

NISB Rondetafelbijeenkomst Bewegingsstimulering en het MKB ***Driebergen, 26 januari 2009***

Maar liefst 99% van de bedrijven in Nederland heeft minder dan 250 werknemers en valt daarmee onder het MKB. De meeste Nederlanders werken dus in het MKB, daaronder vallen bijvoorbeeld ook zzp-ers (zelfstandigen zonder personeel). Veel MKB-bedrijven zitten in stedelijk gebied en dat is interessant voor fietsactiviteiten. Uit TNO-onderzoek blijkt dat de gemiddelde werknemer in het MKB net zoveel (of zo weinig) beweegt als de gemiddelde Nederlander.

De Rondetafelbijeenkomst Bewegingsstimulering, georganiseerd door het Nederlands Instituut voor Sport en Beweging (NISB), ging in op de inspanningen die NISB in samenwerking met andere spelers op het terrein van gezondheidsbeleid kan ondernemen richting MKB-bedrijven om meer aandacht te krijgen voor bewegingsstimulering van werknemers. De belangrijkste reden om te werken aan bewegingsstimulering is (het vergroten van) de inzetbaarheid van MKB-medewerkers.

NISB is een kennis- en innovatiecentrum gericht op sport en bewegen om participatie, leefbaarheid en gezondheid te bevorderen. 'Werk' is een van de gebieden waar NISB zich op richt. Peter-Jan Mol, NISB: 'Zo stimuleren we onder meer het ontwikkelen van gezondheidsbeleid bij het bedrijfsleven. Onlangs hebben we het BRAVO Kompas ontwikkeld, een handig stappenplan naar beweegbeleid.'

De bijeenkomst van vanmiddag komt in zekere zin voort uit eerdere bijeenkomsten die NISB georganiseerd heeft. Mol legt uit: 'Hoewel het MKB de grootste groep bedrijven vormt, komen we bij bijeenkomsten over gezondheidsbeleid maar weinig MKB-bedrijven tegen. Door onze relaties met het MKB weten we dat er wel degelijk allerlei initiatieven zijn, initiatieven waar anderen mogelijk van kunnen profiteren. Tijdens deze bijeenkomst willen we ervaringen uitwisselen met als doel dat MKB-bedrijven en hun adviseurs van elkaar kunnen leren. Wat gaat goed, wat kan beter en welke organisaties kunnen daarbij helpen, dat willen we graag weten.'

De bijeenkomst werd geleid door Tamara Raaijmakers van bureau Baart & Raaijmakers. Zij heeft de deelnemers voorafgaand aan de bijeenkomst een zestal vragen voorgelegd. Een aantal mensen heeft ook rapportages toegestuurd. Die zijn gebundeld in een voorrondedocument dat alle deelnemers is toegestuurd. Uiteindelijk wordt met behulp van deze input en de input op de bijeenkomst zelf een visiedocument gemaakt dat NISB gaat gebruiken om beleid naar de toekomst op te stellen en uit te voeren.

Het aantal werknemers in het MKB dat aan de beweegnorm voldoet, is de laatste twee jaar afgenomen, vertelt Vincent Hildebrandt van TNO Kwaliteit van Leven. Hildebrandt: 'Een derde voldoet niet aan de beweegnorm. Er zijn nu meer mensen met overgewicht. Daarmee scoren MKB-bedrijven overigens gemiddeld. Wat opvalt is dat kleine bedrijven ver achter blijven als het gaat om het organiseren van activiteiten.'

Volgens Hildebrandt is er veel verschil tussen bedrijven met 20 mensen en bedrijven met 250 medewerkers. Dit komt doordat de grotere bedrijven stafmedewerkers hebben, terwijl kleine ondernemers vaak zelf erg druk zijn met de dagelijkse arbeid. 'In onderzoeken nemen we de heel kleine bedrijven zelfs niet mee omdat we verwachten dat het aantal activiteiten minimaal is. En dan rekenen we ook de informele activiteiten mee, als ze maar structureel zijn en er een soort beleid achter zit. Maar daar voldoen ze vaak niet aan.'

Mieke Zijl van SportDrenthe vertelt hoe een project om sport aan te bieden aan kleine bedrijven in Drenthe, geen succes werd. 'Dit project is in 2004 gestart, in samenwerking met TNO en sportverenigingen, maar het liep niet storm. Omdat de inzichten inmiddels zijn veranderd hebben we bedrijven onlangs opnieuw benaderd, wederom was er geen belangstelling voor. Vervolgens hebben we een project opgezet in Hoogeveen, maar nu met een contactpersoon binnen het bedrijf. Dit liep beter, maar nog steeds kunnen we niet van een succes spreken.'

SportDrenthe heeft er wel van geleerd, vertelt Zijl. Zo blijkt uit de ervaring dat een contactpersoon of aanjager in het bedrijf heel belangrijk is. Die iemand is contactpersoon voor het management, de werknemers én de aanbieder. 'Ideaal is het wanneer het management het goede voorbeeld geeft', zegt Zijl. 'Door hun positie in het bedrijf zijn managers de aangewezen persoon om beweging en deelname te stimuleren.'

Ook Hildebrandt van TNO trekt teleurstellende conclusies uit de Drentse projecten. De opzet van het project - voor een verzameling van individuele bedrijven - blijkt in de praktijk erg lastig en vraagt veel *effort*. 'Maar zodra het project ophoudt, houden alle activiteiten op. 'Zijl vult aan: 'Inbedding in het bedrijf is een voorwaarde; als er een contactpersoon is aangesteld omdat het 'moet', geeft dat al aan dat deelname geen prioriteit heeft.'

Er is ook een positief geluid. 'Vooral grote bedrijven hebben interesse', aldus Zijl. 'En wat we nu merken, is dat bedrijventerreinen interesse hebben. Zij willen een pakket aanbieden aan alle bedrijven op het terrein samen.'

Verschillende aanwezigen wijzen op (eigen) goede ervaringen met stappentellers, conditiecoaches en andere apparaatjes die de beweeglijkheid en eventueel ook de conditie en gezondheid van medewerkers monitoren. Medewerkers worden door de apparaatjes gestimuleerd om te bewegen, onder meer doordat ze herinnerd worden aan het belang van een goede conditie en voldoende beweging. Raymond Zuidwijk, directeur van Tap Taxi in Den Haag, plaatst een kanttekening: 'Veel mensen hebben een bloeddrukmeter omdat ze een hoge bloeddruk hebben. Het schijnt dat, doordat ze elke dag meten, de bloeddruk juist omhoog gaat. Ik vraag me af, willen medewerkers dat allemaal wel weten? Sommigen gaan gewoon door met de vette hap. Wij zien dat jongere chauffeurs vaak al heel anders zijn, die zijn anders opgeleid en opgevoed.'

Volgens Frank Alfrink van zorgverzekeraar Menzis zouden bedrijven meer aandacht moeten hebben voor de gezondheid van hun medewerkers. Uit onderzoek onder MKB-bedrijven in Noord-Nederland bleek dat 17% van de bedrijven wel iets aan gezondheidsbeleid doet, maar lang niet altijd op het gewenste niveau. 'MKB-bedrijven willen misschien geen gezondheidsbeleid, maar door CAO-afspraken zullen ze wel moeten. De werknemer heeft daarin zijn eigen verantwoordelijkheid. Dat schrijft de wet voor. Vertel je dat aan werkgevers, dan sta je voor je het weet de hele middag de wet WIA (wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) uit te leggen. Terwijl die al drie jaar van kracht is. Voordat iedereen met gezondheidsbeleid aan de slag gaat ben je denk ik wel vijf jaar verder.'

Een aanwezige vraagt Alfrink of hij met dit verhaal niet op angst inspeelt. Hij antwoordt: 'Als ondernemer kun je dit onderwerp niet naast je neer leggen. Werkgevers dragen alle risico's van verzuim en arbeidsongeschiktheid. De overheid heeft zich teruggetrokken, maar schrijft wel de regels voor. Dat hoeft niet erg te zijn maar je moet wel de schouders eronder zetten en daar zit inderdaad angst in. Want verzekeraars nemen de risico's niet over.' Zuidwijk van Tap Taxi geeft twee goede redenen waarom zijn taxibedrijf aan de gezondheid van medewerkers werkt. 'Mensen zijn duur, maar ook kostbaar. Wij hebben op dit moment een half procent verzuim. Veel van onze chauffeurs hebben al een blessure of kwaal. Ik zie vaak dat een goed voornemen volhouden erg moeilijk is. Het is geen probleem zolang als

alles goed gaat, maar als het tegenzit ligt terugval op de loer. Mensen hebben drempels die goede voornemens dwarsbomen.'

Zuidwijk spreekt zijn medewerkers gewoon aan op eventuele ongezonde gewoonten en laat het dan even bezinken. 'Noem het een incubatietijd. Doe verder niets, laat ze er over nadenken. Dan kunnen ze zelf tot inzicht komen.'

Yolande Kuis, arbeid & organisatiedeskundige bij De Linge Groep, denkt dat de aanpak van Zuidwijk een heel goede is. 'Je moet het onderwerp laagdrempeliger maken en dat is wat Raymond doet. Hij praat met zijn mensen, vraagt hen: hoe zie jij je loopbaan voortgaan? Ga het gesprek aan, breng bewustwording op gang.'

Peter-Jan Mol is tevreden over de resultaten van de bijeenkomst. Het doel is ideeën te delen en mensen met elkaar in contact te brengen om wellicht samen iets te doen, en dat is gelukt.

Mol: 'Goed dat iedereen iets heeft ingebracht, ik hoop dat jullie er allemaal iets aan hebben. NISB maakt in ieder geval dankbaar gebruik van alle input en zal zeker bekijken of we bij de uitwerking samen met jullie op kunnen trekken. Houdt hiervoor ook onze website www.nisb.nl in de gaten!'

Meer informatie over het BRAVO Kompas: www.nisb.nl

Ideeën voor de praktijk

Deelnemers aan de rondetafel hebben tijdens de bijeenkomst tal van suggesties en ideeën voor (succesvol) beweegbeleid ingebracht. Een selectie van wat ter tafel kwam.

- De directie heeft een voorbeeldfunctie, zij beslissen, dus zij moeten uitdragen gezondheidsbeleid belangrijk te vinden;
- De crisis wordt soms als reden opgegeven om niets aan gezondheidsbeleid te doen. Een jaar geleden was de grote drukte juist reden om niets te doen. Nu hebben veel werkgevers de tijd. Als een bedrijf werktijdverkorting aanvraagt, mag je een tegenprestatie verwachten. Bijvoorbeeld een investering in gezondheidsbeleid;
- Goede ervaringen werken positief, daarmee kun je anderen overtuigen. Laat bedrijven elkaar overtuigen, bijvoorbeeld door aan te tonen dat de productiviteit stijgt;
- Veel werkgevers vragen: wat levert het op? Als mensen omvallen kost het je geld, maar dat weet je pas als het te laat is. In gesprekken met MKB-bedrijven kun je ook inzetten op het binden en boeien van medewerkers;
- Vragen ondernemers naar gezondheid in een functioneringsgesprek? Reactie: Dat gebeurt vaak niet omdat het een lastig onderwerp is. Je moet er op tijd over beginnen, nog voordat een medewerker bv echt te dik is. De inzetbaarheid is een zaak van werkgever én werknemer. Het vrijblijvende moet er van af;
- Om over *ziekteruim* te praten moet je dokter zijn, maar over *gezondheid* kun je als werkgever wél praten. Gezondheid vinden de meeste mensen veel interessanter. 4% verzuimt, dus 96% verzuimt niet. Toon belangstelling. Weet wat er speelt bij je medewerker, ook thuis (schuldsanering, zieke partner), daar valt veel winst te behalen;
- Mobiliteitsaspect: uit onderzoek blijkt dat mensen die naar het werk fietsen minder verzuimen dan mensen die dat niet doen. Op mobiliteit kan enorm bezuinigd worden. Fietsen is een oplossing voor verzuim, maar ook voor milieuproblemen, parkeerproblemen enzovoort. Bij MKB-bedrijven wonen mensen vaak in de omgeving, maar er is minder kennis over de fiscale mogelijkheden zoals een fiets van de zaak;
- Haak aan bij grote momenten, events.

Deelnemerlijst

1. Arbo, mevrouw Jacqueline Joosten - hoofdredacteur
2. Arbo Coördinatie Centrum, mevrouw Monique Denen - adviseur
3. ArboNed / KeurCompany, de heer Dirk Jan Bout - accountmanager
4. BGZ Wegvervoer, mevrouw Daniëlle Noorloos - adviseur arbeid & gezondheid
5. CIR, de heer Hans Oosting - directeur
6. De Linge Groep, mevrouw Yolanda Kuis – Arbeid & Organisatiedeskundige
7. LifeGuard, de heer Pepijn van der Meulen - accountmanager
8. Menzis, de heer Frank Alfrink – manager branches en verenigingen
9. Senter Novem, de heer Kees van der Reijden – adviseur
10. SportDrenthe, mevrouw Mieke Zijl – sportprojectmanager speciale projecten
11. SportFryslan, de heer Erwin Bloeming – sportconsulent
12. SportZeeland, mevrouw Marja Reijnders - manager Sport en Bewegen
13. Tap Taxi, de heer Raymond Zuidwijk – directeur
14. TNO, de heer Boy Kodde – manager MKB
15. TNO Kwaliteit van Leven, de heer Vincent Hildebrandt – senior onderzoeker en teammanager Bewegen & Arbeid
16. NISB, de heer Hans Arends – programmamanager
17. NISB, de heer Peter-Jan Mol – coördinator setting Werk
18. BaartRaaijmakers, mevrouw Tamara Raaijmakers – projectmanager/adviseur
19. Mevrouw Margit Warmink, journalist