

YOUNG CAPITAL™

Het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht

Wat is het verschil in beweegpatroon binnen en buiten werktijd?

‘Young geleerd is oud gedaan’

*Bente Krol
2220512*

Titelpagina

Algemeen

Inleverdatum 6-6-2017

Instelling

Fontys Sporthogeschool

Afstudeeronderzoek leerjaar 2016-2017

Afstudeerrichting: Leisure Urban

Theo Koomenlaan 3, 5644 HZ – Postbus 347,5600 AH Eindhoven

Student

Bente Krol

2220512

bente.krol@student.fontys.nl

Begeleidend docent

Martin van Dijk

martin.vandijk@fontys.nl

Werkplek

YoungCapital

Avenue Ceramique 1, 6221 KV Maastricht

Begeleider: Pascal Dieteren

p.dieteren@youngcapital.nl

Samenvatting

Naast zorgverzekeraars en de overheid proberen nu ook de werkgevers steeds meer grip te krijgen op vitale werknemers en een vitale arbeidsorganisatie. Medewerkers die gezond, fit en vitaal zijn en blijven, kunnen zorgen voor een duurzame inzetbaarheid met een lager verzuim en een hogere productiviteit. Voorafgaand aan dit onderzoek heeft er een vooronderzoek plaatsgevonden. In het vooronderzoek hebben de deelnemers één week lang een logboek bijgehouden met vragen die betrekking hadden op de fysieke-, sociale- en mentale vitaliteitsbron. De werknemers van YoungCapital Maastricht scoren in dit vooronderzoek laag op de leefstijlfactoren eten, roken en bewegen. Hierbij is de leefstijlfactor bewegen, die net als het eetpatroon en rookgedrag binnen de fysieke vitaliteit vallen, dé sleutel om de overige leefstijlfactoren positief te beïnvloeden en de vitale werknemers te creëren. Voor dit onderzoek is het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital dan ook nader onderzocht.

Met behulp van de Activ8 is het beweeggedrag van de werknemers inzichtelijk gemaakt. De werknemers hebben om dit beweeggedrag inzichtelijk te maken een week lang een Activ8 in hun broekzak gedragen. Hierbij wordt het gemeten beweeggedrag onderverdeeld in zes verschillende beweegpatronen; liggen, zitten staan, fietsen, rennen en lopen. Bij de analyse is er onderscheidt gemaakt tussen het beweeggedrag binnen werktijd, buiten werktijd en het totale beweeggedrag. Aan de hand van het inzichtelijk maken van het beweeggedrag is er ook geanalyseerd of de deelnemers voldoende bewegen. Hierbij worden de Nederlandse Norm Gezond Bewegen, Fitnorm en Combinorm als maatstaven gebruikt.

Het onderzoek is gebaseerd op kwantitatieve onderzoek componenten. Op basis van de onderzoeksresultaten is geconcludeerd dat de deelnemers buiten werktijd in verhouding tot binnen werktijd 4,9% meer bewegen. Ook is bevonden dat de werknemers in totaliteit maar liefst 4 keer meer niet-bewegen als wel-bewegen. Daarnaast is er ook geconcludeerd dat de werknemers van YoungCapital Maastricht op basis van het gemiddelde beweeggedrag aan geen enkel beweegnorm voldoen. De werknemers zijn gemiddeld 47,5% van de tijd actief binnen het beweegpatroon zitten. Het vermoeden dat door het vooronderzoek begon te ontstaan, blijkt inderdaad te kloppen. Het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht is niet voldoende.

Gezien de resultaten wordt ter bevordering van de vitaliteit en tevens duurzame inzetbaarheid van de werknemer aangeraden het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht met name binnen werktijd te stimuleren. Dit kan bijvoorbeeld door het aanstellen van een Health Ambassadeur die in samenwerking met het bestaande YoungCapital-project Get Energized activiteiten organiseert die beweeg stimulerend werken en het langdurig zitten onderbreken. Daarnaast is de gedragstechniek Nudging ook een makkelijk implementeerbare manier om door middel van het aanpassen van de omgeving, het beweeggedrag positief te beïnvloeden.

Voorwoord

“Een doel is een droom met een deadline.”

Napoleon Hill (Z.d.)

Alhoewel mijn schoolperiode niet zonder slag of stoot verliep, ben ik nu op het punt aangekomen dat ik mijn studententijd vaarwel ga zeggen en mijn studieloopbaan voorlopig ga afsluiten met dit onderzoek. Hoewel dit ietwat cliché kan klinken ben ik maar al te trots op het behalen van mijn resultaten en het waarschijnlijke afstuderen aan de Fontys Sporthogeschool. De combinatie van een gezellige sfeer, leergierige mensen en behulpzame docenten hebben ervoor gezorgd dat ik Fontys Sporthogeschool in mijn hart heb gesloten. De nonchalante houding is er na vier jaar vanaf en is vervuld voor bewustwording. De kansen en mogelijkheden die mij geboden zijn, hebben gezorgd voor een zelfverzekerde houding en het gevoel dat ik de hele wereld aan zou kunnen met alleen al mijn doorzettingsvermogen.

Het afgelopen jaar heb ik de kans gekregen om mijzelf te ontwikkelen binnen het YoungCapital Maastricht team. Deze werkplek heeft mij naast een fijne omgeving ook de mogelijkheid gegeven om een kijkje te nemen binnen een commercieel bedrijf. Ik mocht mijzelf ontwikkelen als Junior Recruiter en stond in nauw contact met een aantal grote klanten van YoungCapital Maastricht. Dit is voor mij een ervaring geweest die ik nooit had willen missen. Halverwege mijn stageperiode heb ik de mogelijkheid gekregen om buiten mijn stage te functioneren als interne uitzendkracht. Dit aanbod was voor mij de spreekwoordelijke kers op de taart. Het was de mogelijkheid om mijzelf te bewijzen, werkervaring op te doen en voor mijzelf een switch te maken van non-profit naar profit werken. Ik wil naast al mijn collega's in het bijzonder de vestigingsmanager Pascal Dieteren bedanken voor de fijne begeleiding, steun en betrokkenheid bij mijn persoonlijke ontwikkeling en mijn onderzoek. Ik kijk met een glimlach terug op een geweldige, leerzame en liefdevolle tijd bij YoungCapital.

Een speciaal woord van dank gaat uit naar de volgende personen: Dhr. van Dijk voor de persoonlijke begeleiding tijdens mijn afstudeerproces, Dhr. Nabuurs voor de afgelopen 3 jaar waarin hij naast mijn stagebegeleider ook mijn aanspreekpunt is geweest en altijd bereid was om mij te helpen en als laatste een bijzonder woord van dank naar Dhr. Arts. Dhr. Arts heeft mij ondersteund en de mogelijkheid geboden om het onderzoek uit te voeren met een betrouwbaar en objectief meetinstrument. Zonder de steun van eenieder om mij heen was het mij niet gelukt!

Bente

Verklarende woordenlijst

Payrolling: een constructie waarbij de verloning van een werknemer in handen ligt van een externe partij.

Detacheren: werknemers in dienst van een bedrijf die worden uitgeleend aan een derde partij.

Fee: De door het uitzendbureau geworven kandidaat wordt 'over gekocht' door de werkgever. De werknemer is dus niet in dienst van het uitzendbureau maar van de werknemer

Vitaliteit: de energie en kracht om te leven. Vitaliteit omvat hierbij drie kerndimensies; motivatie, veerkracht en energie. Deze drie kerndimensies worden gevoed door de fysiek bron, sociale bron en mentale bron.

Bewegen: de krachtinspanning van skeletspieren dient bij een activiteit meer energieverbruik te zijn dan in rustende toestand.

Gedrag: onbewuste of bewuste handelingen die afkomstig kunnen zijn uit nature of nurture.

Nature: Gedrag afkomstig uit de genen.

Nurture: gedrag afkomstig uit opvoeding of leerprocessen.

Metabolic Equivalent of Task: Ook wel MET-waarde genoemd. Meeteenheid die de inspanning die een activiteit kost weergeeft.

Human Capital Model: Model waarbij sport en bewegen als determinant wordt gebruikt om kernwaardes positief te beïnvloeden. Deze kernwaardes zijn de fysieke waarde, emotionele waarde, sociale waarde, persoonlijke waarde, intellectuele waarde en financiële waarde.

Accelerometer: Versnellingsmeter die versnellingen meet en detecteert.

Activ8: De activ8 is een sensor met een 3-assige accelerometer die zowel hoogte diepte lengte meet. Verzamelt informatie over de beweegpatronen liggen, staan, zitten, rennen, lopen en fietsen.

Subject Bias: de persoon in kwestie geeft bewust/onbewust het goede antwoordt of zegt wat de onderzoeker wil horen.

Validiteit: met validiteit wordt de geldigheid van het meetinstrument of het onderzoek gewaarborgd.

Ethiek: binnen de ethiek wordt er geprobeerd bepaalde handelingen als goed of fout te kwalificeren. Er wordt hierbij gekeken naar de reden van bepaalde handelingen.

Nudging: gedragstechniek waarbij de omgeving aangepast wordt om het gedrag positief te beïnvloeden.

Standaarddeviatie: met de standaarddeviatie laat je de variantie zien van de gemeten data.

Bewuste tijd: tijd waarin het beweeggedrag onafhankelijk van werktijd is geregistreerd.

Rustgedrag: tijd waarin de Activ8 niet is gedragen vanwege het omkleden, persoonlijke verzorging en de overgang van rusten tot slapen.

Non-actieve tijd: tijd waarin de Activ8 niet is gedragen en het beweeggedrag niet is geregistreerd. Dit vanwege activiteiten waar de Activ8 niet tegen bestand is. Voorbeelden zijn zwemmen en teamsporten met fysiek contact.

T-toets: toets die gebruikt wordt om te controleren of het gemiddelde van de steekproef afwijkt van de populatie.

Stage of Behaviour Change model: model dat vijf verschillende fases van gedragsverandering kent.

Inhoudsopgave

Titelpagina	2
Samenvatting	3
Voorwoord	4
Verklarende woordenlijst	5
Inleiding	9
Literatuurstudie	10
<i>Vitaliteit</i>	10
<i>Metabolic Equivalent of Task</i>	12
<i>Genoeg beweging?</i>	12
<i>Bewegen als sleutel</i>	14
<i>Meetmethoden</i>	15
<i>YoungCapital vs. Vitaliteit</i>	15
Onderzoeksmethodologie	16
<i>Introductie</i>	16
<i>Doel</i>	16
<i>Doelgroep</i>	16
<i>Begeleiding en informatie</i>	16
<i>Resultaatverwerking</i>	17
<i>Plaats en tijdsgebondenheid</i>	17
<i>Het meetinstrument Activ8</i>	17
<i>Ethiek</i>	18
<i>Betrouwbaarheid</i>	18
<i>Validiteit</i>	19
Resultaten	20
<i>Beweeggedrag binnen werktijd</i>	21
Analyse	22
<i>Beweeggedrag buiten werktijd</i>	23
Analyse	25
<i>Beweeggedrag totaliteit</i>	26
Analyse	27
<i>Beweeggedrag onderverdeeld in beweegnormen</i>	28
Discussie	29
Conclusie en aanbevelingen	33
<i>Conclusie</i>	33
<i>Aanbevelingen</i>	34
• Aanbeveling 1	34
• Aanbeveling 2	35
• Aanbeveling 3	35
<i>Opties vervolgonderzoek</i>	36
Bronnenlijst	37
Bijlagelijst	40
Bijlagen	41
<i>Bijlage 1: Logboek Vooronderzoek</i>	41
<i>Bijlage 2: Uitwerkingen vooronderzoek</i>	48
<i>Bijlage 3: Energieverbruik van beweging uitgedrukt in MET-waarde.</i>	50
<i>Bijlage 4: Transcript</i>	51

<i>Bijlage 5: Verklaring openbaring transcript</i>	63
<i>Bijlage 6: Logboek activ8</i>	64
<i>Bijlage 7: Begeleidende brief en deelnemersverklaring.</i>	67
<i>Bijlage 8: Voorbeeld data analyse Maandag</i>	69
<i>Bijlage 9 T-Toets</i>	70
<i>Bijlage 10: Beweeggedrag deelnemers</i>	72
<i>Bijlage 11: Stage of Behaviour Change model</i>	74
<i>Bijlage 12: Operationalisatieschema</i>	76

Inleiding

De organisatie YoungCapital is een uitzendbureau. Het is dé marktleider in HR-oplossingen voor jong talent. Hierbij is YoungCapital gespecialiseerd in het verlenen van vier soorten diensten: uitzenden, payroll, werving selectie & fee en detacheren. Bij deze diensten richt YoungCapital zich op de doelgroep studenten, starters en young professionals.

YoungCapital bestaat uit 27 vestigingen verspreid door Nederland, heeft ongeveer 800 werknemers in loondienst met een gemiddelde leeftijd van 27 jaar oud en een database die beschikt over meer dan 2,2 miljoen kandidaten. YoungCapital is een succesvol bedrijf waarbij elke vestiging jaarlijks 25 tot 30 procent groeit (YoungCapital Group B.V., 2017)

Een van de vestigingen is YoungCapital Maastricht. Dit is een middelklein bedrijf dat veel invloed heeft op de jaarlijkse groei. De vestiging Maastricht werd in het jaar 2000 geopend met drie werknemers en is inmiddels uitgegroeid tot negen werknemers, twee interne uitzendkrachten en vijf stagiaires.

Bij een eerste observatie is het idee ontstaan dat de vitaliteit van de werknemers van YoungCapital Maastricht te wensen overlaat. Dit na het zien van de massa's snoep, chocolade en de riante lunch die dagelijks naar binnen wordt gewerkt door menig werknemer. Ook het rookgedrag van velen en het beweeggedrag vanwege het langdurig zitten gedurende de werkdag baart zorgen. Ter inventarisatie is er gebruik gemaakt van een vooronderzoek. Binnen dit vooronderzoek werd de werknemer gevraagd om een logboek bij te houden. Dit logboek is opgezet aan de hand van de drie vitaliteitsbronnen (figuur 1). Dit zijn de fysieke bron, mentale bron en sociale bron (van den Eijnden, 2015).

Uit dit vooronderzoek is gebleken dat de leefstijl van meerdere werknemers inderdaad onvoldoende is. Met name de leefstijlfactor bewegen binnen de fysieke vitaliteitsbron is verontrustend te noemen. Werknemers geven aan 's avonds weinig tot geen tijd te hebben voor ontspanning in de vorm van sport en beweging. Dit blijkt ook uit in de cijfers. Slechts vier van de negen deelnemers sport en beweegt naar eigen zeggen voldoende. Merkwaardig is wel dat de meerderheid lid is van een sportvereniging of particuliere aanbieder van sport (bijlage 2)

De vraag die hieruit is ontstaan is: *"Wat is het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht?"*

De ondervraag die hierbij van toepassing is:

- Wat is het verschil in beweegpatroon binnen en buiten werktijd?

De deelvragen die vanuit de literatuur worden besproken zijn:

- Wat doet YoungCapital momenteel aan de vitaliteit van de werknemers?
- Hoe is het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht gerelateerd aan de vitaliteit?
- Wanneer wordt er gesproken over bewegen?

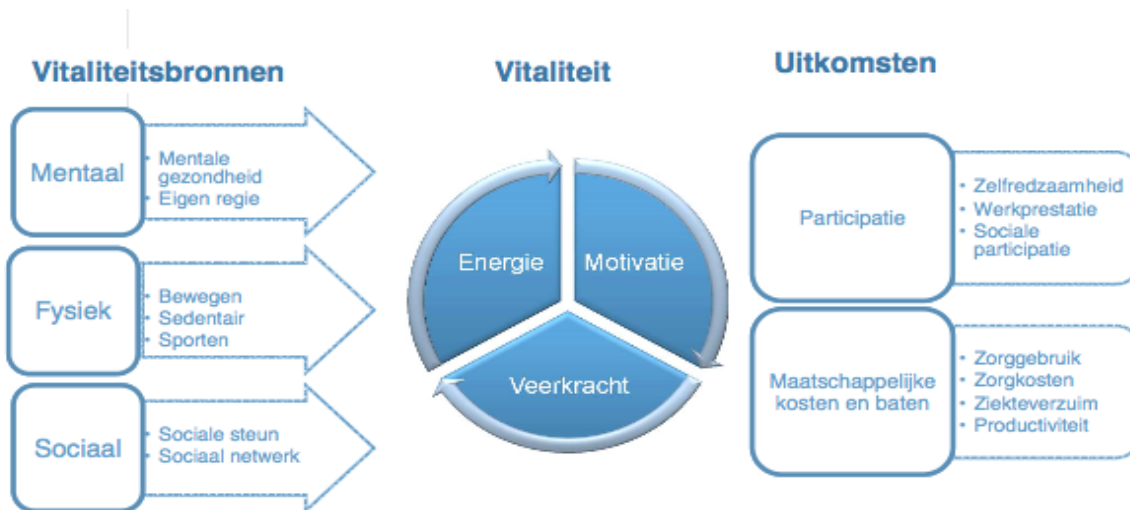
Literatuurstudie

Vitaliteit

Vitaliteit is een steeds groter begrip aan het worden in de Nederlandse maatschappij. Dit blijkt volgens Sonneveld (2014) uit de stijgende zoekresultaten naar vitaliteit op het internet. Van den Eijnden (2015) omschreef vitaliteit zelfs als hét nieuwe modewoord. Een woord dat in korte tijd veel populariteit wint. Behalve zorgverzekeraars en de overheid zijn het nu ook de werkgevers die steeds meer grip proberen te krijgen op vitaliteit en een vitale arbeidsorganisatie. Een vitale arbeidsorganisatie omvat een organisatie die adequaat in kan spelen op de zowel externe- als interne ontwikkelingen. (Diehl, Stoffelsen & Wijlhuizen, 2008) Volgens Beckers et al. (2015) zijn niet vitale werknemers vaak een voorbode van hoger verzuim en een lagere productiviteit. Anderzijds zorgen vitale medewerkers voor een vitale organisatie. Het is dan ook in de moderne werkomgeving belangrijker dan ooit dat medewerkers gezond, fit en vitaal zijn en blijven om (duurzame) inzetbaarheid van deze werknemers te kunnen garanderen (Diehl et al. 2008).

Zodra het begrip vitaliteit vrij vertaald wordt, dan betekent dit volgens Sonneveld (2014) de energie en kracht om te leven, maar daadwerkelijk reikt dit begrip veel verder. Vitaliteit omvat als begrip drie dimensies. Deze drie dimensies zijn energie, veerkracht en motivatie. Als er gesproken wordt over energie als dimensie hebben, bedoelt men het energiek voelen of de persoonlijke batterij. Veerkracht geeft de mate van buigbaarheid weer, waaronder het omgaan met tegenslagen. Ben je niet vitaal en/of heb je veel stress, dan zal dit moeilijker zijn. Motivatie als dimensie omvat het opstellen van doelen en taken, de kracht om deze ook daadwerkelijk te realiseren en de moeite die je erin steekt om het tot een goed einde te brengen.

De drie dimensies worden gevoed door drie vitaliteitsbronnen. Deze bronnen zijn de mentale, fysieke en sociale bron. Al deze bronnen zijn volgens van den Eijnden (2015) van invloed op de mate van energie, veerkracht en motivatie. De fysieke bron omvat de mate van gezond en sterk voelen door de mens. De sociale bron is het gevoel van verbondenheid met zowel de maatschappij als de omgeving. Binnen de mentale bron kan gedacht worden aan hoe sterk iemand in zijn schoenen staat. De hoogte van vitaliteit is daarbij van invloed op de participatie en maatschappelijke kosten en baten. In figuur 1 is een visuele weergave gegeven van het begrip vitaliteit en zijn omvang (Strijk, Wendel-Vos, Picavet, Hofstetter, & Hildebrandt, 2013).



Figuur 1. Visuele weergave begrip vitaliteit. Overgenomen van *Vitaliteit en de Vita-16*, door Strijk, Wendel-Vos, Picavet, Hofstetter, & Hildebrandt, 2013.

Zoals eerder vermeld dienen vitaliteitsbronnen, zoals de fysieke bron, als voeding voor de vitaliteit (van den Eijnden, 2015). Als we deze vitaliteitsbronnen uitvergroten, dan zijn er verschillende leefstijlfactoren die hierin een rol spelen. Uit het vooronderzoek dat te lezen valt in bijlage 2 is gebleken dat de vitaliteitspijlers bewegen en voeding bij de werknemers van YoungCapital Maastricht te wensen overlaten. Ook het rookgedrag is zorgwekkend te noemen. Voor dit onderzoek is gekozen om dieper onderzoek te gaan doen naar de vitaliteitspijler bewegen en het gedrag dat hieraan verwant is van de werknemers van YoungCapital Maastricht.

Bewegen is een activiteit waarbij *“elke krachtinspanning van skeletspieren resulterend is in méér energieverbruik dan in rustende toestand”* (Caspersen, Powell & Christenson, 1985, p. 127). Gedrag is volgens Wiekens (2015, p. 18) een begrip dat bestaat uit bewuste en onbewuste handelingen. Hierbij kan het gedrag worden ingedeeld in de categorie nature of nurture. Gedrag dat voortkomt uit nature is afkomstig uit de genen en gedrag dat voortkomt door nurture is in dit geval door middel van opvoeding of leerprocessen. Samengevoegd zou je kunnen zeggen dat beweeggedrag bestaat uit bewuste en onbewuste handelingen (Wiekens, 2015) waarbij de krachtinspanning van de skeletspier meer energie verbruikt dan in rustende toestand, dat aangeboren of aangeleerd kan zijn. (Caspersen, Powell & Christenson, 1985)

Metabolic Equivalent of Task

Bewegingsactiviteiten verschillen van intensiteit. Met intensiteit wordt de hevigheid en kracht bedoeld die de uitvoering van een beweging kost. Volgens Ainsworth et al. (2000) is een gedetailleerdere indeling van intensiteit mogelijk door gebruik te maken van MET-waardes. MET is een afkorting voor 'Metabolic Equivalent of Task' en wordt gebruikt als meeteenheid om de inspanning die een bepaalde activiteit kost weer te geven. Deze inspanning wordt vergeleken met het energieverbruik in rust waardoor er een zogeheten MET-waarde ontstaat. Ainsworth (2000) heeft samen met collega wetenschappers activiteit ingeschaald op MET-waarde middels een ademgasanalyse (bijlage 3). Eén MET is een stofwisseling die plaatsvindt bij rust. Drie MET betekent dat je met het beoefenen van een activiteit maar liefst drie keer zoveel energie verbruikt als in rust. Bewegingsactiviteiten met een MET-waarde van drie zijn bijvoorbeeld stofzuigen of het uitladen van een auto. Je spreekt dus van bewegen zodra de activiteit een minimale MET-waarde heeft van twee MET. In bijlage 3 is te zien dat zowel liggen als zitten en staan een MET-waarde bezitten die minder is dan twee MET. In dit onderzoek worden beweegpatronen als liggen, staan en zitten dus niet beschouwd als bewegingsactiviteiten.

Genoeg beweging?

Inmiddels is duidelijk geworden wanneer er gesproken wordt van een bewegingsactiviteit, maar wanneer beweeg je nu voldoende? Voor deze vraag zijn er volgens Hildebrandt, Bernaards en Stubbe (2012) een aantal gestelde normen, namelijk de Nederlandse Norm Gezond Bewegen, Fitnorm en Combinorm.

- De Nederlandse Norm Gezond Bewegen, ook wel NNGB, is een norm waarbij er onderscheid wordt gemaakt in leeftijd. Voor volwassenen, wat tevens de steekproef voor dit onderzoek betreft, geldt de norm zodra er dagelijks een half uur inspanning wordt geleverd. Hierbij moet er sprake zijn van een matige intensieve inspanning. Er wordt gesproken over een matige intensieve inspanning bij een inspanning tussen 4 en 6,5 MET. Bij een inspanning tussen 4 en 6,5 MET gaat het hart sneller kloppen en versnelt de ademhaling. Voorbeelden van inspanningen tussen de 4 en 6,5 MET zijn rennen en fietsen.
- Bij de Fitnorm is er sprake van een zware intensieve inspanning voor een duur van twintig minuten. Dit voor minimaal drie keer per week. De Fitnorm is voor alle leeftijden gelijk. Er wordt gesproken van zware intensieve inspanning zodra de inspanning een minimale MET-waarde bedraagt vanaf 6,5 MET, zoals fietsen. Bij een zware intensieve inspanning gaat de hartslag flink omhoog en is er een mogelijkheid tot zweten.
- De combinorm is een norm waarbij er voldaan wordt aan tenminste één van bovenstaande normen. Dit kan zijn de Fitnorm of de Nederlandse Norm Gezond Bewegen.

Deze gestelde normen zijn slechts een minimum voor als je gezond wil blijven volgens Hildebrandt et al (2012). Zodra je aan geen van de genoemde normen voldoet, beweeg je dan ook niet voldoende.

Het meetinstrument waar gebruik van wordt gemaakt in dit onderzoek herkent zes beweegpatronen. Hiervan zijn drie beweegpatronen, zitten, liggen en staan geen bewegingsactiviteiten. Lopen, rennen en fietsen zijn daar en tegen zowel beweegpatronen als bewegingsactiviteiten. Met behulp van de gedetailleerde indeling van Ainsworth et al. (2000) in bijlage 3 kunnen de bewegingsactiviteiten lopen, rennen en fietsen met behulp van MET-waardes ingedeeld worden binnen de Nederlandse Norm Gezond Bewegen en de Fitnorm.

De beweegpatronen rennen en fietsen vallen binnen de Nederlandse Norm Gezond Bewegen. Onder de Fitnorm valt enkel fietsen gezien fietsen een MET-waarde vanaf 6,5 MET bedraagt. Een gespecificeerde indeling van de beweegnomen aan de hand van duur, intensiteit en bewegingsactiviteit is weergegeven in figuur 2.

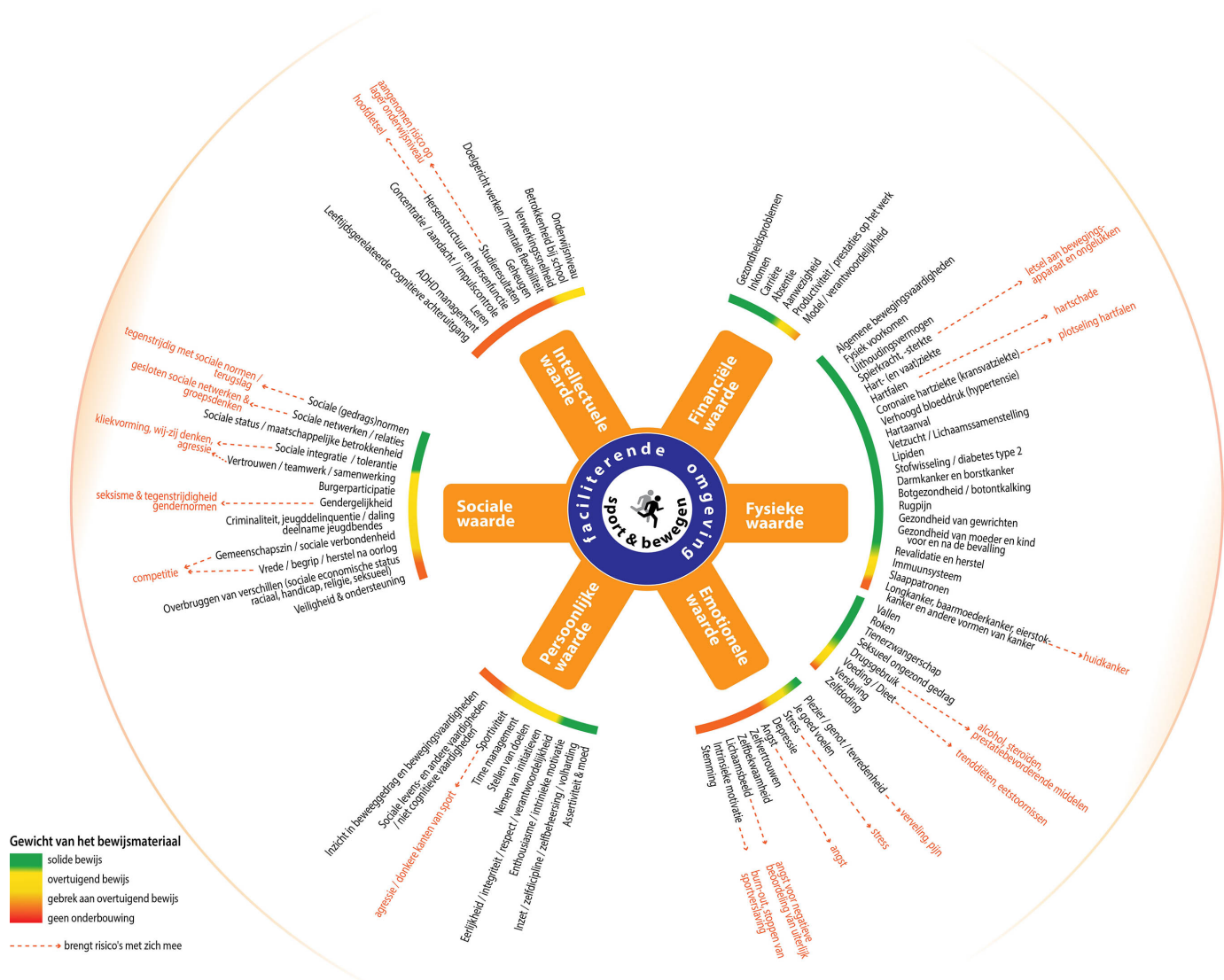
	NNGB	Fitnorm
Duur	30 min. per dag	3x per week, 20 min.
Intensiteit	Matig intensief 4-6,5 MET	Zwaar intensief 6,5+ MET
Bewegingsactiviteit	Rennen/Joggen en Fietsen	Fietsen

Figuur 2. Beweegnomen gespecificeerd op duur, intensiteit en bewegingsactiviteit.

Bewegen als sleutel

Als er gekeken wordt naar hoe het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht gerelateerd is aan de vitaliteit, komt men uit op het Human Capital Model. Het Human Capital Model is ontwikkeld door Bailey in samenwerking met collega-onderzoekers Hillman, Arent, Petitpas en sportartikelenmerk Nike (2013).

Zodra je bewegen als sleutel gebruikt is dit volgens het Human Capital Model van positieve invloed op de overige leefstijlfactoren. De overige leefstijlfactoren die te wensen overlaten, roken en voeding in dit geval, veranderen mee zodra je bewegen als determinanten aanpakt. Het Human Capital Model, in figuur 3, omvat 88 effecten van sporten en bewegen die verdeeld zijn in zes kernwaarden. Deze waarden zijn de fysieke waarde, emotionele waarde, sociale waarde, persoonlijke waarde, intellectuele waarde en financiële waarde.



Figuur 3. Human Capital Model. Geraadpleegd van Physical Activity: An Underestimated Investment in Human Capital, door Bailey, Hillman, Arent, & Petitpas, 2013.

Meetmethoden

Voor dit onderzoek wordt het beweeggedrag van de werknemers gemeten. Om het beweeggedrag te meten zijn er verschillende te overwegen meetmethoden. Het is goed om te weten dat vrijwel alle beweegmeters een accelerometer bezitten. De accelerometer is een meter die de versnelling van lichaamsbewegingen meet. De accelerometer is geïntroduceerd in verschillende wearables zoals fitness trackers of smartwatches. De wearables meet de versnellingen en slaat deze zelf op (Kenniskbank, 2015).

Een te overwegen meetinstrument waarin de accelerometer is geïntroduceerd is de FitBit. De FitBit is een armband die het calorieverbruik, de duur van de beweging, de afgelegde afstand en het aantal genomen stappen herkent (Consumentenbond, 2013). Een groot nadeel van de FitBit voor dit onderzoek is dat de data direct is af te lezen. Het tussentijds presenteren of aflezen van data kan er namelijk voor zorgen dat het beweeggedrag toeneemt. Zodra de werknemer direct kan aflezen dat hij bijvoorbeeld te weinig loopt, kan het zijn dat de werknemers meer gaat lopen. Dit blijkt uit onderzoek van Bond et al. (2010). Deze vormen van informatievoorziening zijn niet uit te schakelen. Een ander te overwegen methode is de Activ8. De activ8 is een 3-assige accelerometer die versnellingen meet in meter per seconde. 3-assig betekent in dit geval dat lichaamsbewegingen gemeten worden in zowel de hoogte, diepte als lengte. Deze versnellingen worden gesommeerd en geïntegreerd over een tijdsinterval. Hierbij verzamelt de sensor objectieve informatie in de vorm van beweegpatronen als wandelen, fietsen, liggen, staan en hardlopen. De nauwkeurigheid van de meter is 94% zodra het apparaat een draagpositie heeft op het bovenbeen. De Activ8 verzamelt data die wordt opgeslagen door de met zelf. De data kan weergegeven worden in energieverbruik of tijd die wordt besteed aan een beweegactiviteit. (Erasmus M.C., 2013) Een groot voordeel aan de Activ8 is dat directe informatievoorziening kan worden uitgeschakeld en dat data kan worden weergegeven in zowel energieverbruik als tijd.

Voor het inzichtelijk maken van het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht is gekozen, door middel van operationaliseren in bijlage 12, om gebruik te maken van het meetinstrument Activ8.

YoungCapital vs. Vitaliteit

Nu inzichtelijk is gemaakt wat vitaliteit betekent en wat er onderzocht gaat worden is het belangrijk om te weten in welke mate YoungCapital zich al inzet voor de vitaliteit van hun werknemers. Uit een interview, dat te lezen valt in bijlage 4, met Human Resource adviseur Marjet Spanjaard is gebleken dat YoungCapital breed zich matig intensief inzet om een bijdrage te leveren aan de werknemersvitaliteit. Dit wordt ondersteund met het project Get Energized. Get Energized is opgericht door een select groepje werknemers van YoungCapital, waar Marjet er een van is. Activiteiten worden buiten werktijd georganiseerd. Get Energized is een project waarbij de organisatie de werknemers van YoungCapital het 'happy en health' gevoel probeert te geven, door te motiveren en enthousiasmeren en een stukje bewustwording te realiseren. Hoe er gereageerd wordt op het initiatief Get Energized is erg vestigingsafhankelijk. De ene vestiging is er wel mee bezig en is geïnteresseerd, de andere niet. Uit het interview is gebleken dat YoungCapital Maastricht in tegenstelling tot YoungCapital Den Haag weinig tot geen interesse heeft getoond in het project en niet meedoet aan, door het project georganiseerde activiteiten.

Onderzoeksmethodologie

Introductie

Dit is een verkennend onderzoek (Gratton, Jones & Robinson, 2011) waarbij het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht inzichtelijk is gemaakt. Het inzichtelijk maken van het beweeggedrag wordt gedaan met behulp van het meetinstrument Activ8.

Doel

Dit intern onderzoek heeft als hoofddoel inzicht te krijgen in het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht. Aan de hand van het inzichtelijk maken kunnen er aanbevelingen worden gedaan hoe het beweeggedrag gestimuleerd kan worden. Naastgelegen doelen bij dit onderzoek zijn een positieve meerwaarde voor YoungCapital Maastricht achterlaten, bewustwording creëren en een duurzaam onderzoek afleveren dat daadwerkelijk toepasbaar is in de dagelijkse praktijk.

Doelgroep

De steekproef voor dit onderzoek betreft negen werknemers in de leeftijdscategorie 22 tot en met 33 jaar. De steekproef bestaat uit negen werknemers met een fulltime dienstverband. De populatie betreft 15 werknemers. De steekproef waarop beroep is gedaan zijn de werknemers met de volgende functies; vestigingsmanager, senior recruiter en recruiter. Ook de interne uitzendkracht die een fulltime functie bekleedt binnen YoungCapital Maastricht heeft deelgenomen aan het onderzoek. Stagiaires zijn voor dit onderzoek buiten beschouwing gelaten omdat hun werkzaamheden slechts voor kortere periode hebben gediend. Er is gekozen voor deze steekproef om een goede weerspiegeling te geven van het beweeggedrag en -patroon van de werknemers van YoungCapital Maastricht.

Begeleiding en informatie

Medio februari heeft er een tussentijdse presentatie plaatsgevonden voor de deelnemers van dit onderzoek. Deze presentatie heeft plaatsgevonden op de vestiging van YoungCapital Maastricht. De inhoud van de tussentijdse presentatie is vooraf geselecteerd om beïnvloeding van het onderzoek te voorkomen. De deelnemers hebben kennis gemaakt met de meetmethode en met de voorwaarde voor deelname aan dit onderzoek. Er is bewust gekozen om geen resultaten van het vooronderzoek te tonen en geen concrete informatie over het meetinstrument kenbaar te maken.

Tijdens het verzamelen van de data hebben de deelnemers geen inzicht verkregen in het gemeten beweeggedrag. Ook zijn alle mogelijke functies tot beïnvloeding van het beweeggedrag door het meetinstrument uitgeschakeld door het aanpassen van het beweegdoel. Voorbeelden van beïnvloeding door het meetinstrument zijn bijvoorbeeld trillingen of smileys.

Resultaatverwerking

Het beweeggedrag wordt inzichtelijk gemaakt door middel van het meetinstrument Activ8. Hierbij wordt het beweeggedrag afgezet tegen de tijdsduur van een beweegpatroon. Zodra dit beweegpatroon is afgezet tegen de tijd wordt er onderscheid gemaakt tussen beweegpatronen binnen werktijd, buiten werktijd en het totale beweeggedrag. Binnen de situatie 'buiten werktijd' wordt er onderscheid gemaakt tussen bewuste tijd, het rust gedrag en het non-actieve gedrag. Binnen de rusttijd valt de tijd waarop de deelnemer de Activ8 niet bij zich draagt wegens persoonlijke verzorging, het omkleden en de overgang van rusten naar slapen. De bewuste tijd is de tijd waarin de deelnemer onafhankelijk van werkuren de Activ8 draagt en de non-actieve tijd is de tijd waarin het beweeggedrag van de werknemer niet geregistreerd is door bijvoorbeeld sporten met fysiek contact of zwemmen. De verwerkte data betreft een gemiddelde van de gehele steekproef

Plaats en tijdsgebondenheid

Het verzamelen van data voor het onderzoek heeft plaatsgevonden in een tijdsperiode van februari 2017 tot en met april 2017. De data zijn verzameld met als uitgangspunt het kantoor van YoungCapital in Maastricht. Hierbij is het meetinstrument gekoppeld aan een persoon. Zodra het meetinstrument is gekoppeld aan de persoon wordt het instrument ook buiten werktijd gebruikt door de deelnemer. Het meetinstrument is voor een duur van één week, maandag tot en met zondag aan elke deelnemer gekoppeld.

Het meetinstrument Activ8

Er is gekozen voor een methode waarbij er data wordt verzameld aan de hand van metingen. Wekelijks hebben er twee tot drie metingen plaatsgevonden. Hierbij zijn twee of drie deelnemers gekoppeld aan het meetinstrument. Alle deelnemers dienen een week lang vanaf het moment dat ze opstaan tot het moment dat ze naar bed gaan een Activ8 op zak te dragen. Bij de uitwerking van dit onderzoek is er gekozen voor een uitwerking in tijd. Er is gekozen om het beweegpatroon zowel tijdens als buiten werktijd te registreren en om een weergave te geven van het totale beweegpatroon van de werknemers in een week. Op het moment dat de deelnemers gekoppeld worden aan een Activ8, wordt er ook een logboek bijgehouden door de werknemer. Het logboek dient als opname voor tijden waarop er geen Activ8 gedragen wordt (bijlage 6). Voorbeelden hiervan zijn tijdens rustgedrag of het non-actieve tijd waarin het beweeggedrag niet geregistreerd is vanwege teamsporten met fysiek contact of bijvoorbeeld zwemmen. Na de reguliere ronde data verzameling vindt er een herstelweek plaats. Deze week is ingericht voor missende data. Zodra er bij de reguliere ronde wordt geconstateerd dat deelnemers data missen vanwege onzorgvuldigheid of door het niet goed functioneren van het meetinstrument, dan zal de deelnemer de gehele week overnieuw doen.

Ethiek

Gedurende het onderzoek zijn er een aantal ethische dilemma's waar rekening mee gehouden is:

- Alle deelnemers die deelnemen aan het vooronderzoek zijn anonimiteit gegarandeerd.
- Alle deelnemers aan dit onderzoek zijn door middel van een tussentijdse presentatie op de hoogte gesteld van de meetmethode.
- Alle deelnemers hebben vooraf aan het onderzoek een deelnemersverklaring getekend. In deze deelnemersverklaring zijn een aantal ethische dilemma's opgesomd. Voorbeelden hiervan zijn waarborging en de verantwoordelijkheid over het meetinstrument (Bijlage 7).
- Dit onderzoek naar het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht dient een meerwaarde te zijn voor YoungCapital. Er is een aanvraag gedaan aan Marjet Spanjaard voor het openbaar maken van de huidige stand van zaken (bijlage 5).

Betrouwbaarheid

- Om in het vooronderzoek subject bias te voorkomen zijn de vragen zo opgesteld dat er geen fout antwoord gegeven kan worden.
- Ter bevordering van de betrouwbaarheid van dit onderzoek zijn de gegevens halverwege dit onderzoek geüpdatet. Er is gebleken dat één werknemer van YoungCapital Maastricht, betrokken in dit onderzoek, YoungCapital in December heeft verlaten. De uitkomsten van deze persoon zijn verwijderd uit het onderzoek. De steekproef betreft na het verwijderen van de data negen werknemers in plaats van tien werknemers.
- Om een objectief beeld te krijgen van het beweeggedrag en het beweegpatroon te vergelijken, is de Activ8 ook buiten werktijd gebruikt. De deelnemers dienen de Activ8 een werkweek op zak te dragen vanaf het moment dat ze opstaan tot het moment dat ze naar bed gaan.
- Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen worden de deelnemers in de tijd dat ze worden gekoppeld aan een Activ8, ook gevraagd een logboek bij te houden. Dit logboek dient als register voor tijden waarop de Activ8 niet gedragen wordt.
- Om beïnvloeding van het beweeggedrag te voorkomen krijgen de deelnemers tijdens het gebruik van de Activ8 geen inzicht in de resultaten. Ook krijgen de deelnemers vooraf geen informatie over de werking van de sensor.
- Met een nauwkeurigheid van 94% bij een draagpositie op het bovenbeen is de Activ8 een objectief meetinstrument (Erasmus M.C., 2013).
- Voorziene factoren als vrije dagen konden het verzamelen van data beïnvloeden. Hiermee is rekening gehouden bij de uitgifte van het meetinstrument. Factoren als ziekte, ongevallen of privéomstandigheden zijn onvoorziene factoren die altijd kunnen voorkomen tijdens het verzamelen van data. Na de reguliere ronde data verzameling heeft er nog een extra week plaats gevonden voor het herstellen van dergelijke gevallen.

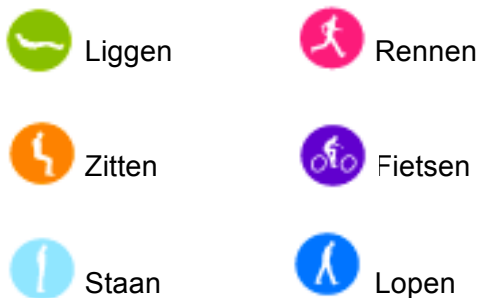
Validiteit

Om de validiteit van dit onderzoek te garanderen is er voorafgaand een literatuurstudie gedaan waarbij de benodigde vakliteratuur is gebruikt. Op basis van een operationalisatie schema in bijlage 12 is de keuze gemaakt voor de methode die is gebruikt in het vooronderzoek en voor het gebruik van de Activ8 als meetinstrument. Buiten een uitgebreide literatuurstudie wordt de validiteit van dit onderzoek gewaarborgd door zoveel mogelijk experts te betrekken bij dit onderzoek en feedback te laten geven op het onderzoek. Het onderzoek en vooronderzoek is voorgelegd aan verschillende experts op het gebied van onderzoek, gedrag en vitaliteit. De experts die hierin hebben ondersteund zijn Dennis Arts, Dhr. van Dijk, Dhr. Göbbels, 4^e jaar Fontys hogeschool studenten en familie gerelateerde personen. Ook Dhr. Oomen is betrokken geweest bij het onderzoek. Dhr. Oomen is in samenwerking met Dhr. Arts expert op het gebied van het te gebruiken meetinstrument.

Resultaten

De steekproef voor dit onderzoek bedroeg 9 deelnemers met een gemiddelde leeftijd van 25,7 jaar en een standaarddeviatie van 3,3 jaar. De deelnemers hebben hierbij een gemiddeld gewicht van 71,7 kilogram met een standaarddeviatie van 9,81 kilogram en een gemiddelde lengte van 175,1 centimeter met een standaarddeviatie van 5,07 centimeter. De analyse is uitgevoerd op basis van een werkweek. Hierbij is de duur van één dag 24 uur. Dit is van 00:00 uur tot 00:00 uur. De resultaten geven een gemiddelde weer van alle werknemers tezamen.

Het meetinstrument heeft onderscheid gemaakt in zes verschillende beweegpatronen:



Liggen, zitten en staan worden hierbij niet beschouwd als bewegingsactiviteiten, omdat de Metabolic Equivalent of Task een waarde heeft beneden de twee (bijlage 3). Er wordt gesproken over bewegen zodra de inspanning een dubbele MET-waarde bedraagt als in rustende toestand. In rustende toestand is dit één MET. Lopen, fietsen en rennen bezitten een MET-waarde boven de twee en worden in dit onderzoek wel beschouwd als bewegingsactiviteiten (Ainsworth et al., 2000).

Aan deze beweegpatronen zijn drie situaties gekoppeld:

- Beweeggedrag binnen werktijd
- Beweeggedrag buiten werktijd – bewuste tijd/rustgedrag/non-actieve tijd
- Beweeggedrag totaliteit

In de situatie 'buiten werktijd' wordt er onderscheid gemaakt tussen bewuste tijd, non-actieve tijd en rustgedrag. Daarnaast wordt het beweeggedrag ook vertaald in de drie beweegnormen van Hildebrandt et al. (2012).

De werktijden en het rustgedrag zijn gemonitord aan de hand van het logboek. Het logboek is dagelijks bijgehouden door alle deelnemers.

Er hebben tijdens de dataverzameling geen activiteiten in de vorm van fysieke teamsporten of zwemmen plaatsgevonden waardoor de deelnemers de Activ8 niet hebben gedragen.

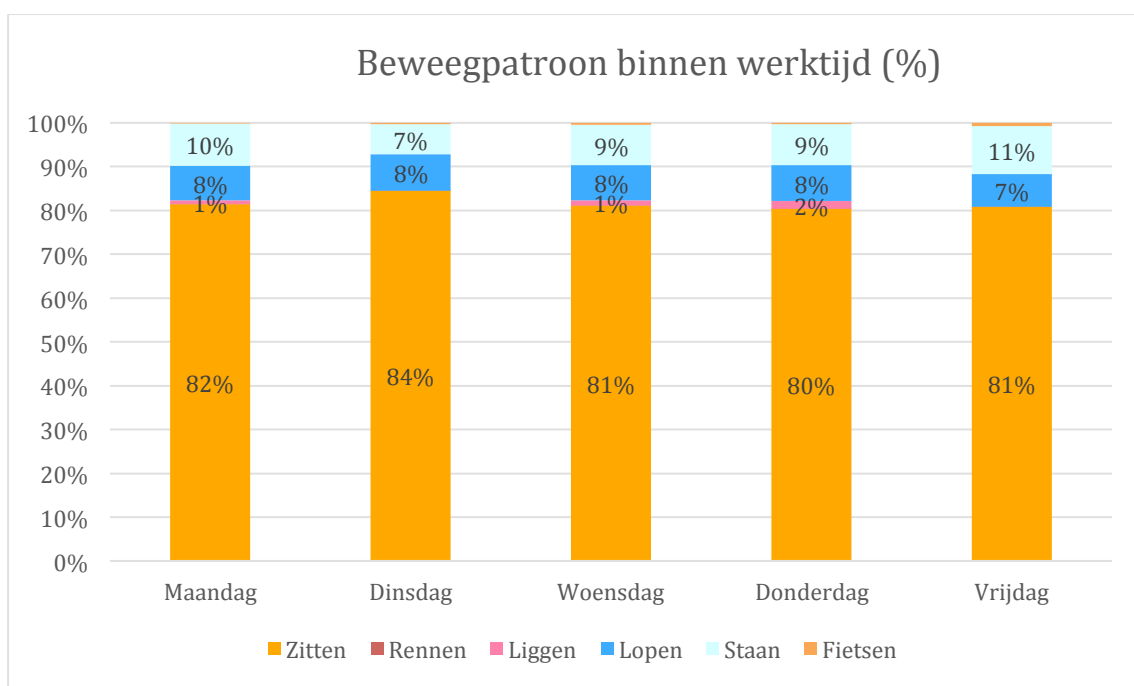
Een voorbeeld van de data analyse van één dag, maandag, is gegeven in bijlage 8.

Beweeggedrag binnen werktijd

De deelnemers hebben in hun persoonlijke logboek bijgehouden tussen welke tijden zij van maandag tot en met vrijdag werkzaam zijn geweest. Met behulp van deze gegevens is de data "binnen werktijd" geanalyseerd. Met behulp van de meetmethode Activ8 is gemeten hoeveel tijd de werknemers spenderen aan de zes beweegpatronen.

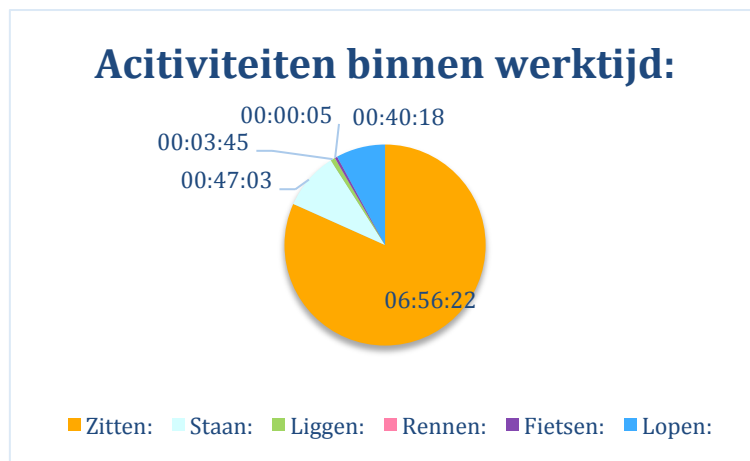
In figuur en tabel 4 is visuele weergave gedaan van het gemiddelde beweeggedrag binnen werktijd in procenten.

	Zitten	Rennen	Liggen	Lopen	Staan	Fietsen
Maandag	82%	0%	1%	8%	10%	0%
Dinsdag	84%	0%	0%	8%	7%	0%
Woensdag	81%	0%	1%	8%	9%	1%
Donderdag	80%	0%	2%	8%	9%	0%
Vrijdag	81%	0%	0%	7%	11%	1%



Figuur en tabel 4: gemiddeld beweeggedrag binnen werktijd per dag (%)

Vervolgens is in figuur en tabel 5 het gemiddelde beweegpatroon weergegeven van de steekproef over alle werkdagen. De gemiddelde weergave is gegeven in tijd.



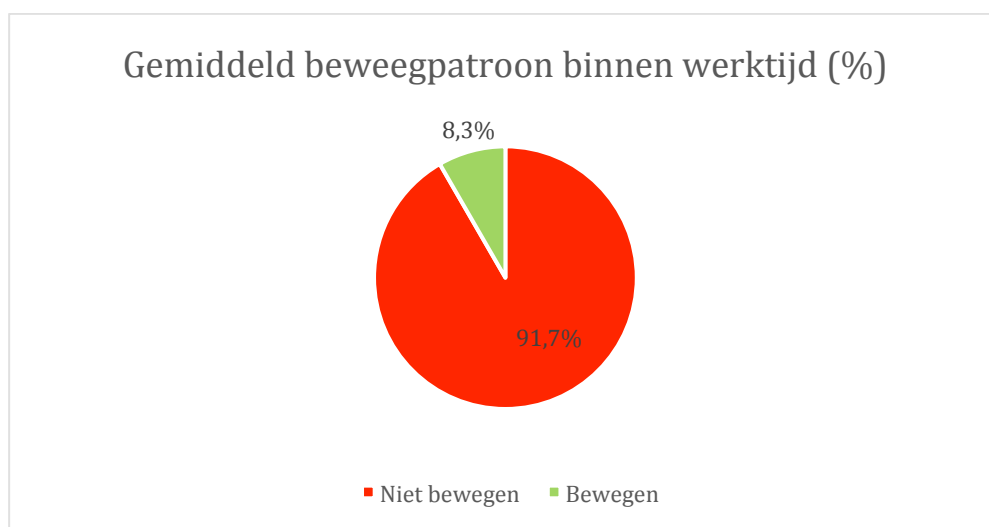
Figuur en tabel 5: gemiddeld beweegpatroon binnen werktijd totaal (T)

Binnen werktijd:	Gemiddelde:
Zitten:	6:56:22
Staan:	0:47:03
Liggen:	0:03:45
Rennen:	0:00:05
Fietsen:	0:02:04
Lopen:	0:40:18

Analyse

Binnen werktijd zijn de deelnemers met name actief in het beweegpatroon zitten. Een gemiddelde werkdag bedraagt 8:29:37. Dit van 09:00 tot ongeveer 17:30. Hiervan spendeert de werknemer gemiddeld 6:56:22 aan zitten. Buiten zitten wordt er gemiddeld nog 00:47:03 tijd besteed aan staan. Naast zitten en staan wordt er 00:40:18 uur gelopen. Rennen, liggen en fietsen wordt tijdens werktijd gemiddeld nauwelijks verricht.

Een gemiddelde werkdag bedraagt 08:29:37 uur. In deze tijd vindt er 07:47:10 uur geen bewegingsactiviteit plaats. Slechts 00:42:27 uur van de gemiddelde werkdag vindt er wel een bewegingsactiviteit plaats. In figuur 6 is een procentuele weergave gedaan van het wel- en niet bewegen binnen werktijd.



Figuur 6: gemiddeld beweegpatroon (%) verdeeld in wel- en niet bewegen.

Beweeggedrag buiten werktijd

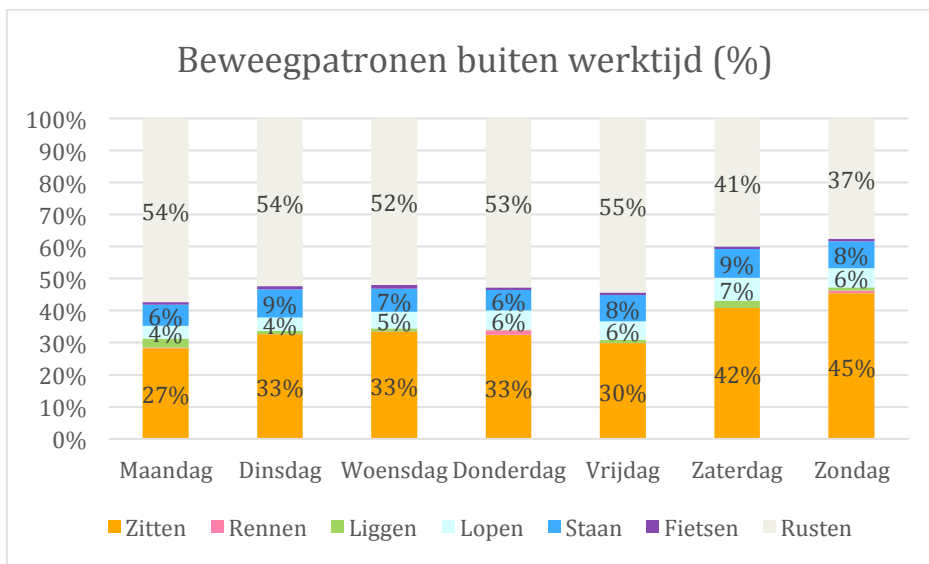
Naast de beweegpatronen binnen werktijd zijn ook de beweegpatronen buiten werktijden gemeten. Het beweeggedrag buiten werktijd is gemeten van maandag tot en met zondag. De beweegpatronen buiten werktijd, in procenten per dag, zijn hierbij visueel weergegeven in figuur en tabel 7.

Bij het beweeggedrag buiten werktijd is er onderscheid gemaakt tussen de bewuste beweegtijd, het rustgedrag en de non-actieve tijd.

- Bewuste tijd: de tijd waarin de deelnemer onafhankelijk van werkuren de Activ8 draagt.
- Het rustgedrag: deze tijd bedraagt de tijd waarin de werknemer de Activ8 niet bij zich draagt. Dit kan zijn wegens persoonlijke verzorging, het omkleden en de overgang van rusten naar slapen. De rusttijd is geregistreerd in het logboek door de deelnemer. Voorbeeld: maandag wordt er 54% van 15,5 uur besteed aan het rustgedrag. De gemiddelde werknemer rust dus op maandag 08:22:12 uur. Op zaterdag wordt er 41% van 24 uur besteed aan het rustgedrag. De gemiddelde werknemer spendeert dus op zaterdag 08:52:48 uur aan rusttijd.
- Non-actieve tijd: deze tijd bedraagt de tijd waarin het beweeggedrag van de werknemer niet is geregistreerd. Zodra de deelnemer een sport beoefend waarin veel fysiek contact plaatsvindt of bijvoorbeeld gaat zwemmen kan de deelnemer het meetinstrument niet dragen gezien het meetinstrument hier niet tegen bestand is. Gezien dit niet is voorgekomen in dit onderzoek, bedraagt het resultaat van deze tijd 0%. De non-actieve tijd is in dit onderzoek dan ook niet van toepassing geweest. Mocht dit wel van toepassing zijn geweest, dan heeft de werknemer dit geregistreerd in het logboek.

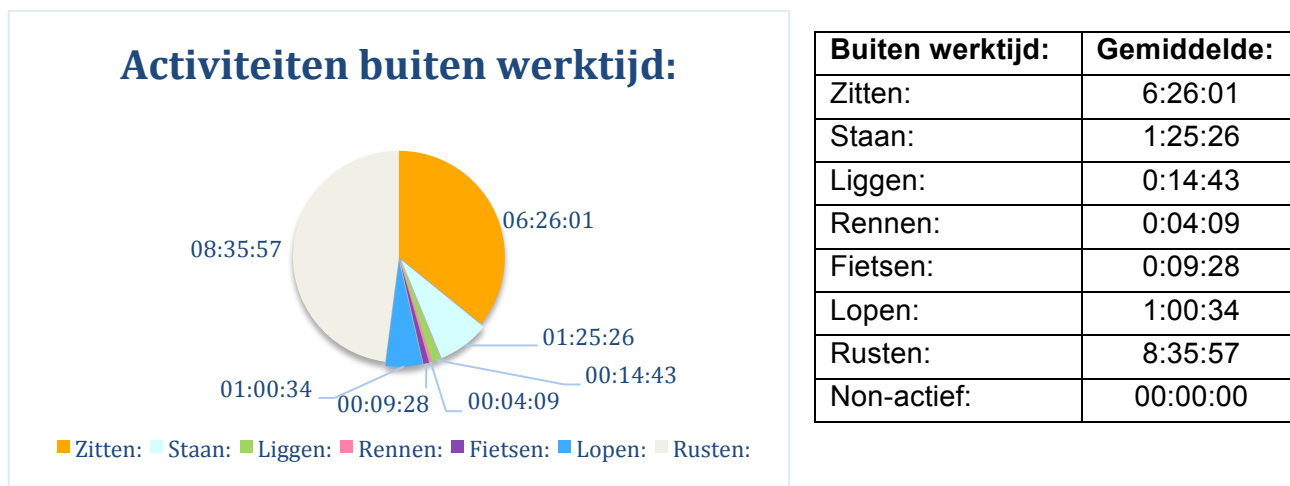
Het beweeggedrag van maandag tot en met vrijdag is gemeten over een duur van 24:00:00-08:29:37 uur = 15:30:23 uur, omdat er op maandag tot en met vrijdag 08:29:37 beweeggedrag binnen werktijd geregistreerd wordt. Het beweeggedrag van zaterdag en zondag bedraagt wel een meting over 24 uur.

	Zitten	Rennen	Liggen	Wandelen	Staan	Fietsen	Rusten	Non-actief
Maandag	27%	0%	3%	4%	6%	1%	54%	0%
Dinsdag	33%	0%	1%	4%	9%	1%	54%	0%
Woensdag	33%	0%	1%	5%	7%	1%	52%	0%
Donderdag	33%	1%	0%	6%	6%	1%	53%	0%
Vrijdag	30%	0%	1%	6%	8%	1%	55%	0%
Zaterdag	42%	0%	2%	7%	9%	1%	41%	0%
Zondag	45%	1%	1%	6%	8%	1%	37%	0%



Figuur en tabel 7: gemiddeld beweegpatroon buiten werktijd per dag (%)

In figuur en tabel 8 is het beweegpatroon buiten werktijd weergegeven in tijd. De gemiddelde tijd per beweegpatroon is weergegeven van alle werknemers over alle gemeten dagen

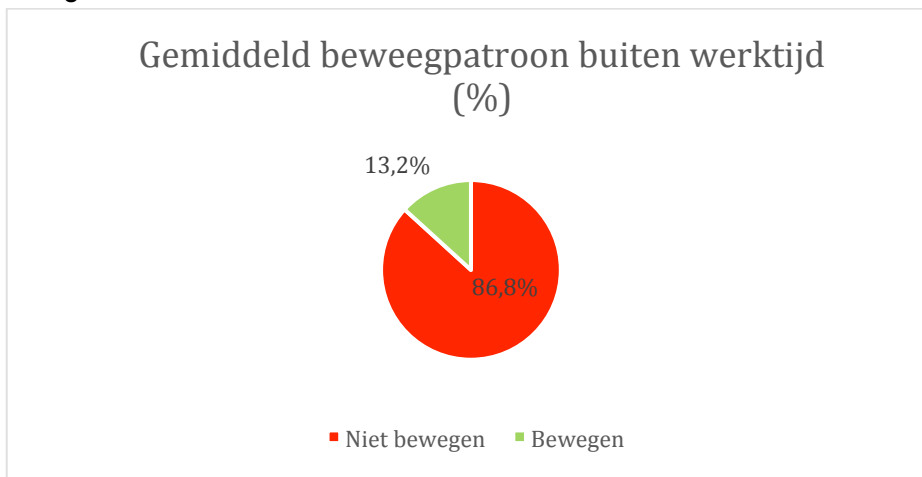


Figuur en tabel 8: gemiddeld beweegpatroon buiten werktijd totaal. (T)

Analyse

De gemiddelde tijd buiten werktijd bedraagt 9:20:21. Hierbij is het rustgedrag buiten beschouwing gelaten. De gemiddelde tijd 9:20:21 uur is in dit geval de 'bewuste tijd'. Buiten werktijd zijn de deelnemers wederom met name actief binnen het beweegpatroon zitten. Dit bedraagt 6:26:01 uur. Net zoals binnen werktijd is het beweegpatroon dat als tweede patroon het meest wordt gedaan staan. Naast zitten en staan wordt er 1:00:34 gelopen. Opvallend is dat er buiten werktijd wel 00:14:43 uur wordt gelegen. Binnen werktijd was het beweegpatroon liggen te verwaarlozen. Rennen bedraagt 00:04:09 uur en fietsen bedraagt 00:09:28 uur van de totale tijd buiten werktijd. Het rustgedrag bedraagt per werknemer gemiddeld 8:35:57 uur. Dit betekent dat de werknemer gemiddeld per dag 8:35:57 besteed aan zaken als persoonlijke verzorging, omkleden, rusten en slapen.

De gemiddelde **bewuste tijd** buiten werktijd bedraagt 09:20:21 uur. In deze tijd vindt er 08:06:23 uur geen bewegingsactiviteit plaats. 01:13:58 uur van de totale bewuste tijd vindt er wel een bewegingsactiviteit plaats. In Figuur 9 is een procentuele weergave gedaan van het wel- en niet bewegen buiten werktijd. Hierin is het rustgedrag en de non-actieve tijd niet meegenomen.

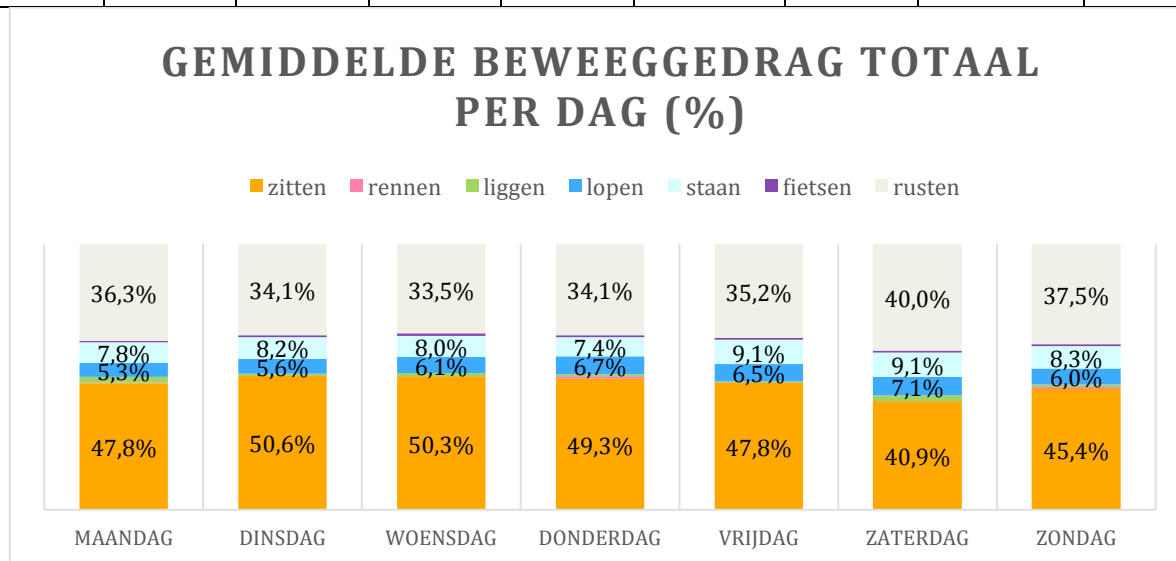


Figuur 9: gemiddeld beweegpatroon buiten werktijd verdeeld in wel- en niet bewegen (%)

Beweeggedrag totaliteit

Zodra het beweeggedrag binnen- en buiten werktijd wordt samengevoegd is er sprake van een totaal beweeggedrag. Dit totaal gemiddeld beweeggedrag is wederom geanalyseerd op basis van één week per deelnemer. In figuur en tabel 10 is een visuele weergave gegeven van het totale beweegpatroon gemiddeld per dag. Naast de zes beweegpatronen zitten, rennen, liggen, lopen, staan en fietsen zijn ook het rustgedrag en non-actief gedrag weergegeven.

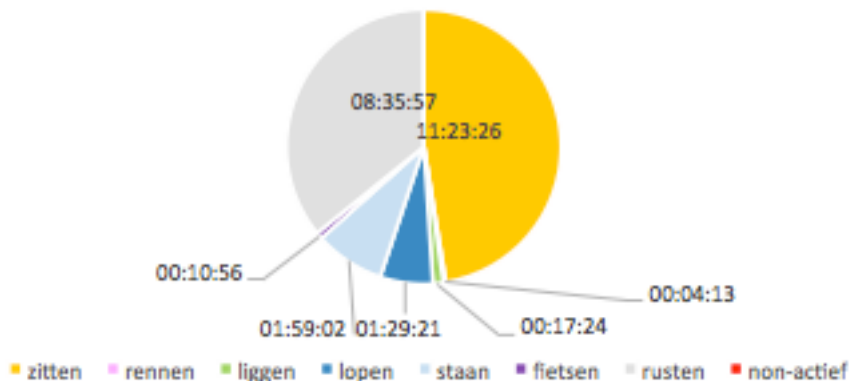
	zitten	rennen	liggen	lopen	staan	fietsen	rusten	non-actief
Maandag	47,8%	0,1%	2,1%	5,3%	7,8%	0,6%	36,3%	0,0%
Dinsdag	50,6%	0,1%	0,6%	5,6%	8,2%	0,7%	34,1%	0,0%
Woensdag	50,3%	0,1%	1,1%	6,1%	8,0%	0,9%	33,5%	0,0%
Donderdag	49,3%	0,9%	0,8%	6,7%	7,4%	0,7%	34,1%	0,0%
Vrijdag	47,8%	0,0%	0,6%	6,5%	9,1%	0,8%	35,2%	0,0%
Zaterdag	40,9%	0,0%	2,3%	7,1%	9,1%	0,7%	40,0%	0,0%
Zondag	45,4%	0,9%	1,0%	6,0%	8,3%	0,9%	37,5%	0,0%



Figuur en tabel 10: gemiddelde beweegpatroon totaal per dag (%)

In figuur en tabel 11 is het gemiddelde beweegpatroon weergegeven van alle werknemers in totaliteit over alle dagen.

Gemiddeld beweegpatroon totaal:



Totaal:	Gemiddelde:
zitten	11:23:26
rennen	00:04:13
liggen	00:17:24
lopen	01:29:21
staan	01:59:02
fietsen	00:10:56
rusten	08:35:57
Non-actief	00:00:00

Figuur en tabel 11: Gemiddelde beweegpatroon totaal (T)

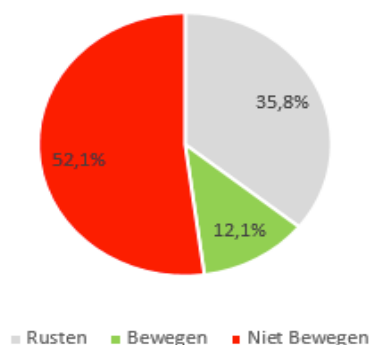
Analyse

Een dag duurt standaard 24:00:00 uur. Het beweeggedrag in totaliteit is met name verdeeld over wederom drie patronen. Zitten, staan en lopen zijn de gebruikelijke beweegpatronen. Op een dag wordt er gemiddeld 11:07:18 gezeten, 02:01:46 gestaan en 01:33:58 gelopen. Daarnaast bezit het rustgedrag een groot deel van de dag. Fietsen en liggen volgen staan en lopen op in meest gebruikte beweegpatronen. Gemiddeld wordt er door de werknemers het minst gerend.

Zodra er naar het totale beweeggedrag wordt gekeken betreft dit het gemiddelde beweeggedrag in 24:00:00 uur. Hierbij wordt er onderscheid gemaakt in de volgende categorieën

- Bewuste tijd: de tijd waarin er wel en niet wordt bewogen. Er wordt gemiddeld 02:54:14 uur per dag bewogen. Dit is 12,1%. Per dag wordt er 12:30:14 uur, 52,1% niet bewogen.
- Rustgedrag: het rustgedrag bedraagt 08:35:57 uur in totaal. Dit is 35,8% van de gehele dag.
- Non-actieve tijd: deze tijd bedraagt 0%, niet van toepassing in dit onderzoek.

Gemiddeld beweegpatroon totaal (%)



Figuur 12: Gemiddeld beweegpatroon totaal verdeeld in wel- en niet bewogen (%)

Beweeggedrag onderverdeeld in beweegnormen

Om te kunnen concluderen of de werknemers van YoungCapital Maastricht voldoende bewegen wordt er gekeken naar de beweegnormen van Hildebrandt et al. (2012). Er wordt onderscheid gemaakt tussen de Nederlandse Norm Gezond Bewegen en de Fitnorm. Binnen de NNGB vallen de beweegpatronen rennen/joggen en fietsen met een MET-waarde tussen de 4-6,5. Binnen de Fitnorm valt slechts het beweegpatroon fietsen met 6,5 + MET. Zodra je weet hoeveel minuten de werknemers per dag bewegen binnen de eerder genoemde beweegpatronen, kun je berekenen of de werknemers voldoen aan de beweegnormen. Dit wordt berekend met behulp van figuur en tabel 10. Figuur en tabel 10 geeft het totale gemiddelde beweegpatroon per dag weer in percentages. Omgerekend in tijd zou dit het volgende betekenen:

	NNGB	Fitnorm
Maandag	00:10:05	00:08:38
Dinsdag	00:11:31	00:10:05
Woensdag	00:14:24	00:12:58
Donderdag	00:23:02	00:10:05
Vrijdag	00:11:31	00:11:31
Zaterdag	00:10:05	00:10:05
Zondag	00:25:55	00:12:58

Tabel 13: beweeggedrag weergegeven in beweegnormen (T).

Discussie

Met behulp van het meetinstrument Activ8 is het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht binnen werktijd, buiten werktijd en het totale beweeggedrag inzichtelijk gemaakt. Het belangrijkste resultaat dat uit de metingen naar voren is gekomen is dat het beweeggedrag in totaliteit niet voldoende is. Dit door de gemeten beweegpatronen in te delen binnen de Nederlandse Norm Gezond Bewegen, Fitnorm en de Combinorm van Hildebrandt et al. (2012). Daarnaast is er geconcludeerd dat de werknemers binnen werktijd minder bewegen dan buiten werktijd.

Bewegen de werknemers daadwerkelijk onvoldoende?

Er is weliswaar geconcludeerd dat de deelnemers gemiddeld onvoldoende bewegen, maar bewegen ze ook daadwerkelijk onvoldoende? De sensor herkent zes beweegpatronen die allemaal worden geregistreerd aan de hand van beweeggedrag dat voortvloeit uit de benen. Hierbij zijn armbewegingen en rompbewegingen niet meegenomen. Ook onderschat de Activ8 volgens Selderhuis (2015) de inspanning van bepaalde activiteiten. Voorbeelden hiervan zijn rennen boven 9 kilometer per uur. Het kan zijn dat een werknemer daadwerkelijk meer heeft bewogen zowel binnen als buiten werktijd dan dat uit de resultaten is gebleken, omdat sommige beweegpatronen niet worden geregistreerd of worden onderschat door de Activ8.

Daarnaast werk je ook met een sensor die gevoelig is voor fysiek contact en niet waterdicht is. De non-actieve tijd in dit geval, is de tijd waarin beweegpatronen niet gemeten zijn, omdat de sensor hier niet tegen bestand is. Gezien de werknemers naar eigen zeggen geen sporten hebben beoefend in de week van dataverzameling, waardoor ze de Activ8 niet bij zich konden hebben, is deze vorm van bias voorkomen. Ook is het rustgedrag geregistreerd met behulp van het logboek dat alle deelnemers meekrijgen zodra ze de Activ8 op zak dragen. Het rustgedrag is de tijd die wordt besteed aan persoonlijke verzorging, het omkleden, rusten en de overgang naar slapen. Het gemiddeld rustgedrag bedraagt 08:35:57. De tijd die hieraan wordt besteed is geregistreerd als rustgedrag en tevens buiten beschouwing gelaten als er gekeken wordt naar het totale beweeggedrag. De rusttijd is daarbij niet opgenomen als een beweegactiviteit maar ook niet als geen beweegactiviteit.

Hoe stimuleer je bewegen?

Naast dat er is geconcludeerd dat het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht gemiddeld niet voldoende is, is er aanbevolen het beweeggedrag te stimuleren. Een logisch gevolg, althans zo lijkt het. Met het stimuleren van het beweeggedrag verhoog je de fysieke activiteit. Zodra je de conclusie naast elkaar legt is gebleken dat de deelnemers onvoldoende bewegen en daarbij fysiek meer inactief zijn als actief. Waarom wordt de fysieke inactiviteit niet verkleind in plaats van de fysieke activiteit verhoogd? Uit reeds voltooid onderzoek is gebleken dat het verkleinen van de fysieke inactiviteit meer impact heeft op de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van de werknemer dan het verhogen van de fysieke activiteit (Selderhuis, 2015). Hieruit kan geconcludeerd worden dat het effectiever is om het fysiek inactief zijn terug te dringen dan het fysiek actief zijn te verhogen. In dit onderzoek zijn zowel aanbevelingen gedaan om de fysieke activiteit te verhogen als de fysieke inactiviteit te verlagen.

Wanneer is de data representatief te noemen?

Je kunt jezelf afvragen of een meting van zeven dagen een representatief beeld geeft van het totale beweeggedrag. Op basis van voorgaande studies van Booth et al. (2013) is gebleken dat een onderzoek naar de persoonlijke activiteit, het beweeggedrag in dit geval, een **minimale** meet duur van 4 dagen waarvan 2 weekend dagen moet bevatten om een representatief beeld te krijgen van het beweeggedrag. Metingen zouden dus 2 dagen doordeweeks moeten bevatten en 2 weekenddagen. Een meting van zeven dagen zou dus volgens Booth et al. (2013) voldoende moeten zijn voor representatieve data.

Zodra de stelling van Booth et al. (2013) zou worden toegepast op dit onderzoek en er in plaats van zeven dagen een meting had plaatsgevonden van 4 dagen per werknemer, dan kan dit gevolgen hebben voor de uitkomsten van dit onderzoek. Als er gekeken wordt naar het totale beweeggedrag van deelnemer 4 in bijlage 10, is te zien dat zodra je het beweeggedrag zou meten over zaterdag tot en met dinsdag er procentueel gezien maar liefst 6,6 % minder bewogen wordt als dat er gekeken wordt van donderdag tot en met zondag.

Waar reeds voltooide onderzoeken dus aangeven dat een minimale meet duur van 4 dagen inclusief 2 weekenddagen voldoende zou zijn voor het verkrijgen van representatieve data, kun je jezelf dus afvragen of dit daadwerkelijk wel zo representatief is. Moet een onderzoek naar het beweeggedrag niet aan een minimale meet duur van zeven dagen voldoen?

Binnen deze zeven dagen valt namelijk een volledige werkweek en twee weekend dagen. Hierin kan er gesproken worden van een routine. Routine zijn dingen die gedaan worden op reguliere basis. Routine is een belangrijke herhaling. Als Routine er niet zou zijn, zou het volgens Bureau Ganzenveer 2.0 (2015) zelfs een onneembare horde veroorzaken.

Naast de vraag of een meting van zeven dagen een representatief beeld geeft van het totale beweeggedrag kun je jezelf ook afvragen of de negen werknemers die in aanmerking zijn gekomen voor deelname aan dit onderzoek wel een representatief beeld geven van de totale populatie van YoungCapital Maastricht. Gezien er voor dit onderzoek enkel beroep is gedaan op de vaste werknemers met een fulltime functie kun je jezelf afvragen of dit daadwerkelijk een representatief beeld geeft van alle werknemers van YoungCapital Maastricht. Om de betrouwbaarheidsinterval van de steekproef te meten wordt er gebruik gemaakt van een T-toets. Een T-toets is een toets die gebruikt wordt om te controleren of het gemiddelde van de steekproef afwijkt van de populatie. (Mann, 2010). Uit de T-toets die te lezen valt in bijlage 9 is gebleken dat de steekproef representatief is aan de populatie. Echter, naarmate je meer deelnemers kunt toevoegen aan je steekproef of meer waarnemingen bij dezelfde steekproef kunt afnemen wordt de variantie kleiner waardoor je een nog representatiever beeld krijgt van het gemiddelde van de populatie.

Beïnvloeding van data door onderzoeker.

De deelnemers kregen geen inzage in de gemeten data om beïnvloeding vanuit de deelnemer te voorkomen. De onderzoeker daar en tegen wel. Je kunt jezelf afvragen of het *“big brother is watching you”* gevoel invloed heeft gehad op het verzamelen van data. Het data-eigenaarschap en de veiligheid van de data is bij dit onderzoek in handen geweest van de onderzoeker. Metingen voor onderzoek gerelateerde doeleinden kunnen volgens de Groot, Kooiman, en van Ittersum (2016) wel degelijk invloed hebben op de geleverde prestaties. Zou de druk van het onderzoek gezorgd hebben voor beïnvloeding van het beweeggedrag? Het doel van het onderzoek en de ontvanger van de data is hierbij doorslaggevend voor de deelnemer. Zodra de ontvanger van de data een zorgverzekeraar zou zijn, dan kan de deelnemer hier volgens de Groot et al. (2016) bijzonder zenuwachtig van worden. Transparantie vanuit de onderzoeker over de data is ontzettend belangrijk voor de deelnemer. Om deze vorm van beïnvloeding tegen te gaan is er anonimiteit gegarandeerd aan de deelnemer. Daarnaast is tijdens een tussentijdse presentatie de onderzoeker transparant geweest over het doeleinde van dit onderzoek en de inzage van data. Bovendien zijn de deelnemers vrij geweest om hun deelname aan dit onderzoek per direct zonder enige verantwoording te beëindigen.

Beïnvloeding van data door Activitytracker

Er zijn meerdere onderzoeken gedaan naar de invloed van activitytrackers op het gedrag van de drager van deze tracker. Uit onderzoek is gebleken dat het dragen van een activitytracker positieve invloed kan hebben op het beweeggedrag van de deelnemer. Dit met name zodra er een doel voor de drager vooraf is opgesteld (Dallinga, Zwolsman, Dekkers & Baart de la Faille-Deutekom, 2016). De beïnvloeding op de data door de activitytracker is in dit geval dus discutabel. Om deze beïnvloeding te voorkomen is het vooropgestelde doel niet inzichtelijk en kenbaar gemaakt. Het vooropgestelde doel is tevens op één minuut ingesteld. Dit om te voorkomen dat er beïnvloeding, in de vorm van trillingen of smileys, door de activitytracker zelf plaatsvond.

Of alle vormen van data beïnvloeding daadwerkelijk zijn uitgesloten is de vraag. Wel is er alles aan gedaan om de beïnvloeding zo beperkt mogelijk te houden.

Conclusie en aanbevelingen

Conclusie

Er is uitgebreid onderzoek gedaan naar het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht. Hierbij is er inzicht gecreëerd in het beweeggedrag zowel binnen als buiten werktijd. Ook is er inzicht in het totale beweeggedrag verschaft.

Op basis van de beweegnormen van Hildebrandt et al. (2012) wordt er gekeken of de werknemers voldoende bewegen. De conclusies zijn getrokken op basis van een gemiddelde van alle deelnemers die onderzocht zijn.

“Wat is het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht”

Na het uitgebreid bestuderen van de geanalyseerde data kunnen er een aantal conclusies worden getrokken:

- De werknemers zijn, over een gehele dag van 24:00:00 gezien het meest actief binnen het beweegpatroon zitten. Dit maar liefst 11:23:26 gemiddeld. Na het zitten komen de beweegpatronen staan 01:59:02 en lopen 01:29:21. Liggen is het beweegpatroon waarin de deelnemers als 4^e het meest actief zijn. Namelijk 00:17:24 uur. Binnen de beweegpatronen fietsen 00:10:56 en rennen 00:04:13 zijn de deelnemers het minst actief.
- Als er gekeken wordt naar het totale beweegpatroon in percentages vindt er gemiddeld 52,1% van de tijd geen bewegingsactiviteit plaats. Dit onafhankelijk van het rustgedrag dat 35,8% van de tijd bedraagt. Slechts 12,1% van de tijd vindt er gemiddeld wel een bewegingsactiviteit plaats. Dit betekent dus dat uit de analyse blijkt dat er in totaliteit gemiddeld maar liefst vier keer meer niet wordt bewogen als wel wordt bewogen.
- De NNGB norm zou de werknemer dagelijks 30 minuten in beweging moeten zijn binnen het beweegpatroon rennen/joggen en/of fietsen. Voor de Fitnorm zou de werknemer minimaal drie keer per week binnen het beweegpatroon fietsen in beweging moeten zijn. Als er gekeken wordt naar de uitkomsten in figuur 13, kan er geconcludeerd worden dat de werknemers niet voldoen aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen, niet aan de Fitnorm en niet aan de Combinorm. Het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht is dus niet voldoende.

“Wat is hierbij het verschil in beweegpatroon binnen en buiten werktijd?”

Na het uitgebreid bestuderen van de geanalyseerde data kan de volgende conclusie getrokken worden:

- In figuur 5 is te lezen dat er binnen werktijd gemiddeld 8,3% wordt bewogen en in figuur 8 is te lezen dat er buiten werktijd gemiddeld 13,2% wordt bewogen. Er kan dus geconcludeerd worden dat de deelnemers afgezet tegen de tijd, buiten werktijd gemiddeld 4,9% meer bewogen hebben dan binnen werktijd.
- Als het zitgedrag binnen en buiten werktijd wordt vergeleken dan kan er geconcludeerd worden dat afgezet tegen de tijd binnen werktijd 81,7% van de tijd wordt gezeten en buiten werktijd 68,9% van de tijd. Het beweegpatroon zitten waarin de werknemers het meest actief zijn, is dus afgezet tegen de tijd 12,8% meer onder werktijd.

Aanbevelingen

Gezien de uitkomsten van de resultaten wordt er dan ook aanbevolen om het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht te stimuleren. Dit onder het *“motto young geleerd is oud gedaan”*. Ondanks dat het beweeggedrag binnen werktijd minder is als buiten werktijd is het raadzaam om binnen beide situaties het beweeggedrag te stimuleren.

Stimulatie van het beweeggedrag kan op meerder manieren:

• Aanbeveling 1

Een makkelijk implementeerbare manier om het beweeggedrag binnen werktijd onbewust te stimuleren is nudging. Nudging is een gedragstechniek waarbij de omgeving aangepast wordt om het gedrag te beïnvloeden. Het voordeel van deze gedragstechniek is dat een kleine (beweeg)gedragsverandering voor korte duur grote effecten kan hebben op het totale beweeggedrag. De kracht van nudging is dat de beïnvloeding onbewust gaat. De mens houdt van een keuzearchitectuur. Met nudging sluit je dus geen keuzes uit, je beïnvloed enkel de goede keuze. Nudging is hierbij een duwtje in de goede richting! (Thaler & Sunstein, 2016)

Voorbeeld: bij binnenkomst op YoungCapital Maastricht staan er op de grond voetstapjes die de werknemer leiden tot de lift. Niet veel verder is een trap waar geen voetstapjes naar toe leiden. Zodra er groene voetstapjes naar de trap leiden en rode voetstapjes naar de lift, dan wordt de werknemer onbewust gestimuleerd om het goede (groene) pad te volgen.

- **Aanbeveling 2**

De vestiging van YoungCapital Maastricht bezit al meerdere stimulerende mogelijkheden voor het beweeggedrag. Er kan gebruik worden gemaakt van een pingpong tafel, dartbord en voetbaltafel. Er wordt van deze mogelijkheden gebruik gemaakt tijdens de middagpauze of na het werk. Zoals eerder geconcludeerd zijn de werknemers het meest actief binnen het beweegpatroon zitten. Dit zitgedrag vindt afgezet tegen de tijd voor een groot deel plaats onder werktijd. Om het beweeggedrag binnen werktijd te stimuleren en het zitgedrag te verminderen wordt er aanbevolen om apparatuur aan te schaffen waar de werknemer gebruik van kan maken tijdens het werk.

Voorbeeld: De Bureau Bike is de oplossing voor het onderbreken van het statisch zitpatroon. De fiets is in hoogte verstelbaar en past achter elk bureau. Vanwege het langdurig zitten zijn de beenspieren niet of nauwelijks actief waardoor de doorbloeding van je spieren stagneert (Worktrainer, z.d.). Daarnaast is een groot voordeel aan de Bureau Bike dat het bewegen niet ten kosten gaat van het werk. De werknemer kiest zelf wanneer hij gebruik maakt van de fiets en komt in beweging. De Bureau Bike is een opkomende trend waarbij de eenvoudige versie met enkel trappers al verkrijgbaar is vanaf € 29,95,-.

- **Aanbeveling 3**

Aanstellen "*Health Ambassador*" binnen YoungCapital Maastricht. De health ambassadeur is wekelijks verantwoordelijk voor het stimuleren van het beweeggedrag door middel van een leuke interactieve sessie. Dit kan zijn een activiteit na de lunch, een uitstapje na werktijd of het interactief maken van een vergadering. Voor de opzet van de Health Ambassadeur meer kracht en ondersteuning te geven is het mogelijk om het project Get Energized, in samenspraak met Human Resourch Manager Marjet Spanjaard aan te haken!

Daarnaast is een verantwoordelijkheid van de health ambassadeur om zich in te zetten voor het stukje bewustwording bij de werknemers. Dit is te implementeren met behulp van het Stage of Behaviour Change Model van Prochaska en Diclemente (1983). Het Stage of Behaviour Change Model is een model waarbij ingespeeld kan worden op gedragsverandering. Het model kent hierbij vijf verschillende fases. Een uitgebreide uitwerking van de vijf fases is te lezen in bijlage 11. De Health Ambassadeur kan in de preparation fase en action fase veel invloed hebben op het beweeggedrag van de werknemer door het aanbieden van bijvoorbeeld onderstaande voorbeelden. De invloed van de Health Ambassadeur binnen de preparation fase of action fase kan genetwerkt worden op drie verschillende manieren. Het sternetwerk, cirkelnetwerk en het lijnnetwerk. Hoe dit toegepast kan worden is ook te lezen in bijlage 11.

Voorbeeld 1: Tour de Avenue!

Maandelijks vindt er een workout-woensdag plaats alle werknemers worden na de lunch uitgenodigd voor een "*tour de Avenue*". Er wordt tijdens de tour de Avenue een blok gewandeld rondom de Avenue Ceramique. De Avenue Ceramique is een groot gebouw waarin YoungCapital Maastricht is gevestigd. Naast wandelen vindt er op verschillende posten een mini-workout plaats. De activiteit duurt maximaal 30 minuten.

Voorbeeld 2: Introductie interactieve kick-off.

Tijdens de wekelijkse Kick-off worden de vergader stoelen aan de kant geschoven en wordt er plaats gemaakt voor een interactieve sessie. Tijdens de kick-off van een nieuwe week worden de prestaties en aandachtspunten van de voorgaande week besproken. Tijdens deze sessie worden de prestaties van 3 afzonderlijke teams besproken. In de overgang van team A naar team B worden de werknemers verzocht allemaal een andere plek in te gaan nemen. Een kort moment van bewegen zorgt er tevens volgens Hersenstichting Nederland (2013) voor dat de hersendelen die een rol spelen bij cognitieve functies als leren, concentreren en begrijpen, positief worden beïnvloed.

Voorbeeld 3: Aanbod mogelijkheden

Om ook het beweeggedrag buiten werktijd te stimuleren is het raadzaam om te gaan onderzoeken of er budgettaire mogelijkheden zijn om bijvoorbeeld de werknemer financieel te ondersteunen in de aankoop van sportkleding, een sportabonnement of sportmateriaal. Naast deze financiële ondersteuning is dit ook een stimulans om bijvoorbeeld toch dat sportabonnement te nemen!

Opties vervolgonderzoek

Naast de gegeven aanbevelingen zijn er ook opties tot vervolgonderzoeken. De aanbevelingen kunnen hierbij als ondersteunend dienen.

- Er zou onderzocht kunnen worden of een interventie zorgt voor bewegeverandering op lange termijn. Dit door het aanbieden van een interventie georganiseerd door de Health Ambassadeur.
- Er is reeds onderzoek gedaan naar de inzet van bewegen als determinant door Bailey et al. (2013). Een mogelijk onderzoek zou de invloed van bewegen op de overige leefstijlfactoren kunnen zijn. Dit gericht op de werknemers van YoungCapital Maastricht.

Bronnenlijst

- Ainsworth, B. E., Haskell, W. L., Whitt, M. C., Irwin, M.L., Swartz, A.M., Strath, S. J., Leon, A.S. (2000). Compendium of physical activities: an update of activity codes and MET intensities. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 32(9 Suppl), S498-504.
- Bailey, R., Hillman, C., Arent, S., & Petitpas, A. (2013) Physical Activity: An Underestimated Investment in Human Capital? *Journal of Physical Activity and Health*, 10, 289-308.
http://www.fitnessforlife.org/AcuCustom/Sitename/Documents/DocumentItem/01_Bailey_e-JPAH.pdf
- Beckers, I., Bink, E., Dankoort, I., van der Graft, Y., Janssen., Nurmohamed, G., & Ravestein, R. (2015) *Hoe bevorder je leefstijl en vitaliteit op de werkvloer?* (z.r.)
Verkregen van <http://www.hr-communicatie.nl/white-papers/>
- Booth, J. N., Leary, S. D., Joinson, C., Ness, A. R., toporowki, P. D., Boyle, J. M., & Reilly, J. J. (2013) Associations between objectively measured physical activity and academic attainment in adolescents from a UK cohort. *British Journal of Sports Medicine*, 48, 265-270.
- Bureau Ganzenveer 2.0 [Hieke] (2015, Juli 13). Waarom routine je in de weg kan zitten [Blog post]. Verkregen van <http://www.ganzenveer2punt0.nl/2015/07/13/waarom-routine-je-in-de-weg-kan-zitten/>
- Caspersen, C. J., Powell, K.E., & Christenson, G. M. (1985). Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research. *Public Health Reports*, 100, 126-131.
- Consumentenbond (2013). *Fitbit Flex*. Verkregen van <https://www.consumentenbond.nl/dieet/fitbit-flex>
- Dallinga, J. M, Zwolsman, S. E., Dekkers, V. T., & Baart de la Faille-Deutekom, M. (2016) Activer en gezonder door leefstijl-apps? Een systematische review. *Nederlands Tijdschrift Geneeskunde*, 963, 160. Verkregen van <file:///Users/Bente/Downloads/dallinga-et-al.-2016-ntvg.pdf>
- De Groot, M., Kooiman, T., & van Ittersum, M. (2016) Quantified Self in de paramedische praktijk (Dissertatie, Hanzehogeschool Groningen). Verkregen van <https://www.hanze.nl/assets/kc-cares/transparante-zorgverlening/Documents/Public/de%20Groot%20et%20al.%20%28NTG%202016%29%20QS%20in%20de%20paramedische%20praktijk.pdf>
- Diehl, P. J., Stoffelsen, J. M., & Wijnhuizen, E. (2008) *Handboek Vitaliteit: Vitale medewerkers hebben recht op een vitale organisatie*. Alphen aan de Rijn, Nederland: Kluwer.

- Erasmus, M. C. (2013). *Validation of the Active8 Activity: detection of body postures and movements*. Verkregen van <https://www.activ8all.com/professional-use/medical-research-studies-education/validation-of-activ8/>
- Gratton, G., Jones, I., & Robinson, T. (2011). *Onderzoeksmethoden voor Sportstudies* (2nd ed.). Abingdon, Engeland: Routledge
- Hersenstichting Nederland (2013). *Hersenen en beweging*. Verkregen van <http://leefstijlcoachwageningen.nl/wp-content/uploads/2012/06/Hersenen-en-bewegen-folder.pdf>
- Hildebrandt, H., Bernaards, C., & Stubbe, J.H. (2012). *Tendrapport Bewegen en Gezondheid 2010/2011*. TNO: Leiden
- Hill, N. (z.d.). *60 inspirerende business-quotes*. Overgenomen van <http://www.mt.nl/management/60-inspirerende-business-quotes/23890>
- Kennisbank (2015). *Wat is een Accelerometer?*. Verkregen van <http://besmartwatch.nl/wat-is-een-accelerometer/>
- Mann, P.S. (2010). *Introductory Statistics* (7th ed.). America, United States: John Wiley & Sons, INC.
- Prochaska, J., & Diclemente, C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and clinical psychology*, 51, 390-395
- Thaler, R., & Sunstein, C. (2016). *Nudge: Naar betere beslissingen over gezondheid, geluk en welvaart*. (4th ed.) Nederland, Amsterdam: Business Contact.
- Selderhuis, A. (2015). *Activiteitenpatroon van kantoorwerkers (Rapport No. BSS 15 04)*. Verkregen van Universiteit Twente: http://www.crisprepository.nl/_uploaded/Bachelorverslag-Aileen-Selderhuis-24022015.pdf
- Sonneveld, A. [Albert S]. (2014, februari 25). Wat is vitaliteit? En hoe word hen blijf je vitaal? [blog comment]. Verkregen van <http://albertsonnevelt.nl/wat-is-vitaliteit/>
- Strijk, J., Wendel-Vos, Picavet, S., W., Hofstetter, H., & Hildebrandt, V. (2013) *Vitaliteit en de Vita-16* [PowerPoint slides]. Verkregen van <http://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid%3Ab8bcc792-09a4-4b0c-aa9d-868c6c62ed32/>
- Van den Eijnden, C. [Cees v.d. E]. (2015, Februari 9). Vitaliteit [Blog post]. Verkregen van <https://www.vanede.nl/blogs/vitaliteit/>

Wiekens, C.J. (2015) *Beïnvloeden en veranderen van gedrag*. (4th ed.). Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux

Worktrainer (z.d.) *Bureaufiets – deskbike*. Verkregen van <https://www.worktrainer.nl/Deskbike>

YoungCapital Group B.V. (2017). *New generation recruitment guide*. Nederland, Alphen aan den Rijn: Okay Color Graphics B.V.

Bijlagelijst

Bijlage 1: Logboek vooronderzoek.

Bijlage 2: Uitwerkingen vooronderzoek.

Bijlage 3: Energieverbruik van beweging uitgedrukt in MET-waarde.

Bijlage 4: Transcript.

Bijlage 5: Verklaring openbaring transcript.

Bijlage 6: Logboek Activ8

Bijlage 7: Begeleidende brief en deelnemersverklaring

Bijlage 8: voorbeeld data analyse maandag

Bijlage 9: T-toets.

Bijlage 10: Beweeggedrag deelnemers.

Bijlage 11: Stage of Behaviour Change Model

Bijlage 12: Operationalisatie schema.

Bijlagen

Bijlage 1: Logboek Vooronderzoek

Vooronderzoek Afstudeerscriptie

Hoi Collega!

Allereerst wil ik je bedanken voor je deelname aan dit vooronderzoek. Dit vooronderzoek is opgesteld ter inventarisatie. Zoals je wellicht al weet doe ik onderzoek naar de vitaliteit van de werknemers van YoungCapital Maastricht.

Wat wil ik je vragen te doen?

In dit logboek geef je dagelijks, een werkweek lang, antwoord op 5 vragen. De vragen variëren tussen open en gesloten vragen.

Op de laatste pagina van dit logboek is een algemene vragenlijst opgenomen. Deze algemene vragenlijst hoef je slechts eenmalig in te vullen. Let op! Hierbij in het gehele logboek is er geen goed of fout antwoordt. Dit onderzoek zal volledig anoniem worden gepresenteerd.

Mocht je vragen hebben, aarzel niet en spreek me even aan op de werkvloer!

Alvast bedankt!

Bente

Maandag

Starttijd werkdag	Eindtijd werkdag

Noteer: Hoeveel sigaretten heb je vandaag onder werktijd gerookt

Noteer: Wat heb je onder werktijd gegeten en gedronken vandaag?

Kruis aan: Hoe heb jij je werkdag ervaren vandaag?

- ☐ Prettig
- ☐ Neutraal
- ☐ Onprettig

Kruis aan: Hoe voel jij je na een gewerkte dag?

- ☐ Fit
- ☐ Vermoeid
- ☐ Gestrest

Dinsdag

Starttijd werkdag	Eindtijd werkdag

Noteer: Hoeveel sigaretten heb je vandaag onder werktijd gerookt

Noteer: Wat heb je onder werktijd gegeten en gedronken vandaag?

Kruis aan: Hoe heb jij je werkdag ervaren vandaag?

- ☐ Prettig
- ☐ Neutraal
- ☐ Onprettig

Kruis aan: Hoe voel jij je na een gewerkte dag?

- ☐ Fit
- ☐ Vermoeid
- ☐ Gestrest

Woensdag

Starttijd werkdag	Eindtijd werkdag

Noteer: Hoeveel sigaretten heb je vandaag onder werktijd gerookt

--

Noteer: Wat heb je onder werktijd gegeten en gedronken vandaag?

--

Kruis aan: Hoe heb jij je werkdag ervaren vandaag?

- ☐ Prettig
- ☐ Neutraal
- ☐ Onprettig

Kruis aan: Hoe voel jij je na een gewerkte dag?

- ☐ Fit
- ☐ Vermoeid
- ☐ Gestrest

Donderdag

Starttijd werkdag	Eindtijd werkdag

Noteer: Hoeveel sigaretten heb je vandaag onder werktijd gerookt

Noteer: Wat heb je onder werktijd gegeten en gedronken vandaag?

Kruis aan: Hoe heb jij je werkdag ervaren vandaag?

- ☐ Prettig
- ☐ Neutraal
- ☐ Onprettig

Kruis aan: Hoe voel jij je na een gewerkte dag?

- ☐ Fit
- ☐ Vermoeid
- ☐ Gestrest

Vrijdag

Starttijd werkdag	Eindtijd werkdag

Noteer: Hoeveel sigaretten heb je vandaag onder werktijd gerookt

Noteer: Wat heb je onder werktijd gegeten en gedronken vandaag?

Kruis aan: Hoe heb jij je werkdag ervaren vandaag?

- ☐ Prettig
- ☐ Neutraal
- ☐ Onprettig

Kruis aan: Hoe voel jij je na een gewerkte dag?

- ☐ Fit
- ☐ Vermoeid
- ☐ Gestrest

Algemene vragenlijst

Stelling: Ik beweeg naar eigen zeggen voldoende.

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Ik ben lid van een sportvereniging of sportschool.

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Hoe ervaar je de omgang met collega's.

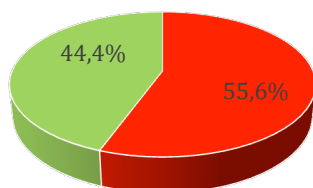
- ☐ Prettig
- ☐ Neutraal
- ☐ Onprettig

Ik mag trots zijn op mijzelf en wat ik bereikt heb.

- ☐ Ja
- ☐ Nee

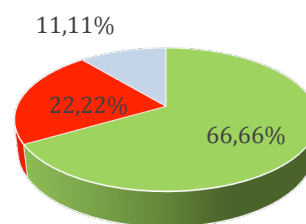
Bijlage 2: Uitwerkingen vooronderzoek

Rookgedrag(%)



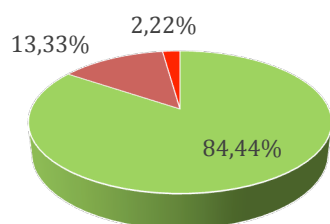
■ Ja ■ Nee

Lid Sportvereniging (%)



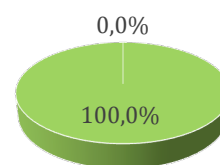
■ Ja ■ Nee ■ Particulier

Gevoel werknemers (%)



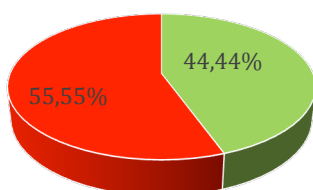
■ Fit ■ Vermoeid ■ Gestresst

Ervaring (%)



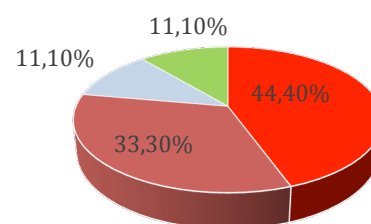
■ Prettig ■ Neutraal ■ Niet prettig

Ik beweeg naar eigen zeggen voldoende (%)



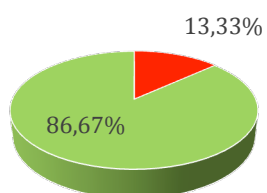
■ Ja ■ Nee

Snoepgedrag(%)



■ Dagelijks ■ Minimaal 3 x per week
■ Minimaal 1 x per week ■ Snoept niet

Hoeveel diensten wordt er overgewerkt?



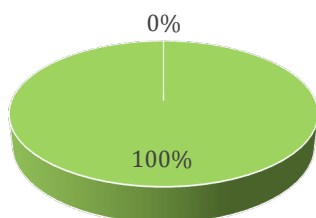
■ Overgewerkte dienst: ■ Niet overgewerkte dienst:

Hoe ervaar je de omgang met je collega's?



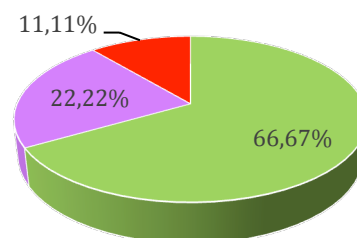
■ Prettig: ■ Neutraal: ■ Onprettig:

Ik mag trots zijn op mijzelf:



■ Ja: ■ Nee:

Ik kan goed omgaan met stress:



■ Ja: ■ Een beetje: ■ Nee:

Bijlage 3: Energieverbruik van beweging uitgedrukt in MET-waarde.

TABLE 2. New codes in Version 2 of the Compendium of Physical Activities.

Major Heading	Code Number	METs	Example
Bicycling	01015	8.0	Bicycling, general
Conditioning Exercises	02101	2.5	Mild stretching
Dancing	03016	8.5	Aerobic, step, with 6–8 inch step
	03017	10.0	Aerobic, step, with 10–12 inch step
	03021	4.5	Disco, folk, square, line dancing, Irish step dancing, polka, contra, and country dancing
	03050	5.5	Arishinabe Jingle Dancing or other traditional American Indian dancing
Home Activities	05021	3.5	Mopping
	05025	2.5	Multiple household tasks all at once, light effort
	05026	3.5	Multiple household tasks all at once, moderate effort
	05027	4.0	Multiple household tasks all at once, vigorous effort
	05043	3.5	Vacuuming
	05045	6.0	Butchering animals
	05053	2.5	Feeding animals
	05148	2.5	Watering plants
	05149	2.5	Building a fire inside
	05181	3.0	Carrying small children
	05187	4.0	Elder care, disabled adults, only active periods
	05188	1.5	Reclining with baby
	05190	2.5	Sitting, playing with animals, light, only active periods
	05191	2.8	Standing, playing with animals, light, only active periods
	05192	2.8	Walk/run, playing with animals, light, only active periods
	05193	4.0	Walk/run, playing with animals, moderate, only active periods
	05194	5.0	Walk/run, playing with animals, vigorous, only active periods
	05195	3.5	Standing—bathing dog
Lawn and Garden	06105	4.5	Painting (Taylor Code 630)
Inactivity	07011	1.0	Lying quietly, done nothing, lying in bed awake, listening to music (not talking or reading)
	07021	1.0	Sitting quietly, sitting smoking, listening to music (not talking or reading), watching a movie in a theater
Lawn and Garden	08125	4.5	Mowing lawn, power mower (Taylor Code 590)
	08165	4.0	Raking lawn (Taylor Code 600)
	04246	3.0	Picking fruit off trees, picking fruits/vegetables, moderate effort
Miscellaneous	09071	2.0	Standing—miscellaneous
	09075	1.5	Sitting—arts and crafts, light effort
	09080	2.0	Sitting—arts and crafts, moderate effort
	09085	1.8	Standing—arts and crafts, light effort
	09090	3.0	Standing—arts and crafts, moderate effort
	09095	3.5	Standing—arts and crafts, vigorous effort
	09100	1.5	Retreat/family reunion activities involving sitting, relaxing, talking, eating
	09105	2.0	Touring/traveling/vacation involving walking and riding
	09110	2.5	Camping involving standing, walking, sitting, light-to-moderate effort
	09115	1.5	Sitting at a sporting event, spectator
Occupation	11015	2.5	Bakery, light effort
	11121	3.0	Custodial, buffing the floor with an electric buffer
	11122	2.5	Custodial, cleaning sink and toilet, light effort
	11123	2.5	Custodial, dusting, light effort
	11124	4.0	Custodial, feathering arena floor, moderate effort
	11125	3.5	Custodial, general cleaning, moderate effort
	11126	3.5	Custodial, mopping, moderate effort
	11127	3.0	Custodial, take out trash, moderate effort
	11128	2.5	Custodial, vacuuming, light effort
	11129	3.0	Custodial, vacuuming, moderate effort
	11151	4.0	Farming, chasing cattle or other livestock on horseback, moderate effort
	11152	2.0	Farming, chasing cattle or other livestock, driving, light effort
	11191	6.0	Farming, taking care of animals (grooming, brushing, shearing sheep, assisting with birthing, medical care, branding)
	11495	12.0	Skin diving or SCUBA diving as a frogman (Navy Seal)
	11615	4.0	Lifting items continuously, 10–20 lbs, with limited walking or resting
	11765	3.5	Tailoring, weaving
	11796	3.0	Walking, gathering things at work, ready to leave
	11805	4.0	Walking, pushing a wheelchair
Running	12027	4.5	Jogging on a mini-trampoline
Self Care	13036	1.0	Taking medication, sitting or standing
	13045	2.5	Hairstyling
	13046	1.0	Having hair or nails done by someone else, sitting
Sports	15285	4.5	Golf, walking and carrying clubs
	15285	4.3	Golf, walking and pulling clubs
	15591	12.5	Roller blading (in-line skating)
	15685	5.0	Tennis, doubles play
	15711	8.0	Volleyball, competitive play in a gymnasium
	15732	4.0	Track and field (shot, discus, hammer throw)
	15733	6.0	Track and field (high jump, long jump, triple jump, javelin, pole vault)
	15734	10.0	Track and field (steeplechase, hurdles)
Transportation	16015	1.0	Riding in a car or truck
	16016	1.0	Riding in a bus
Walking	17031	3.0	Loading/unloading a car
	17085	2.5	Bird watching
	17105	4.0	Pushing a wheelchair, non occupational setting
	17151	2.0	Walking, less than 2.0 mph, level ground, strolling, very slow
	17152	2.5	Walking, 2.0 mph, level, slow pace, firm surface
	17161	2.5	Walking from house to car or bus, from car or bus to go places, from car or bus to and from the work site
	17162	2.5	Walking to neighbor's house or family's house for social reasons
	17165	3.0	Walking the dog
	17231	8.0	Walking, 5.0 mph
	17280	2.5	Walking to and from an outhouse
Water Activities	18025	3.3	Canoeing, harvesting wild rice, knocking rice off the stalks
	18355	4.0	Water aerobics, water calisthenics
	18366	8.0	Water jogging
Religious Activities	20000–20100		Addition of 24 new codes and description of activities
Volunteer Activities	21000–21070		Addition of 19 new codes and description of activities

Bijlage 4: Transcript

Bel-Interview Marjet Spanjaard

Maandag 28 november, 2016 heeft een bel-interview plaatsgevonden met Human Ressource adviseur Marjet Spanjaard. Marjet zet zich naast haar taken als adviseur ook in voor de werknemersvitaliteit met het project Get Energized.

Codering

Geel= algemeen

Roze= scriptie gerelateerd

Blauw= vitaliteit & Youngcapital

Grijs= overig

Telefoon gaat over

Marjet: YoungCapital met Marjet.

Bente: Hee Marjet, met Bente.

Marjet: hee hallo!

Bente: Hee Marjet, we hadden een call vandaag.

Marjet: Ja!

Bente: Heb je even tijd?

Marjet: Ja zeker, ja goed!

Bente: Okee, gelukkig! Ik zal mijzelf even kort voorstellen, ik ben Bente, ben 20 jaar en loop stage bij YoungCapital Maastricht.

Marjet: Ja.

Bente: Ik heb daarnaast ook een intern uitzend contract gekregen dus ik ben en stagiaire en interne uitzendkracht.

Marjet: Oh wat leuk! Doe je dat dan voor een dag in de week?

Bente: 2 dagen.

Marjet: oh leuk.

Bente: ja ik combineer het echt, ik ben voor hellofresh aangenomen.

Marjet: oh lekker druk, maar wat leuk!

Bente: ja heel druk, ik heb een dag vrij in de week en vaker die nog niet eens eens haha.

Marjet: ohhhhh hahaha.

Bente: nouja, daar kies ik zelf voor.

Marjet: ja dat is ook zo.

Bente: en ik ben op dit moment voor mijn afstudeerstage een onderzoek aan het doen naar de vitaliteit van de werknemers van YoungCapital Maastricht. En uhm ja kijk ik heb een vooronderzoek gedaan naar waar het eigenlijk een beetje aan schaaft, en daar kwam eigenlijk toch wel uit dat het met name de voeding en het bewegen was, wat eigenlijk een beetje over de top ging. De helft voldoet hierbij niet aan de fitnorm en daarnaast is het eten veel te veel snoepen en dat is iets wat mij zorgen baart.

Marjet: haha ja en terecht ik ben het helemaal met je eens dat is natuurlijk niet goed!

Bente: nee, enja ik ben nu bezig met het een beetje in kaart brengen van; wat doet Youngcapital nou eigenlijk allemaal aan de vitaliteit en ik had wat mailtjes gezien over een mee-ren-race ofzoiets, een soort cave-men run

Marjet: Ja

Bente: en ik dacht ik ga even contact opnemen met iemand die hier een beetje meer aan doet en vandaar dat ik bij jou ben uitgekomen

Marjet: ja oke leuk, sowieso leuk om te horen dat je bij ons stage loopt en daarnaast ook nog aan het werk bent enehh, daaruit maak ik eigenlijk ook op dat je het naar je zin hebt

Bente: ja absoluut, absoluut, ik vind het geweldig

Marjet: voor jou beeld, ik zal mijzelf ook even kort voorstellen, uhh nou ja ik ben Marjet, ik werk hier nou ruim zes jaar bij de organisatie. Ik ben hier na mijn afstuderen op HR hier terecht gekomen en nu werkzaam als HR adviseur. Sinds 1 Juli is Sharel bij ons in dienst en dat heeft uhh als gevolg gehad dat we het hele land gingen opsplitsen in een aantal regio's. Zij heeft dus regio zuid en haar heb je als het goed is ook al een paar keer gezien. Ik pak andere regio's op in het land, professionals en daarbij ook het hoofdkantoor. Daar ben ik dus adviseur voor en daarnaast doe ik ook nog uhh het een en ander voor get energized

Bente: mhm

Marjet: "komt iemand binnen", oh ik heb eigenlijk ook een belafsprak, is er nog een ruimte gereserveerd?

Anoniem: 'brabbel'

Marjet: nee maar dan ga ik wel even weg ja. Nou ik ga even een andere ruimte zoeken ondertussen

Bente: ja is prima

Marjet: maar ik kan ondertussen wel doorbellen haha. Maar uhm ja Get Energized heet dat dan. Daarbij zijn we ook bezig met nouja een aantal uhhh acties op het vlak van voeding, beweging maar ook het mentale vlak. Daar proberen we dan onze medewerkers in te ondersteunen en mee te nemen in die happy en healthy lifestyle. Dit mag allemaal wel wat meer tijd hebben maar dat lukt ook niet altijd, maar wat we nu doen, daar ben ik nu heel trots op wat we nu doen, maar ik zou daar nog wel iets meer mee willen doen

Bente: Dus het zal wel iets meer mogen

Marjet: Ja ergens denk ik we kunnen er nog wel meer uithalen maar ik denk ook dat het nooit goed genoeg is

Bente: ja maar wegens tijdsgebrek is het eigenlijk nog wat minimaal nu.

Marjet: Nou ja, opzich denk ik het is nu niet perse te weinig ik denk dat het ook echt wel oke is maar hoe langer je er over na gaat denken hoe meer tijd je hebt en hoe meer je neer kan zetten en hoe leukere dingen je kan doen.

Bente: Nee ja begrijpelijk.

Marjet: jij had ook nog wat vragen voor me, daar gaan we zo naar kijken en wat me net opviel de fitheidsnorm.

Bente: de fitnorm inderdaad

Marjet: ik ben wel benieuwd, wat versta jij daaronder of hoe moet ik dat zien?

Bente: uhm ja de fitnorm is eigenlijk een norm waaraan je kan voldoen. De fitnorm houdt in dat je minimaal drie keer per week 20 minuten zwaar intensief een vorm van inspanning doet of levert. Ik heb even gekeken en ik heb even in kaart gebracht van goh wat eet iedereen in een week et cetera maar ik heb ook bijvoorbeeld gevraagd van goh hoe vaak sport je per week en ben je aangesloten bij een vereniging en daar kwam eigenlijk toch wel uit dat er heel veel mensen zijn die één keer per week één uurtje sporten en dan voldoe je gewoonweg niet aan de fitnorm uhm nu is dat natuurlijk niet iets om op aan te vallen, dat is iets waar zij zelf voor kiezen maar als je dan kijkt naar het stukje beweging en voeding dan baart het me zorgen. Ik bedoel er zijn genoeg onderzoeken gedaan waarbij de vitaliteit in verband wordt gebracht met het stukje productiviteit dan zou je daar wel op kunnen gaan inspelen ja.

Marjet: ja ja ja precies, en zou je mij een beetje meer kunnen meenemen in je onderzoek, wat doe je allemaal en doe je dit enkel voor Maastricht of wat is je doel.

Bente: Ja uhm ik doe het vitaliteitsonderzoek naar de vitaliteit van de medewerkers van youngcapital maastricht enkel ja uhm daarbij heb ik alle interne uitzendkrachten, de vestigingsmanager en de recruiters meegenomen dus dat zijn een stuk of 9 personen en daarbij zie je heel erg dat het helft-helft is. De ene helft leeft heel erg gezond, rookt niet en beweegt veel. De andere helft laat het eigenlijk een beetje aan de wensen over. Ik ben op dit moment bezig met te kijken van goh hoe staat het er daadwerkelijk nou eigenlijk voor. Vervolgens ga ik op het stukje beweging een fittest doen ter bevestiging van het vooronderzoek. Die fittest berekend het BMI, je uithoudingsvermogen etc. Dit om een stukje bevestiging te onderzoeken of het daadwerkelijk niet goed zit. En vervolgens ga ik kijken naar de Vita-16, de Vita-16 ik weet niet of je dat iets zegt, dat is een vitaliteitenquête, een soort van opgestelde. Die ga ik afnemen bij alle medewerkers die meedoen en daarin ga ik een beetje in kaart brengen en de vraag stellen, want het is een kwalitatief onderzoek: "goh, wat vindt u er zelf eigenlijk van?"

Marjet: Wat leuk! Waar komt dit onderzoek eigenlijk vandaan? Heb je dit zelf bedacht en hoe kom je op dit onderwerp?

Bente: Ik viel met mijn mond open toen ik hier kwam.

Marjet: Oh echt?

Bente: Hier wordt door mensen een stuk of 12 kinder bueno's per dag gegeten

Marjet: Niet!?

Bente: Ja, door sommige. Met name omdat ik zelf redelijk sportief ben had ik zoiets van: Wat is hier gaande! En als je dan kijkt naar de bestelling die gedaan worden op elke maandag van de Albert Heijn. Zo is dat balletje een beetje gaan rollen. En vandaar dat ik een vitaliteitsonderzoek wil doen. Het doel is een stukje bewustwording bij iedereen.

Marjet: Ja, heel goed dat je dit zo aanpakt, inderdaad heel leuk! Wat doe je er zelf aan om fit en gezond te blijven.

Bente: Ja, ik sport heel veel. Ik heb altijd op hoog niveau gevoetbald. Daar ben ik helaas mee moeten stoppen omdat ik mijn kruisdriebanden dubbel en dwars heb afgescheurd.

Marjet: Oww nee, dat klinkt niet fijn.

Bente: Nee, nee maar ik doe nu gelukkig fitness en dergelijke. Maar ik merk zelf wel nu ik hier in dienst ben als stagiaire en interne uitzendkracht dat het bij mij ook wel de wensen overlaat. De verleiding is heel erg groot, ik ga ook wel eens mee een sigaret roken, puur en alleen om even buiten te zijn

Marjet: Ja, want ik ben al eens in de industrie waarbij de vestiging Maastricht wel eens een rondje lopen na de lunch

Bente: Ja, dat is wel leuk om te zien. De ene helft doet dit wel en de andere helft staat buiten het gebouw te roken. Je hebt eigenlijk een 2-scheiding. Het is wel leuk om die ene scheiding mee te krijgen, maar mijn doel is ook meer inzichtelijk te krijgen hoe staat het ervoor en welke aanbevelingen kunnen we hier doen. Je hebt hier wel leuke dingen, je hebt bijvoorbeeld een dartboard en een pingpongtafel en alles wat een beetje competitie gericht is vinden ze hier geweldig. Wat dat betreft is het heel leuk.

Marjet: Dus het zou straks wel een mooie uitdaging zijn als jij een competitie opdracht kan bedenken, uiteindelijk ook voor het team waardoor ze ook fitter worden.

Bente: Ja, ik ben op dit moment bezig, omdat je toch op kantoor zit, met de zitballen. Ik weet niet of je ze kent die van alles stimuleren in het lichaam en die zorgen voor een rechte houding enzo.

Marjet: Ja een soort van skippyball!

Bente: In plaats van een bureaustoel en daar een competitie aan te hangen maar dat is nog allemaal in proces zeg maar. Het zou een leuke aanbeveling zijn.

Marjet: Ja, dat is een leuk onderwerp.

Bente: Het vergt veel, maar het is ook wel heel erg leuk

Marjet: Is dit je laatste jaar van de studie?

Bente: Ja, dit is mijn laatste jaar.

Marjet: Dus echt je afstudeer...

Bente: ja, dit is mijn afstudeeropdracht en ik heb een intern uitzendcontract gekregen dus ik hoop dat ik het allemaal ga afronden dit jaar.

Marjet: Wanneer moet je het afhebben?

Bente: In juli

Marjet: Aah, oké, oké, oké. Dan heb je nog even de tijd.

Bente: Ja, dat zeker maar ik laat het er niet bij zitten, want als ik het nou laat zitten,

Marjet: Precies, goed bezig! Hey, waar kan ik je mee helpen? Wat heb je van mij nodig?

Bente: Ik had wat vraagjes voor je opgesteld en ik heb een beetje het idee nu al aan het eerste gesprek dat Young Capital matig aan de werknemersvitaliteit doet maar niet vestigingsgericht. Klopt dat?

Marjet: Dat klopt inderdaad wel. Dat is eigenlijk onmogelijk om dat te doen, omdat we zoveel vestigingen hebben en de 1 denkt er weer wel aan en de ander niet. Dat is sowieso al iets. Zit je op het hoofdkantoor of zit je bij Randstad, niet iedereen staat er voor open of wil er iets mee.

Bente: Okee, en niet alle vestingen bedoel je dan, of vestigingsmanagers?

Marjet: Gewoon, op een vesting vindt driekwart het wel interessant en 1kwart het misschien niet. Dat denk ik sowieso.

Bente: Oke, maar een project dat jullie wel hebben is "get energized".

Marjet: Klopt, dat is een projectgroepje inderdaad. Dat doe ik samen met Lobke, die is van facility, die kan het ook wel regelen en uitzoeken allemaal. Ze heeft heel erg leuke ideeën daarin en is ook wel heel creatief. En we hebben nog drie vestigingsmanagers, om meer draagvlak te creëren. Als manager zijnde krijg je ook wel snel je team hier in mee en die het ook heel erg leuk vinden om er naast het werk mee bezig te zijn, want we doen het gewoon naast ons werk. Daar maken we af en toe een beetje tijd voor en gaan we kijken wat hebben we allemaal al gedaan, wat gaan we nog doen, hoeveel budget hebben we nog over, wat spreekt ons aan, wat horen we in het land voorbijkomen, wat horen we in ons eigen team voorbij komen, hoe wordt er gereageerd op datgene wat er wordt aangeboden. Zo proberen we af en toe te kijken hierop.

Bente: Oh, dus het is een naast werkgelegen iets?

Marjet: Ja, tussen het werk door. Je moet gewoon zorgen dat je je werk doet en dit proberen we er nog naast te doen.

Bente: Dus dit is niet echt iets vanuit Young Capital zelf?

Marjet: Jawel, dat wel maar het is iets wat je naast je werk doet.

Bente: Maar ik bedoel, er is naast Young Capital niet echt iets opgericht in de vorm van vitaliteitsmanagers of iets dergelijks.

Marjet: Nee, we hebben niet echt een poppetje die heet vitaliteitsmanager. Verschillende mensen uit verschillende organisaties, wat ook juist onze kracht is want je wilt het je eigen mensen laten doen.

Bente: Dat zeker, maar het is wel een belasting voor jullie. Jullie ervaren het misschien positief, maar ik denk dat er wel ondersteuning in mag.

Marjet: Daar zaten wij ook naar te kijken, zo zie je ook wel dat in organisaties happiness officer rond loopt, vitaliteitscoach, weet je wel

Bente: Lopen die er echt rond?

Marjet: Nee, die hebben wij niet. Dat hoor je wel bij andere bedrijven, je leest er dingen over op internet. Dat zijn ook wel dingen waar wij over nadenken. Hoe moeten wij dat ook gaan doen? Of kunnen we dat ook zelf regelen in hoe wij werken. Dus daar voeren wij ook wel geregeld gesprekken over. Wat willen we daar nu mee, wat willen we volgend jaar met het health management gaan doen, staat het al op de kaart, wat moeten we nog meer doen. Het is wel echt een onderwerp en vinden het ook echt heel belangrijk. Het is ook een onderdeel van de focus, voor volgend jaar ook. Wat Ineke ook heel belangrijk vindt in de organisatie uitrolt en kenbaar maakt bij onze mensen, aan de hele crew, wie staat daar voorop. Daar wordt wel health management onder verstaan.

Bente: Ik ben natuurlijk het volledig met jullie eens. Ik sta er een beetje van te kijken dat een select groepje mensen aan de vitaliteit doet, wat ik ook echt prima vind, maar dat er niet echt een vitaliteitbeleid gesteld is, met name met het imago van Young Capital, jong en energiek, dan zou je toch iets in de richting van vitaliteitmanagement verwachten lijkt me.

Marjet: Ja, bij ons heet het health management eigenlijk.

Bente: Oke, dus jullie hebben een health management maar geen beleid eigenlijk

Marjet: Nou, weet je, we zijn sowieso niet een organisatie van heel veel beleid en op zich staat wat we doen in de Young Capital guide staat daar over benoemd. Willen we daar voor komend jaar krijgen we een nieuw intranet, een eigen pagina zeg maar krijgen, een platform noemen we het eigenlijk. En wordt dan heel uitgebreid, we willen artikelen gaan plaatsen, feiten en weetjes op gaan delen, recepten op gaan posten.

Bente: Leuk!!

Marjet: En daar willen we event op delen, een soort van evenementenkalender, we willen een soort van competitie met elkaar aangaan, dan gaat het gewoon een boost krijgen. Maar goed, daar heb je ook de middelen van nodig en daar zijn we nu druk mee bezig om daar de middelen van te krijgen en ook is mijn plan om op elke vestiging een soort van health manager te krijgen, weet je wel, een vitaliteits ambassadeur. Iemand in het team die het hele team daarin kan meenemen. Maar nog steeds blijft belangrijk dat iedereen daar in mee moet gaan, dus ga je iemand iets opleggen/verplichten of is het meer mensen iets heel uitnodigend aanbieden. Daar kiezen we uiteindelijk voor. Het is niet een verplichting. Al vind ik het wel belangrijk dat we kijken naar: Hoe fit is iemand, wat doet iemand nog naast zijn werk, hoe zorgt hij dat hij fit blijft gedurende de dag of gedurende de week weet je, sport iemand, heeft die daar tijd voor, wat eet hij, wat is iemand zijn ziektepatroon, hoe ziet dat eruit, kan je daar nog een verband leggen.

Bente: Een beetje wat ik nu doe dus?

Marjet: Ja, dat bespreek ik bijvoorbeeld heel vaak met mijn managers. Ik ben van de regio Noord en Midden en Cheryl bespreekt dat ook met haar managers zeg maar, zoiets van: Joh, hoe bespreek je dat al je werknemers healthy blijven. Dat vragen we altijd aan de managers. Wat wil je dan en hoe kun je dat combineren. Dat zijn wel vragen die we meenemen als we op vestiging bezoek gaan.

Bente: Oke, wat mij heel erg opvalt binnen Young Capital Maastricht en ik weet niet of dat heel positief is als ik dat zo zeg, maar bij ons is degene die er het meest de draak mee steekt is de vestigingsmanager zelf.

Marjet: Oh ja? Pascal, hahaha.

Bente: Ja, uiteraard superleuk, of hij nu meer eet of niet, ik voel me gewoon super op mijn plek en zorgt ervoor dat we ons allen super fijn voelen op onze eigen manier. Maar ik denk als je kijkt naar de cijfers, de harde cijfers die ik heb onderzocht, dan is het wel degene die niet het minste sport maar wel het meeste eet en het meeste rookt. Ik denk degene die het meest ongezonde leeft, is Pascal zelf.

Marjet: Hahaha, dat is natuurlijk wel. Het hoeft niet altijd de manager te zijn die het goede voorbeeld moet geven. Bijvoorbeeld de health ambassadeur ofzo, dat hoeft niet perse een manager te zijn. Als die daar gewoon niet zoveel mee heeft, dan hoeft het ook niet. Uiteindelijk is de manager wel het voorbeeld. Daar schrik ik dan ook wel een beetje van als ik heel eerlijk ben. Dat draagt natuurlijk wel bij hoe de rest in het team omgaat met lifestyle. Als hij al niet veel aandacht geeft aan zijn eigen voeding en wat hij in zijn mond stopt, zeg maar, en wat voor effect het kan hebben als je niet regelmatig gaat sporten ofzo, dan gaat een ander dat ook niet heel snel doen.

Bente: Ja, dat is ook wel zo. Ik ben dat zelf een beetje in kaart aan het brengen. Je ziet toch wel een tweestrijd en dat is wat me wel heel erg opvalt. Hebben jullie nog wel wat wat je opvalt qua werknemersvitaliteit. Kijk, jullie zitten met name heel erg Young Capital breed. Is daarin iets wat jullie opvalt?

Marjet: Uhm, wat ons opvalt. ja de ene vestiging is sowieso wel meer bezig met een andere vestiging, dat valt sowieso op. Op de ene vestiging regelen ze zelfs bootcamp, bijvoorbeeld in Utrecht en Breda gaan ze 1 dag in de week met elkaar sporten met elkaar en dat hebben ze zelf geïnitieerd. We hebben dit ook op het hoofdkantoor aangeboden, weet je wel van we hebben een bootcamp trainer, dan kan je dus op maandagavond sporten, kost je wel gewoon geld, maar we hebben een deal van 5 euro. Dat betaalt een medewerker dus wel zelf. Zo halen wij het sporten naar het werk maar je moet er wel zelf voor betalen. Het is dus best laagdrempelig. We zien wel dat het afneemt dus we zijn wel aan het kijken van, joh, wat kunnen we daar dan aan doen. Maar we zien wel in Utrecht en Breda, dat zijn best wel grote vestigingen met elkaar, die gaan nu ook kijken hoe wij dat ook gaan doen, of ze ook een bootcamp trainer kunnen, een soort van, aannemen. En dat we daar ook 1 x in de week mee gaan sporten. En dat doen ze nu dus ook met heel veel plezier. Dat draagt mee aan de teambuilding, ze zijn fitter, ze dagen elkaar een beetje uit op de dag en daar zijn ze ook zelf voor dus dat is gewoon heel gaaf om te zien dat dat wel leeft. Bij een andere vestiging gebeurt het helemaal niet.

Bente: Ik denk dat het heel erg vestiging afhankelijk is hoe erg je er mee bezig bent. Heb je een momentje, want ik krijg even een hele snelle persoon die mij per direct komt halen. Ik moet heel even een telefoontje beantwoorden. Een minuutje, goed? Sorry,

Marjet: Ja hoor.

Bente: Daar ben ik weer Marjet

Marjet: Ja,

Bente: Dat was een snelle call

Marjet: Ja hoor. Nee, helemaal goed

Bente: Nee, maar waar waren we gebleven. Vestigingsafhankelijk hé,

Marjet: Ja, de verschillen tussen de vestigingen maar wat we ook al zien, uhm, de ene vestiging wordt ook wel gestimuleerd van joh, als jij per se om half 6 je sportlesje wil volgen, ja dan kom je gewoon een half uur eerder en ga je een half uurtje eerder stoppen, weet je wel, en dat doet ook niet elke vestiging zeg maar. Kijk het moet wel allemaal uitkomen qua bezetting en, uhh, voor het werk. Maar ook daar kan naar gekeken worden. Als iemand om half 6 een lesje yoga wil volgen, Ja, dat vind ik heel belangrijk dat iemand in beweging komt. Nou, als we daar, als we dat kunnen realiseren dat iemand dat kan doen 1 x in de week denk ik ja, hartstikke goed om ze te stimuleren.

Bente: Hmm, ja, denk ik ook ja

Marjet: Dus daar zie je ook wel vestigingen nu een beetje gebeuren en veranderen, dus dat is wel leuk om te zien en, uhmm, ook als ik in allemaal vestigingen kom gaan we kijken. joh, wat ligt er nu eigenlijk op tafel bij de lunch. Joh, lekker gezond zeg ik dan ofzo. Of, joh,

wat zijn jullie goed bezig weet je wel. Ik maak het altijd wel even bespreekbaar, van joh, wat eten we nou eigenlijk en waarom.

Bente: hmmm

Marjet: En, uhh, of in ieder geval een rondje lopen, weet je wel, als je nou een rondje gaat lopen na de lunch midden op de dag een kwartiertje, dan denk je, ja dat is toch weer beweging en iemand is weer fit voor de rest van de dag. Dus, uhm, dat zijn hele kleine dingen natuurlijk die je ook kan doen.

Bente: Ja, Ja

Marjet: Om eventjes eigenlijk uit het werk te stappen een rondje te lopen en dan, uhh, ik denk dat je productiever bent en je hebt beweging gehad.

Bente: Ja!

Marjet: Dat zijn van die hele kleine dingen, maar uhm, wel belangrijk.

Bente: Ja, dat denk ik ook. Ja, het valt me wel heel erg op dat jullie daar een beetje hetzelfde over denken als ik dat ben. We hebben hier natuurlijk wel, als je kijkt naar de lunch een riante lunch, uhh, veel snoep, veel lekkers en ook gezonde dingen, daar niet van, uhm, maar als je een doos kipnuggets naast een doos appels zet weet ik zeker dat de kipnuggets eerder op zijn.

Marjet: Ja, ja, ja, als het wordt gehaald, besteld, dan wordt het ook gegeten.

Bente: Ja, ja, absoluut.

Marjet: Zo werkt het.

Bente: Ja, en we hebben hier wel natuurlijk nog dat we een paar werknemers hebben die altijd wel het initiatief nemen 1 keer per week om een minuutje te planken met z'n allen,

Marjet: Oh, echt?!

Bente: Ja, dat wel. Dus dat is wel...

Marjet: Oh, dat vind ik wel heel leuk

Bente: Ja, dat is wel, uhh, dan gaan we dat in de agenda zetten, alleen dat is maar gewoon 1 minuutje, en dat is 1 keer per week. En dat is eigenlijk iets van wat je dagelijks zou moeten doen zou dat heel leuk zijn.

Marjet: Ja, ja,

Bente: Dus ik denk dat wat dat betreft er heel erg veel verbetering in is

Marjet: Nou ja, of inderdaad 1 keer in de week, uhh, 20 minuutjes lopen, weet je, dus iedereen smeert z'n broodjes en gaat een stukje lopen. Dat kan ook een advies zijn om, uhm, je kan ook in de bureaustoel wat voor oefeningen doen. Dat, uhh, hebben we ook een keer gedaan bij HR, weet je wel, bij een bootcamp trainer een soort van oefeningen gekregen en een dag later stond iedereen op zijn bureaustoel met zijn benen en voeten op de grond en, uhh, buikspieroefeningen te doen.

Bente: Dat zijn die kleine dingen inderdaad, het zijn die kleine dingen inderdaad. Ja, als ik het zo kort kan samenvatten, moet je me heel even corrigeren als ik het niet goed heb,

Marjet: Ja,

Bente: Denk ik dat er 1 instantie is wat jullie zelf hebben opgericht, uhh, en dat is Get Energized en dat er door Young Capital zelf niet echt, uhm, buiten die organisatie niet echt iets aan de vitaliteit wordt gedaan, dat het heel erg vestigingsafhankelijk is en dat het met name als je kijkt naar Young Capital breed dat er heel veel inzet wordt gedaan voor het vitaliteitmanagement maar dat hoe er op gereageerd wordt, is vestiging afhankelijk en als ik dan naar Young Capital Maastricht kijk, denk ik dat Young Capital Maastricht een vestiging is die dat bijvoorbeeld niet of nauwelijks op reageert.

Marjet: Hmmm, wat je eerst zijn van, joh als Young Capital zijn we er wel mee bezig, ook als je kijkt naar trainingen dan zorgen we altijd dat er fruit staat,

Bente: Ja,Ja,

Marjet: Weet je wel. We proberen het echt wel in de organisatie er doorheen te trekken. Ook in alles wat we doen eigenlijk

Bente: Ja,ja absoluut.

Marjet: Dus zeker iets waar Young Capital helemaal achterstaat en wat ook vanuit hun ,uhmm, nou ja, wordt aangezwengeld.

Bente: Ja!

Marjet: Daarom is dit ook opgericht, weet je wel. Omdat, uhm, de directie dit ook belangrijk vindt.

Bente: Ja, ja. Ja, ik denk Young Capital breed inderdaad heel erg wel, alleen vestigingsafhankelijk niet.

Marjet: Klopt en dat is natuurlijk altijd lastig, dus dat probeer ik altijd op vestigingen ben te achterhalen. Joh, wat gebeurt er en wat kunnen daar nog beter in doen. Dus dat is ook iets wat ik nog aan Sherryl kan meegeven, van joh ga nou eens een keer met Pascal zitten en vraag hem hier eens naar en, uhh, kijk of je daarin hulp nodig heeft vanuit ons, weet je wel, wat kunnen we daar dan mee, valt er nog wat te behalen en is daar ook behoefte aan, hé.

Bente: Hmmm

Marjet: Dat is ook, uhh, belangrijk, uhm, en daarin is het ook wel opvallend. We bieden ook allerlei events aan, bijvoorbeeld hardlooppwedstrijden of obstacle-run of uhh, zulke dingen. En dan hebben we ook regio zuid gevraagd naar input van joh, is er nog een leuke run waar jullie aan mee zouden willen doen, kunnen we dat vanuit Young Capital organiseren en dan hoor je eigenlijk niks vanuit het zuiden,

Bente: Dat dacht ik al

Marjet: Niemand die daarmee komt en dan denk je, ja als er niemand mee komt gaan we het ook niet aanbieden, want ja, er gaat toch niemand meedoen.

Bente: Hmm,

Marjet: Dus ja, we inventariseren dat maar daar komt gewoon eigenlijk geen, uhh,

Bente: Weinig throughput

Marjet: Ja, klopt, dus dat is onwijs zonde natuurlijk. Ja, en dan kunnen ze vaak horen van ja, op het hoofdkantoor wordt van alles geregeld, maar, uhm, als wij ook niet horen dat er verder in het land werkelijke behoefte aan is, dan gaan we er ook niet in investeren, want dat is ook zonde. Dus dat is, uh, dat speelt wel natuurlijk ook, uh, aan mee, ja.

Bente: Ja, ja, dat snap ik. Ja, dat is eigenlijk wel heel goed vind ik van jullie dat jullie er zoveel energie in stoppen en jammer dat Young Capital Maastricht daar weinig, uh, ja zeg maar op reageert.

Marjet: Dat is ook jammer, ja.

Bente: Ja,

Marjet: Je weet ook even niet hoe het ziekteverzuim bijvoorbeeld is van Maastricht.

Bente: Ja, die is redelijk laag, daar heb ik wel naar gezocht ja.

Marjet: Oh ja, ja

Bente: Die is redelijk laag,

Marjet: Ja, want inderdaad wat we ook gaan linken, kun je ook eens kijken, joh weet je dat is zo zonde, uh, hoe inderdaad, uh, hoe komen jullie de dag door, weet je wel. Wat zijn jullie snacks, hoe ziet jullie lunch eruit, wat doen jullie na het werken eigenlijk nog, hoe is jullie nachtrust, allemaal van die dingen dragen natuurlijk bij aan, uh, hoe iemand, uhh, functioneert.

Bente: Ja. Kijk dat verband tussen...

Marjet: En hoe is het met de werkdruk. Ja, allerlei

Bente: Verband tussen, uhh, de vitaliteit en productiviteit is gewoon, uh, is gewoon een goed verband in te vinden. En ik denk dat als je daadwerkelijk met uitkomsten komt, ja goh de voeding is hier slecht, hoeveel mensen hebben daadwerkelijk een te hoge BMI en dergelijke. Dit heeft allemaal invloed op je productiviteit, dat dat wel ogen gaat openen inderdaad.

Marjet: Ja, wat vinden ze dat jij dat onderzoek aan het doen bent?

Bente: Uhh, ja wat vinden ze der van, ze zeiden eigenlijk: heel leuk, want nog nooit heeft iemand dit gedaan, het is echt, je krijgt in een jaar 20 scripties binnen en die liggen allemaal een beetje rond de naamsbekendheid, de klanttevredenheid, de medewerkertevredenheid, maar nog nooit echt een vitaliteitonderzoek en ik denk dat ze, ik heb heel erg gezien tijdens mijn vooronderzoek toen ik bezig was heb ik ze allemaal een blaadje gegeven van ja, dat ze gingen bijhouden: Wat eet je op een dag, wat drink je op een dag, hoeveel sigaretten rook je op een dag, hoe voel je je na het werk, ben je fit?

Marjet: Ja, ja,

Bente: Toen die week heb ik echt gemerkt dat mensen heel bewust waren, dat ze echt bezig waren van, oke ik heb een handje m&m's gegeten, oke ik moet dit nu gaan opschrijven.

Marjet: Ohja,

Bente: Dat was wel echt heel erg leuk om te zien, ja. Dat stukje bewustwording, toen leefde het heel erg. Ik denk dat als je er werkelijk iets mee gaat doen. Kijk, nou is het al weer 2 weken voorbij, nou is niemand zich er mee bezig aan het houden, maar die week was echt, uhh, toen leefde het gewoon heel erg, ik denk dat je daar wel iets moois mee kan doen.

Marjet: Ja, absoluut, ja. Denk je dat, uhh, jij gaat natuurlijk een advies schrijven, met aanbevelingen zeg maar eigenlijk, of adviezen.

Bente: Ja,

Marjet: Wat denk je dat ze met jou onderzoek gaan doen?

Bente: Uhm, ik denk dat het heel erg afhankelijk is van. Ik ga ze natuurlijk wel ff goed de ogen openen, ik denk dat dat wel, uhm, met name op sommige medewerkers heel erg inspeelt. Kijk, je hebt nog altijd, ik weet niet of je hem kent, een Guy Tuncbilek,

Marjet: Ja,ja,ja

Bente: Die eet er geen kinderbuenoetje minder om. Echt niet. Nee, dat is gewoon echt de persoon die zo iets heeft van: "Ga weg met je sporten". En die zal ik daar ook niet mee kunnen veranderen.

Marjet: Nee

Bente: Ik denk ook niet dat ik me daar al te druk om moet maken, maar ik weet zeker als, mocht ik na dit interne uitzendcontract en dergelijke afgestudeerd zijn en een contract krijgen, dat ik me er wel hard voor ga maken dat er iets mee gedaan wordt.

Marjet: Ja,ja, ja, joh,

Bente: Dat we in ieder geval aangesloten zijn op een stukje van jullie dat het niet een mailtje lezen en verwijderen is.

Marjet: Nee, Ik vraag me dan ook af wordt het gelezen, wat wordt er dan op gereageerd, weet je daar zijn we allemaal niet bij, maar dat vraag ik me wel eens af, hoe gaan ze er dan in ieder geval mee om als we een mail rond sturen.

Bente: Nou ja, ik heb, uhh, toen gevraagd van, joh, ik heb het daar toevallig met een paar medewerkers hiervan over gehad, van ja, is er eigenlijk iets van vitaliteit hier en dergelijke en uhh, Pascal zei: "Ja, nee niet dat ik weet, denk dat je daar die en die voor moet bellen".

Marjet: dus en dat heb ik dus gedaan.

Marjet: Ja,ja,

Bente: En ik had dus gevraagd, toen heb ik aan andere collega's gevraagd: Merken jullie er iets van dat er iets van vitaliteit hier is of dat daar een groep voor is. En toen zei mij 1

iemand: "Ohja, ik krijg wel eens wat mailtjes, maar ik zal ff voor je nazoeken, die zitten in mijn verwijderde inbox en stuur ik je wel door. En vandaar kwam ik bij Get Energyzed.

Marjet: Ja,ja, Wauw.

Bente: Dus eigenlijk wordt er heel laks mee omgegaan.

Marjet: Valt nog veel te halen in dat Maastricht daar.

Bente: Ja, dat denk ik ook. Niet om Maastricht aan te vallen of iets dergelijks. Het is een super leuke vestiging.

Marjet: Nee,nee, jullie zijn toevallig bezig in Maastricht en wellicht speelt het in meerdere vestigingen.

Bente: Ja,

Marjet: Maar ik ben ook heel erg nieuwsgierig naar jouw adviezenrapport voor mij, dus als je die ook met mij wil delen bvd, dan heel graag.

Bente: Ja, graag. Ik vind het zelfs een eer dat het mag.

Marjet: Ja, ik ben heel benieuwd. Ik wil heel graag weten hoe dat wordt ervaren, nouja, hoe het in Maastricht gaat met iedereen en ik ben ook wel heel erg benieuwd waar zij behoefte aan hebben.

Bente: Ja, ik kan daar wel een, uhh, kijk als ik dalijk een aanbeveling kan doen is het des te interessanter om te gaan kijken: Waar heeft de vestiging behoefte aan, om daar nog een klein onderzoekje bij te doen.

Marjet: Absoluut.

Bente: Van goh, waar hebben jullie behoefte aan en wat kunnen we hier mee gaan doen.

Marjet: Ja, wat moet er voor hun veranderen om ook echt een verandering in hun levensstijl eigenlijk aan te brengen.

Bente: Ja, en hoe krijg je ze geprikkeld. Kijk ik weet wel dat ik ze kan prikkelen met het feit: Hang daar een competitie element aan vast, want dan doet iedereen mee. Dan barst die onderlinge strijd los, maar het zou niet zo moeten zijn dat we voor alles een competitiestrijd nodig hebben.

Marjet: Nee,nee,

Bente: Het zou ook vanzelf moeten gaan en ik was een beetje aan het denken aan het stukje bedrijfsfitness, weet je, dat iedereen op maandagavond een sportabonnement neemt of krijgt aangeboden door Young Capital. Ik weet niet in hoeverre ze daar voor open staan en dat we daar op Maandagavond met zijn allen gaan sporten. Als de helft dat doet, dan doet de andere helft ook mee.

Marjet: Ja,ja. Ja, wat betreft bedrijfsfitness, dat is zeker al een keer aan de orde geweest. We merken alleen dat, daar is ook onderzoek in gedaan, degene die nu al fitnesssen. Oké, die zouden misschien inderdaad, uhh, blijven fitnesssen, maar we merken ook dat fitness, dat is vooral de eerste 2 maanden heel interessant, 3 maanden en dan heeft iedereen een verslavend abonnement, zeg maar. Dat is gewoon bij fitness het geval en daar ben je maar in een kleine groep die je daarin tegemoet kan komen, maar wij willen eigenlijk iedereen tegemoet gaan komen met, uhh, weet je de een die zit op voetbal, de ander hockeyt, de ander tennist, de andere loopt hard en we willen eigenlijk juist, nou ja, zoveel mogelijk mensen tegemoet komen met een bepaald budget en daar zijn we ook naar aan het kijken of we een bepaald sport en health budget kunnen aanbieden.

Bente: Ja,ja.

Marjet: Zodat iedereen dat gaat gebruiken.

Bente: Ik weet toevallig van een andere, van een ander bedrijf en ik vond dat persoonlijk een heel mooi iets, dat als je kijkt naar het stukje health management, die krijgen van hun

abonnement wat ze hebben op hun sportvereniging of iets dergelijks krijgen ze zoveel procent vergoed.

Marjet: Ohja,

Bente: Dat betekent dat je een stukje laagdrempelig wordt om je bij een vereniging aan te sluiten en het wordt natuurlijk financieel gezien aantrekkelijker voor iemand om te gaan sporten. En dat vond ik persoonlijk natuurlijk een heel mooi initiatief, maar dan kijk je alweer verder naar het stukje aanbeveling, goh wat ga je doen.

Marjet: Ja,ja, ja daar heb je ook een fitness, dat doen niet zo heel veel mensen bij ons zeg maar, fitness, dat is ook niet echt een van de hippe sporten meer

Bente: Het was ooit heel hip inderdaad.

Marjet: Ja,ja. Ja, dat proberen we ook net even iets anders te doen dan andere organisaties.

Bente: Ja.

Marjet: Maar daarin zien we ook gewoon niet heel erg veel, uhm, succes in een fitnessabonnement. En wat ik zeg, we willen liever iedereen tegemoet komen en dat je een bepaald budget krijgt en de 1 gebruikt het om nieuwe hardloopschoenen te kopen en de ander gebruikt het om contributie te betalen voor het voetbal en de ander gebruikt het om, uh, een nieuwe outfit te kopen of een yogamat weet je wel,

Bente: Ja,

Marjet: Zodat je iedereen beetje tegemoet kan komen, dus daar zijn we nu mee bezig.

Bente: Ja,ja,ja, dat zou een mooi initiatief zijn inderdaad.

Marjet: Ja,ja,

Bente: Maar er is eerder, althans dat jij weet, nog nooit een vitaliteitonderzoek gedaan binnen Young Capital?

Marjet: Nee, nee.

Bente: Dus dan is er ook niks waar ik eens een keer zou kunnen bladeren van goh: "Wat heeft degene onderzocht?"

Marjet: Nee

Bente: Eigenlijk daadwerkelijk ook wel heel leuk dat nog niemand dit gedaan heeft dat ik de eerste ben.

Marjet: Ja,ja!

Bente: Oké, ja ik weet eigenlijk wel wat dat betreft een beetje voldoende, ja heb je nog advies voor me of iets dergelijks.

Marjet: Uhh, nou ik zou ergens denken van joh, ga eens met iedereen een challenge aan ofzo, probeer het eens een keer, elke dag een activiteit te doen net zoals je 1 keer gaat planken, ga ook eens een keer met z'n allen een rondje lopen. Ga iedereen eens meekrijgen, laat ze dat eens ervaren hoe dat is, weet je wel. Gewoon een testweek. Hoe vinden ze dat dan, ga eens een keer meedenken over die boodschappen. Zeg van, joh deze maand of deze week boodschappen doen, uhm, en dat je daarmee ook met leuke recepten of dingen komt en waarom heb je dan bijvoorbeeld avocado of zo gehaald en waarom is dat dan goed en waar is dat goed voor en als ze dan ook nog eens ervaren hoe lekker het is om gezond te eten, weet je wel, of vraag een keer of jij een keer, nou ja, daar een rol in kan spelen. Ja, dat zou ik bijna doen.

Bente: Ja, daar ben ik op dit moment ook mee bezig, dus dat is wel mooi dat ik, uh, ik ben wel een beetje met boodschappenbeleid ben ik in de weer van goh, hoe gaan we dat eens fatsoenlijk aanpakken, ja, dus. Daar ben ik inderdaad ook mee bezig.

Marjet: Ja,ja, en voor verder denk ik, ja ga gewoon iedereen bevragen: Waarom doe je daar niets mee, wat doe je buiten het werk, waarom sport je wel/waarom sport je niet, vind je het leuk om te doen en ook vragen: Waarom doe je het dan niet? Is het omdat je geen zin hebt,

omdat je geen tijd hebt of wat is het dan? En is het niet handig om wel te gaan sporten of om wel gezond te gaan eten? De mindset veranderen zeg maar.

Bente: Ja, is goed. Lijkt me heel interessant inderdaad. Ik ga dit zeer zeker meenemen in het onderzoek.

Marjet: Ja, heel leuk, heel leuk.

Bente: Ja en ik ga eens kijken wat ik er aan kan doen.

Marjet: Is goed, succes ik ben heel benieuwd. En als je nog iets van me nodig hebt, dan moet je me maar even bellen, dan kunnen we dat nog wel bespreken.

Bente: Oke,

Marjet: En ik ga ook even sherryl informeren over de eetgewoonte bij Maastricht.

Bente: Oh, niet dat ik het dajik gedaan heb haha.

Marjet: Nee, nee, nee, nee, nee. Ik zal haar gewoon eens een beetje influisteren. Misschien moeten we eens kijken hoe ze, uhh, hoe het management, hoe wordt het in Maastricht eigenlijk nageleefd.

Bente: Vrij slecht.

Marjet: Ja, daar gaan we even ervaren.

Bente: Hey Marjet, super bedankt voor je tijd. Ik weet voor nu even genoeg, ik kan hier mee aan de slag.

Marjet: Ja, goed zo.

Bente: Ja, we hebben wellicht nog contact.

Marjet: Ja, helemaal goed. Graag gedaan, succes nog,

Bente: Dankjewel.

Marjet: Okee,

Bente: Doe!

Marjet: Doeidoei.

Einde gesprek

Bijlage 5: Verklaring openbaring transcript

Verklaring openbaring transcript

28 November, 2016 heeft er een bel-interview plaatsgevonden met Human Ressource adviseur Marjet Spanjaard. Marjet zet zich naast haar taken als adviseur ook in voor de werknemersvitaliteit. Het project Get Energized dient hier ondersteunend bij.

Deelnemersverklaring

- Ik verklaar hierbij deel te nemen aan het onderzoek naar het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht
- Ik verklaar hierbij, doormiddel van open communicatie op een voor mij duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard en methoden van het onderzoek.
- Ik verklaar hierbij op een juiste wijze te zijn ingelicht over de doelstelling van het onderzoek waarvoor ik mij als geïnterviewde beschikbaar stel.
- Ik verklaar volledig vrijwillig deel te nemen aan het onderzoek.
- Ik behoudt ten alle tijden het recht, om zonder verklaring af te zien van deelname.
- Ik ben ervan op de hoogte dat het bel-interview en mijn naam openbaar wordt gemaakt.

Naam _____

Datum_____Locatie_____

Handtekening Deelnemer

Handtekening Onderzoeker

Bijlage 6: Logboek activ8

Logboek Activ8

Naam:	
--------------	--

Datum + dag	Maandag
Begintijd Activ8	
Eindtijd Activ8	
Begintijd Werk	
Eindtijd Werk	
Bijzonderheden Tijden en reden waarop je de Activ8 niet op je lichaam draagt	

Datum + dag	Dinsdag
Begintijd Activ8	
Eindtijd Activ8	
Begintijd Werk	
Eindtijd Werk	
Bijzonderheden Tijden en reden waarop je de Activ8 niet op je lichaam draagt	

Datum + dag	Woensdag
Begintijd Activ8	
Eindtijd Activ8	
Begintijd Werk	
Eindtijd Werk	
Bijzonderheden	

Tijden en reden waarop je de Activ8 niet op je lichaam draagt	
---	--

Datum + dag	Donderdag
Begintijd Activ8	
Eindtijd Activ8	
Begintijd Werk	
Eindtijd Werk	
Bijzonderheden Tijden en reden waarop je de Activ8 niet op je lichaam draagt	

Datum + dag	Vrijdag
Begintijd Activ8	
Eindtijd Activ8	
Begintijd Werk	
Eindtijd Werk	
Bijzonderheden Tijden en reden waarop je de Activ8 niet op je lichaam draagt	

Datum + dag	Zaterdag
Begintijd Activ8	
Eindtijd Activ8	
Bijzonderheden Tijden en reden waarop je de Activ8 niet op je lichaam draagt	

Datum + dag	Zondag
Begintijd Activ8	
Eindtijd Activ8	
Begintijd Werk	
Eindtijd Werk	
Bijzonderheden Tijden en reden waarop je de Activ8 niet op je lichaam draagt	

Bijlage 7: Begeleidende brief en deelnemersverklaring.

BEGELEIDENDE BRIEF

“Het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht”

Inleiding

Zoals je al weet ben jij onderdeel van mijn onderzoek! Dit in de vorm van deelnemer. Voorop staat dat jou deelname ten alle tijden vrijwillig is. Je behoud ten alle tijden het recht om instemming terug te trekken zonder dat er een reden opgegeven hoeft te worden. Er mag op elk moment gestopt worden met deelname aan dit experiment.

Vooronderzoek

Omstreeks November is jullie gevraagd gedurende één week een logboek omtrent zaken als rookgedrag, beweeggedrag, eetpatroon, werktijden en werkervaringen bij te houden. Hieruit is gebleken dat met name het rookgedrag, het eetpatroon en het beweeggedrag te wensen overlaat. Dit op basis van jullie eigen gegeven antwoorden. Deze drie leefstijlfactoren zijn allen van invloed op de fysieke vitaliteit. Gezien de tijdsgebondenheid en de kwaliteit van dit onderzoek is er gekozen om te gaan specificeren op een leefstijlfactor. De leefstijlfactor die ik ga onderzoeken is het beweeggedrag.

Meetinstrument

Om het daadwerkelijke beweeggedrag objectief inzichtelijk te maken wordt er gebruik gemaakt van een meetinstrument genaamd; ACTIV8. De Activ8 is een sensor. Om beïnvloeding van het onderzoek te voorkomen wordt er niet alles verteld over het onderzoek. Ook ontvang je geen inzicht in eigen behaalde resultaten. Deze worden pas inzichtelijk gemaakt op het moment van publicatie.

Methode

Er wordt een registratie per persoon vastgesteld op basis van één week. Dit betekend dat elke deelnemer één week wordt gekoppeld aan de Activ8. Als deelnemer is het de bedoeling dat je de Activ8 gedurende een week op je lichaam draagt (bij voorkeur op het bovenbeen) vanaf het moment dat je opstaat tot het moment dat je naar bed gaat. Concreet is dit van maandag ochtend zodra je opstaat tot en met zondag avond zodra je naar bed gaat. Het gehele traject van onderzoek zal ongeveer zes weken duren.

Data verwerking

Zodra na deze zes weken alle data verzameld is, dan wordt deze verwerkt.

Mochten jullie n.a.v. de presentatie en begeleidende brief nog vragen hebben dan hoor ik deze graag!

DEELNEMERSVERKLARING

Vrijwillige deelname

- Ik verklaar hierbij deel te nemen aan het onderzoek naar het beweeggedrag van de werknemers van YoungCapital Maastricht
- Ik verklaar hierbij, doormiddel van een begeleidende brief, op een voor mij duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard en methoden van het onderzoek.
- Ik verklaar hierbij op een juiste wijze te zijn ingelicht over de doelstelling van het onderzoek waarvoor ik mij als deelnemer beschikbaar stel.
- Ik verklaar volledig vrijwillig deel te nemen aan het onderzoek.
- Ik behoudt ten alle tijden het recht, om zonder verklaring af te zien van deelname.
- Ik ben ervan op de hoogte dat resultaten ten alle tijden anoniem worden gepresenteerd in wetenschappelijke publicaties, dan wel op een andere manier openbaar worden gemaakt. Zodra onderzoeksgegevens openbaar worden getoond aan derden, zal dit altijd in anonieme vorm plaatsvinden
- Ik maak gebruik van een meetinstrument waar ik voorzichtig en verantwoordelijk mee omga.

Naam _____

Datum _____ Locatie _____

Handtekening Deelnemer

Handtekening Onderzoeker

Bijlage 8: Voorbeeld data analyse Maandag

Een uitwerking van de volledige data-analyse is in onderstaande koppeling opgenomen.

<https://www.dropbox.com/home>

Email: b.krol@youngcapital.nl

Wachtwoord: Fontys01

Binnen werktijd					Maandag	Maandag	Maandag	Maandag	Maandag	Maandag
Deelnemer	Geslacht	Leeftijd	Gewicht	Lengte	Zit gedrag	Ren gedrag	lig gedrag	loop gedrag	sta gedrag	fiets gedrag
1	M → GT	22	66,3	175	06:23:27	00:00:07	00:02:29	01:10:58	00:52:44	00:00:19
2	V → GV	25	72,4	173	05:53:03	00:00:10	00:00:00	00:39:06	01:57:15	00:00:25
3	M → PV	25	82	191,5	07:48:41	00:00:19	00:00:00	00:24:22	00:16:41	00:00:00
4	V → AVL	23	66,7	169	07:25:24	00:00:00	00:00:00	00:17:41	00:48:13	00:00:57
5	M → KP	26	66,7	179	06:42:17	00:00:06	00:00:00	01:01:20	00:44:44	00:01:31
6	M → SK	23	68,6	174	07:16:49	00:00:00	00:00:00	00:50:35	00:22:35	00:00:00
7	V → CVD	28	66,1	159,5	07:40:39	00:00:07	00:00:00	00:15:48	00:28:17	00:05:09
8	M → PD	33	93,4	184	06:31:48	00:00:02	00:00:00	00:31:45	01:26:05	00:00:20
9	V → AD	26	63,2	171	06:38:49	00:00:03	00:37:34	00:44:55	00:25:47	00:00:56
Totaal:	4V - 5M	231	645,4	1576	62:20:57	0:00:54	0:40:03	5:56:30	7:22:21	0:09:37
Gemiddeld:		25,67	71,71	175,1	06:55:40	00:00:06	00:04:27	00:39:37	00:49:09	00:01:04
Buiten werktijd					Maandag	Maandag	Maandag	Maandag	Maandag	Maandag
Deelnemer	Geslacht	Leeftijd	Gewicht	Lengte	Zit gedrag	Ren gedrag	lig gedrag	loop gedrag	sta gedrag	fiets gedrag
1	M → GT	22	66,3	175	07:05:49	00:00:07	00:00:00	00:45:57	00:48:51	00:00:57
2	V → GV	25	72,4	173	03:29:41	00:00:01	00:30:06	00:41:37	01:54:47	00:34:38
3	M → PV	25	82	191,5	04:49:30	00:08:15	00:00:00	01:10:56	01:28:07	00:00:00
4	V → AVL	23	66,7	169	04:25:42	00:00:04	00:00:00	00:33:26	00:45:19	00:07:44
5	M → KP	26	66,7	179	03:51:39	00:00:04	01:28:52	00:31:54	01:05:21	00:03:29
6	M → SK	23	68,6	174	04:06:29	00:00:40	00:39:32	00:37:17	00:31:30	00:11:21
7	V → CVD	28	66,1	159,5	04:56:21	00:00:03	00:00:00	00:15:22	00:12:13	00:03:17
8	M → PD	33	93,4	184	03:25:29	00:00:00	00:00:00	00:29:58	01:14:57	00:01:30
9	V → AD	26	63,2	171	01:20:33	00:00:03	01:08:50	00:05:31	00:54:58	00:00:10
Totaal:	4V - 5M	231	645,4	1576	37:31:13	0:09:17	3:47:20	5:11:58	8:56:03	1:03:06
Gemiddeld:		25,67	71,71	175,1	04:10:08	00:01:02	00:25:16	00:34:40	00:59:34	00:07:01
					Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag
Deelnemer	Geslacht	Leeftijd	Gewicht	Lengte	rustgedrag	rustgedrag	rustgedrag	rustgedrag	rustgedrag	rustgedrag
1	M → GT	22	66,3	175	06:48:26	07:29:42	05:18:28	04:04:32	07:55:31	05:13:24
2	V → GV	25	72,4	173	08:20:05	07:26:15	09:00:24	09:21:29	08:09:11	09:21:29
3	M → PV	25	82	191,5	07:48:14	09:11:02	08:51:12	09:12:17	07:55:16	08:55:04
4	V → AVL	23	66,7	169	08:35:32	09:52:47	09:22:03	09:33:03	08:02:50	09:59:16
5	M → KP	26	66,7	179	08:28:38	07:21:02	07:12:02	08:15:44	09:08:46	10:39:00
6	M → SK	23	68,6	174	07:59:17	08:41:39	08:15:01	07:23:10	11:10:56	14:35:47
7	V → CVD	28	66,1	159,5	07:22:34	08:08:13	07:01:46	08:34:48	07:17:29	09:08:34
8	M → PD	33	93,4	184	07:17:49	08:16:28	08:22:40	09:22:50	07:20:00	10:02:41
9	V → AD	26	63,2	171	13:07:24	08:25:43	08:59:15	08:15:41	09:36:28	10:03:24
Totaal:	4V - 5M	231	645,4	1576	75:47:59	74:52:51	72:22:51	74:03:34	76:36:27	87:58:39
Gemiddeld:		25,67	71,71	175,1	08:25:20	08:19:12	08:02:32	08:13:44	08:30:43	09:46:31

Bijlage 9 T-Toets

Voor een onderzoek zijn er een aantal metingen nodig. Deze metingen zijn uitgevoerd door de Activ8. In totaal zijn er binnen werktijd 45 (5 dagen x 9 werknemers) verricht. Buiten werktijd zijn er 63 metingen verricht (7 dagen x 9 werknemers). Als voorbeeld wordt het beweegpatroon “zitten binnen werktijd” uitgewerkt. Het gemiddelde bedraagt 6:56:22. De standaardafwijking van de steekproef bedraagt 00:35:56. De standaardafwijking van de populatie bedraagt 00:05:21.

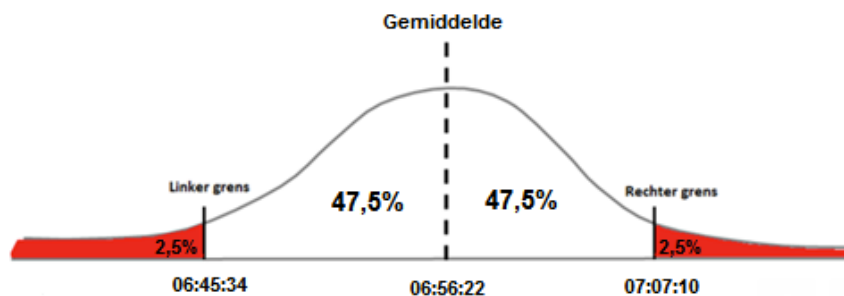
De betrouwbaarheidsinterval van dit onderzoek bedraagt 95%. Er kan niet met 100% zekerheid worden gezegd dat de betrouwbaarheidsinterval precies tussen de linker-grens en rechter-grens ligt gezien je te maken hebt met een steekproef. Tenzij anders is aangegeven is de betrouwbaarheidsinterval van 95% wiskundig bepaald.

Met een betrouwbaarheid van 95% kan dus gezegd worden dat het gemiddelde van de populatie tussen de linker- en rechtergrens ligt. Na het berekenen van de standaardafwijking en het betrouwbaarheidsinterval dien je enkel nog de oppervlakte te berekenen van het betrouwbaarheidsinterval. De oppervlakte is hierin de hoogte of breedte van de parabool. In Figuur 12 is een weergave gedaan van de totale berekening over het beweeggedrag zitten binnen werktijd.

Het invullen van de formules geeft ons de volgende uitkomst:

Linkergrens: $6:56:22 - 2,02 \cdot 00:05:21 = 06:45:34$

Rechtergrens: $6:56:22 + 2,02 \cdot 00:05:21 = 07:07:10$



Figuur 14: Parabool t-toetsing zitten binnen werktijd

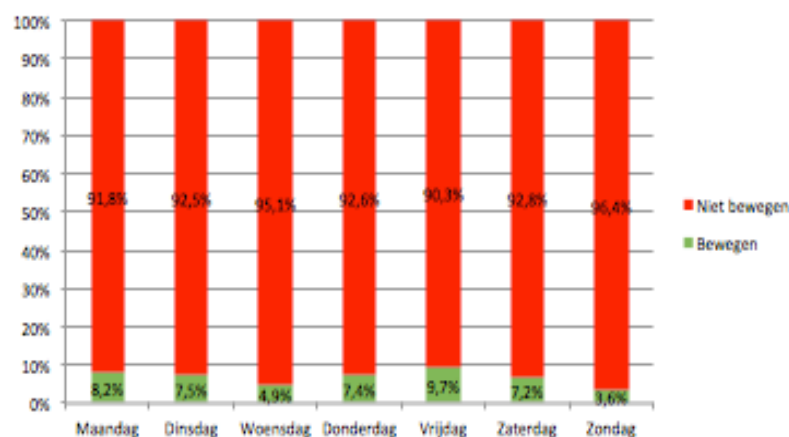
Uit de T-toets kan geconcludeerd worden dat het gemiddelde van de populatie van het beweegpatroon “zitten binnen werktijd” tussen het interval 06:45:34 en 07:07:10 ligt met een betrouwbaarheid van 95%. De resultaten van de overige betrouwbaarheidsintervallen zijn af te lezen in Figuur 13. Het betrouwbaarheidsinterval van “liggen binnen werktijd” ligt tussen - 00:00:39 en 00:08:08. Dit is echter niet mogelijk, omdat het gemiddelde niet negatief kan zijn. Aangezien de metingen laten zien dat liggen binnen werktijd niet vaak voorkomt, wordt aangenomen dat het gemiddelde van de populatie ligt tussen 00:00:00 en 00:08:08.

De steekproef is representatief aan de populatie. Naarmate je deelnemers kunt toevoegen aan je steekproef of meer waarnemingen bij dezelfde steekproef kunt afnemen wordt de variantie kleiner waardoor je een nog representatiever beeld krijgt van het gemiddelde van de populatie.

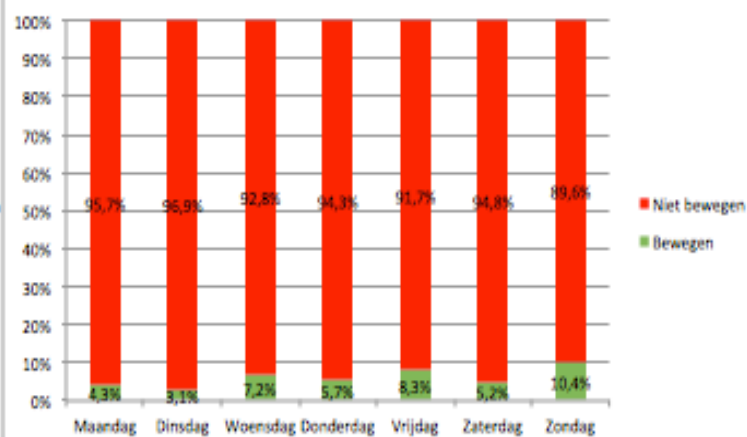
	Gemiddelde:	Standaardafwijking	Aantal metingen:	Standaardafwijking populatie	T:	Linkergrens	Gemiddelde	Rechtergrens
Formule:		Exceľfunctie STDEV.S		Stdafwijking/wortel(metingen)	Exceľfunctie T.INV	Gemiddelde - (T*stdafwijking populatie)		Gemiddelde - (T*stdafwijking populatie)
Binnenwerkijd:								
Zitten:	6:56:22	0:35:56	45	0:05:21	2,02	6:45:34	6:56:22	7:07:10
Staan:	0:47:03	0:24:23	45	0:03:38	2,02	0:39:43	0:47:03	0:54:22
Liggen:	0:03:45	0:14:36	45	0:02:11	2,02	-00:00:39	0:03:45	0:08:08
Rennen:	0:00:05	0:00:08	45	0:00:01	2,02	0:00:03	0:00:05	0:00:08
Fietsen:	0:02:04	0:03:33	45	0:00:32	2,02	0:01:00	0:02:04	0:03:08
Lopen:	0:40:18	0:19:31	45	0:02:55	2,02	0:34:26	0:40:18	0:46:10
Buiten werktijd:								
Zitten:	6:26:01	2:58:59	63	0:22:33	2,00	5:40:57	6:26:01	7:11:06
Staan:	1:25:26	0:50:26	63	0:06:21	2,00	1:12:44	1:25:26	1:38:08
Liggen:	0:14:43	0:33:35	63	0:04:14	2,00	0:06:16	0:14:43	0:23:11
Rennen:	0:04:09	0:13:28	63	0:01:42	2,00	0:00:45	0:04:09	0:07:32
Fietsen:	0:09:28	0:13:30	63	0:01:42	2,00	0:06:04	0:09:28	0:12:52
Lopen:	1:00:34	0:35:17	63	0:04:27	2,00	0:51:41	1:00:34	1:09:28
Rusten:	8:35:57	1:45:37	63	0:13:18	2,00	8:09:21	8:35:57	9:02:33

Bijlage 10: Beweeggedrag deelnemers

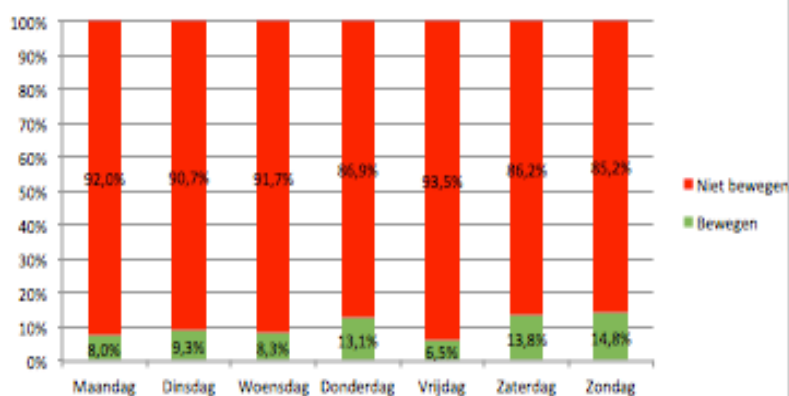
Beweeggedrag deelnemer 1



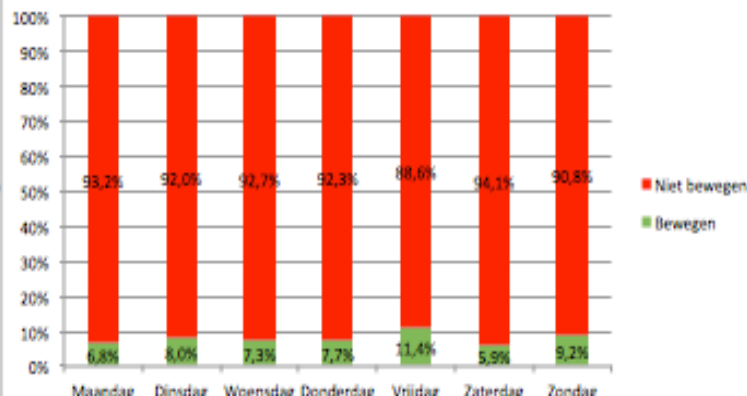
Beweeggedrag deelnemer 4



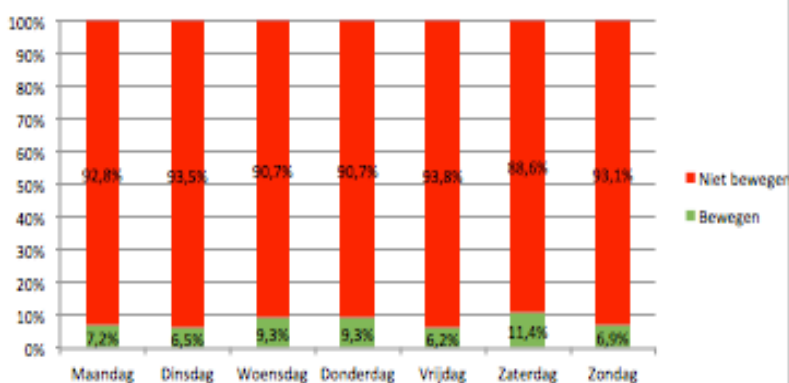
Beweeggedrag deelnemer 2



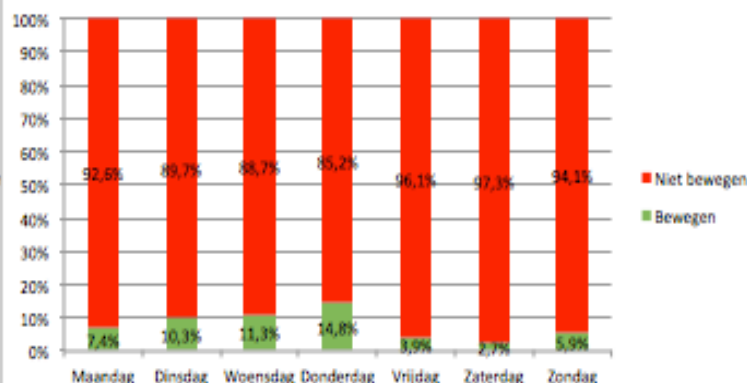
Beweeggedrag deelnemer 5

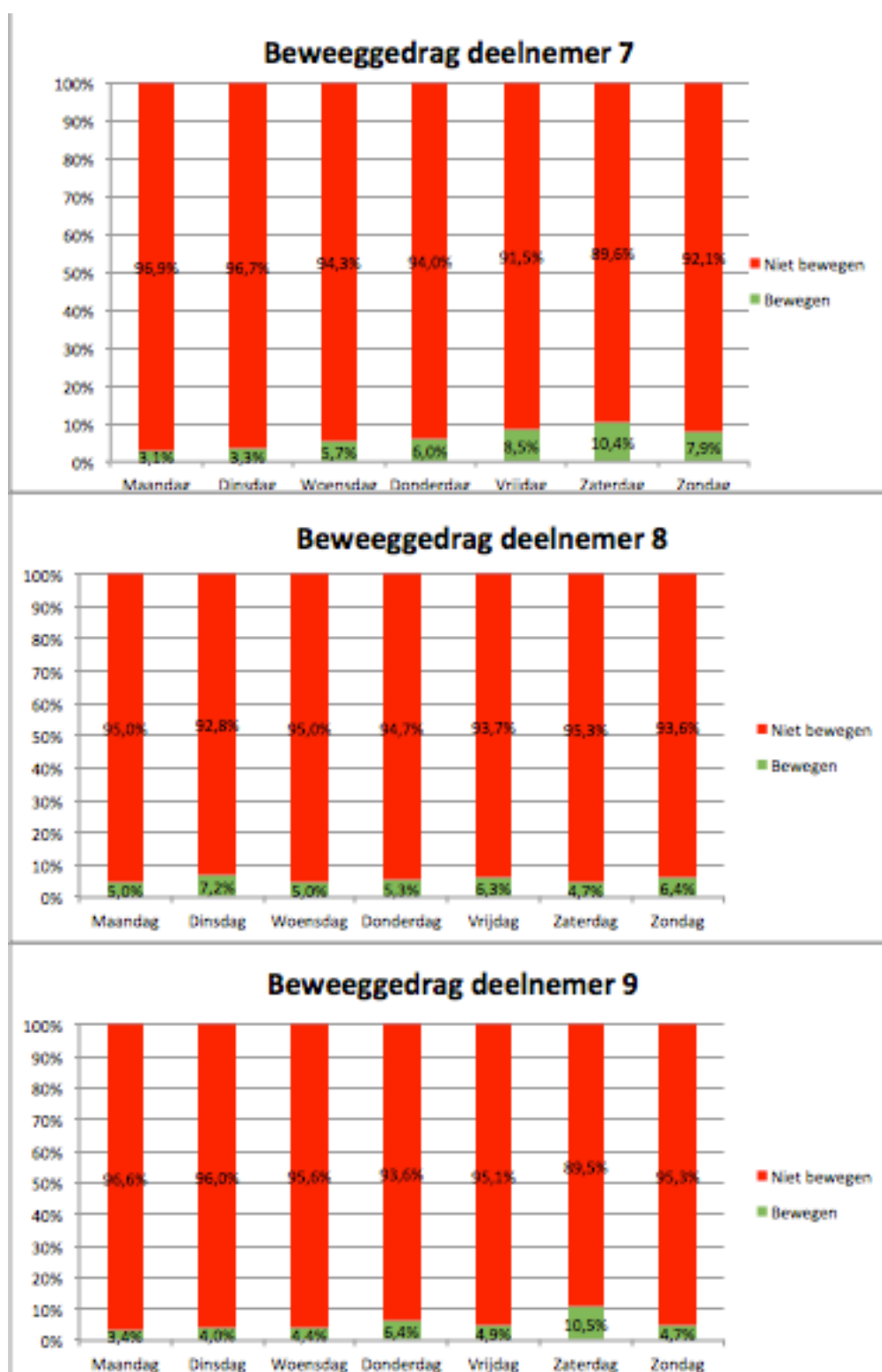


Beweeggedrag deelnemer 3



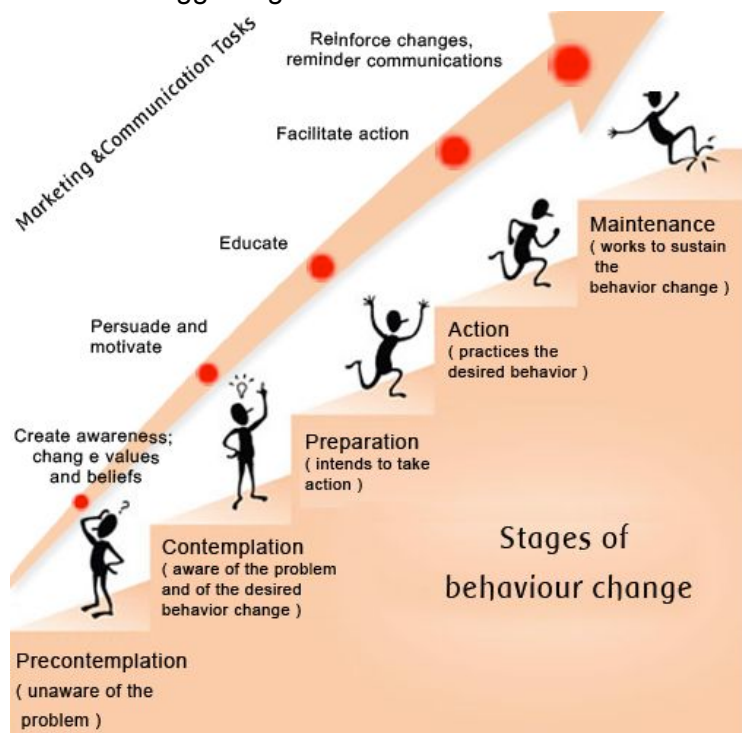
Beweeggedrag deelnemer 6





Bijlage 11: Stage of Behaviour Change model

- Precontemplation fase: deze fase staat beter bekend als de onbewuste fase. De werknemers bewegen onvoldoende maar zijn zich hier ook niet bewust van.
- Contemplation fase: Het onbewuste maakt ruimte voor bewustwording. Door middel van het presenteren van de onderzoeksresultaten door de onderzoeker worden de werknemers bewust van hun beweegpatroon.
- Preparation fase: de preparation fase is een fase waarin de Health Ambassadeur veel invloed kan uitoefenen op de werknemer. Het beweeggedrag is niet voldoende, met name het beweegpatroon zitten wordt heel erg veel bezet. Onder werktijd zitten de werknemers al de gehele dag al de hele dag. Dit is van invloed op jullie vitaliteit en gesteldheid. Daarbij kan het gevolgen hebben op de inzetbaarheid van de werknemers en daarbij de organisatie! Wat gaan we doen? Het stukje voorlichting over de gevolgen is in deze fase heel belangrijk. Uiteraard is de health ambassadeur in dit geval sterk afhankelijk van de wil van de werknemer. Dwingen is in dit geval een slechte optie!
- Action fase: De voorlichting omtrent de gevolgen is geweest, het is tijd voor actie! Welke actie? Zie voorbeeld 1 en 2!
- Maintenance fase: De bewuste fase is inmiddels voorbij. De actie wordt inmiddels een gewoonte. Zodra je deze fase met behulp van de health ambassadeur weet te bereiken, zal het beweeggedrag structureel verbeterd worden!



Figuur 15: Stage of behaviour change model. Geraadpleegd van *Journal of Consulting and Clinical Psychology* p. 390-395, door Prochaska & Diclemente 1983.

Binnen de preparation fase en action fase kan de Health Ambassadeur een grote rol spelen. Het overbrengen van activiteiten of het beïnvloeden van gedrag kan met behulp van netwerk strategieën. In figuur 16 zijn drie prototypen van netwerken visueel weergegeven (Wiekens, 2015). Naarmate er meerder activiteiten hebben plaatsgevonden of het proces voor langere duur in ontwikkeling is, kan de Health Ambassadeur stukje bij beetje meer afstand nemen van de werknemer en de werknemer meer verantwoordelijkheid toekennen.

- Het sternetwerk

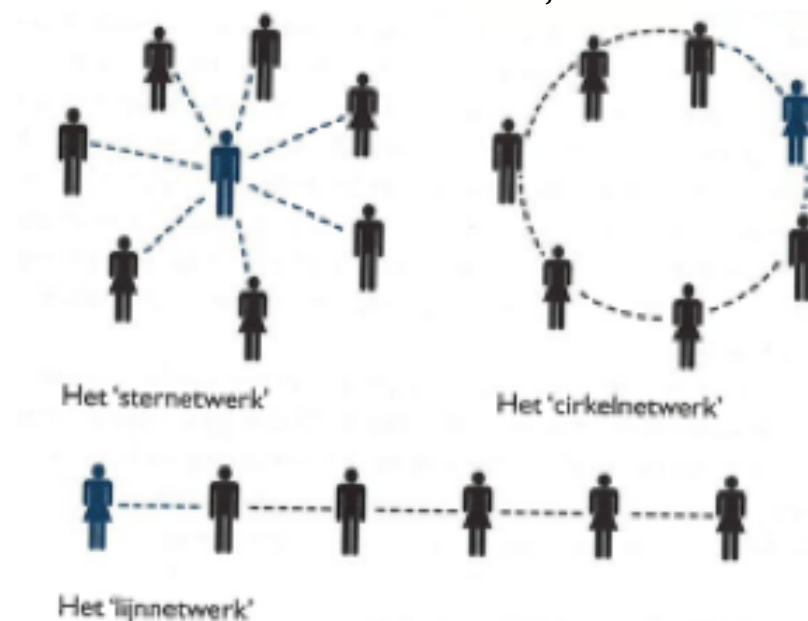
Binnen het sternetwerk heeft de middelste persoon, de health ambassadeur in dit geval, contact met alle omringende mensen. Het aanleren, doorgeven en stimuleren van activiteiten gebeurt enkel door de Health Ambassadeur. De werknemer wordt bij het toepassen van dit netwerk enkel bereikt door de Health Ambassadeur. Bij het sternetwerk is de volledige verantwoordelijkheid in handen van de Health Ambassadeur.

- Het cirkelnetwerk

De collega links en rechts van de werknemer binnen de cirkel hebben met elkaar contact en helpen elkaar. Het aanleren, doorgeven en stimuleren van activiteiten gebeurt door de Health Ambassadeur maar de werknemers staan daarbij wel met elkaar in contact via de cirkel. De werknemer wordt bij dit netwerk dus niet enkel bereikt door de Health Ambassadeur maar ook door zijn of haar collega. De verantwoordelijkheid wordt in dit netwerk meer naar de werknemer geschoven als bij het sternetwerk.

- Het Lijnnetwerk

De Health Ambassadeur heeft enkel contact met de eerste persoon in de lijn. Het aanleren, doorgeven en stimuleren gaat dus via de werknemer zelf. Hierbij is de Health Ambassadeur enkel verantwoordelijk voor de communicatie met de eerste deelnemer. Bij het lijnnetwerk verschuif je de volledige verantwoordelijkheid naar de werknemer en is de Health Ambassadeur enkel verantwoordelijk voor de eerste schakel.



Figuur 16: Prototypen netwerken. Geraadpleegd van *Beïnvloeden en veranderen van gedrag* p.171, door Wiekens 2015