

Inhoudsopgave

Aanleiding	1
Opbrengst	1
Aandachtspunten & tips	2
Hoe nu verder?	3

Aanleiding

Binnen het [Tilburgs Sportakkoord](#) kennen we de ambitie “vitaliteit op de werkvloer”, daarnaast behoort het verenigen en versterken van de sport in zichzelf tot de basisdoelen. Op [7 juni jl.](#) organiseerden we vanuit deze twee perspectieven een eerste sessie over welke bijdrage sportaanbieders kunnen leveren aan vitale werknemers. Op basis van de energie tijdens die avond besloten we om een pilot te starten op industrieterrein Kraaiven. Om richting te geven aan deze pilot vroegen we werkgevers en sportaanbieders wat zij graag zouden willen respectievelijk wat zij zouden kunnen verzorgen. Op 25 oktober presenteerden de aanwezigen deze ideeën aan elkaar waarna de drie pitches met de meeste stemmen gekozen werden om verder uit te werken

Opbrengst

In dit beeldverslag is alle input gebundeld. De volgende 3 ideeën zijn gekozen om verder uit te werken:

- Gezamenlijk trainen voor een evenement
 - Willem II en Tilburg Trappers organiseren programma's samen met de andere sportaanbieders
 - De Kraaiven Sportschool
1. **Gezamenlijk trainen voor een evenement:**
 - a. Mee willen helpen:
 - i. Sportbedrijf kan zorgen voor een kalender/lijst van sport- & beweegevenementen
 - ii. Frans Bonants (Warandeloop) en Robert-Paul Prijt (TOR) willen mee uitwerken
 - b. Aandachtspunten en tips:
 - i. Hierbij past wellicht ook het opnieuw organiseren van een zaalvoetbalcompetitie/competitie van verschillende sporten?
 - ii. Duurzaam karakter na afloop van het evenement??

2. **De werknemer naar de sport brengen: De inzet van Willem II en Tilburg Trappers** en overige sport- & beweegaanbieders maken een meerweeksprogramma met 20 tot 30 deelnemers per groep, met een programma dat meerdere sport/bewegetrainingen bevat maar ook iets van theorie bijvoorbeeld rondom mentale gezondheid. Basisprogramma op inspirerende locatie zoals WII-stadion, IJshal TT. Trainers zijn specialisten. Kick-off op Kraaiven en m.b.v. diverse activiteiten. Na afloop structureel aanbod (dan juist meer vanuit de andere sport- en beweegaanbieders), winacties etc. Doorontwikkelen aanbod. Optioneel: bezoek wedstrijden.
 - a. Mee willen helpen: Robert Richtersz (TOR), Reggy Ruijtenburg (Goodyear), Bart Spijkers (Beach Tilburg/BeweegR), Winfred Otten (HighFive), Elise Chel (Pondres), Eardly vd Geld (Luto), Lowie/Arthur (Meierijers)
 - b. Aandachtspunten/tips:
 - i. Bus van WII/TT inzetten om deelnemers op te halen
 - ii. Verbinden met een gezonde foodtruck
 - iii. Teamgevoel creëren, app, groepen na afloop aanmoedigen om samen dingen te blijven ondernemen.
 - iv. Ophangen aan Tilburg tegen eenzaamheid?
3. **De sport naar de werknemer brengen: “De Kraaiven sportschool”:** een leeg bedrijfspand waar verschillende aanbieders clinics, trainingen verzorgen, waar laagdrempeling/aangepaste ‘warming’ up/motorische oefeningen gedaan worden (ASM, zie ook KOM!), van daaruit gaan wandelen (lekker kletsen onderweg), het neerzetten van tafeltennistafels, krachtsportspullen en roeiapparaten. Deels op vaste tijden onder begeleiding en vooral direct na werktijd faciliteren (al dan niet met een half uurtje van de baas)
 - a. Mee willen helpen: Robert Richtersz (TOR), Rene Korstanje (Attila) Lowie/Arthur (Meierijers), Michelle (Vivisol)
 - b. Aandachtspunten: als de hal er niet is zoeken naar geschikte buitenruimte in het gebied (bij Decathlon, in het groen/rondom het meertje, delen van parkeervoorzieningen, oude Charlotte oord)

Aanvullend:

4. **Wat kan een werkgever zelf doen?**
 - a. “Nudgen” zoals beloningsstickers op de trap (en prikkelende posters in de lift)
 - b. Inzetten van rolmodellen/ambassadeurs, stimuleren door alle lagen heen
 - c. Actieve(re) invulling van de lunch
 - d. Staand of wandelend vergaderen
 - e. Op de fiets naar het werk stimuleren
 - f. Faciliteren van activiteiten georganiseerd door eigen collega’s
 - g. Kennisnemen en inzetten van de [routekaart](#)

Aandachtspunten & tips

1. Rekening houden met ploegendiensten
2. Laagdrempelig/makkelijk maken; (deels) tijdens werk, direct na werk. Speels, spel/challenge (in de pauze?)
3. Inzetten op die mensen die niet bewegen maar daarmee degenen die wel sporten of bewegen “niet straffen”

4. Rekening houden met verschil in cultuur, gender, ervaren drempels, behoeften;
 - a. Ook gescheiden aanbieden (vrouwen met vrouwen, mannen met mannen, gemengd)
 - b. Combinatie individuele mogelijkheden en teamactiviteiten
5. WKR: inspanningen en investeringen vanuit werkgever om mensen aan het sporten of bewegen te krijgen zouden niet als loon in natura gezien moeten worden
 - a. Training onder begeleiding framen als opleiding.
 - b. Digitaal faciliteren van bepaalde training → e-learning
 - c. Beloningssysteem voor medewerkers als ze bepaalde dingen doen of juist laten.
I.c.m. concrete doelen stellen, challenges, targets
6. Kosten: wil de werkgever bijdragen of moet de sportaanbieder het om niet doen?
7. De inzet van studenten (ALO, ROC, Speco) → handjes/lagere koste (vroeger de derde geldstroom: FIT ALO)
8. Faciliteiten Decathlon op het terrein
9. Scan/fittest/health check
10. Ook kijken naar andere aspecten van vitaliteit, niet alleen bewegen, maar ook mentaal, voeding, slaap, werkdruk etc.
11. Try-out, clinics, strippenkaart
12. Nudgen via technologie (apps o.i.d. zie ook 5c)

Hoe nu verder?

De sessie bracht helaas onvoldoende concrete mogelijkheden. Er zijn weliswaar ideeën (al dan niet in combinatie) die op enthousiasme kunnen rekenen, maar het zijn vooral de (vrijwillige) sportaanbieders die e.e.a. willen uitwerken en in de napraat blijkt dat een aantal werkgevers erop rekent dat het aanbod gratis is (los van de gewenste oplossing voor de WKR die we uiteraard moeten proberen te vinden).

Kortom, een pilot financieren zonder zicht op structurele oplossing inclusief financiering is gelet op de beperkte tijd en middelen van eenieder niet verstandig. Nodig zijn:

- Eigenaarschap: vitaliteit is niet alleen belangrijk maar ook prioriteit:
 - o Structureel agenderen
 - o Duurzaam perspectief
- Stimulus is nodig: intern opleiden van “Beweeg/vitaliteitsambassadeurs” (o.i.d.)
- De basis is: “aan het werk houden”

We zien verschillende kansen maar komen eerst met een tussenstap waarbij we in kaart brengen welk draagvlak er onder welke voorwaarden is. Als er voldoende concreet draagvlak is zullen we op basis van de gekozen ideeën met een vervolg komen. Mocht dat er onvoldoende zijn, dan verzorgen wij een handreiking voor management, HR, leidinggevenden, met passende beweeginterventies op de werkvloer.