succesfactor voor het slagen van bedrijfsbewegingsprogramma. Ten derde blijkt uit de interviews met aanbieders van in-company bedrijfsfitness dat persoonlijke aandacht en een goede begeleiding van zeer groot belang worden geacht. Hieronder valt o.a. het praten met de deelnemers over hun ervaringen, motivatie en doelstellingen en het regelmatig evalueren van deze doelstellingen. Tot slot blijkt uit de interviews met aanbieders van ex-company bedrijfsfitness dat bedrijven soms onvoldoende openstaan voor PR acties om bedrijfsfitness onder de aandacht te brengen. Een betere samenwerking tussen bedrijven en aanbieders van ex-company bedrijfsfitness zou kunnen bijdragen aan een hogere participatiegraad en deelnamefrequentie.

Interpretatie van de participatiegegevens

Ondanks dat dit onderzoek een aantal kennislacunes opvult voor wat betreft de participatie aan in-company en ex-company bedrijfsfitness, blijft het moeilijk een waardeoordeel te geven over de hoogte van de participatiecijfers. Is een percentage daadwerkelijke participatie van 15% nu hoog of laag? Dit oordeel hangt af van het doel dat een bedrijf heeft met de investering in bedrijfsfitness. Is het doel gezondheidsbevordering en verzuimreductie of het verhogen van het bedrijfsimago? Voor het verhogen van het bedrijfsimago kan het al voldoende zijn dat het bedrijf iets doet op het gebied van bewegingsstimulering terwijl er voor het verbeteren van de gezondheid en het reduceren van het verzuim een minimale trainingsduur en trainingsfrequentie vereist is. Of een bepaalde trainingsduur en trainingsfrequentie voldoende is, hangt weer af van wat deelnemers naast hun fitnessactiviteiten nog meer extra zijn gaan doen aan beweging. Een werknemer die twee keer per maand traint in de fitnessruimte en daarnaast ook meer is gaan fietsen naar het werk zal meer gezondheidswinst behalen dan iemand die alleen twee keer per maand is gaan trainen in de fitnessruimte en daarnaast niet meer is gaan bewegen. Daarnaast hangt het oordeel af van hoe de bedrijfspopulatie is samengesteld. Indien er in het bedrijf veel risicogroepen werkzaam zijn dan kan er met een beperkte participatiegraad en deelnamefrequentie toch een grote winst behaald worden. Immers, het in beweging krijgen van inactieve deelnemers levert meer op in termen van gezondheidswinst dan het meer laten bewegen van werknemers die al in voldoende mate actief zijn. Meer in het algemeen kan gesteld worden dat men met het aanbieden één specifieke vorm van beweging, namelijk fitness, niet mag verwachten dat daarmee een groot deel van de werknemers bereikt kunnen worden. Indien het doel is zoveel mogelijk werknemers meer te laten bewegen, ligt het voor de hand meerdere vormen van beweging aan te bieden, die elk hun eigen 'liefhebbers' zullen aantrekken. In dat licht is een deelnemerspercentage van 10-20% voor één vorm een goede start.

Uit dit onderzoek komt wederom naar voren dat de gemiddelde deelnamefrequentie laag is. Met een deelnamefrequentie die lager dan 1x per week ligt, levert deelname aan bedrijfsfitness eigenlijk geen enkele bijdrage aan het halen van de normen voor gezond bewegen en kan geen relevant effect op de cardiovasculaire fitheid verwacht worden. Weliswaar is bekend dat deelnemers aan bedrijfsfitness ook in de vrije tijd meer gaan bewegen (Bernaards en Hildebrandt 2008), maar het lijkt onwaarschijnlijk dat dit effect zo groot is dat op die manier alsnog een substantiële bijdrage aan het halen van normen wordt bereikt. Het verhogen van de gemiddelde deelnamefrequentie lijkt dan ook een belangrijk aandachtspunt wil een bedrijfsfitnessprogramma een serieuze impact hebben op gezondheid en fitheid.

Sterke kanten van het onderzoek

In dit onderzoek zijn verschillende methoden gebruikt om de participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's zo goed en nauwkeurig mogelijk in kaart te brengen. De literatuurverkenning heeft duidelijk gemaakt dat de participatiecijfers uit verschillende studies onderling niet vergelijkbaar zijn. Hierdoor was het moeilijk een uitspraak te doen over de hoogte van de participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's. Het veldonderzoek dat in dit rapport staat beschreven is het eerste onderzoek waarin de participatie aan verschillende bedrijfsbewegingsprogramma's op redelijk vergelijkbare wijze in kaart is gebracht. Hierdoor kunnen we nu wel een indicatieve uitspraak doen over de hoogte van participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's en de mate waarin dit kan variëren tussen bedrijven en aanbieders. In dit onderzoek is bovendien voor het eerst onderscheid gemaakt tussen de participatie aan in-company bedrijfsfitness en ex-company bedrijfsfitness. Verder is er op verschillende manieren inzicht verkregen in de succes- en faalfactoren voor participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's. Ten eerste is nagegaan of de verschillen in participatie verklaard konden worden door de verschillen in de kenmerken van de bedrijfsbewegingsprogramma's. Ten tweede is zowel aan aanbieders als aan personeelsmanagers gevraagd welke succes- en faalfactoren zij konden noemen met betrekking tot de participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's.

Beperkingen van het onderzoek

De eerste beperking van dit onderzoek is gelegen in het feit dat er mogelijk een selectie heeft plaatsgevonden bij het zoeken van bedrijven die participatiegegevens wilden en konden aanleveren. De vier aanbieders die participatiegegevens hebben aangeleverd verschillen mogelijk van aanbieders die dit niet hebben gedaan waardoor de hoogte van de participatie mogelijk is over- of onderschat. Daarnaast mochten aanbieders zelf kiezen van welke bedrijven zij participatiegegevens aanleverden. Zij konden dus de bedrijven kiezen met de hoogste participatiecijfers wat zeer waarschijnlijk een overschatting van de werkelijke participatie heeft opgeleverd. Een tweede beperking van dit onderzoek is gelegen in het feit dat alle aanbieders hun eigen registratiesysteem hadden en de participatiegegevens niet allemaal op een uniforme manier zijn aangeleverd. Twee aanbieders konden de gegevens niet aanleveren zoals gevraagd. Hierdoor moesten er aannamen worden gedaan bij het vergelijken van de participatiegegevens. Desalniettemin zijn de participatiegegevens van de verschillende aanbieders beter met elkaar te vergelijken dan de participatiegegevens uit verschillende studies die eerder gepubliceerd zijn omdat voor alle bedrijven dezelfde afkapwaarden voor daadwerkelijke en regelmatige participatie is gebruikt. De derde beperking van dit onderzoek is gelegen in het feit dat aanbieders niet in staat bleken om gegevens over bewegen, overgewicht, opleidingsniveau e.d. aan te leveren. Slechts bij één bedrijf konden we het verloop van de participatie onder risicogroepen goed in kaart brengen. De resultaten van dit deel van het onderzoek geven dan ook slechts een indicatie van de participatie en de uitval onder risicogroepen. De vierde beperking van dit onderzoek is gelegen in het feit dat alleen participatiegegevens van in-company en ex-company bedrijfsfitness zijn bestudeerd. De resultaten uit dit onderzoek kunnen dus niet direct vertaald worden naar andere bedrijfsbewegingsprogramma's. Tot slot dient te worden opgemerkt dat de webenquête die bij bedrijf 1 gebruikt is om risicogroepen op te sporen, ook een selectie heeft opgeleverd. Uit de vergelijking tussen de gemiddelde trainingsfrequentie in Tabel 4a en Tabel 11-13 blijkt dat werknemers die deelnamen aan bedrijfsfitness en de webenquête invulden (Tabel 11-13), vaker trinden dan de totale groep werknemers die deelnamen aan bedrijfsfitness (Tabel 4a).

Aanbevelingen voor verder onderzoek

De resultaten uit dit onderzoek geven een indicatief inzicht in de hoogte van participatie aan zowel in-company bedrijfsfitness als ex-company bedrijfsfitness. De grote verschillen tussen bedrijven in participatie en deelnamefrequentie die zijn gevonden, rechtvaardigen nader onderzoek onder een grotere groep van aanbieders en bedrijven dat hardere uitspraken over deze verschillen en de determinanten daarvan mogelijk maakt. Onderzoek is met name nodig naar strategieën om de gemiddelde deelnamefrequentie te verhogen, omdat op die manier de gezondheidkundige effecten van deelname aanzienlijk verhoogd kunnen worden. Daarnaast heeft het onderzoek verschillende succes- en faalfactoren blootgelegd die door aanbieders en bedrijven gebruikt kunnen worden om de participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's te verhogen. Het verdient aanbeveling dat aanbieders van programma's hier lering uit trekken om op die manier de participatie te optimaliseren, met name in de verschillende risicogroepen. Onderzoek zal moeten uitwijzen of de succesfactoren die genoemd zijn tijdens de interviews kunnen worden omgezet in succesvolle fitnessprogramma's die daadwerkelijk de participatie aan verschillende typen bedrijfsbewegingsprogramma's kunnen verhogen. Ook zal uit vervolgonderzoek moeten blijken wat de effecten op verschillende risicogroepen zijn.

5 Eindconclusie

Literatuurverkenning

1. Uit de literatuurverkenning blijkt dat er weinig studies zijn die als primair doel hadden de hoogte van participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's in kaart te brengen.
2. Studies die dit wel als doel hadden zijn onderling niet goed vergelijkbaar.

Veldonderzoek

3. Dit is de eerste studie waarin participatiegegevens van acht bedrijven zijn beschreven en met elkaar zijn vergeleken en waarbij onderscheid is gemaakt tussen in-company en ex-company bedrijfsfitness.

Participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's

4. Het percentage werknemers binnen een bedrijf dat tenminste één keer per maand traint (daadwerkelijke participanten) varieert tussen bedrijven van 8.7% tot 22%.
5. Het percentage werknemers binnen een bedrijf dat tenminste drie keer per maand traint (regelmatige participanten) varieert tussen bedrijven van 4.7% tot 14.7%.
6. De gemiddelde trainingsfrequentie in bedrijven varieert tussen de 2.0 en de 4.1 keer per maand.
7. De participatiegraad en de gemiddelde trainingsfrequentie lijken niet samen te hangen met het type bedrijfsbewegingsprogramma (in-company bedrijfsfitness of ex-company bedrijfsfitness).
8. De uitval verschilt sterk tussen bedrijven en varieert tussen de 1% en 22% na zes maanden en tussen de 11% en 50% na twaalf maanden. Er lijkt een verband te zijn tussen de hoogte van de uitval en de aanbieder.

Participatie van risicogroepen

9. Op basis van de resultaten van één bedrijf lijken risicogroepen zoals inactieven, werknemers met overgewicht en risicofactoren voor hart- en vaatziekten, goed vertegenwoordigd te zijn onder de deelnemers aan bedrijfsfitness. Dit geldt niet voor rokers.
10. Jonge werknemers (<30 jaar) nemen in alle bedrijven relatief vaak deel aan bedrijfsfitness. Werknemers van 40 jaar en ouder nemen over het algemeen relatief weinig deel aan bedrijfsfitness.
11. Er lijken geen verschillen te zijn tussen de participatie van mannen en vrouwen.
12. Het percentage daadwerkelijke en regelmatige deelnemers aan bedrijfsfitness en de gemiddelde deelnamefrequentie is onder inactieven en semi-actieven iets lager dan onder actieven.
13. Er zijn geen verschillen in de participatiegraad en deelnamefrequentie van werknemers met overgewicht, zwaar overgewicht en een normaal gewicht. Werknemers met zwaar overgewicht trainen opvallend vaker in de zomermaanden dan in de wintermaanden.
14. De participatiegraad en deelnamefrequentie van werknemers met lagere inkomens (schaal 5-9) zijn lager dan die van werknemers met hogere inkomens (schaal 10 en hoger).

Uitval onder risicogroepen

15. Het percentage uitvallers is het laagste in de groep inactieve werknemers.
16. Het percentage uitvallers is vergelijkbaar tussen werknemers met overgewicht, zwaar overgewicht en een normaal gewicht.
17. De uitval is het laagste in de groep werknemers met de hoogste inkomens (schaal 11 en hoger).

Succesfactoren voor participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's

18. Bedrijven die eisen stellen aan het aantal trainingen per maand hebben relatief hoge deelnamefrequenties.
19. De hoogste participatie is gevonden bij het bedrijf dat al 20 jaar in-company bedrijfsfitness aanbiedt.
20. Aanbieders van in-company bedrijfsfitness vinden persoonlijke aandacht en goede begeleiding veruit de belangrijkste succesfactoren.
21. Aanbieders van ex-company bedrijfsfitness vinden vooral ondersteuning vanuit het bedrijf, het stellen van eisen en het bieden van financiële prikkels belangrijke succesfactoren.
22. De meest genoemde succesfactoren volgens personeelsmanagers van bedrijven met in-company bedrijfsfitness zijn een goede toegankelijkheid en een vernieuwend, verrassend en gevarieerd aanbod.
23. De meest genoemde succesfactoren volgens personeelsmanagers van bedrijven met ex-company bedrijfsfitness zijn draagvlak en publiciteit en een goede toegankelijkheid.

Faalfactoren voor participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's

24. Zowel aanbieders van in-company bedrijfsfitness als personeelsmanagers van bedrijven met in-company bedrijfsfitness noemen het gebrek aan tijd en persoonlijke omstandigheden als de belangrijkste faalfactoren.
25. Aanbieders van ex-company bedrijfsfitness noemen het niet inzien van het nut van fitness en de kosten (te hoog of te laag) als belangrijkste faalfactoren.
26. Personeelsmanagers van bedrijven met ex-company bedrijfsfitness noemen een grote woon-werk afstand en het gebrek aan landelijke dekking door de huidige fiscale regeling van de overheid als belangrijkste faalfactoren.

6 Referentielijst

BERNAARDS CM, HILDEBRANDT VH. Evaluatie bedrijfsfitness Belastingdienst Apeldoorn. Leiden: TNO Kwaliteit van Leven. TNO-rapport KvL/B&G 2008.008.

BURTON WN, MCCALISTER KT, CHEN CY, EDINGTON DW. The association of health status, worksite fitness center participation, and two measures of productivity. *J Occup Environ Med.* 2005 Apr;47(4):343-51.

CRUMP CE, EARP JA, KOZMA CM, HERTZ-PICCIOTTO I. Effect of organization-level variables on differential employee participation in 10 federal worksite health promotion programs. *Health Educ Q.* 1996

GLASGOW RE, MCCAUL KD, FISHER KJ. Participation in worksite health promotion: a critique of the literature and recommendations for future practice. *Health Educ Q.* 1993 Fall;20(3):391-408.

HEANEY CA, ENGLISH P. Are employees who are at risk for cardiovascular disease joining worksite fitness centers? *J Occup Environ Med.* 1995 Jun;37(6):718-24.

LECHNER L, DE VRIES H. Participation in an employee fitness program: determinants of high adherence, low adherence, and dropout. *J Occup Environ Med.* 1995 Apr;37(4):429-36.

LEWIS RJ, HUEBNER WW, YARBOROUGH CM 3rd. Characteristics of participants and nonparticipants in worksite health promotion. *Am J Health Promot.* 1996 Nov-Dec;11(2):99-106.

LYNCH WD, MAIN DS. Frequency of exercise and dropouts in a work-site program. Correlates of 6-month activity patterns. *J Occup Med.* 1993 Nov;35(11):1147-51.

MUDRACK PE. "work" or "leisure"? the protestant work ethic and participation in an employee fitness program. *Journal of organizational behavior* 13, 1992, nr.1, p. 81-88

PENNINGS AH, ANTES HCB, HAVERKORN WC. Deelname aan bedrijfsfitness : waarom of waarom niet : geen valse verwachtingen wekken. *Arbeidsomstandigheden* 68, 1992 nr.11, p. 657-660

PROPER K, HILDEBRANDT V, URLINGS I. Bedrijfsfitness bereikt ook de minder actieve werknemer. *Arbeidsomstandigheden*, 76, 2000, p. 50-52

SHEPHARD RJ. Worksite fitness and exercise programs: a review of methodology and health impact. *Am J Health Promot.* 1996 Jul-Aug;10(6):436-52.

STEINHARDT MA, YOUNG DR. Psychological attributes of participants and nonparticipants in a worksite health and fitness center. *Behav Med.* 1992 Spring;18(1):40-6.

WEDUWE DER K, WOLFHAGEN P, VEN VAN F. Over deelname en over fysiologische verandering. *Lichamelijke Opvoeding*, 1992, nr.16, p. 767-772

Dankwoord

We willen graag alle aanbieders van bedrijfsbewegingsprogramma's die meegewerkt hebben aan dit onderzoek bedanken voor hun inspanningen. Ook willen we graag alle locatiemanagers en personeelsmanagers bedanken voor hun deelname aan het interview.

A Succes- en faalfactoren van Bedrijfsbewegingsprogramma's (BBP's)

Tabel A1 Succes- en faalfactoren volgens aanbieders van Bedrijfsbewegingsprogramma's (BBP's)

Type BBP	Succesfactoren	Faalfactoren
In-company bedrijfsfitness (N=2) Aanbieder 1	<p>Locatiemanager bedrijf 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • openingstijden en tijdstip van groepslessen • aanbod en variatie in sportgroepslessen afgestemd op de werknemers • prettige sportomgeving en goede voorzieningen (kleedruimte; muzieksoorten; grootte; hygiëne) • persoonlijke aandacht en communicatie (actieve benadering uitvallers) <p>Locatiemanager bedrijf 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participatieacties en promotiemateriaal om mensen opnieuw te prikkelen • Een uitgebreid, gedegen en goed onderbouwd jaarplan met veel acties en natuurlijk de enthousiaste instructeurs die dit allemaal uitdragen en organiseren • gevarieerd en breed sportaanbod • boodschap breed aankleden met bijv. gezondheidsgerelateerde acties (afvallen, gezonde voeding, preventie stress, etc.) • sporten in teamverband (teammaatje) en eventueel competitie element inbouwen • goede begeleiding die verder gaat dan alleen begeleiding in de zaal • gunstige tijdstippen voor groepslessen • persoonlijke aandacht voor deelnemers/ communicatie 	<ul style="list-style-type: none"> • ongunstige openingstijden en lestijden • eenzijdig sportaanbod • ontbreken van management support • moeilijk te combineren met werkzaamheden/ werkzaamheden die het niet toelaten en drukke agenda's • lastig te combineren met privé-situatie (woon-werk afstand, gezinsuitbreiding) • gewoon geen zin hebben

Vervolg Tabel A1

Type BBP	Succesfactoren	Faalfactoren
In-company bedrijfsfitness (N=2) Aanbieder 2	<p>Locatiemanager bedrijf 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aandacht en praten met mensen over ervaringen met sporten: wat voel je nou en wat het doet het met je? • Evaluatiemomenten als een soort stok achter de deur • Erachter aan bellen • Fitness laagdrempelig maken: in house • De combinatie tussen fysio en fitness die wij bieden • Professionele begeleiding • Duidelijk bespreken met mensen waarom ze gaan bewegen • De evaluatie en dus de hele structuur: als iemand niet komt meteen er achteraan en mailen of bellen. Mensen reageren daar positief op • Kennis van wat mensen motiveert in de begintijd als ze nog niet een positief effect ervaren en op de lange termijn om ervoor te zorgen dat mensen terug blijven komen <p>Locatiemanager bedrijf 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedrijfsfitness (in house) is laagdrempelig • Goede sfeer: bij een in house fitness heerst een andere soort sfeer dan in een sportschool en dat ervaren mensen als prettig. Gezondheid staat voorop en niet het uiterlijk • Goede begeleiding, intensief begeleidingstraject met regelmatige evaluatiemomenten 	<ul style="list-style-type: none"> • Drukke periodes bij het bedrijf: prioriteiten liggen dan even anders • De zomermaanden: is het wat rustiger • Geen discipline hebben • Lichamelijk klachten <ul style="list-style-type: none"> • Werkdruk • Geen tijd kunnen vrijmaken voor sporten • Reacties van teamleiders of manager kunnen meespelen • Mensen sporten al bij hun eigen sportschool

Vervolg Tabel A1

Type BBP	Succesfactoren	Faalfactoren
Ex-company bedrijfsfitness (N=2) Aanbieder 1	<p>Locatiemanager bedrijf 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een goed product leveren • Ervoor zorgen dat mensen de waarde ervan inzien waarom ze het doen • Marketing tools om mensen te binden aan de club en motiveren om te blijven sporten, bijv een stempelkaart: als ze die vol hebben krijgen ze en rugtas • Mensen proberen te sturen met een controle en controleren of ze hun doelen hebben gehaald. Eisen stellen, dit is nu bij ons in gang gezet • Bedrijf zou moeten openstaan voor PR acties van de aanbieder binnen het bedrijf om zo mensen te overtuigen <p>Locatiemanager bedrijf 6:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geen duidelijk antwoord • Leuk en vriendelijk personeel • Goede lessen en begeleiding • Mensen op de voordelen wijzen van sporten • Communicatie naar de medewerkers toe is erg belangrijk. Nu zijn wij niet betrokken hoe fitness binnen het bedrijf wordt gecommuniceerd. Wij zouden daarin wat meer mogelijkheden willen hebben in die zin dat wij intern in het bedrijf wat zouden kunnen zeggen: PR acties zoals informatiemiddag om zo mensen te overtuigen die nog geen lid zijn 	<ul style="list-style-type: none"> • Moeilijk om duidelijk te maken te maken bij mensen wat het belang is van sporten. Je moet veel kennis hebben van hoe je iemand dat duidelijk maakt, dat vraagt veel training van de mensen die dat uitvoeren • Drempel van het fitnessen. • Verkeerde imago sportschool: mensen denken nog steeds dat het strakke pakjes en brede mannen zijn • Mensen zien vaak het nut er niet van in • Kost te veel moeite en tijd om naar de sportschool te komen • Sommige mensen doen al aan verenigingssport en zijn al actief

Vervolg Tabel A1

Type BBP	Succesfactoren	Faalfactoren
Ex-company bedrijfsfitness (N=2) Aanbieder 2	<p>Adviseur arbeid en gezondheid.</p> <p>Werkt samen met aanbieder bedrijfsfitness bedrijf 7 en 8:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie en daaraan gekoppeld PR acties • Financieel budget en investering vanuit het bedrijf voor PR acties • Gezamenlijke verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer en het uitvoerend fitnesscentrum: investeren om de werknemer te prikkelen en dat de werknemer het voordeel ervan ziet. • Gezamenlijk tijd en mogelijkheden creëren: Dit kan bijv. doordat het bedrijf een adressenbestand aanlevert zodat ze mensen gericht kunnen gaan bellen • Financiële prikkel: bijv. bijdrage omhoog als de werknemer geen of weinig gebruik maakt van fitness • Eventueel gadgets aanbieden en bedrijfscompetitie opzetten om op die manier mensen te prikkelen <p>Locatiemanager bedrijf 7:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning vanuit het bedrijf en een aantal meetpunten vanuit het bedrijf: bedrijf zou niet alleen contract moeten sluiten maar binnen het bedrijf ook voorwaarden eraan vast hangen en draagvlak bij de mensen te creëren. • Maandtarief omlaag als men vaak komt sporten: bijv. een fitnesskaart waarop 20 beurten staan en als men die 20 keer niet haalt moet de werknemer de overige fitnessbeurten zelf betalen. Op deze manier stok achter de deur • Goede begeleiding: medewerkers moeten het gevoel krijgen dat ze te allen tijde welkom zijn in de vestiging waar ze komen sporten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten/ tarief die aan fitness zijn verbonden: moet niet te hoog zijn en ook niet te laag • Geen draagvlak vanuit het management; geen actieve ondersteuning • Te hoog fitness tarief. Indien er geen leuke aanbieding is en er weinig voordeel is voor de werknemer dan maken ze er geen gebruik van

Tabel A2 Succes- en faalfactoren volgens personeelsmanagers van Bedrijfsbewegingsprogramma's (BBP's)

Type BBP	Succesfactoren	Faalfactoren
In-company bedrijfsfitness	<p>Hoofd facilitaire dienstverlening</p> <p>Bedrijf 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toegankelijkheid: in het bedrijf je hoeft ervoor de deur uit • Goede begeleiding • Goede aansluiting met andere gezondheidsgerelateerde maatregelen/acties (Gezond Belast programma, health checks) en mensen erop worden gewezen wat het belang van sporten is • Actueel blijven, vernieuwend en bij de tijd, verrassend als dat mogelijk is. <p>Personeelsmanager bedrijf 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laagdrempeligheid (in house) • Goede begeleiding die enthousiasmeert en advies geeft en professionele hulp aanbiedt • fysiotherapeuten aanwezig • variatie • Gevarieerde en voldoende trainingen/ lessen en flexibiliteit daarin <p>Personeelsmanager bedrijf 3 & 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • creativiteit en ludieke acties: steeds weer iets anders verzinnen om het onder de aandacht te brengen • de financiën is de grootste prikkel • laagdrempeligheid: dat je het in uren kan aanbieden zodat het voor grote groepen aantrekkelijk is • diversiteit: je moet het wel steeds leuk blijven maken • fitness integreren in een portal • persoonlijke aanpak: de beweegcoach 	<ul style="list-style-type: none"> • ontbreken van zelfdiscipline • drukke agenda's • voorkeur voor buitensport <ul style="list-style-type: none"> • persoonlijke omstandigheden • woon-werk afstand • geen zin en behoefte • prioriteiten stellen: werk vaak een excuus om niet te gaan sporten <ul style="list-style-type: none"> • Als mensen het zelf moeten gaan betalen dan houden ze het voor gezien • Persoonlijke situatie: drukke levensfase en andere activiteiten buiten het werk

<p>Ex-company bedrijfsfitness</p>	<p>Personeelsmanager bedrijf 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fitness is een groeiend fenomeen, iets van de moderne tijd. Wij hebben hier op aangehaakt • gunstige locatie van de fitness: dicht bij het werk, op loopafstand • introductie van een fitpas waarmee mensen ook andere sporten kunnen uitoefenen, maar dit gaf organisatorische problemen • regelmatig publicatie over nieuwe acties • eis instellen van minimaal 40 keer sporten • de leidinggevende zou een nadrukkelijke rol moeten hebben <p>Personeelsmanager bedrijf 7:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het feit dat je een voorziening oppakt waarvan veel mensen latent zoiets hebben van dat zou goed voor mij zijn: duwtje in de rug • financiële prikkeling • het feit dat je het binnen een bedrijf sociaal acceptabel maakt • goede didactiek: dingen goed kunnen uitleggen, communicatie, en enthousiasmeren <p>Personeelsmanager bedrijf 8:</p> <ul style="list-style-type: none"> • veel publiciteit • flexibiliteit en maatwerk • ruime openingstijden • korte afstanden • binnen een fitnessorganisatie ruimte voor diverse doelgroepen (jong en oud moet zich prettig voelen) • plezierig fitnessomgeving • sportmaatje: met familie of kinderen sporten • de gezinssituatie aanspreken: de overheid zou meer voorzieningen moeten treffen om fitness ook voor gezinsleden aantrekkelijker te maken. Mensen houden het waarschijnlijk beter vol als ze met elkaar gaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • het is moeilijk om juist die mensen aan te spreken voor wie het goed zou zijn • veel mensen die al een andere vorm van sport doen, die hebben geen tijd om naar de fitness te gaan • fiscale bepaling van de overheid: we mogen nog maar 1 fitnessschool per vestiging aanbieden willen we subsidie krijgen • locatie sportschool: te ver reizen • het gebeurt nog vaak dat leidinggevend en medewerkers niet door hebben dat je bij ons gratis kunt sporten • beperkte keuze aan sportmogelijkheden, met name geen groepsgebonden sporten in het pakket • geen landelijke dekking van fitnessvestigingen (mensen die er verder weg van wonen maken er geen gebruik van) • geen overheidsregeling van 1 fitnessaanbieder per vestiging. Het is voor mensen veel plezieriger als van meer fitnessorganisaties gebruik kunnen maken en dat ze niet alleen nog maar in de buurt van het kantoor hoeven te fitnessen • bedrijfscultuur en drukke maatschappij: mensen zijn toch druk met hun werk bezig, hun werkdruk is groot en dan ga je niet even lekker fitnessen tijdens een werkdag
-----------------------------------	---	--