

## Beweegalliantie setting werk cirkel Bewegen Begint op de Werkvloer

De cirkel Bewegen Begint op de Werkvloer (BBW) heeft zich ten doel gesteld dat elk team bij elke werkgever in 2040 een collega in de vorm van een BBW-coach heeft. Deze BBW-coach daagt collega's uit om 1) Meer te bewegen en 2) Bewegen als het nieuwe normaal zien in hun werk / dagelijks leven.

Om dit te realiseren wordt in de cirkel BBW in 4 sessies gewerkt aan een aanpak die dit mogelijk maakt. Tijdens de 1<sup>e</sup> sessie (1-11-23) zijn obstakels benoemd die het doel van de BBW cirkel in de weg staan. In de 2<sup>e</sup> sessie (18-1-24) zijn oplossingen opgehaald die meehelpen de benoemde obstakels te omzeilen.

Hieronder worden de opbrengsten (obstakels én oplossingen) weergegeven. Tijdens de 3<sup>e</sup> sessie, die op 11 maart plaatsvindt, wordt nagedacht over een aanpak die bijdraagt aan het omzeilen van de obstakels en het behalen van het doel van de BBW cirkel. De obstakels en oplossingen zijn daarbij verdeeld in 4 thema's: Visie en cultuur, inhoud, kosten en baten én werkomgeving en -kenmerken. Obstakels van een 5<sup>e</sup> thema (Wet- en regelgeving) zijn doorgezet aan de cirkel Beleid in Beweging binnen de setting werk. Deze cirkel wordt begeleid door Eric van der Veen.

### A. Visie en cultuur

1. Geen visie op duurzame inzetbaarheid in de organisatie als onderlegger voor beweegbeleid
  - Persoonlijke en organisatie agenda's weten en hierop inspelen met de implementatie van bewegen op de werkvloer.
2. Organisatiecultuur ondersteunt het niet (niet vrij voelen te bewegen op het werk, schaamte)
  - Goed voorbeeld doet goed volgen.
3. Weerstand bij werkgever of werknemers (bewegen onder werktijd, moet dat? Eigen verantwoordelijkheid, voelt als bemoeizucht)
  - Definieer bewegen: niet zitten. Bewustwording
4. Andere aandachtsgebieden hebben prioriteit (verzuim, verloop, opleiden, productie, bewegen draagt niet bij aan doelen organisatie)
  - Bewegen is geen los thema, maar je kunt het invlechten binnen andere aandachtsgebieden.
5. De BBW coach krijgt geen tijd / ruimte om dit serieus op te pakken en moet het 'erbij' doen
  - Niet 1 coach benoemen, maar meerdere enthousiastelingen. Deze faciliteren met praktische handvaten.
6. Onvoldoende rolmodellen of aanjagers (in management, bij leidinggevenden en op de werkvloer)
  - Ze zijn er wel, maar ze zijn niet zichtbaar. Storytelling belangrijk om ze te tonen.
7. Het is een project (tijdelijk iets)
  - Langere termijn aanpak. Kleine stappen zetten duurt wel langer, maar is wel een voorwaarde voor borging.
8. We hebben al vaak iets geprobeerd op vitaliteit, maar dit is nooit gelukt
  - Idem als het punt bij 7.
  - Blijven proberen. Je weet niet wat werkt van tevoren.

## B. Inhoud

1. Ontbreken van een goede communicatie- en activatiecampagne of een samenwerking met de afdeling communicatie
  - Micro, meso, macroniveau communicatieplan maken. Branding (communicatiedeskundige benutten). Soms ook stoute schoenen aan en uitvoeren.
  - Aandacht aan cultuur vanuit intern. Kennis en handvaten delen.
2. Niet weten waar kennis/hulp over implementatie en inzet van BBW coach te krijgen is
  - Kennisbank creëren en zorgen voor facilitaire. Kenniscentrum sport en bewegen en netwerk daarin gebruiken. Snel praktisch maken.
  - Positioneren en communicatie over de BBW. Wat is de rol? Waar kan je de BBW voor gebruiken? Waar kan je info vinden?
3. BBW coach weet niet hoe vooral inactieven te stimuleren om meer te bewegen op het werk
  - Delen van best practices. BBB bijeenkomst creëren en succes casussen en kennisdeling bewerkstelligen. Weer maatwerk op situatie (al gemotiveerd of niet)
  - Welke persoon past goed in deze rol. Kleine stapjes. Bewegen is ook een goed begin. Hoeft geen sporten te zijn. Dagelijks bewegen.
4. Geen duidelijke taakomschrijving voor de BBW coach
  - Goede taakomschrijving creëren. Vooral informeren, faciliteren en enthousiasmeren. Goed kader passend bij het bedrijf, maatwerk wat passend is.
  - Profiel per locatie verschillend. Maak bijvoorbeeld 6 voorbeeld profielen als voorbeeld of inspiratie zoals bij de BSC.
5. (nog) Niet duidelijk wat werkt bij de inzet van de BBW coach
  - Cursus ontwikkelen met zo veel mogelijk evidence-based inhoud, terugkoppel momenten erbij.
  - Good practises ophalen en promoten. Al doende leren. Uitproberen en kijken wat werkt.
6. Het moet breder aangepakt worden. Bijv. op vitaliteit, werkgeluk of (positieve) gezondheid
  - Hoe smaller hoe meer focus, hoe breder hoe completer. Als er 1 beweegcoach is dan is smal (dus alleen bewegen) makkelijker uitvoerbaar.
  - Waar kan je bewegen op inzetten. Stimuleren gezondheid. Bevorderen team gevoel etc.
7. BBW coach blijft niet gemotiveerd
  - Team BBW coaches, kunnen sparren, steun geven
  - Het moet geen eenmansshow zijn maar daar leidinggevend en gedragen. Samen staan we hiervoor

## C. Kosten en baten

1. Geen inzicht in kosten en baten van meer bewegen voor werkgever én werknemer
  - Welbevinden toetsen / 0 en 1 meting. Focussen op wat voor de persoon belangrijk is en dit koppelen aan beweging, dan heb je blijvende motivatie die duurzaam is en blijft.

2. Niet bekend of er subsidies of fondsen zijn voor bewegen op het werk
  - Vereenvouding van het systeem, toevoegen persoonlijk profiel en standaard zoekfilter, zodat subsidie makkelijk te vinden is.
3. Met name MKB organisaties hebben onvoldoende tijd of geld om hierin te investeren
  - Verantwoording verzekeraars, hulp bij het opstellen van prioriteiten.
4. Het kost veel tijd voordat het iets oplevert
  - Focussen op kleine successen en doelen (die zelf zijn opgesteld).
5. Ons verzuim is toch al laag?
  - Gezondheid behouden, inzet op bevoegenheid en betrokkenheid ipv verzuim. Verzuim is niet voldoende pakkend voor de situatie. Je kan 3 maanden ziek zijn en dan pas verzuimen.

#### D. Werkomgeving en -kenmerken

1. Kenmerkende functiebelasting/beweegvaardigheden van een beroep of sector zijn niet bekend.
  - Functiebelasting in kaart brengen.
2. De werkomgeving bemoeilijkt bewegen (kantoren, bedrijventerreinen)
  - Zorg voor een omgeving die mogelijk maakt en een cultuur die stimuleert.
3. Mensen werken meer thuis, waardoor bewegen minder goed gestimuleerd kan worden
  - Pas/joker
4. Mensen zijn te druk
  - Urgentie bij werkgevers creëren om werknemers te stimuleren te investeren in vitaliteit.
5. Mensen in fysiek zware beroepen vinden dat ze al genoeg bewegen
  - Bewustwording op kenmerkende functiebelasting vergroten.
6. Uitdaging om iets te organiseren in 24-uurs economie / bij wisselende diensten / chauffeurs
  - Waar zit de leefstijl vraag van de beroepsgroep zelf? Dit ophalen.
  - App zou hier als hulpmiddel goed kunnen werken. Ervaring geven, trial.
7. Werkt niet in kleine organisaties zonder teams of leidinggevenden of bij ZZP-er
  - Aansturen vanuit overkoepelende organisaties.
  - Vertegenwoordigde organisaties zoeken, daar de principes bespreken en kijken naar implementatie.

#### E. Wet- en regelgeving (in cirkel Eric)

1. Geen (Arbo)wetgeving t.a.v. bewegen. Je kunt het dus ook niet 'afdwingen'
2. Geen duidelijke richtlijnen vanuit bijv. de gezondheidsraad
3. Is niet opgenomen in de CAO
4. Kerstpakkett vanuit de werkkostenregeling is belangrijker dan bewegen