
“KOM UIT UW STOEL!”

Een kwantitatief onderzoek naar de factoren die kantoorwerknemers motiveren om minder te zitten onder werktijd.

Opleiding:	Fontys Sporthogeschool
Stage:	Bachelor Sport en Bewegingseducatie Mobique
Stagebegeleider:	Anja Rutten
Eerste begeleider:	Vivian Backerra
Tweede begeleider:	Evy van Boxtel
Tweede lezer:	
Auteur:	Tom Hendriks Stepke 6 6031 GH Nederweert 241747@student.fontys.nl Studentnummer: 2142579

Nederweert, juni, 2016

Samenvatting

Mensen met een kantoorbaan zouden minder moeten zitten, omdat lang zitten de gezondheid bedreigt en daardoor het risico op vroegtijdig sterven verhoogt (Grøntved & Hu, 2011; Owen, Healy, Matthews, & Dunstan, 2012; Wilmot, 2014). Het gebrek aan motivatie onder kantoorwerknemers om sedentair gedrag op de werkvloer te verminderen is de aanleiding van dit onderzoek. Dit beschrijvend onderzoek, gebaseerd op data van 63 kantoorwerknemers van de zes bedrijven van Weert-Noord heeft aan de hand van een vragenlijst onderzocht wat deze werknemers motiveert om deel te nemen aan interventies die zorgen voor het verminderen van sedentair gedrag op de werkvloer. De resultaten laten zien dat drie van de zes motiverende factoren als motiverend gezien worden door de werknemers, terwijl de motiverende factoren niet tot nauwelijks aanwezig zijn binnen de kantoren. Werknemers hebben meer betrokkenheid van het management nodig om gemotiveerd te worden tot deelname aan interventies. Verder wordt de motivatie tot deelname verhoogd bij werknemers, als interventies voldoen aan de individuele behoeften van de werknemer, interventies toegankelijk zijn, andere collega's ook participeren en werknemers gevoel van waardering krijgen bij deelname aan deze interventies. Aanbevelingen worden gedaan door middel van het starten van interventies zoals het stimuleren van staand communiceren, het verplaatsen van apparatuur om lopen te stimuleren, enkele minuten staan om zitten te onderbreken en het introduceren van booster breaks (actieve pauzes), om op deze manier in te spelen op de motiverende factoren en situaties.

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie ‘De motivatie van kantoorwerknemers om deel te nemen aan interventies gericht op het verminderen van zitgedrag’. Het onderzoek voor deze scriptie is uitgevoerd bij zes verschillende bedrijven in kantorenpark Weert-Noord. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Sport en Bewegingseducatie aan de Fontys Sporthogeschool in Eindhoven. De scriptie is geschreven in opdracht van stagebedrijf Mobique in Weert.

Samen met Anja Rutten, mijn stagebegeleider heb ik de onderzoeksvraag voor deze scriptie bedacht. Het onderzoeksonderwerp was complexer dan verwacht, wat voor enkele problemen heeft gezorgd. Doordat voor gezondheidsproblemen van sedentair gedrag pas de laatste jaren aandacht is, is er nog veel onbekend, wat dit onderzoek heeft bemoeilijkt. Na kwantitatief onderzoek te doen gedaan te hebben, is de onderzoeksvraag benantwoord.

Graag wil ik mijn stagebegeleider Anja Rutten en mijn scriptiebegeleiders Vivian Backerra en Evy van Boxtel bedanken voor de ondersteuning en begeleiding bij het uitvoeren van dit onderzoek. Ook wil ik de respondenten van kantorenpark Weert-Noord bedanken voor het invullen van de vragenlijsten en hun bijdrage aan het voltooien van dit onderzoek. Tot slot wil ik mijn familie bedanken. Mede door hun steun, betrokkenheid en motivatie heb ik dit onderzoek tot een goed einde weten te brengen.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Tom Hendriks

Nederweert, 30 – 6 – 2016

Inhoudsopgave

SAMENVATTING	1
VOORWOORD	2
INHOUDSOPGAVE	3
INLEIDING	5
1. LITERATUURONDERZOEK.....	7
1.1 SEDENTAIR GEDRAG	7
1.1.1 INLEIDING.....	7
1.1.2 WAT IS SEDENTAIR GEDRAG?.....	7
1.1.3 ELEMENTEN VAN SEDENTAIR GEDRAG	7
1.1.4 SEDENTAIR GEDRAG IN CIJFERS	8
1.2 VERMINDEREN SEDENTAIR GEDRAG OP DE WERKPLEK.....	8
1.2.1 RICHTLIJNEN OM SEDENTAIR GEDRAG TE VERMINDEREN	8
1.2.2 INTERVENTIEMOGELIJKHEDEN.....	9
1.3 MOTIVATIE	10
1.3.1 WAT IS MOTIVATIE?	10
1.3.2 MOTIVERENDE FACTOREN	11
2. METHODE	15
2.1 ONDERZOEKSDESIGN EN -PROCEDURE	15
2.2 POPULATIE, PLAATS & TIJD	15
2.3 VARIABELEN	15
2.3.1 SEDENTAIR GEDRAG.....	15
2.3.2 NIET SEDENTAIR GEDRAG	16
2.3.3 AANWEZIGHEID VAN MOTIVERENDE FACTOREN	16
2.3.4 GEZIEN ALS MOTIVERENDE FACTOREN.....	16
2.3.5 BEREIDHEID SPECIFIEKE INTERVENTIES.....	17
2.3.6 DEMOGRAFISCHE VARIABELEN.....	17
2.4 DATA ANALYSE	17
3. RESULTATEN	18
3.1 RESPONDENTENGROEP	18
3.2 BESCHRIJVENDE STATISTIEKEN.....	18
3.2.1 (NIET) SEDENTAIR GEDRAG.....	18
3.2.2 GEZIEN ALS MOTIVERENDE FACTOREN.....	19
3.2.3 AANWEZIGHEID VAN MOTIVERENDE FACTOREN	22
3.2.4 VERSCHIL GEZIEN ALS MOTIVEREND EN AANWEZIGHEID.....	24
3.2.5 DEELNAMEBEREIDHEID INTERVENTIES	25
4. DISCUSSIE	28
4.1 BEVINDINGEN	28
4.1.1 SEDENTAIR GEDRAG.....	28
4.1.2 MOTIVERENDE FACTOREN EN SITUATIES	28
4.1.3 DEELNAMEBEREIDHEID INTERVENTIES	29
4.2 BEPERKINGEN.....	30
4.3 KRITISCH TERUGBLIKKEN	31
4.4 AANBEVELINGEN VERVOLGONDERZOEK	31
5. CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN.....	33
REFERENTIES.....	36
BIJLAGEN	41
BIJLAGE I BEDRIJFSGEGEVENS.....	42
BIJLAGE III NFORMATIEVE BRIEF CONTACTPERSONEN.....	43

BIJLAGE III	BEGELEIDENDE BRIEF WERKNEMER	44
BIJLAGE IV	HERINNERINGSMAIL CONTACTPERSOON + HERINNERING WERKNEMER	45
BIJLAGE V	ENQUÊTE MOTIVATIE TEGENGAAN SEDENTAIR GEDRAG	46
BIJLAGE VI	OPERATIONALISATIESCHEMA.....	56
BIJLAGE VII	TABEL 3.5	64
BIJLAGE VIII	ACTIVITEITENPLANNING	69
BIJLAGE IX	COMMUNICATIEPLAN	70
BIJLAGE X	BUDGETPLAN, MET VERZUIMKOSTENBESPARING.....	71

Inleiding

Opdrachtgever

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Mobique. Mobique is een eenmanszaak, gelegen in Weert, opgericht door Anja Rutten. Mobique staat voor mobiel worden, zijn en blijven en is vooral gericht op het begeleiden van kleine groepjes en het geven van personal training op het gebied van sport en bewegen (Rutten, 2008).

Naast het geven van beweging en training op locatie, probeert Mobique ook beweging te stimuleren in de omgeving van Weert. Dit wordt gedaan in samenwerking met andere ondernemers in het platform ‘Weert in Beweging’. De laatste tijd staat de bewustwording van de nadelen van inactiviteit en langdurig zitten en de voordelen van een actieve leefstijl centraal binnen het platform ‘Weert in Beweging’. In samenwerking met bedrijven in kantorenpark Weert-Noord wordt geprobeerd iets te doen aan de inactiviteit en het langdurig zitten van werknemers, om de negatieve gevolgen hiervan tegen te gaan (Overgewicht Ontwricht Economie [OOE], 2014).

Aanleiding

Een groot deel van de Nederlandse bevolking zit veel, zowel tijdens vrije tijd als op het werk (Bernaards, 2014; Wilmot, 2014). Meer dan een kwart van de Nederlandse bevolking zit 7 tot 16 uur per dag (Van der Maat & Klück, 2014). Ruim 25% van de Nederlandse werknemers zit alleen al tijdens werktijd 6 uur of meer per dag (Hooftman et al., 2012). Van alle werktijd van werknemers met een kantoorbaan, wordt 75,8 tot 81,8% zittend doorgebracht (Parry & Straker, 2013; Thorp et al., 2012).

Steeds meer onderzoeken tonen de nadelige gezondheidsgevolgen van veel zitten aan. Naast het veroorzaken van verschillende klachten aan het beweegapparaat (Liebenson, 2002; McGill, 2007) zorgt langdurig zitten voor een verhoogde kans op vroegtijdig sterven (Grøntved & Hu, 2011; Owen, Healy, Matthews, & Dunstan, 2012). Dit komt doordat mensen die veel zitten, meer kans hebben op diabetes, hart- en vaatziekten en beroerte (Hooftman et al., 2012; Mameli, Fabiano, & Zuccotti, 2014; Wilmot, 2014). Ook zou veel sedentair gedrag kunnen leiden tot overgewicht, depressie en sommige vormen van kanker (Lynch et al., 2010; Lynch et al., 2011; Patel et al., 2010; Teychenne, Ball, & Salmon, 2010).

Bewegen na werktijd is niet toereikend om de schade die is veroorzaakt door een hele dag zitten, te herstellen. Zelfs de aanbevolen richtlijn van dertig minuten matig intensief bewegen voorkomt de gezondheidsschade van een lange dag zitten niet (Hendriksen et al., 2013; Wilmot, 2014). Om de gezondheidsrisico's preventief aan te pakken zal de zittijd moeten worden verminderd (Parry & Straker, 2013).

Mobique nodigde bedrijven op kantorenpark Weert-Noord in het verleden uit om mee te doen aan een gratis programma om 10 minuten te bewegen vanuit de werkplek. Enkel 5 personen hebben meegedaan. De werkgevers van al deze bedrijven gaven aan dat werknemers onvoldoende gemotiveerd waren (OOE, 2014). Naar aanleiding van deze bevinding is door het platform ‘Weert in Beweging’ aan Mobique gevraagd onderzoek te doen naar motivatie van kantoorwerknemers. Het platform wil graag weten wat werknemers met een sedentair beroep motiveert om deel te nemen aan interventies, die het langdurig zitten tijdens werktijd tegengaan. Als dit duidelijk is kan het onderzoek vervolgens gebruikt worden om interventies te ontwikkelen die inspelen op deze motiverende factoren.

Probleemstelling

De beschreven bovenstaande aanleiding heeft geleid tot de vraagstelling:

“Wat zijn de motiverende factoren van kantoorwerknemers binnen de zes bedrijven van het kantorenpark Weert-Noord, om deel te nemen aan interventies gericht op het verminderen van sedentair gedrag op het werk?”

Doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in de factoren, die kantoorwerknemers binnen kantorenpark Weert-Noord motiveren om deel te nemen aan interventies, gericht op het verminderen van sedentair gedrag tijdens werktijd. Op basis van deze resultaten kunnen door het platform ‘Weert in beweging’ interventies worden ontwikkeld die inspelen op de motiverende factoren.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt de relevante literatuur besproken voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag, waarin gekeken wordt wat sedentair gedrag is, hoe sedentair gedrag verminderd kan worden en welke motiverende factoren daarin een rol kunnen spelen. Hoofdstuk 2 geeft de methode weer waarin populatie, procedure en onderzoeksdesign zijn vastgesteld, geeft inzicht in de gemeten variabelen en de wijze waarop de data zijn geanalyseerd. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de resultaten geanalyseerd en beschreven. Daarna worden in de discussie van hoofdstuk 4 deze resultaten geïnterpreteerd en verklaard, worden de beperkingen van het onderzoek weergegeven en wordt er kritisch teruggeblikt op het proces als onderzoeker. Tot slot wordt in hoofdstuk 5 de onderzoeksvraag beantwoord in de conclusie en worden er aanbevelingen gedaan die toepasbaar zijn in de praktijk en voor het doen van vervolgonderzoek.

1. Literatuuronderzoek

1.1 Sedentair gedrag

1.1.1 Inleiding

De laatste 30 jaar is er veel innovatie te zien op technologisch gebied. (Owen, Sparling, Healy, Dunstan, & Matthews, 2010). Het is te verwachten dat deze trend zich voortzet in verdere informatisering en automatisering. Verder is volgens Hooftman et al (2012) het percentage kantoorwerknemers afgezet tegen de beroepsbevolking, de laatste jaren gestegen, namelijk van 19,5% in 2005 tot 26% in 2011. Hierdoor zullen meer werknemers sedentair gedrag gaan vertonen tijdens het verrichten van arbeid. Op het werk kunnen de meeste werknemers met kantoorfuncties, tussen het in- en uitloggen op de computer, bijna constant op de bureaustoel blijven zitten. Ook in de thuissituatie kunnen activiteiten digitaal opgepakt worden zoals digitaal eten bestellen, producten kopen en een levenspartner vinden, allemaal activiteiten die leiden tot een steeds groter aandeel in sedentair gedrag (Levine, 2010).

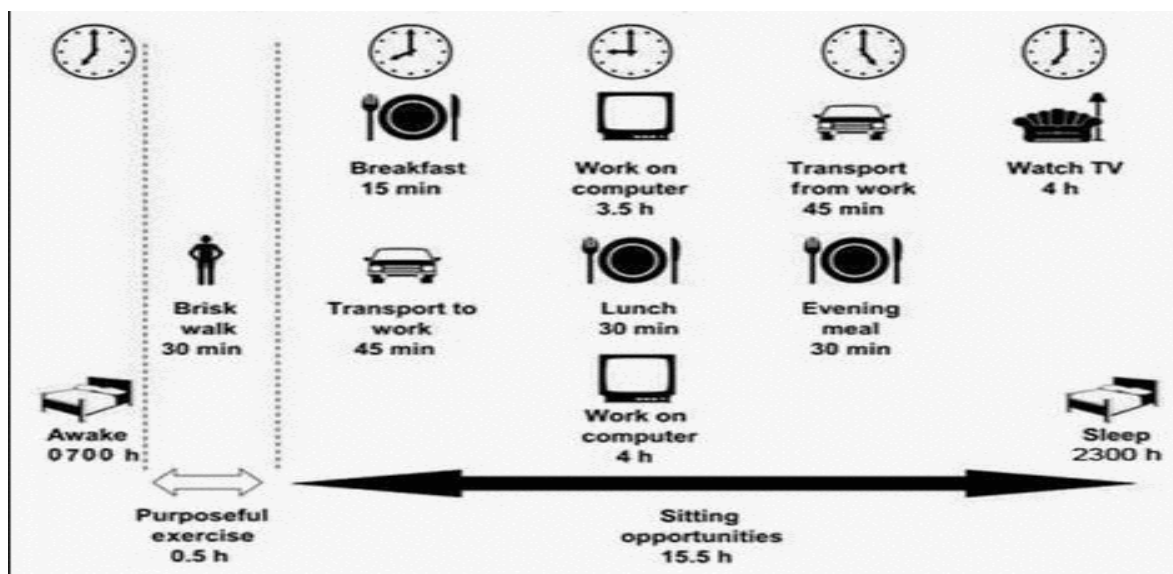
1.1.2 Wat is sedentair gedrag?

Onder sedentair gedrag wordt verstaan het zittend of liggend verrichten van bepaalde handelingen (Thorp et al., 2012). Het Sedentary Behaviour Research Network (2012) formuleert sedentair gedrag als *“elk gedrag in wakkere staat, met een energieverbruik van een MET-waarde van 1,5 of lager, in een zittende of liggende houding”*. Verschillende andere onderzoeken hanteren deze definitie eveneens (Van der Ploeg et al., 2013; Wilmut, 2014; Yates et al., 2011).

Kantoorwerknemers worden veel blootgesteld aan de gezondheidsrisico's van veel zitten (Blatter, Van den Heuvel, Bongers, Picavet, & Schoemaker, 2001; Parry & Straker, 2013). Waarom deze gezondheidsrisico's optreden bij lang zitten is nog niet helemaal bekend. Men denkt dat het te maken heeft met de afwezige beenactiviteit tijdens het zitten. Deze afwezigheid kan een negatieve invloed hebben op de metabole processen die de gezondheidsrisico's van sedentair gedrag kunnen veroorzaken (Hamilton, Healy, Dunstan, Zderic, & Owen, 2008). Zitgedrag moet dus verminderd en onderbroken worden om gezondheidsproblemen te voorkomen. Voorlopig is echter nog onbekend welke hoeveelheid sedentair gedrag ongezond is, evenals de beste manier om sedentair gedrag van volwassenen te kunnen veranderen (Bauman et al., 2011; Katzmarzyk, 2010).

1.1.3 Elementen van sedentair gedrag

Sedentair gedrag kan plaatsvinden tijdens zowel vrije tijd als op het werk. Er zijn verschillende manieren om zitgedrag te vertonen. Denk aan vervoer naar het werk, eten of tv-kijken (zie Figuur 1.1). In dit onderzoek wordt uitsluitend aandacht besteed aan het sedentair gedrag op het werk.



Figuur 1.1 Elementen van sedentair gedrag bij een gemiddelde volwassene (Tremblay, Colley, Saunders, Healy, & Owen, 2010).

1.1.4 Sedentair gedrag in cijfers

De gemiddelde volwassen Nederlander zit veel. Volgens Van de Maat en Klück (2014) is voor 35% van de Nederlandse bevolking het gemiddelde aantal uren dat per dag in wakkere staat gezeten wordt, 7 tot 16 uur. Hierin zijn veel verschillen. Zo zit men op een vrije dag gemiddeld 5 uur, terwijl men op een werkdag gemiddeld 7 uur zit. Dit betekent dat de volwassen Nederlander gemiddeld de helft van de wakkere tijd zittend besteedt (Bernaards, 2014). Verder zijn er grote verschillen in het zitgedrag tussen beroepen en sectoren (Parry & Straker, 2013). Werknemers met kantoorfuncties zoals in de IT sector, de commerciële sector, de transport- en vervoerssector, de financiële sector en de overheidssector, zitten het meest (Jans, Proper, & Hildebrandt, 2007).

Beeldschermwerk is onlosmakelijk verbonden aan kantoorfuncties en gaat vaak gepaard met het zitten achter het bureau (Hooftman et al., 2012). Parry & Straker (2013) geven aan dat een kantoor werknemer 81,8% van het aantal werkuren zittend besteedt. Een andere studie geeft een iets lager maar nog steeds erg hoog percentage aan, namelijk 75,8% (Thorp et al., 2012). Volgens Parry & Straker (2013) vindt bijna de helft van het totale sedentair gedrag van de kantoorwerknemer per dag, op het werk plaats, namelijk 48,5%.

1.2 Verminderen sedentair gedrag op de werkplek

1.2.1 Richtlijnen om sedentair gedrag te verminderen

Kijkend naar het beschikbare bewijs van de gezondheidsproblemen die sedentair gedrag kan veroorzaken, is het aan te raden om de tijd die sedentair besteed wordt zo veel mogelijk te minimaliseren (Parry & Straker, 2013). Bij een aantal landen, zoals Groot-Brittannië, Australië en

Canada is dit advies opgenomen in hun beweegrichtlijnen (British Heart Foundation National Centre, 2012). Het vervangen van sedentaire bezigheden door lichte fysieke activiteit (1,6 – 3 MET) kan een positieve bijdrage leveren aan de gezondheid (Hendriksen et al., 2013; Parry & Straker, 2013). Het uitvoeren van licht intensieve fysieke activiteit kan onafgebroken zitgedrag verminderen en moet bestaan uit activiteiten waarbij de beenspieren worden gebruikt. Deze kleine beweegmomenten moeten minimaal 10 minuten duren om effect te hebben (Hendriksen et al., 2013). Het blijkt echter dat het doen van deze laagdrempelige activiteiten niet populair zijn bij bedrijven en eerder gekozen wordt voor kortingen op abonnementen van sport- en fitnesscentra, fietsvergoedingen en het stimuleren van het nemen van de trap (Seghers, 2011). Met de bekendheid van de noodzaak tot het verminderen van sedentair gedrag is de maximale risicovrije zittijd nog onbekend, evenals de beste manier om sedentair gedrag van volwassenen te kunnen veranderen (Bauman et al., 2011; Katzmarzyk, 2010). Het is echter duidelijk dat elke vorm van beweging beter is dan geen beweging (Healy et al., 2008).

1.2.2 Interventiemogelijkheden

Gezondheidsbevorderende interventies zijn nodig om zitgedrag van werknemers in kantorenpark Weert-Noord te verminderen. Om een zo groot mogelijke doelgroep te bereiken worden deze interventies op de werkplek uitgevoerd. De werkplek heeft een relatief stabiele populatie en zorgt voor een omgeving waar verschillende soorten interventies gefaciliteerd kunnen worden. Daarnaast wordt een derde van de uren die mensen wakker zijn, gespendeerd op het werk, waardoor interventies sneller onder de aandacht kunnen worden gebracht (To, Chen, Magnussen, & To, 2013). Werknemers die veel en lang zitten tijdens het werk, vertonen vaak ook meer sedentair gedrag buiten werktijd. Dit zorgt ervoor dat het totale sedentaire gedrag van deze werknemers nog hoger is. Deze werknemers die veel zitten tijdens werk vertonen tevens minder activiteit buiten werkuren dan werknemers die minder zitten tijdens werkuren (Parry & Straker 2013). Veranderingen in sedentair gedrag op het werk, kunnen leiden tot veranderingen in sedentair gedrag buiten werktijd. Het invoeren van interventies op de werkplek, gericht op het reduceren van sedentair gedrag, kunnen dus ook een positief effect hebben op de totale wekelijkse zittijd (Parry & Straker, 2013).

Er zijn een aantal interventies die succesvol zijn gebleken in hun intentie om langdurig zitgedrag te onderbreken en te verminderen. Zorgen voor dynamische en alternatieve werkplekken is de meest voorkomende en gebruikte interventie om dit te doen. Door gebruik van zit- en stabureaus kan zitten afgewisseld worden met staan (Straker, Abbott, Heiden, Mathiassen, & Toomingas, 2013). Hierdoor kan er staand vergaderd en getelefoneerd worden. Ook is reductie van het gebruik van technologische apparatuur een manier om zitgedrag te verminderen, denk aan naar een collega toelopen in plaats van te telefoneren. Om de werkplek nog dynamischer te maken zijn er fiets- en loopbandbureaus die gebruikt kunnen worden zonder verlies van productiviteit (Straker, Campbell & Levine, 2010). Daarnaast kan sporten onder werktijd een optie zijn. Fitness, clinics, competities, cursussen en challenges kunnen zorgen dat werknemers in beweging komen en dus minder zitten (van Bruggen,

2014). Als laatste zijn er zogenaamde boosterbreaks. Dit zijn actieve pauzes waarin voor korte duur spierversterkende, flexibiliteits- of ontspanningsoefeningen worden gedaan (Wendell, 2005).

1.3 Motivatie

1.3.1 Wat is motivatie?

Naar aanleiding van de gezondheidsproblemen die sedentair gedrag met zich meebrengt, is het van belang om hier preventief iets aan te doen. Dit kan door werknemers te motiveren om deel te nemen aan interventies, gericht op het reduceren en onderbreken van langdurig zitten. Voordat er kan worden bepaald welke interventie nodig is om sedentair gedrag van werknemers te verminderen, is het noodzakelijk om te weten wat werknemers motiveert (Ryan & Deci, 2000).

Volgens Kenrick, Neuberg & Cialdini (2010) is motivatie de drijfveer, de energie, die ervoor zorgt dat mensen hun gewenste doelen willen nastreven en is mede bepalend voor de intensiteit waarop dit gebeurt en hoe goed men zal volhouden om deze doelen te bereiken (Deci & Ryan, 2012). Kenrick et al. (2010) geven aan dat motivatie kan worden beïnvloed door de persoonlijke relevantie of de behoefte aan cognitie van een bepaald onderwerp. Brysbaert (2011) beschrijft dit anders namelijk: De motivatie neemt toe naarmate de individuele behoeften en de aantrekkelijkheid van het te realiseren doel toeneemt.

Vaak wordt onderscheid gemaakt tussen twee soorten motivatie, namelijk: extrinsieke en intrinsieke motivatie (Brysbaert, 2011). Extrinsieke motivatie komt vanuit de externe omgeving. Het individu wordt middels externe prikkels aangezet om bepaalde activiteiten te verrichten die leiden tot het gestelde doel. Beloningen zoals een prijs of geld bij een bepaald gedrag geven het individu informatie over de wenselijkheid van de geleverde prestatie en zorgen voor een gevoel van eigenwaarde (Ryan & Deci, 2000). Intrinsieke motivatie geeft de natuurlijke neiging van de mens weer, zoals het hebben van persoonlijke interesses en nieuwsgierigheid of de wil om een gevoel van bekwaamheid te verkrijgen (Ryan & Deci, 2000). Deze vorm van motivatie stimuleert zonder dat daar een bepaalde beloning tegenover staat. De enige beloning is de eigen tevredenheid over het behaalde resultaat of activiteit (van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens, & Andriessen, 2009).

De meeste gezondheid gerelateerde gedragingen worden niet intrinsiek gemotiveerd en zijn meestal geen activiteiten die men uit zichzelf leuk vindt om te doen (Ryan, Patrick, Deci, & Williams, 2008). Om sedentair gedrag succesvol te kunnen reduceren, moet dus de persoonlijke waarde en het belang ervan worden ingezien. Extrinsiek gemotiveerde acties kunnen zelfbepaalde acties worden als individuen persoonlijke waarde gaan hechten aan de gedragsverandering (Deci & Ryan, 2012).

Om te zorgen dat extrinsiek gemotiveerde acties met weinig autonomie, meer intrinsiek gemotiveerde acties worden, is het voor individuen van belang dat er autonomie, competentie en verbondenheid worden ervaren. Volgens Ryan & Deci (2000) worden onder deze condities de natuurlijke processen

van zelfregulatie en zelfontwikkeling optimaal gestimuleerd, waardoor een bijdrage wordt geleverd aan de motivatie, het sociaal functioneren en het persoonlijk welzijn van de mens. Het ervaren van autonomie, verbondenheid en competentie, kan kantoorwerknemers stimuleren om deel te nemen aan gezondheidsbevorderende interventies gericht op het reduceren en onderbreken van sedentair gedrag. Ook kunnen deze condities ervoor zorgen dat kantoorwerknemers niet terugvallen in het oude patroon (Ryan et al., 2008).

1.3.2 Motiverende factoren

Sedentaire leefstijlverandering kan worden gefaciliteerd door een combinatie van interventies, die vaardigheden creëren, het bewustzijn van de gezondheidsrisico's vergroten en de motivatie verhogen om preventief iets te doen tegen deze gezondheidsrisico's. Daarnaast is het belangrijk kansen te creëren in de omgeving, zodat het maken van gezonde overwegingen op het gebied van sedentair gedrag, de makkelijkste keuze is (Nöhammer et al., 2010; To et al., 2013).

Het aantal participanten bij gezondheid bevorderende interventies op de werkplek is vaak laag (European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA], 2012). Dit geldt ook voor de participatie van werknemers aan interventies, gericht op het verminderen van zitgedrag op kantorenpark Weert-Noord (OOE, 2014). Daarom is het van belang om te onderzoeken wat deze werknemers motiveert om deel te nemen aan deze interventies. Volgens meerdere onderzoeken zijn er een aantal factoren die werknemers kunnen motiveren om deel te nemen aan gezondheid bevorderende interventies, die mogelijk ook motiverend werken op het verminderen van zitgedrag op de werkplek.

Betrokkenheid management

Werkgevers en managers dienen zich zichtbaar en enthousiast in te zetten om gezondheid en welzijn van werknemers te bevorderen en te beschermen (Shain & Kramer, 2004). Inzet kan op verschillende manieren getoond worden. Het management kan het belang van het reduceren van sedentair gedrag onderschrijven, gezond voorbeeldgedrag tonen en zorgen voor een veilige en stimulerende werkomgeving om fysiek actief te kunnen zijn. Verder kan het management steun bieden, door interventies van de benodigde financiële en organisatorische middelen te voorzien (Lowe, 2004).

Bij kleine en middelgrote organisaties, zoals de organisaties in kantorenpark Weert-Noord is het contact tussen werkgever en werknemer nauwer en informeler dan bij grote organisaties. Dit maakt het makkelijker voor de werkgever om zijn betrokkenheid bij de interventie te tonen, wat participatie aan de interventie onder werknemers bevordert. Kleine en middelgrote organisaties hebben echter minder financiële en middelen ter beschikking, vergeleken met grote organisaties, wat de uitvoering van interventies soms lastig kan maken (EU-OSHA, 2012).

Betrokkenheid werknemer

Als collega's deelnemen aan interventies en zich zichtbaar inzetten om sedentair gedrag te verminderen, is de kans groter dat andere werknemers ook aan deze interventies deelnemen (EU-OSHA, 2012). Deze actieve betrokkenheid en deelname van werknemers speelt in op de verbondenheid van werknemers en is van belang bij de voorbereiding, de implementatie en de evaluatie van de interventies op de werkplek (Deci & Ryan, 2012). Als de een zich wel betrokken voelt en de ander niet, kan dit problemen geven bij de uitvoering van de interventie (Weiner, Lewis, & Linnan, 2009).

Toegankelijkheid

Toegankelijkheid van de interventies is belangrijk om de participatie van de werknemers aan deze interventies te verhogen. Overwegingen in de duur van activiteiten, het tijdstip van de activiteiten, toegankelijkheid van de locatie waar activiteiten plaatsvinden en de mogelijke kosten voor de werknemer, moeten gemaakt worden om werknemers te laten deelnemen (EU-OSHA, 2012; Pelletier, 2001). Belangrijk is dat werknemers zo weinig mogelijk moeite hoeven te doen om deel te nemen aan activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag. Werknemers zijn vaak druk, hebben weinig tijd en weinig energie. Hoe gemakkelijker het gemaakt wordt om deel te nemen, hoe meer kans er is dat er daadwerkelijk deelgenomen wordt (Shain & Suurvali, 2001).

Voldoen aan de individuele behoeften

De interventie gericht op het verminderen van zitgedrag, dient volgens EU-OSHA (2012) zo ingericht te worden dat het voldoet aan de individuele behoeften van de werknemers, zodat voldaan kan worden aan de basisbehoeften van Ryan en Deci (2000). Deze individuele behoeften zijn belangrijk voor het succesvol ontwerpen van de interventie. Er moet begrepen worden wat werknemers motiveert en op welke manier hulp geboden moet worden om de gezondheid van de werknemers te optimaliseren (Wilhide, Hayes, & Farah, 2008). Daarnaast moet het resultaat gemonitord worden door gebruik van meetinstrumenten. Dit zorgt ervoor dat het resultaat geobjectiveerd kan worden, wat bijdraagt aan een succesvolle en duurzame interventie (Henning, Warren, Robertson, Faghri, & Cherniack, 2009).

Er zijn een aantal andere factoren die in gedachte gehouden moeten worden, om een interventie aan te passen aan de behoeften van de werknemers. De interventie moet compatibel zijn met de taakeisen van de werknemer en er moet rekening gehouden worden met werkdruk, werkhoeveelheid en de productiviteit van de werknemer (Weiner et al., 2009). Zodanig dat het voor alle werknemers mogelijk is om deel te nemen en op deze manier een gevoel van competentie te creëren. De werknemer is op deze manier in staat om sedentair gedrag te verminderen. Werknemers dienen geholpen te worden met het invoeren van de interventies in hun dagelijkse routine. Door activiteiten aan te bieden op verschillende tijdstippen van de dag, wordt de keuzevrijheid en de mate van autonomie verhoogd. Uit onderzoek blijkt dat meer autonomie, positief kan bijdragen aan de intrinsieke motivatie van de werknemer om deel te nemen aan de interventie (Deci & Ryan, 2012).

Het afnemen van een gezondheidstest voorafgaand aan een gezondheidsbevorderende interventie, kan helpen bij het ontwikkelen van een interventie die voldoet aan de behoeften van de werknemer (Taitel, Haufle, Heck, Loepke, & Fetterolf, 2008). Er kan getest worden of risicofactoren van sedentair gedrag, zoals hoge bloeddruk, laag niveau HDL cholesterol en overgewicht, al in meer of mindere mate aanwezig zijn (Mameli et al., 2014; Wilmot 2014). Daarnaast kan de werkdruk, de werkhoeveelheid en de mate van stress die de werknemer ervaart, in kaart gebracht worden (Taitel et al., 2008). De resultaten van deze testen, geven de werknemer een beeld over hun gezondheid. Volgens onderzoek maken hoge scores op risicofactoren, werknemers bewuster over hun gezondheid en meer gemotiveerd om deel te nemen aan interventies (EU-OSHA, 2012). De resultaten van de gezondheidstesten moeten toegankelijk zijn voor de werknemer en de anonimiteit van de verkregen informatie moet gewaarborgd blijven (Nöhammer et al., 2010).

Communicatie en informatie

Onvoldoende en niet effectief communiceren kan zorgen voor lagere participatie aan interventies (EU-OSHA, 2012). Een sterke communicatie strategie is belangrijk om werknemers te motiveren tot het participeren aan de interventie en het voltooien van de interventie (Seaverson, Grossmeier, Miller, & Anderson, 2009).

Werknemers dienen goed geïnformeerd te worden, zodat ze niet zelf naar de informatie op zoek hoeven te gaan. Positieve en motiverende berichten gericht op gezondheid blijken het meest effectief in het wekken van interesse en het bevorderen van participatie aan interventies. Het is belangrijk om een manier te vinden om elke werknemer zo direct mogelijk te benaderen en zo persoonlijk mogelijk in te lichten, zonder daarbij de privacy te schenden en de autonomie te belemmeren door de gevoelens van de werknemer te kwetsen (Nöhammer et al., 2010).

Er dient een balans te zijn tussen het gebruik van indirecte- en directe communicatie. Om alle werknemers te benaderen en zo bewustzijn te creëren van de gezondheidsrisico's van sedentair gedrag, kan gebruik gemaakt worden van indirecte communicatie, zoals posters en informatie kiosken. Echter, om een significant verschil te maken bij het vergroten van het bewustzijn van de gezondheidsrisico's van sedentair gedrag, het op de hoogte zijn van de aangeboden interventies door de organisatie en het verhogen van de participatie aan deze interventies, is directe communicatie van belang. Dit kan via gepersonaliseerde e-mails, informatie workshops et cetera (Nöhammer et al., 2010).

Stimulerende prikkels

Het geven van materiële en sociale prikkels kan zorgen voor meer participatie aan interventies gericht op het reduceren van sedentair gedrag (Wilhide et al., 2008). Materiële prikkels kunnen gegeven worden in de vorm van geld of prijzen en sociale prikkels kunnen gegeven worden in de vorm van waardering, erkenning en feedback (EU-OSHA, 2012). Echter, als het doel is om sedentair gedrag op

lange termijn te reduceren kan dit teniet gedaan worden door gebruik te maken van materiële prikkels. Deze prikkels zijn een vorm van externe motivatie, waardoor de werknemer zijn gedragsverandering toeschrijft aan deze materiële prikkel en niet aan zichzelf. Doordat de prikkel niet intrinsiek gemotiveerd is zal de gedragsverandering niet standhouden . Het verhogen van de intrinsieke motivatie van de werknemers is de beste manier om op lange termijn sedentair gedrag te verlagen (Deci & Ryan, 2012).

Nu bekend is dat de motiverende factoren betrokkenheid management, betrokkenheid werknemer, toegankelijkheid, voldoen aan individuele behoeften, stimulatie & communicatie en stimulerende prikkels de participatie van werknemers aan interventies kunnen verhogen, kan worden onderzocht of deze factoren ook als motiverend gezien worden door de werknemers van kantorenpark Weert-Noord om antwoord te krijgen op de vraag: *Wat zijn de motiverende factoren van kantoorwerknemers binnen de zes bedrijven van het kantorenpark Weert-Noord, om deel te nemen aan interventies gericht op het verminderen van sedentair gedrag op het werk?*

2. Methode

2.1 Onderzoeksdesign en -procedure

Dit beschrijvend onderzoek is kwantitatief, met een cross-sectioneel ontwerp. De metingen zijn één keer gedaan, waarbij elk individu uit de gehele groep eenmaal is gemeten op hetzelfde tijdstip. Er is gebruik gemaakt van een vragenlijst om de resultaten zo objectief en gestructureerd mogelijk in beeld te krijgen. Deze vragenlijst is weergegeven in Bijlage V. Allereerst heeft er een pilot plaatsgevonden onder vijf kantoorwerknemers, om te testen of de vragen duidelijk, relevant en foutloos waren om zo de face validiteit te verhogen. De belangrijkste verbeteringen hebben betrekking gehad op de verwoording van de vragen en stellingen. Na de verbeteringen van de eerste pilot heeft er een tweede pilot met vijf kantoorwerknemers plaatsgevonden, om de laatste onduidelijkheden en fouten uit de vragenlijst te halen. De content validiteit is verhoogd middels een kritische beoordeling van de vragenlijst door een deskundige van de Fontys Sporthogeschool. Vervolgens zijn de kantoorwerknemers gevraagd de online vragenlijst van ± 10 minuten in te vullen.

2.2 Populatie, plaats & tijd

Het onderzoek is afgenomen bij zes bedrijven in Weert-Noord, weergegeven in Bijlage I. Dit zijn dezelfde zes bedrijven waarvan werknemers niet gemotiveerd bleken bij eerdere pogingen tot het stimuleren van deelname aan interventies door het platform ‘Weert in beweging’. Het management of de directie van elk bedrijf heeft de vragenlijst verspreid onder alle werknemers, waarbij 180 kantoorwerknemers de vragenlijst ontvangen hebben. In de e-mail, inclusief de link naar de online vragenlijst van Qualtrics, is het belang van de studie voor de werknemers en de vertrouwelijke aard van de respons uitgelegd (zie Bijlage II + III). De vragenlijst is afgenomen in de periode van 14 maart t/m 4 april 2016. Op 28 maart heeft een herinnering plaatsgevonden via de e-mail, die verspreid is door het management of de directie van elk bedrijf (zie Bijlage IV).

2.3 Variabelen

2.3.1 Sedentair gedrag

Deze variabele is gemeten om een beeld te vormen van het zitgedrag van de kantoorwerknemers om zo de mogelijke verschillen in kaart te brengen. Sedentair gedrag is gemeten aan de hand van de vragen 5 t/m 7 (zie Bijlage VI). Deze vragen zijn voortgekomen uit een reeds gevalideerde vragenlijst, *The Occupational Sitting and Physical Activity Questionnaire (OSPAQ)*, en is vertaald naar het Nederlands (Chau, van der Ploeg, Dunn, Kurko, & Bauman). Vraag 5 heeft betrekking gehad op het aantal gewerkte uren in de afgelopen 7 dagen, als een open vraag om de uren zo nauwkeurig mogelijk te meten. In vraag 6 is het aantal aanwezige dagen op het werk in de afgelopen 7 dagen ingevuld en is gemeten op een ratio schaal van 1 tot 7. Bij vraag 7 is bepaald hoeveel procent van de gemiddelde

werkdag, gezeten, gestaan, gelopen of fysiek zwaar gewerkt werd. Om sedentair gedrag te berekenen zijn twee nieuwe variabelen aangemaakt betreffende het aantal uur zitgedrag per dag en week: 'zit-week' en 'zit-dag'. De variabele 'zit-week' is gecalculeerd aan de hand van het aantal minuten zitten op het werk per week = Vraag 5 * Vraag 7a. De variabele 'zit-dag' is berekend aan de hand van het aantal minuten zitten per werkdag = (Vraag 5/Vraag 6) * Vraag 7a.

2.3.2 Niet sedentair gedrag

Zes nieuwe variabelen zijn aangemaakt voor sta/loop/fysiek zwaar werk gedrag per dag en week: 'staan-week', 'staan-dag', 'lopen-week', 'lopen-dag', 'fysiek-week', 'fysiek-dag'. 'Staan week' is becijferd aan de hand van het aantal minuten staan op het werk per week = Vraag 5 * Vraag 7b. 'Staan dag' is berekend aan de hand van het aantal minuten staan per werkdag = (Vraag 5/Vraag 6) * Vraag 7b. Hetzelfde werd gedaan voor (7c) lopen, en (7d) fysiek zwaar werk (zie Bijlage VI).

2.3.3 Aanwezigheid van motiverende factoren

De aanwezigheid van alle mogelijke motiverende factoren die werknemers motiveren om deel te nemen aan interventies gericht op het reduceren of onderbreken van sedentair gedrag, zijn bepaald met vraag 11, aan de hand van 34 stellingen (zie Bijlage VI). Deze stellingen zijn gebaseerd op 6 verschillende categorieën: (1) betrokkenheid management (Shain & Kramer, 2014), (2) betrokkenheid werknemer (EU-OSHA, 2012), (3) toegankelijkheid (Shain & Suurvali, 2001), (4) voldoen aan de individuele behoeften (EU-OSHA, 2012) (5) communicatie en informatie (Seaverson et al., 2009) en (6) stimulerende prikkels (Nöhammer et al., 2010). Elke stelling is op ordinaal niveau gemeten met een 7 punts likert schaal van (1) *helemaal oneens* tot (7) *helemaal eens*. Dit heeft geresulteerd in zes nieuwe variabelen: 'management aanwezig' ($\alpha = ,93$), 'collega aanwezig' ($\alpha = ,80$), 'toegankelijkheid aanwezig' ($\alpha = ,88$), 'individuele behoeften aanwezig' ($\alpha = ,85$), 'communicatie en informatie aanwezig' ($\alpha = ,74$), en 'stimulans aanwezig' ($\alpha = ,86$) (zie Tabel 3.2). Een verklarende factoranalyse heeft aangetoond dat de totaal verklaarde variantie van de zes factoren samen 74.36% is.

2.3.4 Gezien als motiverende factoren

Factoren die door werknemers gezien worden als motivatie om deel te nemen aan interventies gericht op het reduceren of onderbreken van sedentair gedrag zijn bepaald met vraag 10, aan de hand van 33 stellingen (zie Bijlage VI). Deze stellingen zijn gebaseerd op dezelfde 6 categorieën als 'aanwezigheid van motiverende factoren', gemeten op ordinaal niveau met een 7 punts likert schaal van (1) *helemaal oneens* tot (7) *helemaal eens*. Dit heeft geleid tot zes nieuwe variabelen: 'betrokkenheid management motivatie' ($\alpha = ,80$), 'betrokkenheid werknemer motivatie' ($\alpha = ,74$), 'toegankelijkheid motivatie' ($\alpha = ,76$), 'individuele behoeften motivatie' ($\alpha = ,85$), 'communicatie en informatie motivatie' ($\alpha = ,83$), en 'stimulerende prikkels motivatie' ($\alpha = ,71$) (zie Tabel 3.2). Een verklarende factoranalyse heeft vastgesteld dat de totaal verklaarde variantie van de zes factoren samen 64.33% is.

2.3.5 Bereidheid specifieke interventies

Bij vraag 9 zijn tien mogelijke interventies weergegeven waaraan de werknemer zou kunnen deelnemen. De mogelijke opties zijn gebaseerd op succesvol gebleken interventies in het reduceren of onderbreken van sedentair gedrag (van Bruggen, 2014). De mate waarin de werknemer het zag zitten om deel te nemen aan een interventie is bij elke interventie op ordinaal niveau gemeten aan de hand van een 7 punts likert schaal: (1) *helemaal niet*, (2) *niet*, (3) *nauwelijks*, (4) *enigszins*, (5) *redelijk*, (6) *erg*, (7) *heel erg* (zie Bijlage VI). Deze vraag heeft geresulteerd in tien nieuwe variabelen: ‘rechtstaand werken’, ‘naar collega lopen’, ‘recht staan’, ‘actieve pauze’, ‘rechtstaand telefoneren’, ‘fietsend werken’, ‘zit-sta’, ‘sport tijdens werk’, ‘lopend werken’, ‘staand vergaderen’.

2.3.6 Demografische variabelen

Demografische variabelen zijn opgenomen om de respondentengroep in kaart te brengen. Het betreft variabelen ‘geslacht’, ‘leeftijd’ en ‘functie’, die gemeten zijn aan de hand van vraag 1, 2 en 4 (zie Bijlage VI).

2.4 Data analyse

Ten eerste zijn factoranalyses en cronbach’s alpha analyses uitgevoerd voor de variabelen die gezien worden als motiverend en aanwezige motiverende variabelen. De cronbach’s alfa is betrouwbaar bij een schaal van ,70 of hoger (Pallant, 2010). Met de functie ‘cronbach’s alpha if item deleted’ is gekeken of de schaal meer betrouwbaar werd bij het verwijderen van bepaalde stellingen. De schaal ‘betrokkenheid werknemer motivatie’ heeft eerst bestaan uit drie items, waarbij het item “Er mogelijkheid is om mee te denken over manieren om zitgedrag te verminderen (mee participeren in bestuurscommissies etc.)” is verwijderd zodat de cronbach’s alfa van deze schaal steeg van ,64 naar ,74. Bij de variabele ‘betrokkenheid werknemer aanwezigheid’ is dit item niet verwijderd, omdat dit zou leiden tot een klein onnodig verschil van ,80 naar ,82.

Beschrijvende statistieken zijn verricht om inzicht te bieden in de onderzoeksvraag wat motiverende factoren zijn om deel te nemen aan interventies en sedentair gedrag te verminderen. Hierbij is gekeken naar de volgende zaken: (1) wat is het daadwerkelijke zit gedrag onder de kantoormedewerkers (2) hoe is de verhouding tussen zit, sta, loop en fysiek gedrag (3) welke motiverende factoren en specifieke situaties worden als motiverend gezien en zijn er verschillen in sterkte; (4) welke motiverende factoren en specifieke situaties zijn al in meer of mindere mate aanwezig op de werkvloer en zijn er verschillen in frequentie; (5) zijn er verschillen tussen de variabelen aanwezigheid en daadwerkelijk motiverend, wat potentie aanduidt voor motiverende factoren; (6) bij welke interventies zijn werknemers bereid deel te nemen.

Voor deze beschrijvende statistieken is gebruik gemaakt van gemiddeldes, standaard deviaties, frequenties en paired samples T-testen om de verschillen in gemiddeldes te bekijken.

3. Resultaten

3.1 Respondentengroep

Van de 73 participanten die de vragenlijst zijn gestart, zijn 10 (14%) participanten niet meegenomen in het onderzoek vanwege ontbrekende gegevens. De respondentengroep heeft dus bestaan uit 63 werknemers, waarvan 35% vrouw met een gemiddelde leeftijd van 43 jaar ($SD = 10,76$; range 21 tot 64). De 63 participanten zijn als volgt verdeeld over de volgende functies: 20 administratief medewerkers, 14 accountants, 5 (belasting)adviseurs, 4 engineers, 4 managers, 4 advocaten, 3 financieel experts, 2 verkoopmedewerkers, 2 marketingmedewerkers, 2 boekhouders, 2 P&O medewerkers, 1 aannemer. Daarnaast is de verdeling van de werknemers over de bedrijven als volgt: Smits van den Broek = 10, Becs = 4, Wolfsbergen & Osnabrug = 20, Aben & Slag = 8, Mertens kantoor = 10, Koti = 11 (zie Bijlage I).

3.2 Beschrijvende statistieken

3.2.1 (Niet) Sedentair Gedrag

In Tabel 3.1 zijn de beschrijvende statistieken van sedentair en non-sedentair gedrag benoemd. Werknemers werken gemiddeld 8,1 uur, waarvan gemiddeld 6,45 uur per dag gezeten wordt ($SD = 1,65$). Per week zitten werknemers gemiddeld 28,34 uur ($SD = 10,54$) van de 35,42 uur die gemiddeld gewerkt wordt. Gemiddeld 79,6% van de totale werktijd wordt dus zittend besteed. Daarnaast wordt er door de werknemers gemiddeld net geen uur per dag gelopen ($M = 0,95$, $SD = 0,66$) en wordt er gemiddeld net geen drie kwartier per dag gestaan ($M = 0,67$, $SD = 1,65$). Per week wordt gemiddeld ongeveer 4 uur gelopen ($M = 4,08$, $SD = 2,85$) en ongeveer 3 uur gestaan ($M = 2,93$, $SD = 2,35$). Het aantal minuten dat fysiek zwaar werk geleverd wordt door de werknemers is minimaal zowel per dag als per week. Per dag is dit gemiddeld 0,03 uur ($SD = 0,11$) en per week 0,07 uur ($SD = 0,26$).

Tabel 3.1

Gemiddeld aantal uren per activiteit besteed op het werk, weergegeven per dagen per week.

Activiteit	Dag		Week	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Zitten	6,45	1,65	28,34	10,54
Staan	0,67	0,52	2,93	2,35
Lopen	0,95	0,66	4,08	2,85
Fysiek zwaar werk	0,03	0,11	0,07	0,26
Totaal	8,10		35,42	

Noot: M = gemiddelde; SD = Standaarddeviatie.

3.2.2 Gezien als motiverende factoren

In Tabel 3.2 zijn de beschrijvende statistieken van de motiverende factoren genoteerd. De score 1 tot 4,5 houden in dat deze factoren helemaal niet tot neutraal aanwezig zijn of als motiverend worden gezien. De score 4,5 tot 7 houdt in dat deze factoren een beetje tot helemaal aanwezig zijn of als motiverend worden gezien. De motiverende factoren betrokkenheid management ($M = 5,36$, $SD = 0,93$), individuele behoeften ($M = 5,23$, $SD = 0,84$) en toegankelijkheid ($M = 5,20$, $SD = 0,82$) worden gezien als motiverend, aangezien deze factoren een score hoger dan 4,5 hebben.

Tabel 3.2

Onderzoek variabelen: Gemiddelde (M), Standaard deviaties (SD), Cronbach's alfa (α) en het verschil tussen de gemiddeldes van de potentiële motiverende factoren en de aanwezigheid van de motiverende factoren (MD) waarbij de paired-samples t-test laat zien of dit verschil significant is.

Motiverende factor	Score “gezien als motiverende factoren”			Score “aanwezigheid van motiverende factoren”			Verskil = interventie potentie	Paired-samples t-test
	Aantal stellingen	$M (SD)$	α	Aantal stellingen	$M (SD)$	α	MD	$t (df)$
Betrokkenheid management	6	5,36 (0,93)	,80	6	3,23 (1,43)	,93	2,13***	8,77 (60)
Individuele behoeften	11	5,23 (0,84)	,85	11	3,48 (1,00)	,85	1,75***	9,56 (60)
Toegankelijkheid	8	5,20 (0,82)	,76	8	4,25 (1,17)	,88	0,95***	4,82 (60)
Betrokkenheid werknemer	2	4,33 (1,34)	,74	3	3,14 (1,32)	,80	1,19***	5,06 (60)
Stimulerende prikkels	4	3,82 (1,22)	,71	4	2,50 (1,16)	,86	1,32***	6,23 (60)
Communicatie & informatie	2	3,75 (1,40)	,83	2	2,97 (1,51)	,74	0,78**	3,56 (60)
Alle	33	4,91 (0,73)	,92	34	3,45 (0,98)	,95	1,49***	8,50 (60)

Noot. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. MD = verschil gemiddelde

Paired-samples t-testen laten zien dat deze drie motiverende factoren significant als meer motiverend worden gezien dan de andere drie motiverende factoren. Tabel 3.3 laat zien dat betrokkenheid management als significant meer motiverend werd gezien dan betrokkenheid werknemer, $M = 4,33$, $SD = 1,34$; $MD = 1,03$, $t(60) = 6,83$, $p < 0,001$, communicatie en informatie, $M = 3,75$, $SD = 1,40$; $MD = 1,61$, $t(60) = 9,36$, $p < 0,001$, en stimulerende prikkels $M = 3,82$, $SD = 1,22$; $MD = 1,54$, $t(60) = 10,06$, $p < 0,001$. De motiverende factor individuele behoeften werd als significant meer motiverend gezien dan betrokkenheid werknemer, $M = 4,33$, $SD = 1,34$; $MD = 0,90$, $t(60) = 5,56$, $p < 0,001$, communicatie en informatie, $M = 3,75$, $SD = 1,40$; $MD = 1,48$, $t(60) = 8,58$, $p < 0,001$, en stimulerende prikkels, $M = 3,82$, $SD = 1,22$; $MD = 1,21$, $t(60) = 8,74$, $p < 0,001$. Tot slot werd de motiverende factor toegankelijkheid significant als meer motiverend gezien dan betrokkenheid werknemer, $M = 4,33$, $SD = 1,34$; $MD = 0,87$, $t(60) = 5,16$, $p < 0,001$, communicatie en informatie, $M = 3,75$, $SD = 1,40$; $MD = 1,45$, $t(60) = 8,08$, $p < 0,001$, en stimulerende prikkels $M = 3,82$, $SD = 1,22$; $MD = 1,37$, $t(60) = 9,05$, $p < 0,001$.

Tabel 3.3

Paired-samples t-testen voor de verschillen in gemiddeldes tussen de factoren die als motiverend gezien worden en de impact van deze motiverende factoren.

Motiverende Factoren	Betrokkenheid management			Betrokkenheid Werknemer			Individuele behoeften			Toegankelijkheid			Communicatie & informatie		
	<i>MD</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>MD</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>MD</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>MD</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>MD</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>
Betrokkenheid management	—	—	—												
Betrokkenheid werknemer	1,03***	1,20	6,83***	—	—	—									
Individuele behoeften	0,13	0,69	1,45	-0,90***	1,29	-5,56***	—	—	—						
Toegankelijkheid	0,16	0,67	1,95	-0,87***	1,33	-5,16***	0,03	0,71	0,43	—	—	—			
Communicatie & informatie	1,61***	1,37	9,36***	0,58**	1,40	3,29**	1,48***	1,37	8,58***	1,45***	1,42	8,08***	—	—	—
Stimulerende prikkels	1,54***	1,21	10,06***	0,50**	1,11	3,61**	1,21***	1,28	8,74***	1,37***	1,20	9,05***	-0,08	1,48	-0,41

Noot. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. *MD* = Verschil gemiddelde; *SD* = Standaarddeviatie.

De resultaten in Tabel 3.5 (zie Bijlage VII), laten zien dat zes situaties betreffende de motiverende factor betrokkenheid management, gezien worden als motiverend. Werknemers worden gemotiveerd om deel te nemen aan interventies gericht op het verminderen van sedentair gedrag als (1) het management voor de benodigde financiële en organisatorische middelen zorgt, ter ondersteuning ($M = 5,77$, $SD = 1,12$), (2) de organisatie zorgt voor een omgeving die stimuleert tot het verlagen van mijn zitgedrag ($M = 5,61$, $SD = 1,07$), (3) het management zorgt voor een veilige omgeving, om fysiek actief te kunnen zijn ($M = 5,51$, $SD = 1,21$), (4) het management het belang van minder zitten onderschrijft ($M = 5,43$, $SD = 1,27$), (5) het management niet controleert, of ik wel aan het werk ben als ik mijn zitgedrag probeer te verminderen ($M = 5,07$, $SD = 1,45$) en (6) het management gezond voorbeeldgedrag vertoont en zelf ook mee participeert ($M = 4,90$, $SD = 1,56$).

Wat betreft de motiverende factor individuele behoeften is gebleken uit de resultaten, weergegeven in Tabel 3.5 (zie Bijlage VII), dat negen situaties als motiverend gezien worden. Werknemers worden gemotiveerd om deel te nemen aan interventies als (1) de activiteit te combineren is met de taakeisen van de werknemer ($M = 5,90$, $SD = 1,08$), (2) er rekening gehouden wordt met de werkdruk en werkhoeveelheid ($M = 5,79$, $SD = 1,19$), (3) het niet ten koste gaat van de productiviteit ($M = 5,79$, $SD = 0,99$), (4) de werknemer zich bewust is van het zitgedrag ($M = 5,56$, $SD = 1,25$), (5) de werknemer weet wat de gezondheidsrisico's zijn van veel zitgedrag ($M = 5,43$, $SD = 1,18$), (6) de werknemer geholpen wordt om de activiteiten uit te voeren tijdens de dagelijkse werkroutine ($M = 5,41$, $SD = 1,19$), (7) er rekening wordt gehouden met de fysieke fitheid, zodat de werknemer in staat is de activiteiten uit te voeren ($M = 5,26$, $SD = 1,29$), (8) de activiteiten fysiek uitdagend zijn ($M = 4,97$, $SD = 1,20$) en (9) de gezondheid van te voren in kaart wordt gebracht door te testen op de risicofactoren van veel zitten (Hart- en vaatziekten etc.) ($M = 4,57$, $SD = 1,50$).

Verder laten de resultaten, weergegeven in Tabel 3.5 (zie Bijlage VII), zien dat acht situaties betreffende de motiverende factor toegankelijkheid als motiverend worden gezien. Werknemers worden gemotiveerd om deel te nemen aan interventies als (1) de activiteiten op meerdere tijdstippen per dag plaatsvinden voor meer keuze mogelijkheden ($M = 5,75$, $SD = 0,85$), (2) de activiteiten gedaan kunnen worden wanneer het uitkomt ($M = 5,67$, $SD = 0,96$), (3) de activiteiten niks kosten ($M = 5,34$, $SD = 1,33$), (4) de werknemer doorbetaald krijgt tijdens het uitvoeren van de activiteiten ($M = 5,34$, $SD = 1,22$), (5) de activiteiten gedaan kunnen worden onder werktijd, buiten de pauze om ($M = 5,18$, $SD = 1,25$), (6) de activiteiten niet meer dan 20 minuten duren ($M = 4,95$, $SD = 1,41$), (7) de werknemer weinig moeite hoeft te doen om zich te verplaatsen naar de locatie waar de activiteiten plaatsvinden ($M = 4,77$, $SD = 1,64$) en (8) de activiteiten niet meer dan 10 minuten duren ($M = 4,69$, $SD = 1,50$).

Tot slot wordt één situatie betreffende de motiverende factor stimulerende prikkels als motiverend gezien, namelijk als de werknemer gewaardeerd wordt bij het deelnemen aan interventies ($M = 5,02$,

$SD = 1,53$) en één situatie betreft de motiverende factor betrokkenheid werknemer als motiverend gezien, namelijk als andere collega's ook participeren in deze activiteiten ($M = 4,61$, $SD = 1,42$).

3.2.3 Aanwezigheid van motiverende factoren

Paired samples t-testen, getoond in Tabel 3.4, laten ook zien dat de motiverende factor stimulerende prikkels ($M = 2,50$, $SD = 1,16$) significant minder aanwezig is dan de andere motiverende factoren; betrokkenheid management, $MD = 0,73$, $t(60) = 0,94$, $p < 0,001$, betrokkenheid werknemer, $MD = 0,62$, $t(60) = 4,29$, $p < ,001$, individuele behoeften, $MD = 0,98$, $t(60) = 0,82$, $p < 0,001$, toegankelijkheid, $MD = 1,75$, $t(60) = 1,41$, $p < 0,001$, communicatie en informatie, $MD = 0,46$, $t(60) = 0,82$, $p = 0,01$. Hierdoor kan stimulerende prikkels gezien worden als de motiverende factor die het minst aanwezig is. Daarnaast laten de uitkomsten zien dat de aanwezigheid van de motiverende factor toegankelijkheid ($M = 4,25$, $SD = 1,17$) significant meer aanwezig is dan alle andere motiverende factoren; betrokkenheid management, $MD = 1,02$, $t(60) = 5,77$, $p < 0,001$, betrokkenheid werknemer, $MD = 1,13$, $t(60) = 6,67$, $p < 0,001$, individuele behoeften, $MD = 0,77$, $t(60) = 1,04$, $p < 0,001$, communicatie en informatie, $MD = 1,28$, $t(60) = 6,67$, $p < 0,001$, en stimulerende prikkels, $MD = 1,79$, $t(60) = 1,41$, $p < 0,001$. Ook laten de cijfers zien dat individuele behoeften ($M = 3,48$, $SD = 1,00$) significant meer aanwezig is dan vier andere motiverende factoren; betrokkenheid management, $MD = ,25$, $t(60) = 2,55$, $p = 0,01$, betrokkenheid werknemer, $MD = ,36$, $t(60) = 2,59$, $p = 0,01$, communicatie en informatie, $MD = 0,51$, $t(60) = -0,16$, $p = 0,01$, en stimulerende prikkels, $MD = 0,98$, $t(60) = 0,82$, $p < 0,001$. Individuele behoeften is alleen significant minder aanwezig dan toegankelijkheid, $MD = -,77$, $t(60) = -1,04$, $p < 0,001$.

Tabel 3.4

Paired-samples t-testen voor de verschillen in gemiddeldes tussen de aanwezigheid van de motiverende factoren.

Motiverende Factoren	Betrokkenheid management			Betrokkenheid werknemer			Individuele behoeften			Toegankelijkheid			Communicatie & informatie		
	<i>MD</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>MD</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>MD</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>MD</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>MD</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>
Betrokkenheid management	–	–	–												
Betrokkenheid werknemer	0,11	1,21	0,71	–	–	–									
Individuele behoeften	-0,25*	0,76	-2,55*	-0,36*	1,09	-2,59*	–	–	–						
Toegankelijkheid	-1,02***	1,38	-5,77***	-1,13***	1,32	-6,67***	-0,77***	1,07	-1,04***	–	–	–			
Communicatie & informatie	0,27	1,59	1,31	0,16	1,55	0,78	0,51**	1,39	0,16**	1,28***	1,51	6,67***	–	–	–
Stimulerende prikkels	0,73***	0,83	0,94***	0,62***	1,13	4,29***	0,98***	0,62	0,82***	1,75***	1,32	1,41***	0,46*	1,41	0,82*

Noot. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. *MD* = Verschil gemiddelde; *SD* = Standaarddeviatie

3.3.4 Verschil gezien als motiverend en aanwezigheid

Betreffende de aanwezigheid van de zes motiverende factoren, hebben vijf van de zes factoren een score onder 4, wat betekent dat de motiverende factoren nauwelijks aanwezig zijn binnen de organisaties. Er is getoetst in hoeverre de zes factoren gezien worden als motiverend door de werknemers en er is gekeken of deze factoren wel of niet aanwezig zijn. Paired-samples t-testen laten zien dat alle zes de motiverende factoren significant hoger scoren op 'gezien als motiverend' vergeleken 'met aanwezigheid' (zie Tabel 3.2). Het verschil was het grootst bij de betrokkenheid van het management, $MD = 2,13$, $t(60) = 8,77$, $p < 0,001$.

Paired-samples t-tests, zie Tabel 3.5 in Bijlage VII, laten zien dat alle situaties die als motiverend gezien worden potentie hebben te groeien en dus significant verschillen van de aanwezigheid van deze situaties. Behalve de volgende situaties: (1) bewustzijn werknemer, $MD = -0,23$, $t(60) = -1,05$, $p = 0,30$; (2) het kost de werknemer niks, $MD = 0,53$, $t(60) = 2,00$, $p = 0,24$; (3) activiteiten tot het verminderen van zitgedrag duren minder dan 10 minuten, $MD = 0,10$, $t(60) = 0,343$, $p = 0,73$; en (4) activiteiten tot het verminderen van zitgedrag duren minder dan 20 minuten, $MD = 0,41$, $t(60) = 1,46$, $p = 0,15$, verschilden niet significant van de aanwezigheid van deze situaties.

De grootste verschillen tussen de aanwezigheid en in hoeverre deze situaties als motiverend gezien worden zijn te zien bij vijf situaties. Ten eerste bij twee situaties betreffende de motiverende factor betrokkenheid management. Namelijk dat het management zorgt voor de benodigde financiële en organisatorische middelen ter ondersteuning van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag, $MD = 2,77$, $t(60) = 9,60$, $p < 0,001$, en dat de organisatie zorgt voor een omgeving die stimuleert tot het verlagen van mijn zitgedrag, $MD = 2,74$, $t(60) = 10,28$, $p < 0,001$. Daarnaast zijn er drie situaties betreffende de motiverende factor individuele behoeften, namelijk de situaties dat de werknemer geholpen wordt om deze activiteiten uit te voeren tijdens zijn/haar dagelijkse werkrouetine, $MD = 2,84$, $t(60) = 11,02$, $p < 0,001$, de werknemersgezondheid van te voren in kaart wordt gebracht door te testen op de risicofactoren van veel zitten, $MD = 2,49$, $t(60) = 3,05$, $p < 0,001$, en er rekening wordt gehouden met werknemers werkdruk en werkhoeveelheid, $MD = 2,56$, $t(60) = 8,86$, $p < 0,001$.

3.2.5 deelnamebereidheid interventies

In Tabel 3.6 zijn de beschrijvende statistieken van de interventies benoemd. De score 1 tot 4,5 houden in dat werknemers niet tot enigszins bereid zijn deel te nemen aan interventies. De score 4,5 tot 7 houdt in dat werknemers redelijk tot heel erg bereid zijn om deel te nemen aan interventies. De resultaten laten zien dat werknemers het meest bereid zijn deel te nemen aan de interventie om naar een collega toe te lopen in plaats van te telefoneren ($M = 5,27$, $SD = 1,49$). Daarnaast geven werknemers aan bereid te zijn na elke dertig minuten zitten enkele minuten te gaan staan ($M = 5,00$, $SD = 1,52$), deel te nemen aan actieve pauzes (booster breaks) ($M = 4,78$, $SD = 1,48$) en het verplaatsen van apparatuur om beweging te stimuleren ($M = 4,52$, $SD = 1,65$). Paired-samples t-testen, zie Tabel 3.7, geven aan dat de bereidheid van de werknemers om naar een collega toe te lopen in plaats van te telefoneren, deel te nemen aan actieve pauzes, na 30 minuten zitten enkele minuten staan en apparatuur te verplaatsen om staan te stimuleren ook daadwerkelijk significant hoger is dan de bereidheid van werknemers om aan de andere interventies deel te nemen. Op sporten onder werktijd na, daar is alleen de bereidheid significant hoger bij het lopen naar een collega in plaats van telefoneren en na 30 munten enkele minuten staan.

Tabel 3.6

Deelnamebereidheid werknemer, weergegeven per mogelijke interventie.

Interventie	Bereidheid deelname interventies	
	<i>M</i>	<i>SD</i>
Rechtstaand werken	3,40	1,71
I.p.v. telefoneren naar collega toe lopen	5,27	1,49
Verplaatsen apparatuur om staan te stimuleren	4,52	1,65
Actieve pauzes (booster breaks)	4,78	1,48
Rechtstaand telefoneren	4,08	1,55
Fietsen achter bureau	3,22	1,72
Na 30 minuten zitten enkele minuten staan	5,00	1,52
Sporten onder werktijd	4,37	2,00
Lopen achter bureau	2,57	1,46
Staand vergaderen	3,83	1,95

Noot. ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$. *M* = gemiddelde; *SD* = standaarddeviatie

Tabel 3.7

Paired-samples t -testen voor de verschillen in gemiddeldes tussen de bereidheid tot deelname aan interventies.

Interventies	Rechtstaand werken		I.p.v. telefoneren naar collega toe lopen		Verplaatsen apparatuur om staan te stimuleren		Actieve pauzes (booster breaks)		Rechtstaand telefoneren		Fietsen achter bureau		Na 30 minuten zitten enkele minuten staan		Sporten onder werktijd		Lopen achter bureau	
	MD (SD)	t	MD (SD)	t	MD (SD)	t	MD (SD)	t	MD (SD)	t	MD (SD)	t	MD (SD)	t	MD (SD)	t	MD (SD)	t
Rechtstaand werken	—	—																
I.p.v. telefoneren naar collega toe lopen	-1,87 (2,08)	-7,16***	—	—														
Verplaatsen apparatuur om staan te stimuleren	-1,13 (1,53)	-5,85***	0,75 (1,88)	3,14**	—	—												
Actieve pauzes (booster breaks)	-1,38 (2,11)	-5,19***	0,49 (2,03)	1,92	-0,25 (1,87)	-1,08	—	—										
Rechtstaand telefoneren	-0,68 (1,79)	-3,02**	1,19 (1,90)	4,97***	0,44 (1,42)	2,48*	0,70 (1,86)	2,99**	—	—								
Fietsen	0,18	,69	2,05	6,70***	1,30	5,11***	1,56	7,70***	0,86	1,37**	—	—						

achter bureau	(2,01)		(2,43)		(2,02)		(1,60)		(2,05)									
Na 30																		
minuten																		
zitten enkele	-1,60	-6,04***	0,27	1,07	-0,48	-1,96	-0,22	-1,21	-0,92	-0,48***	-1,78	-2,19***	—	—				
minuten	(2,11)		(2,01)		(1,93)		(1,45)		(1,74)		(1,63)							
staan																		
Sporten																		
onder	-0,97	-2,89**)	0,91	3,17**	0,16	0,52	0,41	1,80	-0,29	-0,99	-1,14	-1,66***	0,64	1,07**	—	—		
werktijd	(0,34)		(2,26)		(2,42)		(1,82)		(2,28)		(2,04)		(1,72)					
Lopen achter	0,83	3,62**	2,70	11,24***	1,95	8,14***	2,21	10,63***	1,51	6,25***	0,65	1,01**	2,43	12,02***	1,79	7,39***	—	—
bureau	(1,81)		(1,91)		(1,90)		(1,65)		(1,92)		(1,43)		(1,60)		(1,93)			
Staand	-0,43	-2,01	1,44	4,55***	0,70	3,26**	0,95	3,46**	0,25	1,02	-0,60	-2,30*	1,18	4,19***	0,54	1,65	-1,25	-4,96***
vergaderen	(1,69)		(2,52)		(1,70)		(2,19)		(1,98)		(2,08)		(2,23)		(2,59)		(2,01)	
<i>Noot.</i> * <i>p</i> < 0,05, ** <i>p</i> < 0,01, *** <i>p</i> < 0,001. <i>MD</i> = Verschil gemiddelde, <i>SD</i> = standaarddeviatie.																		

4. Discussie

4.1 Bevindingen

4.1.1 Sedentair gedrag

Ruim 25% van de Nederlandse werknemers zit alleen al tijdens werktijd 6 uur of meer per dag (Hooftman et al., 2012). Dit komt overeen met het zitgedrag van werknemers van de zes bedrijven van Weert-Noord. Deze werknemer zitten gemiddeld 6,45 uur per dag onder werktijd, wat gemiddeld 28,34 uur per week is. Werknemers van de bedrijven van Weert-Noord zitten gemiddeld 79,6% van de totale werktijd, wat overeenkomsten laat zien met andere onderzoeken die aangeven dat dit percentage tussen de 75,8 en 81,8% ligt (Parry & Straker, 2013; Thorp et al., 2012).

4.1.2 Motiverende factoren en situaties

Met deze studie is onderzocht wat de werknemers van kantorenpark Weert-Noord als motiverende factoren zien en aan welke interventies zij zouden willen deelnemen om sedentair gedrag te verminderen. Om te beginnen laat dit onderzoek zien dat vijf van de zes motiverende factoren nauwelijks aanwezig zijn binnen de organisaties, waardoor motivatie om sedentair gedrag te verminderen uitblijft. De enige motiverende factor die een beetje aanwezig is, is toegankelijkheid, alleen ook daar lijkt winst mee te behalen. Het feit dat dit onderzoek laat zien dat sedentair gedrag hoog is en de motiverende factoren nauwelijks aanwezig zijn, impliceert dit dat een relatie tussen sedentair gedrag en motiverende factoren mogelijk is.

Motiverende factoren zijn dus niet tot nauwelijks aanwezig, terwijl een aantal motiverende factoren en situaties wel als motiverend gezien worden. Door in te spelen op de factoren die gezien worden als motiverend kan motivatie om deel te nemen aan interventies verhoogd worden. Zo zien werknemers van kantorenpark Weert-Noord de betrokkenheid van het management als meest motiverend om deel te nemen aan interventies gericht op het verminderen of onderbreken van sedentair gedrag. Dit sluit aan op ander onderzoek waaruit blijkt dat de betrokkenheid van het management belangrijk is voor het vergoten van de participatie aan interventies gericht op het verminderen van sedentair gedrag (Lowe, 2004; Shain & Kramer, 2004). Hieruit kan worden opgemaakt dat het management de gezondheid van zijn/haar werknemers deels in eigen hand heeft.

Verder zien de kantoorwerknemers het voldoen aan de individuele behoeften als motivatie om deel te nemen aan zitgedrag verminderende interventies. Dit komt overeen met ander onderzoek, waarin wordt aangegeven dat interventies gericht op het verminderen van zitgedrag, zo ingericht dienen te

worden dat het voldoet aan de individuele behoeften van de werknemers (EU-OSHA, 2012). Deze individuele behoeften zijn belangrijk voor het succesvol ontwerpen van de interventie en vergroten van de participatiegraad. De werkplek kan een stressvolle en drukke omgeving zijn. De werknemers zullen waarschijnlijk sneller activiteiten uitvoeren gericht op het verminderen van sedentair gedrag, als deze geen extra stress of ballast met zich meebrengen. Werknemers vinden het daarom belangrijk dat er rekening gehouden wordt met de taakeisen, werkdruk, werkhoeveelheid en productiviteit, zoals eerder aangetoond in ander onderzoek (Weiner et al., 2009). Dit kan bewerkstelligd worden wanneer het management hulp en autonomie biedt aan de werknemers betreffende de interventies. Hierdoor is het mogelijk voor de werknemers de interventies uit te voeren passend in het werkschema.

Daarnaast wordt de toegankelijkheid van de interventie gericht op het verminderen van sedentair gedrag als motiverend gezien door de werknemers. Toegankelijkheid is ook volgens ander onderzoek een motiverende factor en verhoogt de kans op participatie van interventies gericht op het verminderen van sedentair gedrag (EU-OSHA, 2012; Pelletier, 2001).

Tot slot zijn er per motiverende factor een aantal situaties die door werknemers als motiverend gezien worden om deel te nemen aan interventies. Hieronder vallen ook twee situaties die op zichzelf staand als motiverend worden gezien, terwijl de factor waarop ze betrekking hebben in zijn geheel niet als motiverend wordt gezien. Deze situaties worden in de aanbevelingen gebruikt om advies te geven.

In tegenstelling tot eerder onderzoek (EU-OSHA, 2012; Nöhammer et al., 2010; Seaverson et al., 2009), toont deze studie aan dat werknemers de betrokkenheid van de collega's als niet tot nauwelijks motiverend zien. Hetzelfde geldt voor de motiverende factoren communicatie & informatie en stimulerende prikkels. Het kan zijn dat werknemers zich niet verbonden voelen met elkaar, waardoor er weinig waarde wordt gehecht aan inzet van collega's. Hierdoor blijft motivatie uit. Wat opvalt is dat materiële prikkels zoals het krijgen van een beloning of geld het minst motiverend werken van alle motiverende situaties. Extrinsieke motivatie werkt dus niet motiverend bij de werknemers. Uit onderzoek blijkt dat materiële prikkels juist de intrinsieke motivatie kunnen ondermijnen en moeilijkheden kan opleveren bij het behouden van de gedragsverandering als die alleen tot stand is gekomen door extrinsieke motivatie (Deci, Koestner & Ryan, 1999). Dit zal bij de werknemers van de bedrijven van Weert-Noord dus geen valkuil gaan opleveren.

4.1.3 deelnamebereidheid interventies

De resultaten hebben aangetoond dat werknemers het meest bereid zijn deel te nemen aan de interventies als naar een collega toelopen in plaats van telefoneren, actieve pauzes en na 30 minuten zitten enkele minuten staan. Daarnaast laten de resultaten ook zien dat de werknemers bereid zijn deel te nemen aan de interventie het verplaatsen van apparatuur om staan te stimuleren, alhoewel de

werknemers significant minder bereid zijn deel te nemen aan deze interventie vergeleken met de interventie naar een collega toe te lopen in plaats van te telefoneren.

4.2 Beperkingen

Beperkingen van het onderzoek moeten ook erkend worden. De eerste beperkingen hebben te maken met de metingen. Ten eerste is vraag 8: “bent u bereid om deel te nemen aan activiteiten gericht op het verminderen of onderbreken van uw zitgedrag, ter preventie van de gezondheidsrisico’s” niet meegenomen in het onderzoek. Deze vraag is niet onderbouwd in de literatuur en voegt niks toe bij het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Ten tweede hebben de stellingen uit de vragen 10 en 11 (zie Bijlage VI) alleen betrekking op de zes motiverende factoren uit de literatuur. Werknemers kunnen aanwezigheid van motiverende factoren ervaren of iets zien als motiverend op een manier die niet genoemd wordt in de gevraagde stellingen. Hierdoor kan het mogelijk zijn dat niet alle mogelijke motiverende factoren voor werknemers om deel te nemen aan interventies gericht op het verminderen van zit gedrag, zijn gemeten. Een oplossing zou het toevoegen van een open vraag voor eigen inbreng op de variabele ‘gezien als motiverend’ en ‘aanwezigheid motivatie’ kunnen zijn. Als laatste is de meting van sedentair gedrag globaal en minder nauwkeurig, omdat het een subjectieve meting is. Om een meer valide meting te doen van het sedentair gedrag van de werknemers kan gebruik worden gemaakt van versnellingsmeters. Deze versnellingsmeters zijn tevens geschikter voor het meten van onderbrekingen van sedentair gedrag (Bernaards, Galindo-Garre, Hendriksen, de Vries, 2011). Hiervoor is echter niet gekozen, omdat voor de start van het onderzoek bekend was dat de kantoorwerknemers van Weert-Noord veel zitten. De vraag is alleen gesteld ter bevestiging, waardoor een subjectieve meting volstaat.

Een andere beperking is het aantal respondenten ($N = 63$). Dit aantal is te klein geweest om toetsende statistiek uit te kunnen voeren. Het aantal respondenten zou minimaal 150 – 200 moeten zijn om toetsende statistiek te kunnen gebruiken. Wanneer de respondentengroep kleiner is, wordt er niet voldaan aan de assumptie van generaliseerbaarheid, waardoor de resultaten van het onderzoek niet gegeneraliseerd zouden mogen worden. Dit is echter niet het doel van dit onderzoek geweest, gezien dit onderzoek zich alleen heeft gericht op de zes bedrijven van Weert-Noord.

De volgende beperking bij het doen van dit onderzoek is de participatie van de werkgevers geweest tijdens het onderzoek. De participatie was bij een aantal bedrijven minder dan verwacht. Blijkbaar zijn sommige werkgevers niet gemotiveerd om sedentair gedrag te veranderen. Dit heeft voor een moeizaam proces gezorgd tijdens de data verzameling. Mails zijn nauwelijks beantwoord, de vragenlijst is pas rondgestuurd bij de tweede herinnering en een organisatie heeft na drie keer beloven om de vragenlijst rond te sturen, uiteindelijk niet deelgenomen. Gelukkig is het gebrek aan participatie

bij de ene organisatie gecompenseerd door de andere organisaties die wel gemotiveerd en enthousiast meegedaan hebben. Dit heeft ervoor gezorgd dat er alsnog voldoende respons op het onderzoek is geweest. De pro actieve houding als onderzoeker had beter gekund om werkgevers meer aan te sporen om de vragenlijsten ingevuld te krijgen. Dit had kunnen zorgen voor een hoger aantal respondenten. Regelmatig telefonisch contact of binnenlopen bij de bedrijven kan hiervoor een oplossing zijn.

De laatste beperking van het onderzoek is dat de bevindingen gebaseerd zijn op vragenlijsten die door werknemers zelf zijn ingevuld. Ondanks dat werknemers de vragenlijst anoniem ingevuld hebben, kan sociale wenselijkheid een rol gespeeld hebben. Verder heeft een bedrijf de vragenlijst laten invullen door drie door hem aangewezen werknemers. Hierdoor is de anonimiteit van deze werknemers minder gewaarborgd en dit kan de antwoorden van de werknemer, die betrekking hebben op de werkgever en de organisatie, mogelijk beïnvloed hebben.

4.3 Kritisch terugblikken

Kritisch terugkijkend op het handelen als onderzoeker, kan geconcludeerd worden dat het doen van dit onderzoek erg lang geduurd en veel moeite gekost heeft. Het onderwerp is vrij nieuwe materie, omdat nog maar recent bekend dat sedentair gedrag negatieve gezondheidsgevolgen heeft. Hierdoor zijn nog veel zaken niet onderzocht en dus onbekend. Er is bijvoorbeeld nog niet bekend bij welke hoeveelheid sedentair gedrag deze gezondheidsproblemen optreden, waardoor alleen richtlijnen gegeven kunnen worden gebaseerd op een schatting. Verder is bij de opzet van het onderzoek veel tijd verloren. Ondanks de nieuwe materie inzake sedentair gedrag, was er veel literatuur te vinden betreffende motivatie, gezondheid, gedragsverandering, gezondheidsbevordering etc. Het is als onderzoeker als lastig ervaren om hierin de keuze te maken wat relevant was voor gebruik bij het beantwoorden van de onderzoeksvraag van dit onderzoek.

4.4 Aanbevelingen vervolgonderzoek

Er is nu onderzoek gedaan naar de motivatie van de werknemer om deel te nemen aan interventies om sedentair gedrag te verminderen, omdat de werkgever aangeeft dat werknemers niet gemotiveerd zijn (OOE, 2014). Waar niet naar gekeken is, is de motivatie van werkgevers om eigen sedentair gedrag en dat van de werknemers te verminderen. Het is interessant om te onderzoeken welke motiverende factoren door werkgevers gezien worden als motivatie om zelf minder sedentair gedrag te vertonen en tegelijkertijd om werknemers te ondersteunen bij het verminderen van sedentair gedrag. Deze motiverende factoren zouden overeenkomsten kunnen hebben met die van werknemers, maar dit kunnen ook andere motiverende factoren zijn, zoals voordelen die het heeft voor de organisatie bijvoorbeeld. Zo is aangetoond dat gezondheidsbevorderende interventies het ziekteverzuim binnen

een organisatie kunnen verminderen en de productiviteit binnen een organisatie kan verhogen. Het verhogen van de productiviteit kan zorgen voor winstverhoging en het verminderen van het ziekteverzuim kan kostenverlagend werken (EU-OSHA, 2012). Deze inzichten kunnen hulp bieden bij het inspelen op de motiverende factoren van werknemers. Werknemers worden immers gemotiveerd om deel te nemen aan interventies door een gemotiveerde en betrokken werkgever (Shain & Kramer, 2004). Meer motivatie bij werkgevers kan ervoor zorgen dat interventies toegankelijker worden en er meer ingespeeld wordt op de individuele behoeften van de werknemer, zodat sedentair gedrag onder zowel de werkgever als de werknemers wordt verminderd.

Verder kan er meer onderzoek gedaan worden naar de effecten van de gevonden motiverende factoren op sedentair gedrag, om te achterhalen of factoren die door de werknemer als motiverend gezien worden bij aanwezigheid ook daadwerkelijk een positief effect hebben op het verminderen van sedentair gedrag. Dit kan gedaan worden aan de hand van lineaire regressie analyses met een steekproef van 150. Hierdoor wordt voldaan aan de assumptie van generaliseerbaarheid en is de kans groter op meer spreiding in de respondentengroep waardoor correlaties en effecten gevonden kunnen worden. Nog beter zou een experimenteel onderzoek zijn, waardoor een daadwerkelijk causaal verband aangetoond zou kunnen worden. Het zou heel waardevol zijn daadwerkelijk te kunnen aantonen dat de motiverende factoren leiden tot minder zitgedrag. Een experimenteel onderzoek zou kunnen zijn dat bij verschillende organisaties verschillende motiverende factoren geïmplementeerd zouden worden. Het zitgedrag van de werknemers zou worden gemeten voordat deze motiverende factoren geïmplementeerd zijn en een tijd nadat ze geïmplementeerd zijn. Op deze manier kan worden gemeten of het zitgedrag over deze tijdsperiode is afgenomen, nadat de motiverende factor is geïmplementeerd. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met mogelijke verstoringen van variabelen. De tijdsperiode zou ten eerste wat korter kunnen zijn, om zo veel mogelijk de impact van externe invloeden te kunnen controleren. Daarnaast zouden de werknemers achteraf geïnterviewd kunnen worden met vragen betreft hun eigen inzichten of de motiverende factoren hebben bijgedragen aan hun vermindering van zitgedrag (als dit het geval zou zijn).

Tot slot is er gebrek aan informatie over de richtlijnen wat betreft het verminderen van sedentair gedrag. Er dient meer onderzoek gedaan te worden naar de hoeveelheid sedentair gedrag waarbij de kans op gezondheidsrisico's groter wordt en dus wat de maximale hoeveelheid is die ononderbroken gezeten mag worden om deze gezondheidsrisico's te voorkomen. Deze zaken zijn nog niet duidelijk, waardoor er voorlopig maar beperkt advies gegeven kan worden.

5. Conclusie en aanbevelingen

Concluderend heeft dit onderzoek geleid tot inzichten over de motivatie van werknemers binnen de bedrijven van kantorenpark Weert-Noord om deel te nemen aan interventies gericht op het verminderen van sedentair gedrag. De recente bevindingen laten zien dat werknemers de motiverende factoren betrokkenheid van het management, betrokkenheid van de werknemer, toegankelijkheid, voldoen aan de individuele behoefte, communicatie & informatie en het krijgen van stimulerende prikkels niet tot nauwelijks aanwezig zijn binnen de bedrijven. Dit terwijl werknemers betrokkenheid van het management, rekening houden met de individuele behoeften van de werknemer en toegankelijkheid wel zien als motivatie om deel te nemen aan interventies gericht op het verminderen van sedentair gedrag. Deze bevindingen kunnen nuttig zijn om de motivatie van werknemers om deel te nemen aan interventies te verhogen en op deze manier het sedentair gedrag op de werkvloer te verminderen. Dit is belangrijk ter preventie van de mogelijke gezondheidsproblemen welke het sedentaire gedrag van de werknemers (6,45 uur per dag) kan veroorzaken.

De grootste winst om de werknemersparticipatie aan interventies te verhogen is te behalen door het zorgen voor meer betrokkenheid van het management. Werknemers zullen sneller participeren als het management voor de benodigde financiële en organisatorische middelen zorgt, ter ondersteuning van de activiteiten gericht op minder zitten. Ook worden werknemers gemotiveerd als het management zorgt voor een veilige en stimulerende omgeving om activiteiten te kunnen uitvoeren om sedentair gedrag te verminderen. Verder dient het management de autonomie te verhogen door niet te controleren of werknemers aan het werk zijn als er gepoogd wordt om sedentair gedrag te verminderen. Tot slot is het nodig dat het management het belang van minder zitten onderschrijft en zelf gezond voorbeeldgedrag toont door zelf mee te participeren in activiteiten gericht op het verminderen van sedentair gedrag. Bij kleine en middelgrote organisaties, zoals de bedrijven in Weert-Noord, is het contact tussen werkgever en werknemer nauwer en informeler dan bij grote organisaties. Dit maakt het makkelijker voor de werkgever om zijn betrokkenheid bij de interventie te tonen, wat participatie aan de interventie onder werknemers bevordert. Echter hebben kleine en middelgrote organisaties minder financiële middelen ter beschikking, vergeleken met grote organisaties, wat de uitvoering van interventies soms lastig kan maken.

Daarnaast kan binnen het kantorenpark de motivatie tot participeren verhoogd worden door bij de implementatie van de interventies rekening te houden met de individuele behoeften van de werknemers. Werknemers worden gemotiveerd om deel te nemen aan interventies als deze te combineren zijn met de taakeisen, de werkdruk en de werkhoeveelheid van de werknemer en niet ten koste gaan van de productiviteit. Werknemers stellen het op prijs als hierin hulp wordt geboden, om de interventies in te plannen in de dagelijkse routine. Verder is differentiatie belangrijk zodat elke werknemer zich competent voelt om deel te nemen. Dit gevoel van competentie kan zijn dat

werknemers de activiteiten makkelijk kunnen uitvoeren, maar ook de fysieke uitdaging waardoor sommige werknemers juist gemotiveerd worden tot deelname. Om een beeld te krijgen over de gezondheid van de werknemer kan voorafgaand aan de implementatie een gezondheidstest afgenomen worden. Dit draagt bij aan de risico-inschatting van de werknemer.

Tot slot is toegankelijkheid een belangrijke motiverende factor voor werknemers van kantorenpark Weert-Noord om deelname aan interventies te verhogen. Werknemers willen deelnemen aan interventies als het hun uitkomt. Het liefst onder werktijd, buiten de pauzes om, terwijl de werknemer doorbetaald krijgt. Om de autonomie te verhogen zijn keuzemogelijkheden voor de werknemer belangrijk, zoals de mogelijkheid om activiteiten uit te voeren op meerdere tijdstippen van de dag. Ook moet de werknemer weinig moeite hoeven te doen en mogen de activiteiten niet te lang duren ($\pm$ 10 tot 20 min) en mag het niets kosten voor de werknemer.

In Tabel 6.1 is beschreven hoe het kantorenpark Weert-Noord op deze motiverende factoren en situaties in kan spelen en welke rol het platform ‘Weert in Beweging’ hierin heeft. De implementatie wordt als project uitgezet, waarbij per bedrijf de directie intern een projectleider benoemt die samen met de directie de projectgroep vormt. De projectleider heeft een belangrijke rol in de afstemming en communicatie tussen verschillende activiteiten. De programmaleider koppelt terug naar de projectgroep en bewaakt de voortgang, via periodieke voortgangsrapportages.

Een mogelijk activiteitenplan (zie Bijlage VIII) laat zien op welke manier de kantoren en platform “Weert in Beweging” deze interventies kan implementeren. Dit activiteitenplan is uitgewerkt per hoofdcategorie met nog met de opdrachtgever in te vullen tijdsplanning (voorbereiding, implementatie, evaluatie), waarbij per item de verantwoordelijke benoemd is. Bij de evaluatie wordt bekeken of het beschreven voorstel van interventies, gerelateerd aan de motiverende factoren worden toegepast en in welke mate. Om draagvlak en acceptatie te creëren is een communicatieplan opgesteld (Bijlage IX). Via deze manier kan het management de betrokkenheid laten zien door het belang van minder sedentair gedrag te onderschrijven. De begrote kosten van de activiteiten en de verwachte opbrengst per jaar zijn weergegeven in een budgetplan (Bijlage X).

Tabel 6.1 Aanbevelingen

Wat	Hoe
Aanbevelingen m.b.t. meer betrokkenheid van het management	
Zorgen voor financiële en organisatorische middelen.	Budget labelen door het management.
Zorgen voor een stimulerende omgeving.	1. Statafels voor vergaderingen 2. Geoormerkte actieve pauzes 3. Mailarme dagen inplannen 4. Aparte printer ruimtes instellen
Zorgen voor een veilige omgeving.	Arbocoördinator werkplek check-up doen. (rondes lopen).

Vertonen van voorbeeldgedrag door zelf mee te doen.	Als leiding/directie zelf meedoen aan activiteiten ter reductie sedentair gedrag (staan, meedoen actieve pauzes, staand bellen, naar printer lopen etc.).
De autonomie te verhogen.	Door niet te controleren of werknemers aan het werk zijn als er gepoogd wordt om sedentair gedrag te verminderen.
Onderschrijven het belang van minder sedentair gedrag.	1. Startupbijeenkomst door directie 2. Creëren van voorzieningen 3. Zorgen voor een communicatieplan
Wat	Hoe
Aanbevelingen m.b.t. rekening houden met de individuele behoeften	
Moet te combineren zijn met de taakeisen, de werkdruk en de werkhoeveelheid van de werknemer en niet ten koste gaan van de productiviteit.	1. In functioneringsgesprek afspraken maken over taakeisen in relatie tot bewegen en minder zitten. 2. In teamoverleg agenderen
Hulp bieden, om de interventies in te plannen in de dagelijkse routine.	Leidinggevende geeft ruimte per dag om in te plannen en ondersteunt dit.
De interventie moet voor de een makkelijk uit te voeren zijn en voor de ander fysieke uitdagend zijn, zodat voor elke werknemer een gevoel van competentie wordt gecreëerd.	Aan bewegingsdeskundige vanuit platform “Weert in Beweging” de taak om te begeleiden in actieve pauzes door middel van het geven van conditie-, kracht-, uithoudingsvermogen-, flexibiliteit- en ontspanningsoefeningen. Hierbij differentiëren en afstellen op het individu (via intakes te bepalen).
Gezondheidsrisico-inschatting van de werknemer verhogen.	De bewegingsdeskundige voert gezondheidstest uit en bespreekt de resultaten individueel met de werknemer. Resultaten dienen makkelijk opvraagbaar en anoniem te zijn.
Wat	Hoe
Aanbevelingen m.b.t. de toegankelijkheid	
Interventies kunnen worden gedaan onder werktijd, buiten de pauzes om, terwijl de werknemer doorbetaald krijgt.	Algemeen beleid formuleren en formaliseren door directie.
Om de autonomie te verhogen zijn keuze mogelijkheden voor de werknemer belangrijk, zoals de mogelijkheid om activiteiten uit te voeren op meerdere tijdstippen van de dag gedaan kunnen worden.	Pallet aan activiteiten communiceren waaruit medewerker kan kiezen op voor hem/haar passende momenten.
De werknemer moet weinig moeite hoeven doen.	Zorgen dat het makkelijk wordt gemaakt om deel te nemen, door activiteiten laagdrempelig te maken en zorgen voor een omgeving die uitnodigt om minder te zitten.
De activiteiten mogen niet te lang duren (± 10 tot 20 minuten).	1. Afspraken maken met de bewegingsdeskundige wat betreft tijdsbegrenzing. 2. De werknemer zelf initiatief laten nemen wat betreft de activiteit en de duur van de activiteit.
Het mag de werknemer niks kosten.	Algemeen beleid formuleren en formaliseren door directie
Wat	Hoe
Aanbevelingen m.b.t. overige motiverende situaties	
Zorgen voor verbondenheid onder werknemers wanneer andere werknemers ook mee participeren.	Spelelement inbouwen (bijv. aangeven wie de meeste stappen gezet heeft, of meest vaak deelgenomen aan begeleide actieve pauzes).
Zorgen voor waarderen van werknemers als men deelneemt aan interventies.	De leiding/directie complimenteert of collega's spreken waardering uit.

Referenties

- Bauman, A., Ainsworth, B. E., Sallis, J. F., Hagströmer, M., Craig, C. L., Bull, F. C., . . . IPS Group. (2011). The Descriptive Epidemiology of Sitting: A 20-Country Comparison Using the International Physical Activity Questionnaire (IPAQ). *American Journal of Preventive Medicine*, 41, 228–235. doi:10.1016/j.amepre.2011.05.003
- Bernaards, C. M. (2014). *BEWEGEN IN NEDERLAND 2000 – 2013*. Verkregen op 3 februari, 2015, van <https://www.tno.nl/media/4377/bewegen-in-nederland-2000-2013.pdf>.
- Bernaards, C. M., Galindo-Garre, F., Hendriksen, I., & de Vries, S. (2011). *Meten van sedentair gedrag: een vergelijking van meetmethoden*. (TNO/LS 2011.061). Verkregen van TNO website: file:///C:/Users/Tom/Downloads/Bernaards-meten-2011%20(1).pdf
- Blatter, B. M., Van den Heuvel, S. G., Bongers, P. M., Picavet, H. S. J., & Schoemaker, C. G. (2001). *De omvang van verzuim en arbeidsongeschiktheid door RSI*: (Report No. R2014889/1020123). Verkregen op 13 Mei, 2015, van <http://www.muisarm.nl/publicaties/2001%20TNO%20Arbeid%20RSI%20in%20relate%20tot%20verzuim.pdf>
- British Heart Foundation National Centre. (2012). *Sedentary behaviour evidence briefing*. Verkregen op 22 februari, 2015 van <http://www.bhfactive.org.uk/resources-and-publications-item/40/328/index.html>
- Brysbaert, M. (2011). *Psychologie*. Gent, België: Academia Press.
- Chau, J.Y., van der Ploeg, H. P., Dunn, S., Kurko, J., & Bauman A.E. (2012). Validity of the occupational sitting and physical activity questionnaire. *Medicine and science in sports and exercise*, 44(1), 118-125. doi: 10.1249/MSS.0b013e3182251060
- Deci, E. L., & Ryan. R. M. (2012). Self-determination theory in health care and its relations to motivational interviewing: a few comments. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9, 1-6. doi:10.1186/1479-5868-9-24
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan. R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668. Verkregen van https://www.rug.nl/gmw/psychology/research/onderzoek_summerschool/firststep/content/papers/4.4.pdf
- European Agency for Safety and Health at Work. (2012). *Motivation for employees to participate in workplace health promotion*. Verkregen op 14 oktober, 2015, van https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/motivation-employees-whp
- Grøntved, A., & Hu, F. B. (2011). Television viewing and risk of type 2 diabetes, cardiovascular disease, and all-cause mortality. *JAMA*, 305, 2448–2455. doi:10.1001/jama.2011.812.
- Hamilton, M. T., Healy, G. N., Dunstan, D. W., Zderic, T. W., & Owen, N. (2008). Too Little

- Exercise and Too Much Sitting: Inactivity Physiology and the Need for New Recommendations on Sedentary Behavior. *Curr Cardiovasc Risk Rep*, 2(4), 292-298. doi:10.1007/s12170-008-0054-8
- Healy, G. N., Dunstan, D. W., Salmon, J., Cerin, E., Shaw, J. E., Zimmed, P. Z., & Owen, B. (2008). Breaks in sedentary time: beneficial associations with metabolic risk.. *Diabetes Care*, 31(4), 661-666. doi:10.2337/dc07-2046
- Hendriksen, I. J. M., Bernaards, C. M., Commissaris, D. A. C. M., Proper, K. I., Van Mechelen, W., & Hildebrandt, V. H. (2013). Langdurig zitten: een nieuwe bedreiging voor onze gezondheid! *Tijdschrift voor Gezondheid*, 22-25.
- Henning, R., Warren, N., Robertson, M., Faghri, P., & Cherniack, M. (2009). Workplace health protection and promotion through participatory ergonomics: An integrated approach. *Public Health Reports*, 124, 26–35. Verkregen van <http://www.publichealthreports.org/issueopen.cfm?articleID=2243>
- Hooftman, W., Hesselink, J.K., Verbiest, S., Van der Klauw, M., Starren, A., & Van der Beek, D. (2012). Arbobalans 2012: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland. Verkregen op 25 mei, 2015, van http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_Id=100197&att_Id=4911
- Jans, M. P., Proper, K. I., & Hildebrandt, V. H. (2007). Sedentary Behavior in Dutch Workers: Differences Between Occupations and Business Sectors. *American Journal of Preventive Medicine*, 33, 450–454. doi:10.1016/j.amepre.2007.07.033
- Katzmarzyk, P. T. (2010). Physical Activity, Sedentary Behavior, and Health: Paradigm Paralysis or Paradigm Shift? *Diabetes*, 59, 2717–2725. doi:10.2337/db10-0822
- Kenrick, D. T., Neuberg, S. L., & Cialdini, R. B. (2010). *Social Psychology: goals in interaction*. Boston, Massachusetts: Pearson Education.
- Levine, J. A. (2010). Your Chair: Comfortable but Deadly. *Diabetes*, 59, 2715–2716. doi:10.2337/db10-1042
- Liebenson, C. (2002). Are prolonged sitting postures bad for the back? *Journal of bodywork and movement therapies*, 6, 151 – 153. doi:10.1054/jbmt.2002.0293
- Lowe, G. S. (2004). Healthy workplaces strategies: Creating change and achieving results. Verkregen op 17 oktober, 2015, van <http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/healthy-workplace-strategies.pdf>
- Lynch, B., Dunstan, D., Healy, G., Winkler, E., Eakin, E., & Owen, N. (2010). Objectively measured physical activity and sedentary time of breast cancer survivors, and associations with adiposity: findings from NHANES (2003–2006). *Cancer Causes Control*, 21, 283–288. doi:10.1007/s10552-009-9460-6
- Lynch, B., Dunstan, D., Winkler, E., Healy, G., Eakin, E., & Owen, N. (2011). Objectively-

- assessed physical activity, sedentary time and waist circumference among prostate cancer survivors: findings from NHANES (2003–2006). *Eur. J. Cancer Care*, 20, 514–519. doi:10.1111/j.1365-2354.2010.01205.x
- Mameli, C., Fabiano, V., & Zuccotti, G. V. (2014). Sedentary behaviour as a risk factor for cardiovascular diseases in pediatric age. *Italian Journal of Pediatrics*, 40, doi:10.1186/1824-7288-40-S1-A22
- McGill, S. (2007). *Low Back Disorders*. Stanningley: Human Kinetics.
- Nöhammer, E., Schusterschitz, C., & Stummer, H. (2010). Determinants of employee participation in workplace health promotion. *International Journal of Workplace Health Management*, 3(2) 2010, 97–110. <http://dx.doi.org/10.1108/17538351011055005>
- Oades, L. G., & Spence, G. B. (2011). Coaching with self-determination theory in mind: Using theory to advance evidence-based coaching practice. *International Journal of Evidence-Based Coaching and Mentoring*, 9, 37-55. Verkregen op 20 april, 2015, van <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1106&context=gsbpapers>
- Overgewicht ontwricht economie. (2014). *Zakenblad regio weert*. 48–51.
- Owen, N. S., Sparling, P. B., Healy, G. N., Dunstan, D.W., & Matthews C. E. (2010). Sedentary Behavior: Emerging Evidence for a New Health Risk. *Mayo Clin Proceedings*, 85, 1138–1141. doi:10.4065/mcp.2010.0444
- Owen, N., Healy, G. N., Matthews, C. E., & Dunstan, D. W. (2012). Too Much Sitting: The Population-Health Science of Sedentary Behavior. Manuscript submitted for publication. Verkregen op 19 januari, 2015, van <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3404815/>
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual* (4th ed.). Australia: Allen & Unwin.
- Parry, S., & Straker, L. M. (2013). The contribution of office work to sedentary behaviour associated risk. *BMC Public Health*, 13, 1-10. doi:org/10.1186/1471-2458-13-296
- Patel, A. V., Bernstein, L., Deka, A., Feigelson, H. S., Campbell, P. T., Gapstur, S. M., . . . Thun, M. J. (2010). Leisure Time Spent Sitting in Relation to Total Mortality in a Prospective Cohort of US Adults. *Am J Epidemiol*, 172, 419–429. doi:10.1093/aje/kwq155
- Pelletier, K.R. (2001). A review and analysis of the health and cost-effective outcome studies of comprehensive health promotion and disease prevention programs at the worksite: 1998-2000 Update. *American Journal of Health Promotion*, 16(2), 107–116. Verkregen van http://www.drpelletier.com/chip/pdf/CHIP-a_review_and_analysis_of_clinical.pdf
- Rutten, A. (2008). Mobique: beweging & training. Verkregen op 4 Maart, 2015, van <http://mobique.nl>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55, 68-78. doi:10.1037/110003-066X.55.1.68
- Ryan, R. M., Patrick, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2008). Facilitating health behaviour

- change and its maintenance: Interventions based on Self-Determination Theory. *The european health psychologist*, 10, 2–5.
- Seaverson, E.L.D., Grossmeier, J., Miller, T.M., & Anderson, D.R. (2009). The role of incentive design, incentive value, communications strategy, and worksite culture on health risk assessment participation. *American Journal of Health*, 23(5), 343–352. doi: 10.4278/ajhp.08041134
- Sedentary Behaviour Research Network. (2012). Letter to the Editor: Standardized use of the terms “sedentary” and “sedentary behaviours”. *Applied Physiology, Nutrition & Metabolism*, 37, 540. doi:10.1139/H2012-024
- Seghers, J. (2011). Gezondheidspromotie op de werkplek, *PreNNE*, 1 – 3. Verkregen op 13 februari, 2015, van http://wikiprebia.prebes.be/images/5/5b/Ergonomie_en_gezondheidspromotie_janseghers.pdf
- Shain, M., & Kramer, D.M. (2004). Health promotion in the workplace: Framing the concept; reviewing the evidence. *Journal of Occupation Environmental Medicine*, 61, 643–648. doi:10.1136/oem.2004.013193
- Shain, M., & Suurvali, H. (2001). *Investing in comprehensive workplace health promotion, center for addiction and mental health: National quality institute*. Verkregen op 15 juli, 2015, van [https://www.excellence.ca/assets/files/products/investing_in_chwp_\(full\).pdf](https://www.excellence.ca/assets/files/products/investing_in_chwp_(full).pdf)
- Straker, L., Abbott, R., Heiden, M., Mathiassen, S., & Toomingas, A. (2013). Sit-stand desks in call centres: Associations of use and ergonomics awareness with sedentary behavior. *Applied Ergonomics*, 44, 517-522. doi:10.1016/j.apergo.2012.11.001
- Straker, L., Campbell, A., & Levine, J. (2010). Can office workers perform computer tasks effectively whilst using active walking and cycling workstations? *Journal of Science and Medicine in Sport*, 12, e150. doi:10.1016/j.jsams.2009.10.313
- Taitel, M.S., Haufle, V., Heck, D., Loeppke, R., & Fetterolf, D. (2008). Incentives and other factors associated with employee participation in health risk assessments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50, 863–872. doi: 10.1097/JOM.0b013e3181845fe2.
- Teychenne, M., Ball, K., & Salmon, J. (2010). Sedentary Behavior and Depression Among Adults: A Review. *International Society of Behavioral Medicine*, 17, 246-254. doi:10.1007/s12529-010-9075-z
- Thorp, A. A., Healy, G. N., Winkler, E., Clark, B. K., Gardiner, P. A., Owen, N., & Dunstan, D. W. (2012). Prolonged sedentary time and physical activity in workplace and non-work contexts: a cross-sectional study of office, customer service and call centre employees. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9, 1-9. doi:10.1186/1479-5868-9-128

- To, Q. G., Chen, T. T. L., Magnussen, C. G., & To, K. G. (2013). Workplace physical activity interventions: A systematic review. *American journal of health promotion*, 27(6), 113-121. doi: 10.4278/ajhp.120425-LIT-222
- Tremblay, M., Colley, R. C., Saunders, T. J., Healy, G. N., & Owen, N. (2010). Physiological and health implications of a sedentary lifestyle. *Applied Physiology, Nutrition & Metabolism*, 35, 725-740.
- van Bruggen, D. (2014). *Stand up, sit less, move more: Active living @ work, op weg naar een werkomgeving die fysieke activiteit bevordert*. (Master's proefschrift, Groningen Universiteit, Nederland).
- van de Maat, J. W., & Klück, I. (2014). Erik Scherder: Zitten is het nieuwe roken. *Gerōn*, 16, 17-20. doi:10.1007/s40718-014-0006-y
- van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Willy, L., & Andriessen, M. (2009). De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag & Organisatie*, 22, 316-335
- Van der Ploeg, H. P., Venugopal, K., Chau, J. Y., Van Poppel, M. N. M., Breedveld, K., Merom, D., & Bauman A. E. (2013). Non-Occupational Sedentary Behaviors. *American Journal of Preventive Medicine*, 44, 382–387. doi:10.1016/j.amepre.2012.11.034
- Wendell, C. (2005). Transforming Work Breaks to Promote Health. *American Journal of Preventive Medicine*, 29, 461-465. doi:10.1016/j.amepre.2005.08.040
- Weiner, B. J., Lewis, M. A., & Linnan, L. A. (2009). Using organization theory to understand the determinants of effective implementation of worksite health promotion programs. *Health Education Research*, 24(2), 292–305. doi: 10.1093/her/cyn019
- Wilhide, C., Hayes, J. R., & Farah, J. R. (2008). The use and influence of employee incentives on participation and throughput in a telephonic disease management program. *Population Health Management*, 11(4), 197–203. doi: 10.1089/pop.2007.0016
- Wilmot, E. (2014). The hazards of sedentary behaviour. *Practical Diabetes*, 31, 50-51. doi:10.1002/pdi.1829
- Yates, T., Wilmot, E. G., Davies, M. J., Gorely, T., Edwardson, C., Biddle, S., & Khunti, K. (2011). Sedentary Behavior: What's in a Definition? *American Journal of Preventive Medicine*, 40, 33-34. doi:10.1016/j.amepre.2011.02.017

Bijlagen

- Bijlage I Bedrijfsgegevens
- Bijlage II Informatieve brief contactpersonen
- Bijlage III Begeleidende brief werknemer
- Bijlage IV Herinneringsmail contactpersoon + herinnering werknemer
- Bijlage V Enquête motivatie tegengaan sedentair gedrag
- Bijlage VI Operationalisatieschema.
- Bijlage VII Tabel 3.5
- Bijlage VIII Activiteitenplanning
- Bijlage IX Communicatieplan
- Bijlage X Budgetplan

Bijlage I Bedrijfsgegevens

Bedrijfsgegevens zes bedrijven van kantorenpark Weert - Noord.

Per bedrijf is weergegeven onder welke sector/dienst ze vallen, welke functies er uitgevoerd worden en wie de contactpersoon is geweest.

Bedrijf	Sector/Dienst	Functies	Contactpersoon
SmitsVandenBroek	Accountancy en Advies	Belastingadviseur (Register/assistent) Accountant Finance Advocaat Administratief medewerker	Manager
Becs	IT	Adviseur Engineer Administratief medewerker	Directeur
Wolfsbergen & Osnabrug	Accountancy en Advies	Belastingadviseur Accountant Marketing	Manager
Aben & Slag	Advocaten kantoor	Advocaat Boekhouder Administratief medewerker	Manager
Mertens kantoor	Bouwbedrijf	Aannemer Adviseur Administratief medewerker Finance	Directeur
Koti	Borstelbedrijf	Manager Administratief medewerker P&O Sales	Directrice

Bijlage II Informatieve brief contactpersonen

Geachte heer (contactpersoon),

Ik zal mij eerst even voorstellen. Ik ben Tom Hendriks, 25 jaar en student Sport en Bewegingseducatie aan de sporthogeschool in Eindhoven. Ik heb de afgelopen 2 jaar stage gelopen bij Anja Rutten van Mobique Beweging en Training. Via Mobique doe ik mijn afstudeeronderzoek. Ik heb via Anja begrepen dat u hieraan mee wilt werken, waarvoor veel dank. Om u wat wijzer te maken over het waarom en de inhoud van het onderzoek, volgt hieronder een kleine beschrijving.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat veel zitten slecht is voor de gezondheid. Naast rugklachten, oogklachten en klachten aan armen, nek en schouders zorgt langdurig zitten voor een verhoogde kans op overgewicht, diabetes, hart- en vaatziekten, depressies en zelfs op sommige vormen van kanker. Omdat kantoorwerknemers vaak veel zitten is de kans op deze gezondheidsrisico's groot.

Onderzoek geeft aan dat de gezondheidsrisico's van veel zitten niet gecompenseerd kunnen worden door lichamelijk actief zijn na het werk. Vandaar dat er verschillende pogingen zijn gedaan om kantoorwerknemers aan het bewegen te krijgen op de werkplek, om zo het zitten te verminderen en te onderbreken. Dit om de kans op de bovenstaande risicofactoren zo klein mogelijk te houden. Gezonde werknemers zorgen namelijk voor minder ziekteverzuim en meer productiviteit. 1% minder ziekteverzuim kan veel kosten besparen (www.verzuimkosten.nl).

De pogingen om werknemers tijdens werktijd aan het bewegen te krijgen waren onsuccesvol. Werknemers blijken onvoldoende gemotiveerd. Met dit onderzoek probeer ik na te gaan wat kantoorwerknemers motiveert om deel te nemen aan interventies, gericht op het tegengaan van sedentair gedrag op het werk. Het onderzoek wordt gedaan door het afnemen van een vragenlijst. Deze vragenlijst is digitaal in te vullen en zal ongeveer 10 minuten in beslag nemen. Vragen die verwacht kunnen worden zijn bijvoorbeeld:

- Hoe zou u uw gemiddelde werkdag omschrijven de afgelopen 7 kalenderdagen
- Er zijn verschillende manieren waarop u uw zittend gedrag op het werk kan verminderen en onderbreken. Geef voor elke stelling aan in hoeverre u bereid bent, om de volgende activiteiten uit te voeren:
- Ik zou deelnemen aan activiteiten gericht op het verminderen en onderbreken van zitgedrag tijdens mijn werk, als:

Ik zal zorgen voor een begeleidende brief om de werknemer op de hoogte te brengen, met daarin de link naar de vragenlijst. Ik zou dit graag op 14 maart naar u sturen, zodat u dit vervolgens kunt verspreiden onder de werknemers. Ik zou het op prijs stellen als de vragenlijst ingevuld kan worden voor 28 Maart. De resultaten worden vervolgens geanalyseerd en teruggekoppeld naar u, zodat hier mogelijk op ingespeeld kan worden.

Hoop u hierbij voldoende geïnformeerd te hebben. Als er vragen of onduidelijkheden zijn, hoor ik het graag.

Bedankt voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,
Tom Hendriks

Bijlage III Begeleidende brief werknemer

Geachte heer (contactpersoon),

In aansluiting op mijn voorgaande mail met betrekking tot het uitzetten van de enquête "minder zitten voor een betere gezondheid", stuur ik u onderstaand de inleidende mail met de link van de enquête, die u kunt doorsturen naar uw werknemers. Heel fijn dat u mee wilt werken aan dit onderzoek.

Beste werknemer,

Wist u dat veel zitten slecht is voor uw gezondheid? Zitten is het nieuwe roken!

Naast rugklachten, oogklachten en klachten aan armen, nek en schouders zorgt langdurig zitten voor een verhoogde kans op overgewicht, diabetes, hart- en vaatziekten, depressies en zelfs op sommige vormen van kanker. Omdat werknemers vaak veel zitten is de kans op deze gezondheidsrisico's groot.

In het kader van mijn bachelor afstudeeronderzoek "Sport en Bewegingseducatie aan de Sporthogeschool in Eindhoven", doe ik onderzoek naar wat u motiveert om minder te zitten tijdens uw werk.

U kunt **nu** een persoonlijke bijdrage leveren en ons inzicht geven om vervolgens tot aanbevelingen te komen die we graag aan uw management en u willen terugkoppelen.

Klik [hier](#) voor de anonieme enquête. Het vraagt slechts 10 minuten van uw tijd. Ik zou het op prijs stellen als u de enquête vóór 28 maart kunt invullen.

Heeft u vragen dan kunt u met mij contact opnemen via: t.hendriks1990@gmail.com

Bij voorbaat dank voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,
Tom Hendriks

NB: mocht de link niet werken kopieer dan de link in internet adresbalk in uw browser: http://rug.eu.qualtrics.com/SE/?SID=SV_1H2a8lh3IEpqmUZ

Bijlage IV Herinneringsmail contactpersoon + herinnering werknemer

Geachte heer (contactpersoon),

Op 8 maart heeft u de enquête m.b.t. het onderzoek "minder zitten voor een betere gezondheid" binnen uw bedrijf uitgezet. Een deel van de werknemers hebben de tijd genomen om de enquête in te vullen, waarvoor hartelijk dank. Om het onderzoek zo betrouwbaar mogelijk te maken, is het van belang zo veel mogelijk respondenten te krijgen. Hoe betrouwbaarder het onderzoek, hoe beter het advies dat gegeven kan worden.

Is het mogelijk om onderstaande herinneringsmail te sturen naar de werknemers binnen uw bedrijf?

Ik hoor graag van u.

Met vriendelijke groet,
Tom Hendriks

Beste werknemer,

Begin maart is de enquête "minder zitten voor een betere gezondheid" (zie onderstaand). Om het onderzoek zo betrouwbaar mogelijk te maken, is het van belang zo veel mogelijk respondenten te krijgen. Heeft u nog geen kans gezien deze in te vullen, klik [hier](#) voor de enquête.

Het vraagt slechts 10 minuten van uw tijd.

Wist u dat veel zitten slecht is voor uw gezondheid? Zitten is het nieuwe roken!

Naast rugklachten, oogklachten en klachten aan armen, nek en schouders zorgt langdurig zitten voor een verhoogde kans op overgewicht, diabetes, hart- en vaatziekten, depressies en zelfs op sommige vormen van kanker. Omdat werknemers vaak veel zitten is de kans op deze gezondheidsrisico's groot.

In het kader van mijn bachelor afstudeeronderzoek "Sport en Bewegingseducatie aan de Sporthogeschool in Eindhoven", doe ik onderzoek naar wat u motiveert om minder te zitten tijdens uw werk.

U kunt **nu** een persoonlijke bijdrage leveren en ons inzicht geven om vervolgens tot aanbevelingen te komen die we graag aan uw management en u willen terugkoppelen.

Heeft u vragen dan kunt u met mij contact opnemen via: t.hendriks1990@gmail.com

Bij voorbaat dank voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,
Tom Hendriks

NB: mocht de link niet werken kopieer dan de link in internet adresbalk in uw browser: http://rug.eu.qualtrics.com/SE/?SID=SV_1H2a8lh3IEpqrUz

Bijlage V Enquête motivatie tegengaan sedentair gedrag

Introductie

Met deze vragenlijst wil ik nagaan hoeveel u zit op het werk en wat u kan motiveren om dit zitgedrag te verminderen of onderbreken. Het is belangrijk dat u de vragen goed leest.

De antwoorden op deze digitale vragenlijst worden anoniem verwerkt. Dank en veel plezier met invullen!

Algemene informatie:
(Deze wordt vertrouwelijk verwerkt)

1. Wat is uw leeftijd?

2. Wat is uw geslacht?

- ☐ Man
☐ Vrouw

3. Bij welk bedrijf bent u werkzaam?

4. Wat is uw functie?

De volgende vragen gaan over zitten op het werk

5. Hoeveel uur heeft u gewerkt in de afgelopen 7 kalenderdagen?

 uur

6. Hoeveel dagen was u op het werk de afgelopen 7 kalenderdagen?

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
☐ 6
☐ 7

7. Hoe zou u uw gemiddelde werkdag omschrijven de afgelopen 7 kalenderdagen? (Dit heeft alleen betrekking op uw werkdag en is exclusief reistijd of wat u deed in uw vrije tijd). Het is de bedoeling dat het totaal op 100% uitkomt.

a) Zitten

b) Staan

c) Lopen

d) Fysiek zwaar werk

Totaal:

	%
	%
	%
	%
100	%

8. Bent u bereid om deel te nemen aan activiteiten gericht op het verminderen of onderbreken van uw zitgedrag, ter preventie van de gezondheidsrisico's?

- ☐ Ja
☐ Nee

9. Er zijn verschillende manieren waarop u zittend gedrag op het werk kunt verminderen en onderbreken. Geef voor elke stelling aan in hoeverre u bereid bent, om de volgende activiteiten uit te voeren:

	Helemaal niet	Niet	Nauwelijks	Enigszins	Redelijk	Erg	Heel erg
Rechtstaand te werken aan uw bureau.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
In plaats van te telefoneren naar een collega, er zelf naar toe te lopen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Toestellen te verplaatsen zodat u recht moet staan om deze te bedienen (printer, telefoon,...)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het nemen van actieve pauzes, waarin voor korte duur spierversterkende, flexibiliteits of ontspanningsoefeningen worden gedaan (Booster Breaks)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rechtstaand telefoneren	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fietsen achter het bureau	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Na 30 minuten zitten enkele minuten recht staan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sporten onder werktijd (fitness, cursussen, clinics, competities etc.).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lopen achter het bureau (loopband bureaus).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Staand vergaderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

10. Er zijn verschillende factoren die kunnen bepalen of u wel of niet uw zitgedrag op het werk vermindert of onderbreekt. Gelieve aan te duiden in welke mate u het eens bent met elk van de onderstaande stellingen.

Ik neem deel aan activiteiten gericht op het verminderen en onderbreken van zitgedrag tijdens mijn werk, als....

	Helemaal oneens	Oneens	Een beetje oneens	Eens noch oneens	Een beetje eens	Eens	Helemaal eens
Het management voor de benodigde financiële en organisatorische middelen zorgt, ter ondersteuning.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het management het belang van minder zitten onderschrijft.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het management zorgt voor een veilige omgeving, om fysiek actief te kunnen zijn.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Er mogelijkheid is om mee te denken over manieren om zitgedrag te verminderen (mee participeren in bestuurscommissies etc.).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Andere collega's zich zichtbaar inzetten om het zitgedrag op het werk te verminderen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Andere collega's ook participeren in deze activiteiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Deze activiteiten niet meer dan 10 minuten duren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Deze activiteiten niet meer dan 20 minuten duren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik deze activiteiten kan doen wanneer het mij uitkomt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik deze activiteiten kan doen onder werktijd, buiten mijn pauze om.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Deze activiteiten op meerdere tijdstippen per dag plaatsvinden, zodat ik meerdere keuzes heb wanneer ik ze kan doen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Helemaal oneens	Oneens	Een beetje oneens	Eens noch oneens	Een beetje eens	Eens	Helemaal eens
Ik weinig moeite hoeft te doen om me te verplaatsen naar de locatie waar de activiteiten plaatsvinden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het me niks gaat kosten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik doorbetaald krijg tijdens het uitvoeren van de activiteiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Er rekening gehouden wordt met mijn fysieke fitheid, zodat ik in staat ben de activiteiten uit te voeren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik geholpen wordt om deze activiteiten uit te voeren tijdens mijn dagelijkse werkroutine.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn gezondheid van te voren in kaart wordt gebracht door te testen op de risicofactoren van veel zitten (Hart- en vaatziekten etc.).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik getest word op mijn fysieke fitheid (Conditie/ Kracht etc.) voordat ik begin aan een van de activiteiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De organisatie zorgt voor een omgeving die stimuleert tot het verlagen van mijn zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De organisatie er voor zorgt dat de resultaten van mijn poging tot het verlagen van mijn zitgedrag, gemeten en gemonitord kunnen worden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik op de hoogte word gebracht van de gezondheidsrisico's van veel zitgedrag d.m.v. posters, informatiekiosken en dergelijke.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Helemaal oneens	Oneens	Een beetje oneens	Eens noch oneens	Een beetje eens	Eens	Helemaal eens
Ik op de hoogte wordt gebracht van de gezondheidsrisico's van veel zitgedrag d.m.v. persoonlijke e-mail, workshops en dergelijke.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het management gezond voorbeeldgedrag vertoont en zelf ook mee participeert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het management niet controleert, of ik wel aan het werk ben als ik mijn zitgedrag probeer te verminderen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik weet wat de gezondheidsrisico's zijn van veel zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ervan bewust ben dat ik te veel zit tijdens het werk.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De activiteit te combineren is met mijn taakeisen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Er rekening gehouden wordt met mijn werkdruk en werkhoeveelheid.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het niet ten koste gaat van mijn productiviteit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik geld krijg als ik aan deze activiteiten deelneem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik een beloning krijg als ik aan deze activiteiten deelneem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik gewaardeerd word als ik aan deze activiteiten deelneem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik positieve feedback krijg als ik aan deze activiteiten deelneem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Deze activiteiten fysiek uitdagend zijn voor mij.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

11. De volgende vragen hebben betrekking op de mate waarin factoren al aanwezig zijn, die zitgedrag op het werk verminderen of onderbreken. Als u "activiteiten" leest, denk dan ook aan: staan achter het bureau, lopen naar de printer etc.

Gelieve aan te geven in welke mate u het wel of niet eens bent met elk van de onderstaande stellingen.

	Helemaal oneens	Oneens	Een beetje oneens	Eens noch oneens	Een beetje eens	Eens	Helemaal eens
Het management zorgt voor de benodigde financiële en organisatorische middelen ter ondersteuning van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het management onderschrijft het belang van minder zitten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het management zorgt voor een veilige omgeving, om fysiek actief te kunnen zijn.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het management toont gezond voorbeeldgedrag en voert activiteiten uit gericht op het verminderen van het zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het management controleert niet of ik aan het werk ben als ik mijn zitgedrag probeer te verminderen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Er is mogelijkheid om mee te denken over manieren om zitgedrag te verminderen (mee participeren in bestuurscommissies etc.).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Andere collega's zetten zich zichtbaar in om het zitgedrag op het werk te verminderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Andere collega's voeren activiteiten uit gericht op het verminderen van zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag, duren niet meer dan 10 minuten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag, duren niet meer dan 20 minuten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Helemaal oneens	Oneens	Een beetje oneens	Eens noch oneens	Een beetje eens	Eens	Helemaal eens
Ik heb de mogelijkheid om activiteiten gericht op het verminderen van mijn zitgedrag te doen op meerdere tijdstippen van de dag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik hoef me weinig tot niet te verplaatsen, als ik een activiteit uitvoer gericht op het verminderen van mijn zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van mijn zitgedrag, kosten niks.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg doorbetaald tijdens het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van mijn zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verminderen zijn voor mij fysiek uitdagend.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verminderen, zijn voor mij makkelijk uit te voeren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg hulp bij het uitvoeren van activiteiten, gericht op het verminderen van zitgedrag, tijdens mijn dagelijkse werkroutine.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn gezondheid is in kaart gebracht door deze te laten testen op de risicofactoren van veel zitten (Hart- en vaatziekten etc.).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn fysieke fitheid(Conditie/Kracht etc.) is getest.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Binnen de organisatie wordt mijn omgeving zo ingericht, dat het stimuleert tot het verminderen van mijn zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Binnen de organisatie wordt er voor gezorgd dat resultaten van activiteiten gericht op het verlagen van zitgedrag, gemonitord kunnen worden d.m.v. meetinstrumenten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Helemaal oneens	Oneens	Een beetje oneens	Eens noch oneens	Een beetje eens	Eens	Helemaal eens
Ik word op de hoogte gehouden van de gezondheidsrisico's van veel zitten d.m.v. posters en informatiekiosken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik word op de hoogte gehouden van de gezondheidsrisico's van veel zitten d.m.v. persoonlijke e-mails en workshops.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik weet wat de gezondheidsrisico's zijn van veel zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben me ervan bewust ben dat ik veel zit tijdens het werk.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag zijn te combineren met mijn taakeisen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bij uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag wordt er rekening gehouden met mijn werkdruk en werkhoeveelheid.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag gaan niet ten koste van mijn productiviteit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg geld bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg een beloning bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik word gewaardeerd bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg positieve feedback bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan activiteiten gericht op het verminderen van mijn zitgedrag doen, onder werktijd, buiten mijn pauze om.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ik kan activiteiten doen, gericht op het verminderen van mijn zitgedrag, wanneer het mij uitkomt.



Hartelijk dank voor uw deelname. U kunt eventuele op- of aanmerkingen hieronder aangeven. Daarnaast kunt u vragen altijd mailen naar t.hendriks1990@gmail.com

Bijlage VI Operationalisatieschema.

Wat zijn de motiverende factoren van kantoorwerknemers binnen de zes bedrijven van het kantorenpark Weert-Noord, om deel te nemen aan interventies gericht op het verminderen van sedentair gedrag op het werk.

Begrip uit de vraagstelling	Dimensie	Indicator	Vragen	Antwoord categorie
<u>Kantoorwerknemers:</u> Werknemers binnen de vijf bedrijven van kantorenpark Weert-Noord	Doelgroep	Leeftijd	1. Wat is uw leeftijd?	Open vraag
		Geslacht	2. Wat is uw geslacht?	• Man • Vrouw
	Organisatie	Bedrijfsnaam Functie	3. Bij welk bedrijf bent u werkzaam? 4. Wat is uw functie?	Open vraag Open vraag
<u>Sedentair gedrag:</u> Het zitgedrag van werknemers in uren per dag/week.	Werkuren	Aantal gewerkte uren	5. Hoeveel <u>uur</u> heeft u gewerkt in de afgelopen 7 kalenderdagen?	Open vraag

	Werkdagen	Aantal werkdagen	6. Hoeveel dagen was u op het werk de afgelopen 7 kalenderdagen?	• 1 • 2 • 3 • 4 • 5 • 6 • 7
	Werkdag indeling	Zitten Staan Lopen Fysiek zwaar werk	7. <i>Hoe zou u uw gemiddelde werkdag omschrijven de afgelopen 7 kalenderdagen?</i> (Dit heeft alleen betrekking op uw werkdag en is exclusief reistijd of wat u deed in uw vrije tijd). Het is de bedoeling dat het totaal op 100% uitkomt. A) Zitten B) Staand C) Lopen D) Fysiek zwaar werk	Invul vraag. Aangeven in procenten, met als totaal 100%.
<u>Interventies:</u> Verschillende activiteiten, gericht op het reduceren of onderbreken van sedentair gedrag van werknemers.	Interesse	Bereidheid	8. Bent u bereid om deel te nemen aan activiteiten gericht op het verminderen of onderbreken van uw zitgedrag, ter preventie van de gezondheidsrisico's?	• Ja • Nee
	Interesse	Voorkeur	9. Er zijn verschillende manieren waarop u zittend gedrag op het werk kunt verminderen en onderbreken. <i>Geef voor elke stelling aan in hoeverre u bereid bent, om de volgende activiteiten uit te voeren:</i> ➤ Rechtstaand te werken aan uw bureau. ➤ In plaats van te telefoneren naar een collega, er zelf naar toe te lopen	• Helemaal niet • Niet • Nauwelijks • Enigszins • Redelijk • Erg • Heel erg

			➤ Toestellen te verplaatsen zodat u recht moet staan om deze te bedienen (printer, telefoon,...) ➤ Het nemen van actieve pauzes, waarin voor korte duur spierversterkende, flexibiliteits of ontspanningsoefeningen worden gedaan (Booster Breaks) ➤ Rechtstaand telefoneren ➤ Fietsen achter het bureau ➤ Na 30 minuten zitten enkele minuten recht staan ➤ Sporten onder werktijd (fitness, cursussen, clinics, competities etc.). ➤ Lopen achter het bureau (loopband bureaus). ➤ Staand vergaderen	
<u>Gezien als motiverende factoren</u> De factoren die werknemers kunnen stimuleren tot meer participatie aan interventies, gericht op het reduceren en onderbreken van sedentair gedrag tijdens werktijd.	Betrokkenheid management	Facilitatie Belang Veiligheid Voorbeeldgedrag Werkcontrole	10. Er zijn verschillende factoren die kunnen bepalen of u wel of niet uw zitgedrag op het werk vermindert of onderbreekt. Gelieve aan te duiden in welke mate u het eens bent met elk van de onderstaande stellingen. <i>Ik neem deel aan activiteiten gericht op het verminderen en onderbreken van zitgedrag tijdens mijn werk, als....</i> Het management voor de benodigde financiële en organisatorische middelen zorgt, ter ondersteuning. Het management het belang van minder zitten onderschrijft. Het management zorgt voor een veilige omgeving, om fysiek actief te kunnen zijn. Het management gezond voorbeeldgedrag vertoont en zelf ook mee participeert. Het management niet controleert, of ik wel aan	<u>7 punts likert scale:</u> • Helemaal oneens • Oneens • Een beetje oneens • Eens noch oneens • Een beetje eens • Eens • Helemaal eens

		Stimulerende omgeving	het werk ben als ik mijn zitgedrag probeer te verminderen. De organisatie zorgt voor een omgeving die stimuleert tot het verlagen van mijn zitgedrag.	
	Betrokkenheid werknemer	Ambassadeurs Participatie	Andere collega's zich zichtbaar inzetten om het zitgedrag op het werk te verminderen. Andere collega's ook participeren in deze activiteiten.	
	Toegankelijkheid	Duur activiteit Tijdstip activiteit	Deze activiteiten niet meer dan 10 minuten duren. Deze activiteiten niet meer dan 20 minuten duren. Ik deze activiteiten kan doen wanneer het mij uitkomt. Ik deze activiteiten kan doen onder werktijd, buiten mijn pauze om. Deze activiteiten op meerdere tijdstippen per dag plaatsvinden, zodat ik meerdere keuzes heb wanneer ik ze kan doen.	
		Moeite	Ik weinig moeite hoeft te doen om me te verplaatsen naar de locatie waar de activiteiten plaatsvinden.	
		Kosten	Het me niks gaat kosten. Ik doorbetaald krijg tijdens het uitvoeren van de activiteiten.	
	Voldoen aan individuele behoeften	Taakeisen Werkdruk/ Werkhoeveelheid Productiviteit Uitvoerbaarheid	De activiteit te combineren is met mijn taakeisen. Er rekening gehouden wordt met mijn werkdruk en werkhoeveelheid. Het niet ten koste gaat van mijn productiviteit. Er rekening gehouden wordt met mijn fysieke fitheid, zodat ik in staat ben de activiteiten uit te voeren.	

		Uitdaging Ondersteuning Gezondheid testen Fitheid testen Risico-inschatting Bewustwording Monitoring Indirecte communicatie Directe communicatie Materiele prikkel Sociale prikkel	Deze activiteiten fysiek uitdagend zijn voor mij. Ik geholpen wordt om deze activiteiten uit te voeren tijdens mijn dagelijkse werkroutine. Mijn gezondheid van te voren in kaart wordt gebracht door te testen op de risicofactoren van veel zitten (Hart- en vaatziekten etc.). Ik getest word op mijn fysieke fitheid (Conditie/Kracht etc.) voordat ik begin aan een van de activiteiten. Ik weet wat de gezondheidsrisico's zijn van veel zitgedrag. Ik ervan bewust ben dat ik te veel zit tijdens het werk. De resultaten van mijn poging tot het verlagen van mijn zitgedrag, gemeten en gemonitord kunnen worden. Ik op de hoogte word gebracht van de gezondheidsrisico's van veel zitgedrag d.m.v. posters, informatiekiosken en dergelijke. Ik op de hoogte wordt gebracht van de gezondheidsrisico's van veel zitgedrag d.m.v. persoonlijke e-mail, workshops en dergelijke. Ik geld krijg als ik aan deze activiteiten deelneem. Ik een beloning krijg als ik aan deze activiteiten deelneem. Ik gewaardeerd word als ik aan deze activiteiten deelneem. Ik positieve feedback krijg als ik aan deze activiteiten deelneem.	
<u>Aanwezigheid motiverende factoren</u> De aanwezigheid van de			11. De volgende vragen hebben betrekking op de mate waarin factoren al aanwezig zijn, die zitgedrag op het	<u>7 punts likert scale:</u> • Helemaal oneens

factoren die werknemers kunnen stimuleren tot meer participatie aan interventies, gericht op het reduceren of onderbreken van sedentair gedrag tijdens werktijd.			werk verminderen of onderbreken. Als u "activiteiten" leest, denk dan ook aan: staan achter het bureau, lopen naar de printer etc. <i>Gelieve aan te geven in welke mate u het wel of niet eens bent met elk van de onderstaande stellingen.</i> .	• Oneens • Een beetje oneens • Eens noch oneens • Een beetje eens • Eens • Helemaal eens
	Betrokkenheid management	Facillitatie	Het management zorgt voor de benodigde financiële en organisatorische middelen ter ondersteuning van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	
		Belang	Het management onderschrijft het belang van minder zitten.	
		Veiligheid	Het management zorgt voor een veilige omgeving, om fysiek actief te kunnen zijn.	
		Voorbeeldgedrag	Het management toont gezond voorbeeldgedrag en voert activiteiten uit gericht op het verminderen van het zitgedrag.	
		Werkcontrole	Het management controleert niet of ik aan het werk ben als ik mijn zitgedrag probeer te verminderen.	
		Stimulerende omgeving	Binnen de organisatie wordt mijn omgeving zo ingericht, dat het stimuleert tot het verminderen van mijn zitgedrag.	
	Betrokkenheid werknemer	Meedenken (Bottom-up)	Er is mogelijkheid om mee te denken over manieren om zitgedrag te verminderen (mee participeren in bestuurscommissies etc.).	
		Ambassadeurs	Andere collega's zetten zich zichtbaar in om het zitgedrag op het werk te verminderen	
		Participatie	Andere collega's voeren activiteiten uit gericht op het verminderen van zitgedrag.	
	Toegankelijkheid	Duur activiteit	Uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag, duren niet meer	

			dan 10 minuten. Uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag, duren niet meer dan 20 minuten. Ik kan activiteiten doen, gericht op het verminderen van mijn zitgedrag, wanneer het mij uitkomt. Ik kan activiteiten gericht op het verminderen van mijn zitgedrag doen, onder werktijd, buiten mijn pauze om. Ik heb de mogelijkheid om activiteiten gericht op het verminderen van mijn zitgedrag te doen op meerdere tijdstippen van de dag. Ik hoef me weinig tot niet te verplaatsen, als ik een activiteit uitvoer gericht op het verminderen van mijn zitgedrag. Uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van mijn zitgedrag, kosten niks. Ik krijg doorbetaald tijdens het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van mijn zitgedrag.	
	Voldoen aan individuele behoeften	Tijdstip activiteit		
		Moeite		
		Kosten		
		Taakeisen	Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verbeteren, zijn te combineren met mijn taakeisen.	
		Werkdruk/ Werkhoeveelheid	Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verbeteren, zijn te combineren met mijn werkdruk en werkhoeveelheid Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verbeteren, gaan <u>niet</u> ten koste van mijn productiviteit.	
		Productiviteit	Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verminderen zijn voor mij fysiek uitdagend.	
		Uitdaging	Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verminderen, zijn voor mij makkelijk uit te voeren.	
		Uitvoerbaarheid		

		Ondersteuning	Ik krijg hulp bij het uitvoeren van activiteiten, gericht op het verminderen van zitgedrag, tijdens mijn dagelijkse werkrouetine.	
		Gezondheid testen	Mijn gezondheid is in kaart gebracht door deze te laten testen op de risicofactoren van veel zitten (Hart- en vaatziekten etc.).	
		Fitheid testen	Mijn fysieke fitheid(Conditie/Kracht etc.) is getest.	
		Risico inschatting	Ik weet wat de gezondheidsrisico's zijn van veel zitgedrag.	
		Bewustwording	Ik ben me ervan bewust ben dat ik veel zit tijdens het werk.	
		Monitoring	Er wordt gezorgd dat resultaten van activiteiten gericht op het verlagen van zitgedrag, gemonitord kunnen worden d.m.v. meetinstrumenten.	
	Communicatie en informatie	Indirecte communicatie	Ik word op de hoogte gehouden van de gezondheidsrisico's van veel zitten d.m.v. posters en informatiekiosken.	
		Directe communicatie	Ik word op de hoogte gehouden van de gezondheidsrisico's van veel zitten d.m.v. persoonlijke e-mails en workshops.	
	Stimulerende prikkels	Materiele prikkel	Ik krijg geld bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	
			Ik krijg een beloning bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	
		Sociale prikkel	Ik word gewaardeerd bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	
			Ik krijg positieve feedback bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	

Bijlage VII Tabel 3.5

De scores ‘gezien als motiverende factoren’ en “aanwezigheid van motiverende factoren” weergegeven per indicator en per motiverende factor. Onderzoek variabelen: Gemiddelde (M), Standaard deviaties (SD) en het verschil tussen de indicatoren die gezien worden als motiverend en de aanwezigheid deze indicatoren (MD) weergegeven per stelling, waarbij de paired-samples t-test laat zien of dit verschil significant is.

Stellingen gezien als motiverende factoren als....	Stellingen aanwezigheid van motiverende factoren	Indicator	Score “gezien als motiverende factoren”	Score “aanwezigheid van motiverende factoren”	Verschil = interventie potentie	Paired-samples t-test
			<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>MD</i>	<i>t (df)</i>
Betrokkenheid management			5,36 (0,93)	3,23 (1,43)	2,13***	8,77 (60)
1. Het management voor de benodigde financiële en organisatorische middelen zorgt, ter ondersteuning.	1. Het management zorgt voor de benodigde financiële en organisatorische middelen ter ondersteuning van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	Facillitatie	5,77 (1,12)	3,00 (1,70)	2,77***	9,60
2. Het management het belang van minder zitten onderschrijft.	2. Het management onderschrijft het belang van minder zitten.	Belang	5,43 (1,27)	3,28 (1,84)	2,15***	7,11
3. Het management zorgt voor een veilige omgeving, om fysiek actief te kunnen zijn.	3. Het management zorgt voor een veilige omgeving, om fysiek actief te kunnen zijn.	Veiligheid	5,51 (1,21)	3,43 (1,68)	2,08***	7,57
4. Het management gezond voorbeeldgedrag vertoont en zelf ook mee participeert.	4. Het management toont gezond voorbeeldgedrag en voert activiteiten uit gericht op het verminderen van het zitgedrag.	Voorbeeld-gedrag	4,90 (1,56)	2,79 (1,52)	2,12***	7,26
5. Het management niet controleert, of ik wel aan het werk ben als ik mijn zitgedrag probeer te	5. Het management controleert niet of ik aan het werk ben, als ik mijn zitgedrag probeer te verminderen.	Werkcontrole	5,07 (1,45)	4,03 (1,69)	1,03**	3,37

verminderen.

6.	De organisatie zorgt voor een omgeving die stimuleert tot het verlagen van mijn zitgedrag.	6.	Binnen de organisatie wordt mijn omgeving zo ingericht, dat het stimuleert tot het verminderen van mijn zitgedrag.	Stimulerende omgeving	5,61 (1,07)	2,87 (1,62)	2,74***	10,28
Betrokkenheid werknemer					4,33 (1,34)	3,14 (1,32)	1,19***	5,06 (60)
1.	Andere collega's zich zichtbaar inzetten om het zitgedrag op het werk te verminderen.	1.	Andere collega's zetten zich zichtbaar in om het zitgedrag op het werk te verminderen.	Ambassadeurs	4,13 (1,58)	2,97 (1,53)	1,16***	4,21
2.	Andere collega's ook participeren in deze activiteiten.	2.	Andere collega's voeren activiteiten uit gericht op het verminderen van zitgedrag.	Participatie	4,61 (1,42)	3,28 (1,51)	1,33***	5,11
		3.	Er is mogelijkheid om mee te denken over manieren om zitgedrag te verminderen (mee participeren in bestuurscommissies etc.).	Meedenken (bottom-up)		3,18 (1,63)		
Individuele behoeften					5,23 (0,84)	3,48 (1,00)	1,75***	9,56 (60)
1.	Deze activiteiten fysiek uitdagend zijn voor mij.	1.	Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verminderen zijn voor mij fysiek uitdagend.	Uitdaging	4,97 (1,20)	3,05 (1,60)	1,92***	7,68
2.	Er rekening gehouden wordt met mijn fysieke fitheid, zodat ik in staat ben de activiteiten uit te voeren.	2.	Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verminderen, zijn voor mij makkelijk uit te voeren.	Uitvoerbaarheid	5,26 (1,29)	4,43 (1,67)	0,84**	2,80
3.	Ik geholpen wordt om deze activiteiten uit te voeren tijdens mijn dagelijkse werkroutine.	3.	Ik krijg hulp bij het uitvoeren van activiteiten, gericht op het verminderen van zitgedrag, tijdens mijn dagelijkse	Ondersteuning	5,41 (1,19)	2,57 (1,45)	2,84***	11,02

		werkroutine.					
4.	Mijn gezondheid van te voren in kaart wordt gebracht door te testen op de risicofactoren van veel zitten (Hart- en vaatziekten etc.).	4. Mijn gezondheid is in kaart gebracht door deze te laten testen op de risicofactoren van veel zitten (Hart- en vaatziekten etc.).	Gezondheid testen	4,57 (1,50)	2,08 (1,48)	2,49***	3,05
5.	Ik getest word op mijn fysieke fitheid (Conditie/ Kracht etc.) voordat ik begin aan een van de activiteiten.	5. Mijn fysieke fitheid(Conditie/ Kracht etc.) is getest.	Fitheid testen	4,15 (1,70)	2,21 (1,54)	1,93***	2,55
6.	Ik weet wat de gezondheidsrisico's zijn van veel zitgedrag.	6. Ik weet wat de gezondheidsrisico's zijn van veel zitgedrag.	Risico-inschatting	5,43 (1,18)	4,85 (1,44)	0,57*	2,52
7.	Ik ervan bewust ben dat ik te veel zit tijdens het werk.	7. Ik ben me ervan bewust ben dat ik veel zit tijdens het werk.	Bewustzijn	5,56 (1,25)	5,79 (1,39)	-0,23	-1,05
8.	Als de resultaten van mijn poging tot het verlagen van mijn zitgedrag, gemeten en gemonitord kunnen worden.	8. Er wordt gezorgd dat resultaten van activiteiten gericht op het verlagen van zitgedrag, gemonitord kunnen worden d.m.v. meetinstrumenten.	Monitoring	4,46 (1,61)	2,23 (1,37)	2,23***	2,78
9.	De activiteit te combineren is met mijn taakeisen.	9. Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verbeteren, zijn te combineren met mijn taakeisen.	Taakeisen	5,90 (1,08)	3,98 (1,80)	1,92***	6,63
10.	Er rekening gehouden wordt met mijn werkdruk en werkhoeveelheid.	10. Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verbeteren, zijn te combineren met mijn werkdruk en werkhoeveelheid.	Werkdruk/werkhoeveelheid	5,79 (1,19)	3,23 (1,73)	2,56***	8,86
11.	Het <u>niet</u> ten koste gaat van mijn productiviteit.	11. Activiteiten die ik uitvoer om mijn zitgedrag te verbeteren, gaan <u>niet</u> ten koste van mijn productiviteit.	Productiviteit	5,79 (0,99)	3,87 (1,75)	1,92***	6,72

Toegankelijkheid			5,20 (0,82)	4,25 (1,17)	0,95***	4,82 (60)
1. Deze activiteiten niet meer dan 10 minuten duren.	1. Uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag, duren niet meer dan 10 minuten.	Duur activiteit	4,69 (1,50)	4,59 (1,52)	0,10	,343
2. Deze activiteiten niet meer dan 20 minuten duren.	2. Uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag, duren niet meer dan 20 minuten.	Duur activiteit	4,95 (1,41)	4,54 (1,57)	0,41	1,46
3. Ik deze activiteiten kan doen wanneer het mij uitkomt.	3. Ik kan activiteiten doen, gericht op het verminderen van mijn zitgedrag, wanneer het mij uitkomt.	Tijdstip activiteit	5,67 (0,96)	3,98 (1,71)	1,69***	6,50
4. Ik deze activiteiten kan doen onder werktijd, buiten mijn pauze om.	4. Ik kan activiteiten gericht op het verminderen van mijn zitgedrag doen, onder werktijd, buiten mijn pauze om.	Tijdstip activiteit	5,18 (1,25)	4,08 (1,72)	1,10**	3,65
5. Deze activiteiten op meerdere tijdstippen per dag plaatsvinden, zodat ik meerdere keuzes heb wanneer ik ze kan doen.	5. Ik heb de mogelijkheid om activiteiten gericht op het verminderen van mijn zitgedrag te doen op meerdere tijdstippen van de dag.	Tijdstip activiteit	5,75 (0,85)	4,13 (1,85)	1,62***	6,31
6. Ik weinig moeite hoeft te doen om me te verplaatsen naar de locatie waar de activiteiten plaatsvinden.	6. Ik hoeft me weinig tot niet te verplaatsen, als ik een activiteit uitvoer gericht op het verminderen van mijn zitgedrag.	Moeite	4,77 (1,64)	3,62 (1,32)	1,15***	4,60
7. Het me niks gaat kosten	7. Uitgevoerde activiteiten gericht op het verminderen van mijn zitgedrag, kosten niks.	Kosten	5,34 (1,33)	4,82 (1,46)	0,53	2,00
8. Ik doorbetaald krijg tijdens het uitvoeren van de activiteiten.	8. Ik krijg doorbetaald tijdens het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van mijn	Kosten	5,34 (1,22)	4,23 (1,40)	1,12***	4,57

zitgedrag.

Stimulerende prikkels			3,82 (1,22)	2,50 (1,16)	1,32***	6,23 (60)
1. Ik geld krijg als ik aan deze activiteiten deelneem.	1. Ik krijg geld bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	Materiele prikkel	2,62 (1,81)	1,90 (1,18)	0,72*	2,65
2. Ik een beloning krijg als ik aan deze activiteiten deelneem.	2. Ik krijg een beloning bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	Materiele prikkel	3,05 (1,18)	1,87 (1,10)	1,12***	4,87
3. Ik gewaardeerd word als ik aan deze activiteiten deelneem.	3. Ik word gewaardeerd bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	Sociale prikkel	5,02 (1,53)	3,20 (1,58)	1,82***	5,91
4. Ik positieve feedback krijg als ik aan deze activiteiten deelneem.	4. Ik krijg positieve feedback bij het uitvoeren van activiteiten gericht op het verminderen van zitgedrag.	Sociale prikkel	3,20 (1,58)	4,85 (1,53)	1,80***	6,20
Communicatie & informatie			3,75 (1,40)	2,97 (1,51)	0,78**	3,56 (60)
1. Ik op de hoogte word gebracht van de gezondheidsrisico's van veel zitgedrag d.m.v. posters, informatiekiosken en dergelijke.	1. Ik word op de hoogte gehouden van de gezondheidsrisico's van veel zitten d.m.v. bijv. posters en informatiekiosken.	Indirecte communicatie	3,72 (1,43)	3,21 (1,80)	0,51	2,01
2. Ik op de hoogte wordt gebracht van de gezondheidsrisico's van veel zitgedrag d.m.v. persoonlijke e-mail, workshops en dergelijke.	2. Ik word op de hoogte gehouden van de gezondheidsrisico's van veel zitten d.m.v. persoonlijke e-mails en workshops.	Directe communicatie	3,85 (1,59)	2,72 (1,57)	1,12***	4,22
Alle			4,91 (0,73)	3,45 (0,98)	1,49***	8,50 (60)

Noot. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. *M* = gemiddelde; *SD* = standaarddeviatie; *MD* = verschil gemiddeldes.

Bijlage VIII Activiteitenplanning

Onderstaande activiteitenplanning is uitgewerkt per hoofdcategorie met nog met de opdrachtgever in te vullen tijdsplanning inclusief communicatieplan, waarbij per item de verantwoordelijke benoemd is. Daarbij heeft de interne projectleider een belangrijke rol in de afstemming en communicatie tussen verschillende activiteiten. De projectleider koppelt terug naar de projectgroep en bewaakt de voortgang, via periodieke voortgangsrapportages. PL = programmaleider, BD = bewegingsdeskundige vanuit platform Weert in Beweging.

[illegible]

Bijlage IX Communicatieplan

Het communicatieplan richt zich voornamelijk op interne communicatie van alle werknemers. Dit om sociale steun / begrip en gezamenlijk belang te benadrukken.

Communicatieplan				
doelgroep	boodschap	kanaal	doel	tijdsfase
alle werknemers	Doel project communiceren : tegengaan sedentair gedrag	vooraankondiging via de mail	aandacht	
		startup bijeenkomst, waarin aanpak en tijdsfasering wordt gepresenteerd door directie gedragen	begrip, acceptatie	
	Reminder gezond zitgedrag	folder (in ieders postvakje en ophangen in pantry en personeelspauzeruimtes)	aandacht, acceptatie	
	Kennisverhoging, betrokkenheid tonen	Voorlichtingsbijeenkomsten	begrip, acceptatie	
	Feedback voorlichtingsbijeenkomst	Evaluatieformulier	acceptatie (verhogen eigen effectiviteit)	

Bijlage X Budgetplan, met verzuimkostenbesparing

Onderstaande budgetplan geeft de begrote kosten voor het projectplan weer. De kosten zijn begroot op eenheden van 25 werknemers. Per bedrijf kan dit specifieker worden gemaakt.

De begroting gaat uit van 0,5% verlaging van het verzuimpercentage, van 2,9% naar 2,4% (www.verzuimkosten.nl). In jaar 2 en jaar 3 gaat de begroting uit van 1% verlaging van het verzuimpercentage, van 2,9% naar 1,9%.

Concept Budgetplan per 25 werknemers									
Omschrijving	Benodigde aantallen	Benodigde uren	prijs per	prijs	Budget sedentair gedrag per jaar 1	Budget sedentair gedrag per jaar 2	Budget sedentair gedrag per jaar 3	Verwachte bruto kostenbesparing per x% verzuim per jaar	Verwachte netto besparing verzuimkosten
Folders gezond bewegen	25		25	€ 23,00	€ 23				
Vorbereiding bewegingsdeskundige startup	1	4		€ 35,00	€ 140				
Inzet voorlichtingsbijeenkomst bewegingsdeskundige	1	1		€ 35,00	€ 35				
Intakegesprekken bewegingsdeskundige plus uitwerking	25	2		€ 35,00	€ 1.750				
Budget bewegingsdeskundige per jaar	25	1		€ 36,00	€ 900	€ 900	€ 450		
Materieel					€ 7.500				
Totaal jaar 1					€ 10.348			€ 12.265	€ 1.917
Totaal jaar 2 (geen initiële kosten, wel begeleiding)						€ 900		€ 21.260	€ 20.360
Totaal jaar 3 (geen initiële kosten, helft begeleiding)							€ 450	€ 21.260	€ 20.810
Totaal van 3 jaar									€ 43.087

Noot. Verwachte netto besparing verzuimkosten = Verwachte bruto kostenbesparing per x% verzuim per jaar – Budget sedentair gedrag per jaar.

Gegevens verzuimkosten

Besparing op verzuimkosten bij 0,5% minder verzuim

Berekening verzuimkosten

 Disclaimer



U ziet de verzuimkosten van uw eigen bedrijf afgezet tegen die van de branche. Als een werknemer ziek wordt leidt dit tot productieverlies. Door vervanging zal de werkgever proberen dit zoveel mogelijk te beperken. Vervanging en omzetverlies vormen de belangrijkste kosten van verzuim. Door een nieuwe invoer kunt u de effecten van hoger dan wel lager verzuim zichtbaar maken.

Branche	zakelijke dienstverlening	
	Uw situatie	Branche
Verzuimpercentage	0,5 %	2,9 % 
Uw verzuimcijfers betreffen		Alleen 1e ziektejaar 
Loonsom	€ 1.413.000	€ 1.413.000 
Kosten vervanging	€ 6.470	€ 37.278 
Productieverlies	€ 1.954	€ 11.256 
Kosten arbodienstverlening	€ 3.990	€ 3.990 
Verzuimbegeleiding	€ 212	€ 1.221 
Aftrek niet betaald loon	€ 0	€ 0 
Totaal verzuimkosten	€ 12.625	€ 53.745 

De kosten van verzuim zijn uitgesplitst in belangrijke kostenposten. U kunt de gegevens vergelijken met de gemiddelde gegevens van uw bedrijfstak.

Besparing op verzuimkosten bij 1% minder verzuim

Berekening verzuimkosten

 Disclaimer



U ziet de verzuimkosten van uw eigen bedrijf afgezet tegen die van de branche. Als een werknemer ziek wordt leidt dit tot productieverlies. Door vervanging zal de werkgever proberen dit zoveel mogelijk te beperken. Vervanging en omzetverlies vormen de belangrijkste kosten van verzuim. Door een nieuwe invoer kunt u de effecten van hoger dan wel lager verzuim zichtbaar maken.

Branche	zakelijke dienstverlening	
	Uw situatie	Branche
Verzuimpercentage	1,0 %	2,9 % 
Uw verzuimcijfers betreffen		Alleen 1e ziektejaar 
Loonsom	€ 1.413.000	€ 1.413.000 
Kosten vervanging	€ 12.939	€ 37.278 
Productieverlies	€ 3.907	€ 11.256 
Kosten arbodienstverlening	€ 3.990	€ 3.990 
Verzuimbegeleiding	€ 424	€ 1.221 
Aftrek niet betaald loon	€ 0	€ 0 
Totaal verzuimkosten	€ 21.260	€ 53.745 

De kosten van verzuim zijn uitgesplitst in belangrijke kostenposten. U kunt de gegevens vergelijken met de gemiddelde gegevens van uw bedrijfstak.