



BEDRIJFSFITNESS

Onderzoek naar drempels en motieven
voor deelname aan de interne
bedrijfsfitness op het 's Koonings Jaght.

Auteurs:

Vera Regelink | 566574
Loes Aarntzen | 561215

Opleiding:

Sport- en
Bewegingseducatie

Onderwijsinstelling:

Hogeschool Arnhem en
Nijmegen

1e Beoordelaar:

Rianne den Heijer

2e Beoordelaar:

Pijke den Ambtman

Datum:

7 juni 2019

Wat zijn de belangrijkste drempels en motieven voor werknemers van 's Koonings Jaght voor deelname aan de interne bedrijfsfitness?

Aarntzen, L. & Regelink, V.L.

Samenvatting

Achtergrond: Werken in de sector Zorg & Welzijn is fysiek zwaar. De hoge fysieke belasting kan leiden tot ernstige, langdurige klachten met ziekte of uitval als gevolg. Sporten en bewegen kan bijdragen aan het verbeteren van de fysieke belastbaarheid en gezondheid. De werkplek is een geschikte omgeving om sport en bewegen te promoten. Siza biedt op 's Koonings Jaght werknemers sinds 2018 de mogelijkheid om deel te nemen aan interne bedrijfsfitness. Ondanks dat de bedrijfsfitness op 's Koonings Jaght de insteek heeft om op een laagdrempelige manier sport aan te bieden, neemt het merendeel van de werknemers niet deel aan de interne bedrijfsfitness. Werknemers hebben verschillende drempels en motieven voor deelname. De participatiegraad kan gestimuleerd worden door hier rekening te houden met de drempels en motieven. Dit onderzoek geeft beleidsmakers, bedrijfssportaanbieders en werkgevers inzicht in drempels en motieven die wellicht ook gelden voor hun werknemers. Met dit onderzoek worden aanbevelingen gedaan aan het bestuur van Siza om inzicht te geven in de drempels en motieven voor deelname.

Methode: Er is gebruik gemaakt van een kwantitatieve en kwalitatieve analyse. In het kwantitatieve onderzoek is bij zestien respondenten die deelnemen aan de interne bedrijfsfitness een vragenlijst afgenomen. In het kwalitatieve onderzoek zijn er in totaal twaalf respondenten die niet deelnemen aan de interne bedrijfsfitness geïnterviewd door middel van semigestructureerde interviews. De onderzoeksgroep is evenredig verdeeld in leeftijdscategorieën, geslacht en afdeling (dagbesteding en/of wonen).

Resultaten: De resultaten van dit onderzoek laten zien dat vermoeidheid, attitude¹, een andere vrijetijdsbesteding en ontoereikend aanbod de belangrijkste drempels zijn voor werknemers om niet deel te nemen. De belangrijkste motieven van werknemers voor deelname zijn fysieke gezondheid, fitheid, opbouw conditie, kracht en/of lenigheid, gezelligheid, gunstige uren en lage kosten.

Discussie: De eerste aanbeveling richt zich op de bewustwording van de werknemers over de positieve effecten van bedrijfsfitness op de fysieke gezondheid, met extra aandacht voor het reduceren van de vermoeidheid. De tweede aanbeveling is het uitbreiden van het sport aanbod. Tot slot wordt aanbevolen om de interne bedrijfsfitness kosteloos aan te blijven bieden.

Zoektermen: werknemers, motieven, drempels, bedrijfsfitness.

¹ Onder attitude valt: 'ik heb al voldoende beweging', 'ik ben niet sportief ingesteld' en 'ik houd niet van sporten'.

Aanleiding

Werken in de sector Zorg en Welzijn is fysiek zwaar (Inspectie SZW, 2016). 85 procent van de werknemers geeft aan klachten te hebben aan het bewegingsapparaat (rug-, arm-, nek- en schouderklachten). Een hoge fysieke belasting kan leiden tot ernstige, langdurige klachten, met ziekte of uitval als gevolg. Het ziekteverzuim in het eerste kwartaal van 2018 was hoger dan het in jaren is geweest. Het gemiddelde verzuim van alle bedrijfstakken lag op 4,9 procent. In de gezondheidszorg lag het verzuim op 6,5 procent, dit lag aanzienlijk hoger dan het gemiddelde in alle bedrijfstakken (CBS, 2018). De helft van het arbeidsgebonden verzuim in de gehandicaptenzorg wordt veroorzaakt door de hoge fysieke belasting (Inspectie SZW, 2016). Een van de factoren die bij kan dragen aan de gezondheid en het verbeteren van de fysieke belastbaarheid van werknemers is regelmatig sporten en bewegen (Hildebrand, Chorus, & Stubbe, 2010). Echter blijkt uit onderzoek van Hildebrand, Chorus, & Stubbe (2010) dat de Nederlandse beroepsbevolking dit onvoldoende doet en leeft op een manier die hun gezondheid en werk(productiviteit) in de weg zit (Wier, Dongen, & Tulder, 2013).

De werkplek is een geschikte omgeving om sport en bewegen te promoten. Dit vanwege de aanwezigheid van natuurlijke sociale netwerken, de mogelijkheden om een grote doelgroep te bereiken en de hoeveel tijd die men op het werk spendeert (Hutchinson & Wilson, 2012; Rongen, Robroek, Lenthe, & Burdorf., 2013). Het stimuleren en faciliteren van sport- en bewegingsactiviteiten op de werkvloer wordt ook wel bedrijfssport genoemd (TNO, 2010).

Binnen Siza is op de locatie 's Koonings Jaght een fitnessruimte aanwezig waar werknemers zich aan kunnen melden voor de interne bedrijfsfitness. Op het 's Koonings Jaght werken in totaal 334 mensen op de afdeling dagbesteding en/of wonen. Uit een gesprek met Falko Wouters (persoonlijke communicatie, 28 mei 2019) blijkt dat vijftig werknemers zich aangemeld hebben voor de interne bedrijfsfitness, waarvan er op dit moment daadwerkelijk tweeëndertig werknemers deelnemen. Van de tweeëndertig werknemers die deelnemen behoren vier werknemers tot de leeftijdscategorie van 16-35 jaar, elf tot 36-51 jaar en zeventien tot 52+ (Bijlage 1).

Naast de interne bedrijfsfitness kunnen werknemers binnen Siza gebruik maken van de externe bedrijfsfitness die wordt aangeboden via de regeling FiscFree. Werknemers kunnen via een werkkostenregeling een fitnessabonnement afsluiten met belastingvoordeel. Ruim 200 werknemers binnen Siza maken gebruik van deze mogelijkheid. Ondanks dat bedrijfsfitness de insteek heeft om op een laagdrempelige manier sport aan te bieden, neemt het merendeel van de werknemers van 's Koonings Jaght niet deel aan de interne bedrijfsfitness. Mensen hebben verschillende redenen om wel of niet te gaan sporten of bewegen. De drempels en motieven voor sporten en bewegen blijken te verschillen per leeftijdscategorie (Visser, Duijf, & Dool, 2019). Uit onderzoek van Visser, Duijf, & Dool, (2019) blijkt dat de participatie gestimuleerd kan worden door rekening te houden met de verschillende drempels en motieven per leeftijdscategorie.

Het doel van het onderzoek is inzicht geven in de drempels en motieven van werknemers van 's Koonings Jaght voor deelname aan de interne bedrijfsfitness, om de participatiegraad te verhogen.

De uitkomsten van het onderzoek zijn leidend voor het vaststellen van het beleid betreft de interne bedrijfsfitness Siza breed.

Theoretisch kader

Volgens de beweegrichtlijnen van de Gezondheidsraad (2017) moeten volwassen (18 t/m 64 jaar) minimaal 150 minuten per week, verspreid over diverse dagen, matig² of zwaar³ intensief bewegen, minimaal twee keer per week spier⁴- en botversterkende⁵ activiteiten uitvoeren en stilzitten voorkomen om aan de beweegrichtlijnen te voldoen. 53 procent van de Nederlandse bevolking (4 t/m 64 jaar) voldoet niet aan de beweegrichtlijnen.

Beweegstimulering is een belangrijk onderdeel van interventies bij verzuim wegens klachten aan het bewegingsapparaat (Heinrich, Jans, & Hildebrandt, 2006). In een review over de effecten van bedrijfsfitnessprogramma's van Proper et al., (2003) werd gevonden dat training een positief effect heeft op klachten aan het bewegingsapparaat.

In het onderzoek van de Gezondheidsraad (2000) lijkt het verhogen van de belastbaarheid, door een training gericht op het verbeteren van lichamelijke conditie en spierfunctie, een preventief effect te hebben op klachten aan het bewegingsapparaat. Wanneer mensen minimaal twee keer per week deze training volgen, waarbij oefeningen voor de coördinatie en stabilisatie van de kernspieren toe zijn gevoegd, leidt dit tot vermindering van het ziekteverzuim (Bramberg, Bergstrom, Jensen, Hagberg, & Kwak, 2017).

Het reduceren van ziekteverzuim (TNO, 2017; CBS, 2017), verhogen van de productiviteit (Workplace Health Management, 2018), verhogen van arbeidstevredenheid (Marshall, 2004. Proper et al., 2004), verminderen van personeelsverloop (Vandelanotte & Wouters, 2006) en het aantrekkelijk maken van het imago (Dekkers & Van Mechelen, 2006) zijn redenen vanuit het bedrijfsperspectief om bewegen te stimuleren op de werkvloer (Hildebrandt, 2003).

Naast de redenen voor de werkgever zijn er gezondheidsvoordelen voor werknemers, bijvoorbeeld: handhaven van een normale spierkracht en gewrichtsstructuur en verminderde symptomen van depressie, stress, angst en het verbeteren van de gemoedstoestand. Daarnaast zijn er verschillende voordelen die in de werksituatie naar voren komen, namelijk verbeterde sociale cohesie (TNO, 2010;

² Matig intensief: bijvoorbeeld wandelen, fietsen, trampolinespringen of paardrijden.

³ Zwaar intensief: bijvoorbeeld voetbal, hockey, hardlopen, squash of wielrennen.

⁴ Spierversterkende activiteiten: krachttraining of de combinatie van kracht- en duuractiviteiten.

⁵ Botversterkende activiteiten: activiteiten waarbij het lichaam met eigen gewicht wordt belast, zoals springen, gewichtheffen, traplopen, wandelen, hardlopen en dansen.

Van den Heuvel et al., 2003) en minder werkstress (Rongen, Robroek, Lenthe, & Burdorf, 2013. Van den Heuvel et al., 2003).

Uit onderzoek van Sport & Zaken (2018) blijkt dat de meest populaire bedrijfssporten fitness, hardlopen, zwemmen, fietsen en wandelen zijn. Volgens S. Minderaa (persoonlijke communicatie, 11 april 2019) zijn deze sporten populair onder werknemers omdat zij zelf deze sporten al op individuele basis beoefenen. Deze populaire bedrijfssporten zijn voor de werkgever makkelijk en met weinig middelen te realiseren binnen de organisatie. Naast de traditionele sporten zijn andere sporten zoals yoga, bootcamp en cross-fit in opmars (Sport & Zaken, 2018). Uit de rapportage van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2015) blijkt naast fitness, hardlopen en zwemmen ook tennis één van de meest beoefende sporten onder volwassenen. Uit gesprek met gezondheidsmanager Angelique Jansen van Siza (persoonlijke communicatie, 21 februari 2019) is naar voren gekomen dat naast de genoemde bedrijfssporten yoga een voorkeur heeft onder de werknemers van Siza.

Mensen hebben verschillende drempels en motieven voor sportdeelname (Visser, Duijf, & Dool, 2019). In het onderzoek van Planchard, Corrion, Lehmann, & d'Arripe-Longueville (2018) zijn de drempels en motieven voor deelname aan bedrijfssport verdeeld in drie dimensies: fysiek (pijn/gewichtsverlies), psychologisch (schaamte/plezier) en organisatorisch (financiën/begeleiding). Deze drie dimensies zijn ook gebruikt in de onderzoeken van Úbeda-Colomer, Devís-Devís, & Sit (2019), Kelly et al., (2016) en Bethancourt, Beatty, & Arterburn. In deze artikelen komt een extra dimensie naar voren: interpersoonlijk (sociale steun/rolmodel). In dit onderzoek worden deze vier dimensies dan ook meegenomen (Bijlage 2).

Uit het onderzoek van Bernaards, Engbers, & Hildebrand (2008) blijkt dat de meest genoemde drempels voor deelname aan bedrijfssport in willekeurige volgorde zijn: geen tijd, reistijd, gezondheidsproblemen, sporten tegen betaling, andere vrijetijdsbesteding, zelfeffectiviteit, 'ik heb al voldoende beweging', onvoldoende informatie en angst voor blessures. In een vergelijkbaar onderzoek van Dool, Hoekman en Elling (2008) voor sportdeelname komt één extra drempel naar voren: het niet hebben van een sportmaatje.

Uit het onderzoek van Dool, Brandsema, & Elling (2019) blijkt dat de meest genoemde motieven voor sportdeelname in willekeurige volgorde zijn: gezondheid, opbouw conditie, kracht en/of lenigheid, plezier, uiterlijk, sociale contacten, jezelf verbeteren, leren van nieuwe vaardigheden, advies opvolgen van fysiotherapeut of arts, sporten als uitlaatklep en lage kosten. Uit een vergelijkbaar onderzoek van Visser, Duijf, & Dool (2019) blijkt dat er per levensfase (16-20, 21-35, 36-50, 51-65 en 66+ jaar) verschillende drempels en motieven een rol spelen. De participatie kan gestimuleerd worden door hier rekening mee te houden.

De voornaamste drempels voor jongeren (16-20 jaar) en jongvolwassenen (21-25 jaar) zijn: druk met werk/studie, familie/gezinsverplichtingen, hobby's, afspraken met vrienden, andere vrijetijdsbesteding

en/of het niet (meer) kunnen betalen (Visser, Duijf, & Dool, 2019). In de leeftijdscategorie 36-50 jaar zijn gezondheidsbelemmeringen, tijdgebrek wegens gezinsverplichtingen en het niet (meer) kunnen betalen om te gaan sporten drempels voor sportdeelname. In de leeftijdscategorieën 51-65 jaar en 66+ vormen gezondheidsbelemmeringen, zich te oud voelen en lichamelijke ongemakken de belangrijkste drempels om niet te sporten. Opvallend is dat ouderen aangeven dat ze al voldoende bewegen omdat ze regelmatig werken in het huishouden, in de tuin of klussen (Visser, Duijf, & Dool, 2019).

Voor jongeren (16-20 jaar) en jongvolwassenen (21-35 jaar) staan het verbeteren van eigen prestatie, plezier, gezelligheid en sporten om sterker, leniger en gespierder te worden centraal. Hierin onderscheiden deze leeftijdsgroepen zich van de andere groepen. Onder de leeftijdscategorie 36-50 jaar neemt het belang van plezier en competitie af en gezondheidsmotieven nemen verder toe. In de leeftijdscategorieën 51-65 jaar en 66+ zijn het behouden van gezondheid en fitter worden de meest genoemde motieven. In vergelijking met de andere leeftijdscategorieën sporten en bewegen ze vaker op advies van de arts of fysiotherapeut (Visser, Duijf, & Dool, 2019).

Aangezien uit de literatuur niet is gebleken of bovenstaande drempels en motieven ook gelden voor de werknemers van 's Koonings Jaght, luidt de onderzoeksvraag:

Wat zijn de belangrijkste drempels en motieven voor werknemers van 's Koonings Jaght voor deelname aan de interne bedrijfsfitness?

Methode

Om inzicht te krijgen in de drempels en motieven voor deelname aan de interne bedrijfsfitness op 's Koonings Jaght is een kwantitatief, cross-sectioneel onderzoek en een praktijkgericht deductief kwalitatief onderzoek uitgevoerd.

Kwantitatief onderzoek

De onderzoekspopulatie bestond uit 32 participanten die deelnamen aan de interne bedrijfsfitness bij 's Koonings Jaght.

Bij het kwantitatieve onderzoek is gebruik gemaakt van een vragenlijst (Bijlage 3). Deze is opgesteld vanuit het theoretisch kader. De vragenlijst bestond in totaal uit zeventien vragen, waarvan uit twee open vragen, vijf gesloten vragen en tien stellingen. In overleg met de opdrachtgever zijn een aantal extra vragen toegevoegd, onder andere de stellingen: 'ik vind het prettig om met de VirtuaGym (app) te fitnessen' en 'ik adviseer collega's om deel te nemen aan de interne bedrijfsfitness bij 's Koonings Jaght'. Bij de gesloten vragen zijn twee of meerdere antwoordmogelijkheden. De afdeling waar iemand werkzaam is, is meegenomen op verzoek van de opdrachtgever. De stellingen konden beantwoord worden via een 5-punts Likertschaal met de volgende antwoordmogelijkheden: helemaal eens, eens,

neutraal, oneens, helemaal oneens. Voorbeelden van stellingen zijn: 'Door middel van de interne bedrijfsfitness voel ik mij fitter' en 'door middel van de bedrijfsfitness is mijn conditie verbeterd'. Om in kaart te brengen hoe vaak de respondenten deelnemen aan de interne bedrijfsfitness is gevraagd naar de frequentie. Leeftijd is bevraagd, omdat uit de literatuur blijkt dat drempels en motieven verschillen per leeftijdscategorie.

De vragenlijst lag in de fitnessruimte. Bij binnenkomst werden de respondenten geïnformeerd over de vragenlijst door de aanwezige werknemer van het beweegteam. Tevens zijn de onderzoekers vijf keer, op verschillende momenten gedurende de week, langs geweest bij de interne bedrijfsfitness om de respondenten persoonlijk te benaderen en de respons te verhogen. In de week voor de inleverdatum werden de respondenten door de werknemers van het beweegteam nogmaals herinnerd aan het invullen van de vragenlijst. De respondenten kozen voor henzelf een moment om de vragenlijst schriftelijk in te vullen. De ingevulde vragenlijsten werden in een afgesloten doos verzameld.

Er werd een beschrijvende analyse gedaan om inzicht te krijgen in de motieven voor deelname aan de interne bedrijfsfitness. Er werd gevraagd naar leeftijd, geslacht, afdeling wonen en/of dagbesteding en naar frequenties van het beweeggedrag, deelname aan de interne bedrijfsfitness, stellingen over het behaalde resultaat van de interne bedrijfsfitness, de Virtuagym app, de begeleiding en behoeften ten aanzien van de interne bedrijfsfitness. De analyse werd door beide onderzoekers gezamenlijk gedaan en resultaten werden verwerkt in Excel in de maand mei van 2019. Het verschil in motieven per leeftijdscategorie is onderzocht met een verschiltoets, namelijk de Chi-kwadraattoets.

Kwalitatief onderzoek

Aan het praktijkgericht deductief kwalitatief onderzoek hebben 12 (N) respondenten meegewerkt, zes werknemers van dagbesteding en zes werknemers van wonen. Respondenten in de leeftijdscategorieën en geslacht zijn evenredig verdeeld over beide afdelingen. Het inclusie criterium is dat de respondenten niet deelnemen aan de interne bedrijfsfitness bij 's Koonings Jaght.

Voor dit onderzoek werd gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews (Bijlage 4). Vanuit de theorie komen topics naar voren die gebruikt zijn voor de interviews: huidige beweeggedrag, drempels en motieven. In overleg met de opdrachtgever zijn een aantal extra topics toegevoegd aan het interview, onder andere de topics: interne bedrijfsfitness en behoefte. Het interview bestond uit zeven open vragen. Bij de topics drempels, motieven en behoefte(s) is er een checklist met extra vragen toegevoegd vanuit het theoretische kader, ter ondersteuning voor de onderzoeker. Er is geen vaste volgorde aangehouden bij het afnemen van de interviews en de interviews zijn afgenomen in de maand april en mei van 2019.

De onderzoekers zijn in overleg met de opdrachtgever langsgegaan bij verschillende dagbestedingen en woningen om werknemers binnen een bepaalde leeftijdscategorie willekeurig te selecteren en persoonlijk te benaderen voor deelname aan het onderzoek. Er werden direct afspraken ingepland om

het interview af te nemen. Van iedere respondentengroep is één interview door beide onderzoekers afgenomen, waarbij om de beurt geobserveerd en geïnterviewd werd. Door gebrek aan tijd zijn de andere tien interviews verdeeld over beide onderzoekers. In totaal heeft iedere onderzoeker drie werknemers van dagbesteding en drie werknemers van wonen geïnterviewd. De interviews zijn afgenomen op de werkplekken van de participanten. Indien mogelijk was dit een afgesloten ruimte. Tijdens het interview vatte de onderzoeker samen om te checken of de informatie klopte en juist geïnterpreteerd was. Aan het eind van het interview controleerde de onderzoeker of alle topics aan bod zijn gekomen en rond het interview af. Door beide onderzoekers werd de App 'Speech Texter' gebruikt om het interview direct te transcriberen. Daarnaast werd voor de geluidsopname een laptop gebruikt. Voor opname was vooraf toestemming gevraagd aan de respondent.

Er werden van twee interviews transcripten gemaakt, deze interviews werden door beide onderzoekers onafhankelijk van elkaar geanalyseerd. Deze analyses werden met elkaar vergeleken om te kijken of de interviews vergelijkbaar zijn geanalyseerd door de onderzoekers. Op basis hiervan werden de andere tien interviews verdeeld onder de onderzoekers om ze te analyseren. Van elke interview is een transcript gemaakt (Bijlage 5). Gegevens zijn geanalyseerd door middel van een overzicht in Excel. Hierin was per topic beschreven welke informatie iedere respondent heeft genoemd. Hieraan is een extra regel voor bijvangst toegevoegd. De verkregen informatie werd in Word geclusterd om overeenkomsten en verschillen te kunnen analyseren (Bijlage 8 en 9). Vanuit deze analyse wordt per topic één citaat weergegeven in de resultaten en een advies gegeven.

Betrouwbaarheid & validiteit

Om de betrouwbaarheid van het kwantitatieve onderzoek te verhogen startte de vragenlijst met een introducerende tekst en werden de vragen anoniem beantwoord. De vragenlijst kon op een voor de respondent geschikt moment worden ingevuld. Om de validiteit van het kwantitatieve onderzoek te verhogen was de inhoud van de vragenlijst herleid uit de literatuur en afgestemd met de opdrachtgever. Op basis van drie proefafnames werd de vragenlijst aangepast en werd er aanvullend kwalitatief onderzoek gedaan. Het kwalitatief onderzoek werd gebruikt om diepzinnige gegevens te verzamelen vanuit een kleinere steekproef. Het combineren van kwantitatief en kwalitatief onderzoek geven een completer beeld van de drempels en motieven.

Om de betrouwbaarheid van het kwalitatieve onderzoek te verhogen is van iedere respondentengroep één interview door beide onderzoekers afgenomen en werd er een evenredige verdeling gemaakt. Om de validiteit van het kwalitatieve onderzoek te verhogen was de inhoud van het interview herleid uit de literatuur en afgestemd met de opdrachtgever. Er werden twee proefinterviews afgenomen, van alle interviews zijn transcripten gemaakt en twee interviews zijn onafhankelijk van elkaar geanalyseerd en met elkaar vergeleken om de validiteit te verhogen.

Resultaten

In het kwantitatieve onderzoek is de vragenlijst zestien keer (50 procent van het totale aantal deelnemers) ingevuld. Bij het analyseren van data zijn de gegevens van twee respondenten als niet bruikbaar verklaard: één respondent heeft bij vraag vijf twee antwoorden ingevuld, hetzelfde geldt voor één respondent die dat gedaan heeft bij stelling vijftien. Deze antwoorden zijn niet meegenomen in de analyse.

De vragenlijst is ingevuld door twee mannen en veertien vrouwen. Hiervan werken er veertien op dagbesteding, één op wonen en één op wonen en dagbesteding. Van het totaal aantal behoort er één respondent tot de leeftijdscategorie van 16-35 jaar, zes tot 36-51 jaar en negen tot 52+.

Tabel 1

Kenmerken onderzoeksgroep kwantitatief

Onderzoeksgroep (N=16)		
Geslacht	Man	N 2
	Vrouw	14
Leeftijd	16-35 jaar	1
	36-51 jaar	6
	52+	9
Afdeling	Wonen	1
	Dagbesteding	14
	Wonen en dagbesteding	1

Op dit moment nemen zes van de zestien respondenten twee of meerdere keren per week deel aan de interne bedrijfsfitness, acht van de zestien respondenten nemen één keer per week deel en één van de zestien respondenten neemt twee keer per maand deel aan de interne bedrijfsfitness.

De respondent in de leeftijdscategorie van 16-35 jaar voldoet niet aan de beweegrichtlijnen, in de leeftijdscategorieën 36-51 jaar voldoen twee van de zes respondenten aan de beweegrichtlijnen en in de leeftijdscategorie 52+ voldoet één van de negen respondenten aan de beweegrichtlijnen. In totaal voldoen 18,8 procent van de respondenten aan de beweegrichtlijnen, twee respondenten van dagbesteding en één respondent van wonen.

Uit het onderzoek blijkt dat de meest genoemde motieven voor deelname aan de interne bedrijfsfitness zijn: gezelligheid (Interpersoonlijk: 8), fysieke gezondheid (fysiek: 7), fitheid (fysiek: 5) en gunstige uren (overig: 5) (Tabel 2 en Bijlage 6). In totaal worden de fysieke factoren (20) vaker genoemd dan de psychische (4), interpersoonlijke (14), organisatorische (2) en overige (7) factoren. Er is geen significant verschil gevonden in de motieven per leeftijdscategorie ($p = ,281$).

Tabel 2*Opsommingen motieven voor deelname*

Factor/indicator(en)	16 -35 jr.	36 -51 jr.	52+ jr.	Totaal
Fysiek (20*)				
Fitheid	0	2	3	5
Fysieke gezondheid	0	2	5	7
Gewichtsverlies	1	1	0	2
Eerdere ervaringen met slechte gezondheid	0	0	1	1
Opbouw conditie, kracht en/of lenigheid	1	0	3	4
Uiterlijk	0	1	0	1
Psychisch (4*)				
Verbeterd psychologisch welbevinden	0	0	2	2
Plezier	1	1	0	2
Interpersoonlijk (14*)				
Verbeteren sociale banden in de organisatie	0	2	1	3
Sociale ondersteuning	0	0	1	1
Gezelligheid	0	3	5	8
Sociale contacten	0	0	2	2
Organisatorisch (2*)				
Lage kosten	0	1	0	1
Begeleiding door professional	0	1	0	1
Overig (7*)				
Gunstige uren	0	4	1	5
Voldoende materiaal/apparatuur en ruimte	0	1	0	1
Energie	0	0	1	1

*totaal aantal genoemde motieven bij factor

De huidige deelnemers staan positief tegenover de interne bedrijfsfitness, welke aansluit bij de resultaten van het kwalitatieve onderzoek.

“Ik vind het fijn om in de ochtend te sporten en daarna te werken, ik zou niet zo snel naar een gewone sportschool gaan”.

Uit de aanvullende vragen (Bijlage Excel 1) blijkt dat het merendeel van de respondenten collega's adviseert om deel te nemen. Alle respondenten geven aan dat de interne bedrijfsfitness aansluit op de behoeften. Groepslessen (7) en meer materiaal/apparatuur/ruimte (2) kunnen ervoor zorgen dat de interne bedrijfsfitness (nog) beter aansluit op de behoefte(s) (Bijlage 7).

Wanneer fitness niet langer gratis wordt aangeboden, blijft het merendeel van de respondenten deelnemen tegen betaling (tussen de 5 en 20 euro per maand). Vier respondenten hebben hiervoor wel één voorwaarde namelijk: het onbeperkt deel mogen nemen (Bijlage Excel 1).

In de onderstaande tabel zijn de gegevens van de respondenten weergegeven die deelnamen aan het kwalitatieve onderzoek.

Tabel 3

Kenmerken onderzoeksgroep kwalitatief

Onderzoeksgroep (N=12)		
Geslacht	Man	N
	Vrouw	6
Leeftijd	16-35 jaar	4
	36-51 jaar	4
	52+	4
Afdeling	Wonen	6
	Dagbesteding	6

Van de leeftijdscategorie 16-35 jaar voldoen drie van de vier respondenten aan de beweegrichtlijnen, in de leeftijdscategorieën 36-51 jaar en 51+ voldoet één van de vier respondenten hieraan. In totaal voldoen 41,7 procent van de respondenten aan de beweegrichtlijnen, drie respondenten van dagbesteding en twee respondenten van wonen. In vergelijking met het kwantitatieve onderzoek voldoen er meer respondenten aan de beweegrichtlijnen (18,8 procent).

Alle respondenten zijn op de hoogte van de interne bedrijfsfitness en het merendeel vindt het een goed initiatief. De respondenten die wel willen deelnemen, ervaren drempels die hen weerhouden.

‘Nou ik vind al wel heel tof dat het er is gewoon, eigenlijk zou het verplicht moeten worden. Eigenlijk zou je met een soort puntensysteem moeten verplichten dat mensen zo vaak per jaar zorgen voor hun eigen lichaam’.

Uit het onderzoek blijkt dat de meest genoemde drempels voor deelname aan de interne bedrijfsfitness zijn: attitude (psychisch: 8), vermoeidheid (fysiek: 5), andere vrijetijdsbesteding (psychisch: 5) en ontoereikend aanbod (organisatorisch: 5) (Tabel 4 en Bijlage 8). In totaal worden de psychische factoren (23) vaker genoemd dan fysieke (7), interpersoonlijke (7), organisatorische (6) en overige (2) factoren. Uit de interviews is niet gebleken dat jongeren andere drempels hebben dan ouderen. Er is geen verschil in leeftijdscategorieën gevonden.

In de leeftijdscategorie 36-51 jaar worden de psychische factoren (10) vaker genoemd dan in de andere leeftijdscategorieën 16-35 jaar (5) en 52+ (8). De indicator ‘andere vrijetijdsbesteding’ wordt in de leeftijdscategorieën 36-51 jaar en 52+ vaker genoemd.

In de leeftijdscategorie 16-35 jaar (4) en 36-51 jaar (3) worden interpersoonlijke factoren vaker genoemd dan in de leeftijdscategorie 52+ (0). In de leeftijdscategorie 36-51 jaar wordt de indicator ‘aanwezigheid van anderen wordt als intimiderend ervaren’ (3) vaker genoemd dan in de andere leeftijdscategorieën.

In de leeftijdscategorie 36-51 jaar worden organisatorische factoren (4) vaker genoemd dan in de andere leeftijdscategorieën, 16-35 (0) en 52+ (2). De indicator 'ontoereikend aanbod' wordt in de leeftijdscategorieën 36-51 jaar (3) en 52+ (2) vaker genoemd dan de andere leeftijdscategorie.

'Dan ben ik echt moe, dan heb ik al echt genoeg beweging gehad'.

Tabel 4

Opsomming drempels voor deelname

Factor/indicator(en)	16 -35 jr.	36 -51 jr.	52+ jr.	Totaal
Fysiek (7^a)				
Vermoeidheid	2	2	1	5
Gezondheidsproblemen	0	1	0	1
Toename hersteltijd	0	0	1	1
Psychisch (23^a)				
Gebrek aan motivatie	1	2	1	4
Lage zelfeffectiviteit	0	1	0	1
Attitude (^b)	2	2	4	8
Geen tijd	2	1	0	3
Reistijd	0	1	1	2
Andere vrijetijdsbesteding	0	3	2	5
Interpersoonlijk (7^a)				
Inactieve omgeving	2	0	0	2
Aanwezigheid van anderen wordt als intimiderend ervaren	1	3	0	4
Geen sportmaatje	1	0	0	1
Organisatorisch (6^a)				
Ontoereikend aanbod	0	3	2	5
Onhandige uren	0	1	0	1
Overig (2^a)				
Andere vooropstellen	0	1	0	1
Dubbele verhouding met de organisatie	0	1	0	1

^atotaal aantal genoemde drempels bij factor. ^b ik beweeg al voldoende/ ik ben niet sportief ingesteld/ ik houd niet van sporten.

Uit het onderzoek blijkt dat de meest genoemde motieven voor deelname aan de interne bedrijfsfitness zijn: opbouw conditie, kracht en/of lenigheid (fysiek: 7), lage kosten (organisatorisch: 5), fysieke gezondheid (fysiek: 4) en gunstige uren (overig: 4) (Tabel 5 en Bijlage 8). Fysieke gezondheid (fysiek) en gunstige uren (overig) komen overeen met de meest genoemde motieven in het kwantitatieve onderzoek. In totaal worden de fysieke factoren (23) in het kwalitatieve onderzoek vaker genoemd dan psychische (9), interpersoonlijke (3), organisatorische (7) en overige (5) factoren.

In de leeftijdscategorie 52+ worden fysieke factoren (10) vaker genoemd dan in de andere leeftijdscategorieën 16-35 jaar (7) en 36-51 (6) jaar. In de leeftijdscategorie 52+ worden de indicatoren 'preventie van gezondheidsproblemen' (2) en 'eerdere ervaringen met slechte gezondheid' (2) vaker genoemd dan in de andere leeftijdscategorieën.

In leeftijdscategorie 16-35 jaar worden psychische factoren (6) vaker genoemd dan in de leeftijdscategorieën 36-51 jaar (2) en 52+ (1). In de leeftijdscategorie 16-35 jaar worden de indicatoren 'verbeterd psychologisch welbevinden' (2) en 'plezier' (2) vaker genoemd dan in de andere leeftijdscategorieën.

'Het goed voelen, het er beter uitzien, meer conditie en op het werk houd ik dingen makkelijker vol'.

Tabel 5

Opsomming motieven voor deelname

Factor/indicator(en)	16 -35 jr.	36 -51 jr.	52+ jr.	Totaal
Fysiek (23*)				
Fitheid	1	1	0	2
Fysieke gezondheid	2	0	2	4
Gewichtsverlies	1	1	1	3
Preventie van gezondheidsproblemen	0	0	2	2
Eerdere ervaringen met slechte gezondheid	0	0	2	2
Opbouw conditie, kracht en/of lenigheid	2	2	3	7
Uiterlijk	1	2	0	3
Psychisch (9*)				
Bewustwording positieve effecten	0	1	0	1
Zelfwaardering	1	0	0	1
Verbeterd psychologisch welbevinden	2	0	0	2
Minder werkstress	1	0	0	1
Plezier	2	0	0	2
Sporten als uitlaatklep	0	1	1	2
Interpersoonlijk (3*)				
Verbeteren sociale banden in de organisatie	0	1	0	1
Gezelligheid	0	1	0	1
Sociale contacten	1	0	0	1
Organisatorisch (7*)				
Lage kosten	2	1	2	5
Begeleiding door professional	1	1	0	2
Overig (5*)				
Gunstige uren	2	2	0	4
Motivatie	0	1	0	1

*totaal aantal genoemde motieven bij factor

Zeven van de twaalf respondenten geven aan dat niets voor deelname aan de interne bedrijfsfitness kan zorgen. Twee van de twaalf respondenten geven aan dat sporten onder werktijd voor deelname kan zorgen. Het aanbieden van boksen/vechtsporten (2), wandelen (2), voetbal (2), volleybal (2), badminton (2) en bootcamp (2) kan ervoor zorgen dat de interne bedrijfsfitness beter aansluit op de behoefte(s). In vergelijking met het kwantitatieve onderzoek komen de behoeften niet met elkaar overeen.

‘Een competitie onder collega’s zou ik wel leuk vinden, dat zeg ik heel eerlijk. Voor sociale contacten hier op het terrein, dat je elkaar beter leert kennen. Dat werkt ook mee aan betere zorg denk ik uiteindelijk’.

Discussie

Uit dit onderzoek blijkt dat de vermoeidheid (fysiek), attitude (psychisch), andere vrijetijdsbesteding (psychisch) en ontoereikend aanbod (organisatorisch) de belangrijkste drempels zijn voor deelname aan de interne bedrijfsfitness. Motieven waar rekening mee gehouden moet worden zijn fysieke gezondheid (fysiek), fitheid (fysiek), opbouw conditie, kracht en/of lenigheid (fysiek), gezelligheid (interpersoonlijk), lage kosten (organisatorisch) en gunstige uren (overig).

Vanuit de literatuur komt naar voren dat andere vrijetijdsbesteding en ‘ik heb al voldoende beweging’ behoren tot de meest genoemde drempels voor deelname aan bedrijfssport (Bernaards, Engbers, & Hildebrandt, 2008). Dit komt overeen met huidig onderzoek. In dit onderzoek valt ‘ik heb al voldoende beweging’, ‘ik ben niet sportief ingesteld’, en ‘ik houd niet van sporten’ onder attitude. Attitude wordt door meer dan de helft genoemd, andere vrijetijdsbesteding wordt door minder dan de helft genoemd als ervaren drempel voor deelname aan de interne bedrijfsfitness.

Vanuit de resultaten is zichtbaar dat vermoeidheid één van de belangrijkste drempels is. Dit komt niet overeen met de gevonden literatuur. Echter lijkt vermoeidheid wel te verklaren vanuit de literatuur, waarin wordt beschreven dat de helft van het arbeidsgebonden verzuim in de gehandicaptenzorg wordt veroorzaakt door de hoge fysieke belasting (Inspectie SZW, 2016). Deze hoge fysieke belasting kan samenhangen met vermoeidheid.

Ook komt uit het onderzoek naar voren dat ontoereikend aanbod een belangrijke drempel is voor deelname. Een verklaring hiervoor is dat de interne bedrijfsfitness niet aansluit op de behoefte. Uit het kwalitatieve onderzoek blijkt dat groepslessen, boksen/vechtsporten, wandelen, voetbal, volleybal, badminton en bootcamp wel aansluiten op de behoefte. Echter komt dit niet overeen met de literatuur, waaruit blijkt dat de meest populaire bedrijfsporten fitness, zwemmen, fietsen en wandelen zijn.

Dool, Brandsema, & Elling (2019) geven aan dat gezondheid, opbouw conditie, kracht en/of lenigheid en lage kosten behoren tot de meest genoemde motieven voor sportdeelname. Dit komt overeen met huidig onderzoek. In dit onderzoek zijn gezelligheid, fitheid en gunstige uren veel genoemde motieven voor deelname aan de interne bedrijfsfitness. Dit komt echter niet overeen met de gevonden literatuur. In de resultaten komt naar voren dat de respondenten behoefte hebben aan meer groepsactiviteiten en groepslessen. Het uitvoeren van gezamenlijke activiteiten tijdens de interne bedrijfsfitness zou kunnen verklaren waarom het motief ‘gezelligheid’ behoort tot een van de belangrijkste motieven. Fitheid hangt nauw samen met het motief gezondheid, wat wel overeenkomt met de gevonden literatuur. Dit zou een verklaring kunnen zijn waarom fitheid ook behoort tot één van de belangrijkste motieven. De tijden waarop de interne bedrijfsfitness op s’ Koonings Jaght worden aangeboden sluiten aan op de werktijden

van de werknemers. Dit kan verklaren waarom het motief 'gunstige uren' tot een van de belangrijkste motieven behoort.

Uit onderzoek van Visser, Duijf, & Dool komt naar voren dat de motieven per levensfase verschillen. Dit komt overeen met enkele resultaten in het kwalitatieve onderzoek. In huidig onderzoek is gebruik gemaakt van drie leeftijdscategorieën 16-35 jaar, 36-51 jaar en 52+. Om een verschil te kunnen toetsen in motieven per leeftijdscategorie zijn de eerste (16-35 jaar) en de tweede (36-51 jaar) leeftijdscategorieën samengevoegd (16-51 jaar). Dit in verband met het beperkte aantal respondenten in de eerste leeftijdscategorie (16-35 jaar). Er is geen significant verschil gevonden in de motieven per leeftijdscategorie. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat in huidig onderzoek de leeftijdscategorieën zijn aangepast en het aantal respondenten per leeftijdscategorie minimaal is. 53 procent van de Nederlandse bevolking (4 t/m 64) voldoet niet aan de beweegrichtlijnen (Gezondheidsraad, 2017). In dit onderzoek komt ook naar voor dat het merendeel niet voldoet aan de beweegrichtlijnen.

Begrenzungen

De eerste begrenzing betreft het geven van sociaalwenselijke antwoorden. Wanneer de respondent ervoor heeft gekozen om de vragenlijst in te vullen tijdens de interne bedrijfsfitness kan het zijn dat de antwoorden beïnvloed zijn door de aanwezige werknemer van het beweegteam. Sociaalwenselijke antwoorden zijn hierdoor niet uit te sluiten.

De tweede begrenzing betreft het gebruik maken van een vragenlijst. Doordat er gebruik is gemaakt van een vragenlijst, was er niet de mogelijkheid om door te vragen op ingevulde antwoorden. De antwoorden kunnen hierdoor oppervlakkig zijn en kunnen anders geïnterpreteerd zijn door de onderzoekers.

De onderzoekers hadden geen controle over wie de vragenlijst invulde, dit is de derde begrenzing van het onderzoek. Ondanks dat er specifiek is aangegeven wie de vragenlijst in mochten vullen, kan het zijn dat de vragenlijst is ingevuld door een ongeschikt persoon. Ook kan het zijn dat de respondent deze taak aan iemand anders heeft gegeven zonder dat de onderzoekers hiervan op de hoogte waren.

De vierde begrenzing van dit onderzoek heeft betrekking op de grootte van de onderzoeksgroep. In dit onderzoek zijn er twaalf interviews afgenomen. Deze beperkte respondentengroep zorgt ervoor dat de betrouwbaarheid van de resultaten wordt verlaagd en moeilijk vergelijkingen kunnen worden gemaakt tussen de leeftijdscategorieën en afdelingen (dagbesteding en wonen). Binnen het onderzoek is geen volledige verzadiging bereikt, de factor tijd speelt hierin een belangrijke rol en was doorslaggevend. Om de resultaten te gebruiken voor een grotere populatie, zullen de bevindingen moeten worden gecheckt bij meerdere werknemers van dagbesteding en wonen.

Tot slot zijn de interviewtechnieken van de onderzoekers een begrenzing van het onderzoek. Op het moment dat een respondent geen drempels of motieven kon benoemen is er door de onderzoekers gebruik gemaakt van de ondersteunende checklist. Door suggesties te benoemen kan het zijn dat de respondent het gevoel heeft gehad dat een van de suggesties het beste antwoord zou kunnen zijn op de vraag. Dit kan ervoor gezorgd hebben dat de respondenten een antwoord gaf dat wellicht niet bij hem of haar van toepassing was.

Om volledige verzadiging te bereiken wordt aanbevolen om een kwalitatief vervolgonderzoek uit te voeren, met een grotere steekproef. Gericht op de drempels en motieven van werknemers van 's Koonings Jaght voor deelname aan interne bedrijfsfitness. Een volgende suggestie voor vervolgonderzoek is het uitvoeren van een kwalitatief behoefte onderzoek gericht op het uitbreiden van het sportaanbod.

Ondanks de begrenzingen van het onderzoek is inzicht verkregen in de belangrijkste drempels en motieven van werknemers voor deelname aan de interne bedrijfsfitness op 's Koonings Jaght. Door rekening te houden met de drempels en motieven kan de participatiegraad van de bedrijfsfitness verhoogd worden. Dit onderzoek geeft beleidsmakers, bedrijfssportaanbieders en werkgevers inzicht in drempels en motieven die wellicht ook gelden voor hun werknemers.

Aanbevelingen

Vanuit dit onderzoek zijn een aantal aanbevelingen te noemen om de participatiegraad van de interne bedrijfsfitness op 's Koonings Jaght te verhogen.

De eerste aanbeveling is gericht op de bewustwording van de werknemers over de positieve effecten van bedrijfsfitness op de fysieke gezondheid, met extra aandacht voor het reduceren van de vermoeidheid. Het uitdragen van de positieve effecten van bedrijfsfitness door de werkgever is de eerste stap. De gezondheidsmanager van Siza speelt hierin een actieve rol. Zij maakt een infographic waarbij informatie hierover op een visuele en overzichtelijke manier wordt weergegeven. Het effect van fitness op de vermoeidheid wordt op de infographic extra benadrukt door de zin 'Ben jij ook zo moe na het werk? Kom dan fitnessen daar krijg je energie van!'. Deze infographic zal gedeeld worden onder teamleiders die het thema 'positieve effecten van bedrijfsfitness op de fysieke gezondheid en vermoeidheid' onder de aandacht brengt bij werknemers.

De tweede aanbeveling is gericht op het uitbreiden van het huidige aanbod. Naast de bedrijfsfitness wordt aangeraden om groepslessen aan te bieden. Voorbeelden zijn: een gezamenlijke warming-up, 10-minuten work-out, cooling-down, bootcamp, steps, cross-fit, yoga en/of bodypump. Om te bepalen welke groepsles aansluit op de behoefte, kan een behoefteanalyse worden uitgevoerd. Uitkomsten hiervan kunnen leidend zijn voor aanschaf van nieuw materiaal indien nodig. De huidige werknemers van het beweegteam kunnen deze groepslessen verzorgen, indien er gebrek is aan kennis en/of vaardigheden zal er een nieuwe trainer aangesteld moeten worden door de teamleider. Voetbal,

volleybal en badminton zijn teamsporten die op recreatieve basis wekelijks in de vorm van een toernooi kunnen worden georganiseerd. Hiervoor kunnen werknemers zich inschrijven, waarbij elke week een andere teamsport centraal staat. Eén van de werknemers van het beweegteam wordt verantwoordelijk voor de organisatie van het wekelijkse toernooi.

De laatste aanbeveling is gericht op de lage kosten van de interne bedrijfsfitness. Om de participatiegraad te behouden of te verhogen is het advies om de interne bedrijfsfitness kosteloos aan te blijven bieden. De teamleider van het Beweegteam van de afdeling bewegingsagogie kan de meerwaarde van bedrijfsfitness toelichten aan het management. Ter ondersteuning kan de literaire notitie gericht op de voordelen voor de werknemer en werkgever van bedrijfsfitness gebruikt worden (Bijlage 10).

Op het moment dat het gratis aanbieden van bedrijfsfitness financieel niet haalbaar is, staan de huidige deelnemers open voor deelname tegen betaling. Zij geven aan tussen de 5-20 euro per maand te willen besteden aan de interne bedrijfsfitness. Enkele voorwaarden hiervoor zijn, meer sportmomenten gedurende de week, onbeperkt gebruik maken van het aanbod, de begeleiding moet hetzelfde blijven en meer ruimte.

Referenties

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

Brämberg, E. B., Bergström, G., Jensen, I., Hagberg, J., & Kwak, L. (2017). *Effects of yoga, strength training and advice on back pain: a randomized controlled trial*. BMC musculoskeletal disorders, 18(1), 132.

Bethancourt, H. J., Rosenberg, D. E., Beatty, T., & Arterburn, D. E. (2014). *Barriers to and facilitators of physical activity program use among older adults*. Clinical medicine & research, 12(1-2), 10-20.

CBS. (2017). *15 tot 75 jaar*. Geraadpleegd op 27 mei 2019, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/07/bevolking-15-tot-75-jaar>

CBS. (2018). *Werkzame beroepsbevolking*. Geraadpleegd op 14 februari 2019, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/07/werkzame-beroepsbevolking>

CBS. (2018). *Jaar begonnen met bovengemiddeld ziekteverzuim*. Geraadpleegd op 17 juni 2019, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/25/jaar-begonnen-met-bovengemiddeld-ziekteverzuim>

De Vries, H., Holwerda, A., Smaardijk, V., Rotterdam, E. U. M. C., & Brouwer, S. (2015). *Aspecifieke lage rugklachten*. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen.

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

Gezondheidsraad. (2017). *Beweegrichtlijnen 2017*. Geraadpleegd op 14 februari van, <https://www.gezondheidsraad.nl/documenten/adviezen/2017/08/22/beweegrichtlijnen-2017>

Gezondheidsraad. (2000). *RSI*. Den Haag: Gezondheidsraad, nr 2000/22.

Heinrich, J., Jans, M. P., & Hildebrandt, V. H. (2006). *Bewegingsstimulering en klachten aan het bewegingsapparaat (deel 2)*. TBV–Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 14(1), 13-18.

Hildebrandt, V. (2003). *Meer bewegen kan u bedrijf winst opleveren!* Geraadpleegd op 27 mei 2019, van <http://publications.tno.nl/publication/34613487/SVOvOG/hildebrandt-2003-winst.pdf>

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

Hutchinson, A. D. & Wilson, C. (2012). *Improving nutrition and physical activity in the workplace: a meta-analysis of intervention studies*. Health promotion international, 27(2), 238--249.

Inspectie SZW. (2016). *Gezond en veilige werken in de sector Zorg en Welzijn*. Geraadpleegd op 15 maart 2019, van <https://www.inspectieszw.nl/binaries/inspectieszw/documenten/rapporten/2016/06/15/gezond-en-veilig-werken-in-de-sector-zorg-en-welzijn/Sectorrapportage-Zorg-en-Welzijn-2013-2015.pdf>.

Proper, K. I., Koning, M., Van der Beek, A. J., Hildebrandt, V. H., Bosscher, R. J., & van Mechelen, W. (2003). *The effectiveness of worksite physical activity programs on physical activity, physical fitness, and health*. Clinical journal of sport medicine, 13(2), 106-117.

Proper, K. I., Van der Beek, A. J., Hildebrandt, V. H., Twisk, J. W. R., & Van Mechelen, W. (2004). *Worksite health promotion using individual counselling and the effectiveness on sick leave; results of a randomised controlled trial*. *Occupational and environmental medicine*, 61(3), 275-279.

Reins, J. (2018). *De bindende kracht van bedrijfssport*. Utrecht: Bestuurs- en Organisatiewetenschap.

Rongen, A., Robroek, S. J., van Lenthe, F. J. & Burdorf, A. (2013). *Workplace health promotion: a meta-analysis of effectiveness*. *American journal of preventive medicine*, 44(4), 406-415.

Sport & Zaken. (2018). *Bedrijfssport anno 2018: de entertrainer maakt of kraakt!* Geraadpleegd op 28 februari 2019, van <https://www.sportenzaken.nl/nieuws/bericht/1000006833/bedrijfssport-anno-2018-de-entertrainer-maakt-of-kraakt->

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2015). *Rapportage 2014 sport*. Geraadpleegd op 28 februari 2019, van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Rapportage_Sport_2014

TNO (2010). *Bewegen en overgewicht onder Nederlandse werknemers 2000-2008*. Geraadpleegd op 14 februari 2019, van http://www.tno.nl/downloads/TNOKvL-PZ_Bewegen_en_overgewicht_werknemers_2000-2008.pdf

TNO. (2017). *Ziekteverzuim*. Geraadpleegd op 27 mei 2019, van publications.tno.nl/publication/34623598/rGps6G/tno-2017-ziekteverzuim.pdf

Kelly, S., Martin, S., Kuhn, I., Cowan, A., Brayne, C., & Lafortune, L. (2016). *Barriers and facilitators to the uptake and maintenance of healthy behaviours by people at mid-life: a rapid systematic review*. *PloS one*, 11(1), e0145074.

Kuoppala, J., Lamminpää, A., & Husman, P. (2008). *Work health promotion, job well-being, and sickness absences—a systematic review and meta-analysis*. *Journal of occupational and environmental medicine*, 50(11), 1216-1227.

Planchard, J. H., Corrion, K., Lehmann, L., & d'Arripe-Longueville, F. (2018). *Worksite physical activity barriers and facilitators: a qualitative study based on the transtheoretical model of change*. *Frontiers in public health*, 6.

Úbeda-Colomer, J., Devís-Devís, J., & Sit, C. H. (2019). *Barriers to physical activity in university students with disabilities: Differences by sociodemographic variables*. *Disability and health journal*, 12(2), 278-286.

Vandelanotte, C. & Wouters, E. (2006) *Stapsgewijs naar een bewegingsbeleid op het werk*. Lannoo Campus. VIG, Prevent en STK.

Van den Dool, R., Hoekman, R., & Ellingen, A. (2009). *Sporters Monitor 2008*. 's-Hertogenbosch: Mullier Instituut.

Van den Dool, R., Brandsema, A., & Ellingen, A. (2009). *Deelname aan sport en bewegen door ouderen*. Utrecht: Mullier Instituut.

Van Wier, M. F., van Dongen, J. M., & van Tulder, M. W. (2013). *Beweeg- en voedingsprogramma's op de werkplek: goed voor onze gezondheid en portemonnee?* *Nederlands tijdschrift voor geneeskunde*, 157(6).

Van den Heuvel, S.G., Boshuizen, H.C., Hildebrandt, V.H., Blatter, B.M., Ariëns, G.A.M. & Bongers, P.M. (2003). *Sporten, type werk, arbeidsverzuim en welbevinden: resultaten van een driejarige follow-up studie*. *TSG*, 81 (5): 256-364.

Visser, K., Duijf, M. & Dool, R. (2019). *Motieven en belemmeringen om te sporten en bewegen naar levensfase*. Geraadpleegd op 21 februari 2019, van <https://www.allesoversport.nl/artikel/motieven-en-belemmeringen-om-te-sporten-en-bewegen-naar-levensfase/>