

De medewerker Wijkbeheer bij MijnGemeenteDichtbij
neemt het heft in eigen handen



Afstudeerscriptie in het kader van de opleiding Toegepaste Psychologie
aan Fontys Hogescholen

Student: C.I.M. Eickholt
Studentnummer: 2910012
Vierdejaars studente TP
Docent: drs. M. van der Locht
1^e Assessor: drs. M. Nieklin
Datum: 31 maart 2020

Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting.....	5
Toelichting op gebruik benamingen van personen en groepen	7
Inleiding.....	8
Maatschappelijke context	8
Aanleiding en relevantie.....	9
Doelgroep.....	10
Probleemanalyse	10
Doelstelling.....	11
Adviesvraag	11
Theoretisch kader.....	12
Methoden.....	22
Ethische verantwoording	24
Resultaten	25
Conclusie	34
Betrouwbaarheid.....	45
Validiteit	45
Discussie	46
Aanbevelingen.....	50
Literatuurlijst	52
Bijlage 1 – Planning onderzoek vooraf	54
Bijlage 2 - Topiclijst.....	55
Bijlage 3 – Codeboom.....	56
Bijlage 4 – Open - en axiaal codering	60
Bijlage 5 - Taxonomie	61
Bijlage 6 – Ethische verantwoording	62
Bijlage 7 – Tussenevaluatie onderzoeker door opdrachtgever.....	64
Bijlage 8 – Toestemmingsformulier publicatie op HBO-kennisbank.....	67

Voorwoord

Dit onderzoek heb ik als een verrassend en uitermate interessant traject ervaren, met periodes van betrekkelijke rust en ook van enorme inspanning. Na eerdere mislukte pogingen een afstudeerplek te bemachtigen, leidde een sollicitatie bij de gemeente Boxtel tot gewekte interesse. Een ambtelijke organisatie, omdat daar een grote verscheidenheid is aan functies en werkgebieden. Gelukkig liet deze verwachting mij niet in de steek. In oktober 2019 was het duidelijk dat ik bij de gemeente Boxtel aan de slag kon. Ik ben aan de slag gegaan met de informatie die ik had, heb daarop verwachtingen gebaseerd, en ben voortvarend aan mijn scriptie gaan werken. Omdat keuzes maken niet mijn sterkste kant is, afdwalen en zijpaadjes inslaan wel, heb ik mezelf menigmaal tot de orde moeten roepen bij het zoeken naar en selecteren van geschikte publicaties. Ik heb het sowieso ervaren als een proces waarin constant afwegingen worden gemaakt. De grote hoeveelheid aan kennis en ervaring die ik in de afgelopen 3,5 jaar heb vergaard door deze studie intensief te doorlopen, hebben een grote rol gespeeld in zowel het proces van het onderzoek als de inhoud van deze scriptie.

Waar ik erg aangenaam door verrast ben is door de gesprekken die ik heb gevoerd met de respondenten. Hun bereidheid mijn vragen goed te beantwoorden, hun eerlijkheid en kwetsbare opstelling heeft me verrast en blij gestemd. Ze hebben me oprecht willen helpen. Ook van hun kreeg ik grotendeels terug dat ze de gesprekken als aangenaam hadden ervaren.

Graag wil ik mensen bedanken die een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan dit onderzoek. Allereerst dank aan de respondenten van mijn interviews: zonder hun had ik dit onderzoek niet kunnen uitvoeren. Dank ook aan Tamara van den Heuvel van de gemeente Boxtel, die mij de mogelijkheid heeft geboden dit onderzoek te kunnen doen, heeft meegedacht bij het scheppen van de voorwaarden en mij heeft meegenomen in lopende projecten die nuttige informatie opleverden voor dit onderzoek. Dank ook aan de uitvoerder die heel voortvarend de interviews heeft ingepland en daarmee Corona geen kans heeft gegeven dit onderzoek te saboteren.

Voorts speciale dank aan mijn docent Martijn van der Locht die door inzet van een grote verscheidenheid aan manieren van feedback geven, van geen antwoord tot delegeren, daarmee de juiste snaar wist te raken waardoor ik verder kon. Een fraai staaltje docentschap en een heel leerzame manier van feedback geven.

Dank ook aan assessor Miranda die snelle, mooie en vooral bruikbare feedback heeft gegeven op de tussentijds ingeleverde documenten en die dit onderzoek als assessor gaat beoordelen.

En dank aan klasgenoten die constructieve feedback hebben gegeven, waarbij speciale dank aan Maureen met wie ik vooral heel vaak, en ook fijn heb gespard en samengewerkt. En speciale dank aan mijn vriendinnen Suzy en Joke die mijn concept verslag 2 dagen voor inleveren nog hebben willen voorzien van feedback.

En tenslotte dank aan mijn lieve dochter Lauren die mij tijdens de laatste loodjes heeft ontzien en goed voor mij heeft gezorgd waardoor ik met al mijn aandacht aan dit verslag kon werken.

Ik wens alle lezers veel leesplezier!

Hartelijke groet,

Karin Eickholt

31 maart 2020

Samenvatting

Nederland vergrijst, de beroepsbevolking krimpt en mensen die nu (nog) werken, moeten steeds langer doorwerken tot hun pensioen. Hiervoor is het nodig dat zij dit *kunnen*, maar ook *willen*: zowel lichamelijk als psychisch in staat zijn dit vol te houden. Eigen regie nemen om te voorzien in eigen behoeften dit te realiseren, speelt hierbij een cruciale rol.

Er is grondig literatuuronderzoek gedaan naar eigen regie op gezond gedrag, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, drie componenten die sterk met elkaar blijken samen te hangen. Het Eigen Regiemodel van Van Vuuren & Marcelissen (2017) sluit goed aan bij dit onderzoek: het laat zien welke voorwaarden voor de werknemer nodig zijn om eigen regie te nemen, waarbij zowel voor de werkgever als de werknemer als gezamenlijk een rol is weggelegd. Voor de werknemer geldt dat vermogen (kunnen) en houding (willen, motivatie) leiden tot duurzame inzetbaarheid, waarbij de werknemer faciliteert en een passende en stimulerende cultuur biedt om dit mogelijk te maken.

Middels een gestructureerde vragenlijst zijn 10 medewerkers van wijkbeheer MijnGemeenteDichtbij, meer specifiek: team Sint-Michielsgestel, geïnterviewd. Hieruit kwam uitgebreid naar voren wat deze medewerkers zelf eigenlijk verstaan onder gezond gedrag. Ter voorkoming van overbelasting van het lichaam, een risico voor deze medewerkers gezien de aard van hun werkzaamheden, worden hulp- en beschermingsmiddelen in ruim voldoende mate aangeboden door de werkgever en consequent benut door de werknemers. Ook is naar voren gekomen dat de sociale omgang met de medemens zoals burgers, collega's en leidinggevende vanuit intrinsieke motivatie (plezier in het werk, mensen blij maken, lekker bezig zijn) een grote rol speelt. Daarnaast lieten zij zien dat zij de werk-privé balans borgen en waar nodig en mogelijk, bijsturen. Tezamen met blijken van een gezonde leefstijl, in onder andere voeding en bewegen, getuigen respondenten van door de bank genomen ruim voldoende mate nemen van eigen regie op de gezondheid.

Om ervoor te zorgen dat de mogelijkheid van duurzame inzetbaarheid van de medewerkers wijkbeheer zo groot mogelijk is, is uit dit onderzoek een aantal verbeterpunten naar voren gekomen die hebben geleid tot aanbevelingen. In het licht van beter voorkomen dan genezen, lijkt het onderzoeker goed om structureel gesprekken plaats te laten vinden tussen werkgever en werknemer om te monitoren dat de werknemer nog voldoende vitaal is en om te bespreken waar aanpassingen gewenst zijn om dat te borgen. Er kan hierbij gedacht worden aan wijzigingen in het werk na het 50^e levensjaar, omdat de lichamelijke arbeid dan diepere sporen na gaat laten dan voorheen.

Lichter werk lijkt een noodzaak, waarbij deels op kantoor werken nu een optie lijkt. Door met elkaar in gesprek te gaan, en omdat immers de arbeidsmarkt op dit moment enorm in transitie is, kan dat nieuwe mogelijkheden scheppen.

Toelichting op gebruik benamingen van personen en groepen

In dit verslag worden verschillende benamingen gebruikt voor dezelfde mensen, althans hun rol in mijn onderzoek. Waar het de interviews betreft worden de ondervraagden respondent genoemd. Soms wordt hiervan afgeweken voor behoud van een prettige leesbaarheid, echter blijft hier duidelijk om wie het gaat.

Ook wordt door respondenten gerefereerd aan anderen waarbij functiebenamingen door elkaar gebruikt worden. Hieronder wordt dit toegelicht.

Medewerker wijkbeheer: dit zijn alle medewerkers van wijkbeheer, zowel team Sint-Michielsgestel als team Boxtel.

Medewerker WSM, respondent, doelgroep: hiermee wordt bedoeld de tien medewerkers waarbij een interview is afgenomen.

Teammanager of afdelingshoofd: hier betreft het een en dezelfde persoon

Inleiding

Ik wil wel eeuwig doorwerken, maar dat kan mijn baas nooit betalen

... aldus een van de gevatte uitspraken van Loesje, een fictief meisje dat kritische en humoristische teksten schrijft. Menig werkgever zal willen tekenen voor zo'n werknemer.

Duurzame inzetbaarheid van de medewerkers wijkbeheer is waar dit onderzoek zich op richt. Welke factoren spelen een rol bij het nemen van eigen regie op gezondheid bij vitaliteit? Alvorens hier nader op in wordt gegaan, volgt eerst de maatschappelijke context waarbinnen dit onderzoek moet worden geplaatst. Daarna wordt beschreven welke problematiek speelt bij duurzame inzetbaarheid van de medewerkers wijkbeheer van MijnGemeenteDichtbij (hierna te noemen: MGD).

Maatschappelijke context

De laatste jaren is er in veel organisaties aandacht voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van werknemers. Dit is niet zonder reden. Op demografisch gebied zet de vergrijzing door, met als gevolg dat de huidige beroepsbevolking voor ca. 50% bestaat uit 50-65-jarigen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2019). Volgens kerncijfers in arbeidsdeelname van het CBS (2019) was het percentage werkenden in deze leeftijdsgroep 61,7% in 2008, in 2017 is dit percentage gestegen tot 74,8%. Ook de arbeidsparticipatie van 65+'ers laat een kleine groei zien. De levensverwachting van mensen stijgt, wat een steeds grotere druk gaat geven op het zorgstelsel en de sociale zekerheid. Ook deze kosten moeten grotendeels door de beroepsbevolking worden gedragen (CBS, 2019).

Daarbij is de pensioengerechtigde leeftijd in de afgelopen jaren verhoogd van 58 naar inmiddels 67 jaar, wat betekent dat er met het oog op de toekomst niet alleen meer aandacht moet worden besteed aan behoud van huidige jongere werknemers, maar zeker ook aan de oudere werknemers van nu.

Om ons pensioenstelsel betaalbaar te houden, benodigde productiekracht te behouden en het verlies van waardevolle ervaring en kennis met het uit dienst gaan van de zogenaamde Babyboomgeneratie (geboren tussen 1946 en 1964), zijn oudere werknemers genoodzaakt langer door te werken (De Lange et al., 2010). Teneinde dit te realiseren is het belangrijk om de motivatie inzichtelijk te krijgen van deze oudere werknemers, alsmede hun werkvermogen en de mate waarin de omgeving hen daarin faciliteert.

Aanleiding en relevantie

De organisatie MijnGemeenteDichtbij is in 2016 gevormd door de ambtelijke fusie van de gemeenten Boxtel en Sint-Michielsgestel. Er werken in totaal ongeveer 460 vaste medewerkers. Zij bedienen de besturen van de gemeenten Boxtel en Sint-Michielsgestel en de 59.000 inwoners die daar wonen. Voor de kantoorfuncties betekent dit het samenwerken op o.a. personeelsbeleid, beleidsniveau, ruimtelijke ontwikkeling en sociaal domein. Voor de medewerkers in de buitendienst geldt dat zij als team ieder in de eigen gemeente werkzaam zijn gebleven, voor hen is in het dagelijks werk overschijnlijk niets veranderd.

MGD heeft oudere werknemers in dienst bij team wijkbeheer. Deze specifieke werknemers verrichten bovendien structureel zwaar lichamelijke arbeid. Dit zijn de mannen met gele en oranje hesjes, die ook in barre weersomstandigheden zorgen dat wij als burgers veilig een schone straat op kunnen. Zij verrichten allerlei soorten werkzaamheden, waarbij zij weinig maar wel enige handelingsvrijheid hebben in het nemen van eigen regie op hun handelen.

In 2017 is in het kader van een organisatieontwikkeling een project uitgerold dat “Het is goed werken hier” heet. Dit project sluit tevens aan bij de missie van MGD die als kernwaarden heeft: passie, verbinden en vernieuwen. De kernwaarden verbinden en vernieuwen richten zich meer op de gemeente zelf en op de interactie tussen inwoners en ambtenaren. In dit onderzoek worden deze waarden buiten beschouwing gelaten. De waarde “passie” zit in de werknemer zelf. De onderzoeksvraag van deze scriptie richt zich op die “passie” en wordt om die reden op onderdelen uitgediept.

Het onderdeel passie richt zich o.a. op “goede regie” en op “goede energie”. Met de goede regie wil MGD dat de werknemers meer eigenaarschap en eigen regie in het werk en hun persoonlijke ontwikkeling nemen. “Eigen verantwoordelijkheid nemen – zelf het stuur in handen nemen, keuzes maken en tot actie komen en het gezonde gedrag blijven vertonen – noemen wij ‘eigen regie’ (Van Vuuren, Lub en Marcelissen, 2016).

MGD ziet graag dat de werknemers zich verantwoordelijk voelen voor en eigenaarschap tonen in hun werk en de keuzes die ze daarin maken: dat ze beslissingen nemen op basis van eigen kennis, vaardigheden, zelfvertrouwen en handelingsruimte. Eigen regie nemen vraagt ook dat ze zich bewust zijn van hun behoeften en aangeven waar zij hulp bij nodig hebben.

De kantoormedewerkers werken in het kader van dit traject, dat “Het is goed werken hier” heet, met een boekje dat tevens als leidraad fungeert voor de regelmatig te houden “powergesprekken” met de leidinggevendenden. In deze gesprekken komen onderwerpen naar voren als gewenste omgangsvormen

binnen de organisatie, persoonlijke – en kernwaarden van de organisatie en talenten en persoonlijke ontwikkeling.

Het werken met het boekje heeft vanaf de start bewezen niet te werken voor de medewerkers van wijkbeheer Sint-Michielsgestel (hierna te noemen: medewerkers WSM), dit is een wederzijdse constatering. De reden hiervoor is gelegen in het feit dat zij heel ander werk verrichten dan de medewerkers op kantoor. Zij zijn immers buiten aan het werk. Dat neemt echter niet weg dat MGD wil dat ook de medewerkers WSM meer eigen regie gaan nemen, maar het vraagt om een andere aanpak.

Doelgroep

WSM bestaat uit een afdelingshoofd, een uitvoerder (o.a. verantwoordelijk voor de dagelijkse planning, verlofdagen), 4 werkvoorbereiders (zij verdelen het werk, sturen de medewerkers aan en controleren de werkzaamheden) en ca. 15 medewerkers die de werkzaamheden fysiek uitvoeren in de openbare ruimte.

De leeftijd in deze groep medewerkers is relatief hoog: tussen 40 en 50 jaar, maar er zijn ook medewerkers van 60+ bij. Het merendeel van dit team heeft dus nog wel 17-27 jaren te gaan tot zijn pensioen. De aard van de werkzaamheden is beduidend anders dan van de kantoormedewerkers. De medewerkers WSM verrichten veel, en regelmatig zware, fysieke arbeid en het werk kent een sterk uitvoerend karakter. Zij zorgen voor leefbaarheid en toegankelijkheid in de openbare ruimten door bijvoorbeeld het herstellen van kapotte of losliggende stoeptegels, herstel van kapotte rioleringen, het verwijderen van hinderlijke bomen en takken op paden en wegen, het plaatsen van bladkorven en het bestrijden van gladheid. Zij volgen regelmatig vaardigheidscursussen om vaktechnisch bij te blijven en nieuw materieel te kunnen hanteren. Veel regelmogelijkheden of handelingsvrijheid is er niet binnen hun werkzaamheden. De insteek van dit onderzoek ligt dan ook niet zozeer op eigen regie binnen de werkzaamheden als wel meer algemeen op de regie van gezond gedrag en vitaliteit ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. Eigen regie op het werken en leven om het werkende leven tot aan het pensioen zo gezond en plezierig mogelijk in te vullen en toekomstige uitval te voorkomen. Deze definitie van regie wordt in dit onderzoek in dit onderzoek gehanteerd.

Probleemanalyse

Uit de gesprekken met MGD blijkt dat zij constateren dat de medewerkers WSM vaak belemmerend gedrag vertonen bij het nemen van eigen regie zowel tijdens werkzaamheden als op gezond gedrag, waardoor hun eigen welbevinden negatief wordt beïnvloed. Dit uit zich bijvoorbeeld in een afwachtende houding door WSM. MGD wil ze in beweging krijgen en wil weten wat zij daarvoor nodig hebben van

MGD. De medewerkers wijkbeheer blijken bijvoorbeeld niet altijd effectief om te gaan met problemen of lastige situaties, vooral in de privésfeer, en daar ook geen of te weinig regie te nemen. Klagen wordt in de groep in zijn algemeenheid wel gedaan, maar nooit wordt onderling over persoonlijke klachten gesproken. Tegelijkertijd wordt aangegeven door de leidinggevende dat de onderlinge sfeer in dit team wel goed is.

Het afdelingshoofd constateert ook dat bij deze medewerkers vaak het eigenbelang zwaarder weegt dan het werk, al is dat eigenbelang niet per se in hun eigen belang. Als voorbeeld wordt gegeven de gladheidsbestrijding, waar de werknemers heel graag aan meewerken: het is 's nachts, levert een extra vergoeding op, is spannend en sensationeel. Een werknemer die al fysiek kwetsbaar is zou daar niet aan mee moeten willen doen, maar dat weerhoudt diegene er niet van zich toch op te geven.

Doelstelling

MGD zou graag zien dat de medewerkers WSM een andere houding aannemen en meer regie nemen op eigen welbevinden en gezond gedrag. In de eerste plaats voor de werknemers zelf: hoe beter zij in staat zijn goed voor zichzelf te zorgen, hoe hoger hun fysieke en mentale welbevinden. Dit tezamen met vitaliteit zal uiteindelijk leiden tot duurzame inzetbaarheid. Eigen regie op het werken en leven om het werkende leven tot aan het pensioen zo gezond en plezierig mogelijk in te vullen en toekomstige uitval te voorkomen.

Adviesvraag

Hoe kunnen de medewerkers WSM eigen regie nemen op gezond gedrag ten behoeve van duurzame inzetbaarheid en wat hebben zij daarvoor nodig?

Onderzoeksvragen

Welke factoren beïnvloeden het gedrag van de medewerkers Wijkbeheer op het nemen van eigen regie op gezondheid om vitaal en duurzaam inzetbaar te blijven?

- *Wat zijn voor de medewerker bevorderende factoren om eigen regie te nemen op gezondheid?*
- *Wat zijn voor de medewerker belemmerende factoren om eigen regie te nemen op gezondheid?*
- *Wat heeft de medewerker nodig van de werkgever om eigen regie te nemen op gezondheid?*
- *Wat heeft de medewerker nodig om vitaal en duurzaam inzetbaar te blijven?*

Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op factoren die invloed hebben op het nemen van de eigen regie op de gezondheid en gezond gedrag door werknemers met als doel het duurzaam inzetten van vitale werknemers.

Omdat de doelgroep in dit onderzoek erg specifiek is, namelijk oudere, lager opgeleide, mannelijke werknemers die voornamelijk zwaardere fysieke arbeid verrichten, zullen ook meer indirecte factoren meegenomen worden. Hiermee worden factoren bedoeld die meespelen bij het nemen van eigen regie en die juist bij deze doelgroep van belang zijn zoals bewustzijn en kennis van gezond gedrag maar ook beperkingen die lager opgeleid zijn met zich meebrengt. Tenslotte zal worden toegelicht wat vitaliteit inhoudt en welke kansen en risico's er voor de doelgroep van dit onderzoek zijn met het oog op duurzame inzetbaarheid.

Duurzame inzetbaarheid

“Duurzame inzetbaarheid is geen kwestie van een optimale balans tussen belastbaarheid (fysiek en mentaal) en belasting van het werk. Er zijn meer factoren bij de medewerker en in een arbeidsorganisatie die een grote invloed hebben op de duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid heeft niet alleen te maken met “kunnen” (in hoeverre is de medewerker belastbaar, past het vakinhoudelijk functioneren bij de eisen die het werk aan de medewerker stelt), maar ook met “willen” (wat is de betekenis van werk voor de medewerker, is hij gemotiveerd, welke rol speelt werken in zijn leven). Bovendien heeft de manier waarop de medewerker omgaat met veranderingen en tegenslagen effect op de duurzame inzetbaarheid. Kortom, kan en wil de medewerker zich duurzaam inzetten voor de organisatie?”

Aldus de definitie van Schaufeli (2011), die hiermee stelt dat duurzame inzetbaarheid méér is dan een balans tussen belasting en belastbaarheid. Hij benadrukt het *kunnen* werken en *willen* werken als voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid. Volgens Van der Klink et al. (2011) dient hierbij de werkcontext mogelijkheden en voorwaarden te bieden om dit mogelijk te maken.

“Duurzaam inzetbaar betekent dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.”

Ook volgens de Sociaal Economische Raad (in Schaufeli & Bakker, 2013) bestaat duurzame inzetbaarheid uit drie specifieke elementen die neerkomen op het *kunnen* en *willen* werken, te weten: vitaliteit, werkvermogen en employability. Vitaliteit wordt verderop in dit hoofdstuk uitgebreid besproken. Werkvermogen doelt op de mate waarin iemand gemotiveerd is om te werken en de mate waarin iemand fysiek, psychisch en sociaal daartoe in staat is. Employability verwijst naar het vermogen van de werknemer om zowel nu als in de toekomst en ook in andere sectoren en bedrijven, werkzaamheden en functies te kunnen blijven uitoefenen. Deze drie elementen dienen samengevoegd te worden om duurzame inzetbaarheid te bereiken (SER in Schaufeli & Bakker, 2013).

Duurzame inzetbaarheid vergt gedragsverandering van de werknemer, die zelf als eerste verantwoordelijk is voor zijn gedrag (Van Vuuren & Marcelissen, 2017). Hij kan zelf en uit zichzelf maatregelen treffen om zijn vaardigheden en motivatie te vergroten ten gunste van zijn eigen duurzame inzetbaarheid. Of hij dit doet, hangt af in hoeverre hij zelfleiderschap bezit (Van Vuuren & Marcelissen, 2017), en zichzelf zodanig kan sturen dat hij goed functioneert en welbevinden ervaart. Zelfleiderschap is ontwikkelbaar en kan verworven worden door training (Van Vuuren & Marcelissen, 2017).

Eigen regie

Een voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid is dat werknemers in staat zijn zelf de eigen regie te nemen op hun acties. Eigen regie volgens Van Vuuren, Lub, & Marcelissen (2016b) is:

“Eigen verantwoordelijkheid nemen, zelf het stuur in handen nemen, keuzes maken en tot actie komen en het gezonde gedrag blijven vertonen.”

Wanneer iemand eigen regie neemt op gezond gedrag, beïnvloedt hij zijn motivatie en richting bepaling zodanig, dat deze leiden tot het ondernemen van gezonde activiteiten en tot het vertonen van gezond gedrag (Van Vuuren et al., 2016b).

Factoren die grote invloed uitoefenen op het nemen van eigen regie op gezond gedrag, zo blijkt uit recent onderzoek (Van Vuuren & Marcelissen, 2017), zijn de houding en het vermogen van de werknemer enerzijds, en de cultuur en faciliteiten in de organisatie anderzijds. Deze factoren zien we terug in het zg. *Eigen regie-model* (fig. 1) van Vuuren & Marcelissen (2017). Verderop in dit kader worden de factoren nader toegelicht.

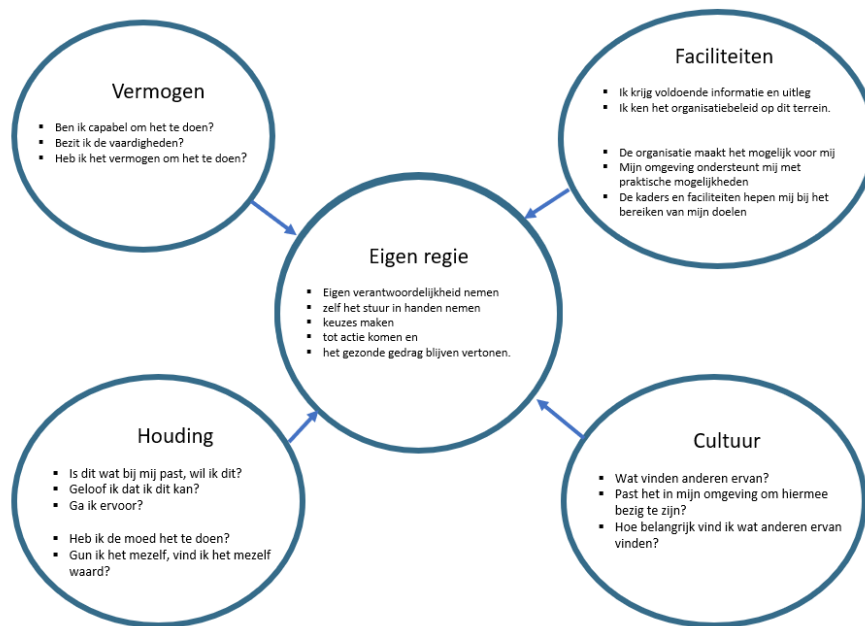


Fig. 1 naar Model Eigen regie op gezondheid van Vuuren & Marcelissen, 2017.

Iemand moet natuurlijk het vermogen bezitten eigen regie te nemen, het *kunnen*. Dit vermogen begint met bewust zijn van het belang van nemen van de eigen regie. Verder moet hij capabel zijn, de juiste vaardigheden bezitten en zowel fysiek als mentaal in staat zijn het gewenste gedrag uit te voeren. In hoeverre iemand van zichzelf verwacht in staat te zijn bepaald gedrag uit te voeren, wordt zelf-effectiviteit genoemd (self-efficacy; Bandura in Van Vuuren et al., 2016b). Een hoge zelf-effectiviteit stelt mensen in staat uitdagende taken aan te gaan, zichzelf hoge doelen te stellen en zich daaraan te houden. Hij verwacht van zichzelf actie te kunnen nemen en daar controle over te hebben (Schwarzer, 1992). Iemand die van zichzelf denkt een gebeurtenis te kunnen veroorzaken, denkt ook een gevoel van controle op de omgeving te hebben en kan een actievere en meer door hemzelf bepaalde levensloop leiden. Een dergelijk iemand gelooft erin dat hij door (aan)gepaste actie op de omgeving te ondernemen, uitdagende eisen uit de omgeving kan beheersen. Voordat actie wordt ondernomen, vormen de gedachten afhankelijk van de mate van zelf-effectiviteit, positieve of negatieve scenario's.

Ook stelt Schwarzer (1992) dat zo iemand een zelfverzekerde kijk heeft op het eigen vermogen om te gaan met uitdagende levensstressoren. Zelf-effectiviteit heeft grote invloed op hoe mensen zich voelen en hoe zij denken en handelen. Een sterk gevoel van persoonlijke effectiviteit hangt samen met een betere gezondheid en betere sociale integratie (Schwarzer, 1992).

Voor wat betreft denken draagt een sterk geloof in eigen competentie in belangrijke mate bij aan het motivatieproces dat leidt tot actie. Dit sluit aan bij bevindingen van Vuuren et al. (2016b), waaruit blijkt dat intrinsieke motivatie een positief verband heeft met eigen regie om gezond te eten, te bewegen en te ontspannen. Als gezond gedrag prettiger en gemakkelijker is dan ongezond gedrag, kiest men eerder

voor gezond gedrag (Van Vuuren et al., 2016b). Voor wat betreft bewegen levert dat vaak pas op de langere termijn resultaat op in de vorm van een strakker lijf of een betere conditie. Dan is het zaak te ervaren dat bewegen leuk is, nu en ook later en te kiezen voor een activiteit waaraan men zelf plezier beleeft. Medewerkers stimuleren zelf op zoek te gaan naar een activiteit of sport waar zij plezier aan beleven draagt tevens bij aan de motivatie het vol te houden (Van Vuuren et al., 2016b).

Uit onderzoek in vier verschillende organisaties, waaronder een productiebedrijf (Van Vuuren et al., 2016b) is gebleken dat gemiddeld 70 -75% van de werknemers eigen regie pakt op gezondheid, waarbij mannen en lager opgeleiden minder eigen regie blijken te nemen dan (in dit voorbeeld) vrouwen. In hoeverre zij die eigen regie nemen hangt samen met de mate waarin zij: zich *bewust zijn* van het belang van gezondheid en van goede zelfzorg; zij dat *kunnen* qua gezondheid; zij gezond *willen* bewegen, eten en ontspannen en de mate waarin zij dat *durven* en proactief zijn (Van Vuuren et al., 2016b). Ze geven aan dat zij gezonde activiteiten uitzoeken om gezond te leven en op een manier dat zij er daadwerkelijk van genieten. Zij stellen hierbij zich op eigen favoriete wijze op hun gezondheid te richten en daarbij actief contact zoeken met anderen die gezond leven en ook collega's te stimuleren in hun gezondheid. Ze geven verder aan goed geïnformeerd te zijn over en op de hoogte te zijn van het huidige gezondheidsbeleid van de organisatie. Ook stellen zij fysiek en mentaal beter in staat om te werken en proactiever te zijn (Van Vuuren & Marcellissen, 2017).

Oudere, laagopgeleide werknemers die zware fysieke arbeid verrichten

De medewerkers Wijkbeheer verrichten vaak lichamelijk zwaar werk, zij lopen hierdoor hoog risico bij het ontwikkelen van fysieke klachten (Koolhaas, Brouwer, Groothoff, Sorgdrager, & van der Klink, 2009). Bij oudere werknemers, 45+, spelen vaak chronische aandoeningen, vooral aan het bewegingsapparaat (rug, knie, hand of schouder) (Koolhaas et al., 2009). Ook komen hart- en vaatziekten meer bij mannen voor (Morrison & Bennett, 2013). Bovendien blijkt dat laagopgeleiden meer met gezondheidsproblemen te kampen hebben dan hoogopgeleiden (Morrison & Bennett, 2013). Daarnaast lopen zij risico op gezondheidsklachten puur vanwege het ouder worden. Wellicht speelt hier mee dat veel ouderen hun gezondheid niet goed onderhouden omdat ze *verwachten* dat hun gezondheid verslechtert, waardoor de noodzaak aan medische controles niet voorop staat omdat dit toch als zinloos wordt beschouwd (Morrison & Bennett, 2013). Een dergelijke verwachting past in een selffulfilling prophecy (Wiekens, 2012) en is gelinkt aan zelf-effectiviteit. Als iemand niet gelooft in verbetering, zal hij niets ondernemen om te verbeteren, en zal er geen verbetering optreden (Wiekens, 2012).

Een andere reden dat mensen ongezond of riskant gedrag vertonen, is omdat zij denken zelf geen of nauwelijks risico te lopen (Morrison & Bennett, 2013). De (onrealistische) gedachte hierachter is dat, omdat een probleem zich nog niet heeft voorgedaan, dit ook in de toekomst niet zal gebeuren.

Uit onderzoek naar factoren die de inzetbaarheid van oudere werknemers beïnvloeden of deze kunnen vergroten, blijkt dat bijna de helft (42%) van de respondenten (gezondheids-)problemen ervaart door het ouder worden. 37% stelt aan een chronische aandoening te lijden (Koolhaas et al., 2009). Deze problemen hebben negatieve gevolgen voor het uitvoeren van werk en vormen risico's voor toekomstige en duurzame inzetbaarheid (Koolhaas et al., 2009).

Hoewel een steeds groter aantal werkende 45+'ers aangeeft zowel te *willen* als *kunnen* doorwerken in de huidige functie tot de AOW-gerechtigde leeftijd, zijn daarbij wel aanzienlijke verschillen geconstateerd voor de verschillende beroepen en sectoren (Ybema, Geuskens, & Oude Hengel, 2009).

De wens en het vermogen om tot het bereiken van de 67-jarige leeftijd door te werken, blijft achter bij het gemiddelde onder werknemers in lichamelijk zware (ambachtelijke) beroepen en sectoren (bijvoorbeeld de bouw). Ook laagopgeleiden geven minder vaak aan langer te willen en kunnen doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd (Ybema et al., 2009). Voor oudere werknemers met fysiek zwaar werk geldt verder dat sociale steun van met name de leidinggevende en de mogelijkheid van flexibele werktijden sterk bijdragen aan het kunnen blijven werken tot het pensioen. Zowel het willen en kunnen doorwerken in de huidige functie als de behoefte aan lichamelijk én geestelijk minder zwaar werk, dragen bij aan het langer volhouden te werken (Ybema et al., 2009). Dit staat de wenselijkheid ook hier voor overleg tussen werkgever en oudere werknemer en voor aanpassing en facilitatie van het werk om de werknemer langer te kunnen laten doorwerken (Ybema et al., 2009).

Werkgevers blijken overigens doorgaans minder in lager opgeleiden te investeren dan in hoger opgeleiden (Smit, Andriessen, & Stark, 2005). Aan lager opgeleiden worden vaak wel bedrijfsspecifieke opleidingen aangeboden, zoals het leren werken met bepaalde machines of anderszins technische vaardigheden of opleidingen rond veiligheid. Over het algemeen wordt aan lager opgeleiden weinig ruimte geboden voor persoonlijke ontwikkeling en employability (Smit et al., 2005). Dit kan op de lange termijn, en dus voor duurzame inzetbaarheid, een negatieve bijdrage betekenen. Temeer indien de werknemer zijn werk niet genoeg als meerwaarde ervaart of zichzelf minder waardevol voelt, deze aspecten zijn cruciaal bij het slagen van duurzame inzetbaarheid (Van der Klink et al., 2011).

Voor wat betreft het *kunnen* doorwerken, blijken gezondheidskenmerken en arbeidsomstandigheden meer invloed te hebben. Zo zal een oudere werknemer met gezondheids- of burn-out klachten wellicht niet in staat zijn tot zijn 65^e in zijn huidige functie te kunnen doorwerken.

Voor oudere werknemers met fysiek zwaar werk geldt verder dat sociale steun van met name de leidinggevende en de mogelijkheid van flexibele werktijden sterk bijdragen aan het kunnen blijven werken tot zijn 65^e. Er is bovendien een positieve correlatie gevonden tussen het willen en kunnen doorwerken in de huidige functie en de behoefte aan zowel lichamelijk als geestelijk minder zwaar werk teneinde het werk langer vol te houden (Ybema et al., 2009). Dit staft de wenselijkheid ook hier voor overleg tussen werkgever en oudere werknemer en voor aanpassing en facilitatie van het werk om de werknemer langer te kunnen laten doorwerken (Ybema et al., 2009).

Inmiddels is duidelijk dat zowel de fysieke als de mentale gezondheid een rol speelt bij eigen regie en duurzame inzetbaarheid. Dit is ook zo bij vitaliteit.

Vitaliteit

Vita betekent "leven" en gaat over levenskracht en -energie (Movisie, 2012). In een vitale organisatie heerst een energieke en positieve sfeer, waarden en inspireren collega's elkaar en is er ruimte voor (persoonlijke) groei. Daar werkt men met passie en plezier en ervaart men een goede werk-privé balans (Movisie, 2012).

Ook vitaliteit vertoont samenhang met duurzame inzetbaarheid volgens Van Vuuren (2012), waarbij zij stelt dat vitaliteit niet zozeer te maken heeft met lichamelijk fit of gezond zijn en niet ongezond leven (roken, weinig bewegen, te veel drinken en te vet eten), maar meer een combinatie van motivatie en energie die correleert met de mate waarin mensen duurzaam inzetbaar zijn. Diehl en Stoffelsen (in Van Vuuren, 2012) onderschrijven de stelling dat vitaliteit meer is dan de afwezigheid van ziekte. Volgens hen ogen vitale mensen vrolijk, hebben bijna geen klachten, herstellen snel en hebben ook 's avonds nog veel energie over.

Vanuit individueel oogpunt bekeken kan fysieke vitaliteit tweeledig worden uitgelegd (Driessen, 2010): in de zin van een gezonde leefstijl, waaraan voor een groot deel in de privésfeer invulling wordt gegeven, en in de zin van een evenwichtige balans in belasting en belastbaarheid in het werk, waaraan voor een groot deel invulling wordt gegeven tijdens iemands loopbaan.

Onder een gezonde leefstijl verstaan we gezond eten, niet roken, drinken met mate en met grote regelmaat aan lichaamsbeweging doen (Driessen, 2010). Zowel privé als in de werksfeer geldt dat

fysieke vitaliteit primair de verantwoordelijkheid is van de werknemer, dat hij in wezen hiervan de regisseur is. Dit neemt niet weg dat de werkgever de werknemer hierbij kan ondersteunen en diensten kan faciliteren zoals vitaliteitsonderzoeken, sportfaciliteiten en preventief medische onderzoeken (PMO) (Driessen, 2010).

Twee factoren die grote invloed hebben op zowel stress als op vitaliteit, en indirect op duurzame inzetbaarheid, zijn de mogelijkheid zingeving te vinden in werk en de mogelijkheid om te herstellen door balans te vinden in loslaten en opladen (van Dongen & de Vries, 2017). Zingeving gaat over de behoefte van de mens zich verbonden te voelen met een groter geheel en daar ook een bijdrage aan te willen leveren of onderdeel van te zijn. De zingeving komt tot uiting in verbinding in relaties en met familie, maar ook in het werk met het werk zelf en met collega's. Mensen willen in toenemende mate hun tijd besteden aan de zorg voor elkaar en voor anderen en aan zichzelf (Schaufeli & Bakker, 2013). Hiermee kan het vinden van de balans tussen werk en privé een uitdaging zijn. Werk- en privéleven lopen steeds meer door elkaar, wat het lastig maakt om los te laten. Tegelijkertijd lijkt de vrije tijd in toenemende mate ingevuld te moeten worden met steeds meer zaken, wat het lastig maakt daar selectief in te kunnen zijn en alleen die dingen te doen waarvan iemand oplaadt (van Dongen & de Vries, 2017). Wederzijdse beïnvloeding van werk en privé kunnen derhalve ook gevolgen hebben voor de gezondheid. Zo kan iemand thuis veel over zijn werk piekeren, of kan iemand die thuis een ziek familielid heeft, zich slecht concentreren op het werk (Schaufeli & Bakker, 2013). Kortom, emoties, vaardigheden, gedragingen en attitudes worden van werk mee naar huis genomen en vice versa (Lambert in Schaufeli & Bakker, 2013). Zelfs kleine veranderingen in de tijdsbesteding kunnen relatief forse gevolgen hebben voor de balans en vitaliteit, het is daarom belangrijk dat de werkgever op de hoogte is. Dit kan wanneer werkgever en werknemer met elkaar in gesprek blijven over de zingeving, werk-privé balans en gezondheid van de werknemer. Dit vergt van de werknemer dat hij zich durft te uiten: alleen dan kan de werkgever de werknemer tegemoetkomen in behoud van vitaliteit (van Dongen & de Vries, 2017).

Gezond gedrag en gezondheid

Overmatig alcoholgebruik, roken en weinig bewegen hebben invloed op de gezondheid en op de prestaties van werknemers. Werknemers met een ongezonde leefstijl verzuimen vaker dan werknemers met een gezonde leefstijl. Tevens zijn er aanwijzingen dat een ongezonde leefstijl leidt tot lagere arbeidsproductiviteit en meer arbeidsongeschiktheid (Eysink, Hamberg-van Reenen, & Lambooi, 2008).

Als mensen voldoende kennis en inzicht hebben in hun eigen ongezonde gedrag, heet dat bewustzijn (Brug, van Assema, & Lechner, 2010). Kennis over gezondheid en ziekte vormt een belangrijke

determinant van gezondheidsgedrag. Dit wil niet zeggen dat de juiste kennis leidt tot het juiste gedrag: iedereen weet dat roken gezondheidsrisico's met zich meebrengt, maar nog steeds roken veel mensen.

Kennis als onderdeel van een attitude kan worden gekoppeld aan een uitkomstverwachting en daarmee aan gedrag (Brug et al., 2010). Ook kennis in de zin van weten dat je in staat bent tot gedragsverandering draagt bij aan de zelf-effectiviteit. Kennis is hiermee een belangrijke voorwaarde voor gedragsverandering (Brug et al., 2010).

Om toegang te krijgen tot informatie over gezondheid, en deze te kunnen begrijpen en toepassen ten behoeve van de eigen gezondheid, dienen mensen over cognitieve en sociale vaardigheden te beschikken. Deze vaardigheden worden door de Wereldgezondheidsorganisatie aangeduid met "health literacy", wat vertaald betekent: gezondheidsvaardigheden (Nutbeam, 2008). De vaardigheden hebben voor een groot deel betrekking op geletterdheid, waarbij een hogere geletterdheid meer mogelijkheden schept tot adequaat inzetten van informatie ten behoeve van de eigen gezondheid. De literatuur onderscheidt drie soorten gezondheidsvaardigheden. De functionele vaardigheden gaan over beheersing van basale lees- en schrijfvaardigheden, waarmee iemand adequaat kan omgaan met informatie over ziekte, zorg en gezondheid. De interactieve vaardigheden gaan over het vermogen relevante informatie te verkrijgen en toe te passen, door bijvoorbeeld het stellen van vragen. De derde, kritische vaardigheden gaan over het vermogen informatie kritisch te analyseren en relevante informatie aan te wenden ten behoeve van controle over het eigen leven (Twickler et al., 2009).

Gezondheidseducatie kan informatie bieden over bijvoorbeeld de werking van voeding, het belang van slaap en basisregels met betrekking tot goed slapen (Raad voor de Volksgezondheid en Zorg, in Van Vuuren et al., 2016b). Niet alleen dient deze informatie concreet te zijn, maar deze dient vooral ook aan te sluiten bij de beleving van de werknemer. Wanneer de leidinggevende in gesprek gaat met zijn werknemer over wat bij hem werkt, leidt dat tot bewust zijn van de verantwoordelijkheid voor de eigen gezondheid en blijkt dit ook tot meer eigen regie te leiden. Van Vuuren et al. (2016b) onderschrijven het belang van de rol van de leidinggevende ter bevordering en ondersteuning van het nemen van eigen regie op de gezondheid van de werknemer. Door in gesprek te gaan met de werknemer over tools die hij nodig heeft om gezonder te leven, en om een vinger aan de pols te houden voor het geval zijn gezondheid in het geding is (Van Vuuren et al., 2016b).

Rol van de werkgever bij gezond gedrag van de werknemer

Voor wat betreft inspanningen van organisaties ter bevordering van gezond gedrag van hun medewerkers, bieden veel werkgevers mogelijkheden hiertoe met bedrijfsgezondheidsprogramma's

(Van Vuuren, Smit, & Wolswijk, 2016a), die daadwerkelijk kunnen bijdragen aan verbetering van de leefstijl, verhoging van de productiviteit en verlaging van het ziekteverzuim (Rongen, Robroek, & Burdorf, 2014). Zowel deelname aan dergelijke programma's als de effecten ervan zijn echter vaak klein (Rongen et al., 2014). De reden hiervoor is waarschijnlijk gelegen in het feit dat de aangeboden activiteiten of faciliteiten geen direct onderdeel uitmaken van de organisatie, met andere woorden: niet zichtbaar zijn. Om een gezamenlijk gedragen gevoel van "zo werken wij hier" te creëren dienen beschikbare middelen tastbaar en voelbaar op de werkvloer te zijn (Rongen et al., 2014). Medewerkers die dit gevoel ervaren, blijken vaker eigen regie op gezondheid te nemen (Rongen et al., 2014). Een mooi voorbeeld in dit kader is een organisatie waar medewerkers worden "verleid" de trap te nemen in plaats van de lift door in het trappenhuis bordjes hangen waarop staat hoeveel calorieën je per trap verbrandt (Van Vuuren et al., 2016b).

Wanneer werkgevers eigen regie van werknemers willen bevorderen met bepaalde maatregelen, is het noodzakelijk dat de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer hierbij centraal blijft staan (Van Vuuren & Marcelissen, 2017). Denk hierbij aan keuzevrijheid en inspraak voor de werknemer en een goede dialoog over duurzame inzetbaarheid tussen werknemer en leidinggevende. Een stimulerende organisatiecultuur waarbinnen leren en gezond en veilig werken vanzelfsprekend is en waar werknemers zich vrij voelen zaken aan de orde te durven stellen (Van Vuuren & Marcelissen, 2017).

Zelfsturing van een gezonde werk- en leefstijl kan niet zonder een ondersteunende context (Van Scheppingen, 2014). Medewerkers hebben een bedrijfsgezondheidscultuur nodig om hen te ondersteunen om zelf hun doelen te bepalen, hun kennis te verbeteren en hun eigen concrete actiestappen te zetten om hun gezondheid te verbeteren (Seifert, Chapman, Hart en Perez, 2012). In een dergelijke gezondheidscultuur kunnen werknemers hun eigen intrinsieke waarden ontwikkelen die bijdragen tot het bereiken van hun gezondheidsdoelen (Seifert et al., 2012).

Organisaties hebben behoefte aan inzicht in de mate van verantwoordelijkheid die werknemers zelf nemen op hun gezondheid (Van Vuuren et al., 2016b). Met dit inzicht kunnen zij vervolgens bedenken hoe zij medewerkers kunnen motiveren om op dit gebied verantwoordelijkheid te nemen en een duurzame gedragsverandering op gang te brengen (Van Vuuren et al., 2016a). In artikel 18 van de Arbowet (Overheid.nl, z.d.) is vastgelegd dat werkgevers verplicht zijn elke 2 jaar een preventief medisch onderzoek (PMO) aan hun werknemers aan te bieden (Schaufeli & Bakker, 2013). Dit onderzoek heeft als doel de risico's die arbeid voor de gezondheid van de werknemer met zich meebrengt, zoveel als mogelijk te voorkomen of te beperken.

Een variant die meer is gericht op de inzetbaarheid van werknemers (FocusWerkt) is een preventief inzetbaarheidsonderzoek, afgekort PIO. Naast fysieke metingen brengt PIO de huidige inzetbaarheid en de risico's voor de langere termijn in kaart. TNO heeft een vragenlijst ontwikkeld die hierbij wordt ingezet en waarvan de resultaten ook middels coaching worden besproken. Alle facetten die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid komen hierbij aan bod, zoals fitheid, werkvermogen, veerkracht, baanbetrokkenheid, werk-privé balans en arbeidsplezier. Op deze manier maakt PIO de medewerkers bewust van hun inzetbaarheid en zet ze in beweging om er ook actief mee aan de slag te gaan (FocusWerkt).

Uit de hierboven beschreven theorie blijkt dat waar het gaat om eigen regie nemen op gezond gedrag, met als doel vitaal te blijven en duurzaam inzetbaar te zijn, de werknemer dit moet *willen én kunnen*. Het willen nemen van eigen regie is afhankelijk van motivatie, houding, zelf-effectiviteit en de mate van eigenaarschap die de werknemer wil nemen. Ook de waarde van het werk voor de werknemer, ervaren balans in werk-privé en zingeving spelen een rol met name bij vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Om regie te kunnen nemen dient aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Zowel werknemer als werkgever spelen hierbij een rol. De werkgever dient te faciliteren dat de werknemer zijn werk kan doen met zo min mogelijk risico op lichamelijke schade. Hierbij valt te denken aan hulp- en beschermingsmiddelen, welke de werknemer op zijn beurt adequaat dient in te zetten. Ook is het aan de werkgever ervoor te zorgen dat de cultuur ruimte biedt aan werknemer zich te uiten en aan te geven waar hij behoefte aan heeft.

Voorts moet werknemer het vermogen bezitten, in staat te zijn, eigen regie te nemen. Dit heeft te maken met zelf-effectiviteit, er lichamelijk toe in staat en fit genoeg zijn.

Verder speelt het ervaren van een goede werk-privé balans een grote rol omdat met name bij problematiek, het ene deel van het leven niet compleet los gezien kan worden van het andere. In deze context moet de werknemer zijn problemen kunnen uiten op het werk en mag daarbij steun en flexibiliteit verwachten van de werkgever. Op de lange termijn biedt tegemoetkomen aan behoeften van de werknemer, de gunstigste perspectieven voor zowel werknemer als werkgever.

Methoden

Dit onderzoek is gestart met grondig **literatuuronderzoek** in het licht van de onderzoeksvraag. Hiervoor zijn wetenschappelijke artikelen geraadpleegd die voornamelijk zijn gevonden via Google Scholar en uit literatuurlijsten van geraadpleegde boeken. Zoektermen die zijn gebezigd bij dit onderzoek zijn o.a.: duurzame inzetbaarheid, vitaliteit, werkvermogen, motivatie, zelf-effectiviteit, eigen regie, oudere werknemer, fysiek zware beroepen. Daarnaast worden Engelstalige artikelen gezocht met behulp van de zoektermen: sustainable employment, employability, vitality, development, motivation en self-efficacy.

Geraadpleegde boeken zijn onder andere:

“Hoe lang ben jij nog houdbaar?” (T. van Dongen en P. de Vries), “Zelfregie terug in het werk” (G. Donkers), “Het toekomstperspectief van de oudere werknemer” (H. Driessen) en “De psychologie van arbeid en gezondheid” (W. Schaufeli en A. Bakker).

Voor de daadwerkelijke aanvang van het onderzoek heeft een aantal gesprekken plaatsgevonden met de opdrachtgever, te weten met de contactpersoon in dit onderzoek en met de teammanager. Zij hebben onderzoeker van achtergrondinformatie voorzien in het kader van het lopende project “Het is goed werken hier”, en van informatie in relatie tot team wijkbeheer. Ook is uitgelegd hoe een en ander in zijn werk gaat bij team wijkbeheer en wat die medewerkers voor werk verrichten.

Het plan was om een paar keer mee te lopen met medewerkers van het team waar de toekomstige respondenten onderdeel van uitmaken. De verwachting was dat, door in gesprek te gaan tijdens het werk, in hun eigen ‘habitat’, ze zich meer op hun gemak zouden voelen bij de interviewer. Dit plan bleek niet uitvoerbaar gezien de aard van de werkzaamheden van respondenten waarbij zij te maken hebben met blootstelling aan gevaarlijke situaties en gevaarlijke stoffen. Achteraf is het ook niet nodig gebleken getuige de openheid die zij hebben getoond tijdens de interviews. Wel is voorafgaand aan de interviews door onderzoeker voor de groep een korte introductie gehouden over het doel van het onderzoek en het belang voor dit onderzoek van hun medewerking.

Gekozen is voor **kwalitatief onderzoek**.

Kwantitatief onderzoek is vanaf het moment dat de doelgroep bekend werd, geen onderwerp van discussie geweest. De reden hiervoor was gelegen in het feit dat het een doelgroep betreft met lager opgeleide werknemers. Waarschijnlijk speelde bias hier een rol, maar de gedachte rees dat zij misschien

de vragen verkeerd zouden interpreteren, of anderszins iets zouden invullen wat een risico kon vormen voor de betrouwbaarheid van dit onderzoek.

Een groot voordeel van kwalitatief onderzoek, door middel van interviews, is juist dat onduidelijkheden weggenomen kunnen worden in gesprek, dat uit iemands lichaamshouding en -taal kan blijken wat onderwerpen en vragen met iemand doen. Omdat deze mannen “geen praters” zijn, lijkt kwalitatief onderzoek een contradictie maar juist boden interviews de mogelijkheid door te vragen en dieper te onderzoeken naar hun gedachten, attitudes, emoties en gedragingen.

Een gesprek met de uitvoerder in januari 2020 leverde zijn volledige medewerking op, waarna hij voortvarend te werk is gegaan en in twee achtereenvolgende weken alle tien interviews heeft ingepland, twee per ochtend van 8.00 tot 9.00 uur en van 9.00 tot 10.00 uur, te beginnen op maandag 10 februari 2020. De interviews hebben een lengte van 45 a 55 minuten en vonden plaats op de gemeentewerf van Sint-Michielsgestel.

De interviews zijn afgenomen aan de hand van een van tevoren opgestelde topiclijst (zie bijlage 2), een gestructureerde vragenlijst met op voorhand geformuleerde vragen die aan iedere respondent worden voorgelegd teneinde de antwoorden met elkaar te kunnen vergelijken. In hoeverre daadwerkelijk iedereen alle vragen zijn gesteld, wordt in de discussie toegelicht (zie pag. 32). Deze vragen konden op momenten leiden tot doorvragen binnen het interview, als iets onduidelijk was of wanneer het antwoord toegelicht diende te worden. De topics bevatten de constructen zoals in de onderzoeksvragen benoemd: Eigen regie nemen op gezond gedrag, bevorderende en belemmerende factoren hierbij, wat doet de organisatie aan bevorderen van gezond gedrag in hun ogen, in hoeverre vinden zij zichzelf vitaal en hoe duurzaam inzetbaar zijn zij?

Voordat bekend was wie precies de respondenten zouden worden, bestond de kans dat er enkelen tevens zelf leidinggevende waren (bijvoorbeeld voorman). Met de topiclijst werd hierop geanticipeerd door voor deze mensen enkele aanvullende vragen toe te voegen over in hoeverre zij eigen regie terugzien bij hun medewerkers.

Alle tien interviews zijn door interviewer opgenomen zowel op de dictafoon van de telefoon, als op camera met gesloten lens. Reden hiervoor was dat, mocht een van de apparaten onverhoopt uitvallen, opname zoveel mogelijk zou zijn gegarandeerd door opname door het andere apparaat. Een andere voor de hand liggende reden was dat door het gesprek op te nemen, interviewer haar volle aandacht bij het gesprek kon houden in plaats van druk te zijn met aantekeningen maken.

Alle opnamen zijn vervolgens door interviewer zelf getranscribeerd en gecodeerd. Alle tien uitgetypte transcripten worden binnen afzienbare tijd geplaatst op OneDrive waar de docent en 1^e assessor toegang krijgen deze in te zien. Daarnaast worden de transcripten zorgvuldig bewaard door onderzoeker. Codering heeft plaatsgevonden door op de uitgeprinte transcripten in de kantlijn open coderingen te plaatsen. Vervolgens is door onderzoeker handmatig een schema gemaakt om een hanteerbare structuur inzichtelijk te krijgen (zie bijlage 4). Vanuit deze aantekeningen zijn de resultaten beschreven in het resultatenhoofdstuk. Daarna is de taxonomie opgesteld.

Ethische verantwoording

Voor de meer algemene richtlijnen voor ethische verantwoording, verwijs ik u naar bijlage 6. Onderstaande verantwoording heeft volledig betrekking op onderhavig onderzoek.

Uit de gesprekken met verschillende personen binnen de gemeente kwam naar voren dat de te onderzoeken doelgroep een van de lastiger teams was binnen de gemeente. Lastig in die zin dat gesignaleerd wordt dat de teams wijkbeheer regelmatig gedrag vertonen dat blijkt geeft van gebrek aan het nemen van regie en van ongezond gedrag. Er moest extra voorzichtigheid in acht worden genomen om anonimiteit te waarborgen. Dit betekende o.a. dat het ondertekenen van formulieren, ook voor toestemming voor opname van de gesprekken, moest worden vermeden. Dit is opgelost door bij aanvang van elk gesprek mondelinge toestemming te vragen.

Ook betekent dit, omdat immers de planning van de interviews door opdrachtgever is gemaakt, dat achter de citaten in het resultatenhoofdstuk niet wordt vermeld welke respondent de betreffende woorden heeft uitgesproken. Dit zou direct te herleiden zijn naar de betreffende persoon. Het betekent verder dat de bij te voegen transcripten moeten worden geanonimiseerd omdat de planning kan leiden tot herleiding van uitspraken. Ook afscherming intern hiervan behoort tot zo goed mogelijk borgen van anonimiteit.

Enkele uitgesproken blijken van ongezond gedrag c.q. gebrek aan eigen regie betreffen steeds een individuele situatie. De aard van dit gedrag zou ook direct te herleiden zijn tot die personen, reden waarom die resultaten worden genegeerd en weggelaten uit dit onderzoek.

Naast de risico's als hierboven aangegeven, kan het ook juist prettig zijn voor respondenten om te vertellen wat zij vinden (Boeije, 2016). Zij krijgen een stem in onderzoek, vinden het vaak prettig hun verhaal te doen als iemand daarnaar wil luisteren.

Daarnaast is er de intentie onderzoeker te willen helpen (Boeije, 2016).

Interviewer heeft gemerkt dat respondenten inderdaad graag hun verhaal wilden doen en zo goed mogelijk antwoord wilden geven op haar vragen. Interviewer is groot voorstander van het voeren van een prettig gesprek waarin in vertrouwelijke sfeer gesproken mag worden en waar daadwerkelijk naar elkaar geluisterd wordt.

Resultaten

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd en wordt aangegeven welke deelvragen met deze resultaten worden beantwoord. De topiclijst (zie bijlage) is opgesteld in het licht van de deelvragen en daarmee ook de hoofdvraag. Sommige onderwerpen zoals bijvoorbeeld vitaliteit en gezond gedrag zijn concreet uitgevraagd, andere onderwerpen zoals het nemen van eigen regie en motivatie meer impliciet. Meer in het algemeen is onderzocht in hoeverre de respondenten eigen regie nemen op gezond gedrag en welke factoren daarbij bevorderend dan wel belemmerend werken. Eetgedrag bijvoorbeeld kan zowel bevorderend als belemmerend zijn voor de gezondheid.

Om te onderzoeken wat respondenten eigenlijk verstaan onder gezond gedrag, en omdat het onderzoek daar grotendeels over gaat, zijn in de interviews verschillende kenmerken van gezond gedrag uitgevraagd. Gezond gedrag zoals dat in de volksmond wordt gebruikt, doet al snel denken aan zaken als gezonde voeding, voldoende beweging, niet roken en matigen met alcohol. De kenmerken die respondenten uit zichzelf toeschrijven aan gezond gedrag reiken verder dan dat en onthullen tegelijkertijd wat zij zelf doen om gezond gedrag te vertonen en wat zij als ongezond gedrag beschouwen.

Enkele deelvragen worden geïllustreerd met één of meerdere citaten om de resultaten extra te onderstrepen. Deze citaten zijn letterlijke antwoorden.

Voor de medewerker bevorderende factoren om eigen regie te nemen op gezond gedrag

Op de vraag wat respondenten verstaan onder gezond gedrag, werd unaniem gerefereerd aan het toepassen van de richtlijnen conform de Arbo regelgeving. Hieronder wordt verstaan dat de werkgever voorziet in alle benodigde hulp- en beschermingsmiddelen die zij nodig hebben bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Ook valt hieronder het op de juiste manier tillen en een goede houding aannemen, dat van belang is om fysieke klachten te vermijden. In dit kader wijst men elkaar ook op het toepassen van de middelen bij nalatigheid, wat soms wel voorkomt. Bij te grote en/of te zware werkzaamheden schakelen ze de aannemer in, die de werkzaamheden overneemt: de aannemer is daartoe beter uitgerust.

De respondenten die al operaties hebben ondergaan aan rug, schouder of nek staken bij de minste klachten hun werkzaamheden om erger te voorkomen. Zij pakken dan bijvoorbeeld wat lichter werk op.

Ook gezond eten kwam in alle antwoorden bij de vraag wat gezond gedrag is, aan de orde. De respondenten zijn zich zeker bewust van wat gezond is en wat niet. 5 van de 10 respondenten geeft aan te consumeren conform de richtlijnen van het voedingscentrum, of de schijf van 5. Dit houdt in elke dag fruit en groenten, kaas, brood, aardappelen, stukje vlees of vis. Met mate eten wordt ook gezien als gezond gedrag. De iets ouderen onder de respondenten, 2 personen, geven aan dat zij het steeds belangrijker vinden om gezond te eten naarmate ze ouder worden.

Anderen indirect wijzen op ongezond gedrag, wordt gedaan op manieren als:

“Nou, we zeggen wel eens ooit zo van eh.. nou, alweer? Bijvoorbeeld dan zeggen we een beetje gekscherend van nou, het is voort meer saus dan worstenbroodje! Of: alweer worstenbroodjes?”

Eén respondent had een opmerkelijke kijk op wat gezond gedrag in zijn ogen betekent:

“Nou ehm, effe gewoon, als je gewoon lekker in je vel zit met je collega's en het werk is gewoon goed, dat is.. dat is veel gezonder als ja.. heel het eetpatroon en alles. Want dan krijg je ook bepaalde stoffen in je lichaam die vrij komen en die zijn veel belangrijker als dat ik nou gezond eet of gezond drink of.. je je gewoon lekker voelen in je vel, lekker, dat is veel belangrijker als heel de rest”.

Als het gaat over nuttigen van alcohol door respondenten, laat dit een gevarieerd beeld zien van nauwelijks alcohol drinken tot dagelijkse consumptie. 2 respondenten geven aan ongeveer één keer per maand wat alcohol te drinken. 3 respondenten drinken met mate, enkele keren per week een flesje bier of een glas wijn, of met mate in die zin dat ze alleen drinken voor de gezelligheid, zoals bijvoorbeeld op vrijdagmiddag op het werk in een ongedwongen setting met collega's. Doordeweeks niet en in het weekend wel komt ook voor, waarbij 1 respondent stevig drinkt op vrijdag en zaterdag, en een ander regelmatig in het weekend “een lekker pilsje” drinkt. Een (1) respondent geeft aan “goed een glaasje te lusten”. Opvallend is voorts dat enkelen die aangeven zelf goed maat te houden, over sommige collega's zeggen dat die doordeweeks weliswaar niets drinken, maar in het weekend heel veel. Dergelijk drinkgedrag valt niet onder met mate drinken, dat kan een reden zijn waarom zij het benoemen; gedrag tegengesteld aan dat van hunzelf, maar het kan ook zijn dat ze het belangrijk vinden dat te vermelden omdat immers niet iedereen wordt geïnterviewd, en dan een representatiever beeld naar voren komt van alcoholgebruik binnen het team.

Voor wat betreft roken geven 9 van de ondervraagde groep respondenten aan niet (meer) te roken. Een van deze respondenten is 6 jaar geleden gestopt, de anderen al vele jaren eerder of hebben nooit gerookt. 1 respondent rookt wel, naar zeggen ca. 1,5 buil shag per week.

Met betrekking tot bewegen geven sommigen aan met de fiets naar het werk te komen, waarbij de een alleen wanneer de weersomstandigheden gunstig genoeg zijn, en de ander door weer en wind 30 kilometer naar en van het werk fietst. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat sporten naast het werken niet hoeft omdat de hele dag in beweging zijn ook al een soort van sporten is. Naast het werk wordt door sommigen structureel intensief bewogen door hard te lopen, stevig fietsen, racefietsen en mountainbiken. Anderen fietsen en wandelen een paar keer per week. De wat ouderen van rond de 60 jaar zijn wel altijd bezig naast het werk, ze “zitten niet op de bank”.

In tegenstelling tot de jongere collega's, stellen enkele respondenten van 50+ dat regelmatig herstellen een blijk geeft van gezond gedrag, dat dat nodig is als je veel fysiek werk verricht. Zij nemen regelmatig rust, voornamelijk in de reguliere pauzes, om ook rustig te eten en om even bij te komen. Een andere respondent pleit voor alles met mate, dus ook in het werk een niet te hoog tempo aanhouden en daarbij zorgen dat je plezier hebt in je werk. Unaniem geven respondenten aan dat de afwisseling van zwaarder en lichter fysiek werk door de werkgever goed wordt aangeboden en geregeld. Waar klachten dreigen te ontstaan, nemen ze zelf regie om even pas op de plaats te maken en te zorgen dat de klachten niet doorzetten of verergeren.

Voorts was het opvallend, of in ieder geval niet voor de hand liggend, dat alle respondenten blijk gaven van gezond gedrag in een sociale context. Voor hen valt onder gezond gedrag collegiaal zijn, respectvol met mensen omgaan, goed met de collega's omgaan, goed luisteren naar mensen, vriendelijk zijn, anderen helpen door bijvoorbeeld klusjes te doen, je gezond verstand gebruiken in de omgang met anderen. Hier valt ook onder het met burgers in gesprek gaan, proberen weerstand weg te nemen tegen de werkzaamheden die zij moeten uitvoeren. Ook vinden respondenten het een blijk van gezond gedrag om problemen niet op te kroppen, maar erover te praten, omdat dat positievere inzichten op het probleem kan opleveren of kan helpen bij verwerking van een probleem.

Gezond gedrag uit zich naast fysieke aspecten ook in zogenaamde coping stijlen van mensen; hoe zij omgaan met problemen en moeilijke situaties. In dit onderzoek wordt dit onderwerp beperkt tot omgaan met privéproblemen op het werk.

Uit de resultaten blijkt dat respondenten op heel verschillende manieren omgaan met privéproblemen. De aard van de problemen verschilt hoogstwaarschijnlijk ook, maar is in dit onderzoek niet uitgevraagd. Het blijkt dat over dergelijke problemen wordt gezwegen, er met specifieke collega's over wordt gesproken en ook worden de problemen openlijk geuit. 4 respondenten geven aan hun problemen niet met de collega's te bespreken. De uitvoerder wordt in vertrouwen genomen indien zij het nodig vinden, zeggen 4 respondenten. Een (1) respondent kiest een specifieke collega om als klankbord te fungeren, terwijl 2 anderen van mening zijn dat opkroppen van problemen niet gezond is; de problemen met collega's bespreken is bevorderlijk voor de verwerking ondervindt 1 respondent. Openheid leidt ook tot oplossing van conflicten op het werk. Een (1) respondent is van mening dat werken een welkome afleiding is van problemen thuis.

Resumerend vertonen respondenten voor wat betreft hun fysiek gezond gedrag door de hun ter beschikking gestelde hulp- en beschermingsmiddelen in het werk te benutten, het voedingspatroon zoveel mogelijk volgens de voedingsrichtlijnen te volgen, met mate alcohol te drinken, regelmatig herstelmomenten van zware arbeid in te lassen en pas op de plaats te maken wanneer lichamelijke klachten op de loer liggen.

Gezond gedrag vanuit psychologisch perspectief wordt uitgedragen door op een respectvolle manier met de medemens om te gaan en door problemen niet op te kroppen maar vanuit het bewustzijn dat erover praten helpt, deze te bespreken met anderen. Anderen wijzen op ongezond gedrag bijvoorbeeld qua voeding en bij nalatigheid van gebruik van middelen in het werk wordt ook door respondenten als gezond gedrag beschouwd.

Voor de medewerker *belemmerende* factoren om eigen regie te nemen op gezond gedrag

Een (1) respondent, nu midden 40, is van mening dat na het 50^e/55^e levensjaar sporten moeilijker wordt. Hij verwacht dan niet meer te kunnen hardlopen en veel rustiger aan te moeten doen met fietsen. Hij is onbekend met de mogelijkheden aan sporten als je wat ouder bent.

Enkele andere respondenten stellen dat een goede houding niet altijd haalbaar is vanwege de locatie van de werkplek; zij geven tevens aan dat het onpraktisch is op een dergelijk moment hulpmiddelen in te schakelen, en het dan maar even snel met de hand te doen en eventuele pijn op de koop toe te nemen.

Voor wat betreft het soort werk dat deze respondenten doen, in de buitenlucht, is op kantoor zitten voor de meesten niet echt een aantrekkelijk alternatief voor wanneer zij ouder worden of wegens

lichamelijke klachten het buitenwerk niet meer kunnen verrichten. Voor de 50+'ers geldt dat zij er geen fiducia in hebben elders nog aan de bak te komen.

Een (1) respondent geeft er blijk van dat hij eigenlijk liever ander werk zou willen doen, maar onderneemt niet echt iets om de situatie te veranderen. Hij geeft ook aan geen stap vooruit te hebben gemaakt in zijn carrière, terwijl hij dat wel graag had gewild. Waar het aan ligt, weet hij niet.

2 andere respondenten houden zich niet altijd aan de aanbevolen richtlijnen bij fysieke belasting: hulpmiddelen inschakelen kost soms meer tijd en is te veel "gedoe". De keuze wordt dan gemaakt om een zware handeling dan maar even snel met de hand te doen. Eventuele kortstondige klachten worden dan op de koop toegenomen.

De worstenbroodjes die naar verluidt tegen betaling op de werf kunnen worden genuttigd, worden door respondenten, zo geven zij aan, niet gekocht. Enkel geven wel aan dat sommige anderen wel veelvuldig worstenbroodjes eten. Met een vriendelijke opmerking worden ze op dit gedrag geattendeerd op het feit dat dat niet zo gezond is. (Zie ook de quote in het hoofdstuk hierboven waar de bevorderende factoren voor gezond gedrag worden aangegeven).

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Bij vitaliteit en duurzame inzetbaarheid spelen zaken als hoe fit iemand zich voelt, hoe iemand in zijn werk staat, hoe iemand verwacht het vol te houden tot zijn pensioen en hoe de balans werk-privé wordt ervaren.

Uit analyse van de antwoorden met betrekking tot hoe fit respondenten zich voelen, geven 7 respondenten aan zich redelijk fit te voelen, zodanig dat zij ook na het werk nog in beweging zijn en zich kunnen wijden aan hobby's. 2 respondenten zeggen zich erg fit te voelen. 2 respondenten van 55+ merken dat zij minder fit zijn dan vroeger en ervaren minder souplesse naarmate ze ouder worden. Zij krijgen ook meer last van werken in extreme weersomstandigheden zoals hagel en extreme hitte.

Op de vraag of het werk hen energie kost of oplevert zeggen 7 respondenten dat het werk energie oplevert, waarbij redenen worden aangegeven als voldoening van het werk, sociale contacten, elke dag nieuwe uitdagingen en de afwisselende werkzaamheden. Voor 3 respondenten is het energieniveau neutraal, zij ervaren een constante fitheid gedurende de dag. De respondent met rugproblemen heeft opstartproblemen 's morgens, hem kost het energie. Een andere respondent kan last hebben van persoonlijke problemen die de werklust, en dus energie, in de weg zitten; ook ervaart een respondent

dat er steeds minder afwisseling in het werk is als gevolg van het groter worden van het team en verdeling van taken. Dit heeft zijn weerslag op zijn energie.

Voor wat betreft het langer kunnen doorgaan na werktijd, werd deze vraag door 2 respondenten met een volmondig “ja!” beantwoord. Ter illustratie:

“Ikke well! Ja, met plezier. Fluitend naar mijn werk!”.

en

“.. en heb ik er af en toe een hekel aan als ik vrij moet hebben”.

Voor 3 respondenten is een werkdag van 8 uren afdoende, het werk is afwisselend en goed te doen en het is vaak niet nodig langer door te werken. Al eerder is tijdens de interviews gebleken dat zij vaak het werk kunnen laten liggen tot de volgende dag mits dat geen gevaarlijke situaties voor burgers oplevert. En enkele respondenten werken heel planmatig waarbij zij de moeilijke, qua tijdsduur lastiger in te schatten, werkzaamheden aan het begin van de dag aanvangen zodat er minder kans is dat ze het werk die dag niet af krijgen. 5 respondenten maken de klus af, ook als dat na 16.00 uur wordt. Een motief hierbij is dat het resultaat van werk voldoening geeft. In deze context past het ook te vermelden dat een aantal respondenten ook buiten het werk altijd bezig is.

Bijdragen van de werkgever aan het nemen van eigen regie

Voor wat betreft de uitvoering van de werkzaamheden wordt door alle respondenten aangegeven dat de werkgever in ruim voldoende mate materialen en hulpmiddelen ter beschikking stelt ter voorkoming overbelasting van het lichaam. Daarnaast staan beschermingsmiddelen voor het lichaam ter beschikking zoals oor- en oogbeschermers, veiligheidskleding en thermische (onder)kleding. Bovendien staat het hen vrij te allen tijde de aannemer in te schakelen als het karwei te groot of te zwaar is. De werkgever heeft er vertrouwen in dat hier op de juiste wijze mee om wordt gegaan.

Naast de terbeschikkingstelling vinden regelmatig zogenaamde tool box meetings plaats van 1,5 uur, die telkens een ander thema behandelen zoals toepassing van de hulpmiddelen in de praktijk. Deze meetings worden als heel zinvol ervaren. Respondenten noemen aanvullend en veelvuldig dat wanneer zij aangeven wat ze nodig hebben, de werkgever er ook in voorziet. Ze benoemen ook het eigen initiatief hierin, omdat de werkgever immers zelf niet de werkzaamheden uitvoert en dus ook niet altijd kan bepalen wat er nodig is.

Naast de fysieke hulpmiddelen is in de beleving van respondenten de werkdruk goed te doen, mede door de goede afwisseling van zwaardere en lichtere fysieke werkzaamheden en het zelden hoeven overwerken of een klus af moeten maken. Enkele werknemers die voorheen in de bouw werkzaam zijn

geweest ervaren een grote winst aan minder werkdruk, wat een belangrijke reden is geweest bij het overstappen naar ander werk.

Op de werklocaties als gemeentehuis en gemeentewerf staat altijd gratis fruit ter beschikking, waarvan veelvuldig gebruik wordt gemaakt door wijkbeheer. Zij hebben de indruk dat er meer fruit wordt gegeten sinds dit gratis ter beschikking is gesteld op het werk.

Voor al het personeel worden gezamenlijke activiteiten georganiseerd als een marathon en wandelen met alle collega's; omdat lang niet alle respondenten dit hebben benoemd is het niet bekend of en hoeveel respondenten hieraan deelnemen.

De verplichting van de werkgever om de 2 jaar haar werknemers een preventief medisch onderzoek aan te bieden werd slechts door 1 respondent uit zichzelf benoemd. Daarna heeft interviewer zelf expliciet ernaar gevraagd bij 2 andere respondenten. Allen gaven aan dat ze ervan op de hoogte zijn dat een dergelijk onderzoek bestaat en dat dat ook bij de gemeente bestaat, maar dat na herhaaldelijke verzoeken hierom bij de leidinggevende of in vergaderingen, er nog geen gevolg aan is gegeven. Er is wel behoefte aan een regelmatige check van het lichaam.

[Wat verwacht/wil je verder van de werkgever om jou te helpen gezond gedrag te vertonen?](#)

4 respondenten vinden dat de werkgever ruimschoots voorziet in wat zij nodig hebben om gezond gedrag te vertonen. Deze voorzieningen betreffen voornamelijk de hulp- en beschermingsmiddelen voor het uitvoeren van het werk. Zij hebben niet aangegeven verder nog iets te verwachten of wensen van de werkgever. Enkele respondenten pleiten voor deels op kantoor gaan werken naarmate ze ouder worden ter voorkoming van fysieke overbelasting. Een andere respondent zou graag zien dat het aantal uren dat hij moet werken langzaam wordt afgebouwd.

2 respondenten uitten hun ongenoegen over het geldende pensioenstelsel; zij vinden het niet eerlijk omdat in hun beroepsgroep veruit de meesten al heel jong begonnen zijn met werken, zwaar fysiek werk ook en zij moeten even lang doorwerken als mensen die eerst studeren en vervolgens veel minder zwaar fysiek werk verrichten.

Van alle respondenten geven er 9 aan dat zij balans ervaren. Dit zit hem qua werk in het aantal werkuren en de werktijden die naar tevredenheid zijn. Daarnaast is het voor deze heren belangrijk dat het thuisfront goed draait, waarbij zij vinden dat ook zij daar een bijdrage aan kunnen en moeten leveren. Door het werkleven en het privéleven gescheiden te houden geeft dat ook een prettig gevoel

van balans. Een (1) respondent spendeert in zijn beleving meer tijd aan het werk dan aan zijn gezin. Hij werkt 36 uur. Het is hiermee niet gezegd dat hij wel of niet een balans ervaart.

De waarde van werk

In de beleving van werk spelen intrinsieke en extrinsieke motivatoren een grote rol. Met het oog op duurzame inzetbaarheid heeft onderzoeker ervoor gekozen de resultaten uit de interviews op te splitsen in intrinsieke – en extrinsieke motivatie.

Voor wat betreft intrinsieke motivatie gaven respondenten verschillende aspecten aan waarin de waarde van werk tot uiting komt. 1 respondent gaf aan hij voor kwaliteit in het werk gaat en dat ook verwacht van collega's. Voor meerdere respondenten geldt dat trots zijn op het resultaat van de klus veel voldoening geeft. 1 respondent krijgt veel voldoening uit het overdragen van kennis en stimuleren tot leveren van kwaliteit van anderen. 1 respondent gaf expliciet aan te weten waar zijn kracht ligt, deze ook in te zetten en daar veel voldoening uit te halen.

Voor de meesten geldt dat plezier in het werk en buiten bezig zijn erg belangrijk is in het werk. Dat plezier haalt de een uit het repareren van spullen en er mensen blij mee te maken, een ander door net iets méér te doen dan alleen het werk, bijvoorbeeld door een burger ergens concreet mee te helpen of door zorgen bij de burger weg te nemen. Illusterende uitspraken van plezier in het werk ervaren zijn:

"Lekker wegwerken" en "lekker bezig zijn"

Ook hier komt terug dat sociale omgang met collega's en burgers erg belangrijk is in het werk, als expliciet aangegeven door 3 respondenten. Mensen blij maken hoort ook tot deze categorie.

Voor 2 respondenten is autonomie en vrijheid erg belangrijk, dingen op hun eigen manier kunnen doen.

Voor 3 respondenten is werk voornamelijk nodig om in eigen onderhoud te kunnen voorzien. 5 respondenten vinden waardering van de baas en van de burgers over afgeleverd werk erg prettig en belangrijk. 1 respondent ziet het autonoom mogen werken en vertrouwen krijgen dat wat hij doet, goed is, als een teken van waardering. Inkomen en waardering kunnen gezien worden als extrinsieke motivatie in het werk.

Doorwerken tot het pensioen in deze functie denken 7 respondenten wel te gaan doen, met de kanttekening dat 2 respondenten aangeven dat ze een nieuwe uitdaging "niet uit de weg" zullen gaan, mocht die nog voorbijkomen.

Als het vanwege lichamelijke beperkingen niet lukt het vol te houden tot het pensioen, zouden 2 respondenten bereid zijn op kantoor te gaan werken. Bereid zijn, niet willen, alleen als het echt niet anders kan. Nog 2 anderen denken niet meer aan de bak te komen na hun 50^e. 1 respondent zegt vanwege de sociale contacten door te willen werken in plaats van minder te aan werken middels een regeling o.i.d. Hij zou dan niet genoeg binding met de mensen meer hebben.

Een cursus of opleiding volgen zou voor 3 respondenten nog een optie zijn, voor 2 geldt dat zij best ander werk zouden willen doen, voor de ander geldt dat hij behoefte heeft aan een cursus in het kader van persoonlijke ontwikkeling. 3 respondenten zeggen “nu niet meer” op de vraag of zij nog een opleiding zouden willen volgen, 2 stellen dat er nog steeds nieuwe en uitdagende klussen op hun pad komen die hen scherp houden en 1 zegt dat het niet relevant is voor hem.

Conclusie

Analyse van de resultaten uit de interviews laat zien dat in zijn algemeenheid kan worden geconcludeerd dat de medewerkers van Wijkbeheer Sint-Michielsgestel zich doorgaans zeer bewust zijn van wat gezond gedrag inhoudt en zich daar bovendien ook naar gedragen door eigen regie te nemen op het zelf naleven van gezond gedrag en door anderen te wijzen op ongezond gedrag. Per deelvraag wordt hierna toegelicht wat de conclusies zijn.

Anticiperend op de discussie en de interventie, is tijdens het schrijven van deze conclusie steeds aandacht geweest voor zaken die in de aanbevelingen terug kunnen komen. Waar dit voorkomt, is dit aangegeven door achter de zin “(*Aanbeveling*)” te zetten.

1. *Wat zijn voor de medewerker bevorderende factoren om eigen regie te nemen op gezondheid?*

Het nemen van eigen regie hangt samen met de mate van bewust zijn van het belang van gezondheid en zelfzorg, van het *kunnen* qua gezondheid, het gezond *willen* bewegen, eten en ontspannen en de mate waarin zij dat *durven* en proactief zijn.

Hierna zal blijken dat de meeste medewerkers van team WSM, laagopgeleide werknemers, aan bovenstaande voorwaarden voldoen en eigen regie kunnen toepassen.

Ten aanzien van gezond gedrag in belasting van het lichaam komt uit de interviews naar voren dat de Arbo-richtlijnen goed worden nageleefd. Respondenten schatten de werkzaamheden qua belasting in en benutten de ter beschikking staande hulp- en beschermingsmiddelen in het werk indien nodig. Dit geldt voor alle respondenten, zij het dat er in een enkel geval de keuze wordt gemaakt even snel met de hand te werken in plaats van materieel in te schakelen omdat dat extra tijd en moeite kost. De attitude die zij hebben ten aanzien van het belang van inzet van deze middelen maakt dat zij er gevolg aan geven en dat zij anderen die hier niet goed mee omgaan, erop attenderen. Doordat de hulp- en beschermingsmiddelen tastbaar en voelbaar aanwezig zijn op de “werkvloer”, wordt een gezamenlijk gedragen gevoel van “zo werken wij hier” gecreëerd (Rongen et al., 2014). Medewerkers die dit gevoel ervaren, blijken vaker eigen regie op gezondheid te nemen (Rongen et al., 2014). Het is daarnaast aannemelijk dat de vaardigheids- en tool box trainingen bijdragen aan bestendiging van bewust gebruik van de hulpmiddelen. Kennis als onderdeel van de attitude leidt aldus tot een uitkomstverwachting en daarmee aan gedrag (Brug et al., 2010), namelijk het nemen van eigen regie op gezond gedrag.

Zeker zo belangrijk is het dat dit gedrag en het mogen nemen van eigen regie als norm wordt gezien in een stimulerende organisatiecultuur, waarbinnen leren en gezond en veilig werken vanzelfsprekend is en waar werknemers zich vrij voelen zaken aan de orde te stellen (Van Vuuren & Marcelissen, 2017). Onderzoek door Van Vuuren et al. (2016b) leert dat lager opgeleiden minder eigen regie nemen dan de overige werknemers in onderzochte organisaties. MijnGemeenteDichtbij biedt een dergelijke stimulerende cultuur.

Voor wat betreft de leefgewoonten van de respondenten is uit de interviews naar voren gekomen dat de meesten hun voedingspatroon zoveel mogelijk conform de richtlijnen van het Voedingscentrum inrichten, dat wil zeggen: met mate alcohol drinken, niet roken, regelmatig herstelmomenten inlassen na zware arbeid en pas op de plaats maken wanneer lichamelijke klachten dreigen te ontstaan. Bewegen doen de meesten ook voldoende naar zeggen, alleen al tijdens het werk. Daarnaast sport een aantal respondenten enkele keren per week, anderen zijn altijd bezig of aan het klussen. Indien hierbij goed naar het lichaam wordt geluisterd en het lichaam tussentijds kans krijgt te herstellen, zal dergelijk beweeggedrag naar verwachting ook in positieve zin bijdragen aan vitaliteit. De literatuur zegt in dit verband dat vitaliteit niet zozeer samenhangt met lichamelijke fitheid en ongezond leven (roken, weinig bewegen, te veel drinken en te vet eten), maar meer een combinatie is van motivatie en energie die correleert met de mate waarin mensen duurzaam inzetbaar zijn (Van Vuuren, 2012). De juistheid van deze stelling wordt in dezen door onderzoeker in twijfel getrokken. De mate van fitheid die iemand ervaart zegt h.i. zeker iets over hoe vitaal iemand zich voelt en dus zegt dat ook iets over het energieniveau. Fitheid en energie hangen met elkaar samen. Ongezonde leefgewoonten hebben invloed op die fitheid, al zal die invloed zich bij de ene persoon vroeger laten gelden dan bij de andere. *(Aanbeveling)*. Motivatie speelt wel een rol bij het realiseren van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Hier wordt verderop nader op ingegaan.

Gezond gedrag vanuit psychologisch perspectief wordt getoond door op een respectvolle manier met de medemens om te gaan en door problemen niet op te kroppen maar vanuit het bewustzijn dat erover praten helpt, deze te bespreken met anderen. Anderen wijzen op ongezond gedrag bijvoorbeeld qua voeding en bij nalatigheid van gebruik van middelen in het werk wordt ook door respondenten als gezond gedrag beschouwd. Op die wijze wordt impliciete informatie gegeven doordat respondenten aangeven dat zij dingen op een bepaalde manier doen, maar dat “anderen” in hun ogen hypocriet gedrag vertonen of dingen doen die zij afkeuren. Dit geldt ook voor het gebruik van alcohol. Enkelen die aangeven zelf goed maat te houden, zeggen dat sommige andere collega’s doordeweeks weliswaar niets drinken, maar in het weekend heel veel. Dergelijk drinkgedrag valt niet onder met mate drinken, dat kan een reden zijn waarom zij het benoemen; gedrag tegengesteld aan dat van hunzelf, maar het kan ook

zijn dat ze het belangrijk vinden dat te vermelden omdat immers niet iedereen wordt geïnterviewd, en denken zo een representatiever beeld te schetsen van alcoholgebruik binnen het team.

De voorbeelden hierboven betekenen dat respondenten niet alleen goed weten wat goed en gezond gedrag is, maar dat zij dit ook naleven. Zij pakken hier eigen regie voor eigen gedrag, en zij nemen de regie om anderen erop te wijzen wanneer die in hun ogen niet gezond gedrag vertonen.

2. Wat zijn voor de medewerker belemmerende factoren om eigen regie te nemen op gezondheid?

Uit de interviews zijn weinig “bewijzen” naar voren gekomen dat respondenten belemmeringen zien of opwerpen met betrekking tot het nemen van eigen regie. Waar interviewer belemmeringen signaleerde doordat uitspraken blijken gaven van het niet nemen van eigen regie, was dit op individueel niveau. Deze informatie kan omwille van ethische redenen niet meegenomen in dit onderzoek.

Behalve de onderzoeksresultaten uit de interviews, zal hier relevante literatuur worden besproken.

Ondanks de beschikking over alle mogelijke hulpmiddelen, stellen enkele respondenten dat een goede houding niet altijd haalbaar is vanwege de locatie van de werkplek; zij geven tevens aan dat het onpraktisch is op een dergelijk moment hulpmiddelen in te schakelen, en het dan maar even snel met de hand te doen en eventuele pijn op de koop toe te nemen.

Ook als dat extra tijd en moeite kost, is het mogelijk om hulpmiddelen in te zetten ter voorkoming van overbelasting van het lichaam. De keuze dit niet te doen wordt gemaakt door werknemers die nog geen lichamelijke klachten hebben. Wellicht denken zij nauwelijks risico te lopen als gevolg van de (onrealistische) gedachte dat, omdat een probleem zich nog niet heeft voorgedaan, dit ook in de toekomst niet zal gebeuren (Morrison & Bennett, 2013).

Voor wat betreft het soort werk dat deze respondenten doen, in de buitenlucht, is op kantoor zitten voor de meesten op dit moment niet echt een aantrekkelijk alternatief voor wanneer zij ouder worden of wegens lichamelijke klachten het buitenwerk niet meer kunnen verrichten. Voor de ouderen geldt dat zij er geen fiducie in hebben elders nog aan het werk te komen omdat zij, zoals voor alle respondenten geldt, al van jongs af aan in zwaardere lichamelijke beroepen werken. Dit zou betekenen dat, willen ze van baan veranderen, een opleiding moeten gaan volgen. De meesten hebben aangegeven geen opleiding te willen of kunnen volgen: “nu niet meer” is letterlijk gezegd door een aantal respondenten. Het kan meespelen dat zij vroeger wellicht hun middelbare school niet hebben afgemaakt, de

overtuiging hebben dat zij niet goed kunnen leren en gedurende hun loopbaan niet de noodzaak hebben gevoeld of mogelijkheden gehad/gezocht om deze overtuiging teniet te doen door wel te leren.

Het herplaatsen van deze werknemers is in geval van definitieve uitval wegens lichamelijke klachten dan ook naar verwachting erg beperkt qua mogelijkheden. De mogelijkheden zelf ander werk te vinden worden belemmerd door de gedachte dat zij na hun 50^e niet meer aan ander werk komen, en door het feit dat de meesten niet genegen zijn daarbij nog een opleiding te gaan volgen.

3. Wat heeft de medewerker nodig van de werkgever om eigen regie te nemen op gezondheid?

Voor wat betreft de uitvoering van de werkzaamheden wordt door alle respondenten aangegeven dat de werkgever ruimschoots voorziet in wat zij nodig hebben om gezond gedrag te vertonen met hulpmiddelen ter voorkoming overbelasting van het lichaam en met beschermingsmiddelen voor het lichaam. Bovendien staat het hen vrij te allen tijde de aannemer in te schakelen als het karwei te groot of te zwaar is. Zij dienen dit zelf in te schatten. De werkgever heeft er vertrouwen in dat hier op de juiste wijze mee om wordt gegaan.

In de beleving van respondenten is de werkdruk goed te doen, mede door de goede afwisseling die de werkgever biedt van zwaardere en lichtere fysieke werkzaamheden en het zelden hoeven overwerken of een klus af moeten maken. Respondenten kunnen wel wát invloed uitoefenen op de volgorde van de klussen, en kunnen er op die manier zelf voor afwisseling zorgen wanneer bijvoorbeeld klachten dreigen te ontstaan.

Het is niet bekend of en hoeveel respondenten deelnemen aan activiteiten als een marathon en wandelen die door kantoorpersoneel worden georganiseerd. Deelname aan en het effect van dergelijke activiteiten zijn bovendien vaak klein, waarschijnlijk omdat de activiteiten geen direct onderdeel uitmaken van de organisatie, niet “zichtbaar” zijn (Rongen et al., 2014).

De mogelijkheid die de werkgever biedt om haar werknemers om de 2 jaar een preventief medisch onderzoek aan te bieden, werd slechts door 1 respondent uit zichzelf benoemd en werd door interviewer vervolgens uitgevraagd bij 2 andere respondenten. Alle 3 de respondenten weten van deze mogelijkheid, willen er ook gebruik van maken en zeggen hier herhaaldelijk om verzocht te hebben bij de leidinggevende en in vergaderingen. Ondanks deze herhaaldelijke verzoeken is er nog geen gevolg aan gegeven. Ervan uitgaand dat dit zo is, is het opmerkelijk dat dit de ervaring van de medewerkers is. Immers, onderzocht is in hoeverre de medewerkers eigen regie nemen op gezondheid, de werkgever biedt een medisch onderzoek aan, werknemers geven herhaaldelijk aan daar graag gebruik van te

maken, en tot op heden is er geen gevolg aan gegeven. Geconcludeerd mag hier dan worden dat het niet schort aan eigen regie bij de werknemers. En ook mag gesteld worden dat goed werkgeverschap betekent dat de werkgever met deze informatie aan de slag zal moeten. (*Aanbeveling*).

De werkgever biedt in sociaal opzicht oplossingen bij conflicten onderling, en steun en flexibiliteit bij andere problemen waar respondenten mee rondlopen. Zij dienen dit doorgaans wel zelf aan te geven. De werkgever biedt in dezen een open cultuur waarin het normaal is dat iemand wel eens problemen heeft.

4. Wat heeft de medewerker nodig om vitaal en duurzaam inzetbaar te blijven?

Bij deze deelvraag komen onderwerpen aan de orde als de mate van fitheid die wordt ervaren, de waarde van het werk voor de individuele werknemer, de balans werk-privé en hoe het werkende leven tot aan hun pensioen eruitziet.

Het kan gesteld worden dat respondenten zich fit voelen en vaak nog ruim voldoende energie over hebben na het werk. Sommigen sporten, anderen zijn anderszins in beweging of aan het klussen. Ze zijn geen mensen die veel op de bank zitten. De 50+’ers zitten duidelijk in een andere levensfase, waarbij andere zaken belangrijker gaan worden. Sommigen hebben last van lichamelijke klachten, waarvan het de verwachting is dat die niet meer overgaan, en misschien zelfs verergeren. De klachten betreffen aandoeningen aan het bewegingsapparaat (rug, knie, hand of schouder) die vooral voorkomen bij oudere werknemers (Koolhaas et al., 2009). Dit is onderhevig aan het beroep dat zij uitoefenen, het verrichten van tamelijk zware lichamelijke arbeid, wat bijdraagt aan de ontwikkeling van fysieke klachten (Koolhaas et al., 2009).

Voor oudere werknemers met fysiek zwaar werk geldt dat sociale steun van met name de leidinggevende en de mogelijkheid van flexibele werktijden sterk bijdragen aan het kunnen blijven werken tot zijn 65^e (Ybema et al., 2009). Er is bovendien een positieve correlatie gevonden tussen het willen en kunnen doorwerken in de huidige functie en de behoefte aan zowel lichamelijk als geestelijk minder zwaar werk teneinde het werk langer vol te houden (Ybema et al., 2009). Dit bevestigt de wenselijkheid voor overleg tussen werkgever en oudere werknemer en voor aanpassing en facilitatie van het werk om de werknemer langer te kunnen laten doorwerken (Ybema et al., 2009).

Ervaren van balans in werk en privé is een voorwaarde voor vitaliteit. Wederzijdse beïnvloeding van werk en privé kunnen gevolgen hebben voor de gezondheid. Zo kan iemand thuis veel over zijn werk piekeren, of kan iemand die thuis een ziek familielid heeft, zich slecht concentreren op het werk

(Schaufeli & Bakker, 2013). Kortom, emoties, vaardigheden, gedragingen en attitudes worden van werk mee naar huis genomen en vice versa (Lambert in Schaufeli & Bakker, 2013). Zelfs kleine veranderingen in de tijdsbesteding kunnen relatief forse gevolgen hebben voor de balans en vitaliteit, het is daarom belangrijk dat de werkgever op de hoogte is. Dit kan wanneer werkgever en werknemer met elkaar in gesprek blijven over de zingeving, werk-privé balans en gezondheid van de werknemer. Dit vergt van de werknemer dat hij zich durft te uiten: alleen dan kan de werkgever de werknemer tegemoetkomen in behoud van vitaliteit (Van Dongen & de Vries, 2017).

Alle werknemers geven aan balans te ervaren. Het scheiden van werk en privé wordt hierbij genoemd, en ook vindt een aantal werknemers dat het heel belangrijk is dat het thuisfront goed draait, waarbij zij vinden dat ook zij daar een bijdrage aan kunnen en moeten leveren. Dit geldt ook voor de werknemers die graag buiten het werk voor zichzelf bezig zijn. Zij realiseren zich dat ze na het werklevens meer zullen gaan bijdragen in bijvoorbeeld het huishouden.

Een andere voorwaarde in het kader van duurzame inzetbaarheid, is een positieve beleving van werk, waarbij intrinsieke en extrinsieke motivatoren een grote rol spelen. Het volgende voorbeeld laat het verschil tussen deze twee vormen zien: een student die zich aan huiswerk zet, kan dat doen uit interesse of nieuwsgierigheid (intrinsieke motivatie) of om er goedkeuring voor te krijgen van leraren en ouders (extrinsieke motivatie) (Ryan & Deci, 2000, p. 54).

Dit sluit aan bij bevindingen van Vuuren et al. (2016b), waaruit blijkt dat intrinsieke motivatie een positief verband heeft met eigen regie om o.a. gezond te eten, te bewegen en te ontspannen. De werknemers laten voornamelijk intrinsieke motivatie zien in de vorm van plezier hebben in het werk, mensen blij maken en lekker bezig zijn. Doordat dergelijke motivatoren structureel terugkomen in het werk, brengt dit een positieve mindset teweeg, wat maakt dat iemand welzijn ervaart en wat bijdraagt aan vitaliteit.

Vormen van waardering zoals complimenten van de baas en van de burgers, maar ook salaris, zijn voorbeelden van extrinsieke motivatie die respondenten bewegen in hun werk.

Maar vooral spelen intrinsieke factoren een grote rol in het werk. Plezier in het werk door o.a. de sociale contacten en buiten werken maken dat zij zich prettig voelen in hun functie. Volgens Schaufeli (2011) is er samenhang tussen de betekenis en rol van werk en motivatie en duurzame inzetbaarheid.

Het *willen* werken. Daarnaast is het natuurlijk van belang ook te *kunnen* werken. In het geval van respondenten zal dit voornamelijk afhangen van de lichamelijke conditie. Mits er aan de omstandigheden zoals die nu zijn niets verandert, zouden zij dit werk in principe tot hun pensioen kunnen volhouden.

Ondanks dat de meerderheid van de ondervraagde groep nu inschat in deze functie te blijven tot het pensioen, betekent dat niet dat ze dat het allerliefst zouden willen doen. Sommigen gaan een uitdaging niet uit de weg gaan, mocht die voorbijkomen. Dit impliceert dat zij zelf niet hard op zoek zullen gaan, en de kans is dan niet groot dat dat zal gebeuren. Slechts een enkeling zou, indien het lichamelijk niet lukt door te werken tot het pensioen, bereid zijn op kantoor te gaan werken. Bereid zijn, niet willen, alleen als het echt niet anders kan. Respondenten geven aan het fijn vinden in de buitenlucht te werken, de meesten van hen hebben dit ook al zo'n 30 jaar gedaan. Het is niet realistisch te denken dat zij nog op een kantoor kunnen wennen, tenminste niet als vervanging van het huidige werk.

Omscholing lijkt op dit moment ook niet haalbaar, voor deze werknemers dan, omdat de meesten aangeven het niet te zien zitten nog te gaan leren. Behalve de bedrijfsspecifieke vaardigheidstrainingen die zij volgen, wordt over het algemeen aan lager opgeleiden weinig ruimte geboden voor persoonlijke ontwikkeling en employability (Smit et al., 2005). Dit kan op de lange termijn, en dus voor duurzame inzetbaarheid, een negatieve bijdrage betekenen. Zeker indien de werknemer zijn werk niet genoeg als meerwaarde ervaart of zelf het gevoel heeft van waarde te zijn, deze aspecten zijn cruciaal bij het slagen van duurzame inzetbaarheid (Van der Klink et al., 2011). Dit laatste is gelukkig niet het geval.

De vraag rijst wel bij wie de verantwoordelijkheid ligt om ervoor te zorgen dat zij een opleiding kunnen of gaan volgen. Dit onderzoek gaat over het nemen van eigen regie, dus als iemand graag een opleiding wil volgen, zal hij dat aankaarten? Maken deze respondenten deel uit van een generatie of van een sociaaleconomische omgeving die hen heeft meegegeven voor zichzelf op te komen en daartoe actie te ondernemen? In hoeverre achten zij het haalbaar om een opleiding af te kunnen ronden? Of is het ook aan de werknemer hen te attenderen op mogelijkheden? Personeelsleden hebben immers een persoonlijk budget te besteden aan cursussen of opleidingen. Hier wordt in de discussie nog verder op ingegaan.

Welke factoren beïnvloeden het gedrag van de medewerkers Wijkbeheer op het nemen van eigen regie op gezond gedrag om vitaal en duurzaam inzetbaar te blijven?

Beantwoording van deze hoofdvraag bestaat voornamelijk uit de bevindingen bij de deelvragen. Omdat voorts uit de data-analyse van de interviews thema's en factoren naar voren zijn gekomen die het nemen van eigen regie beïnvloeden alsook duurzame inzetbaarheid, worden deze resultaten ook meegenomen in deze beantwoording.

Eigen regie werknemer op gezond gedrag

Het nemen van eigen regie hangt samen met de mate van bewust zijn van het belang van gezondheid en zelfzorg, van het *kunnen* qua gezondheid, het gezond *willen* bewegen, eten en ontspannen en de mate waarin zij dat *durven* en proactief zijn.

Gesteld mag worden dat uit dit onderzoek blijkt dat de ondervraagde doelgroep heeft aangetoond zich bewust te zijn van wat gezond gedrag is, hier een brede betekenis aan toekent, hier kennis over bezit en deze bovendien weet toe te passen. Respondenten zien ook het belang ervan op de lange termijn.

Waar het gaat om naleving van de Arbo-richtlijnen bij gebruik van hulp- en beschermingsmiddelen ter voorkoming van overbelasting van het lichaam, kan geconcludeerd worden dat deze richtlijnen praktisch altijd en deugdelijk worden nageleefd. Binnen de toepassing hiervan kunnen zij marginaal eigen regie pakken zoals bijvoorbeeld tijdens de werkzaamheden: de keuze het “even” met de hand doen of een hulpmiddel inschakelen en de keuze gebruik te maken van consumptie van het gratis fruit. Hoewel marginaal per keer dat zij de keuze maken het met de hand te doen, betekent dit dat wanneer zij dit vaak doen en zich daardoor geleidelijk aan klachten ontwikkelen, de gevolgen niet marginaal zijn. Het is niet bekend in hoeverre deze mogelijkheid speelt bij ondervraagde doelgroep of bij team wijkbeheer. Dit zou nog nader onderzocht kunnen worden. (*Aanbeveling*)

Gezond gedrag vanuit psychologisch perspectief houdt volgens respondenten in dat je op een respectvolle manier met de medemens omgaat en problemen niet opkropt maar, vanuit het bewustzijn dat erover praten helpt, deze bespreekt met anderen.

Anderen feedback geven op ongezond gedrag, bijvoorbeeld qua voeding en bij nalatigheid van gebruik van middelen in het werk, wordt ook door respondenten als gezond gedrag beschouwd. Dergelijk gedrag vereist een veilige en hiervoor ruimte biedende omgeving. Hier wordt verderop in dit hoofdstuk op ingegaan bij de paragraaf “faciliteren door werkgever”.

Ondervraagden scheppen een beeld dat getuigt van ruim voldoende regie nemen op de leefstijl. Het voedingspatroon wordt zoveel mogelijk conform de richtlijnen van het Voedingscentrum gevolgd, dus dagelijks fruit, groenten, brood, zuivel e.d. Daarnaast past in een gezonde leefstijl om met mate alcohol te nuttigen, niet te roken, regelmatig herstelmomenten in te lassen na zware arbeid en pas op de plaats maken wanneer lichamelijke klachten dreigen te ontstaan. Bewegen doen de meesten ook voldoende naar zeggen, alleen al tijdens het werk, zodat ze niet ook daarnaast nog aan sport (hoeven) doen. Sommigen zitten overigens niet stil en zijn altijd bezig of aan het klussen. Een aantal respondenten sport wel enkele keren per week zoals hardlopen, fietsen, mountainbiken en racefietsen. Indien ook bij deze activiteiten goed naar het lichaam wordt geluisterd en het lichaam tussentijds kans krijgt te herstellen, zal dergelijk beweeggedrag naar verwachting ook in positieve zin bijdragen aan vitaliteit.

Een belangrijke factor die speelt bij vitaliteit is motivatie in het werk. Hierbij zij opgemerkt dat motivatie kan veranderen. De oudere respondenten geven aan dat vroeger geld belangrijk was als motivator in het werk, nu wordt zingeving steeds belangrijker. Zingeving is in principe intrinsieke motivatie, maar waardering en complimenten dragen ook bij aan zingeving in het werk. En die vallen onder extrinsieke motivatie. Het is dus niet per se óf óf. De ondervraagde werknemers laten voornamelijk intrinsieke motivatie zien in de vorm van plezier hebben in het werk, mensen blij maken en lekker bezig zijn. Doordat dergelijke motivatoren structureel terugkomen in het werk, brengt dit een positieve mindset teweeg, wat maakt dat iemand welzijn ervaart en wat bijdraagt aan vitaliteit.

Een andere belangrijke factor bij de haalbaarheid van vitaal blijven en duurzaam inzetbaar zijn, is het welzijn van de werknemer. Welzijn kan onder andere worden bereikt door balans te ervaren in het schakelen tussen het thuisleven en het werkend leven. Alle werknemers geven aan balans te ervaren. Het goed gescheiden houden van werk en privé wordt hierbij als voorwaarde aangegeven, verder vindt een aantal werknemers dat het heel belangrijk is dat het thuisfront goed draait, waarbij zij vinden dat ook zij daar een bijdrage aan kunnen en moeten leveren. Dit geldt ook voor de werknemers die graag buiten het werk voor zichzelf bezig zijn. Zij realiseren zich en staan er ook achter dat ze na hun werkleven meer zullen gaan bijdragen op het thuisfront.

De medewerkers wijkbeheer kennen niet anders dan werken in de buitenlucht. Zij willen en verwachten, mits dat fysiek haalbaar is en er aan de omstandigheden niet wezenlijk iets verandert, dit werk in principe tot hun pensioen te kunnen volhouden. De hele dag op kantoor zitten is voor veruit de meesten in ieder geval op dit moment niet echt een aantrekkelijk alternatief voor wanneer zij ouder worden of wegens lichamelijke klachten het buitenwerk niet meer kunnen verrichten. Voor de ouderen geldt dat zij er geen fiducie in hebben elders nog aan het werk te komen vanwege hun leeftijd en omdat zij, zoals

voor alle respondenten geldt, al van jongs af aan in zwaardere lichamelijke beroepen werken. Dit zou betekenen dat, willen ze van baan veranderen, ze waarschijnlijk een opleiding moeten gaan volgen. De meesten hebben aangegeven geen opleiding te willen of kunnen volgen: “nu niet meer” is letterlijk gezegd door een aantal respondenten. Het kan meespelen dat zij vroeger wellicht hun middelbare school niet hebben afgemaakt, de overtuiging hebben dat zij niet goed kunnen leren en gedurende hun loopbaan niet de noodzaak hebben gevoeld of mogelijkheden gehad/gezocht om deze overtuiging teniet te doen door wel te leren.

Hier wordt op teruggekomen in de paragraaf “werkgever en werknemer”.

Faciliteren door werkgever

Er is al veelvuldig aangehaald in deze scriptie dat de werkgever in meer dan voldoende mate voorziet in hulp- en beschermingsmiddelen ter voorkoming van overbelasting van het lichaam van de medewerkers wijkbeheer.

Wanneer respondenten (tijdelijk) psychisch onder druk staan vanwege problemen waar zij mee zitten, willen de meesten daar over praten op het werk, met slechts een collega of met meerdere. Zij ervaren in dergelijke situaties steun en flexibiliteit van de werkgever. Bovendien hebben zij het gevoel dat er echt wordt geluisterd en gepaste actie wordt ondernomen, die actie waar zij behoefte aan hebben. Dit mag zowel gezien worden als een bijdrage aan bevordering van eigen regie van de werknemer zich te uiten, als aan vitaliteit van de werknemer omdat aan zijn welzijn wordt bijgedragen. De werkgever biedt in dezen een veilige en open cultuur waarin het normaal is dat iemand wel eens problemen heeft, zonder dat dat aan de grote klok wordt gehangen.

Wat de werkgever zeker nog meer kan doen aan het op peil houden van de conditie, is concrete inzet van preventieve onderzoek zoals een medisch - en/of vitaliteitsonderzoek. (*Aanbeveling*). Temeer daar menig respondent heeft aangegeven dit graag te willen. Geconcludeerd mag hier dan worden dat het niet schort aan eigen regie bij de werknemers. En ook mag gesteld worden dat goed werkgeverschap betekent dat de werkgever met deze informatie aan de slag zal moeten. (*Aanbeveling*).

Werkgever en werknemer

Ondanks dat de meerderheid van de respondenten nu inschat in deze functie te blijven tot het pensioen, betekent dat niet dat ze dat het allerliefst zouden willen doen. Sommigen hebben aangegeven een uitdaging niet uit de weg te gaan, mocht die voorbijkomen. Dit impliceert evenwel dat zij zelf niet hard op zoek zullen gaan, en de kans is dan niet groot dat dat zal gebeuren.

Slechts een enkeling zou, indien het lichamelijk niet lukt door te werken tot het pensioen, bereid zijn op kantoor te gaan werken. Bereid zijn, niet graag willen. Respondenten geven aan het fijn vinden in de

buitenlucht te werken, de meesten van hen hebben dit ook al zo'n 30 jaar gedaan. Het is niet realistisch te denken dat zij nog op een kantoor kunnen wennen, tenminste niet als volledige vervanging van het huidige werk. Maar ook hier geldt dat mogelijkheden onderzocht kunnen worden. (*Aanbeveling*).

Hoewel slechts bij 1 respondent aan de orde gekomen tijdens het interview, is het gangbaar dat organisaties tegenwoordig een persoonlijk budget reserveren voor hun medewerkers, wat zij kunnen besteden aan uiteenlopende cursussen, opleidingen e.d. Uit de resultaten komt naar voren dat hier door respondenten geen gebruik van wordt gemaakt. De vraag is bij wie de verantwoordelijkheid ligt om ervoor te zorgen dat zij een opleiding kunnen of gaan volgen. Dit onderzoek gaat over het nemen van eigen regie, dus als iemand graag een opleiding wil volgen, zal hij dat aankaarten? Maken deze respondenten deel uit van een generatie of van een sociaaleconomische omgeving die hen heeft meegegeven voor zichzelf op te komen, hun dromen na te jagen en daartoe actie te ondernemen? In hoeverre achten zij het haalbaar om een opleiding af te kunnen ronden (zelf-effectiviteit)? Of is het ook aan de werknemer hen te attenderen op mogelijkheden? Hier wordt in de discussie nog verder op ingegaan.

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van de data voortkomend uit de interviews op zich mag hoog genoemd worden. Interviewer heeft de interviews afgenomen, alle zelf getranscribeerd, gecodeerd en verder uitgewerkt in onderhavige scriptie. Interviewer is hierbij zeer zorgvuldig te werk gegaan, temeer omdat zij een andere wijze heeft gehanteerd dan de gangbare van open, axiaal en selectief coderen. Dit is niet met opzet genegeerd. Door aantekeningen op papier te categoriseren en uit te tekenen, heeft dit tot de taxonomie geleid. Deze wijze van coderen plaatst tegelijkertijd een kanttekening bij de betrouwbaarheid omdat in feit is afgeweken van de betrouwbare en heersende werkwijze voor coderen.

De respondenten zijn niet door haarzelf geselecteerd maar door opdrachtgever aangedragen. Zoals in de discussie wordt aangekaart, speelt de problematiek rondom het nemen van eigen regie waarschijnlijk meer bij het andere team dat valt onder wijkbeheer MGD, waarmee de resultaten in dit onderzoek wat overschaduwd worden als het aankomt op betrouwbaarheid in representatie van wijkbeheer. Het aantal respondenten van 10 maakt zowel deel uit van het team dat waarschijnlijk al meer de eigen regie pakt, als dat het 25% aandeel uitmaakt van wijkbeheer MGD. Hiermee zijn de resultaten uit dit onderzoek niet generaliseerbaar naar het hele team van wijkbeheer MGD.

Validiteit

Validiteit in dit onderzoek wordt geborgd door hantering van eenduidigheid over de uitgevraagde begrippen. Deze begrippen, zoals eigen regie en vitaliteit, zijn initieel in het theoretisch kader ter sprake gekomen met een definitie. Vervolgens zijn deze definities vertaald naar vragen voor de interviews. Of en dat de vragen door respondenten niet altijd “goed” zijn geïnterpreteerd en beantwoord, is mogelijk. Antwoorden waren inderdaad soms verrassend, maar getuigden daarmee niet per definitie van misverstaan door respondent. Bovendien zijn nagenoeg alle resultaten meegenomen in de conclusies en hebben op die manier een functie. Voor zover onderzoeker kan beoordelen, en vanuit eer en geweten handelend, zijn de resultaten op een verantwoorde manier verwerkt in dit onderzoek.

Discussie

De conclusie dat het met de eigen regie van de ondervraagde respondenten veel minder bar gesteld is dan de indruk die is gewekt in de gevoerde gesprekken met opdrachtgever, maken dat het mogelijk is dat de problematiek eigenlijk meer speelt in het andere team, waarmee eigenlijk de “verkeerde” doelgroep is bevraagd. Het was niet mogelijk het andere team te interviewen, zo werd gezegd, omdat daar aanzienlijk meer sprake is van laaggeletterdheid en omdat er weerstand verwacht werd om mee te werken aan de interviews. In die zin was het team dat nu is geïnterviewd in ieder geval bereid daar wel aan mee te werken en heeft input geleverd voor dit en eventueel verder onderzoek.

Het onderzoek is in de optiek van onderzoeker bemoeilijkt doordat de resultaten, en daarmee de conclusie, niet goed passen bij de onderzoeksvragen. Hiermee wordt bedoeld dat vooraf door opdrachtgever voorbeelden van gebrek aan eigen regie werden aangegeven die voornamelijk op het werk betrekking hadden, terwijl toen ook al duidelijk was dat de aard van het werk met zich meebrengt dat handelingsvrijheid erg beperkt is. Zij werken immers voornamelijk middels verkregen opdrachten. Om dit onderzoek af te bakenen is vanwege dat gebrek aan handelingsvrijheid (lees: het nemen van eigen regie in het werk) ervoor gekozen de eigen regie te plaatsen in het licht van gezond gedrag. De analyse uit de interviews echter leverden voor een groot deel uitkomsten die betrekking hebben op (on)gezond gedrag in het werk, waardoor de onderzoeks- en deelvragen op onderdelen slechts summier kunnen worden beantwoord.

Enkele uitgesproken blijken van ongezond gedrag c.q. gebrek aan eigen regie betroffen steeds een individuele situatie. De aard van dit gedrag zou direct te herleiden zijn tot die personen, reden waarom die resultaten zijn genegeerd en weggelaten zijn uit dit onderzoek. Dit is noodzaak maar ook jammer. Weliswaar zijn individuele resultaten niet generaliseerbaar, tegelijkertijd zijn deze resultaten juist bij uitstek voorbeelden van gebrek aan het nemen van regie.

Door de voortvarende inplanning van de 10 interviews, te weten 6 in de eerste week en 4 in de daaropvolgende week, heb ik deze tijdig kunnen houden, voordat het Coronavirus dit in grote mate zou bemoeilijken. Naast deze grote meevaller is anderzijds niet voldoende tijd geweest voor tussentijds evalueren van de geschiktheid van de door mij opgestelde topiclijst. De topiclijst heb ik naar eer en geweten samengesteld, en voorgelegd aan klasgenoten voor feedback. Bovendien heb ik een proefinterview gehouden, waarna enkele aanpassingen zijn gedaan.

Voortschrijdend inzicht echter laat nu zien dat bijvoorbeeld het onderwerp vitaliteit te summier op kenmerken is uitgevraagd en ook een te evaluatief karakter heeft. De vragen over vitaliteit bevatten vier

stellingen waarvan respondenten dienden aan te geven hoe zij daarin staan. Deze stellingen komen uit een ander onderzoek met een vergelijkbare doelgroep als die in dit onderzoek en met meerdere overeenkomsten. Daarom leek het een passende stap het zo te doen. De eerste 3 stellingen, te weten: Als ik werk voel ik me sterk en fit; Als ik 's morgens opsta, heb ik zin om aan het werk te gaan, en: Als ik aan het werk ben kan ik heel lang doorgaan, hadden gecombineerd kunnen worden met de open vraag hier direct aan voorafgaand: Hoe fit voel jij je meestal? In essentie komen de vragen min of meer op hetzelfde neer, maar de resultaten bleken wel erg uiteenlopend.

Vragen over vitaliteit in vervolgonderzoek kunnen bijvoorbeeld zijn:

Wat kan jij zelf doen om vitaal te blijven?

Hoe belangrijk vind jij het om vitaal te blijven?

Tijd om dit onderzoek grondig te doen, doorlopen van de topiclijst en de beperkte duur van het interview hebben vaak te weinig ruimte geboden om dieper in te gaan op het achterhalen van attitudes en motieven. De topiclijst zou er met de kennis van nu heel anders uitzien, en interviewer zou vaker doorvragen naar achterliggende motieven en attitudes. (*Aanbeveling*)

Tijdens de interviews was het soms niet opportuun om bepaalde vragen te stellen, soms niet het moment in het gesprek, waardoor de vraag niet meer aan de orde kwam. En soms waren antwoorden al op andere vragen gegeven. Deze gang van zaken maakte dat de gestructureerdheid van de vragenlijst niet altijd aangehouden kon worden en dat interviewer niet alle respondenten dezelfde vragen heeft gesteld. Voor zover onderzoeker kan beoordelen, heeft dit geen negatieve gevolgen gehad voor de uitkomsten.

De antwoorden die respondenten gaven, lagen soms niet in de lijn der verwachting, in ieder geval niet in die van onderzoeker/interviewer. Zo hadden bijna alle antwoorden op de vraag wat de werkgever nog kan bijdragen aan bevordering van gezond gedrag, eerder te maken met aanpassing van werkzaamheden in het kader van duurzame inzetbaarheid en rondom het pensioen.

Op de vraag "Wat versta je onder gezond gedrag" gaven meerdere respondenten als antwoord: vriendelijk zijn, mensen helpen, collegiaal zijn, respectvol met elkaar omgaan. Dit waren aangenaam verrassende antwoorden voor onderzoeker, omdat ook zij het belang erkent van fijne sociale contacten en omdat dit past binnen de grondbeginselen van de psychologie, namelijk *the need to belong*. Hoe dan ook, zijn het antwoorden op vragen zoals zij het beleven en dat is tenslotte het doel van de vraagstelling. Dit kan ook impliceren dat de vraag, immers voortgekomen uit een probleemstelling, geen probleem is dat bij de doelgroep speelt.

Daarnaast kunnen sommige markante uitspraken in het kader van ongezond gedrag en gebrek aan nemen van eigen regie, die uit de interviews naar voren kwamen, niet vermeld worden in verband met het feit dat dit direct herleidbaar is naar personen (zie ook de ethische verantwoording op pag. 16). Dit maakt dat belangrijke informatie over eigen regie nemen niet wordt meegenomen. Wel zou die informatie voor de interventie minder relevant zijn omdat die niet gebaseerd moet zijn op bevindingen van een individu. Anderzijds, als de interventie voor allebei de teams ontwikkeld gaat worden, is het niet ondenkbaar dat bepaalde gedragingen wel vaker voorkomen. Dit is niet bekend.

De passages die zijn geselecteerd uit de theorie voor verwerking in mijn theoretisch kader zijn gebaseerd op eigen verwachtingen met betrekking tot de doelgroep. Achteraf gezien heeft waarschijnlijk bij de keuze van de passages bias hier een rol gespeeld. Bias ten opzichte van de beroepsgroep en bias als gevolg van de informatie uit de gesprekken bij opdrachtgever. Meerdere gesprekken bij opdrachtgever hadden waarschijnlijk tot meer diverse informatie geleid. Men zou kunnen stellen dat onderzoeker meer regie had kunnen nemen bij het raadplegen van informatiebronnen. Hoewel menselijk, had onderzoeker daar alerter op kunnen zijn en wellicht juist meer buiten de kaders kunnen zoeken. Wel is het zo dat erg veel literatuur is geraadpleegd en gebruikt en komen veel resultaten overeen met ander onderzoek en sluiten deze aan bij de verwachtingen vooraf.

De resultaten uit de antwoorden van respondenten zijn per vraag naast elkaar gelegd en geanalyseerd. Daarna zijn de resultaten opgesplitst naar thema of deelvraag, waarmee ze in feite uit de context zijn gehaald: de context van het verhaal van respondenten.

De invalshoek om te kijken in hoeverre het persoons- of situatie gebonden is wanneer wel of niet eigen regie wordt genomen, lijkt niet alleen onderzoeker uitermate interessant maar zou ook tot nieuwe inzichten kunnen leiden. (*Aanbeveling*).

Vermeld dient te worden dat onderzoeker een afwijkende werkwijze heeft gehanteerd voor het coderen van de resultaten uit de interviews, deze werkwijze is toegelicht in het hoofdstuk betrouwbaarheid. Onderzoeker staat desondanks in voor de juistheid en volledigheid van de resultaten uit de interviews en de daaruit volgende conclusie.

De deelvragen leenden zich niet om de rol van de leidinggevende voor de doelgroep toe te lichten, maar in de literatuur komt het belang van de rol van leidinggevende regelmatig terug. Ook uit de antwoorden van respondenten komt naar voren dat de leidinggevende een belangrijke rol speelt. Voor onderzoeker zijn dit redenen om aandacht te besteden aan de rol van de leidinggevende. Hierbij dient opgemerkt te worden dat voor velen de uitvoerder als leidinggevende wordt gezien, door anderen de teammanager,

en sommigen hebben de indruk dat er wisselingen zijn op dat niveau, en weten niet goed wie expliciet als hun leidinggevende moet worden aangemerkt. Omdat het gaat om beleving, is ook hier als zodanig mee omgegaan: om het even wie zij zien als leidinggevende, hebben zij hun mening hierover gegeven.

Respondenten werken voornamelijk middels het uitvoeren opdrachten die zij krijgen aangereikt van de leidinggevende. Het merendeel ziet de leidinggevende/ uitvoerder als degene die het werk aanstuurt, degene aan wie je verantwoording aflegt, als vertrouwenspersoon en als degene die problemen onderling of met betrekking tot het werk snel oppakt en oplost. Het is opvallend dat zij hem als vertrouwenspersoon aangeven omdat een aantal respondenten ook aangeeft hun problemen niet met een of meerdere collega's te delen.

De leidinggevende wordt als vertrouwenspersoon gezien omdat hij naar zeggen écht luistert naar respondenten en bij de situatie passende acties onderneemt. Daarnaast vraagt hij ook na gesprekken regelmatig hoe het met iemand gaat of neemt hij uit zichzelf iemand apart omdat hij ziet dat het niet helemaal lekker gaat. Het blijkt dat met name voor de oudere werknemers met fysiek zwaar werk geldt dat sociale steun van met name de leidinggevende en de mogelijkheid van flexibele werktijden sterk bijdragen aan het kunnen blijven werken tot zijn 65^e (Ybema et al., 2009).

De leidinggevende lijkt dan ook de aangewezen persoon om in gesprek te gaan met zijn werknemer over wat bij hem werkt, wat aansluit, wat weer leidt tot bewust zijn van de verantwoordelijkheid voor de eigen gezondheid en het nemen van meer eigen regie. Van Vuuren et al. (2016b). Overleg over tools die de werknemer nodig heeft om gezonder te leven, en om een vinger aan de pols te houden voor het geval zijn gezondheid in het geding is (Van Vuuren et al., 2016b).

Uit longitudinaal onderzoek, over een periode van 29 jaar, is naar voren gekomen dat personen die een zwaar beroep uitoefenen eigenlijk hulp geboden zou moeten worden zich om te scholen na hun vijftigste (Ravesteijn, 2016). Dit is nodig om te voorkomen dat het werk dermate veel schade toebrengt dat ze niet meer kunnen werken (Ravesteijn, 2016). Ter illustratie van de noodzaak: een jaar fysiek zwaar werk uitoefenen op latere leeftijd heeft hetzelfde effect op de gezondheid als ouder worden in zestien maanden tijd. Voor mensen die zware beroepen uitoefenen betekent langer doorwerken dat zij juist op latere leeftijd, wanneer het werk hen het zwaarst valt, worden blootgesteld aan de negatieve gezondheidseffecten (Ravesteijn, 2016). Er zijn nog meer verontrustende uitkomsten. Laag gewaardeerde beroepsuitoefenaars beweren driemaal zo vaak een slechte gezondheid te ervaren als mensen in hoger gewaardeerde beroepsgroepen. Dit leidt tot een tweemaal zo hoog sterftecijfer en een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage van 50% (Ravesteijn, 2016).

In Nederland is de AOW-leeftijd voor iedereen gelijk. Gezien de aard van de beroepen en de inmiddels aangetoonde consequenties voor de gezondheid, zou onderscheid gemaakt moeten worden tussen de verschillende soorten beroepen. Enkele respondenten hebben dit ook aangegeven. Gelijkheid is dus niet hetzelfde als gelijke en/of rechtvaardige behandeling.

In lijn met bovenstaande stelt Ravesteijn (2016) verder dat een algemene verhoging van de AOW-leeftijd dus nadeliger voor mensen die een zwaar beroep uitoefenen. De twee jaar extra doorwerken betekent voor hun namelijk een relatief groter aandeel van de resterende verwachte levensduur na hun pensioen (Ravesteijn, 2016). Wat hem wel een verstandige beleidsmaatregel lijkt, is om juist de mensen met de lichtere beroepen, die vaak zowel een hogere opleiding als een hoger inkomen hebben, langer door te laten werken tot de AOW-leeftijd.

Tenslotte heeft dit onderzoek ook de vraag doen rijzen in hoeverre eigen regie mag worden verwacht van de medewerkers wijkbeheer. Er zal zorgvuldig moeten worden gekeken naar het behouden van een balans tussen ingrijpen in de persoonlijke sfeer van de werknemer en de grenzen van ethisch verantwoorde verwachtingen namens de werkgever.

Aanbevelingen

Om ervoor te zorgen dat de alle medewerkers van Wijkbeheer MGD tenminste tot aan hun pensioen zo vitaal mogelijk blijven, verdient het aanbeveling om als werkgever hierover structureel in gesprek te blijven met de medewerkers. Thema's die hierbij zeker aan de orde dienen te komen zijn het nemen van eigen regie, de leefstijl en ook zaken als flexibele werktijden en een aantrekkelijke regeling om langzaam af te bouwen zonder dat dat verstrekende financiële gevolgen heeft voor de werknemer.

In lijn met de vraag in hoeverre eigen regie mag worden verwacht van de werknemer, kan dat tevens als thema dienen in een gesprek.

Daarnaast verdient het aanbeveling gevolg te geven aan de mogelijkheid deel te nemen aan preventieve medische onderzoeken. Borging van opvolging van deze onderzoeken kan gerealiseerd worden door de gesprekken tussen werknemer en werkgever. Als de uitslagen van de onderzoeken echter inherent zijn aan privacyregels, kan erover in gesprek worden gegaan met de werkgever / leidinggevende, of met een onafhankelijke derde. Afhankelijk van de inhoud van het medisch onderzoek, kan aanvullend kan een vitaliteits- of inzetbaarheidsonderzoek worden aangeboden. Borging om zoveel mogelijk belemmeringen ten aanzien van duurzame inzetbaarheid te voorkomen lijkt geboden.

Het in gesprek blijven geldt naast lichamelijke problematiek ook voor problematiek die zich kan manifesteren in niet-effectieve communicatie onderling en met burgers. Respondenten stuiten vaak op onbegrip bij burgers, wat tot frustratie en dus stress kan leiden. Het is ook waarschijnlijk dat niet alle medewerkers een effectieve coping hanteren. Dit kan leiden tot schade voor de gezondheid.

Een training, met als onderdeel een rollenspel, kan ingezet worden om de medewerkers wijkbeheer meer inzicht en handvatten te geven om effectief met anderen te communiceren. Dit kan als extra voordeel opleveren dat zij leren zich beter te uiten en niet met problemen blijven rondlopen.

Met betrekking tot het onderzoek zelf: dit heeft niet tot de gewenste resultaten geleid om allerlei redenen die aangegeven zijn in dit verslag. Om een betrouwbaarder beeld te krijgen van de mate van eigen regie bij wijkbeheer, dient in de ogen van onderzoeker ook het team Boxtel onderzocht te worden. Of dit het best via kwalitatief of kwantitatief onderzoek gedaan kan worden dient zorgvuldig overwogen te worden omdat de praktische uitvoerbaarheid niet gegarandeerd is. Wellicht kan een onafhankelijke derde helpen bij invullen van een vragenlijst of kan een goed uitgedachte vragenlijst, op het niveau van deze potentiële respondenten, worden ingezet. Een derde dient op objectieve wijze geïnformeerd te worden over de betekenis van de begrippen en vragen op de topiclijst en alle respondenten dezelfde informatie te verschaffen.

Het psychologisch construct zelf-effectiviteit kan nog dieper worden uitgevraagd omdat dat een grote rol speelt bij het nemen van eigen regie en omdat ook motivatie daarbij wordt aangehaald.

De achterliggende drijfveren die maken dat zij de regie pakken, zijn niet volledig naar voren gekomen uit dit onderzoek. Een optie voor vervolgonderzoek zou observatie van de medewerkers wijkbeheer kunnen zijn. Door te zien hoe zij zich gedragen tijdens het werk en in de sociale omgang, kan dit nuttige informatie opleveren over het nemen van eigen regie op gezond gedrag. Kanttekening hierbij is de kans dat zij zich niet volledig laten zien, wetende dat ze geobserveerd worden.

Omdat het gebrek aan regie nemen niet bij alle medewerkers speelt, is het een optie om individueel te observeren bij werknemers met “notoir” problematisch gedrag voor zover bekend bij werkgever. Er zou na analyse bijvoorbeeld coaching ingezet kunnen worden of een training, al naar gelang de behoefte.

Literatuurlijst

Boeije, H., & Bleijenbergh, I. (2016). <i>Analyseren in kwalitatief onderzoek</i> (2de editie). Amsterdam, Nederland: Boom uitgevers.
Brug, J., van Assema, P., & Lechner, L. (2010). <i>Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering: een planmatige aanpak</i> (7de editie). Assen, Nederland: Koninklijke Van Gorcum.
Driessen, H. (2010). <i>Het toekomstperspectief van de oudere werknemer</i> . Alphen aan den Rijn. Kluwer.
Eysink, P. E. D., Hamberg-van Reenen, H. H., & Lambooi, M. S. (2008). <i>Leefstijl en arbeid in balans</i> . Geraadpleegd op 4 januari 2020 van https://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/270254001.pdf .
FocusWerkt, geraadpleegd 2 februari 2020 https://focuswerkt.nl/preventief-inzetbaarheidsonderzoek-pio/
KNAW; NFU; NWO; TO2-federatie; Vereniging Hogescholen; VSNU (2018): <i>Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit</i> . DANS. Geraadpleegd van https://doi.org/10.17026/dans-2cj-nvwu op 29 maart 2020.
Koolhaas, W., Brouwer, S., Groothoff, J. W., Sorgdrager, B., & van der Klink, J. J. L. (2009). Bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer. <i>TBV - Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde</i> , 17(7), 286–291. https://doi.org/10.1007/bf03081240
Morrison, V., & Bennett, P. (2013). <i>Gezondheidspsychologie</i> (2e editie). Amsterdam: Pearson Benelux B.V.
Movisie. (2012 januari). <i>Pleit voor vitaliteit</i> . Geraadpleegd op 19 november 2019, van https://www.movisie.nl/publicatie/pleit-vitaliteit
Nutbeam, D. (2008). The evolving concept of health literacy. <i>Social Science & Medicine</i> , 67(12), 2072–2078. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.09.050 . Geraadpleegd 26 januari 2020.
Overheid.nl, geraadpleegd 2 februari 2020 https://wetten.overheid.nl/BWBR0008587/2020-01-17
Promotion and Wellness. <i>American Journal of Health Promotion</i> , 26(3), 1–12. https://doi.org/10.4278/ajhp.26.3.tahp
Ravesteijn, B. (2016). <i>Measuring the Impact of Public Policy on Socioeconomic Disparities in Health</i> . Amsterdam, Nederland: Rozenberg Publishers.
Rongen, A., Robroek, S. J. W., & Burdorf, A. (2014). The importance of internal health beliefs for employees' participation in health promotion programs. <i>Preventive Medicine</i> , 67, 330–334. doi:10.1016/j.ypmed.2014.07.037, geraadpleegd 22 januari 2020
Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. <i>Contemporary Educational Psychology</i> , 25(1), 54–67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020
Schaufeli, W. (2011). Ten minste houdbaar tot. Over urgentie van duurzame inzetbaarheid in Nederland. In Schouten & Nelissen (Red.), <i>Duurzaamheid vanuit psychologisch perspectief: een kwestie van "fit"</i> (1ste editie, pp. 96–108). Zaltbommel: Uitgeverij Thema.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2013). <i>De psychologie van arbeid en gezondheid</i> (Herz. ed.). Houten, The Netherlands: Bohn Stafleu van Loghum.
Schwarzer, R. (1992). <i>Self-efficacy: thought control of action</i> (2014de editie). New York, U.S.A.: Routledge.
Seifert, C. M., Chapman, L. S., Hart, J. K., & Perez, P. (2012). Enhancing Intrinsic Motivation in Health
Smit, A. A., Andriessen, S., & Stark, K. (2005). <i>Lager opgeleiden in beweging</i> . Geraadpleegd 5 januari 2020 van https://www.werkhoezithet.nl/doc/kennisbank/lager_opgeleiden_in_beweging.pdf
Twickler, Th. B. (Marcel), Hoogstraaten, E., Reuwer, A. Q., Singels, L., Stronks, K., & Essink-Bot, M.-L. (2009). Laaggeletterdheid en beperkte gezondheidsvaardigheden vragen om een antwoord in de zorg. <i>Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde</i> , 153, 1–6. Geraadpleegd op 23 januari 2020 van http://academyinc.nl/wp-content/uploads/2014/08/laag.pdf
Van der Klink, J. J. L., Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., & Van der Wilt, G. J. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. <i>Gedrag & Organisatie</i> , 24(4).
Van Dongen, T., & de Vries, P. (2017). <i>Hoelang ben jij nog houdbaar? In gesprek over duurzame inzetbaarheid</i> . Zaltbommel, Nederland: Thema.
Van Vuuren, T. (2012). Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden. <i>Gedrag en organisatie</i> , 25(4), 400–418. Geraadpleegd van https://www.gedragenorganisatie.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/GO-25-4-400/Vitaliteitsmanagement-je-hoeft-niet-ziek-te-zijn-om-beter-te-worden
Van Vuuren, T., Smit, A., & Wolswijk, A. (2016a). <i>Daadwerkelijk werk maken van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid in de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en thuiszorg</i> . Geraadpleegd van daadwerkelijk_werk_maken_van_gezamenlijke_verantwoordelijkheid_voor_duurzame_inzetbaarheid_in_de_VVT.pdf 1 / 105
Van Vuuren, T., Lub, M., & Marcelissen, F. (2016b). Sturen op eigen regie van werknemers op gezondheid. <i>Tijdschrift voor HRM</i> , 9. Geraadpleegd van https://www.researchgate.net/profile/Tinka_Van_Vuuren/publication/307935855_Sturen_op_eigen_regie_van_werknemers_op_gezondheid/links/57d299d108ae5f03b48cac18/Sturen-op-eigen-regie-van-werknemers-op-gezondheid.pdf
Van Vuuren, T., & Marcelissen, F. (2017). Sturen op eigen regie voor duurzame inzetbaarheid: Een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers én werknemers. <i>Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde</i> , 25(8), 364–367. Geraadpleegd van https://link.springer.com/article/10.1007/s12498-017-0138-9
Wiekens, C. J. (2012). <i>Beïnvloeden en veranderen van gedrag</i> . Amsterdam: Pearson Education Benelux.
Ybema, J. F., Geuskens, G., & Oude Hengel, K. (2009). <i>Oudere werknemers en langer doorwerken</i> . Geraadpleegd van https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_Id=100116&att_Id=4911

Bijlage 1 – Planning onderzoek vooraf

Vooronderzoek

	nov-19				
Week	46	47	48		
Inleveren onderzoeksvoorstel					

Onderzoek

	dec-19				
Taak	Week 49	Week 50	Week 51	Week 52	
Meelopen met Wijkbeheer SMG					
Literatuuronderzoek					
Opstellen topiclijst					
Check topiclijst door docent					
Vragen voor interviews uitwerken					

	jan-20				
	Week 1	Week 2	Week 3	Week 4	Week 5
Meelopen met Wijkbeheer SMG					
Introductie bij Wijkbeheer SMG					
inplannen interviews					
Houden interviews					
Uitwerken interviews					

	feb-20				
	Week 6	Week 7	Week 8	Week 9	
Houden van overige 5 interviews					
Uitwerken interviews					
Codeboom opstellen					

	mrt-20				
	Week 10	Week 11	Week 12	Week 13	Week 14
Analyseren van de resultaten					
Conclusie-discussie formuleren					
Aanbevelingen formuleren					
Conceptvoorstel voor interventie					

Interventie

	april	mei	juni		
Inplannen interventie					
Uitwerken interventie					
Uitvoeren interventie					

Bijlage 2 - Topiclijst

Toelichting vooraf: Ik ga je zo allerlei vragen stellen over ziek zijn, gezond zijn, hoe dat er voor jou uit ziet en hoe je daarmee omgaat.

Eigen regie op gezond gedrag	
	Wat versta jij onder gezond gedrag? (Wat doe jij zelf om gezond te zijn en te blijven?)
	Kun je me een of meerdere voorbeelden geven van gezond gedrag tijdens je werk?
	Wat doe jij zelf verder aan verbetering of behoud van je gezondheid? Zoek je bijvoorbeeld zelf leuke activiteiten om te doen?
Gezond gedrag werknemer (Belemmerende factoren)	Wat is voor jou reden om je ziek te melden en niet te gaan werken? Wat doe je dan en wat doe je om te herstellen?
	Stel dat je je erg zorgen maakt om een privé situatie, hoe ga je daarmee om op het werk?
	Hoe gezond eet je? Denk hierbij aan groente en fruit.
	Hoeveel alcohol drink je gemiddeld per week?
	Rook je? Zo ja, hoeveel?
	Hoeveel uren slaap je gemiddeld
Faciliteiten namens organisatie ter bevordering gezond gedrag	Wat doet de werkgever voor zover jij weet aan verbetering of behoud van jouw gezondheid?
	Wat verwacht je of zou je willen van de werkgever om jou te helpen gezond gedrag te vertonen?
Vitaliteit	Hoe fit voel jij je meestal?
	Wat vind je van de volgende stellingen: Als ik werk voel ik me fit en sterk Als ik 's morgens opsta, heb ik zin om aan het werk te gaan Als ik aan het werk ben kan ik heel lang doorgaan Op mijn werk laat ik me door stress niet uit het veld slaan en zet ik door, ook als het tegenzit.
	Als je moet kiezen zou je dan zeggen dat je werk je energie oplevert of dat het je voornamelijk energie kost?
	Hoe ziet voor jou balans in werk en privé eruit? Ervaar je daar balans? Zo neen, wat kan je doen om het te bereiken?
Duurzame inzetbaarheid	Welke waarde heeft werk voor jou en hoe waardevol voel jij je in jouw werk? (Wat betekent werk voor jou?)
	Is het werk dat je nu doet, het werk dat je tot je pensioen wil blijven doen?
	Zou je een cursus of opleiding willen volgen buiten de vaardigheidsopleidingen? Zo neen en als persoon ouder is: als je jonger was zou je dat dan wel willen?
Afsluitende vragen	Welke rol vervult de leidinggevende voor jou?
	Is er nog iets wat je graag wil zeggen over deze onderwerpen?

Aanvullende vragen voor leidinggevend

Eigen regie	Waar loop je tegenaan voor wat betreft het wel of niet nemen van eigen regie op gezond gedrag bij je medewerkers?
	In hoeverre vind je dat je een voorbeeldfunctie hebt voor je medewerkers?

Bijlage 3 – Codeboom

Gezond gedrag

- **Arbo richtlijnen volgen**
 - hulpmiddelen benutten
 - beschermingsmiddelen benutten
 - gevaarlijke stoffen vermijden
 - collega's wijzen op nalatigheid van inzet hulpmiddelen
 - letten op juiste houding en juiste wijze van tillen
 - hulp vragen indien nodig
 - afwisselen met zwaar en licht fysiek werk.
- **Sociale omgang**
 - collegiaal zijn
 - respectvol met elkaar omgaan
 - openheid over problemen
 - goed luisteren naar anderen
 - gezond verstand gebruiken in de omgang met anderen.
 - met burgers in gesprek gaan, proberen weerstand weg te nemen.
- **Bewegen**
 - met de fiets naar het werk
 - hardlopen
 - mountainbiken
 - wandelen
 - racefietsen
 - met de boot erop uit
 - altijd bezig zijn, niet op de bank zitten.
- **Gezond eten**
 - eten volgens de richtlijnen (schijf van 5 e.d.)
 - maat houden met eten
 - gezond eten en drinken als basis voor functioneren
 - gezond eten; steeds belangrijker naarmate je ouder wordt.
 - elkaar aanspreken op te veel snacken.
- **Tussentijds herstel en tempo**
 - regelmatig rust nemen om te herstellen
 - alles met mate: niet te veel, niet te weinig
 - niet in een te hoog tempo werken.
- **Ziekmelding**
 - last van rug, nek of schouders (voor herstel: in beweging blijven)
 - niet meer op of neer kunnen
 - na ondergaan operatie
 - griep (voor herstel: niet naar de dokter maar uitzieken).
- **Omgaan met privé zorgen op het werk**
 - geen last van stress
 - vermijden eraan te denken
 - werken als welkome afleiding
 - niet opkroppen: open zijn en problemen uitspreken
 - vertrouwen in 1 collega of leidinggevende stellen
 - privé is privé

- in zichzelf keren
 - geen invloed?-> loslaten
 - voor zichzelf houden.
- **Alcohol drinken**
- alleen vrijdag en zaterdag soms een lekker pilsje
 - alleen vrijdag en zaterdag stevig drinken
 - vrijdags met de collega's ter afsluiting van de week
 - elke dag 2 flesjes bier, in het weekend iets meer.
 - met mate, soms een paar voor de gezelligheid
 - hij lust goed een glaasje.
 - met mate, soms een flesje bier of glas wijn.
- **Roken**
Niet (9 van de 10).
- **Nachtrust**
- ervaart goede nachtrust (5x).
 - goede nachtrust, ligt vroeg op bed (om 9-10 uur) maar staat niet fit op.
 - minder dan vroeger, hij voelt zich wel uitgerust.
 - geen goede nachtrust als gevolg van tinnitus; waarschijnlijk slijtage gehoor door werk en spelen in band.

Resumerend: belemmeringen

- na 50e wordt sporten moeilijker
- onbekend met de mogelijkheden
- hoge werkdruk ontnemt werkplezier.
- goede houding niet altijd haalbaar
- rug-, knie- en schouderklachten vanwege slijtage
- rug-, knie- en schouderklachten vanwege ouder worden
- als alternatief heel ander werk is niet wenselijk
- verslaafd aan koffie (en rookt)
- problemen met gewichtsbeheersing, aanleg voor overgewicht
- dagelijks mogelijkheid worstenbroodjes op het werk te kopen.

Bijdragen werkgever aan verbetering of behoud van gezondheid

- ter beschikking stellen van materialen en hulpmiddelen
- ter beschikking stellen van beschermingsmiddelen
- tool box-meetings
- mogelijkheid aannemer in te schakelen bij te zwaar werk
- voorziet in behoeften
- gratis fruit
- afwisseling zwaarder en lichter fysiek werk
- organisatie sport activiteiten
- aanbod medische keuring
- problemen in werk of met collega's worden snel opgelost
- werkgever is flexibel en ondersteunend bij privéproblemen.

Aanvullende verwachting/wens van werkgever door werknemer

- deels op kantoor werken als ze ouder worden
- langzaam uren afbouwen
- eerder met pensioen
- snellere actie in traject voor lichter werk.

Vitaliteit

Mate van fitheid

- redelijk fit, ook na het werk nog
- erg fit
- met ouder worden minder fit.

Werk en energie

- werk levert energie op (voldoening, soc. contacten, uitdagingen)
- neutraal: constant niveau
- rugklachten kosten energie
- langer door kunnen gaan, de klus afmaken.

Balans in werk en privé

- dat het thuis goed draait is het belangrijkste
- aantal werkuren is prima
- gescheiden: werk=werk, thuis=thuis.

Duurzame inzetbaarheid

Waarde van werk

Intrinsiek:

- kwaliteit afleveren
- trots zijn op het resultaat
- voldoening uit mentorfunctie
- in eigen kracht staan
- voldoening na klaren van de klus
- plezier in het werk
- lekker bezig zijn
- net iets meer doen dan hoeft
- sociale contacten
- autonomie en vrijheid.

Extrinsiek

- mensen blij maken
- begrip van burgers krijgen
- waardering en complimenten krijgen
- positieve feedback op gedaan werk
- waardering in de vorm van autonomie en vertrouwen krijgen
- inkomen.

Werken tot pensioen

- ja, als het lichamelijk lukt, hier werken tot pensioen
- na 50^e kom je elders niet meer aan de bak
- sociale contacten behouden belangrijker dan minder werken
- elders als mogelijkheid indien uitdaging voorbij komt
- in andere functie vanwege lichamelijke klachten.

Volgen van cursus of opleiding naast de vaardigheidsopleidingen

- spijt van niet doorgeleerd hebben vroeger
- opleiding tot mogen keuren van materieel
- behoefte aan beter leren omgaan met emoties
- nu niet meer.

Rol leidinggevende

- aansturing en regelen randvoorwaarden in het werk
- verantwoording aan afleggen

- geeft handelingsvrijheid en vertrouwen
- bij problemen luistert hij oprecht en onderneemt gepaste actie
- als vertrouwenspersoon
- onduidelijkheid over wie leidinggevende is voor welke zaken.

Gevolgen van ouder worden

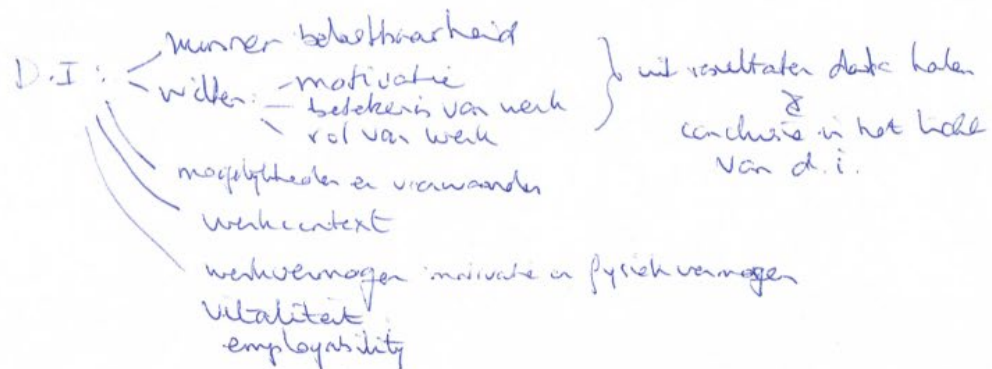
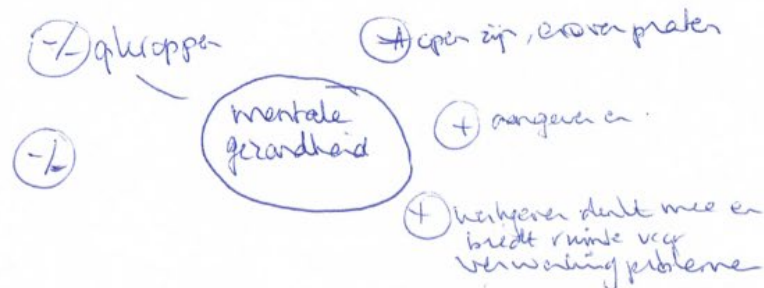
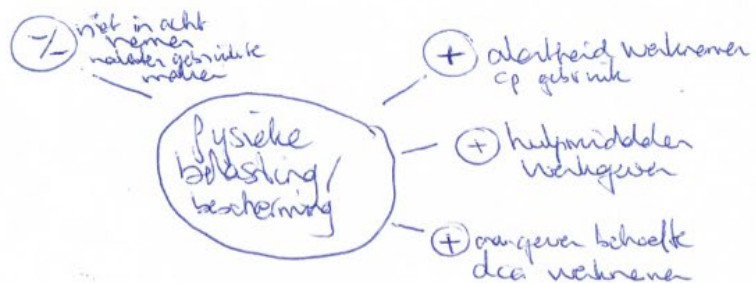
- achteruitgang van gehoor
- zware weersomstandigheden minder goed verdragen
- meer behoefte aan herstelmomenten en rust
- slijtage van de rug
- minder souplesse van het lichaam
- leren gaat veel moeilijker als je ouder bent (en lang uit het leerproces).

Gebrek aan eigen regie

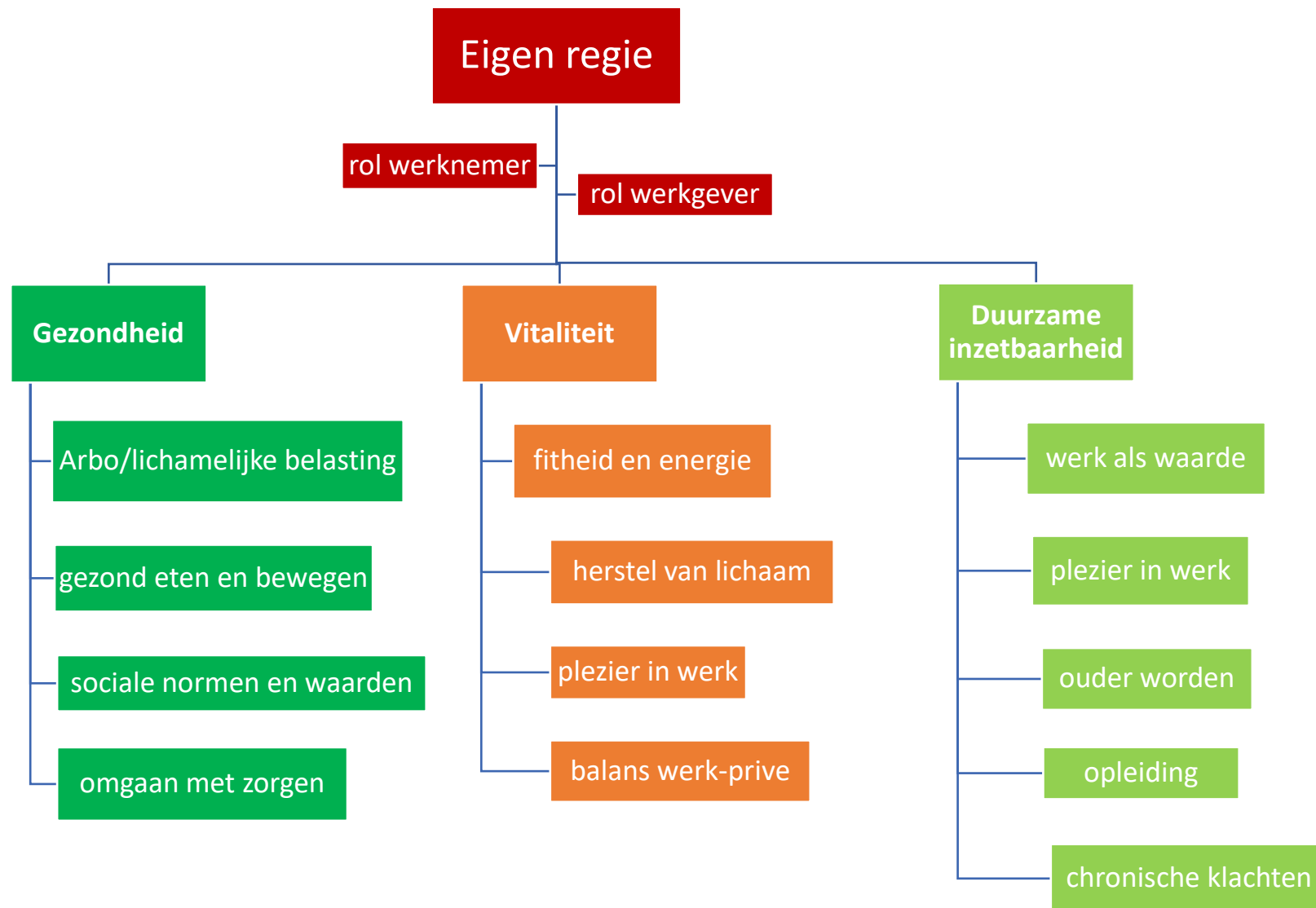
- niet naleven van de Arborichtlijnen terwijl wel bekend is dat dat moet en hoe dat moet
- niet gelukkig zijn in het werk en weinig tot niets ondernemen om het te veranderen
- bij aanleg tot overgewicht in jojo-effect vervallen in plaats van hulp in te schakelen met als doel een effectieve levensstijl
- verslaafd zijn aan koffie en dat in stand houden door maagbeschermers te slikken.

Bijlage 4 – Open - en axiaal codering

+ = bevorderend voor gezond gedrag
 - = belemmerend " " "



samenvatting:
 belangrijkste dingen!
 validiteit & betrouwbaarheid
 resultaten
 - thema



Bijlage 6 – Ethische verantwoording

De ethische verantwoording die onderzoeker concreet heeft betracht tijdens het doen van dit onderzoek, van begin tot eind, is beschreven in het gelijknamige hoofdstuk op pagina 17. In deze bijlage zullen aanvullende van toepassing zijnde en relevante richtlijnen, zoals geformuleerd in de “Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit” uit 2018, worden toegevoegd. Puntsgewijs en zonder verdere toelichting tenzij dit nodig is.

Ontwerp

Bij het ontwerp van dit onderzoek is rekening gehouden met de belangen van wetenschap en/of samenleving bij de bepaling van onderwerp en inrichting van het onderzoek.

- Het onderzoek kan wetenschappelijk en/of maatschappelijk van betekenis zijn.
- Er zijn geen ongefundeerde claims gedaan over te behalen resultaten.
- Er is zoveel mogelijk gezocht naar en rekening gehouden met de laatste wetenschappelijke inzichten.
- De gekozen onderzoeksopzet leidt naar beantwoording van de onderzoeksvraag.
- Onderbouwing is op methodologische wijze en zorgvuldig gegeven.
- De verzamelde onderzoeksgegevens zijn geordend en gecategoriseerd, zodat deze controleerbaar zijn en kunnen worden hergebruikt.
- De onderzoeksgegevens en de -data worden na afloop van het onderzoek zoveel mogelijk publiek beschikbaar gemaakt dan wel, bij geboden vertrouwelijkheid, worden de valide redenen daarvoor vastgelegd.
- Vereiste toestemmingen zijn verkregen en voor zover nodig heeft ethische toetsing plaatsgevonden.
- De onderzoeksopdracht is aangenomen omdat het volgens de normen uit deze code uitgevoerd kon worden.

Uitvoering

- Bij de uitvoering van het onderzoek is precies en accuraat te werk gegaan en zijn wetenschappelijke methoden ingezet.
- De onderzoeksresultaten zijn niet verzonden, ze zijn daadwerkelijk afkomstig, vaak letterlijk, als uitkomsten van de interviews. Er zijn hierbij geen resultaten verwijderd zonder expliciete en deugdelijke rechtvaardiging. De verzamelde en gebruikte data in dit onderzoek zijn eerlijk, zorgvuldig en zo transparant mogelijk beschreven. Ook zullen deze worden bewaard door onderzoeker.

- De bronnen zijn controleerbaar.
- Onderhavige afstudeeropdracht valt binnen mijn deskundigheid vallen als Toegepast Psycholoog i.o.

Verslaglegging

- Er is recht gedaan aan eenieder die aan het onderzoek en het verkrijgen en/of verwerken van de data heeft bijgedragen.
- Bronnen, data en argumenten zijn op zorgvuldige wijze gepresenteerd.
- Onderzoeker is transparant over de gevolgde methode en werkwijze. De wetenschappelijke argumentatie is helder zijn en de stappen in het onderzoeksproces zijn controleerbaar. Het onderzoek is voldoende gedetailleerd beschreven om de dataverzameling te kunnen repliceren en de data-analyse te kunnen herhalen.
- Helderheid over de resultaten en conclusies en over de reikwijdte daarvan is gegeven.
- Bij het overnemen van ideeën, procedures, resultaten en tekst is recht gedaan aan het betrokken wetenschappelijk werk van anderen en is zorgvuldig verwezen naar de bron.

Communicatie

Publieke communicatie vindt in alle eerlijkheid plaats. Eerlijkheid wordt ook betracht met betrekking tot de beperkingen van het onderzoek en van de eigen expertise. Communicatie over de onderzoeksresultaten aan het algemene publiek vindt alleen dan plaats, als er voldoende zekerheid over de resultaten bestaat.

Bijlage 7 – Tussenevaluatie onderzoeker door opdrachtgever

Geachte opdrachtgever of begeleider,

Dit studiejaar heeft u een van onze studenten in staat gesteld om de afstudeeropdracht van de opleiding Toegepaste Psychologie binnen uw organisatie te vervullen. U biedt de student daartoe de ruimte en u draagt zorg voor de praktische en inhoudelijke begeleiding. Allereerst onze hartelijke dank voor uw inzet.

Om zicht te krijgen op de ontwikkeling die de student in deze opdracht doormaakt is het voor ons van belang uw mening daarover te kennen. Wij vragen u uw indruk weer te geven van de ontwikkeling van de student. Het is ook mogelijk om daarbij in de aangegeven ruimte een toelichting vermelden.

De door u ingevulde tussenevaluatie zal een belangrijke rol spelen bij de bespreking met de student over de voortgang van de afstudeeropdracht. In de latere eindevaluatie vragen we ook wat uw oordeel is over de uiteindelijke interventie die de student op basis van zijn/haar onderzoek heeft opgesteld.

Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben, dan kunt u contact op nemen met de begeleidende docent van de student. U kunt ook de coördinatoren van de afstudeeropdracht benaderen via de mail afstuderentp@fontys.nl.

Hartelijk dank voor uw moeite.

Namens Fontys Hogeschool HRM en Psychologie,

Marjolein Peters, MSc. & Kirsten Wijnans, MSc.

Coördinatoren Afstudeeropdracht

Algemene indruk

Hoe evalueert u de houding van de student en diens uitvoering van de opdracht op dit moment?

Aspect	O/V/G	Feedback en toelichting
Houding	G	Karin is rustig en luistert goed naar wat er speelt
Uitvoering van de opdracht	V	Nu nog wat lastig in te schatten

Kunt u aangeven hoe u de ontwikkeling van de student in de competenties Onderzoeken ervaart?

Aspect	O/V/G	Feedback en toelichting
Doelgericht en planmatig werken	G	Ze had meteen een planning en is voortvarend begonnen.
Analyseren van de behoefte van de opdrachtgever (probleemanalyse)	V/G	samen met ons gekeken waar behoefte aan is en aan de hand daarvan een analyse gemaakt
Vertalen van de vraag van de opdrachtgever naar een relevant en haalbaar onderzoek	V/G	Zit nog in het onderzoek
Delen van kennis en inzichten vanuit het onderzoek	V	gesprekken worden uitgewekt, resultaat is nog niet gedeeld
Presenteren (mondeling en schriftelijk) en toelichten van resultaten en aanbevelingen, draagvlak verwerven		Nog niet aan de orde

Kunt u aangeven hoe u het professionele werken van de student heeft ervaren?

Aspect	O/V/G	Feedback en toelichting
Zelfstandig en proactief te werk gaan	G	Karin werkt vooral zelfstandig en proactief
Afstemmen van werkzaamheden en aangeven van professionele grenzen		nvt
Ethisch handelen: o.a. het omgaan met tegengestelde belangen; respectvol, integer en zorgvuldig te werk gaan	G	Gezien de situatie bij wijkbeheer is ze hier heel zorgvuldig en integer te werk gegaan!
Actuele kennis en ontwikkelingen benutten voor ter verbetering van het eigen handelen en van de beroepspraktijk		nvt

Geef u a.u.b. aan in hoeverre het functioneren van de student aan uw verwachtingen voldoet.

De student functioneert ...

	<u>boven</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht
X	<u>op</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht
	<u>onder</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht

Sterke punten student met betrekking tot de professionele houding / aanpak van de opdracht:

Karin heeft al veel goede gesprekken gehad met onze collega's van wijkbeheer

Verbeterpunten student met betrekking tot de professionele houding / aanpak van de opdracht:

in het begin wat onzeker en dat was duidelijk te merken, maar lijkt nu minder te worden.

Verwacht u dat de student de opdracht binnen de daarvoor gestelde tijd zal afronden?

Ja	Nee	Niet bekend
----	-----	-------------

Zo nee: verwachte overschrijding: weken

Dat vind ik door de situatie waar we ons nu in bevinden erg lastig om te zeggen.
Alles staat op z'n kop door de hele Corona-crisis en we zijn er nog lang niet natuurlijk.

Het zal aan de inzet van Karin niet liggen, maar wellicht wel vertraging oplopen door de huidige maatregelen waar we ons aan dienen te houden.

Bijlage 8 – Toestemmingsformulier publicatie op HBO-kennisbank

Toestemmingsformulier voor opname van de afstudeerscriptie in de HBO Kennisbank

Fontys Hogescholen stelt de student in de gelegenheid om zijn/haar scriptie in een databank op te laten nemen en publiekelijk toegankelijk te maken (zie OER art. 30). Voor de bepalingen inzake het auteursrecht wordt verwezen naar het Studentenstatuut artikel 39, lid 4 t/m 7. Verder wordt verwezen naar de praktijkovereenkomst m.n. inzake het al dan niet publiekelijk beschikbaar mogen stellen. De scriptie wordt uitsluitend in de database opgenomen wanneer deze beoordeeld wordt met de kwalificatie 7 of hoger. De scriptie zal in het algemeen gedurende 6 jaren in de scriptiedatabank zijn opgenomen en voor het publiek beschikbaar zijn conform de hieronder verleende toestemming.

Naam student	C.I.M. Eickholt
Studentnummer	2910012
Instituut/Hogeschool	Fontys Hogeschool HRM en Psychologie
Opleiding	Toegepaste Psychologie
Titel scriptie	De medewerker Wijkbeheer bij MijnGemeenteDichtbij neemt het heft in eigen handen

Toestemming

☒ Hierbij verleen ik een niet-exclusieve licentie tot opname van de hierboven genoemde scriptie in de databank "Fontys scripties" en deze geheel of gedeeltelijk te (doen) verveelvoudigen en openbaar te (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, online of offline, voor gebruik door derden uitsluitend voor onderwijs- en onderzoeksdoeleinden. Hiermee verklaar ik tevens dat mijn organisatie c.q. opdrachtgever hier geen bezwaar tegen heeft.

Geen toestemming

☐ Hierbij verleen ik geen licentie tot opname de hierboven genoemde scriptie in de databank "Fontys scripties". Tevens verleen ik geen toestemming tot het geheel of gedeeltelijk (doen) verveelvoudigen en openbaar (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, online of offline, van bedoelde scriptie voor welk gebruik dan ook.

Reden hiervoor is:

☐ Organisatie c.q. opdrachtgever gaat hiermee NIET akkoord

☐

Datum: 26 maart 2020

Handtekening student:

Invoerformulier Student

Afstudeeropdracht | Scriptie

		Tips!
Titel:	De medewerker Wijkbeheer bij MijnGemeenteDichtbij neemt het heft in eigen handen	Neem de titel letterlijk over van de titelpagina. Een eventuele ondertitel kan achter de hoofdtitel getypt worden.
Auteur:	Karin Eickholt	
Begeleider:	Drs. Martijn van der Locht	
Samenvatting: (maximaal 3 regels)	Onderzoek naar factoren die een rol spelen bij het nemen van eigen regie door medewerkers wijkbeheer bij een gemeente en dit invloed hebben op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Onderzocht wordt de rol van zowel werknemer als werkgever om deze eigen regie te willen en kunnen nemen.	De samenvatting fungeert niet alleen als toelichting op de titel, maar ook als een sterk verkorte versie van de inhoud. Een bondige samenvatting met daarin goede trefwoorden levert het beste zoekresultaat op.
Trefwoorden: (Maximaal 5)	eigen regie, wijkbeheer, vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, oudere werknemer	Kies maximaal vijf vrije trefwoorden die het onderwerp van de scriptie omschrijven. Bijvoorbeeld: trefwoord1, trefwoord2, trefwoord3
Taal:	Nederlands	
Fontys Instituut:	HRM en Psychologie	Bijvoorbeeld: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie
Instelling / Opdrachtgever:	MijnGemeenteDichtbij Boxtel en Sint-Michielsgestel	Naam en locatie van de opdrachtgever; het bedrijf of de instelling waarvoor, of waarin, het werk gedaan is. Bijvoorbeeld: ASML te Veldhoven
Webadres URL:	https://www.mijngemeentedichtbij.nl/	Hier kan een in het kader van het afstuderen ontwikkelde website worden vermeld, en/of de URL van de website van de auteur.
Niveau:	Bachelor	Kies Bachelor, Masters-of-Overige
Toestemming voor publicatie:	☒ Toestemming ☐ Geen toestemming	In beide gevallen dient ook het toestemmingsformulier ondertekend ingeleverd te worden bij het Praktijkbureau.
Opmerkingen:	In het kader van borging van volledige anonimiteit dienen alle namen van opdrachtgever gearceerd te worden in dit formulier.	Ruimte voor aanvullende opmerkingen