

'Ik ben hier aangenomen om te werken, niet om te sporten'

Een kwalitatief onderzoek naar de (on)mogelijkheden om niet-deelnemers van bedrijfsport, deel te laten nemen aan bedrijfssport

Mark Janssen
Arnhem, juni 2012



Universiteit Utrecht



‘Ik ben hier aangenomen om te werken, niet om te sporten’

Een kwalitatief onderzoek naar de (on)mogelijkheden om niet-deelnemers van bedrijfsport, deel te laten nemen aan bedrijfssport

Opleiding	Universiteit Utrecht Utrechtse School voor Bestuurs- & Organisationswetenschap Master Sportbeleid en Sportmanagement
Begeleider	Prof. Dr. A.E. Knoppers
Tweede lezer	Dr. M.G. van Slobbe

Auteur	Mark Janssen Lagebaan 1 5374 NM Schaijk mgm.janssen@gmail.com Studentnummer: 3644421
--------	--

Arnhem, juni 2012

Woord vooraf

Voor u ligt het resultaat van ruim een half jaar onderzoek en tevens de afsluiting van mijn masteropleiding Sportbeleid en Sportmanagement. De keuze voor het onderwerp bedrijfssport ligt in lijn met de twee jaar durende stageperiode bij Stichting Sport & Zaken. Binnen deze organisatie hield ik mij voornamelijk bezig met de ontwikkeling, implementatie en coördinatie van sporttrajecten bij bedrijven. Mijn interesse werd gewekt toen mij opviel dat er zowel in de praktijk als in de literatuur onduidelijkheid heerst over bepaalde ontwikkelingen op dit vakgebied. Vragen over de verklaringen van het lage deelnamecijfer van bedrijfssport en de determinanten die bepalend zijn voor participatie kwamen tijdens mijn werkzaamheden continu voorbij. Mijn afstudeeronderzoek zag ik als een mogelijkheid om een bijdrage te leveren aan de beantwoording van deze vragen.

Dit onderzoek heb ik niet alleen tot stand kunnen brengen. Vandaar dat dit de plek is om bepaalde mensen te bedanken voor hun bijdrage. Allereerst wil ik mijn scriptiebegeleidster prof. dr. Annelies Knoppers bedanken voor haar betrokken samenwerking. Uw kritische en opbouwende feedback heeft de kwaliteit van mijn onderzoek zeer ten goede gedaan.

Verder gaat mijn dank uit naar de (oud) medewerkers van Sport & Zaken. De prettige samenwerkingsverbanden hebben er toe geleid dat ik zowel de sport- als de zakenwereld van dichtbij heb mogen leren kennen. In het bijzonder wil ik mijn stagebegeleider Eric van der Veen bedanken. Doordat je graag je kennis deelde, altijd tijd had voor uitleg en mij betrok bij interessante projecten, heb ik mezelf in deze periode optimaal kunnen ontwikkelen.

Daarnaast wil ik langs deze weg mijn ouders bedanken voor hun onvoorwaardelijke steun tijdens mijn beide studies. Zonder hun vertrouwen en optimisme was het mij nooit gelukt om deze opleidingen succesvol af te ronden.

Tot slot gaat mijn dank uit naar de zestien personen die ik heb mogen interviewen. Dit onderzoek is voor een groot gedeelte dankzij jullie tijd en betrokkenheid mogelijk gemaakt. Hopelijk voldoet het aan ieders verwachtingen.

Dan rest mij alleen nog om u veel plezier te wensen bij het lezen van dit rapport!

Mark Janssen
Arnhem, juni 2012

N.B. Het onderzoek is in de mannelijke vorm geschreven. Waar hij staat geformuleerd wordt natuurlijk hij/zij bedoelt.

Samenvatting

De Nederlandse beroepsbevolking vergrijsst, wordt steeds dikker en sport en beweegt onvoldoende. De landelijke politiek en diverse invloedrijke organisaties zien voor werkgevers een rol weggelegd als het gaat om het stimuleren van het sport- en beweeggedrag van 7,4 miljoen werknemers. Want: sporten loont. Zowel voor de maatschappij, voor de werkgever als voor het individu. Echter blijkt dat veel mensen niet zijn te porren voor deelname aan bewegingsstimuleringsactiviteiten van de werkgever. Als eigenaar van een bedrijfssportprogramma vindt Stichting Sport & Zaken het van belang om inzicht te krijgen in de achtergrond en de beweegredenen van deze groep niet-deelnemers. Dit onderzoek wil daarom de beschikbare kennis die er over bedrijfssport is vergroten. Hiermee kunnen beleidsmakers, bedrijfssportaanbieders en werkgevers wellicht beter inspelen op de behoeften van werknemers.

De centrale onderzoeksvraag luidt: *Welke betekenissen geven niet-deelnemers van bedrijfssport aan bedrijfssport en welke factoren spelen een rol voor eventuele deelname?* Om deze vraag goed te kunnen beantwoorden is gekozen voor een kwalitatief onderzoek. In totaal zijn er veertien werknemers en twee bedrijfssportcoördinatoren met behulp van semi-gestructureerde topic lijsten geïnterviewd. Door middel van een analyse van de betekenisconstructie en heersende discourses, is de gedachtegang van de niet-deelnemers uiteengezet. Hiermee is inzicht verkregen in hoe deze werknemers aankijken tegen sport, gezondheid en bedrijfssport en wat de redenen zijn dat zij niet participeren aan het sportprogramma. De machtstheorie van Foucault legt hierbij bloot welke machtsprocessen er op dit vlak spelen tussen de werkgever en de niet-deelnemer.

Uit de interviews komt naar voren dat de werknemers over het algemeen een positieve attitude hebben ten aanzien van bedrijfssport. De belangrijkste kanttekening die er wordt gemaakt heeft betrekking op de onduidelijkheid over de effecten van het programma. Zowel werknemers als bedrijfssportcoördinatoren vragen zich af of de sportactiviteiten daadwerkelijk bijdragen aan gezondheidsverbetering en verzuimreductie. Als bedrijfssportaanbieder en –adviseur dient Sport & Zaken werkgevers zoveel mogelijk te voorzien in kennis dat iets zegt over deze mogelijke relatie.

Daarnaast blijkt uit de data dat de discourses van de bedrijfssportcoördinatoren, en de daarmee samenhangende insteek van het sportprogramma, in sommige gevallen verschillen met de betekenisgeving van de niet-deelnemers. Dit heeft als gevolg dat niet iedere werknemer zich even sterk aangesproken voelt wanneer bedrijfssport wordt gepromoot. Bij de werknemers lijkt sprake te zijn van een verscheidenheid aan alternatieve discourses over sport in relatie tot gezondheid. Deze discrepantie leidt tot verzet: werknemers nemen niet deel aan het bedrijfssportprogramma en sporten hierdoor wellicht ook in privé sfeer niet. Mogelijk spreken werkgevers een grotere groep mensen aan wanneer het programma niet alleen gezondheidsverbetering als insteek heeft.

De belangrijkste redenen om niet te sporten hebben te maken met een gebrek aan intrinsieke motivatie. Werknemers die wel een sportintentie hebben maar aangeven geen gebruik te zullen gaan maken van de bedrijfssportmogelijkheden wijzen hiervoor naar het aanbod. Dit komt blijkbaar onvoldoende overeen met hun behoeften. Daarnaast kan worden geconstateerd dat enkele respondenten niet via de werkgever of met collega's wil sporten. Het programma wordt wellicht als te disciplinerend ervaren. Een vrijere vorm van bedrijfssport, waarbij er niet op vaste dagen, tijden of locatie wordt gesport, kan een succesvolle aanvulling zijn op de huidige programma's. In het verlengde hiervan is het aanbevelingswaardig om een sporttraject onderdeel te laten zijn van een bedrijfstraining. In dat geval gaan werknemers op een 'nuttige' manier sporten waarbij het gezondheidsaspect in de slipstream wordt meegenomen.

Er liggen zeker mogelijkheden om het animo voor bedrijfssport te verhogen. Bedrijfssportaanbieders en werkgevers zullen als eerste stap samen moeten aantonen wat de effecten van sportprogramma's zijn. Verder dient er naast de bedrijfsdoelstellingen ook oog te zijn voor de werknemer zelf: wat vindt hij *leuk*? Door zo goed mogelijk aansluiting te vinden bij de behoeften van het personeel, ervaart de werknemer bedrijfssport mogelijk minder als iets dat hem wordt opgelegd, maar meer als iets waarvoor hij zelf heeft gekozen.

Inhoudsopgave

	Blz.
Woord vooraf	2
Samenvatting	3
1. Inleiding	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Opdrachtgever	7
1.3 Doelstelling	7
1.4 Wetenschappelijke- & maatschappelijke relevantie	8
1.5 Opbouw van het rapport	8
2. Theoretisch kader	10
2.1 Wetenschapsfilosofie	10
2.2 Organisatieperspectief	10
2.3 Betekenisconstructie en gebruik van discourses	11
2.4 Technologies of dominance versus Technologies of the self	12
3. Literatuurstudie	14
3.1 Sporten en bewegen in Nederland: inzicht in de maatschappelijke context	14
3.2 Betekenissen die niet-sporters geven aan sport en gezondheid	18
3.3 Overgewicht en obesitas	20
3.4 Bewegings- en gezondheidsstimulering op het werk	21
3.5 Keuzevrijheid tot deelname en verantwoordelijkheid	24
4. Onderzoeksvragen	26
4.1 Probleemstelling	26
4.2 Begripsdefinities	26
5. Methode	28
5.1 Onderzoeksperspectief	28
5.2 Onderzoekspopulatie	28
5.3 Onderzoeksmethoden	30
5.4 TNO	30
5.5 Betrouwbaarheid en validiteit	31
6. Resultaten	32
6.1 Algemeen	32
6.2 Technologies of dominance	32
6.3 Technologies of the self	37
7. Discussie	44
7.1 Doelstellingen & organisatie bedrijfssportprogramma	44
7.2 Omschrijving groep (niet-)deelnemers	46
7.3 Betekenisgeving aan sport, gezondheid en bedrijfssport	47
7.4 Redenen waarom werknemers niet deelnemen aan het bedrijfssportprogramma	49

8.	Conclusie	52
8.1	Beantwoording deelvragen	52
8.2	Beantwoording hoofdvraag	55
9.	Aanbevelingen	56
9.1	Aanbevelingen Sport & Zaken	56
9.2	Aanbevelingen werkgevers	56
9.3	Reflectie op het onderzoeksproces	57
9.4	Reflectie op theoretisch kader	58
9.5	Mogelijk vervolgonderzoek	58
	Literatuurlijst	59
	Bijlagen	63
	Bijlage 1. Topic lijst niet-deelnemers	63
	Bijlage 2. Topic lijst bedrijfssportcoördinatoren	66

1. Inleiding

Wat is de aanleiding voor deze studie en voor wie is het interessant? Dit inleidende hoofdstuk geeft inzicht in het onderzoeksmotief en de praktische- en wetenschappelijke meerwaarde. Daarnaast wordt de opdrachtgever kort omschreven en sluit het hoofdstuk af met een leeswijzer.

1.1 Aanleiding

Ruim drie miljoen Nederlanders hebben een ‘zittend’ beroep (TNO, 2012). Chauffeurs, kantoormedewerkers, maar bijvoorbeeld ook laboranten. In recent onderzoek van TNO en PwC (2011) wordt dit zittend bestaan van veel werknemers een sluipmoordenaar genoemd als het gaat om chronische aandoeningen. In combinatie met de vergrijzing en de steeds krappere wordende arbeidsmarkt is het in dit kader van belang dat werknemers zowel fysiek als mentaal ‘fit’ zijn en blijven. Zijn ze dit niet of onvoldoende, dan is het risico op vervroegde arbeidsuittreding groot. Eén van de factoren die bij kan dragen aan een goede gezondheid is regelmatig sporten en bewegen (Hildebrandt, Chorus & Stubbe, 2010). Uit onderzoek blijkt echter dat de beroepsbevolking dit onvoldoende doet (Hildebrandt et al, 2010). Partijen als het NISB en het Diabetes Fonds zien hiervoor een duidelijke rol weggelegd voor de werkgevers (TNO & PwC, 2011). Zij hebben namelijk toegang tot de 7,4 miljoen werknemers die ons land telt (CBS, 2012). Werkgevers zouden deze groep kunnen stimuleren om meer te gaan sporten en bewegen. Zeker onder diegenen die dat op dit moment nog onvoldoende doen en/of zittend werk verrichten.

Dit stimuleren en faciliteren van sport- en bewegingsactiviteiten op de werkvloer wordt ook wel bedrijfssport genoemd. Werkgevers organiseren dit om verschillende redenen. Allereerst moet het zorgen voor een gezonder personeelsbestand. Verzuimreductie is hierbij het achterliggende streven. Daarnaast heeft gezamenlijk sporten met collega’s mogelijk een positief effect op de sociale cohesie en het imago van het bedrijf (TNO, 2010; Dekkers & Van Mechelen, 2006).

Sinds het aantreden in oktober 2010 van het kabinet Rutte-Verhagen zijn er diverse beleidsbrieven en nota’s uitgebracht die het belang van sporten en bewegen op de werkvloer onderschrijven (TNO & PwC, 2011). Enkele citaten:

“Het is van belang dat sport- en beweegmogelijkheden op en rond het werk worden geïntensiveerd.” Afkomstig uit Beleidsbrief Sport: Sport en Bewegen in Olympisch Perspectief van minister Schippers van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (Rijksoverheid, 2011a).

“Gezonde en vitale werknemers zullen, ook als ze ouder worden, het werk goed aan kunnen en gemotiveerd zijn om te blijven presteren.” Afkomstig uit brief van minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Vitaliteitspakket (Rijksoverheid, 2011b).

“Er is aandacht voor gezondheid in relatie tot het werk nodig zodat chronisch zieken goed kunnen blijven participeren [...] Concrete onderdelen in de samenwerking tussen VWS en SZW zijn: een actieplan ‘gezonde bedrijven’ gericht op het stimuleren van bewegen en het bevorderen van aandacht voor geestelijke problematiek...” Kabinetsvisie omschreven in Landelijke nota gezondheidsbeleid: Gezondheid dichtbij (Rijksoverheid, 2011c).

In de periode 1996-2008 zijn er steeds meer bedrijven van start gegaan met bewegingsstimuleringsactiviteiten op de werkvloer (TNO, 2003). Bij de laatste meting in 2010 was er volgens Simons, Bernaards en Hildebrandt (2011) echter sprake van een dip. Bernaards, Engbers en Hildebrandt (2008) constateren daarnaast dat het deelnamecijfer voor de populairste vorm van bedrijfssport, fitness, erg laag ligt. Uit ervaring van bedrijfssportaanbieder Sport & Zaken blijkt dat dit

ook voor andere sportvormen geldt. Het grootste gedeelte van het personeel neemt, om wat voor reden dan ook, niet deel aan dit soort initiatieven.

Stichting Sport & Zaken wordt door NOC*NSF gezien als één van de partners om bedrijfssport in Nederland te stimuleren, te faciliteren en verder te verbeteren (NOC*NSF, 2009). Hierbij heeft Sport & Zaken als doel om zoveel mogelijk werknemers aan te zetten tot voldoende sportgedrag. Met behulp van dit onderzoek wil Sport & Zaken beter inzicht krijgen in de achtergrond van werknemers die niet deelnemen aan het bedrijfssportprogramma van de werkgever. Hoe kijken zij tegen dit programma aan en welke factoren zijn bepalend voor eventuele deelname? Hopelijk bieden deze inzichten handvatten voor zowel Sport & Zaken als voor werkgevers om daarmee de participatiegraad van deze sportprogramma's te verhogen.

1.2 Opdrachtgever

Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van stichting Sport & Zaken. Snelders (2010) omschrijft Sport & Zaken in haar studie als volgt:

Sport & Zaken is in 2003 opgericht naar voorbeeld van de stichting Kunst & Zaken. Het doel van de initiatiefnemers, NOC*NSF, VNO-NCW, ING en Boer & Croon was om een stichting op te richten die de sport duurzaam kan versterken door het bedrijfsleven bij de sport te betrekken. In de stichting Kunst & Zaken vonden zij het perfecte voorbeeld.

Toen Sport & Zaken in 2003 werd opgericht, was het enige programma Advies. Bij dit programma zijn bedrijven aangesloten die kosteloos hun expertise beschikbaar stellen voor vraagstukken van sportbonden en verenigingen. In 2007 kwamen hier het programma Bedrijfssport en de Sportbestuurdersdatabase bij. Voor het programma Bedrijfssport wordt het sportaanbod van diverse sportbonden verkocht aan het bedrijfsleven. In de Sportbestuurdersdatabase staan mensen die interesse hebben in een bestuursfunctie bij een sportbond. Sport & Zaken zoekt bij een aanvraag van een sportbond in haar eigen database en zet één van de aangesloten searchbureaus aan het werk om een geschikte kandidaat te vinden. In 2009 is het laatste programma Goud op de Werkvloer opgestart. In samenwerking met Randstad zoekt de programmamanager bedrijven die een topsporter met een A, B, of high potential status in dienst willen nemen. (p. 6-7)

Daarnaast is Sport & Zaken sinds 2010 namens Olympisch Vuur het loket voor het Nederlandse bedrijfsleven. Concreet houdt dit in dat Sport & Zaken bedrijven begeleidt, die een bijdrage willen leveren aan de doelstellingen uit het Olympisch Plan 2028.

Dit onderzoek valt onder het programma Bedrijfssport. NOC*NSF is in 2006 gestart met dit concept maar bracht het een jaar later onder bij Sport & Zaken. Onder het mom van gezondheidsverbetering, imagooversterking en het bevorderen van de sociale cohesie vermarkt dit programma het sportaanbod van twintig bij NOC*NSF aangesloten bonden richting het bedrijfsleven. Naast het matches tussen vraag en aanbod adviseert Sport & Zaken bedrijven over hoe een bedrijfssporttraject het beste ingevuld kan worden. De sportbonden genereren door dit programma inkomsten en nieuwe leden. Dit ligt in lijn met hetgeen Sport & Zaken nastreeft: zij wil de georganiseerde sport versterken.

1.3 Doelstelling

Deze studie wil voor beleidsmakers, werkgevers en aanbieders van bewegingstimulering op het werk antwoord geven op de vraag welke processen er rondom bedrijfssport spelen en wat de reactie van niet-deelnemers hierop is. Dit wordt bereikt met twee bronnen van data: ten eerste zal aan de hand van interviews met bedrijfssportcoördinatoren in kaart worden gebracht welke activiteiten organisaties al ondernemen en wat het effect daarvan is op het deelnamecijfer. Ten tweede moet interviewdata met niet-deelnemers inzichtelijk maken welke betekenissen deze groep toekent aan bedrijfssportprogramma's. Wat vinden zij van dergelijke initiatieven en hoe komt die betekenisgeving

tot stand? De resultaten dienen handvatten te bieden die bijdragen aan bestaande en nieuwe initiatieven van bovengenoemde partijen. Het doel dat hierdoor centraal staat, luidt als volgt:

Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in de (on)mogelijkheden om niet-deelnemers van bedrijfssport deel te laten nemen aan bedrijfssport.

1.4 Wetenschappelijke- & maatschappelijke relevantie

Er is veel wetenschappelijke literatuur bekend over wat bedrijfssport voor de maatschappij, de werkgevers maar ook voor het individu op kan leveren. Zowel op financieel gebied (door kostenbesparingen) als qua gezondheidsverbetering (TNO & PwC, 2011; Hofstee, Bredt & Van der Meulen, 2011). De laatste jaren zijn er verschillende studies gepubliceerd over de betekenisgeving van werkgevers en human resource managers aan bedrijfssportactiviteiten (Snelders, 2010; Kolster, 2010). Hiermee is getracht de beweegredenen in kaart te brengen waarom bedrijven al dan niet bewegingsstimulering aanbiedt aan haar werknemers. Er is echter nog nauwelijks literatuur beschikbaar over de betekenisgeving over en ervaringen met dit soort initiatieven van de doelgroep zelf: de werknemers. Deze studie geeft inzicht in de manier waarop niet-deelnemers van bedrijfssport aankijken tegen de sportfaciliteiten die hun wordt geboden.

Daarnaast is de toepassing van de machtstheorie van Foucault een aanvulling op bestaande onderzoeken over (de gevolgen van) bewegingsstimulering op het werk. Volgens Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) is in iedere situatie sprake van machtsuitoefening. Dit geldt dus ook als het gaat om de implementatie van bedrijfssport. Deze studie tracht antwoord te geven op de vraag welke machtsprocessen er rondom bewegingsstimulering op het werk spelen, hoe die elkaar beïnvloeden en op welke wijze niet-deelnemers hierop reageren.

Welke factoren zijn bepalend voor eventuele bedrijfssportdeelname? Er is al veel kwantitatief en kwalitatief onderzoek gedaan naar de argumenten van mensen om überhaupt niet te sporten (Elling, 2011). Sporten via de werkgever betreft echter een specifieke context. Ten eerste wordt door middel van een bedrijfssportprogramma geprobeerd om belangrijke belemmeringen voor mensen om niet te gaan sporten weg te halen. Daarnaast zijn er ook andere factoren, zoals collega's, werkschema, betrokkenheid met de werkgever et cetera die waarschijnlijk een rol spelen bij eventuele sportdeelname. Onderzoek is noodzakelijk om inzicht te verschaffen in de redenen waarom mensen niet deelnemen aan dit soort activiteiten. De uitkomsten kunnen handvatten bieden waarmee wellicht beter aangesloten kan worden bij de wensen en behoeften van de werknemers.

1.5 Opbouw van het rapport

Het rapport start in hoofdstuk 2 met een omschrijving van het onderzoeksperspectief. Dit geeft weer welke theorieën als rode draad door het rapport lopen en als blauwdruk fungeren bij het vergaren en interpreteren van de data.

De daarop volgende literatuurstudie beschrijft de kritische zoektocht naar actuele literatuur over sport, gezondheid en bedrijfssport. De huidige maatschappelijke context rondom deze thema's wordt in kaart gebracht waarbij zoveel mogelijk de relatie wordt gelegd met de beroepsbevolking.

In hoofdstuk 4 zal aan de hand van de probleemstelling de deelvragen en hoofdvraag van het onderzoek uiteengezet worden. Tevens bevat dit hoofdstuk een omschrijving van de belangrijkste begrippen van het onderzoek.

De methodologie van de studie staat geformuleerd in hoofdstuk 5. Het onderzoeksproces wordt hier ontrafeld en belangrijke stappen worden verantwoord. Daarnaast staat de wetenschapsfilosofie van de studie omschreven en hoe de validiteit en betrouwbaarheid gewaarborgd is.

Hoofdstuk 6 geeft de belangrijkste resultaten van het onderzoek weer. Deze zijn geschreven langs twee kanalen: Technologies of dominance (mogelijke disciplinerings technieken van de werkgever) en

Technologies of the self (hoe geeft het individu hier invulling aan). Ter verduidelijking worden quotes uit de interviews met de respondenten gebruikt.

De resultaten worden in het hoofdstuk Discussie afgezet tegen de beschikbare literatuur. Hierdoor wordt duidelijk wat er overeenkomt met eerder onderzoek en op welke vlakken deze studie vernieuwend is.

Op basis van al het voorgaande worden de deelvragen en hoofdvraag in hoofdstuk 8 beantwoord. Het rapport sluit af met aanbevelingen voor de opdrachtgever Sport & Zaken en voor werkgevers die actief zijn met een bedrijfssportprogramma. Dit laatste hoofdstuk bevat tevens een reflectie op het onderzoeksproces en aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

2. Theoretisch kader

Voordat er een beschrijving volgt van de beschikbare literatuur over (bedrijfs)sport en gezondheid, wordt eerst inzicht gegeven in het theoretisch kader van dit onderzoek. De reden dat het op deze plek staat omschreven is omdat onderstaande concepten de rode draad vormen door het gehele document. De theorieën en de daaraan getoetste gedachte van de onderzoeker maken duidelijk met welke bril er naar de wereld en daarmee ook naar het thema van dit onderzoek wordt gekeken.

2.1 Wetenschapsfilosofie

Er bestaan twee manieren om onderzoek te doen: kwantitatief en kwalitatief. Een kwantitatief onderzoek richt zich op kwantiteiten zoals: de hoeveelheid, de omvang, de frequentie of de mate van voorkomen van iets of iemand. Een kwantitatieve onderzoeker is van mening dat het mogelijk is om op objectieve wijze onderzoek te doen. Een kwalitatieve onderzoeker daarentegen ziet meerdere 'waarheden' en nuanceert hiermee de wereld. Een dergelijk onderzoek heeft betrekking op de aard, de waarde en de eigenschappen (dus eigenlijk op de 'kwaliteiten') van het onderzoeksobject (Baarda, de Goede & Teunissen, 1998).

Deze studie wil achterhalen welke betekenissen niet-deelnemers van bedrijfssport toekennen aan sport, gezondheid en bewegingsstimulering via de werkgever. Gezien de onderzoeksvraag is een kwalitatieve methode geschikter. De omgeving van de werknemers is namelijk complex en wordt gedetermineerd door diverse factoren. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de media, overheid of thuissituatie, maar ook aan de sociale omgeving op de werkvloer. Door middel van kwalitatief onderzoek wordt getracht om deze complexiteit te ontrafelen om zodoende inzicht te krijgen in de achtergronden van niet-deelnemers.

Kwalitatief onderzoek kan vanuit vier verschillende filosofieën worden gedaan (Rubin & Rubin, 2005). In deze studie staan twee benaderingen centraal, namelijk de interpretatieve constructivistische- en de kritische benadering. Bij de interpretatieve constructivistische benadering staat de denk- en leefwijze van het individu voorop. In het kader van dit onderzoek wordt nagegaan hoe de niet-deelnemende werknemers betekenis geven aan sport, gezondheid en bedrijfssport. Volgens deze filosofie ligt de waarheid in de antwoorden van de niet-deelnemers. Deze inzichten worden aangevuld met de kritische benadering. Vanuit dit perspectief wordt bekeken hoe die betekenissen tot stand komen en welke discoursen er worden gehanteerd. Er bestaan verschillende heersende gedachten over sport en de relatie daarvan met gezondheid. In dit onderzoek zal achterhaald worden van welke discoursen de respondenten uitgaan en hoe die samen met de betekenisconstructie hun handelen beïnvloed.

Bij een kwalitatieve studie is de onderzoeker het onderzoeksinstrument. Bij het uitvoeren en interpreteren van de interviews neemt hij, al dan niet onbewust, zijn eigen ervaringen en gedachten mee. Hierdoor is er nooit sprake van een volledig objectieve studie. Ieder individu kijkt namelijk op een andere manier naar de data. Door me bewust te zijn van mijn eigen ideeën, meningen en ervaringen, zal ik trachten om dit soort 'vooroordelen' zoveel mogelijk uit te schakelen. Om transparant te zijn over hoe ik tegen bepaalde zaken aankijk, volgt hieronder een omschrijving van mijn organisatieperspectief en mijn positie als onderzoeker.

2.2 Organizeperspectief

Bij de vraag hoe ik tegen organisaties aankijk start ik met een koppeling naar het begrippenpaar werk- en leefwereld. Vanuit het perspectief van de werkwereld wordt een organisatie gezien als een objectieve werkelijkheid van structuren, mechanismen, factoren en variabelen die goeddeels te maken hebben met vragen van overleven in een bepaalde omgeving. Ikzelf bekijk een organisatie meer vanuit het perspectief van de-organisatie-als-leefwereld. Hierbij valt alle aandacht op het

concrete handelen van de individuen die lid zijn van de organisatie en in hun werk het een en ander willen bereiken (Tennekes, 2003). Naar mijn idee draait het in een organisatie altijd om de mensen die er werkzaam zijn. Het formele samenwerkingsverband vormt wellicht het geraamte van een organisatie, maar deze wordt ingevuld door het gedrag van de werknemers. Zij vormen samen een sociale constructie. Relaties tussen werknemers zijn hierin een toonaangevend facet dat een organisatie zowel intern als extern kleurt. Een bedrijfssportprogramma zie ik in de eerste plaats als onderdeel van de leefwereld. Hoewel een sportprogramma enerzijds beoogt bij te dragen aan de overlevingsdrang (door verhoogde vitaliteit, lagere verzuimkosten et cetera), geeft het naar mijn idee vooral invulling aan sociale relaties (denk aan samen sporten).

Om mijn positie als onderzoeker nader te omschrijven, zal ik het begrippenpaar determinisme versus voluntarisme als analysekader nemen. Hiervoor is gekozen omdat het onderwerp van dit onderzoek onlosmakelijk is verbonden met deze theorie. Bij bedrijfssport is namelijk vaak sprake van een spanningsveld tussen in hoeverre iets door een werkgever kan worden opgelegd (determinisme) en hoe een werknemer met zijn eigen sportgedrag hierop reageert (voluntarisme). Allereerst ben ik van mening dat mensen in relatie staan tot hun omgeving: een individu reageert op voorspelbare wijze, volgens bepaalde maatschappelijke normen en waarden, op veranderingen en externe situaties. Dit maakt dat mensen 'gedetermineerd' kunnen worden door wat er om hun heen gebeurt: bepaalde acties leidt in veel gevallen tot bepaald gedrag. Binnen deze, door de omgeving vastgestelde, kaders is er sprake van voluntarisme. Dit is echter maar relatief; ik denk niet dat individuen de schepper zijn van de omgeving, maar de omgeving vormgever is aan de mensen. Dit komt omdat, op uitzonderingen na, de macht van het individu op de omgeving kleiner is dan de macht van bijvoorbeeld organisaties, de overheid of de maatschappij op het individu.

Ik zie daarom de organisatie en het faciliteren van bedrijfssport als het kader waarbinnen het personeel keuzes kan maken. Formeel gezien hebben de werknemers zelf de vrijheid om van deze structuur gebruik te maken of niet. Echter worden zij hierin naar mijn idee sterk beïnvloed door een sturende omgeving. Niet alleen de werkgever als facilitator speelt een rol, maar ook de media, collega's, familie et cetera die hierbij samen een normatief beeld neerzetten. In het kader van dit onderzoek zegt dat beeld dat je voldoende moet sporten en bewegen omdat dat goed zou zijn voor je gezondheid. Ondanks deze sturing en normalisering zijn er werknemers die zich hieraan onttrekken: zij doen niet aan (bedrijfs)sport. Hoe komt dit verzet tot stand?

Volgens de Franse Filosoof Michel Foucault (zoals geciteerd in Markula & Pringle, 2006) is er sprake van macht in alle mechanismen van het sociale verkeer. Foucault stelt dat macht door twee aspecten gekenmerkt wordt: ten eerste uit het zich niet alleen door bijvoorbeeld onderdrukking en verbod, maar ook door kennisproductie. Ten tweede is het geen eenrichtingsproces tussen bepaalde partijen. Dit laatste ligt in het verlengde van hetgeen hierboven is omschreven: ook werknemers beschikken over machtsmiddelen ten opzichte van hun meerdere. Het is bijvoorbeeld niet zo dat de werkgever eenzijdig beveelt en de werknemer alleen uitvoert. Macht wordt door meerdere partijen uitgeoefend.

Aan de basis van machtsprocessen ligt de betekenis die mensen toekennen aan bepaalde zaken. Deze betekenisgeving zorgt voor overeenkomstige gedachtegangen tussen werknemers maar ook voor verschillen. Wanneer iemand de ander wil overtuigen en beïnvloeden met behulp van zijn eigen heersende gedachte is er sprake van machtsuitoefening. Voordat er verder wordt ingegaan op de machtstheorie van Foucault volgt hieronder eerst een uiteenzetting over hoe deze betekenisconstructie tot stand komt en welk rol discoursen daarin spelen.

2.3 Betekenisconstructie en gebruik van discoursen

Een van de centrale zaken in dit onderzoek is betekenisgeving. De studie wil namelijk inzicht geven in de betekenissen die niet-deelnemers van bedrijfssport toekennen aan sporten via de werkgever. Maar wat houdt betekenisgeving precies in? Volgens Weick (1998) is het een continu proces waarin mensen, door terug te kijken op hun handelen, betekenis geven aan de werkelijkheid. Het proces is

persoonsgebonden omdat het altijd start bij het individu dat ergens betekenis aan geeft. Daarnaast kunnen betekenissen relatief snel veranderen omdat ze voort komen uit sociale interactie met anderen. Dit sluit goed aan bij de in het hoofdstuk 5 beschreven onderzoeksmethodiek. Volgens de insteek van dit onderzoek bestaat er geen objectieve werkelijkheid, maar is dit persoons- en contextafhankelijk. Bij de dataverzameling en analyse dient hier rekening mee te worden gehouden. Werknemers worden beïnvloed door hun sociale interactie met collega's, heersende opvattingen over sport en gezondheid en de context waarin ze zich bevinden. Deze dominante opvattingen over een bepaald thema of begrip wordt in de literatuur ook wel discours genoemd. In het kader van dit onderzoek zijn dat bijvoorbeeld heersende denkbeelden over sport in relatie tot gezondheid. Om de betekenisconstructie van niet-deelnemers te ontrafelen is het van belang te weten welke discourses hierop van invloed zijn.

Naast de zoektocht naar de betekenisgeving en discourses van niet-deelnemers, is het belangrijk om te weten hoe deze dominante denkbeelden tot stand komen. Met andere woorden, hoe komt het dat sommige betekenissen vanzelfsprekend worden (discourses) en andere niet? Onderstaande paragraaf geeft met behulp van de machtstheorie van Foucault inzicht in het ontstaan en de werking van discourses.

2.4 Technologies of dominance versus Technologies of the self

In de jaren '70 heeft Foucault veel onderzoek gedaan naar de uitoefening en effecten van macht (zoals geciteerd in Markula & Pringle, 2006). Volgens Foucault vindt er machtsuitoefening plaats wanneer in een relatie tussen twee 'vrije' mensen, de ene persoon de acties van de ander probeert te beheersen. De overheid probeert bijvoorbeeld macht uit te oefenen op het gedrag en de leefstijl van burgers zodat bepaald beleid en doelen worden behaald. Deze 'gedragbeheersing' vanuit de overheid wordt door Foucault ook wel 'governmentality' genoemd. Middels disciplineringsprocessen ('Technologies of dominance') verklaart Foucault welke technieken macht uitoefenen op mensen. Foucault heeft echter ook geconstateerd dat individuen middels 'Technologies of the self' zelf invulling kunnen geven aan dit soort machtsprocessen en dus aan hun leven. Omdat bij bedrijfssport machtsprocessen spelen tussen de werkgever en de werknemer, volgt hieronder een nadere omschrijving van deze theorie. Hierbij wordt steeds een koppeling gelegd met bewegingsstimulering op het werk.

Onder Technologies of dominance verstaat Foucault sociale processen die mensen classificeren, disciplineren en normaliseren en waarop een individu weinig invloed heeft. Dominante personen, groepen, organisaties en overheden bekleedden hun (hoge) positie niet doordat ze macht hebben, maar omdat ze discourses op een tactische manier inzetten. Zij worden invloedrijk doordat heersende discourses op een doordachte manier worden gebruikt waardoor de massa zich achter hen schaart. Hierbij merkt Foucault op dat machtsgebruik altijd door bepaalde doeleinden tot stand komt. Vertaald naar bedrijfssport zou bewegingsstimulering als doel hebben om fitter en hiermee efficiënter en effectiever personeel te krijgen. De heersende discours van de overheid en bedrijven zou kunnen zijn dat je door voldoende te sporten en bewegen gezond wordt en blijft. Door deze gedachte continu te projecteren op de Nederlandse beroepsbevolking proberen de overheid en het bedrijfsleven de werknemers wellicht te overtuigen en daarmee te stimuleren om voldoende te sporten en bewegen. Wanneer een gedachte op deze manier breed wordt gedragen ontstaat er een heersend discours.

Doordat de disciplineringsprocessen zorgen voor controle, oordeel en normalisatie lijkt het alsof mensen uit zichzelf kiezen om bepaald gedrag aan te nemen. Dit uit zich in de manier waarop mensen hun leven invullen. Volgens Foucault is macht vooral van invloed op het lichaam en in minder mate op het individu. In het kader van bedrijfssport werkt de heersende discours van de werkgever mogelijk normaliserend. Voldoende sporten en bewegen wordt dan als gedragsregel gepresenteerd waarbij wellicht ook wordt aangesloten bij maatschappelijke normen (zie

literatuurstudie paragraaf 3.1). Door 'normaal' gedrag voor te schrijven probeert de werkgever mogelijk het bewustzijn van diegenen die niet aan deze normen voldoen te prikkelen zodat uiteindelijk ook deze werknemers hun gedrag veranderen.

Een andere disciplineringsmethode is het verzamelen van informatie over het individu. Een persoon zien als een informatieobject zorgt er voor dat iemand effectiever kan worden gestuurd en verandert. Persoonlijke informatie kan op drie manieren worden vergaard. 1) Hiërarchisch toezien: directie of het management overziet wat er bij het personeel afspeelt. 2) Sturen op normalisatie: 'normaal' gedrag wordt door middel van beloning gestimuleerd. En 3) een combinatie in een specifieke procedure: toetsen. Door testen af te leggen wordt enerzijds informatie vergaard en anderzijds een normatief beeld geschetst. Bij bedrijfssport kan hierbij worden gedacht aan een fittest. Werknemers worden op basis van hun sport- en beweeggedrag gecategoriseerd en krijgen daarmee automatisch bepaalde gedragsvoorschriften toegewezen. Aan de hand van de uitkomsten worden normen en veranderingen vastgelegd waarmee de leefstijl van de werknemers kan worden gemonitord en gestuurd.

Onder het mom van Technologies of dominance zorgen bovengenoemde disciplinerings technieken er volgens Foucault voor dat een partij macht uitoefent op een ander. De partij waarop de disciplineringsprocessen werkzaam zijn wordt gedetermineerd om het leven op een bepaalde manier in te richten. Bij bewegingsstimulering op de werkvloer kan dit betekenen dat de werkgever middels deze technieken het sport- en beweeggedrag van de werknemers beïnvloed. Het beoogde resultaat in de ogen van de werkgever zijn 'well-disciplined bodies': lichamen die doen wat de ander wil, op de manier zoals de ander het wil. Echter blijkt dat, ondanks deze Technologies of dominance, sommige werknemers zich niet laten disciplineren tot een sportieve activiteit. Volgens Foucault ontdoet echter niemand zich volledig aan machtsrelaties. Dus ook niet-deelnemers worden beïnvloed door de heersende discours van de werkgever en van de maatschappij als het gaat om (bedrijfs)sport. In dit kader is het van belang te weten hoe een niet-deelnemer mogelijk reageert op het bewegingsstimuleringsprogramma van de werkgever.

Volgens Foucault gebruikt een individu Technologies of the self om zichzelf te transformeren of aan te passen ten opzichte van een heersende gedachte. Middels deze technieken creëert iemand voor zichzelf de mogelijkheid om zich te verzetten tegen discoursen. Dit wil niet zeggen dat diegene een discours kan veranderen of daarmee losstaat van de discours, maar het zorgt wel voor een bepaalde vorm van individuele vrijheid. Voor bedrijfssport zou dit mogelijk betekenen dat een werknemer zich kan distantiëren van de discours van de werkgever. Deze werknemer heeft wellicht een alternatief discours over sport in relatie tot gezondheid en kan zich daardoor niet vinden in de gedachtegang van de werkgever. Het individu uit dit door zowel in privésfeer niet te sporten, als niet aan het bewegingsstimuleringsprogramma van de werkgever deel te nemen. Een voorwaarde voor deze handeling is dat de persoon zich bewust moet zijn van zijn verzet en daarmee actief beslist om zichzelf te veranderen. Dit bewustzijn komt tot stand door de tekortkomingen van het eigen handelen kritisch te problematiseren. Uit dit onderzoek zal blijken of, en zo ja hoe werknemers zich verzetten tegen het sportprogramma van de werkgever en waar (on)mogelijke aanknopingspunten liggen.

3. Literatuurstudie

Sporten via de werkgever. Waarom wordt het georganiseerd? En wie doet er om welke reden aan mee? In dit hoofdstuk wordt uiteengezet welke voor- en nadelen bedrijfssport heeft en voor wie het van belang kan zijn dat hier zoveel mogelijk mensen aan deelnemen.

Het hoofdstuk start met een omschrijving van de huidige maatschappelijke context op sport- en gezondheidsvlak. Er wordt tevens omschreven hoe mensen die niet sporten aankijken tegen sport, gezondheid en de eventuele relatie tussen beide. In paragraaf 3.4 zal vervolgens een link worden gelegd naar bewegings- en gezondheidsstimulering op de werkvloer: hoe actief zijn Nederlandse bedrijven eigenlijk met dit thema? En is het werkveld wel de juiste plek om iets aan het sport- en beweeggedrag van mensen te doen? De literatuurstudie sluit af met een uiteenzetting over de keuzevrijheid bij deelname aan bedrijfssportactiviteiten.

3.1 Sporten en bewegen in Nederland: inzicht in de maatschappelijke context

Regelmatig sporten en bewegen loont (Hildebrandt et al., 2010). Op verschillende vlakken. Ten eerste kan voldoende bewegen een positief effect hebben op lichaam en geest. Hierdoor werkt het mogelijk preventief tegen een breed pallet aan (chronische) gezondheidsklachten. Volgens Dekkers en Van Mechelen (2006) is lichamelijke inactiviteit jaarlijks namelijk verantwoordelijk voor 6% van de totale sterfte. Ten tweede zijn er economische gevolgen; er zijn schattingen dat in Nederland ongeveer 1,4% van de totale volksgezondheidsuitgaven (is € 805 miljoen euro) bespaard zou kunnen worden wanneer men voldoende zou bewegen (Van Baal et al., zoals geciteerd in Hildebrandt et al., 2010). De indirecte besparingen in de vorm van bijvoorbeeld arbeidsverzuim en arbeidsongeschiktheid kunnen een veelvoud daarvan bedragen (Proper & Van Mechelen, zoals geciteerd in Hildebrandt et al., 2010). Ten derde heeft het stimuleren van het beweeggedrag mogelijk een positieve invloed op milieu- en mobiliteitskwesties. Denk hierbij aan de vermindering van de Co2 uitstoot en files (Hildebrandt et al., 2010).

De sportparticipatie is in de afgelopen jaren toegenomen (Tiessen-Raaphorst et al., 2010). Voldoet in 2007 41.5% van de bevolking aan sport (exclusief wandelen en fietsen), in 1983 was dit nog maar 32%. Deze stijging is voornamelijk toe te schrijven aan drie factoren:

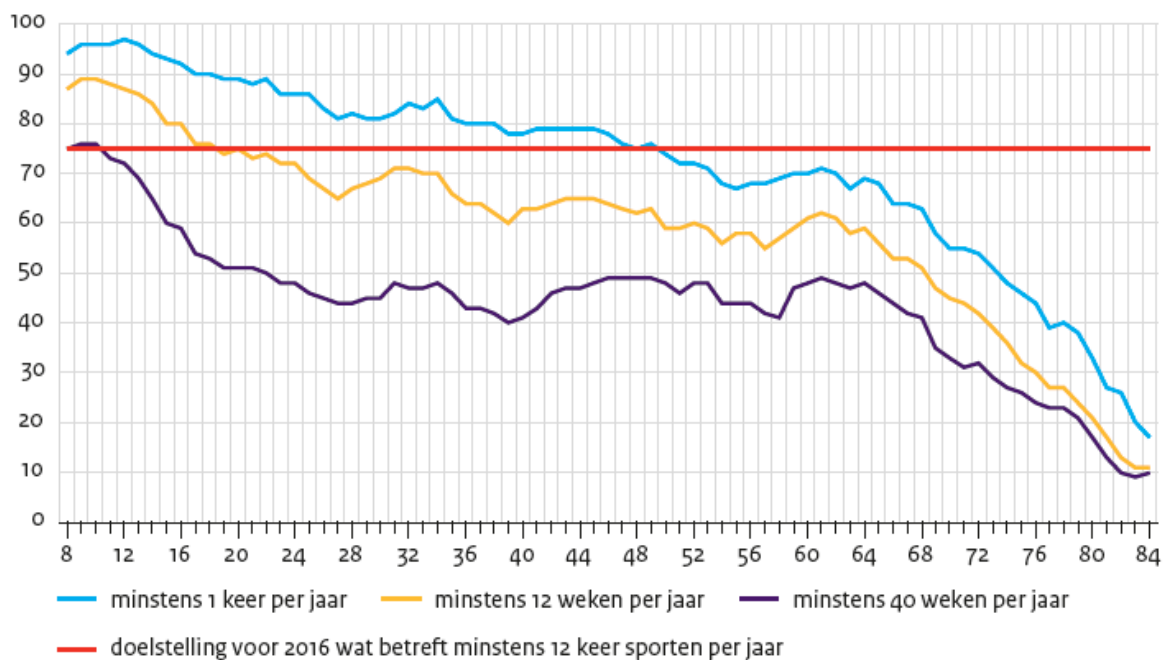
1. Intensiever en ander beleid met betrekking tot sportdeelname;
2. Verbreding in beschikbare sporten waardoor sport voor een grotere groep mensen aantrekkelijk is geworden;
3. Sport is voor meer groepen normatief gedrag geworden.

Wanneer je echter de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB), de Fitnorm en de combinorm als uitgangspunten neemt (voor uitleg van de normen zie begripsdefinities in hoofdstuk 4), sporten en/of bewegen nog niet alle Nederlanders voldoende (Hildebrandt, 2010). Gezien bovengenoemde mogelijke positieve consequenties van sport, is op dit vlak wellicht nog winst te behalen.

De Nederlandse overheid stimuleert daarom al een aantal jaren een actieve en gezonde leefstijl onder Nederlanders (Bernaards, 2011). Het streven is om meer mensen aan het sporten en bewegen te krijgen. Dit is volgens Foucault een illustratief voorbeeld van governmentality (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006). Om hier gericht in te kunnen geven zijn er verschillende doelgroepen gedefinieerd die ieder hun eigen doelstellingen en strategieën hebben. Het creëren van dit soort 'hokjes' als bijvoorbeeld 'jongeren', 'jonge ouders', '65+' et cetera ligt in lijn met de machtstheorie van Foucault. Volgens Foucault plaatst de Westerse samenleving, op basis van de beschikbare kennis, individuen in specifieke categorieën om daar zodoende doelgericht macht op uit te oefenen. Gezien het onderwerp zal dit onderzoek voornamelijk inzoomen op de categorieën 'beroepsbevolking' (18 t/m 65 jarigen) en 'niet-sporters'. Hierbij wordt onder andere bekeken welke

disciplineringsprocessen macht proberen uit te oefenen op deze groepen en hoe individuen daar invulling aan geven.

Allereerst staan we iets langer stil bij de eerder genoemde beweegnormen. Doordat deze standaarden normaliseren is het volgens Foucault (zoals geciteerd in Markula & Pringle, 2006) een uiting van Technologies of dominance. Dergelijke normen worden vaak ontwikkeld door universiteiten in samenwerking met gereformeerde onderzoeksinstituten en overheidsinstellingen en schrijven voor wanneer iemand voldoende sport en/of beweegt (NISB, 2012). In 2009 voldoet 61% van de Nederlandse bevolking tussen de 18 en 55 jaar aan de NNGB en 24% aan de Fitnorm. In datzelfde jaar voldoet 68% van de volwassenen aan de combinorm (Hildebrandt, 2010). Wat opvalt bij een analyse van de sportparticipatie is de spreiding onder alle leeftijden: ouderen doen namelijk minder aan sport dan jongeren (Tiessen-Raaphorst et al., 2010).



Figuur 1. Sportdeelname in frequenties naar leeftijd, bevolking van 6 jaar en ouder, 2007 (in procenten, voortschrijdend gemiddelde over vijf leeftijden). Overgenomen van Tiessen-Raaphorst et al., (2010: 48). Copyright 2010 Sociaal en Cultureel Planbureau.

In aanvulling op bovenstaande figuur voldoet in 2008 32% van de Nederlandse bevolking niet aan de norm van het Richtlijn Sportdeelname Onderzoek (RSO-norm, zie voor een omschrijving de begripsdefinities in hoofdstuk 4) van minimaal twaalf maal per jaar sporten. In de leeftijdscategorie 21-65 jaar voldoet ruim 35% niet aan de RSO-norm (Elling & Van den Dool, 2010). Een groot deel van deze volwassenen behoort tot de werkende beroepsbevolking (CBS, 2012). Het sport- en beweggedrag van deze groep, in totaal 7,4 miljoen werknemers, zal hieronder verder worden uitgelicht.

3.1.1 Nederlandse Beroepsbevolking

Mede door de leeftijdsopbouw van de Nederlandse samenleving zitten in de leeftijdscategorie 18-65 jaar met 54% de meeste niet-sporters (Tiessen-Raaphorst et al., 2010; Elling & Van den Dool, 2010). In dit kader is het opvallend om te zien dat in vergelijking met het Nederlands gemiddelde de werkende bevolking in 2009 hoger scoort op de eerder genoemde beweegnormen: 67% voldoet aan de NNGB, 27% aan de Fitnorm en 73% aan de combinorm, (Hildebrandt et al., 2010). Er blijkt echter tussen werknemers een verschil te zitten qua beweggedrag afhankelijk naar aard van werk. Zo voldoet personeel dat vooral zittend werkzaamheden verricht minder vaak aan de beweegnormen. In 2006-2009 haalt 61% van de werknemers met zittend werk de criteria van de combinorm, tegen

72% van de werknemers met niet-zittend werk. Wanneer we kijken naar afzonderlijke beroepstakken komt dit onderscheid nog sterker naar voren: met name de beroepstakken die gekenmerkt worden door zittend werk scoren relatief laag. Hierbij betreft het vooral beroepen uit de beleids- en administratieve, commerciële en wetenschappelijke sector. Daarnaast voldoet in 2008 het personeel van grote bedrijven (≥ 250 werknemers) minder vaak aan de NNGB en heeft het vaker overgewicht (TNO, 2010).

Deze categoriserende en normaliserende onderzoeken worden door de overheid, bedrijfssportaanbieders en andere belanghebbende organisaties ingezet om het bewustzijn van mensen te prikkelen: ga sporten en bewegen. Wat zijn nu de redenen dat ondanks dergelijke Technologies of dominance mensen niet voldoende sporten en bewegen? Om daar inzicht in te krijgen worden hieronder enkele onderzoeken beschreven die ingaan op zowel contextuele- als persoonlijke factoren.

3.1.2 *Bewegingsarmoede en sedentair gedrag*

Volgens Hildebrandt et al. (2010) leven we in een tijd waarin snelle technologische ontwikkelingen zorgen voor een verminderde noodzaak tot bewegen. Zeker in combinatie met de alom aanwezige wens om het leven zo comfortabel mogelijk te maken werkt dit onvoldoende bewegen in de hand. Deze ontwikkelingen resulteren volgens Hildebrandt et al. (2010) in sedentaire levensstijlen waarin zelfs de kortste beweegmomenten tot een absoluut minimum worden gebracht.

Jans, Proper & Hildebrandt (2007) constateren dat dit sedentair gedrag veel voorkomt onder de werkende bevolking. Hierbij heersen er wel grote verschillen tussen beroepsklassen en branches. Jakes et al. (als geciteerd in Hildebrandt, Ooijendijk & Hopman-Rock, 2008) concluderen uit hun onderzoek dat door veranderingen in bijvoorbeeld de aard van het werk, vervoer en de vrije tijd, het energieverbruik in de laatste decennia is afgenomen.

Lichamelijke inactiviteit en sedentair gedrag vormen beide, onafhankelijk van elkaar, een risico voor de volksgezondheid (Hildebrandt, et al., 2010). Volgens een review van Proper en van Zaanen (als geciteerd in Hildebrandt, et al., 2010) is er een positieve relatie tussen sedentair gedrag en overgewicht/obesitas en lijkt er een verhoogd risico op diabetes type 2. Daarnaast zijn er volgens Hildebrandt et al. (2010) aanwijzingen voor een verband met het metabool syndroom. Dit syndroom is een combinatie van vier frequent voorkomende aandoeningen: hoge bloeddruk, overgewicht, suikerziekte en verhoogd cholesterol.

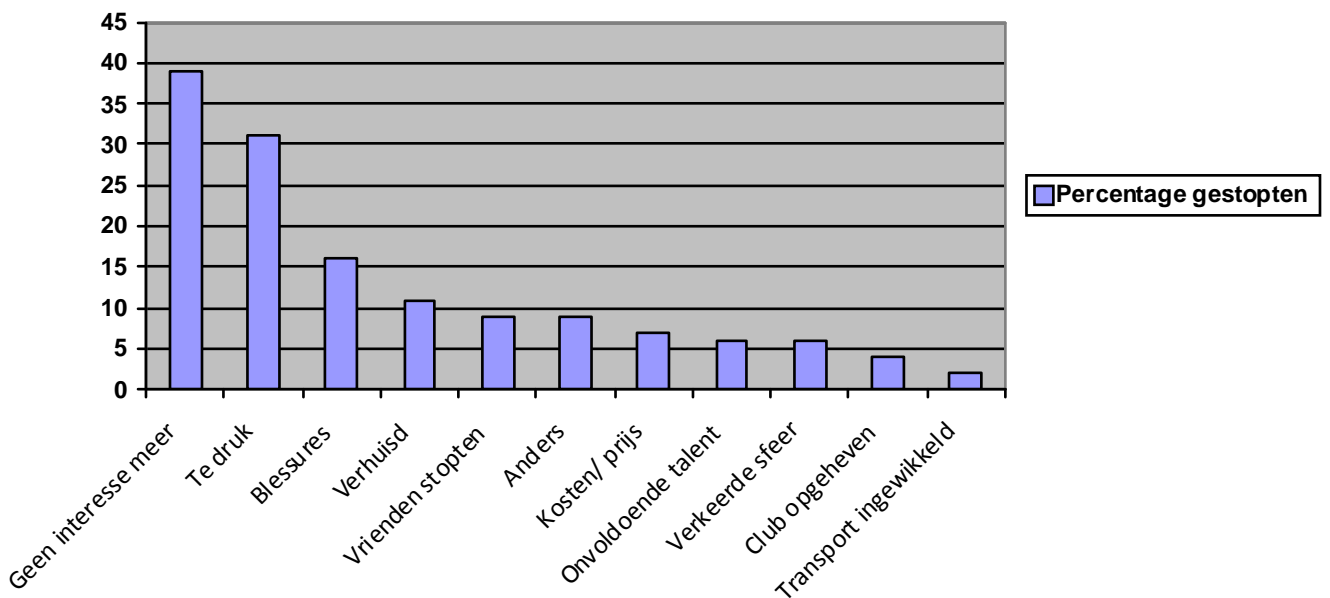
Hildebrandt et al. (2010) constateren in het verlengde daarvan dat volwassen sedentaire personen minder aan de NNGB voldoen dan de niet-sedentaire personen, maar juist (iets) meer aan de fitnorm. Zij bewegen dus minder maar sporten iets vaker. Verder is het percentage inactieven groter in deze groep, hoewel het verschil met de niet-sedentaire personen klein is. Het gegeven dat inactiviteit en sedentair gedrag in het onderzoek van Hildebrandt et al. (2010) gezien wordt als twee onafhankelijke parameters betekent dat sporters toch gezondheidsrisico's kunnen lopen wanneer zij een sedentaire leefstijl hebben. Anderzijds zijn mensen die niet voldoen aan de bewegennormen en een sedentair leven leiden mogelijk 'dubbel' belast.

Samenvattend kan worden gesteld dat de Nederlandse beroepsbevolking een doelgroep is waarbij het stimuleren van het sport- en beweggedrag mogelijk lonend kan zijn. Enerzijds omdat zij de groep niet-sporters sterk vertegenwoordigen en anderzijds omdat een deel van de beroepsbevolking veel van hun tijd zittend doorbrengt. Dit laatste geldt zeker voor werknemers met een sedentair beroep. De gezondheid van deze groep wordt hierdoor mogelijk dubbel belast wanneer zij daarnaast ook onvoldoende sporten en/of bewegen. Zoals hierboven genoemd probeert onder andere de overheid invloed uit te oefenen op het sport- en beweggedrag van werknemers. Uit het onderzoek van Snelders (2010) blijkt dat in de huidige maatschappij voldoende bewegen als een onderdeel van een gezonde levensstijl wordt gezien. Deze heersende discours wordt door de overheid bevestigd en uitgedragen en is daarmee een illustratie van Technologies of dominance. Volgens Foucault (als

geciteerd in Markula & Pringle, 2006) kan een individu zich middels Technologies of the self verzetten tegen dit soort heersende gedachten. Zij transformeren zichzelf of passen zich aan. Bij het gebruik van Technologies of the self horen volgens Foucault wel enkele voorwaarden. Eén van die voorwaarden is dat het individu zich bewust moet zijn van zijn eigen handelen. In het kader van dit onderzoek rijst daarom de vraag waarom mensen niet sporten en hoe zij aankijken tegen de mogelijke consequenties daarvan.

3.1.3 Redenen om niet te sporten

De overgrote meerderheid (92%) van de Nederlandse bevolking weet dat 30 minuten of meer lichaamsbeweging per dag nodig is voor een goede gezondheid. Kennis is dus geen verklaring voor het te weinig bewegen (Ooijendijk, Hildebrandt & Hopman-Rock, 2007). Uit onderzoek van Elling (2011) wordt duidelijk dat 'geen interesse meer' (39%) en 'te druk' (31%) de meest genoemde redenen zijn om niet meer te sporten, zie ook figuur 2. Tijdgebrek torent hiermee, samen met een gebrek aan interesse (sport niet leuk meer vinden, voor een andere sport kiezen) hoog uit boven redenen als 'blessures', 'verhuisd' en 'vrienden stopten'. Reden hiervan is dat Nederlanders het in de afgelopen jaren steeds drukker hebben gekregen. Dit is mede te verklaren doordat het aantal mensen, met name onder vrouwen, dat zorgtaken combineert met werk fors is toegenomen. Tussen 1975 en 2005 daalde het aantal vrije uren met 3,2 uur per week.



Figuur 2. Redenen om niet aan sport te doen, Gestopte sporters 15-80 jaar. SportersMonitor (overgenomen van Elling, 2011: 59). Copyright 2011 Arko Sports Media.

Tussen de beweegredenen om niet te sporten lijkt wel een verschil te zitten qua leeftijdscategorieën. Zo is onder 18-54 jarigen 'geen tijd' de meest genoemde reden. Hierop aanvullend blijkt uit een onderzoek van Tiessen-Raaphorst (2010) dat vooral onder volwassenen met kinderen onder de zes jaar of in eenoudergezinnen de sport-deelname achter blijft ten opzichte van volwassenen zonder kinderen, met oudere kinderen en/of gezinnen waarbij beide ouders aanwezig zijn. Daarnaast toont onderzoek aan dat social support en het hebben van een sportmaatje belangrijke determinanten zijn om te gaan bewegen (Wendel-Vos, Droomers, Kremers, Brug & Lenthe, 2007). Waar één op de tien personen het ontbreken van een sportmaatje noemt als belemmering om te sporten, geeft maar liefst één op de vijf niet-sporters aan dat het kunnen sporten met een bekende voor hen een voorwaarde is. Opvallend is bovendien dat vooral jongeren en jong-volwassenen deze externe motivatie als voorwaarde noemen (Elling & Van den Dool, 2010).

Uit onderzoek van Elling en Van den Dool (2010) blijkt verder dat een kwart van de niet-sporters onder geen enkele voorwaarde wel zouden gaan sporten, ze willen gewoonweg niet. De voorwaarden die bepalen of sommige niet-sporters wel (meer) gaan sporten komen sterk overeen met de genoemde belemmeringen om te gaan sporten. Zo vormt voor een kwart van de niet-sporters het minder druk krijgen als de belangrijkste voorwaarde om sportief actief te worden. Vooral mensen die af en toe sporten (41%), jong-volwassenen (41%) en hoger opgeleiden (33%) noemen relatief vaak meer tijd als voorwaarde. In het onderzoek wordt mede daardoor geconstateerd dat sport wel degelijk 'tijdselastisch' is: tijdgebrek heeft een negatieve invloed op de intensiteit waarmee gesport wordt. Druk zijn an sich is volgens Elling en Van den Dool (2010) echter onvoldoende reden om per definitie niet te sporten.

In hoeverre deze redenen de daadwerkelijke motieven weergeven is al jaar en dag de vraag die volgens Elling (2011) veel sociale wetenschappers bezighoudt. Een mens is zich soms wel, maar vaak ook niet bewust van zijn eigen beweegredenen. Volgens Elling (2011) zijn sommige wetenschappers ervan overtuigd dat mensen intentioneel handelen: ze geven in hun communicatie die boodschappen af die ze in de betreffende specifieke situatie als meest waardevol voor henzelf achten. Zonder dat ze hierbij altijd bewust zijn van de zinnen die ze zeggen. Een gebrek aan tijd is daarom een logisch en gemakkelijk argument waarom men niet meedoet aan een activiteit waar maatschappelijk gezien veel waarde aan wordt gehecht. Want niet alleen sportdeelname heeft status in onze samenleving, maar ook 'druk zijn'. Dit laatste wordt namelijk vaak aan succes gerelateerd. Daarnaast roept deze reden minder vragen op dan bijvoorbeeld geen interesse of prioriteit. Dit laatste legt de verantwoordelijkheid voor de keuze voor sportdeelname namelijk meer bij de persoon zelf.

Volgens Elling en Van den Dool (2010) is door deze onduidelijkheid nog het nodige te onderzoeken op het gebied van verklaring van (niet-)sportdeelname. Elling (2011) constateert dat sportdeelname niet alleen een kwestie van persoonlijke (rationele) keuzes is, maar dat ook sociale factoren zoals gender, opleiding en/of etniciteit van invloed zijn. De samenhang tussen attitude, motieven, belemmeringen en sportmogelijkheden enerzijds en het daadwerkelijke sportgedrag anderzijds, is sociaalgeleagd en complex. Door middel van Technologies of dominance probeert de overheid (en zoals uit paragraaf 3.4 en 3.5 zal blijken ook de werkgever) invloed uit te oefenen op het sport- en beweggedrag van werknemers. Deze studie zal voor deze partijen trachten inzicht te geven in de factoren die van invloed zijn op het sport- en beweggedrag van niet-deelnemers aan bedrijfssport. Ondanks dat een dergelijk programma de insteek heeft om op een laagdrempelige manier sportaanbod aan te bieden, kiezen deze werknemers er voor om hier niet aan deel te nemen. Voor een gedeelte van deze groep zal gelden dat zij ook in privésfeer niet sporten. Volgens Foucault is dat gedrag een voorbeeld van Technologies of the self: zij verzetten zich tegen de heersende discours van de overheid en de werkgevers. Waar komt deze weerstand vandaan en hoe uit zich dit? Gelden voor deze mensen dezelfde belemmeringen als die hierboven worden genoemd, of spelen er andere zaken? Om daar antwoord op te krijgen dient er onder andere inzicht te zijn in hoe niet-sporters betekenis geven aan sport en gezondheid.

3.2 Betekenissen die niet-sporters geven aan sport en gezondheid

Elling (2011) onderzocht waarom mensen geen zin hebben om te sporten en concludeert dat de meeste niet-sporters geen uitgesproken negatieve attitudes hebben ten aanzien van sport. Daarbij is het percentage volwassen niet-sporters dat een negatieve affectieve attitude c.q. beperkte intrinsieke motivatie heeft ten aanzien van sportdeelname in de laatste jaren afgenomen (30% in 1982 ten opzichte van 25% in 2008). Dit is plausibel met de enorme beleidsaandacht voor sportstimulering van de laatste decennia. Deze aandacht is van invloed op de cognitieve attitude van mensen en door positieve ervaringen ook op de affectieve attitude.

Volgens Elling (2011) wijzen de meeste niet-sporters sport niet principieel af, het zijn geen zogenaamde 'sorthaters'. Vaak vonden zij sport in het verleden wel leuk, maar doen door andere

belemmeringen niet (meer) mee. Anderzijds is een bevestigend antwoord op de vraag 'sport nooit leuk te hebben gevonden' wel een goede voorspeller van het sportgedrag. Hierbij blijken vrouwen vaker dan mannen aan te geven dat ze sport nooit leuk hebben gevonden.

Volgens Dekkers en Van Mechelen (2006) zijn er aanwijzingen dat niet-sportende werknemers hun eigen gezondheid als minder goed ervaren en minder plezier in hun werk hebben in vergelijking tot hun sportende collega's. Elling en Van den Dool (2010) onderzochten de achtergronden en opvattingen van niet-sporters en concluderen eveneens dat niet-sporters zich minder gezond voelen dan sporters. Daarnaast laat deze studie zien dat onder de groep 50-65 jarigen vooral personen die aangeven op geen enkele wijze sportief actief te zijn, relatief vaak aangeven zich niet gezond te voelen (32%). De resultaten tonen verder een duidelijke correlatie tussen gevoelens van welbevinden en sportgedrag onder de groep 'jonge' ouderen, maar tonen geen causaal verband. Bij bovenstaande mogelijke relatie kan de vraag gesteld worden of de groep niet-sporters zich minder gezond voelt omdat ze niet sporten of sporten ze niet omdat ze zich minder gezond voelen? In het eerste geval betekent dit wellicht dat er een relatie wordt gelegd tussen sporten en de ervaren gezondheid (zonder sporten is geen goede gezondheid mogelijk). In het geval van de tweede vraag kan het sportaanbod mogelijk te hoogdrempelig zijn voor deelname.

In het verlengde hiervan blijkt uit het onderzoek van Elling en Van den Dool (2010) dat de mate waarin volwassenen voldoen aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen minder sterk samenhangt met de ervaren gezondheid dan de mate waarin mensen voldoen aan de Fitnorm (die samenhangt met regelmatig 'sport'gedrag). Dit kan betekenen dat sporten een grotere invloed heeft op de ervaren gezondheid dan bewegen. Mogelijk wijst dit op het gegeven dat er vanuit de overheid, de maatschappij en de media meer nadruk wordt gelegd op sport in relatie tot gezondheid dan op bewegen. Wanneer deze discours door dit soort partijen structureel en doordacht wordt ingezet is hier volgens Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) sprake van Technologies of dominance. Dit kan er toe leiden dat mensen hun gedrag aan deze dominante discours gaan spiegelen. Er wordt dan gedacht: als ik voldoende sport, ben ik gezond.

Overeenkomstig met eerder onderzoek (Manders & Kropman, 1982) onderschrijft bijna de helft van de niet-sporters dat sportbeoefening nodig is voor een goede gezondheid (Elling & Van den Dool, 2010). Deze uitkomst laat zien dat een bepaalde attitude met betrekking tot bepaald gedrag nog niet leidt tot het zelf uitvoeren van dat gedrag. Slechts een minderheid van de niet-sporters (14% tegenover 7% van de sporters) vindt actieve sportbeoefening helemaal niet nodig voor een goede gezondheid. Deze groep verzet zich tegen zogenoemde 'gezondheidsmaffia' dat wordt gezien als een soort maatschappelijke druk. In termen van Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) is dit verzet een voorbeeld van Technologies of the self. Daarnaast onderschrijft een kleine meerderheid van de niet-sporters tevens dat sport in de opvoeding een essentiële rol vervult en dat sportverenigingen belangrijk zijn voor sociale binding op lokaal niveau. Sporters onderkennen deze functies in een nog sterkere mate (Elling & Van den Dool). Het lijkt er op dat de groep niet-sporters in tweeën is te splitsen als het gaat om de relatie tussen sport en gezondheid. Enerzijds is er een groep die wel de meerwaarde inziet van sport, maar dan waarschijnlijk vooral voor anderen en niet voor zichzelf. Anderzijds is er een groep niet-sporters die voor sport geen rol ziet weggelegd als het gaat om gezondheidsbevordering. Mogelijkerwijs is in beide gevallen sprake van een situatie waarbij men niet de noodzaak ziet of voelt om zelf te gaan sporten.

Elling en Van den Dool (2010) constateren dat 60% van de niet-sporters verwacht dat hij of zij het komende jaar niet (meer) gaat sporten. Deze groep verwacht wel vaker ook in de toekomst niet te gaan sporten dan zij die nog wel één tot twaalf maal per jaar een sportactiviteit beoefenen (44%). In de leeftijdscategorie 18-65 jaar is het vooral de oudste leeftijdsgroep (51-65 jaar) die een zeer geringe intentie tot (meer) sportdeelname toont. De meeste niet-sporters met sportintentie verwachten dat ze alleen, in ongeorganiseerd verband, actief worden (15%). Dit geldt bij zowel de mannen als bij de vrouwen en vooral voor de 36 tot 50 jarigen (21%). De 21 tot 35 jarigen geven het

vaakst aan zich bij een fitnesscentrum te willen aansluiten (18%). Wanneer je niet-sporters wil motiveren om te gaan sporten, kan het volgens Elling en Van den Dool (2010) kansrijk zijn om aansluiting te vinden bij dit soort behoeften.

Elling en Van den Dool (2010) stellen daarnaast dat er ook qua opleidingsniveau verschillen zijn te vinden in de mate waarin mensen al dan niet een positieve sportintentie hebben. Twee derde van de lager opgeleiden verwacht namelijk dat zij ook het komende jaar niet sportief actief worden tegenover de helft van de middel en hoger opgeleiden.

Tot slot wordt in hetzelfde onderzoek geconstateerd dat sportstimuleringsactiviteiten bij groepen met een geringe sportintentie minder kans van slagen hebben. Volgens Elling en Van den Dool (2010) zal er meer aandacht moeten zijn voor de sportattitude van mensen en het creëren van (meer) intrinsieke motivatie (wat vinden ze wel 'leuk?').

Een meerderheid van de niet-sporters heeft niet de intentie om het komend jaar te gaan sporten. Ondanks dat zij hun gezondheid over het algemeen als minder goed beoordelen ten opzichte van sportende mensen. Een deel van deze niet-sporters lijkt daarmee nauwelijks gedisciplineerd te worden door de Technologies of dominance van onder andere de overheid. De vraag is of dit vergelijkbaar is bij werknemers die niet deelnemen aan een bedrijfssportprogramma van de werkgever. Om dat te achterhalen schetst dit onderzoek de achtergronden van deze niet-deelnemers om daarmee verklarend te zijn voor de sportintentie. Aanvullend hierop wil het inzicht geven in hoe deze groep aankijkt tegen de sportactiviteiten die de werkgever organiseert. Alvorens dieper zal worden ingegaan op deze vragen, wordt ter volledigheid van de maatschappelijke context hieronder eerst nog een ander aspect behandeld: zwaarlijvigheid. Naast bewegingsarmoede en sedentair gedrag heeft ook dit thema namelijk enkele raakvlakken met de beroepsbevolking en sportgedrag.

3.3 Overgewicht en obesitas

Volgens Dekkers en Van Mechelen (2006) en Van Duijvenbode, Proper, Van Poppel en Hoozemans (2007) is de toename van het aantal kinderen en volwassenen met overgewicht (Body Mass Index, BMI $\geq 25\text{kg/m}^2$) en obesitas (BMI $\geq 30\text{kg/m}^2$) een serieuze bedreiging voor de volksgezondheid van westerse landen. In 2009 had ruim 47% van de Nederlandse volwassenen overgewicht (Nationaal Kompas Volksgezondheid, 2012). Dit percentage is in de afgelopen 30 jaar sterk gestegen.

Risicogroepen zijn onder andere personen die in hun werk of vrije tijd gestopt zijn met structurele lichamelijke activiteit en werknemers met bewegingsarm werk (Dekkers & Van Mechelen, 2006). Volgens Van Duijvenbode et al. (2007) zou de bedrijfsgezondheidszorg zich kunnen richten op de preventie en behandeling van overgewicht.

3.3.1 Overgewicht in relatie tot werk

Volgens Van Duijvenbode et al. (2007) zijn in Nederland de kosten van de gezondheidszorg als gevolg van obesitas geschat op 500 miljoen euro. Daarnaast zijn indirecte kosten, waaronder productiviteitsverlies, geschat op het viervoudige: 2 miljard euro. Uit dezelfde studie blijkt dat er echter nog geen systematische reviews zijn verricht naar de relatie tussen overgewicht of obesitas met ziekteverzuim. Overeenkomstige resultaten tussen een groot aantal case-control en cross-sectionele studies maakt het volgens Van Duijvenbode et al. (2007) wel aannemelijk dat er een relatie is tussen obesitas en ziekteverzuim. Verder zijn de exacte redenen voor werknemers met overgewicht om te verzuimen van werk nog niet uitgediept. Het is echter een logische beredenering dat zij, naast klachten aan het bewegingsapparaat, vaker verzuimen vanwege gezondheidsproblemen gerelateerd aan overgewicht, zoals hart- en vaatziekten en suikerziekte (Dekkers & Van Mechelen, 2006). Maar misschien komt het omgekeerde ook voor: hart- en vaatziekten als oorzaak van overgewicht.

Volgens Dekkers en Van Mechelen (2006) kan overgewicht het gevolg zijn van een positieve energiebalans. Eén van de oorzaken voor een positieve energiebalans is lichamelijke inactiviteit: te

weinig bewegen en/of sporten. Andere mogelijke determinanten zijn bijvoorbeeld iemands eigen metabolisme, genetica en context (Gard & Wright, 2005). Uit de studie van Elling en Van den Dool (2010) blijkt dat overgewicht een negatieve invloed uitoefent op sportdeelname. Onder de groep niet-sporters, in de leeftijdscategorie 18-65 jaar, zijn mensen met obesitas een oververtegenwoordigde groep. Niet-sporters met overgewicht en vooral obesitas geven beduidend vaker dan mensen met een 'normaal' gewicht aan dat zij niet (meer) kunnen sporten (vooral vanwege gezondheid), zonder daarbij ook argumenten te noemen die mogelijk wijzen naar een negatieve sportattitude en/of geringe sportmotivatie. Dit laatste duidt op een positief perspectief voor sportdeelname-interventies: mensen met overgewicht en obesitas tonen geen geringere sportintentie dan niet-sporters met een normaal gewicht.

Zoals eerder aangegeven is de werkplek een mogelijk kanaal om de groep volwassenen te bereiken. Circa 7,4 miljoen Nederlanders (CBS, 2012) brengen hier een deel van hun tijd door. Eén van de manieren waarop deze groep bereikt en gestimuleerd kan worden tot een actievere levensstijl is bedrijfssport: bewegingsactiviteiten die worden gefaciliteerd/gestimuleerd door de werkgever. Hieronder wordt beschreven wat de mogelijke opbrengsten en verliezen van bedrijfssport kunnen zijn en wat Nederlandse bedrijven al rondom dit thema doen.

3.4 Bewegings- en gezondheidsstimulering op het werk

3.4.1 Lichamelijke activiteit: opbrengsten en verliezen voor het bedrijfsleven

Proper, Bergstra, Bakker en Van Mechelen (2006) constateren in hun onderzoek naar de effectiviteit van bewegingsstimuleringsinterventies dat bedrijfsbewegingsprogramma's leiden tot een toename van de lichamelijke activiteit. Volgens Dekkers en Van Mechelen (2006) is er een duidelijke bewijskracht dat lichamelijke activiteit positieve effecten heeft op de gezondheid. Doordat er in studies echter nauwelijks onderscheidt wordt gemaakt tussen werkenden en niet-werkenden, zijn er weinig specifieke gegevens bekend over het effect van lichamelijke activiteit op de gezondheid van werknemers. Wel laat een overzichtstudie van bedrijfsfitness en bedrijfsbewegingsprogramma's positieve effecten zien van bewegen op diverse determinanten van de gezondheid bij werknemers, waaronder lichaamsgewicht, vetpercentage, bloeddruk, aëroob vermogen en de LDL en HDL cholesterol.

Ook over de mogelijke relatie tussen lichamelijke activiteit en ziekteverzuim stellen Dekkers en Van Mechelen (2006) dat er nog maar in beperkte mate wetenschappelijke literatuur beschikbaar is. Uit een van de weinige onderzoeken, een Nederlands longitudinale studie, constateren Dekkers en Van Mechelen (2006) dat sportende werknemers significant minder blijken te verzuimen, en vooral korter te verzuimen (25 dagen in vier jaar) dan hun niet-sportende collega's. Dit effect is het meest zichtbaar bij werknemers met vooral zittend werk. Aandoeningen aan het houdings- en bewegingsapparaat zijn mogelijk een belangrijke oorzaak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Er zijn aanwijzingen dat een lichamelijke actieve leefstijl een positieve rol kan spelen in het beperken van deze uitval. Ook een relatie tussen bewegen en uitval ten gevolge van psychische aandoeningen wordt aannemelijk geacht, alhoewel het beschikbare onderzoek summier is.

TNO en PwC (2011) hebben recent een onderzoek gedaan naar de kosten en baten van bewegingsstimulering bij werknemers. Uit deze studie komt naar voren dat het stimuleren van bewegen BV Nederland een bedrag van 380 tot 930 miljoen euro kan opleveren door minder verzuimkosten. Tevens constateert het onderzoek dat intensief bewegen (lees: sporten) de meeste 'winst' oplevert. Deze uitkomsten worden door verschillende partijen aangegrepen en intensief gecommuniceerd. Wellicht met als doel om de discours 'sporten en bewegen op de werkvloer loont' als norm neer te zetten. Werkgevers moeten door middel van dit soort onderzoeken geprikkeld worden om het beweeggedrag van het personeel te stimuleren. Volgens Foucault (als geciteerd in

Markula & Pringle, 2006) is de inzet en bevestiging van zo'n discours een uiting van Technologies of dominance.

Naast de hierboven omschreven gezondheidsfactoren zijn er volgens Dekkers en Van Mechelen (2006) aanwijzingen dat lichamelijke activiteit een positief effect heeft op de betrokkenheid en productiviteit van de werknemers en het externe imago van de organisatie. De wetenschappelijke onderbouwing is ook hiervoor echter beperkt.

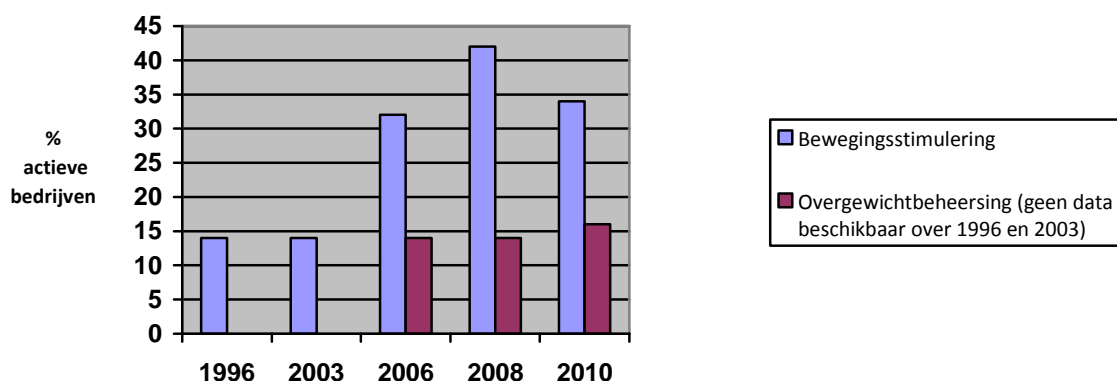
De keerzijde van de medaille is dat werknemers die lichamelijk actief zijn een verhoogde kans hebben op het krijgen van sportblessures, met als gevolg verzuim op het werk (Dekkers & Van Mechelen, 2006). Door dit verzuim stellen sommige werkgevers zich de vraag in hoeverre de baten van bewegingsstimulering via het werk opwegen ten opzichte van de kosten. Volgens Dekkers en Van Mechelen (2006) is het ziekteverzuim ten gevolge van sportblessures echter relatief laag (2 tot 4%). Hetzelfde onderzoek constateert zelfs dat sportende werknemers per saldo juist minder verzuimen, ondanks de verhoogde kans op sportblessures bij sportende werknemers. Het verzuim ten gevolge van sportblessures wordt namelijk meer dan gecompenseerd door minder verzuim ten gevolge van andere aandoeningen. Ook wegen de medische kosten van een meer actieve leefstijl in termen van blessurebehandeling niet op tegen de reductie in medische kosten ten gevolge van de actievere leefstijl.

In termen van Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) zijn 'well-disciplined bodies' economisch efficiënt. Hierboven is daarom sprake van Technologies of Dominance: door bewegingsprogramma's op het werk wordt getracht om werknemers lichamelijk actief te krijgen. Het lichaam, in plaats van het individu, wordt hierbij gezien als het object om macht op uit te oefenen. Volgens Foucault is het gewenste resultaat van deze disciplineringsprocessen volgzame individuen: mensen die doen wat de ander wil, op de manier zoals de ander het wil en met de snelheid en efficiency zoals de ander het wil.

3.4.2 Wat doen bedrijven rondom het thema sport & gezondheid?

Sinds 2003 is het aantal bedrijven dat iets met bewegingsstimulering doet sterk toegenomen (TNO, 2010). De bedrijfsgrootte lijkt hierin een belangrijke determinant te zijn: grote bedrijven bieden hun personeel eerder sportmogelijkheden dan middelgrote- of kleine bedrijven. Een verklaring hiervoor wordt niet gegeven. Aannemelijk is dat grote bedrijven meer financiële mogelijkheden hebben om dit soort activiteiten op te zetten. De groei in activiteiten is echter juist onder de kleine bedrijven sterker gestegen.

Bedrijven blijken geringe interesse te hebben in het thema overgewicht (zie figuur 3). Ook hier geldt weer dat de grotere bedrijven meer doen dan de kleine bedrijven. Tabel 1 geeft inzicht in de aard van de gezondheidsactiviteiten.



Figuur 3. Trends in activiteiten van bedrijven op het terrein van bewegingsstimulering (1996-2010) en overgewichtbeheersing (2006-2010). Gebaseerd op TNO (2010:5) en Simons, Bernaards en Hildebrandt (2011).

Soort activiteit	Bedrijfs grootte		
	Klein	Middelgroot	Groot
Tegemoetkoming kosten fitness	45	55	52
Incompany fitness	28	21	35
Sporttoernooien	22	27	34
Hardlopen	13	12	16
Fitheidstest	4	10	14
Gezonde voeding	7	9	12
Fietsen naar werk	6	7	12
Bedrijfscompetitie	8	6	10
Houding/bewegingsschool	9	11	9
Tegemoetkoming kosten sportvereniging	6	10	9
Rookontmoediging	7	9	9
Bewegingsstimulering	7	8	10
Tennis	4	4	10

Tabel 1. Percentage bedrijven dat beweegactiviteiten ontplooit per type activiteit. Overgenomen van TNO (2010:5).

Uit onderzoek van Snelders (2010) onder elf HR managers van diverse bedrijven blijkt dat de HR afdeling in de meeste gevallen het initiatief neemt tot bewegingsstimulering op het werk. Bij sommige bedrijven worden er fte's beschikbaar gesteld voor de organisatie van het programma. In de overige gevallen dient de HR afdeling het bij zijn bestaande takenpakket te integreren. Bij enkele van de onderzochte bedrijven ligt het initiatief voor de organisatie van bewegingsprogramma's bij de werknemers zelf. Zij dienen ideeën aan te dragen over de te organiseren sporten en sportvormen. Het bedrijf ondersteunt dan vaak met een financiële of materiële bijdrage.

Wat is de reden dat een werkgever hierin voorziet? Het bevorderen van de algemene conditie (29%) en het terugdringen van verzuimkosten (28%) zijn door werkgevers de meest genoemde argumenten om het sport- en beweeggedrag van werknemers te stimuleren (TNO, 2010). Snelders (2010) constateert dat HR managers bewegen koppelen aan gezondheid. In hun optiek is bewegen een onderdeel van een gezonde leefstijl. Daarnaast komt uit het onderzoek van Snelders (2010) naar voren dat de HR managers wel degelijk voordelen zien van bedrijfssport. Het draagt volgens hun bij aan ziekteverzuimreductie en het verhogen van de productiviteit.

Versterken van de betrokkenheid en imagoverbetering werden hierboven al door Dekkers en Van Mechelen (2006) genoemd en kunnen als derde en vierde doelstelling van bewegingsstimuleringsprogramma's worden toegevoegd. Een sportprogramma wordt in dat geval door het bedrijf als een aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarde gepresenteerd bij bijvoorbeeld de werving van nieuw personeel. Daarom is voor een werkgever de gehele groep niet-deelnemers van bedrijfssport interessant en dus niet alleen de niet-sporters.

Zoals uit de literatuurstudie naar voren komt, lijkt er onderzoek beschikbaar dat iets zegt over de relatie tussen sport en gezondheidsverbetering/verzuimreductie (Proper et al, 2006; Dekkers & Van Mechelen, 2006). Hierbij moet echter de kanttekening worden gemaakt dat dit vooral macro-economische studies betreffen. Er zijn bijvoorbeeld geen concrete voorbeelden bekend van sportprogramma's die bij een specifiek bedrijf hebben geleid tot verzuimreductie. Dit roept de vraag op of organisaties bij dit soort doelstellingen een passende strategie hebben en daar ook op evalueren, of dat het louter blijft bij het formuleren van een doelstelling.

Nu inzichtelijk is wat werkgevers rondom het thema bedrijfssport doen, is het van belang te weten hoe werknemers aankijken tegen dit soort programma's en wie er uiteindelijk aan deelnemen. Bernaards, Engbers en Hildebrandt (2008) hebben onderzoek gedaan naar de participatiegraad van

incompany bedrijfsfitness en ex-company bedrijfsfitness en constateren dat het deelnamecijfer laag is. Het percentage daadwerkelijke participanten varieert van 8.7% tot 22%. Het percentage regelmatige participanten varieert van 4.7% tot 14.7%. Daarnaast komt uit deze studie naar voren dat er nog maar weinig literatuur bekend is dat de hoogte van participatie aan bedrijfsbewegingsprogramma's in kaart brengt. De beschikbare cijfers wekken de suggestie dat een groot deel van het personeelsbestand zich niet laat disciplineren door de bewegingsstimuleringsactiviteiten van de werkgever. Zij geven er de voorkeur aan om in privésfeer te sporten, of om helemaal niet te sporten. Dit kan betekenen dat deze werknemers een alternatief discours hebben over sport, gezondheid of bedrijfssport en middels Technologies of the self zich verzetten tegen de heersende gedachte van de werkgever.

Uit de studie van McGillivray (2005) naar de mening van werknemers over gezondheidsinterventies op het werk blijkt dat iemands houding ten opzichte van zijn lichaam en gezondheid mede wordt bepaald door sociale status. Mensen met hogere functies zijn over het algemeen meer geneigd om te investeren in hun lichaam en gezondheid. Dit resulteert mogelijk in eerdere deelname aan interventies dan voor werknemers met een lagere functie zal gelden. Hierop aansluitend komt uit verschillende artikelen naar voren (Fielding; Shephard; Springett & Dugdill, als geciteerd in McGillivray, 2005) dat mensen met een slechtere leefstijl het minst vaak deelnemen aan initiatieven op de werkvloer. Het zijn dus vooral de werknemers die qua gezondheid relatief minder risico lopen die deelnemen aan de activiteiten. In het kader van bedrijfssport kan dit betekenen dat met name de mensen die voorheen al sportte participeren aan de sportactiviteiten. Met het oog op de belangrijkste bedrijfsdoelstellingen (bevorderen gezondheid en verzuimreductie) kan dit van belang zijn. Er mag namelijk worden verondersteld dat de meeste gezondheidswinst behaald kan worden bij de groep die het minst sport en beweegt. Snelders (2010) brengt in haar onderzoek aan het voetlicht dat de meeste organisaties niet specifiek kiezen voor één doelgroep als het gaat om bewegingsstimulering. Dergelijke programma's blijken voor iedereen toegankelijk te zijn. De mensen met een lagere functie en/of slechtere leefstijl lijken echter minder gevat voor de disciplineringsprocessen van de werkgever. Wat zijn hiervoor de argumenten? In dit kader is nog maar weinig wetenschappelijk onderzoek bekend dat specifiek iets zegt over de redenen van mensen om niet deel te nemen aan bedrijfssportprogramma's. Door samen met collega's te sporten, vanaf de vestiging van het bedrijf, deels gefinancierd door de werkgever, probeert het Bedrijfssportprogramma van Sport & Zaken vooral in te spelen op de in paragraaf 3.1.3 weergegeven sportbelemmeringen 'te druk', 'vrienden stopten', 'verhuisd' en 'kosten/prijs'. Ondanks dit aanbod neemt de grootste groep werknemers binnen een bedrijf niet deel aan de sportactiviteiten. Hebben al deze mensen totaal geen interesse meer in sport of haalt bedrijfssport de genoemde belemmeringen onvoldoende weg? En hoe verhoudingen deze werknemers zich tot heersende discourses van de overheid en de werkgever? Het blijkt een uitdaging om de participatiegraad van bedrijfssportprogramma's te verhogen. Ook omdat het onduidelijk is welke factoren van invloed zijn op eventuele deelname. Door inzicht te geven in de betekenissen die werknemers toekennen aan bedrijfssport, hoopt dit onderzoek antwoord te kunnen geven op deze vragen. Ter afsluiting van deze literatuurstudie volgt hieronder een beschrijving van de keuzevrijheid bij bedrijfssport. Is een individu helemaal vrij in zijn keuze om al dan niet deel te nemen aan een sportprogramma? Of spelen er (onbewuste) machtsprocessen?

3.5 Keuzevrijheid tot deelname en verantwoordelijkheid

Bedrijfssport is, ondanks de voordelen die het mogelijk heeft, niet geheel onomstreden. Deze vorm van interveniëren door de werkgever kan namelijk worden gezien als een breuk in de grens tussen privé en werk. Hoe ver kan een werkgever hierin gaan en bij wie ligt uiteindelijk de verantwoordelijkheid?

3.5.1 Disciplineringsprocessen

Bedrijven stellen vaak expliciet dat deelname aan activiteiten op vrijwillige basis plaatsvindt. In de

praktijk blijkt echter dat werknemers wel degelijk een impliciete druk tot participatie voelen. Zij hebben het idee dat er van hun verwacht wordt dat zij deelnemen aan de activiteiten. De macht die de werkgever in dit verband heeft mag dan ook niet worden genegeerd (McGillivray, 2005).

Inthorn en Giddens (2010), maar ook Buijzen (2007) en McDermott (2007) constateren in hun onderzoek dat er de laatste jaren in de zorg een verschuiving plaatsvindt qua verantwoordelijkheid. Werd vroeger de overheid gezien als verantwoordelijk orgaan voor de gezondheid van de burgers, tegenwoordig wordt deze taak bij het individu zelf neergelegd. Voor de patiënt betekent dit dat de rol van passieve ontvanger dient te veranderen in een meer actieve houding (Giddens, als geciteerd in Inthorn & Boyce, 2010). De overheid zorgt dat de patiënt toegang heeft tot informatie over bijvoorbeeld zijn gezondheidsklachten. Hierna zal de patiënt zelf actie moeten ondernemen om het probleem aan te pakken.

Volgens Inthorn en Boyce (2010) is deze verschuiving tevens terug te zien in de media. Tijdens prime-time televisieprogramma's loopt als centraal thema de boodschap dat obesitas en gezondheid te maken heeft met zelfregulatie. De rol van de overheid in dit verhaal wordt nauwelijks genoemd. Deze mediaboodschappen houden het beeld van de actieve patiënt in stand: het individu moet zelf actie ondernemen om problemen op te lossen.

Bovenstaande roept de vraag op in hoeverre bedrijfssport botst met deze verschuiving. Wanneer burgers alsmat de boodschap ontvangen zelf verantwoordelijk te zijn voor hun gezondheid, strookt dit wellicht niet met interventies die vanuit de werkgever worden ontplooid. Dit kan als gevolg hebben dat werknemers bedrijfssport misschien zien als een vorm van bemoeienis waarvan zij vinden dat de werkgever daar geen zeggenschap over heeft. De volgende paragraaf omschrijft hoe een werknemer daar mogelijk op reageert.

3.5.2 Reactie van het individu

McGillivray (2005) onderzocht drie Schotse bedrijven die verschillende vormen van vrijetijdsbesteding faciliteerden voor het personeel. Uit deze studie kan worden geconcludeerd dat werknemers weerstand kunnen uiten tegen de promotie van actieve vrijetijdsbesteding van hun werkgevers. Ook Foucault schreef al over de mogelijkheden en vormen waarin individuen middels Technologies of the self weerstand bieden tegen dominante structuren (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006). Volgens Foucault kan het verschillende reacties oproepen wanneer iemand met een 'veld van mogelijkheden' wordt geconfronteerd. Aan de hand van deze technieken kan een individu zichzelf transformeren of aanpassen ten opzichte van dit soort dominante structuren. Hierdoor richt iemand zijn leven in zoals hij dat zelf graag wil. In het kader van dit onderzoek betekent dit dat er rekening moet worden gehouden met mogelijke weerstand tegen zaken die worden opgelegd, zoals bewegingsstimulering. Wellicht zijn er werknemers die vanuit een alternatief discours aankijken tegen sport, gezondheid en bedrijfssport en zich daardoor niet kunnen vinden in de gedachte van de werkgever. Dit kan zich mogelijk uiten in verzet waardoor werknemers niet deelnemen aan het bedrijfssportprogramma. In termen van Foucault gaat het hierbij om machtsrelaties en krachtverhoudingen die binnen organisaties te allen tijde spelen. Dit onderzoek zal rekening houden met dit soort processen en proberen om inzicht te geven in de heersende structuren en alternatieve discourses van werknemers.

4. Onderzoeksvragen

Hoofdstuk 4 kan worden gezien als de kern van het onderzoek. Door middel van een probleemstelling wordt duidelijk waarom de studie wordt uitgevoerd. Daarnaast geeft het inzicht in de centrale onderzoeksvraag en de bijbehorende deelvragen.

4.1 Probleemstelling

Uit de literatuurstudie kan worden opgemaakt dat sporten en bewegen op meerdere vlakken een mogelijk positief effect heeft op de gezondheid van een individu (Hildebrandt et al., 2010). In het verlengde hiervan blijkt dat een sportende werknemer wellicht van waarde kan zijn voor een werkgever en voor de maatschappij (TNO & PwC, 2011). De Nederlandse overheid en het bedrijfsleven zetten Technologies of dominance in om het sport- en beweeggedrag van werknemers te beïnvloeden. Desalniettemin komt uit onderzoek naar voren dat het aantal sporters onder de Nederlandse beroepsbevolking relatief laag is (Tiessen-Raaphorst et al., 2010; Elling & Van den Dool, 2010). Deze bevolkingsgroep sport om een verscheidenheid aan redenen minder of helemaal niet. Bewegingsstimuleringsprogramma's van de werkgever proberen de redenen van mensen om niet te sporten weg te halen om zodoende deze groep toch aan het sporten te krijgen. Bij bedrijven die sportactiviteiten faciliteren blijkt echter dat het animo onder het personeel maar zeer gering is (Bernaards, Engbers, Hildebrandt, 2008). Een deel van het personeel lijkt zich middels Technologies of the self niet te laten disciplineren door de werkgever. Wat zijn nou de factoren die maken dat werknemers niet deelnemen en welke betekenis geven deze niet-deelnemers aan bedrijfssport? Dit onderzoek probeert inzicht te krijgen in deze factoren om zo de (on)mogelijkheden voor meer deelname boven water te krijgen. De centrale onderzoeksvraag luidt daarbij als volgt:

Welke betekenissen geven niet-deelnemers van bedrijfssport aan bedrijfssport en welke factoren spelen een rol voor eventuele deelname?

Om antwoord te kunnen geven op deze vraag zijn onderstaande deelvragen geformuleerd.

Deelvragen

1. Welke activiteiten ondernemen bedrijven om werknemers die niet-deelnemen aan bedrijfssport aan te zetten tot deelname aan bedrijfssport?
2. Welke betekenissen geven niet-deelnemers aan sport en aan deelname van bedrijfssport?

Door middel van de eerste deelvraag wordt in kaart gebracht wat de onderzochte bedrijven op dit moment al doen om niet-deelnemers te enthousiastmeren voor bedrijfssport. Op basis daarvan kan bekeken worden in hoeverre dat toereikend en succesvol is, of dat er nog verbeteringen mogelijk zijn. De tweede deelvraag gaat in op hoe de werknemers aankijken tegen het bedrijfssportprogramma van de werkgever. Wat vinden zij er van en hoe komt die mening tot stand?

4.2 Begripsdefinities

Hieronder volgen omschrijvingen van de belangrijkste begrippen uit deze studie. Dit maakt duidelijk wat er in dit onderzoek onder deze begrippen wordt verstaan.

Werkzame beroepsbevolking: Personen (15-65 jaar) die in Nederland wonen en betaald werk hebben van twaalf uur of meer per week (CBS, 2012).

Bedrijfssport: Onder bedrijfssport wordt een fysieke activiteit verstaan waarvoor de werkgever tijd en/of middelen beschikbaar stelt, waardoor werknemers in de gelegenheid worden gesteld om te

bewegen/sport te beoefenen. In dit onderzoek wordt bedrijfssport gelijkgesteld met de term bewegingsstimuleringsactiviteiten.

Niet-deelnemer van bedrijfssport: Een niet-deelnemer is een werknemer die in het afgelopen half jaar niet deel heeft genomen aan het bedrijfssportprogramma van zijn huidige werkgever.

Bedrijfssportcoördinator: Persoon die het bedrijfssportprogramma leidt, coördineert en er beslissingen (vaak in samenspraak met zijn leidinggevende) over neemt.

Inactiviteit: Niet voldoende actief (minstens een half uur matig intensieve lichamelijke activiteit) op geen enkele dag in zomer en winter (Bernaards, 2011).

Betekenisgeving: Volgens Weick (1998) is betekenisgeving een continu proces waarin mensen, door terug te kijken op hun handelen, betekenis geven aan de werkelijkheid. Het proces is persoonsgebonden omdat het altijd start bij het individu dat ergens betekenis aan geeft. Daarnaast kunnen betekenissen relatief snel veranderen omdat ze voort komen uit sociale interactie met anderen.

Sedentair gedrag: Voor een begripsdefinitie van sedentair gedrag verwijst dit onderzoek naar de TNO-monitor Bewegen en Gezondheid (Bernaards, 2011). Hierin wordt onder een sedentaire leefstijl gedrag verstaan met een erg laag energieverbruik zoals zitten en liggen. Voor volwassenen bestaan er op dit moment nog geen richtlijnen of normen voor sedentair gedrag. Wanneer in deze studie over sedentair gedrag wordt gesproken betreft het werknemers die hun werktijd voornamelijk zittend doorbrengen.

Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB): Minimaal vijf dagen per week tenminste 30 minuten matig intensieve lichaamsbeweging (Tiessen-Raaphorst et al. (2010).

Fitnorm: Minimaal 3 maal per week tenminste 20 minuten intensieve lichaamsbeweging (Tiessen-Raaphorst et al. (2010).

Combinorm: Staat voor de combinatie van de NNGB en de Fitnorm. Als deze beide of één van de twee behaald worden, dan wordt er voldaan aan de combinorm (Tiessen-Raaphorst et al. (2010).

RSO-norm: Verwijst naar de landelijk gehanteerde Richtlijnen Sportdeelname Onderzoek (Bottenburg & Smit, 2000).

5. Methode

Kwalitatief onderzoek kan op vele manieren uitgevoerd worden. In dit hoofdstuk wordt duidelijk volgens welke methode deze studie tot stand is gekomen en waarop bepaalde keuzes zijn gebaseerd. Allereerst wordt omschreven hoe de wetenschapsfilosofie van dit onderzoek van invloed is op de selectie en interpretatie van de data. Daarna wordt weergegeven waaruit de data bestaat en op welke wijze het is geanalyseerd. Het hoofdstuk eindigt met een beschrijving van de betrouwbaarheid en validiteit.

5.1 Onderzoeksperspectief

De basis van dit kwalitatieve onderzoek wordt gevormd door een combinatie van de interpretatieve- en kritische benadering. Vanuit het interpretatief perspectief heerst de gedachte dat er meerdere waarheden zijn en dat, in het kader van dit onderzoek, iedere werknemer en bedrijfssportcoördinator zijn eigen idee van de werkelijkheid heeft. Voor de onderzoeker is het van belang om neutraal te zijn, goed te luisteren en om iedere waarheid voor waar aan te nemen.

Bij de kritische benadering staat de invloed van discoursen op de werkelijkheid centraal. Uit de interviews zal blijken waar de betekenissen van de werknemers en bedrijfssportcoördinatoren vandaan komen en waar de overlap of discrepantie zit. Wanneer er sprake is van gedeelde gedachten speelt er wellicht een heersend discours. Op voorhand een goede verkenning en omschrijving van de bestaande discoursen omtrent de centrale thema's komt de subjectiviteit van de onderzoeker hierbij ten goede.

Het gebruik van de interpretatieve- en kritische benadering heeft als gevolg dat de rol van de onderzoeker mede bepalend is voor het uiteindelijke resultaat. Zijn interpretaties wegen namelijk door in de keuzes die gedurende het onderzoek worden gemaakt. Ook dit zorgt voor een zekere mate van subjectiviteit. Wanneer bijvoorbeeld je ervaringen en denkbeelden totaal niet overeenkomen met die van de respondenten, dien je toch een neutrale houding aan te nemen. Door de doorlopen stappen in het proces uitvoerig te omschrijven en te verantwoorden, wordt getracht om het onderzoek zo transparant mogelijk te houden.

Daarnaast zorgt de diversiteit qua heersende discoursen en specifieke contexten ervoor dat de resultaten waarschijnlijk geen eenduidige antwoorden bevatten. Hierdoor kunnen er moeilijk gegeneraliseerde uitspraken worden gedaan. Het doel van dit onderzoek is echter ook om door middel van de betekenissen die er worden gegeven inzicht te krijgen in de specifieke leefwereld van de doelgroep: niet-deelnemers van bedrijfssport. Op basis daarvan kan het gedrag van deze groep wellicht beter worden verklaard.

5.2 Onderzoekspopulatie

Uit onderzoek van Bernaards et al. (2008) en uit ervaringen van Sport & Zaken blijkt dat bij organisaties met een bedrijfssportprogramma het grootste gedeelte van het personeelsbestand niet deelneemt aan de activiteiten. Om het animo voor dit soort programma's te verhogen zal de groep niet-deelnemers wellicht meer aangesproken moeten worden. Inzicht in de leefwereld van deze groep verklaart mogelijk de keuze om niet deel te nemen.

Om die reden zijn er voor dit onderzoek veertien werknemers van drie verschillende bedrijven geïnterviewd. Het gaat om negen mannen en vijf vrouwen in de leeftijd van 36-59 jaar die over het algemeen hoger opgeleid zijn. Het betreffen organisaties uit de sportbranche (twee respondenten), de woningbranche (vier respondenten) en energiebranche (acht respondenten). Mogelijk wordt er door werknemers uit verschillende branches anders aangekeken tegen sport en bedrijfssport. Door daarom meerdere branches in het onderzoek te betrekken, kan een vollediger beeld worden gegeven van de betekenissen die werknemers geven. De organisaties zijn allen afkomstig uit het

netwerk van Sport & Zaken. De reden hiervoor is dat deze bedrijven enerzijds een vergelijkbaar bedrijfssportprogramma hebben en anderzijds makkelijker benaderbaar zijn. Voor de bedrijven uit de woningbranche en energiebranche geldt dat zij klant zijn van Sport & Zaken en dat de onderzoeker een goede relatie heeft met de betreffende bedrijfssportcoördinatoren. Zij zijn daardoor wellicht sneller bereid tot deelname aan het onderzoek dan wanneer een onbekende vraagt om medewerking. De grootte van de bedrijven varieert tussen de 150 en 1100 werknemers. Voor deze grootte is gekozen omdat kleinere bedrijven over het algemeen te weinig massa hebben om bedrijfssport succesvol te organiseren. Doordat een programma vaak uit meerdere sporten bestaat en deelnemers veelal een voorkeur hebben voor een bepaalde sport, is een bedrijf groter dan 150 werknemers beter in staat om voldoende animo voor de activiteiten te genereren.

Mede door het ontbreken van een bedrijfssportcoördinator zijn de werknemers van de sportorganisatie rechtstreeks door de onderzoeker benaderd. De overige respondenten zijn via de coördinatoren geworven voor deelname aan de studie. In eerste instantie gebeurde dit op basis van een strikte omschrijving. Zo moest er sprake zijn van een gemixte groep van mannen en vrouwen, afkomstig zijn uit verschillende leeftijdscategorieën (tussen de 18-65 jaar), die een zittend beroep hebben en uit verschillende hiërarchische lagen van het bedrijf komen. Daarbij focuste het onderzoek zich in eerste instantie op de werknemers die niet sportte, zowel niet in privésferen als via de werkgever. Dit omdat uit de literatuur kan worden opgemaakt dat voor werkgevers gezondheidsbevordering de belangrijkste doelstelling van een bedrijfssportprogramma is (TNO, 2010). Daarnaast lopen werknemers met een zittend beroep het risico dat hun gezondheid mogelijk dubbel wordt belast wanneer zij ook onvoldoende sporten en bewegen. Gezien de mogelijke voordelen van sport (Hildebrandt et al., 2010) is het aannemelijk dat er bij deze groep meer gezondheidswinst behaald kan worden dan bij diegene die al sporten of een fysiek actief beroep hebben. Hierdoor had ik als criteria dat de respondenten niet vaker dan elf keer per jaar aan sport mochten doen (op basis van de RSO-norm) en hun werktijd voornamelijk zittend moesten doorbrengen. Gedurende de interviews bleek echter dat het erg lastig was om strikt aan deze beschrijvingen vast te houden. Allereerst was ik afhankelijk van de bedrijfssportcoördinator. Deze persoon moest de juiste respondenten voor het onderzoek werven. In één geval heeft dit niet helemaal goed uitgedaan. Tijdens het interview bleek dat deze respondent geen zittend beroep had. Omdat dit gesprek echter verrijkend was voor mijn data, heb ik deze informatie alsnog gebruikt. Het tweede probleem dat zich voordeed had te maken met de diversiteit aan definities over sport. Hoewel ik voor mezelf een duidelijke omschrijving heb van wat sport is, zowel qua frequentie als qua vorm, bleek dit voor de werknemers een grijs gebied. Hierdoor is mijn onderzoeksgroep verruimd van niet-sporters naar niet-deelnemers van bedrijfssport. Dit houdt in dat mijn onderzoekspopulatie bestaat uit werknemers die minimaal een half jaar niet hebben deelgenomen aan het bedrijfssportprogramma van de werkgever. Het grootste gedeelte van de respondenten zijn echter nog steeds mensen die ook in de privésferen al geruime tijd niet hebben gesport.

Voor een werkgever geldt dat hij het liefst iedere werknemer aan zijn sportprogramma verbonden ziet. Is het niet ter verbetering van de gezondheid, dan ter versterking van de betrokkenheid. Om die reden is de groep niet-deelnemers voor een werkgever interessanter dan de groep niet-sporters. Omdat in de groep niet-deelnemers het verschil tussen sporters en niet-sporters een grijs gebied blijkt te zijn, maakt het onderzoek hier ook nauwelijks onderscheidt in. Bij de interpretatie van de data wordt alleen een enkele keer het mogelijke verschil tussen inactieven en sportievelingen expliciet duidelijk gemaakt.

Naast de veertien niet-deelnemers van bedrijfssport zijn bij twee van de drie onderzochte organisaties de bedrijfssportcoördinatoren geïnterviewd. Hiermee werd getracht om een beeld te krijgen van de activiteiten die bedrijven al ondernemen om de groep niet-deelnemers aan te zetten tot deelname. Het bedrijf uit de sportbranche heeft geen bedrijfssportcoördinator aangesteld. Hier vindt de organisatie van het sportprogramma in een iets 'vrijere' vorm plaats.

Tot slot wordt de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd. Dit is ook de reden waarom de bedrijven waarbij de interviews zijn afgenomen niet bij naam worden genoemd en de

namen van de geïnterviewde zijn gefingeerd. Doordat dit op voorhand is aangegeven gaf dit hun wellicht iets meer ruimte bij het beantwoorden van de vragen.

5.3 Onderzoeksmethoden

5.3.1 Literatuurstudie

Het onderzoek is gestart met een kritische zoektocht naar recente literatuur over sport, gezondheid en bewegingsstimulering op de werkvloer. Deze literatuurstudie ligt in het verlengde van het theoretisch kader en vormt de basis voor het empirische gedeelte van het onderzoek. In het hoofdstuk Discussie is de literatuur aan de empirische bevindingen gekoppeld.

5.3.2 Diepte-interviews

Bij kwalitatief onderzoek kan de data op diverse manieren worden vergaard. Gezien het doel van deze studie zijn diepte-interviews de beste methode. Door middel van deze interviews zijn de ideeën, opvattingen en meningen van de betrokkenen in het veld achterhaald. Deze, vaak relatief langdurige en diepgaande gesprekken, hebben gezorgd voor een rijkdom aan informatie.

De interviews waren semi-gestructureerd. Er werd een vragenlijst gehanteerd met daarin de topics en richtlijnen die afgeleid zijn van het theoretisch kader en de literatuurstudie (zie bijlage 1 en 2). Tijdens de interviews is er ruimte geboden voor de nodige flexibiliteit. In het begin waren deze gesprekken redelijk open, maar naarmate het aantal interviews steeg zijn deze meer 'gesloten' geworden. Afhankelijk van welke thema's het belangrijkste waren, werden de vragen steeds gericht en specifieker.

De gesprekken vonden plaats op de werkplek van de geïnterviewden. De respondent zal dit waarschijnlijk als een veilige omgeving hebben ervaren waardoor er mogelijk opener over de onderwerpen gepraat kon worden. Aan de andere kant is het mogelijk dat de werkomgeving juist een negatief effect heeft gehad op de eerlijkheid van de respondent. Dit speelt bijvoorbeeld wanneer iemand van mening is dat zijn antwoorden niet geschikt zijn voor collega's of leidinggevenden. Door duidelijk aan te geven dat de anonimiteit wordt gewaarborgd zal deze angst wellicht (deels) zijn weggenomen. Wanneer de respondent een passage niet terug wilde zien in het onderzoeksrapport is dit gerespecteerd.

5.3.3 Data-analyse

De interviews zijn opgenomen met een voice recorder en daarna woord voor woord getranscribeerd. Door middel van het programma MAXQDA zijn de transcripties geanalyseerd. Dit is gebeurd door de interviews te coderen. Ieder tekstdeel of alinea kreeg een label toegewezen dat volgens de onderzoeker het betreffende stuk vertegenwoordigt.

5.4 TNO

Van januari tot en met december 2012 zal onderzoeksinstituut TNO een kwalitatief onderzoek uitvoeren naar duurzame participatie aan bedrijfssport. Door middel van semi-gestructureerde focusgroepen wil TNO inzicht krijgen in drie groepen bedrijfssporters: deelnemers, uitvallers en werknemers die een bedrijfssportprogramma volledig hebben afgerond. Het doel is om kennis te vergaren over de determinanten die van invloed zijn op duurzame sportparticipatie. Gezien het raakvlak dat de studie van TNO met dit onderzoek heeft, is er een samenwerkingsverband aangegaan. Dit houdt in dat er gedurende de gehele onderzoeksperiode wederzijds informatie en kennis zal worden uitgewisseld en activiteiten waar mogelijk op elkaar worden afgestemd.

5.5 Betrouwbaarheid en validiteit

Kwalitatief onderzoek wordt nog weleens ter discussie gesteld om haar betrouwbaarheid en validiteit. Eén van de voorwaarden voor een betrouwbare studie is dat het reproduceerbaar dient te zijn. Het feit dat bij kwalitatief onderzoek de onderzochte situatie aan verandering onderhevig is, maakt dit lastig. Daarnaast speelt er de vraag in hoeverre het onderzoek de waarheid juist weergeeft en daarmee dus valide is. De resultaten kunnen namelijk vertroebeld worden door de invloed van voorlopige hypothesen en interpretaties van de onderzoeker. Om toch aan te tonen dat dit onderzoek betrouwbaar en valide is, volgt hieronder een uiteenzetting van beide aspecten.

Allereerst is hierboven het analyseproces stapsgewijs omschreven. Dit geeft inzicht in de activiteiten die er plaats hebben gevonden en welke keuzes om wat voor reden zijn gemaakt. Daarnaast is ieder interview gehouden aan de hand van een topic list. Hierdoor had elk afzonderlijk gesprek een vaste basis. Voor de nauwkeurigheid zijn alle interviews woord voor woord uitgewerkt en vervolgens systematisch gecodeerd. Deze elementen tezamen zorgen ervoor dat het mogelijk is om het onderzoek op soortgelijke wijze opnieuw te doen.

De validiteit wordt gewaarborgd door meerdere aspecten. Allereerst was er de mogelijke valkuil dat de respondenten sociaal wenselijke antwoorden zouden gaan geven. Er is getracht om een veilige en vertrouwde omgeving te scheppen waarin de geïnterviewden het gevoel hadden dat zij vrij waren om te antwoorden. Hierbij speelt ook een ethisch aspect. Doordat de gesprekken anoniem zijn verwerkt kunnen de respondenten achteraf niet gerelateerd worden aan de gegeven antwoorden. Bij de bedrijfssportcoördinatoren wordt in dit kader gewerkt met pseudoniemen.

Daarnaast speelt bij kwalitatief onderzoek de subjectiviteit van de onderzoeker een rol. Zijn achtergrond, interesses, voorkeuren et cetera zouden van invloed kunnen zijn op bijvoorbeeld de dataverzameling en analyse. Door de topic lijsten te toetsen bij organisaties als TNO en het NISB is getracht deze subjectiviteit zoveel mogelijk te verkleinen. Daarnaast was ik mezelf er van bewust dat ik mijn denkbeelden over (bedrijfs)sport tijdens de interviews onderschikt moest maken. Door empathie te tonen en gericht door te vragen heb ik geprobeerd dit struikelblok weg te halen.

Door bovenstaande factoren op voorhand te omschrijven, tijdens het onderzoek te waarborgen en achteraf te documenteren, kan er worden gesproken van een betrouwbaar en valide onderzoek.

6. Resultaten

Dit hoofdstuk rapporteert de belangrijkste resultaten van het onderzoek. Er zal onder andere inzicht worden gegeven in hoe niet-deelnemers van bedrijfssport betekenis geven aan het bewegingsstimuleringsprogramma van hun werkgever. Daarnaast schetst het een beeld van de (on)mogelijkheden om de groep niet-deelnemers te mobiliseren om aan sportactiviteiten deel te nemen.

6.1 Algemeen

De data van dit onderzoek bestaat uit zestien interviews met werknemers van drie verschillende bedrijven. Hiervan zijn veertien personeelsleden die uiteenlopende functies bekleden. Van twee bedrijven is de bedrijfssportcoördinator geïnterviewd. Deze personen (Malou en Inge) zijn vaak de interne kartrekker van het sportprogramma. De organisaties zijn actief in de sportbranche, woningbranche en energiebranche. De grootte van deze bedrijven varieert van 150 tot 1100 werknemers. Op één personeelslid na hebben alle respondenten een zittend beroep. De leeftijd van de geïnterviewden varieert tussen de 36-59 jaar.

De resultaten zijn verdeeld onder de twee theorieën van Foucault: Technologies of dominance (mogelijke disciplineringsstechnieken van de werkgever) en Technologies of the self (hoe geeft het individu hier invulling aan).

6.2 Technologies of dominance

Mogelijke disciplineringsstechnieken van de werkgever

6.2.1 Doelstellingen en organisatie

De doelstellingen die vanuit de organisatie aan het bedrijfssportprogramma worden toegewezen komen bij de onderzochte bedrijven overeen. Uit de interviews met de bedrijfssportcoördinatoren blijkt dat gezondheidsbevordering, met als gevolg verzuimreductie, het belangrijkste streven is. De coördinatoren zien in dit kader sporten en bewegen als een onderdeel van een goede gezondheid. In het verlengde hiervan komen het verbeteren van de sociale cohesie en goed werkgeverschap/imago als doelstellingen naar voren. In het geval van het bedrijf van Malou (Bedrijf 2) zijn deze doelstellingen in een ver verleden door de ondernemingsraad geformuleerd:

“Ik heb dat ook alleen maar van horen zeggen meegekregen. Dat is vanuit de Ondernemingsraad bepaald. Dat sporten het verzuim verminderd en dat we daar iets mee moeten.” (Malou)

Bij het bedrijf van Inge (Bedrijf 3) heeft de afdeling die ook verantwoordelijk is voor het bedrijfssportprogramma de doelstellingen opgesteld:

“Nu ben ik al drie jaar hier. We hebben geprobeerd om hetzelfde concept [gezondheidsbeleid van vorige werkgever] door te voeren. In het begin was er eigenlijk heel weinig animo voor gezondheidsmanagement of verzuim. Maar we zagen gelukkig al vrij snel dat er een vraag kwam vanuit directie om daar invulling aan te geven. Aan gezondheidsbeleid.” (Inge)

Het belangrijkste doel, gezondheidsbevordering en daarmee verzuimreductie, blijkt echter nauwelijks te worden geëvalueerd. Volgens de bedrijfssportcoördinatoren is een breed scala aan factoren van invloed op het verzuimcijfer en is sport slechts één van die factoren. Zij zijn van mening dat er geen causaal verband kan worden gelegd tussen de hoogte van het verzuimcijfer en het sportgedrag:

“[...] En het verzuim is bij ons op dit moment redelijk hoog. Daartoe draagt dit [het sportprogramma] niet bij. [...] Ja, kijk het is een doelstelling, of je hem haalt is een tweede. Maar verzuim kan ook gedrag zijn. [...] Kunnen wij niet beïnvloeden. Ook niet door het aanbod van sport. En dat kan ook iemand zijn die heel erg sportief is. Dus verzuimreductie; ja, maar wel met een maar erachter.” (Malou)

Dat de focus van het sportprogramma zich voornamelijk richt op gezondheidsbevordering is terug te vinden in de communicatie. Op de vraag of de werknemers op de hoogte zijn waarom het programma wordt georganiseerd antwoordt Malou:

“Kunnen ze allemaal nakijken ja. Op de site van Bedrijf 2 staat een uitgebreide beschrijving waarom Bedrijf 2 ‘Fit in het Bedrijf’ heeft. Zo noemen we dat dan. En inderdaad staat daar doelstelling 1 is verzuimreductie. En, uhm, het gezellig samen zijn. En, uhm, de mogelijkheid om kennis te maken met sporten waar je anders niet zo snel kennis mee zou maken.” (Malou)

Ook Inge is van mening dat de werknemers het bedrijfssportprogramma zullen relateren aan gezondheidsbevordering:

“Ik denk niet zozeer dat zij de exacte doelstellingen, nja, gezondheidsbevordering zullen ze weten, maar dat daar bijvoorbeeld 10% inactieve... dat zullen ze niet weten. [...] En ik denk dat als je zegt, sociale cohesie, of samenwerken, uh, dat mensen die link wel kunnen leggen. Maar ik geloof niet dat mensen dat direct als doelstelling zien.” (Inge).

Tussen de bedrijven bevat de interne implementatie van het sportprogramma enkele nuanceverschillen. Zo valt binnen de organisatie van Inge, in tegenstelling tot de andere bedrijven, het programma onder breder gezondheidsbeleid. Dit beleid heeft als doel om werknemers bewust te maken van hun eigen gezondheid en om ze te ondersteunen hier daadwerkelijk iets aan te doen. Bij de start van het programma in 2008 is getracht om deze bewustwording te creëren aan de hand van zogenoemde gezondheidsmarkten. Deze markt werd op één vestiging als pilot gehouden en bevatte allerlei gezondheidsbevorderende activiteiten. Ook de sportmogelijkheden maakte hier onderdeel van uit. Een van de activiteiten om het bewustzijn van de werknemers te prikkelen was het biomedisch onderzoek (gezondheidscheck). Het animo voor deze markt en onder andere het biomedisch onderzoek was erg hoog. De resultaten uit deze checks waren echter dermate negatief dat dit tevens de aanzet was om te starten met het gezondheidsbeleid. Uit de biomedische onderzoeken kwam namelijk naar voren dat 75% van het personeel van de pilotvestiging overgewicht had en 33% ernstig overgewicht.

Binnen de organisatie van Malou valt het bedrijfssportprogramma niet onder het gezondheidsbeleid. Het programma is een redelijk opzichzelfstaand initiatief. Volgens Malou zouden de sportactiviteiten wel degelijk ingebed moeten zijn in een breder geheel. Zoals uit bovenstaande blijkt is dit bij Inge wel het geval. Ook hier kunnen er echter volgens de coördinator nog dingen worden verbeterd en toegevoegd. Als voorbeeld gaf ze het (ongezonde) eten in de bedrijfskantine. Losstaand van deze mogelijke integratie in een breder geheel, zijn in de laatste jaren de deelnemersaantallen van beide bedrijfssportprogramma's stijgende.

De sportactiviteiten van de drie bedrijven zijn in globale zin overlappend. Er wordt bij alle drie de organisaties nagestreefd dat de sportprogramma's zo dicht mogelijk starten bij de vestiging van het bedrijf en aansluitend aan werktijd zijn. Daarnaast betreft het met name sporten waarbij men fysiek actief bezig is. De sporten hardlopen, fietsen en golfen blijken het populairst. Bij Bedrijf 1 is er sprake van een incompany fitness mogelijkheid. Ook hier wordt veelvuldig gebruik van gemaakt. Bedrijf 3 is recentelijk gestart met een fitnessaanbod voor het personeel. De financiële tegemoetkoming die hiermee gepaard gaat is echter maar bij een paar fitnessclubs geldig. Het 2^{de} bedrijf biedt de werknemers voornamelijk geen mogelijkheden om via de werkgever te fitnessen. Ter aanvulling op het

sportaanbod faciliteert Bedrijf 3 een bedrijfsfysiotherapeut en een diëtist. In het kader van gewichtbeheersing lijkt de diëtist populair te zijn onder de werknemers.

Uit de interviews met de bedrijfssportcoördinatoren blijkt dat de organisatie van het programma vaak toegeschreven wordt aan één persoon, of aan een kleine groep personen. Deze kartrekkers zijn in de regel zelf sportliefhebber en fanatiek sporter. De personen zijn veelbepalend voor het draagvlak binnen een organisatie:

“Ik denk dat als ik deze drive niet door zou zetten, dat het ook doodgebloed zou zijn. Het is dat ik zelf sporten erg leuk vindt.” (Malou).

Hetzelfde geldt voor het draagvlak binnen het management en directie, men moet zelf iets om sport geven:

“Management, uhm, als ik naar de directeur kijk, die is zelf ook erg sportief, dus die vind het ook een goed initiatief. En die zal het denk ik er ook altijd wel in wil houden zolang er animo voor blijft.” (Malou)

In het verlengde hiervan vertellen beide bedrijfssportcoördinatoren dat iedere sport uit het programma gecoördineerd wordt door een werknemer. De bedrijfssportcoördinator stemt op hoofdlijnen zaken af en de werknemer regelt inhoudelijk de organisatie van de betreffende sport. Het mogelijke voordeel hiervan is dat, wanneer deze personen werkzaam zijn op verschillende afdelingen, er steeds weer andere collega's aangesproken worden door deze zogenoemde cliniccoördinatoren. Het blijkt namelijk dat de werving en promotie in eerste instantie plaatsvindt in de directe kringen van de bedrijfssportcoördinatoren en cliniccoördinatoren. In het kader van deze constructie worden werknemers gevraagd om hun eigen sport uit te dragen. Het lijkt dus niet top-down georganiseerd maar bottom-up: de behoeften van de werknemers prevaleren.

6.2.2 Hoe wordt er aangekeken tegen de doelgroep

In de ogen van de bedrijfssportcoördinatoren is zowel de groep deelnemers als de groep niet-deelnemers van bedrijfssport gemêleerd. Zowel qua sportiviteit als qua functieniveau:

“Zeker mensen die minder sportief zijn en die dan toch meedoen. Door het enthousiasme van een collega die zegt; nou doe nou toch mee. Zelf gehad met een collega bij het schaatsen. Die zei; nee niks voor mij, en dat doe ik niet, en, uhm, dat kan ik niet! En uiteindelijk toch meegedaan en gewoon een heleboel lol gehad. En de collega die daar staat bij de printer, ook met het hardlopen. Nee zegt ze, 5 kilometer?!. En ik zeg joh dat kan je wel. Uiteindelijk opgegeven en ook meegelopen. Nja, dat is toch leuk?” (Malou)

Als aanvulling hierop blijkt de deelnemersgroep van Bedrijf 3 ook uit leden van de directie en managementafdeling te bestaan:

“Het is gewoon hartstikke prima dat een directeur de Alpe d'HuZes gaat fietsen. En het is hartstikke top dat een van de locatiemanagers van Rotterdam mee gaat lopen in de halve marathon van Rotterdam. En medewerkers zien dat en die komen op een andere manier in contact met andere managementlagen. Andere locaties.” (Inge)

Als kanttekening hierbij geeft Inge wel aan dat bij de deelnemers het grootste gedeelte bestaat uit fysiek actieve mensen. Dit zijn personen die voordat het sportprogramma startte, al in hun vrije tijd aan sport deden. Beide coördinatoren zeggen redelijk bekend te zijn met het personeel van de organisatie. Gezien de grootte van de bedrijven kennen zij niet iedereen persoonlijk, maar hebben zij wel een groot netwerk. Zeker onder de deelnemers van het sportprogramma.

Bij de werving en communicatie van het programma wordt niet gefocust op een specifieke doelgroep. De insteek is dat de activiteiten toegankelijk zijn voor iedereen. Echter blijkt dat het soort sportaanbod kan zorgen voor in- en uitsluiting van bepaalde groepen mensen:

“We bieden sport aan. Nee, niet voor een bepaalde doelgroep. We willen natuurlijke bijzondere dingen, exclusieve sporten aanbieden. Net als nu, het ijsklimmen, dat is niet iets wat je zelf zomaar zou ondernemen. Maar het is best een intensieve sport als je dat moet gaan doen. En ik verwacht niet, heel denigrerend klinkt dat misschien, dat iemand van 100 kilo zich even optrekt en aan zo’n ijsmuur gaat staan. Dus dat is dan geen doelgroep die je nastreeft daarmee.” (Malou)

De bedrijfssportcoördinator vertelt dat ze door dit soort sporten vooral de werknemers die al fysiek actief zijn aanspreekt. Deze activiteit wordt daarom met name voor het sociale aspect georganiseerd. Dus ondanks dat men zich niet expliciet richt tot een specifieke doelgroep, kunnen de keuzes qua invulling van het programma zorgen voor een (onbedoelde) focus.

Daarnaast komt naar voren dat het voortbestaan van het bedrijfssportprogramma mede afhankelijk is van het animo. Om het deelnamecijfer zo hoog mogelijk te krijgen wordt er door de bedrijfssportcoördinator selectief geworven. Dit houdt in dat de promotie vooral plaatsvindt onder de, op het eerste oog, sportievere werknemers en de collega’s die de coördinator al kent. Volgens de coördinator is de kans op nieuwe deelnemers vanuit deze groep het grootst. Voor deze selectie worden de werknemers als ware in hokjes geplaatst. Over de niet-deelnemers bestaat het volgende beeld:

“Ja, je gaat iemand zo in hokjes plaatsen. Zware mensen, rokende mensen, uhm, patat etende mensen. Inderdaad McDonald’s mensen. Ja, dat is héél erg in hokjes, maar, er is bijna niemand die niet sport, die, uhm... iemand die bewust met zijn gezondheid bezig is zal bewegen. Of zal sporten.” (Malou)

Onderzoeker: “Het [sporten en bewegen] is een onlosmakelijk deel van gezond bezig zijn?”

“Ja. Dus dan plaats ik iemand heel snel in hokjes. Iemand kan wat mij betreft 100 kilo wegen en toch gezond leven en bewegen. Er mee bezig zijn. En niet in dat hokje passen. Maar het is een bepaald type mensen.” (Malou)

Ook hiermee wordt tegengesproken dat er niet gefocust worden op een specifieke doelgroep. De belangrijkste doelstelling (gezondheidsverbetering) lijkt te botsen met hetgeen dat van belang is voor het voortbestaan van het programma: het deelnemersaantal.

Malou vertelt dat zij in het verleden ook andere doelgroepen dan alleen sporters heeft aangesproken voor deelname. Als voorbeeld noemt ze mensen die al lange tijd niet meer sporten en/of onvoldoende bewegen. Echter kreeg zij steeds nee op het rekest waardoor promotie bij deze groepen ophield. Malou is van mening dat deze mensen minder toegankelijk zijn. Uit bovenstaande quote kan daarnaast worden opgemaakt dat Malou sporten en bewegen ziet als een belangrijk onderdeel van een goede gezondheid. Volgens haar is iemand die niet sport en niet beweegt onvoldoende bezig met zijn gezondheid.

Verderop in het interview geeft Malou een voorbeeld van een collega die er in haar ogen sportief uitziet. Nadat zij hem had aangesproken om deel te nemen aan het bedrijfssportprogramma hardlopen bleek dat hij al geruime tijd een niet-sporter was. Mede door de bedrijfssportcoördinator heeft deze persoon uiteindelijk wel aan het hardlooptraject meegedaan en door onder andere deelname aan de City-Pier-City loop dit ook succesvol afgerond. Toen de onderzoeker op dit voorbeeld reageerde met: “het kan dus wel, niet-deelnemers aanzetten tot deelname?” was de reactie van de bedrijfssportcoördinator:

“Maar die ziet er sportief uit, dus ik dacht die sport al wel. Dat dacht ik. Ik benaderende hem niet van; hij sport niet. Hey Willem, is het niks voor jou?” (Malou)

Volgens de bedrijfssportcoördinator benaderd zij iemand wel of niet vanuit haar eigen vooroordeel. Er lijkt hierbij geen relatie te worden gelegd met de eerder genoemde gezondheidsdoelstellingen van het programma. Voldoende animo schijnt belangrijker te zijn. Zoals uit bovenstaand voorbeeld blijkt worden hierdoor mogelijk potentiële deelnemers over het hoofd gezien. Ervaren de bedrijfssportcoördinatoren dit echter ook zo? Op de vraag of er vanuit de groep niet-deelnemers nog mensen zouden kunnen worden geënthousiasmeerd om te participeren aan de sportactiviteiten reageerden de coördinatoren verschillend. Binnen de categorie niet-deelnemers ziet Malou de niet-sporters als een groep die moeilijk is aan te zetten tot ander sport- of beweeggedrag. Volgens haar kun je het ‘af en toe’ wel proberen, maar lukt het niet, dan moet je daar ook geen energie meer in stoppen. De werknemers die wel in privésfeer sporten, maar niet via de werkgever, zijn in de ogen van Malou wellicht nog aan te zetten tot deelname. Verder is Malou van mening dat werknemers eerder gestimuleerd kunnen worden tot bewegen dan tot sporten. Dit in verband met de in haar ogen laagdrempeligheid van bewegen in vergelijking tot sporten. Echter geeft zij ook aan dat uit een recente analyse van de totale deelnemersaantallen blijkt dat er tot nu toe ongeveer 170 verschillende werknemers aan het sportprogramma hebben deelgenomen (op een totaal van 250 deelnemers). Het is dus niet steeds dezelfde groep werknemers die aan het programma participeert.

Volgens bedrijfssportcoördinator Inge heb je altijd een groep van 5 tot 10% die onbereikbaar is voor bedrijfssport. Deze werknemers hebben er geen zin in of boeit het niet. Daar moet je volgens Inge ook geen energie in steken. Het is volgens haar vooral de groep die tussen de fervente niet-deelnemers en de huidige deelnemers inzweeft die interessant is. Dat zijn mensen die bijvoorbeeld in het verleden hebben gesport en nu weer willen starten, maar niet weten hoe. Hierbij ligt het accent bij Bedrijf 3 niet alleen op sporten maar ook op bewegen. Inge is van mening dat het brede en diverse aanbod van haar bedrijf, de structuur (vaste trainer, trainingstijden en locatie) en de tegemoetkoming in de behoeften van de werknemers, ervoor zorgen dat niet-deelnemers worden aangezet tot deelname.

Wat zijn volgens de bedrijfssportcoördinatoren nu precies de hoofdredenen waarom werknemers niet meedoen aan het sportprogramma van de werkgever? De meningen van de coördinatoren lopen hierover redelijk uiteen. Volgens Inge heeft het voornamelijk te maken met een stukje planning. Mensen hebben het druk met andere zaken. Daarnaast spreekt volgens haar het aanbod niet iedereen even sterk aan en zijn er werknemers die simpelweg niet met collega’s willen sporten. Volgens Malou speelt er naast redenen als blessures, onbewustheid over de eigen leefstijl en schaamte over het eigen kunnen, ook nog iets anders in haar bedrijf. Ten tijde van dit onderzoek zat haar organisatie namelijk in een cultuuromslag. Terwijl de bedrijfscultuur eerst een sociaal karakter had, trad nu een verzakelijking in. Dit resulteert in weerstand dat zich op verschillende manieren uit:

“En weerstand betekent ook dat mensen niet meer mee willen doen aan activiteiten die georganiseerd worden door het werk. Of dat nu de personeelsvereniging is of bedrijfssport.” (Malou)

Werknemers lijken zich hiermee te willen distantiëren van de werkgever zolang zij het ergens niet mee eens zijn. Zij negeren alle ‘extra’ activiteiten die het bedrijf organiseert.

Ter afsluiting kan de kwestie tijd ook bij de bedrijfssportcoördinator een rol spelen bij de vraag of niet-deelnemers aan te zetten zijn tot deelname. Malou vertelt tijdens het interview dat zij er de tijd niet voor heeft om actief met deze groep aan de slag te gaan. Dat zou kunnen betekenen dat de middelen (in de vorm van personele kracht) onvoldoende zijn om de doelstellingen van het programma te verwezenlijken.

Nu in beeld is gebracht hoe bedrijfssport door de ogen van de werkgever wordt georganiseerd, volgt

hierna een uiteenzetting van de interviews met de werknemers. Welke betekenissen worden aan het sportprogramma gegeven en wat zijn de redenen om er niet aan deel te nemen?

6.3 Technologies of the self

Hoe het individu invulling geeft aan (bedrijfs)sport en gezondheid

Allereerst blijkt de betekenisgeving over sport en gezondheid door een samenspel van factoren tot stand te komen. Zowel opvoeding, eigen ervaring, media als omgeving (partner, vrienden, collega's) zijn hierop van invloed. Hieronder twee voorbeelden over hoe de betekenissen tot stand komen:

“Ik denk door je eigen ervaring, je eigen interpretatie. En natuurlijk heeft de media daar wat mee te maken. Ik bedoel, kijk eens naar fit programma's of blaadjes waar fitte en gezonde mensen in staan. Daar wordt niet een vrouw van 120 kilo in afgebeeld. Daar staat een of andere leuke, slanke gespierde persoon.”

“Nou zoals je al aan mijn uiterlijk ziet kom ik uit een gemengde cultuur. Dat betekent dat als je kijkt naar wat er vroeger bij ons op tafel kwam, dat was heel gevarieerd. En dat heb ik eigenlijk alleen maar voortgezet.”

Er blijkt geen gemeenschappelijk gedragen determinant te zijn die hierin toonaangevend is. Iedere respondent is in een andere context opgegroeid en daardoor op zijn manier beïnvloed. Met dit in het achterhoofd wordt in dit deel uiteengezet hoe werknemers denken over sport, gezondheid en bedrijfssport.

6.3.1 Betekenisgeving aan sport

De definities die door de werknemers aan sport worden gegeven zijn erg divers en per individu verschillend. Bij wijze van spreken zijn er veertien van elkaar afwijkende omschrijvingen van wat de respondenten verstaan onder 'sport'. Voor een 37 jarige werknemster van Bedrijf 2 is sport bijvoorbeeld vooral een fysieke activiteit: *“Ik denk dat iets sport is als het fysieke lichamelijke inspanning vergt. Met een bepaalde tijdsduur. Wat niet puur noodzakelijk is. Dus waar je eigenlijk zelf voor kiest.”* Een 43 jarige werknemer van Bedrijf 3 is echter van mening dat het bij sport niet alleen om de fysieke component gaat: *“Ik vind in ieder geval dat je ergens actief mee bezig moet zijn. Of dat met je hoofd of met je lichaam is, uhm, actief ergens mee bezig zijn. Dat zou inderdaad ook schaken kunnen zijn. Maar dan train je maar een beperkt deel van je lichaam.”* Voor een 36 jarige werknemer van Bedrijf 1 heeft sport daarnaast ook een sociale rol: *“In mijn ogen is sport, ja, uhm, iets om je conditie mee op pijl te houden. Enerzijds. Aan de andere kant is sport voor mij lol hebben met je vrienden.”* Dit in tegenstelling tot een 42 jarige werknemster van Bedrijf 3. Voor haar is iets pas sport wanneer er een competitief element aan vast zit: *“Nou, wat ik echt onder sport versta is echt intensief bewegen. Ik vind recreatief volleybal eigenlijk geen sport ha ha. Want er zit totaal niks competitiefs in. Weet je, sport gaat voor mij samen met een competitie, waar je met meerdere teams aan deelneemt.”* Tot slot is een 37 jarige werknemster van Bedrijf 3 van mening dat haar thuisactiviteiten op de cross- en hometrainer niet onder sporten vallen. Pas als zij hiervoor naar een sportschool zou gaan ziet ze het als sporten: *“Dus ik heb op dit moment een crosstrainer en een hometrainer. [...] Ik weet niet of je dat sporten noemt, maar ik probeer wel 3 tot 4 keer in de week, uhm, uur, anderhalf uur ben ik dan wel bezig. Maarja sporten? Ik zit op zo'n ding, ik fiets, en ik zit op zo'n crosstrainer. Bij sporten heb ik dan toch weer een iets ander beeld. [...] Ik denk dat als ik tegen jou zeg; ik ga ook echt daadwerkelijk naar een sportschool, dat zou voor mij meer sporten zijn dan, uh, het thuis bezig zijn.”*

Uit bovenstaande kan worden geconstateerd, en deze voorbeelden zijn verre van uitputtend, dat de werknemers op verschillende manieren betekenis geven aan sport. Er spelen onder andere fysieke, sociale en competitieve componenten een rol. Het woord sport wordt op deze manier

gerelateerd aan positieve maar ook negatieve associaties. Zo reageerde één respondent als volgt op een vraag over het verschil tussen sporten en bewegen:

“Omdat ik sport niet leuk vindt, klinkt het voor mij zwaarder, intensiever dan bewegen.”

Aanvullend hierop bevindt ook het verschil tussen sporten en bewegen zich in een grijs gebied. De meeste werknemers konden de vinger niet op de zere plek leggen.

Naast een sportdefinitie zijn de respondenten gevraagd om een beschrijving te geven van een sportieve- en minder sportieve collega. Het viel op dat een sportieve collega positieve kenmerken werd toegedicht op zowel uiterlijk als gedragsmatig vlak. Denk hierbij aan zaken als: slank en afgetraind lijf, kijkt fris uit de ogen, heeft kleur op het gezicht, positieve instelling, opgewekt en sociaal. Collega's die minder sporten worden door verschillende respondenten in verband gebracht met negatievere begrippen zoals: sloom, chagrijnig, vaak afwezig, dikker dan normaal en liever lui dan moe. Hieronder een dergelijke omschrijving van een minder sportieve collega:

“Ja, kijk het is heel simpel, je gaat dan bepaalde personen na die hier dan werken. Dus ik ben dan wel voorzichtig om zulke dingen te zeggen. Maar je herkent het gewoon aan mensen. Wat ik net aangaf, in alle opzichten. Of het nu qua figuur is, of qua houding, conditie, het gekuch achter het bureau. En de houding. Manier van lopen. Hoe iemand loopt.”

Aan het sportbegrip worden klaarblijkelijk veel verschillende betekenissen gegeven. Hoe is dit in relatie tot gezondheid? In het volgende stuk wordt duidelijk hoe werknemers aankijken tegen de samenhang tussen sport en gezondheid.

Sport in relatie tot gezondheid

Ook de vraag om een definitie van gezondheid te geven resulteerde in uiteenlopende antwoorden. Het merendeel van de geïnterviewden is echter van mening dat iemand gezond is wanneer hij fysiek of mentaal geen last heeft van het lichaam. Een illustratief voorbeeld:

“Ik vind het niet gezond als iemand rookt. Maar diegene kan best gezond zijn. Als die daar geen last van heeft dan is die gezond.”

In relatie tot de gezondheid lijkt er sprake van bewustzijn over de mogelijke positieve consequenties van sport. Voornamelijk op fysiek en sociaal vlak. De eerder omschreven sportieve collega wordt in dit kader ook vaak gezien als een gezonde collega. Een minder sportieve collega is daarentegen niet per definitie een ongezonde collega. Als voorbeeld een quote van een respondent die antwoordt op de vraag of hij sporten relateert aan gezondheid:

“Ja, dat vind ik wel een moeilijke. Een gevaarlijke uitspraak. Het is geen een-tweetje hoor. Van als dit, dan dat. Dat is onzin.”

Sporten wordt door verschillende werknemers als een 'extraatje' gezien. Als basis is voldoende bewegen belangrijk en sporten vormt dan het extraatje voor de gezondheid. Bij nader doorvragen blijken de werknemers de meerwaarde van sport vooral in te zien voor anderen (ze stimuleren het bijvoorbeeld bij hun eigen kinderen), maar niet voor zichzelf. Dit heeft er wellicht mee te maken dat de eigen gezondheid over het algemeen als voldoende of als goed wordt beoordeelt. Enkele respondenten geven aan dat het onvoldoende of niet sporten leidt tot negatieve consequenties zoals overgewicht of een slechte conditie. Zij hebben hier echter weinig last van en voelen zich desondanks gezond. Bij een andere geïnterviewde leidt het niet sporten en niet bewegen helemaal niet tot negatieve gezondheidsconsequenties. Zoals onderstaande reactie aangeeft ontbreekt het deze persoon hierdoor aan een stimulans om te gaan sporten:

“En ik ben ook echt al, uhm, ik ga niet overdrijven hoelang ik al niet ziek ben geweest, lichamelijk. Al, ik kan me het niet meer herinneren, ik denk een jaar of 15. Dus, er is ook niet de stimulans om wat te gaan doen.”

Opvallend in dit kader is dat juist een van de, in privésferen, sportiefste werknemers van mening is dat sport geen voorwaarde is voor een goede gezondheid. In haar ogen is bewegen veel belangrijker dan sporten. Op de vraag ‘welke factoren dragen bij aan een goede gezondheid?’ antwoordde zij:

“Goede voeding en je leefwijze. Intensief sporten vind ik juist niet daartoe bijdragen. Ik vind regelmatig bewegen het belangrijke. Dus niet voor elk wisselwasje de auto nemen naar de supermarkt en dat soort dingen. Dat vind ik veel belangrijker dan dat je drie keer in de week hardloopt. [...] En regelmatig sporten is natuurlijk meegenomen, en is ook leuk om te doen denk ik. Maar het is niet een voorwaarde voor een gezond lichaam.”

Tot slot geven enkele respondenten aan dat ze zichzelf te zwaar vinden. Sommigen van hen zien dit als reden om te starten met een gezondere levensstijl. Voor één werknemer is het feit dat hij op het punt staat om vader te worden een stimulans om af te vallen. Hij wil fit zijn op het moment dat hij een kind krijgt. Een andere respondent, die zichzelf ook te zwaar vind, geeft aan geen last te ondervinden van zijn zwaarlijvigheid. Hierdoor ziet hij ook geen reden om er iets aan te doen:

“Ik voel me niet zwaarlijvig. Ik voel me niet ongezond. Ik zie geen reden waarom het wel zou moeten [meer sporten/bewegen]. Ik voel me goed. Ik voel me lekker. Dus waarom...? Ha ha. OK, ik heb wel een dikke pens. Weet ik van mezelf. Maar het is niet belemmerend. Ik ben bijna altijd vrolijk. Nou, dat is ook wel een stukje gezond zijn. Ik sta redelijk positief in het leven. Dus ook gezond. Nou...ja, wat wil je nog meer?”

De relatie tussen sport en gezondheid lijkt niet voor iedereen een duidelijk ‘een-tweetje’ te zijn. In hoeverre dit effect heeft op het sport- en beweeggedrag van de werknemers wordt hieronder uiteengezet. Samen met andere ervaren belemmeringen wordt duidelijk wat voor de respondenten de belangrijkste redenen zijn om niet te sporten.

Sport- en beweeggedrag

Uit de interviews met de werknemers komt naar voren dat de sociale omgeving van de respondenten over het algemeen redelijk sportief is (geweest). Hierbij gaat het om ouders die vroeger zelf sportte en partner en/of kinderen die sportief actief zijn. Eveneens kan worden geconstateerd dat de geïnterviewde niet-sporters niet per definitie inactief zijn. Twee werknemers, 44 en 59 jaar, geven aan al langere tijd niet te hebben gesport. Uit de gesprekken blijkt dat beide personen wel intensief wandelen. Hierdoor voldoen zij weliswaar niet aan de Fitnorm maar wel ruimschoots aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen. Een niet-sporter is daarmee dus niet per definitie een inactief persoon.

De geïnterviewden geven diverse redenen aan waarom zij *überhaupt* niet (vaker) sporten (dus nog even los van het feit waarom ze niet bedrijfssporten). De belangrijkste argumenten zijn:

- luiheid/motivatie
- andere hobby's waardoor er geen tijd is voor sport
- zorgen voor het gezin
- ziet geen meerwaarde/het is niet noodzakelijk
- geen positieve attitude met sport

Verscheidene respondenten geven aan geen zin te hebben in sport, lui te zijn op dit vlak en geen motivatie te hebben om te gaan sporten. Dit kan er mee te maken hebben dat zij sport niet leuk genoeg vinden:

“Ja en motivatie staat echt voorop hoor. Laat ik dat eerlijk zeggen. Waarschijnlijk als ik het echt leuk vond, maar dat geldt voor meerdere dingen, dan ben je ook eerder geneigd om misschien wel hier op het werk te blijven om te gaan hardlopen.”

Zoals uit bovenstaand rijtje naar voren komt zijn een gebrek aan intrinsieke motivatie en ‘te druk’ veelgehoorde argumenten om niet (frequenter) te sporten. Geen tijd wordt door de werknemers veelal toegeschreven aan andere interesses of zorgtaken voor het gezin. Zo blijkt uit de interviews dat het krijgen van kinderen, en de daarop volgende jaren, van ingrijpende invloed zijn op de sportmogelijkheden. Dit komt naar voren bij zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers. Een moeder van twee kinderen vertelt:

“Ik zit met twee kinderen, doordeweeks vier trainingen. Dus ik moet me gewoon vier dagen in allerlei bochten wringen om te zorgen dat diegene die het eerst weg moet eten heeft. [...] En ook op zaterdagen. Dus ja, daar passen we onze inrichting een beetje op aan. [...] Dus mijn zeer sportieve kinderen hebben een zeer onsportieve moeder dankzij mijn sportieve kinderen.”

Een vader die twee keer in de week in privé sfeer sport maar daarnaast eigenlijk nog wil gaan fitnessen via het bedrijf:

“Nou prima, dat [fitnessen] wil ik echt graag. Maar wat ik jou al vertelde, ik heb wel een beetje het gevoel dat als ik drie keer per week ga sporten, dat het dan een beetje te druk wordt. En dat het ten koste van mijn familietijd gaat zeg maar.”

Naast de hiervoor genoemde redenen zijn in mindere mate de kosten, de afstand tussen woon- en sportplek, blessures en het ontbreken van een sportmaatje redenen om niet (vaker) te sporten. Voor de werknemers die wel aangeven de intentie te hebben om in de toekomst (weer) te gaan sporten, is gezondheidsbevordering de hoofdreden. Ze geven aan dat ze fysiek beter in vorm willen komen omdat ze merken dat de gesteldheid achteruit gaat:

“Wat ik net al aangaf, ik krijg een beetje fysieke kwaaltjes. Ik heb soms een stijve nek en dergelijke. En ik denk dat als ik dat ga trainen, dat dat gezonder voor mij zou zijn. Dus dan ben ik echt met iets bezig om fysiek wat beter te worden.”

Deze confrontatie met de eigen gezondheid is overeenkomstig met de beweegredenen van enkele werknemers die in het verleden zijn gestart met sport:

“Ik ben overspannen geweest. En om depressiviteit tegen te houden is sporten heel erg goed. Dus toen ben ik heel veel gaan lezen over sport en ook gaan sporten. Toen heb ik een jaar lang twee keer per week gesport.”

Met de betekenisconstructies over sport en gezondheid in het achterhoofd, wordt nu overgegaan op het sportprogramma van de werkgever. Hoe kijken de werknemers tegen bedrijfssport aan en welke factoren zijn bepalend voor deelname?

6.3.2 Bedrijfssportprogramma

Op de vraag welke doelen de werkgever met het bedrijfssportprogramma zal hebben, wordt door de werknemers vooral gezondheidsbevordering genoemd. Af en toe komt het sociale aspect als tweede argument naar voren, maar volgens de werknemers is het verbeteren van de gezondheid, met verzuimreductie als gevolg, het uiteindelijke streven:

“Stimuleren dat mensen gezond leven. Daar heeft het bedrijf natuurlijk baat bij. Ter voorkoming van ziekte uitval. Een bijeffect is misschien het sociale. Dus interactie tussen medewerkers stimuleren.”

Enkele geïnterviewden vragen zich echter af in hoeverre bedrijfssport daadwerkelijk bijdraagt aan verzuimreductie. Zij zijn benieuwd naar cijfers die inzicht geven in deze relatie omdat ze het idee hebben dat vooral de sportievelingen deelnemen aan het programma. Daarnaast geven sommige respondenten aan dat bedrijfssport op zichzelf niet voldoende is om doelstellingen als gezondheidsbevordering te behalen:

“Bedrijfssport is te eenzijdig wanneer het achterliggende doel is om te voorkomen dat mensen ongezond zijn. Je wilt voorkomen dat ze daardoor gaan uitvallen. Ik begrijp niet dat je je dan zo eenzijdig op sporten alleen richt. Terwijl er ook andere facetten zijn. Toegankelijkheid tot gezondheidszorg. Gezond eten en drinken, geen verslavingen. Uhm, ja, voldoende beweging. Er zijn ook andere dingen waar je je dan op kan richten. En ik vind nu dat er te eenzijdig op sport wordt gericht. Dat is mijn indruk.”

De organisatie van het sportprogramma wordt door de respondenten vaak toegeschreven aan één persoon, of aan een kleine groep personen. Dit kan volgens de werknemers als gevolg hebben dat het bereik van bedrijfssport relatief beperkt is en dat er verzadiging optreedt:

“Je hebt Inge die zijn best doet. En je spreekt andere mensen die het erover hebben. Nadeel is dat het vaak dezelfde mensen zijn die dat doen. En het grappige is dat als je er andere mensen dan normaal over hoort, dan gaat het prikkelen. He, in plaats van; hey daar heb je haar weer. Daar heb je die ambassadrice weer van... prima, maar zo reageren een heleboel mensen. Die hebben zoiets van, ja daar heb je haar weer. Ja nu weten we het wel.”

Wat zijn nu precies de belemmeringen dat de geïnterviewde werknemers niet deelnemen aan het bedrijfssportprogramma? Een deel van de respondenten geeft aan onder geen enkele voorwaarde deel te zullen nemen aan het sportprogramma van de werkgever. Hun redenen komen overeen met bovenstaande opsomming om überhaupt niet te gaan sporten. Wanneer je bij deze werknemers echter doorvraagt komen er voorbeelden van, in sommige gevallen zelfs recent, sportgedrag naar voren. Dit is dan in een vorm en frequentie waar ze zelf helemaal achter staan. Daarnaast vinden deze sportactiviteiten plaats uit vrije wil, dus zonder dat het door iemand anders wordt georganiseerd/opgelegd. Hoewel ze geen sportliefhebber zijn, blijken deze respondenten sporadisch dus toch aan sport te doen.

Twee werknemers geven aan dat een blessure de belemmering vormt voor deelname aan de sportactiviteiten van de werkgever. Beide respondenten hebben in het verleden al eens aan een programma geparticipeerd en zouden dat zo weer doen wanneer zij blessurevrij zouden zijn. Opvallend is dat één van deze werknemers de blessure waarschijnlijk heeft opgelopen tijdens het bedrijfssporttraject hardlopen.

Daarnaast is één werkneemster bang dat het bewegingsstimuleringsprogramma van de werkgever te prestatief is. Zij is in haar privésfeer qua sporten en bewegen al vrij actief en vreest dat ze af moeten stappen van haar eigen trainingstempo:

“Nou dat [in privésfeer sporten] komt uit eigen beweging en daarbij kan ik zelf mijn grens bepalen. En daar [bedrijfssportprogramma] kom je teveel in een prestatieve sfeer. En dat zie ik niet zo zitten.”

De groep die iets meer openstaat voor bedrijfssport wijst vooral naar het aanbod bij de vraag waarom zij niet deelnemen aan het programma van de werkgever. Op de een of andere manier sluit dit onvoldoende aan bij de behoeften van de respondenten. Het ontbreken van een goede fitnessregeling (bij twee van de drie bedrijven het geval) wordt enkele keren genoemd als een gemis. Daarnaast blijkt de afstand tussen de woon- en werkplek een barrière te zijn om deel te nemen aan het programma. Verschillende werknemers vertellen tijdens het interview dat zij in dit geval liever sporten in hun eigen woonomgeving. Verder komt uit de data naar voren dat mensen er niet van houden als dingen worden opgelegd of wanneer er sprake is van structuur. Zij willen zelf bepalen

waar, wanneer en hoe zij gaan sporten. Ook is het sporten onder de vlag van het bedrijf, of met collega's, verschillende keren als drempel genoemd:

"Is wel gebeurd [organisatie tennistoernooi] . En daar geef ik me dan niet voor op. Eigenlijk zie ik van; oh Bedrijf 3 gaat een, weet ik veel organiseren... [maakt een weggooi gebaar]."

Betekenis aan bedrijfssport

Onder de meeste respondenten heerst een positieve attitude met betrekking tot het initiatief bedrijfssport. De investeringen voor het programma worden gedoogd. De kanttekeningen die sommige werknemers plaatsen gaan over het feit dat niet iedere geïnterviewde het even prettig vindt om via de werkgever of met collega's te sporten. Daarnaast wordt verschillende keren de relatie tussen het sportprogramma en de bijbehorende doelstellingen ter discussie gesteld. Zoals eerder genoemd heerst er twijfel over de resultaten die door middel van bedrijfssport kunnen worden behaald ten gunste van het ziekteverzuim. Eén werknemer heeft er tot slot problemen mee wanneer collega's overdag gebruik maken van de sportfaciliteiten die de werkgever beschikbaar stelt. Volgens deze persoon is sporten een privéaangelegenheid:

"Iemand die tussen de middag gaat sporten, dat vind ik onder de baas zijn werktijd. En dat vind ik dus eigenlijk niet kunnen. [...] Met name ook dat men tussen de middag na de lunch nog gaat sporten en daarna weer gaat werken. Ja, dat [sporten] vind ik een privéaangelegenheid en dat doe je 's avonds."

Ondanks het gegeven dat de meeste werknemers positief zijn over bedrijfssport, leeft het programma over het algemeen weinig op de werkvloer van de onderzochte bedrijven. Er lijkt hierin wel een verschil te zijn tussen de afdelingen. Twee illustrerende voorbeelden uit hetzelfde bedrijf (Bedrijf 3):

"Ja, ik denk wel dat wij, ja we spreken er ook wel over. Ja. Er is er eentje die doet mee aan de mountainbike clinics. En die heeft nu ook kleding gehaald. En daar breng je het toch ook mee op gang denk ik. [...] Dan komt het toch ook wel onder de aandacht. Tenminste, op onze afdeling zeker. Ja."

"Uhm, bij mij op de afdeling eigenlijk niet. Maar dat zal denk ik meer ook met de leeftijd van mijn collega's te maken hebben. Dat zijn allemaal 60'ers, en over de 60'ers, en die houden zich daar ook inderdaad helemaal niet mee bezig. Dus ik denk dat het ook daardoor komt. Er wordt eigenlijk niet over gesproken."

Een afdeling kan ook eigen doelstellingen hebben met het sportprogramma. Zo is golf binnen één van de bedrijven erg populair op de salesafdeling. Verschillende werknemers van deze afdeling volgen een GVB cursus om zodoende in de toekomst met (potentiële) klanten te kunnen gaan golfen. Dit om nieuwe klantenrelaties te beginnen en om bestaande relaties te onderhouden.

Op de vraag of de respondenten weleens worden gestimuleerd door collega's om deel te nemen aan het sportprogramma wordt eveneens divers geantwoord. Bij de een wordt er in de directe kring totaal niet over bedrijfssport gesproken, ook niet door diegenen die eraan deelnemen. Terwijl in andere gevallen collega's van de respondent, wellicht door middel van een grapje, de respondent proberen over te halen om deel te nemen aan een sportactiviteit. Verschillende geïnterviewden, die ondanks deze stimulans vanuit de collega's niet deelnemen, vertellen tijdens het gesprek dat zij dergelijke verzoeken 'weglachen':

"Nja, ik ben wel erg relativerend en heb veel zelfspot. Het raakt me eigen lijf zeg maar. Dus ik lach het weg. [...] Ja ik hou van zelfspot. En juist daar word je op een gegeven moment heel sterk in. Je gaat gewoon je eigen ongeluk weglachen. Je wordt er juist heel sterk in. En waarom? Ja, je verzint allerlei excuses om maar niet te gaan sporten. Om maar niks te doen."

Dezelfde respondent geeft verderop in het interview aan ook geïnspireerd te kunnen raken door de werkomgeving:

Onderzoeker: "Want stimuleert zo'n omgeving dan meer om te gaan sporten dan dat dit het geval zou zijn bij uw vorige werkgevers?"

"Het werkt wel mee ja. Absoluut. Hier zitten mensen die sportief zijn. En als ik mijn best doe kan ik ook zo zijn. Dat werkt wel ja."

Om de betekenisgeving van werknemers over bedrijfssport te complementeren is gevraagd naar hun idee over verantwoordelijkheid. Wie is verantwoordelijk voor de gezondheid van een individu en in hoeverre mag de werkgever hierin een rol spelen?

6.3.3 Verantwoordelijkheid

Tijdens de interviews is er ingegaan op de rolverdeling tussen werkgever en werknemer als het gaat om het beweeggedrag en de gezondheid van een individu. Alle werknemers zijn van mening dat de verantwoordelijkheid primair ligt bij de persoon zelf. Echter vinden verschillende respondenten het lastig om de grens te bepalen. Hoe ver kan en mag een werkgever gaan als het gaat om gezondheidsbevordering? En waar liggen bijvoorbeeld de verantwoordelijkheden op privévlak voor een werknemer? Dit zijn vragen waar de geïnterviewden moeilijk antwoord op konden geven:

"Ja, in de eerste plaats de werknemer zelf natuurlijk. Ik denk niet dat je de werkgever verantwoordelijk mag stellen voor de gezondheid van de werknemers. Maar het is wel een lastige vraag. Het is natuurlijk ook zo dat als een werknemer een heel slecht leefpatroon heeft, en die zit alleen maar kroketten te eten tussen de middag, ja daar wordt je als werkgever op de lange termijn natuurlijk niet vrolijk van. Want die beste man of vrouw moet een aangepaste stoel hebben, die moet pillen gaan slikken voor een te hoog cholesterol, enzovoort. En die gaat een keer een hartinfarct krijgen. Maar of je hem nou verantwoordelijk kunt stellen als werkgever zijnde, dat weet ik niet. Maar je kunt wel zorgen dat je geen kroketten aanbiedt in de kantine."

Gezien de grootte van het bedrijf waren de meeste werknemers het er wel over eens dat de werkgever dient te voorzien in alle randvoorwaardelijke zaken die van invloed kunnen zijn op de gezondheid. Hierbij wordt met name naar Arbowetgeving verwezen.

7. Discussie

Na een overzicht van de belangrijkste resultaten van het onderzoek in hoofdstuk 6, volgt nu een koppeling met de literatuurstudie en het theoretisch kader. Wat betekenen de resultaten in het licht van de beschikbare literatuur?

7.1 Doelstellingen & organisatie bedrijfssportprogramma

De in de literatuur genoemde bedrijfsdoelstellingen voor bewegingsstimuleringsactiviteiten (TNO, 2010) komen overeen met hetgeen de bedrijfssportcoördinatoren met het sportprogramma voor ogen hebben. Allereerst wordt gezondheidsbevordering en verzuimreductie vaak in één adem genoemd. Daarnaast speelt het versterken van de sociale cohesie en het imago een rol. De doelstelling om door middel van sport- en bewegingsactiviteiten de gezondheid van werknemers te verbeteren komt overeen met de gezondheidsdiscours van de coördinatoren. Zij zijn namelijk van mening dat sporten en bewegen onderdeel zijn van een goede gezondheid. Een dergelijk oordeel is volgens Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) een uiting van Technologies of dominance. Zeker wanneer deze boodschap ook doordacht wordt gecommuniceerd. Uit de interviews kan worden geconstateerd dat ook de werknemers gezondheidsbevordering, met als gevolg verzuimreductie, als voornaamste streven van het programma zien. Er blijkt echter dat zowel enkele werknemers als ook de coördinatoren een kritische houding hebben ten aanzien van deze mogelijke relatie. In eerste instantie linken de coördinatoren sport direct aan gezondheid, maar wanneer er wordt doorgevraagd naar daadwerkelijke zichtbare effecten reageren ze voorzichtig en houden ze een slag om de arm. De mogelijke relatie tussen lichamelijke activiteit en ziekteverzuim wordt ook door Dekkers en Van Mechelen (2006) ter discussie gesteld. Hoewel TNO en PwC (2011) recentelijk de baten van bewegingsstimulering voor BV Nederland heeft vastgesteld, blijkt hierover op meso- of microniveau maar weinig wetenschappelijke literatuur te zijn. De onduidelijkheid over deze relatie strookt echter niet met de constatering van Snelders (2010). In haar studie is het merendeel van de geïnterviewde HR managers ervan overtuigd dat bewegingsstimulering wel degelijk bijdraagt aan ziekteverzuimreductie en het verhogen van de productiviteit. Wellicht is in het onderzoek van Snelders (2011) niet doorgevraagd naar concrete resultaten, maar alleen naar de beoogde doelstellingen.

Zoals in de literatuur wordt bevestigd (TNO, 2003) hebben de onderzochte bedrijven meer aandacht voor bewegingsstimulering dan voor overgewichtbeheersing. Bij één bedrijf wordt er naast de organisatie van de sportactiviteiten ook een diëtist ingezet voor het personeel. Gezien het animo lijkt dit succesvol. De soort bewegingsactiviteiten die de werkgevers organiseren komen overeen met de populairste bedrijfssporten uit de literatuur. Alleen fitness (volgens de literatuur de meest aangeboden bedrijfssport) wordt niet door ieder bedrijf gefaciliteerd. Verschillende werknemers zien dit als een gemis. Overeenkomstig met deze sportvoorkeur geven enkele respondenten aan dat zij een allergie hebben tegen zaken die worden opgelegd. Dit is ook meteen de hoofdreden waarom fitness vaak populair is: het is een vrijblijvende vorm van sport. Iemand kan gaan fitnessen op de dag en het tijdstip dat hem het beste uitkomt. In termen van Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) is hierdoor de mate van disciplineren relatief laag. Klaarblijkelijk hebben sommige werknemers daar behoefte aan. De kanttekening die bij deze sport gemaakt kan worden, is dat het gemiddelde fitnessabonnement iets minder dan een jaar duurt (Kaper, 2012). Of men hierdoor duurzaam sport gaat beoefenen is daarom zeer de vraag.

Met betrekking tot het sportaanbod is het opvallend dat bij één van de bedrijven de golfsport erg populair is op de afdeling sales. Dit komt waarschijnlijk doordat het beoefenen van deze sport ook een werkgerelateerde functie heeft. De werknemers willen namelijk hun GVB cursus halen om zodoende met (potentiële) klanten te kunnen gaan golfen. Dit is overeenkomstig met hetgeen Boogaard (2011) constateert in zijn onderzoek naar de waarde van sportactiviteiten in

bedrijfstrainingen. Deze studie adviseert om 'gymles' binnen bedrijven te koppelen aan werkgerelateerde leerdoelstellingen. Volgens Boogaard (2011) maken werknemers hierdoor niet alleen op een leuke, maar ook op een zinvolle manier kennis met sport.

De strategie van de geïnterviewde bedrijfssportcoördinatoren om door middel van een divers aanbod zoveel mogelijk werknemers aan te spreken lijkt te werken. Het deelnemersaantal is de laatste jaren stijgende. Dit komt overeen met hetgeen in de literatuurstudie wordt genoemd: verbreding in beschikbare sporten zorgt ervoor dat sport voor een grotere groep mensen aantrekkelijker wordt (Bernaards, Engbers & Hildebrandt, 2008; Tiessen-Raaphorst et al., 2010). De resultaten uit dit onderzoek geven echter aan dat je hierbij rekening moet houden dat iedere sport mensen in- en uit kan sluiten. Wellicht door persoonlijke voorkeuren, maar ook door fysieke (on)mogelijkheden.

Uit de gesprekken met zowel de bedrijfssportcoördinatoren als met de werknemers kan worden geconstateerd dat de organisatie van het programma ligt bij één persoon of bij een kleine groep personen. De geïnterviewden geven enkele mogelijke negatieve effecten en consequenties van deze constructie. Zo is het bereik volgens hun kleiner en de kwetsbaarheid van het programma, bij eventuele uitval van de initiatiefnemers, groter. In de literatuur is weinig bekend over de 'juiste' manier van organiseren van bewegingsstimuleringsprogramma's. Het is onduidelijk welke determinanten bepalend zijn voor een hoge participatie (C. Bernaards, persoonlijke communicatie 7 juni 2012). De bedrijfssportcoördinatoren lijken door middel van 'trial and error' ervaring op te doen over hoe ze de activiteiten succesvol kunnen implementeren. Hierbij geeft Malou aan dat zij een gebrek aan tijd heeft om actief met de groep niet-deelnemers aan de slag te gaan. Gezien het onderzoek van Snelders (2010) kan dit te maken hebben met de organisatiestructuur. Zijn er speciaal voor dit soort taken fte's beschikbaar gesteld, of dient iemand het in zijn bestaand takenpakket te integreren?

Volgens Foucault is het vergaren van persoonlijke informatie een disciplineringsstechniek om macht uit te oefenen (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006). Het individu wordt op deze manier een 'informatie object' waardoor diegene efficiënter gemonitord en gevormd kan worden. Bedrijfssportcoördinator Inge gaf in haar interview aan dat hun gezondheidsbeleid is gestart aan de hand van healthchecks. De uitkomsten van deze checks gaven aanleiding om iets aan de gezondheid van de werknemers te doen. Het idee hierbij was om met behulp van deze uitkomsten de bewustwording van het personeel te prikkelen. Deze werkwijze komt overeen met de machtstheorie van Foucault. Door middel van een confrontatie met persoonlijke informatie wordt getracht om het gedrag te veranderen. Holmqvist (2009) gaat hierin nog iets verder en ziet gezondheidsbeleid als een dekmantel om het gedrag van werknemers te controleren en te sturen. Vanuit zijn perspectief zou bedrijfssport voortkomen uit een wens naar sociale controle om zodoende het gedrag van werknemers te vormen naar de normen en waarden van het bedrijf.

Sporten en bewegen draagt bij aan een goede gezondheid. Zoals hierboven genoemd lijkt dit de heersende discours te zijn van de geïnterviewde bedrijfssportcoördinatoren. Dit is overeenkomstig met de resultaten uit het onderzoek van Snelders (2010). Hieruit blijkt eveneens dat voor HR managers bewegen een onderdeel is van een gezonde leefstijl. Deze heersende gedachte is terug te vinden in de initiatieven die de coördinatoren ontplooiën in het kader van bedrijfssport. Bij de keuze van de sporten ligt de nadruk op het fysieke aspect en ook in de communicatie over het programma staat gezondheidsbevordering centraal. Deze processen vallen volgens Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) onder Technologies of dominance. De bedrijven worden namelijk invloedrijk door een discours (sporten en bewegen als onderdeel van een goede gezondheid) doordacht in te zetten. Dit gebeurt onder andere door deze heersende gedachte in de communicatie te integreren. Deze discours ligt daarnaast in lijn met de berichtgeving van de media (Snelders, 2010) en scheidt als ware een norm: je moet voldoende sporten en bewegen om gezond te zijn en te blijven. Omdat het bedrijf hierbij baat denkt te hebben ondersteunt en stimuleert zij haar werknemers daarin. In het licht van de theorie van Foucault kan dit worden gezien als een uiting van macht ter

disciplineren van het sport- en beweggedrag van werknemers. Het gewenste resultaat zijn werknemers die zich qua bewustzijn en daadwerkelijk gedrag schikken aan de discours van de werkgever. Hierdoor ligt de nadruk van bedrijfssport meer op de werkwereld dan op de leefwereld. De belangrijkste doelstelling van het programma focust zich in eerste instantie namelijk op de overlevingsdrang van de organisatie.

7.2 Omschrijving groep (niet-)deelnemers

De groep werknemers die aan het bedrijfssportprogramma deelneemt bestaat volgens de respondenten doorgaans uit sportievere mensen. Het zijn collega's die voordat het programma startte, al aan sport deden of intensief bewogen. Hoewel beide bedrijfssportcoördinatoren aangeven dat zowel de deelnemers- als de niet-deelnemersgroep gemêleerd is, blijkt dit beeld bij nader doorvragen ook bij hun te bestaan. Dit ligt in lijn met de literatuur. Volgens Fielding, Shephard, Springett en Dugdill (als geciteerd in McGillivray, 2005) zijn het vooral de werknemers die qua gezondheid het minst risico lopen die deelnemen aan dit soort activiteiten. Deze mensen hadden waarschijnlijk al een leefstijl waar voldoende sporten en/of bewegen onderdeel van uit maakte. Doordat de discours van deze werknemers over sport, gezondheid en bedrijfssport waarschijnlijk deels overeenkomt met die van de bedrijfssportcoördinatoren, zijn zij wellicht makkelijker te disciplineren.

Zoals ook uit het onderzoek van Snelders (2010) naar voren komt, lijken de bedrijven zich bij de organisatie van de sportactiviteiten niet te focussen op een specifieke doelgroep. Zowel de coördinatoren als de werknemers zijn van mening dat de activiteiten toegankelijk moeten zijn voor iedereen. Uit het interview met bedrijfssportcoördinator Malou blijkt echter dat het type sportactiviteit ten grondslag kan liggen aan in- en uitsluitingsprocessen voor deelname. Als voorbeeld noemde zij de clinic ijsklimmen. Zij verwacht niet dat iemand met zwaarlijvigheid deel gaat nemen aan deze clinic. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen (Nationaal Kompas Volksgezondheid, 2012) moet je je afvragen of een bedrijf er niet verstandig aan doet om speciale activiteiten te organiseren voor werknemers met overgewicht. Op basis van bovenstaande dient hierbij echter de kanttekening te worden gemaakt dat deze groep waarschijnlijk het moeilijkst te disciplineren is tot voldoende sport- en beweggedrag.

Hoewel de coördinatoren aangeven zich niet te richten op één specifieke doelgroep, komt uit de gesprekken naar voren dat deelnemers soms selectief worden geworven. Om de participatiegraad zo hoog mogelijk te krijgen worden vooral mensen aangesproken die er op het eerste oog sportief uitzien. Hiervoor worden werknemers in hokjes geplaatst. Coördinator Malou heeft een duidelijk beeld van wat volgens haar een sportieve of minder sportieve collega is. Dit baseert zij voornamelijk op fysieke kenmerken. Overeenkomstig met deze bevindingen constateert Snelders (2010) eveneens dat vrouwelijke HR managers iemands gezondheid beoordelen op basis van het fysieke voorkomen. Aanvullend op de resultaten van Snelders (2010) stelt deze studie dat naast gezondheid ook iemands sportiviteit wordt beoordeeld op uiterlijke kenmerken. In termen van Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) is dit een illustratie van Technologies of dominance. Volgens Foucault worden individuen namelijk in hokjes geplaatst om daar zodoende gericht macht op uit te kunnen oefenen. Wanneer iemand volgens de bedrijfssportcoördinator in de categorie 'sportief' valt, wordt getracht om deze werknemer warm te maken voor het sportprogramma. Het doel: een hoge participatie aan het sportprogramma.

Uit de interviews met de werknemers kan worden geconstateerd dat ook zij duidelijke kenmerken toeschrijven aan een op het oog sportieve collega of minder sportieve collega. Zo wordt een minder sportieve collega gezien als iemand die over het algemeen wat dikker is. Daarnaast worden aspecten als 'sloom' en 'liever lui dan moe' genoemd. Dit beeld wordt bevestigd in het onderzoek van De Beaufort (als geciteerd in Elling, 2011). Volgens deze studie worden dikke mensen inderdaad vaak bestempeld met eigenschappen als lui, geen doorzettingsvermogen en het hebben van een zwak karakter.

Uit de data blijkt dat het hebben van sportieve collega's motiverend kan werken voor een niet-sporter. Niet zozeer doordat zij collega's verbaal aanzetten tot deelname, maar meer door hun inspirerende werking. Hofstee, Bredt en Van der Meulen (2011) deden onderzoek naar gezond gedrag op de werkvloer en constateren eveneens dat mensen beïnvloed worden door personen in hun omgeving. In het verlengde hiervan komt uit de resultaten naar voren dat er in de deelnemersgroep van één bedrijf tevens directie- en managementleden zitten. Volgens Hofstee, Bredt en Van der Meulen (2011) kan dit anderen motiveren tot soortgelijk gedrag. Zij stellen dat als een individu druk ervaart om hetzelfde gedrag te uiten van iemand die voor hem van belang is, het te verwachten is dat zijn gedrag hierdoor beïnvloed wordt. Mogelijk ziet een werknemer zijn directeur of manager als iemand die voor hem van belang is waardoor hij het sportgedrag van deze persoon gaat kopiëren. Anderzijds is deelname aan het sportprogramma mogelijk een vorm van machtsvertoon vanuit de leidinggevende. Hij zet hiermee wellicht een norm neer die in termen van Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) als disciplineringsstechniek wordt gezien. Daarnaast kunnen de werknemers het tevens als een vorm van controle ervaren. Door zelf te participeren aan het programma zien de leidinggevenden er mogelijk op toe wie er wel en wie er niet deelnemen. Ook dit wordt door Foucault omschreven als een uiting van Technologies of dominance.

Volgens de bedrijfssportcoördinatoren is er binnen een organisatie altijd een groep die je niet kan aanspreken om aan een sportprogramma deel te nemen. Ook uit de data komt naar voren dat er werknemers zijn die een aversie hebben tegen sport. Al vroeg tijdens het interview gaven zij aan onder geen enkele voorwaarde te zullen gaan sporten. Zij willen gewoonweg niet. Elling en Van den Dool (2010) bevestigen in hun onderzoek dat er mensen zijn die onder geen enkele voorwaarde zullen gaan sporten. Deze werknemers zijn volgens Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) een illustratie van Technologies of the self: zij laten zich niet disciplineren door de werkgever maar vullen hun leven zelf in. De coördinatoren zijn van mening dat je niet teveel energie in deze groep moet stoppen.

7.3 Betekenisgeving aan sport, gezondheid en bedrijfssport

De totstandkoming van betekenissen over sport en gezondheid komt overeen met de theorie van Weick (1995). Dit proces blijkt inderdaad persoonsgebonden. In hoeverre betekenissen snel kunnen veranderen, hetgeen Weick pretendeert (1995), is echter de vraag. Uit de resultaten komt namelijk naar voren dat de redenen om niet aan (bedrijfs)sport deel te nemen veelal te maken hebben met een gebrek aan intrinsieke motivatie. Dit verandert waarschijnlijk niet van de één op de andere dag. Vooral bij de groep die aangeeft onder geen enkele voorwaarde te zullen gaan sporten is het een complex vraagstuk hoe je deze werknemers anders over sport, gezondheid en bedrijfssport laat denken. Zeker wanneer de deelnemersaantallen suggereren dat de mate van disciplineren door bedrijfssport laag lijkt te zijn.

Eén van de constatering uit de interviews is dat de werknemers uiteenlopende definities toekennen aan sport. Steenbergen (2004) concludeert in zijn studie dat er weliswaar een dominant discours is over het sportbegrip, maar dat dit niet het enige discours is. Dit is overeenkomstig met de resultaten uit het vorige hoofdstuk. Bepaalde kenmerken van sport zijn weliswaar vaker genoemd, maar er is geen enkel kenmerk dat door alle werknemers gemeenschappelijk wordt genoemd. De door de respondenten meest getypeerde karakteristieken van sport stroken met de studie van Steenbergen (2004): fysieke vaardigheid, spel en overtreffen. Bij de vraag naar een definitie van sport komen bij de werknemers zowel positieve als negatieve associaties naar boven. Overeenkomstig met Elling (2011) kan op dit vlak de groep niet-deelnemers in tweeën worden gesplitst: enerzijds heb je een groep die sport vroeger leuk heeft gevonden maar op dit moment, door een verscheidenheid aan redenen, niet meer sport. En anderzijds is er een groep die sport nooit leuk heeft gevonden. Zowel niet in de jeugdijaren als in latere levensfasen. De laatst genoemde groep noemt Elling (2011) ook wel 'sporthaters' en lijken in termen van Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) moeilijk te disciplineren tot voldoende sport- en beweeggedrag. Deze werknemers

hebben een alternatieve discours over sport, gezondheid en bedrijfssport en vullen daarom hun leven in zonder sport. Deze 'aanpassing' ten opzichte van een heersende discours is volgens Foucault een illustrerend voorbeeld van Technologies of the self.

Een andere bevinding uit de studie van Elling (2011) luidt dat niet-sporters sport vooral nuttig vindt voor een ander. Dit kwam eveneens naar voren tijdens de interviews van dit onderzoek. De werknemers hebben allerlei, niet altijd even rationele, redenen om zelf niet (frequenter) te sporten, maar vinden het wel van belang dat bijvoorbeeld hun kinderen sporten. Omdat de werknemers zich over het algemeen positief uitlaten over de mogelijke effecten van sport, lijken zij zich wel bewust van de meerwaarde dat sport kan hebben. Hieronder vallen ook de eerder genoemde sporthaters. Dit laatste wijst er op dat er maar een enkeling is die op alle vlakken een uitgesproken negatieve houding heeft over sport.

Ook aan de term gezondheid worden veel verschillende betekenissen gegeven. In de regel verstaan de werknemers onder een goede gezondheid dat je geen last hebt van fysieke of mentale kwalen. Vanuit dit perspectief beoordelen de niet-deelnemers hun eigen gezondheid veelal als voldoende of als goed. Dit geldt dus ook voor de niet-sporters onder deze groep. Dit is deels in tegenspraak met de onderzoeken van Dekkers en Van Mechelen (2006) en Elling en Van den Dool (2010). Volgens deze studies zijn er aanwijzingen dat niet-sportende werknemers hun eigen gezondheid als minder goed ervaren in vergelijking tot hun sportende collega's. Omdat de sportende collega's niet in dit onderzoek zijn meegenomen kan dit onvoldoende worden vergeleken. Het gegeven dat de respondenten hun eigen gezondheid als redelijk positief beoordelen kan ermee te maken hebben dat zij op dit vlak minder waarde hechten aan sport. Andere factoren zoals voldoende slaap, goede voeding, geen stress et cetera worden wellicht als belangrijker gezien voor de gezondheid. Sommige respondenten gaven ook expliciet aan dat zij qua gezondheid geen reden zien om te sporten. Dit is een discrepantie ten opzichte van het heersende discours van de bedrijfssportcoördinatoren. De geïnterviewde coördinatoren zien sport, overeenkomstig met de HR managers uit het onderzoek van Snelders (2010), namelijk wel degelijk als een determinant voor een goede gezondheid. Blijkbaar zijn er echter werknemers die zich niet laten disciplineren door deze heersende discours. Zij nemen geen deel aan het bedrijfssportprogramma en sporten daarnaast ook in privésfeer niet. Deze werknemers passen zichzelf hiermee aan ten opzichte van de heersende gedachte van de werkgever. Volgens Foucault is dit een illustratief voorbeeld van Technologies of the self (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006): werknemers kunnen zich verzetten tegen een dominant discours.

Enkele respondenten zijn in het verleden door een confrontatie met hun eigen gezondheid of door een ingrijpende verandering in het leven (opnieuw) begonnen met sporten. Bogerijen (2009) constateert in haar onderzoek onder vrachtwagenchauffeurs eveneens dat een bepaalde gebeurtenis of signaal aanleiding kan zijn om bewuster met gezondheid om te gaan. In het verlengde hiervan kan uit de data worden opgemaakt dat werknemers met een sportintentie, gezondheidsbevordering als voornaamste reden zien om (weer) te gaan sporten. Dit gezondheidsargument voor niet-sporters om wellicht (weer) te gaan sporten komt overeen met het onderzoek van Elling (2011). Elling constateert namelijk dat sporters, in tegenstelling tot niet-sporters, nog steeds veel plezier aan sport beleven en het doen omdat ze het leuk vinden. Het gezondheidsaspect komt bij hun op de tweede plaats. Niet-sporters zouden in de eerste plaats (weer) gaan sporten vanwege de gezondheid en daarna pas omdat ze er plezier in hebben. Hierdoor voelt het voor niet-sporters mogelijk meer als een verplichting dan als een leuke en rustgevende bezigheid.

Tot slot blijkt dat de algemene attitude over bedrijfssport positief is. Werknemers hebben er geen moeite mee wanneer het wordt georganiseerd, ook niet als daar kosten mee gemoeid zijn. De enige kanttekeningen die door sommige respondenten worden gemaakt hebben betrekking op het aanbod en/of op de daadwerkelijke resultaten. Ondanks deze positieve attitude schijnt het bedrijfssportprogramma van de werkgever niet echt te leven op de werkvloer. Dit kan meerdere oorzaken hebben. Ten eerste is het wellicht toe te schrijven aan het lage deelnamecijfer. Waarom

het animo zo gering is en de mate van disciplineren dus laag, wordt in paragraaf 7.4 uiteengezet. Ten tweede is het mogelijk dat de respondenten nauwelijks met collega's over de thema's sport en bewegen praten. Bijvoorbeeld doordat het niet in hun eigen interessegebied ligt. De resultaten geven echter wel aan dat het animo voor het bewegingsstimuleringsprogramma per afdeling kan verschillen. Dit lijkt afhankelijk van de soort sport, het type mens, de beweegreden voor deelname en de inzet van een cliniccoördinator.

7.4 Redenen waarom werknemers niet deelnemen aan het bedrijfssportprogramma

Allereerst komen de redenen van de werknemers om überhaupt niet te sporten deels overeen met de literatuur (Elling, 2011). Luiheid, gebrek aan motivatie en een negatieve attitude ten aanzien van sport kunnen geschaard worden onder 'geen interesse'. Deze argumenten hebben betrekking op een gebrek aan intrinsieke motivatie. Aansluitend hierop beamen Elling en Van den Dool (2010) in hun onderzoek naar niet-sporters dat er bij deze groep aandacht moet zijn voor het creëren van (meer) intrinsieke motivatie. Daarnaast leiden andere hobby's en zorgtaken voor het gezin er toe dat iemand geen tijd heeft om te gaan sporten. Hierbij speelt waarschijnlijk ook een stukje prioriteit: aan andere zaken wordt meer belang gehecht dan aan sport. Verschillende respondenten geven aan dat het krijgen van kinderen, en de daarop volgende jaren, de sportmogelijkheden ingrijpend beïnvloed. Lewis en Ridge (2004) hebben onderzoek gedaan naar de relatie tussen dagelijkse dilemma's van jonge moeders en het effect daarvan op hun beweeggedrag. Uit deze studie blijkt dat het stereotype beeld van de 'goede moeder' het moeilijk maakt om de eigen sportbehoeften te laten prevaleren boven de behoeften van het kind. In aanvulling op Lewis en Ridge (2004) komt uit dit onderzoek naar voren dat ook de vaders soortgelijke betekenissen toekennen aan het vaderschap. Ook zij geven aan dat ze niet (frequenter) gaan sporten om zodoende voldoende tijd met het gezin door te kunnen brengen. Echter wijzen de antwoorden in de interviews er op dat het de mannen wat beter af lijkt te gaan dan de vrouwen. Verschillende geïnterviewde vaders gaan namelijk nog steeds wel sporten, maar misschien minder vaak dan dat ze eigenlijk zouden willen. Elling (2011) stelt dat door de komst van kinderen er nieuwe ritmes ontstaan, waarbinnen niet iedereen tijd voor sport kan inplannen. Elling (2011) constateert eveneens dat vooral vrouwen hier moeite mee lijken te hebben. De afname in het aantal vrije uren en het krijgen van kinderen wordt daarom door Elling genoemd als een negatieve invloed op het sportgedrag van zowel sporters als niet-sporters. Tijdsdruk alleen is volgens Elling (2011) echter geen bepalende factor om al dan niet te sporten. Het gaat vaak hand in hand met motivatie en prioriteit: het liever besteden van de tijd met de kinderen. Dit hoeft niet te betekenen dat de discoursen van deze werknemers verschillen ten opzichte van de denkbeelden van de bedrijfssportcoördinatoren. Ook zij zien wellicht sporten en bewegen als onderdeel van een goede gezondheid. De Technologies of dominance van de werkgever hebben echter geen of nauwelijks effect omdat in het leven van deze werknemers andere zaken prevaleren boven sport. Deze aanpassing ten opzichte van de heersende discours is volgens Foucault (als geciteerd door Markula & Pringle, 2006) een illustratie van Technologies of the self.

Het argument om niet te gaan sporten dat in eerste instantie minder overeenkomt met de literatuurstudie (paragraaf 3.1.3), is het gegeven dat sommige werknemers geen meerwaarde zien van sport. Het is in hun ogen niet (direct) noodzakelijk om te gaan sporten. Veelal omdat ze hun eigen gezondheid als voldoende of als goed beoordelen. In een nadere verkenning blijkt echter dat ook dit een bekende reden is van niet-sporters (Elling, 2011). In termen van Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) kan dit worden gezien als een vorm van verzet. Werknemers verzetten zich tegen het heersende discours dat sporten een voorwaarde is voor een goede gezondheid door enerzijds niet mee te doen aan het sportprogramma van de werkgever en anderzijds door ook in privé sfeer niet te sporten.

Naast de genoemde argumenten om überhaupt niet te sporten, zijn er ook specifieke redenen door de respondenten gegeven waarom men niet deelneemt aan het sportprogramma van de werkgever. Overeenkomstig met de literatuur blijkt allereerst dat de grootste groep binnen het bedrijf niet

deelneemt aan de bedrijfssportactiviteiten. De mate van disciplineren vanuit de werkgever lijkt daarmee laag. Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006), McGillivray (2005) en ook dit onderzoek hebben geconstateerd dat werknemers weerstand kunnen uiten tegen heersende discourses en dominante structuren van de werkgever. Het antwoord van de werknemers dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen gezondheid beaamt dit. Verschillende respondenten geven op een eigen en daarmee waarschijnlijk alternatieve manier invulling aan sport, gezondheid en bedrijfssport en verzetten zich tegen het bewegingsstimuleringsprogramma van de werkgever. Dit uit men door niet deel te nemen. In termen van Foucault is dit een illustratie van Technologies of the self. In aanvulling hierop geven Alvesson en Deetz (2000) in hun onderzoek aan dat het bij weerstand van belang is om de specifieke contexten van mensen niet uit het oog te verliezen. Aansluitend op deze theorie vertellen verschillende werknemers dat het aanbod niet passend is voor hun situatie en dat dat een belemmering vormt om mee te doen. Daarnaast komt uit de data naar voren dat werknemers graag hun eigen keuzes maken en daarom niet graag iets opgelegd krijgen vanuit de werkgever. Het programma wordt wellicht als te disciplinerend gezien. Het derde veelvuldig gehoorde argument om niet van het bedrijfssportaanbod gebruik te maken, is dat men niet wil sporten via de werkgever of met collega's. Ook deze werknemers lijken op zoek naar onafhankelijkheid en willen middels Technologies of the self hun sport en beweeggedrag zelfstandig invullen.

De redenen 'aanbod is niet passend', 'niet willen sporten via de werkgever of met collega's' en 'niks opgelegd willen krijgen' wijzen mogelijk op de behoefte naar een iets vrijere vorm van bedrijfssport. Hoewel namelijk alle drie de organisaties een relatief breed scala aan bewegingsactiviteiten organiseren en het aanbod overeenkomstig is met de populairste bedrijfssporten (TNO, 2003) spreekt het blijkbaar niet iedereen even sterk aan. Elling en Van den Dool (2010) stellen dat het kansrijk kan zijn om zoveel mogelijk aansluiting te vinden bij de sportbehoeften van mensen. In dit geval kan dat misschien betekenen dat bedrijfssport ook in een iets vrijere vorm moet worden aangeboden. Je hebt het dan over sportvormen die niet vaststaan qua dag, tijdstip of locatie.

7.4.1 Verzet

Zoals uit bovenstaand stuk blijkt is de algemene attitude ten aanzien van de sportactiviteiten positief. Uit de interviews komt echter ook naar voren dat er respondenten zijn die weerstand bieden tegen het bedrijfssportprogramma. Deze werknemers sporten liever niet via de werkgever of met collega's. In tegenstelling tot de studie van Snelders (2010) toont dit onderzoek aan dat er werknemers zijn die het een probleem vinden wanneer collega's gebruik maken van het bedrijfssportaanbod. Wellicht komt dat in dit onderzoek aan het licht doordat er met de werknemers zelf is gesproken. En niet, zoals bij de studie van Snelders (2010), met de HR managers.

Een opvallendheid uit de interviews met de bedrijfssportcoördinatoren is het zogenoemde verzet tegen de nieuwe organisatiecultuur. Eén van de manieren waarop dit verzet zich volgens coördinator Malou uit, is dat werknemers niet deelnemen aan het sportprogramma van de werkgever. De werknemers zijn het niet eens met een bepaalde verandering en willen zich daardoor niet (meer) identificeren met de organisatie. Wissema et al. (als geciteerd in Otto, 2000) wijzen erop dat mensen vanuit hun commitment met het bedrijf emotioneel kunnen reageren op veranderingen. Verzet of weerstand kan volgens Otto (2000) voortkomen uit een grote identificatie met de organisatie. Wanneer deze identificatie afbrokkelt (door in dit geval een cultuuromslag) kan dit worden geuit door niet deel te nemen aan activiteiten die deze identificatie bevestigt. De werknemers willen zich naast het werk niet identificeren met iets waarmee ze het oneens zijn.

Tot slot is eerder al beschreven dat er een groep werknemers is die zich klaarblijkelijk niet kan schikken met de heersende discours van de bedrijfssportcoördinatoren. Voor deze respondenten is sporten onnodig wanneer het gaat om een goede gezondheid of zij hebben vrede met hun huidige leefstijl. Om die reden doen zij niet mee aan het bedrijfssportprogramma en wordt er door hun ook

in privésfeer niet gesport. Zoals hierboven genoemd wordt hiermee de theorie van Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) en McGillivray (2005) bevestigd: individuen kunnen weerstand bieden tegen dominante structuren. Dit doen zij door alternatieve discoursen te gebruiken over (bedrijfs)sport en bewegen in relatie tot gezondheid en zich op dit vlak niet te laten disciplineren door het dominante discours. Deze personen geven een andere betekenis aan sport en het effect ervan op de gezondheid en disciplineren zichzelf waarschijnlijk volgens dit alternatieve discours. Wellicht wordt dit verzet groter wanneer een bedrijf ervoor kiest om de verantwoordelijkheid voor gezondheid meer bij de organisatie zelf te leggen. De respondenten zijn namelijk van mening dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen gezondheid. Wanneer dit verandert kan dit mogelijk als disciplinerend worden ervaren. De werknemers zouden het mogelijk kunnen zien zoals Holmqvist (2009) naar gezondheidsbeleid kijkt: de activiteiten worden een soort dekmantel om het gedrag te monitoren en te sturen. Daarnaast zou een dergelijke verantwoordelijkheidsverschuiving botsen met de hedendaagse maatschappelijke ontwikkeling richting zelfregulatie (Inthorn & Giddens, 2010; Buijzen, 2007 en McDermott, 2007).

8. Conclusie

Welke betekenissen geven niet-deelnemers van bedrijfssport aan bedrijfssport en welke factoren spelen een rol voor eventuele deelname? In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op deze hoofdvraag. Tezamen met beantwoording van de deelvragen vormen dit de belangrijkste conclusies van het onderzoek.

8.1 Beantwoording deelvragen

8.1.1 *Welke activiteiten ondernemen bedrijven ten aanzien van niet-deelnemers?*

Gezondheidsbevordering, met als gevolg minder ziekteverzuim. Dat is voor werkgevers de belangrijkste doelstelling voor een bedrijfssportprogramma. Deze doelstelling doet vermoeden dat er extra wordt ingezet op de groep werknemers die nog onvoldoende sport en/of beweegt. Dit zijn namelijk mensen waar qua sport- en/of beweeggedrag mogelijk nog gezondheidswinst is te behalen. Uit dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat deze extra inspanning maar deels plaatsvindt. De argumentatie hiervoor is tweeledig. Ten eerste wordt de doelstelling niet gevolgd door een passende strategie. Behalve het feit dat de onderzochte bedrijven een divers en gestructureerd sportaanbod hebben, waarmee men zoveel mogelijk werknemers wil aanspreken, wordt er niet specifiek gefocust op een bepaalde doelgroep. Het deelnamecijfer lijkt het belangrijkste. Dit komt mede doordat de tijdsinvestering die gepaard gaat met het activeren van niet-deelnemers wellicht te groot is voor de bedrijfssportcoördinatoren. Bij één bedrijf wordt hierdoor zelfs selectief geworven: onder de sportieve werknemers. Dit strookt niet met het eerder genoemde streven om de gezondheid van het personeel te bevorderen. Ten tweede worden de resultaten van het programma nauwelijks geëvalueerd. Behalve inzichten op macro-economisch niveau heerst er bij zowel de bedrijfssportcoördinatoren als de werknemers onduidelijkheid over de effecten van het sportprogramma.

Desondanks wordt bedrijfssport overduidelijk ingestoken vanuit bovengenoemde gezondheidsoverwegingen. De werkgever heeft hierbij als heersend discours dat voldoende sporten en bewegen positief van invloed is op de gezondheid en daarmee op het ziekteverzuimcijfer. Doordat deze discours de basis vormt voor de interne communicatie en de activiteiten die er worden georganiseerd, wordt hiermee geprobeerd het sport- en beweeggedrag van de werknemers te beïnvloeden. Het op deze wijze inzetten van een discours is in termen van Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) een vorm van disciplineren en daarmee een uiting van Technologies of dominance.

Geconcludeerd kan worden dat bedrijfssport zowel top-down als bottom-up wordt uitgezet. Enerzijds heeft het bedrijf hierdoor de zeggenschap over het programma waardoor zij beslist welke sportactiviteiten wanneer worden georganiseerd. Door onder andere de keuze voor het type sport in eigen hand te houden, lijkt de werkgever invloed te willen blijven uitoefenen op het sport- en beweeggedrag van het personeel. Dergelijke controle is volgens Foucault een illustratie van Technologies of dominance. Anderzijds krijgen de werknemers de mogelijkheid om als cliniccoördinator hun favoriete sport te organiseren voor collega's. Mits de aangedragen sport voldoet aan bepaalde criteria (voldoende fysiek, niet te gevaarlijk, financieel haalbaar et cetera) ligt de concrete invulling volledig bij de werknemers. De bedrijfssportcoördinatoren hopen door middel van deze constructie het personeel tegemoet te komen in de behoeften en zoveel mogelijk mensen aan te spreken. Wanneer een programma uit meerdere sporten bestaat komt de werving in dit geval namelijk niet vanuit één persoon of één afdeling, maar vanuit meerdere werknemers. Deze zijn vaak actief op verschillende afdelingen waardoor het bereik mogelijk groter is.

Confrontatie met de eigen gezondheid door middel van een healthcheck lijkt bij één van de bedrijven een goede disciplineringsstechniek om werknemers aan te zetten tot een gezondere leefstijl. Het hoge animocijfer doet vermoeden dat veel mensen geïnteresseerd zijn naar de stand van zaken

met betrekking tot hun eigen gezondheid. De uiteindelijke mate van disciplineren tot daadwerkelijk ander sport- en beweeggedrag kan niet uit de data worden opgemaakt. Het lijkt aannemelijk dat dit vooral bij de mensen die qua gezondheid een hoger risico lopen tot gedragsverandering kan leiden. Zij zullen door middel van deze test immers geconfronteerd worden met de gevolgen van hun huidige leefstijl en geadviseerd worden hoe dit anders kan. Een dergelijke healthcheck zorgt voor classificatie (werknemers worden afhankelijk van hun gezondheidstoestand in hokjes geplaatst), normalisatie (de resultaten worden beoordeeld op basis van de normen voor een 'goede' gezondheid), controle (de werkgever controleert hiermee als het ware de gezondheid van het personeel) en oordeel (de werkgever oordeelt op basis van de uitkomsten of er vervolgacties nodig zijn). Deze technieken zijn in termen van Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) illustraties van Technologies of dominance.

Gezien de constatering dat er altijd een groep is die waarschijnlijk nooit aangezet kan worden voor deelname, is focus op de werknemers die wel een positieve attitude hebben ten aanzien van sport waarschijnlijk het meest kansrijk voor nieuwe deelnemers. De spaarzame tijd van de bedrijfssportcoördinatoren in ogenschouw nemend lijkt dit ook minder tijdrovend dan wanneer iemand nog volledig moet worden overtuigd van het nut van sport. Laatst genoemde groep heeft namelijk allerlei gewoontes, gebruiken en technieken waardoor zij nauwelijks vatbaar lijken te zijn voor de dominante discours van de bedrijfssportcoördinatoren.

Uit bovenstaande deelvraag kan worden geconcludeerd dat werkgevers verschillende disciplinerings technieken toepassen om het sport- en beweeggedrag van het personeel te stimuleren. De deelnamecijfers doen echter vermoeden dat de mate van disciplineren erg laag is. Wat is daarvan de oorzaak? De betekenisgeving van de niet-deelnemers geeft hierin verheldering.

8.1.2 Betekenisgeving van niet-deelnemers aan sport en bedrijfssport

Sport blijkt aan de hand van veel verschillende kenmerken omschreven te kunnen worden. Er is sprake van meerdere discourses van waaruit werknemers betekenis geven aan het sportbegrip. Hoewel het bedrijfssportprogramma positief wordt ontvangen, roept de term *bedrijfssport* bij iedere werknemer weer andere associaties op. Positieve maar ook negatieve. De niet-deelnemers zijn qua betekenisgeving grofweg in twee categorieën in te delen: een groep die sport nooit leuk heeft gevonden (zogenoemde 'sporthaters') en een groep die vroeger met plezier aan sport heeft gedaan. Vooral de eerste categorie is moeilijk te disciplineren. Deze werknemers zijn nauwelijks vatbaar voor de Technologies of dominance van de werkgever. Zoals hieronder zal blijken komt dit deels door een discrepantie in de discourses die worden gehanteerd.

Sportgedrag, of het ontbreken daarvan, wordt niet door iedere werknemer onlosmakelijk aan gezondheid gekoppeld. Zo hoeft een minder sportief persoon niet per definitie een ongezond persoon te zijn. Er zijn volgens de werknemers veel meer factoren van invloed op de gezondheid. Ieder individu probeert hierbij op zijn eigen manier de gezondheid positief te beïnvloeden. En hoewel aan sport veel positieve consequenties voor lichaam en geest worden toegedicht, zien men deze meerwaarde niet zo snel voor zichzelf. De heersende discours van de werkgever over sport in relatie tot gezondheid verschilt hierdoor met de discourses van sommige niet-deelnemers. Deze werknemers verzetten zich tegen het disciplineringsproces door op een eigen manier, middels Technologies of the self, invulling te geven aan de relatie tussen sport en gezondheid.

Hierop aanvullend beoordelen de niet-deelnemers hun eigen gezondheid over het algemeen als voldoende of als goed. Wanneer bedrijfssport wordt georganiseerd met de insteek om de gezondheid te verbeteren, zien deze werknemers niet in waarom ze mee zouden moeten doen. Ze zijn toch immers gezond? Ze zijn toch al nooit ziek? Dit heeft wellicht als gevolg dat de boodschap niet bij iedereen even goed aankomt. Ook hier zorgen alternatieve discourses over sport en gezondheid er mogelijk voor dat werknemers zich niet kunnen vinden in de heersende gedachte van de werkgever. Dit vertaalt zich in verzet door niet deel te nemen aan het bewegingsstimuleringsprogramma en wellicht door ook in privésfeer niet te sporten. In het verlengde hiervan zijn er werknemers die de negatieve consequenties van hun eigen gedrag gedogen.

Volgens Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) is dit een voorwaarde voor uiting van Technologies of the self. Pas als iemand zijn eigen gedrag op deze wijze problematiseert is er sprake van individuele vrijheid ten opzichte van een dominant discours.

De meest genoemde redenen van werknemers om niet te sporten komen met name voort uit een gebrek aan intrinsieke motivatie. Een drijfveer ontbreekt, men is er te lui voor of vindt het niet leuk. Ook uit de literatuur blijkt dat 'geen interesse' veruit het belangrijkste argument is. Een bedrijfssportprogramma speelt wellicht onvoldoende op deze intrinsieke motieven in. Aanbieders van dit soort programma's proberen drempels te verlagen qua tijdsdruk/planning, financiën of het niet hebben van een sportmaatje. Deze aspecten zijn in mindere mate door niet-deelnemers genoemd als belemmeringen om niet te gaan sporten. Door deze drempels weg te halen zorg je er waarschijnlijk niet voor dat mensen intrinsiek gemotiveerd raken om deel te nemen aan een sportprogramma.

Werknemers die wel een sportintentie hebben maar aangeven hiervoor geen gebruik te zullen gaan maken van het bedrijfssportprogramma, wijzen voornamelijk naar het aanbod en de methodiek (sporten via de werkgever/met collega's). De sportactiviteiten sluiten blijkbaar onvoldoende aan bij de specifieke behoeften en mogelijkheden. In plaats van een programma op gezette trainingstijden vanuit de werkplek, pleit deze groep voor een vrijblijvendere tegemoetkomingsstructuur waarmee onder andere sporten in de woonomgeving wordt gestimuleerd. Dit wijst er op dat een deel van het personeel zich niet graag laat disciplineren door de Technologies of dominance van de werkgever. In plaats van een top-town structuur pleiten deze werknemers voor een bedrijfssportvorm waarbij ze kunnen sporten wanneer en waar het hun uitkomt.

Voor de niet-deelnemers die aangeven in de toekomst wel te willen gaan (bedrijfs)sporten, is gezondheidsverbetering de hoofdreden. De discours van waaruit deze groep werknemers handelt komt overeen met die van de bedrijfssportcoördinatoren: voldoende sporten en bewegen kan helpen bij een goede gezondheid. Geconcludeerd kan worden dat deze beweegredenen verschillen ten opzichte van waarom sporters sporten. Deze groep sport namelijk op de eerste plaats omdat ze het leuk vinden. Dat is hun belangrijkste beweegreden. Sporten omdat het nodig is qua gezondheid kan voelen als een verplichting en daardoor eerder op niets uitlopen. Gezien de insteek van het bedrijfssportprogramma zullen deze niet-deelnemers echter makkelijker gedisciplineerd worden door de huidige Technologies of dominance en daardoor waarschijnlijk gevoeliger zijn voor eventuele deelname.

Werknemers die een negatieve attitude hebben ten aanzien van sport, en daarmee ook geen sportintentie hebben, lijken ongevat voor stimulerende collega's. Ze 'lachen het weg'. Volgens Foucault (als geciteerd in Markula & Pringle, 2006) is dit een uiting van verzet dat in dit geval voortkomt uit een alternatieve discours over sport en gezondheid.

Er kan worden geconcludeerd dat de niet-deelnemers over het algemeen positief aankijken tegen het bewegingsstimuleringsprogramma van de werkgever. In welke mate de activiteiten echt leven binnen een organisatie blijkt deels afhankelijk te zijn van de afdeling. Terwijl op sommige afdelingen totaal niet over het programma wordt gesproken, lopen er in andere delen van de organisatie enthousiaste bedrijfssport ambassadeurs rond. Dit lijkt van invloed op de reikwijdte en daarmee de disciplineringsmacht van het sportprogramma. De organisatie van bedrijfssport wordt door de respondenten namelijk vaak toegeschreven aan een kleine groep van 'bekende gezichten'. Dit heeft als gevolg dat zaken als de werving, communicatie en coördinatie steeds uit dezelfde hoek komen. Deze structuur kan leiden tot verzadiging bij de werknemers. Dit is een reden te meer waarom het belangrijk is om het sportprogramma bij meerdere mensen, in verschillende lagen van de organisatie, te laten neerdalen.

Daarnaast kan uit een specifiek voorbeeld geconcludeerd worden dat wanneer de sportactiviteit gerelateerd is aan een bedrijfsdoelstelling, dit het animo mogelijk vergroot. Voorwaarde is wel dat de doelstelling gedragen wordt door het personeel. Zo lijkt bij de afdeling

sales die fanatiek gaat golfen het primaire doel niet persoonlijke gezondheidsverbetering, maar op een zinvolle manier bezig zijn voor het werk. Doordat hierdoor het sportprogramma meer als een afdelingsactiviteit wordt gezien, in plaats van een individuele aangelegenheid (gezondheidsverbetering), ervaren de werknemers dit mogelijk minder als iets dat wordt opgelegd.

Tot slot kan het niet deelnemen aan het sportprogramma een uiting van onvrede zijn jegens ontwikkelingen in het bedrijf. Een cultuuromslag kan in het verkeerde keelschat schieten en één van de manieren om dit te laten blijken is door niet deel te nemen aan activiteiten zoals bedrijfssport. In plaats van dat het sportprogramma kan bijdragen aan de sociale cohesie op de werkvloer, wordt het hierdoor een methode om je te verzetten tegen de werkgever en/of collega's.

8.2 Beantwoording hoofdvraag

Niet-deelnemers van bedrijfssport hebben over het algemeen een positieve attitude over het bewegingsstimuleringsprogramma van de werkgever. Hoewel deze werknemers nauwelijks betrokken zijn bij het programma, hebben ze er op een enkeling na weinig moeite mee dat hier geld en tijd in wordt gestoken. Het voornaamste kritiekpunt richt zich op de resultaten van de sportactiviteiten. Zowel de bedrijfssportcoördinatoren als ook de werknemers hebben geen duidelijk beeld van wat bedrijfssport in het licht van de doelstellingen daadwerkelijk oplevert.

Omdat de werknemers verschillende definities toekennen aan sport, gezondheid en de relatie tussenbeide, zijn er uiteenlopende redenen waarom iemand wel of niet deelneemt aan (bedrijfs)sport. De insteek van het sportprogramma focust zich echter voornamelijk op het gezondheidsaspect: sporten en bewegen draagt bij aan een goede gezondheid. Deze heersende discours wordt door de werkgever ingezet (vorm van Technologies of dominance) ter stimulering van het sport- en beweeggedrag van het personeel. Wanneer een werknemer echter vanuit een alternatief discours betekenis geeft aan deze thema's, zal hij zich niet aangesproken voelen en zich tevens verzetten tegen het sportprogramma. Dit uit zich door niet deel te nemen aan de activiteiten. Middels Technologies of the self blijkt deze werknemer zich dus aan te kunnen passen ten opzichte van dergelijke dominante structuren. De insteek van het programma is daarom wellicht te beperkt. Wanneer de nadruk ligt op gezondheidsverbetering lijken veel werknemers namelijk al op voorhand af te haken.

Naast de groep 'sporthaters' is er een groep werknemers die van vroeger uit een positieve attitude heeft ten aanzien van sport. Deze groep is mogelijk aan te zetten tot deelname aan bedrijfssport. De belangrijkste redenen om niet te gaan sporten bevinden zich op het intrinsieke vlak. Het sportprogramma van de werkgever zou zich daarom naast alle randvoorwaardelijke zaken ook moeten richten op het stimuleren van de motivatie. Tot slot is voor sommige personeelsleden een meer vrijblijvende vorm van bedrijfssport wellicht dat laatste noodzakelijke 'duwtje in de rug' om het sportgedrag te veranderen. Voor deze werknemers voelt het huidige sportprogramma mogelijk als te disciplinerend vanuit de werkgever of sluit het onvoldoende aan bij de eigen specifieke context.

9. Aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk worden op basis van de bevindingen uit het onderzoek aanbevelingen gedaan richting opdrachtgever Sport & Zaken en de werkgevers met een bedrijfssportprogramma. Het hoofdstuk sluit af met een kritische reflectie op het onderzoeksproces en het theoretisch kader en geeft advies voor vervolgonderzoek.

9.1 Aanbevelingen Sport & Zaken

Voor de uitrol van een bedrijfssportprogramma heeft Sport & Zaken in de meeste gevallen contact met de afdeling HR, P&O of Marketing & Communicatie. Over het algemeen is hierbij geen sprake van direct contact met de uiteindelijke doelgroep. De werving en communicatie verloopt namelijk veelal via de kanalen van het bedrijf. Desondanks kan Sport & Zaken, mede door haar rol als adviseur, door middel van onderstaande aanbevelingen sturing geven aan het proces.

Allereerst is er de naam van het programma: *bedrijfssport*. Gezien de vele associaties dat het woord sport oproept bij de werknemers, moet je je afvragen in hoeverre hiervan ook sprake is bij (potentiële) klanten. Mogelijk roept het bij een deel van hen ook negatieve gedachten op. Wanneer bijvoorbeeld binnen een bedrijf een werknemer van de afdeling HR wil starten met gezondheidsbevordering, maar door eigen ervaringen negatieve associaties heeft met sport, zorgt de term bedrijfssport wellicht voor weerstand. Dit terwijl het Bedrijfssportprogramma van Sport & Zaken breder is dan alleen sportactiviteiten (denk aan wandeltrainingen). Uit dit onderzoek blijkt dat wandelen vaak als een *beweegvorm* wordt gezien en het daardoor niet altijd direct geassocieerd wordt met bedrijfssport. Met andere woorden: spreek je met de term bedrijfssport niet vooral de 'sportgelovers' aan en blijven daardoor veel potentiële klanten onberoerd? Omdat bijna alle communicatiematerialen van het programma vol staan met het woordje sport, geniet het de aanbeveling om hier eens kritisch naar te kijken.

Uit het onderzoek komt naar voren dat zowel bij de bedrijfssportcoördinatoren als de werknemers onduidelijkheid heerst over de effecten van bedrijfssport. Sport & Zaken zou bedrijven meer kunnen voorzien in de beschikbare informatie die er op dit vlak is. Deze onderbouwing voor het programma kan door de organiserende afdeling gebruikt worden ter verantwoording naar zowel het management als naar de werknemers. Dit zorgt er mogelijk voor dat de initiatieven breder door de organisatie gedragen worden en minder snel ter discussie worden gesteld in bijvoorbeeld tijden van economische achteruitgang. In het verlengde hiervan zou Sport & Zaken haar klanten nadrukkelijker moeten adviseren om de effecten te meten. Dergelijke gegevens kunnen door bedrijven als Technologies of dominance worden ingezet ter argumentatie en versterking van de discours.

Met betrekking tot het sportaanbod van Sport & Zaken kan geadviseerd worden om dit wellicht aan te vullen met een vrijere vorm van bedrijfssport. Naast fitness zijn hier nog genoeg andere alternatieven mogelijk. Denk bijvoorbeeld aan persoonlijke lidmaatschappen van sportbonden of een financiële tegemoetkoming voor een sportvereniging uit de woonomgeving. Het doel ervan is dat werknemers die ver van het bedrijf wonen of specifieke werktijden hebben, toch gestimuleerd en gefaciliteerd worden om te gaan sporten. Deze bedrijfssportvorm zal het personeel waarschijnlijk minder snel als disciplinerend ervaren. De regie ligt namelijk meer bij de werknemer zelf.

Tot slot is het voor Sport & Zaken raadzaam om richting het bedrijfsleven onderstaande aanbevelingen mee te nemen.

9.2 Aanbevelingen werkgevers

De aanbevelingen voor werkgevers met een bedrijfssportprogramma behelzen meerdere aspecten. Allereerst dienen organisaties bewuster na te denken over een passende strategie en

evaluatiemethode die aansluiten bij de doelstellingen van het sportprogramma. Een werkgever moet bij zichzelf nagaan welke doelgroepen hij wil aanspreken en dient een duidelijk beeld te hebben hoe dit moet gebeuren. De inzet van Technologies of dominance die niet stroken met de discoursen van de werknemers kan zorgen voor verzet. Inzicht in wat er bij de doelgroep leeft en wat de werknemers beweegt is daarom wenselijk. Dit onderzoek kan hierbij ondersteunen. Wanneer effecten daarnaast niet worden geëvalueerd ga je op een zeker punt vanuit de directie of vanuit de werknemers zelf de vraag krijgen wat de investeringen nu eigenlijk opleveren. Zeker in tijden van een economische achteruitgang. Deze weerstand dien je een stap voor te zijn door inzichtelijk te maken wat de daadwerkelijke effecten van bedrijfssport zijn. Een doelstelling op zichzelf is onvoldoende.

Werkgevers worden daarnaast geadviseerd om het sportprogramma niet alleen vanuit het gezondheidsaspect in te steken. Niet-deelnemers die hun eigen gezondheid als voldoende beoordelen, of geen moeite hebben met de negatieve consequenties van een slechte gezondheid, voelen daardoor geen noodzaak om deel te nemen. Bovendien relateert niet iedere werknemer sport per definitie aan gezondheid. De heersende discours van de werkgever dient daarom meer op de achtergrond te acteren. Anders kan dit door de werknemers wellicht als disciplinerend worden ervaren. Dit tezamen met de redenen van de respondenten om niet te gaan sporten leidt er toe dat er meer gefocust moet worden op de intrinsieke motivatie. In plaats van dat activiteiten worden opgelegd (door Technologies of dominance) moet er (nog) meer aandacht zijn voor de persoonlijke invulling (Technologies of the self) van het individu. In dit onderzoek worden hiervoor twee manieren behandeld. Allereerst dient er zoveel mogelijk aansluiting te worden gezocht met de behoeften van de werknemers. De niet-deelnemers wijzen vaak naar het aanbod als reden waarom zij niet participeren aan het programma. Dit kan betekenen dat de huidige sportvormen hun onvoldoende aanspreekt of dat de vorm (dag, tijdstip et cetera) niet past in het schema van deze werknemers. Het aanbieden van een vrijere sportvorm is voor deze niet-deelnemers mogelijk het noodzakelijke 'duwtje in de rug' om hun sport- en/of beweeggedrag te veranderen. Een tegemoetkoming die bijvoorbeeld gebruikt kan worden in de woonomgeving zet waarschijnlijk aan tot meer lichamelijke activiteit. Hierdoor wordt naast het bestaande programma tevens ruimte gelaten voor zelfregulatie. Een dergelijke faciliteit zal echter wel nauwkeurig gemonitord en geëvalueerd moeten te worden.

Een andere mogelijkheid waarmee wordt afgestapt van het disciplinerende of bemoeizuchtige karakter, is door aansluiting te zoeken bij bedrijfsdoelstellingen die gedragen worden door het personeel. Een voorbeeld uit het onderzoek is de salesafdeling van Bedrijf 3 die een GVB cursus volgt om zodoende in de toekomst met (potentiële) klanten te kunnen gaan golfen. Door sportactiviteiten op deze wijze in een soort van bedrijfstraining te gieten zullen ook werknemers met een negatieve sportattitude mogelijk toch deelnemen aan dit soort initiatieven. Ander voorbeeld hiervan is een cursus judoën als weerbaarheidstraining voor werknemers met een loketfunctie. Hiermee koppel je een sportprogramma niet alleen aan doelstellingen van bijvoorbeeld de HR afdeling, maar ook aan specifieke afdelingsmotieven. Er is minder sprake van een persoonlijke verantwoordelijkheid (gezondheidsverbetering) maar meer van een groepsverantwoordelijkheid (de afdeling ontwikkelt zich door middel van bedrijfssport). De insteek is dat er op een zinvolle en leuke manier gesport wordt, waarbij gezondheidsverbetering in het kielzog wordt meegenomen. Het verschil met de huidige werkwijze is dat werknemers het mogelijk minder als een machtsuitoefening op het individu ervaren. In plaats van dat er wordt getracht om het gedrag te beïnvloeden, wordt het personeel gefaciliteerd om hun werk beter te doen.

9.3 Reflectie op het onderzoeksproces

Dit rapport is ongeveer een half jaar nadat ik mijn eerste onderzoeksvoorstel schreef ingediend. In deze periode verliepen sommige zaken zoals op voorhand gepland, andere gingen moeizamer.

In eerste instantie had ik het idee om voor het onderzoek één enkel bedrijf als case te gebruiken. Organisatorisch gezien betekende dit dat er ongeveer 15 tot 20 werknemers door hetzelfde bedrijf beschikbaar moesten worden gesteld. Mede door de financiële crisis bleek dit al

snel onhaalbaar. Bedrijven waren niet in staat om de hiermee gepaarde kosten te verantwoorden. Hierdoor ben ik uiteindelijk meerdere bedrijven gaan benaderen en heb me vooral gericht op mijn eigen netwerk binnen Sport & Zaken. Dit laatste zie ik wel als een beperking van het onderzoek. De organisaties uit het netwerk van Sport & Zaken zijn over het algemeen wat groter (veelal minimaal 150 werknemers) waardoor de data misschien lastig generaliseerbaar is naar kleinere bedrijven. Daarnaast kijken werknemers van organisaties buiten dit netwerk wellicht anders tegen bedrijfssport aan. Bijvoorbeeld doordat hun bewegingsstimuleringsprogramma verschilt ten opzichte van de bedrijven uit dit onderzoek. Daarnaast zijn gezien de specifieke context van deze organisaties de bevindingen niet per definitie te vertalen naar andere branches.

Bij twee bedrijven kan worden gesproken van een redelijk gemêleerde respondentengroep. Zowel mannen als vrouwen, van verschillende afdelingen en met uiteenlopende functies hebben deel genomen aan de interviews. Bij de spreiding qua leeftijden kan een kritische noot worden geplaatst. De jongste respondent is 36 en de oudste 59. Hierdoor zijn enkele leeftijdscategorieën onderbelicht gebleven. Bij de laatste gesprekken trad echter wel duidelijk verzaaiing op. Hieruit kan worden geconcludeerd dat het aantal interviews uiteindelijk voldoende was om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

Tot slot kan bij sommige niet-deelnemers het interview als een interruptie worden gezien van hun bestaande discours over (bedrijfs)sport en de relatie daarvan met gezondheid. Het gesprek zet ze mogelijk opnieuw over deze thema's aan het denken en leidt er misschien toe dat ze in de nabije toekomst bewuster met hun sport- en beweeggedrag omgaan. Al dan niet middels het sportaanbod van de werkgever.

9.4 Reflectie op theoretisch kader

Volgens sommige wetenschappers handelen mensen intentioneel: in de communicatie worden boodschappen afgegeven die in de betreffende situatie als meest waardevol voor henzelf wordt geacht (Elling, 2011). Dit lijkt ook te gebeuren wanneer iemand wordt gevraagd naar zijn reden om niet te sporten. Een sociaal wenselijk antwoord als 'ik heb het te druk' is dan snel gegeven. Een discoursanalyse en een zoektocht naar de achterliggende betekenisconstructie bleek een verdiepende slag te zijn naar de daadwerkelijke beweegredenen om niet te sporten. Hierdoor bleef dit onderzoek niet hangen bij de bekende, vaak door kwantitatief onderzoek gegenereerde, antwoorden, maar werd er verder gezocht naar wat een mens écht drijft. Gezien de onderzoeksvraag waren deze theorieën dan ook verhelderend om de 'werkelijkheid' boven water te krijgen.

De theorieën 'Technologies of dominance' en 'Technologies of the self' fungeerden als handzaam kader waarlangs literatuur en empirische data kon worden gepositioneerd. Hierdoor is inzichtelijk geworden welke machtsprocessen er vanuit de overheid en de werkgever spelen en hoe niet-deelnemers hierop kunnen reageren. Dat deze machtsprocessen aanwezig waren leek onoverkomelijk. Deze theorie heeft ze echter gedetailleerd uiteengezet.

9.5 Mogelijk vervolgonderzoek

Verschiedende macro-economische onderzoeken hebben inzicht verschaft in de relatie tussen fysieke activiteit bij werknemers en het effect daarvan op zaken als ziekteverzuim, productiviteit en sociale cohesie. In dit kader zijn echter weinig voorbeelden bekend van studies op meso- of microniveau. Specifieke bedrijfscases zouden inzicht kunnen verschaffen in deze relatie en daarmee verhelderend en wellicht motiverend kunnen zijn voor zowel de beslissers in een organisatie als voor de uiteindelijke doelgroep waarvoor het programma bestemd is.

Deze studie biedt handvatten om meer werknemers aan het bedrijfssportprogramma te binden. In het verlengde hiervan is het aanbevelingswaardig om vervolgonderzoek te doen naar de determinanten die enerzijds bepalend zijn voor een hoge participatiegraad, en anderzijds ervoor zorgen dat de deelnemers duurzaam sport blijven beoefenen.

Literatuurlijst

Alvesson, M., & Deetz, S. (2000). *Doing critical management research*. London: Sage Publications.

Baarda, D.B., De Goede, M.P., & Teunissen, J. (1998). *Kwalitatief onderzoek*. Houten: Stenfert Kroese.

Bernaards, C., Engbers, L.H., & Hildebrandt, V.H. (2008). *Participatie bedrijfsbewegingsprogramma's*. Leiden: TNO.

Boogaard, E. (2011). *De waarde van sportactiviteiten in bedrijfstrainingen*. Strongminded.

Dekkers, C., & Mechelen, W. (2006). *Overgewicht, lichamelijke inactiviteit en ziekteverzuim bij werknemers*. TSG; 84(2006)1.

Elling, A., & Van den Dool, R. (2010). *Niet-sporters: achtergronden en opvattingen*. 's-Hertogenbosch: W.J.H. Mulier Instituut.

Elling, A., & Kemper, F. (red.) (2011). *'Het kost veel tijd en je wordt er moe van'*. Nieuwegein: Arko Sports Media.

Gard, M., & Wright, J. (2005). *The Obesity Epidemic*. Oxon: Routledge.

Hildebrandt, V.H., Chorus A.M.J., & Stubbe, J.H. (2010). *'Trendrapport Bewegen en Gezondheid 2008/2009'*. Leiden: De Bink.

Hildebrandt, V.H., Ooijendijk, W.T.M., & Hopman-Rock, M. (Red.). *Trendrapport Bewegen en gezondheid 2004/2005*. Hoofddorp/Leiden: TNO, 2007.

Hofstee, M., Bredt, F., & Van der Meulen, P. (2011). *Gezond gedrag is besmettelijk!* Alphen aan den Rijn: Kluwer.

Holmqvist, M. (2009). *Corporate social responsibility as corporate social control: the case of work-site health promotion*. Scandinavian Journal of Management, 25(3), 68-72.

Inthorn, S., & Boyce, T. (2010). *'It's disgusting how much salt you eat!' Television discourses of obesity, health and morality*. International journal of Cultural studies 2010. Vol. 13(1): 83-100.

Jans, M.P., Proper, K.I., & Hildebrandt, V.H. (2007). *Sedentary behavior in Dutch workers. Differences between occupations and business sectors*. Am J Prev Med 2007;33 (6):450-454.

Kaper, R. (2012, april/mei). *Nederland wil graag sporten! Sport Bestuur en Management*. 14 (2), 38-41.

Kolster, L. (2010). *'Sporten?! ...Dat doen ze maar in hun vrije tijd!'*. Den Haag.

Lewis, B., & Ridge, D. (2004). *Mothers reframing physical activity: family oriented politicization, transgression and contested expertise in Australia*. Social Science & Medicine 60 (2005) 2295-2306.

Manders, T.H., & Kropman, J. (1982). *Sportbeoefening: drempels en stimulansen*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociologie.

- Markula, P., & Pringle, R. (2006). *Foucault, sport and exercise*. Abingdon Oxon: Routledge.
- McGillivray, D. (2005). *Governing Working Bodies through Leisure*. *Leisure sciences*. 27, 315-330.
- NOC*NSF (2009). *Expertrapport Nederlandse sport naar Olympisch niveau*. Deventer: daM uitgeverij.
- Ooijendijk, W.T.M., Hildebrandt, V.H., & Hopman-Rock, M. (2007). *Bewegen in Nederland 2000-2005*.
- Ooijendijk, W.T.M., Hildebrandt, V.H., & Hopman-Rock, M. (2008). *Tendrapport Bewegen en Gezondheid 2006/2007*. Leiden: Kwaliteit van leven 2008.
- Otto, M., (2000). *Strategisch veranderen in politiek bestuurde organisaties*. Assen: Van Gorcum & Comp. B.V.
- Proper, K.I., Bergstra, B., Bakker, I., & Van Mechelen, W. (2006). *De effectiviteit van interventies ter stimulering van beweging*. *Tijdschrift Bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde*. 14: 103-108.
- Rosenberg, D.E., Bull, F.C., Marshall, A.L., Sallis, J.F., & Bauman, A.E. (2008). *Assessment of sedentary behaviour with the international physical activity questionnaire*. *J Phys Activity & Health*; 5 supp 1:S30-S44.
- Rubin, H.J., & Rubin, I.S. (2005). *Qualitative Interviewing. The Art of Hearing Data*. Thousand Oakes: Sage Publications, Inc.
- Simons, M., Bernaards, C.M., & Hildebrandt, V.H. (2011). *Dip in aantal bedrijven dat aan bewegingsstimulering doet*. TNO .
- Snelders, M. (2010). *'Pak uit, sportschoenen aan'*. Amsterdam.
- Tennekes, J. (2003). *Organisatiecultuur: een antropologische visie*. Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Tiessen-Raaphorst, A., Verbeek, D., Haan, de J., & Breedveld, K. (2010). *Rapportage sport 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Tiessen-Raaphorst, A. (2010). *Factsheet Sportdeelname in Nederland*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Den Haag.
- Van Bottenburg, M., & Smit, S. (2000). *Richtlijnen Sportdeelname Onderzoek (RSO)*. Definitief basis en startdocument. 's Hertogenbosch: Diopter.
- Van Duijvenbode, D.C., Proper, K.I., Van Poppel, M.N.M., & Hoozemans, M.J.M. (2007) *Overgewicht en obesitas in relatie tot ziekteverzuim. Een systematische literatuurstudie*. *TBV* 2007;15(8): 339-349.
- Weick, K.E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Wendel-Vos, W., Droomers, M., Kremers, S., Brug, J., & Lenthe, van F. (2007). *Potential environmental determinants of physical activity in adults: a systematic review*. *Obesity Reviews*, 2007; 8(5): 425-440.

Internetbronnen

Bernaards, C. (2011). *Bewegen in Nederland 2000-2010*. http://www.vng.nl/Documenten/actueel/beleidsvelden/cultuur_sport/2011/20110712_factsheet_bewegen_2000_2010.pdf. Geraadpleegd op 18-11-2011.

CBS (2010). *Arbeidsrekeningen; arbeidsvolume naar bedrijfstak en geslacht*. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81108NED&D1=a&D2=0&D3=a&D4=0&D5=1,11,21,31,36-41&HD=110628-1651&HDR=G1,G2,T&STB=G3,G4>. Geraadpleegd op 13-11-2011.

CBS (2011). *Vrije tijd; sport, hobby, cultuur, recreatie, vakantie*. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=60029ned&D1=1-2,9-10,20-21&D2=0-2,12-16,48-52&D3=3,8,11-l&HD=110303-1225&HDR=T,G2&STB=G1>. Geraadpleegd op 5-2-2012.

CBS (2012). *Beroepsbevolking; kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken*. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71958ned&LA=NL>. Geraadpleegd op 5-5-2012.

Elling, A., & Van den Dool, R. (2009). *SportersMonitor 2008*. <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/monitoringprojecten/sportersmonitor/factsheet-niet-sporters.pdf>. Geraadpleegd op 9-2-2012.

NASB (2011). *Wat is NASB?* NASB. http://www.nasb.nl/over-nasb/wat-is-nasb_.html. Geraadpleegd op 15-11-2011.

Nationaal Kompas Volksgezondheid (2012). *Neemt het aantal mensen met overgewicht of ondergewicht toe of af?* <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/persoonsgebonden/lichaamsgewicht/trend/>. Geraadpleegd op 3-2-2012.

Nationaal Kompas Volksgezondheid (2012). *Hoeveel mensen hebben overgewicht of ondergewicht?* <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/persoonsgebonden/lichaamsgewicht/hoeveel-mensen-hebben-overgewicht-of-ondergewicht/>. Geraadpleegd op 3-2-2012.

NISB. *Veel gestelde vragen. Waar komt de NNGB vandaan?* <http://www.nisb.nl/kennisplein-sport-bewegen/veel-gestelde-vragen.html?close-pop-up=closed>. Geraadpleegd op 22-5-2012.

Nu.nl (2011). *'BV Nederland verdient bijna 1 miljard als alle werknemers sporten'*. <http://www.nu.nl/werk-en-privé/2619841/bv-nederland-verdient-bijna-1-miljard-als-alle-werknemers-sporten.html>. Geraadpleegd op 10-6-2012.

Rijksoverheid (2011a). *Beleidsbrief Sport: 'Sport en Bewegen in Olympisch perspectief'*. <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/05/19/beleidsbrief-sport-sport-en-bewegen-in-olympisch-perspectief.html>. Geraadpleegd op 13-6-2012.

Rijksoverheid (2011b). *Vitaliteitspakket*. <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/09/30/kamp-vitaliteitspakket.html>. Geraadpleegd op 13-6-2012.

Rijksoverheid (2011c). *Landelijke nota gezondheidsbeleid, Gezondheid dichtbij*.
<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/notas/2011/10/10/landelijke-nota-gezondheidsbeleid-gezondheid-dichtbij.html>. Geraadpleegd op 13-6-2012.

Steenbergen, J., (2004). *Grenzen aan de sport, een theoretische analyse van het sportbegrip*.
http://kic.nisb.nl/docs/KIC040603_Samenvattingproefschrift.pdf. Geraadpleegd op 28-5-2012.

TNO & PwC (2011). *BV Nederland verdient jaarlijks bijna 1 miljard als alle werknemers sporten*.
<http://beheer.nisb.nl/cogito/userfiles/file/Investeren%20in%20bewegen.pdf>. Geraadpleegd op 20-11-2011.

TNO (2010). *Bewegen en overgewicht onder Nederlandse werknemers 2000-2008*.
http://www.tno.nl/downloads/TNOKvL-PZ_Bewegen_en_overgewicht_werknemers_2000-2008.pdf.
Geraadpleegd op 12-5-2012.

TNO (2012). *Bewegmomentjes inlassen in het werk!*
http://www.tno.nl/content.cfm?context=overtno&content=nieuwsbericht&laag1=37&laag2=2&item_id=2012-06-05%2012:09:17.0. Geraadpleegd op 16-6-2012.

Bijlagen

Bijlage 1. Topic lijst niet-deelnemers

Achtergrondvariabelen

- Leeftijd
- Geslacht
- Functie
- Hoe lang al werkzaam binnen bedrijf X?

Uitleg geven over het onderzoek. Daarnaast iets vertellen over mijzelf en de opleiding.

Duur: Maximaal 45-60 minuten per respondent

Populatie: Werknemers, leeftijdscategorie 18-65 jaar, versie u

1. Algemeen

- Kunt u iets over uzelf vertellen?
 - Hobby's/vrijtijdsbesteding
 - Huishoudpositie (inwonend, alleen, samen, samen en kind(eren), alleen en kind(eren))
 - Opleiding (nu gevolgd of hoogst voltooide)
 - Werkverleden
 - Huidige functie
- Kunt u iets vertellen over de organisatie waarin u werkzaam bent?
 - Cultuur/aantal (directe) collega's

2. Gezondheid

- Kunt u mij een definitie van gezondheid geven?
- Wanneer is iemand gezond?
- Wanneer is iemand ongezond?
- Wat verstaat u onder gezond gedrag?
 - Wat moet iemand doen om gezond te blijven?
- Wat vindt u ongezond gedrag?
 - Hoe voorkom je dat je ongezond wordt?
- Kunt u een gezonde werknemer beschrijven?
- Kunt u een ongezonde werknemer beschrijven?
- Op welke kennis baseert u uw definitie van gezondheid?

3. Betekenis sport en gezondheid

Sport

- Kunt u mij een definitie van sport geven?
- Wanneer sport iemand?/Vindt u uzelf een sporter?
- Heeft sport positieve consequenties? (als doorvraag: sociaal, fysiek, mentaal)
 - Wat zouden redenen kunnen zijn om te gaan sporten?
- Heeft sport (voor u) negatieve consequenties? (als doorvraag: sociaal, fysiek, mentaal)
 - Wat zouden (voor u) redenen kunnen zijn om niet te gaan sporten?
- Waarom sport u niet? (welke belemmeringen ondervindt u)
 - Krijgt u weleens een reactie vanuit uw omgeving dat u niet sport?
- Kunt u een sportieve collega beschrijven?
- Kunt u een niet-sportieve collega beschrijven?
 - Wat vindt u van mensen die niet sporten?

Bewegen

- Is er volgens u een verschil tussen sporten en bewegen?
 - Kunt u dit verschil omschrijven?
- Welke invloed heeft bewegen op de gezondheid?
 - Positief/negatief
 - In welke mate moet iemand bewegen om gezond te worden/blijven?
 - Wat vindt u van mensen die nauwelijks bewegen? (zittend beroep, met auto naar het werk et cetera)

3. Beweeg- en sportgedrag

- Heeft u in het verleden gesport?
Welke sport(en)/waarom/hoe vaak/welk niveau?
- Deden uw ouders aan sport?
- (NNGB norm) Hoeveel dagen per week beweegt u minimaal matig intensief gedurende tenminste 30 minuten?
- (Fitnorm) Hoeveel dagen per week beweegt u zwaar intensief gedurende tenminste 20 minuten?
- Wat vind je momenteel van uw eigen lichamelijke gezondheid?
- Vindt u dat u momenteel voldoende beweegt?
- Heeft u de intentie (meer) te gaan bewegen?
 - Ja: wat is uw beweegreden en wat let u?
 - Nee: Wat is de belangrijkste reden om uw beweegpatroon niet te veranderen?
- Wanneer de respondent een partner/kinderen heeft; sporten deze?
 - Ja: hoe bent u hierbij betrokkenen?
 - Nee: wat is daarvan de reden?

4. Bewegen via de werkgever

- Wat verstaat u onder bedrijfssport?
- Hoe denken uw collega's over (bedrijfs)sport?
- Hoe wordt er op uw werk tegen (on)gezond leven aangekeken? Doen collega's voor zover u weet iets aan hun gezondheid?
- Doet uw werkgever iets aan bewegingsstimulering?
 - Op welke manier (voorbeelden)
 - Wie neemt binnen de organisatie het initiatief om bewegen te stimuleren?
- Voor wie is bewegen op het werk geschikt?
- Wat zijn volgens u de redenen om bewegen op het werk te stimuleren?
 - Welke doelen wil men hiermee behalen?
 - Welke voordelen kan dit opleveren voor het personeel (bv. t.o.v. sport dat u zelf (in privésfeer) organiseert?)
 - Levert het ook nadelen op? Welke?
- Wat vindt u van deze bewegingsstimulering op het werk?
 - Vindt u bedrijfssport een privéaangelegenheid?
- Wat zijn voor u de belangrijkste redenen om niet deel te nemen aan bewegingsactiviteiten via bedrijf X?
- Kan de werkgever u stimuleren om (meer) te gaan sporten?
 - Hoe dan?/Waarom niet?
- Zou je wel gaan sporten als het in de baas zijn tijd zou mogen?
- Zijn er collega's die u stimuleren om deel te nemen? Wat is uw reactie hierop?
- Hoe denkt u dat uw manager aankijkt tegen sporten op het werk?

- Denkt u dat er een verschil zit tussen hoe de manager aankijkt tegen sportieve- en minder sportieve werknemers?

5. Verantwoordelijkheid

- Wie is verantwoordelijke voor de gezondheid van een persoon?
- Mag de werkgever deze verantwoordelijkheid (gedeeltelijk) op zich nemen?
 - In hoeverre?
- Wat mag je als werknemer op het gebied van gezondheid van de werkgever verwachten?
- Wat mag je als werkgever op het gebied van gezondheid van de werknemer verwachten?

Heeft u nog aanvullende punten/onderwerpen die niet zijn besproken? Vragen?

Afsluiting: uitleg wat er verder gaat gebeuren.

Bijlage 2. Topic lijst bedrijfssportcoördinatoren

Vragenlijst is tot stand gekomen in samenwerking met TNO

Uitleg geven over het onderzoek. Daarnaast iets vertellen over mijzelf en de opleiding.

Duur: Maximaal 45-60 minuten per respondent

Populatie: Bedrijfssportcoördinatoren, versie jij

1. Kennismaking met bedrijfssportcoördinator

- Hoe lang werk je al als bedrijfssportcoördinator bij deze organisatie?
- Hoe ben je in deze functie terecht gekomen?
- In hoeverre past deze rol bij jou?
- Werk(te) je ook bij andere organisaties als bedrijfssportcoördinator?

2. Kenmerken van de organisatie

- Hoe zou je deze organisatie beschrijven?
 - Hoeveel mensen werken bij jouw organisatie?
 - Hoe verloopt de besluitvorming? (Top down/bottom-up)
- Hoe zou je de medewerkers in jouw organisatie beschrijven?
 - Wat is de gemiddelde leeftijd van de medewerkers in jouw organisatie?
 - Wat is het gemiddelde opleidingsniveau?
 - Sportief?
- Op hoeveel locaties is jouw organisatie gevestigd?
 - Zijn er cultuurverschillen tussen de locaties?
- Wat is de reden dat de organisatie is gestart met bedrijfssport? (vitaliteit, imago, sociale cohesie?)
- Wat is, in het kader van bedrijfssport, de relatie tussen sport en gezondheid?
- Wanneer is jouw organisatie gestart met het aanbieden van bedrijfssportprogramma's?
 - Wat was de reden/doelstelling?
- Wat wil de organisatie met het bedrijfssportprogramma bereiken?
 - Welke (doel)groep wil men aanspreken?
 - Waarom?
- Wie zijn allemaal op de hoogte van deze doelstellingen? (trainers, medewerkers)
- Hoe belangrijk is bedrijfssport voor deze organisatie?
 - Waar blijkt dit uit?
 - Hoeveel ondersteuning krijg je als bedrijfssportcoördinator?
 - Op welke manier speelt het management van de organisatie een rol bij bedrijfssport?
 - In welke mate sluit bedrijfssport aan bij de visie van deze organisatie?
 - In welke mate sluit bedrijfssport aan bij de cultuur in deze organisatie?
- Op welke manier wordt bedrijfssport in jullie organisatie gecoördineerd?
 - *Bijvoorbeeld:*
 - *Bedrijfssportcoördinator*
 - *Werkgroep*
 - *Anders...*

- Welke ondersteuning krijgen medewerkers vanuit de organisatie om te kunnen deelnemen aan bedrijfssport?

➤ *Bijvoorbeeld:*

- *Financiële bijdrage vanuit organisatie*
- *Sporten in werktijd*
- *Sport medische testen*
- *Steun door leidinggevende*
- *Anders...*

3. Type bedrijfssportprogramma's/diversiteit aanbod

- Wat voor bedrijfssportprogramma's zijn er in het afgelopen jaar in jouw organisatie aangeboden? (afgeronde en lopende programma's)

- Wat voor type programma's waren dit? ('challenge' of wekelijkse trainingen, onderscheid tussen beginners en gevorderden)

4. Flexibiliteit aanbod

- Hadden medewerkers de mogelijkheid om te kiezen uit meerdere sportprogramma's?
- Werd het programma op meerdere tijdstippen/locaties aangeboden?
- Als je een training miste, konden medewerkers dan op een ander tijdstip inhalen?
- Wat is voor medewerkers het voordeel van deelname aan bedrijfssportprogramma?

5. Aantrekkelijkheid aanbod voor medewerkers

- Welk bedrijfssportprogramma sprak medewerkers in het afgelopen jaar het meeste aan?
 - Wat is daarvan de reden volgens jou?
- En welke het minst?
 - Wat is daarvan de reden volgens jou?

6. Kenmerken van de deelnemers

- Hoeveel medewerkers hebben in het afgelopen jaar in deze organisatie deelgenomen aan bedrijfssport? (inventarisatie per programma)
- Hoe zou je de groep die deelneemt typeren? (bijvoorbeeld: leeftijd, geslacht, sportieve types, sociale types, overgewicht)
 - Doet de deelnemende groep ook buiten het werk al aan sport?
 - Ken je alle deelnemers?

7. Kenmerken van de niet-deelnemers

- Hoeveel medewerkers hebben in het afgelopen jaar niet deelgenomen aan bedrijfssport?
- Heb je een idee wat de redenen hiervoor zijn?
- Hoe zou je de groep die niet deelneemt typeren? (bijvoorbeeld: leeftijd, geslacht, sportieve types, sociale types, overgewicht)
- Ken je alle niet-deelnemers?
- Streef je ernaar om deze doelgroep aan te zetten tot deelname?

8. Kenmerken van invoerstrategie

- Hoe is het besluit om bedrijfssport aan te gaan bieden tot stand gekomen?
 - Zijn de medewerkers betrokken bij deze beslissing?
 - Is er een behoeften inventarisatie gedaan onder de medewerkers?
 - Wat is daar vervolgens mee gedaan (werkgroep, ambassadeurs et cetera)?

- Zijn de medewerkers betrokken bij de uitvoering van het bedrijfssportprogramma?
- Hoe groot was het draagvlak onder het management voor het bedrijfssportprogramma?

9. Communicatie voorafgaand aan de start van het bedrijfssportprogramma

- Hoe is de bedrijfssport bij de start binnen de organisatie onder de aandacht gebracht?

Eventueel doorvragen:

- Wie heeft hierover gecommuniceerd?
- Wat was de boodschap?
- Via welk medium is gecommuniceerd?

11. Motivatie van de deelnemer

- Wat motiveert deelnemers volgens jou om de georganiseerde trainingen bij te wonen?
- Wat heeft de organisatie gedaan om deze motivatie te verhogen?
- Wat zijn redenen voor deelnemers om de georganiseerde trainingen niet bij te wonen?
- In hoeverre is het nog mogelijk om niet-deelnemers deel te laten nemen aan bedrijfssport?

12. Beoordeling van het bedrijfssportprogramma

- Hoe wordt het programma volgens jou beoordeeld?
- Wat zijn de positieve geluiden?
 - motiveren/stimuleren collega's elkaar onderling om deel te nemen aan het programma?
- Wat zijn de negatieve geluiden?
- Op welke manier kan jouw bedrijf het bedrijfssportprogramma verbeteren?

Heb je nog aanvullende punten/onderwerpen die niet zijn besproken? Vragen?

Afsluiting: uitleg wat er verder gaat gebeuren.