

Implementatie van een bewegingsbeleid als stimulans voor een langere tewerkstelling in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid

Kathleen VERPOORTEN

promotor :

Prof. dr. Hilda MARTENS

Woord Vooraf

Ter afsluiting van mijn studies Toegepaste Economische Wetenschappen, major Integrerend ondernemerschap, heb ik deze thesis geschreven. Als onderwerp koos ik 'Implementatie van een bewegingsbeleid als stimulans voor een langere tewerkstelling in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid'.

Mijn interesse ging uit naar dit onderwerp omdat leeftijdsbewust personeelsbeleid zeer actueel is. Het probleem van de vergrijzing vraagt dan ook om dringende maatregelen. Ik ben ervan overtuigd dat ook ik in mijn latere beroepsleven in aanraking zal komen met het generatiepact. Het is hierbij nodig om de werkende bevolking langer aan het werk te houden.

Ik zou via deze weg een aantal mensen willen bedanken die mij geholpen hebben bij het realiseren van dit eindwerk. In de eerste plaats wil ik mijn dank betuigen aan Prof. dr. Hilda Martens, mijn promotor. Dankzij haar deskundige begeleiding en goede raad is deze thesis tot stand gekomen.

Daarnaast zou ik de Human Resources manager en de HSE&E verantwoordelijke van CELA willen bedanken voor hun tijd, hulp en informatie bij mijn praktijkstudie. Daarnaast richt ik nog een dankwoord aan alle betrokkenen van CELA die meegewerkt hebben aan mijn thesis.

Bovendien wil ik Els Wouters, extern begeleidster van het CELA project vanwege het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie (VIG), graag bedanken voor haar uitleg, begeleidende sessies en bijsturing.

Tot slot bedank ik mijn ouders en vriend voor hun steun tijdens mijn studies.

Samenvatting

Het doel van dit onderzoek is om meer te weten te komen over hoe een actief gezondheids -en bewegingsbeleid ervoor kan zorgen dat arbeiders langer aan de slag kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Bovendien tracht ik een dergelijk bewegingsbeleid te implementeren in een arbeidersorganisatie. Om het hoofd te bieden aan de toenemende vergrijzing en om de welvaartstaat te blijven financieren, is het namelijk belangrijk dat onze activiteitsgraad verhoogt tot 70% tegen 2010. Dit dient vooral te gebeuren door meer mensen langer aan het werk te houden.

Zowel bij het theoriedeel als bij het praktijkdeel wordt een antwoord gezocht op dezelfde vragen. Eerst wordt het belang van een bewegingsbeleid op bedrijfsniveau onderzocht. Daarnaast wordt nagegaan hoe een bewegingsbeleid geïmplementeerd kan worden en achteraf worden de resultaten besproken die het bewegingsbeleid oplevert voor de betrokken partijen.

Het praktijkonderzoek gebeurt bij de firma CELA (dit is een schuilnaam aangezien het bedrijf onbekend wenst te blijven) om na te gaan hoe een dergelijk bewegingsbeleid geïmplementeerd kan worden.

Uit de literatuur blijkt dat de ontwikkeling van een bewegingsbeleid een meerwaarde kan betekenen voor werknemers, werkgevers en de maatschappij. De voordelen voor werknemers zijn een betere gezondheid (ook op latere leeftijd), verbetering van de gemoedstoestand, grotere stressbestendigheid, beter werkklimaat, meer werkplezier, gezonder werken, meer spierkracht en uithouding voor bepaalde taken en minder arbeidsongevallen (VIG, n.d.).

Ook voor de organisatie zijn er vele redenen om aan meer beweging te werken, zoals minder gezondheidsproblemen, lagere kosten door absentisme en ziekteverzuim, minder arbeidsongevallen, betere arbeidsprestaties, een betere werksfeer, een hogere arbeidstevredenheid, een beter bedrijfsimago en minder personeelsverloop. Toch blijkt uit een onderzoek van Vacature.com (2002) dat slechts 17% van de werkgevers initiatieven neemt om de beweging van de werknemers te verhogen.

Het promoten van voldoende fysieke activiteit heeft eveneens een meerwaarde voor de maatschappij. Bewegingsprogramma's dragen volgens Chris Brands (2000) bij aan de bevordering van gezondheid, welzijn, emancipatie en integratie. Een aantal overheidsinstellingen (VIG, ENWHP) spannen zich daarom in om de bevolking ervan te overtuigen dat beweging veel voordelen oplevert.

Tijdens mijn praktijkstudie bestudeer ik een belangrijk internationaal toeleveringsbedrijf uit de automobielsector dat anoniem wenst te blijven. Daarom gebruik ik de schuilnaam CELA. Zij onderkennen het belang van gezondheidsbevorderende maatregelen en willen graag een actief bewegingsbeleid implementeren om de gezondheid van de arbeiders positief te beïnvloeden met het oog op een langere loopbaan. De vele redenen die in de literatuurstudie worden onderzocht, gelden ook voor CELA. Zo willen zij de kosten van absenteïsme en personeelsverloop verminderen, hun imago verbeteren en de arbeidstevredenheid en productiviteit verhogen.

Vervolgens wordt nagegaan hoe een bedrijf op een gestructureerde manier een bewegingsbeleid kan implementeren. Het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie heeft een stappenplan ontwikkeld om bedrijven hierbij te helpen. Het stappenplan wordt chronologisch voorgesteld in zeven te volgen stappen. In de literatuurstudie worden de te volgen stappen verduidelijkt, waarna getracht wordt in de firma CELA een bewegingsbeleid te implementeren aan de hand van dit plan.

In het kader van stap 1 wordt bijvoorbeeld onderzocht welke bewegingsinitiatieven er al bestaan binnen CELA. Eveneens wordt een werkgroep beweging opgericht (stap 2) en er wordt een enquête afgenomen bij alle productiemedewerkers om hun wensen en behoeften met betrekking tot het beleid na te gaan (stap 3). Vervolgens wordt, in samenspraak met de werkgroep, een plan opgesteld met de te organiseren activiteiten (stap 4) en het implementatieplan wordt uitgevoerd (stap 5). Tussentijds worden de genomen stappen al geëvalueerd (stap 6) en indien nodig bijgestuurd (stap 7).

Bij CELA is het in feite nog te vroeg om al resultaten te zien, aangezien het drie tot vijf jaar kan duren voordat een bewegingsprogramma zijn vruchten begint af te werpen. Het is dus onwaarschijnlijk dat er al gezondheidsvoordelen zijn voor de arbeiders, maar wel blijken zij erg tevreden over de activiteiten die CELA tot op heden organiseerde. Hoewel de gezondheidsvoordelen in dit stadium nog niet gemeten kunnen worden, is dit op langere termijn wel mogelijk.

Toch is de bedrijfsleiding al erg opgetogen omdat de sportraad zich zo actief wil inzetten voor het bedrijf en de medecollega's. Na verloop van tijd kan CELA een aantal indicatoren (absenteïsmecijfers, productiviteitsmetingen, tevredenheidpeilingen) onderzoeken om de resultaten te meten.

Inhoudsopgave

Woord Vooraf

Samenvatting

Inhoudsopgave

Inleiding, probleemstelling en werkwijze	9
1. Omschrijving van het praktijkprobleem	9
2. Formulering van het onderzoeksdoel en de centrale onderzoeksvraag	13
3. Deelvragen	13
4. Werkwijze	14
4.1 Aanpak van de literatuurstudie	14
4.2 Aanpak van de praktijkstudie	14
 Deel 1: Literatuuronderzoek	 16
Hoofdstuk 1: Redenen voor een bewegingsbeleid op bedrijfsniveau	16
Hoofdstuk 2: Het bewegingsbeleid implementeren	20
2.1 Stappenplan: Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie	20
2.2 Factoren die het gedrag beïnvloeden	25
2.2.1 Demografische factoren	25
2.2.2 Persoonlijke determinanten	26
2.2.3 Omgevingsdeterminanten	28
2.3 Het proces van gedragsverandering	30
Hoofdstuk 3: Beoogde resultaten van het bewegingsbeleid	34
3.1 Gezondheidsvoordelen voor werknemers	34
3.2 Voordelen voor de werkgever	36
3.3 Voordelen voor de maatschappij	40
 Deel 2: Praktijkonderzoek	 42
Hoofdstuk 1: Situering CELA	42
1.1 Algemene voorstelling	42
1.2 Personeel	42
1.3 Economische toestand	43
Hoofdstuk 2: Redenen voor een bewegingsbeleid bij CELA	44
Hoofdstuk 3: Het bewegingsbeleid implementeren volgens het stappenplan (VIG)	48
Voorbereiding op het stappenplan	49
Stap 1: Creëren van een draagvlak	50
1.1 Het draagvlak in kaart brengen	50
1.2 Het engagement van het management vragen	56

1.3 Een overeenkomst opstellen	56
Stap 2: Ontwerpen van een overlegstructuur	57
2.1 Oprichten van een representatief samengestelde werkgroep	57
2.2 Aanduiden van een coördinator en de werkgroep een mandaat geven	58
2.3 Bijeenroepen van een eerste vergadering van de werkgroep	58
2.4 Bekendmaken van het bewegingsbeleid bij de werknemers	59
2.5 Tweede vergadering	60
Stap 3: Bewegingsaanbod en behoeften van de werknemers in kaart brengen	65
3.1 Organiseren van een werknemersbevraging over beweging	65
3.2 Verwerking van de verzamelde gegevens	68
3.3 Resultaten van de enquête	71
3.4 Rapportering van de resultaten	73
Stap 4: Ontwikkeling beleidsdocument voor bewegingsbeleid	75
4.1 Bepaling van de doelstellingen van het bewegingsbeleid	75
4.2 Bepaling van de doelgroep(en) binnen het bewegingsbeleid	75
4.3 Bepalen welke activiteiten deel zullen uitmaken van het bewegingsbeleid	76
4.4 Het voorstel van beleidsdocument voorleggen aan het management	81
Stap 5: Het bewegingsplan uitvoeren	82
5.1 Het beleidsdocument aanvullen met een implementatieplan	82
5.2 Bekendmaken van het bewegingsplan en informeren van de werknemers	82
5.3 Organisatie van kick-off evenement	84
5.4 Werknemers motiveren om deel te nemen aan de kick-off	85
5.5 Andere acties	86
Stap 6: Evaluatie van het bewegingsbeleid	89
6.1 Evaluatie van het bewegingsbeleid	89
6.2 Bekendmaken van de resultaten van de evaluatie	96
Stap 7: Herzien en verankeren van het bewegingsbeleid	97
Hoofdstuk 4: Evaluatie van de resultaten	98
4.1 Voordelen voor werknemers	98
4.2 Voordelen voor CELA	99

Deel 3: Conclusies 101

Lijst van geraadpleegde werken

Lijst van tabellen, figuren en bijlagen

Bijlagen

Inleiding, probleemstelling en werkwijze

In dit deel wordt uiteengezet wat de aanleiding is voor het uitvoeren van een onderzoek naar de effecten van een bewegingsbeleid op de langere tewerkstelling van arbeiders. Daarna wordt het doel van het onderzoek, de ontwikkeling van de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen, en de werkwijze beschreven.

1. Omschrijving van het praktijkprobleem

De cijfers liegen er niet om. In België werkt volgens Hens (2005) amper 60% van de mensen op arbeidsleeftijd en we moeten tegen 2010 komen aan 70%. Onze activiteitsgraad moet dringend omhoog willen we onze welvaartsstaat kunnen blijven financieren. Europa wordt namelijk in snel tempo geconfronteerd met de vergrijzing. De Vergrijzingcommissie schat dat de uitgaven voor de sociale zekerheid tegen 2014 toenemen met 3,6 procent van het bruto binnenlands product (BBP).

Om het allemaal betaalbaar te houden, moeten we met meer mensen langer werken. Het Generatiepact stelt dat de Belgen gemiddeld twee jaar langer moeten werken, tot hun zestigste. Daartoe moeten werkgevers, werknemers en overheden anders gaan denken en handelen ten opzichte van werken en langer blijven werken. Tegenwoordig is er dan ook steeds meer belang voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Werkgevers vragen zich af hoe ze hun werknemers kunnen stimuleren om langer, enthousiaster en effectiever aan de slag te blijven.

Bovendien erkent het European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP, 2006) het grote belang van gezondheidsbevordering op het werk. Indien de gezondheid en fitheid van werknemers niet verbetert, dreigen slechte conditie, stress, toenemend ziekteverzuim, RSI en chronische aandoeningen op steeds jongere leeftijd. Uit onderzoek van Pauwels en Vandenbrande (2006) blijkt namelijk dat gemiddeld 5,7% van de werknemers de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaat omwille van gezondheidsredenen.

Tabel I: Mogelijke redenen om de arbeidsmarkt te verlaten (Pauwels en Vandenbrande, 2006)

	Man		Vrouw		Totaal	
	%	N	%	N	%	N
Ziekte of arbeidsongeschiktheid	5,1	49	6,4	57	5,7	106
Werkloosheid of geen geschikte baan vinden	69,3	672	52,7	468	61,4	1 140
Eigen bedrijf niet verder kunnen zetten	4,1	40	1,7	15	3,0	55
Opleiding of cursus	8,4	81	6,5	58	7,5	139
Zwangerschap, bevalling of zorg voor een kind, jonger dan één jaar	0,4	4	20,6	183	10,1	187
Zorg voor kind(eren) van één jaar of ouder	0,7	7	10,7	95	5,5	102
Zorg voor gezinsleden	0,1	1	1,9	17	1,0	18
Huishouden	0,2	2	3,5	31	1,8	33
Zorg voor personen buiten het gezin	0,1	1	0,1	1	0,1	2
Militaire dienst	7,9	77	0,0	0	4,1	77
Andere redenen	18,6	180	17,7	157	18,1	337

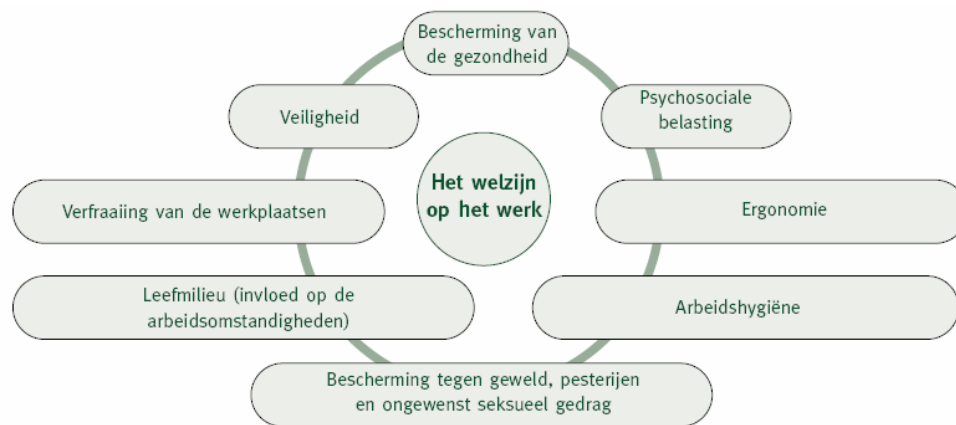
Op de werkvloer lopen werknemers heel wat gezondheidsrisico's. Bijvoorbeeld door het werken met schadelijke stoffen, maar ook door stress, roken, alcoholgebruik, ongezond eten en gebrek aan lichaamsbeweging. Deze risico's leiden tot onnodige ziekte en arbeidsuitval die niet alleen voor administratieve problemen zorgen, maar ook heel wat negatieve financiële implicaties hebben. Zo zijn er de kosten als gevolg van medische kosten, ziekteverzuim en productieverliezen (Gezondheidsbevordering op de Werkplek, n.d.).

Werkgevers kunnen dankzij gezondheidsbevorderende maatregelen werknemers een gezonde werkplek bieden zodat zij gedurende hun hele loopbaan aan het werk kunnen blijven. Het Vlaams Instituut voor Gezondheidsbevordering (VIG) en het European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) omschrijven gezondheidsbevordering op het werk als de gezamenlijke inspanningen van werkgevers, werknemers en de samenleving om de gezondheid en het welzijn van mensen op het werk te bevorderen. Hun motto is 'Gezonde werknemers in gezonde organisaties'.

Gezondheid op het werk wordt zeer breed omschreven door Vandelanotte en Wouters (2006). Naast de fysieke component is gezondheid ook een toestand van mentaal en sociaal welbevinden. Dit geeft meteen de uitbreiding aan van de term 'welzijn op het werk', gehanteerd vanuit de nieuwe welzijnswet van 4 augustus 1996. Welzijn op het werk wordt hier omschreven als: "het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin de arbeid wordt verricht. Deze omstandigheden hebben betrekking op de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van

de werknemer op het werk, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen en de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op voormelde punten" (Vlaamse Overheid, 18 september 1996).

Figuur 1: Domeinen van de welzijnswet (SERV, 2004)



Werken aan ergonomie, veiligheid, beweging, leefstijlfactoren, interne communicatie en de combinatie van arbeid en vrije tijd kan de gezondheid en de arbeidskwaliteit van werknemers dus versterken.

Volgens Vandelanotte en Wouters (2006) blijkt dat zeker de helft van de werknemers niet voldoende beweegt. Onvoldoende bewegen is een risicofactor voor tal van gezondheidsproblemen. De meest voorkomende werkgerelateerde aandoeningen zijn volgens het VIG (n.d.) in België rugpijn (27%), stress (29%), spierpijn in nek en schouders (24%) en algemene vermoeidheid (23%). Andere klachten zijn hoofdpijn (15%), spierpijn in de bovenste ledematen (13%), spierpijn in de onderste ledematen (12%), prikkelbaarheid (11%) en slaapproblemen (8%).

Het resultaat hiervan is dat deze werknemers zich niet maximaal kunnen inzetten. Bovendien werd bij niet-fitte werknemers een verhoogd ziekteverzuim vastgesteld. Zieke werknemers zijn voor het bedrijf duur en minder productief. Hieruit blijkt dat het bevorderen van de gezondheid en beweging een belangrijk aspect van leeftijdsbewust personeelsbeleid moet vormen voor werkgevers. (Christelijke Mutualiteit, n.d.)

Aangezien volwassenen meer dan een derde van hun tijd spenderen op het werk, is de werkplek een uitgelezen plaats om de gezondheid van werknemers positief te beïnvloeden. Via het werk kunnen heel wat mensen gestimuleerd worden om meer te bewegen. Het is belangrijk om aan te halen dat de ontwikkeling van een bewegingsbeleid een meerwaarde kan betekenen voor zowel werknemers, werkgevers en de maatschappij.

Er zijn volgens Vandelanotte en Wouters (2006) vele redenen voor een organisatie om 'iets' aan beweging te doen, zoals minder absenteïsme en ziekteverzuim, minder arbeidsongevallen, minder uitval door rugklachten en RSI, minder ziektekosten, lagere verzekeringspremies, betere arbeidsprestaties, een betere werksfeer, een betere kwaliteit van de productie, een beter bedrijfsimago, minder verloop van personeel en een grotere binding van werknemers. Dankzij een actief beweegbeleid kan een bedrijf dus meer rendement halen uit haar arbeidskrachten. Toch blijkt uit een onderzoek van Vacature.com (2002) dat, ondanks het steeds meer voorkomen van repetitief werk, slechts 17% van de werkgevers initiatieven neemt om de beweging van de werknemers te verhogen.

De voordelen van een bewegingsbeleid voor werknemers zijn een betere gezondheid (ook op latere leeftijd), verbetering van de gemoedstoestand, grotere stressbestendigheid, beter werkklimaat, meer werkplezier, gezonder werken, meer spierkracht en uithouding voor bepaalde taken en minder arbeidsongevallen. (VIG, n.d.)

Niet alleen werknemers en werkgevers ondervinden voordelen van voldoende fysieke activiteit, ook voor de maatschappij heeft meer beweging een toegevoegde waarde. Bewegingsprogramma's dragen volgens Chris Brands (2000) bij aan de bevordering van gezondheid, welzijn, emancipatie en integratie. Een aantal overheidsinstellingen (VIG, ENWHP) spannen zich dan ook nadrukkelijk in om de bevolking, ook werkgevers, ervan te overtuigen dat bewegende werknemers veel voordelen opleveren boven sedentaire medewerkers.

Tijdens mijn praktijkstudie bestudeer ik een belangrijk internationaal toeleveringsbedrijf uit de automobielsector (aangegeven als CELA omdat het bedrijf anoniem wenst te blijven). Zij onderkennen het belang van gezondheidsbevorderende maatregelen wel en willen graag een actief bewegingsbeleid implementeren om de gezondheid van de werknemers positief te beïnvloeden met het oog op een langere loopbaan.

Mijn interesse ging uit naar dit onderwerp omdat leeftijdsbewust personeelsbeleid en het belang van de gezondheid, naar aanleiding van het generatiepact, vandaag heel actueel zijn. Het is dan ook nodig om alle werknemers effectief, efficiënt en met plezier aan de slag te houden binnen organisaties. Bovendien leek een gevalstudie bij arbeiders me

een uitdaging omdat een aantal praktische redenen het moeilijk maken een bewegingsbeleid te implementeren (moeilijker te bereiken door het management omwille van communicatiekloof, moeilijkere uren om gezamenlijke activiteiten te organiseren door ploegendienst, andere mentaliteit, ...).

2. Formulering van het onderzoeksdoel en de centrale onderzoeksvraag

Het doel van dit onderzoek is om, door een literatuurstudie te verrichten, meer te weten te komen over hoe een actief gezondheids -en bewegingsbeleid ervoor kan zorgen dat arbeiders langer aan de slag kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Achteraf volgt een praktijkonderzoek bij de firma CELA om na te gaan hoe een dergelijk bewegingsbeleid geïmplementeerd kan worden.

Hieruit wordt de onderzoeksvraag afgeleid die centraal staat in deze verhandeling:

“Hoe kan een actief bewegingsbeleid geïmplementeerd worden om ervoor te zorgen dat arbeiders langer efficiënt en gemotiveerd aan het werk te blijven?”

3. Deelvragen

De centrale onderzoeksvraag wordt opgedeeld in twee categorieën van deelvragen. Dezelfde vragen worden beantwoord voor zowel het literatuuronderzoek als het praktijkonderzoek. .

De deelvragen voor het literatuuronderzoek zijn de volgende:

- ✓ Wat is het belang van een bewegingsbeleid op bedrijfsniveau?
- ✓ Hoe kan een bewegingsbeleid op een effectieve manier geïmplementeerd worden?
- ✓ Welke resultaten kan een goed bewegingsbeleid opleveren voor het bedrijf, de werknemers en de maatschappij?

In het praktijkonderzoek worden de volgende deelvragen beantwoord:

- ✓ Wat is het belang van een actief bewegingsbeleid voor de firma CELA en haar werknemers?
- ✓ Hoe wordt het nieuwe bewegingsbeleid geïmplementeerd?
- ✓ Hoe wordt de implementatie achteraf geëvalueerd? Zijn de resultaten bevredigend?

4. Werkwijze

In de volgende paragrafen volgt een beschrijving en verantwoording van de gevolgde aanpak. Het onderzoek is opgesplitst in twee grote delen: een literatuurstudie en een praktijkstudie.

4.1 Aanpak van de literatuurstudie

In deel I wordt via een literatuurstudie relevante achtergrondinformatie verzameld over het onderwerp en worden inzichten van verschillende auteurs met elkaar vergeleken. Zowel boeken, tijdschriften, thesissen en papers worden bestudeerd. Ook het Internet is een belangrijke bron van informatie. Hierbij wordt zowel gebruik gemaakt van wetenschappelijke databases zoals Anet en Ebsco en wetenschappelijke zoekmachines zoals Google Scholar en Scirus.

Niet alleen de Belgische, maar ook de internationale literatuur wordt verwerkt. Om de meest relevante werken te kunnen selecteren, wordt de meeste aandacht besteed aan recente literatuur (vanaf 1997), hoewel sommige oudere bronnen ook worden opgenomen aangezien zij heel wat bijkomende informatie bevatten.

Deze literatuurstudie is noodzakelijk om mijn kennis over het onderwerp uit te breiden, en zodoende mijn praktijkstudie beter voorbereid aan te pakken. Op basis van mijn bevindingen uit het theoriegedeelte, wordt in verschillende hoofdstukken een voorlopig antwoord geformuleerd op de centrale onderzoeksvraag en deelvragen.

4.2 Aanpak van de praktijkstudie

Na het uitvoeren van de literatuurstudie, is het de bedoeling de opgedane kennis aan de praktijk te toetsen. Daarom is het in deel 2 de bedoeling een actief bewegingsbeleid te implementeren bij CELA, een belangrijk internationaal toeleveringsbedrijf van de automobielsector (CELA is een schuilnaam aangezien het bedrijf anoniem wenst te blijven). Hierbij wordt gebruik gemaakt van het stappenplan van het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie (Vandelanotte en Wouters, 2006).

Op 12 juli 2006 bespreken de HR-manager, de thesispromotor en ikzelf het doel van mijn thesis (implementatie van een bewegingsbeleid binnen CELA) en mijn verantwoordelijkheden en taken (uitwerking van de verschillende stappen

in het stappenplan van Vandelanotte en Wouters (2006)). Bovendien wordt besloten dat CELA mij de kans geeft tot een vrijwillige stage binnen het bedrijf (van 28 augustus tot en met 22 september) om beter kennis te maken met hun bedrijfscultuur en reeds van start te gaan met mijn onderzoek. Tenslotte wordt de begeleiding besproken die het VIG verleent aan CELA in het kader van hun deelname aan het pilootproject. In deze testfase wordt door het VIG een productevaluatie en een haalbaarheids -en impactevaluatie uitgevoerd bij de deelnemende bedrijven. CELA is een van de vier bedrijven die deelnemen aan deze evaluatie. Daarom zal Els Wouters, begeleidster van het VIG, drie keer langskomen om te bespreken hoe de implementatie tot dan verloopt.

In september 2006 wordt binnen het bedrijf een werkgroep opgericht waarin met een aantal bestuursleden, vakbondsafgevaardigden en personen met medische achtergrond wordt besproken wat de bedoelingen en verwachtingen van het nieuwe bewegingsbeleid zijn. Mijn bijdrage hierbij is dat ik de vergadering steeds voorbereid en voorzit, alsook schrijf en verdeel ik achteraf de verslagen. Door voorbeelden, informatiemateriaal, onderzoeksresultaten en bedrijfsgegevens wordt de noodzaak van gezond bewegen bij de arbeiders en sleutelfiguren in het bedrijf duidelijk gemaakt.

Van mij wordt verwacht dat ik onderzoek in welke mate CELA nu al initiatieven neemt voor bewegingsbevordering en of deze maatregelen effectief zijn. Bovendien stel ik in samenspraak met het bedrijf een enquête op om na te gaan welke behoeften de productiemedewerkers hebben met betrekking tot beweging en gezondheid. Hierbij wordt onderzocht welke suggesties de arbeiders zelf hebben en wat de mogelijkheden hiervan zijn.

Vervolgens wordt in samenspraak met de werkgroep een plan opgesteld met (haalbare) doelen en activiteiten. Alle arbeiders moeten geïnformeerd worden over het nieuwe beleid. Bovendien zullen zij gemotiveerd worden om deel te nemen aan georganiseerde activiteiten.

Achteraf evalueert de werkgroep het geïmplementeerde beleid. Er wordt bekeken of de verwachte doelen bereikt zijn en of er eventueel nood is aan veranderingen. Na het afwerken van de thesis is het voor CELA belangrijk om de aandacht van de werkgroep en haar werknemers vast te houden. Eén actie is namelijk nog geen gezondheidsbeleid.

Deel 1: Literatuurstudie

Dit deel gaat in op de diverse theoretische aspecten betreffende de redenen voor een bewegingsbeleid op bedrijfsniveau, de wijze waarop een bewegingsbeleid geïmplementeerd kan worden en de beoogde resultaten van een effectief bewegingsbeleid.

Hoofdstuk 1: Redenen voor een bewegingsbeleid op bedrijfsniveau

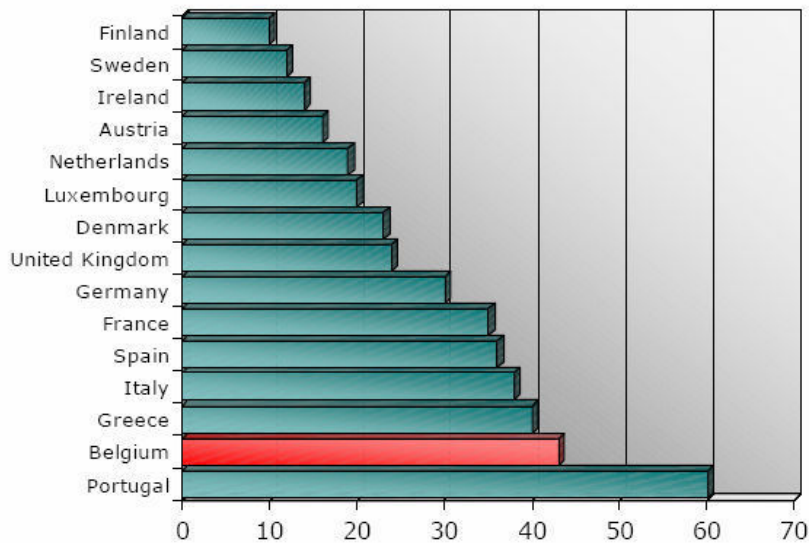
De gezondheid van eenieder wordt bepaald door verschillende factoren. Gezondheid is volgens de definitie van de World Health Organization (WHO, 1986): “een toestand van fysiek, sociaal en mentaal welbevinden is een bron van energie voor elke dag en draagt bij tot de levenskwaliteit, ook op het werk”. Volgens Stevens V. En Vandenbroucke S. (2002) spelen naast genetische/biologische factoren en de adequaatheid van onze gezondheidszorg ook levensstijl, sociale en culturele factoren en leef- en werkomgeving een rol.

De internationale richtlijn voor gezond bewegen (Pate e.a., 1995) stelt dat een volwassene elke dag minstens dertig minuten matig intensief moet bewegen om gezondheidsvoordelen te bekomen. Bij deze matige intense activiteiten gaat men sneller en dieper ademhalen, maar niet zweten. Voorbeelden hiervan zijn fietsen, de auto wassen, tuinieren, dansen en dergelijke meer.

Er is tot nu toe nog niet veel onderzoek uitgevoerd om na te gaan hoe actief de Vlamingen zijn, maar op basis van de gezondheidsenquêtes die in België werden uitgevoerd in 1997, 2001 en 2004 kunnen wel enkele conclusies getrokken worden. Volgens Aelvoet e.a. (2001) beweegt nauwelijks 34% van de Belgische bevolking minstens 30 minuten per dag (in de vrije tijd maar ook in het dagelijkse leven, thuis, op weg naar het werk en op het werk zelf). De schrijvers beweren dat 25% van de Belgische bevolking gezondheidsrisico's loopt omdat zij niet aan lichaamsbeweging doen en dus sedentair leven.

Verder blijkt uit een studie van Margetts e.a. (1999) dat de mate van fysieke activiteit in België lager is in vergelijking met andere Europese landen. Uit onderstaande figuur blijkt dat de mate van sedentariteit in België bij de hoogste van Europa behoort, enkel de Portugese bevolking is nog minder actief. Met sedentaire personen wordt bedoeld dat deze individuen niet aan beweging doen.

Figuur 2: Mate van sedentariteit in Europa (Margetts, 1999)



De mate waarin inactiviteit voorkomt in de bevolking uitgedrukt in procenten (%)

Het verbeteren van de leefgewoonten van werknemers, in het bijzonder voldoende beweging in de vrije tijd, thuis en op het werk, kan volgens Wouters (2005) voor een aantal gezondheidsvoordelen zorgen. Voldoende beweging (dikwijls louter gezien als een privé-zaak) komt dus ook het bedrijf ten goede.

Toch blijkt uit een enquête georganiseerd door 'Vacature.com' (2002), dat slechts 17% van de werkgevers hun werknemers stimuleert om actiever te zijn op en buiten het werk: 2,7% van de werkgevers heeft een eigen fitnessruimte geïnstalleerd; 3,4% stimuleert beweging via terugbetaling van abonnementen; 4,5% organiseert sportactiviteiten en 6,2% doet nog iets anders om beweging te promoten. Ondanks dit lage aantal werkgevers die inspanningen doen om fysieke activiteit te promoten, geeft een groot deel van de respondenten aan dat zij het op prijs zouden stellen als de werkgever wel de nodige initiatieven zou nemen.

Uit het bovenstaande kan dus besloten worden dat er in België, en in het geval van deze thesis in Vlaanderen, veel ruimte is om initiatieven te ontwikkelen om de fysieke activiteit van personen op de werkvloer te verhogen.

Bovendien is onvoldoende bewegen niet alleen ongezond voor de werknemer, het brengt ook een aantal kosten met zich mee voor de werkgever. Zieke werknemers zijn voor het bedrijf namelijk duur en minder productief (Christelijke

Mutualiteit, n.d.). Gezondheidsbevordering op het werk kan helpen om deze onnodige kosten te beperken. Zo kan een efficiënt bewegingsbeleid zorgen voor een lager absentisme, minder gezondheidsproblemen en arbeidsongevallen, een hogere arbeidstevredenheid, minder personeelsverloop, een hogere productiviteit en een hogere inzetbaarheid van de werknemers. Hierna worden de belangrijkste (onnodige) kosten langs werkgeverszijde verder toegelicht.

Absenteïsme is een belangrijke kostenpost voor de werkgever. Volgens Securex (2006) bedroeg het globale ziekteverzuimpercentage voor België in 2006 5,11% en het verzuimpercentage wegens arbeidsongevallen 0,44%. De totale kost van het ziekteverzuim voor alle bedrijfsleiders in België kan voor het jaar 2006 geschat worden op 8,2 miljard euro, een stijging van 3,5% ten opzichte van 2005. Indien bewegingsprogramma's het aantal zieke werknemers kunnen verminderen, treedt hierdoor een enorme besparing op in absenteïsmekosten.

Afwezigheid op het werk wordt ondermeer veroorzaakt door gezondheidsproblemen die hun oorzaak kunnen vinden in te weinig beweging. De meest voorkomende klachten in België zijn volgens het VIG (n.d.) de volgende: rugpijn (27%), stress (29%), spierpijn in nek en schouders (24%) en algemene vermoeidheid (23%). Andere klachten zijn hoofdpijn (15%), spierpijn in de bovenste ledematen (13%), spierpijn in de onderste ledematen (12%), prikkelbaarheid (11%) en slaapproblemen (8%).

In 2005 beweerden 65,15% van de werkende Vlamingen tevreden te zijn over de arbeidsomstandigheden; 18,25% was neutraal, maar toch ook een groep van 16,6% gaf aan ontevreden te zijn over de kwaliteit van arbeid. Het uitgangspunt is dat kwalitatief betere banen er voor kunnen zorgen dat mensen langer blijven werken (Studiedienst van de Vlaamse regering, 2006). Ontevredenheid zorgt bovendien voor een sterker verloop van het personeel, wat voor het bedrijf heel wat extra kosten met zich mee brengt: hoge opleidingskosten voor nieuw aangeworven personeel, kosten door het verminderen van de algemene efficiëntie en de extra werklust voor andere werknemers (Vandelanotte en Wouters, 2006).

Uit een bevraging van de SERV in 2004 (geciteerd door Vandelanotte en Wouters, 2006) bij 20.000 Belgische werknemers bleek dat 47,7% aangeeft dat er problemen zijn op het vlak van 'werkbaar werk'. Bovendien kampt 28,9% van de werknemers met werkstressklachten; 10,2% zelfs met acute werkstress. Deze klachten vormen een bijkomend risico voor de gezondheid van de betrokken werknemers en hun functioneren in de onderneming en op de arbeidsmarkt.

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zorgen tevens voor zowel directe als indirecte kosten. Het kost werkgevers handenvol geld omdat zij voor een groot deel van de kosten van de afwezige werknemers moeten opdraaien. Het loon van de afwezige arbeidskracht dat doorloopt, is een directe kost. Vervolgens zijn er indirecte kosten zoals overuren, het aanwerven van tijdelijk reservepersoneel, administratie en reorganisatie, een lagere productiviteit en kwaliteit en een grotere kans op bijkomende afwezigheden wegens ziekte. Securex (2006) berekende dat de globale kost van het ziekteverzuim voor het bedrijfsleven in België in 2006 voor arbeiders en bedienden samen 8.167.821.865 euro bedroeg.

Een goed geïmplementeerd bewegingsbeleid, alsook meerdere gezondheidsbevorderende maatregelen, kunnen bovenstaande kosten gevoelig verminderen. Voldoende bewegen biedt namelijk heel wat voordelen voor werknemers en werkgevers. Dankzij een actief beweegbeleid kan een bedrijf meer rendement halen uit haar arbeidskrachten.

Hoewel uit de bevraging van Vacature.com (2002) bleek dat slechts 17% van de werkgevers initiatieven neemt om de beweging van de werknemers te verhogen, biedt de werkomgeving zelf volgens Biddle en Mutrie (2001) een aantal voordelen die het promoten van fysieke activiteit extra aantrekkelijk maakt ten opzichte van andere plaatsen. Aangezien volwassenen meer dan een derde van hun tijd spenderen op het werk, is de werkplek een uitgelezen plaats om de gezondheid van arbeidskrachten positief te beïnvloeden. Bovendien kan men via bedrijven een groot deel van de volwassen bevolking bereiken, ook mensen die dikwijls moeilijk te bereiken zijn via andere kanalen (allochtonen, laaggeschoolde arbeiders). Tevens beschikken de meeste bedrijven over diverse communicatiekanalen (persoonlijke communicatie, telefoon, thuisadres, nieuwsbrieven, bedrijfskrant, informatieborden en dergelijke meer).

Bedrijven bezitten bovendien extra informatie (gezondheidstoestand via de arbeidsgeneeskundige dienst) die hen toelaat beter in te spelen op de behoeften van de werknemers. Bedrijven zijn dus volgens Biddle en Mutrie (2001) uitermate geschikt om aan bewegingspromotie te doen, en de kans op succes is er groter dan in andere omgevingen.

Hoofdstuk 2: Het bewegingsbeleid implementeren

In de volgende paragrafen wordt beschreven hoe een bedrijf een effectief bewegingsbeleid kan implementeren aan de hand van het stappenplan van het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie (Vandelanotte en Wouters, 2006). Het implementeren van bepaalde richtlijnen in een bedrijf is dikwijls echter niet eenvoudig, ook al bleken deze richtlijnen in andere bedrijven goed te werken. Daarnaast worden er een aantal factoren toegelicht die het gedrag kunnen beïnvloeden. Tenslotte wordt er aandacht besteed aan het proces van gedragsverandering.

2.1 Stappenplan: Vlaams instituut voor Gezondheidspromotie

In de volgende paragrafen wordt het stappenplan van Vandelanotte en Wouters (2006) toegelicht om zodoende voldoende beweging op het werk te promoten. Daarnaast bestaan er een aantal gelijkaardige stappenplannen die worden aangehaald om het basisstappenplan van Vandelanotte en Wouters (2006) aan te vullen. Toch worden systematisch de hoofdlijnen van het basisplan gevolgd omdat de firma CELA (uit het praktijkonderzoek) als pilootbedrijf (testfase) een bewegingsbeleid implementeert aan de hand van dit plan. Er zal dus enkel een bron worden vermeld indien een ander stappenplan wordt aangehaald.

Een blauwdruk voor het ideale bewegingsprogramma in een bedrijf bestaat echter niet. De keuze van activiteiten hangt namelijk af van de behoeften, de middelen en de beperkingen binnen ieder bedrijf. Het stappenplan biedt een hulpmiddel om een bewegingsbeleid uit te werken, onafhankelijk van de aard van de organisatie en de vrijgemaakte middelen voor het project.

Het stappenplan wordt chronologisch voorgesteld in zeven te volgen stappen. Toch is het volgens het Centrum voor Gezondheidsbevordering op de Werkplek (GBW, 2001) mogelijk dat er meerdere stappen tegelijkertijd worden aangevat of dat het bedrijf in een latere stap opnieuw activiteiten opneemt uit een eerdere stap.

Stap 1: Creëren van een draagvlak

In deze fase is het van belang om alle betrokken partijen de noodzaak te doen inzien van gezond bewegen en de risico's van sedentariteit te doen begrijpen. Men moet enthousiast gemaakt worden voor het nieuwe bewegingsbeleid. Met betrokken partijen worden personen bedoeld die kunnen helpen met de invoering van het nieuwe beleid (zoals het managementteam, vakbondsleden, een fysiotherapeut of een bedrijfsarts), maar ook de werknemers waarvoor de nieuwe activiteiten ontwikkeld worden (GBW, 2001).

Volgens het stappenplan van het VIG (Vandelanotte en Wouters, 2006) is het van belang om argumenten te verzamelen die het nieuwe beleid rechtvaardigen. Ook worden de huidige gezondheidsinitiatieven en- problemen geïnventariseerd, alsook de bestaande structuren, beperkingen en communicatiemiddelen. Deze informatie wordt gecommuniceerd aan alle betrokkenen, waarna er ook geluisterd wordt naar hun bedenkingen en commentaren. Op die manier wordt een draagvlak gecreëerd voor voldoende beweging. Deze stap blijft tijdens het hele proces van belang.

Stap 2: Ontwerpen van een overlegstructuur

In deze fase wordt een structuur opgezet voor de ontwikkeling en uitvoering van een gezondheidsbeleid dat lichaamsbeweging via het werk stimuleert. Er wordt een representatief samengestelde werkgroep opgericht met sleutelpersonen in het bedrijf.

Hierbij wordt nagegaan welke personen betrokken moeten worden en wie geïnteresseerd is. Alle leden van de werkgroep moeten namelijk bereid zijn hun schouders onder dit project te zetten. Belangrijk is dat in de werkgroep personen zitten met diverse achtergronden, bijvoorbeeld: een lid van het management, de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming, de personeelsdienst, de vakbond, het medische team en natuurlijk de werknemers zelf.

Stap 3: Bewegingsaanbod en behoeften van de werknemers in kaart brengen

De ontwikkeling van nieuwe of de uitbreiding van bestaande bewegingsactiviteiten begint bij de onderkenning van een behoefte onder het personeel. Daarom kan er gewerkt worden met vragenlijsten of interviews om de mate van beweging (huidige stand van zaken) en de wensen en behoeften van de werknemers te inventariseren. Een specifieke wens of het besef dat een bepaalde activiteit nuttig kan zijn, is echter niet voldoende om de activiteit daadwerkelijk uit te voeren. Als iemand behoefte heeft aan een bepaalde activiteit, wil dat nog niet zeggen dat er voldoende andere personeelsleden in die activiteit zijn geïnteresseerd. Daarom moeten er prioriteiten vastgelegd worden.

Stap 4: Ontwikkeling beleidsdocument voor bewegingsbeleid

Het gaat in deze fase om het bepalen van de doelgroep(en) en (haalbare) doelen op basis van de gezondheidsgegevens en de onderzochte wensen en behoeften. De activiteiten worden gepland en opgenomen in de bijlage van het beleidsdocument, het actieplan.

De mogelijke activiteiten binnen een bewegingsstimulerend beleid kunnen bijvoorbeeld zijn: een motivatiecampagne om werknemers in beweging te krijgen, eventueel met een beloningssysteem, het aanbieden van bewegingsactiviteiten in een bedrijfsruimte of met korting in een fitnesscentrum, het instellen van campagnes met een stappenteller, het organiseren van bedrijfssportdagen, het opzetten van en/of deelnemen aan bedrijfssportcompetities, het plaatsen van tafeltennistafels, het stimuleren van de deelname aan de "Fiets naar Kyoto"-actie van de Bond Beter Leefmilieu, het starten met een loop- of wandelgroepje, het organiseren van lunchwandelingen, het voorzien van een aantrekkelijke fietsvergoeding, het stimuleren van fietsen of wandelen naar het werk, het periodiek testen van de lichamelijke fitheid en het geven van korting op sportkleding. Vele activiteiten kunnen dus intern georganiseerd worden. Ze vergen bovendien niet veel speciale kennis of vaardigheden.

Het is in deze stap bovendien belangrijk om na te gaan of, en zo ja welke, beloningsstrategieën gehanteerd kunnen worden. Hierbij kan men denken aan het instellen van een spaarsysteem voor leuke producten, het verdienen van extra kortingen op sportactiviteiten/kleding of een financiële bonus.

Ook moet nagedacht worden over hoe men kan voorkomen dat werknemers stoppen met bewegen. Dit kan bijvoorbeeld door het tekenen van een speciaal contract, het vragen van een kleine eigen bijdrage of het instellen van een beloningssysteem.

Stap 5: Voer het bewegingsplan uit

Op basis van stap 4 wordt het actieplan nu gecommuniceerd aan de werknemers. Daarna wordt het plan uitgevoerd in zijn diverse vormen (cursussen, trainingen, voorlichting aan groepen werknemers, allerlei activiteiten en dergelijke). Er kan bekendheid aan de boodschap en de activiteiten gegeven worden via de bestaande communicatiekanalen van het bedrijf, zoals het werkoverleg, intranet, het bedrijfsblad, personeelsbijeenkomsten, de voorlichting aan nieuwe medewerkers en het opleidingsprogramma van het bedrijf.

Het is ook handig de ervaringen van deelnemers en begeleiders te observeren en te registreren. Men kan eventueel een logboek bijhouden dat goed van pas komt bij de evaluatie van het project.

Stap 6: Evalueer het bewegingsbeleid

In deze stap worden de inspanningen geëvalueerd en getoetst met de doelstellingen. Zo kunnen de participatiecijfers, de tevredenheid over de activiteiten, de kosten en opbrengsten, de gedragsveranderingen en de motivatie van het personeel bekeken worden. Bovendien kan men het verzuimpercentage tussen de groep actieven en de niet-actieven vergelijken.

Ook is het belangrijk om vast te stellen of de organisatie van de activiteiten goed verlopen is en wat eventueel verbeterd kan worden in de toekomst. Daarna wordt een verslag opgesteld met aanbevelingen voor verdere activiteiten en suggesties voor verbeteringen.

Stap 7: Herzie en veranker het bewegingsbeleid

In deze stap wordt de situatie rond bewegen periodiek opnieuw bekeken aan de hand van het stappenplan. Het beleid kan telkens bijgesteld worden op basis van (nieuwe) evaluaties. Verandering van de manier waarop de boodschap wordt overgebracht, houdt de aandacht van werknemers en anderen in de organisatie bij het onderwerp. Op basis van het plan en de evaluatie gaat men in de toekomst verder met het organiseren van activiteiten, bijvoorbeeld wekelijks, tweewekelijks, maandelijks of jaarlijks. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat alle betrokkenen hiervan op de hoogte zijn, achter het doel staan en hun medewerking toezeggen.

Eens het bewegingsbeleid is ingevoerd en geëvalueerd, kan men het beleid integreren en verankeren in het algemene gezondheids –en veiligheidsbeleid van het bedrijf.

2.2 Factoren die het gedrag beïnvloeden

Vele factoren beïnvloeden de mate waarin iemand fysiek actief is. Om succesvol de fysieke activiteit van de werknemers te verhogen, is het noodzakelijk dat bewegingsprogramma's hier rekening mee houden. Hierna worden de belangrijkste factoren uitgewerkt die het individu beïnvloeden.

2.2.1 Demografische factoren

De belangrijkste demografische factor die fysieke activiteit beïnvloedt is volgens Schmitz (1997) het geslacht: vrouwen zijn gemiddeld minder actief dan mannen. Het zijn vooral sociale verschillen, genetische factoren en verschillen in motorische ontwikkeling die het verschil in activiteitsgraad teweegbrengen. Eveneens de leeftijd speelt een rol: de hoeveelheid fysieke activiteit daalt naarmate de leeftijd stijgt.

Ook geeft de studie van Schmitz (1997) aan dat het niveau van fysieke activiteit deels bepaald wordt door de socio-economische status (SES). De SES wordt beïnvloed door de werkstatus, het inkomen en het opleidingsniveau. Naarmate de SES stijgt, blijkt dat de mate van fysieke activiteit stijgt. Een mogelijke verklaring kan zijn dat personen met een hogere SES beter op de hoogte zijn van de gezondheidsvoordelen van voldoende fysieke activiteit.

Deze demografische factoren tonen aan dat bedrijfsleiders extra aandacht moeten besteden aan vrouwen, oudere werknemers, mensen met een lagere opleiding en lager inkomen (arbeiders) en personeelsleden met kinderen als zij een bewegingsbeleid willen implementeren. Er zijn dikwijls extra inspanningen nodig om hen te benaderen, zodat ook deze werknemers kunnen deelnemen aan bewegingsinitiatieven.

2.2.2 Persoonlijke determinanten

Kennis

Hoewel het volgens Vandelandotte en Wouters (2006) erg belangrijk is om mensen te informeren over de gezondheidsrisico's van sedentariteit, zal het niet noodzakelijk aanzetten tot het verhogen van de fysieke activiteit. Toch blijft het noodzakelijk om het personeel wat basiskennis bij te brengen. De meeste mensen weten wel dat weinig bewegen het risico op gezondheidsproblemen verhoogt, maar niet iedereen weet dat het niet nodig is om intens te gaan sporten. Volgens de internationale norm is het voldoende om dagelijks dertig minuten te bewegen aan een matige intensiteit. Het is dus belangrijk om werknemers bewust te maken van deze norm om zodoende een gedragsverandering teweeg te brengen.

Eigeneffectiviteit

De eigeneffectiviteit (of zelf waargenomen competentie) is het vertrouwen dat iemand er in heeft dat hij of zij actief kan zijn in moeilijke omstandigheden (zoals: "Kan ik met de fiets naar het werk gaan als het regent?"). Uit het werk van Vandelandotte en Wouters (2006) blijkt dat de eigeneffectiviteit de belangrijkste beïnvloedende factor is van het niveau van fysieke activiteit. Personeelsleden met een hoge eigeneffectiviteit zullen dus sneller mee doen met bewegingsactiviteiten. Het probleem is echter dat mensen pas een hogere eigeneffectiviteit opbouwen als ze deelnemen aan bewegingsactiviteiten. Bij sedentaire personen is de eigeneffectiviteit doorgaans laag, en in de meeste gevallen zal die ook relatief laag blijven zolang ze niet actiever worden (Vandelandotte en Wouters, 2006).

Attitude

Een attitude is volgens Roediger e.a. (2003) de houding van een persoon ten aanzien van een bepaald gedrag, en de afweging die hij maakt van alle voor- en nadelen die hij aan het gedrag verbindt. Een positieve of negatieve houding ten aanzien van fysieke activiteiten is dus een belangrijke determinant voor het al dan niet actief zijn.

Roediger e.a. (2003) haalt aan dat zelf waargenomen voordelen de positieve gevolgen zijn die mensen in hun attitude koppelen aan fysiek actief zijn. Het is evident dat werknemers die voordelen zien in een actieve levensstijl, doorgaans ook actiever zijn en dus sneller aan bewegingsactiviteiten op bedrijfsniveau deelnemen.

Voor bedrijfsleiders is het belangrijk om de voordelen van beweging te benadrukken, in de hoop dat meer werknemers deelnemen aan de activiteiten. Het beleven van plezier tijdens bewegingsactiviteiten is voordeel dat

iemands attitude kan wijzigen. Het plezier kan voortvloeien uit de activiteit zelf, maar kan ook uit de ontmoeten van vrienden/collega's. Het is dus belangrijk om op zoek te gaan naar activiteiten die aansluiten bij de behoeften van de werknemers. Een ander belangrijk voordeel dat belangrijker wordt naarmate de ouderdom toeneemt, zijn de gezondheidsvoordelen die men bekomt. Sociale voordelen (contact met vrienden, ...), psychische voordelen (zich beter voelen, meer zelfvertrouwen, minder stress), competitievoordelen (de kick van overwinning) en lichamelijke aantrekkelijkheid zijn bijkomende voordelen van bewegingsactiviteiten. Om de deelname aan bewegingsactiviteiten aan te moedigen moeten deze voordelen volgens Vandelanotte en Wouters (2006) benadrukt worden.

Zelf waargenomen nadelen zijn hindernissen die het moeilijk maken om actief te zijn. De meest voorkomende is 'gebrek aan tijd' omwille van allerlei redenen (werk, familie, ...). Vandelanotte en Wouters (2006) beweren echter dat de meeste mensen wel degelijk voldoende tijd hebben, maar dat het vooral een kwestie van prioriteiten is (tv kijken, naar vrienden gaan, ...). Andere hindernissen zijn: een gebrek aan interesse of zelfdiscipline, het hebben van (zelf waargenomen) gezondheidsproblemen, gebrek aan vaardigheden of uithoudingsvermogen, onvoldoende uitrusting of voorzieningen, moeilijke bereikbaarheid van voorzieningen, slecht weersomstandigheden en dergelijke meer. Om deelname aan bewegingsactiviteiten te stimuleren, moet de bedrijfsleiding zoveel mogelijk hindernissen wegnemen.

Intentie

Een laatste belangrijke beïnvloedende factor is volgens Vandelanotte en Wouters (2006) de intentie. De intentie is het al dan niet van plan zijn om actief te zijn en komt voort uit de eerder besproken persoonsgebonden determinanten. Dit is de meest voorspelbare determinant van fysieke activiteit aangezien de kans groot is dat iemand die aangeeft dat hij/zij actief zal zijn, dat ook daadwerkelijk zal zijn.

2.2.3 Omgevingsdeterminanten

Een andere manier waarop de bedrijfsleiding voldoende beweging kan stimuleren, is de creatie van een omgeving die voldoende beweging beter mogelijk maakt. Hierbij wordt de omgeving zodanig aangepast dat gezond gedrag wordt uitgelokt of ongezond gedrag verhinderd wordt.

Sociale norm

De sociale norm is de mate waarin de werknemer denkt dat andere mensen in de directe omgeving bewegingsactiviteiten belangrijk vinden. Als de partner, vrienden en familieleden, de huisarts en collega's veel belang hechten aan voldoende beweging, en men denkt rekening te moeten houden met deze mening, dan is de kans groter dat men daadwerkelijk zal deelnemen aan bewegingsactiviteiten (Roediger e.a., 2003).

Sociale ondersteuning

Vandelanotte en Wouters (2006) verstaan onder sociale ondersteuning de mate waarin partner, gezinsleden, vrienden of collega's het individu steunt bij zijn fysieke activiteiten. Deze ondersteuning kan op verschillende gebeuren: direct (samen actief zijn of supporteren) en indirect (er over praten of ondersteunen). Bij volwassenen is vooral steun van de partner belangrijk.

Modelfunctie

Als er in de naaste omgeving van een individu veel mensen zijn die voldoende bewegen, dan vervullen zij een modelfunctie die aanzet tot bewegen.

Woon- of werkomgeving

Ook de woon- of werkomgeving kan een grote invloed hebben op de mate van fysieke activiteit. Hierbij worden de woonomgeving (dorp of stad), de werkomgeving (industriegebied, stad of dorp), de aanwezigheid van voet- en fietspaden, de nabijheid van winkels, speeltuinen, wandelparken en de verkeersveiligheid onderkend.

Bewegings- en sportvoorzieningen

De mate van fysieke activiteit wordt eveneens beïnvloed door de aanwezigheid van bewegings- of sportvoorzieningen. Uit het onderzoek van Vandelanotte en Wouters (2006) blijkt dat de bevolking actiever is in regio's met veel sportcentra, zwembaden, stadsparken, fiets- en wandelroutes en recreatiedomeinen. Bovendien

beweren zij dat de afstand tot sport- en bewegingsactiviteiten de fysieke activiteit beïnvloedt: hoe verder bij huis de voorzieningen liggen, hoe minder actief men is.

Weers- en seizoensomstandigheden

Vandelandotte en Wouters (2006) geven eveneens aan dat de meeste mensen in de zomer actiever zijn dan in de winter omdat de dagen dan langer zijn en omdat het warmer is. Toch blijken niet enkel de seizoenen, maar ook de weersomstandigheden van belang te zijn. Zo geven nogal wat mensen aan geen zin te hebben om actief te zijn bij slechte weersomstandigheden.

Actieve werkomgeving

Vandelandotte en Wouters (2006) suggereren eveneens dat de werkomgeving beweging kan uitlokken indien ze op de juiste manier wordt ingericht. Zo kunnen drankautomaten bijvoorbeeld verder van de werkpost worden geplaatst. In een bediendeomgeving kan men hetzelfde doen met printers, kopieermachines en telefoons. Affiches kunnen stimuleren om voldoende te bewegen, of om de trap te gebruiken in plaats van de lift.

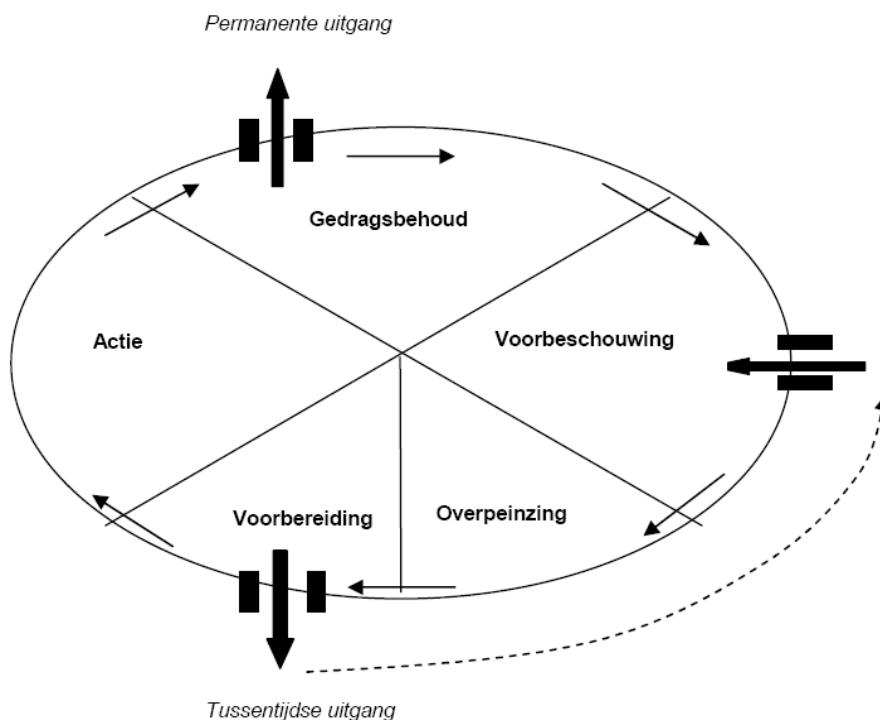
Er zijn tal van doeltreffende mogelijkheden. Vele ervan vereisen weinig of geen investeringen, terwijl ze wel veel kunnen opleveren. Belangrijk is een goede keuze te maken die aansluit op de behoefte en wensen van uw bedrijf en uw werknemers.

2.3 Het proces van gedragsverandering

In het vorige hoofdstuk wordt besproken op welke manier geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en andere demografische factoren het niveau van fysieke activiteit kunnen beïnvloeden. In dit deel is het de bedoeling om te zoeken naar een manier om het gedrag van werknemers te veranderen zodat zij meer gaan bewegen.

Meer gaan bewegen is namelijk geen eenmalige gebeurtenis, maar een proces van gedragsverandering. Het transtheoretische model van Prochaska & DiClemente (1983) is goed toepasbaar op de bewegingsproblematiek. In dit model wordt verondersteld dat het menselijke gedrag niet plots verandert, maar dat het individu vijf verschillende stadia doorloopt (stadia van gedragsverandering of "stages of change"). In de volgende paragrafen worden de verschillende stadia van Prochaska & DiClemente (1983) besproken, waarna er door De Bourdeaudhuij en Rzewnicki (2001) bepaalde interventies worden gekoppeld aan de diverse fasen.

Figuur 3: Transtheoretisch model (Prochaska & DiClemente, 1983)



Mensen die de eerste fase doorlopen, de voorbeschouwings- of precontemplatiefase, zijn niet van plan hun gedrag aan te passen in de nabije toekomst (de komende 6 maanden). Mensen in deze fase beseffen niet, of zijn niet

bezorgd over het feit, dat een inactieve levensstijl het risico op gezondheidsproblemen doet toenemen. Ook is het mogelijk dat deze mensen weerstand bieden tegen verandering.

Wanneer mensen het tweede stadium doorlopen, de beschouwings- of contemplatiefase, hebben zij de intentie om hun gedrag te wijzigen binnen de 6 maanden. Daarom weegt het individu in deze fase de voordelen en de nadelen af van een gedragsverandering (beslissingsbalans).

In de derde fase, de voorbereidingsfase, is het individu van plan om actie te ondernemen binnen de maand en hij denkt na over een actieplan. Toch kunnen hindernissen of barrières het individu beletten om tot actie over te gaan. Daarom is het noodzakelijk om te zoeken naar oplossingen voor deze hindernissen om uiteindelijk verder te gaan naar de volgende fase.

In de actiefase, het vierde stadium, is het individu pas gestart (nog niet langer dan 6 maanden) met het wijzigen van zijn gedrag. Personen die zich in deze fase bevinden voldoen meestal aan de internationaal vastgestelde bewegingsnorm, die voor volwassenen is vastgelegd op elke dag een half uur fysieke activiteit van matige intensiteit. Wel is het in dit stadium belangrijk dat het individu zijn persoonlijke doelstellingen formuleert.

Mensen die al langer dan 6 maanden op een gezonde manier leven (en dus hun gedrag hebben aangepast), situeren zich in de vijfde fase, de consolidatiefase.

Een andere manier om deze stadia voor te stellen is de volgende:

Figuur 4: Stages of change (Centers for Disease Control, 2006)



Bovendien verbinden De Bourdeaudhuij en Rzewnicki (2001) een aantal interventies aan de stadia om werknemers te helpen overgaan van het ene stadium naar het andere en zo geleidelijk het gedrag aan te passen. Het is van belang de werknemers te situeren in de juiste fase van het model om een gepaste interventie uit te voeren.

Dikwijls bieden individuen in de precontemplatiefase heel wat weerstand tegen een eventuele gedragsverandering. Tijdens deze fase is er volgens De Bourdeaudhuij en Rzewnicki (2001) dan ook vooral nood aan informatie en kennis over voldoende bewegen. Vaak hebben deze werknemers nog het idee dat ze intensief moeten sporten om aan de norm van voldoende bewegen te voldoen.

In de contemplatiefase heeft de arbeidskracht ook nood aan algemene informatie (voorlichting, opvoeding, mediacampagnes en omgevingsinterventies), maar bij hen moet eveneens worden ingespeeld op de voor- en nadelen van actiever worden. Na het bewust afwegen van de voor- en nadelen, komt de werknemer volgens De Bourdeaudhuij en Rzewnicki (2001) tot het besluit dat de voordelen van zijn sedentariteit niet opwegen tegen de nadelen die hij ervaart voor zichzelf. Hij is klaar om actiever te worden.

Bij werknemers in de preparatiefase beweren De Bourdeaudhuij en Rzewnicki (2001) dat het vooral belangrijk is veel praktische ideeën en informatie te geven over hoe men actiever kan worden.

Voor zij die zich reeds in de actiefase bevinden, ligt de nadruk op het actief blijven en het voorkomen van terugval naar de vorige stadia. Hier is het volgens De Bourdeaudhuij en Rzewnicki (2001) vooral van belang om een aantal technieken en methodes onder te knie te krijgen over hoe men het bewegingsniveau geleidelijk kan opbouwen.

Mensen in de behoudsfase hebben niet veel begeleiding nodig aangezien zij zich al op de goede weg bevinden. Toch is het belangrijk dat zij het gevoel krijgen dat ze goed bezig zijn, en dat het zin heeft om op die manier verder te gaan (De Bourdeaudhuij en Rzewnicki, 2001).

Als het nieuwe gedrag niet wordt volgehouden, treedt er terugval op naar een eerdere fase (relapse). De meeste mensen moeten bovendien meerdere pogingen ondernemen alvorens zij erin slagen definitief te breken met hun slechte gewoonten. Bijgevolg moet hervat volgens De Bourdeaudhuij en Rzewnicki (2001) worden gezien als een leermoment en niet als een mislukking. Sommige werknemers gaan sneller naar een volgende fase dan anderen, of blijven in een bepaalde fase steken. Mensen kunnen bovendien op elk punt het model binnenkomen of uitgaan.

Hoofdstuk 3: Beoogde resultaten van het bewegingsbeleid

Dat voldoende bewegen goed is voor de gezondheid, is inmiddels bekend. Maar volgens de Christelijke Mutualiteit (n.d.) zijn er zowel gezondheidsvoordelen voor werknemers alsook voordelen vanuit het bedrijfsperspectief en het maatschappijperspectief. Volgens de CM kan het stimuleren van voldoende beweging zelfs een goedkoop middel zijn om bepaalde relevante bedrijfsdoelen te behalen. Hierna worden de belangrijkste voordelen voor alle partijen opgesomd.

3.1 Gezondheidsvoordelen voor werknemers

Voldoende bewegen gaat gepaard met diverse gezondheidsvoordelen. Onderzoek van de World Health Organisation (WHO, 2004) toont de positieve gezondheidseffecten aan van voldoende beweging en de negatieve gevolgen van inactiviteit. Uit deze studie blijkt dat naar schatting jaarlijks 1,9 miljoen mensen sterven ten gevolge van fysieke inactiviteit.

De voordelen van voldoende beweging zijn volgens Hardman en Stensel (geciteerd uit Vandelanotte en Wouters, 2006) de volgende:

- ✓ Verlaging van de mortaliteit, zelfs bij matige fysieke activiteiten. Wanneer men regelmatig actief is, wordt ook een daling in het risico op cardiovasculaire aandoeningen vastgesteld. Voldoende beweging voorkomt de ontwikkeling van een hoge bloeddruk.
- ✓ Regelmatig actief zijn verhoogt het energieverbruik wat een positieve invloed heeft op gewichtscntrole. Ook kan beweging de ontwikkeling van obesitas voorkomen of vertragen.
- ✓ Voldoende beweging is vereist voor het handhaven van een normale spierkracht, gewrichtsstructuur en kan voordelig zijn voor mensen met artritis. Bovendien is voldoende beweging essentieel voor het onderhouden van een hoge botmassa bij volwassenen om het ontstaan van osteoporose te voorkomen.
- ✓ Regelmatige fysieke activiteit kan de ontwikkeling van suikerziekte voorkomen, alsook de kans op het ontwikkelen van bepaalde kankers.
- ✓ Bij oudere personen vermindert de kans op vallen en wordt de duur van het onafhankelijke verlengd ten gevolge van voldoende fysieke activiteit.

- ✓ Voldoende beweging vermindert de symptomen van depressie, stress en angst en verbetert de gemoedstoestand.

Naast talrijke algemene gezondheidsvoordelen, zijn er verschillende voordelen die vooral tot uiting komen binnen de werksituatie (Van den Heuvel e.a., 2003):

- ✓ Fitte en gezonde werknemers zijn minder ontvankelijk voor bepaalde beroepsziekten en aandoeningen (bijvoorbeeld chronische rugpijn)
- ✓ Werknemers die voldoende bewegen hebben minder last van stress, werken geconcentreerder en zullen alerter en adequater reageren. Hierdoor vermindert het risico op arbeidsongevallen.
- ✓ Werknemers met een goede gezondheid voelen zich beter op het werk en zijn meer tevreden dan inactieve collega's. Een mogelijke oorzaak is dat fitte werknemers stressbestendiger zijn en de werkdruk beter de baas kunnen.
- ✓ Actieve werknemers hebben doorgaans een beter zelfbeeld dan inactieve werknemers. Eveneens zal dit een positief effect hebben op de werkprestaties: wie zich goed voelt in zijn vel, is doorgaans productiever.
- ✓ Werknemers die aan de internationale bewegingsnorm voldoen, hebben gewoonlijk meer kracht en uithoudingsvermogen om bepaalde taken tot een goed einde te brengen.
- ✓ Beweging en sport hebben een positieve uitwerking op de gemoedstoestand. Als collega's in hetzelfde bedrijf samen bewegen, resulteert dit in een betere werksfeer, minder conflicten en een betere samenwerking. Bovendien zal het werkklimaat beter zijn als collega's niet steeds het verzuim moeten opvangen van zieke (niet fitte) collega's.
- ✓ Werknemers die regelmatig actief zijn, zijn niet alleen minder vaak ziek, maar zijn doorgaans ook minder lang ziek.

Bij dit laatste voordeel is er echter tegenspraak in de literatuur. Uit een onderzoek dat GfK Panel Services Benelux in 2004 heeft uitgevoerd, blijkt namelijk dat werknemers die sporten en werknemers die niet sporten even vaak ziek zijn. Het aantal dagen verschilt echter wel. Sporters zijn gemiddeld 15 en niet-sporters gemiddeld 29 dagen ziek (Gezondheidsbevordering op de Werkplek, n.d.).

3.2 Voordelen voor de werkgever

Het is echter belangrijk om aan te halen dat de ontwikkeling van een bewegingsbeleid ook een meerwaarde kan betekenen voor de werkgevers van een bedrijf. Een aantal voordelen wordt hierna verder uitgewerkt.

Gezondheid van de werknemers

Volgens Aelvoet e.a. (2001) behoren stress (30%), rugpijn (27%), spierpijn (24%) en algemene vermoeidheid (22%) tot de top vier van arbeidsgebonden problemen in België. Er zijn echter bewijzen (Proper e.a., 2002) dat bewegingsprogramma's een daling van de klachten aan het bewegingsapparaat tot gevolg kunnen hebben, vooral een afname van rug- of nekpijn. Andere positieve effecten zijn merkbaar op het percentage lichaamsvet, het uithoudingsvermogen en op spierkracht en lenigheid.

Absenteïsme

Volgens Securex (2006) en Van de Heuvel e.a. (2003) zijn gezondheidsproblemen de belangrijkste oorzaak van absentieïsme. De meeste van deze gezondheidsproblemen worden veroorzaakt door allerlei vormen van ongezond gedrag zoals onevenwichtige voeding, inactiviteit, slechte slaapgewoonten, alcoholisme en dergelijke meer. Gezondheidsbevorderende initiatieven proberen dit ongezonde gedrag te veranderen en bij te sturen om zodoende een gunstige invloed op het absentieïsmecijfer te verwerven.

Er is heel wat literatuur die de relatie beschrijft tussen het promoten van voldoende beweging en absentieïsme, hoewel er heel wat tegenspraak is. Bovendien blijkt het moeilijk om een cijfer te plakken op het effect van fysieke activiteit. Van den Heuvel e.a. (2003) beweren dat actieve werknemers niet alleen minder vaak ziek zijn, maar doorgaans ook minder lang ziek zijn. Volgens een onderzoek van GfK Panel Services Benelux in 2004 (Gezondheidsbevordering op de Werkplek, n.d.) blijkt echter dat mensen die sporten en mensen die niet sporten even vaak ziek zijn. Het aantal dagen verschilt echter enorm: sporters zijn gemiddeld 15 en niet-sporters gemiddeld 29 dagen ziek. Een Nederlands onderzoek (Hildebrandt e.a., 2004) geeft dan weer aan dat actief bewegende werknemers ongeveer 3 dagen per jaar minder afwezig zijn. Aldana (2001) beweert bovendien dat iedere dollar die wordt uitgegeven aan gezondheidsbevordering een besparing van 10,1 dollar oplevert in absentieïsmekosten.

Samenvattend kan men stellen dat, wanneer er een degelijk bewegingsbeleid gevoerd wordt, dat inspeelt op de behoeften van de werknemers, er een duidelijke daling merkbaar is in de absenteïsmecijfers (Vandelanotte en Wouters, 2006).

Productiviteit

Er is eveneens heel wat onderzoek gedaan naar het effect van een bewegingsbeleid op de productiviteit van de arbeidskrachten. Ook hier is het moeilijk om een cijfer te plakken op het effect. Het objectief vaststellen van de productiviteit van een werknemer is volgens Hildebrandt e.a. (2004) sowieso al niet eenvoudig. Als we op zoek willen gaan naar wijzigingen in het productiviteitsniveau veroorzaakt door één specifieke oorzaak (het bewegingsbeleid), wordt het nog moeilijker. Toch beweren Vandelanotte en Wouters (2006) dat in de literatuur doorgaans een productiviteitsstijging wordt waargenomen ten gevolge van bewegingsinitiatieven. Het meest voorkomende cijfer dat aan de productiviteitsstijging wordt toegeschreven is rond de 5%.

Arbeidstevredenheid en personeelsverloop

Onderzoek van Proper e.a. (2002) toont de gunstige invloed van bewegingsprogramma's op de werktevredenheid aan. Bovendien beweert 26% van de bedrijfsleiders dat de verbeterde arbeidstevredenheid één van de belangrijkste voordelen van bewegingsprogramma's is. Werknemers die deelnemen aan bewegingsactiviteiten hebben bovendien een betere gemoedstoestand en een beter psychologisch welzijn (Vandelanotte en Wouters, 2006).

Imago

Wanneer een bedrijf aangeeft dat de gezondheid van zijn werknemers belangrijk is en ook bereid is om daar in te investeren, zal dit niet alleen goed scoren bij het eigen personeel, maar ook bij klanten, partners en mogelijke toekomstige werknemers. Een bedrijf dat investeert in beweging, investeert in gezondheid en geeft hiermee aan zelf een gezond bedrijf te zijn (Aldana, 2001).

Kosteneffectiviteit

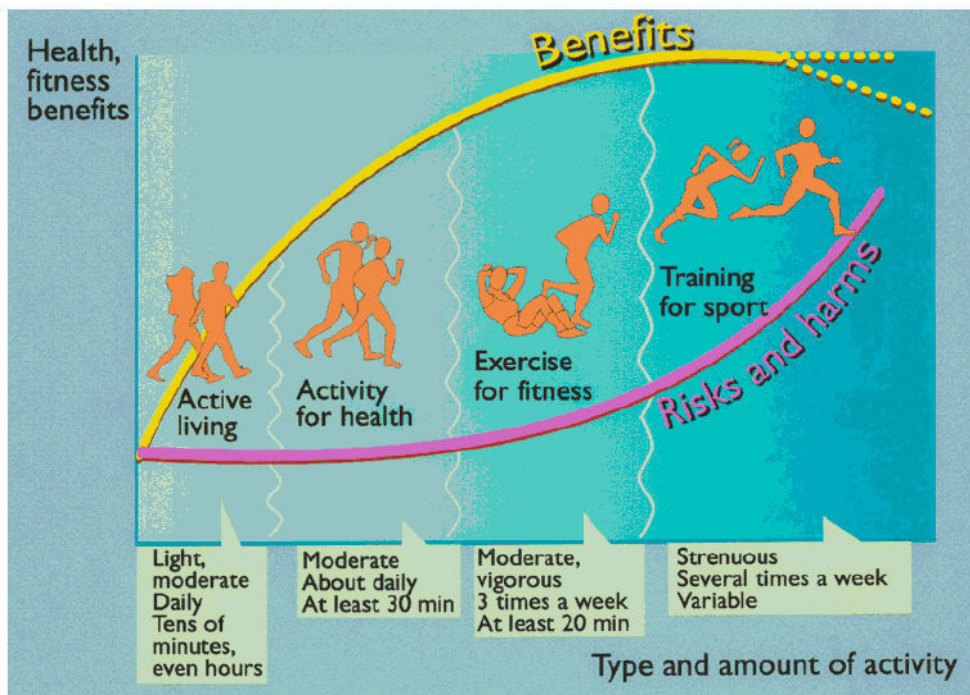
Volgens Aldana (2001) blijkt uit meerdere artikelen dat bewegingsinitiatieven kosteneffectief zijn wanneer zij op een goede manier worden uitgevoerd. Hiermee wordt bedoeld dat de kosten voor het aanbieden van het bewegingsprogramma kleiner zijn dan de opbrengsten die men bekomt via een daling in absenteïsmekosten, stijging in productiviteit, daling in personeelsverloop, stijging van de arbeidstevredenheid en verbetering van het imago.

De meeste onderzoeken geven echter aan dat bewegingsprogramma's minstens drie tot zes maanden moeten lopen om effect te zien op de gezondheid van de werknemers en drie tot vijf jaar voordat zij ook echt beginnen op te brengen. Het is dus vooral op lange termijn dat bewegingsprogramma's vruchten afwerpen.

Verder stellen Proper e.a. (2002) dat niet alle bewegingsprogramma's kosteneffectief zijn. Als de bedrijfsleider op een impulsieve, ondoordachte of ongecoördineerde wijze een aantal losstaande bewegingsactiviteiten organiseert, dan zullen er waarschijnlijk geen duurzame resultaten zijn. Het is duidelijk dat het gebruik van een stappenplan kan helpen om een goed gestructureerd bewegingsbeleid uit te werken.

Ook bleek uit een onderzoek van de Christelijke Mutualiteit (n.d.) dat heel wat werkgevers vrezen voor een toename van de kans op blessures door het invoeren van bewegingsprogramma's. Toch blijkt dat deze vrees ongegrond is. De kosten van sportblessures zijn namelijk veel kleiner dan de kosten van onvoldoende lichaamsbeweging. In onderstaande figuur wordt bovendien aangetoond dat een individu enorme gezondheidsvoordelen bekomt naarmate hij van sedentariteit overgaat tot matig fysieke activiteiten, en het risico op blessures stijgt amper. De risico's verhogen pas als de activiteiten verder worden opgedreven tot een hoger niveau.

Figuur 5: De relatie tussen fysieke activiteit en gezondheidsvoordelen (Ainsworth, 2000)



3.3 Voordelen voor de maatschappij

Volgens Hens (2005) werken in België slechts 60% van de mensen op arbeidsleeftijd. 'Meer mensen aan het werk' geldt dan ook als topprioriteit in het Vlaamse Regeerakkoord 2004-2009. In 2004 bedroeg de werkzaamheidsgraad 64,3%, een stijging van 2,2 procentpunten gedurende de laatste vijf jaar. Toch zit Vlaanderen nog steeds onder het Europese gemiddelde en nog vrij ver verwijderd van de doelstelling van 70% in 2010 die op de top van Lissabon is afgesproken (Studiedienst van de Vlaamse regering, 2006).

Om onze welvaartsstaat te kunnen blijven financieren, moeten we dus met meer mensen langer blijven werken. Europa wordt namelijk in snel tempo geconfronteerd met de vergrijzing. Het Generatiepact stelt dan ook dat de Belgen gemiddeld twee jaar langer moeten werken, tot hun zestigste. Om dit te bereiken is het niet alleen belangrijk om mensen aan het werk te houden, maar ook om werklozen aan een job te helpen. Deze doelstelling kan ondermeer bereikt worden door oog te hebben voor de kwaliteit van jobs en aandacht te hebben voor de combinatie van arbeid en gezin.

Ook gezondheidsbevorderende programma's op het werk kunnen een positieve bijdrage leveren, zowel om de arbeidstevredenheid te verhogen als om de gezondheid van de werknemers te verbeteren. Uit onderzoek van Pauwels en Vandenbrande (2006) blijkt namelijk dat gemiddeld 5,7% van de arbeidskrachten de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaat omwille van gezondheidsredenen. Niet alleen werknemers en werkgevers ondervinden dus voordelen van voldoende fysieke activiteit, maar ook voor de maatschappij heeft voldoende beweging een waarde. Bewegingsprogramma's dragen volgens Chris Brands (2000) namelijk bij aan de bevordering van gezondheid, welzijn, emancipatie en integratie. Een aantal overheidsinstellingen (VIG, ENWHP) spannen zich daarom nadrukkelijk in om de bevolking, ook werkgevers, ervan te overtuigen dat bewegende werknemers veel voordelen opleveren boven sedentaire medewerkers.

Als de gezondheid van de werknemers verbeterd kan worden, heeft dit positieve financiële implicaties voor het sociale zekerheidssysteem in België. Gezonder personeel zorgt namelijk voor lagere sociale zekerheidskosten in verschillende domeinen. Zo zullen er minder ziekte -en invaliditeitsuitkeringen nodig zijn, alsook de pensioenen moeten pas op latere leeftijd uitgekeerd worden, als mensen langer op de arbeidsmarkt kunnen blijven. Het promoten van gezonde leefgewoonten via de werkomgeving verbetert bovendien de gezondheidstoestand van de

hele bevolking. Hierdoor hebben minder mensen nood aan medicijnen en gezondheidszorg, wat opnieuw zorgt voor een besparing in overheidsuitgaven.

Toch wordt er in de meeste studies nauwelijks aandacht besteed aan de besparingsmogelijkheden als gevolg van een gezondere samenleving. Chris Brands (2000) publiceerde echter gegevens over de maatschappelijke kosten van bewegingsarmoede in Nederland. Het in beweging krijgen van de huidige groep inactieven in Nederland kan de maatschappij een besparing opleveren aan medische bestedingen van 418 miljoen gulden op jaarbasis. Indien er minder budget vereist is voor de financiering van de sociale zekerheid, kan er dus een groter budget besteed worden aan andere overheidsuitgaven zoals sport –en wegeninfrastructuur.

Deel 2: Praktijkstudie

In het eerste hoofdstuk wordt een korte toelichting gegeven over het bedrijf waar de praktijkstudie wordt uitgevoerd. Daarna worden de redenen aangehaald waarom het bedrijf een bewegingsbeleid wenst te implementeren. In het derde hoofdstuk wordt getracht het beleid te implementeren aan de hand van het stappenplan van Vandelandotte en Wouters (2006). Systematisch worden de hoofdlijnen van dit stappenplan gevolgd aangezien de firma CELA meewerkt aan de testfase van dit stappenplan. Er zal dus enkel een bron worden vermeld indien een ander stappenplan wordt aangehaald.

Hoofdstuk 1: Situering CELA

Mijn gevalstudie vindt plaats bij CELA (schuilnaam aangezien het bedrijf anoniem wenst te blijven). Binnen dit bedrijf help ik met het implementeren van een bewegingsbeleid volgens het stappenplan van het Vlaamse Instituut voor Gezondheidspromotie. Alvorens mijn bevindingen en conclusies hierover te geven, volgt een korte voorstelling en historiek van het bedrijf.

1.1 Algemene voorstelling

CELA is een belangrijke internationale toeleverancier in de automobielsector, gelegen in de provincie Antwerpen. Het bedrijf maakt deel uit van een internationale CELA Groep. CELA produceert onderdelen voor Opel (GM) en Volkswagen (VW) volgens het Just in Time principe. Er bestaan drie verschillende afdelingen binnen de fabriek: Opel (GM), Volkswagen (VW) en CKD.

1.2 Personeel

Bij de start van mijn onderzoek waren er binnen CELA ongeveer 700 medewerkers werkzaam, waarvan 54% bij Opel, 40% bij Volkswagen, 3% bij CKD en 3% in regionale functies. Een deel van deze medewerkers is werkzaam op

uitzendbasis. Van de 700 werknemers zijn er 1,6% kaderleden, 10,4% bedienden en 88% arbeiders. Het is dus begrijpelijk dat de bedrijfsleiding wenst dat dit onderzoek vooral wordt toegespitst op de groep arbeiders.

De verhouding tussen mannen en vrouwen, is globaal genomen tachtig/twintig. Volgens de arbeidsgeneeskundige dienst (zie bijlage I) is 45% van de arbeiders jonger dan 25 jaar, 24% is tussen de 25 en 34 jaar, 19% is tussen de 35 en 44 jaar, 12% is tussen de 45 en 54 jaar en niemand is 55 jaar of ouder (gegevens van 2005).

1.3 Economische toestand

Bij de aanvang van mijn onderzoek zien de vooruitzichten voor CELA er veelbelovend uit. De resultaten van het voorbije jaar zijn namelijk erg goed. Tijdens mijn onderzoek is de economische toestand echter aanzienlijk verslechterd, wat ook zijn invloed heeft op mijn onderzoek. Zoals veelvuldig in de pers is gekomen, zijn er heel wat problemen geweest in de fabriek van Volkswagen in Vorst en de fabriek van Opel in Antwerpen. Aangezien CELA een toeleverancier is van beide bedrijven, treft dit hen ook rechtstreeks.

VW Vorst is beginnen te staken op vrijdag 17 november 2006. In CELA is er die dag nog geproduceerd totdat het onmogelijk wordt om de producten te stockeren. De bedrijfsleiding heeft de productie dan ook in de vroege avond stilgelegd (productiestop) en vanaf die dag hebben de VW-lijnen in de fabriek stilgelegen.

Bij CELA wordt uiteindelijk een sociaal akkoord bereikt waarbij 231 personen hun werk verliezen. Alle interim-contracten worden stopgezet en de tijdelijke contracten worden niet meer verlengd. Ook een aantal vaste krachten moeten vertrekken. Uiteindelijk wordt pas op 15 januari 2007 de productie hervat, met één voorlopige vaste dagploeg van 84 arbeiders in plaats van twee ploegen met ruim 220 arbeidskrachten.

Eind 2006 beginnen eveneens de problemen bij Opel Antwerpen door het niet toekennen van de nieuwe Astra. In de GM-afdeling werken dagelijks ongeveer 240 arbeiders in 2 ploegen. Er is echter nog geen duidelijkheid over het aantal jobs dat in deze afdeling op het spel staat.

Hoofdstuk 2: Redenen voor een bewegingsbeleid bij CELA

CELA, een belangrijke internationale toeleverancier van de automobielsector, onderkent het belang van gezondheidsbevorderende maatregelen. Zij willen graag een actief bewegingsbeleid implementeren om de gezondheid van de arbeiders positief te beïnvloeden met het oog op een langere loopbaan. Toch spelen ook de meeste andere factoren, die worden toegelicht in de literatuurstudie, een rol.

Absenteïsme

Absenteïsme is binnen CELA een belangrijke kostenpost. Volgens de interne gegevens bedraagt het gemiddelde ziekteverzuimpercentage in 2006 van de eerste 8 maanden (januari 2006 t.e.m. augustus 2006) 3,71% en het verzuimpercentage wegens arbeidsongevallen 0,17%. Het globale verzuimpercentage bedraagt dus 3,88% wat overeenkomt met 32.463,65 verloren uren.

Toch blijkt dat CELA op de goede weg is. In 2005 bedroeg het globale verzuimpercentage namelijk nog 5,42% over diezelfde maanden (januari – augustus), bestaande uit 5,19% ziekteverzuim en 0,24% verzuim wegens arbeidsongevallen (dit was aanzienlijk hoger dan het Belgische cijfer). Waarschijnlijk is deze verbetering gerealiseerd door de invoer van een verzuimbeleid eind 2005.

Als we deze cijfers vergelijken met de globale cijfers van België blijkt eveneens dat CELA beter scoort dan het globale Belgische verzuimpercentage. Indien een bewegingsprogramma dit cijfer binnen CELA verder kan verminderen, treedt hierdoor een enorme besparing op in absenteïsmekosten.

Gezondheidsproblemen

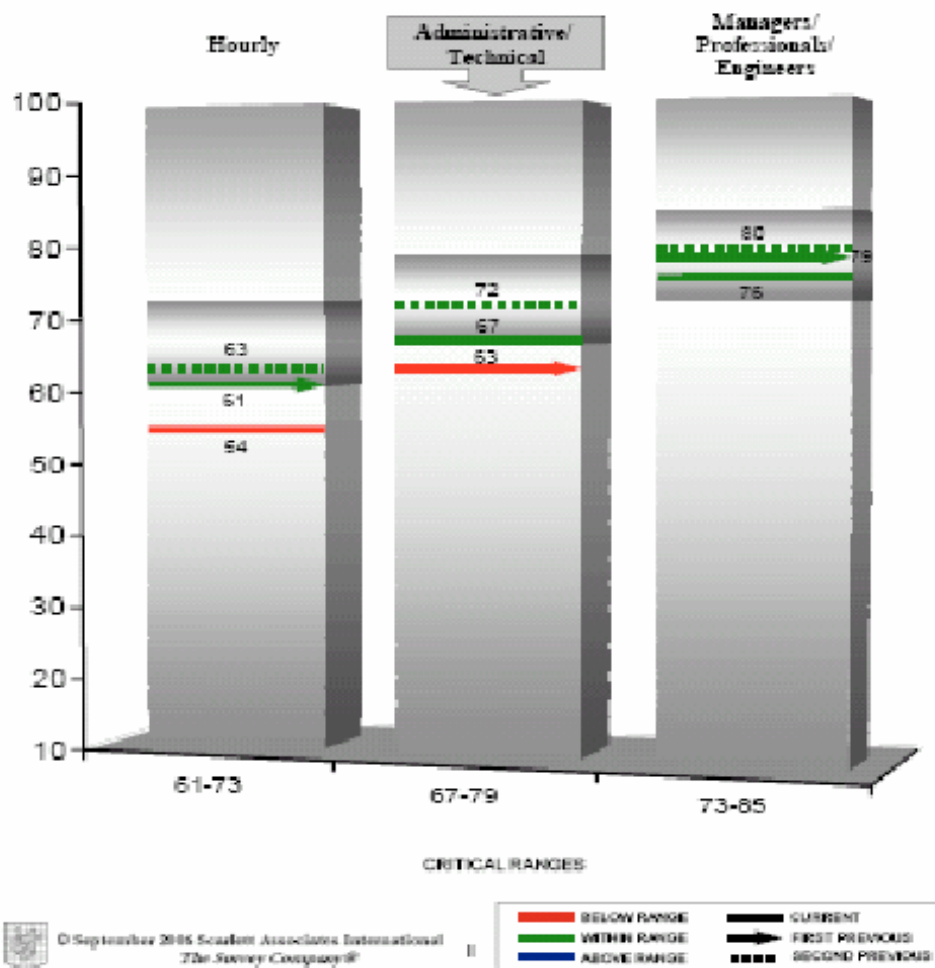
Volgens de arbeidsgeneesheer kunnen een heel aantal gezondheidsproblemen van de CELA arbeiders hun oorsprong vinden in een tekort aan beweging. De meest voorkomende klachten zijn volgens het Idewe, de arbeidsgeneeskundige dienst, de volgende: pijn aan polsen en handen, nek -en schouderproblemen, been -en voetklachten, rugklachten en arm -en elleboogproblemen. Aangezien CELA bezorgd is om de gezondheid en het welzijn van haar productiemedewerkers, vinden zij het belangrijk om een bewegingsbeleid te implementeren.

Arbeidstevredenheid

De belangrijkste reden voor CELA om het stappenplan te volgen, is de hoop om de arbeidstevredenheid te verhogen. Zij rekenen er op dat de arbeiders het zullen appreciëren als er nieuwe initiatieven worden uitgewerkt voor hen en als zij de kans krijgen om deel te nemen aan bewegingsactiviteiten samen met collega's.

CELA heeft in 2006 een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd, de Scarlett Survey, waaraan 96% van de werknemers hebben deelgenomen. De tevredenheidsscore voor de leidinggevend en directe chefs ligt met 76% binnen de internationale CELA-norm van 73-85%. Ook bij de niet-leidinggevende bedienden ligt de score van 67% nog net binnen de norm van 67-79%. Voor de arbeiders (hourly) ligt het behaalde resultaat van 54% echter buiten de norm van 61-73%.

Figuur 6: Resultaten Scarlett Survey vergeleken met de internationale CELA-norm



Personeelsverloop

CELA doet veel moeite om haar arbeiders tevreden te stellen, aangezien ontevredenheid zorgt voor een sterker verloop van het personeel. Personeelsverloop is bovendien erg duur voor een bedrijf. Zo zijn er hoge opleidingskosten, verlies van efficiëntie en de extra werklast voor andere productiemedewerkers. Toch blijkt personeelsverloop een probleem te zijn binnen CELA. In 2006 bedraagt het personeelsverloop in de eerste acht maanden (januari t.e.m. augustus) namelijk 166 personeelsleden (van de ongeveer 700 werknemers), waarvan de redenen de volgende zijn: 34 keer contractbreuk, 24 keer onderling akkoord, 6 keer overmacht, 64 keer ontslag door de werknemer, 21 keer einde contract bepaalde duur, 13 keer mutatie en 4 keer dringende redenen. Zoals blijkt uit bovenstaande gegevens, neemt het grootste percentage zelf zijn/haar ontslag. CELA hoopt het verloop terug te dringen door het uitwerken van een efficiënt bewegingsbeleid dat de personeelsleden tevreden stelt.

Betrokkenheid

Een andere factor die zowel de arbeidstevredenheid als het personeelsverloop beïnvloedt, is de betrokkenheid van de werknemers bij het bedrijf. CELA hoopt deze betrokkenheid te verhogen door een bewegingsbeleid te implementeren dat wordt gedragen vanuit de werkvloer. Om dit te realiseren wordt ondermeer een sportraad opgericht (zie later) die wordt samengesteld uit arbeiders en bedienden. Op deze manier hoopt de bedrijfsleiding de arbeiders meer te binden aan het bedrijf en de drempel om het bedrijf te verlaten, te vergroten.

Betere werksfeer

Bovendien hoopt CELA dat de vorige drie factoren (hogere tevredenheid, minder verloop en grotere betrokkenheid) ervoor kunnen zorgen dat de werksfeer geoptimaliseerd wordt. Zij hopen dat arbeiders met plezier naar het werk komen. Anderzijds verwacht de bedrijfsleiding dat bewegingsactiviteiten na de werkuren de informele contacten tussen medewerkers kunnen verbeteren en op die manier de sfeer optimaliseren.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

CELA hoopt mede door een bewegingsbeleid ervoor te zorgen dat de productiemedewerkers langer en gezond binnen het bedrijf kunnen blijven werken. Dit beleid kadert dan ook binnen de werkgroep 'oudere werknemers' die

reeds langer bestaat. Hierbij wordt ondermeer gedacht aan ergonomie, veiligheid, aangepaste werkuren en dergelijke meer.

Beter bedrijfsimago

Aangezien CELA een bedrijf is dat tot de onstabiele automobielsector behoort, is het voor hen niet altijd gemakkelijk om nieuw personeel aan te trekken. Zij hopen hun bedrijfsimago op te krikken door het aanbieden van meerdere extralegale voordelen. Ook het aanbieden van bewegingsactiviteiten kan hierbij een positief signaal zijn naar de buitenwereld. Bovendien laat CELA hierdoor zien dat zij niet enkel belang besteden aan gezonde werknemers, maar ook dat zij op financieel vlak een gezond bedrijf zijn.

Productiviteit

Een laatste reden om aan meer beweging te denken, is productiviteit. CELA hoopt namelijk dat op langere termijn de arbeiders fitter en gezonder zijn, waardoor zij beter zullen presteren.

Milieu

CELA steunt ook het milieu. Zo bestaat er binnen het bedrijf een BleuSky project. De bedrijfsleiding hoopt fietsen naar het werk te stimuleren (als een bewegingsactiviteit) om zodoende de CO₂-uitstoot te verminderen.

Toch besteedt CELA het meeste belang aan een verbetering van de arbeidstevredenheid en werksfeer. Zij hopen dat hieruit de andere factoren zoals minder absentisme, hogere betrokkenheid, lager verloop en dergelijke zullen volgen.

Hoofdstuk 3: Het bewegingsbeleid implementeren volgens het stappenplan (VIG)

In de volgende paragrafen beschrijf ik hoe bij CELA een bewegingsbeleid wordt geïmplementeerd volgens het stappenplan van Vandelanotte en Wouters (2006). Er werd gekozen om te werken volgens dit stappenplan omdat CELA meewerkt aan de testfase van dit stappenplan. Het boek is geschreven door Corneel Vandelotte en Els Wouters, twee medewerkers van het Vlaams instituut voor Gezondheidspromotie. Het VIG is een expertisecentrum inzake gezondheidsbevordering dat sinds 1991 bestaat. Deze organisatie wordt erkend en gesubsidieerd door de overheid. Het VIG werkt gezondheidsthema's uit op maat van verschillende sectoren: scholen, bedrijven en lokale gemeenschappen.

Het stappenplan dat in deze thesis wordt gevolgd, is uitgewerkt op maat van het bedrijfsleven. Bedrijfsleiders moeten in staat zijn om zelfstandig een bewegingsbeleid te implementeren aan de hand van het stappenplan. Aangezien CELA deelneemt aan de testfase, kunnen zij echter beroep doen op tussentijdse begeleiding vanuit het VIG. Els Wouters zal CELA's werkzaamheden daarom opvolgen gedurende een jaar. Toch zal ze niet elke bijeenkomst of stap samen met het bedrijf doorlopen. Zij zal echter wel aanwezig zijn op de startvergadering om ervoor te zorgen dat alle werkgroepleden met dezelfde verwachtingen aan het project beginnen. Achteraf zal zij nog twee keer de gedane stappen evalueren en indien nodig bijsturen (na drie maanden en nadat alle stappen gevolgd zijn).

In dit hoofdstuk tracht ik, naast de beschrijving van de implementatie van het stappenplan, toe te lichten wat mijn specifieke bijdrage is in het project. Wel wil ik bemerken dat de uitleg bij de stappen soms niet volledig chronologisch weergegeven wordt, aangezien er aan meerdere stappen tegelijkertijd wordt gewerkt of omdat er af en toe wordt teruggekeerd naar een vorige stap.

Vorbereiding op het stappenplan

Alvorens van start te gaan met de uitwerking van het stappenplan, werd op 12 juli 2006 een bijeenkomst gepland met de HR-manager, de thesispromotor en ikzelf. Het doel van mijn thesis (implementatie van een bewegingsbeleid binnen CELA) en mijn verantwoordelijkheden en taken (uitwerking van de verschillende stappen in het stappenplan van Vandelanotte en Wouters (2006)) werden besproken.

Bovendien werd besloten dat CELA mij de kans geeft tot een vrijwillige stage binnen het bedrijf (van 28 augustus tot en met 22 september 2006) om kennis te maken met hun bedrijfscultuur en reeds van start te gaan met mijn onderzoek.

Tenslotte werd de begeleiding besproken die het VIG verleent aan CELA in het kader van hun deelname aan het pilootproject. In deze testfase wordt door het VIG een productevaluatie en een haalbaarheids -en impactevaluatie uitgevoerd bij de deelnemende bedrijven. CELA is een van de vier bedrijven die deelnemen aan deze evaluatie. Daarom zal Els Wouters, begeleidster van het VIG, drie keer langskomen om te bespreken hoe de implementatie tot dan verloopt.

Stap 1: Creëren van een draagvlak

Om me optimaal voor te bereiden op mijn praktijkdeel, deed ik een vrijwillige stage bij de firma CELA van 28 augustus 2006 tot en met 22 september 2006. Hierbij kon ik alvast kennismaken met het bedrijf, het management en de manier van werken binnen CELA. Ook kreeg ik de kans om tijdens mijn stage al wat onderzoekwerk te verrichten met betrekking tot de eerste stappen in het stappenplan van Vandelandotte en Wouters (2006). Ik beëindigde mijn stage door alle relevante personen uit te nodigen op de startvergadering.

1.1 Het draagvlak in kaart brengen

In de eerste stap is het vooral van belang om een draagvlak te creëren voor voldoende beweging. Het management en de sleutelfiguren moeten daarom overtuigd worden van de noodzaak van voldoende beweging op het werk. Nadat zij hun goedkeuring geven, moeten de toekomstplannen worden meegedeeld aan de werknemers. Ook is het noodzakelijk om de arbeiders bewust te maken van de nood aan beweging. Tenslotte is het leerrijk om na te gaan welke gezondheidsinitiatieven het bedrijf reeds heeft ontwikkeld in het verleden.

Bestaande problemen en gezondheidsprojecten in kaart brengen

Tijdens mijn stage kreeg ik de kans om na te gaan welke gezondheidsproblemen er zijn bij de arbeiders en welke gezondheidsinitiatieven er al zijn genomen in het verleden. Eerst probeerde ik te achterhalen hoe het met de gezondheidstoestand van de productiemedewerkers gesteld is. Ik nam hiervoor contact op met arbeidsgeneesheer van het Idewe (externe dienst voor preventie en bescherming op het werk). Zij bezorgde me een aantal gegevens uit hun databank (zie bijlage I).

De arbeidsgeneesheer beweert dat er vooral veel jonge werknemers tewerkgesteld zijn binnen CELA, voornamelijk arbeidskrachten jonger dan 25 jaar. Ook vertelde ze me dat de arbeiders minder sport beoefenen dan de gemiddelde populatie, maar dat de resultaten voor het BMI wel beter liggen dan de gemiddelde score. Een mogelijke oorzaak kan zijn dat er binnen CELA vooral jonge mannen werken die doorgaans een lager BMI hebben. Tenslotte beweert ze dat de arbeiders binnen CELA opvallend meer problemen vertonen aan het bewegingsapparaat, meer bepaald de locomotorische klachten (klachten aan het bewegingsapparaat, RSI). Deze laatste klachten kunnen veroorzaakt worden door een tekort aan beweging.

Wel benadrukte de arbeidsgeneesheer dat er voorzichtig moet worden omgesprongen met deze gegevens omdat in de afgelopen jaren alleen de risicogroepen (heftruckchauffeurs, arbeiders op hoog belastende werkposten) onderzocht werden, alsook de mensen die zelf vroegen naar een onderzoek (werknemers met klachten).

Aangezien ik graag wat meer wilde weten over de locomotorische klachten, vroeg ik informatie aan de fysiotherapeut van CELA. Hij beweert dat er vroeger (2001-2002) vooral klachten voorkwamen in verband met polsen en ellebogen. De laatste tijd hebben echter steeds meer productiemedewerkers nek- en schouderklachten. Ook vertelde hij dat het meestal niet de oude werknemers zijn die problemen hebben, wel de 25 tot 40-jarigen. Tenslotte vertelde hij me dat er meer klachten zijn bij de arbeiders van Volkswagen (vooral de lijn FrontBack) dan bij Opel.

Bovendien ontdekte ik dat er binnen CELA al heel wat aandacht gaat naar de gezondheid van de productiemedewerkers. Zo nemen de werknemers ieder jaar deel aan een voetbaltoernooi in Duitsland, zijn er uren beschikbaar in de plaatselijke sporthal, wordt er samengewerkt met een fysiotherapeut, worden er PEIL en PEIP analyses uitgevoerd en werd een aantal jaren geleden het 'POEMA programma' opgestart. De laatste drie programma's worden in de volgende paragrafen toegelicht.

In verband met de uren in de plaatselijke sporthal constateerde ik echter dat er amper gebruik wordt gemaakt van deze faciliteit. Iedere lijn mag 10 keer per jaar vrij gebruik maken van de sporthal wat neerkomt op 210 beschikbare uren in totaal. In 2006 bleek dat er maar 35 uren werden gesport, wat overeenkomt met slechts 16,6% van de beschikbare uren.

Bovendien werd in het verleden (2001-2002) een belangrijk project opgestart: POEMA (zie bijlage 2). POEMA staat voor Preventie en Opsporing van Ergonomische en Motorische Aandoeningen. Het doel van dit programma is de preventie en aanpak van klachten en de screening van de belastbaarheid van het werk. De verwachte resultaten zijn een betere gezondheid, lager absentisme en een betere werksfeer. Uiteindelijk werd dit project slechts een paar maanden uitgevoerd door een gebrek aan motivatie en betrokkenheid. Toch denk ik dat het belangrijk is om dit project uitvoerig te bespreken aangezien de beoogde resultaten vergelijkbaar zijn met deze van het te implementeren bewegingsbeleid. Bovendien kan een mislukt project ons iets leren over de te vermijden valkuilen.

Preventie van klachten krijgt binnen CELA de naam PEIP (Prevention/Early Intervention Program). Hierbij werden in het verleden een aantal instrumenten vastgelegd: werving en selectie, offline training, rotatiesystemen, PEIL analyses, fysiotherapie en stretching.

Vooraleer een potentiële werknemer werd aangenomen, werd hij onderzocht door de arbeidsgeneesheer en werd een proef afgenomen met een handdynamometer (om de kracht in de hand te meten). De proef met de handdynamometer wordt momenteel niet meer afgenomen. Wel bestaat er nog steeds een arbeidsgeneeskundig onderzoek bij de indiensttreding om te beletten dat mensen worden aangenomen die reeds locomotorische klachten hebben.

Ook wordt nog steeds aandacht besteed aan offline training. Eens een arbeider in dienst komt, krijgt hij offline training vooraleer aan de lijn ingeschakeld te worden. Het doel hierbij is om geleidelijk de job te leren. Eerst wordt de juiste handeling aangeleerd en pas daarna wordt geoefend op snelheid. De bedoeling is om kwetsuren of letsels tengevolge van verkeerde handelingen te vermijden.

Eens een arbeider aan de lijn wordt ingeschakeld, kan er natuurlijk nog heel wat mis gaan. Daarom is ook het rotatiesysteem van belang. CELA gaat ervan uit dat, indien productiemedewerkers correct en tijdig roteren (wisselen van werkpost), de belasting op bepaalde spieren gespreid wordt over de volledige werkdag om overbelasting te voorkomen. Toch zijn er soms beperkte rotatiemogelijkheden omdat niet alle arbeiders voor alle werkposten zijn opgeleid, of omdat een aantal personen langdurig aangepast werk doen.

PEIL staat voor Potential Ergonomic Issues List. Bij PEIL analyses is het de bedoeling dat een team van preventieadviseur, HSE&E verantwoordelijke (Health, Safety, Environment, Ergonomics) en vakbondsafgevaardigde jobanalyses opstelt om zodoende ergonomische problemen te verbeteren (zie bijlage 3). Hierbij worden rode (zwaar belastende), gele (medium belastende) en groene (licht belastende) werkposten visueel in kaart gebracht. Om deze indeling te maken, wordt rekening gehouden met benodigde kracht, herhaling en houding. Daarna wordt onderzocht of wijzigingen aangebracht kunnen worden aan de processen en werkposten om zodoende een groene werkpost te creëren (zie bijlage 4).

De samenwerking met de fysiotherapeut werd gerealiseerd zowel voor de behandeling van klachten als voor de preventie ervan. Hij leert de arbeiders ondermeer spierversterkende oefeningen aan. Bovendien kunnen de arbeiders met vragen en problemen steeds persoonlijk bij hem terecht tijdens zijn zitdag (eens per week). Indien een arbeider klachten heeft, is het bovendien mogelijk dat aangepast werk wordt voorgeschreven zodat zijn klachten niet verergeren.

Een laatste instrument ter preventie van klachten was stretching. Dagelijks, voor aanvang van de werktijd, werden gedurende vijf minuten opwarming- en stretchoefeningen uitgevoerd. Er werd eveneens een instructieboekje en trainingsschema opgesteld (zie bijlage 5). Na een aantal maanden werd stretching afgeschaft, aangezien de arbeiders dit enkel zagen als vijf minuten niet moeten werken. Er werd bijgevolg niet actief meegedaan.

Hoewel het POEMA programma officieel niet meer bestaat binnen CELA, zijn er toch nog een aantal initiatieven die zijn blijven verder bestaan en waarbij het nieuwe bewegingsbeleid kan aanknopen. Zo is er nog steeds aandacht voor arbeidsgeneeskundige onderzoeken en offline trainingen bij indiensttreding, rotatiesystemen, PEIL analyses en de samenwerking met de fysiotherapeut. Bovendien kunnen we uit POEMA leren dat een draagvlak erg belangrijk is. Zoals uit het voorgaande blijkt, werd POEMA (en dan vooral stretching) niet ondersteund door de arbeiders. Ik denk dan ook dat een goed bewegingsbeleid gedragen moet worden door de werkvloer.

Bestaande structuren en randvoorwaarden in kaart brengen

Binnen CELA bestaan een aantal structuren die reeds werken aan gezondheid en welzijn. Aangezien in stap 2 een werkgroep wordt opgericht, is het van belang om een aantal personen uit deze structuren te betrekken.

Hierbij denk ik in de eerste plaats aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB) die verplicht is in iedere onderneming door de Welzijnswet. Hun voornaamste taken zijn het identificeren van gevaren en passende maatregelen nemen, opstellen van een globaal preventieplan en een jaarlijks actieplan, de oorzaken van arbeidsongevallen en beroepsziekten bestuderen, het organiseren van eerste hulp en dergelijke meer. Een aantal personen uit de IDPB, zowel langs werkgevers –als werknemerszijde, zullen we dan ook betrekken in de werkgroep beweging.

Bovendien werkt CELA ook samen met een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPB), namelijk het Idewe, om de interne dienst bij te staan in zijn taken. Hierbij zal de arbeidsgeneesheer gevraagd worden om deel uit te maken van de werkgroep.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) is samengesteld uit werkgeversafgevaardigden, werknemersafgevaardigden en adviseurs. Het comité doet voorstellen en formuleert adviezen rond veiligheid en gezondheid op het werk. Ook uit deze structuur zullen een aantal personen betrokken worden in de werkgroep.

Eveneens werkt binnen de personeelsdienst een HSE&E verantwoordelijke die samen met mij werkt aan de uitwerking van het stappenplan. HSE&E staat voor Health, Safety, Environment & Ergonomics. Ook hij maakt deel uit van de werkgroep (zie later).

Daarnaast trachtte ik, in het kader van de eerste stap, de bestaande randvoorwaarden in kaart te brengen. Vooreerst is heel wat tijd nodig om een degelijk bewegingsbeleid uit te werken. Zo zullen de leden die deel uitmaken van de werkgroep, tijd moeten vrijmaken voor opzoekwerk, overleg en vergaderingen. Aangezien de meeste management –en sleutelfiguren weinig extra tijd kunnen vrijmaken voor de uitwerking van de stappen, wordt van mij verwacht dat ik het opzoekwerk en de voorbereidingen en leiding van vergaderingen op mij neem.

Ook achteraf, voor de deelname aan bewegingsactiviteiten en voortzetting van het beleid, zijn er een aantal tijdsbeperkingen. De arbeiders werken namelijk volgens het ploegensysteem waardoor het moeilijk is om 1 activiteit te plannen waaraan alle werknemers gelijktijdig kunnen deelnemen. Bovendien is het onmogelijk om zo maar arbeiders van de lijn te halen aangezien CELA volgens het Just In Time systeem produceert.

Niet alleen tijd is een vereiste, maar er is ook bepaald budget vereist om bewegingsactiviteiten in te voeren. Aangezien voorlopig geen extra budgetten worden uitgetrokken voor beweging, ben ik nagegaan welk budget in 2006 rechtstreeks en onrechtstreeks werd uitgegeven aan sport en beweging. In het afgelopen jaar werd 4.178,40 euro aan sport uitgegeven. Toch was er 6.278,4 euro beschikbaar. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat slechts 16,6% van het beschikbare aantal uren (210u) in de sporthal werd opgebruikt.

Onrechtstreeks kunnen ook allerlei randactiviteiten bekeken worden. De budgetten die hiervoor werden uitgetrokken kunnen eventueel deels voor sportactiviteiten dienen. Zo denk ik bijvoorbeeld aan de uitgaven van de opendeurdag (17.131,40 euro), het snoepgoed van het Sinterklaasfeest (1.726,56 euro), paaseieren (1.317,50 euro), de eindejaarsfeesten en andere activiteiten. Hiermee bedoel ik niet dat deze activiteiten afgeschaft moeten worden, maar een deel van de budgetten kan misschien verschoven worden in de richting van bewegingsactiviteiten (voorbeeld: in plaats van ongezond snoepgoed, wat meer beweging).

Achteraf, tijdens de vergadering, werd besloten om ons aan het rechtstreekse budget te houden dat vorig jaar aan sport werd besteed. Eventueel kan achteraf onderzocht worden of er voor bijkomende behoeften en noden middelen vrijgemaakt kunnen worden. Uiteindelijk bestaat de uitdaging er dus in om met zo weinig mogelijk middelen zo interessant mogelijke bewegingsactiviteiten te organiseren.

De 'steun' in beeld brengen, het bewegingsbeleid op de agenda zetten

Vooraleer een werkgroep op te starten (zie stap 2), ging ik samen met de HSE&E verantwoordelijke na welke personen zeker een bijdrage kunnen leveren aan het bewegingsbeleid. Daarna trachtten we het management en de gekozen sleutelfiguren binnen het bedrijf te overtuigen van het belang van voldoende beweging op het werk. Bij het management was dit niet onmiddellijk een probleem aangezien de HR-manager mij zelf gevraagd heeft om dit project uit te voeren volgens het stappenplan. Bovendien verkreeg zij vooraf al toestemming van de Plant manager.

Het was wel moeilijker om de andere leden van het management en de sleutelfiguren te overtuigen. Zij stonden eerder sceptisch ten opzichte van meer beweging. Een reden hiervoor was het POEMA project dat in het verleden werd geïmplementeerd. Een aantal van de POEMA instrumenten werden wel behouden, maar men bleek niet enthousiast over het stretchen.

Ook geloofde de groep niet dat meer beweging echte voordelen voor de werkomgeving met zich mee kan brengen. Een aantal leden beweerden zelfs dat dit project tijdverspilling is aangezien de arbeiders toch niet meer willen bewegen. Niet alleen een gebrek aan overtuiging, maar ook het idee dat de kostprijs veel te hoog zou liggen, werd aangehaald. Daarom was het belangrijk om in de eerste vergadering aandacht te besteden aan de weerstanden die leven in de groep.

Toch bleek achteraf dat alle personen die werden aangesproken, wel bereid zijn tot ondersteuning van het project en medewerking in de werkgroep.

1.2 Het engagement van het management vragen

In het kader van mijn thesis heb ik deze deelstap kunnen overslaan. De HR-manager had namelijk al voor de start van mijn onderzoek toestemming en engagement gevraagd aan het senior management. Toch werd, niet enkel voor het senior management maar ook voor de andere sleutelfiguren, tijdens de eerste vergadering (zie stap 2) een presentatie gegeven met de economische en gezondheidsvoordelen en de gezondheidsgegevens binnen CELA. Op die manier is niet alleen het management, maar ook de andere werkgroepleden, geïnformeerd over het stappenplan.

1.3 Een overeenkomst opstellen

Na overleg met de HR-manager, werd geen overeenkomst, maar wel een beleidsdocument opgesteld (zie stap 4, bijlage 6). In dit beleidsdocument worden de vereiste onderdelen van de overeenkomst geïntegreerd (doel en werkwijze). Achteraf wordt dit beleidsdocument nog aangevuld met de leden van de werkgroep en de uit te voeren activiteiten. Tijdens iedere stap en ieder vergadering wordt dan ook teruggegrepen naar het document voor eventuele aanpassingen en aanvullingen.

Volgens het stappenplan moeten in deze stap de toekomstplannen al gecommuniceerd worden naar de werknemers. Toch wachten we hiermee totdat de eerste startvergadering heeft plaatsgevonden. Daarna zal een artikel in de infokrant verschijnen.

Stap 2: Ontwerpen van een overlegstructuur

In deze fase wordt een structuur opgezet voor de ontwikkeling van het bewegingsbeleid. Hierbij wordt een representatief samengestelde werkgroep opgericht. Daarnaast worden de bedoelingen van de werkgroep bekend gemaakt bij de arbeiders.

2.1 Oprichten van een representatief samengestelde werkgroep

Zoals bij stap 1 werd vermeld, ging ik samen met de HSE&E verantwoordelijke na welke personen een bijdrage kunnen leveren in de totstandkoming van het bewegingsbeleid. Hierbij probeerden we een samenstelling te maken waarbij verschillende partijen (management/bediende/arbeider – autochtoon/allochtoon – man/vrouw – jong/oud) aan bod kwamen. Bij de beginbespreking was voor een representatieve samenstelling gekozen omdat op die manier alle partijen mede-eigenaar van het project worden. De ledenlijst is terug te vinden in bijlage 7.

Er zijn vier leden vanuit het topmanagement, namelijk de Plant manager, HR-manager en de productiemanagers van VW en GM. Bovendien worden zes vakbondsafgevaardigden gevraagd om zeker te zijn dat ook de werknemers goed vertegenwoordigd zijn. Daarnaast worden drie productiecoördinatoren (bedienden) betrokken aangezien ook zij in rechtstreeks contact staan met de arbeiders en teamleaders. Daarnaast zijn er twee interne leden met een specialistische achtergrond op welzijnsvlak (bedienden), namelijk de preventieadviseur en HSE&E verantwoordelijke. Daarnaast worden nog vijf externe leden gevraagd voor advies: de arbeidsgeneesheer, de fysiotherapeut, de begeleidster vanuit het Vlaamse instituut voor Gezondheidspromotie, de thesispromotor van de Universiteit Hasselt en ikzelf als thesisstudente. Hoewel de begeleidster vanuit het VIG en de thesispromotor werden opgenomen in de ledenlijst, woonden zij respectievelijk 1 en geen vergaderingen bij.

Hoewel Vandelanotte en Wouters (2006) een werkgroep van twee tot maximum tien leden aanraden, hebben we er binnen CELA voor gekozen om twintig personen op te nemen. Er werd gekozen voor meerdere leden omdat men op voorhand wist dat niet iedereen aanwezig zou zijn op alle vergaderingen. De vakbondsafgevaardigden en een aantal van de bedienden werkt namelijk ook in ploegen. Bovendien komen de externe partijen niet naar alle bijeenkomsten. Achteraf bleek dat er gemiddeld twaalf personen aanwezig waren per vergadering.

2.2 Aanduiden van een coördinator en de werkgroep een mandaat geven

Er worden geen specifieke functies toebedeeld aan de leden. Toch worden wel een aantal verantwoordelijkheden toebedeeld. Aangezien de meeste werkgroepleden weinig extra tijd kunnen vrijmaken voor het project, heb ik heel wat taken op mij genomen. Zo sta ik in voor het nodige opzoekwerk, de voorbereidingen en het voorzitten van de vergaderingen en het schrijven van de verslagen. De HSE&E verantwoordelijke, is wel het aanspreekpunt binnen het bedrijf omdat ikzelf slechts eenmaal in de twee weken een volledige dag aanwezig ben binnen het bedrijf. Bovendien staat de HSE&E verantwoordelijke me steeds bij indien er vragen of problemen zijn.

De andere werkgroepleden hebben geen specifieke functie. Wel wordt van hen verwacht dat zij actief meedenken, suggesties en opmerkingen geven zodat het beleid in groep gerealiseerd wordt.

Het mandaat van de werkgroep wordt geïntegreerd in het beleidsdocument dat reeds werd besproken in stap I (zie bijlage 6).

2.3 Bijeenroepen van een eerste vergadering van de werkgroep

Aangezien het mijn taak is om de vergaderingen voor te zitten, nodigde ik alle werkgroepleden uit op de startvergadering op 20 september 2006 (uitnodiging en verslag zie bijlage 8 en 9). Vooraleer het overleg kon plaatsvinden moeten eerst alle voorbereidingen uit de eerste stap afgerond zijn (inventaris opmaken van gezondheidsproblemen en vroegere initiatieven, nagaan van randvoorwaarden, knelpunten en behoeften, ontwerp van voorlopig beleidsdocument). Ook stelde ik in samenspraak met de HSE&E verantwoordelijke en de HR-manager een actieplan op met de voorlopige timing van de activiteiten (zie bijlage 10).

Tijdens de vergadering werd eerst het stappenplan van Vandelandotte en Wouters (2006) toegelicht door de begeleidster van het VIG, alsook de beoogde voordelen van een bewegingsbeleid.

Het tweede agendapunt was het samenstellen van de definitieve werkgroep. Dit werd echter uitgesteld omdat nog niet alle aanwezigen even enthousiast leken. Om succesvol een bewegingsbeleid te implementeren is het belangrijk dat alle leden voor de volle 100% achter het project staan. Daarom werd besloten alles een tijdje te laten bezinken en in de volgende vergadering, nadat alle knelpunten weerlegd zijn, een definitieve werkgroep samen te stellen.

In het kader van het derde agendapunt vroeg ik aan de arbeidsgeneesheer en de fysiotherapeut om wat meer uitleg te geven over de huidige gezondheidstoestand. Daarna vertelde ik aan de werkgroepleden over de initiatieven die ik tijdens mijn onderzoekwerk gevonden had (POEMA, ...). Daarna werd in groep besproken wat oorzaken waren voor het mislukken van deze initiatieven. Er werd vermeld dat POEMA door de operators enkel werd gezien als vijf minuten niet moeten werken en er werd bijgevolg niet actief meegedaan. Bovendien werd een betrokkenheidprobleem aangehaald bij de arbeiders. Het is dus belangrijk om na te gaan hoe de betrokkenheid van de werknemers verhoogd kan worden teneinde dit beleid succesvol te maken. Ook werd vermeld dat het erg belangrijk is om te zoeken naar ideeën die leven vanuit de werkvloer.

Door sommige werkgroepleden werd al even vooruit gelopen naar mogelijke toekomstige initiatieven. Toch werd hierbij de opmerking gemaakt dat het misschien leerrijk kan zijn om eerst eens in een ander bedrijf te kijken welke initiatieven daar werden genomen, wat succesvol was en waarom. Daarom beloofde ik aan de werkgroep om tegen de volgende vergadering een bedrijf te contacteren dat al een bewegingsbeleid heeft en daarover verslag te doen.

Daarna werden de bestaande structuren en randvoorwaarden besproken, alsook het voorlopige beleidsdocument werd voorgelezen en besproken. Nadat de volgende vergaderingen werden gepland, werd de vergadering afgesloten. Het verslag werd achteraf aan alle werkgroepleden doorgestuurd (bijlage 9).

2.4 Bekendmaken van het bewegingsbeleid bij de werknemers

Tijdens de startvergadering besloten we dat het belangrijk was om de productiemedewerkers nu al op de hoogte te brengen zodat iedereen weet waar men aan toe is. In het infoblad van september werd dus een artikeltje gepubliceerd om de arbeiders in te lichten over de toekomstplannen (bijlage 11). Zo werd verteld dat er een werkgroep werd opgericht en dat in de toekomst een enquête afgenomen zou worden bij de arbeiders. Het was mijn taak om dit artikel te schrijven. Achteraf werd dit doorgestuurd aan alle werkgroepleden ter goedkeuring.

2.5 Tweede vergadering

Vooraleer de tweede vergadering te laten doorgaan, was opnieuw een grondige voorbereiding vereist. Niet alleen het verslag van de startvergadering, maar ook het aangepaste beleidsdocument en actieplan werden doorgestuurd naar alle werkgroepleden. Daarnaast vroeg ik aan de arbeidsgeneesheer of zij tijdens de volgende vergadering de gezondheidstoestand binnen CELA verder zou kunnen verduidelijken aan de hand van haar presentatie (zij bijlage I). Ook zocht ik extra informatie op over POEMA.

Op vraag van de werkgroep trachtte ik eveneens na te gaan welke mogelijke initiatieven CELA in de toekomst zou kunnen ondernemen. Aangezien het Virga Jesse Ziekenhuis (VJZ) te Hasselt in het verleden een gezondheidsbeleid introduceerde volgens de zeven stappen van het VIG, maakte ik op vrijdag 6 oktober 2006 een afspraak met Georges Swinnen, coördinator verpleging. Eerst en vooral meldde Georges Swinnen dat het bewegingsbeleid bij VJZ kadert in een groter gezondheidsbeleid. Dit gezondheidsbeleid werd voorbereid in 2004 volgens het stappenplan van het VIG. De uiteindelijke startdatum was 1 februari 2005. Het doel van hun beleid is het aanpakken van de rugproblematiek, cardiovasculaire aandoeningen, psychosociale problemen en griep. Om deze doelen te bereiken zijn een aantal projecten uitgewerkt.

Het eerste project is voor alle werknemers. Elke nieuwe werknemer volgt een transferscholing waarbij normen en richtlijnen worden aangeleerd om op een goede manier lasten te tillen en te verplaatsen. De studiebelasting bedraagt zes uur en de cursus wordt ingericht voor groepen van maximum twaalf personen.

Het tweede project heet 'Bewegen maakt je sterk' en is bedoeld voor alle geïnteresseerden. Met dit project wil men de fysieke draagkracht (belastbaarheid) van de werknemers verhogen. Er wordt een oefenprogramma aangeboden met een fitheidstest, conditietraining en gerichte oefentherapie. De groep bestaat uit maximum vijftien deelnemers die gedurende drie maanden twee uur per week komen oefenen. De totale kostprijs bedraagt 72 euro per werknemer. De werknemer dient dit bedrag zelf te betalen, en nadat hij alle lessen heeft gevolgd, wordt dit bedrag teruggestort.

Het derde project betreft rugscholing en is bedoeld voor werknemers die al rugklachten hebben. Dit programma biedt een intensieve revalidatie aan bestaande uit gerichte oefentherapie, uithoudingstraining en houdings- en bewegingsadviezen. De deelnemers volgen gedurende drie maanden 36 sessies van telkens twee uur waarvan 5

sessies rugscholing, 1 sessie ergonomische analyse van de werkpost en 30 sessies oefentherapie gericht op kracht, stabiliteit en coördinatie. De kosten per patiënt worden vergoed door het RIZIV, de remgelden worden gefinancierd via de hospitalisatieverzekering.

Het vierde project handelt over reconditionering na langdurige afwezigheid. Afhankelijk van hun problemen kunnen medewerkers bepaalde oefenprogramma's of pijnhanteringsprogramma's volgen. De kosten worden gedekt door het RIZIV en de remgelden vallen ten laste van de hospitalisatieverzekering.

Het vijfde project heet 'Ergocoach'. Op iedere afdeling is er een werknemer die naast zijn uitvoerende taken een extra verantwoordelijkheid krijgt. Hij geeft adviezen, stuurt aan en motiveert de werknemers om op een verantwoorde wijze te werken. Samen met de andere medewerkers bekijkt hij hoe bepaalde handelingen en werkzaamheden minder belastend gedaan kunnen worden. De scholing dient een gemiddelde studiebelasting van 14 uur te bedragen. Men kan maximaal 12 deelnemers tegelijkertijd trainen en de kosten bedragen 90 euro per lesuur.

Om de cardiovasculaire aandoeningen te beperken, bestaat een aangepast preventieprogramma. Dit programma houdt in dat er een jaarlijkse opvolging wordt gedaan van de cholesterolindex bij risicogroepen. Ook kunnen geïnteresseerden beroep doen op groepsbegeleiding, begeleide fysieke trainingen, dieetbegeleiding, ...

Aansluitend bij de vorige projecten werd een sportraad opgericht. Dit is een groep werknemers die zelfstandig bewegingsactiviteiten mag plannen en andere personeelsleden aanmoedigt om deel te nemen. Zij krijgen een jaarlijks budget om deze activiteiten te organiseren. Bovendien worden een vast aantal uren in de sporthal gereserveerd.

Ook wordt een fiets- en ecovergoeding (ecovergoeding = wandelvergoeding) uitbetaald van 0,15 euro per kilometer en wordt een korting toegekend van ongeveer 30% op sportabonnementen van Sportopolis.

Aangezien het VJZ het gezondheidsbeleid nog niet zo lang heeft ingevoerd, zijn nog niet veel resultaten bekend. Wel vinden zij hun beleid sowieso geslaagd aangezien ze erg positieve reacties krijgen van medewerkers die cursussen hebben gevolgd.

Nadat alle voorbereidingen werden getroffen, werden alle werkgroepleden uitgenodigd voor de tweede vergadering op 9 oktober 2006 (zie bijlage I2). De meeste agendapunten dienden om stap 2 te vervullen.

Nadat het verslag van de startvergadering werd goedgekeurd, werd de werkgroep definitief samengesteld. Hierbij werden eerst een aantal knelpunten weerlegd zodat iedereen gemotiveerd was om zich verder in te zetten om van het bewegingsbeleid een succes te maken.

In het derde agendapunt werd de aandacht opnieuw gevestigd op de gezondheidstoestand en de vroegere initiatieven. De arbeidsgeneesheer gaf ons een presentatie over de toestand van de arbeiders in vergelijking met de gemiddelde Belgische werknemer. Daarna werd opnieuw ingegaan op de redenen waarom POEMA geen succes werd. Uiteindelijk kwamen we tot de conclusie dat het probleem zich situeerde bij het draagvlak. Het is namelijk erg belangrijk om te vertrekken vanuit een brede basis waarin alle categorieën werknemers vertegenwoordigd zijn. Dit is zeker een belangrijke les voor het nieuwe beleid, vandaar dat de werkgroep representatief werd samengesteld.

Bovendien denkt de werkgroep dat er bij de werknemers een aantal barrières bestaan die hen beletten meer te bewegen. De arbeidsgeneesheer hoort tijdens onderzoeken bijvoorbeeld geregeld de opmerking: "Ik beweeg al voldoende op het werk, waarom zou ik dan na het werk nog eens moeten bewegen/sporten?".

In het kader van het vierde agendapunt, werden de resultaten van het interview met het Virga Jesse Ziekenhuis besproken alsook een aantal andere bewegingsvoorstellen. De werkgroep vond het project 'Bewegen maakt je sterk' interessant, hoewel hieraan te hoge kosten verbonden zijn. Wel werd vermeld dat het mogelijk is om een informatieboekje te maken met allerlei spierversterkende oefeningen die geïnteresseerde productiemedewerkers thuis kunnen doen.

Ook het project 'Ergocoach' kan een goed initiatief zijn omdat dit de betrokkenheid op de werkvloer kan verhogen. Werknemers die dit wensen krijgen namelijk de extra verantwoordelijkheid om adviezen te geven en medecollega's aan te sturen. Wel twijfelden sommige leden of de arbeiders wel capabel genoeg zijn om een dergelijke cursus aan te leren aangezien de meesten ongeschoold zijn. Persoonlijk denk ik niet dat enkel geschoolde arbeiders in aanmerking komen, aangezien de arbeiders sowieso de problemen (en eventuele voorstellen voor verandering) in verband met hun eigen werkplek kunnen identificeren.

Vooraf op het voorstel van een sportraad werd enthousiast gereageerd. Dit initiatief zou zeker de betrokkenheid van de arbeiders kunnen verhogen aangezien zij zelf activiteiten mogen plannen. Ook zou het management minder belast worden als de werknemers zelf initiatief nemen. Wel zijn ook hier nog enkele knelpunten. Er moet bijvoorbeeld een duidelijk kader geschept worden rond de bevoegdheden en budgetten. Ook is het nodig dat de geïnteresseerde werknemers zich eventueel na de werkuren willen engageren.

Bovendien werd al vastgelegd dat het nodig is om de fietsvergoeding bij het personeel beter kenbaar te maken. CELA betaalt de maximale onbelastbare vergoeding van 0,15 euro per kilometer, maar vele werknemers zijn hier niet van op de hoogte.

Daarnaast zijn er nog een aantal initiatieven die interessant kunnen zijn, maar moeilijk haalbaar omwille van budget- of tijdsredenen. Zo bestaat de mogelijkheid tot het afnemen van fitheidstests in de Beweegmobiel van Partena. Zij bieden eveneens een tentoonstelling aan waarbij werknemers een aantal tests kunnen afleggen om kracht, uithouding, lenigheid, gewicht en BMI na te gaan. Deze projecten vereisen echter een relatief groot budget. De Beweegmobiel kost namelijk 3000 euro per dag (en er kunnen maximaal 72 werknemers per dag getest worden) en de Tentoonstelling kost 4000 euro per week.

Een aantal voorstellen werden al geschrapt omdat ze volgens de werkgroep niet haalbaar zijn of niet het gehoopte effect zullen hebben. Zo is het onmogelijk om een fitnesszaal in te richten aangezien er dan al heel wat toestellen moet staan om voldoende capaciteit te hebben. Ook stretchen (cfr. POEMA) wordt in de toekomst niet meer herhaald omdat dit de arbeiders niet aanspreekt. Lunchwandelen is tenslotte ook niet mogelijk omdat de middagpauze te kort is (30 minuten) en de omgeving is niet interessant/veilig om te wandelen.

Het vijfde agendapunt handelde over de opstelling van een plan voor de communicatie, informatie, sensibilisering, ondersteuning en consultatie voor de werknemers. Het is natuurlijk erg belangrijk om te zoeken naar ideeën die leven vanuit de werkvloer. Enkel op die manier zal het bewegingsbeleid ook ondersteund worden door de arbeiders. moeten dus onderzoeken hoe de arbeiders "bewegen op het werk" zien.

De eerste stap werd alvast gezet. In het infoblad van september werd een artikeltje gepubliceerd over het bewegingsbeleid. De werkgroep vindt het belangrijk om ook in de toekomst de productiemedewerkers te informeren over het verdere verloop van dit project. Verder wordt door het VIG aangeraden om een soort (interactieve) informatiekiosk op te richten rond beweging (en/of gezondheid in het algemeen). Hierin kunnen allerlei brochures en folders liggen zodat werknemers te allen tijde documentatie kunnen inkijken/meenemen. Toen ik dit voorstelde in de werkgroep, waren de meeste leden enthousiast omdat dit een goedkoop en gemakkelijk te realiseren initiatief is. Bovendien zou het misschien interessant zijn om in deze informatiekiosk een (oudere) beveiligde computer te plaatsen waar men via het Internet de website <http://www.bewegingsadviesonline.be/> kan raadplegen voor individueel bewegingsadvies en tips. Een laatste communicatiemiddel dat we in overweging kunnen nemen, is het plaatsen van een ideeënbus. Hier kunnen werknemers ideeën en initiatieven rond beweging en sport posten. Dit kan hen betrekken bij het bewegingsbeleid en het draagvlak verruimen.

Daarna gaf ik aan de werkgroepleden een korte toelichting over de manieren waarop we de arbeiders kunnen bevragen (stap 3). Een eerste methode is het afnemen van enquêtes of vragenlijsten. Er zitten een aantal voorbeeldvragenlijsten in het stappenplan die we kunnen gebruiken om meer te weten te komen over de individuele bewegingsgewoonten. Wel zullen we deze enquêtes moeten aanpassen aan de noden van CELA. Ook focusgroepen kunnen een goed hulpmiddel zijn. Een focusgroep is een gestructureerde discussie onder een kleine groep (4-12 personen), begeleid door een gespreksleider. Deze methode is ontworpen om informatie te verkrijgen over de voorkeuren en waarden van (uiteenlopende) mensen tot een bepaald onderwerp. Tenslotte kan geopteerd worden voor individuele interviews.

Tijdens deze vergadering werd door de meerderheid geopteerd voor het afnemen van enquêtes omdat we op die manier meer arbeiders (iedereen) sneller kunnen bevragen. Bij interviews of focusgroepen zou dit onmogelijk zijn. Ook de verwerking verloopt sneller bij een enquête omdat alle antwoorden op een dezelfde manier standaard te verwerken zijn.

De vergadering werd uiteindelijk afgerond met een korte bespreking van het beleidsdocument en het bijstellen van het actieplan. Na de vergadering schreef ik een verslag over het overleg en verstuurdde dit naar de werkgroepleden (zie bijlage 14).

Stap 3: Bewegingsaanbod en behoeften van de werknemers in kaart brengen

In stap 3 worden de arbeiders bevraagd zowel over hun huidige bewegingsgedrag als over hun noden en behoeften met betrekking tot het nieuwe beleid. Nadat deze vragenlijsten verwerkt zijn in SPSS, worden deze gerapporteerd aan de werknemers en de werkgroep. Deze resultaten kunnen achteraf helpen een bewegingsbeleid op te starten dat beter aansluit bij de wensen van de productiemedewerkers en dus beter aanvaard wordt.

3.1 Organiseren van een werknemersbevraging over beweging

Derde vergadering: opstellen van de enquête

Tijdens de derde vergadering was het vooral de bedoeling om het plan voor communicatie en consultatie af te ronden. Hierbij moest dus een beslissing vallen over de manier waarop we de arbeiders bevraagd worden. Vooraleer de vergadering te laten doorgaan, stuurde ik het verslag, het actieplan en het aangepaste beleidsdocument door naar de werkgroepleden.

Daarnaast was het mijn taak om alvast een voorlopige vragenlijst op te stellen die tijdens de vergadering verder aangevuld en aangepast zou worden. Aangezien het in deze studie de bedoeling is om de behoeften, wensen en tevredenheid van de arbeiders te belichten, wordt hier van een verkennend/explorerend praktijkonderzoek gesproken. De enquête (zie bijlage 15) kwam tot stand na het bestuderen van de studies van Vandelanotte en Wouters (2006) en Gezondheidsbevordering op de Werkplek (n.d.).

De vragenlijst bestaat uit vier delen: demografische gegevens (vraag 1 t.e.m. 7), inventarisatie van gezondheidsproblemen (vraag 8 t.e.m. 17), bewegingswensen (vraag 18 t.e.m. 24) en de wens tot participatie aan het beleid (vraag 25 t.e.m. 28). De vragenlijst bestaat voornamelijk uit gesloten vragen omdat deze snel ingevuld kunnen worden door de respondenten. Bovendien is de kans groter dat de vragen correct ingevuld worden. Omdat het bij een aantal vragen niet mogelijk is een exhaustieve lijst van antwoordmogelijkheden te geven, is er ruimte voorzien om een ander antwoord toe te voegen.

Nadat ik alle voorbereidingen had getroffen, nodigde ik de werkgroepleden uit voor de derde vergadering op 6 november 2006 (zie bijlage 16). Tijdens de vergadering werd eerst het vorige verslag, het actieplan en het beleidsdocument opnieuw besproken en goedgekeurd. Dan was het tijd voor het belangrijkste agendapunt: het plan ter communicatie en consultatie.

Het plan om de productiemedewerkers te informeren en te sensibiliseren werd al grotendeels vastgelegd tijdens de tweede vergadering. Zo werd ondermeer opnieuw aangehaald dat het de bedoeling is om in alle infobladen artikeltjes te publiceren betreffende de werking en activiteiten van de werkgroep beweging. Ook een ideeënbus is een goed idee aangezien de arbeiders dan zelf ideeën en initiatieven rond beweging en sport kunnen posten. Dit kan de arbeiders betrekken bij het bewegingsbeleid en het draagvlak verruimen.

Om de arbeiders te sensibiliseren over het belang van voldoende bewegen, zal een (interactieve) informatiekiosk worden opgericht in de Visual Management Room (Dit is een grote ruimte tussen de productieruimte en de cafetaria waar alle werknemers informatie kunnen terugvinden met betrekking tot de ondernemingsraad, interne vacatures, sociale aangelegenheden, ...). In deze informatiekiosk kunnen allerlei brochures en folders geplaatst worden met betrekking tot beweging en andere gezondheidsthema's zodat de arbeiders (naar eigen wens) documentatie kunnen inkijken/meenemen. Niet alleen in de informatiekiosk kunnen de werknemers deze informatie opzoeken, maar ook de arbeidsgeneesheer, fysiotherapeut of HSE&E verantwoordelijke kunnen folders of informatie doorgeven aan hen die met klachten langskomen.

Om het plan ter consultatie van de arbeiders definitief op te stellen werd eerst de voorlopige vragenlijst overlopen en waar nodig aangepast. Zo werden een aantal vragen weggelaten waar bepaalde activiteiten aangeboden/gesuggereerd werden omdat CELA geen verwachtingspatronen wil creëren bij de arbeiders. Daarom werd deze vraag vervangen door vraag 22 zodat de arbeiders zelf suggesties kunnen doen. Ook werden een aantal vragen anders geformuleerd omdat de werkgroep de vragenlijst zo simpel, kort en luchtig mogelijk wou houden.

Het afnemen van de vragenlijst zal anoniem gebeuren en collectief georganiseerd worden. Het is de bedoeling om alle arbeiders een vragenlijst te laten invullen. De onderzoekseenheden zijn dus alle arbeiders die bij CELA tewerkgesteld zijn. De vragenlijst wordt afgenomen tijdens een productiestop per shift wanneer de productie dit toelaat (bijvoorbeeld bij ongeplande stilstand van klant). Tijdens het invullen van de vragenlijst is er begeleiding

voorzien vanwege de vakbond en de productieleiding. Het is de bedoeling om alle enquêtes af te nemen tegen eind 2006 zodat ikzelf ze in februari kan analyseren en verwerken.

Tenslotte werd vastgelegd dat de volgende vergadering zou plaatsvinden op maandag 4 december 2006. Na de vergadering werd zowel het verslag (zie bijlage 17) als de aangepaste vragenlijst (zie bijlage 15) doorgestuurd aan de werkgroepleden.

Afname van de enquête

De bedoeling was om de enquêtes af te nemen tegen eind 2006. Door (economisch minder goede) omstandigheden werden alle vragenlijsten al ingevuld voor 5 december 2006. Zoals veelvuldig in de pers is gekomen, zijn er namelijk heel wat problemen geweest met de fabriek van Volkswagen in Vorst en de fabriek van Opel in Antwerpen. Aangezien CELA een toeleverancier is van beide bedrijven, zijn er heel wat problemen geweest met de productie en was er dus eerder een productiestop vereist dan voorzien was.

VW Vorst startte de staking op vrijdag 17 november 2006. In CELA werd er die dag nog geproduceerd totdat de producten niet meer gestockeerd konden worden. De lijnen werden in de vroege avond stilgelegd (productiestop) en alvorens de arbeiders naar huis mochten gaan, werden de enquêtes ingevuld. Vanaf die dag (17 november) hebben de VW-lijnen in de fabriek stilgelegen, pas op 15 januari 2007 werd het werk hervat.

Ook rond dezelfde tijd (eind november 2006) begon het bij Opel Antwerpen te rommelen. Als Opel Antwerpen het werk neerlegde, was er ook voor de arbeiders bij CELA geen werk. Daardoor werden ook deze enquêtes al snel afgenomen tijdens een productiestop.

Bij beide lijnen werden de enquêtes afgenomen in de cafetaria. De arbeiders werden bij het begin van de productiestop naar de cafetaria geleid en werden gevraagd de enquête in te vullen alvorens naar huis te gaan. Een aantal vakbondsleden en productiecoördinatoren hielden hierbij toezicht en namen de ingevulde vragenlijsten in ontvangst.

Achteraf bleek echter dat er slechts 164 enquêtes werden ingevuld bij VW en 246 bij Opel, terwijl er op dat moment binnen CELA nog 616 arbeiders tewerkgesteld waren. Dit wil zeggen dat slechts 66,56% van de arbeiders een

enquête invulde. Er zijn echter een aantal mogelijke oorzaken voor dit lagere percentage. Dagelijks moeten namelijk een deel arbeiders gaan stempelen (economisch werkloos) doordat CELA haar personeelsbehoefte steeds plant in de ruime zin. Bovendien is er binnen het bedrijf sprake van een hoge absentiegraad. Het is dus niet ondenkbaar dat er heel wat arbeiders ziek waren op de dagen dat de enquêtes werden afgenomen. Eveneens beweerden een aantal vakbondsleden dat heel wat arbeiders de enquête niet hebben ingevuld doordat zij gewoon naar huis zijn gegaan in plaats van naar de cafetaria te gaan om de enquête in te vullen.

3.2 Verwerking van de verzamelde gegevens

Zoals eerder werd vermeld, hebben uiteindelijk slechts 410 (164 VW + 246 GM) van de 616 arbeiders een enquête ingevuld. Dit komt overeen met een respons van 66,56%. Achteraf bleek dus dat de respons slechts van een beperkte groep afkomstig was (in plaats van de hele populatie van alle CELA arbeiders). Als we kijken naar de vereiste steekproefgrootte bij een foutenmarge van 5% en een betrouwbaarheidsniveau van 95% blijkt dat de steekproef 237 arbeiders moet tellen. In werkelijkheid werden er 410 enquêtes afgenomen wat overeenkomt met een foutenmarge van 2,8% en een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Wel is in dit geval niet vooraf een representatieve steekproef samengesteld en moet er dus met een mogelijke vertekening rekening gehouden worden. Aangezien de stempelaars volgens een roulatiesysteem gekozen worden, en ook de zieken niet steeds dezelfde personen zijn, is er bij deze groepen geen sprake van een vertekening. Wel zijn zij wat ondervetegenwoordigd. Er kan echter wel sprake zijn van een vertekening bij de groep arbeiders die naar huis vertrokken. Zij waren waarschijnlijk minder geneigd om de enquête in te vullen. Ook de context waarin de enquête werd afgenomen, kan voor een vertekening zorgen. Eind 2006 was namelijk een erg onstabiele periode waarin heel wat arbeiders vreesden voor hun job (collectieve ontslagen). Dit was ook merkbaar bij de verwerking van de gegevens, niet iedereen had de enquêtes even serieus ingevuld (zo werd er bijvoorbeeld geopteerd voor "bedsport" in plaats van andere bewegingsactiviteiten).

De verzamelde ruwe data werden met het statistische programma SPSS verwerkt. Aangezien in SPSS enkel numerieke gegevens verwerkt kunnen worden, werden de waarden van alle variabelen voorzien van een code. In bijlage 15 worden de codes weergegeven achteraan de vragen. In de eigenlijke vragenlijst was dit niet het geval aangezien de werkgroep vreesde dat deze cijfers de aandacht te veel zouden afleiden.

Vragen 1 t.e.m. 7 registreren de demografische gegevens. Bij deze vragen hebben de toegekende codes meestal geen kwantitatieve betekenis. Ze worden enkel toegekend om de ingevulde gegevens numeriek weer te geven wat de verwerking mogelijk maakt. Tenslotte kregen deze codes opnieuw een kwalitatief label toegekend om de grafieken opnieuw in de juiste termen te zetten.

Achteraf bleek dat er bij sommige vragen nog andere codes toegekend moesten worden. Zo werd bij vraag 1 gepolst naar de lijn waar men werkte. Indien dit niet werd ingevuld, werd een score (6) toegekend, met name 'onbekend'.

Vraag 3 werd achteraf gedecodeerd: code (1) voor de leeftijdscategorie van 18 tot 25 jaar, code (2) voor de categorie van 26 tot 35 jaar, (3) voor 36 tot 45 jaar, (4) voor de groep van 46 tot 55 jaar, en (5) voor de respondenten waarvan geen gegevens bekend zijn.

Bij vraag 4 berekende ik de BMI scores eerst met de hand nadat de enquêtes werden afgenomen. Daarna werden deze BMI scores gecodeerd in 5 categorieën: (1) voor respondenten met ondergewicht (= onder de 18,5), (2) voor een gezond gewicht (= tussen 18,5 en 24,9), (3) voor overgewicht (= tussen 25 en 29,9), (4) voor obesitas (= boven de 30) en (5) voor een onbekend BMI.

Vragen 8 t.e.m. 17 inventariseren de huidige toestand. Bij deze vragen hebben de meeste scores wel een kwantitatieve betekenis. Zo wil een lage score zeggen dat men een goede gezondheid heeft of voldoende beweegt, een hoge score wil zeggen dat er gezondheidsproblemen zijn of onvoldoende beweegt. Dit kan ook op een andere manier geïnterpreteerd worden: Hoe hoger de score, hoe slechter de gezondheidstoestand, dus hoe meer nood aan een bewegingsbeleid.

Bij vraag 13 wordt enkel een numerieke score toegekend aan het antwoord: ja (5) of nee (1). Bovendien kunnen de respondenten, indien ze klachten hebben, nog aanduiden of deze klacht door het werk is ontstaan en of ze al in behandeling zijn. Deze laatste resultaten verwerkte ik achteraf met de hand.

De antwoorden van vraag 14 werden achteraf in 6 categorieën onderverdeeld: (1) voor 0-5km, (2) voor 6-10km, (3) voor 11-20km, (4) voor 21-30km, (5) voor 31-40km en (6) voor meer dan 40km. Deze codering heeft echter geen kwantitatieve betekenis om de gezondheidstoestand vast te stellen.

Bij vraag 15 was het eerst de bedoeling om zowel een score (1) te geven aan 'te voet' als 'met de fiets' aangezien er bij beide antwoorden aan beweging wordt gedaan. Na afname van de enquête bleek echter dat geen enkele arbeider te voet naar het werk komt. Score (1) werd dus enkel voor 'met de fiets gebruikt'. Coderingen (2) en (3) hebben geen specifieke betekenis, maar werden gebruikt om in de grafiek achteraf nog een onderscheid te zien.

Voor vraag 17 gebeurde de codering als volgt: 6-7 dagen fysieke activiteit is (1), 4-5 dagen is (2), 2-3 dagen is (3), 1 dag is (4) en niet (inactiviteit) is (5).

De wensen en behoeften werden gemeten aan de hand van de vragen 18 t.e.m. 24. Ook hier hebben de toegekende scores meestal een betekenis. Een hoge score wil zeggen dat de respondent behoeftig is en/of heel wat wensen heeft. Hoe hoger de score, hoe meer nood er dus is aan een bewegingsbeleid.

Aan vraag 20, 22 en 24 werden geen scores toegekend aangezien dit kwalitatieve antwoorden zijn. Ze werden achteraf wel met de hand geanalyseerd en verwerkt.

Uiteindelijk werd de wens tot participatie aan het beleid onderzocht in vraag 25 t.e.m. 28. Hier kreeg enkel vraag 25 een score, (5) voor de wens tot participatie aan het beleid, (1) indien men niets wil doen. De andere antwoorden zijn opnieuw kwalitatief.

Wel moet, in verband met de verwerking van de gegevens, nog vermeld worden dat de enquêtes niet altijd even serieus of volledig werden ingevuld. Waarschijnlijk is dit te wijten aan de economische instabiliteit in die periode. Het is logisch dat een bewegingsbeleid de minste zorg was van de arbeiders op dat moment aangezien de meeste van hen vreesden hun job te verliezen in de nabije toekomst. Toch waren alle enquêtes bruikbaar. Onserieuze opmerkingen werden wel genegeerd (een arbeider haalde als gewenste activiteit bijvoorbeeld "bedsport" aan).

3.3 Resultaten van de enquête

In bijlage 18 zijn de volledige resultaten van de bevraging terug te vinden. Er wordt steeds een opsplitsing gemaakt tussen de arbeiders van VW en GM aangezien dit voor de bedrijfsleiding gemakkelijker te gebruiken is. Bovendien bleek tijdens de verwerking dat er soms grote verschillen bestaan tussen beide afdelingen, zowel op demografisch vlak als bij gezondheidsproblemen en behoeften. Doordat er sinds eind 2006 201 arbeiders van VW ontslagen zijn wegens de problemen bij VW Vorst, besteedt de bedrijfsleiding meer aandacht aan de resultaten van GM. In deze tekst worden enkel de voornaamste resultaten toegelicht, de andere resultaten zijn te vinden in de bijlage.

Vooreerst valt het op dat de groep arbeiders bij CELA voornamelijk van het mannelijke geslacht is. Ook kunnen de gegevens bevestigd worden, die in stap 1 door de arbeidsgeneesheer werden verstrekt. Binnen CELA werken er namelijk vooral veel jonge werknemers. Vooral bij VW is dit opvallend, meer dan de helft van de respondenten is er jonger dan 25. Een mogelijke reden hiervoor is dat de VW-afdeling pas sinds 2003 werd gebouwd. De meeste arbeiders bij GM werken er dan ook al langer. Dit vermoeden wordt bevestigd als we kijken naar de contracten. Bij VW werkt een groot aantal van de respondenten nog met een interimcontract of een contract voor bepaalde duur, terwijl bij GM de meesten reeds een vast contract hebben. Bij VW wonen bovendien beduidend meer respondenten nog bij hun ouders (43%), wat ook te maken kan hebben met hun gemiddeld jongere leeftijd.

Overigens werd in stap 1 door de arbeidsgeneesheer al aangehaald dat de arbeiders bij CELA een gezonder BMI hebben dan de gemiddelde Belgische werknemer (12% bij CELA bleek in 2005 obees ten opzichte van 17% in de algemene MISI database van het Idewe, zie bijlage 1). Toch blijkt uit de enquête dat er nog heel wat ruimte is voor verbetering. Bij GM lijden 40% aan overgewicht of obesitas, bij VW 31%.

Indien we de gezondheidstoestand van de respondenten willen beschrijven, valt het op dat het merendeel zijn eigen gezondheid goed tot heel goed beschouwt (65% bij GM, 74% bij VW). Toch blijkt dat er nog verbetering mogelijk is. De helft van de respondenten rookt namelijk meer dan 1 sigaret per dag en ongeveer 15% beweert regelmatig alcoholische dranken te nuttigen. Ook blijkt dat heel wat arbeiders hun werk zowel lichamelijk als mentaal vermoeiend vinden.

Eveneens kunnen we afleiden dat heel wat arbeiders lichamelijke klachten ondervinden, dikwijls veroorzaakt door het werk. De meest voorkomende klacht, zowel bij GM (44%) als VW (53%), betreft pols -en handproblemen die in

60% van de gevallen door het werk worden veroorzaakt. Daarna volgen nek -en schouderproblemen (40% bij GM, 42% bij VW), been -en voetklachten (44% bij GM, 32% bij VW), rugklachten (38% bij GM, 38% bij VW), arm -en elleboogproblemen (29% bij GM, 37% bij VW) en in mindere mate hoofdpijn (20% bij GM, 20% bij VW) en last van de ogen (7% bij GM, 6% bij VW). Bovendien blijkt uit de enquête dat de klachten verschillen tussen beide afdelingen. Opnieuw worden de gegevens die de arbeidsgeneesheer verstrekke, bevestigd. De arbeiders binnen CELA hebben relatief veel locomotorische klachten (klachten aan het bewegingsapparaat, RSI) die veroorzaakt kunnen worden door een tekort aan beweging.

Bij de gemiddelde woon-werkafstand valt het op dat bij GM 6% en bij VW slechts 1% op minder dan 5 kilometer van het werk wonen. Wel kunnen initiatieven genomen worden om deze personen te overtuigen met de fiets en/of te voet te komen, tenzij zij dit al doen. Ook een aantal van de respondenten die tussen de 6 en 10 kilometer van het bedrijf wonen, kunnen misschien gestimuleerd worden om met de fiets naar het werk te komen.

Overigens blijkt dat het merendeel van de arbeiders vindt dat hij/zij op een gezonde manier beweegt (73% bij GM, 78% bij VW), hoewel een derde van alle arbeiders geen enkele dag per week bewegen (inactief). Slechts 10% bij GM en 12% bij VW beweegt dagelijks dertig minuten zoals de internationale richtlijn voorschrijft. Het is dus geen overbodige luxe om de arbeiders te stimuleren tot een hogere activiteitsgraad.

Indien we de wensen en behoeften van de respondenten bekijken, kunnen we besluiten dat ongeveer de helft van de respondenten in het komende half jaar meer wil bewegen (50% bij GM, 48% bij VW) en een vijfde twijfelt nog. Er zijn dus heel wat potentiële werknemers om deel te nemen aan de bewegingsactiviteiten. Toch beweert een derde van de respondenten dat zij niet meer willen bewegen. Als reden waarom men niet meer wil bewegen, zijn "Ik beweeg al genoeg" (41% bij GM, 46% bij VW) en "Ik heb geen tijd om meer te bewegen" (36% bij GM, 34% bij VW) de belangrijkste.

Toch zijn er voor CELA heel wat kansen. 66% bij GM en 57% bij VW zijn het er namelijk over eens dat CELA meer inspanningen moeten leveren op het vlak van bewegingsactiviteiten. Bovendien blijkt dat de meerderheid van de respondenten (60% bij GM, 58% bij VW) vindt dat de georganiseerde activiteiten moeten openstaan voor andere gezinsleden (partner en/of kinderen).

Uit de resultaten kunnen we eveneens afleiden dat heel wat arbeiders (38% bij GM en 45% bij VW) aan bewegingsactiviteiten willen meedoen. Wel werd hierbij de veronderstelling gemaakt dat degenen die geen activiteiten opgaven/niets invulden, niet willen meedoen aan acties. De opgegeven percentages zijn dus minima. De voornaamste motiveringen om deel te nemen aan bewegingsactiviteiten zijn de volgende zijn: "Het helpt me om gezond en fit te blijven" (30% bij GM, 24% bij VW), "Gezelligheid" (23% bij GM, 23% bij VW), "Collega's beter leren kennen (16% bij GM, 30% bij VW) en "Om af te vallen" (21% bij GM, 10% bij VW). Bovendien werden een heel aantal voorkeuren geuit met betrekking tot mogelijke activiteiten. Hieruit blijkt dat de absolute voorkeur gaat naar voetballen (24% bij GM, 34% bij VW). Andere populaire activiteiten zijn fitness (10% bij GM, 8% bij VW), fietsen (7% bij GM, 5% bij VW) en joggen/lopen (6% bij GM, 3% bij VW).

Ondanks de lage betrokkenheid die de bedrijfsleiding als probleem aangeeft, blijkt uit de enquête dat toch heel wat arbeiders zich willen inzetten om activiteiten te (helpen) organiseren (41% bij GM, 54,5% bij VW). Enkele personen gaven eveneens hun nam op. Zij zullen in een later stadium aangesproken worden. Van de personen die graag iets willen organiseren, werden volgende activiteiten opgegeven: voetbaltoernooi (29% bij GM, 25% bij VW), fietstocht (14% bij GM, 8% bij VW), bowling (11% bij GM en VW) en lopen (8% bij beide afdelingen).

De volledige beschrijving van de resultaten, inclusief grafische weergave, is opgenomen in bijlage 18.

3.4 Rapportering van de resultaten

Nadat ik de resultaten van de enquête had uitgeschreven, werden deze doorgestuurd naar alle werkgroepleden. Bovendien werd de volgende vergadering gepland op 7 maart 2007. Enkel agendapunten 1 en 2 worden in deze stap besproken, aangezien de activiteitenplanning (agendapunt 3) tot de vierde stap behoort.

Alvorens de vergadering te laten doorgaan werd het verslag van de vorige vergadering alsook de uitnodiging van de nieuwe vergadering (bijlage 20) doorgestuurd naar alle werkgroepleden. Nadat het verslag door alle werkgroepleden werd goedgekeurd, besprak ik kort de enquêteresultaten.

Ik legde hierbij vooral de nadruk op het feit dat de meerderheid van de arbeiders (66% bij GM, 57% bij VW) wenst dat CELA meer inspanningen levert om voldoende beweging te promoten. Vanaf de eerste vergadering was een

gebrek aan overtuiging van het nut van de werkgroep het belangrijkste knelpunt bij enkele leden. Toch tonen de enquêteresultaten aan dat de arbeiders wel degelijk behoefte hebben aan een bewegingsbeleid.

Ook vertelde ik dat de helft van de arbeiders in het komende half jaar meer willen bewegen en 18,5% twijfelt. Dit zijn dus de mensen die we kunnen motiveren/overtuigen om deel te nemen aan bewegingsactiviteiten. Een derde wil niet meer gaan bewegen.

Aangezien het belangrijk is om te zoeken naar ideeën die leven vanuit de werkvloer, besprak ik eveneens de activiteiten die werden aangehaald door de arbeiders. Uit de resultaten blijkt dat vooral voetbal populair is. Hierbij werden vooral competities tussen de lijnen onderling en tussen de bedrijven aangehaald. Ook fitness en fietsen bleken populair.

De andere agendapunten van de vierde vergadering worden onder stap 4 besproken.

Ook vroeg de HR-manager mij om een artikeltje te schrijven voor het infoblad van februari 2007 zodat alle werknemers op de hoogte werden gebracht van de resultaten en de toekomstplannen. Dit artikeltje is terug te vinden in bijlage 19. De belangrijkste resultaten van de enquête werden hierin opgenomen. Bovendien werden de volledige resultaten (zoals in bijlage 18 weergegeven) uitgehangen in de Visual Management Room ter inzage.

Stap 4: Ontwikkeling beleidsdocument voor bewegingsbeleid

In deze stap is het de bedoeling om een beleidsdocument te ontwikkelen, rekening houdend met de resultaten van de enquête. Hierin wordt het doel van het beleid, de werkwijze, de timing en de activiteiten opgenomen.

Zoals reeds eerder is aangehaald, werd het beleidsdocument bij CELA al in de eerste stap ontwikkeld. Toch werd dit document gaandeweg aangepast, telkens als het actieplan wijzigde of werd bijgesteld (zie bijlage 6, 10). Daarom ga ik hier verder in op dit document.

4.1 Bepaling van de doelstellingen van het bewegingsbeleid

De doelstellingen van het beleid werden al tijdens de eerste vergaderingen besproken, maar worden hier kort weergegeven. De bedrijfsleiding vindt de gezondheid van haar werknemers belangrijk en onderkent dat het stimuleren van de fysieke activiteit kan bijdragen tot de ontwikkeling van gezonde werknemers in een gezond bedrijf.

Het doel van het bewegingsbeleid is door middel van voorlichting en groepsgebonden acties de fysieke activiteit van zoveel mogelijk productiemedewerkers te verhogen zodat zij voldoende bewegen om van gezondheidsvoordelen te genieten. Bovendien wil CELA de betrokkenheid met de fysiotherapeut verbeteren. Op die manier hoopt het bedrijf de kosten door ziekteverzuim, arbeidsongevallen en personeelsverloop te verminderen.

Verder streeft CELA naar een continu bewegingsaanbod zodat de geleverde inspanningen niet verloren gaan na verloop van tijd.

4.2 Bepaling van de doelgroep(en) binnen het bewegingsbeleid

Het bewegingsbeleid wordt ontwikkeld voor alle werknemers, maar vooral voor degenen die niet voldoende bewegen, in het bijzonder werknemers die reeds gezondheidsproblemen hebben die gerelateerd zijn aan fysieke activiteit. Toch gaat er vooral aandacht naar de arbeiders, aangezien zij de grootste groep werknemers zijn. In deze thesis werd dus specifiek gewerkt rond een bewegingsbeleid voor de arbeiders.

4.3 Bepalen welke activiteiten deel zullen uitmaken van het bewegingsbeleid

Het belangrijkste agendapunt tijdens de vierde vergadering was het vastleggen en uitwerken van haalbare voorstellen. Aangezien er voorlopig geen extra budgetten worden uitgetrokken voor beweging (zie randvoorwaarden in stap 1), vroeg de HR-manager mij om het budget na te gaan dat in 2006 rechtstreeks en onrechtstreeks werd uitgegeven aan beweging.

In het afgelopen jaar werd 4.178,40 euro aan sport uitgegeven. Toch was er 6.278,4 euro beschikbaar. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat slechts 16,6% van het beschikbare aantal uren (210u) in de sporthal werd opgebruikt. Toch moet hierbij een bemerking gemaakt worden. In 2007 zal het aantal beschikbare uren in de sporthal namelijk verminderen aangezien bij Volkswagen slechts in 1 ploeg wordt gewerkt (na de collectieve ontslagen). Hierdoor vallen op jaarbasis 50 uren weg wat overeenkomt met 600 euro. Het rechtstreekse sportbudget voor 2007 bedraagt dus 5.678,4 euro.

Onrechtstreeks kunnen ook allerlei randactiviteiten bekeken worden. De budgetten die hiervoor werden uitgetrokken kunnen eventueel deels ook voor sportactiviteiten dienen. Toch werd door de werkgroep besloten om enkel het rechtstreekse budget te benutten. Eventueel kan achteraf onderzocht worden of voor bijkomende behoeften en noden middelen vrijgemaakt kunnen worden. Uiteindelijk bestaat de uitdaging er dus in om met zo weinig mogelijk middelen zo interessant mogelijke bewegingsactiviteiten te organiseren.

Rekening houdend met de gegevens uit stap 3, trachtte de werkgroep een gevarieerd aanbod aan activiteiten uit te werken dat beantwoordt aan de interesses en behoeften van de mensen op de werkvloer. De volgende initiatieven wil de werkgroep zeker en vast uitwerken (of laten uitwerken) in de nabije toekomst:

Sportraad

Tijdens de vergadering werd besloten dat in ieder geval een sportraad opgericht zal worden (cfr. Interview VJZ) met de arbeiders die in de enquête hun naam opgaven omdat zij geïnteresseerd zijn om activiteiten te organiseren. Aangezien het belangrijk is dat deze personen voor 100% achter het project staan, zullen zij eerst aangesproken worden door hun leidinggevende om ernaar te polsen of zij nog steeds geïnteresseerd zijn.

Omdat het belangrijk is de werknemers goed te informeren, alvorens zij beslissen om lid te worden van de sportraad, werd besloten een informatiebijeenkomst te plannen op maandag 12 maart 2007. Aangezien in verschillende ploegen wordt gewerkt, besliste de werkgroep om deze bijeenkomst (en latere vergaderingen) te plannen onder de ploegenwissel. Bovendien wordt dan een autorisatieformulier ingevuld zodat deze vergadertijd betaald wordt. Tijdens deze bijeenkomst zal zowel het algemene doel van de sportraad alsook een aantal randvoorwaarden uitgelegd worden. Als er te veel kandidaten zijn, zal gewerkt worden met effectieve leden en een aantal plaatsvervangers.

Een belangrijke bemerking bij de sportraad is dat zij zelf een aantal dingen moeten kunnen organiseren. Het is namelijk niet de bedoeling dat de leden die nu in de werkgroep beweging zitten, extra belast worden met de organisatie van sportactiviteiten.

Voetbal

Eerst en vooral hoopt de werkgroep dat de sportraad een voetbalcompetitie opzet tussen de lijnen onderling omdat hier veel vraag naar was. Hierbij kunnen zij gebruik maken van de beschikbare uren in de sporthal. De sporthal bestaat trouwens uit meerdere velden zodat eventueel diverse competities tegelijkertijd georganiseerd kunnen worden. De werkgroep vond het bovendien belangrijk dat de tussenstanden van de competitie geafficheerd worden in de Visual Management Room zodat alle werknemers de competitie kunnen volgen en het meer mensen kan motiveren om actief deel te nemen aan de competitie. Indien de voetbalcompetitie een succes wordt, is het de bedoeling om ook uit te breiden naar andere activiteiten.

Fietsen

Bovendien is het de bedoeling om de fietsvergoeding beter kenbaar te maken bij de werknemers. De fietsvergoeding is namelijk fiscaal aftrekbaar (onbelast) tot 0,15 euro/km. De werkgroep vermoedt echter dat de werknemers niet op de hoogte zijn van deze vergoeding. Daarom bestelde ik bij de Fietzersbond (<http://www.fietzersbond.be/>) de brochures "Fiets je rijk" en de affiches "Fietsen brengt op".

Ook werd besloten om deel te nemen aan de campagne "Ik Kyoto" van de Bond Beter Leefmilieu (<http://www.ikkyoto.be>). Deze campagne is het vervolg van de actie "Fiets naar Kyoto" in 2006 (<http://www.fietsnaarkyoto.be>). De actie loopt van 7 mei 2007 tot 1 juni 2007 en de bedoeling is dat zo veel mogelijk bedrijven hun werknemers stimuleren om de auto thuis te laten en zodoende milieuvriendelijker en gezonder te leven. Iedereen die meedoet (en dus met de fiets, te voet, openbaar vervoer, of al carpoolend naar het werk komt), maakt kans op mooie prijzen.

Ideeënbus

Zoals tijdens andere vergaderingen al werd aangehaald, is een ideeënbus interessant om het draagvlak te vergroten. De sportraad kan de ideeënbus wekelijks/maandelijks lichten en kijken welke voorstellen interessant blijken om uit te werken. Hiervoor kan de sportraad een speciale brievenbus maken of bestellen.

Infoblad

Bovendien werd besloten om doorlopend, in ieder infoblad, een aantal artikels te publiceren over allerlei gezondheidsthema's (inclusief beweging). Eens de sportraad een feit is, kan zelfs een apart infoblad vanwege de sportraad worden opgesteld. Hierin kan de sportraad communiceren met de medecollega's wanneer nieuwe activiteiten georganiseerd worden. Eveneens kunnen verslagen van de vorige activiteiten opgenomen worden.

Informatiekiosk

Ook de informatiekiosk valt onder de bevoegdheid van de sportraad. Hierin komt informatie terecht in verband met beweging en andere gezondheidsthema's. Het is de bedoeling dat de sportraad de informatiekiosk up to date en ordelijk houdt, en geregeld de folders en brochures bijvult. Wel moet nog een rek besteld worden waarin de folders tentoongesteld worden. Bovendien kunnen in de cafetaria en op de infoborden (in de gangen) affiches en posters opgehangen worden met allerlei activiteiten.

Lopen

Lopen stond in de enquête op de zevende plaats. Om op deze vraag in te spelen werd gedacht aan inschrijvingen bij start-to-run sessies voor de geïnteresseerden. Vlakbij het bedrijf (dezelfde stad) wordt ieder jaar in maart en september gestart met een beginnerscursus. Ook is het mogelijk om op de website een aantal trainingsschema's te downloaden om zelf 5km te leren lopen in 10 weken. Indien een lid van de sportraad zich geroepen voelt, is het mogelijk dat hij/zij de geïnteresseerden coacht op een looppiste in de buurt.

Ook de 20km van Brussel kan hierbij een interessant evenement zijn volgend op de start-to-run sessies. Dit jaar gaat deze activiteit door op zondag 27 mei 2007. De kosten per deelnemer bedragen 15 euro. Hierbij werd de opmerking gemaakt dat de sportraad beter kan zoeken naar alternatieven die dichterbij het bedrijf plaatsvinden vb. Stratenloop bij de braderij in Mol, Dwars door Hasselt, stratenloop in Tessenderlo, ...

Bedrijvencompetities

Een volgend interessant voorstel is om meer gebruik te maken van de diensten van Vlaamse Bedrijfssport, waar CELA nu al bij aangesloten is. Zij organiseren namelijk interbedrijvencompetities: bowling en tennis. Er werd besloten om in de Visual Management Room een blad uit te hangen zodat geïnteresseerde werknemers zich kunnen inschrijven op de Human Resources Dienst.

Alle interessante activiteiten werden opgenomen in het actieplan dat deel uitmaakt van het beleidsdocument. Er zijn echter ook een aantal activiteiten die niet of later worden georganiseerd omwille van een gebrek aan interesse of een te klein budget.

Fitheidstesten

De Beweegmobiel van Partena (zie eerder) test de gezondheid en conditie van de werknemers. Iedere werknemer ontvangt achteraf een boekje met zijn persoonlijke resultaten en beweegadvies op maat. De Beweegmobiel kan maximaal 72 personen per dag testen aan een prijs van 3.000 euro per dag.

Daarnaast is er een tentoonstelling, BEWEEG. Het personeel kan doorlopend eenvoudige tests doen en een scorekaart invullen. De kostprijs voor een week bedraagt 4.000 euro.

Aangezien er binnen CELA slechts een beperkt budget beschikbaar is voor bewegingsactiviteiten, blijken De Beweegmobiel en Beweegtentoonstelling uiteindelijk niet haalbaar. Wel kan achteraf bekeken worden of er een mogelijkheid is om de arbeiders toegang te verlenen tot het Internet zodat zij de online (gratis) test kunnen invullen die werd ontwikkeld door de Universiteit van Gent en het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie (<http://www.bewegingsadviesonline.be/>).

Fitness

Hoewel heel wat arbeiders geïnteresseerd waren in fitness, is het volgens de werkgroep onmogelijk om een fitnesszaal in te richten met het huidige budget. Er zouden namelijk al heel wat toestellen moet staan om voldoende capaciteit te hebben. Wel is het nodig om deze redenen te communiceren naar de arbeiders aangezien er zo veel vraag naar was.

Stretchen

Omwille van de mislukking van het POEMA programma in het verleden, en het gebrek aan interesse van de arbeiders, werd besloten geen stretchprogramma in te voeren.

Stappenteller

Bovendien werd besloten om niet deel te nemen aan het programma '10.000 stappen' (zie bijlage 13) omdat de arbeiders een aantal jaren geleden reeds een stappenteller kregen als geschenk. Indien men zou willen deelnemen aan dit programma, zou dit oneerlijk zijn voor de arbeiders die al langer werken bij CELA. Nieuwe arbeiders hebben namelijk nog geen stappenteller en moeten er dus nog een ontvangen, terwijl de andere productiemedewerkers dan niets meer zouden krijgen.

Lunchwandelen

Lunchwandelen is ook niet mogelijk omdat de middagpauze te kort is (30 minuten) en de omgeving is niet interessant/veilig om te wandelen.

Ergocoach (cfr. VJZ)

Het project 'Ergocoach' kan een goed initiatief zijn aangezien arbeiders die dit wensen een extra verantwoordelijkheid krijgen om adviezen te geven en medecollega's aan te sturen. Toch werd dit project niet verder onderzocht aangezien de opleidingskosten te hoog zijn.

Het verslag van de vierde vergadering werd achteraf doorgestuurd aan alle werkgroepleden (zie bijlage 21).

4.4 Het voorstel van beleidsdocument voorleggen aan het management

Aangezien het management deel uitmaakt van de werkgroep beweging, werd het beleidsdocument onmiddellijk goedgekeurd.

Stap 5: Het bewegingsplan uitvoeren

Op basis van stap 4 is het de bedoeling om het actieplan te communiceren naar de arbeiders. Binnen CELA koos men ervoor om de communicatie zo veel mogelijk te laten verlopen door de sportraad. De sportraad vormt dan ook de basis voor het draagvlak van het bewegingsbeleid. Daarna wordt het plan door de sportraad uitgevoerd in zijn diverse vormen (voorlichting, allerlei activiteiten).

5.1 Het beleidsdocument aanvullen met een implementatieplan

Reeds in eerdere stappen werd het actieplan toegevoegd als bijlage van het beleidsdocument. In dit actieplan (zie bijlage 10) nam ik per activiteit op wat de deelstappen zijn, wie verantwoordelijk is voor de uitvoering, wat de vereiste middelen zijn en wat de deadline is voor iedere deelstap. Bovendien is er een kolom waar de vooruitgang/evolutie weergegeven wordt.

5.2 Bekendmaken van het bewegingsplan en informeren van de werknemers

CELA verkiest om het actieplan te laten communiceren door de sportraad. Op die manier worden de activiteiten niet door de bedrijfsleiding of de werkgroep opgelegd, maar gebeurt de communicatie en organisatie onder collega's onderling. Daarom was het belangrijk, om alvorens het actieplan te communiceren, de sportraad op te richten.

Vanaf 7 maart 2007 spraken de teamleaders de arbeiders aan die hun naam hadden ingevuld op de enquête. Er werd gepolst of zij nog steeds geïnteresseerd waren om activiteiten te organiseren in een sportraad, en indien dit het geval was, werden zij uitgenodigd op de informatiebijeenkomst op maandag 12 maart 2007 tussen de ploegenwissel. Uiteindelijk bleek dat slechts 3 arbeiders nog steeds geïnteresseerd waren. Na rondvraag bij de bedienden bleek dat daar 4 geïnteresseerden waren.

Alvorens deze 7 personen uit te nodigen voor de informatiebijeenkomst, vroeg de HR-manager me om een aantal randvoorwaarden op te stellen. Nadat dit document werd goedgekeurd door de HR-manager, stuurde ik het door naar alle werkgroepleden. Dit document is terug te vinden in bijlage 22.

Op de bijeenkomst gaven de HSE&E verantwoordelijke en ikzelf uitleg over het algemene doel van de sportraad alsook de randvoorwaarden. Aangezien de arbeiders ondervetegenwoordigd zijn, werd tijdens het overleg besloten om een blad uit te hangen in de Visual Management Room, met de mededeling van een nieuwe informatiebijeenkomst op maandag 19 maart 2007, waar alle geïnteresseerde arbeiders op uitgenodigd zijn (niet enkele degenen die hun naam opgaven).

Wel bleek dat de aanwezigen al enthousiast waren over het organiseren van een voetbalcompetitie tussen de lijnen onderling. Ook wilden zij graag een fietsdag organiseren voor de werknemers en hun gezinsleden. Hierbij werd gedacht aan het uitstippelen van een route via het fietsroutenetwerk.

Op 19 maart 2007 werd de sportraad definitief samengesteld. Uiteindelijk zijn er 4 bedienden en 6 arbeiders die zich zullen inzetten voor de sportraad. Hierbij zijn 2 arbeiders van VW en 4 arbeiders van GM (beide ploegen zijn vertegenwoordigd). Ook werd het eerste overleg vastgelegd op maandag 26 maart tijdens de ploegenwissel. Die dag zullen al wat concrete voorstellen besproken en/of uitgewerkt worden met betrekking tot de voetbalcompetitie. Ook zal die dag een voorzitter gekozen worden.

Op 26 maart 2007 werd eerst een voorzitter verkozen. De arbeiders wilden liefst een bediende als voorzitter, aangezien zij geloofden dat een bediende gemakkelijker toestemming en budgetten kan vragen aan het management. Uiteindelijk werd dus een bediende, het enige vrouwelijke lid van de sportraad, verkozen tot voorzitter. Daarna werd duidelijk gemaakt dat de HSE&E verantwoordelijke en ikzelf niet alle vergaderingen zullen blijven bijwonen, het is namelijk de bedoeling dat de sportraad zelfstandig kan functioneren in de toekomst.

Bovendien werden afspraken gemaakt omtrent de voetbalcompetitie. Zo werd afgesproken dat alle leden alvast aan naaste collega's vragen wie geïnteresseerd is in de competitie, zodat bij de volgende vergadering een voorlopig schema opgesteld kan worden. Ook werd al voor een ideeënbus gezorgd. Het volgende overleg werd gepland op maandag 2 april 2007.

Het volgende overleg was erg verrassend: blijkbaar hadden een aantal arbeiders spontaan het hele wedstrijdschema opgesteld. Zij hadden de plannen van de wedstrijdcompetitie al aan alle medecollega's gecommuniceerd en er was voor iedere lijn al een volledige ploeg samengesteld. Ik was erg blij dit te horen

aangezien ik niet verwacht had dat zowel de leden van de sportraad als de andere werknemers zo gemotiveerd zouden zijn. Ook was er al een voorlopig wedstrijdreglement opgesteld. Tijdens het overleg werd eveneens besloten dat gewerkt zou worden met een wisselbeker.

Ik denk dus zeker en vast dat de eerste communicatie van het actieplan (meer bepaald de voetbalcompetitie) geslaagd verliep. Ik geloof dan ook dat de communicatie tussen sportraad en werknemers doeltreffender is dan de communicatie vanuit de bedrijfsleiding en de werkgroep beweging.

5.3 Organisatie van een kick-off evenement

In eerste instantie was het de bedoeling van de werkgroep beweging om te starten met de organisatie van de voetbalcompetitie. Aangezien de sportraad toch wat extra tijd nodig heeft om een degelijke competitie voor te bereiden (wedstrijdschema, reglement, planning in de tijd, vastleggen van de zaal, ...), doet de campagne 'Ik Kyoto' dienst als kick-off evenement.

Op 27 april 2007 werd door de sportraad een volledig overleg gewijd aan het thema 'Ik Kyoto'. Er werd een kort actieplan opgesteld om deze campagne in goede banen te leiden. Een eerste vereiste is om de promotiematerialen, verkregen door de Bond Beter Leefmilieu, te verspreiden. De folders en de affichekrant worden uitgedeeld aan alle werknemers en de affiches worden opgehangen binnen het bedrijf. Ook wordt een infobord gemaakt en opgehangen in de Visual Management Room.

Wel waren er nog een aantal openstaande punten die zo snel mogelijk verhelderd moeten worden. Zo vroeg de sportraad zich af of de regeling van de fietsvergoeding versoepeld kan worden om werknemers aan te sporen meer met de fiets te komen, ook na de campagne. Momenteel krijgen werknemers enkel fietsvergoeding indien zij het ganse jaar met de fiets naar het werk komen. De sportraad zou het interessant vinden als werknemers ook voor een aantal maanden per jaar fietsvergoeding kunnen aanvragen (bijvoorbeeld enkel in de zomermaanden). Ook wenst de sportraad een budget te verkrijgen om personeelsleden die deelnemen aan de campagne te bedanken door hen een T-shirt te geven met zowel het CELA-logo als het "Ik Kyoto"-logo.

5.4 Werknemers motiveren om deel te nemen aan de kick-off

Persoonlijk denk ik dat de sportraad zijn taak erg goed heeft opgenomen. Er was een degelijke voorbereiding tijdens het overleg van 27 april en ook achteraf werd het actieplan goed uitgevoerd. Zo werd inderdaad een budget goedgekeurd voor het bedrukken van 100 T-shirts met het CELA logo en het 'Ik Kyoto' logo op de rugzijde. Mensen die tijdens de campagne ofwel 10 dagen, ofwel 100 km naar het werk fietsen, krijgen een T-shirt als beloning.

Eveneens de soepelere regeling in verband met fietsvergoedingen werd verkregen. Vanaf heden zijn er dus ook fietsvergoedingen zijn als men maar een bepaalde periode van het jaar naar het werk fietst. Wel moet telkens een formulier worden ingevuld ('Persoonlijke verklaring op eer in verband met woon-werkverkeer') als men van transportmiddel verandert.

De affiches en het infobord werden in de week voor de start van de campagne (2 t.e.m. 4 mei 2007) opgehangen. Het infobord in de Visual Management Room dient om de aandacht op de campagne te vestigen. Op het infobord staan bijvoorbeeld enkele tips en kunnen de werknemers een bericht achterlaten om te carpoolen of samen naar het werk te fietsen. Wel was het onmogelijk om alle personeelsleden tijdig een folder en campagnekrant te bezorgen omwille van de aanhoudende problemen bij VW en GM. De GM-afdeling lag stil van 2 mei t.e.m. 11 mei, dus hebben zij zelfs de eerste week van de campagne volledig gemist. De arbeiders van VW werkten enkel op 7 mei in de eerste campagneweek en vanaf 15 mei in de tweede week.

Momenteel hebben we nog geen concreet zicht over hoeveel mensen deelnemen aan de campagne, maar toch blijkt uit de eerste cijfers dat een aantal personeelsleden zich hebben ingeschreven en ook effectief met de fiets komen werken. Bovendien geven een aantal managers het goede voorbeeld. Zo komt de HR-manager met de fiets naar het werk.

Voor de werknemers die te ver van het werk wonen, maar toch willen deelnemen, werd zelfs een bijkomend initiatief genomen. Op vrijdag 25 mei 2007 kunnen deze personeelsleden, vanaf een bepaald vertrekpunt op 5 à 10 km van het bedrijf, met de fiets naar het werk komen. Er zijn verschillende vertrekpunten aangeduid, afhankelijk vanuit welke regio de werknemer komt (een vertrekpunt voor regio Mol, Vlaams-Brabant, Limburg). Uiteindelijk schreven 33 personen zich in om deel te nemen aan deze fietsdag, waarvan 28 bedienden en 5 arbeiders. De reden dat er zo weinig arbeiders deelnamen, is omdat er opnieuw problemen waren bij VW en GM.

Hoewel heel wat werknemers tijdens en na deze actie niet met de fiets zullen komen, omdat zij te ver wonen, omdat het weer tegenviel of omdat zij niet geïnteresseerd zijn in de campagne, kan de deelname van andere medecollega's hen misschien wel overtuigen om in de toekomst deel te nemen aan (andere) activiteiten. Collega's onderling kunnen elkaar misschien motiveren en overtuigen om samen actiever te worden in de toekomst.

Geschenkjes (bijvoorbeeld het T-shirt) kunnen misschien wel stimuleren tot deelname, maar persoonlijk denk ik dat het groepseffect belangrijker is. Collega's zouden als team moeten deelnemen, wat achteraf de teamgeest nog verder kan bevorderen.

5.5 Andere acties

Zoals eerder vermeld, is de realisatie van de sportraad in principe de belangrijkste "activiteit". De sportraad zal namelijk de andere activiteiten uitwerken en organiseren. De eerste campagne, "Ik Kyoto", die door de sportraad werd uitgewerkt, sloot aan bij de vraag van de arbeiders om meer aandacht te besteden aan fietsen. Naast de "Ik Kyoto"-campagne zijn er nog een aantal andere activiteiten die de sportraad uitwerkt.

Voetbal

Uit de enquête bleek dat de vraag naar voetbal het grootst was. Zoals eerder aangehaald bevindt de voetbalcompetitie zich al in een verder stadium. Hoewel er al een heel aantal voorbereidingen achter de rug zijn (competitieschema, wedstrijdreglement), opteert de sportraad ervoor om de competitie pas in september, na het collectieve verlof, van start te laten gaan. Op die manier worden de wedstrijden niet onderbroken. Bovendien moet de sporthal nog afgehuurd worden.

Wel moeten er nog een aantal knelpunten opgelost worden. Zo is het moeilijk om een wedstrijd te organiseren met een voetbalploeg van de A-shift (GM) en een ploeg van de B-shift. Daarom werd al vastgelegd dat eerst de bediendeploeg met de VW-ploegen zullen voetballen (allebei dagpost). Daarna zullen de ploegen van GM A-shift met elkaar voetballen, en daarna B. Als er 3 voorlopige winnaars zijn, zal waarschijnlijk op een zaterdag de finale gespeeld worden.

Fietsen

De campagne "Ik Kyoto" werd reeds georganiseerd, maar het is ook belangrijk om de fietsvergoeding verder kenbaar te maken, zeker nu een soepelere regeling werd ingevoerd. De sportraad hoopt dan ook heel wat werknemers te motiveren om met de fiets naar het werk te komen, eventueel enkel in de zomermaanden. Daarom zullen de affiches "Fietsen brengt op" en de brochures "Fiets je rijk" verspreid worden in de maand juni (na afloop van "Ik Kyoto" in de hoop dat de werknemers blijven fietsen).

Ideeënbus

De ideeënbus zal na afloop van de "Ik Kyoto" campagne geplaatst worden in de Visual Management Room. De sportraad wil namelijk wachten tot juni omdat er dan een nieuw infoblad wordt gepubliceerd. Zij kunnen dan een artikelte plaatsen in het infoblad om de werknemers op de hoogte te brengen van het bestaan van de ideeënbus.

Infoblad - informatiekiosk

Omwille van budgetredenen werd besloten om geen informatiekiosk in te richten, een rek om 20 à 30 brochures overzichtelijk in op te nemen kost namelijk al snel 600 euro. Daarom werd besloten om in ieder infoblad een bepaald gezondheidsthema verder uit te werken. De inhoud van de betreffende brochures zal dan overgenomen worden in het infoblad en op die manier verdeeld worden naar de werknemers. De beschikbare brochures (in kleur) kunnen dan achteraf nog in de Visual Management Room geplaatst worden (zonder rek aangezien het dan slechts over 1 à 2 brochures gaat).

Lopen

De sportraad wil in de toekomst graag zelf start-to-run sessies organiseren op een loop piste in de buurt voor de geïnteresseerden. Hierbij zullen zij trainingsschema's gebruiken om 5km te leren lopen in 10 weken. Wel zal dit project waarschijnlijk pas begin 2008 van start gaan. Als afsluiter wil de sportraad graag deelnemen aan een loopevenement, zoals er ieder jaar in de lente heel wat initiatieven worden genomen door gemeentebesturen of steden (bijvoorbeeld de 20km van Brussel, Stratenloop bij de braderij in Mol, Dwars door Hasselt, stratenloop in Tessenderlo).

Bedrijvencompetities

Bovendien werden in de maand maart al een aantal infoborden opgehangen in de Visual Management Room met informatie over tennis –en bowlingcompetities die georganiseerd worden door Vlaamse Bedrijfssport, waar CELA nu al bij aangesloten is. Geïnteresseerde werknemers kunnen zich inschrijven voor deze competities bij de HSE&E verantwoordelijke. Tot nu toe heeft I ploeg zich ingeschreven voor de tenniscompetitie.

Stap 6: Evaluatie van het bewegingsbeleid

In deze stap worden de inspanningen geëvalueerd en getoetst met de doelstellingen. Hierbij is het handig vanaf de start van het beleid de ervaringen van deelnemers te registreren (na deelname aan een activiteit) in een logboek. Bovendien kunnen de participatiecijfers, de tevredenheid over de activiteiten, de kosten en opbrengsten en de motivatie van het personeel bekeken worden. Bovendien kan men het verzuimpercentage tussen de groep actieven en de niet-actieven vergelijken.

6.1 Evaluatie van het bewegingsbeleid

In feite is het nog te vroeg om het bewegingsbeleid te evalueren, aangezien de eerste activiteit pas van start ging. De doelstellingen met betrekking tot absentisme, personeelsverloop en dergelijke werden dus logischerwijze nog niet behaald op deze korte termijn.

Toch probeer ik in dit deel al enkele conclusies te trekken. Zo denk ik dat er al een positief effect merkbaar is op de betrokkenheid en tevredenheid van het personeel. Het is merkbaar dat de arbeiders verrast zijn dat hun bedrijf, speciaal voor hen, een bewegingsbeleid invoert dat zelfs aansluit bij hun wensen. Ook bij de enquêtes werden er geregeld opmerkingen gegeven in de trant van: "Bedankt om naar onze mening te vragen". Bovendien denk ik dat het positief is dat CELA, ondanks de moeilijke economische periode, toch de voorbereidingen voor het bewegingsbeleid heeft verder gezet. Dit kan de arbeiders ook vertrouwen inboezemen voor de toekomst.

Bovendien denk ik dat het positief is dat CELA, dankzij afname van enquêtes, een al bestaande behoefte onder het personeel heeft ontdekt. De bedrijfsleiding dacht namelijk dat er geen gemotiveerde arbeiders te vinden zouden zijn, maar toch bleek uit de enquêtes dat heel wat mensen zich willen inzetten voor het organiseren van bewegingsactiviteiten na de werkuren. Het bewijs hiervan is de sportraad die de eerste activiteit heel goed heeft voorbereid. Ik denk dan ook dat deze arbeiders en bedienden erg gemotiveerd zijn, om zowel op korte als langere termijn, bewegingsactiviteiten te organiseren die alle werknemers aanspreken.

Hoewel er nog geen objectieve conclusies (aan de hand van cijfermateriaal) getrokken kunnen worden in dit vroege stadium, werd tijdens de laatste vergaderingen wel de stand van zaken besproken en het proces geëvalueerd

waarmee het stappenplan werd ingevoerd. Bovendien kwam Els Wouters, begeleidster vanwege het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie langs voor een tussentijdse evaluatie.

Eerst zal ik de vergadering van 23 april 2007 bespreken. Het vorige verslag werd besproken en goedgekeurd, waarna een eerste korte evaluatie van de sportraad volgde. Aangezien de sportraad toen nog geen activiteiten had georganiseerd en slechts drie keer was samengekomen, was het enkel mogelijk om de startfase te evalueren. Er werd aan de werkgroep beweging meegedeeld dat de sportraad bestaat uit negen leden, waaronder vier bedienden en vijf arbeiders. Uiteindelijk bleek de werkgroep wel enthousiast toen ik vertelde dat de leden van de sportraad gemotiveerd zijn voor de voetbalcompetitie.

Daarna werd de status van het actieplan overlopen. Ook hier reageerde de werkgroep erg positief aangezien alle punten uit de eerste vier stappen afgehandeld zijn. De sportraad, met ondersteuning van de werkgroep, moet nu nog zorgen dat het bewegingsbeleid uitgevoerd wordt (stap 5). Wel werd aangehaald door de werkgroep dat het erg belangrijk is om de sportraad voldoende te ondersteunen bij de evaluatie na afloop van de activiteiten (stap 6 en 7).

De laatste vergadering die ik voorzat in het kader van mijn onderzoek, was gepland op woensdag 16 mei 2007. De bedoeling was om de doorlopen processen te evalueren en te beschrijven hoe de implementatie van het beleid verliep. Hierbij ging de werkgroep na wat goed ging en wat beter kon, wat de plus –en minpunten van het huidige bewegingsbeleid zijn, welke aspecten in de toekomst meer of minder aandacht verdienen en welke aanpassingen eventueel vereist zijn.

Stap 1

Beweging op het werk werd op de agenda gebracht door het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie. Het VIG vroeg CELA namelijk om als pilootbedrijf het stappenplan onder begeleiding in te voeren. De HR-manager van CELA stond achter dit idee en verkreeg toestemming van de plant manager, maar de andere sleutelfiguren in het bedrijf waren niet zo enthousiast. Ze geloofden niet in het succes van een bewegingsbeleid binnen CELA. Pas toen in stap 3 uit de resultaten van de enquête bleek dat er vraag was naar meer beweging op het werk, begon men te geloven in het beleid. Het draagvlak was vanaf de start dus niet optimaal omdat zelfs niet alle werkgroepleden geloofden in het

nieuwe beleid. Er was dan ook regelmatig weerstand en twijfel om al dan niet verder te gaan met de implementatie van het stappenplan.

Wel werden alle voorbereidingen uitgevoerd zoals weergegeven in het stappenplan. De randvoorwaarden werden in beeld gebracht, er werd informatie verzameld over de gezondheidstoestand van de werknemers en de bestaande en vroegere bewegingsinitiatieven binnen CELA.

Stap 2

Ook binnen stap 2 verliep niet alles zoals het werd voorgeschreven in het stappenplan. Er werd wel een werkgroep opgericht, maar deze bestond niet binnen een bestaande overlegstructuur. Wel werden leden in de werkgroep opgenomen die ook zetelen in de werkgroep oudere werknemers, het comité voor preventie en bescherming en de interne dienst voor preventie en bescherming.

Er werd echter geen vaste voorzitter of coördinator aangeduid, en er werden geen taken en verantwoordelijkheden verdeeld onder de leden. Wel werd mij gevraagd om steeds de vergaderingen voor te bereiden en voor te zitten aangezien de andere werkgroepleden geen extra beschikbare tijd hadden. Toch vraag ik me af, wie eens als mijn thesis is afgerond, deze taken op zich zal nemen. Indien niemand nog vergaderingen samenroept of opzoekwerk verricht, zullen de gedane inspanningen en realisaties snel verloren gaan. Daarom werd tijdens deze laatste vergadering besproken hoe men het bewegingsbeleid verder zal uitbouwen in de toekomst. De HR-manager verzekerde me dat de HSE&E verantwoordelijke de sportraad in de toekomst zal blijven ondersteunen zodat hun werking gegarandeerd blijft. Ook zal de werkgroep beweging eens in de drie maanden blijven vergaderen om de werking van de sportraad op te volgen, te evalueren en indien nodig bij te sturen.

Stap 3

De activiteiten uit stap 3 werden goed uitgevoerd. Zoals beschreven in het stappenplan, werden alle arbeiders (doelgroep) bevraagd om hun noden en wensen te ontdekken. Wel was er een probleem met de context waarin de enquête werd afgenomen. Eind 2006 was namelijk een erg onstabiele periode waarin heel wat arbeiders vreesden

voor hun job (collectieve ontslagen). Dit was ook merkbaar bij de verwerking van de gegevens, niet iedereen vulde de enquêtes even serieus in.

Op verzoek van CELA werden geen betrouwbaarheids -en validiteittoetsen afgenomen aangezien zij dit niet nodig vonden. CELA wil namelijk enkel een verkennend onderzoek doen naar de behoeften en wensen van de arbeiders. Toch zijn de resultaten van de enquête waarschijnlijk niet betrouwbaar. Betrouwbaarheid wil namelijk zeggen dat de onderzoeksresultaten zo min mogelijk van toevalligheden afhankelijk zijn. Deze toevalligheden kunnen gelegen zijn in de situatie, de interviewer, de vragenlijst of de geïnterviewde. In dit geval heeft de situatie gezorgd voor een onbetrouwbare meting (situatie van economische instabiliteit). Bovendien geldt, dat als een meting niet betrouwbaar is, ze ook niet valide is.

Toch waren er duidelijke tendensen terug te vinden. Zo viel het op dat er wel degelijk een behoefte bestaat naar meer beweging op het werk en heel wat arbeiders gaven aan bereid te zijn om af en toe een activiteit te (helpen) organiseren. Bovendien verliep achteraf de communicatie vlot. De belangrijkste resultaten werden opgenomen in het infoblad, en de geïnteresseerde werknemers vonden de volledige enquêtegegevens terug in de Visual Management Room.

Stap 4

Het beleidsdocument, beschreven in stap 4, werd al in eerdere stappen opgemaakt. De werkgroep bleek tijdens de vergadering van 16 mei 2007 tevreden met het document, maar toch denk ik dat de doelen niet steeds SMART zijn geformuleerd. Een eerste probleem is namelijk dat er aan geen enkel doel een tijdsperiode werd verbonden. Daardoor is het moeilijk in te schatten of de doelen haalbaar/realistisch zijn omdat niet gespecificeerd is op welke periode de doelen bereikt moeten zijn. Wel zijn de meeste doelen meetbaar indien men de juiste indicatoren bestudeert (bijvoorbeeld absenteïsmecijfers, verloopcijfers, aantal arbeidsongevallen, deelnamecijfers van de activiteiten, ...).

Stap 5

Al voordat stap 5 aangevat werd, bestond een actieplan. Nadat de enquêtegegevens verwerkt werden (stap 3), en de haalbare activiteiten werden uitgewerkt (stap 4), werd dit plan aangevuld met de te organiseren activiteiten. Bovendien werd dit plan opgenomen in de bijlage van het beleidsdocument.

Wel geloof ik dat de uitvoering van het plan tot op heden erg goed verlopen is. Ik denk dan ook dat de werkgroep de juiste prioriteit heeft gegeven aan de verschillende activiteiten. Het was bijvoorbeeld heel verstandig om de sportraad op te richten alvorens andere activiteiten te plannen. Door arbeiders en bedienden de kans te geven zich te engageren in de sportraad, wordt het draagvlak (uit stap 1) groter. Hierdoor wordt dus het eerder aangehaalde probleem opgelost.

Nadat de sportraad zich geëngageerd had, werd onmiddellijk een kick-off evenement gezocht, de "Ik Kyoto" campagne. Ook deze actie verliep tot op heden erg goed. De sportraad was erg gemotiveerd en stelde zelfs actieplannen op om de campagne voor te bereiden. Aangezien de communicatie van de campagne door de sportraad gebeurde (vanuit de vloer), was er ook geen sprake van weerstand bij de arbeiders.

Stap 6

Momenteel bevindt CELA zich nog in stap 5, de uitvoering van het bewegingsbeleid. Toch proberen we tussentijds de werkzaamheden al te evalueren zoals hierboven gebeurde (procesevaluatie van de reeds doorlopen stappen). Het is belangrijk dat CELA, nadat een activiteit heeft plaatsgevonden, steeds een rapport of artikel opstelt ter evaluatie. Dit zou men steeds moeten rapporteren, zowel aan het management als aan de werknemers. Op die manier is de volledige organisatie op de hoogte van het verloop van voorbije activiteiten, en eventuele veranderingen voor de toekomst.

Stap 7

Hoewel CELA zich nog niet in stap 7 bevindt, is het erg belangrijk om na te denken over de opvolging en verankering van het bewegingsbeleid. Aangezien mij werd gevraagd om aan dit beleid te werken in het kader van mijn thesis, vestigde ik steeds de aandacht op het belang van het beleid en de opvolging. Nu mijn onderzoek afgerond is, wordt

het erg belangrijk voor CELA om een persoon aan te duiden die verantwoordelijk is voor de opvolging van het beleid. Indien geen verdere aandacht besteed wordt aan het beleid, zullen de inspanningen snel verloren gaan. Daarom werd tijdens deze vergadering de HSE&E verantwoordelijke aangeduid om het beleid op te volgen.

Niet enkel tijdens de vergaderingen trachtten we het proces voorlopig te evalueren, maar ook de begeleidster van het VIG kwam op maandag 11 december 2006 langs voor een tussentijdse evaluatie. Zij polste bij de HR-manager en mezelf naar de vorderingen die werden gemaakt. Eveneens vroeg ze naar de te overwinnen hindernissen en knelpunten. Daarna werd ons gevraagd twee vragenlijsten in te vullen, een impactevaluatie en een haalbaarheidsstudie.

In de impactevaluatie werden één voor één alle stappen doorlopen en geëvalueerd. Bij stap 1 gaven we aan dat het creëren van het draagvlak niet zo succesvol verliep, alsook werd er geen duidelijke beslissing genomen door het management om het bewegingsbeleid te ondersteunen. Wel werd door opzoekwerk een goed overzicht verkregen van de vroegere en huidige gezondheidsinitiatieven en problemen.

Bij stap 2 gaven we aan dat het opzetten van de werkgroep en het analyseren van de communicatiemogelijkheden met betrekking tot beweging succesvol verliep. Het integreren van het bewegingsbeleid in de bestaande structuren en beleid werd echter niet gerealiseerd.

De activiteiten van stap 3 werden allemaal positief geëvalueerd. Zowel het in kaart brengen van de behoeften van de arbeiders, het in kaart brengen van de behoefte aan verandering, het opstellen van een gezondheidsprofiel en het identificeren van de prioritaire problemen verliep vlot.

Op het moment van de evaluatie bevond CELA zich in stap 4. Daarom waren een heel aantal vragen nog niet van toepassing. Toch werd het opstellen van een tijdsschema om het bewegingsbeleid uit te voeren aangeduid als positief en werd het afbakenen van concrete doelstellingen en doelgroepen aangeduid als neutraal. De vragen uit stap 5, 6 en 7 waren nog niet van toepassing in dat stadium.

In de haalbaarheidsstudie werd ons gevraagd naar de remmende en versterkende factoren bij het invoeren van het bewegingsbeleid. Uiteindelijk gaven we volgende factoren aan als remmend: de prioriteiten van het bedrijf, de

gevoeligheid van het management voor het bewegingsbeleid, de economische activiteit en/of missie, de algemene bedrijfscultuur (weinig betrokkenheid), de ervaringen uit het verleden met betrekking tot beweging (POEMA was een mislukking), de gewoontes van werknemers met betrekking tot gezond gedrag, de houding van werknemers ten aanzien van initiatieven rond beweging (initieel weinig interesse, pas na afname van de enquête werd de interesse gewekt), de aandacht van het management voor het invoeren van het beleid, het engagement van personen die betrokken zijn bij het uitwerken van het bewegingsbeleid, het aantal personeelsleden dat kan worden ingezet voor het uitwerken van het beleid, de tijd die aan het uitwerken van het beleid kan worden besteed, de mogelijkheden om bewegingactiviteiten tijdens de werkuren te organiseren (omwille van ploegensysteem) en de budgetten die voorzien zijn voor het uitwerken van het beleid.

Hoewel er enorm veel belemmeringen waren, zijn er ook een aantal factoren die duidelijk versterkend werkten: de gevoeligheid van andere organen of personen in het bedrijf (vakbond, comité, arbeidsgeneesheer, ...) voor beweging, verwachtingen van het moederconcern ('CELA internationaal' besteedt veel aandacht aan gezondheid), de huidige wetgeving met betrekking tot gezondheid, de communicatiecultuur in het bedrijf en de samenwerking met externe organisaties voor het bewegingsbeleid.

Ten slotte werden nog een aantal neutrale factoren aangeduid: de bedrijfsstructuur en de mogelijkheden tot het volgen van vorming met betrekking tot beweging,

Bovendien zal Els Wouters in de zomer nog een laatste keer langskomen bij CELA voor de eindevaluatie.

Het is belangrijk dat CELA beseft dat ze er nog lang niet zijn. Een succesvolle activiteit en een, tot nog toe, goed werkende sportraad zijn nog geen bewegingsbeleid. Het is nodig om te blijven vergaderen met de werkgroep beweging en ook de sportraad moet de nodige tijd voor overleg en middelen krijgen. Zoniet gaan de al gedane inspanningen na verloop van tijd verloren.

Bovendien is niet enkel procesevaluatie belangrijk (beschrijven hoe de implementatie van het beleid gebeurde), maar ook dient men de werknemerstevredenheid formeel na te gaan (via een follow-up bevraging). Overigens is zowel een effectevaluatie als een economische evaluatie aan te raden. Bij een effectevaluatie dienen de werkgroep en de sportraad de impact van het beleid na te gaan op de fysieke activiteit en de kennis en attitudes van de

werknemers met betrekking tot voldoende beweging. Mogelijke indicatoren zijn de afwezigheidcijfers, productiviteitsmetingen en verloopcijfers. Bij de economische evaluatie dient men de kosten van het beleid te vergelijken met de (voorlopige) uitkomsten.

6.2 Bekendmaken van de resultaten van de evaluatie

Om de betrokkenheid van de arbeiders verder te stimuleren denk ik dat het erg belangrijk is om op een open manier te communiceren. Het is daarom belangrijk om alle bevindingen van de evaluatie te rapporteren, niet enkel aan het management, maar aan alle werknemers. Op die manier weten zij dat er rekening wordt gehouden met hun opmerkingen en suggesties over het beleid (via bevraging) en zijn zij op de hoogte van eventuele toekomstige veranderingen.

De rapportering aan het management zal gebeuren tijdens de vergaderingen van de werkgroep aangezien de bedrijfsleiding hierbij aanwezig is. Om te communiceren naar de arbeiders en bedienden zal gebruik gemaakt worden van het infoblad. Na iedere bewegingsactiviteit zal een artikeltje geschreven worden dat in het volgende infoblad wordt gepubliceerd. Ook nieuwe toekomstige bewegingsactiviteiten worden op dezelfde manier aangekondigd.

Stap 7: Herzien en verankeren van het bewegingsbeleid

In deze stap is het de bedoeling om het bewegingsbeleid geregeld opnieuw te bekijken en indien nodig bij te stellen op basis van de evaluatie van georganiseerde activiteiten. Het is eveneens erg belangrijk dat de verantwoordelijkheid voor de voortzetting van het bewegingsbeleid wordt gedeeld door een significant aantal relevante personen in het bedrijf. Zoniet zullen zowel de aandacht voor het beleid als de gedane inspanningen na verloop van tijd verloren gaan.

Eens het bewegingsbeleid is ingevoerd en geëvalueerd, kan men het beleid integreren en verankeren in het algemene gezondheids -en veiligheidsbeleid van het bedrijf. De succesvolle maatregelen en activiteiten kunnen onmiddellijk geïntegreerd worden. Zo kan er een vaste rubriek "gezondheid en welzijn" worden opgenomen in het infoblad zodat werknemers op regelmatige basis geïnformeerd en gesensibiliseerd worden. De minder succesvolle initiatieven kunnen, indien mogelijk, bijgestuurd worden en dan geïntegreerd worden.

Hoofdstuk 4: Evaluatie van de resultaten

4.1 Voordelen voor werknemers

In feite is het nog te vroeg om al gezondheidsvoordelen op te merken bij de arbeiders, maar toch denk ik dat we al een aantal conclusies kunnen trekken. Het is onwaarschijnlijk dat er, op basis van slechts één actie ("Ik Kyoto") al gezondheidsvoordelen zijn, maar er zijn wel een aantal andere positieve gevolgen. Zo is het merkbaar dat er bij de arbeiders een aantal nieuwe vriendschappen met collega's zijn ontstaan omdat ze, in het kader van de campagne, zijn gaan carpoolen.

Bovendien lijkt de betrokkenheid gestimuleerd, het is in ieder geval opvallend dat de deelnemende productiemedewerkers hun tevredenheid uiten over de moeite die CELA voor hen doet. Ook op de sportraad wordt erg positief gereageerd. De arbeiders beseffen dat ook zij belangrijk zijn binnen het bedrijf aangezien ze sinds kort zelfs op zelfstandige basis activiteiten mogen organiseren in de sportraad. Op termijn kan dit ervoor zorgen dat de arbeiders met meer plezier en "werkgoesting" komen werken.

Hoewel de gezondheidsvoordelen in dit stadium nog niet gemeten kunnen worden, is dit op langere termijn (1 à 2 jaar) wel mogelijk. Zo kan de bedrijfsleiding of de werkgroep beweging een follow-up enquête afnemen en beide resultaten met elkaar vergelijken. Ook kan men de absenteïsmecijfers opvolgen of na een bepaalde periode opnieuw een aantal gegevens opvragen uit de database van het Idewe, hun externe dienst voor preventie en bescherming. Eveneens de Scarlett Survey (tevredenheidonderzoek) kan als indicator dienen als men de gegevens van 2006 vergelijkt met toekomstige jaren.

4.2 Voordelen voor CELA

Ook hier is het in feite nog te vroeg om al voordelen te constateren, maar toch viel het me tijdens de laatste vergaderingen op dat de bedrijfsleiding al erg opgetogen is omdat de sportraad zich zo actief wil inzetten voor het bedrijf en de medecollega's.

Hierna worden een aantal indicatoren besproken die de bedrijfsleiding van CELA kan bekijken om de voordelen te meten. Toch moet hierbij de opmerking gemaakt worden dat het erg moeilijk is om de effecten van het bewegingsbeleid af te zonderen van de totale evolutie. Een verbetering in de productiviteitsgraad is misschien niet volledig te wijten aan een betere gezondheid, maar ook aan een andere werkmethode/machine.

Gezondheid van de werknemers

Het is aan te raden om na verloop van tijd (6 tot 12 maanden na de eerste bewegingsactiviteiten) een aantal gezondheidsgegevens uit de database van het Idewe te vergelijken met de oudere gegevens. Op die manier is het effect op de BMI's, klachten aan het bewegingsapparaat en dergelijke zichtbaar.

Absenteïsme en personeelsverloop

Andere meetbare indicatoren zijn absenteïsme en personeelsverloop. De personeelsdienst van CELA deelt sowieso maandelijks deze percentages mee aan het management. Zodoende kunnen deze cijfers opgevolgd worden om eventuele positieve tendensen op te merken.

Productiviteit

Een andere mogelijkheid bestaat uit het vergelijken van de productiecijfers. Toch moeten we ook hier opmerken dat het erg moeilijk is om het effect van bewegingsprogramma's te isoleren.

Arbeidstevredenheid

Zoals eerder aangehaald is het aan te raden om de cijfers van nieuwe Scarlett Surveys te vergelijken met de gegevens van 2006, het jaar voordat de eerste activiteiten plaatsvonden. Op die manier kunnen eventuele conclusies worden getrokken over een verhoogde tevredenheid.

Kosteneffectiviteit

Op langere termijn is het eveneens mogelijk om een kosten-batenanalyse uit te voeren. Indien de kosten voor het aanbieden van het bewegingsprogramma kleiner zijn dan de opbrengsten die men verkrijgt via een daling in absenteïsmekosten, stijging in productiviteitsniveau, daling in het verloop van het personeel, stijging van de werktevredenheid en verbetering van het imago, kan men spreken van een goede implementatie van het beleid.

Toch is het belangrijk om, zowel bij de voordelen voor werknemers als werkgevers, op te merken dat het drie tot vijf jaar kan duren vooraleer een bewegingsbeleid zijn vruchten begint af te werpen.

Deel 3: Conclusies

In dit deel is het de bedoeling de literatuur te toetsen aan de bevindingen in de praktijk. Hoewel heel wat literatuur voorhanden was in verband met bewegingsprogramma's in het bedrijfsleven, was weinig literatuur toegespitst op arbeiders. Daarom verwachtte ik dat aanzienlijke verschillen zouden optreden. Toch bleven deze verschillen eerder beperkt.

Eerst werd in de inleiding beschreven wat het doel is van het onderzoek. In deze thesis trachtte ik meer te weten te komen over hoe een actief gezondheids- en bewegingsbeleid ervoor kan zorgen dat arbeiders langer aan de slag kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Bovendien is het de bedoeling om een dergelijk bewegingsbeleid te implementeren in een arbeidersorganisatie. Om het hoofd te bieden aan de toenemende vergrijzing en om de welvaartstaat te blijven financieren, is het namelijk belangrijk dat onze activiteitsgraad verhoogt tot 70% tegen 2010. Dit dient vooral te gebeuren door meer mensen langer aan het werk te houden.

Zowel bij het theoriedeel als bij het praktijkdeel wordt een antwoord gezocht op dezelfde vragen. Eerst wordt het belang van een bewegingsbeleid op bedrijfsniveau onderzocht. Daarnaast wordt onderzocht hoe een bewegingsbeleid geïmplementeerd kan worden en achteraf worden de resultaten besproken die het bewegingsbeleid oplevert voor de betrokken partijen.

Het praktijkonderzoek gebeurt bij de firma CELA om na te gaan hoe een dergelijk bewegingsbeleid geïmplementeerd kan worden. CELA is een schuilnaam aangezien het bedrijf onbekend wenst te blijven.

Uit de literatuur blijkt dat de ontwikkeling van een bewegingsbeleid een meerwaarde kan betekenen voor werknemers, werkgevers en de maatschappij. De voordelen voor werknemers zijn een betere gezondheid (ook op latere leeftijd), verbetering van de gemoedstoestand, grotere stressbestendigheid, beter werkklimaat, meer werkplezier, gezonder werken, meer spierkracht en uithouding voor bepaalde taken en minder arbeidsongevallen (VIG, n.d.).

Ook voor de organisatie zijn er vele redenen om aan meer beweging te werken, zoals minder gezondheidsproblemen, lagere kosten door absentieïsme en ziekteverzuim, minder arbeidsongevallen, betere

arbeidsprestaties, een betere werksfeer, een hogere arbeidstevredenheid, een beter bedrijfsimago en minder personeelsverloop. Toch merkte ik een aantal verschillen op bij diverse bronnen. Blijkbaar is er heel wat onzekerheid indien men cijfers wenst te plakken op de waargenomen verbeteringen. Zo is er bijvoorbeeld onzekerheid over het effect van bewegingsprogramma's op de daling van het aantal dagen absenteïsme. Toch kan men samenvattend stellen dat, wanneer er een degelijk bewegingsbeleid gevoerd wordt dat inspeelt op de behoeften van de werknemers, er een duidelijke daling is in absenteïsme (Vandelanotte en Wouters, 2006).

Het promoten van voldoende fysieke activiteit heeft eveneens een meerwaarde voor de maatschappij. Bewegingsprogramma's dragen volgens Chris Brands (2000) bij aan de bevordering van gezondheid, welzijn, emancipatie en integratie. Een aantal overheidsinstellingen (VIG, ENWHP) spannen zich daarom in om de bevolking ervan te overtuigen dat beweging veel voordelen oplevert.

Tijdens mijn praktijkstudie bestudeer ik een belangrijk internationaal toeleveringsbedrijf uit de automobielsector dat anoniem wenst te blijven. Daarom gebruik ik de schuilnaam CELA. Zij onderkennen het belang van gezondheidsbevorderende maatregelen en willen graag een actief bewegingsbeleid implementeren om de gezondheid van de arbeiders positief te beïnvloeden met het oog op een langere loopbaan. De vele redenen die in de literatuurstudie werden onderzocht, gelden ook voor CELA. Toch besteedt CELA het meeste belang aan een verbetering van de tevredenheid en sfeer. Zij hopen dat hieruit de andere factoren zoals lager absenteïsme, hogere betrokkenheid, lager verloop en dergelijke zullen volgen.

Vervolgens wordt een antwoord gezocht op de tweede deelvraag: Hoe kan een bedrijf op een gestructureerde manier een bewegingsbeleid implementeren. Het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie ontwikkelde een stappenplan om bedrijven hierbij te helpen (Vandelanotte en Wouters, 2006). Het stappenplan wordt chronologisch voorgesteld in zeven te volgen stappen. In de literatuurstudie worden de te volgen stappen verduidelijkt, waarna getracht wordt in de firma CELA een bewegingsbeleid te implementeren aan de hand van dit plan.

In het kader van stap 1 wordt bijvoorbeeld onderzocht welke bewegingsinitiatieven er al bestaan binnen CELA. Eveneens wordt een werkgroep beweging opgericht (stap 2) en wordt een enquête afgenomen bij alle productiemedewerkers om hun wensen en behoeften met betrekking tot het beleid na te gaan (stap 3). Vervolgens wordt, in samenspraak met de werkgroep, een plan opgesteld met de te organiseren activiteiten (stap 4) en het

implementatieplan wordt uitgevoerd (stap 5). Tussentijds worden de genomen stappen al geëvalueerd (stap 6) en indien nodig bijgestuurd (stap 7).

In de theorie worden de te volgen stappen erg eenvoudig voorgesteld, hoewel dit in de praktijk niet altijd even gemakkelijk bleek. Zo vond ik het erg moeilijk om te starten met een gemotiveerde groep mensen. Ook achteraf was het niet eenvoudig om een vragenlijst te vinden die aangepast was aan de noden en behoeften van het bedrijf, en verstaanbaar was voor de arbeiders. Eveneens was het moeilijk om, op basis van de enquêteresultaten, activiteiten te kiezen die de arbeiders aanspreken terwijl amper een budget voorzien is. Toch denk ik dat, ondanks de erg ongunstige economische situatie, de uitwerking van de verschillende stappen erg goed verlopen is.

In de laatste deelvraag is het de bedoeling om te onderzoeken wat de resultaten zijn van een effectief bewegingsbeleid. Zo zijn er zowel gezondheidsvoordelen voor werknemers alsook voordelen vanuit het bedrijfsperspectief en het maatschappijperspectief. Toch geven de meeste onderzoeken aan dat bewegingsprogramma's minstens drie tot zes maanden moeten lopen om effect te zien op de gezondheid van de werknemers en drie tot vijf jaar voordat zij ook echt beginnen op te brengen voor het bedrijf en de maatschappij. Het is dus vooral op lange termijn dat bewegingsprogramma's vruchten afwerpen.

Bij CELA is het dus nog te vroeg om al resultaten te zien aangezien ze zich nog in stap 5 bevinden. Er werd alleen een sportraad opgericht die zijn eerste kick-off evenement organiseerde: Ik Kyoto. Het is dus onwaarschijnlijk dat er al gezondheidsvoordelen zijn voor de arbeiders, maar wel blijken zij erg tevreden over de activiteiten die CELA tot op heden organiseerde. Ik denk dat zij vooral blij zijn dat naar hun mening werd geluisterd (enquête) en dat achteraf iets gebeurt met deze enquêtegegevens. Er worden namelijk activiteiten gepland die aansluiten bij hun behoeften. Eveneens denk ik dat het positief is dat de sportraad bestaat uit arbeiders en bedienden, en niet uit managementleden. Op die manier wordt het bewegingsbeleid gedragen vanuit de werkvloer.

Ook de bedrijfsleiding van CELA is al erg opgetogen, hoewel zij geen cijfers voorop stelden en nog geen meetbaar resultaat zien. Zij zijn vooral verwonderd dat de sportraad zich zo actief wil inzetten voor het bedrijf en de medecollega's. Na verloop van tijd hoopt CELA een aantal indicatoren (absenteïsmecijfers, productiviteitsmetingen, tevredenheidpeilingen) te onderzoeken om de resultaten te meten.

Bovendien denk ik dat, ondanks de erg ongunstige economische situatie, de uitwerking van de verschillende stappen goed verlopen is. We zijn er in ieder geval in geslaagd om iets te veranderen, er is een platform gecreëerd (de sportraad) van waaruit het bewegingsbeleid in de toekomst verder kan groeien.

Toch denk ik dat er voor CELA nog een aantal aandachtspunten zijn naar de toekomst. Het lijkt me belangrijk om naar de arbeiders te blijven luisteren en ook rekening te houden met hun mening. Op die manier weten de arbeiders dat ook zij belangrijk zijn binnen CELA. Op langere termijn zal dit de betrokkenheid zeker stimuleren.

Het is eveneens belangrijk dat de sportraad goed communiceert naar de arbeiders zodat hun aandacht behouden blijft. Op die manier zullen in de toekomst misschien meer arbeiders zich aanbieden om actief te zijn binnen de sportraad. Eveneens denk ik, dat er dan meer ideeën kenbaar gemaakt zullen worden bij de sportraad.

Voor het management is het ten slotte nog belangrijk om het bewegingsbeleid goed op te volgen en de sportraad te ondersteunen en hen de nodige middelen en tijd te geven om activiteiten te plannen. Zoniet zullen de inspanningen na verloop van tijd verloren gaan.

Literatuurlijst

Aelvoet, N., Fortuin, M., Hooft, P. & Vanoverloop, J. (2001). *Gezondheidsindicatoren*. Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Brussel.

Ainsworth, B., Haskell, W., Whitt, M., Irwin, M., Swartz, A., Strath S., et al. (2000) Compendium of physical activities: An update of activity codes and intensities. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 32, S498-S504.

Aldana, S.G. (2001). Financial impact of health promotion programs: A comprehensive review of the literature. *American journal of health promotion*, 15 (5): 296-320.

Biddle, S.J.H. & Mutrie, N. (2001). *Psychology of physical activity. Determinants, well-being and interventions*. TJ international Ltd, Padstow, Cornwall.

Brands, C. (2000). *Maatschappelijk belang van sport*. Geraadpleegd op 21 april 2007 via <http://www.chris-brands.nl/publicaties.html/>

Centers for Disease Control (2006) *Physical activity for everyone: Getting started*. Geraadpleegd op 23 september 2006 via <http://www.cdc.gov/nccdphp/dnpa/physical/starting/index.htm/>

Christelijke Mutualiteit (n.d.) *Bedrijf in beweging*. Geraadpleegd op 11 april 2006 via <http://www.cm.be/>

De Bourdeaudhuij, I. & Rzewnicki, R. (2001). Determinanten van Fysieke Activiteit. *Vlaams Tijdschrift voor Sportgeneeskunde en Sportwetenschappen*, 75-89.

European Network for Workplace Health Promotion (2006) *About workplace health promotion*. Geraadpleegd op 9 april 2006 via <http://www.enwhp.org/>

Gezondheidsbevordering op de Werkplek (GBW) (n.d.) *Gezondheidsmanagement in uitvoering*. Geraadpleegd op 9 april 2006 via <http://www.gbw.nl/>

Gezondheidsbevordering op de Werkplek (GBW) (2001) *In beweging via het werk: Een stappenplan voor bedrijven om werknemers te stimuleren om meer en gezond te bewegen*. Woerden.

Hens, E. (2005, 31 december). Langer werken moet, maar niemand wil het. *De Tijd*, pagina 14. Geraadpleegd op 31 maart 2006 via <http://www.mediargus.be>

Hildebrandt, V.H., Ooijendijk, W.T.M., Stiggelbout, M., Hopman-Rock, M., (2004). *Tendrapport bewegen en gezondheid 2002/2003*. TNO Arbeid, Hoofddorp.

Margetts, B., Rogers, E., Widhal, K., De Winter, A. & Zunft, H. (1999). Relationship between attitudes to health, body weight and physical activity and level of physical activity in a nationally representative sample in the European Union. *Public Health Nutrition*, 2, 97-103.

Pate, P.R., Pratt, M., Blair, S.N., Haskell, W.L., Macera, C.A., Bouchard, C., et al. (1995). Physical activity and public health. A recommendation from the Centers for Disease Control and Prevention and the American College of Sports Medicine. *Journal of the American Medical Association*, 273, 402-407.

Pauwels, F. & Vandenbrande, T. (2006). *Loonwijzer data, ontlading 6*. Geraadpleegd op 25 april 2007 via <http://www.vrouwenloonwijzer.be/>

Prochaska, J. & DiClemente, C. (1983). Stages and processes of self-change in smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 390-395.

Proper, K.I., Staal, B.J., Hildebrandt, V.H., Van der Beek, A.J. & Van Mechelen, W. (2002). Effectiveness of physical activity programs at worksites with respect to work-related outcomes. *Scandinavian Journal of work environment and health*, 28 (2): 75-84.

Roediger, H. et al. (2003). *Psychologie. Een inleiding*. Academia Press, Gent.

Schmitz, K., French, S.A. & Jeffery, R.W. (1997). Correlates of changes in leisure time physical activity over 2 years: the healthy worker project. *Preventive Medicine*, 26 (4), 570-579.

Securex HR Solutions nv (2006). *Absenteïsme in België 2006. Kosten, cijfers en medische redenen*. Lebrazone.

Stevens, V. & Van den Broucke, S. (2001) *Gezondheidspromotie 2001. 10 jaar gezondheidspromotie in Vlaanderen*. Brussel, 309 p.

Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) (2004). *Welzijn op het werk. Een beschrijving van taken en competenties van elke beroepsbeoefenaar ongeacht beroep of sector*. Brussel.

Van den Heuvel, S.G., Boshuizen, H.G., 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.

Vacature.com (2002): *Enquête: Fit op het werk: de resultaten*. Geraadpleegd op 17 juli 2006 via <http://www.vacature.com>.

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

Vlaamse Overheid (1996, 18 september) Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. *Belgisch Staatsblad*.

Vlaams Instituut voor Gezondheidsbevordering (n.d.) *Gezond op het werk*. Geraadpleegd op 9 april 2006 via <http://www.vig.be/>

Studiedienst van de Vlaamse regering (2006). *Vlaamse Regionale Indicatoren. Hoofdstuk 4: Meer werkgelegenheid*. Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, p 99-122.

WHO (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion*. World Health organisation.

WHO (2004). *World Health Organisation, Global strategy on diet, physical activity and health*. Fifty-seventh world health assembly.

Wouters, E. (2005). *Gezondheidsbevordering op het werk, een handleiding*, Lannoo Campus. VIG, Prevent en STK.

Lijst van tabellen, figuren en bijlagen

Lijst van tabellen

Tabel 1: Mogelijke redenen om de arbeidsmarkt te verlaten (Pauwels en Vandenbrande, 2006)	10
---	----

Lijst van figuren

Figuur 1: Domeinen van de welzijnswet (SERV, 2004)	11
Figuur 2: Mate van sedentariteit in Europa (Margetts, 1999)	17
Figuur 3: Transtheoretisch model (Prochaska & DiClemente, 1983)	30
Figuur 4: Stages of change (Centers for Disease Control, 2006)	32
Figuur 5: De relatie tussen fysieke activiteit en gezondheidsvoordelen (Ainsworth, 2000)	39
Figuur 6: Resultaten Scarlett Survey vergeleken met de internationale CELA-norm	45

Lijst van bijlagen

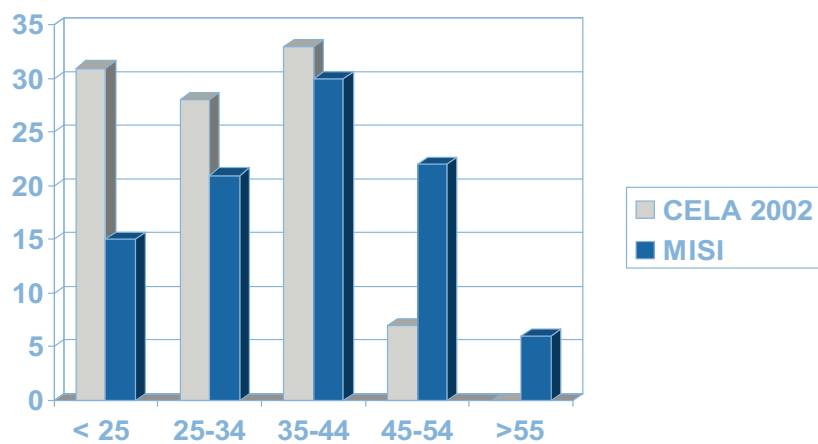
1. Gegevens CELA vergeleken met algemene MISI database
2. Presentatie over het vroegere POEMA programma
3. Voorbeeld van PEIL analyse
4. Voorbeeld van aanpassingen dankzij PEIL
5. Trainingsschema voor stretching (POEMA)
6. Beleidsdocument voor beweging op het werk
7. Leden werkgroep bewegingsbeleid
8. Uitnodiging startvergadering
9. Verslag startvergadering
10. Actieplan
11. Eerste artikel in infoblad
12. Uitnodiging tweede vergadering
13. Uitleg over "10.000 stappen" actie
14. Verslag tweede vergadering
15. Vragenlijst over gezondheid, leefstijl, beweging en behoeften
16. Uitnodiging derde vergadering
17. Verslag derde vergadering
18. Resultaten van de enquête
19. Tweede artikel in infoblad
20. Uitnodiging vierde vergadering
21. Verslag vierde vergadering
22. Doelstellingen en randvoorwaarden voor de sportraad

Bijlage I: Gegevens CELA vergeleken met algemene MISI database



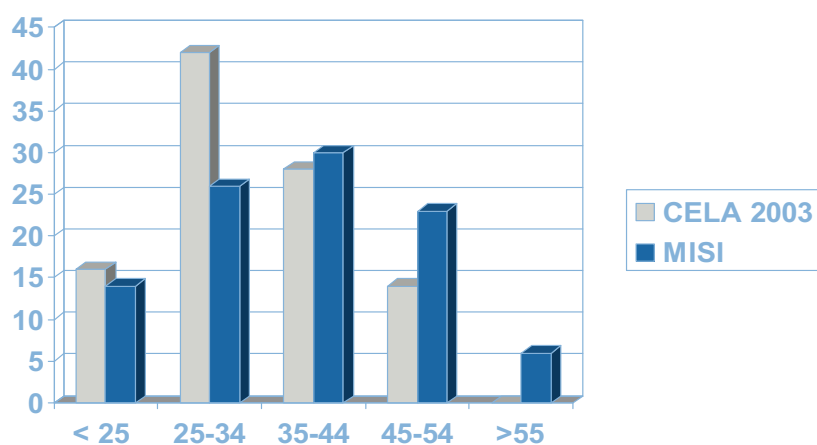
CELA algemene gegevens ivm bewegen

leeftijdsverdeling 2002



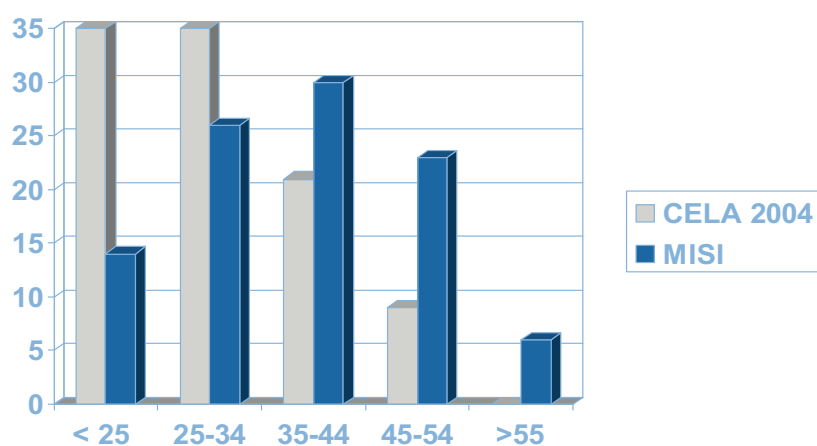
CELA algemene gegevens ivm bewegen

leeftijdsverdeling 2003



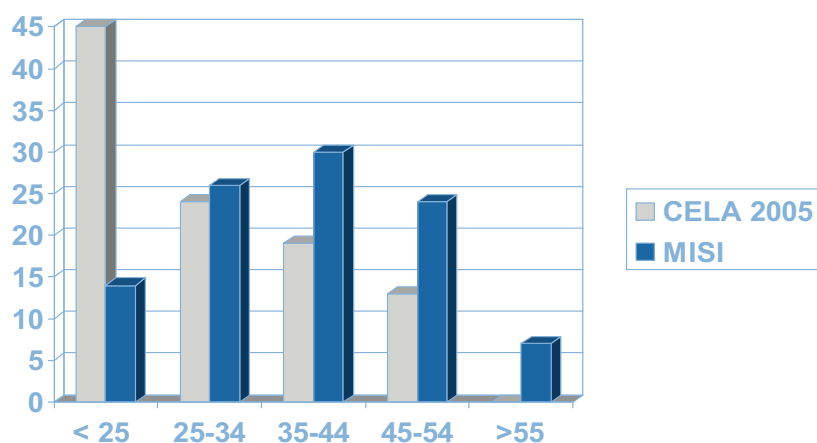
CELA algemene gegevens ivm bewegen

leeftijdsverdeling 2004



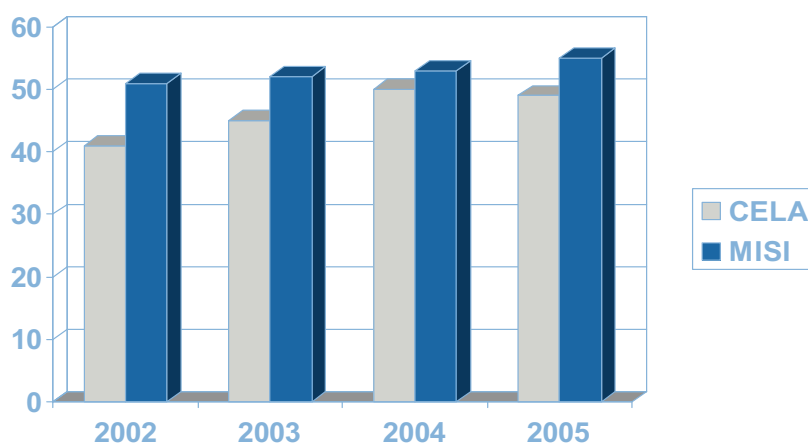
CELA algemene gegevens ivm bewegen

leeftijdverdeling 2005



CELA algemene gegevens ivm bewegen

sportbeoefening



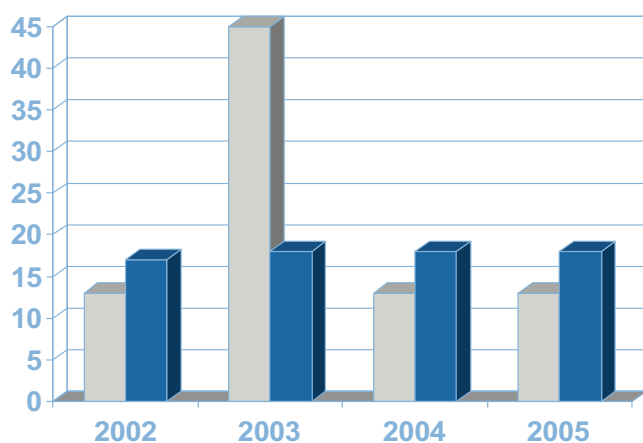
CELA
 2002: 41%
 2003: 45%
 2004: 50%
 2005: 49%

MISI
 2002: 51%
 2003: 45%
 2004: 53%
 2005: 55%



CELA algemene gegevens ivm bewegen

BMI %obees



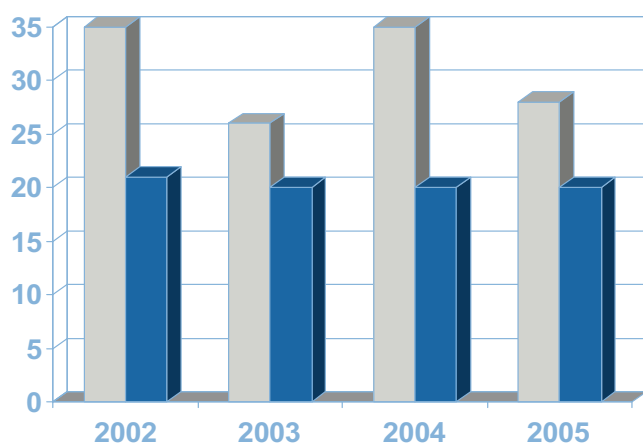
CELA
 2002: 13%
 2003: 24%
 2004: 13%
 2005: 13%

MISI
 2002: 17%
 2003: 18%
 2004: 18%
 2005: 18%



CELA algemene gegevens ivm bewegen

Locomotorische klachten



CELA
 2002: 35%
 2003: 26%
 2004: 35%
 2005: 28%

MISI
 2002: 21%
 2003: 20%
 2004: 20%
 2005: 20%



besluit

Deze gegevens moeten omzichtig gehanteerd worden vanwege de samenstelling van de groep onderzochte werknemers: een belangrijk gedeelte van de onderzochte werknemers zijn werknemers die zich aanmelden met een probleem.

wat opvalt ten opzichte van de referentiegroep

- leeftijdsverdeling
- minder sportbeoefening
- BMI: minder obesen
- meer klachten van het bewegingsstelsel



Bijlage 2: Presentatie over het vroegere POEMA programma



Doel

- Preventie van klachten
- Opsporen van klachten en hun oorzaken
- Aanpakken van deze oorzaken
- Screening van het werk en de belastbaarheid

RESULTAAT :

- Betere gezondheid
- Lager absentisme
- Aangenamere werksfeer



Voor wie is P.O.E.M.A. bestemd?

ALLE medewerkers
van CELA



A. OPSPORING VAN OVERBELASTINGSKLACHTEN

- A. 1. OPSPOREN VAN KLACHTEN : stadium 1 - 2 - 3
- A. 2. WAT DOEN BIJ KLACHTEN
- A. 3. CURATIEVE BEHANDELINGEN

B. PREVENTIE

- B. 1. WERVING EN SELECTIE
- B. 2. OFF-LINE TRAINING
- B. 3. PEIL
- B. 4. ROTATIE
- B. 5. FYSIO
- B. 6. STRETCHING



A.OPSPORING

A.1. OPSPORING VAN OVERBELASTINGSKLACHTEN

Stadium 1

- pijn en vermoeidheid tijdens het werk
- klachten weg bij rust
- geen vermindering van werkprestatie en fysieke tekens (zwellings, spierspasme, beweging)



Stadium 2

- symptomen komen sneller op, duren langer
- aanwezigheid van fysieke tekens
- slaap kan gestoord zijn
- moeilijker verdragen van repetitief werk



Stadium 3

- Pijn, vermoeidheid en zwakte bij rust
- pijn bij niet-repetitieve bewegingen
- aanwezigheid van fysieke tekens
- slaapstoornissen
- lichte taken zijn te zwaar



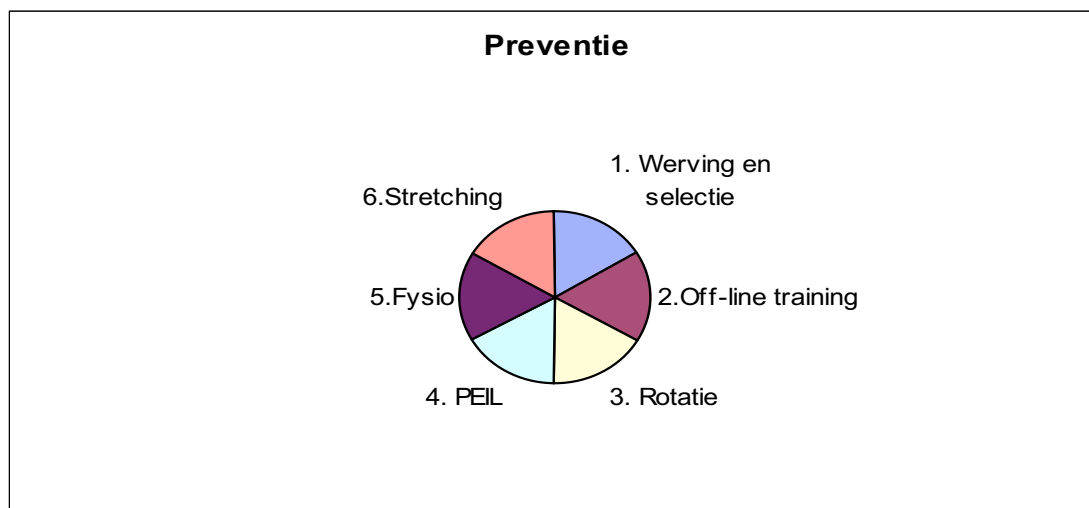
A. 2. WAT TE DOEN BIJ DEZE KLACHTEN

- Heb je pijn, hetzij thuis of op het werk meldt dit asap aan teamleader : contact opnemen met HSE&E-assistent
- BOS - formulier invullen
- advies na overleg met de fysiotherapeut
- bekijken van de werksituatie op de vloer door fysiotherapeut
- ijs therapie/Curatieve behandeling

A. 3. CURATIEVE BEHANDELING

- Werknemers met overbelastingsletsels of andere aandoeningen
- Op doktersvoorschrift
- Behandeling buiten de werkuren
- Op het kabinet van de fysiotherapeut van CELA
- GRATIS (tegen terugbetalingstarief)

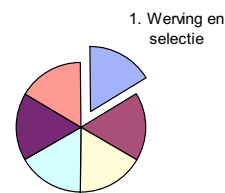
B. PREVENTIE



B. PREVENTIE

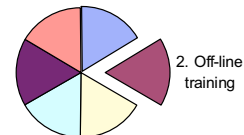
B.1. Werving en Selectie

- Door HRD + arbeidsgeneesheer
- Test handdynamometer



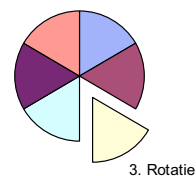
B. 2. Off-line training

- Geleidelijk aan job aanleren, eerst handeling dan snelheid



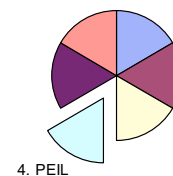
B. 3. ROTATIE

D.m.v. correct roteren belasting verlagen



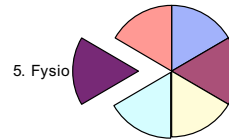
B. 4. PEIL

Samen met cross-functional team jobanalyses maken en ergonomische problemen verbeteren





B. 5. FYSIO



B.5.1. Training van de nieuwe medewerkers/nieuwe job

B.5.2. Aanwezigheid op de vloer naar de medewerkers toe

B.5.3. Workhardening

B5.4. Adviserende functie



B.5.1. Training van de nieuwe medewerkers

- Gedurende de 1ste week off-line training
- Info door de trainer
- Aanleren van spierversterkende oefeningen
- 30 min. per dag gedurende de off-line training
- Trainingsschema meegeven voor buiten de werkuren



B.5.2. Aanwezigheid op de vloer

- Mensen met klachten vullen het BOS-formulier in
- Doorverwijzing naar de fysiotherapeut
- Opvolging/advies aan de lijn
- Aanwezigheid: iedere dinsdag van 12.45 u tot 15.15 u



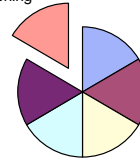
B.5.3. Workhardening

- Na langdurige afwezigheid (> 1 maand)
- Na consultatie bij de arbeidsgeneesheer wordt eventuele beperking doorgegeven
- HRD + Co stellen een programma op
- 50% binnen de arbeidstijd - 50% buiten de arbeidstijd

B.5.4. ADVISERENDE FUNCTIE

- Advies geven aan maintenance, engineering, produktie, PEIL

6. Stretching



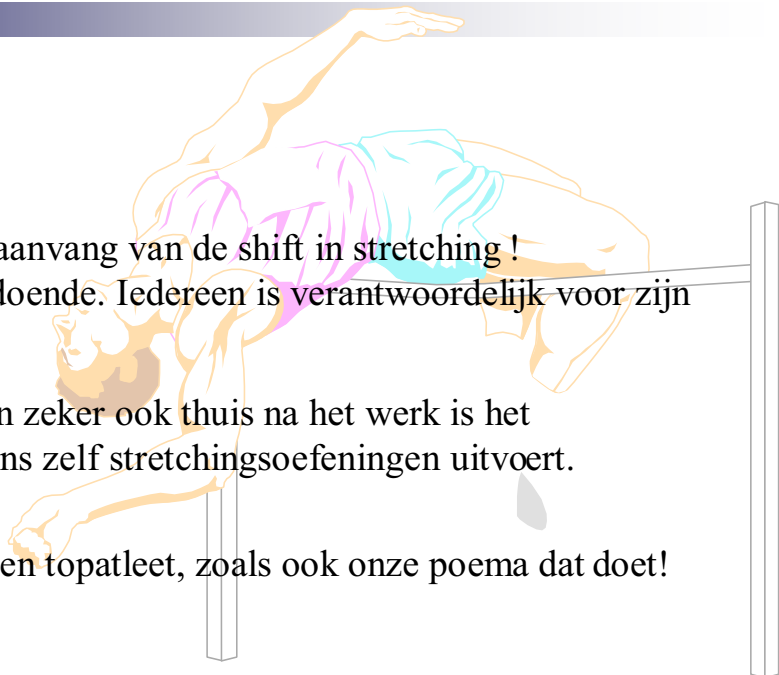
B. 6. STRETCHING

Voordelen van stretchen:

- * Verhoging van de bloedtoevoer naar de spieren;
- * Verhoging van de algemene bloeddoorstroming
- * Versoepeling van de spieren
- * Vergroting van de bewegingsmogelijkheden van de gewrichten
- * Verhoging van de spiertonus
- * Vermindering van spierversmoeidheid

Algemene principes van stretchen :

- * Start steeds met een goede **opwarming** d.m.v. cirkelvormige bewegingen
- * Hierna stretching d.m.v. **trage bewegingen**;
- * Stretchen mag **nooit pijn** doen;
- * oefening 8 sec. aanhouden



OPGELET!

CELA investeert bij aanvang van de shift in stretching !
Dit is echter niet voldoende. Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen gezondheid.

Gedurende de shift en zeker ook thuis na het werk is het belangrijk dat je tevens zelf stretchingsoefeningen uitvoert.

Beschouw jezelf als een topatleet, zoals ook onze poema dat doet!

WAT HEBBEN WE HIERVOOR NODIG

Lokaal

kinesist

kine materiaal : Spierverstevigende oefeningen, pijnbestrijding, matjes

Promo materiaal

Muziek + muziekinstallatie voor stretch oefeningen

5 min produktietijd

STEUN VAN HET MANAGEMENT



TOTALE KOSTPRIJS ?

1. Launch kosten :

Fysiotherapeut : 2500 Euro

Inrichting lokaal : 3700 Euro

Muziekinstallatie : 360 Euro

Promo : 1300 Euro

Totale Launch kost : **7860** Euro

2. Jaarlijkse kost :

2.5 uren X 48 WK X 50 Euro = 6000 Euro



HOE METEN /BEOOGDE SAVINGS?

Onrechtstreeks:

- Daling absenteïsme (cfr Sicar)
- Daling uitzendkrachten
- Gelukkige werknemers

Rechtstreeks :

- Aantal consultaties Fysiotherapeut
- Aantal ergonomische verbeteringen(kenbaar maken met POEMA)
- Statistiek per leeftijd, geslacht, werkpost, klacht
- Statistiek work-related accidents via medische controle.



TIMELINE

Onderwerp	Timing	Verantw	Status
Concept uitwerken	30/10/2001	HSE&E	100%
BOS formulier vertalen	30/10/2001	HSE&E	100%
Stretch oefeningen uitwerken	30/10/2001	Fysiotherapeut	100%
Info management	7/11/2001	HSE&E	100%
Info leidinggevenden	14/11/2001	HSE&E	100%
Info CVGV	11/12/2001	HSE&E	100%
Trainingsschema's opstellen nieuwe arbeiders/job	01/07/2002	Fysiotherapeut	
Trainer opleiden : stretch- spierversterkende oefeningen	01/07/2002	Fysiotherapeut	
Opleiding teamleaders stretch oefeningen	26/07/2002	Fysiotherapeut	25%
Logo zoeken	30/10/2001	HSE&E	100%
Poster maken	01/07/2002	HSE&E	
Boekje uitwerken	01/07/2002	HSE&E	25%
lunch meeting uitleg concept werknemers	25/07/2002	HSE&E	
Materiaal bestellen	01/06/2002	HSE&E	50%
Opleiding pijnbestrijding	25/07/2002	HSE&E	
Installeren van fysiolokaal	01/08/2002	HSE&E	
Opening van fysiolokaal	19/08/2002		



TO DO :

- * Ontwerpen poster stretchoefeningen;
- * Ontwerpen van boekje met stretchoefeningen;
- * Opleiding teamleaders stretchoefeningen;
- * Opleiding werknemers stretchoefeningen;
- * Opleiding trainer POEMA;
- * Opstellen van trainingsschema's/job
- * Info sessie werknemers (lunch meetings/lijn);
- * Start POEMA 19/8/02;
- * Jaarlijkse opfrissingscursus stretchoefeningen;

Werkhardening

	Tijdstippen
5u29	Voorsignaal ASS+ CKD
5u30	Start muziek + oefeningen 3' opwarming + 2' stretching
5u35	Info+opstart
5u38	Start produktie
7u59	Voorsignaal ELP
8u00	Start muziek + oefeningen
8u05	Info + opstart
8u08	Start produktie
13u44	Voorsignaal CKD/ELP
13u45	Start muziek + oefeningen
13u50	Info + opstart
13u53	Start CKD
14u14	Voorsignaal Ass
14u15	Start muziek + oefeningen 2' opwarming + 3' stretching
14u20	Info + opstart
14u23	Start produktie

Werkhardening

	Vroege-shift
0u30	workhardening binnen de werkuren in samenspraak met produktie
13u45	workhardening buiten werkuren
14u15	
	Late-shift
0u30	workhardening binnen de werkuren in samenspraak met produktie

let's do it

Bijlage 3: Voorbeeld van PEIL analyse

POTENTIAL ERGONOMICS ISSUES LIST (PEIL)

Project
Number 1
Model
Year/Vehicle Volkswagen
Product SB
Core Team CFT

Station	Task	Repetition	Force	Posture	Priority	Actions to be taken
SB 10L	Bekabeling 2-deurs links	L	M	M	M	Aan FC flapjes goed naar beneden duwen
	Zetel naar voor trekken en kantelen	L	H	H	H	
	Standaard : Airbagkabel door 3 clipsen positioneren en stekker inklikken	L	L	M	L	
	Standaard : Gordelstekker inklikken	L	L	M	L	
	<i>Optie : SBR kabel positioneren</i>	L	L	L	L	
	<i>Optie : Verwarming FC + FB kabel positioneren en stekkers inklikken</i>	L	L	M	L	
	<i>Optie : Half-elektrische lordosekabel door 3 clipsen positioneren en stekkers inklikken</i>	L	L	M	L	
	Flapjes FC vastmaken aan frame (2x)	L	L	M	L	
	Extra elastiek aan frame (2x)	L	M	M	M	
	Zetel in positie brengen	L	M	M	M	
	-					
	Bekabeling 4-deurs	L	M	M	M	
	Zetel naar voor trekken en kantelen	L	H	H	H	
	Standaard : Airbagkabel positioneren en stekker inklikken	L	L	M	L	
	Standaard : Gordelstekker inklikken	L	L	M	L	

Optie : SBR kabel positioneren	L	L	L	L
Optie : Verwarming FC + FB kabel positioneren en stekkers inklikken	L	L	M	L
Optie : Half-elektrische lordosekabel positioneren en stekkers inklikken	L	L	M	L
Flapjes FC vastmaken aan frame (2x)	L	L	M	L
Zetel in positie brengen	L	M	M	M

Bijlage 4: Voorbeeld van aanpassingen dankzij PEIL

PEIL Studies, correct action to bring the working stations to a lower score



1. PEIL assessment, "High" for posture



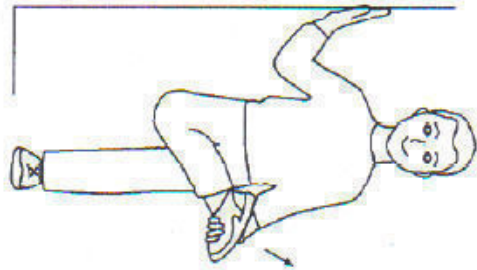
2. Review of the WS correct action, still room for improvement



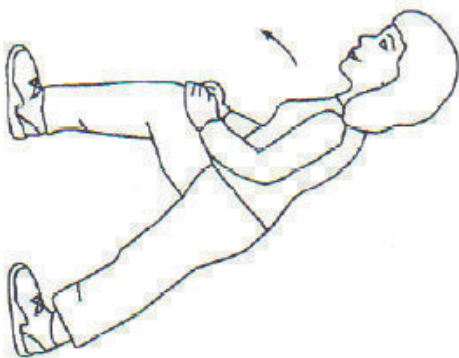
33. "Low" for Posture, still working on improvement - next step is job rotation

Bijlage 5: Trainingsschema voor stretching (POEMA)

Stretch oefeningen



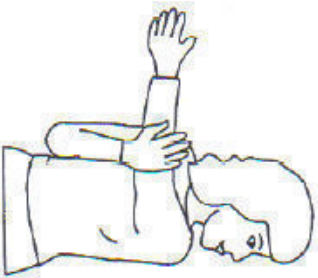
Heup stretch



Kuit stretch



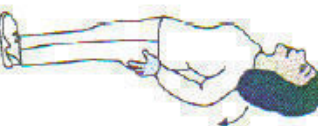
Schouder stretch



Bovenarm stretch

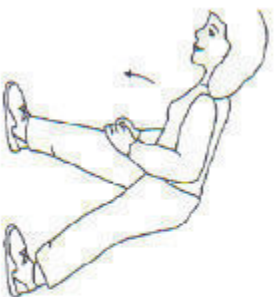


Hogring Stretch



Rug stretch

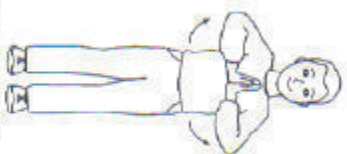
Stretch oefeningen



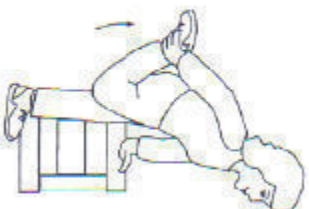
Achterbeen stretch



Nek stretch



Pols stretch



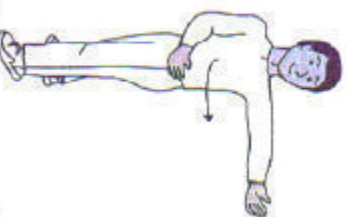
Bovenbeen stretch



Total body stretch



Taille stretch



Romp stretch



Onderarm stretch

Bijlage 6: Beleidsdocument voor beweging op het werk

Inleiding

Verschillende onderzoeken tonen aan dat meer dan de helft van de Vlaamse bevolking onvoldoende beweegt om gezondheidsvoordelen te bekomen en daardoor een grotere kans heeft op het ontwikkelen van chronische ziekten. Uit gegevens van de arbeidsgeneeskundige dienst blijkt bovendien dat de situatie in ons bedrijf gelijkaardig is en dat een groot deel van de werknemers een verhoogd risico loopt op chronische aandoeningen.

Nochtans leidt voldoende bewegen zowel voor werknemers als werkgevers tot vele voordelen. Naast de vele gezondheidsvoordelen geeft voldoende beweging aanleiding tot een betere werksfeer en teambuilding, een hogere arbeidstevredenheid, minder absentisme, een betere stressbestendigheid, meer kracht en uithoudingsvermogen om taken uit te voeren, een verhoogde productiviteit, minder personeelsverloop, een positief bedrijfsimago, ...

Doel van het bewegingsbeleid

De bedrijfsleiding vindt de gezondheid van haar werknemers belangrijk en onderkent dat het stimuleren van de fysieke activiteit in belangrijke mate kan bijdragen tot de ontwikkeling van gezonde werknemers in een gezond bedrijf.

Het doel van het bewegingsbeleid is door middel van voorlichting en sensibilisatie, gerichte groepsgebonden, beleidsmatige en infrastructurele acties de fysieke activiteit van zoveel mogelijk werknemers te verhogen zodat zij voldoende bewegen om van gezondheidsvoordelen te genieten. Bovendien willen we de betrokkenheid met de fysiotherapeut verbeteren. Op die manier hopen we de kosten door ziekteverzuim, arbeidsongevallen en personeelsverloop te verminderen.

Verder streven we naar een continu bewegingsaanbod zodat de geleverde inspanningen niet verloren gaan na verloop van tijd.

Doelgroepen van het bewegingsbeleid

Het bewegingsbeleid wordt ontwikkeld voor alle werknemers, maar vooral voor degenen die niet voldoende bewegen, in het bijzonder werknemers die reeds gezondheidsproblemen hebben die gerelateerd zijn aan fysieke activiteit.

Werkwijze implementatie van het bewegingsbeleid

Er wordt gewerkt met het stappenplan van het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie. De startvergadering vindt plaats op 20/09/2006. Eind 2006 zullen de werknemers naar hun verwachtingen en wensen bevroegd worden en de eerste bewegingsactiviteiten zullen vanaf april 2007 georganiseerd worden. Er werd een overzicht van de plannen en timing opgenomen in het actieplan.

Werkgroep van het bewegingsbeleid

Er werd een werkgroep beweging opgericht voor het implementeren van het bedoelde beleid. Volgende personen maken er deel van uit:

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1 HR-manager | 10 Vakbondsafgevaardigde |
| 2 Thesistudente | 11 Productiecoördinator |
| 3 HSE&E verantwoordelijke | 12 Productiecoördinator |
| 4 Preventieadviseur | 13 Productiecoördinator |
| 5 Vakbondsafgevaardigde | 14 Fysiotherapeut |
| 6 Vakbondsafgevaardigde | 15 Plant manager |
| 7 Vakbondsafgevaardigde | 16 Productiemanager |
| 8 Vakbondsafgevaardigde | 17 Productiemanager |
| 9 Vakbondsafgevaardigde | 18 Arbeidsgeneesheer |

Bijlagen

Actieplan (zie bijlage 10)

Bijlage 7: Leden werkgroep bewegingsbeleid

1	HR- manager
2	Thesisstudente Universiteit Hasselt
3	HSE&E verantwoordelijke
4	Preventieadviseur
5	Vakbondsafgevaardigde
6	Vakbondsafgevaardigde
7	Vakbondsafgevaardigde
8	Vakbondsafgevaardigde
9	Vakbondsafgevaardigde
10	Vakbondsafgevaardigde
11	Productiecoördinator
12	Productiecoördinator
13	Productiecoördinator
14	Fysiotherapeut
15	Plant manager
16	Productiemanager VW
17	Productiemanager GM
18	Begeleidster VIG
19	Promotor thesisstudente
20	Arbeidsgeneesheer Idewe

Bijlage 8: Uitnodiging startvergadering

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1 HR-manager | 10 Vakbondsafgevaardigde |
| 2 Thesistudente | 11 Productiecoördinator |
| 3 HSE&E verantwoordelijke | 12 Productiecoördinator |
| 4 Preventieadviseur | 13 Productiecoördinator |
| 5 Vakbondsafgevaardigde | 14 Fysiotherapeut |
| 6 Vakbondsafgevaardigde | 15 Plant manager |
| 7 Vakbondsafgevaardigde | 16 Productiemanager |
| 8 Vakbondsafgevaardigde | 17 Productiemanager |
| 9 Vakbondsafgevaardigde | 18 Arbeidsgeneesheer |

7 september 2006

Onderwerp: Startvergadering bewegingsbeleid

Beste,

Je wordt hierbij uitgenodigd tot het bijwonen van de startvergadering voor het implementeren van een bewegingsbeleid op 20 september om 13u00 in de trainingroom aan HRD.

- Agenda :
- 1) Presentatie over bewegingsbeleid met aanpak in 7 stappen
 - 2) Samenstellen werkgroep
 - 3) Nagaan van huidige situatie en problemen
 - 4) Bespreken bestaande structuren, randvoorwaarden, budget en middelen
 - 5) Overeenkomst opmaken en verkrijgen van mandaat
 - 6) Voorlopige tijdsplanning opstellen
 - 7) Vragenronde

Met vriendelijke groeten,

Kathleen Verpoorten
Stagiair en thesisstudente

HSE&E verantwoordelijke

Bijlage 9: Verslag startvergadering

Van: Kathleen Verpoorten

20 september 2006

Aan:

1 HR-manager	10 Vakbondsafgevaardigde
2 Thesisstudente	11 Productiecoördinator
3 HSE&E verantwoordelijke	12 Productiecoördinator
4 Preventieadviseur	13 Productiecoördinator
5 Vakbondsafgevaardigde	14 Fysiotherapeut
6 Vakbondsafgevaardigde	15 Plant manager
7 Vakbondsafgevaardigde	16 Productiemanager
8 Vakbondsafgevaardigde	17 Productiemanager
9 Vakbondsafgevaardigde	18 Arbeidsgeneesheer

Verslag startvergadering 20/09/2006
--

Agenda :

- 1) Presentatie over bewegingsbeleid met aanpak in 7 stappen
- 2) Samenstellen werkgroep
- 3) Nagaan van huidige situatie en problemen
- 4) Bespreken bestaande structuren, randvoorwaarden, budget en middelen
- 5) Overeenkomst opmaken
- 6) Voorlopige tijdsplanning opstellen
- 7) Vragenronde

Voorstelling externe deelnemers

- Arbeidsgeneesheer van het Idewe
- Thesisbegeleider en professor aan de Universiteit van Hasselt
- Kathleen Verpoorten: stagiair en thesisstudente van de Universiteit van Hasselt
- Els Wouters: begeleiding vanuit het Vlaams Instituut voor gezondheidspromotie (VIG).

Het VIG bestaat sinds 1991 en is een expertisecentrum inzake gezondheidsbevordering dat erkend wordt door de overheid. Zij hanteren als definitie van gezondheid niet enkel een fysiek begrip maar ook een toestand van sociaal en mentaal welbehagen. Het VIG heeft als bedoeling een aantal gezondheidsthema's uit te werken op maat van verschillende sectoren: scholen, bedrijven en lokale gemeenschappen.

Els Wouters zal onze werkzaamheden gedurende 1 jaar opvolgen en evalueren. Toch zal ze niet elke bijeenkomst of stap samen met CELA doorlopen aangezien het stappenplan ons in staat moet stellen om het bewegingsbeleid zelfstandig te implementeren. Wel kunnen we haar steeds bereiken indien er echte problemen of dringende vragen zijn. Bovendien zal zij ook een paar keer langs komen bij CELA:

- In het begin: algemene uitleg en informatie over het stappenplan: reeds gebeurd
- Startvergadering: zorgen dat iedereen vertrekt met dezelfde verwachtingen en zorgen dat er afspraken worden gemaakt → reeds gebeurd

- 3 maanden na de start: invullen van een vragenlijst en een interview zodat het voor Els Wouters mogelijk is om de gemaakte stappen te evalueren en indien nodig bij te sturen
- Na 6 maanden nog eens een evaluatie van de gedane stappen zodat er gedurende een jaar begeleiding was

1. Presentatie over bewegingsbeleid met aanpak in 7 stappen

- Er werd een presentatie gegeven waarin eerst een algemene inleiding werd gegeven over gezondheid als beïnvloedende factor voor werkprestaties, arbeidstevredenheid en ziekteverzuim.
Dan werd de internationale richtlijn uitgelegd van 30 minuten per dag te bewegen aan een matige intensiteit. Deze 30 minuten kunnen eventueel opgesplitst worden in blokken van 10 minuten.
Bovendien werden ook de vele voordelen van voldoende beweging aangehaald, zowel voor werkgevers als voor werknemers.
- Els Wouters lichtte dan toe hoe we tewerk kunnen gaan. Ze vertelde ons dat het stappenplan voor een bewegingsbeleid werd gebaseerd op het model van Steckler, Goodman en Kegler. De aanpak bestaat uit 7 te doorlopen stappen. Alle stappen werden kort besproken:
 - Stap 1: Creëren van een draagvlak. Het is belangrijk om de steun van management, vakbond en alle betrokken partijen te krijgen.
 - Stap 2: Het creëren van een overlegstructuur.
 - Stap 3: Bewegingsaanbod en behoeften van werknemers in kaart brengen. Dit is een analysefase. Men onderzoekt men wat er al aanwezig is (informeel en formeel bijvoorbeeld de faciliteiten in de omtrek, de verkeersveiligheid op straat, ...) Bovendien is het erg belangrijk om de werknemers te ondervragen in verband met hun verwachtingen en wensen, barrières, attitudes, sociale druk, ... Men kan hierbij kiezen voor interviews, vragenlijsten, focusgroepen en dergelijke meer. Zo kunnen bijvoorbeeld interviews worden afgenomen met 3 categorieën van werknemers: degenen die sterk, matig en totaal niet geïnteresseerd zijn.
 - Stap 4: Ontwikkelen van een beleidsdocument met doelstellingen, doelgroepen, activiteiten, ... Els Wouters gaat er van uit dat enkel gezondheidsvoorlichting -en opvoeding (GVO) niet werkt. Vertellen dat iemand ongezond bezig is, hem uitleg geven en vaardigheden aanleren is niet voldoende. Er is een verandering van levensstijl nodig. Hiervoor is het belangrijk om de werknemers individueel te benaderen. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om iedere werknemer een test te laten invullen, waarna hij zijn score kan berekenen waaraan een bepaald advies vasthangt. Ook is het belangrijk dat de omgeving en infrastructuur het beleid verder kunnen ondersteunen. Met andere woorden: er is nood aan voorlichting, het vergroten van het activiteitenaanbod en er moeten de nodige bedrijfsmaatregelen genomen worden. Er zijn dan ook 3 belangrijke pijlers:
 - maatregelen van het bedrijf zelf vb. verhoogde fietsvergoedingen
 - bewegingsaanbod vergroten
 - educatie: informeren, sensibiliseren, begeleiden van werknemers
 - Stap 5: Het bewegingsplan uitvoeren, als kick-off evenement best een ludieke activiteit
 - Stap 6: Evalueren van het beleid
 - Stap 7: Veranker het bewegingsbeleid in het bedrijf. Zorg ervoor dat het beleid een vast onderdeel van de bedrijfsvoering wordt.

2. Samenstelling werkgroep

Er werd nog geen definitieve werkgroep samengesteld aangezien nog niet iedereen even enthousiast leek. Om succesvol een bewegingsbeleid te implementeren is het dan ook belangrijk dat alle leden voor de volle 100% achter het project staan. Daarom werd er besloten om alles een tijdje te laten bezinken en in de volgende vergadering een definitieve werkgroep samen te stellen. Ook zal er dan een coördinator gekozen worden.

3. Nagaan van huidige situatie en problemen

Er werd vooral gesproken over het POEMA-programma (**P**reventie en **O**psporing van **E**rgonomische **M**otorische **A**andoeningen) dat in het verleden (2002-2003) geïntroduceerd werd.

- Dit hield in dat men preventief handelde door off-line training, PEIL, rotatie, fysio en stretching. Dagelijks, voor aanvang van de shift, werden er opwarmings- en stretchoefeningen uitgevoerd. Er werd een instructieboekje en trainingsschema opgesteld. Kijk voor meer informatie op de P-schijf.
- Er werd vermeld dat POEMA door de operators enkel werd gezien als 5 minuten niet moeten werken en er werd bijgevolg niet actief meegedaan. Er was (en is nog steeds) te weinig betrokkenheid. De vraag is dus in de eerste plaats hoe we de betrokkenheid bij de werknemers kunnen verhogen. Ook is er een attitudeprobleem. Zelfs als er werkmethodes en tools worden aangereikt, leggen de mensen dit toch nog naast zich neer.
→ Er werd aangehaald dat dit mede veroorzaakt kan worden door een gebrek aan voorlichting. Bovendien zou men activiteiten, projecten, mededelingen en dergelijke meer op een interessantere manier moeten brengen. Het is trouwens ook belangrijk de teamleaders te motiveren (hen er eventueel over aanspreken als ze niet voldoende meewerken) zodat zij de operators kunnen aansporen.

Daarna werd er feedback gegeven door de fysiotherapeut over de huidige problemen. Toen hij pas bij CELA werkte, viel het hem vooral op dat veel mensen last hadden van polsen en ellebogen. De laatste tijd hebben steeds meer werknemers nek- en schouderklachten.

Ook valt het op dat het niet de oude werknemers zijn die problemen hebben, wel de 25 tot 40-jarigen.

Sinds werknemers niet meer tijdens de werkuren op consultatie mogen komen, valt het bovendien op dat er minder interesse is. Sommigen geven dan ook aan dat ze buiten de uren niet kunnen komen doordat ze aan carpooling doen. Daarom zou het aan te raden zijn om mensen aan te sporen en voor te lichten om buitenshuis naar een kinesist te gaan (doorverwijzen) zodat zij toch geholpen worden met hun klachten.

Een laatste bemerking was dat er meer klachten zijn bij VW dan bij GM, en dan vooral bij FB.

Er werden 3 conclusies of actiepunten afgeleid uit het verhaal van de fysiotherapeut:

- Belangrijk om verder te werken rond de studie "locomotorische klachten (RSI)" (Idewe)
- Nood aan het beter stroomlijnen van de communicatie tussen de fysiotherapeut en Idewe in verband met medische klachten: belang van doorverwijzingen.
- Opstellen document voor communicatie tussen de fysiotherapeut en Idewe

Andere te ondernemen stappen/ideeën:

- Bezoek brengen aan bedrijven die al aan beweging werken, tips opdoen, kijken wat wel/niet werkte
- Mogelijkheid om een deel van de parking of een grasveld te gebruiken als sportterrein? (bijvoorbeeld lijnen trekken op parking) Arbeiders zouden tijdens hun middagpauze, voor of na de werkuren slechts 2 minuten moeten wandelen om een sportveld te bereiken.

4. Bestaande structuren, randvoorwaarden, budget en middelen

Er werd kort besproken wat het doel is van het bewegingsbeleid (werken aan Key Performance Indicators) en wat de beperkingen zijn (JIT en ploegensysteem).

5. Overeenkomst / beleidsdocument

De voorlopige versie van het beleidsdocument werd voorgelezen. Els Wouters gaf de opmerking dat de doelgroep te eng werd gekozen. Het bewegingsbeleid zou voor alle werknemers moeten zijn, en niet enkel voor degenen die te weinig bewegen. Dit werd inmiddels aangepast.

Bij de mogelijke activiteiten werden er nog verschillende suggesties aangehaald:

Advies op maat via internet/infoborden:

- Kathleen: via de website www.bewegingsadviesonline.be/ kan iedere werknemer individueel advies bekomen (opgesteld door de Universiteit van Gent). Het advies schept meer inzicht in de dagelijkse activiteiten en geeft tips om beter/meer te bewegen. Het advies is persoonlijk en wordt voor iedere werknemer apart opgesteld. Het invullen van de enquête duurt ongeveer 15 minuten.
- Els Wouters: er zitten voorbeeld vragenlijsten in het stappenplan die men kan gebruiken om meer te weten te komen over de individuele bewegingsgewoonten. Op basis hiervan kan er ook gericht advies gegeven worden.

Mogelijkheid tot fitheidstest:

- Kathleen: Partena beweegmobiel: De Beweegmobiel komt naar het bedrijf en kan maximaal 72 werknemers per dag testen. Iedere werknemer krijgt een boekje met zijn resultaten en met een beweegprogramma op maat dat een periode van twaalf weken beslaat. De ervaring leert dat een hertest na twaalf weken een concreet en motiverend doel is. (meer informatie over kosten en mogelijkheden zie P-schijf)
Ook mogelijkheid tot BEWEEG in de inkomhal (een kleine tentoonstelling en een aantal tests die de werknemers vrijwillig kunnen doen)
- HR-manager: het Partena-aanbod zou zeker als ludiek kick-off evenement kunnen dienen

Aankoop van sportmateriaal als beloning van veiligheidsbeleid:

- Productiemanager: idee om werknemers te belonen als ze deelnemen aan activiteiten: een sportief cadeautje, doel om alzo de betrokkenheid te verhogen
- Kathleen: idee van stappenteller, 10.000 stappen = 30 minuten matig intensief bewegen (meer info op www.10000stappen.be)

Er werd vermeld dat de werknemers reeds een stappenteller cadeau kregen

6. Voorlopige tijdsplanning

De volgende 3 vergaderingen werden vastgelegd:

- maandag 09/10/2006 om 11u30
- maandag 06/11/2006 om 11u30
- maandag 04/12/2006 om 11u30

Bovendien zal Els Wouters op maandag 11/12/2006 om 10u langskomen bij de HR-manager en Kathleen Verpoorten voor een tussentijdse evaluatie.

7. Vragenronde

Er werd vermeld dat het erg belangrijk is om te zoeken naar ideeën die leven vanuit de werkvloer. Men zou moeten onderzoeken hoe de werknemers "bewegen op het werk" zien. Daarom werd ook besloten om al een artikeltje over het bewegingsbeleid te publiceren in het infoblad van september. Op die manier worden de werknemers nu al ingelicht over de plannen. Het voorlopige artikel werd op donderdag 21/09 doorgemailed of afgegeven aan de leden voor eventuele opmerkingen en suggesties.

8. Te ondernemen stappen tegen de volgende vergadering

- Nadenken of men voor de volle 100% achter het project kan staan. Wie wil er lid worden van de werkgroep beweging?
- Opmaken van inventaris i.v.m. vroegere en bestaande initiatieven en problemen
- Nadenken over eventuele activiteiten en/of initiatieven, maatregelen
- Voorbereiden van bemerkingen, aanvullingen of aanpassingen op het beleidsdocument
- Nagaan hoe men met werknemers kan communiceren, en op welke manier informatie, sensibilisering, ondersteuning en consultatie voor werknemers?

9. Bijkomende opmerking

Ik heb op de P-schijf een map aangemaakt "werkgroep beweging" waaronder ik alle belangrijke informatie zal plaatsen. Iedereen kan hier trouwens informatie toevoegen in de map documentatie over mogelijke initiatieven en activiteiten...

Volgende bijeenkomst om 11u30 op ***maandag 9 oktober 2006*** in de **Training room aan HRD**.

Kathleen Verpoorten

Bijlage 10: Actieplan

Concreet doel	Afgesproken acties en instrumenten	Verantw.	Middelen	Deadline	Evolutie
Stap 1: Draagvlak, Stap 2: Overlegstructuur					
1. Voorbereiden startvergadering	Doornemen stappenplan van het VIG	Kathleen	Boek stappenplan	27/08/2006	Afgehandeld
	Afspraak met Els Wouters van het VIG + schrijven verslag	Kathleen		30/08/2006	
	Agenda startvergadering opstellen	Kathleen	Boek stappenplan	11/09/2006	
	Genodigden uitkiezen	Kathleen, HSE&E		08/09/2006	
	Bedrijfsgegevens opvragen bij Idewe	Kathleen		07/09/2006	
	Presentatie voor startvergadering opstellen	Kathleen		19/09/2006	
	Verzamelen van informatie over de huidige situatie (Zijn er reeds infrastructuren en initiatieven om beweging te promoten bij de werknemers? Succes of niet? Door wie? Hoe groot is de nood om iets aan beweging te doen? Hoe groot is de vraag van de werknemers?)	Kathleen, HSE&E	Gegevens POEMA, PEIL en PEIP		
	Bestaande structuren en randvoorwaarden in beeld brengen. Middelen? Regels? Tijd? Budget? Communicatiekanalen? Barrières bij werknemers?	Kathleen, HSE&E			
	Opstellen voorlopig beleidsdocument	Kathleen	Boek stappenplan	11/09/2006	
	Opstellen voorlopige timing en planning	Kathleen			
2. Startvergadering	Presentatie over bewegingsbeleid met aanpak in 7 stappen	HR, Els, Kathleen	Voorlopig beleidsdocument, voorlopige timing en planning	20/09/2006	Afgehandeld
	Bespreken mogelijke bedenkingen en problemen	Werkgroep			
	Samenstellen werkgroep				
	Coördinator en secretaris aanduiden				
	Verdelen verantwoordelijkheden en taken				
	Nagaan van huidige situatie				
	Bespreken bestaande structuren, randvoorwaarden, budget en middelen				
	Beleidsdocument bespreken				
	Vragen				
	Datum, tijdstip, plaats volgende vergaderingen bepalen				

Concreet doel	Afgesproken acties en instrumenten	Verantw.	Middelen	Deadline	Evolutie
3. Inlichten werknemers	Voorlopige versie van artikel infoblad doorsturen naar alle leden voor inzage en aanpassingen	Kathleen	Infoblad	26/09/2006	Afgehandeld
	Bewegingsbeleid via infoblad bekend maken bij de werknemers				
4. Voorbereiden tweede vergadering	Verslag startvergadering schrijven en doorsturen	Kathleen		21/09/2006	Afgehandeld
	Voorbereiden van nieuw ontwerp van beleidsdocument			29/09/2006	
	Verspreiden van het ontwerp onder de leden voor de 2 ^{de} vergadering			06/10/2006	
	Voorbereiden van bemerkingen, aanvullingen of aanpassingen op het ontwerp en de lijst voor bespreking tijdens de 2 ^{de} vergadering	Werkgroep			
	Verder nagaan huidige/vroegere situatie en activiteiten				
	Verder zoeken naar mogelijke activiteiten en initiatieven				
	Nadenken of men voor de volle 100% achter het project kan staan				
5. Tweede vergadering	Doorsturen agenda tweede vergadering	Kathleen	Gegevens Idewe, gegevens POEMA, voorlopig beleidsdocument, timingtabel	29/09/2006	Afgehandeld
	Opstellen presentatie			06/10/2006	
	Goedkeuring vorige verslag	Werkgroep		09/10/2006	
	Samenstelling werkgroep				
	Opmaken van inventaris i.v.m. vroegere en bestaande initiatieven en problemen, nagaan van knelpunten en behoeften bij werknemers en werkgevers				
	Bespreking van eventuele voorstellen: infrastructurele aanpassingen, mogelijke acties, vroegere acties, welk budget, hoe evalueren?				
	Plan ontwikkelen i.v.m. communicatie, informatie, sensibilisering, ondersteuning en consultatie voor werknemers				
	Aanpassen van ontwerp van beleidsdocument met inbegrip van implementatie –en evaluatieplan				
Vragen					
Tijdsplanning bijstellen					

Concreet doel	Afgesproken acties en instrumenten	Verantw.	Middelen	Deadline	Evolutie
6. Voorbereiding derde vergadering	Verslag vergadering schrijven en doorsturen	Kathleen		13/10/2006	Afgehandeld
	Aanpassen van het ontwerp van beleidsdocument zoals voorgesteld door de werkgroep			30/10/2006	
	Verspreiden van het aangepaste beleidsdocument				
	Opstellen agenda en verspreiden uitnodiging				
	Opstellen voorlopige vragenlijst/enquête voor de bevraging van de werknemers				
	Opstellen actieplan	Werkgroep	03/11/2006		
	Nagaan hoe men met werknemers kan communiceren, en op welke manier informatie, sensibilisering, ondersteuning en consultatie voor werknemers				
	Presentatie opstellen	Kathleen			
Stap 3: Behoeften werknemers, Stap 4: Definitief beleidsdocument					
7. Derde vergadering	Goedkeuring vorige verslag	Werkgroep	Beleidsdocument, voorlopige vragenlijst, actieplan met timing	06/11/2006	Afgehandeld
	Samenstellen werkgroep				
	Akkoord bereiken over beleidsdocument				
	Bespreken actieplan en goedkeuring				
	Tot een akkoord komen over het informeren en sensibiliseren, de ondersteuning en het consulteren van de werknemers.				
	Componenten van het beleid concreet uitwerken:				
	• Akkoord over de vragenlijst bereiken				
	• Voorstel van communiceren aan de werknemers				
	• Beslissen hoe afnemen en verwerken van vragenlijst concreet zal gebeuren (iedereen apart, verplicht of vrijwillig, ...)				
	Vragen				
Tijdsplanning bijstellen					

Concreet doel	Afgesproken acties en instrumenten	Verantw.	Middelen	Deadline	Evolutie
8. Consulteren van werknemers 9. Verwerken en analyseren van resultaten	Afnemen vragenlijst: in groep tijdens productiestop per shift		Vragenlijst, lokaal ter beschikking	Start 15/11/2006 Einde 22/12/2006	Afgehandeld
	Scores van de vragenlijsten overnemen in SPSS	Kathleen	Ingevulde vragenlijsten, SPSS, excel	01/02/2007	
	Gegevens verwerken/analyseren in SPSS	Kathleen		06/03/2007	
	Rapport opstellen over de gevonden gegevens Management en werknemers informeren over de resultaten (via rapport + infoblad)				
10. Voorbereiding vierde vergadering	Verslag vergadering schrijven en doorsturen	Kathleen		10/11/2006	Afgehandeld
	Opstellen agenda en verspreiden uitnodiging			01/03/2007	
	Bijwerken actieplan				
	Sportbudget 2006 nagaan + Informeren naar mogelijkheden in verband met eventuele voorstellen Presentatie opstellen			07/03/2007	
11. Vierde vergadering	Goedkeuring vorige verslag	Werkgroep	Beleidsdocument, vragenlijst, enquêteresultaten, actieplan met timing	07/03/2007	Afgehandeld
	Bespreken van enquêteresultaten				
	Haalbare voorstellen vastleggen/uitwerken + bepalen budget en middelen				
	Beslissen over communicatie naar de werknemers Volgende vergadering plannen Vragen				
12. Informeren werknemers	Werknemers informeren over resultaten van de enquête	Kathleen	Infoblad, Visual Management Room	07/03/2007	Afgehandeld
	Nieuwe welzijnsartikelen in het infoblad		Infoblad	doorlopend	
13. Activiteiten vastleggen en verder uitwerken	Activiteiten plannen in de tijd (welke activiteit/maatregel wordt wanneer gepland?)	Kathleen		Na 4 ^{de} vergadering	Na in werking stellen sportraad
	Informeren werknemers over de geplande activiteiten		Infoblad, affiches		

Concreet doel	Afgesproken acties en instrumenten	Verantw.	Middelen	Deadline	Evolutie
Stap 5: Bewegingsplan uitvoeren					
Ideeënbus	Ideeënbus maken/zoeken	Sportraad, Kathleen, HSE&E	Ideeënbus, infoblad	30/6/2007	Afgehandeld
	Plaatsen van ideeënbus (op startdatum)				
	Communicatie rond het bestaan van de ideeënbus				
Sportraad	Personen aanspreken die geïnteresseerd bleken uit enquête	Kathleen, HSE&E		07/03/2007	Communicatie in infoblad! Afgehandeld
	Blad uithangen in Visual Management Room om bijomende leden te zoeken			12/03/2007	
	Randvoorwaarden opstellen				
	Informatiebijeenkomst 1				
	Informatiebijeenkomst 2			19/03/2007	
Informatiekiosk	Bestellen van de nodige brochures, folders, affiches	Sportraad, Kathleen	Brochures, folders, affiches, infoblad	Na in werking stellen sportraad	Afgehandeld Omwille van budgetredenen in infoblad Na afloop van "Ik Kyoto"
	Inrichten van interactieve informatiekiosk rond bewegen en algemene gezondheid (eventueel incl. computer)				
	Kenbaar maken fietsvergoedingen door het uithangen van affiches, aanspreken mensen die binnen 5km wonen				
Voetbalcompetitie	Ploegen zoeken (collega's aanspreken en motiveren)	Sportraad, Kathleen, HSE&E	Uren in de sporthal, voetbalkledij, wisselbeker, infobord in Visual Management Room	September	
	Wedstrijdschema opstellen				
	Wedstrijdreglement opstellen				
	Beslissen over startdatum				
	Tijdsplanning maken van de wedstrijden				
	Uren vastleggen in de sporthal				
Fietsen	Promotiemateriaal campagne verspreiden	Sportraad, Kathleen, HSE&E	Affiches, brochures, infoblad, T-shirts	Mei - juni	Afgehandeld
	Drukken van T-shirts				
	Versoepelen van regeling omtrent fietsvergoeding				
	Organisatie fietsdag voor het hele gezin?				
Lopen	Organisatie van start-to-run sessies voor de geïnteresseerde werknemers	Sportraad	Trainingsschema's, looppiste, sportkledij	Begin 2008	
Bedrijven-competitie	Geïnteresseerden zoeken voor deelname aan bowling/tennis	Sportraad, HSE&E	Visual Management Room	Na in werking stellen sportraad	
	Registreren van deelname aan activiteiten	Kathleen, HSE&E		Doorlopend	

Concreet doel	Afgesproken acties en instrumenten	Verantw.	Middelen	Deadline	Evolutie
Stap 6: Evaluatie, stap 7: Herzien en verankeren van beleid					
15. Voorbereiding vijfde vergadering	Verslag schrijven van vierde vergadering en doorsturen	Kathleen		15/03/2007	Afgehandeld
	Bijwerken actieplan			15/04/2007	
	Sportraad ondersteunen en in werking stellen			Doorlopend	
16. Vijfde vergadering	Goedkeuring vorige verslag	Wergroep	Actieplan, verslagen	23/04/2007	Afgehandeld
	Eerste evaluatie werking sportraad				
	Overlopen status actieplan				
	Volgende vergadering plannen				
	Vragenronde				
17. Evaluatie	Eerste evaluatie door Els Wouters (VIG)	Els, HR-manager Kathleen		11/12/2006	Afgehandeld
	Tweede evaluatie door Els Wouters (VIG)	Els, HR-manager Kathleen			
	Bevraging over tevredenheid bij deelnemende werknemers: kort en informeel	Begeleider van activiteit Wergroep, sportraad		Na iedere activiteit	
	Continuïteit: Hoe verder? Mogelijkheden na het project?			Vanaf mei	
	Follow-up en nazorg				
	Evaluatie: Soort? Hoe? Vraagstelling? Welke aspecten/gegevens? Werden de doelen bereikt?				

Bijlage II: Eerste artikel in infoblad

Beste CELA medewerkers,

CELA beseft dat de gezondheid van haar werknemers belangrijk is en dat voldoende bewegen vele voordelen heeft. Daarom willen we graag de bestaande bewegingsactiviteiten uitbreiden. Wij zullen hierbij gebruik maken van een stappenplan dat speciaal ontwikkeld werd door het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie.

Dit plan bestaat uit zeven stappen en zal ons proberen te begeleiden tot een gezonde en actieve onderneming. Op 20 september was er dan ook alvast een startvergadering om een werkgroep op te richten voor het bewegingsbeleid.

Om ook te weten wat er bij jullie leeft, zullen we in de komende maanden een aantal werknemers uitnodigen voor het invullen van een vragenlijst. Wij zullen de resultaten van de enquête dan analyseren en proberen om een project op te starten dat jullie aanspreekt.

Wij hopen alvast op jullie medewerking zodat het bewegingsbeleid een succes zal worden voor alle werknemers.

Werkgroep beweging



Bijlage 12: Uitnodiging tweede vergadering

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1 HR-manager | 10 Vakbondsafgevaardigde |
| 2 Thesistudente | 11 Productiecoördinator |
| 3 HSE&E verantwoordelijke | 12 Productiecoördinator |
| 4 Preventieadviseur | 13 Productiecoördinator |
| 5 Vakbondsafgevaardigde | 14 Fysiotherapeut |
| 6 Vakbondsafgevaardigde | 15 Plant manager |
| 7 Vakbondsafgevaardigde | 16 Productiemanager |
| 8 Vakbondsafgevaardigde | 17 Productiemanager |
| 9 Vakbondsafgevaardigde | 18 Arbeidsgeneesheer |

29 september 2006

Onderwerp: Vergadering bewegingsbeleid 09/10/2006

Beste,

Je wordt hierbij uitgenodigd tot het bijwonen van de 2^{de} vergadering voor het implementeren van een bewegingsbeleid op 9 oktober om 11u30 in de trainingroom aan HRD.

- Agenda :
- 1) Goedkeuring vorige verslag
 - 2) Samenstelling werkgroep
 - 3) Opmaken van inventaris i.v.m. vroegere en bestaande initiatieven en problemen, nagaan van knelpunten en behoeften bij werknemers en werkgevers
 - 4) Bespreken bestaande structuren, randvoorwaarden, budget en middelen
 - 5) Bespreking van eventuele voorstellen: infrastructurele aanpassingen, mogelijke acties, vroegere acties, welk budget, hoe werknemers informeren en sensibiliseren, hoe evalueren?
 - 6) Plan ontwikkelen i.v.m. communicatie, informatie, sensibilisering, ondersteuning en consultatie voor werknemers
 - 7) Aanpassen van beleidsdocument met inbegrip van implementatie –en evaluatieplan
 - 8) Vragenronde
 - 9) Tijdsplanning bijstellen

Met vriendelijke groeten,

Kathleen Verpoorten
Stagiair en thesisstudente

HSE&E verantwoordelijke

Bijlage 13: Uitleg over "10.000 stappen" actie



WAAROM BEWEGEN?

De meeste mensen bewegen te weinig. Voldoende lichaamsbeweging is nochtans belangrijk voor de gezondheid.



TIPS OM DAGELIJKS MEER TE BEWEGEN

- Ga te voet met de fiets naar het werk of de school.
- Neem de trap in plaats van de lift.
- Wandel tijdens de lunchpauze.
- Wandel naar het bureau van een collega in plaats van te mailen/te bellen.
- Ga naar het toilet op een andere verdieping.
- Zet dansbare muziek op terwijl u schoonmaakt.
- Maak regelmatig een gezinssuissap per fiets of te voet.
- Werk in de tuin.
- Fiets naar de winkel.
- Parkeer in de verste ruimte op de parking.
- Wandel rond op plaatsen waar u moet wachten.
- Stap een halte te vroeg/te laat af van de bus of tram.
- ...



EEN PEDOMETER KAN HELPEN

Sommige mensen weten niet goed of zij wel voldoende bewegen.

Het dragen van een pedometer is een goede manier om zicht te krijgen op uw hoeveelheid beweging per dag.

Dit toestelletje telt het aantal stappen dat u zet bij de meeste activiteiten. Zo zullen wandelen, lopen, sporten, winkelen of zelfs huishoudelijke bezigheden, zoals stofzuigen, gemeten worden.

Het tellen van de stappen is niet nieuw en wordt over de hele wereld toegepast. Verschillende onderzoekers, onder andere uit Australië, hebben het effect en het nut van de pedometer bewezen.

Een stappenmeter kan u helpen om haalbare doelen te stellen en deze te bereiken. De digitale pedometer en de DIGI-WALKER SW-200 zijn goede en betrouwbare pedometers.



ELKE STAP TELT

Personen ouder dan 18 jaar zouden elke dag 10.000 stappen moeten zetten om fit en gezond te blijven.

De gemiddelde volwassene legt dagelijks tussen de 4.000 en 6.000 stappen af zonder extra inspanningen.

Met de tips om dagelijks meer te bewegen zijn die 10.000 stappen per dag dus zeer haalbaar.

Jongeren onder de 18 jaar moeten elke dag minimum 13.000 stappen zetten.



Elke trap telt!



Elke stap telt!

EEN ACTIEVE(I)REI LEVENSTIJL KAN:

- b loeddruk verlagen
- e ernstige ziektes voorkomen*
- w egwerken van een teveel aan lichaamsvet
- e moionele gezondheid verbeteren**
- e nergie verhog
- g rotere kracht, lenigheid en uithouding geven
- ** darmkanker, hart- en vaatziekten, diabetes, ...
- stese aanpakken, zelfvertrouwen verhogen

SPORTEN OF BEWEGEN?

Sommige mensen doen graag aan sport en maken daar 3 keer per week een half uur tijd voor vrij.

Activiteiten zoals wielrennen, voetballen, turnen, aerobics of andere vormen van sport hebben een positief effect op de gezondheid.

Het regelmatig uitvoeren van intensieve sport-activiteiten is een prima manier om voldoende beweging te krijgen.

Anderen mensen houden niet zo van sport of vinden het moeilijk om hiervoor tijd te maken.

Voor hen is het belangrijk om elke dag minstens 30 minuten te bewegen.

Personen jonger dan 18 jaar zouden minimum 60 minuten per dag aan lichaamsbeweging moeten doen.

Deze hoeveelheid beweging mag in periodes van 5 tot 10 minuten verdeeld worden over de dag.

www.10000stappen.be



ACTIE

→ HOUDT U VAN SPORTEN?

- Primaal
Probeer 3 maal per week een half uur te sporten.
- U zal positieve gevolgen op de gezondheid ondervinden.

→ BENT U NIET SPORTIEF?

- Beweeg 30 minuten per dag.
- Pas hiervoor verschillende actieve periodes van 5 tot 10 minuten in, in uw dagelijkse bezigheden.
- U zal fit en gezond worden.

→ HEEFT U PROBLEMEN MET DE CORRECTE HOEVEELHEID BEWEGING PER DAG?

- Een stappenmeter kan u helpen.
- Zet 10 000 stappen per dag wanneer u ouder bent dan 16 jaar.
- Zet minimum 13 000 stappen per dag wanneer u jonger bent dan 16 jaar.

Het zal uw algemene gezondheid ten goede komen.

→ LIJKT 10 000 STAPPEN PER DAG TEVEEL?

- Bepaal allereerst: hoeveel stappen u per dag zet, zonder uw dagelijkse routine te veranderen. Dit is uw basishoek.
- Probeer daarna geleidelijk het aantal stappen te vermeerderen. Omhul hierbij dat elke stap telt!

Ook fietsen is een goede manier om meer beweging in uw dag te brengen. 10 minuten fietsen komt overeen met 1 500 stappen.



EEN GOEDE PEDOMETER KIEZEN

Sommige stappenmeters zijn onbetrouwbaar. Zij geven u een verkeerd beeld van de hoeveelheid stappen/beweging per dag.

Meestal zijn deze te herkennen aan de zeer lage verkoopprijzen.
Soms worden ze zelfs gratis aangeboden.

Voor een goede prijs-kwaliteitsverhouding wordt de DIGI-WALKER (SW-200) aanbevolen.

EEN GOEDE PEDOMETER KOPEN

De DIGI-WALKER is te verkrijgen op de volgende verkooppunten in en rond Gent:

- Stadsvinkel Gent
- Sportwinkels: Gent
- Spordienst: Gent
- Zolderlaan 13, 9000 Gent
- De meeste Gentse apotheken
- Partena-Onafhankelijk Ziektefonds
- Uitsendma, Jozef Florbaanstraat 1, 9000 Gent
- Librije, Marktplein van Oude-Vlaanderen
- Willemine - Medicus, Stok - Bismarktstraat 73
- 9000 GENT, www.9000.be
- Bond Moyson Oost-Vlaanderen
- NBSI-SHOP, Koningplein 7, 9000 Gent
- en in uw plaatselijke Bond Moyson hantoor, www.bond.be
- Vita SPORT, www.vitasport.be

Is uw pedometrie-pakket niet genoeg voor uw dagelijkse beweeging, een stappenprogramma is een logische aanvulling.

INFO: WWW.10000STAPPEN.BE



Stap een ACTIEF leven in

- 30 minuten beweging per dag...
- 10 000 stappen per dag ...
- Tevree?
- Probeer het uit ...



Elke stap telt!

Elke trap telt!



www.10000stappen.be

U kunt het Gentse Onderzoek op fysieke activiteit, 10 000 stappen per dag, vinden op de website www.10000stappen.be

Bijlage 14: Verslag tweede vergadering

Van: Kathleen Verpoorten

9 oktober 2006

Aan:

1 HR-manager	10 Vakbondsafgevaardigde
2 Thesisstudente	11 Productiecoördinator
3 HSE&E verantwoordelijke	12 Productiecoördinator
4 Preventieadviseur	13 Productiecoördinator
5 Vakbondsafgevaardigde	14 Fysiotherapeut
6 Vakbondsafgevaardigde	15 Plant manager
7 Vakbondsafgevaardigde	16 Productiemanager
8 Vakbondsafgevaardigde	17 Productiemanager
9 Vakbondsafgevaardigde	18 Arbeidsgeneesheer

Verslag vergadering 09/10/2006

Agenda :

- 1) Goedkeuring vorige verslag
- 2) Samenstelling werkgroep
- 3) Opmaken van inventaris i.v.m. vroegere en bestaande initiatieven en problemen, nagaan van knelpunten en behoeften bij werknemers en werkgevers
- 4) Bespreken bestaande structuren, randvoorwaarden, budget en middelen
- 5) Bespreking van eventuele voorstellen: infrastructurele aanpassingen, mogelijke acties, vroegere acties, welk budget, hoe werknemers informeren en sensibiliseren, hoe evalueren?
- 6) Plan ontwikkelen i.v.m. communicatie, informatie, sensibilisering, ondersteuning en consultatie voor werknemers
- 7) Aanpassen van beleidsdocument met inbegrip van implementatie -en evaluatieplan
- 8) Tijdsplanning bijstellen
- 9) Vragenronde

1. Goedkeuring vorige verslag

Er waren geen opmerkingen. Het verslag van de startvergadering werd door alle aanwezigen goedgekeurd.

2. Samenstelling werkgroep

Om een succesvol bewegingsbeleid te implementeren is het belangrijk dat alle leden voor de volle 100% achter het project staan. Daarom werd er tijdens de vergadering gevraagd wie tot de werkgroep wil behoren, en wie liever niet. Alle aanwezigen willen zich graag verder inzetten voor het bewegingsbeleid.

3.a. Opmaken inventaris vroegere en bestaande initiatieven en problemen

Eerst werd het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek aangehaald. De HR-manager vermeldde hierbij dat dit onderzoek slechts sinds de afgelopen 9 maanden opnieuw "periodiek" gebeurt. Daarvoor werden enkel werknemers onderzocht die tot een risicogroep behoren of die zelf naar de dokter vroegen (en dus klachten hadden). Sinds dit jaar wordt iedereen gescreend bij indiensttreding. Dit gebeurt om te beletten dat mensen worden aangenomen die reeds locomotorische klachten hebben.

Tijdens het onderzoek door het Idewe worden verschillende parameters geregistreerd:

- Demografische gegevens
 - Leeftijd
 - Geslacht
- Gegevens over de arbeidssituatie
 - Beroep
 - Bedrijfssector
 - Ergonomische informatie
 - Uurrooster
 - Arbeidsomstandigheden en- vereisten
- Gezondheidsgedragingen
 - Rookgewoonte
 - Sportgewoonten
 - Medicatiegebruik
 - Ziekteverzuim
- Klachten
- Medische vaststellingen

Deze parameters worden opgenomen in de algemene database (MIS1) van het Idewe. Hierin komen gegevens samen van alle bedrijven waar het Idewe fungeert als externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Dan werden de PEIL en PEIP analyses besproken, alsook het rotatiesysteem. PEIL en PEIP zijn namelijk de basis voor het rotatiesysteem. Voor de PEIL en PEIP analyses blijkt echter dat er een achterstand is en dat men de planning niet zal halen. Tot nu toe werden er 5 lijnen van Opel geanalyseerd. De preventieadviseur haalde aan dat hij liever de planning niet haalt, en dan wel de lijnen onmiddellijk volledig afwerkt (incl. uitvoering). Bovendien werd door de vakbond aangehaald dat men de heftruckers niet mag vergeten!

Bij deze vergadering werd opnieuw het POEMA-programma (**P**reventie en **O**psporing van **E**rgonomische **M**otorische **A**andoeningen) aangehaald. Er werd hierover een verkorte PowerPoint presentatie uitgedeeld met de belangrijkste activiteiten en doelen van POEMA, evenals de geraamde jaarlijkse kostprijs.

Er werd vooral nagegaan waarom het stretchen voor aanvang van de shift geen succes was. Door de productiemanager van GM werd vermeld dat heel wat operators niet voldoende actief meededen met het programma. Aangezien er geen acties waren om dit af te straffen werd het volledige programma uiteindelijk stopgezet.

Hierbij werd ook nagegaan of het in de toekomst mogelijk is om stretchen uitdrukkelijk te verplichten, aangezien we hier spreken over arbeidstijd. Men zou dan specifieke acties kunnen ondernemen indien werknemers het stretchprogramma niet naleven. De vakbonden waren het niet eens met dit idee.

Uiteindelijk vroeg de arbeidsgeneesheer zich af of het probleem met POEMA niet lag bij het draagvlak. Het is namelijk erg belangrijk om te vertrekken vanuit een brede basis waarin alle categorieën werknemers vertegenwoordigd zijn. Iedereen

zou het programma moeten steunen om het te doen slagen.

Een ander probleem met POEMA was dat 5 minuten stretchen in principe niet voldoende waren. Om merkbare gezondheidsvoordelen op te leveren zou het stretchen minstens 10 minuten moeten duren.

Bovendien werd een attitudeprobleem aangehaald, niet enkel bij de operators maar ook bij de teamleaders en de leden van het comité van preventie en bescherming. Als zelfs deze mensen niet actief meewerken kan een dergelijk project namelijk niet slagen. Een vakbondsafgevaardigde haalde dan ook opnieuw het probleem van betrokkenheid aan. Hij stelde voor om informatie te geven aan de vloer en niet gewoon om alle afspraken en richtlijnen uit te hangen. De productiemanager van GM is echter van mening dat ook rechtstreekse communicatie niet zal helpen. De teamleaders vragen namelijk naar meer communicatie, maar als er gecommuniceerd wordt lijkt het alsof zij het niet willen horen.

Een manier om mensen toch te motiveren om deel te nemen aan dergelijke programma's is volgens de HSE&E verantwoordelijke om hen te overtuigen van het nut. Mensen denken dikwijls alleen aan hun huidige toestand (zonder gezondheidsproblemen). Het is belangrijk om mensen voor te lichten, hen ook te doen denken aan mogelijke problemen op lange termijn. Men zou dit kunnen doen door hen de realiteit onder de neus te drukken: zo kan je werken met shockerende foto's, getuigenissen van mensen die operaties ondergingen, ... zodat mensen het nut van gezond gedrag niet meer kunnen ontkennen.

In verband met de huidige voetbalcompetitie werd besloten om na te gaan of er veel gebruik gemaakt wordt van de sporthal, en hierbij dan ook het budget na te gaan. De HSE&E verantwoordelijke vertelde me dat de sporthal dit jaar (januari-oktober) nog maar 24uren werd afgehuurd, terwijl er een budget bestaat voor 210 uren.

Huidige kosten: $24u \times 12\text{€} = 288\text{€}$

Mogelijkheid dat iedere lijn 10 keer per jaar de sporthal huurt

FC: 10×4 (VWA, VWB, GMA, GMB) = 40u

FB: $10 \times 4 = 40u$

RC: $10 \times 4 = 40u$

RB: $10 \times 4 = 40u$

SB: $10 \times 4 = 40u$

Bedienden: 10u

→ 210 uren beschikbaar $\times 12\text{€} = 2520\text{€}$

Er wordt dus slechts 15% van het budget daadwerkelijk gebruikt. Indien er een sportraad ingericht wordt, kunnen zij dus bijvoorbeeld 2 (of zelfs meerdere keren) een activiteit organiseren in de sporthal waarbij alle geïnteresseerden kunnen inschrijven. De sporthal bestaat trouwens uit meerdere velden zodat er diverse activiteiten tegelijkertijd georganiseerd kunnen worden.

Gegevens Idewe

De arbeidsgeneesheer heeft een korte presentatie gegeven over de gezondheidstoestand bij CELA. De gegevens van CELA werden vergeleken met de algemene MISI database om conclusies te trekken:

- Bij CELA werken vooral veel jonge werknemers t.o.v. MISI, het accent ligt vooral op de werknemers jonger dan 25 jaar
- In alle jaren een lagere sportbeoefening dan gemiddeld
- Betere resultaten voor het BMI, minder obesen dan gemiddeld. Een mogelijke oorzaak kan zijn dat het hier een jonge mannelijke populatie betreft.
- Opvallend meer klachten aan het bewegingsapparaat.

Wel moet er voorzichtig worden omgesprongen met deze gegevens omdat in de afgelopen jaren enkel de risicogroepen onderzocht werden, alsook de mensen die zelf vroeger naar een onderzoek (werknemers met klachten).

b. Nagaan van knelpunten en behoeften

Werknemers

Bij de werknemers leeft volgens de werkgroep vooral de gedachte: "Ik beweeg al voldoende op het werk, waarom zou ik dan na het werk nog eens moeten bewegen/sporten?" De arbeidsgeneesheer kon bovendien bevestigen dat dit wel eens als reden voor inactiviteit wordt aangehaald bij onderzoeken.

Wel werd hierbij aansluitend door de arbeidsgeneesheer vermeld dat bewegen niet alleen een fysiek begrip is. Er zijn meerdere aspecten aan verbonden (bijvoorbeeld het ontspannende). Als werknemers enkel op het werk 'bewegen' zal ontspanning zeker en vast ontbreken. Daarom is het ook belangrijk om bewegen na de werkuren te stimuleren.

De belangrijkste vaststelling bij de knelpunten voor de werknemers is dat de uiteindelijke verantwoordelijkheid nog steeds bij de individuele werknemer blijft liggen. Het enige dat CELA kan doen is de werknemers proberen te motiveren en stimuleren, de noodzaak van voldoende beweging in de aandacht te brengen en een aanzet te geven. Maar uiteindelijk zullen de werknemers toch zelf moeten sporten.

Om de behoeften van de werknemers te ontdekken zullen we gebruik moeten maken van interviews, vragenlijsten of focusgroepen. Hierover volgt later meer.

4. Bespreking eventuele voorstellen

Gesprek Virga Jesse Ziekenhuis (VJZ)

Tijdens de eerste vergadering vermeldde de productiemanager van GM dat het leerrijk kan zijn om een bezoek te brengen aan bedrijven die al aan beweging werken. Daarom bezocht ik op vrijdag 6 oktober Georges Swinnen in het Virga Jesse Ziekenhuis te Hasselt. Hiervan even een overzicht:

Eerst en vooral melde Georges dat het bewegingsbeleid bij VJZ kadert in een groter gezondheidsbeleid. Dit gezondheidsbeleid werd voorbereid in 2004 volgens het stappenplan van het VIG. De uiteindelijke startdatum was 1 februari 2005. Het doel van hun beleid is het aanpakken van de rugproblematiek, cardiovasculaire aandoeningen, psychosociale problemen en griep.

Het eerste project is voor iedereen. Elke nieuwe werknemer volgt een transferscholing die wordt ingericht voor vijf diensten: verpleging, technische dienst, keukenpersoneel, schoonmaak en logistiek. Er worden normen en richtlijnen aangeleerd om op een goede manier lasten te tillen en te verplaatsen. De studiebelasting bedraagt 6 uur en de cursus wordt ingericht voor groepen van maximum 12 personen.

Het tweede project heet 'Bewegen maakt je sterk' en is bedoeld voor alle geïnteresseerden. Met dit project wil men de fysieke draagkracht (belastbaarheid) van de werknemers verhogen. Er wordt een oefenprogramma aangeboden met een fitheidstest (begin- en eindmeting), conditietraining en gerichte oefentherapie. De groep bestaat uit maximum 15 deelnemers die gedurende 3 maanden 2 uur per week komen oefenen. De totale kostprijs bedraagt 72€ per werknemer. De werknemer dient dit bedrag zelf te betalen, en nadat hij alle lessen heeft gevolgd wordt dit bedrag teruggestort.

Het derde project betreft rugscholing. Dit is voor werknemers die reeds rugklachten hebben. Dit programma biedt een

intensieve revalidatie bestaande uit gerichte oefentherapie, uithoudingstraining en houdings- en bewegingsadviezen. Deze werknemers volgen gedurende 3 maanden 36 sessies van telkens 2 uur waarvan 5 sessies rugscholing, 1 sessie ergonomische analyse van de werkpost en 30 sessies oefentherapie gericht op kracht, stabiliteit en coördinatie. De kosten per patiënt worden vergoed door het RIZIV, de remgelden worden gefinancierd via de hospitalisatieverzekering.

Het vierde project handelt over reconditionering na langdurige afwezigheid. Afhankelijk van hun problemen kunnen medewerkers bepaalde oefenprogramma's of pijnhanteringsprogramma's volgen. De kosten worden gedekt door het RIZIV en de remgelden vallen ten laste van de hospitalisatieverzekering.

Het vijfde project heet 'Ergocoach'. Op iedere afdeling is er een werknemer die naast zijn uitvoerende taken een extra verantwoordelijkheid krijgt. Hij geeft adviezen, stuurt aan en motiveert de werknemers om op een verantwoorde wijze te werken (zorgen dat de transferrichtlijnen worden toegepast). Samen met de andere medewerkers bekijkt hij hoe bepaalde handelingen en werkzaamheden minder belastend gedaan kunnen worden. De scholing dient een gemiddelde studiebelasting van 14 uur te bedragen. Men kan maximaal 12 deelnemers tegelijkertijd trainen en de kosten bedragen 90€ per uur dat er les wordt gegeven (aangeleerd door een externe bedrijfskinesist).

Om de cardiovasculaire aandoeningen te beperken bestaat er ook een aangepast preventieprogramma. Dit programma houdt in dat er een jaarlijkse opvolging wordt gedaan van de cholesterolindex bij risicogroepen. Ook kunnen geïnteresseerden beroep doen op groepsbegeleiding, begeleide fysieke trainingen, dieetbegeleiding, ...

Aansluitend bij de vorige projecten werd er een sportraad opgericht. Dit is een groep werknemers die zelfstandig bewegingsactiviteiten mag plannen en andere personeelsleden aanmoedigt om deel te nemen. Zij krijgen een jaarlijks budget om deze activiteiten te organiseren. Bovendien worden er een vast aantal uren in de sporthal gereserveerd.

Ook wordt er een fiets- en ecovergoeding (ecovergoeding = wandelvergoeding) uitbetaald van 0,15€ per kilometer en wordt er een korting toegekend van ongeveer 30% op sportabonnementen van Sportopolis.

Bovendien worden er in het kader van algemene gezondheid nog stresspreventieprogramma's georganiseerd. Personeelsleden die tijdens het jaarlijks onderzoek bij de arbeidsgeneesheer klachten uiten van emotionele uitputting (burn-out, stress, depressie, ...) worden doorverwezen naar dit programma.

Ik denk wel dat vermeld moet worden dat het VJZ in staat is om heel wat kosten te reduceren aangezien de meeste kennis voor de opleidingsprogramma's reeds intern aanwezig is.

Aangezien het VJZ het gezondheidsbeleid nog niet zo lang heeft ingevoerd zijn er nog niet veel resultaten bekend. Wel vinden zij hun beleid sowieso geslaagd aangezien ze erg positieve reacties krijgen van medewerkers die cursussen hebben gevolgd.

Tenslotte nog even de vermelding dat het VJZ momenteel de mogelijkheid onderzoekt om in te pikken op het programma '10.000 stappen'. Dit voorstel werd ook besproken op de startvergadering.

Indien iemand meer informatie wil over het gezondheidsbeleid bij het Virga Jesse ziekenhuis kunnen jullie steeds bij mij terecht.

Voorstellen

Een aantal voorstellen werden al geschrapt omdat ze volgens de werkgroep niet haalbaar zijn of niet het gehoopte effect zullen hebben:

- Mogelijkheid om een deel van de parking of een grasveld te gebruiken als sportterrein (bijvoorbeeld lijnen trekken op parking)
- Inrichten sport- of fitnesszaaltje: er zouden al heel wat toestellen moet staan om voldoende capaciteit te hebben.
- Stretchen (cfr. POEMA): dit sprak de werknemers niet aan in het verleden. Daarom kunnen we ons beter focussen op andere activiteiten.
- Lunchwandelen: de middagpauze is te kort en de omgeving is niet interessant/veilig om te wandelen

Wel werden de volgende (nieuwe) ideeën als positief bevonden:

- Ping pong tafels, kicker tafels, darts, ... → vooral de vakbonden vonden dit een heel goed idee. In ieder geval zouden deze initiatieven wel verantwoord zijn aangezien de werknemers tijdens de breaks hun polsen op een andere manier zouden gebruiken.
- Het idee van de ergocoach (VJZ) werd over het algemeen positief onthaald, maar er waren nog enkele knelpunten:
 - Werknemers zullen misschien wel enthousiast zijn, maar zullen ze hun functie nog naar behoren uitvoeren als de andere collega's niet willen meewerken?
 - Zijn de werknemers capabel om een dergelijke cursus aan te leren? De meeste operators zijn namelijk niet geschoold?

Persoonlijk denk ik ook niet dat dit noodzakelijk is. De operators zullen sowieso de problemen (en eventuele voorstellen voor verandering) in verband met hun eigen werkplek beter kunnen identificeren. Wel zou ook het management zich dan moeten engageren om gehoor te geven aan de suggesties die de werknemers doen.
- Sportraad: dit zou zeker de betrokkenheid van de werknemers kunnen verhogen aangezien zij zelf activiteiten mogen plannen. Wel nog enkele knelpunten:
 - We hebben het commitment van deze werknemers nodig: willen zij ook na de werkuren vergaderen?
 - Er moet een duidelijk kader geschept worden: wat zijn hun bevoegdheden? Budget?

→ mogelijke activiteiten: een wekelijks rotatiesysteem van sportactiviteiten in de sporthal, wandeling, deelname aan Gordel van Brussel, deelname aan Fiets naar Kyoto, voetbal, pingpongen, dropping in een bos, ...
- Fietsvergoeding beter kenbaar maken: deze is onbelast tot 0,15€/km
- Mogelijkheid tot fitheidstest in de Beweegmobiel. Prijs: 3000€/dag voor maximum 72 werknemers. Om de kosten te beperken zouden enkel werknemers die geïnteresseerd zijn zich kunnen inschrijven voor de test. Ook in onze zusterfabriek werd de Beweegmobiel ingehuurd voor de geïnteresseerde werknemers.
- BEWEEG in de inkomhal (een kleine tentoonstelling en een aantal tests die de werknemers vrijwillig kunnen doen). Dit zijn simpele tests (kracht, uithouding, lenigheid, gewicht, BMI, ...) waarvoor geen begeleiding nodig is. De werknemers kunnen zelf hun resultaten invullen op een persoonlijke scorekaart. Het duurt ongeveer 20 minuten om alle tests te doen. Dit project kost 2450€ per week.

5. Plan voor communicatie, informatie, sensibilisering, ondersteuning en consultatie voor werknemers

Het is natuurlijk erg belangrijk om te zoeken naar ideeën die leven vanuit de werkvloer. Enkel op die manier zal het bewegingsbeleid ook ondersteund worden door de operators. We zouden dus moeten onderzoeken hoe de werknemers "bewegen op het werk" zien.

Hoe communiceren?

De eerste stap werd alvast gezet. In het **infoblad** van september werd alvast een artikeltje gepubliceerd over het bewegingsbeleid. Op die manier werden de werknemers reeds ingelicht over de plannen. Het is belangrijk om ook in de toekomst de werknemers verder te informeren over het verdere verloop van dit project.

Verder wordt er door het VIG aangeraden om een soort (interactieve) **informatiekiosk** op te richten rond beweging (en/of gezondheid in het algemeen). Hierin kunnen allerlei brochures en folders liggen zodat werknemers te allen tijde hier documentatie kunnen inkijken/meenemen.

Hierbij kan gedacht worden aan de brochures van het Idewe: 'Last van je rug', 'Oefeningen voor rug en nek', 'Overbelastingsletsels', 'Werken aan stress', 'Ga er eens goed voorzitten (beeldschermwerk)', 'Preventie voor overbelastingsletsels bij beeldschermwerk' en 'Spataders: niets aan te doen...of toch?'. Deze werden allemaal opgesteld in klare en duidelijke taal met heel wat foto's en/of tekeningen zodat ze gemakkelijk te lezen zijn.

Ook zijn er nog andere instanties waar folder aangevraagd kunnen worden:

- ✓ De Vlaamse overheid: folder 'Fit Fitter Fiets: dagelijks fietsen' en poster 'Fit in je hoofd, goed in je vel'
- ✓ Christelijke mutualiteit: brochures 'Twee kwartier beweegplezier' en 'Rugsparende tips'
- ✓ 10.000 stappen: gratis folders en scorekaarten. We kunnen de werknemers aansporen om hun stappentellers te gebruiken (aangezien deze reeds verdeeld werden).
- ✓ Zelf een folder maken over het nut van stretchen, bewegen, de activiteiten en acties binnen het bedrijf, ...

Bovendien zou het misschien interessant zijn om in deze informatiekiosk een (oudere) beveiligde computer te plaatsen waar men via het Internet de website www.bewegingsadviesonline.be/ kan raadplegen voor individueel bewegingsadvies en tips. Het invullen van deze enquête duurt ongeveer 15 minuten. Ook kunnen de werknemers op deze website persoonlijke hulpmiddelen vinden zoals weekplannen, loopschema's, krachtprogramma's en stretchprogramma's.

Niet alleen in de informatiekiosk kunnen de werknemers deze informatie opzoeken, maar ook de arbeidsgeneesheer, fysiotherapeut of HSEGE verantwoordelijke kunnen folders of informatie doorgeven aan werknemers die met klachten langskomen.

Een laatste communicatiemiddel dat we in overweging kunnen nemen is het plaatsen van een ideeënbus. Hier kunnen werknemers ideeën en initiatieven rond beweging en sport posten. Dit kan werknemers betrekken bij het bewegingsbeleid en het draagvlak verruimen.

Hoe consulteren?

Een eerste methode is het afnemen van enquêtes of vragenlijsten. Er zitten een aantal voorbeeld vragenlijsten in het stappenplan die we kunnen gebruiken om meer te weten te komen over de individuele bewegingsgewoonten. Wel zullen we deze enquêtes moeten aanpassen aan CELA. Na afname van deze enquêtes kunnen we de werknemers in drie groepen delen: degenen die niet geïnteresseerd – matig geïnteresseerd en sterk geïnteresseerd zijn in beweging en sport.

Een mogelijkheid is om de werknemers even (om buurt) apart te nemen zodat zij de enquêtes naar behoren kunnen invullen. Op die manier zullen de enquêtes waarschijnlijk beter ingevuld zijn en de resultaten zullen betrouwbaarder zijn. Ook kunnen de werknemers hun vragen stellen indien ze iets niet begrijpen. Dit is vergelijkbaar met het afnemen van de Scarlett survey.

Om de behoeften van de werknemers te ontdekken kunnen focusgroepen een goed hulpmiddel zijn. Een focusgroep is een gestructureerde discussie onder een kleine groep (4-12 personen), begeleid door een gespreksleider. Deze methode is ontworpen om informatie te verkrijgen over de voorkeuren en waarden van (uiteenlopende) mensen tot een bepaald onderwerp. Een focusgroep kan gezien worden als een combinatie van een gericht interview en een discussiegroep. Focusgroepen zijn goed voor een verkenning van een concept en voor het genereren van creatieve ideeën.

Een idee kan zijn om drie focusgroepen in te richten op basis van de groepen die werden ingedeeld bij de enquêtes.

Ook kan geopteerd worden voor individuele interviews. Opnieuw kan gekozen worden om gesprekken te voeren met werknemers uit de drie categorieën zodat we voldoende ideeën en informatie kunnen inwinnen.

Waarover consulteren?

Om een bewegingsbeleid te kunnen implementeren dat ook "gedragen" wordt door de werkvloer is het belangrijk om meer informatie in te winnen over hun verwachtingen en wensen, barrières om (niet) te bewegen, attitudes t.o.v. beweging en sociale druk.

6. Aanpassen van beleidsdocument

De productiemanager van VW merkte op dat het beleidsdocument vrij gedetailleerd is. We werken echter volgens het stappenplan van het VIG en daar werd een dergelijk beleidsdocument aangeraden. Het is echter ook mogelijk om een vrij algemeen beleidsdocument op te stellen aangevuld met een gedetailleerd actieplan. Dit zal tegen de volgende vergadering uitgewerkt en verdeeld worden.

Bovendien werd besloten om voorzichtig te zijn met de infrastructurele aanpassingen. Het is niet zeker dat we de herinrichting van douches en kleedkamers kunnen waarmaken.

7. Voorlopige tijdsplanning

De volgende 2 vergaderingen werden bevestigd:

- maandag 06/11/2006 om 11u30
- maandag 04/12/2006 om 11u30

Bovendien zal Els Wouters op maandag 11/12/2006 om 10u langskomen bij de HR-manager en Kathleen Verpoorten voor een eerste tussentijdse evaluatie.

8. Vragenronde

Er waren geen bijkomende vragen.

9. Te ondernemen stappen tegen de volgende vergadering

Ik heb op de P-schijf een map aangemaakt "werkgroep beweging" waaronder alle informatie terug te vinden is. Iedereen kan hier trouwens informatie toevoegen in de map documentatie over mogelijke initiatieven en activiteiten...

Andere te ondernemen stappen/ideeën:

- ✓ Kathleen: Tegen de volgende vergadering zal een vrij algemeen beleidsdocument opgesteld worden aangevuld met een gedetailleerd actieplan (acties + timings). Dit zal tegen de volgende vergadering uitgewerkt en verdeeld worden.
- ✓ Iedereen: Nagaan hoe men met werknemers kan communiceren, en op welke manier informatie, sensibilisering, ondersteuning en consultatie voor werknemers?

10. Bijkomende opmerkingen

Geen.

Volgende bijeenkomst om 11u30 op *maandag 6 november 2006* in de **Training room aan HRD**.

Kathleen Verpoorten

Bijlage 15: Vragenlijst over gezondheid, leefstijl, beweging en behoeften

Beste CELA medewerkers,



CELA beseft dat de gezondheid van haar werknemers belangrijk is en dat voldoende bewegen vele voordelen heeft.

Daarom willen we graag ons bewegingsbeleid herbekijken. Wij zullen hierbij gebruik maken van een stappenplan dat speciaal ontwikkeld werd door het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie. Dit plan bestaat uit zeven stappen en zal ons begeleiden tot een gezonde en actieve onderneming.

CELA wil graag meer inzicht krijgen in de mate van beweging en de wensen van haar werknemers met betrekking tot beweging. Door het invullen van deze vragenlijst kan je hierbij helpen. Wij zullen de resultaten van de vragenlijst dan verwerken en proberen om een project op te starten dat jullie aanspreekt.

Het beantwoorden van de vragenlijst kost ongeveer vijf minuten tijd. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Elk eerlijk antwoord is een goed antwoord. Het invullen van de vragenlijst is strikt persoonlijk en anoniem.

Wij hopen alvast op jullie medewerking zodat het bewegingsbeleid een succes zal worden voor alle werknemers. Alvast vriendelijk bedankt voor uw medewerking.

Werkgroep beweging

Demografische gegevens

1. Omcirkel bij welke afdeling en lijn je werkt.

Afdeling: Volkswagen (1) – Opel (2)

Lijn: RB (1) – FB (2) – RC (3) – FC (4) – SB (5)

2. Wat is je geslacht?

☐ Man (1)

☐ Vrouw (2)

3. Wat is je geboortjaar? 19... (codering volgens leeftijdsgroep)

4. Wat is je lengte?m.....cm (codering volgens BMI-berekening)

Wat is je gewicht?kg

5. Met wie woon je op dit moment?

☐ Alleen (1)

☐ Met echtgenoot/partner (2)

☐ Met echtgenoot/partner en kinderen (3)

☐ Alleen met kinderen (4)

☐ Met mijn ouders (5)

☐ Met anderen, namelijk. ... (6)

6. Werk je fulltime of parttime?

☐ Fulltime (1)

☐ Parttime (2)

7. Welk soort contract heb je?

☐ Vast contract (1)

☐ Contract van bepaalde duur (2)

☐ Interimcontract (3)

☐ Anders, namelijk. ... (4)

Inventarisatie

8. Hoe zou je je eigen gezondheid willen beschrijven?

☐ Heel goed (1)

☐ Goed (2)

☐ Normaal (3)

☐ Slecht (4)

☐ Heel slecht (5)

9. De volgende vraag gaat over roken. Welke van deze uitspraken past het best bij u?

☐ Ik heb nog nooit gerookt. (1)

☐ Ik rook op dit moment meer dan 1 sigaret, sigaar of pijp per dag. (5)

☐ Ik rook niet op dit moment, maar heb, nog niet lang geleden, meer dan 1 sigaret, sigaar of pijp per dag gerookt. (3)

10. Welke van deze uitspraken beschrijft uw drinkgewoonten het best?

- ☐ Ik drink nooit alcoholische dranken. (1)
☐ Ik drink af en toe alcoholische dranken. (3)
☐ Ik drink regelmatig alcoholische dranken. (5)

11. Is je werk lichamelijk vermoeiend?

- ☐ Ja (4)
☐ Neen (2)

12. Is je werk mentaal vermoeiend?

- ☐ Ja (4)
☐ Neen (2)

13. Heb je vaak (meer dan één maal per week) last van:

(Aankruisen, meerdere antwoorden mogelijk)

	Nee (1)	Ja (5)	Klacht is ontstaan door het werk	Ik ben al in behandeling
Nek en/of schouders	☐	☐	☐	☐
Rug	☐	☐	☐	☐
Armen en/of ellebogen	☐	☐	☐	☐
Polsen en/of handen	☐	☐	☐	☐
Benen en/of voeten	☐	☐	☐	☐
Ogen	☐	☐	☐	☐
Hoofdpijn	☐	☐	☐	☐

14. Wat is de afstand tussen waar je woont en waar je werkt?km enkele reis

Dit is een enkele reis, dus niet heen en weer! (codering volgens afstand)

15. Op welke manier ga je meestal naar je werk?

- ☐ Te voet
☐ Met de fiets (1)
☐ Met het openbaar vervoer (2)
☐ Met de auto (5)
☐ Anders, namelijk..... (3)

16. Vind je van jezelf dat je op een gezonde manier beweegt?

- ☐ Ja (1)
☐ Nee (5)

17. De volgende vraag gaat over matige fysieke activiteiten. Dit zijn activiteiten die zorgen dat je iets sneller en dieper ademt dan normaal. Bijvoorbeeld fietsen in een normaal tempo, wandelen, stappen, tuinieren, dansen, ... Het gaat hier alleen om de activiteiten die je gedurende minstens 10 minuten aan 1 stuk doet!

Op gemiddeld hoeveel dagen tijdens een gewone week doe je activiteiten die een matige lichamelijke inspanning vereisen?

- ☐ 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 dagen *(omcirkel het aantal dagen)*

Behoeften en wensen

18. Denk je dat je gezondheid kan verbeteren door actiever te worden?

- ☐ Ja (5)
☐ Nee (1)

19. Wil je meer gaan bewegen in het komende half jaar?

- ☐ Ja (5) ga door naar vraag 21
☐ Ik twijfel (3) ga door naar vraag 21
☐ Nee (1)

20. Wat is voor jou de belangrijkste reden om je bewegingspatroon **niet** te veranderen?

- ☐ Ik beweeg al genoeg
☐ Ik ben bang voor blessures
☐ Eerdere poging om meer te bewegen is mislukt
☐ Ik heb geen tijd
☐ Niemand sport met mij mee
☐ Ik zie er het nut niet van in
☐ Ik weet het niet
☐ Een andere reden, namelijk

21. Vind je dat CELA meer inspanningen moet leveren om voldoende bewegen te promoten?

- ☐ Ja (5)
☐ Nee (1)

22. Aan welke activiteiten (beweging en/of sporten) wil je deelnemen buiten werktijd samen met collega's?

.....

23. Vind je dat de bewegingsactiviteiten ook moeten openstaan voor andere gezinsleden (partner en kinderen)?

- ☐ Ja (5)
☐ Nee (1)

24. Wat is voor jou de belangrijkste reden om deel te nemen aan bewegingsactiviteiten?

- ☐ Collega's beter leren kennen
☐ Alleen lukt me niet, ik zoek een stok achter de deur
☐ Het helpt me gezond en fit te blijven
☐ Om af te vallen
☐ Gezelligheid
☐ Op advies van mijn arts/fysiotherapeut
☐ Mijn partner wil graag dat ik meer ga bewegen
☐ Anders namelijk.....

Participatie

25. Zou je binnen CELA over het onderwerp bewegen:

☐ Af en toe een activiteit willen organiseren (5)

☐ Ik wil niets doen (1)

ga door naar het einde van de vragenlijst!

26. Welke activiteit(en) zou je willen organiseren?

.....

.....

.....

27. Als je graag activiteiten wil organiseren kan je hier je naam doorgeven (niet verplicht, wel handig).

Naam.....

28. Opmerkingen

.....

.....

.....

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Bijlage 16: Uitnodiging derde vergadering

1	HR-manager	10	Vakbondsafgevaardigde
2	Thesisstudente	11	Productiecoördinator
3	HSE&E verantwoordelijke	12	Productiecoördinator
4	Preventieadviseur	13	Productiecoördinator
5	Vakbondsafgevaardigde	14	Fysiotherapeut
6	Vakbondsafgevaardigde	15	Plant manager
7	Vakbondsafgevaardigde	16	Productiemanager
8	Vakbondsafgevaardigde	17	Productiemanager
9	Vakbondsafgevaardigde	18	Arbeidsgeneesheer

30 oktober 2006

Onderwerp: Vergadering bewegingsbeleid 06/11/2006

Beste,

Je wordt hierbij uitgenodigd tot het bijwonen van de 3^{de} vergadering voor het implementeren van een bewegingsbeleid op 6 november om 11u30 in de trainingroom aan HRD.

Agenda :

- 1) Goedkeuring vorige verslag
- 2) Samenstelling werkgroep
- 3) Akkoord bereiken over beleidsdocument
- 4) Bespreken actieplan en goedkeuring: Plan voor informeren, sensibiliseren en consulteren van werknemers
- 5) Vragenronde
- 6) Tijdsplanning bijstellen

Met vriendelijke groeten,

Kathleen Verpoorten
Stagiair en thesisstudente

HSE&E verantwoordelijke

Bijlage 17: Verslag derde vergadering

Van: Kathleen Verpoorten

9 november 2006

Aan:

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1 HR-manager | 10 Vakbondsafgevaardigde |
| 2 Thesistudente | 11 Productiecoördinator |
| 3 HSE&E verantwoordelijke | 12 Productiecoördinator |
| 4 Preventieadviseur | 13 Productiecoördinator |
| 5 Vakbondsafgevaardigde | 14 Fysiotherapeut |
| 6 Vakbondsafgevaardigde | 15 Plant manager |
| 7 Vakbondsafgevaardigde | 16 Productiemanager |
| 8 Vakbondsafgevaardigde | 17 Productiemanager |
| 9 Vakbondsafgevaardigde | 18 Arbeidsgeneesheer |

Verslag vergadering 06/11/2006

Agenda :

- 1) Goedkeuring vorige verslag
- 2) Samenstelling werkgroep
- 3) Akkoord bereiken over beleidsdocument
- 4) Bespreken actieplan en goedkeuring
 - Plan voor informeren en sensibiliseren van werknemers
 - Plan voor consulteren van werknemers
- 5) Tijdsplanning bijstellen
- 6) Vragen

1. Goedkeuring vorige verslag

Er waren geen opmerkingen. Het verslag werd door alle aanwezigen goedgekeurd.

2. Samenstelling werkgroep

Alle personen die in het begin werden gevraagd, willen zich graag inzetten voor de werkgroep

3. Akkoord bereiken over beleidsdocument

We werken volgens het stappenplan van het VIG en daar werd een vrij gedetailleerd beleidsdocument aangeraden. Op voorstel van de productiemanager van VW werd echter een vrij algemeen beleidsdocument opgesteld aangevuld met een gedetailleerd actieplan.

Er waren nog enkele kleine opmerkingen, maar deze werden inmiddels aangepast. Het beleidsdocument is nu dus definitief.

4. Bespreking actieplan en goedkeuring

Plan voor consulteren van werknemers

Er zal sowieso gewerkt worden met vragenlijsten. De voorlopige vragenlijst werd overlopen en waar nodig aangepast. Zo werden een aantal vragen weggelaten waar bepaalde activiteiten aangeboden/gesuggereerd werden. Dit om geen verwachtingspatronen te creëren bij de werknemers. De aangepaste vragenlijst zal in de loop van de week nog aan alle werkgroepleden doorgestuurd worden ter inzage en controle.

Iedere werknemer zal een vragenlijst invullen die bestaat uit drie delen:

1. demografische gegevens
2. gezondheidsproblemen en klachten
3. mogelijke oplossingen en bewegingsinitiatieven

Het afnemen van de vragenlijst zal anoniem gebeuren en collectief georganiseerd worden. Bij de arbeiders wordt de vragenlijst afgenomen tijdens een productiestop per shift wanneer de productie dit toelaat (bijvoorbeeld bij ongeplande stilstand bij klant). De bedienden zullen de vragenlijst ontvangen van hun directe manager. Deze vragenlijsten zullen voor eind 2006 afgenomen worden. Achteraf zullen de vragenlijsten geanalyseerd en verwerkt worden door Kathleen.

De mogelijkheid tot het werken met focusgroepen zal eventueel naderhand onderzocht worden.

Plan voor informeren en sensibiliseren van werknemers

De eerste stap werd alvast gezet. In het **infoblad** van september werd alvast een artikeltje gepubliceerd over het bewegingsbeleid. Op die manier werden de werknemers reeds ingelicht over de plannen. Het is dan ook belangrijk om in de toekomst de werknemers verder te informeren over het verloop van dit project.

De coördinatoren zullen bovendien een e-mail ontvangen met instructies over het afnemen van de enquête. Ook staat er meer informatie op het voorblad van de vragenlijst. De teamleaders zullen deze informatie dan doorgeven aan de werknemers alvorens het invullen van de vragenlijsten. Tijdens het invullen van de vragenlijst is er begeleiding voorzien vanwege HRD en productie. Na afname van de enquête zullen zowel management en werknemers op de hoogte gebracht worden van de resultaten.

Om de werknemers te sensibiliseren over het belang van voldoende bewegen zal er een (informatieve) informatiekiosk worden opgericht in de Visual Management Room. Hierin kunnen allerlei brochures en folders geplaatst worden met betrekking tot beweging en andere gezondheidsthema's zodat werknemers hier (naar eigen wens) documentatie kunnen inkijken/meenemen.

Niet alleen in de informatiekiosk kunnen de werknemers deze informatie opzoeken, maar ook de arbeidsgeneesheer, fysiotherapeut of HSE&E verantwoordelijke kunnen folders of informatie doorgeven aan werknemers die met klachten langskomen.

Een laatste communicatiemiddel dat we in overweging kunnen nemen is het plaatsen van een ideeënbus. Hier kunnen

werknemers ideeën en initiatieven rond beweging en sport posten. Dit kan werknemers betrekken bij het bewegingsbeleid en het draagvlak verruimen.

Activiteiten vastleggen en uitwerken

Afhankelijk van de resultaten van de vragenlijst zullen een aantal projecten verder worden uitgewerkt.

Een aantal projecten werden al uitvoeriger besproken:

- Het oprichten van een sportraad zou eventueel een interessant project kunnen zijn. Dit is een groep werknemers die zelfstandig bewegingsactiviteiten mag plannen en andere personeelsleden aanmoedigt om deel te nemen.
- Ook zullen de fietsvergoedingen (onbelast tot 0,15€ per kilometer) beter kenbaar gemaakt worden.
- Bovendien zal de mogelijkheid tot ping pong tafels, kicker tafels, darts, ... verder onderzocht worden. Deze initiatieven zorgen ervoor dat de werknemers tijdens de breaks de polsen op een andere manier zouden gebruiken. Eventueel zouden we de werknemers 0,50€ laten betalen voor een spel om zodoende de investering deels terug te verdienen.
- Mogelijkheid tot fitheidstest in de Beweegmobiel en BEWEEG-tentoonstelling in de inkomhal.

5. Tijdsplanning bijstellen

De volgende vergadering vindt plaats op maandag 04/12/2006 om 11u30 in de trainingroom aan HRD. Bovendien zal Els Wouters op maandag 11/12/2006 om 10u langskomen bij de HR-manager en Kathleen Verpoorten voor een eerste tussentijdse evaluatie.

6. Vragen

Er waren geen bijkomende vragen.

7. Te ondernemen stappen tegen de volgende vergadering

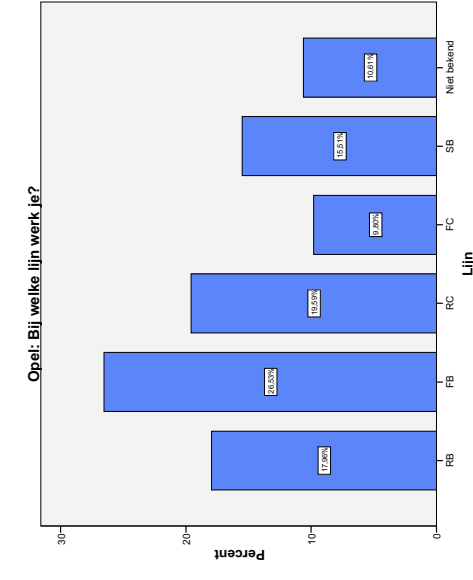
- ✓ Kathleen: De aangepaste vragenlijst zal aan alle leden van de werkgroep doorgemailed worden ter inzage.
- ✓ Werkgroep: Indien er nog opmerkingen of suggesties zijn met betrekking tot de vragenlijst gelieve deze door te geven ten laatste op donderdag 16 november.

Volgende bijeenkomst om 11u30 op ***maandag 4 december 2006*** in de **Training room aan HRD**.

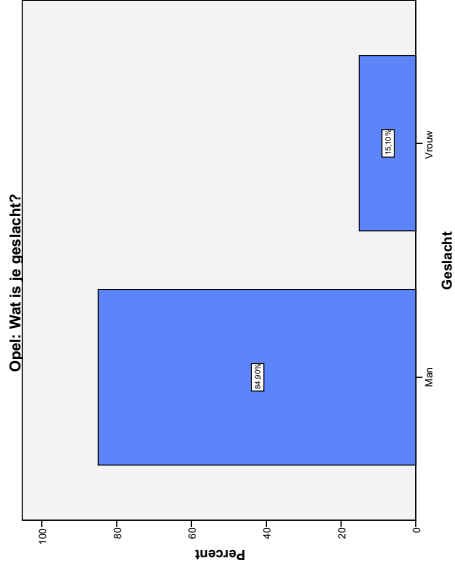
Kathleen Verpoorten

Bijlage B Resultaten van de enquête

Resultaten enquête Opel

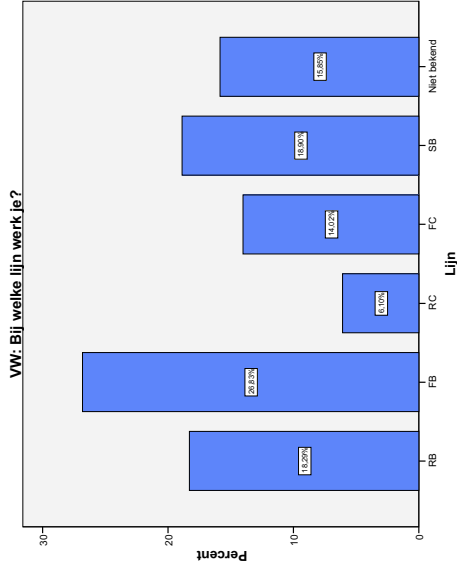


Op de vraag bij welke lijn men werkt antwoorde 8% RB 26.5% FB; 19.5% RC; 9.5% FC; 13.5% SB en 6.5% van de respondenten is van het mannelijke geslacht. 5% vrouwelijke.

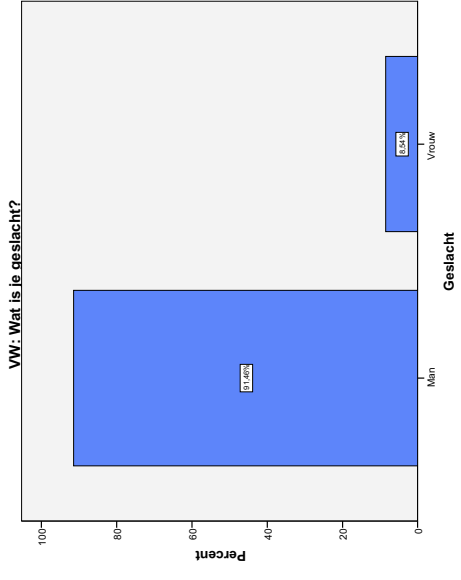


85% van de respondenten is van het mannelijke geslacht. 5% vrouwelijke.

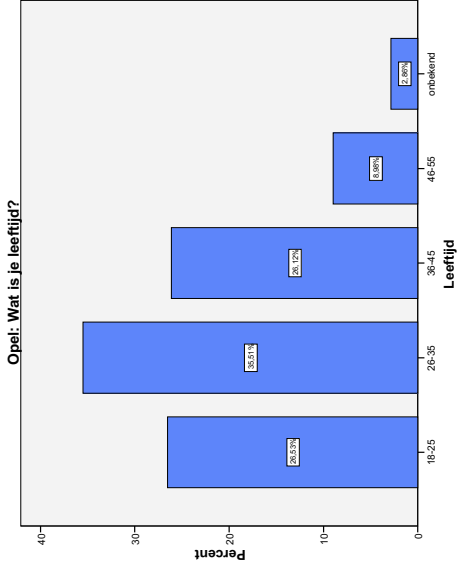
Resultaten enquête VW



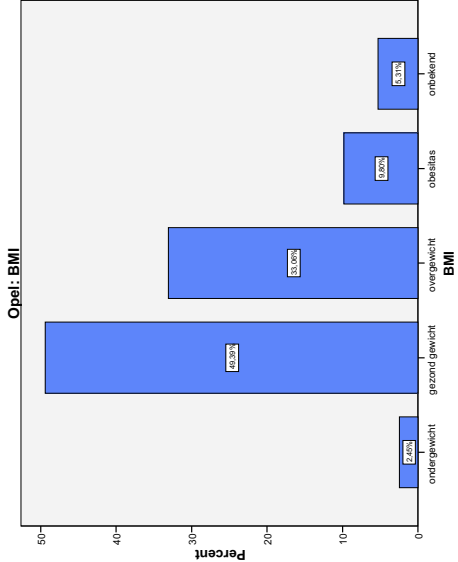
Op de vraag bij welke lijn men werkt antwoorde 8% RB 27% FB 6% RC; 14% FC; 18% SB en 6% van de respondenten is van het mannelijke geslacht. 8.5% vrouwelijke.



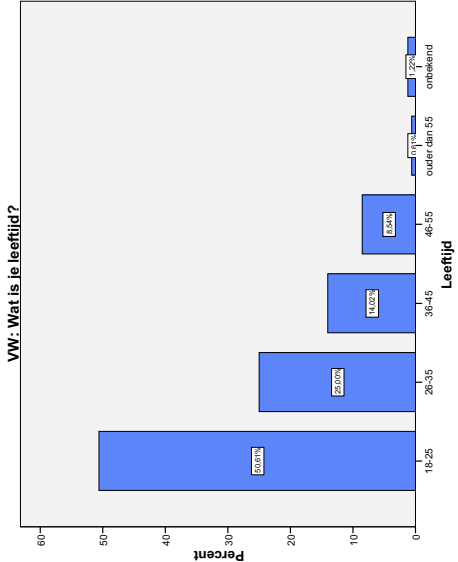
95% van de respondenten is van het mannelijke geslacht. 5% vrouwelijke.



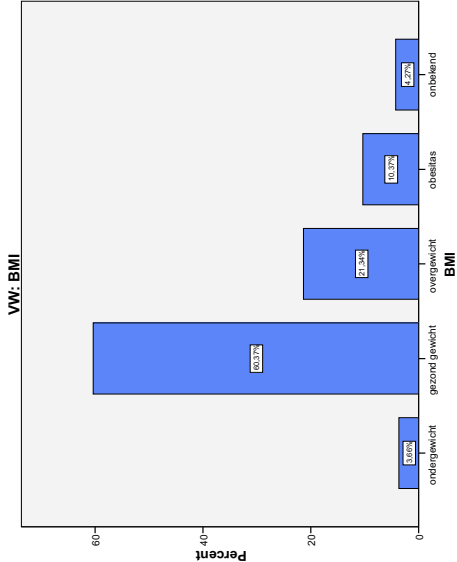
De leeftijd van de respondenten kan beschreven worden door een licht gescheve Gauss-curve. 35.5% bevindt zich in de leeftijdscategorie van 26 tot 35 jaar. De categorieën van 18 tot 25 jaar en 36 tot 45 jaar zijn ongeveer gelijk vertegenwoordigd bij de bevestigingsgroep 26%. In de leeftijdsgroep 46 tot 55 jaar bevinden zich slechts 9% van de respondenten, van 3% zijn geen gegevens bekend.



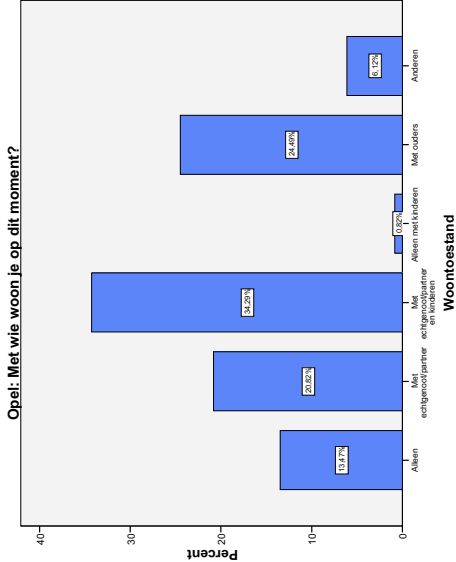
Uit de enquête blijkt dat de helft Opel-respondenten een gezond gewicht heeft. Slechts 2.5% heeft ondergewicht. We zien ook dat een derde van de respondenten zich in de categorie met (licht) overgewicht bevinden, wat ook een relatief groot percentage is. Bovendien ligt 10% van de respondenten aan zwaar overgewicht (obesitas). Van 5% zijn geen BMI-gegevens bekend.



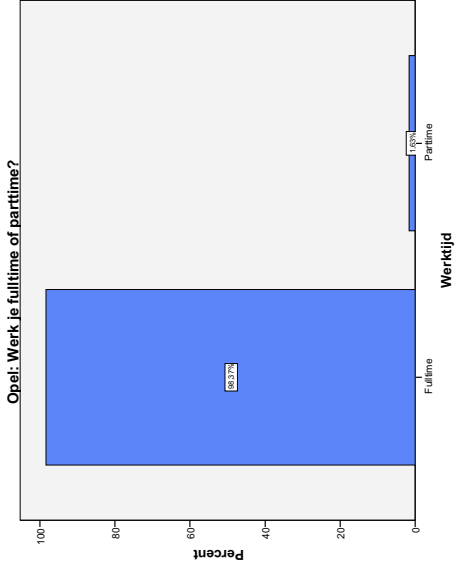
Bij Volkswagen liggen de resultaten volledig anders. Bij Opel is het geen sprake van een Gauss-curve, maar een links-scheve curve. Het is erg opvallend dat meer dan de helft van de respondenten jinger dan 25 zijn. Een vierde zit in de groep van 26 tot 35 jaar; 11% van 36 tot 45 jaar; 6.5% van 46 tot 55 jaar. Slechts 1.11% van de respondenten is ouder dan 55. Van 0.22% zijn geen gegevens bekend.



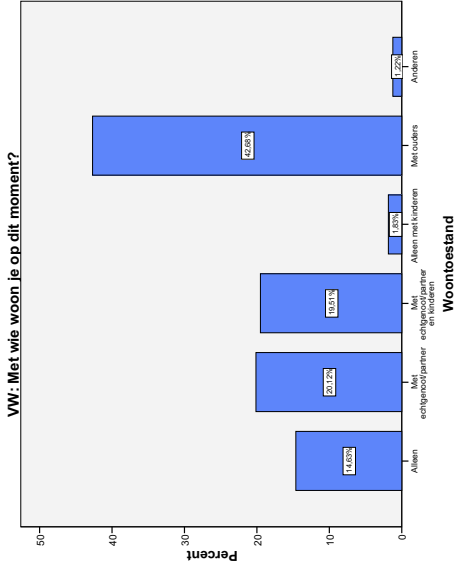
Uit de enquête blijkt dat de BMI-toestand bij Volkswagen beter is dan bij Opel. 60% heeft een gezond gewicht. Slechts 3.5% heeft ondergewicht. Bovendien bevindt 2% van de respondenten zich in de categorie met (licht) overgewicht, bevinden en 0% ligt aan zwaar overgewicht (obesitas). Van 4% zijn geen BMI-gegevens bekend.



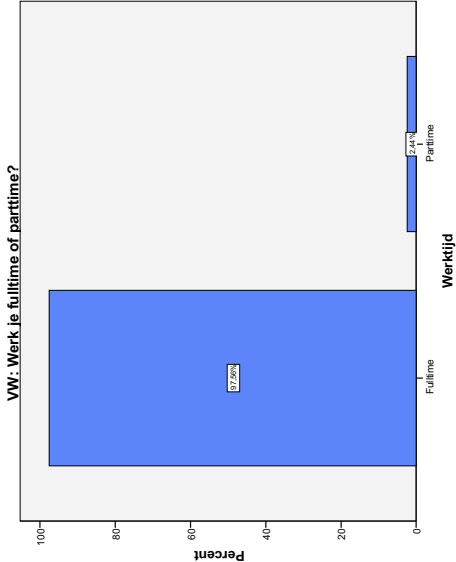
Bij Opel respondenten bleek dat een derde van de respondenten nog bij zijn/haar ouders woont. Een derde van hen woont samen met echtgenoot/partner en kinderen. 20% woont enkel samen met echtgenoot/partner en 8,5% woont alleen. Slechts 6% woont alleen met zijn/haar kinderen samen. 6% heeft een andere (onbekende) woonstelsel. Volgens andere gegevens bleek dat er meer dan een miljoen.



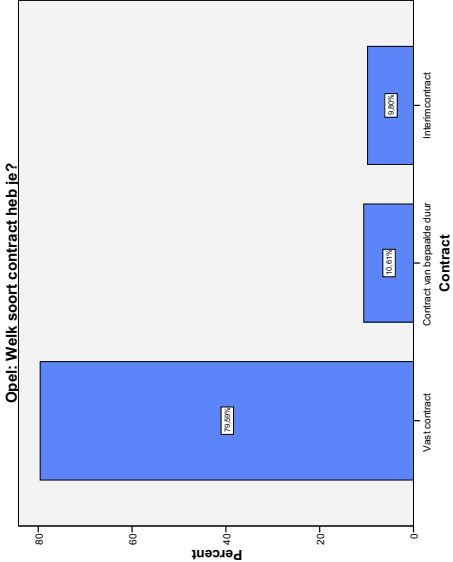
De grootste meerderheid (88,37%) werkt fulltime. Slechts 11,63% heeft een parttime job.



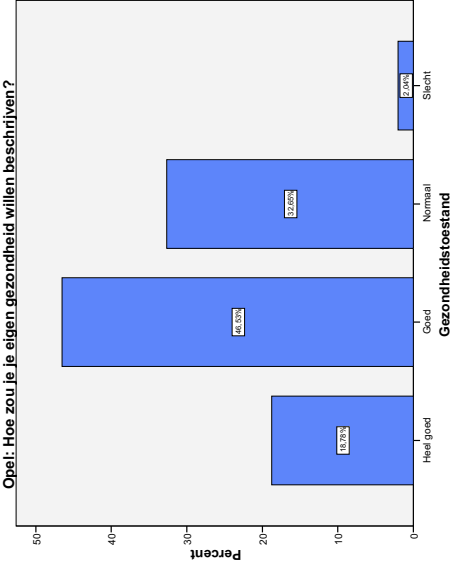
Bij VW wonen beduidend meer respondenten nog bij hun ouders (43%). Dit heeft er waarschijnlijk mee te maken dat de respondenten jonger zijn dan bij Opel. 8,5% woont samen met echtgenoot/partner en kinderen. 20% woont enkel samen met echtgenoot/partner en 14,05% woont alleen met zijn/haar kinderen samen. 6% heeft een andere (onbekende) woonstelsel. Volgens andere gegevens bleek dat er meer dan een miljoen.



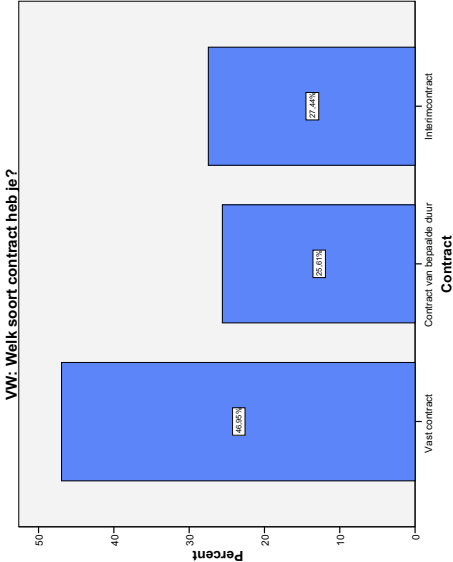
De grote meerderheid (97,56%) werkt fulltime. Slechts 2,44% heeft een parttime job.



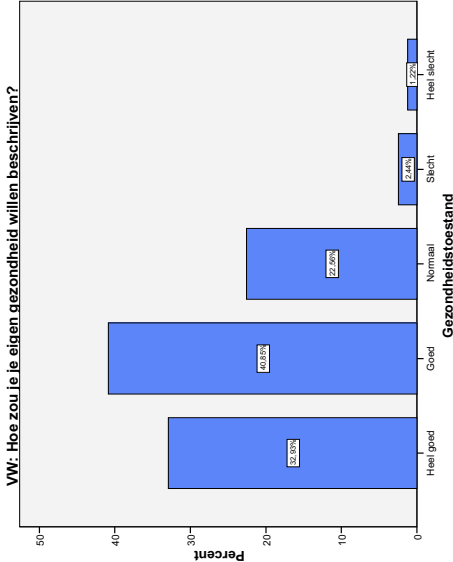
De meerderheid (bijna 80%) heeft een vast contract ; 0.5% heeft nog een contract van bepaalde duur.Bijna 0% beschikt over een interimcontract .



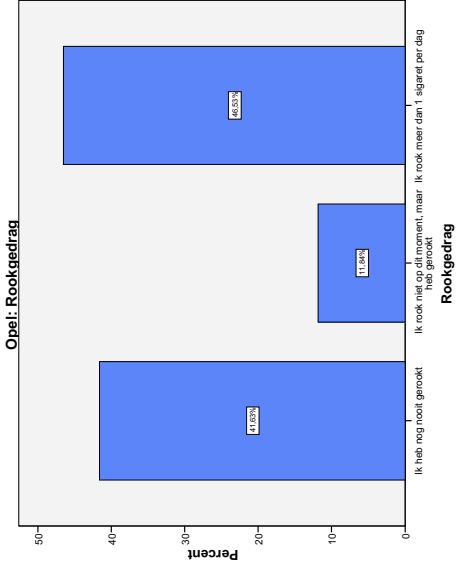
Deze resultaten zijn positief te interpreteren. 8% vande respondenten geeft name 1 een heel goede gezondheidstoestand aan.46.5% een goede en 37.5% een normale gezondheidstoestand.Slechts 2% beweert een slechte gezondheid te hebben.Het kan dus voor CELA een uitdaging zijn ompeventueel te bewegen de gezondheidstoestand van zijn werknemers (nog verder) te verbeteren .



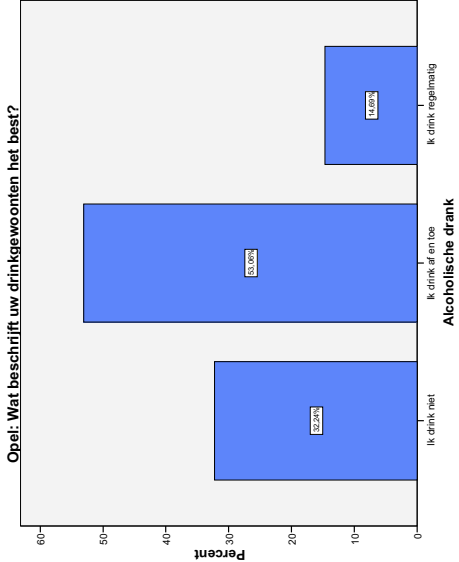
Bijna de helft (47%) heeft een vast contract.Wat opvalt is dat een vierde nog een contract van bepaalde duur heeft en 27.5%beschikt over een interimcontract.Deze laatste percentages zijn opvallend hoger dan bij Opel.Dit is te verklaren doordat de VW zijn pas in 2003 werd opgestart .



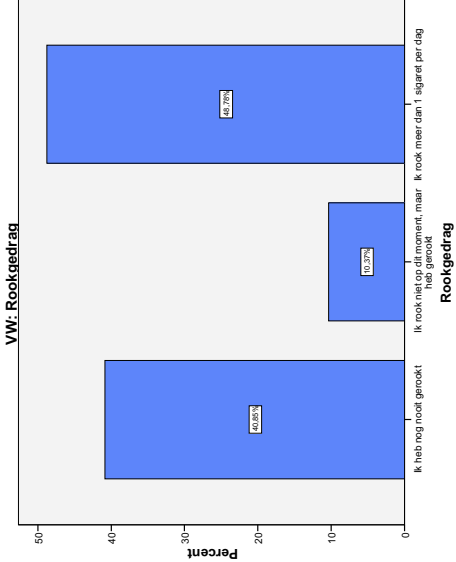
Hoeveel de BMW is bij VW beter zijn dan bij Opel is zijn er toch meer mensen die hun gezondheid als slecht (25%) of zelfs als heel slecht (2%) beschempen.We hebben een derde van de respondenten aan dat zijn een heel goede gezondheid hebben ; 4% een goede en 22.5% een normale gezondheidstoestand.Hierbij is het dus zeker en vast een uitdaging voor CELA omvande bewegingsactiviteitende gezondheidstoestand van zijn werknemers (verder) te verbeteren .



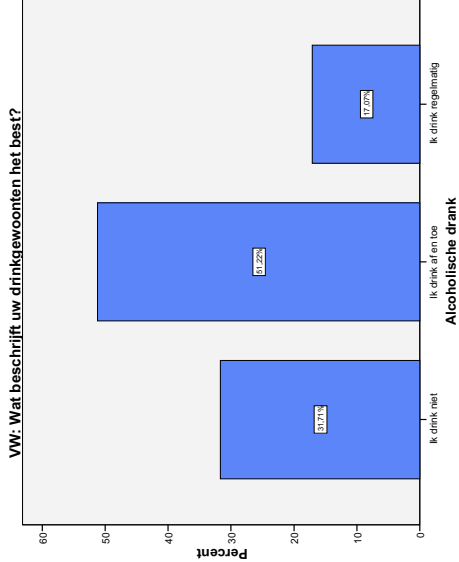
45% van de respondenten beweert dat zij nog nooit gerookt hebben. Toch rookt 46,5% meer dan 1 sigaret per dag. We blijk dat bijna 2% ooit gerookt heeft, maar ondertussen gestopt is.



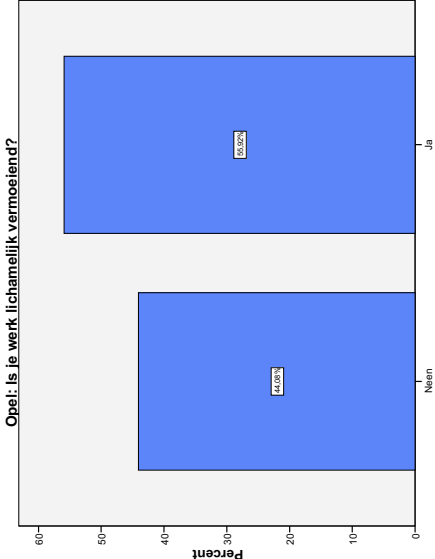
Meer dan de helft van de respondenten gaat aan af en toe te alcoholische dranken te drinken. Bijna 5% geeft echter aan dat zij erge haters zijn. Een derde beweert niet/nooit te drinken.



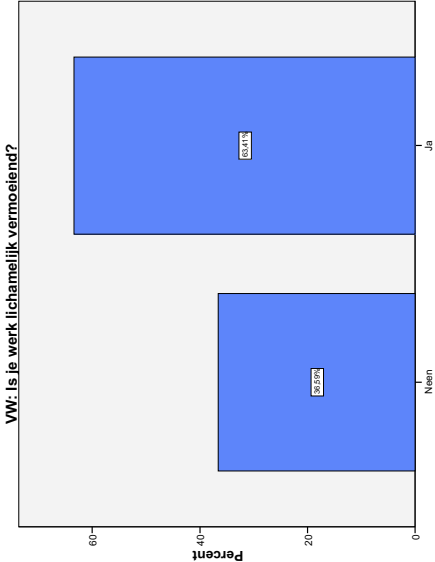
44% van de respondenten beweert dat zij nog nooit gerookt hebben. Toch rookt de meerderheid van de respondenten (49%) meer dan 1 sigaret per dag. We blijk dat 10,5% ooit gerookt heeft, maar ondertussen gestopt is.



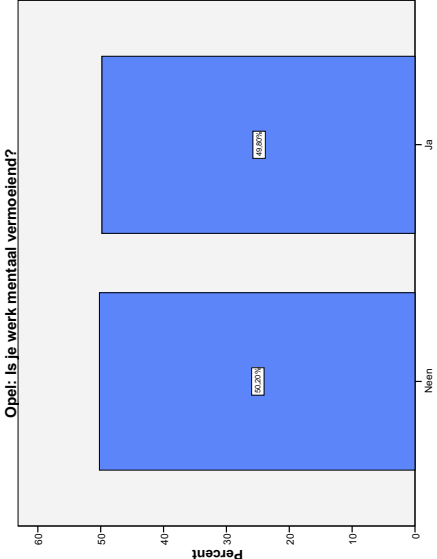
Meer dan de helft van de respondenten (51%) gaat af en toe te alcoholische dranken te drinken. 17% geeft zelfs aan dat zij erge haters zijn. Een derde beweert niet/nooit te drinken.



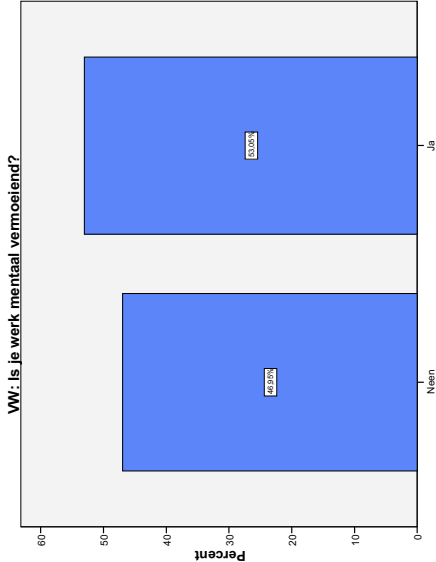
Uit de enquête blijkt dat 56.62% van de werknemers hun werk lichamenteel vermoeiend vinden. 43.38% is het hiermee oneens.



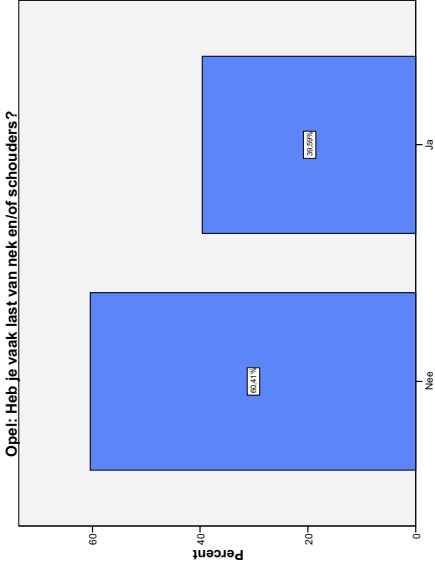
Uit de enquête blijkt dat de VW-respondenten hun werk lichamenteel vermoeiend vinden dan bij de 53.41% van de werknemers vindt zij/haar werk na het lichamenteel vermoeiend. 46.59% is het hiermee oneens.



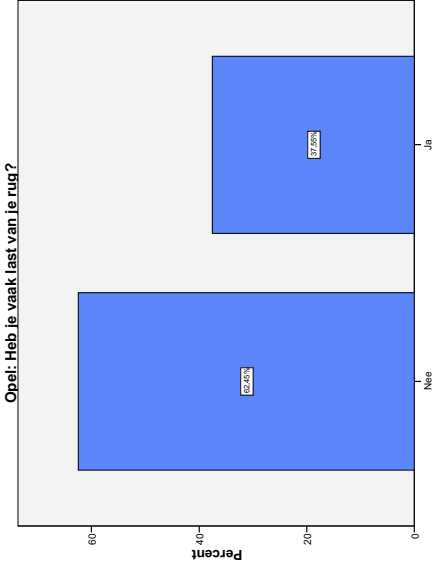
De helft van de respondenten geeft aan dat zij hun werk mentaal vermoeiend vinden. De andere helft vindt van niet. Hierbij staat het duidelijk op dat er minder problemen zijn met mentaal vermoeiend dan met lichamenteel vermoeiend. 48.57% geeft aan dat zij hun werk mentaal vermoeiend vinden. De andere 51.43% vindt van niet.



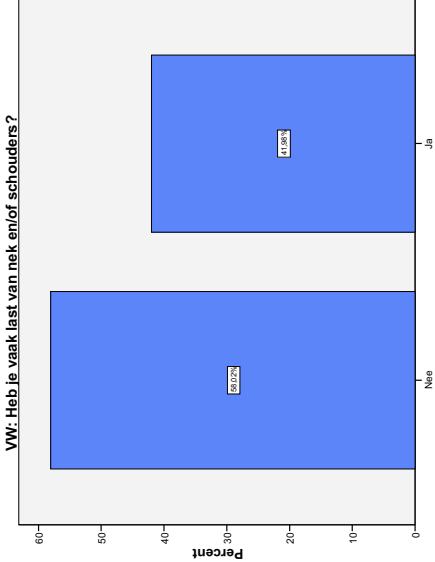
Werknemers vinden de helft van de respondenten geeft aan dat zij hun werk mentaal vermoeiend vinden. De andere helft vindt van niet. Hierbij staat het duidelijk op dat er minder problemen met mentaal vermoeiend dan met lichamenteel vermoeiend. 53.06% geeft aan dat zij hun werk mentaal vermoeiend vinden. De andere 46.94% vindt van niet.



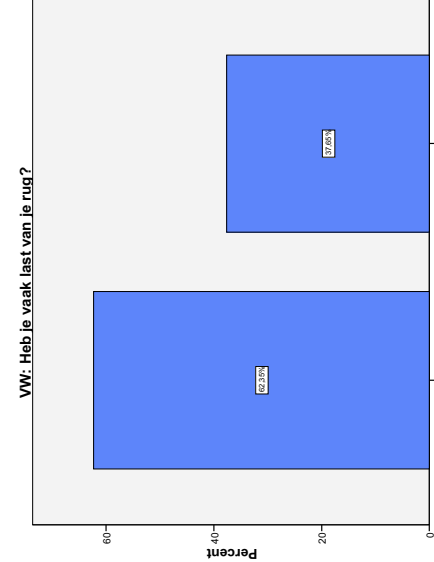
Uit de enquête bleek dat nek en/of schouderklachten relatief veel vullig voorkomen 40 % van de respondenten gaf na me ik aan vaak (meer dan 1x per week) last te hebben van nek en/of schouders. Van de respondenten met klachten geeft 62,9% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk is, slechts 24% is reeds in behandeling.



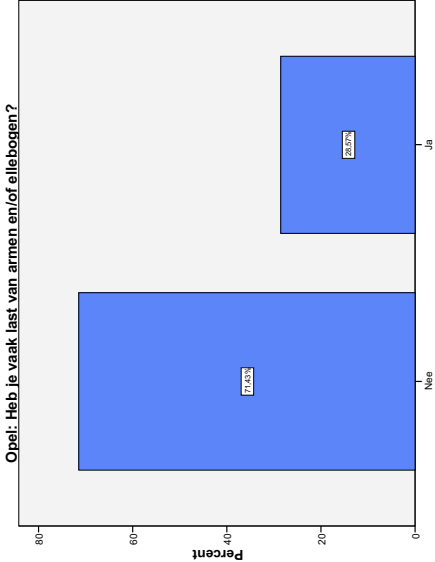
Ook blijkt dat maar liefst 37,5% aangeeft vaak last te hebben van zijn/haar rug. Van de respondenten met klachten geeft 43% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk is, slechts 9,6% is reeds in behandeling.



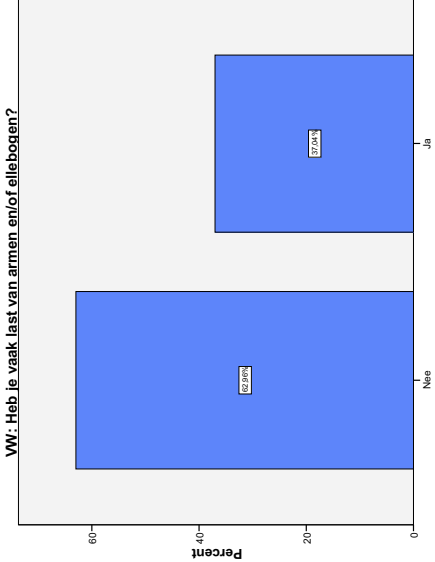
Uit de enquête bleek dat nek en/of schouderklachten veel vullig voorkomen 42 % van de respondenten gaf na me ik aan vaak (meer dan 1x per week) last te hebben van nek en/of schouders. Van de respondenten met klachten geeft 58,9% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk is, slechts 9 % is reeds in behandeling.



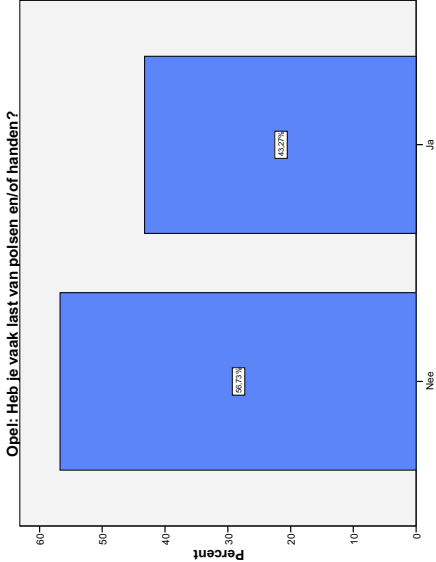
Ook blijkt dat maar liefst 37,5% aangeeft vaak last te hebben van zijn/haar rug. Van de respondenten met klachten geeft 50% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk is, slechts 13 % is reeds in behandeling.



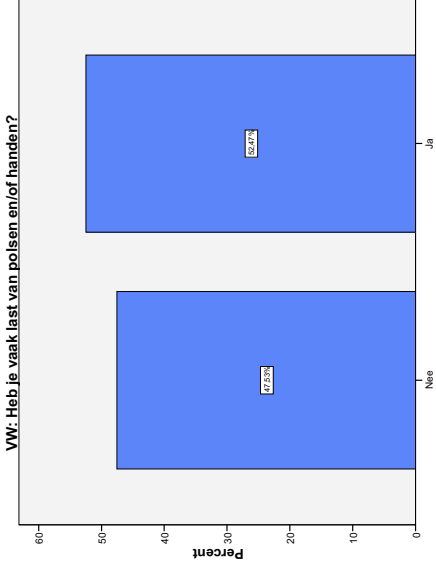
Bovendien blijkt dat 28,5% van de respondenten vaak last heeft van armen en/of ellebogen. Van de respondenten met klachten geeft 58,6% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk slechts 7% is reeds in behandeling.



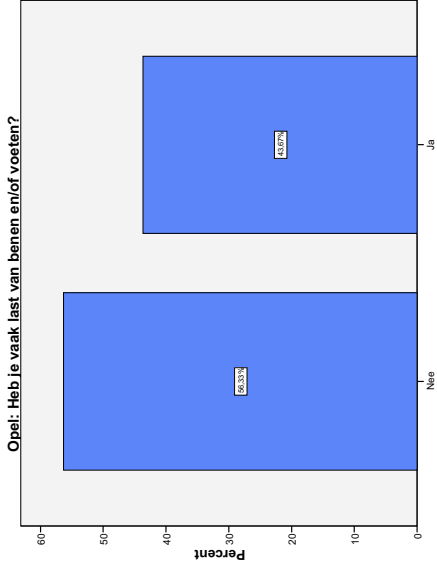
Bovendien blijkt dat 37% van de respondenten vaak last heeft van armen en/of ellebogen. Van de respondenten met klachten geeft 63,3% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk slechts 5% is reeds in behandeling.



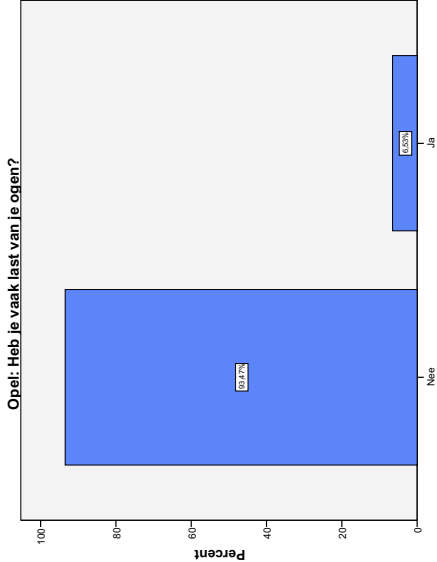
Klachten in verband met polsen en/of handen is de op één na meest voorkomende klacht. Maar slechts 43,5% beweert vaak klachten te hebben. Van de respondenten met klachten geeft 60,4% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk slechts 6,6% is reeds in behandeling.



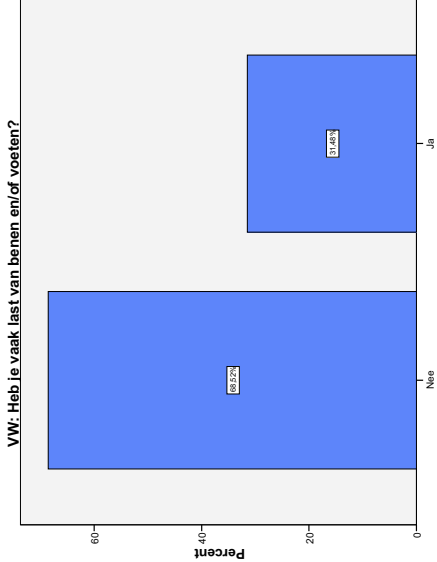
Klachten in verband met polsen en/of handen is de meest voorkomende klacht. Meer dan de helft van de respondenten (meer dan 52,5%) beweert vaak klachten te hebben. Van de respondenten met klachten geeft 60% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk slechts 3,5% is reeds in behandeling.



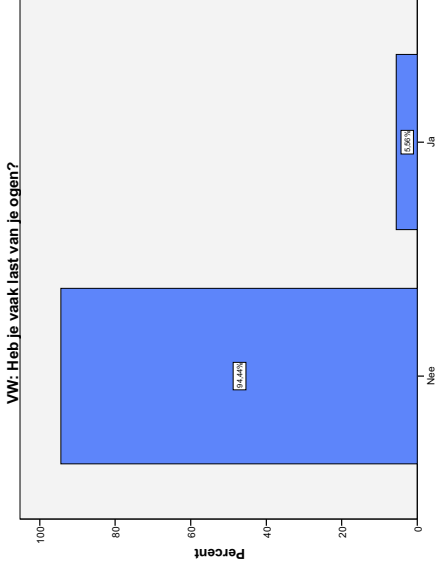
Last van benen en/of voeten bleek de meest voorkomende klacht te zijn bij de Opel-respondenten 33.67% beweert vaak klachten te hebben Van de respondenten met klachten geeft 62.9% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk, slechts 6.2% is reeds in behandeling.



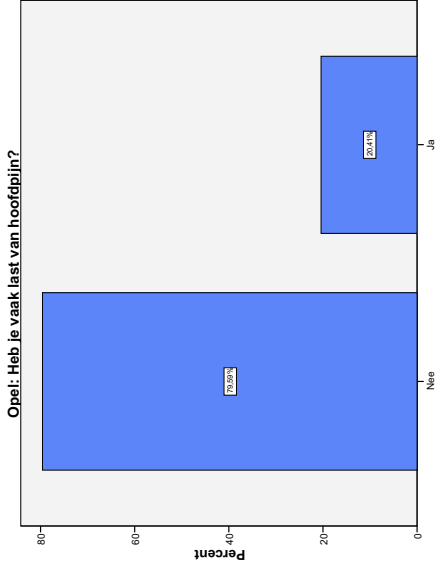
Last van ogen bleek de minst voorkomende klacht te zijn. Slechts 5.33% beweert vaak oogklachten te hebben Van de respondenten met klachten geeft 50% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk. In remainder is reeds in behandeling.



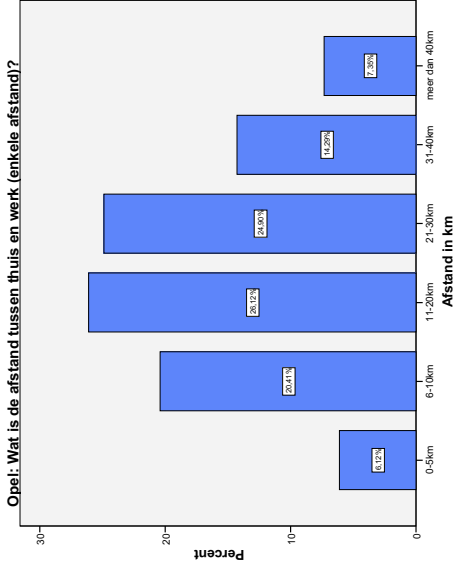
Last van benen en/of voeten bleek eveneens een veel voorkomende klacht te zijn. 31.48% beweert vaak klachten te hebben Van de respondenten met klachten geeft 43% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk. Slechts 3.9% is reeds in behandeling.



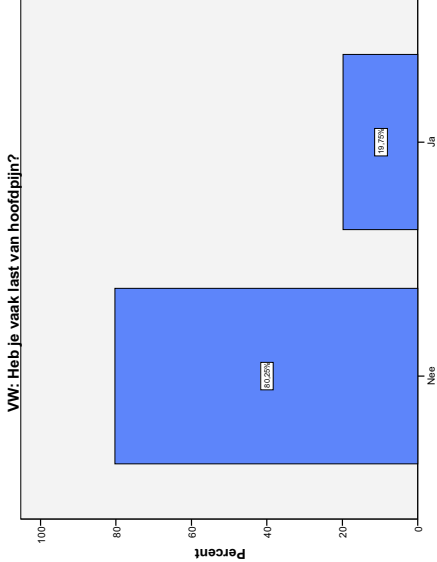
Last van de ogen bleek zoa bleek ook bij de minst voorkomende klacht te zijn. Slechts 5.56% beweert vaak oogklachten te hebben Van de respondenten met klachten geeft 11% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk. In remainder is reeds in behandeling.



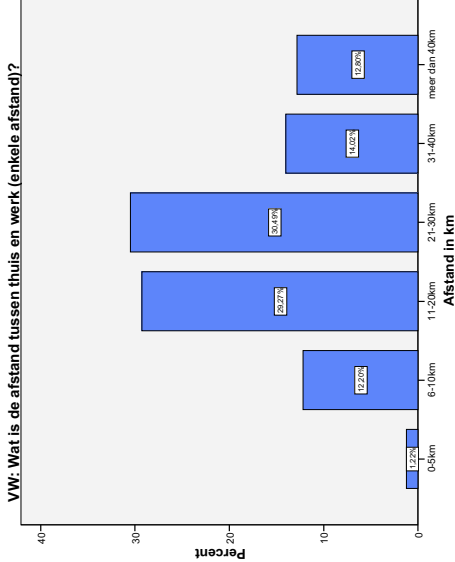
Last van hoofdpijn is zeker niet de belangrijkste klacht bij Opel. Toch zien we dat een vijfde van de respondenten vaak last heeft van hoofdpijn. Van de respondenten met klachten geeft 34% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk, slechts 0% is reeds in behandeling.



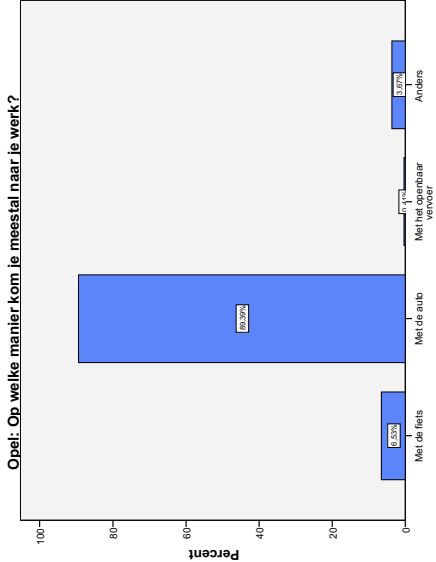
Bijstand zien we opnieuw devorm van de Gauss-curve terugkomen in de resultaten. Er zijn slechts 6% die erg dichtbijwonen (0-5km). We kunnen niet even genomen worden om deze personen te overtuigen met de fiets en/of te voet te komen. Een vijfde van de respondenten woont op 6-10 km van CELAD. De meerderheid woont echter op 11-20 km (26%) of 21-30 km (25%) van het bedrijf. 4% moet tussen de 3-40 km rijden en 7% heeft een enkele rit van meer dan 40 km. Het vat dus wel dat een relatief klein aandeel van de respondenten in de nabij omgeving van CELA woont.



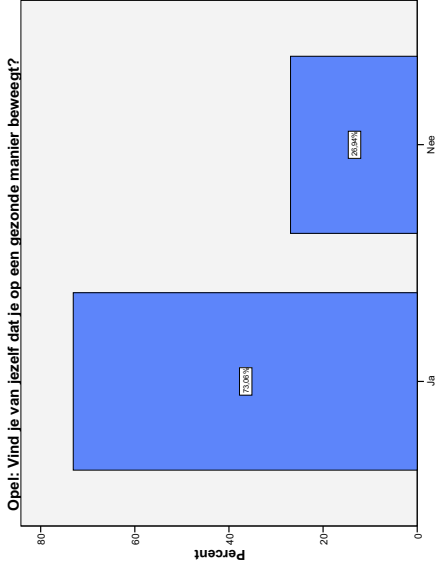
Ook bij VW is last van hoofdpijn zeker niet de belangrijkste klacht. Toch zien we dat een vijfde van de respondenten vaak last heeft van hoofdpijn. Van de respondenten met klachten geeft 43.8% aan dat de klachten veroorzaakt door het werk, slechts 9.4% is reeds in behandeling.



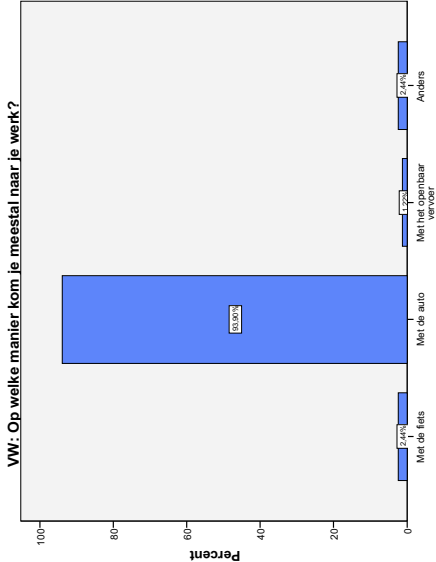
Bijstand zien we een scheve Gauss-curve in de resultaten. Er zijn slechts 1% respondenten die erg dichtbijwonen (0-5 km). We kunnen dus niet even nemen om deze personen te overtuigen met de fiets en/of te voet te komen. 2% woont op 6-10 km van CELA. De meerderheid woont echter op 11-20 km (29%) of 21-30 km (30.59%) van het bedrijf. 4% moet tussen de 3-40 km rijden en 8% heeft een enkele rit van meer dan 40 km. Het vat hierbij op dat de gemiddelde VW-werknemer verder van het werk woont dan een Opel-werknemer.



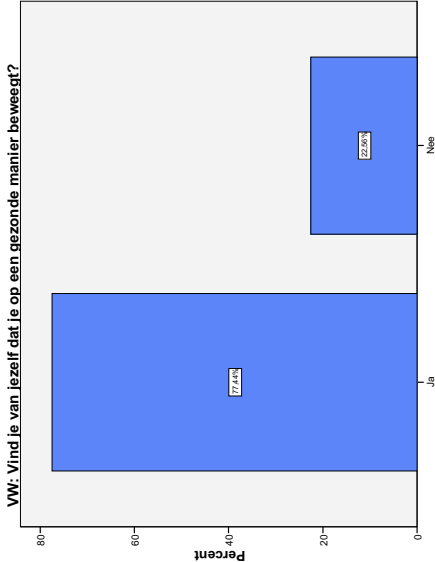
Erg opvallend bij deze grafiek is dat 90% van de Opel-respondenten met de auto naar het werk komt. Slechts 6,5% komt met de fiets. Dit is 15% met het openbaar vervoer en 3,4% met een ander vervoersmiddel (overwegend bromfiet). De 8,5% fietsers kunnen we misschien wel toelichten aan de 6% respondenten die binnen een straat van 5 km van het bedrijf wonen.



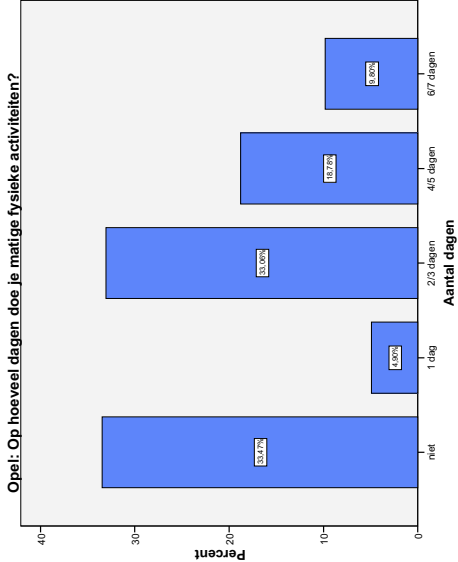
Uit de enquête blijkt dat de meerderheid (73%) ervan overtuigd is dat hij/zij op een gezonde manier beweegt. Slechts 27% beseft dat hij/zij niet goed of niet voldoende beweegt.



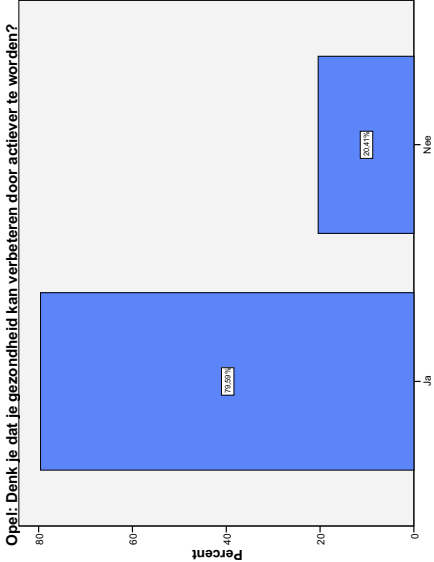
Erg opvallend bij deze grafiek is dat 94% van de VW-respondenten met de auto naar het werk komt. Het is bijzonder dat dit percentage wat hoger is dan bij de bange en VW-werknemers verder van het werk wonen. Slechts 2,5% komt met de fiets. 4% met het openbaar vervoer en 2,5% met een ander vervoersmiddel (overwegend bromfiet). Aangezien er 2,5% fietsers zijn, zullen er ook een aantal werknemers met de fiets komen werken die wat verder wonen.



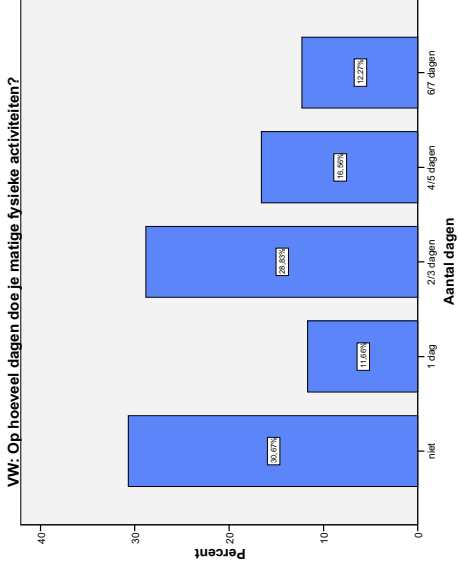
Uit de enquête blijkt dat de meerderheid (77,5%) ervan overtuigd is dat hij/zij op een gezonde manier beweegt. Slechts 22,5% beseft dat hij/zij niet goed of niet voldoende beweegt.



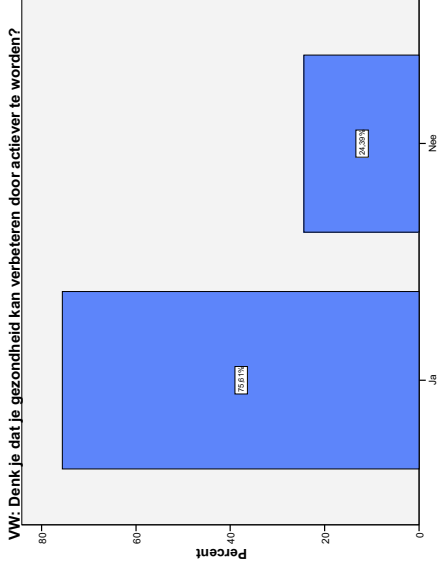
Opvallend is dat meer dan een derde van de Opel-respondenten geen enkele dag (per week) aan beweging doet. Een kleine 10% bereikt de norm op dagen met geen fysieke activiteiten te doen.



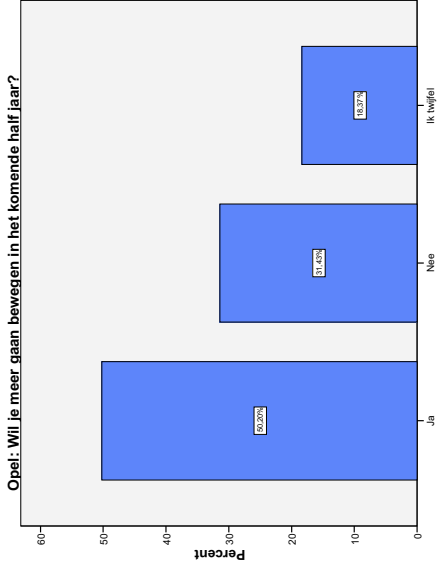
73% van de respondenten vond dat hij op een gezonde manier beweegt. Toch valt het uit deze grafiek op dat 80% geeft dat zij gezondheid nog kan verbeteren door actiever te worden. Voor CELA liggen er hier dus zeker een aantal kansen. Als werknemers inderdaad gezonder zouden worden door meer te bewegen, kunnen de verzuimkosten en de absentiesmargegraad teruggedrongen worden. Het is dus belangrijk na te gaan welke initiatieven hier toe genomen kunnen worden.



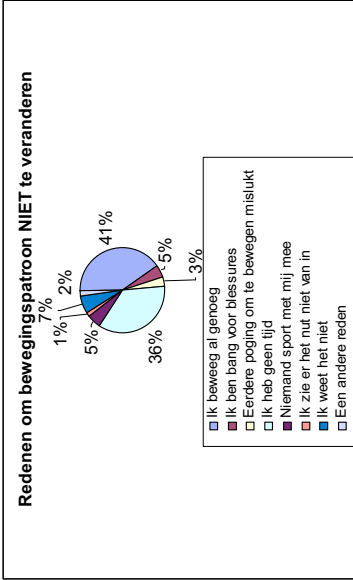
Opvallend is dat 30% van de VW-respondenten geen enkele dag (per week) aan beweging doet. 12% bereikt de norm op dagen met geen fysieke activiteiten te doen.



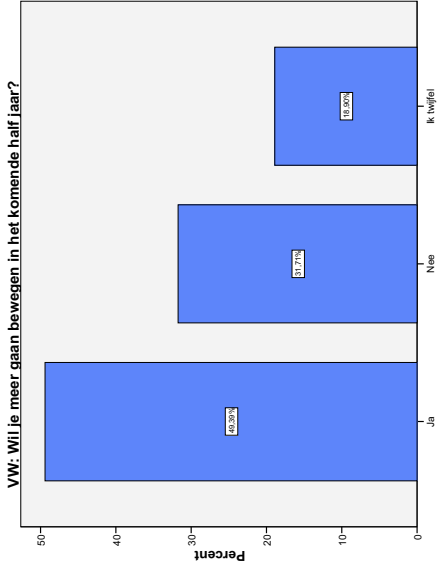
77.5% van de respondenten vond dat hij op een gezonde manier beweegt. Toch valt het uit deze grafiek op dat 75.5% geeft dat zij gezondheid nog kan verbeteren door actiever te worden. Voor CELA liggen er hier dus zeker een aantal kansen. Als werknemers inderdaad gezonder zouden worden door meer te bewegen, kunnen de verzuimkosten en de absentiesmargegraad teruggedrongen worden. Het is dus belangrijk na te gaan welke initiatieven hier toe genomen kunnen worden.



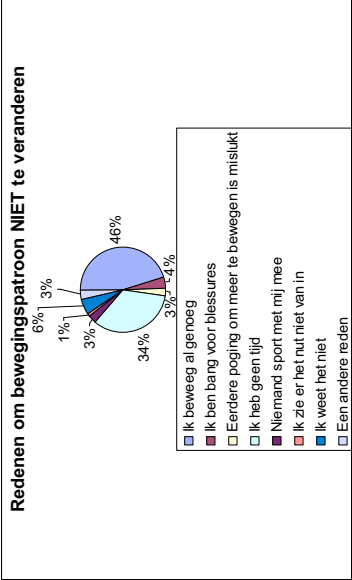
Bovendien geeft de helft van de respondenten aan dat zij in het komende half jaar meer willen bewegen en 8% twijfelt nog. Er zijn dus heel wat potentieel werknemers om de te nemen aan de bewegingsactiviteiten. Een derde van de werknemers geeft echter aan dat zij niet meer willen bewegen. Een oorzaak kan zijn dat zij voldoende bewegen of niet getuigd zijn. In de mate van het mogelijke kan CELA deze mensen toch motiveren om meer te bewegen.



Uit bovenstaand diagram blijkt dat "ik beweeg al genoeg" de belangrijkste oorzaak is. Bovendien geeft 36% aan dat zij niet genoeg tijd hebben om meer te bewegen. Toch zijn er voor CELA mogelijke heden om een aantal mensen te activeren. Dit kan onder meer gebeuren door voldoende inbreng te bieden over het nut van bewegingen. De dagelijkse norm, door aan te geven dat er samen gesport wordt, door aangepaste activiteiten te voeren waarbinnen is toepassing van blessures vermindert. De andere redenen zijn onder meer geen zin, in het verbeteren te doen, te meer, het tijd ruig en mogelijk.

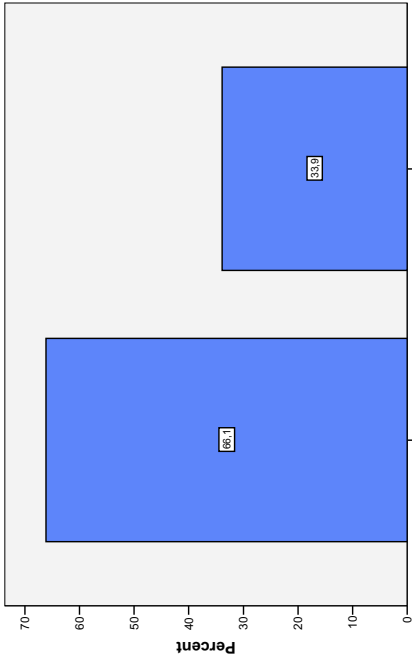


Bovendien geeft een kleine helft van de respondenten aan dat zij in het komende half jaar meer willen bewegen en 8% twijfelt nog. Er zijn dus heel wat potentieel werknemers om de te nemen aan de bewegingsactiviteiten. Een derde van de werknemers geeft echter aan dat zij niet meer willen bewegen. Een oorzaak kan zijn dat zij voldoende bewegen of niet getuigd zijn. In de mate van het mogelijke kan CELA deze mensen toch motiveren om meer te bewegen.

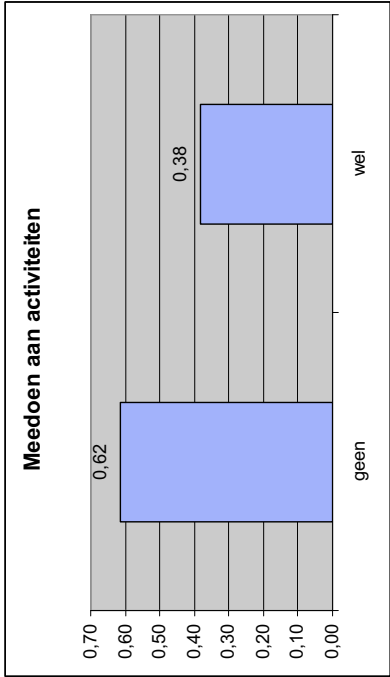


Uit bovenstaand diagram blijkt dat "ik beweeg al genoeg" de belangrijkste oorzaak is (46%). Bovendien geeft 34% aan dat zij niet genoeg tijd hebben om meer te bewegen. Toch zijn er voor CELA mogelijke heden om een aantal mensen te activeren. Dit kan onder meer gebeuren door voldoende inbreng te bieden over het nut van bewegingen. De dagelijkse norm, door aan te geven dat er samen gesport wordt, door aangepaste activiteiten te voeren waarbinnen is toepassing van blessures vermindert. De andere redenen zijn onder meer geen zin, in het verbeteren te doen, te meer, het tijd ruig en mogelijk.

Opel: Vind je dat CELA meer inspanningen moet leveren om voldoende bewegingen te promoten?

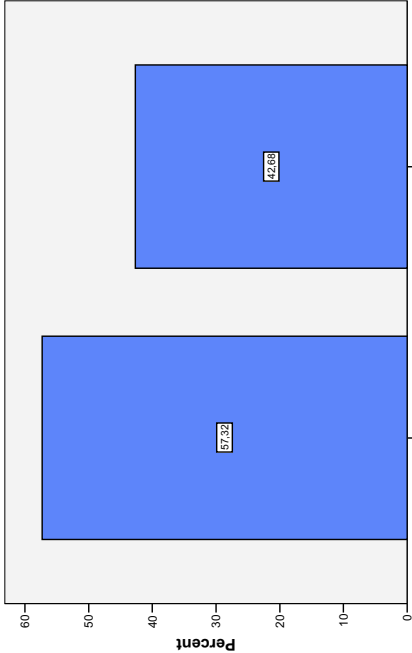


Dok hier ligt een kans voor CELA 66% is het er namelijk over eens dat wij meer inspanningen moeten leveren. Slechts een derde is het hier niet mee eens. Het is mogelijk dat deze 33% overeenkomt met de respondenten die aangeven dat ze niet meer willen bewegen in het komende halfjaar.

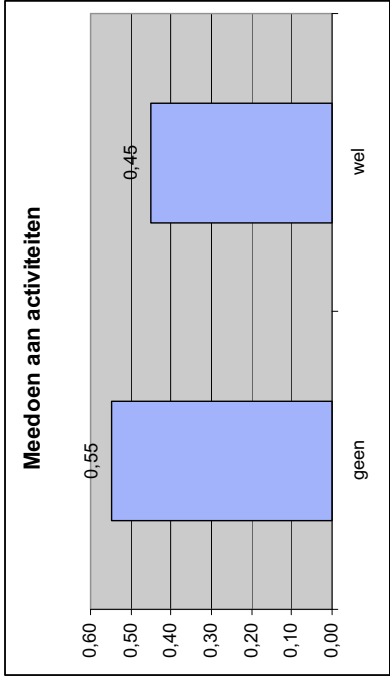


Uit de resultaten kunnen we afleiden dat 38% van de respondenten aan bewegingsactiviteiten meedoen. We werd hierbij verondersteld dat degenen die geen activiteiten opgeven/niet snijden niet willen meedoen aan acties. De opgegeven 38% is dus een minimumpercentage.

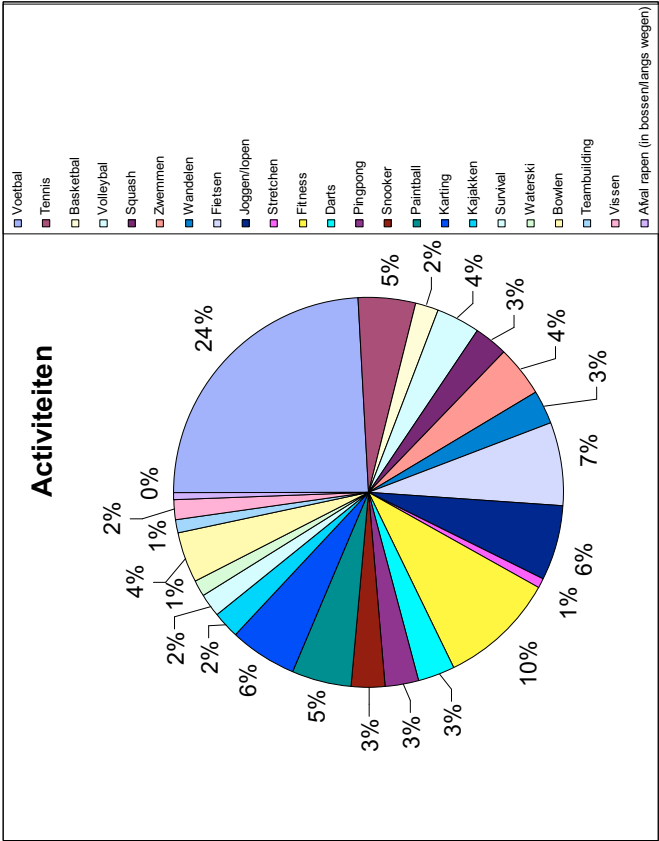
VW: Vind je dat CELA meer inspanningen moet leveren om voldoende bewegingen te promoten?



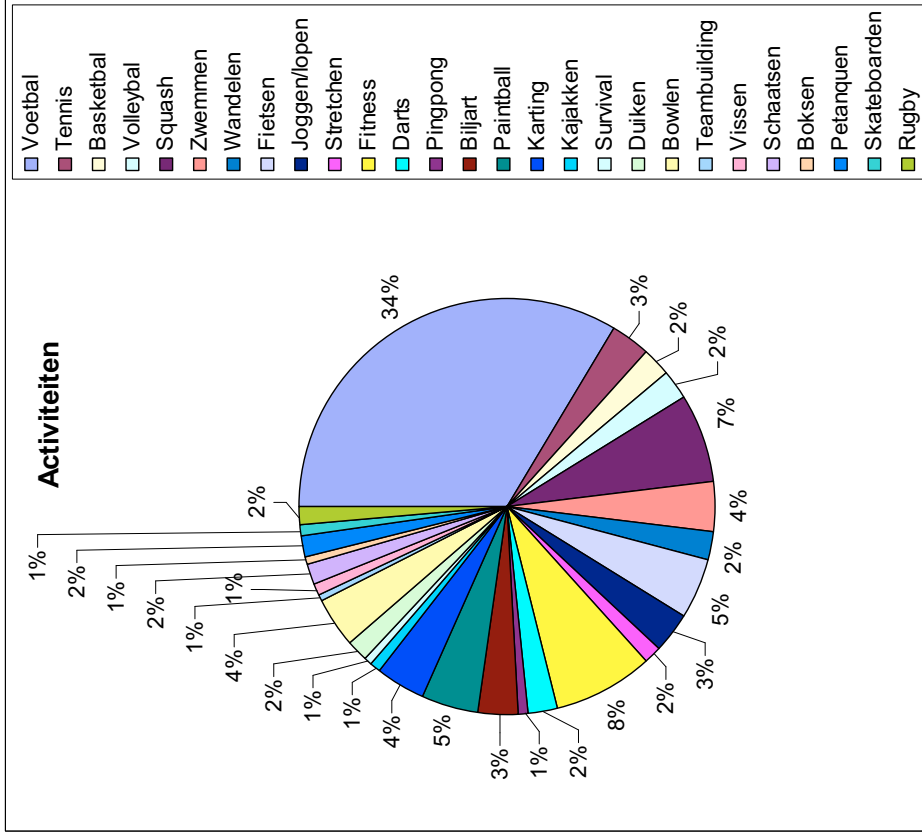
Dok hier ligt een kans voor CELA 57.5% is het er namelijk overeens dat wij meer inspanningen moeten leveren. 42.5% is het hier niet mee eens. Het is mogelijk dat deze 42.5% overeenkomt met een aantal respondenten die aangeven dat ze niet meer willen bewegen in het komende halfjaar.



Uit de resultaten kunnen we afleiden dat 45% van de respondenten aan bewegingsactiviteiten meedoen. We werd hierbij verondersteld dat degenen die geen activiteiten opgeven/niet snijden niet willen meedoen aan acties. De opgegeven 45% is dus een minimumpercentage.

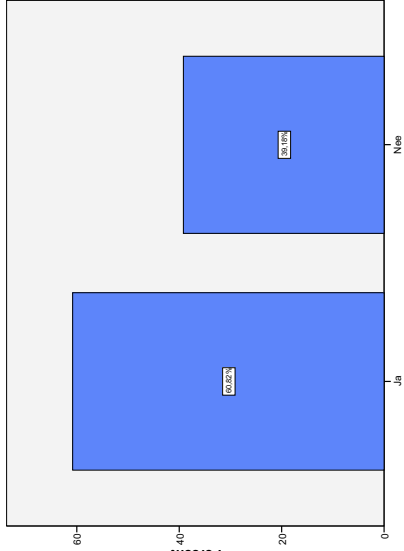


Van degenen die we het meest hebben opgegeven werd bovenstaand diagram opgesteld. Het blijkt dat de absolute voorkeur gaat naar voetballen (24%). Andere populaire activiteiten zijn fitness (10%), joggen/lopen (6%) en karting (6%). Het minst populaire zijn alvarepen (2%), teambuilding (2%), waterski (2%) en stretchen (2%).

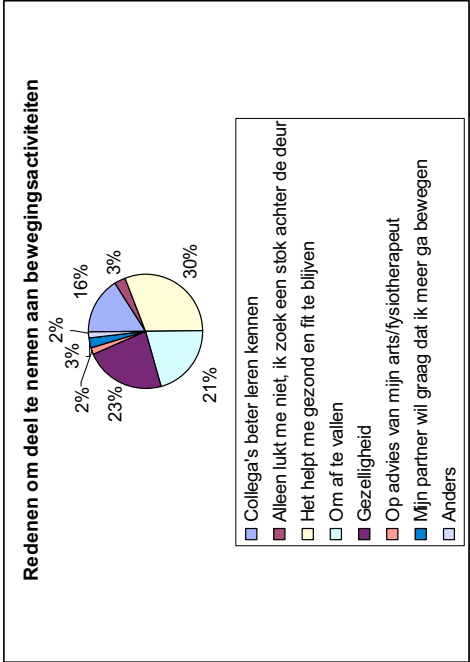


Van degenen die we het meest hebben opgegeven werd bovenstaand diagram opgesteld. Het blijkt dat de absolute voorkeur gaat naar voetballen (34%). Andere populaire activiteiten zijn fitness (8%), squash (7%), fietsen (5%) en petanquen (5%). Het minst populaire zijn pingpong (2%), kajakken (2%), teambuilding (2%), vissen (2%), boksen (2%) en skateboarden (2%).

Opel: Vind je dat activiteiten moeten openstaan voor andere gezinsleden?

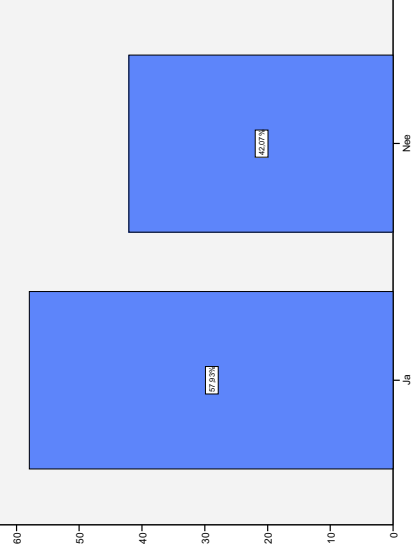


Uit bovenstaande grafiek blijkt dat als CELA actief is ten opzichte van deze volgens 60% van de respondenten moeten openstaan voor andere gezinsleden (partner en/of kinderen).

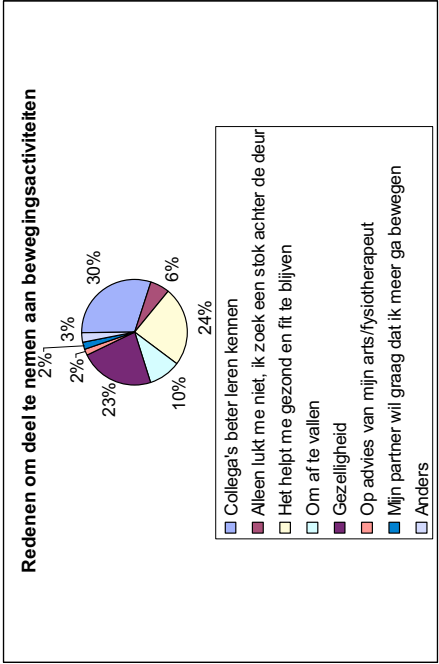


Uit de resultaten blijkt dat de voornaamste motiveringen om deel te nemen aan bewegingsactiviteiten de volgende zijn: Het helpt me om gezond en fit te blijven (30%), Gezelligheid (23%) en Om af te vallen (21%). De 2% andere redenen houden in graag doen en hoop op meer u houdingsvermogen.

VW: Vind je dat activiteiten moeten openstaan voor andere gezinsleden?

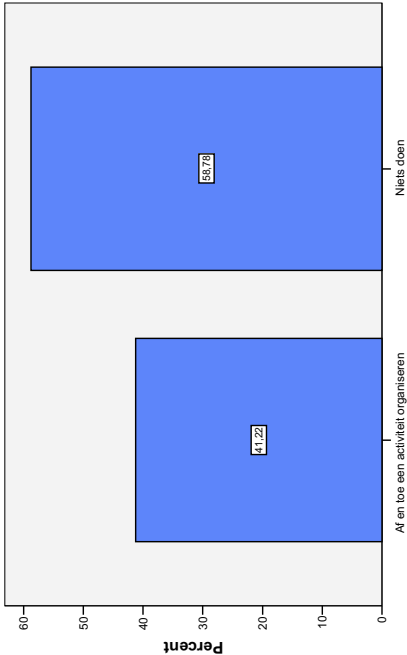


Uit bovenstaande grafiek blijkt dat als CELA actief is ten opzichte van deze volgens 59% van de respondenten moeten openstaan voor andere gezinsleden (partner en/of kinderen).

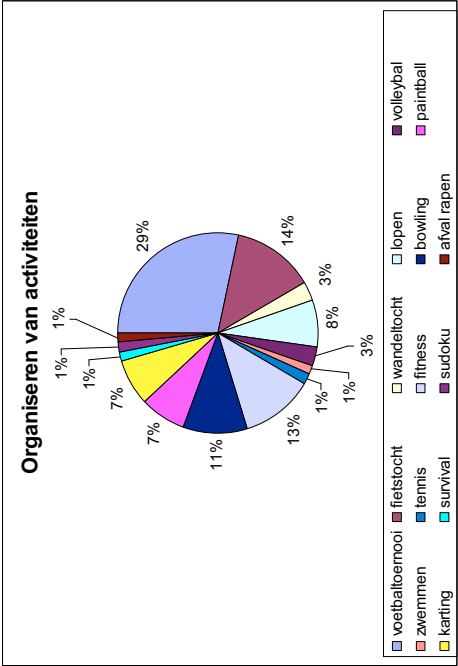


Uit de resultaten blijkt dat de voornaamste motiveringen om deel te nemen aan bewegingsactiviteiten de volgende zijn: Collega's beter leren kennen (30%), Het helpt me gezond en fit te blijven (24%) en Gezelligheid (23%). De 3% andere redenen houden in graag doen en hoop op meer u houdingsvermogen.

Opel: Wat zou je binnen CELA willen doen?

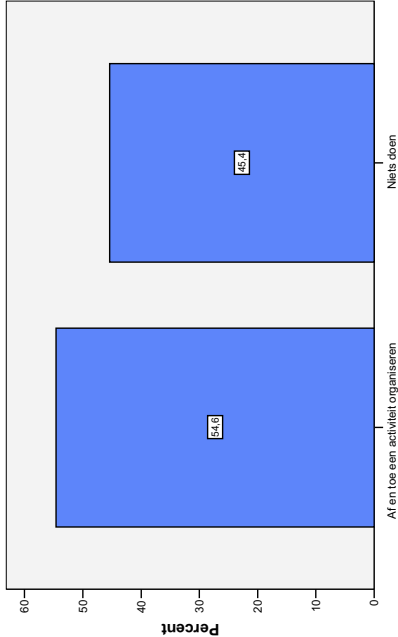


De meerderheid van de Opel-respondenten wil geen act iviteiten hebben organiseren (59%). Toch geeft 41% aan dat zij wel act iviteiten willen organiseren. Er werden echter wel maar enkele namen opgegeven.

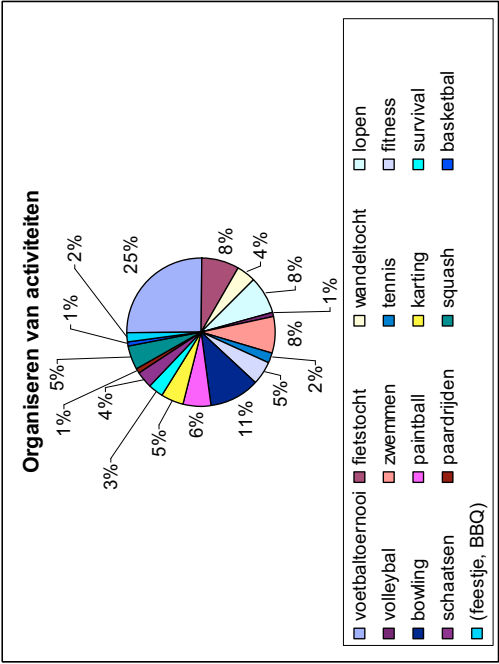


Van de personen die graag iets willen organiseren werden volgende act iviteiten opgegeven: voetbaltoernooi (29%), fietstocht (13%), fitness (1%), bowling (1%), paintball (1%), survival (1%), sudoku (1%), atval rapen (1%), volleybal (1%), bowling (1%),

VW: Wat zou je binnen CELA willen doen?



De meerderheid van de VW-respondenten (54,5%) aan toe act iviteiten (hebben) organiseren. 45,5%ga aan dat zij niet willen doen. Er werden enkele namen opgegeven.



Van de personen die graag iets willen organiseren werden volgende act iviteiten opgegeven: voetbaltoernooi (25%), bowling (4%), fietstocht (8%), lopen (8%) en zwemmen (8%).

Bijlage 19: Tweede artikel in infoblad

Beste CELA medewerkers,

Zoals jullie nog wel weten werd er in november 2006 bij alle werknemers een vragenlijst afgenomen. De bedoeling was meer inzicht te krijgen in de huidige situatie en jullie wensen met betrekking tot beweging. In december en januari werden alle enquêtes verwerkt.

Hier een overzicht van een aantal resultaten:

Maar liefst de helft van de werknemers beweerde dat hij/zij in het volgende half jaar meer wil gaan bewegen.

En blijkbaar kan CELA haar steentje hiertoe bijdragen want 63% van jullie vond dat CELA meer inspanningen kan leveren om voldoende beweging te promoten op het werk.

Op de vraag aan welke activiteiten jullie willen deelnemen en/of helpen organiseren kregen we de volgende top 3:

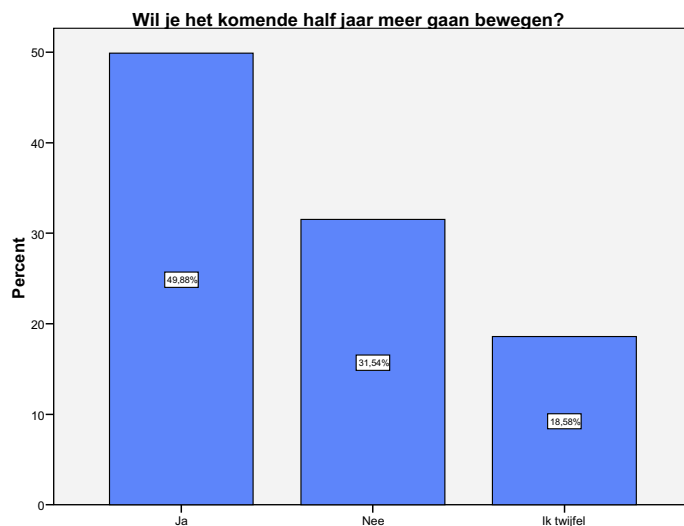
	Gekozen activiteit	Aantal voorkeuren
1	Voetbal	99
2	Fitness	31
3	Fietsen	20

Wie de volledige resultaten van de enquête wil bekijken, kan deze weldra raadplegen in de Visual Management Room.

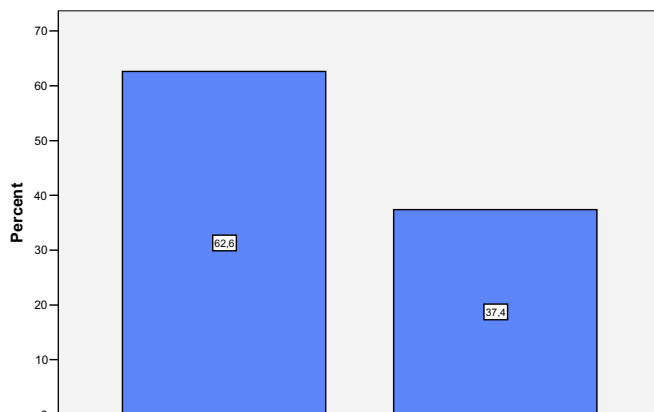
Aangezien wij beseffen dat jullie gezondheid erg belangrijk is, willen we dan ook graag ons bewegingsbeleid herbekijken. We zullen in de komende maanden proberen een project op te starten dat jullie aanspreekt. Zo zijn er al plannen om een sportraad op te starten waarin de werknemers zelf bepaalde activiteiten kunnen organiseren. Bovendien zal er een infokiosk opgericht worden waar jullie informatie kunnen terugvinden betreffende allerlei gezondheidsonderwerpen.

We hopen alvast op jullie verdere medewerking zodat het nieuwe bewegingsbeleid een succes wordt voor alle werknemers. Alvast vriendelijk bedankt.

Kathleen Verpoorten
Werkgroep beweging



Vind je dat CELA meer inspanningen moet leveren om voldoende beweging te promoten?



Bijlage 20: Uitnodiging vierde vergadering

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1 HR-manager | 10 Vakbondsafgevaardigde |
| 2 Thesisstudente | 11 Productiecoördinator |
| 3 HSE&E verantwoordelijke | 12 Productiecoördinator |
| 4 Preventieadviseur | 13 Productiecoördinator |
| 5 Vakbondsafgevaardigde | 14 Fysiotherapeut |
| 6 Vakbondsafgevaardigde | 15 Plant manager |
| 7 Vakbondsafgevaardigde | 16 Productiemanager |
| 8 Vakbondsafgevaardigde | 17 Productiemanager |
| 9 Vakbondsafgevaardigde | 18 Arbeidsgeneesheer |

27 februari 2007

Onderwerp: Vergadering bewegingsbeleid 07/03/2007

Beste,

Je wordt hierbij uitgenodigd tot het bijwonen van de vergadering van de werkgroep beweging op woensdag 7 maart 2007 om 14u in de trainingroom aan HRD.

- Agenda :
- 1) Goedkeuring vorige verslag
 - 2) Bespreking van de enquêteresultaten
 - 3) Haalbare voorstellen vastleggen/uitwerken, inclusief actieplan
 - 4) Beslissen over communicatie naar de werknemers
 - 5) Volgende vergadering(en) plannen
 - 6) Vragenronde

Met vriendelijke groeten,

Kathleen Verpoorten
Thesisstudente

HSE&E verantwoordelijke

Bijlage 21: Verslag vierde vergadering

Van: Kathleen Verpoorten

9 maart 2007

Aan:

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1 HR-manager | 10 Vakbondsafgevaardigde |
| 2 Thesisstudente | 11 Productiecoördinator |
| 3 HSE&E verantwoordelijke | 12 Productiecoördinator |
| 4 Preventieadviseur | 13 Productiecoördinator |
| 5 Vakbondsafgevaardigde | 14 Fysiotherapeut |
| 6 Vakbondsafgevaardigde | 15 Plant manager |
| 7 Vakbondsafgevaardigde | 16 Productiemanager |
| 8 Vakbondsafgevaardigde | 17 Productiemanager |
| 9 Vakbondsafgevaardigde | 18 Arbeidsgeneesheer |

Verslag vergadering 07/03/2007

Agenda :

- 1) Goedkeuring vorige verslag
- 2) Bespreking van de enquêteresultaten
- 3) Haalbare voorstellen vastleggen/uitwerken
- 4) Beslissen over communicatie naar de werknemers
- 5) Volgende vergadering plannen

1. Goedkeuring vorige verslag

Er waren geen opmerkingen. Het verslag van de derde vergadering werd door alle aanwezigen goedgekeurd.

2. Bespreking van de enquêteresultaten

Omdat het belangrijk is om te zoeken naar ideeën die leven vanuit de werkvloer, werden in november 2006 447 enquêtes afgenomen (zowel bij arbeiders als bedienden) om te polsen naar hun gezondheid, levensstijl en bewegingsbehoeften. De resultaten werden achteraf verwerkt in SPSS.

Het belangrijkste gegeven is dat 63% van de werknemers (66% bij GM, 57% bij VW) wenst dat CELA meer inspanningen levert om voldoende beweging te promoten. Vanaf de start was een gebrek aan overtuiging van het nut van de werkgroep het belangrijkste knelpunt. Toch tonen de enquêteresultaten aan dat de werknemers wel degelijk behoefte hebben aan een bewegingsbeleid.

Ook beweert de helft van de werknemers dat zij in het komende half jaar meer willen bewegen en 18,5% zegt dat zij twijfelen. Dit zijn dus de mensen die we kunnen motiveren/overtuigen om deel te nemen aan bewegingsactiviteiten. Een derde wil niet meer gaan bewegen.

Op de vraag aan welke activiteiten de werknemers willen deelnemen en/of helpen organiseren, kregen we de volgende resultaten. Uit de resultaten blijkt dat vooral voetbal populair is. Hierbij werden vooral competities tussen de lijnen onderling en tussen de bedrijven aangehaald. Tussen de lijnen kunnen competities opgezet worden in de huidige sporthal, voor interbedrijvencompetities kunnen we beroep doen op Vlaamse Bedrijfssport.

Ook fitness bleek heel populair. Aangezien dit bij de vorige vergaderingen niet haalbaar bleek, moet dit wel gecommuniceerd worden naar de werknemers.

Fietsen staat op de derde plaats. Vermits er heel wat werknemers zijn die op minder dan 5km van CELA wonen, kan fietsen zeker aangemoedigd worden.

3. Haalbare voorstellen vastleggen/uitwerken

Aangezien er voorlopig geen extra budgetten worden uitgetrokken voor sport, werd het budget nagegaan dat in 2006 rechtstreeks en onrechtstreeks werd uitgegeven aan sport. In het afgelopen jaar werd er 4.178,40 € aan sport uitgegeven (inclusief de kosten van het voetbaltoernooi in Duitsland). Toch was er 6.278,4€ beschikbaar. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat er slechts 16,6% van het beschikbare aantal uren (210u) in de sporthal werd opgebruikt.

Wel zal in 2007 het aantal beschikbare uren in de sporthal verminderen aangezien er bij Volkswagen slechts in 1 ploeg wordt gewerkt.

Mogelijkheid dat iedere lijn 10 keer per jaar de sporthal huurt

FC: 10×3 (VW, GMA, GMB) = 30u

FB: $10 \times 3 = 30u$

RC: $10 \times 3 = 30u$

RB: $10 \times 3 = 30u$

SB: $10 \times 3 = 30u$

Bedienden: 10u

→ 160 uren (i.p.v. 210) beschikbaar $\times 12\text{€} = 1920\text{€}$ (i.p.v. 2520€)

Onrechtstreeks kunnen ook allerlei randactiviteiten bekeken worden. De budgetten die hiervoor werden uitgetrokken kunnen eventueel deels ook voor sportactiviteiten dienen. Zo denk ik bijvoorbeeld aan de uitgaven van de opendeurdag (17.131,40€), het snoepgoed van het Sinterklaasfeest (1.726,56€), paaseieren (1.317,50€), de eindejaarsfeesten en andere activiteiten. Hiermee wordt niet bedoeld dat deze activiteiten afgeschaft moeten worden, maar een deel van de budgetten kan misschien verschoven worden in de richting van bewegingsactiviteiten (voorbeeld: in plaats van ongezonder snoepgoed, wat meer beweging).

Toch bleek dat de vakbond dit niet zagen zitten. Daarom werd besloten om ons aan het rechtstreekse budget te houden dat vorig jaar aan sport werd besteed. Eventueel kan achteraf onderzocht worden of er voor bijkomende behoeften en noden middelen vrijgemaakt kunnen worden.

Uiteindelijk bestaat de uitdaging erin om met zo weinig mogelijk middelen zo interessant mogelijke bewegingsactiviteiten te organiseren.

Sowieso zal er een sportraad opgericht worden met werknemers die in de enquête hun naam opgaven omdat zij geïnteresseerd zijn om activiteiten te organiseren. Aangezien het belangrijk is dat deze personen voor 100% achter het

project staan, zullen zij eerst aangesproken worden door hun leidinggevende om ernaar te polsen of zij nog steeds geïnteresseerd zijn.

Daarna zullen zij op maandag 12 maart 2007 uitgenodigd worden in de trainingroom aan HRD voor een informatiebijeenkomst. De HR-manager stelde voor om dit te organiseren via een lunchvergadering waarbij een autorisatieformulier ingevuld moet worden zodat hun lunchpauze betaald wordt. Hier zal zowel het algemene doel van de sportraad alsook een aantal randvoorwaarden uitgelegd worden (onder meer in verband met het terugbrengen van sportkledij). Als er te veel kandidaten zijn, zal er gewerkt worden met effectieve leden en een aantal plaatsvervangers. Uiteindelijk bleek dat er slechts 3 arbeiders nog steeds geïnteresseerd zijn om deel uit te maken van de sportraad. Daarom zal de informatiebijeenkomst tijdens de ploegenwissel georganiseerd worden (om 13u45).

Eerst en vooral is het voor de sportraad de bedoeling een voetbalcompetitie op te zetten tussen de lijnen onderling aangezien hier veel vraag naar was. Hierbij kunnen zij gebruik maken van de beschikbare uren in de lokale sporthal. De sporthal bestaat trouwens uit meerdere velden zodat er eventueel diverse competities tegelijkertijd georganiseerd kunnen worden. De werkgroep vond het bovendien belangrijk dat de tussenstanden van de competitie geafficheerd worden in de Visual Management Room zodat alle werknemers de competitie kunnen volgen en het meer mensen kan motiveren om actief deel te nemen aan de competitie. Wel worden er een aantal randvoorwaarden opgesteld waaraan de leden zich dienen te houden. Indien de voetbalcompetitie een succes wordt, is het de bedoeling om ook uit te breiden naar andere activiteiten.

Bovendien is het de bedoeling om de fietsvergoeding beter kenbaar te maken bij de werknemers. De fietsvergoeding is namelijk fiscaal aftrekbaar (onbelast) tot 0,15€/km.

Zoals tijdens andere vergaderingen reeds werd aangehaald, is een ideeënbus interessant om het draagvlak te vergroten. De sportraad kan de ideeënbus wekelijks/maandelijks lichten en kijken welke voorstellen interessant blijken om uit te werken. Hiervoor kan een speciale brievenbus gemaakt worden in de vorm van een voetbal of iets dergelijks.

Ook de informatiekiosk valt onder de bevoegdheid van de sportraad. Hierin komt informatie terecht met betrekking tot beweging en andere gezondheidsthema's. Het is de bedoeling dat de sportraad de informatiekiosk up to date en ordelijk houden, en geregeld de folders en brochures bijvult. Wel moet er nog een rek besteld worden waarin de folders tentoongesteld worden.

Bovendien kunnen er in de cafetaria en in de infoborden (gangen) affiches en posters opgehangen worden met allerlei activiteiten.

De Beweegmobiel en Beweegtentoonstelling van Partena Ziekenfonds blijken uiteindelijk niet haalbaar vanwege de hoge kosten die niet in het huidige budget passen.

Lopen stond in de enquête op de zevende plaats. Om op deze vraag in te spelen kunnen we denken aan inschrijvingen bij start-to-run sessies voor de geïnteresseerden. Vlakbij het bedrijf wordt ieder jaar in maart en september gestart met een beginnerscursus. Ook is het mogelijk om op de website een aantal trainingsschema's te downloaden om zelf 5km te leren lopen in 10 weken. Indien een lid van de sportraad zich geroepen voelt, is het mogelijk dat hij/zij de geïnteresseerden coacht op een looppiste in de buurt.

Ook de 20km van Brussel kan hierbij een interessant evenement zijn volgend op de start-to-run sessies. Dit jaar gaat deze activiteit door op zondag 27 mei 2007. De kosten per deelnemer bedragen 15€. Hierbij werd de opmerking gemaakt dat de sportraad beter kan zoeken naar alternatieven die dichterbij het bedrijf plaatsvinden vb. Stratenloop bij de braderij in Mol,

Dwars door Hasselt, stratenloop in Tessenderlo, ...

Het is bovendien mogelijk om deel te nemen aan Fiets naar Kyoto of Afkicken. Bij deze acties worden mensen aangespoord om met de fiets te komen werken of alternatieve vervoerswijzen te gebruiken (vb. openbaar vervoer). Deze campagnes lopen waarschijnlijk van 7 mei tot 1 juni. Deelnemen als bedrijf is volledig gratis.

Hierbij werd aangehaald dat VoKa momenteel de mogelijkheden onderzoekt om bussen in te leggen voor de omliggende bedrijven.

Een volgend interessant voorstel kan zijn om meer gebruik te maken van de diensten van Vlaamse Bedrijfssport, waar we nu reeds bij aangesloten zijn. Zij organiseren namelijk interbedrijvencompetities. Zij organiseren momenteel zowel bowling –als tenniscompetities.

De HSE&E verantwoordelijke haalde hierbij wel aan dat er vorig jaar geen interesse was in bowling en slechts 1 ploeg schreef zich in voor de tenniscompetitie. Bovendien werd deze activiteit georganiseerd op een ver afgelegen terrein.

Wel is het eventueel interessant om te vragen naar de mogelijkheden voor voetbalcompetities. Ook is het mogelijk om rechtstreeks contacten op te nemen met een aantal bedrijven in de omgeving om onderling competities te organiseren (vb. Nike aangezien zij zelf over sportterreinen beschikken).

Ten slotte is het mogelijk om op 8 mei 2007 deel te nemen aan Fietsen Werkt! Dat georganiseerd wordt door de stad Antwerpen. Dit is kosteloos voor bedrijven en werknemers. Bovendien ontvangen we gratis promotiemateriaal om werknemers te stimuleren zich in te schrijven. Wel zijn voor CELA deelname aan het gratis ontbijt en de randactiviteiten uitgesloten aangezien de afstand tot Antwerpen te groot is. Wel kunnen we eventueel zelf een ontbijt aanbieden aan de deelnemende werknemers. Ook is het mogelijk een competitie-element in te bouwen (vb. Wie het verste komt met de fiets, wie de meeste collega's op de fiets kan krijgen, ...).

Een belangrijke bemerking bij de sportraad is dat zij zelf een aantal dingen moeten kunnen organiseren. Het is namelijk niet de bedoeling dat de leden die nu in de werkgroep beweging zitten extra belast worden met de organisatie van sportactiviteiten.

4. Beslissen over communicatie naar de werknemers

De belangrijkste resultaten van de enquête werden al opgenomen in het infoblad van februari. Bovendien werden de volledige resultaten uitgehangen in de Visual management Room ter inzage.

De ideeënbus doet ook dienst als communicatiemiddel. Werknemers kunnen ideeën en initiatieven rond beweging en sport posten zodat zij ook het gevoel krijgen betrokken te zijn.

Achteraf is het belangrijk dat de sportraad een "infoblad vanwege de sportraad" opstelt op regelmatige basis. Hierin kunnen de werknemers geïnformeerd worden over komende sportactiviteiten, bewegingstips, ... Ook is het mogelijk hier artikels in op te nemen over het nut stretchen en bewegen.

5. Volgende vergadering plannen

De volgende vergadering werd gepland op maandag 23 april 2007 om 10u30.

6. Te ondernemen stappen tegen de volgende vergadering

Op maandag 12 maart zullen de geïnteresseerde werknemers geïnformeerd worden over de werking en randvoorwaarden van de sportraad. Hierover wordt een verslag opgemaakt dat wordt doorgestuurd aan de leden van de werkgroep.

7. Bijkomende opmerkingen

De gedetailleerde verwerking van de enquête is terug te vinden op de P-schijf in de map "werkgroep beweging", "4^{de} vergadering 07032007".

Op maandag 11 december 2006 kwam Els Wouters van het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie langs voor een tussentijdse evaluatie van de doorlopen stappen.

Volgende bijeenkomst om 10u30 op ***maandag 23 april 2007*** in de **Training room aan HRD**.

Kathleen Verpoorten

Bijlage 22: Doelstellingen en randvoorwaarden van de sportraad

De **doelstellingen / taakgebieden** van de sportraad zijn de volgende:

- ✓ Organisatie van diverse sportactiviteiten
- ✓ Uitwerken van interessante activiteiten aan de hand van de ideeënbus
- ✓ Medecollega's motiveren tot deelname aan sportactiviteiten
- ✓ Verdeling van sportkledij
- ✓ Informeren van medecollega's via een "infoblad vanwege de sportraad"

Er worden een aantal **randvoorwaarden** vastgelegd voor de leden van de sportraad:

- ✓ Indien sportkledij vereist is, wordt dit de volgende werkdag terug bezorgd.
- ✓ De sportraad informeert de deelnemers over de regels van fair play en het is van belang steeds op te warmen.
- ✓ Indien er kosten verbonden zijn aan bepaalde voorstellen, wordt dit vooraf aangevraagd aan het management via "shopping cards".
- ✓ Het doel is eerst een voetbalcompetitie op te zetten tussen de verschillende lijnen. De tussenstanden kunnen uithangen in de Visual Management Room.
- ✓ Het is belangrijk zoveel mogelijk werknemers te betrekken bij het bewegingsbeleid. Niemand mag dus van activiteiten uitgesloten worden.
- ✓ Er wordt één verantwoordelijke aangeduid die wordt bijgestaan door de andere leden van de sportraad. Hiervoor wordt een taakverdeling opgesteld.
- ✓ De sportraad mag een ideeënbus installeren zodat medecollega's ook interessante voorstellen kunnen indienen. De sportraad kan interessante voorstellen verder uitwerken.
- ✓ Er wordt een "infoblad vanwege de sportraad" voorzien. De sportraad kan zelf artikels schrijven of hulp vragen van andere werknemers. Het infoblad wordt goedgekeurd door de werkgroep beweging.
- ✓ Het is belangrijk om de informatiekiosk ordelijk en up to date te houden, en regelmatig folders en brochures bij te vullen.
- ✓ Indien er tijdens de pauzes of uren wordt vergaderd, wordt steeds een autorisatieformulier ingevuld. Toch hopen wij ook na de uren op het engagement van de sportraad.
- ✓ De sportraad beheert de inschrijvingen voor de activiteiten en zal achteraf de activiteit kort evalueren. Dit wordt gerapporteerd aan de werkgroep beweging.

Auteursrechterlijke overeenkomst

Opdat de Universiteit Hasselt uw eindverhandeling wereldwijd kan reproduceren, vertalen en distribueren is uw akkoord voor deze overeenkomst noodzakelijk. Gelieve de tijd te nemen om deze overeenkomst door te nemen, de gevraagde informatie in te vullen (en de overeenkomst te ondertekenen en af te geven).

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Implementatie van een bewegingsbeleid als stimulans voor een langere tewerkstelling in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid

Richting: **Licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen**

Jaar: **2007**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Ik ga akkoord,

Kathleen VERPOORTEN

Datum: **03.06.2007**