

Advisory Report



Healthy meetings: An approach to reduce sitting time

Femke C. Mulder
11th of January, 2021

Advisory Report

Healthy meetings: An approach to reduce sitting time

Hanze University of Applied Sciences
International Facility Management
Institute of Future Environments, Bachelor IFM, semester SDS
Academic year: 2020-2021

First assessor: Jelmer Krips
Second assessor: René van Bolhuis

Number of words chapter 1-7: 10.895

F.C. Mulder
IFM4A2
f.c.mulder@st.hanze.nl
362224

11-01-2021

Table of Contents

Preface.....	6
Executive Summary	7
1. Introduction.....	8
1.1 Introduction.....	8
1.2 Context, reason for the research and description of problem.....	8
1.3 Objective.....	8
2. Research questions.....	9
2.1 Introduction.....	9
2.3 Main research question.....	9
2.4 Sub-questions	9
3. Theoretical Framework	10
3.1 Introduction and structure	10
3.2 Core concepts of the research	10
3.2.1 Active/standing meeting	10
3.2.2 Sedentary behaviour	10
3.3 Theories and Models	10
3.3.1 Behaviour Change Wheel	10
3.3.2 Theory of Planned Behaviour	11
3.3.3 Intervention Mapping.....	12
3.4 Relationship between variables	12
4. Methodology	14
4.1 Introduction.....	14
4.2 Nature of the research	14
4.3 Research group.....	14
4.4 Research set-up and tools	14
4.4.1 Questionnaire	15
4.4.2 Interviews	15
4.4.1 Desk research	15
4.5 Data collection/analysis	16
4.5.1 Questionnaire.....	16
4.5.2 Interviews	16
4.5.3 Desk research	16

5. Research results	18
5.1 Introduction.....	18
5.2 Summary of the results per sub-question.....	18
5.2.1 Results sub-question 1	18
5.2.2 Results sub-question 2	19
5.2.3 Results sub-question 3	21
5.2.4 Results sub-question 4	22
5.2.5 Results sub-question 5	25
5.3 Summary of the results	27
6. Conclusion, recommendations & discussion.....	28
6.1 Introduction.....	28
6.2 Conclusion	28
6.2.1 Conclusion sub-question 1	28
6.2.2 Conclusion sub-question 2	28
6.2.3 Conclusion sub-question 3	28
6.2.4 Conclusion sub-question 4	29
6.2.5 Conclusion sub-question 5	29
6.2.6 Answering the main question	29
6.3 Recommendations.....	29
6.3.1 Organisational level.....	29
6.3.2 Environmental level.....	31
6.3.3 Individual level.....	31
6.4 Discussion	32
6.4.1 Review on validity & reliability.....	32
6.4.2 Follow-up research	32
Bibliography.....	33
Appendices	39
Appendix 1 – Questionnaire & Results.....	39
Appendix 2 – Interview Schedules	49
Appendix 3 – Transcripts of Interviews.....	53
Appendix 4 – The Theory of Planned Behaviour	152
Appendix 5 – Intervention Mapping approach	154
Appendix 6 – Financial part of the advice	157
Appendix 7 – Assessment form presentation to the client.....	160

Appendix 8 – Safe Assign.....	161
-------------------------------	-----

Preface

This Advisory Report is written and commissioned by Femke Mulder, a fourth year student of International Facility Management at the Hanze University of Applied Sciences. The report is part of the Graduation Project and serves as the thesis to graduate with a Bachelor's degree in Business Administration. The thesis is written for organisation X.

With this advisory report, I got the opportunity to give advice on facilitating healthier type of meetings in the organisation, to reduce sitting time among employees. The time of the graduation process has fled, and with many hours of work put into this thesis, I can say it was the biggest experience throughout my education and from which I have learned the most. I have experienced it as challenging and interesting at the same time, especially because of the amount of research that is already existing on the subject of this report.

Finally, I would like to take this opportunity to thank a number of people. Firstly, I would like to thank Bureau Noorderruimte, for providing me a graduation assignment and guiding me through the whole process. In particular, I would like to thank Sjoukje van Dellen for being an amazing coach who could always be approached for all type of questions, and by helping me in every way she could.

I would also like to thank Saskia Mars and Otto Lussenburg for always being supportive, especially when there was a lot of uncertainty at the start of this project. Besides, I would like to thank all the students that were also conducting their thesis at Bureau Noorderruimte; it was pleasant to have people to talk to and discuss with during this global pandemic.

Lastly, I would like to thank Jelmer Krips, René van Bolhuis and my classmates for the regular meetings at the university/online. Thoroughly going through all of the contents of the graduation project, brought me a lot of clarity and understanding and helped me in the process.

Executive Summary

This research is focusing on the sedentary behaviour in the work environment, which is linked to a higher risk on chronic diseases, especially for long periods of sitting of 30 minutes or more. Of all European countries, the sedentary behaviour of Dutch people is on average the highest, which highlights the relevance of the problem. In the office environment, it is common that activities are carried out in a seated position, with this research referring to the activity of having meetings. The services and energy company, is interested in finding out if healthy meetings would have a positive effect on reducing sedentary behaviour of employees and therefore, how this can be implemented into the organisation.

The main question that has been the focus of this research, is: *How can organisation X facilitate healthy meetings to reduce the sedentary behaviour of employees?*

To get an answer to this question, a combination of quantitative and qualitative research has been used, namely a questionnaire, interviews and desk research. To support the research, relevant literature is collected, of which firstly the Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991) is used to be able to understand sedentary behaviour and what aspects have the most influence on employees regarding healthy meetings. The Behaviour Change Wheel (Michie et al. 2011) is thereafter used to determine what influences sedentary behaviour, and what can change it eventually. Lastly, the Intervention Mapping approach (Bartholomew et al. 2016) is examined and found to be an excellent tool to design interventions for reducing sedentary behaviour.

Three types of healthy meetings are most used in reducing sedentary behaviour, which are standing, walking and desk-bike meetings. For standing meetings, employees would prefer to alternate between sitting and standing. Besides, the influence of social culture and norms are highest among employees for attending healthy meetings, which is confirmed in other research on the subjects that influence sedentary behaviour. The environment is the second biggest factor of influence on sedentary behaviour. Interventions to reduce sedentary behaviour occur most in research with components that influence the organisational, environmental and individual level.

Therefore, it can be concluded that a multi-component intervention that targets the three levels of influence mentioned before, and includes the three types of healthy meetings should be implemented at organisation X. Besides, the factors influence employees most in having healthy meetings have to be considered.

First of all, it is recommended for organisation X to raise awareness around the subject sedentary behaviour for the employees, by means of a workshop and during the health days that are organised yearly. Secondly, healthy meetings should be normalised within the organisation by providing clear information on all types of healthy meetings and by stimulation on this subject from managers.

Furthermore, it is recommended to invest in facilities for healthy meetings, like adjustable tables with matching stools and desk-bikes. Lastly, coaching should be implemented during the intervention to keep employees informed on the subject and discuss any preferences they have.

1. Introduction

1.1 Introduction

In the following chapter, a description of the problem of this research is formulated, followed by the reason of the research and finally an introduction of the client. Thereafter, the objective of the research is presented.

1.2 Context, reason for the research and description of problem

Too much sitting, also referred to as sedentary behaviour, is related to several health risks as all-cause mortality, cardiovascular disease, cancer mortality and type 2 diabetes (Biddle et al. 2016; Carter et al. 2017; Patterson et al. 2018; Lynch et al. 2018; Chau, et al. 2013). In particular prolonged sitting, which are periods of 30 minutes or more spend sitting, is associated most with health problems (Honda et al. 2016; Thorp et al. 2012). Besides, the periods of time spent in prolonged sitting is of the greatest significance at work (Thorp et al. 2012; Magnon et al. 2018). The study of Thorp et al. (2012) concluded that the workers that participated in the research were sedentary more than 75% of their work day, including many periods spent in prolonged sitting. Besides, in comparison with the sedentary time on non-work days of the participants, it was shown to be significantly less than on work days. The term sedentary behaviour will be defined in further detail in chapter 3, Theoretical Framework.

Dutch people spend on average 8,9 hours per day sitting, of which adults spend the most time being sedentary at work: 2,5 hours per day (RIVM, 2019). Of all European countries, the Netherlands scores highest on the amount of time spent sitting. 32% of people argue to sit more than 8,5 hours per day, in comparison with the average of 12% of other European countries (European Commission, 2017). With this in mind, it can be concluded that sedentary behaviour is a current problem in the office environment and surrounding Dutch people in particular, which automatically highlights the relevance of this research for the population of Dutch office workers.

The client values the well-being of its employees, which has caused a demand for solving this problem. Since meetings are a common activity to attend in a seated position, the organisation showed an interest towards implementing healthier type of meetings for employees. Therefore, the motive of this research is to find out the potential of healthy meetings in reducing the sedentary behaviour of employees, and how this can be implemented.

Organisation X is a services- and energy company with a headquarters based in France, that is leading in sustainable change. Organisation X exists of X (the market leader in technical services) and X (supplier of sustainable energy). Organisation X anticipates on social-cultural developments and current themes in working and living environment (). This particular research is focused on the location X of organisation X. The location is a building with a total of 19 floors, with a number of 647 employees, including 386 office workers. The client will be referred to as Organisation X in this report.

1.3 Objective

The objective of this research is to determine how organisation X can implement healthy meetings into the organisation, that contribute to reducing the sedentary behaviour of employees.

2. Research questions

2.1 Introduction

In the following chapter, firstly, the main research question which is the focus of this research is presented, followed by the corresponding sub-questions. An justification for each sub-question is included at the end of the chapter.

2.3 Main research question

The main research question of this research is:

- **How can organisation X facilitate healthy meetings to reduce the sedentary behaviour of employees?**

2.4 Sub-questions

The sub-questions are the following:

1. *What is the current situation regarding meetings and the sedentary behaviour of employees at organisation X?*
2. *What are international best practices of healthy meetings to reduce sedentary behaviour?*
3. *What are the experiences, wishes and demands of employees of organisation X with regard to (healthy) meetings?*
4. *How can organisation X influence the sedentary behaviour of their employees?*
5. *What economic, financial, legal, and internal issues are relevant to consider in relation to the outcome of this research?*

First of all, the first sub-question is formulated to get an insight into the sedentary behaviour of employees and how meetings are currently facilitated. This is important to do research into, to be able to understand how big the problem is and what needs to be changed to get the desired result.

The second sub-question is drawn up to find literature of healthy meetings that are most used and work best for reducing sedentary behaviour, since that is the main problem this research is aiming to solve.

The third sub-question is drawn up to include all opinions on the subject for employees, which is important to consider to be able to give a suitable advice for the organisation.

Furthermore, the fourth sub-question is included based upon literature that was found later in the process, that was focused on the factors that influence sedentary behaviour, and how this can be translated into an intervention. This is found to be very useful to do research in, since interventions are almost always mentioned in literature about sedentary behaviour.

The last sub-question is created to consider relevant internal and external issues that might influence the outcome of the research, which is found to be important to include for the eventual advice.

3. Theoretical Framework

3.1 Introduction and structure

The following chapter provides an overview of the theory used for this research. Firstly, the core concepts that serve as a base for this research are defined. The theories and models that follow are chosen based on their relevance to the core concepts.

3.2 Core concepts of the research

3.2.1 Active/standing meeting

According to a recent study from Hervieux et al. (2021), an active meeting consists of having a meeting while performing physical activity (for example jogging, walking, cycling). It is the first study to investigate having meetings on a stationary bicycle. Furthermore, the author also states that there does not exist a lot of research on this subject yet. A type of meeting that is more popular is the *standing* meeting, which has been researched in several studies. This is a meeting in a standing position (Stray et al. 2016; Mansfield et al. 2018).

The definition of the active meeting has been the first and only one found in literature to clearly describe the combination of concepts this research is focusing on. The combination of the two concepts active and standing meeting has been chosen as a core concept since it explains clearly what this research is trying to investigate for organisation X. Important to mention, this concept will be referred to as *healthy meeting* throughout this whole research.

3.2.2 Sedentary behaviour

Sedentary behaviour includes sitting during free time, commuting, at work and at home. It involves sitting with a low amount of energy expenditure, to be exact between 1.0 and 1.5 metabolic equivalents (METs) (Jochem et al. 2018). This indicates that the energy it takes for a person to sit down, is practically none, considering a moderate activity like walking at a fast pace uses between 3.0-6.0 METs (Harvard T.H. Chan School of Public Health, n.d.).

Multiple definitions from authors on this concept have been compared with each other, where this definition came out as the best choice for this research. This is because it is from a recently published article, with a straightforward explanation of the concept. This particular research only focuses on the sedentary behaviour in the work environment.

3.3 Theories and Models

3.3.1 Behaviour Change Wheel

The behaviour change wheel is a framework identified from a total of 19 behavioural change frameworks, which cover nine intervention functions and seven policy categories that enable those interventions. The centre of the wheel shows three important conditions: capability, opportunity and motivation (the COM-B System). During the process of creating the framework, all of the existing frameworks were reviewed to establish the effectiveness of each, to eventually create a comprehensive list of interventions into a framework which will be useful for all intervention designers and policy makers. Out of this, the behaviour change wheel is established that overcomes the limitations of previous frameworks on behaviour change (Michie et al. 2011).

Firstly, an analysis of the nature of the behaviour is required and the processes that need to be alternated in order to change the behaviour, and then the interventions and policies required to change those processes (Michie et al. 2011). In figure 1, the behaviour change wheel is displayed.

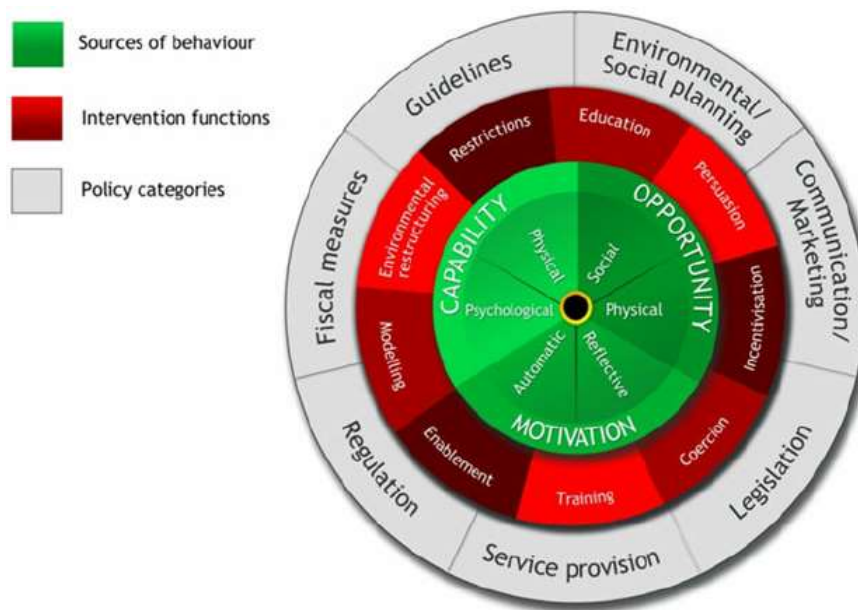


Figure 1 – The Behaviour Change Wheel

Note. Reprinted from Michie, n.d. Designing interventions to change eating behaviours. ResearchGate.

3.3.2 Theory of Planned Behaviour

The theory of planned behaviour (Ajzen, 1991;2005) is an extension of the theory of reasoned action (Fishbein & Ajzen, 1975). The model, which is presented in figure 2, has been developed to understand human behaviour, by identifying the determinants of behavioural intentions. According to the theory, a person's intentions to perform (or not to perform) a behaviour is the most important determinant for that activity. Moreover, the theory argues that intentions (and behaviours) are a function of three basic determinants: *attitude toward the behaviour*, *subjective norm* and *perceived behavioural control* (Ajzen, 2005).

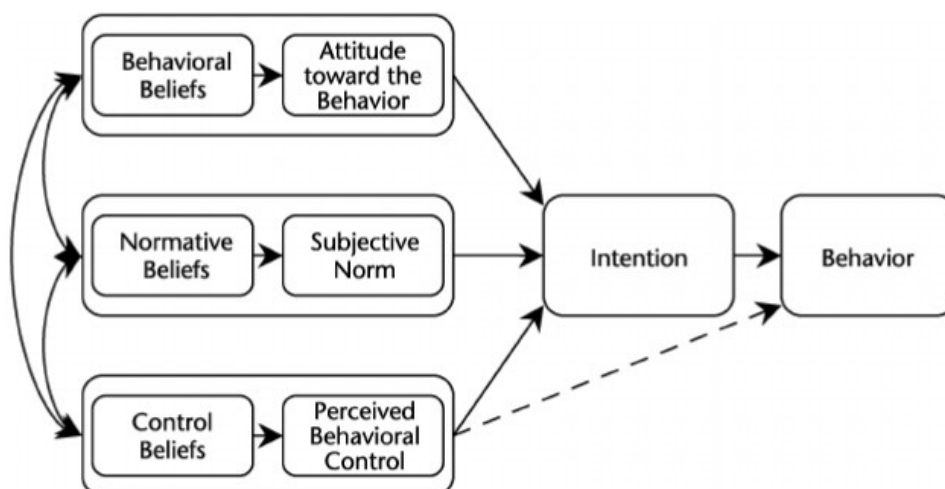


Figure 2 – The theory of planned behaviour

Note: Reprinted from Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior*. New York: Open University Press.

Attitude toward the behaviour can be described as a judgement people have towards a behaviour, which is different for every person because of for example their beliefs and habits (Ajzen, 1991; Wiekens, 2012). The social factor is the *subjective norm* and describes the perceived social pressure to perform or not to perform the behaviour, also referred to as social norms; what someone thinks the relevant and prevailing standards are of the situation they are in (Ajzen, 1991; Wiekens, 2012). The third part of intention is the degree of *perceived behavioural control*, which is about the presence or absence of factors that facilitate or hinder the performance of the certain behaviour (Ajzen, 1991).

3.3.3 Intervention Mapping

The Intervention Mapping approach developed by Bartholomew et al. (2016) is a social ecological model, and is used in health promotion programs. It is a common model used for the design of interventions, by taking into account individuals and the environments surrounding these individuals. These environments include: cultural, social and physical factors which exist around the individuals' life. The approach focuses on each of the ecological levels: interpersonal, organisational, societal or community level. According to Bartholomew et al. (2016) the model focuses on the cause and effect issues of a health related problem, in order to be able to design suitable interventions. The intervention mapping approach consists of a total of six steps, including different tasks that belong to each step. The completion of all the steps results in a plan for designing, implementing, and evaluating an intervention based upon practical, theoretical and empirical information. The six steps are presented in figure 3.

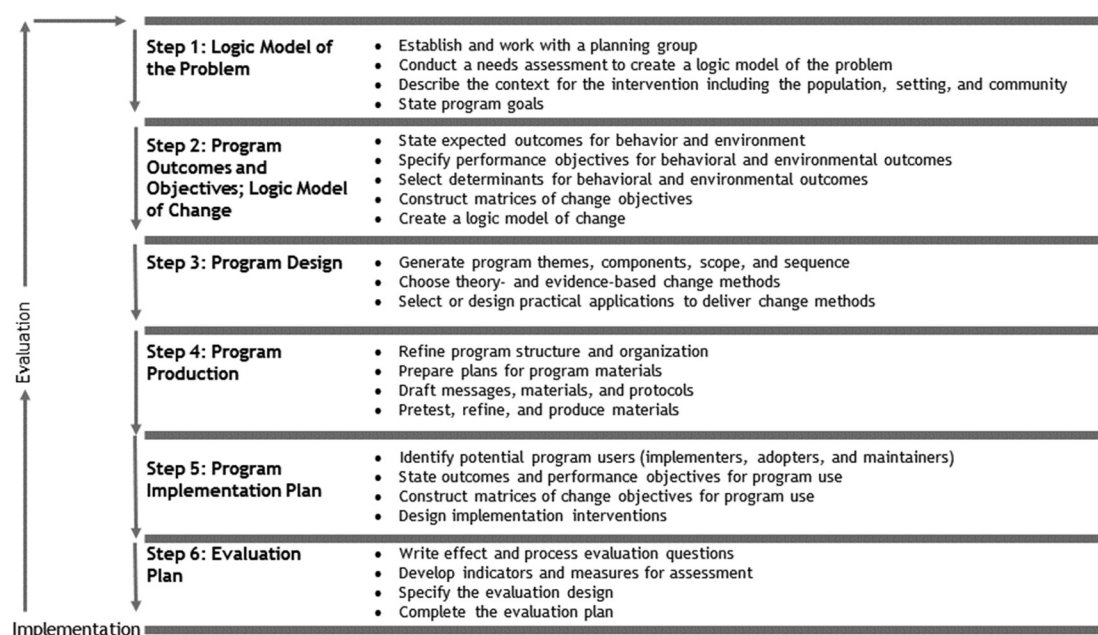


Figure 3 – Intervention Mapping approach

Note. Reprinted from Bartholow et al. (2016) *Planning Health Promotion Programs: An Intervention Mapping Approach*. Jossey-Bass Inc.

3.4 Relationship between variables

First of all, the correlation of the two core concepts of this research is the ability of one solving the problem of the other. The healthy meeting could be a solution for solving the problem of sedentary

behaviour, which will become clear in the outcome of this research. Secondly, it is important to understand behaviour at its own, for which the theory of planned behaviour is a frequently used tool. By applying this tool into practice, the behaviour of the target group towards healthy meetings can be measured, which automatically shows the close relationship between these two. The reason for choosing the intervention mapping approach, is because it is often used in combination with the theory of planned behaviour to design interventions to change a certain behaviour (Wiekens, 2012). This highlights the connection with the aim of this research. Finally, the behaviour change wheel model is connected closely to the core concept sedentary behaviour, as well as the two other models. The wheel is the part of the theory for this research, that binds all concepts together into the final product.

4. Methodology

4.1 Introduction

In the following chapter, firstly the nature of the research is explained including justification, followed by a description of the research group. Thereafter, the research tools used per sub-question are presented and choices are clarified. Lastly, the research analysis and data collection procedures are described, including an explanation on how the validity and reliability of the research methods are ensured.

4.2 Nature of the research

This research investigates a problem to allow the researcher to get a full understanding of it, and eventually give suitable recommendations for the client that solve the problem. A combination of qualitative and quantitative research is used to obtain data. Because of the size of the organisation, the combination of both research approaches seemed most suitable. The quantitative approach is used at the start of the research, followed by using the qualitative approach to obtain as detailed results as possible.

4.3 Research group

The research group that participated in this research, are a total of 244 employees from the location. The mean age of the participants is 40.5 years, of which 53.8% is male and 45.8% female. Accordingly, the researcher expected to obtain a widespread of information, including various point of views, positively and negatively, on the subject.

4.4 Research set-up and tools

First of all, table 1 presents what different research tools are used for answering all five sub-questions. Thereafter, the tools are described in the order in which the research methods are used, including an explanation.

Table 1 – Research tools used per sub-question

Sub-question	Research methods
1. What is the current situation regarding meetings and the sedentary behaviour of employees at organisation X?	Questionnaire Interviews
2. What are international best practices of healthy meetings to reduce sedentary behaviour?	Desk research
3. What are the experiences, wishes and demands of employees of organisation X with regard to (healthy) meetings?	Questionnaire Interviews
4. How can organisation X influence the sedentary behaviour of their employees?	Desk research Questionnaire Interviews
5. What economic, financial, legal, and internal issues are relevant to consider in relation to the outcome of this research?	Interviews Desk research

4.4.1 Questionnaire

Firstly, at the very beginning of this research, a questionnaire is created with questions drawn up from preliminary research and sub-questions. The decision of conducting a questionnaire was made based upon the size of the organisation, which is why it is a convenient tool to retrieve a large amount of information. The questionnaire is sent to a total of 647 employees, and is ultimately completed by 244 employees over the period 18-11-2020 until 01-12-2020. The questionnaire was sent to the employees by email, and posted on the intranet, by the Communication department of organisation X. The questions consisted of open, multiple choice and closed questions. The closed questions either consisted of a 5 point Likert scale or a 3 point one. The reason for choosing these Likert scales, is because it offers the respondents enough options to choose from, and not too much.

Related to the theory of the theoretical framework, the following variables and indicators related to the theoretical framework were measured by using the questionnaire: the amount the employees sit on a total working day as well as during a meeting, preferences and experiences from employees towards (healthy) meetings and lastly, preferences towards interventions that can motivate having healthy meetings. Furthermore, variables that are measured which are not specifically related to the research question but of importance for the research in general, are: age, gender and education.

4.4.2 Interviews

The second step was doing interviews, which have been conducted with a total of nine respondents. Several respondents were invited for an interview, through the contact option in the questionnaire. The questions of the interview are partly based upon the outcome of the questionnaire, to go more into depth on certain subjects, and partly on existing literature related to the sub-questions. The respondents were selected at random. Eight of the interviews have been conducted in collaboration with Nadia Hattingh, a co-researcher at organisation X. These eight respondents consists of 6 employees and 2 managers of the organisation. One of the respondents is an expert on the field of sedentary behaviour. The form of all interviews are semi-structured, meaning the researcher set up a set of questions for each group that was interviewed. However, these questions may be in a different order and follow-up questions are asked where it was thought to be useful.

The following indicators are measured: the experiences, wishes and demands of employees on healthy meetings.

4.4.1 Desk research

The following research tool has been used throughout the whole research, not necessarily as a last step. It is used for retrieving additional information on the theoretical part that strengthens this research. Mostly scientific articles are used related to the core concepts, as well as books, government publications and other secondary sources. The articles were collected through databases as Google Scholar and the HanzeWorldCat, where all types of scientific articles and books are accessed from different sources.

The theory that is reflected in this research method, are the Behaviour Change Wheel (Michie et al. 2011) and the Intervention Mapping approach (Bartholomew et al. 2016). A further explanation on the way of analysing these theories based on the core concepts of the research, is given in the next sub-chapter.

4.5 Data collection/analysis

4.5.1 Questionnaire

First of all, the questionnaire has been analysed by using Google Spreadsheets. As the questionnaire was conducted with use of Google Forms, the data could be transferred to Spreadsheets, which resulted in a clear overview. From here, tables and graphs were be created automatically in the right form. From the data of the open questions, themes were created out of the most reoccurring subjects. Afterwards, all data is compared with each other to be able to draw conclusions.

According to Saunders et al. (2009), validity is concerned with whether the data retrieved is really about what they appear to be about. Reliability is explained as the extent to which the data collection and analysis methods used will result in consistent findings (Saunders et al. 2009).

The reliability of the questionnaire is shown by the response rate of 37,7%, which can be argued to be reliable and representative, based on the average of 30% for email questionnaires (Lindemann, 2019). Besides, it has a confidence level of 95% with a margin of error of 5%.

4.5.2 Interviews

Secondly, the interviews are analysed by using the colour-coding method. The legend in Appendix 3 shows which colour has been used to answer what sub-questions. Afterwards, all relevant data for each sub-question was grouped together. This has been compared with each other, to eventually draw conclusion from the data. The theory that is used for analysing sub-question 3, is the theory of planned behaviour (Ajzen, 1991). The attitude, subjective norms and perceived behavioural control of the employees towards the behaviour, are categorised under the employees' experiences, wishes and demands on healthy meetings. Thereafter, the outcomes are analysed to find out what aspects have the most influence on employees.

To ensure reliability on the interviews, first of all the researcher made a recording of all interviews, including permission of all respondents, and are transcribed after. Another aspect mentioned by Saunders et al. (2009) is to reduce bias by showing appropriate behaviour as a researcher towards the interviewees. The researcher remained as objectively as possible, without interpreting or influencing any of the answers from the interviewees. Besides, to ensure validity of the interviews, questions were created solely focusing on the subject of the research.

4.5.3 Desk research

A great amount of scientific literature exists on this subject, which is why literature has been carefully selected that relates closely to the objective of the research. The Behaviour Change Wheel (Michie et al. 2011) has been examined by using one large research that reviewed all the different studies which used the model to create interventions on reducing sedentary behaviour, to find out which works best. For the Intervention Mapping approach (Bartholomew et al. 2016) all steps have been worked out in Appendix 5, including the Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991) which is used frequently in combination with the approach and which can be found under Appendix 4. The outcomes of these models are analysed and compared with each other to draw conclusions for an advice.

To ensure validity of the desk research, the researcher compared the outcomes of the literature with the outcomes of this research, to determine whether what had to be measured was measured.

Furthermore, different data sources were used to increase validity. The reliability is ensured by using as many recent sources as possible, with taking into account the authority of the source.

5. Research results

5.1 Introduction

In the following chapter the results of each of the five sub-questions are summarised per research tool that is used. To be able to correctly understand the subject and provide a feasible advice at the end of this report, respondents that took part in the questionnaire and interviews were asked about the period before and during the outbreak of the corona virus regarding the research subject.

5.2 Summary of the results per sub-question

5.2.1 Results sub-question 1

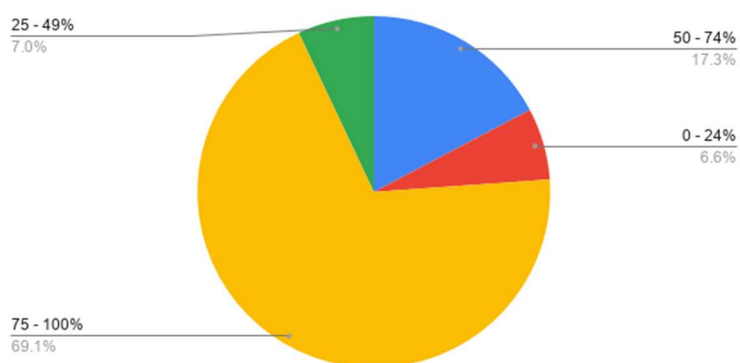
The first sub-question: *What is the current situation regarding meetings and the sedentary behaviour of employees at organisation X* is summarised in the following sub-chapter.

Questionnaire

First of all, 99.2% of the respondents indicate that most meetings are currently held online, through Microsoft Teams. Additionally, the respondents were asked in an open question if and what they would like to see changed regarding the online meetings. 32.8% (80) of the total respondents filled in the question. The majority (26%), stated that the meetings held via Teams are more curt and that they miss the personal interaction that was present before at the office. On the other hand, the second largest response of 15% states that the meetings are actually more efficient than before, and nothing should be changed.

Regarding the sedentary behaviour of employees during meetings, quite a difference can be seen between the meetings before and during the pandemic. In figure 4, a variation can be noticed of the total percentage of meetings that employees attended in a seated position before the outbreak of the corona crisis. However, 95.1% of the respondents indicate that the current online meetings are almost always attended in a seated position.

Figure 4 – Percentages of meetings attended in a seated position before the corona crisis



With regard to the overall sitting behaviour of employees during a workday, 90.1% of respondents argues to sit on average 6-8 hours per day. 49% of them almost always spends periods of 30 minutes or longer in a seated position without occasionally standing up or walking. 161 out of 244 respondents did mention to be interested in reducing their sedentary behaviour at work.

Interviews

During the interviews that were conducted with respondents from organisation X, it was described by several employees that before the outbreak of the corona virus, the meetings always had to be physically attended at the office. According to the Facility Manager, (see Appendix 3) there are several meeting rooms for 2 to 10 people and one meeting room for up to 20 people at the office in Zwolle. Besides that, there are several meeting rooms with the possibility to stand, however, except for one of the rooms, all of them are open spaces without privacy.

The second part of sub-question 1 where the respondents from organisation X were asked about, is their sedentary behaviour during work hours. One of the things that stood out, is that almost all employees mentioned their sedentary behaviour went up during the corona crisis and that they did move more at the office. Employee 7, female, explains: *“I have the idea you sit less, because you are more likely to walk to the coffee machine together, or just stand and talk for a bit. And a standing table has been placed near the coffee corner on all floors, so people are regularly standing there”* [English translation].

The complete questionnaire results can be found under Appendix 1, and all transcripts of interviews under Appendix 3.

5.2.2 Results sub-question 2

For retrieving results on the second sub-question, primarily desk research is used. The question is as follows: *What are international best practices of healthy meetings to reduce sedentary behaviour?*

Desk research

Standing meetings

Standing meeting experiences

One recent study from Danquah & Tolstrup (2020) did research into an intervention at four workplaces with a total of 317 office workers. The intervention has multiple components and is aimed at reducing sitting time. One of the components included environmental changes in all of the meeting rooms, where high meeting tables were installed to be able to organise standing meetings. The study showed that standing meetings were popular among participants, as long as the facilities were available. Standing meetings at tables at a regular height were experienced as uncomfortable and difficult, and was therefore a barrier if high meeting tables were not available. However, the participants were generally very positive about the standing meetings, felt they were more effective and that attendees at the meeting were more focused and engaged. Based on the outcome of the study, Danquah & Tolstrup (2020) argue that standing meetings are an effective strategy to reduce sedentary behaviour among office workers.

Daily stand-up meeting

Often, standing meetings are referred to as “daily stand-up meetings” in literature. A stand-up meeting works best if it takes 15 minutes or less, because it keeps everyone focused and engaged. A primary tool for conducting a stand-up meeting is a task board, or Kanban board (Zucker, 2019). This is a powerful tool which helps to manage the work. The Kanban board does simply have three

process steps: write down things that need to be done, things that are currently worked on and things that are completed. This way, the stand-up meeting stays organized (Zucker, 2019).

According to Stray et al. (2016) standing during these meetings is definitely important, mostly because sit-down meetings last longer, to be exact 34% longer than standing meetings (Bluedorn et al. 1999). During the meetings it is recommended not to assign one facilitator, but let everyone speak at a time, in a fixed order. Furthermore, the stand-ups are ideally planned at the same time every day in the morning, but if team members do not arrive at the same time, Stray et al. (2016;2020) recommends to plan the meetings just before lunch to avoid the daily stand-up to become the actual start of every workday.

Walking meetings

Walking meeting protocol

At the University of Miami, white-collar workers have participated in a “Walking Meeting protocol” to increase the physical activity among these sedentary workers. The protocol consists of 7 components, including a 25 to 30 minute route set out on the university campus. Besides that, traditional meeting protocols were taken into account, which are for example an agenda, an objective and a person that directs the meeting. Additionally, core components are: a time and place to meet before starting the walking meeting, information on how to make the meeting comfortable (items such as water, comfortable shoes), a wrap-up at the end of the meeting to take care of for example paperwork that could not be completed during the walking meeting (Kling et al. 2016). According to Kling et al. (2016), walking meetings might be a good replacement for the sedentary time of white-collar workers.

Workwalk concept

The University of Technology did integrate walking meetings with the use of design and technology. The service design that was developed in this study by Damen et al. (2018) is called WorkWalk. This system consists of three elements: a physical route with a dotted line along the path, including a sign at meeting points placed at all faculty buildings, and a room booking system. For determining the route, an existing app was used that provided several 30 minute walks in the area. There were two type of signs, meeting point signs that explained the use of Workwalk and information signs that were placed along the route including information about the duration, booking information and a quote on the possible benefits of walking meetings. Regarding the booking system, office workers can book the Workwalk as a location as they would normally book a normal meeting room (Damen et al. 2018). According to Damen et al. (2018) the system is as an easy way to increase the physical activity into the daily office environment. The concept is visible outdoors and in the technological infrastructure (booking system), which is why it is expected to gain social acceptance and is an example of behaviour change by restructuring the physical and social environment (Damen et al. 2018).

Meetings on a desk-bike

The study from Hervieux et al. (2021) is the first to research the use of stationary bicycles (or, desk bikes) during meetings. Meetings on a desk bike are facilitated inside, which makes them possible to do throughout the whole year, regardless of the weather outside. Besides that, meetings on a desk bike are held in regular meeting rooms, which allows talking about confidential

subjects among the office workers. In the study of Hervieux et al. (2021) the meetings on desk-bikes showed potential towards promoting health and decreasing stress.

5.2.3 Results sub-question 3

The third sub-question, is as follows: *What are the experiences, wishes and demands of employees of organisation X with regard to (healthy) meetings?* To answer this sub-question, the Theory of Planned Behaviour model is used as a base for the interviews.

Interviews

Attitude toward the behaviour

First of all, the attitude of employees towards healthy meetings is found out. Something that is mentioned by several employees, is that the alternation between sitting and standing would be experienced as pleasant during meetings. Regarding standing meetings, the Facility Manager mentions these meetings work best for short meetings of for instance half an hour, and not with a too large group of people. All of the employees attended standing meetings before, with the regular *stand-ups*, and all had a positive experience with them. However, in the current situation with online meetings, these *stand-ups* are currently attended in a seated position.

About walking meetings, the first thing to mention is that a few employees would not be interested at all to try out a walking meeting. The main reason being is that they cannot see any benefits in having such a meeting.

Regarding meetings on a bike, according to the Facility Manager a meeting with desk bikes is possible for multiple people, although a meeting on electrical bikes works better in pairs. Some of the employees did show interest in this type of meeting, but were not very familiar with it.

Additionally, a general comment that two of the employees gave is the lack of interest in healthy meetings, because personally engaging in enough physical activity after work or in between work activities.

Subjective norms

Regarding subjective norms, a large part of the interviewees mentioned the possible influence of social culture and norms on having healthy meetings, both in the culture of the organisation and between colleagues. It is mentioned to be believed that if one will engage sooner in healthy behaviour such as healthy meetings, co-workers are more likely to do so as well. Related to this, respondents gave an explanation of the assumption to feel uncomfortable to stand at a meeting for example, if no one else does or if it is not considered as normal. Regarding the culture, multiple respondents think that if healthy meetings become more usual in the organisation it is more likely people will engage in them.

In addition, the Human Resource Manager mentioned that at a previous job, standing meetings were normal. This was because the organisation agreed with its employees to regularly stand during meetings, which was part of the culture of the organisation.

Perceived behavioural control

About the subject perceived behavioural control, first of all a lot of respondents mention the fact that the office of organisation X currently has more meeting rooms with the option to sit than to

stand. At the same time, this is mentioned as something that could be adjusted at the office, for example removing all the chairs from meeting rooms and placing standing tables, or provide the possibility to choose between sitting or standing with the furniture. It is believed by multiple employees that once the resources for having a standing meeting is provided, it stimulates sooner to engage in them. About online meetings, Employee 5, male, mentions they have to be attended while sitting, since the cameras are all turned on (see Appendix 3).

Something mentioned many times on walking meetings, is that they work best in pairs or three people at maximum, and that it only works if one does not need to take any notes or bring any other important documents. To give an example, Employee 8, female, does have regular walking meetings with a colleague when they are not in need of any documents, and if the subject allows it.

Questionnaire

The questionnaire is the second tool used to answer this sub-question. First of all, the majority of the employees, 46.3% , states they never had a meeting in a healthier way, but are interested in it. 22.5% of respondents did have healthy meetings already several times, and 43 out of these respondents found these meetings useful. Table 2 shows which examples of healthy meetings the employees of organisation X would like to try, more answers were possible. One of the respondents did mention having standing meetings is not possible due to personal back problems. Furthermore, a respondent later indicated in an e-mail that this question about healthy meetings, has led the department to do the informal week start on foot from now on (respondent x, personal communication, 10 December 2020).

Table 2 – Preferences employees of healthy meetings

Examples healthy meetings	How often
Standing meeting (inside and/or outside)	165
Walking meeting (outside)	148
Walking meeting (inside: treadmill)	32
Cycling meeting (inside: deskbike)	60
Cycling meeting (outside: (electric) bike)	30
None of these options	26

Of the total respondents, 20.1% (49) did provide suggestions or comments on (healthy) meetings at the office or at home. The majority stated that the meetings should be short and efficient (14.3%) and that it would be helpful to insert fixed breaks during meetings (8.2%). Besides that, 4 out of 49 respondents argue that the employer is responsible for providing resources for healthy meetings. Attending meetings at home, and the use of several systems during meetings are two things that are argued to make it more difficult to have healthy meetings, which is stated by a total of 12.2%.

5.2.4 Results sub-question 4

The fourth sub-question is as follows: *How can organisation X influence the sedentary behaviour of their employees?* The results are summarised in this sub-chapter.

Interviews

For answering this sub-question, firstly an interview was conducted with Pam ten Broeke, who is PhD student at the Behavioral Science Institute and is doing research into the psychology of sedentary behaviour.

During this interview, ten Broeke was asked in detail about interventions regarding sedentary behaviour, and what factors influence this behaviour. First of all, according to ten Broeke, sitting is unconscious behaviour that people do not have control over, which is why it cannot be compared to other health behaviour. Things that work for other behaviour, cannot just be translated into sedentary behaviour because it works in a whole different way for people. And that actually, interventions that focus specifically on reducing sedentary behaviour, are more effective than interventions that focus on increasing physical activity. In addition, ten Broeke adds that interventions should not focus on reducing the overall sitting behaviour per day, but rather on how to get people to stand up every 30 minutes.

According to ten Broeke, using healthy meetings as an intervention to reduce sedentary behaviour is a good idea. At meetings, people do not really feel like they have a choice in whether they attend while sitting or standing, a norm exists there. This is related to social norms, because when a whole group of people performs a behaviour, the other person follows. For example, if standing during meetings becomes more normal, it could have a positive effect on the culture of the organisation and thus on the rest of the sitting behaviour during the work day.

Continuing on the subject interventions, ten Broeke indicates it is effective to incorporate multiple levels in interventions. The three levels of influence mentioned, are: the social level, the environment level and the individual level. Additionally, ten Broeke thinks these multiple levels are important, because preferences, as well as work tasks, differ a lot among employees which is why these levels provide a bigger chance of different people engaging in one of them.

Lastly, since sitting is very common in the work culture of office jobs primarily, the responsibility of sitting behaviour from employees during work hours, lies with the employer according to ten Broeke. Especially because sitting is a big part of that culture, managers should take responsibility to adjust the physical and the social environment in such a way it becomes normal for employees to stand more often.

The complete transcript of the interview with Pam ten Broeke can be found under Appendix 3.

Desk research

Factors influencing sedentary behaviour

The factors that influence sedentary behaviour need to be understood to be able to answer this sub-question. Firstly, the study of Chastin et al. (2016) developed a SOS (Systems of Sedentary behaviours) framework to establish the factors that influence sedentary behaviour. The study shows the complexity of sedentary behaviour of men and women over the life-course, which is described using six main clusters: the health and wellbeing of individuals/groups, the built environment, the cultural and social context, psychology and behaviour, the institutions interacted with by the individuals/groups and politics and economics (Chastin et al. 2016). Another study from Buck et al.

(2019), did research into the factors that influence sedentary behaviour using the SOS framework. Both studies from Buck et al. (2019) and Chastin et al. (2016) concluded the most important factors influencing sedentary behaviour in general, are the environment and the social and cultural context.

The study from Waters et al. (2016) did research into potential strategies and barriers for reducing sedentary behaviour among office workers. The barriers that stood out are the physical environment and the workplace culture and norms. Next to that, the physical office and building infrastructure seemed to be important issues to think about when wanting to reduce sedentary behaviour. Regarding the working environment, a lack of resources available for workers is mentioned as an important barrier as well. Another study of Owen et al. (2011) confirms that environmental and building infrastructure are factors that influences sedentary behaviour, including social norms which falls under psychosocial factors.

Interventions

The literature existing on reducing sedentary behaviour among office workers all mention the use of interventions (Hutcheson et al. 2018; McGuckin et al. 2017; Chu et al. 2016; De Cocker et al. 2015) for tackling this health problem. Studies from Prince et al. (2014) and Gardner et al. (2016) mention the fact that interventions that focus only on the reduction of sedentary behaviour, not together with increasing physical activity, lead to much better results. Additionally, according to, among others, Waters et al. (2016); Hutcheson et al. (2018); Neuhaus et al. (2014) and Hadgraft et al. (2016), a multi-component approach for an intervention is proven to be most effective for reducing sedentary behaviour. According to McGuckin et al. (2017) an intervention with just one option included is unlikely to succeed, since a lot of different personal preferences exist around achieving successful behaviour change. Besides, the following components are used most regularly together in an intervention: organisational, environmental and individual components (Danquah & Tolstrup 2020; Waters et al. 2016; Neuhaus et al. 2014).

When implementing intervention strategies as for example standing meetings, it is important according to Hadgraft et al. (2016) to pay attention to the influence of factors such as work pressure and social norms that can impact the success of the intervention. Therefore, raising awareness among employees regarding the risks of prolonged sitting, and creating a supportive organisational culture are key to influencing sedentary behaviour.

Furthermore, the behaviour change wheel (Michie et al. 2011) is regularly used for designing interventions for sedentary behaviour. The study of Gardner et al. (2016) reviewed all articles that used behaviour change strategies from the behaviour change wheel to reduce sedentary behaviour, to explore the possible success of different intervention components. First of all, according to Gardner et al. (2016), two intervention functions were promising in the work environment: education and environmental restructuring. Besides, the six most promising behaviour change techniques that are used in work-site based interventions are: instruction on how to perform the behaviour, behaviour substitution, self-monitoring the behaviour, review of behavioural goals, changing the social or physical environment, and providing information on health consequences (Gardner et al. 2016).

Lastly, for designing interventions for sedentary behaviour, an approach called Intervention Mapping (Bartholomew et al. 2016) is regularly used. For example, the study of Berninger et al. (2020) designed an intervention to reduce sedentary behaviour at work. The determinants were examined by using the theory of planned behaviour (Ajzen, 1991), which is a common used theory in combination with intervention mapping. The intervention included the two ecological levels: individual and environmental, which targeted two determinants, social support and self-monitoring sedentary behaviour (Berninger et al. 2020).

Secondly, the study of Neuhaus et al. (2014) designed an intervention with use of intervention mapping to reduce sitting among office workers, called Stand Up Australia. The intervention included the following components: organisational, environmental and individual. The participants that took part in the intervention were positive about all components, and eventually resulted in a decrease in the total sedentary behaviour of the office workers.

For an explanation of all the sub-tasks belonging to the intervention mapping approach, see Appendix 5.

Questionnaire

In the questionnaire, a question was asked about if and what possible interventions could motivate the respondents to regularly have a healthy meeting and more answers were possible. The different responses are presented in table 3.

Table 3 – Preferences of interventions for healthy meetings

Interventions	How often
Workshop about the benefits and effects of healthy meetings	57
Online notification (app) as reminder	65
A how-to guide with tips about different forms of healthy meetings	87
A reward	47
None of these options	52

5.2.5 Results sub-question 5

The fifth sub-question is as follows: *What economic, financial, legal, and internal issues are relevant to consider in relation to the outcome of this research?* The results per research tool will be summarised in this chapter.

Interviews

Internal and financial issues

To find out internal and financial issues that could be relevant for the outcome of this research, the managers of organisation X that conducted in an interview have been asked questions about this. First of all, related to healthy meetings, the office already has two desk bikes and two electrical bikes for outside use.

Regarding policies on healthy working, the organisation has a vitality plan including a vitality coach. Yearly activities and workshops are organised regarding health, which are called *gezondheidsdagen* [health days]. During these health days, the employees can get themselves physically tested on their health. Besides that, workshops are given about the importance of physical activity and other subjects like work-life balance. With this in mind, a policy regarding sedentary behaviour does not exist at the organisation, according to the Human Resource Manager.

Furthermore, the organisation thinks about how it can redecorate the office. Both the Facility Manager and the Human Resource manager confirm that this redecoration is planned in the future. The office should be more of a place where employees meet in the future.

The total transcripts of all interviews can be found under Appendix 3, and the questionnaire results under Appendix 1.

Desk research

Economic issues of impact

A study from Ding et al. (2016) found that the estimated world-wide costs for physical inactivity in 2013 were 47.7 million Euros (Ding et al. 2016; TNO, 2016). This includes for example general health care costs and indirect productivity costs. Physical inactivity occurs the most in high-income countries, and (Ding et al. 2016). Another article from Bounjamin, Dinh & Thériault (2015) found that increasing physical inactivity and reducing sedentary behaviour in the Canadian economy, can significantly reduce disability and absenteeism. It can lower the total days of absence with 90.000 by 2040 (Bounjamin, Dinh & Thériault, 2015).

Legal considerations

According to the website of Arboporaal [working conditions], no international legislation or guidelines exist among sitting behaviour. The Dutch legislation also does not have any guidelines for sitting behaviour where employers must adhere to (Arboporaal, n.d.).

However, sitting behaviour is included in the Dutch physical activity guidelines 2017. The *Gezondheidsraad* [health council] (2017) states the risks of sitting still for long periods of time and confirms it is related to a higher risk of cardiovascular diseases and premature mortality. Therefore, it is recommended to prevent prolonged sitting.

Furthermore, Arboporaal (n.d.) provides possible measures for employers to prevent prolonged sitting among employees. Examples are: provide dynamic furniture, for example high standing tables, stimulating standing or walking meetings, changing the organisational culture where sitting continuously is 'not done' and implementing moments for physical activity during work.

Lastly, the World Health Organization (2020) highlights the danger of the amount of time people spent being sedentary. The website provides a report with guidelines on physical activity and sedentary behaviour, including recommendations for all age groups between 5-65+ years old, taken into account people that have a disability, chronic diseases or pregnant women.

Financial considerations

Regarding standing and cycling meetings, facilities that are relevant to the financial part of this research are presented in Appendix 6.

5.3 Summary of the results

In sub-question one, first of all, the results showed differences between the meetings before and during the outbreak of the corona virus. Regarding the sedentary behaviour, the results showed a big difference between the sitting behaviour of the employees before the corona crisis, and during, which is considerably more now. Besides, meetings are more regularly attended in a seated position at the moment, than before at the office.

The results of sub-question two showed several different international practices of healthy meetings to reduce sedentary behaviour. On standing meetings is mentioned short meetings work best. Despite standing during these meetings is not always mentioned in the literature, it is definitely seen as important. On walking meetings, two types of implementation are described: a protocol with seven components and a service design including a route with signs. Lastly, the meeting on desk-bikes is found to be effective for reducing sedentary behaviour among office workers.

Sub-question three firstly revealed the behavioural determinants of employees that have influence on the implementation of healthy meetings. With use of the theory of planned behaviour, the attitude toward the behaviour, subjective norms, and their perceived behavioural control are examined (Ajzen, 1991). Standing meetings are experienced as positive and are most popular among employees. Social pressure and organisational culture are mentioned as an influence for engaging in healthy meetings. Lastly, it is mentioned that once the resources are present, employees will attend in standing meetings sooner.

In sub-question four, the factors that influence sedentary behaviour are discussed, with important ones being the working environment, and all aspects relating the social and cultural context. Interventions are needed for reducing sedentary behaviour, in particular with multi-components and which are solely focusing on reducing sedentary behaviour. The results on the behaviour change wheel (Michie et al. 2011) provides the best strategies for interventions that target sedentary behaviour.

The fifth sub-question discusses the economic, financial, legal and internal issues that are relevant to this research. Organisation X organises yearly health days with activities, and a redecoration of the office is planned in the future. Regarding legislation about sedentary behaviour, nothing exists in international or Dutch law. However, the World Health Organisation does provide guidelines on reducing sedentary behaviour.

6. Conclusion, recommendations & discussion

6.1 Introduction

In the following chapter, firstly conclusions are provided based upon the results of each sub-question. Thereafter, the main question of this research will be answered. Secondly, relevant recommendations are given based upon the conclusions. Finally, in the discussion, the reliability and validity of the research are reviewed and a suggestion for follow-up research is provided.

6.2 Conclusion

6.2.1 Conclusion sub-question 1

The current meetings are held online which has caused the employees to miss personal interaction between colleagues. Regarding sedentary behaviour of employees, the results show it went up significantly among the employees in general, and during meetings, since the beginning of the corona crisis. Employees currently have less opportunity to attend meetings in a different position than seated, for which was more possibility at the office. The overall sedentary behaviour of employees per working day is considered high, as most employees sit prolonged periods of 30 minutes or more without standing or walking.

6.2.2 Conclusion sub-question 2

Regarding best practices of standing meetings, it can be concluded it works best for short meetings of 15 minutes or less, with one person leading the meeting. The right facilities are proven to be essential for these type of meetings, since high standing tables provide comfort. The daily stand-up meeting is effective for departments that deal with a lot of decision-making processes, and works best if planned at the same time every day.

For walking meetings, it is proven by two studies that visibility in the physical environment is an important aspect. Setting out a route makes walking meetings more easy. Meetings on desk-bikes have not been researched to a great extent, however, it can be concluded that these meetings increase health among office workers and reduce sitting behaviour. Besides, the results from literature as well as from quantitative research, show that providing information on how to engage in healthy meetings will have a positive effect on participants.

6.2.3 Conclusion sub-question 3

The outcome for the most positive attitude of employees is towards standing meetings. The most favourable outcome is associated with the option to alternate between sitting and standing. Furthermore, the biggest influence of subjective norms of employees towards healthy meetings is the social pressure/social culture in the organisation. When one employee engages in the behaviour, another is likely to engage in it as well.

The ability to engage in healthy meetings, is found to be especially influenced by the control employees have over the office environment. This is enhanced by adding more facilities like standing tables at the office. Regarding walking meetings, the results show that those work best in pairs or three people at maximum, with an informal character. Moreover, a lack of resources at home make it more difficult for employees to have healthy meetings, which asks for an alternative advice.

6.2.4 Conclusion sub-question 4

Furthermore, the results show that the following levels are most often included in an intervention: the social (organisational), individual and environmental levels. An intervention needs to be designed that is solely focusing on reducing sedentary behaviour, with use of the intervention mapping approach (Bartholomew et al. 2016). The approach focuses on ecological levels in the process of designing an intervention, which is concluded to be the best fit with the findings. Furthermore, an intervention that employees prefer most, is a guide with information on healthy meetings.

6.2.5 Conclusion sub-question 5

At the organisation attention is already paid towards healthy working, with the means of a vitality plan. However, not enough attention is paid yet towards the subject sedentary behaviour. Furthermore, the results show that absenteeism among office workers can be reduced when their sedentary behaviour is being reduced. Lastly, regarding internal processes, the planning of the redecoration of the office provides perspective for the outcome of this research.

6.2.6 Answering the main question

In the following sub-chapter, a final answer will be given to the main question which has been the focus throughout this research:

- ❖ ***How can organisation X facilitate and stimulate healthy meetings to reduce the sedentary behaviour of employees?***
 - By designing a multi-component intervention that contains all three types of healthy meetings, with focus on influencing the organisational, individual and environmental level. The intervention should aim to consider the behavioural determinants that are found to have the most influence on employees.

6.3 Recommendations

To continue on the information provided in the previous chapter, the recommendations will be presented in the following sub-chapter.

The recommendations are given based upon the three levels the intervention should focus on, which is mentioned before in the previous sub-chapter. The three levels all contain different recommendations that the organisation should focus on, including an explanation on how it should be implemented into the organisation.

The multi-component intervention is advised to be implemented around the time the redecoration of the office is planned, of which a certain date is not provided. The total duration of the intervention is recommended to be 3 months, which is based on at least two articles that implemented multi-component interventions for a total of three months (Neuhaus et al. 2014; Waters et al. 2016).

6.3.1 Organisational level

Increasing awareness

For the first part of the multi-component intervention, it is recommended for organisation X to increase the awareness of sedentary behaviour among employees, by the means of a workshop on the risks of prolonged sitting. It seems that the general knowledge on the risks of sedentary

behaviour are not quite familiar yet among employees. Increasing awareness is proven to be one of the most promising behaviour change techniques in the study of Gardner et al. (2016). It is advised to organise the workshop during a general gathering, where all employees are supposed to be present. This way, all employees are reached at the same time, which reduces the chance of missing out on someone. The general management board is responsible for organising this into the program of a general gathering.

To begin with, the workshop is organised once to enhance awareness. However, to increase awareness among employees even further, it is recommended to raise the subject on sedentary behaviour during the health days that return yearly at organisation X. Since these health days are all about the health and well-being of employees, the subject sedentary behaviour can easily be implemented in the program since it fits well together.

Cultural/social changes

Secondly, changing the organisational cultural and social norms is recommended for successfully reducing sedentary behaviour. Firstly, having healthy meetings should be normalised within organisation X by providing clear information on all three types. It is recommended the organisation provides information on how to start with standing, walking as well as cycling meetings, which is explained further in the third paragraph.

Secondly, all managers must play a proactive role in reducing the sedentary behaviour of employees, by setting a good example. It is recommended that the managers stimulate the employees by engaging in healthy meetings themselves, to encourage them to do so as well. This is based on the finding from McGuckin et al. (2017) that mention the importance of social support in forms of encouragement from the management. Besides, social pressure is the factor that was found to influence the subjective norms of employees most.

For standing meetings, it is recommended to normalise standing up more regularly during meetings. The managers/team leaders are responsible for this. This is advised to do by introducing short moments of movement/standing during a meeting. This is based upon the interview with Pam ten Broeke, where ten Broeke explains reducing sedentary behaviour with interventions that focus on encouraging standing up every 30 minutes, rather than on reducing the total sitting time per day, will be more effective. This recommendation can also be implemented during the current situation with online meetings.

For walking meetings, it is recommended to provide the employees with a pre-made guide including walking routes near the office of 25-30 minutes and that it works best for informal meetings with 2-3 persons. For the current situation where all employees work at home, it is recommended that walking meetings are encouraged by managers by means of normalising walking while discussing subjects with a colleague, among the employees. This can be done by introducing it regularly during the start of the week. This will improve a problem which was encountered by multiple employees: the personal interaction that is currently lacking at the online meetings.

Lastly, for desk-bike meetings it is recommended to provide a list of all the health benefits of these meetings to the employees, which are proven to be decreasing stress and fatigue, and increasing

well-being, focus and attention during these meetings by the study of Hervieux et al. (2021). Besides, the fatigue and stress among participants were perceived to be lower even in the hours that followed after the meeting (Hervieux et al. 2021).

6.3.2 Environmental level

For the environmental context, it is recommended to invest in adjustable meeting tables, matching stand stools, and desk-bikes. The investment will play a big role in reducing the sedentary behaviour of employees, since the right facilities are crucial to be able to facilitate healthy meetings as comfortable as possible. The study of Danquah & Tolstrup (2020) show that participants took part in standing meetings, as long as the facilities were present.

The substantiation for the adjustable meeting tables and matching stools is based on the preference from employees that is mentioned many times during the interviews, namely the possibility to alternate between sitting and standing during a meeting. Furthermore, it will increase the perceived behavioural control employees have over standing meetings, which is found to be most influenced by the office environment. Therefore, it is recommended to tackle this issue by doing the investment. The reason organisation X will benefit more from adjustable meeting tables rather than from basic high standing tables, is because standing for longer periods is not just unhealthy, but can also feel as a bigger task to undertake for the employees according to Pam ten Broeke.

Additional information on the investment costs of the two types of adjustable meeting tables and desk-bikes, and one type of stand stool are presented in Appendix 6.

6.3.3 Individual level

Lastly, at the individual level of the intervention it is recommended that managers of each department start with individual coaching on the subject sedentary behaviour, once every two weeks. This way, the employees keep informed on the subject sedentary behaviour, which is automatically related to increasing awareness. With coaching, employees can discuss their personal preferences on how to reduce sedentary behaviour with the managers, which enables a better view on what components fit best for what employee. Personal goals can be formulated so the progress can be discussed and monitored. According to the study of Gardner et al. (2016), reviewing behavioural goals and self-monitoring the behaviour are two of the six most promising techniques for reducing sedentary behaviour from the Behaviour Change Wheel (Michie et al. 2011).

Secondly, it is recommended to organise a group coaching per department every month during the intervention, to increase interaction between employees. Since the results show that social pressure has a significant influence on the subjective norms of employees towards healthy meetings, it is advised to use group coaching for positive outcomes towards reducing sedentary behaviour. When an employee perceives or learns that someone is engaging in a behaviour, one is more likely to engage in it as well. Both the individual coaching as the group coaching are feasible in the office environment and the home setting, through online coaching.

6.4 Discussion

6.4.1 Review on validity & reliability

In terms of validity, during a large part of the duration of this research there were some issues. For a long time, there was uncertainty surrounding whether or not the research could take place at organisation X. The context of the research changed regularly, as well as the person of contact. Fortunately, the issue was resolved in the end, which meant the research could finally start. However, this resulted with the researcher starting with collecting the data, before entirely finalising the theoretical framework. This could be a threat to validity.

Furthermore, if the research is carried out another time it is believed there is a high probability that the outcomes will remain consistent. For the interviews, the reliability is ensured by applying the same approach with each of the employees of organisation X. Moreover, a lack of experience from the researcher in conducting interviews, especially online interviews, results in lower validity. However, to ensure validity on this subject, the researcher applied multiple data collection methods including a large number of interviews, to obtain as much confirmatory evidence as possible and to increase the quality of the interviews over time.

The limitations of this research is firstly that more theory could have been applied. The reason for having this, is because of the size of the information that was already retrieved with other research methods. Besides, the way of measuring sedentary behaviour could have been done better. This is now just measured with the questionnaire, based upon an estimation from the employees.

6.4.2 Follow-up research

However, it is beyond the scope of this study to do research in the whole subject of reducing sedentary behaviour, since a considerable amount of scientific articles exist on the subject. Therefore, a suggestion for follow-up research will be made. The Intervention Mapping approach (Bartholomew et al. 2016) is believed to be a perfect tool to design an intervention of high quality. This particular research has laid a significant foundation for the approach, since many steps can be fulfilled with the data out of this research, including the data from the Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991). By using this approach, the intervention can be successfully implemented into practice when all steps are finalised.

Bibliography

Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 50, 179-211. Retrieved on 13-11-2020.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/074959789190020T>

Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior*. New York: Open University Press. Retrieved on 13-11-2020, from: <https://ebookcentral-proquest-com.nlhlg.idm.oclc.org/lib/hanzen-ebooks/detail.action?docID=287791>

Ajzen, I. (2020). *The theory of planned behavior: Frequently asked questions*. Hum Behav & Emerg Tech. 2020;2, pp. 314-324. Retrieved on 22-12-2020, from: <https://onlinelibrary-wiley-com.nlhlg.idm.oclc.org/doi/full/10.1002/hbe2.195?sid=worldcat.org>

Arboportaal. (n.d.). *Mogelijke maatregelen*. Retrieved on 27-12-2020, from:

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zittend-werk/mogelijke-maatregelen>

Arboportaal. (n.d.). *Wat zegt de wet over zittend werk?* Retrieved on 27-12-2020, from:

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zittend-werk/wat-zegt-de-wet-over-zittend-werk>

Bartholomew, E.L.K., Markham, C.M., Ruiter, R.A.C., Fernández, M.E., Kok, G., Parcel, G.S. (2016). *Planning Health Promotion Programs: An Intervention Mapping Approach*. Jossey-Bass Inc. [E-book]. Retrieved on 23-12-2020, from: <https://web-a-ebSCOhost-com.nlhlg.idm.oclc.org/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzExMzk2ODVfX0FO0?sid=be762e7b-23a4-4cf6-a385-fd4cc81980db@sessionmgr4008&vid=0&format=EB&rid=1>

Berninger, N.M., ten Hoor, G.A., Plasqui, G., Kok, G., Peters, G-J.Y., Ruiter, R.A.C. (2020). *Sedentary Work in Desk-Dominated Environments: A Data-Driven Intervention Using Intervention Mapping*. JMIR Formative Research, 4(7), pp. 1-14. Retrieved on 26-12-2020, from:

<https://formative.jmir.org/2020/7/e14951/pdf>

Biddle, S.J.H., Bennie, J.A., Bauman, A.E., Chau, J.Y., Dunstan, D., Owen, N., Stamatakis, E., van Uffelen, J.G.Z. (2016). *Too much sitting and all-cause mortality: is there a causal link?* BMC Public Health, 16(635), pp. 1-10. Retrieved on 04-01-2021, from:

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4960753/pdf/12889_2016_Article_3307.pdf

Bluedorn, A.C., Turban, D.B., Love, M.S. (1999). *The Effects of Stand-Up and Sit-Down Meeting Formats on Meeting Outcomes*. Journal of Applied Psychology, 84(2), pp. 277-285. Retrieved on 21-12-2020, from:

<https://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=12129281&S=R&D=buh&EbscoContent=dGJyMMvI7ESeqK84wtvhOLCmsEieprJSsKa4SK%2BWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGts023rLBRuePfgex44Dt6fIA>

Buck, C., Loyen, A., Foraita, R., Van Cauwenberg, J., De Craemer, M., Mac Donncha, C., Oppert, J-M., Brug, J., Lien, N., Cardon, G., Pigeot, I., Chastin, S. (2019). *Factors influencing sedentary behaviour: A*

system based analysis using Bayesian networks within DEDIPAC. PLoS ONE, 14(1), pp. 1-18. Retrieved on 22-12-2020, from: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211546>

Carter, S., Hartman, Y., Holder, S., Thijssen, D.H., Hopkins, N.D. (2017). *Sedentary Behavior and Cardiovascular Disease Risk: Mediating Mechanisms*. American College of Sports Medicine, Exercise and Sport Sciences Reviews, 45(2), pp. 80-86. Retrieved on 04-01-2021, from: https://journals.lww.com/acsm-essr/Fulltext/2017/04000/Sedentary_Behavior_and_Cardiovascular_Disease.5.aspx

Chastin, S.F.M., De Craemer, M., Lien, N., Banaards, C., Buck, C., Oppert, J-M., Nazare, J-A., Lakerveld, J., O'Donoghue, G., Holdsworth, M., Owen, N., Brug, J., Cardon, G. (2016). *The SOS-framework (Systems of Sedentary behaviours): an international transdisciplinary consensus framework for the study of determinants, research priorities and policy on sedentary behaviour across the life course: a DEDIPAC-study*. International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity, 13(83), pp. 1-13. Retrieved on 22-12-2020, from: <https://ijbnpa.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12966-016-0409-3>

Chau J.Y., Grunseit A.C., Chey T., Stamatakis E., Brown W.J., Matthews C.E., Bauman, A.E., van der Ploeg, H.P. (2013). *Daily Sitting Time and All-Cause Mortality: A Meta-Analysis*. PLoS ONE. 8(11), pp. 1-14. Retrieved on 04-01-2021, from: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0080000>

Chu, A.H.Y., Ng, S.H.X., Tan, C.S., Win, A.M., Koh, D., Müller-Riemenschneider, F. (2016). *A systematic review and meta-analysis of workplace intervention strategies to reduce sedentary time in white-collar workers*. Obesity Reviews, 17, pp. 467-481. Retrieved on 23-12-2020, from: <https://onlinelibrary-wiley-com.nlhgw.idm.oclc.org/doi/pdfdirect/10.1111/obr.12388>

Damen, I., Brankaert, R., Megens, C., van Wesemael, P., Brombacher, A., Vos, S. (2018). *Let's Walk and Talk: A Design Case to Integrate an Active Lifestyle into Daily Office Life*. CHI 2018, CS10, pp. 1-10. Retrieved on 18-12-2020, from: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3170427.3174353>

Danquah, I.H., Tolstrup, J.S. (2020). *Standing Meetings are Feasible and Effective in Reducing Sitting Time among Office Workers-Walking Meetings are Not: Mixed-Methods Results on the Feasibility and Effectiveness of Active Meetings Based on Data from the "Take a Stand!" Study*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(5), pp. 1-7. Retrieved on 21-12-2020, from: <https://doi.org/10.3390/ijerph17051713>

De Cocker, K., Veldeman, C., De Bacquer, D., Braeckman, L., Owen, N., Cardon, G., De Bourdeaudhuij, I. (2015). *Acceptability and feasibility of potential intervention strategies for influencing sedentary time at work: focus group interviews in executives and employees*. International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity, 12(22), pp. 1-11. Retrieved on 23-12-2020, from: https://www.researchgate.net/publication/273520242_Acceptability_and_feasibility_of_potential_intervention_strategies_for_influencing_sedentary_time_at_work_Focus_group_interviews_in_executives_and_employees

Ding, D., Lawson, K.D., Kolbe-Alexander, T.L., Finkelstein, E.A., Katzmarzyk, P.T., van Mechelen, W., Pratt, M. (2016). *The economic burden of physical inactivity: a global analysis of major non-communicable diseases*. The Lancet, 388, pp. 1311-1324. Retrieved on 27-12-2020, from: <https://www.sciencedirect.com.nlhgh.idm.oclc.org/science/article/pii/S014067361630383X>

Ergo2Go. (n.d.). *Deskbike Large bureaufiets (>185 cm)*. Retrieved on 28-12-2020, from: <https://www.ergo2go.nl/werkplekinrichting/bureaufiets/deskbike-large-bureaufiets-185-cm.html>

European Commission. (2017). *Special Eurobarometer 472 Report, Sport and Physical Activity*. Retrieved on 04-01-2021, from: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/82432>

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. New York: Wiley.

Gardner, B., Smith, L., Lorencatto, F., Hamer, M., Biddle, S.J.H. (2016). *How to reduce sitting time? A review of behaviour change strategies used in sedentary behaviour reduction interventions among adults*. Health Psychology Review, 10(1), pp. 89-112. Retrieved on 26-12-2020, from: , <http://dx.doi.org/10.1080/17437199.2015.1082146>

Gezondheidsraad. (2017). *Beweegrichtlijnen 2017*. Retrieved on 27-12-2020, from: <https://www.gezondheidsraad.nl/documenten/adviezen/2017/08/22/beweegrichtlijnen-2017>

Hadgraft, N.T., Brakenridge, C.L., LaMontagne, A.D., Fjeldsoe, B.S., Lynch, B.M., Dunstan, D.W., Owen, N., Healy, G.N., Lawler, S.P. (2016). *Feasibility and acceptability of reducing workplace sitting time: a qualitative study with Australian office workers*. BMC Public Health, 16(933), pp. 1-14. Retrieved on 23-12-2020, from: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3611-y>

Harvard T.H. Chan School of Public Health (n.d.). *Staying Active*. Retrieved on 17-12-2020, from: <https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/staying-active/>

Health 2 Work. (n.d.). *Ergodeskbike Basic 2.0 Bureaufiets*. Retrieved on 28-12-2020, from: https://www.health2work.nl/ergodeskbike-basic-2?qooqie_creative_id=487913293130&keywords=deskbike&gclid=Cj0KCQiAoab_BRCxARIsANMx4S6nXUIz5C7H5p-lc1MLUzvbQR3xgHppDQMIMow4ddLbvYE_dHT37EsaAgHXEALw_wcB

Hervieux, V., Tremblay A., Biron, C. (2021). *Active meetings on stationary bicycle: An intervention to promote health at work without impairing performance*. Applied Ergonomics, 90, pp. 1-7. Retrieved on 17-12-2020, from: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0003687020302180?token=E327FA80BADFA36DA3743E26C9B9C25DC60D0B6A7598387D3E60E5C1DA118A3AE37A4EF90897E0AA645A635C53A303D5>

Honda, T., Chen, S., Yonemoto, K., Kishimoto, H., Chen, T., Narazaki, K., Haeuchi, Y., Kumagai, S. (2016). *Sedentary bout durations and metabolic syndrome among working adults: a prospective cohort study*. BMC Public Health, 16(888), pp. 1-9. Retrieved on 27-12-2020, from: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5000401/pdf/12889_2016_Article_3570.pdf

Hutcheson, A.K., Piazza, A.J., Knowlden, A.P. (2018). *Work Site-Based Environmental Interventions to Reduce Sedentary Behavior: A Systematic Review*. American Journal of Health Promotion, 32(1), pp. 32-47. Retrieved on 23-12-2020, from: <https://journals-sagepub-com.nlhhg.idm.oclc.org/doi/pdf/10.1177/0890117116674681>

Intervention Mapping. (n.d.). *Intervention Mapping*. Retrieved on 23-12-2020, from: <https://interventionmapping.com/>

Jochem C., Schmid D., Leitzmann M.F. (2018). *Introduction to Sedentary Behaviour Epidemiology*. In: Jochem C., Schmid D., Leitzmann M.F. (eds) *Sedentary Behaviour Epidemiology*. Springer Series on Epidemiology and Public Health. Springer, Cham. Retrieved on 20-09-2020, from: https://doi.org/10.1007/978-3-319-61552-3_1

Kling, H.E., Yang, X., Messiah, S.E., Arheart, K.L., Brannan, D., Caban-Martinez, A.J. (2016). *Opportunities for Increased Physical Activity in the Workplace: the Walking Meeting (WaM) Pilot Study, Miami, 2015*. Preventing Chronic Disease, 13(83), pp. 1-8. Retrieved on 18-12-2020, from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4927270/pdf/PCD-13-E83.pdf>

Lindemann, N. (August 8, 2019). What's the average survey response rate? [2019 benchmark]. Retrieved on 9-12-2020, from: <https://surveyanyplace.com/average-survey-response-rate/>

Lynch, B.M., Mahmood, S., Boyle, T. (2018). *Sedentary Behaviour and Cancer*. In: Leitzmann M., Jochem C., Schmid D. (eds) *Sedentary Behaviour Epidemiology*. Springer Series on Epidemiology and Public Health. Springer, Cham. Retrieved on 04-01-2021, from: <https://link-springer-com.nlhhg.idm.oclc.org/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-61552-3.pdf>

Magnon V., Vallet G.T., Auxiette C. (2018). *Sedentary Behavior at Work and Cognitive Functioning: A Systematic Review*. Frontiers in Public Health, 6(239), 1-14. Retrieved on 04-01-2021, from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6127206/pdf/fpubh-06-00239.pdf>

Mansfield L., Hall J., Smith L., Rasch M., Reeves E., Dewitt S., Gardner B. (26 June 2018). *"Could you sit down please?" A qualitative analysis of employees' experiences of standing in normally-seated workplace meetings*. PLoS ONE, 13(6), pp. 1-16. Retrieved on 22-09-2020, from: <https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0198483&type=printable>

McGuckin, T., Sealey, R., Barnett, F. (2017). *Planning for sedentary behaviour interventions: office workers' survey and focus group responses*. Perspectives in Public Health, 137(6), pp. 316-321. Retrieved on 23-12-2020, from: <https://journals-sagepub-com.nlhhg.idm.oclc.org/doi/pdf/10.1177/1757913917698003>

Michie, S. (n.d.) Designing interventions to change eating behaviours. ResearchGate. Retrieved on 17-12-2020, from: https://www.researchgate.net/figure/Colour-online-The-Behaviour-Change-Wheel-2_fig1_276511136

Michie, S., van Stralen, M.M., West R. (April 23, 2011). *The behaviour change Wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions*. Implementation Science, 6(42), pp. 1-11. Retrieved on 13-11-2020, from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3096582/pdf/1748-5908-6-42.pdf>

Multi Ratio. (n.d.). *Multi Ratio MRC vergadertafel zit-sta elektrisch*. Retrieved on 28-12-2020, from: <https://www.multiratio.nl/multi-ratio-mrc-vergadertafel-zit-sta-elektrisch>

Neuhaus, M., Healy, G.N., Fjeldsoe, B.S., Lawler, S., Owen, N., Dunstan, D.W., LaMontagne, A.D., Eakin, E.G. (2014). *Iterative development of Stand Up Australia: a multi-component intervention to reduce workplace sitting*. International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity, 11(21), pp. 1-11. Retrieved on 23-12-2020, from: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/1479-5868-11-21.pdf>

Owen, N., Sugiyama, T., Eakin, E.E., Gardiner, P.A., Tremblay, M.S., Sallis, J.F. (2011). *Adults' sedentary behavior determinants and interventions*. American Journal of Preventive Medicine, 41(2), pp. 189-196. Retrieved on 23-12-2020, from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21767727/>

Patterson, R., McNamara, E., Tainio, M., Héricks de Sá, T., Smith, A.D., Sharp, S.J., Edwards, P., Woodcock, J., Brage, S., Wijndaele, K. (2018). *Sedentary behaviour and risk of all-cause, cardiovascular and cancer mortality, and incident type 2 diabetes: a systematic review and dose response meta-analysis*. European Journal of Epidemiology, 33, pp. 811-829. Retrieved on 04-01-2021, from: <https://doi.org/10.1007/s10654-018-0380-1>

Prince, S.A., Saunders, T.J., Gresty, K., Reid, R.D. (2014). *A comparison of the effectiveness of physical activity and sedentary behaviour interventions in reducing sedentary time in adults: a systematic review and meta-analysis of controlled trials*. Obesity Reviews, 15, pp. 905-919. Retrieved on 23-12-2020. doi: 10.1111/obr.12215

RIVM. (2019). *Zitgedrag*. Retrieved on 04-01-2021, from: <https://www.sportenbewegenincijfers.nl/kernindicatoren/zitgedrag>

Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited. Retrieved on 26-09-2019, from: <https://eclass.hmu.gr/modules/document/file.php/DLH105/Research%20Methods%20for%20Business%20Students%2C%205th%20Edition.pdf>

Stray V., Sjøberg D.I.K, Dybå T. (2016). *The daily stand-up meeting: A grounded theory study*. The Journal of Systems and Software. 114, pp. 101-124. Retrieved on 18-12-2020, from: <https://www.sciencedirect-com.nlhgh.idm.oclc.org/science/article/pii/S0164121216000066>

Stray, V., Brede Moe, N., Sjøberg, D.I.K. (2020). *Daily Stand-Up Meetings. Start Breaking the Rules!* IEEE Software, 37(3), pp. 70-77. Retrieved on 21-12-2020, from:
<http://doi:10.1109/MS.2018.2875988>

Thorp, A.A., Healy, G.N., Winkler, E., Clark, B.K., Gardiner, P.A., Owen, N., Dunstan, D.W. (2012). *Prolonged sedentary time and physical activity in workplace and non-work contexts: a cross-sectional study of office, customer service and call centre employees.* International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity, 9(128), pp. 1-9. Retrieved on 27-12-2020, from:
<https://ijbnpa.biomedcentral.com/articles/10.1186/1479-5868-9-128>

TNO. (2016). *Factsheet 'Langdurig zitten op het werk'.* Retrieved on 27-12-2020, from:
<https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2020/09/Factsheet-Langdurig-Zitten-TNO.pdf>

Waters, C.N., Ling, E.P., Chu, A.H.Y., Ng, S.H.X, Chia, A., Lim, Y.W., Müller-Riemenschneider, F. (2016). *Assessing and understanding sedentary behaviour in office-based working adults: a mixed-method approach.* BMC Public Health, 16(360), pp. 2-11. Retrieved on 22-12-2020, from:
<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3023-z>

Wiekens, C.J. (2012). *Beïnvloeden en veranderen van gedrag.* Pearson Benelux.

Work Trainer. (n.d.). *Elektrisch 3 poot zit-sta vergadertafel – Steelforce675.* Retrieved on 28-12-2020, from: <https://www.worktrainer.nl/Verstelbare-vergadertafel-zit-sta#AskQuestionBlock>

World Health Organization. (2020). *WHO Guidelines on Physical Activity and Sedentary Behaviour.* Retrieved on 04-01-2021, from: <https://www.who.int/teams/health-promotion/physical-activity/developing-guidelines-on-physical-activity-and-sedentary-behaviour>

Zadelkruk Nederland. (n.d.). *Stahulp Zwart Hoog met Voetring.* Retrieved on 28-12-2020, from:
<https://www.zadelkruknederland.nl/stahulp-zwart-standaard-met-voetring-copy.html>

Zucker, A. (April 24, 2019). *The Daily Stand-Up Meeting: Best Practices.* Retrieved on 18-12-2020, from: <https://www.velociteach.com/2019/04/the-daily-stand-up-meeting/>

Zucker, A. (January 6, 2019). *Kanban 101: Improving How We Work.* Retrieved on 18-12-2020, from:
<https://pmessageentials.us/kanban-101-improving-how-we-work/>

Appendices

Appendix 1 – Questionnaire & Results

This questionnaire was created and conducted in collaboration with Nadia Hattingh, another student from International Facility Management who is writing her thesis at organisation X as well, on another subject. The reason for this is to avoid employees having to complete multiple questionnaires, which could have led to insufficient respondents for one the questionnaires in the end.

The questionnaire was conducted in Dutch, therefore the results including tables and graphs will be in Dutch but the important results in the report are written in English. Only the questions that were relevant for this research will be presented in this advisory report, which are 21 questions about meetings and sedentary behaviour, and 8 demographic questions.

Onderzoek thuiswerken en zitgedrag

Allereerst willen wij u hartelijk danken voor uw deelname aan dit onderzoek! Wij zijn Femke en Nadia, twee vierdejaarsstudenten van de opleiding International Facility Management aan de Hanzehogeschool Groningen. Momenteel zijn we bezig met onze afstudeeronderzoeken voor organisation X.

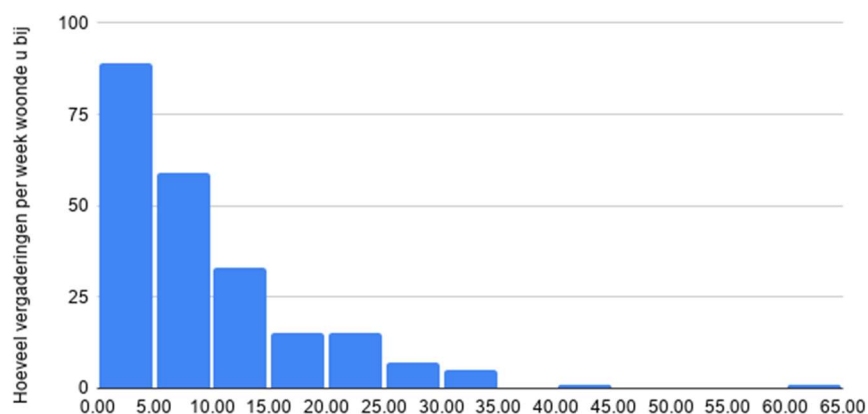
Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in hoe uw werksituatie was vóór de coronacrisis, uw ervaringen tijdens de coronacrisis en uw gewenste werksituatie wanneer het coronavirus geen gevaar meer vormt voor de volksgezondheid. Ook willen we graag inzicht krijgen in de manier waarop vergaderingen worden gehouden en het zitgedrag van medewerkers vóór en tijdens de coronacrisis.

Uw antwoorden en suggesties nemen we mee in een advies voor organisation X over hoe zij u het beste kunnen ondersteunen bij het thuiswerken en gezond vergaderen. Het invullen van deze vragenlijst duurt ongeveer 10 minuten. Er zal vertrouwelijk met uw antwoorden worden omgegaan en de resultaten worden geheel anoniem verwerkt.

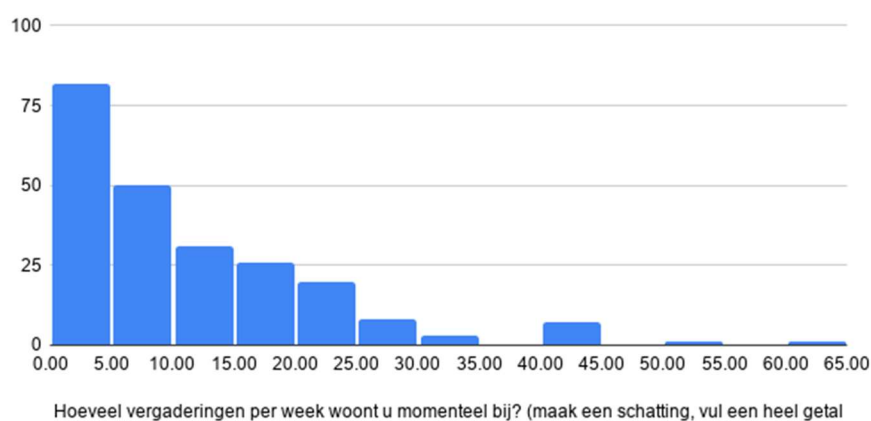
Omdat wij uw deelname zeer op prijs stellen, verloten wij vijf Tony Chocolonely repen en één Bol.com cadeaukaarten t.w.v. €20. Indien u kans wilt maken op één van de prijzen kunt u dit aangeven aan het einde van de vragenlijst. De winnaars krijgen op woensdag 9 december bericht. Mocht u nog vragen hebben kunt u contact opnemen met f.c.mulder@st.hanze.nl of n.hattingh@st.hanze.nl.

Met vriendelijke groet,
Femke Mulder
Nadia Hattingh

Hoeveel vergaderingen per week woonde u bij vóór de corona uitbraak? (maak een schatting, vul een heel getal in)

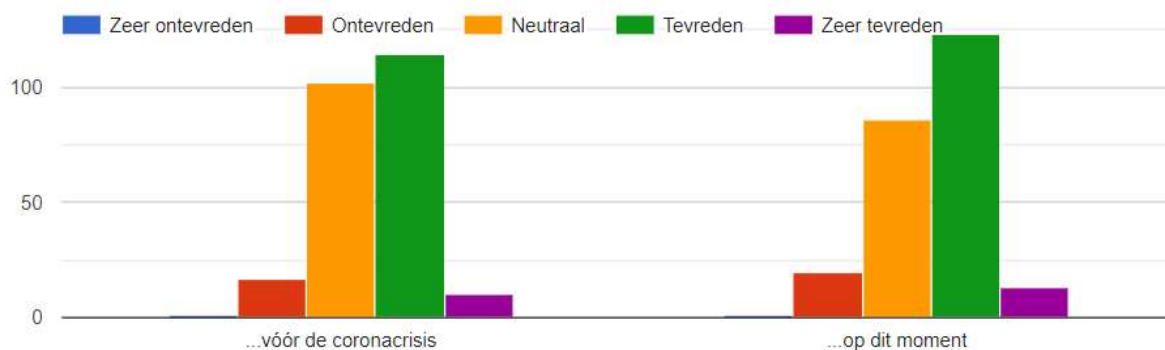


Hoeveel vergaderingen per week woont u momenteel bij? (maak een schatting, vul een heel getal in)

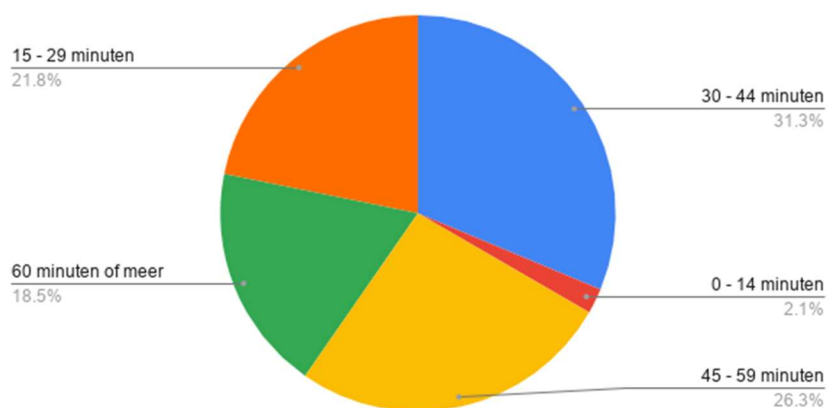


Hoeveel vergaderingen per week woont u momenteel bij? (maak een schatting, vul een heel getal)

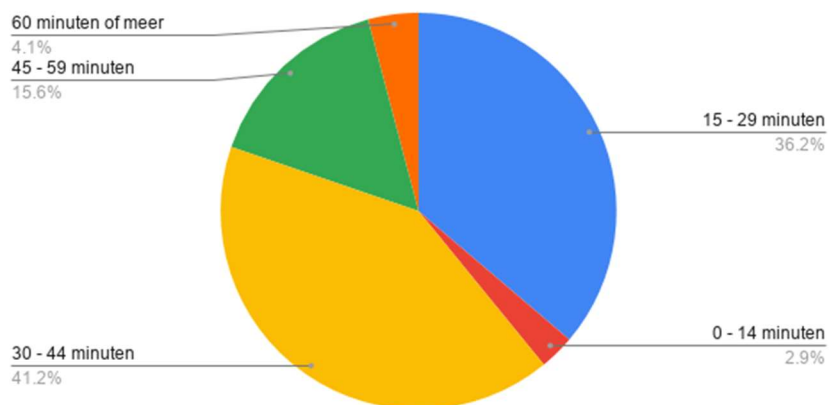
Hoe tevreden bent u over de vergaderingen...



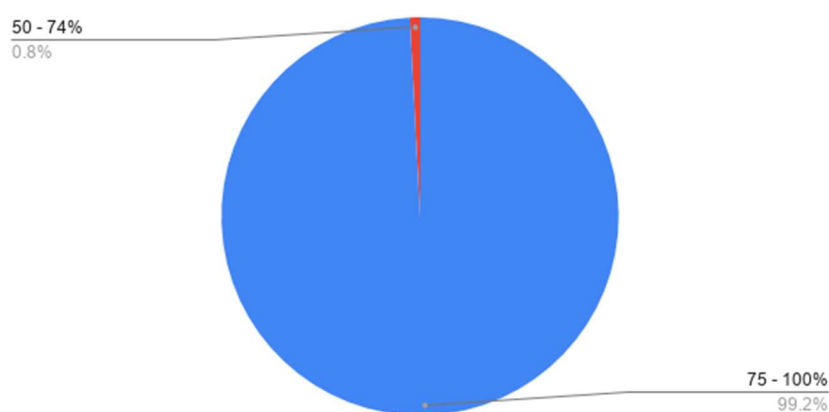
Hoe lang duurde een vergadering vóór de coronacrisis gemiddeld?



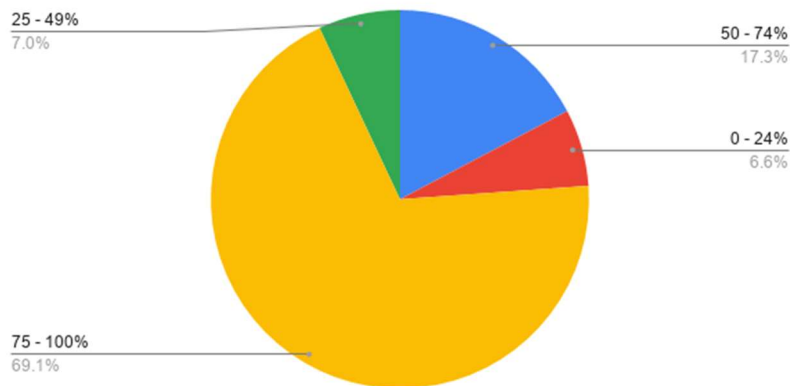
Hoe lang duren de (online) vergaderingen tegenwoordig gemiddeld?



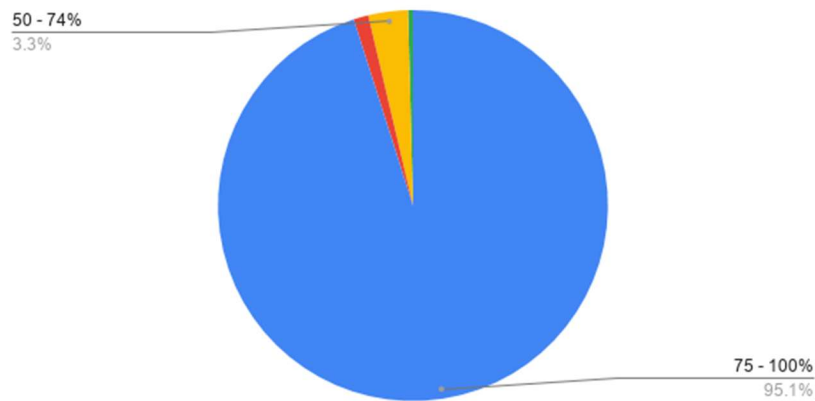
Hoeveel procent van de vergaderingen zijn tegenwoordig online?



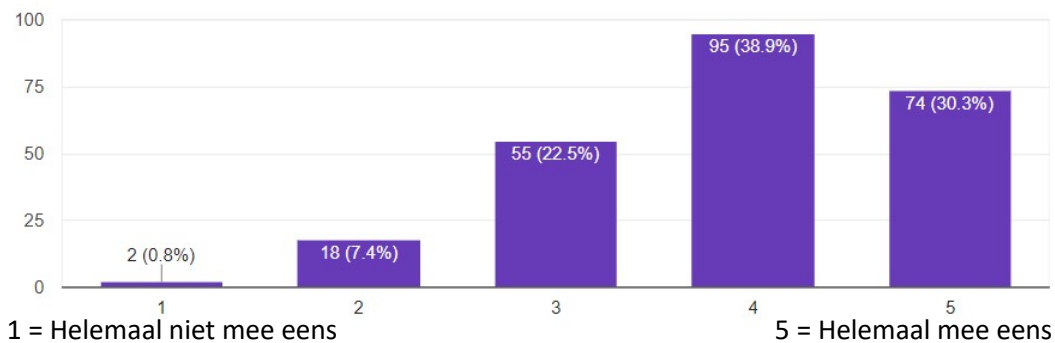
Hoeveel procent van de vergaderingen die u vóór de coronacrisis bijwoonde, bracht u zittend door?



Hoeveel procent van de vergaderingen die u tegenwoordig bijwoont, brengt u zittend door?



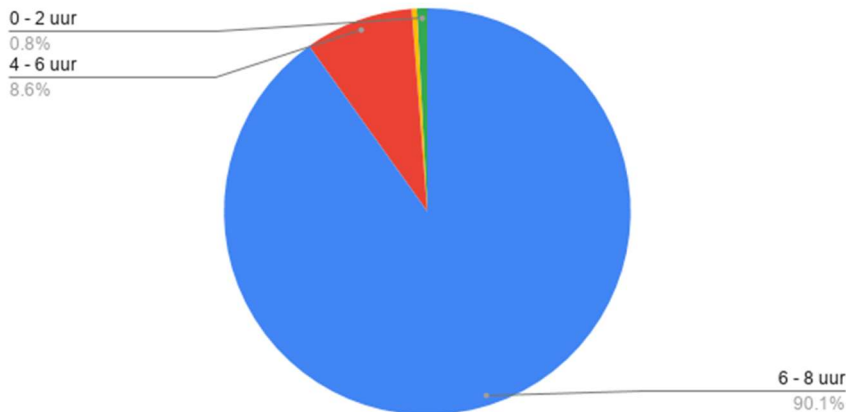
De vergaderingen tijdens de coronacrisis zijn net zo nuttig als vóór de coronacrisis.



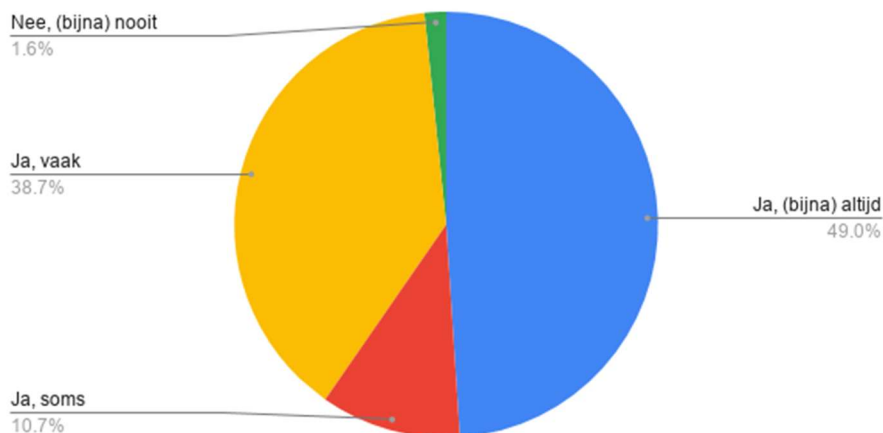
Wat zou u graag willen veranderen aan de vergaderingen tijdens de coronacrisis?

Wat	Hoe vaak
Beeldbellen vermoeiend/lastig	7
Via Teams meer kortaf, mis de interactie/non-verbale communicatie	21
Minder en kortere vergaderingen	10
Selectief mensen uitnodigen en meer structuur	4
Meer mogelijkheid om telefonisch/staand/wandelend te vergaderen	11
Vaker fysiek vergaderen wanneer dat handiger is	11
Men is sneller afgeleid	4
Niks, vergaderingen zijn juist efficiënter	12

Hoeveel uren per dag brengt u gemiddeld zittend door tijdens een werkdag op kantoor of thuis? (Denk hierbij aan zitten)



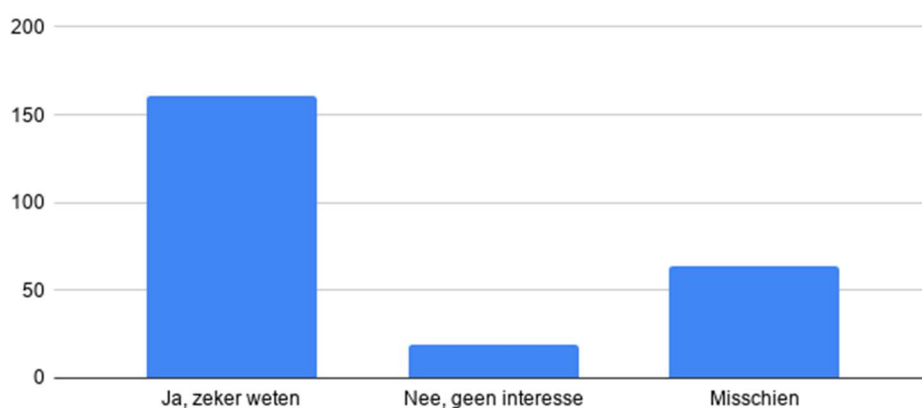
Zit u op een normale werkdag op kantoor of thuis 30 minuten of langer achter elkaar zonder af en toe te staan of te lopen?



Doet u momenteel al iets om uw zitgedrag te verminderen tijdens een werkdag op kantoor/thuis?

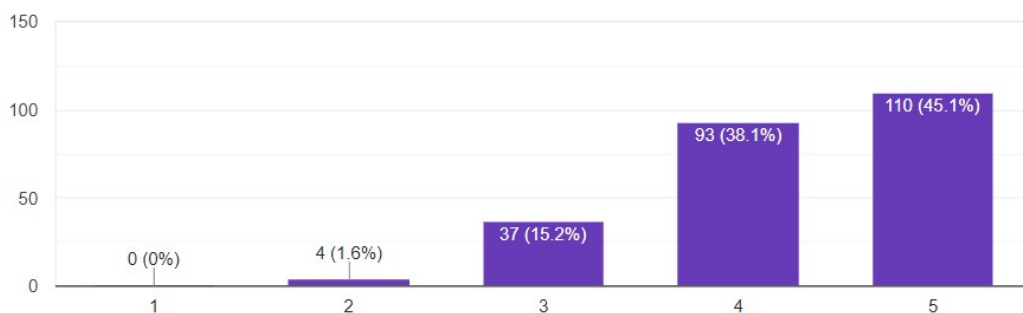
Wat	Hoe vaak
Vaker opstaan en even bewegen	46
Sporten/fietsen/wandelen/huishoudelijke taken tijdens de pauzes en/of tussen werkzaamheden door	67
Lopen naar koffiecorner/printer/toilet op kantoor	7
Zit-sta bureau/staand werken	12
Zitten op een fitnessbal	2
Wandelend bellen i.p.v. videobellen	5
Deskbike aangeschaft	1
Nee/niet genoeg	54
Nee, niet mogelijk vanwege functie of hoge werkdruk	7

Zou u interesse hebben om uw zitgedrag te verminderen tijdens uw werkdag?



Count of Zou u interesse hebben om uw zitgedrag te verminderen tijdens uw werkdag?

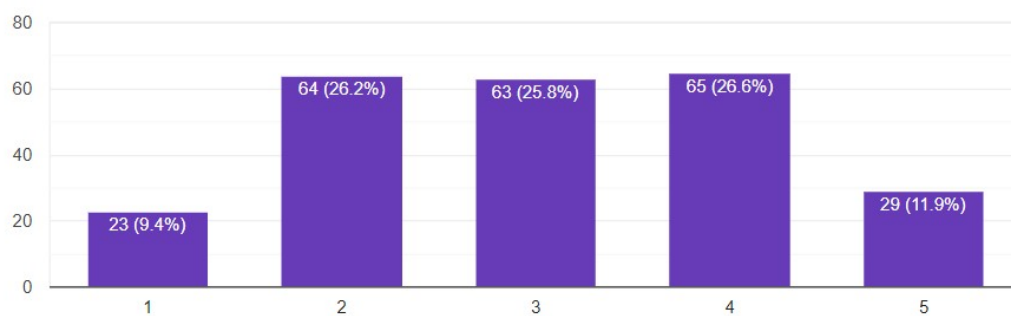
Hoe belangrijk vindt u het over het algemeen om in beweging te blijven op uw werk?



1 = Zeer onbelangrijk

5 = Zeer belangrijk

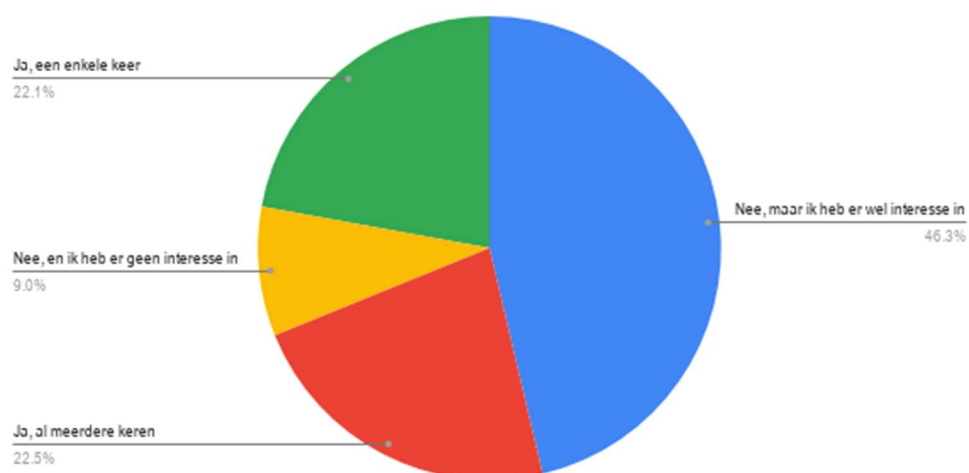
Het is haalbaar voor mij om te bewegen tijdens werkuren.



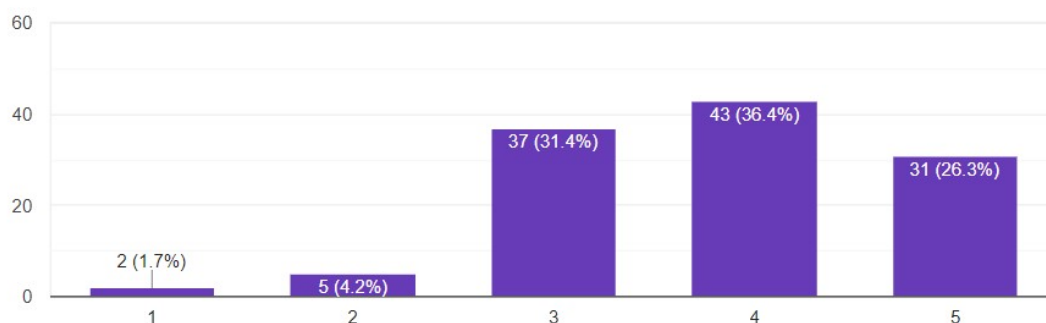
1 = Helemaal niet mee eens

5 = Helemaal mee eens

Heeft u wel eens op een gezondere manier vergaderd, op kantoor of thuis? (Denk bijvoorbeeld aan staand/wandelend).



Zo ja, wat vond u van deze gezondere manier van vergaderen? (indien niet van toepassing, dan kunt u deze



1 = Helemaal niet nuttig

5 = Buitengewoon nuttig

Welke van onderstaande voorbeelden van gezonder vergaderen zou u uit willen proberen tijdens werktijd?

Voorbeelden	Hoe vaak
Staand vergaderen (binnen en/of buiten)	165
Wandelend vergaderen (buiten)	148
Wandelend vergaderen (binnen: loopband)	32
Fietsend vergaderen (binnen: deskbike)	60
Fietsend vergaderen (buiten: (elektrische) fiets)	30
Geen van deze opties	26
Anders...	Staand vergaderen geen optie, rugproblemen: 1 Ligt aan het type overleg of het gezonder kan: 1

Welke van onderstaande interventies zou u kunnen motiveren om vaker gezond te vergaderen?

Interventies	Hoe vaak
Workshop over de voordelen en effecten van gezond vergaderen	57
Online notificaties (app) als herinnering	65
Een how-to guide met tips over verschillende vormen van gezond vergaderen	87
Een beloning	47
Geen van deze opties	52
Anders...	Deskbike: 1 Zit-sta bureau op kantoor: 4 Tijd krijgen om te bewegen: 1 Draadloze headset: 3 Het samen doen en elkaar motiveren: 3 Middelen beschikbaar stellen: 3 Beweeg/wandel-challenge: 1 Meer vergaderruimtes voor gezond vergaderen: 2

Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen over gezonder vergaderen op kantoor of thuis?

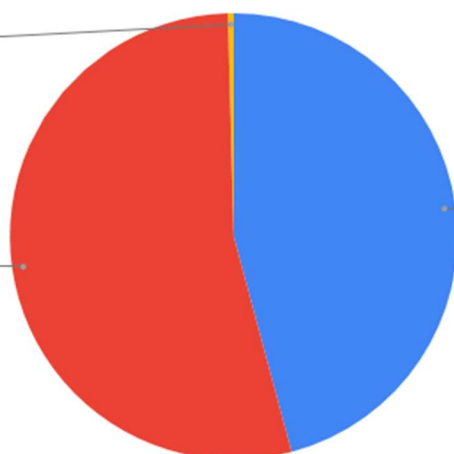
Suggesties	Hoe vaak
Inrichting kantoor meer richten op gezond vergaderen	3
Verstrekken van middelen vanuit werkgever	4
Gezondere voeding tijdens vergaderingen	1
Vergaderingen kort en efficiënt houden	7
Vaker staand, telefonisch en wandelend vergaderen	3
Vaste pauzemomenten inlassen	4
Zie geen voordeel in gezond vergaderen	2
Thuis lastiger om gezond te vergaderen	3

Buitentafel voor vergaderen	1
Gezond vergaderen een gewoonte maken/meer bespreekbaar maken	3
Toegang nodig tot systemen maakt gezond vergaderen lastig	3
Ligt aan het type overleg of het gezonder kan	1
Andere suggesties: Sportles aanbieden tijdens de werkdag: 3 Zit-sta bureau kantoor/thuis: 6 Tijd inplannen voor beweging: 4 Zelf thuis een sta-plek maken: 1	

Wat is uw geslacht?

Anders/Zeg ik liever
0,4%

Man
53,8%



Gem. leeftijd	40,5 jaar
Gem. aantal km's woon/werk verkeer	75,2 km

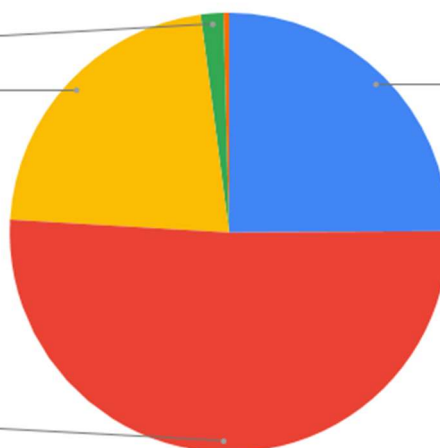
Vrouw
45,8%

Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

Voortgezet onderwijs
1,7%

WO
22,0%

HBO
51,0%



MBO
24,9%

Appendix 2 – Interview Schedules

In the following pages, four interview schedules are presented. Firstly, questions drawn up for the expert on sedentary behaviour, Pam ten Broeke. Followed by the schedules of the two managers of organisation X, and finally the schedule used for all employees.

Interview schedule – Pam ten Broeke, PhD psychology of sedentary behaviour

Inhoud	
Voorstellen	Ik zal me eerst even voorstellen: ik ben Femke Mulder en nu bezig met mijn afstudeeronderzoek. Ik wil ik je heel erg bedanken dat je tijd wou maken om een paar van mijn vragen te beantwoorden. Gezien je kennis in het onderwerp waar ik mee momenteel bezig ben, zal het heel waardevol zijn voor mijn onderzoek. Zoals je weet gaat mijn afstudeeropdracht over gezond vergaderen als manier om sedentair gedrag terug te dringen bij een organisatie. Het lijkt me dan ook heel interessant om jouw kijk op dit onderwerp te horen. Is het goed als ik dit gesprek opneem?
Inleiding	
1	Zou je kunnen uitleggen wat je momenteel doet als PhD student bij het Behavioural Science Institute?
2	Is het artikel over de dynamiek van het zitgedrag wat jullie hebben gepubliceerd, het eerste onderzoek hierover?
Kern	
3	Hoe zou jij in je eigen woorden ongezond sedentair gedrag definiëren?
4	Waar moet een interventie voor het verminderen van zitgedrag volgens jou aan voldoen?
5	Aangezien het in jullie artikel over de dynamiek van zitten gaat, denk je dat het kijken naar die wisselingen helpt om interventies te creëren?
6	Wat is jouw kijk op vitaal vergaderen als manier om zitgedrag te verminderen?
7	Wat voor invloed hebben sociale normen volgens jou op het verminderen van zitgedrag?
8	Wat vind jij dat de invloed is van managers in het verminderen van zitgedrag?
Afsluiting	Ik heb geen verdere vragen meer. Ik zal het interview uitwerken en het dan naar je opsturen. Heel erg bedankt voor je tijd en een fijne dag!

Interview schedule - Facility Manager

Inhoud	Korte introductie, want beide interviewers hebben de Facility Manager al meerdere keren gesproken.
Kern	
1	Hoe werden vergaderingen vóór de coronacrisis gefaciliteerd?
2	Hoe worden de vergaderingen ingepland?
3	Welke type vergaderingen zijn volgens jou haalbaar om op een actieve manier, bijv. staand, te doen?
4	Hoe haalbaar is het om deskbikes te realiseren binnen de organisatie?
5	Wordt er al wat gedaan vanuit de organisatie om staand of gezond vergaderen te stimuleren op kantoor?
6	Wat is de rol van managers volgens jou in het verminderen van zitgedrag?
7	Hoe zou je dit effectief kunnen communiceren en stimuleren naar thuiswerkers?
8	Is er over het algemeen al wel eens aandacht besteed aan dat veel zitten ongezond is?
9	Zijn er ook interne zaken of randvoorwaarden waar wij rekening mee moet houden voordat we ons advies kunnen uitbrengen?
Afsluiting	Is er nog iets wat je wilt toevoegen? Wij gaan het interview uitwerken en kunnen het naar je opsturen als je dat wil. Heel erg bedankt voor je tijd en een fijne dag!

Interview schedule – Human Resource Manager

Inhoud	
Voorstellen	Goedemorgen. Zullen we beginnen? Ten eerste willen wij je heel erg bedanken dat je tijd voor ons wou maken voor een interview. Ik zal me eerst even voorstellen: ik ben Femke en mijn onderzoek gaat over vitaal vergaderen als manier om zitgedrag te verminderen bij de werknemers.
Inleiding	
1	Wat heb je hiervoor gedaan?
2	Hoe zou je de cultuur van de organisatie omschrijven?
Kern	
3	Is er binnen de organisatie een beleid met betrekking tot gezond werken? En is er ook iets van een visie/beleid over zitgedrag?
4	Wordt of is er wel eens aandacht besteed aan het onderwerp zitgedrag binnen de organisatie?
5	Hou je jezelf wel eens bezig met zitgedrag of doe je zelf al iets om zitgedrag te verminderen?
6	Hoe zou je als manager een rol kunnen spelen in het verminderen van zitgedrag van medewerkers?
7	Kun je wat meer vertellen over jouw ervaring met gezond vergaderen?
8	Wat zou volgens jou medewerkers kunnen stimuleren om vaker gezond te vergaderen?
Afsluiting	Is er nog iets wat je wilt toevoegen? Wij gaan het interview uitwerken en kunnen het naar je opsturen als je dat wil. Heel erg bedankt voor je tijd en een fijne dag!

Interview schedule – employees

Inhoud	
Voorstellen	Goedemorgen. Zullen we beginnen? Ten eerste willen wij je heel erg bedanken dat je tijd voor ons wou maken voor een interview. Ik zal me eerst even voorstellen: ik ben Femke en mijn onderzoek gaat over vitaal vergaderen als manier om zitgedrag te verminderen bij de werknemers van organisation X. Met mijn vragen ga ik vooral in op je mening, ervaring en ideeën over de onderwerpen.
Kern	
1	Hoe zag een vergadering er vóór corona uit?
2	Hoe ziet een vergadering er nu uit? En wat is het grote verschil tussen nu en voor corona?
3	Vind je de vergaderingen nu efficiënter?
4	Wat voor type vergaderingen woon je bij? Welke hiervan zouden op een gezonde manier kunnen?
5	Enquête: wel/geen ervaring met gezond vergaderen: wel ervaring: doorvragen voor mening
6	Hoe zou je gemotiveerd kunnen worden om gezond te vergaderen op kantoor of thuis?
7	Hoe zou de organisatie volgens jou gezond vergaderen kunnen stimuleren?
8	Zittend vergaderen erg normaal in de kantooromgeving. Wat denk je dat het normaliseren van gezond vergaderen voor gevolgen zou hebben?
9	Enquête: wel/geen interesse in zitgedrag verminderen. Waarom wel/niet? Heb je een idee hoe je je zitgedrag zou willen verminderen?
10	Wat vind je dat de rol van de managers of leidinggevende is in het verminderen van zitgedrag van werknemers?
Afsluiting	Is er nog iets wat je wilt toevoegen? Wij gaan het interview uitwerken en kunnen het naar je opsturen als je dat wil. Heel erg bedankt voor je tijd en een fijne dag!

Appendix 3 – Transcripts of Interviews

The following pages include transcripts of a total of nine interviews. The interviews consist of one expert on the subject sedentary behaviour, six employees and two managers of organisation X. The interviews were used to answer sub-questions 1, 3, 4 and 5. The interviews are colour coded, the legend below shows which colour belongs to which question.

Sub-question 1:	<i>What is the current situation regarding meetings and the sedentary behaviour of employees at organisation X?</i>
Sub-question 3:	<i>What are the experiences, wishes and demands of employees of organisation X with regard to (healthy) meetings?</i>
Sub-question 4:	<i>How can organisation X influence the sedentary behaviour of their employees?</i>
Sub-question 5:	<i>What economic, financial, legal, and internal issues are relevant to consider in relation to the outcome of this research?</i>

Interviewee: Pam ten Broeke, PhD student, Behavioral Science Institute

Interviewers: Femke Mulder

Date: 23-11-2020

Location: Online – Zoom

Acronyms:

- PB = Pam ten Broeke
- Femke Mulder = FM

Meeting Start: 11:00

Meeting End: 11:24

Total recording time: 00:24:29 (24 minutes, 29 seconds)

[Intro]

Start transcript: 00:00:05

FM: Als eerste vraag ben ik wel heel benieuwd wat je nu doet als PhD bij het Behavioral Science Institute?

PB: Ja, ik ben dus nu denk ik halverwege mijn project, ik ben in september 2 jaar geleden gestart en het project duurt 4 jaar in totaal. En mijn project draait eigenlijk om, ik noem het de psychologie van zitgedrag, omdat het me op viel dat er al best wel veel onderzoek is naar dat het allemaal slecht voor ons is, en wat de gezondheidsgevolgen er van zijn. En mensen zijn inderdaad ook allemaal interessante interventies aan het testen, zit-sta bureaus inderdaad, vergaderingen, lunch wandelingen, dat soort dingen. Maar we weten eigenlijk maar heel weinig over, ja meer de oorzaken van zitten en waarom zitten we nou überhaupt.

En hoe werkt dat in ons hoofd als wij beslissen van, oh ja, we gaan nu zitten. Het heeft altijd een reden waarom je gaat zitten en in mijn project wil ik dus een beetje die redenen ontdekken, zodat we dat weer kunnen gebruiken om het te veranderen op den duur. Dus ik hoop dat ik aan het einde van mijn promotie als het ware, een soort van kan zeggen tegen werkgevers, of mensen die in de praktijk dit soort dingen moeten gaan veranderen, dat ik kan zeggen van nou, als je je hier op focust, bepaalde omgevingsfactoren of bepaalde soorten gedragingen of bepaalde gemoedstoestanden, bepaalde werktaken, nou dan kun je het zitten daadwerkelijk verminderen. Dat is een beetje het idee.

FM: Oké, en dat is dus ook echt het doel zeg maar, dat je mensen wil adviseren hoe je het zitgedrag kan gaan verminderen?

PB: Ja precies, ja. Dus wij gaan niet zelf een interventie doen, wij gaan echt het stapje daarvoor bekijken inderdaad. En ik denk dat we daar binnen mijn project nog niet eens een heel een eenduidig antwoord op kunnen geven want volgens mij vereist dat veel meer onderzoek. Maar we kunnen in ieder geval wel een richting geven, dus dat hopen we te doen.

FM: Ja precies, oké. En het artikel van de dynamiek van het zitgedrag wat jullie hebben gepubliceerd, is dat dan het eerste ook?

PB: Ja dat is het eerste artikel, eerste studie die we gedaan hebben. We hebben er inderdaad bestaande data voor gebruikt, dat heb je gelezen. Dus eigenlijk heb ik in mijn PhD een beetje twee doelen, het ene doel is inderdaad inhoudelijk van we willen de drijvers weten van zitgedrag, maar het andere doel is eigenlijk om een nieuwe manier van het analyseren van die data voor te stellen. Omdat heel veel onderzoek naar zitgedrag kijkt als zo'n totaalscore van elke dag, mensen zitten zoveel uur op een dag. Nou dat is heel nuttig om te weten, en dat maakt ook zeker uit, alleen wat ook heel erg uitmaakt is de manier waarop je tot die zittijd komt. Dus als je elke 20 minuutjes even opstaat, maar in totaal zit je 8 uur op een dag, dan ben je eigenlijk veel gezonder dan als je elke keer 2 uur achter elkaar zit. Dan gaat je lichaam echt in zo'n rustmodus zeg maar, en dan krijg je al die fysiologische reacties. Dus wij dachten, we moeten een manier bedenken waarop we die data kunnen analyseren die veel gevoeliger is eigenlijk voor die individuele episodes allemaal. En dat is eigenlijk wat we doen in dat paper wat je hebt gelezen.

FM: Ja precies. En denk je ook, je had het net over 2 uur achter elkaar zitten...

PB: Ja?

FM: Zou je dat dan bestempelen als ongezond zitgedrag? Of hoe zou jij ongezond zitgedrag omschrijven?

PB: Nou ik ben dus zelf natuurlijk geen medici, dus dat heb ik niet zelf onderzocht maar we werken wel samen met mensen van het Radboud UMC en die hebben natuurlijk veel meer verstand van wat er nou echt in het lichaam gebeurt. Hoewel er op dit moment niet officieel een richtlijn bestaat van zo lang moet je maximaal proberen te zitten, de meeste experts neigen een beetje naar een periode van 30 minuten. Dat dat eigenlijk het maximale is, en dat je eigenlijk moet proberen om elke 30 minuten even op te staan. En dat heeft er heel erg

mee te maken dat je lichaam eigenlijk rond die 20-30 minuten overschakelt naar een rustmodus en gaat ie dus energie verminderen en vet vasthouden, en dat is dus eigenlijk wat uiteindelijk kan leiden tot al die gezondheidsgevolgen. Dus dat is een beetje hoe het nu bekeken wordt. Maar dat is dus nog een beetje vroeg om te zeggen omdat daar nog niet heel veel onderzoek naar is gedaan, maar daar neigt het nu wel naar.

FM: Ja precies. En aangezien jullie het in jullie artikel over het dynamisch wisselen tussen het zitten en staan gaat, denk je dat het kijken naar die wisselingen juist helpt om interventies te creëren?

PB: Ja ik denk het wel, *ik denk dat het dus heel belangrijk is in interventies dat je niet probeert mensen, nou stel je voor je zit 8 uur op een dag, dat je niet zozeer richt op dat moet naar 6 uur per dag en de overige 2 uur moeten mensen staan, maar dat je misschien kan kijken of je mensen elke 30 minuten even de benen kan laten strekken en hoe je dat voor elkaar krijgt.* Dus dat is een beetje inderdaad waar wij op richten. Hoewel, aan de ene kant denk ik van dat is misschien juist makkelijker, dan dat je tegen iemand zegt je zit nu 8 uur je moet 6 uur zitten en die andere 2 uur moet je staan. Dat klinkt best wel ingewikkeld, dan moet je 2 uur ergens in je dag, zorgen dat je staat in plaats van zit. Terwijl als je zegt van je moet elke 30 minuutjes even opstaan, dan is even 1 of 2 minuutjes je benen strekken eigenlijk genoeg en dat klinkt veel haalbaarder eigenlijk.

FM: Ja, klopt.

PB: Alleen dat is misschien wel een beetje makkelijk gezegd, *want het is ook wel iets waar we ons relatief niet zo heel erg bewust van zijn natuurlijk, dat lange zitten. Dus we kunnen wel zeggen, ga elke 30 minuutjes even opstaan, maar voor je het weet ben je alweer anderhalf uur bezig en ben je het helemaal vergeten.* Maar dat is dus eigenlijk precies waar wij naar kijken, hoe komen die beslissingen tot stand, en hoe kun je er dus voor zorgen dat dat vaker gebeurt op een dag.

FM: Ja, precies. Ja interessant!

Ik doe mijn onderzoek dus over vitaal vergaderen, wat is jouw kijk op vitaal vergaderen gebruiken om zitgedrag te verminderen?

PB: En met vitaal vergaderen was het idee dat ze ofwel staand vergaderen, of terwijl ze wandelen toch? Dat was toch het idee?

FM: Ja, nou je hebt eigenlijk heel veel verschillende soorten. Je hebt inderdaad staand of wandelend, of op een desk bike binnen dat je fietsend om de tafel heen zit of buiten fietsen. Maar ja, dat soort actieve manieren van vergaderen inderdaad, wat gewoon niet zittend gebeurt.

PB: Nee precies. *Nou ik denk ten eerste dat dat een hele goeie is omdat ik denk dat vergaderingen bij uitstek een plek is waar mensen niet echt zelf het gevoel hebben van, nou kan ik zelf bepalen of ik dit staand of zittend doe, daar is echt een norm. En als je die van bovenaf aanpast, zo van jongens we gaan allemaal staan of allemaal wandelen, dan bereik je gewoon dat een hele groep dat in één keer gaat doen.* Dus wat dat betreft volgens mij een hele goeie manier. Dat lijkt me ook relatief makkelijk en relatief goedkoop, behalve dan als je

van die fietsen moet kopen, maar je hoeft niet voor iedereen een statafel te hebben of zo. Ehm, en... Nou ja, als je vergaderingen van een uur hebt dan heb je toch al gauw een uur minder zitten, dus dat is ook best wel veel, best wel substantieel. Ik denk wel dat het belangrijk is, want één van de dingen die ik weet uit de literatuur over interventies op zitgedrag, is dat ten eerste blijkt uit zo'n grote meta-analyse, ik kan je die wel doorsturen als je dat wil, blijkt dat interventies die echt specifiek richten op zitgedrag effectiever zijn, dan interventies die richten op het verhogen van beweeggedrag. Want dat zijn eigenlijk twee verschillende dingen.

FM: Ja, ja.

PB: Want kijk naar een lunch wandeling, of wandelend vergaderen, die zijn heel effectief om mensen in beweging te krijgen maar dan zitten ze de rest van de dag alsnog heel veel. Dus ik denk dat als je echt zitgedrag wilt verbeteren en dat is echt je hoofddoel, dan is het ook heel belangrijk dat je ook echt richt daarop. En niet probeert twee vliegen in één klap te slaan, want dat blijkt dus minder goed te werken. Ehm, en... Wat ook uit onderzoek blijkt, is dat het heel goed werkt om in je interventie meerdere niveaus aan te spreken, dus meerdere levels van beïnvloeding, dus zowel het sociale level, als omgevingsniveau, als meer het individuele niveau dat dat ook voor langere termijn tot verandering kan lijden. Dus in jouw geval, jij speelt heel erg in denk ik aan de ene kant op normen, sociale normen, want als de groep het doet dan doet de persoon het ook, en je maakt het normaal en je maakt er meer een sta cultuur van op werk, en dat zou zelfs ook nog heel goed kunnen doorvloeien in de rest van het werk, dus de niet vergadertijd. Als je daar echt effectief op in zet. En daarnaast zou je ook inderdaad een vorm van omgevingsverandering er in kunnen verwerken, want een vergaderruimte waar je alleen maar kan zitten, wordt natuurlijk lastig om daar te staan en als daar ineens allemaal hoge tafels staan, nou dan heb je een beetje twee dingen tegelijk: en sociaal en omgevingsverandering.

FM: Ja, ik weet namelijk zelf vanuit een artikel dat als je zitgedrag wil veranderen dat je echt de sociale normen compleet moet veranderen en dat dat volgens mij wel echt lastig is, omdat mensen het heel normaal vinden eigenlijk om heel veel te zitten en als je dat dus wil veranderen dat dat dus echt wel heel lastig is.

PB: Hmmhmm.

FM: En ja, ik heb eigenlijk ook alleen maar gelezen dat het gezondheidsgedrag kan beïnvloeden, maar weet jij iets over of het ook echt zitgedrag zou kunnen beïnvloeden? Sociale normen veranderen zeg maar.

PB: Ja ik denk het wel. Ik heb wel wat voorbeeld artikelen, of interventies gezien, die dat echt wel laten zien. Dus dat sociale normen een effect hebben op zitgedrag. Maar dat is eigenlijk echt nog wel heel erg een onderzoeksvraag eigenlijk. Omdat, we weten er nog niet zoveel over, over zitgedrag. En één van de dingen die ik ook al beschrijf in dat artikel is volgens mij kunnen we niet zo goed ander gedrag, dingen die werken op ander gedrag, zomaar vertalen naar zitgedrag. Omdat zitgedrag heel anders werkt voor ons. Het is iets wat we de hele dag doen ten opzichte van bijvoorbeeld sporten, dat plan je op een moment en dan is het weer klaar. Dus daar ben je veel bewuster mee bezig. En zitten is iets, dat doe je de hele dag,

super onbewust, je hebt er weinig controle over, dus ik denk dat daar heel andere dingen voor nodig zijn om te veranderen dan voor dat andere gezondheidsgedrag.

FM: Ja, zo.

PB: Desalniettemin denk ik dat sociale normen een hele grote rol kunnen spelen, alleen misschien dat je het op een iets andere manier moet inzetten, om daadwerkelijk het zitgedrag te kunnen veranderen. Maar ik denk dat dat juist hé, het feit dat jij daar onderzoek naar doet helpt heel erg want dan kom je erachter. Want we weten het niet, en we kunnen er maar op één manier achter komen, en dat is door het daadwerkelijk te gaan onderzoeken.

FM: Ja dat is waar. Ja want ik doe het natuurlijk over vitaal vergaderen, zou je dat ook als een interventie op zich zien?

PB: Ja ik denk het wel.

FM: En denk je vooral dat meerdere interventies samen bijvoorbeeld beter werken dan één?

PB: Ja. Dat denk ik inderdaad. Ten minste dat is ook wat ik bedoel met die meerdere niveaus. Dus, een voorbeeld, je geeft mensen een in hoogte verstelbaar bureau, dat voorbeeld dat is een interventie om mensen minder te laten zitten. Maar alleen mensen zo'n bureau geven dat is eigenlijk niet genoeg. Dan zie je dat nog steeds een heel groot deel van de mensen dat bureau, vooral na een paar maanden, eigenlijk helemaal niet meer gebruikt. Dus daar moet je nog iets bij doen. Bijvoorbeeld mensen educatie geven over de gezondheidsgevolgen, mensen begeleiding geven in het creëren van nieuwe gewoontes, gewoontes om dat bureau omhoog te zetten. Je kunt er een soort van wedstrijdje aan koppelen tussen collega's onderling, dat ze meten hoe lang dat bureau omhoog staat, en wie doet het het langst, of het vaakst. Dat is heel belangrijk.

FM: Ja, precies ja. En hoe denk jij over de invloed die managers kunnen hebben om het zitgedrag te veranderen van medewerkers?

PB: Ja, ja. Hele goeie.

FM: Denk je dat dat ook meespeelt?

PB: Absoluut. Één van de dingen waar wij in mijn project ook veel over nadenken en waar we nog niet echt iets over publiceren maar wel veel mee bezig zijn, is de vraag: wie is er verantwoordelijk voor het zitten op het werk? Want je kunt je werknemers een zit-sta bureau geven, maar uiteindelijk zijn zij dan verantwoordelijk voor het omhoog zetten van dat bureau.

FM: Ja klopt.

PB: Je kunt mensen een fitbit of een smartwatch aanbieden die elke 30 minuten zegt, hé tijd om op te staan, maar dan is het nog steeds aan de werknemer om dat ook daadwerkelijk te doen.

FM: Ja, ja.

PB: En wij zijn een beetje van mening dat die verantwoordelijkheid eigenlijk meer bij de werkgever hoort te liggen, of eigenlijk ligt. Want juist omdat dat zitten iets is wat heel erg hoort bij onze hedendaagse werkcultuur, en dan heb ik het echt natuurlijk even over de mensen met een kantoorbaan want bij verpleegsters is dat uiteraard niet aan de orde. Maar het zit zo ingebakken in onze werkcultuur, het is niet iets waar mensen zelf voor kiezen. Het is niet hetzelfde als weet ik veel, een ongezonde vette hap, waar je voor kiest zo van dat ga ik vanavond eten. Maar je moet zitten om je werk te doen.

FM: Ja.

PB: Je moet in jouw geval zitten om te vergaderen, want je komt binnen in zo'n ruimte en er zijn allemaal stoelen. En als je daar tussen gaat staan, dan.. dat is raar. Daar denk je niet over na, daar wil je ook helemaal niet mee bezig zijn want je wil je bezig houden met de inhoud van die vergadering. Dus daarom denk ik inderdaad dat het veel meer iets is wat bij managers moet liggen, want die moeten zowel de fysieke omgeving als de sociale omgeving zo gaan creëren dat het voor mensen gewoon normaal wordt om vaker te staan.

FM: Ja precies.

PB: Dus dat is inderdaad, ik denk dat managers een hele grote rol daarin hebben, zeker.

FM: Ja, ik had er zelf ook al wel een beetje over gelezen. Want het ligt natuurlijk ook per persoon wie wel zijn zitgedrag wil veranderen en wie niet.

PB: Ja, ja.

FM: En ook of mensen er fysiek toe in staat zijn. Dus dat speelt allemaal een rol natuurlijk. En denk je ook, net had je het al even over niveaus, maar denk je ook dat je bij interventies moet inspelen op mensen hun *preference*... zeg maar..

PB: Voorkeur.

FM: Ja, voorkeur inderdaad. Want iedereen is natuurlijk anders, wat denk jij daarover? Wat is jouw mening daarover?

PB: Ja dat ben ik helemaal met je eens. Voor de één kan iets heel anders werken dan voor de ander. En dat is inderdaad weer aan de wetenschap om uit te vinden van ja wat kan nou werken voor verschillende mensen en hoe kun je misschien verschillende opties integreren in interventies. Dat mensen een beetje kunnen kiezen, wat past bij mij. En ik denk dat dat bijvoorbeeld ook heel erg zou kunnen zitten in verschillende functies die mensen binnen een bedrijf hebben. Ik kan mij voorstellen als jij een functie hebt waarbij je heel veel moet vergaderen, dan kun je heel leuk in je eigen kantoor een zit-sta bureau hebben, maar als je daar bijna niet bent, dan heb je daar niet zoveel aan. Dus dan speelt vergaderen een veel grotere rol dan dat vitaal gebeurt. Terwijl als jij een baan hebt waar je vooral heel veel achter je eigen computer zit, ja dan is zo'n zit-sta bureau misschien wel heel handig. En aan de andere kant, als jij een baan hebt waarbij je vooral heel veel moet telefoneren, of mailtjes sturen, dan kun je misschien veel makkelijker af en toe staand werken omdat dat iets minder

concentratie vereist, dan als jij echt gefocust berekeningen moet doen of rapporten moet schrijven, dat soort dingen. Dus inderdaad, *ik denk dat het individueel per persoon verschilt wat je voorkeuren zijn, maar ik denk dat het ook heel erg afhangt van het type werktaken dat jij op dagelijkse basis doet.*

FM: Ja, ja want voor vergaderen is het ook zo dat de type vergaderingen ook meespeelt, want niet alles kun je actief doen bijvoorbeeld. Dus wat je zegt is inderdaad interessant. Even kijken hoor... Jullie onderzoeken natuurlijk echt naar de psychologie van het zitten.

PB: Ja.

FM: En daarmee helpen jullie dus mensen om interventies te creëren, en dat doen jullie zelf niet toch?

PB: Nee.

FM: Oké, heb je misschien wel een voorbeeld of een idee van waar jij denkt dat een interventie uit zou moeten bestaan? Aan zou moeten voldoen bedoel ik.

PB: Ja ik denk dus dat het ten eerste belangrijk is dat je *echt de interventie richt op het verminderen van zitten en het vaker opstaan, en niet zozeer op dat mensen meer moeten lopen of zo tijdens de dag, want dat zijn gewoon twee heel verschillende dingen. Ten tweede denk ik inderdaad dat een interventie meerdere componenten moet hebben. Dat heeft natuurlijk twee redenen, ten eerste bereik je dan meer robuuste effecten als het ware als je op meerdere niveaus van gedrag inspeelt, en het is een grotere kans dat er iets tussen zit wat mensen aanspreekt individueel. Omdat ze dus verschillende voorkeuren hebben. En ik denk dat een interventie niet teveel in moet spelen op mensen hun eigen bewuste plannen en intenties. Dat is iets wat ik in mijn project heel erg naar voren wil duwen, ik denk dat momenteel de rol van de omgeving en sociale normen inderdaad onderschat wordt, en dat de rol van mensen hun eigen doelen overschat wordt.* Want nu zijn er nog heel veel interventies die gericht zijn op mensen bewust maken van de gezondheidsgevolgen, en mensen dan handvaten geven om het zelf te doen. En je ziet gewoon dat dat heel vaak op de korte termijn wel even effectief is, maar dat op een gegeven moment je oude gewoontes er weer in sluipen. En naar mijn idee is dat het vooral heel erg te maken heeft met feit dat, ja op een gegeven moment moet je gewoon weer aan het werk. Je hebt niet de tijd en de mentale ruimte om continu ook nog eens bezig te zijn met in welke houding zit ik nu. Oh ja, moet ik even opstaan. Daar zou je dan de hele dag mee bezig moeten zijn en daar hebben we gewoon helemaal geen ruimte voor. En er zijn ook onderzoeken die laten zien dat onze intenties om minder te zitten, dus dan hebben ze gemeten in hoeverre je van plan bent om de komende dag of 2 uur minder te gaan zitten, en dan daadwerkelijk ook het zitten meten, en dat heeft dus helemaal niet zo'n heel groot effect. Vooral heel erg op korte termijn. En ook bijvoorbeeld aan het begin van de dag vooral, en aan het einde van de dag zie je dat mensen, ook al zijn ze van plan om minder te zitten, dan gaan ze het toch doen. Omdat ze moe zijn bijvoorbeeld aan het einde van de dag, of gewoon die gewoonte van voor de televisie zitten, dat soort dingen. *Dus ik denk dat interventies vooral moeten richten op de meer onbewuste invloeden op gedrag en die zitten dus vooral in de omgeving, de fysieke omgeving en de sociale omgeving.*

FM: Ja precies.

PB: Dat is een beetje mijn idee.

FM: Ja dat is een hele goeie.

PB: Nou en ik denk dus dat met een interventie heel veel winst te behalen valt door echt in te spelen op gewoon af en toe een onderbreking, het vaker opstaan. In plaats van twee uur lang alleen maar staan, omdat dat ten eerste ook niet goed is voor je lijf en ten tweede ook gewoon als een veel grotere opgave voelt voor mensen.

FM: Ja, nee dat klopt. Ik heb inderdaad ook al veel artikelen gelezen dat ze dan wel staand werken invoeren, maar dat staan heel lang ook niet goed is nee.

PB: Nee, nee zeker niet. Daar krijg je rugpijn van en daar krijg je zere benen van, dus ja precies dat is inderdaad ook niet zo goed.

FM: Nee inderdaad. Nou ik had eigenlijk gewoon globaal wat dingen opgeschreven om aan jou te vragen, en ik denk dat ik nu al heel veel bruikbare informatie heb, dus daar ben ik heel blij mee.

PB: Nice.

FM: En ik vroeg me ook af of je ook wat artikelen hebt waarvan je denkt dat die voor mij van toepassing zijn.

PB: Ja zeker. Ik zit nu meteen al te denken. Er is bijvoorbeeld een meta-analyse die inderdaad dat verschil laten zien tussen interventies die zich op fysieke activiteit richten en interventies die op zitgedrag richten. En ik heb wel een interessant artikel vanuit Amsterdam waar ze hebben gekeken van, als je mensen een zit-sta bureau geeft, waarom gebruiken ze hem dan wel en waarom niet. En jij werkt natuurlijk niet met zit-sta bureaus, maar ik denk dat je daar wel weer inzichten uit kunt krijgen van waarom zouden mensen wel meegaan in het vitaal vergaderen en waarom niet. En hoe kun je het voor mensen aantrekkelijker maken. En er is kort geleden nog een artikel uitgekomen en die heeft echt specifiek gekeken naar de gedragsverandering technieken, je hebt dat hele gedragsveranderingswiel, en je hebt een stuk of 9 gedragsverandering technieken. En dat is een review die heeft uitgezocht welke gedragsverandering technieken het meest veelbelovend zijn in het veranderen van zitgedrag. Dus daar heb je misschien ook wel wat aan.

FM: Ja daar heb ik zeker wat aan. Ja ik heb inderdaad ook al wat gelezen over die Behaviour Change Wheel, ik denk dat je die bedoelt..

PB: Ja, ja.

FM: Die heb ik inderdaad ook gezien, dat is een heel uitgebreid model. Maar ja, daar ben ik inderdaad wel benieuwd naar, wat voor artikelen dat zijn. Want ik heb natuurlijk ook al bij jouw gepubliceerde artikel gekeken bij de referenties, daar zag ik ook al veel interessante artikelen.

PB: Nice.

[Afsluiting]

Interviewee: Respondent 1, employee – Finance Department, male, 40

Interviewers: Nadia Hattingh, Femke Mulder

Date: 24-11-2020

Location: Online – Microsoft Teams

Acronyms:

- Respondent 1 = R1
- Nadia Hattingh = NH
- Femke Mulder = FM

Meeting Start: 10:00

Meeting End: 10:57

Total recording time: 00:57:12 (57 minutes, 12 seconds)

Start transcript: 00:01:17

NH: Nou, ik was even benieuwd, je zei dat je op de finance afdeling werkt, wat doe je precies? Wat is je functie?

R1: Mijn rol is [.....] en dat is eigenlijk het [.....] laat maar zo zeggen. Mijn aandachtsgebieden liggen op het identificeren van koersrisico's en het afdekken ervan, dus vreemde valuta deals zeg maar, een stukje funding hé, zodat er altijd voldoende cash aanwezig is om aan verplichtingen te kunnen voldoen, een stukje risicomangement zit erbij en een stuk cash management, dus het aanspreekpunt naar banken toe, op het moment dat er iets met banken is of met transacties, dat soort zaken, betalingen dan ben ik daar contactpersoon voor.

NH: Nou, wel interessant!

R1: Ja zeker.

NH: Wel een spannende functie lijkt mij, er ligt ook veel verantwoordelijkheid bij jou.

R1: Ja, ja, dat klopt.

NH: Hoe lang werk je al bij organisation X?

R1: 12.5 jaar, volgende week.

NH: Oh mooi! Gefeliciteerd alvast.

R1: Haha ja dankjewel.

NH: Wat heb je hiervoor gedaan? Ook in finance gezeten?

R1: Ja ik heb ooit bedrijfseconomie gedaan en vervolgens ben ik bij een vastgoedbedrijf terecht gekomen, bij een particuliere belegger, in winkelpanden voornamelijk en projectontwikkeling en daar deed ik de administratie van A tot Z van debiteuren tot

crediteuren tot bankverwerking en het ondersteunen van jaarrekeningen, dat soort zaken en ja dat was op gegeven moment voor mij te klein. Ik kon mijn ei niet meer kwijt en toen ben ik bij de organisatie terecht gekomen en toen ben ik begonnen bij wat administraties voor international holdings dat zijn maatschappijen die investeren voor organisatie in het buitenland en omdat dat fiscaal aantrekkelijk is wordt dat vanuit Nederland georganiseerd. Dat waren een zestal entiteiten, bedrijven, bv's, die wat bij de services eigenlijk bij trustkantoren lagen en die hebben we in huis gehaald en vervolgens is dat helemaal uitgegroeid. Ondertussen zijn dat 40, 50 bedrijven. Ik weet het aantal niet eens precies en met een heel team daaromheen en daar ben ik ooit mee begonnen, met de administraties, reporting naar Parijs, naar Brussel zeg maar en backoffice [.....] opgezet en vervolgens, na een jaar of vier ben ik in deze rol terecht gekomen als [.....].

NH: We zijn dus de afgelopen tijd ook aan de slag gegaan met literatuuronderzoek en als je je dan verdiept in eerdere onderzoeken over thuiswerken, dan zie je ook vooral terugkomen dat mensen thuis veel productiever zijn, ik dacht juist dat het altijd het tegenovergestelde was, want dat is ook vooral wat ik thuis veel zie. Maar goed, je ziet ook dat mensen veel meer tevreden zijn over hun werk en dat ze minder vaak denken aan ontslag nemen. Hoe is dat voor jou? Hoe bevalt het je nu om thuis te werken?

R1: Ja ik moet zeggen, en ik geloof ook dat dat afhankelijk is van de persoon en de intrinsieke motivatie, om het zo maar te zeggen. Om je iets meer context te geven, in 2012 ben ik begonnen met [.....] voor Energie en voor internationaal en sinds 1 oktober vorig jaar heb ik daar ook Services bijgekregen als verantwoordelijkheidsgebied. De [.....] daar is met pensioen gegaan en ze hebben mij gevraagd om zijn werkzaamheden, tussen haakjes, "erbij" wilde doen, dus dat betekende voor mij ontzettend veel druk, twee functies in één, kijken wat we daarin kunnen doen, kijken wat we kunnen optimaliseren, kijken naar wat geen toegevoegde waarde heeft om daarmee te stoppen bijvoorbeeld. Dus voor mij was het ontzettend druk en dat is het een kwestie van wat is belangrijk, welke ballen moet ik in de lucht houden en wat kan misschien op termijn of kunnen we dat een tijd wegzetten. Merkte ik dat in het begin met het thuiswerken dat het eigenlijk wel lekker was omdat naar Bunnik rijden is voor mij gemiddeld anderhalf uur, enkele reis. Oorspronkelijk werk ik in Zwolle, dat is een half uurtje, ik woon in [.....], dus die reistijd had ik dan niet meer, wat wel prettig was. Maar eigenlijk wat je dus ziet is de tijd word dan ook opgeslokt door werk en in het begin had ik heel veel moeite mee om werk en privé gescheiden te houden en nog steeds wel, alleen wat je merkt is, ik heb hier een eigen kantoortje hier in huis dus opgegeven moment hier de boel maar eens opgeruimd die stond vol met troep, vervolgens merk je dat je 's ochtends de hok hier inrolde en 's avonds wordt je een keer geroepen voor het eten. Waar eerder altijd afstemming was, zo van hoe laat ben jij thuis, mijn vriendin die werkt ook, wie gaat er koken en opgegeven moment werd het een soort vanzelfsprekendheid dat ik maar aan het werk was en vervolgens door de drukte ook hé, dus ook maar net hoe breed je het maakt en waar je aandacht aan gaat besteden ben je 's avonds ook heel veel aan het werk. Tenminste, ik ben heel veel aan het werk geweest en dan werk je soms gewoon de klok rond zeg maar en vervolgens ging je weer gewoon ge bed in, dus ja, dat is niet erg als het tijdelijk is als het een bepaalde zaak dient, maar het is voor mij niet vol te houden. Dus, ik moest ergens wel op de rem trappen en het is ook een gewoonte geworden zeg maar. Het probleem zat hem ook voornamelijk in het begin dat je echt moest wennen aan het thuiswerken. Mensen gaan elkaar toch veel opzoeken via teams, via de digitale snelweg, waarbij je hele agenda werd volgepland en uiteindelijk accepteer je het ook zelf hé, alleen ben je je daar in het begin wat

minder bewust van. Vervolgens zit je s' avonds nog allerlei memotjes te schrijven of mailbox leeg te werken, dat soort zaken. Dan moet ik zeggen, in de loop van de tijd heb ik dat wel beter onder de knie gekregen. Ondanks dat we allemaal volwassen mensen zijn, is dat soms toch nog wel eens lastig. Rond de zomerperiode werd het beter, het is vaak ook een periode dat het ook wat rustiger is, wat minder projecten lopen.

NH: Zou organisation X daarin iets kunnen betekenen, om je voorbeelden te geven van hoe je je werk en privé gescheiden kan houden?

R1: Ja, ze hebben wel wat communicatie daarin gedaan, wat beperkt, of ik heb het niet allemaal meegekregen. Dus ja, daar kunnen ze wel tips en tricks in geven wat mij betreft.

NH: Ja, en daar zou je dan ook wel wat mee doen?

R1: Ja, daar zal ik ook zeker wat mee doen, natuurlijk praat je daar ook over met collega's, want iedereen zit in hetzelfde schuitje. Ik praat er ook over met leidinggevenden zeg maar. In juli had ik drie weken vakantie, begin juli, maar de periode van maart, het is ook een mindset, in het begin was het het idee zeg maar, dat de overheid zegt wel twee weken, nou ik verwacht misschien wel twee maand, maar we zijn nu al acht maand verder hé, maar dan heb je een bepaald perspectief, perspectief was opgegeven moment eigenlijk gewoon weg. Plus, in juni ben ik weer begonnen om naar Bunnik te gaan, omdat mij voorganger daar, die had heel veel op papier, er was heel veel om op te ruimen, fysiek ook. Dus ik ben een week of 6, 7, één dag in de week naar Bunnik gegaan, één dag in de week naar Zwolle, maar dat komt ook omdat het weer een beetje kon hé, wel in overleg, en niet meer dan zoveel procent. Dus dat was voor mij heel lekker, ook de balans en de vrijheid om te zeggen, ik ga dan of ik ga dan, al dan niet in overleg. Vanaf september werd alles weer een beetje teruggehaald en was het allemaal weer terug naar thuiswerken is de norm, tot op heden en ik merkte dat ik in september wel wat onrustig werd en dat ik eigenlijk wel klaar ben met in dat hokje zitten. 's Ochtends erin rollen en 's avonds er weer uit, al moet ik er wel bijzeggen dat 's avonds werken is er wel af, dat heb ik nu wel onder controle. Maar ik merk toch dat niet alleen met werk, maar ook de vrijheden die je had, ergens uiteten kunnen gaan of een stad inlopen of een feestje hier of daar, verjaardagen ook met familie of vrienden, niemand doet het eigenlijk meer hé, dus je mist het sociale aspect ook, waardoor het best wel saai wordt moet ik zeggen. Dat zullen we allemaal wel hebben, maar dan merk je toch als je naar kantoor kan gaan, wat voor mij een soort van dag start is van de werkdag en op het moment dat ik van kantoor wegga en ik stap in de auto, dan heb ik dat half uurtje als ik uit Zwolle kom of anderhalf uur vanuit Bunnik om de werkdag te stoppen, dan heb je s' avonds nog een soort van privé, alleen nu, dat is vermengeld zeg maar.

NH: Ja dat is ook wel lastig en ik hoor het ook van meer mensen, dat ze het ook wel lekker vinden om dat stukje te rijden, even je hoofd leeg maken, de dag af te sluiten, dan ben je vrij en heb je je werk op het werk gelaten.

R1: Ja dat is het, je hebt een zuiver moment dat je de werkdag begint, maar ook afsluit.

NH: Ja

R1: En op moment dat je thuiswerkt, en dan denk ik dat daar ook nog wel ergens een verhouding in zit. Want in het verleden werkte ik vaak nog 1 dag in de week thuis en ja, dat was gewoon lekker zeg maar. En dan ben je daar ook niet mee bezig, ik zat in de keuken, de kids zat op school en dan werkt het allemaal wel. Mijn vriendin werkt ook en die moet dan ook ergens een plek hebben en deze ruimte die hadden we wel, maar je wordt wel in zo'n hokje gezet. Uiteindelijk heb je de middelen wel tot je beschikking, dat is dan ook wel prettig, wat je in het begin dan ook nog niet had zeg maar. Maar dat komt omdat je meer in de veronderstelling was dat het tijdelijk was, als het maar 1 dag in de week is, gaan we al die poespas niet doen. Ja dus daar is wel wat in veranderd inderdaad. Het is een beetje zoeken naar de balans.

NH: Ik zie dat ook wel terugkomen dat thuiswerken niet echt aan de orde was hiervoor. Dus ik kan mij ook voorstellen dat mensen er thuis niet op ingericht waren.

R1: Nee nee, ik zat met mijn laptopje in de keuken, maar je moet je voorstellen, *zoals dit met teams werken, was voor de corona eigenlijk heel ongebruikelijk. Teams hebben ze ergens vorig jaar geïmplementeerd, werd niet heel actief gebruik van gemaakt.* Ook omdat mensen het nog niet goed kende. Mensen werden door de corona gedwongen om op deze manier ermee te gaan werken. En dat is in een stroomversnelling gekomen. Wat ik hiervoor heb gehad was dus 1 dag in de week thuiswerken, een halve papa dag kun je maar zo zeggen en dan werkte ik een halve dag zo tussen de luiers door en maak je je uren wel, maar het was niet een standaard dat werd aangeboden. Dat je dus een thuiswerkdag had, dat betekent ook dat je altijd correcties moet maken voor je thuiswerken bijvoorbeeld. Voor je je kilometers bijvoorbeeld, dat soort zaken. Ik heb wel eens gevraagd, het is elke vrijdag hetzelfde, dus kunnen we dat niet gewoon standaard inrichten. Maar daarmee zal organisation X dus in principe zeggen dat ze akkoord zijn met een thuiswerkpolicy of iets dergelijks, terwijl ze dat niet zijn. Het wordt stilzwijgend toegestaan, maar het is niet geformaliseerd.

NH: Nee precies. En je voelt je misschien dan ook een beetje bezwaard om thuis te werken als je het gevoel hebt dat het niet echt wordt geaccepteerd.

R1: Ja nou, dat is een beetje leidinggevende afhankelijk vind ik. Kijk, mijn leidinggevende die was daarmee akkoord, daar heb ik het ook mee overlegd. Ik zit in een functie, waarbij ik al een paar jaar al bezig ben om processen te optimaliseren waardoor we slimmer en efficiënter konden gaan werken waarbij ik wat ruimte kreeg in mijn werkzaamheden. Dus dat was ook de reden dat ik een halve papa dag kon opnemen en om dat dan thuis te kunnen doen. Dus dat werd wel geaccepteerd, maar ik ken ook wel afdelingen waarbij mensen absoluut niet thuis mochten werken, want daar zagen ze de productiviteit echt omlaaggaan. Maar ik spreek ook collega's, die zijn totaal de motivatie kwijt, die kunnen zich niet meer motiveren om aan het werk te gaan. Ik moet zeggen, voor mezelf heb ik dat totaal niet. Het schiet bij mij juist eerder de andere kant op, waar ik dus echt af en toe moet terugduwen zeg maar. Dat kan ik misschien wel begrijpen, het is denk ik ook afhankelijk van wat je doet, of het ook je passie is of juist niet. Als ik mijn werk zou doen, om mijn werk te doen en ik zou wat minder passie erin hebben, dan zou ik ook begrijpen dat ik liever de keuken ga opruimen of dat ik heel snel afgeleid ben

NH: Word je dan niet afgeleid met twee thuiswonende kinderen? Heb je dan ook niet soms de neiging om te zeggen van ah, ik ga even naar ze toe of ik ga even een broodje met ze eten?

R1: Ja ik geloof wel in die mix zeg maar. Ik ben niet zo'n klokkijker, maar ik weet dat ik altijd eerder begin en vaak ook langer doorwerk, dus ik haal de kids in de middag van school en dat moet ook kunnen en die balans, dat vind ik wel heel prettig. Al moet ik zeggen, als ik de keuze zou hebben zou het wel mij voorkeur hebben om daar een mix in te doen, bijvoorbeeld drie dagen op kantoor en twee dagen thuis of weer terug naar vier dagen kantoor en een dag thuis. Dan heb je wel die duidelijke scheidslijn. Maar nu heb je de voordelen van corona en van thuiswerken, en dat is wel dat je tussendoor een keer je kids kan ophalen. Je moet het wel plannen, want anders heb je weer en andere teams vergadering staan. In de loop van de tijd ga je daar steeds beter mee om denk ik.

NH: Zijn er ook bepaalde werkzaamheden waarbij je denkt, daarvoor kan ik beter op kantoor werken of andersom, hiervoor kan ik beter thuiswerken?

R1: Ja zeker! Als ik kijk naar mijn eigen job en ik ben bezig met het schrijven van een memo of ik ben bezig met het uitzoeken van structuren, dat soort zaken, of met Excel, dan kan ik dat net zo goed thuis doen want dan heb je veel minder afleiding. Op het moment dat je zaken echt met elkaar moet afstemmen. Kijk teams is best wel handig zo af en toe, maar je mist de voelsprietten om het zo maar te zeggen. Je mist bepaalde zaken als je elkaar via een scherm spreekt. Plus als je in een kantoor zit, je vangt dingen op, ik vang nu helemaal niks meer op, het is helemaal stil om mij heen. Terwijl dat soms wel van belang is om je toegevoegde waarde weer te kunnen laten zien, of om tijdig geïnformeerd te zijn over bepaalde zaken. Voor internationaal werken we met een team, zitten we aan een bureautje, vier bureautjes aan elkaar en om ons heen zitten wat collega's, dan vang je dingen op en dan merken dat je toch nog wat dingen met elkaar moet bespreken. Dus dat is wat je mist. Gister ben ik wel naar kantoor geweest, omdat ik met een collega een bepaalde transactie uit moest pluizen, en toen zei ik dit wordt zo complex, dit is gewoon niet te doen met teams, je moet eigenlijk een whiteboard erbij hebben, en we gaan het uitschrijven. Dus toen zijn we naar kantoor gegaan en hebben we de whiteboards daar gebruikt om alles uit te schrijven. Het is maar net waar je op dat moment mee bezig bent, maar dat kun je plannen.

NH: Volgens de Arbowet zijn werkgevers verplicht om medewerkers te voorzien in een gezonde en veilige werkplek, ook wanneer je thuis werkt. Iedereen is daarin natuurlijk ook anders, waar jij behoefte aan hebt, geldt misschien niet voor je collega. Dus stel dat thuiswerken straks de norm wordt na corona, waar zou de organisatie jou mee kunnen helpen om nog beter thuis te werken?

R1: Ja, ik heb hier best wel een groot bureau, die heb ik ooit een keer gemaakt van een paar vloerplanken die ik nog over had. *Wat ik wel mis is om bijvoorbeeld een keer op te kunnen staan. Je merkt dat je veel minder beweegt ten opzichte van op kantoor.* Op kantoor heb je de wc's verder weg zitten het koffiezetapparaat, je loopt naar de kantine toe, soms liepen we tussen de middag ook nog. *Dat kan hier natuurlijk ook wel, maar dan heb je een bepaalde sociaal omgeving die je daarin stimuleert.* Als mijn vriendin thuis is, dat is maar een keer of vier geweest, dan gaan we wel eens tussen de middag lopen, maar dat moet weer passen in de agenda's. Eigenlijk moet je dat ook gaan inplannen. Dan merk je ook dat je er ook even

uit bent anders zit je acht tot tien uur in zo'n hok en ben je aan het werk. *De werkgever kan je daarop attenderen denk ik, kan dat misschien ook ergens gaan stimuleren.* Dan misschien de praktische zaken, omdat je toch wat minder loopt, een bureau wat omhoog kan zodat je af en toe ook een keer staand kan gaan werken, dat zou ik ook wel eens prettig vinden. Verder heb je een scherm, een docking, een toetsenbord, dat kon je allemaal meenemen daar werd wel in gefaciliteerd. Dus ja, dat zal het voornamelijk zijn voor mij.

NH: Heb je ook al iets gehoord over het nieuwe thuiswerkbeleid?

R1: Nee helemaal niks. Ja, het enige wat ik heb gehoord is dat het volgend jaar ergens bekend zal worden, begin volgend jaar.

NH: Volgens mij lopen ze ook wel een beetje aan tegen het contact onderling, hoe houd je dat goed. Ze zeggen dat wanneer medewerkers alleen maar contact hebben via teams en vaak ook nog met de camera uit, dat de toon en de scherppte verandert. Mensen zeggen eerder waar het op slaat en dat komt de relaties onderling niet altijd ten goede. Hoe kunnen ze daar het beste mee omgaan denk je?

R1: Ja haha, dat is een goeie. Ik heb dat zelf nog niet zo ervaren, dat is ook omdat ik al jaren in conference calls zit vanwege het internationale karakter. Het werken met Dubai, Houston, België als moedermaatschappij ook heel veel, Luxemburg ook. Ik ben dus wel wat gewend en vaak had je dan ook nog geen beeld erbij en dan hoor je dat het stil wordt. Dat zijn dan weer die voelsprietten waar ik het over had, als je dan bij elkaar zit, dan weet je al beter wat er op dat moment speelt of gebeurt. Met schermen of telefonie is dat echt wel anders. Het echte feller worden omdat mensen camera's uitzetten is mij niet zo bekend, maar ik kan mij voorstellen dat afhankelijk van wat je doet, welke afdeling je zit, dat dat best wel het geval kan zijn, omdat dat bepaalde obstakels wegneemt.

NH: En dat je elkaar tegenkomt bij de koffiezetautomaat en een praatje maakt, dat heb je nu niet. Denk je dat het zou helpen om zoiets gewoon in te plannen via teams en het dan even niet over het werk te hebben?

R1: Ik denk zelf van niet, omdat dat te plastisch is vind ik. Wat ik zag in het begin en toen hadden we nog een andere CFO aan de energie kant zitten. In het begin werden heel veel teams meetings opgezet, ik had soms het idee om het opzetten van een teams meeting, om het contact niet met elkaar te verliezen. Ik geloof wel dat door het thuis blijven werken dat je het contact wel wat gaat verliezen en ik denk zelf dat je daar een goede verhouding in moet gaan vinden. Wat ik ook heb gemerkt, toen ik bij services aan de slag ging in Bunnik, was het mijn doel om twee dagen in de week in Bunnik te zitten en twee dagen in Zwolle en een dag thuis. De dagen dat ik naar Bunnik ging, ging ik eigenlijk alleen als ik dan ook echt afspraken had, dus ik verplichtte mezelf ook wel en anders ging ik ook niet. Om ook afspraken te hebben met mensen, natuurlijk niet de hele dag, omdat je ook mails moet doen en andere dingen, maar dat dient dat wel een doel om ergens naar toe te rijden. Daar word je wel heel bewust van, waarom zit ik nou eigenlijk op zo'n kantoor? Waarom rijd ik daarna toe? Voor mij was het voornamelijk om mensen te leren kennen, processen te leren kennen, mensen te spreken. Want dan krijg je veel meer informatie dan wanneer je het op deze manier doet. Dat is ook wat ik zie, dat relatiemanagers van banken, verkopers, noem maar

op, dat soort mensen die zoeken je altijd op. Die gaan je niet iets verkopen via een teams gesprek.

NH: Als de organisatie verplicht is om medewerkers te voorzien in een gezonde en veilige werkplek, moeten ze dat ook kunnen controleren lijkt mij, dat het ook daadwerkelijk veilig en gezond kunt werken thuis.

R1: Ja vind ik ook.

NH: Hoe kunnen ze dat het beste doen denk je? Ze kunnen moeilijk ineens bij jou op de stoep staan van hey we willen even je kantoortje zien.

R1: Ja, ik vind dat je als werknemer daar ook open in mag zijn, dat je best mag laten zien hoe je erbij zit. Ik zie best wel veel collega's ook alles blurven, ja we weten allemaal dat we in deze situatie zitten. De een die zit op een zolderkamertje, de andere zit op het bed van hun dochttertje. We hebben vorige week een grote teams meeting gehad met tweehonderd mensen en toen werd er op gegeven moment ook gevraagd om een foto te maken van hoe je erbij zat. Dus toen heeft iedereen een foto gemaakt van zijn werkplek met zichzelf om dat op een soort van fotowall te plaatsen. Heel veel mensen hebben een mobiel met een camera, nou dat je het op die manier laat zien bijvoorbeeld. Ik kan mij best voorstellen dat een werkgever daar benieuwd naar is of Arbo wat dan ook, dat je het op die manier laat zien.

NH: Ja precies, want ik kan mij voorstellen dat als ze jou in alles voorzien, dat ze ook kunnen zien dat het ook op de juiste manier wordt gebruikt.

R1: Ja, maar ik denk ook dat het de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf is, als ik op kantoor zit kun je dat als werkgever misschien wat makkelijker controleren. Al heb ik nooit iemand langs zien lopen die zegt van "hey ga jij eens even rechtop zitten". Ja misschien een keer een leidinggevende haha, maar dan krijg je een gezellige sfeer. Op het moment dat ik daar slecht zit en ik krijg last van mijn rug of ik heb mijn schermen niet goed dan is er ook niemand die het controleert of iemand die mij daarop wijst. Ik moet zelf contact opnemen, dat doen ze alleen de eerste keer en dat is voor mij al best een tijd geleden. Heb ik iemand van de interne Arbo bij mij gehad die vertelde van "nou je moet je bureau op deze hoogte hebben, je stoel werkt sus en zo, je schermen moeten op die hoogte" dan krijg je een papiertje erbij en vervolgens hebben we heel wat verhuizingen gehad en is dat papiertje er niet meer, zit je te klooiën met je bureau. Dus ik bel hem nog maar een keer om te vragen hoe het ook alweer zat met het bureau, blijkt ineens dat het hele verhaal toch nog anders is. Het belangrijkste was niet zozeer hoe hoog je bureau stond, maar vooral om meer te bewegen. Dat vind ik lastig, als je dat voor thuis doet, zou je kunnen zeggen laat iemand maar eens een dag langskomen en je laat het zien, dan doe je het niet heel veel anders dan dat je het op kantoor hebt denk ik.

NH: Nee precies, zijn er ook nog andere dingen waarvan je denkt dat hebben we nu niet besproken of ik zou graag willen dat je dat meeneemt in je advies.

R1: Nou, ik denk wel dat het belangrijk is, dat lees je in de media en dat zie je steeds meer, dat de mentale gesteldheid van mensen, wat je net zegt hé, dat mensen wat kortaf worden of anders reageren. Heeft denk ik ook te maken met hoe mensen in hun vel zitten. Ik zie het

aan mezelf ook, op het moment dat ik slecht in mijn vel zit kan ik veel minder hebben en kan ik misschien ook wat kortaf zijn, maar op het moment dat alles lekker loopt dat kunnen ze zeggen wat ze willen en dan doet het je niks. En ik geloof met corona en zeker bij de organisatie met de verkoop van de marketing en sales tak, de donkere dagen die we kennen, dat dat genoeg voeding is om mentaal een beetje af te breken.

NH: Ja je gaf ook aan in de enquête dat je geestelijke gezondheid veel slechter is geworden, kun je daar misschien iets meer over vertellen?

R1: Ja dat komt van wat ik zeg eigenlijk, je hebt geen perspectief qua thuiswerken, je weet niet hoelang dat nog gaat duren. Wat je in het begin dus niet had en dan heb je een andere mindset omdat je verwacht dat je op termijn weer naar kantoor kan. In september begon het voor mij een beetje dat ik denk van ik voel mij toch wat onrustig, dat je terug werd gezet in je hok en dat na 6 a 7 weken waarin in redelijk een afwisseling heb kunnen vinden in thuiswerken en op kantoor werken, de dagen worden korter, je bent er al een tijd niet echt uit geweest, feestjes en verjaardagen, de sociale aspecten wat je mist. Dat was nog voordat we de melding kregen over de verkoop van de marketing en sales activiteiten, ja ik merk toch dat ik daar onrustig van werd. Wat ik vertelde van mij, het is een functie wat Nederland breed is, dus ik ben verantwoordelijk voor energie, services en internationaal en daar gaat straks ook wat mee gebeuren, dus daar moet ik ook over na denken, hoe ga ik dat doen. Dat speelt allemaal mee waardoor ik mezelf minder goed in mijn vel vind zitten.

NH: Oké, bedankt! Dat was het eigenlijk voor mijn deel. Ik denk Femke, dat jij wel even over mag nemen.

FM: Je had het net al over een zit-sta bureau dat je daar wel interesse in zou hebben, denk je dat dat een goede manier is om zitgedrag te verminderen?

R1: Ja zeker. Ja ik denk zeker voor meer beweging, *ik zit de hele dag ongeveer hetzelfde, een keer mijn benen over elkaar en een keer niet, en je loopt een keer naar het koffiezetapparaat, maar het is wel beperkt qua beweging.* En ik denk als je er bewust mee bezig gaat, misschien een kwestie van plannen in je agenda of iets dergelijks dat je zegt ik ga tussen 10 en 12 ga ik staan. Want ik vind staan ook wel lekker moet ik zeggen. Maar de hele dag niet, maar de afwisseling is denk ik wel prettig.

FM: Nee precies, en ik hoorde je net ook wat zeggen over dat werkgevers hier ook wel een rol in kunnen spelen, zou dat helpen als daar meer aandacht aan wordt besteed? Aan zitgedrag verminderen?

R1: Ja ik denk het wel, maar dat is denk ik ook wel weer persoon afhankelijk: wat is je intrinsieke motivatie, hoe zie jij je werk, is het werken om het werken of is het iets wat je leuk vind om te doen. Hoe prettig zit je in je werk, want ik kan me voorstellen dat als jij een slechte relatie hebt met je leidinggevende bijvoorbeeld, dat je ook zegt ik gooi er met de pet naar bij wijze van. Er zijn veel aspecten die daar in mee kunnen spelen denk ik. *Ja ik denk wel dat het aan de werkgever is om het ergens te stimuleren, dus wel even een keer communiceren, van dit zijn tips en tricks, en dan denk ik zelf nog dat het beter is om het direct op het netvlies te zetten door het bijvoorbeeld in de mail te doen of een bijlage, in plaats van een linkje naar een site zeg maar.* Want als ik voor mezelf spreek, merk ik toch

van nou dan geloof ik het wel weer, of ik klik op het linkje en ik kijk er even snel doorheen. Want ik denk als ik het direct op de mail heb, heb ik het direct op het netvlies staan, en dan kan het best zijn dat het een paar hoofd topics zijn, maar dan denk ik dat je er meer mensen van bewust maakt.

FM: Ja precies, en heb je het nu vooral over het stimuleren van thuis medewerkers, dat er mails worden verstuurd met tips en tricks?

R1: Ja.

FM: En hoe zou dat volgens jou kunnen werken op kantoor? Bijvoorbeeld dat je in de omgeving wat dingen veranderd, hoe zou de werkgever op kantoor kunnen helpen met het stimuleren hiervan?

R1: Ja op zo'n manier. Wat ik gezien heb, en dat zijn dan wel de bekende tips is dat ze bijvoorbeeld fruitbakken neer hebben gezet waar je dan fruit kan pakken. En wat vanuit de kantine ooit is gedaan, is dat ze lunch pakketjes samen stelden voor mensen die gingen lopen. Dus daarmee stimuleer je het ook, je helpt ze daarmee. Ik zelf loop niet heel veel tussen de middag, ik weet collega's die dat doen, en ik probeer af en toe een keer mee te lopen maar dat is niet wekelijks, dat is echt wel beperkt. En wat je dan doet is een stokbroodje ophalen en buiten een stukje lopen. Maar ik ben niet het type, en er zijn ook wel collega's die dat doen, die gaan eerst lunchen en vervolgens gaan ze nog een stuk lopen. Dan word ik alweer onrustig qua tijd. Ehm, dus ik denk wel dat zo'n lunchpakketje, een loop-lunchpakketje of hoe je het ook wilt noemen, dat dat wel een stimulans kan zijn om mensen in beweging te brengen.

En wat je ook wel ziet, is dat er vergaderruimtes zijn met wat hogere statafels bijvoorbeeld, dat helpt natuurlijk ook. Al maakt niet iedereen daar gebruik van heb ik het idee, of is niet iedereen daar bekend mee, en wordt ook nog niet overal als gewoon gezien. Ik weet nog wel, niet meer op de verdieping waar ik nu zit maar in het verleden had je van die half open hokjes met een verhoogde tafel en een whiteboard, ja ik vond het altijd prettig om daar met collega's af te spreken. Alleen dat zijn wel vaak ruimtes waar je eventjes kan gaan staan, omdat je wel het geluid van de kantoortuin erbij krijgt zeg maar. Dus als dat afgeschermd ruimtes zijn, dan zal dat een prima oplossing zijn.

FM: Heb je zelf al wel eens aan zo'n statafel vergadert?

R1: Ja.

FM: En wat vond je daarvan?

R1: Ik vond het wel prettig, maar ook vooral de afwisseling zeg maar.

FM: Ja precies, dus wel de afwisseling met zitten en staan dus.

R1: Ja, en ze hebben ooit een ehm, een brainhack training gehad, en dat ging dan over een stukje mindfulness, de werking van de hersenen, dat soort dingen. Dat was vanuit de gezondheidsweken. Er zat dus ook een stukje mediteren en dat soort dingen in, en daar zijn

ook mensen mee verder gegaan en er is een bepaalde ruimte binnen in het gebouw, volgens mij de zesde verdieping, die daarvoor gebruikt wordt en die gereserveerd is voor een bepaalde tijd. Maar daar hebben ze dus wel een verhoogde vergadertafel staan met stoelen, een soort van barkrukken, en dan kun je dus zelf kiezen of je gaat staan of zitten.

FM: Oké, dat is een goed initiatief!

En zijn de vergaderingen vooral op je eigen afdeling, of ook op andere afdelingen, hoe zit dat?

R1: Het gaat het hele gebouw wel door, en dat is ook wel afhankelijk van de beschikbaarheid van de ruimtes voornamelijk. Meestal is het wel op dezelfde verdieping, omdat je met je team samen zit, en dan kijk ik even naar Zwolle waar ik zit. In de tijden dat ik in Bunnink zat, zaten de vergaderruimtes op de derde verdieping. Ja, ik kom eigenlijk wel in aanmerking met heel veel verschillende afdelingen, verschillende mensen ook. Maar wat ik wel veel zie per afdeling, is dat ze vaak op dezelfde afdeling zitten en blijven.

FM: Ja precies, en om even terug te gaan op de vergaderingen, woon je die vaak zittend bij? Want je gaf aan wel eens staand vergadert te hebben, maar vaak dus zittend?

R1: Ja, ik denk wel ehm, misschien 95%. 90-95%.

FM: Ja het is ook nog wel heel normaal natuurlijk, vaak zitten mensen tijdens een vergadering.

Wat zou je zeggen dat het voordeel is en wat het nadeel van zittend vergaderen?

R1: Nou ik denk niet een voor of een nadeel, zittend of staand zeg maar, ik denk dat de afwisseling juist een voordeel is voor je gesteldheid, laat ik het zo zeggen. Fysieke gesteldheid. Hele dag zitten is volgens mij ook niet echt heel gezond. Ehm... Dus ik denk dat je daar dan in moet gaan stimuleren, dus door het hebben van verhoogde statafels bijvoorbeeld. Kijk op het moment dat je in vergaderruimtes alleen maar zittafels hebt, bureautafels met een stoel, ja dan ben je niet geneigd om te gaan staan want dat voelt wat ongemakkelijk. Wat me bijvoorbeeld opvalt tijdens de lunch en in een vergaderruimte, met de lunch gaan mensen vaak staan en dan heb je een informeel gesprek, en daarna gaat iedereen weer trouw zitten. Maar die mensen gaan denk ik staan, omdat ze het zitten al wel zat zijn. Maar sommige gaan ook zitten tijdens de lunch. Dus ik denk ook dat het te maken heeft met het aanbieden van, om het te kunnen stimuleren.

FM: Ja inderdaad, dus niet alleen stimuleren om bijvoorbeeld staand te vergaderen, maar ook andere kleine dingetjes om te gaan staan op kantoor. Wat zou volgens jou nog meer kunnen helpen om minder zitten te stimuleren op kantoor?

R1: ... Ja, de wc's nog verder weg zetten haha. Het koffiezetapparaat. Nee dat ehm.. zou ik niet weten. Ik denk dat het wel een stukje bewustwording is, want uiteindelijk ligt het bij de mensen zelf en moet het uit hun zelf komen om er wat mee te gaan doen. Wat je ziet is dat sommige binnen komen en niet meer van hun stoel af komen bij wijze van, sommige lopen bij wijze van spreken de helft van de dag naar het koffiezetapparaat, en sommige die lopen in de middag altijd een halfuurtje. Dus dat heeft wel met intrinsieke motivatie te maken, de motivatie om te gaan bewegen. En voor mij is het vaak de afweging, en dan maak ik denk ik

ook wel vaak de verkeerde afweging, is dat ik dan doorga met mijn werk. Terwijl als ik een stuk heb gelopen wat ik af en toe doe, dan denk ik van dat had ik veel vaker moeten doen. Vorige week bijvoorbeeld, was ik ook even op kantoor en toen kwam ik een collega tegen, en eigenlijk stond ik op het punt om een lunchzakje op te halen en verder te gaan, maar toen zijn we samen naar de derde verdieping gegaan. En achteraf denk ik, ja je bent toch even achter je scherm weg, je bent er even tussenuit wat een bepaalde rust geeft waardoor je daarna weer met frisse moed verder kunt gaan. En voor mij is dat niet intrinsiek, ik maak die keuze gewoon zelf, maar ik word wel gestimuleerd door de sociale omgeving, als je een collega tegen komt en die zegt: we gaan samen even lunchen en even achter het scherm weg. Dus ik geloof wel dat één is intrinsiek en twee is je omgeving, want ik geloof als iedereen in de middag een stukje gaat lopen, dat de kans groot is dat ik mee ga lopen. En er zullen altijd collega's zijn die dan blijven zitten, maar we zijn allemaal sociale dieren en we gaan toch vaak mee met de massa. Dus ja, dat is denk ik ook wel een ding dat meespeelt.

FM: Ja, dus je zegt dat het ook zou kunnen helpen, dat als meer mensen het gaan doen dat jij het dan ook gaat doen.

R1: Ja, daar geloof ik wel in ja. Beetje zoals als één schaap over de dam is, dan volgen er wel meer.

FM: Ja dat klopt ook echt inderdaad, dus leuk dat je dat zegt. Ook vooral met zitten natuurlijk, want dat is heel normaal. Dus eigenlijk pas als meer mensen minder gaan zitten, wordt het ook normaler denk ik.

R1: Ja, precies.

FM: Ehm... even kijken. Nog even over de vergaderingen, want nu is het natuurlijk vooral online via Teams. Vind je dat ook effectiever, of is er ook wat veranderd met vóór corona?

R1: Ja voor corona werd er eigenlijk weinig gebruik van gemaakt, tenminste voor zover mij bekend was. Ik zag wel eens wat collega's die er wat mee deden. Maar ik vind het wel een stuk efficiënter, laat ik het zo zeggen. Effectiever weet ik niet omdat je die voelsprietten natuurlijk mist. Het is wel efficiënter omdat je geen reistijd meer hebt, en je hoeft niet meer te wachten op elkaar. Vaak zie je dat mensen zelfs al eerder inbellen, terwijl als je in vergaderruimtes gaat zitten zijn er altijd collega's later. En ja daar val ik af en toe ook wel eens onder hoor, haha. Meestal zijn het wel dezelfde mensen moet ik zeggen. Maar je bent geen tijd meer kwijt aan dat je van de ene ruimte naar de andere moet bijvoorbeeld, of als je agenda volgepland is. Dus dat bedoel ik dan met dat het efficiënter is. Ik denk niet dat het effectiever is omdat je elkaar niet meer ziet, omdat je dingen niet meer aanvoelt zeg maar, en die sensitiviteit is weg. Wat je ook mist, als ik dingen uit wil leggen en ik ben vaak nog wel van het tekenen, en de internationale collega's zijn vaak van de structuren, en met de boekhouding willen we vaak boekingen uitschrijven, dus op een scherm werkt dat niet echt. En misschien is dat een kwestie van gewenning, maar het is toch anders dan dat je werkt op een whiteboard en het op die manier mondeling kan toelichten. En dat bedoel ik met de effectiviteit van een vergadering, want dat is denk ik lager met Teams. Maar het is wel efficiënter, want je kan elkaar sneller vinden en je hoeft niet op elkaar te wachten en dan kun je gelijk dingen bespreken.

FM: Ja begrijpelijk. En wat voor type vergaderingen heb je? Als in brainstorm bijvoorbeeld.

R1: Ja, dat verschilt. We hebben vergaderingen waarin we bezig zijn met transacties internationaal bijvoorbeeld, dus hoe ga je die structureren. Dan heb je afstemming over elkaar kunnen begrijpen over wat speelt er lokaal, wat is wet en regelgeving, hoe moet ik iets interpreteren, hoe gaan we de transactie vormgeven. En dan praat je dus met verschillende expertises, vanuit accounting, tax, treasure, legal. Maar soms is het ook een vergadering waarin je gewoon bepaalde dingen afstemt, hoe zit dit, hoe zit dat, oké we begrijpen elkaar en we kunnen weer verder. En we hebben elke week een soort van weekstart, een soort van teamoverleg met het internationale team. En op een groot scherm stonden dan de statuslijsten, dus wat zijn de projecten die spelen, wat zijn de acties die we hebben benoemt, en wanneer gaat wat spelen. En dan merk je dat je een soort houvast hebt, en dan zat je met z'n allen rondom dat scherm met een team van 8-10 mensen zo'n beetje. En nu is dat natuurlijk via Teams, en je merkt dat je die houvast kwijt bent, en de structuur mist. Iedereen begint maar te schreeuwen waar ze mee bezig zijn, terwijl er geen rode draad meer is wat je eerder wel had. En dat zou op zich nog steeds kunnen hé, maar omdat je nu allemaal achter een scherm zit is dat een beetje weggevaagd.

FM: Ja snap ik. En zijn er ook vergaderingen waarvan je zegt dat die eigenlijk alleen maar fysiek kunnen, of kunnen ze op zich allemaal wel online via Teams?

R1: Nee, ze kunnen niet allemaal via Teams, en dan kom ik weer terug op dat voorbeeld dat als je vergaderingen hebt waar je dingen moet afstemmen en je wilt dingen uitleggen of toelichten, dan is een whiteboard echt wel handig.

FM: Ja precies.

R1: Maar als je op verre afstand bijvoorbeeld zit, in Parijs of Brussel, dan is dit ideaal, maar dan moet je wat meer moeite doen om een goede presentatie te maken om dat vervolgens te presenteren en dan is het wel efficiënter denk ik. Maar ik ben ook van mening, Brussel bijvoorbeeld, is een uurtje of drie rijden, ten minste vanuit hier. En ik ben wel van mening dat de relatie die je met je collega's daar hebt, dat je die het beste kunt opbouwen door elkaar ook persoonlijk te zien en persoonlijk te spreken. Dus je leert elkaar echt op een andere manier kennen.

FM: En je had het net over conference calls, dat zijn dus calls met internationale bedrijven?

R1: Ja dat kan, en dat kan ook met externen zijn die wat verder weg zitten. Ja het is nu eigenlijk allemaal Teams en Zoom en dat soort dingen, maar af en toe zie je nog bedrijven die niet mogen beeldbellen. En dan heb je weer die conference calls, waar je een telefoon nummer krijgt met een heel lang inbelnummer en dan spreken we elkaar op die manier. En dat is voor mij nog een stap verder terug, want dan zie je elkaar helemaal niet, alleen geluid en geen beeld. Maar het werkt wel hoor als je in transacties zit, mensen begrijpen de materie en moeten soms dingen afstemmen met elkaar, dan kan dat prima werken. En daarna worden dingen vaak via de mail bevestigd. En ja, tweede stap is dus dit hé, Teams bijvoorbeeld.

FM: Ja, en wat zou volgens jou verbeterd kunnen worden aan de Teams vergaderingen van nu? Of is het op zich wel prima nu?

R1: Ja ik vind het wel prima. Teams ondersteund daar ook steeds beter in, ik heb van alles geprobeerd en ik denk dat Teams echt wel de top is. Want tot aan 10 personen krijg je die vakjes in beeld, en als het meer wordt moet je je ook afvragen of je dat via Teams wilt doen. En Teams geeft de mensen ook voorrang die aan het spreken zijn. Ja, dus dat werkt wel. Dat is voor mij prima, dus nee ik zou geen verbeteringen weten.

FM: Oké, duidelijk! Ik denk dat ik nu door mijn vragen heen ben. Heb je zelf misschien nog wat toe te voegen aan dit interview?

R1: Ja, nouja ik ben wel benieuwd, misschien omdat ik een financiële man ben. Maar de vragen zijn wel eens gesteld in stand-ups, of dat de organisatie ook bezig is met bijvoorbeeld een thuiswerkvergoeding. Of dat er ook in zit. Want best wel veel mensen die zeggen, en ik merk het zelf ook, je hebt toch te maken met extra kosten en minder vergoeding. Je kosten gaan gewoon door terwijl je geen variabele vergoeding meer krijgt, omdat je bijvoorbeeld niet meer veel met je auto rijdt voor werk. Je hoort mensen over de koffie dat ze daar ineens heel bewust van zijn, wat dat kost in de maand. Het zijn de grote getallen bij elkaar, je hebt de verwarming bijvoorbeeld ineens aan terwijl je dat anders niet zou hebben. En hierover hoor ik helemaal niks, en dat vind ik wel... We zijn 8 maanden verder, de vragen zijn gesteld in stand-ups en daar wordt eigenlijk niet op geantwoord, en dat is wel wat ik echt een misser vind. Ik denk dat daar zeker eens een keer goed naar gekeken moet worden, dat er in ieder geval iets over gecommuniceerd wordt. Want stel dat het besluit is: nee, thuiswerken gaan we niet stimuleren en we blijven op dezelfde voet doorgaan, of twee, als je thuis werkt krijg je ook geen vergoeding. En dat is helemaal prima, maar dan heb je wel duidelijkheid. En nu wordt er helemaal niks over gecommuniceerd en blijft het gewoon onduidelijk. En voor mij persoonlijk maakt het niet uit wat ze daarover beslissen, maar ik vind wel dat ze wat moeten beslissen.

FM: Ja precies. Ja volgens mij is daar wel iets over gezegd, maar dat kunnen we inderdaad wel meenemen.

R1: Ik zou dat inderdaad wel als advies meenemen want zoals ik zei de vragen zijn gesteld, en laatst zag ik in de chat ook weer zo'n vraag voorbij komen. En daar wordt eigenlijk niet op geacteerd omdat er nog geen beslissing over is genomen. Terwijl de andere kant, het gene wat ze wel stellen is je moet wel zorgen dat je je thuiswerkdagen invult, en dat is dan het kromme vind ik. Want je moet wel invullen dat je thuis hebt gewerkt, en de kilometervergoeding niet meer hebt, maar ze stimuleren niet om te zeggen van oké je werkt altijd vrijdags thuis, dan zetten we dat in het systeem en dan hoef jij dan niet meer elke week te doen. Dus ik vind ook dat als je nadenkt over een thuiswerkbeleid, dat je daar ook over na moet denken. En dat je het ook moet faciliteren door te zeggen, prima je hebt een vaste thuiswerkdag en dat zet je dat in je agenda. Want in de ESS agenda staat dat wel hé, dat je bijvoorbeeld standaard 4 uur werkt op de vrijdag, dat kunnen ze wel doen. Maar je kunt niet invullen dat het een thuiswerkdag is. Denk dat dat ook wel een tip is die je daar in kan meenemen. En volgens mij is dat meer een kwestie van een advies schrijven en het management die daarover een beslissing moet nemen, en vervolgens communiceren, dat is het meest belangrijke.

NH: Ja precies, wij hebben namelijk vrijdag een gesprek met Lottie van HR. En dat is ook zeker iets wat wij gaan meenemen in het gesprek met haar, zo van hoe zit dat, want het is ook iets wat veel terugkomt in de enquêtes. Veel mensen hebben vragen over een thuiswerkvergoeding want ze zien hun verbruik omhoog gaan, want ze hebben de hele tijd hun verwarming aan of lampen, en inderdaad de koffie tikt aan.

R1: Ja, het is een beetje dubbel hé, want wij hebben ook niet een heel prettig financieel jaar, laat ik het maar zo zeggen. Maar als werkgever heb je wel dat je de kilometervergoeding niet meer hoeft uit te keren, de schoonmaak en het energieverbruik is zeker lager, dus dat is zeker ook een plus die lagere kosten. Maar naar de werknemers toe wordt er niks gedaan, terwijl de werknemers juist extra last daarvan hebben zou ik het in ieder geval fair policy vinden om daar wat mee te gaan doen.

NH: Ja, en ook als ze besluiten om niks te geven voor thuiswerken, in ieder geval communiceren.

R1: Ja, dat is voor mij het meest belangrijke.

NH: Dan weet je ook waar je aan toe bent.

R1: Ja maar ik kan me ook voorstellen, kijk iedereen zit in een ander schuitje om het zo maar te zeggen, iedereen heeft een andere situatie. Dat het voor sommige mensen wel echt een ding is, wat ik ook heel goed kan begrijpen. Maar daar moet je wel wat mee als organisatie vind ik. En wat er nu gebeurt, is dat het 8 maanden stil is terwijl de vragen gesteld zijn en ik denk dat jullie het in jullie interviews ook wel meer terughoren. En daardoor vind ik het eigenlijk echt niet kunnen en vind ik het echt een misser, maar ja.

NH: Maar jij bent het eerste interview deze week, maar ja, dat nemen we zeker ook mee naar de rest. Maar is ook iets wat we inderdaad vooral hebben gezien in de enquêtes.

R1: Ja, ik ben wel benieuwd. En ehm, ik zou het in ieder geval fair policy vinden. Want op het moment dat iemand komt werken, spreek je ook de kilometervergoeding bijvoorbeeld af. Dat zijn allemaal standaarden waar een beleid stukje voor is geschreven zodat het duidelijk is en gecommuniceerd is. Iemand die verder weg woont krijgt meer kilometervergoeding maar ook omdat die meer onkosten maakt. Maar de rest maakt nu ook onkosten, ten minste diegene die thuiswerken maken ook onkosten. Maar sommige mensen gaan nog steeds naar kantoor toe, omdat ze vinden dat ze niet thuis kunnen werken. Ja als we dat allemaal gaan zeggen, dan is de evenredigheid weg, en wat is dan nog eerlijk. En wij zeggen nu, thuiswerken is de norm, maar ik zie vaste collega's altijd op kantoor zitten waar eigenlijk door corona niets voor veranderd is. Maar als we allemaal dat zouden gaan doen, hebben we wel een probleem. Dus ik vind wel dat je voor de mensen die de norm naleven, dat je die daar ook evenredig aan moet tegemoetkomen.

NH: Ja want als iedereen straks zegt ik kan niet thuis werken, zit je weer met 300 man op kantoor.

R1: Ja, ja, en heel flauw hoor, en zo ver wil ik persoonlijk niet gaan, maar ik kan ook zeggen van ik draai hier de kachels dicht en de elektriciteit en ik ga op het werk zitten. Ik snap dat het de norm is, maar ja als anderen het ook doen.. En op het moment dat we dat allemaal gaan doen hebben we weer een probleem. Dus ik vind wel dat je dat mag stimuleren.

NH: Ja dit vind ik zeker wel een hele goeie ja. Dat gaan we meenemen.

R1: Nou helemaal goed, ik ben benieuwd wat er uit gaat komen. Ik zie dat we ook door de tijd heen zijn.

FM: Ja, heel erg bedankt voor je tijd! Ehm, wij gaan het interview uitwerken en we kunnen het dan opsturen als je dat wil zodat je het kunt nakijken.

R1: Oh ja, is helemaal goed, ik kijk er wel even overheen.

FM: Oké, ik weet niet precies wanneer we het klaar hebben hoor, maar we zullen het sturen zodra het klaar is.

R1: Nee helemaal goed, ik kijk er wel even snel over heen dan, en ik zal even kijken of ik de opname ergens terug kan halen, haha.

NH: Ja is goed, nou bedankt voor je tijd!

R1: Succes met jullie onderzoek!

FM, NH: Dankjewel!

FM: Fijne dag!

Interviewee: Respondent 2, employee – Finance Department, male, 44

Interviewers: Nadia Hattingh, Femke Mulder

Date: 24-11-2020

Location: Online – Microsoft Teams

Acronyms:

- Respondent 2 = R2
- Nadia Hattingh = NH
- Femke Mulder = FM

Meeting Start: 11:27

Meeting End: 12:09

Total recording time: 00:42:12 (42 minutes, 12 seconds)

Start transcript: 00:00:46

NH: Je geeft aan dat je op de collecting afdeling werkt, is dat incasso? Of wat houdt dat precies in?

R2: Ja dat klopt onder andere, wij zorgen dat de facturen betaald worden, dat het geld van de klant wordt uitgekeerd, wij adviseren onze sales collega's of bepaalde contracten wel of niet moeten gaan plaatsvinden en als het een slechte partij is dan vragen wij een zekerheid, bijvoorbeeld een waarborgsom of een bankgarantie. We proberen ook een beetje de slechte partijen buiten de deur te houden, laat ik het zo zeggen.

NH: Ja precies, en hoe lang werk je al bij organisation X, wat heb je hiervoor gedaan?

R2: Ik werk nu ongeveer 15 jaar hier, ik heb hiervoor anderhalf jaar bij een advocatenclub gewerkt, ook op de incasso afdeling en ik heb daarvoor 5 jaar bij de Rabobank gewerkt en ik heb nog een half jaartje, maar dat telt niet helemaal mee, ik was nog heel erg jong nog een halfjaar op de bancaire diensten afdeling gezeten van Centraal Beheer Achmea.

NH: We zijn dus de afgelopen tijd ook aan de slag gegaan met een literatuuronderzoek om wat achtergrondinformatie te verzamelen en dan zie ook uit eerdere onderzoeken komen dat mensen thuis veel productiever zijn, ze zijn meer tevreden over hun werk en ze denken minder vaak aan ontslag nemen. Hoe bevalt het je nu om thuis te werken?

R2: Ik vind het erg prettig, na zoveel maanden heb je wel de behoefte om weer een keertje naar kantoor te gaan, je mist wel je collega's in die zin. Het is wel leuk dat je ze via de schermen af en toe een keer kan spreken en zien, maar het is niet helemaal hetzelfde dat wanneer je ze onder ogen komt op locatie. Maar het relaxte van geen woon/werk verkeer hebben, lekker snel en efficiënt werken dat is erg prettig en wel op zo'n dusdanige manier prettig dat als ze straks zeggen je mag straks drie of vier dagen in de week standaard thuiswerken versus een dagje of twee dagen op kantoor dat zou ik ook wel erg fijn vinden. Ik ben een groot voorstander van thuiswerken. Mits de verbinding goed werkt.

NH: Ik ben dan ook wel benieuwd, hoe ziet je werkplek er nu uit?

R2: Ja, in het begin van de corona, toen moesten we heel snel onze laptops oppakken en naar huis gaan. Toen zat ik de eerste dagen met één scherm of in dit geval één laptop aan de keukentafel. Dat was en niet leuk voor mijn vrouw, die moest zich helemaal aanpassen aan mij, als ze wilde stofzuigen dan moest ze stil zijn, als ik ging bellen met klanten dan moest ze stil zijn. Ik ben heel veel met klanten en collega's, dus de hele wereld moest zich aan mij aanpassen, dat werkt natuurlijk niet zo. Uiteindelijk heb ik heel snel een kamertje ingericht. Dus ik heb gewoon een netjes een eigen bureau, plus ik heb op gegeven moment gewoon twee schermen opgehaald, daar had de organisatie ook in gefaciliteerd. Die zeiden op gegeven moment als je je schermen wilt, of je stoel, dockingstation, toetsenbord, je muis, noem het maar op dat kun je dat gewoon ophalen. Ik zit op een prima kamertje met een volwaardige werkplek.

NH: Ja precies, dat zie ik ook wel terugkomen in de enquête, dat veel mensen zeggen we moesten ineens thuiswerken, waar thuiswerken normaal niet aan de orde was. Bij andere bedrijven is het misschien wel normaal is dat je standaard een aantal dagen mag thuiswerken en dan heb je wellicht al een werkplek op orde. Dus iedereen moest ineens snel schakelen en thuis een plek inrichten.

R2: Ja klopt. Kijk je hebt bij ons beetje een onderscheid tussen het vaste kantoorpersoneel, zo noem ik het maar even. Ondersteunend dienst, die werken nagenoeg allemaal gewoon vanuit het kantoor, je had nog de sales mensen bij ons werkten ook al heel veel wel thuis want ze moesten ook heel veel klanten bezoeken in het land, dus die waren het al gewend om meer thuis te werken en voor het kantoorpersoneel was het zo van, je mag best een keertje thuiswerken als het echt nodig is, maar in principe heb je gewoon je vaste werkplek op kantoor. Door de corona was het nu even met het mes op de keel, iedereen moest gewoon ineens weg, dus waar ze altijd dachten het gaat niet werken, het is onhandig en ongewenst, dat is compleet omgebogen naar het is toch wel prettig en heel efficiënt. Ook iemand die er een beetje kritisch over was die is nu ook om, dat het toch wel mooi werk en efficiënt is.

NH: Ja precies, jullie hebben nu wel laten zien dat het werkt.

R2: Ja ik bedoel, de techniek is gewoon heel goed, dat is natuurlijk niet bij iedereen zo, maar als je gewoon een normale verbinding thuis hebt, **werkt het gewoon hartstikke prettig en efficiënt. Stel dat je zes vergaderingen hebt en je bent op kantoor, dan moet je toch zes keer van de ene ruimte naar de andere lopen. Hier klik je gewoon op een knopje en je bent alweer bij de volgende vergadering.** Plus, en dat is misschien een beetje psychologisch, maar ik denk dat ook veel vergaderingen veel efficiënter verlopen. Je gaat veel sneller in de kern van het verhaal in plaats van beetje kletsen bij het koffiezetapparaat, van oké, we gaan zo de vergadering in, hoe is het met je, dus je gaat wat sneller naar de kern toe.

NH: Ja dat merk ik zelf ook hoor. In de enquête geef je ook aan dat je geestelijke gezondheid iets beter is geworden, kun je daar wat meer over vertellen?

R2: Nou, ik denk dat het een stukje rust geeft, je hebt je woon-werk verkeer. Ik woon zelf in [...] en het kantoor staat in Zwolle, dat is een klein half uurtje, ik heb geen hele grote reisafstand, maar het is wel veel relaxter 's ochtends. Je stapt uit bed, je doucht een keer, gaat wat eten en binnen een klein half uurtje zit je op je werkplek rustig je werk te doen.

Anders moet je rennen, vliegen, zit je wat meer op de tijd. Moet je op tijd naar kantoor toe en hier kun je bij wijze van spreken in je oude kloffie achter je laptop kruipen, dus het geeft gewoon een stukje rust.

NH: Ja, en als je vrij bent, dan ben je ook meteen thuis.

R2: Ja, je stopt op gegeven moment, in mijn geval om rond half vijf, dan loop je naar beneden toe, dan heb ik nog een klein half uurtje en ga ik meestal rond de klok van vijf uur half zes eten. Het is wel meer relaxed. Aan de andere kant, je mist wel het contact met collega's, ouweheren, zeuren op de afdeling en dat moet je nu allemaal een beetje digitaal doen. Hartstikke leuk allemaal, maar dat doe ik wel wat minder, maar je krijgt er ook wel iets voor terug in de zin van een stukje rust en gemak, dat is ook wel wat waard. Je krijgt wat meer tijd voor zaken, dan moet je wel uitkijken dat je niet te veel gaat doen. Het is wel leuk op zo'n werkplek en zo'n kamertje de hele dag, maar je moet jezelf ook een beetje gaan dwingen om even naar beneden te lopen, een bakje thee drinken of een klein blokje om te gaan lopen. De valkuil is denk ik een beetje voor mensen, en ook wel voor mezelf dat je als een soort van sloofje vijf dagen in de week op je kamertje zit en je bij wijze van spreken geen zonlicht meer kan verdragen bijvoorbeeld. Je moet wel zorgen dat je dat een beetje in balans houdt. Af en toe even eruit. Dat is wel iets om op te letten voor de mensen denk ik.

NH: Ja en je hebt natuurlijk ook nog twee thuiswonende kinderen, misschien kun je tussendoor nog even samen lunchen.

R2: Ja kijk, dat is ook een onderdeel, meestal dan eten we met z'n tweeën of met z'n drieën of met z'n vieren tussen de middag even een broodje, dat is toch wel gezellig. Dus je brengt wat meer tijd met je gezin door dus dat is opzicht wel heel leuk en gezellig aan de andere kant, en was altijd ook wel heel gezellig als we in de kantine zaten, dan heb je wat meer verschillende mensen zeg maar. Leuk dat je iedere dag thuis zit, maar je wilt af en toe ook beetje met andere mensen praten.

NH: Zie je ook manieren hoe je het contact met collega's goed kan houden als je zo vaak thuis werkt?

R2: Ja dat is lastig. Ik denk dat je nu met jezelf een afspraak moet maken dat je toch wat sneller belt als je iemand nodig hebt, normaal gooi je er een mailtje uit en dan is het klaar in deze situatie, maar je zou ook jezelf kunnen dwingen om even te gaan bellen en ook met de camera aan. Dat is ook nog zoiets, heel vaak dan bellen collega's op, de één doet wel de camera aan, de ander weer niet en dat begint ook een beetje op te vallen. Het is wel netjes om elkaar even te kunnen zien en ook leuk om elkaar even te zien. Ik probeer dus gewoon meer te bellen met collega's in plaats van om te mailen. Ik heb mij ook voorgenomen, maar dat valt niet altijd mee, om ook af en toe mensen te bellen die ik eigenlijk nergens voor nodig heb, die ik in de oude situatie gewoon heel vaak gewoon sprak zeg maar, die probeer ik dan een keer in de week of in de twee weken te bellen om te vragen hoe het gaat. Je hoeft het niet eens over het werk te hebben.

NH: Ja precies, het zou volgens mij ook prettig zijn voor je collega's als meer mensen dat zouden doen. Dat zie ik ook in de enquête, iedereen mist het, maar niemand doet het. Ze durven het op de een of andere manier niet.

R2: Nou ik denk niet dat het een kwestie van durven is, maar meer een kwestie van, als ik vanuit ons werk redeneer we zijn best wel druk, hebben heel veel te doen en kunnen nooit ons werk afkrijgen, als ik om drie uur 's middags mijn werk helemaal klaar heb zou ik mensen kunnen gaan bellen om te vragen hoe is het ermee. Maar als ik gewoon constant moet rennen en vliegen om dingen geregeld te krijgen dan schiet dat er een klein beetje bij in. Je moet jezelf ook de rust en de tijd gunnen dat je wat sociale momentjes erin bouwt. Het werk ligt er toch wel, of je dat nou vandaag doet of morgen, maar je bent altijd geneigd om zoveel mogelijk te doen en voor je het weet is het alweer half vijf, ben je druk geweest maar heb je geen collega's gesproken.

NH: Je moet het echt even gaan inplannen zeg maar.

R2: Ja dat klinkt een beetje sneu, maar als je het niet inplant dan schiet het er vaak bij in.

NH: Ik vind het heel goed dat je daar zo bewust mee bezig bent. Zijn er ook bepaalde werkzaamheden waarvan je denkt daarvoor kan ik beter op kantoor zitten of hiervoor kan ik beter thuiswerken?

R2: Nee, nee, ik ben best wel snel afgeleid, in de oude situatie als ik iets hoor zit ik al te kijken wat er gebeurt. Ik heb een hele kleine spanningsboog. Dus ik vind het wel heel handig dat ik gewoon op een kamertje kan zitten en rustig mijn werk kan doen, dus voor mij is het wel heel goed. Het is niet altijd even leuk en gezellig in die zin, maar qua efficiënt zijn is het voor mij heel goed.

NH: Oke haha dat is wel interessant.

R2: Ja ik mag graag even rondlopen, en dan ging ik even naar collega's toe, maak je even een praatje. Dus ik was altijd degene van de afdeling die altijd overal heen ging zeg maar. Dus voor de efficiëntie is het heel goed dat ik alleen in een kamertje zit en voor de baas uiteindelijk dus ook.

NH: Dat is ook een beetje het probleem waar ze tegenaan liepen had ik begrepen. Vanuit HR willen ze thuiswerken juist stimuleren en faciliteren en de oudere leidinggevende denken alleen maar hoe kunnen we medewerkers dan controleren. Want zichtbaarheid staat bij hun gelijk aan productiviteit.

R2: Ja dat is een beetje tweedelig, je moet ook een beetje vertrouwen hebben in je mensen, dat is het allerbelangrijkste denk ik, ten tweede, stel dat ik denk ik heb eigenlijk niet zo heel veel zin vandaag, ik ga een beetje de kantjes ervan af lopen, prima, als ik het vandaag niet doe dan doe ik het morgen, prima, dat kan ik ook misschien twee dagen doen. Maar op gegeven moment, mijn werk gaat wel oplopen. Ik ga er een klein beetje van uit dat je een werkvoorraad hebt dat als je daar geen tijd en aandacht aan besteedt dat dingen gaan oplopen en dat heeft tot gevolg dat mensen gaan klagen. Dus ik ga ervan uit dat wanneer mensen de kantjes ervan af lopen dat er een moment komt dat het opvalt. Je hebt altijd mensen, één op de zoveel, die kun je die vrijheid ook niet geven, die vallen vanzelf een keer door de mand. Het zou heel gek zijn dat je in een keer niks meer doet en niemand valt het op.

NH: Ja kijk, je moet zelf natuurlijk ook een beetje een verantwoordelijkheidsgevoel hebben.

R2: Ja en we worden allemaal op verschillende dingen afgerekend, hoe snel worden bepaalde facturen betaald, je moet bepaalde faillissement afwikkelen, we worden ook best wel goed in de gaten gehouden hoe het qua afdeling gaat. Het is niet altijd op persoonsniveau, het is wel op afdelingsniveau. We hebben wel doorlooptijden, als iemand bij ons iets vraagt, moet je wel binnen twee of drie dagen reageren. Dat geldt ook voor andere afdelingen, zoals sales targets. Een verkoper kan de hele week op zijn krent zitten, maar er komt een moment dat iemand zegt, hoeveel heb je deze week verkocht?

NH: Ja precies, nou, volgens de Arbowet zijn werkgevers verplicht om medewerkers te voorzien in een gezonde en veilige werkplek, dat geldt ook bij thuiswerken. Maar waar jij behoefte aan hebt geldt misschien niet voor je collega. Stel dat thuiswerken straks de norm is, waar zou de organisatie jou mee kunnen helpen om nog beter thuis te werken?

R2: Niks.

NH: Nee?

R2: Nee, ik heb mijn laptop, ik heb mijn schermen, ik heb en dat is misschien een keuze, een eetkamerstoel met vier vaste poten en een hoge leuning. Ik heb nog wel een bureaustoel staan, kijk maar, maar ik vind dat niet fijn. Dus nee, ik vind het prima zo, en als ik denk ik zit niet prettig meer, dan kan ik altijd een stoel van kantoor halen, die mogelijkheid wordt gewoon geboden. Dus nee, ik mis niks.

NH: Oké, dat is fijn om te horen en uhm heb je ook al iets gehoord over het nieuwe thuiswerkbeleid?

R2: Nee, nou ja in die zin, ze zijn ermee bezig en verder dan dat komen ze op dit moment niet. Nee volgens mij moet er nog een definitieve klap op worden gegeven over hoeveel uur iedereen gemiddeld thuis mag werken, maar dat zal denk ik ook per functie en per afdeling onder andere verschillen en ook een beetje wat de mensen willen. Ik denk dat het er een beetje op neerkomt dat de verschillende leidinggevenden een hoge mate van mogelijkheden kunnen bieden. Voor de rest is het een beetje faciliteren, dan gaan ze praten over en vergoeding en de spullen die je mee mag nemen. Als ik nu naar kantoor ga dan zijn er genoeg werkplekken waar ik gewoon kan inloggen met schermen erbij, dus ik kan waarschijnlijk de schermen hier laten staan, het kantoor is al ingericht met voldoende spullen dus ik hoef niet iedere keer te lopen zeulen met mijn spullen.

NH: Ja precies, en als ze verplicht zijn om medewerkers te voorzien in een gezonde thuiswerkplek, moeten ze dat ook op een manier kunnen controleren. Hoe denk je dat ze dat het beste kunnen doen? Hoe zou jij dat willen?

R2: Ahmmm, ja geen idee. Als je leidinggevende, en daar heb ik een goede band mee, het leuk vindt om hier thuis een keer op visite te komen en even uit interesse in mijn ogen je even wilt kijken hoe je werkplek eruitziet, dan is hij meer dan welkom. Wat je bij mij nog kan zeggen is joh Jan je zit op een of andere eetstoel, misschien kun je beter op een bureaustoel gaan zitten, dat is beter voor je. Maar het gaat ook om wat je zelf prettig vindt en dat je er

Arbo technisch een beetje goed bij zit. Kijk mijn bureau is niet in hoogte verstelbaar, dus als ik op gegeven moment klachten krijg, zou ik misschien een keer een ander bureau moeten gaan nemen.

NH: Kun je dat dan niet misschien beter voor zijn?

R2: Nou ja ik zit nu prima, maar ik kan mij voorstellen dat als ik op den duur last krijg en ik wel iets moet gaan veranderen in de hoogte, ja dan zou ik het fijn vinden als ik kan zeggen joh maar luister zorg dat ik of een goed bureau krijg die in hoogte verstelbaar is net als op kantoor, of dat ik een vergoeding krijg wanneer ik een ander bureau koop, dan ik daarvan dan iets terug krijg, want ik haal hem eigenlijk voor jullie.

NH: Ja daar zaten ze ook een klein beetje mee, als ze medewerkers gaan voorzien in spullen, hoe moeten ze dat doen. Wordt het eigendom, of hebben ze het in bruikleen, kunnen ze kiezen uit een vooropgestelde catalogus etc.

R2: Ja dat is lastig, ik denk dat het beste is dat ze mensen gewoon een bepaalde vergoeding geven in plaats van dat ik zeg ik trek een of ander groot bureau hier naar mijn huis toe. A. hoe moet ik hem hierheen krijgen? Dan moet ik al een kar gaan regelen. B. stel dat ik hem in bruikleen krijg en ik moet hem weer een keer gaan inleveren dan bel ik op joh facilitaire dienst, dit is mijn adres, succes ermee. Ik zit ook niet voor mijn plezier 100% thuis, dat is een soort van samenspel die je moet zien te vinden.

NH: Ja precies, maar het probleem blijft dat als ze jou een vergoeding geven weten ze nog niet of je een goed bureau hebt of dat je een klein bureautje bij de IKEA koopt waar je alsnog niet goed aan zit.

R2: Ze kunnen ook gewoon zeggen van luister we bieden de mogelijkheid aan of we geven je gewoon een bepaald bedrag en daarmee mag je je kamer inrichten zodat jij onderaan de streep je werk doet. Het is een beetje makkelijk gezeggen, maar stel dat jij daar een weekendje mee weggaat in plaats van spulletjes kopen en een maand later ga je lopen piepen van ik heb geen goede stoel, ik heb geen goed bureau, wat kun je voor ons betekenen. Dan zeggen zij ja maar daar hebben we je die vergoeding voor gegeven, je mag mij vertellen wat je ermee gedaan hebt, maar eigenlijk interesseert het mij niks, maar daar kon je gewoon een prima bureau en een prima stoel mee kopen. Volgens mij moet je daar een beetje makkelijk in zijn.

NH: Ja precies, nou dat waren mijn vragen wel. Zijn er ook nog dingen waarvan je denkt, ik zou het fijn vinden als je dat nog meeneemt in je advies?

R2: Nou ja, dan een beetje over het laatste onderwerp. Ik denk dat het mooi is als er een bepaalde, of eenmalige vergoeding komt zeg maar om een werkplek fatsoenlijk in te richten, maar dat zal voor mij opzicht minder van toepassing zijn, of misschien een bepaalde thuiswerkvergoeding ofzo. Terwijl ik dat eigenlijk wel een beetje onzin vind, maar dat is wel wat heel veel mensen zich afvragen wat handig is en dat daar een stukje duidelijkheid in komt. Ik denk dat mensen meer de duidelijkheid willen dan dat ze lopen zeuren om €1 of €2.

NH: Dat is inderdaad iets wat ik in de enquête ook heb gezien, is dat mensen zeggen ik heb de verwarming aan wat ik normaal nooit heb, de hele dag schermen aan. Ik zie mijn verbruik ineens omhoog schieten.

R2: Nee dat klopt, het kost je per saldo ook wel meer in die zin. Alleen als ik dan voor mezelf reken, als dat mij dan elke week €5 kost, maar ik heb ook elke week 5 uur minder reistijd. Ja ik heb liever een stukje minder reistijd dan die paar euro.

NH: Ja maar je krijgt wel reiskostenvergoeding.

R2: Nee als het goed is wordt dat eraf gehaald.

NH: Nee ik bedoel als je naar kantoor gaat.

R2: Nee dat is waar, maar als ik niet reis heb ik die kosten ook niet meer. Ik heb liever dat ik geen reistijd heb dan dat ik €5 extra heb omdat ik een bakje koffie drink en naar het toilet moet.

NH: Nee duidelijk, bedankt! Nou Femke, ik laat het aan jou over.

FM: Ja, dankjewel. Ik hoorde je net zeggen dat je veel belt met collega's, zijn dit dan Teams meetings of echt bellen met de telefoon?

R2: Ehm, alles door elkaar heen. *We hebben een bel systeem waarmee we elkaar kunnen bellen, en je spreekt elkaar veel via Teams, ik heb een mobiel van de zaak, dus ja ik heb verschillende mogelijkheden om in contact te komen met collega's en met klanten.*

FM: Ja precies. En je gaf net ook al aan dat je het efficiënter vindt, de meetings via Teams. Hoe ervaar je dat? Waarom is het efficiënter? Omdat je sneller ter zake komt zoals je net zei of nog wat anders?

R2: Ja, ja nou in principe komt het daarop neer en ik heb niet zo heel veel vergaderingen dus het is niet dat ik van de ene vergadering naar de ander moet lopen, dus ik ben niet het beste voorbeeld daarin. Maar... *ja ik denk als je op kantoor zit dan ben je toch heel veel tijd kwijt aan een beetje met elkaar kletsen en even een beetje rondlopen en dat soort dingen in mijn geval. En nu je zeg maar verplicht op een kamertje moet zitten, werkt het in mijn geval veel efficiënter. Uiteindelijk doe ik meer dan op kantoor.*

FM: Ja oké, precies. Ik zag in de enquête dat je zei dat je drie vergaderingen per week hebt ongeveer.

R2: Ja, gemiddeld ja.

FM: Want bij het vorige interview was het bijvoorbeeld wel wat meer per week. Wat vind je veranderd aan de vergaderingen nu en vóór corona? Wat is daar precies anders aan? Behalve dat het dan online is natuurlijk.

R2: Ja, ja klopt. Nou goed we hebben eigenlijk drie keer per week sowieso een soort dagstart, dan kom je even bij elkaar, in de oude situatie aan een tafel ergens op de etage, en dan spreek je even de dag door en de komende dagen door. Dan weet je even van elkaar wat je in de planning hebt staan. En in de nieuwe situatie, ga je natuurlijk heel snel elkaar via Teams opzoeken. De senior van de afdeling roept dan even heel snel van, dit zijn de prio acties van vandaag, ik heb de namen er al bij gezet, en ja succes er mee. Dus je gaat drie keer sneller dan in de oude situatie.

FM: Ja precies. En ehm.. Zijn die vergaderingen vooral in een zittende positie, thuis en op kantoor? Woon je die vooral zittend bij?

R2: Op kantoor was het in principe alleen maar gewoon fysiek bijwonen, dus dan ga je naar een ruimte toe en dan ging je daar zitten. Ehm.. Praat ik even over de drie keer per week dagstart in dit geval, dan sta je gewoon aan een tafeltje en dan is het met 10 minuten, kwartiertje normaal gesproken wel klaar.

FM: Hmhm. Ja want bij de organisatie zijn natuurlijk ook vergaderzalen met een statafel inderdaad.

R2: Ja precies.

FM: Heb je daar zelf ook wel eens gebruik van gemaakt?

R2: Ja, ja.

FM: En hoe vond je dat?

R2: Ehm... Nou ja, goed, er zit natuurlijk een insteek achter zo van, dan wordt het wat sneller en efficiënter geregeld. Dus mensen gaan niet onnodig lang blijven hangen omdat ze dat dan bij wijze van spreke fysiek niet meer toe in staat zijn. Ja, maar mij maakt het allebei niks uit, ik vind het allemaal prima, maar goed ik vind het wel goed om er een stukje afwisseling in te hebben zeg maar. Dus ik denk dat het wel goed is juist, om een beetje die variatie te zoeken van af en toe in een vergaderruimte te zitten en standaard drie keer per week aan een tafel te staan. En ja, nu je gewoon thuis zit ja.. ben je dat een klein beetje kwijt. Dus nu is het voor jezelf de uitdaging om wel een beetje in beweging te blijven.

FM: Ja, want dat gaf je net ook aan dat je inderdaad jezelf een beetje moet dwingen om een rondje te lopen bijvoorbeeld in de middag. Hoe zorg je ervoor dat je dat dan toch doet? Hoe motiveer je jezelf daarin?

R2: Ja op dit moment niet. Het is een theoretisch verhaal gezien van dat ik dat meer moet gaan doen. Wat ik nu wel doe, ik probeer meestal even rond de klok van drie uur even een bakje thee beneden te drinken. Maar ik vind het een beetje lastig om me werk te laten vallen op bepaalde momenten en dan even een klein blokje rond te lopen. Ik hoor heel veel collega's die dat doen, en dat is goed denk ik, alleen ik moet mezelf nog even dwingen om dat ook daadwerkelijk te gaan doen. Dat je niet letterlijk van 's morgens 8 tot half 5 bijna alleen maar op je werkplek zit en dan één keer gaat eten misschien.

FM: Nee precies. Want zou dan bijvoorbeeld zo'n zit-sta bureau wel een goede uitkomst zijn voor jou of is dat ook niet echt iets voor jou?

R2: Nee, nee. A is dat qua ruimte lastig, dan moet ik eigenlijk al twee bureaus gaan regelen of eentje die je op twee manieren kan instellen, ja dat vind ik allemaal gezeur voor niks. Ik denk dat het voor mij gewoon veel handiger is om mezelf te dwingen om even een blokje rond te lopen of dat soort dingen.

FM: Ja oké, dus dat is de soort van oplossing hoe jij minder wil gaan zitten.

R2: Ja.

FM: Dus echt lopen tussen de middag en dat soort dingen.

R2: Ja. Binnen de afdeling zijn daar eigenlijk geen afspraken over gemaakt. Iedereen doet zijn eigen invulling daar een beetje in, en je hoort mensen wat ik al zei, die gaan gewoon lopen tussen de middag, en sommige mensen die gaan gewoon constant door. En eigenlijk, je moet daar geen afspraken over maken denk ik maar je moet wel duidelijk aangeven denk ik, en die ruimte is er volgens mij ook wel, dat je zegt joh, er is helemaal niks mis mee dat je even dat je twee, drie of vier keer per dag even een kwartier rondloopt. Want het is alleen maar beter voor je. Maar goed, ik denk dat die mindset nog even bij de mensen moet groeien. Iedereen is wel gewend aan het idee ondertussen van, oké we zitten heel veel op kantoor en het wordt ook een beetje de nieuwe norm. Alleen de vervolgstap zou moeten zijn van, je zit waarschijnlijk veel te veel achter je scherm, laten we er ook een beetje op hameren richting de mensen van joh, ga ook even op gezette momenten en eindje rondlopen. Ik had vroeger een collega die had op een soort van screensaver, die schoot om het halfuur erop, en dat was voor hem het signaal om even van zijn plek af te lopen omdat hij dan weer genoeg schermtijd had gehad. Dat vond ik altijd wel grappig om te zien. En ik denk dat je dat nu ook wat meer moet gaan doen, dat je gewoon jezelf eventjes dwingt om even ervan weg te gaan. Maar ik ben daar een beetje een slecht voorbeeld in, want ik doe dat ook niet genoeg.

FM: Ja, interessant. En denk je dat bijvoorbeeld de werkgever daar ook een rol in kan spelen, om inderdaad de werknemers te stimuleren om minder te gaan zitten?

R2: Ja dat denk ik wel. Ik voel mezelf eigenlijk een beetje bezwaard als ik een paar telefoontjes zou missen bijvoorbeeld, dat zou ik heel vervelend vinden. Ik vind het altijd heel vervelend als iemand mij belt, en ik ben niet te bereiken. Dan ben ik altijd een beetje, nou ja angstig is niet het goede woord, maar ik ben altijd een beetje bang van wat vind zo'n persoon daarvan. Want dan ben ik kennelijk van mijn werkplek af. En dat mag hoor, je kunt eten of even een eindje lopen maar bij mij moet het gevoel nog een beetje komen dat het gewoon prima is om even weg te zijn af en toe van je plek. Dat je niet constant achter je werkplek hoeft te zitten. Dus ja, het moet een beetje uit je hoofd dat je constant bereikbaar moet zijn.

FM: Ja, oké, maar heb je dan een vaste telefoon echt, of ook een werktelefoon die je dan mee kan nemen?

R2: Mijn mobiel kan ik gewoon meenemen, maar ik heb ook bijvoorbeeld en dat is dan even een kleine kanttekening, bepaalde dagen moet ik in de ochtend in de lijn zitten en dan kunnen de klanten bellen en 's middags ga ik uit de lijn zeg maar en dan gaan andere collega's er in. Dus ik word wel geacht om op bepaalde dagdelen, ja, achter mijn pc te zitten. Dus als klanten bellen dat er dan ook gewoon opgenomen wordt. Ergens daar tussenin moet je een beetje je weg zien te vinden om af en toe wat tijd voor jezelf te gunnen.

FM: Ja, en zou er op kantoor ook iets kunnen helpen volgens jou om mensen minder te laten zitten, dus echt in de omgeving?

R2: Dat als mensen wel naar kantoor gaan, dat ze dan toch minder op hun plek blijven zitten?

FM: Ja. Ja, zeg maar na corona inderdaad.

R2: Nou ja, misschien toch dat je weer fysiek bij elkaar bij vergaderingen komt. En wat je heel veel collega's ziet doen bijvoorbeeld, is dat ze dus tussen de middag een klein blokje rond lopen. Je kon twee dingen doen, of je ging een blokje rond lopen bij ons buiten, of je gaat even naar de kantine een klein halfuurtje zitten. Ja en dat is misschien ook in de oude situatie zo, dat het beter is want je zit de hele dag al op je stoel, en dan ga je in je pauze ook nog weer op een stoel zitten. Misschien is het gewoon belangrijk dat je voor jezelf zorgt dat je meer beweging krijgt. Maar heel veel mensen zeggen zo van ja, ik kan ook in mijn eigen tijd sporten bijvoorbeeld of in beweging komen dus ja. Je hebt ook een zittend beroep zeg maar, dus je moet wel heel veel zitten. En je kunt af en toe wel een kwartiertje gaan lopen maar ja dat is het ook.

FM: Nee precies. En als vergaderingen weer op kantoor zijn, zou je dan ook interesse hebben om meer gezond te vergaderen, bijvoorbeeld staand te vergaderen?

R2: Ja, ja. Maar dat waren we al gewend door de statafel met de dagstart bijvoorbeeld, dus dan zou ik gewoon op de oude voet verder gaan.

FM: Ja precies, en je hebt bijvoorbeeld ook dingen als wandelend vergaderen, zou dat ook iets zijn dat voor jou zou passen? Of zou je dat minder interessant vinden?

R2: Ja, nee daar heb ik niet zo heel veel gevoel bij. Ja voor mijn gevoel als je iets wil bespreken ga je in een hokje zitten of in een vergaderzaal en dan ga je dingen bespreken. Maar misschien is het wel heel jong en hip om sommige dingen lopend te doen. Maar ik kan me voorstellen, maar dan ga ik een beetje aan de praktische kant zitten, doe je dat met vier, vijf, zes man, ja dat kan eigenlijk bijna niet als je met een groepje ergens buiten loopt. Plus je wilt sommige dingen ook niet buiten de deur bespreken. Dus ja, dat vind ik een beetje een lastige. Ik ben een beetje ouderwets in de zin van, sommige dingen moet je gewoon in een hokje doen, staand of zittend maakt niet uit. Ja.. lopen zie ik niet zitten zeg maar.

FM: Oké. Want wat voor type vergaderingen heb jij, als in brainstorm of ja, wat voor vergaderingen woon jij bij zeg maar.

R2: Nou, naast die dagstart waar ik net wat over vertelde hebben we ook 1 of 2 keer per maand een vergadering dan bespreek je bepaalde klanten van, die staan er bijvoorbeeld financieel slecht voor of die moeten we zekerheid verschaffen. Dus ja, ik praat bijna altijd wel over klanten waar iets mee moet gaan gebeuren, dat je even een keuze moet maken hoe daar mee om te gaan. En je hebt vanuit de afdeling ook nog een maandelijks overleg, dan worden de resultaten van de afdeling besproken. Dat zijn eigenlijk een beetje de overlegjes die ik heb, en soms heb je wat vragen vanuit de klantenservice of andere afdelingen die even de expertise van een incassobureau persoon nodig hebben. Dus ja, dat soort vergaderingen.

FM: Ja precies. En zouden die vergaderingen bijvoorbeeld ook allemaal staand kunnen, of zitten er ook bepaalde tussen die volgens jou zittend bijgewoond moeten worden?

R2: In principe zou alles ook wel staand kunnen denk ik.

FM: Ja, ja.

R2: Alleen als het even om het praktische gaat, in een ruimte dan heb je ook een beamer erbij of een scherm waar je dingen op wil laten zien, ja dat is gewoon drie keer makkelijker als je gewoon achter je bureautje zit met een muis in de hand en dingen kan aanklikken. Ja staand is helemaal prima, maar dan moet je ook de hele boel gaan verbouwen. Maar er zijn plekken binnen kantoor waar ook staand alles kan.

FM: Ja klopt. En ehm... Je zei net bij Nadia dat je snel bent afgeleid überhaupt, is dat nu je thuis werkt minder of hetzelfde?

R2: Nee, het is voor mij veel beter om op zo'n kamertje te gaan zitten. Als ik op de afdeling zit, ja goed, je praat veel meer en je loopt een beetje te grappen en te grollen, en je haalt wat vaker koffie voor de groep. Je hebt gewoon veel meer prikkels en afleiding wat dat betreft. En qua efficiëntie zou ik zeggen, druk mij gewoon in een kamertje dan doe ik het meeste. Het is alleen niet de leukste manier, het is een beetje saai zeg maar. Je wint wat en je verliest wat, daar komt het eigenlijk een beetje op neer op deze manier.

FM: Ja want ik merk namelijk bij mezelf dat ik bijvoorbeeld een meeting via Teams best wel vermoeiend vind, en dan moet je inderdaad altijd opletten. Hoe zie jij dat? Kun je daar je aandacht dan wel goed bij houden of vind je dat ook lastig?

R2: Nee, daar heb ik geen moeite mee, dat vind ik op zich prima. Het is alleen wel lastig als meerdere mensen dingen door elkaar heen gaan roepen, je moet wel een soort van afspraak maken dat je elkaar of goed laat uitspreken of en dat zag ik laatst in een meeting, dat je aangeeft dat je een vraag hebt. Dat de initiator goed regelt van, ik zie een vraag vanuit, nou stel je vraag maar. Dat je de vergadering in goede banen leidt. Je moet voorkomen dat iedereen loopt te gillen tegelijkertijd want dan wordt het één grote doffe ellende.

FM: Ja ik snap het. Nou ik denk dat ik nu door mijn vragen heen ben. Heb je zelf nog iets toe te voegen hieraan, aan het interview?

R2: Nee, nou ehm... Ik vroeg me nog wel een klein beetje af, hebben jullie organisation X benadert of je dit mocht doen, ja, om zoiets uit te zoeken?

FM: Nou we hebben via onze school een soort onderzoeksbureau, en X is een partner van dat onderzoeksbureau, en zo kwamen we bij X. Dat is onze tussenpersoon dan zeg maar.

R2: Ja precies.

NH: Ja maar X kwam zelf wel met het onderzoek.

FM: Ja, met het idee inderdaad.

R2: Nou ja ik denk dat het een hele goeie is om even via een externe partij noem ik het dan maar even netjes, om dat te laten onderzoeken. En X is best wel bereid denk ik om iets toe te passen. Ik ben heel nieuwsgierig hoe ze dat gaan inkleden straks, hoeveel dagen mag je in de week thuis werken, hoe ga je om met vergoedingen, ja dat soort dingen allemaal ben ik wel heel nieuwsgierig naar. Dus ik ben erg nieuwsgierig naar de slotconclusies en vooral wat er uiteindelijk wordt overgenomen eventueel. Dus nou, ik zou zeggen heel veel succes met de rest van de interviews.

FM: Ja dankjewel. Wij kunnen als we dit interview hebben uitgeschreven, dan kunnen we het ook naar jou opsturen zodat je het kan bekijken als je wil.

R2: Ja, zeker.

FM: Oké, ja en dan was dit het. Dan wil ik je een hele fijne dag wensen.

R2: Ja, idem dito. Succes er mee!

NH: Dankjewel, bedankt voor je tijd.

R2: Graag gedaan. Dag!

NH, FM: Dag!

Interviewers: Nadia Hattingh, Femke Mulder

Date: 25-11-2020

Location: Online – Microsoft Teams

Acronyms:

- Respondent 3 = R3
- Nadia Hattingh = NH
- Femke Mulder = FM

Meeting Start: 13:30

Meeting End: 14:14stand

Total recording time: 00:44:22 (44 minutes, 22 seconds)

Start transcript: 00:00:42

FM: Mijn eerste vraag is, hoe werden vergaderingen gefaciliteerd voordat corona begon?

R3: Vóór corona of nu tijdens corona?

FM: Ja allebei. Dus eerst inderdaad voor corona, en als je ook zou kunnen antwoorden hoe het nu tijdens corona gaat.

R3: Ja. Voor corona hadden wij natuurlijk vooral vergaderingen op kantoor, in de ruimtes, ruimtes van 2 tot en met 10 personen. En één ruimte waar je met 20 personen kon zitten. Dan kon je kiezen uit 2x10 of 1x20. Dan faciliteer je vergaderingen zowel met middelen als alleen een presentatiescherm, tot ook video conference, dat je met andere partijen ook kon communiceren op andere locaties. En Teams was al een beetje gegroeid binnen onze locatie, maar werd eigenlijk nog niet zo heel veel gebruikt. Dat was eigenlijk de fase voor corona, dan werd het vaak op die manier gedaan. En nu zie je vooral, ja, veel via Teams wat wij nu ook doen. Dat is eigenlijk wat er nu veel gebeurt. En we zien nog wel eens vergaderingen in de huidige ruimtes, maar de ruimtes waar je eerder met twee mensen in kon zitten daar kun je nu nog met twee zitten, maar die van 10, daar mag je nu nog maar met maximaal 5 of 6 inzitten. Dat ligt een beetje aan hoe de ruimte ingedeeld is. Dus de ruimtes zijn verkleind. Wat wij wel gedaan hebben, is om een deel wat we niet huren maar wat we wel mogen gebruiken van de eigenaar, een opstelling gemaakt om met meerdere personen te kunnen vergaderen. Tot 15 mensen nu, op anderhalve meter. Dus dat is als er echt fysiek vergadert moet worden, maar alleen met toestemming van directie mogen we dan met een grotere groep vergaderen.

FM: Oké, dus het overgrote deel is online via Teams.

R3: Ja, grootste deel online.

FM: En wordt dat gewoon per afdeling ingepland of doen de managers dat?

R3: Het is heel verschillend eigenlijk, bij mijn functie, ik heb met veel mensen contact dus of ik plan het zelf in of het wordt voor mij ingepland, dat ligt er aan met welke afdeling ik een

overleg heb. Dus voor mij is dat heel divers, niet eigenlijk met een hele afdeling dat heb ik nooit, maar met bepaalde personen van een afdeling. Maar ik heb gister een BHV overleg gedaan bijvoorbeeld met mijn BHV's in het pand, ja dan maak ik de uitnodiging en dan sluiten ze eigenlijk allemaal bij mij aan om dan het overleg te voeren. En dat zijn wat grotere groepen, gisteren waren we ook met 15 mensen en dan is Teams wel een uitdaging.

FM: Ja snap ik. Ja je weet natuurlijk dat ik mijn onderzoek over gezond vergaderen doe, wat zou jij zeggen van welke type vergaderingen je op een gezonde manier, bijvoorbeeld staand zou kunnen doen?

R3: In principe kan het iedere vergadering zijn. Maar ik denk dat het vooral voor de langdurige vergadering, die lang duurt dus waarbij je bijvoorbeeld twee uur staat, dat zou ik niet aanraden. Maar een halfuur, prima. Dan kun je het zeker doen. Ik zou staand ook nooit in een heel groot gezelschap doen, omdat je dan heel veel rumoer krijgt. Want zittend is al statisch, maar als je staat beweegt iedereen veel meer. En dan is er wat meer drukte zeg maar. Maar wij hebben heel veel stand-ups, of ze hebben ook vaak 's morgens ochtendoverleg en die worden nu ook al veel staand gedaan. Kortstondig, kwartiertje, even in een ruimte, hop hop hier gaat het om, daar is het eigenlijk perfect voor. Dus kortstondig zeg ik ja, langdurige vergaderingen zou ik dan zelf niet zo gauw doen.

FM: Nee precies. Ja uit de enquête kwam bijvoorbeeld dat medewerkers naast staand vergaderen, het meest geïnteresseerd waren in wandelend of fietsend vergaderen, dus op zo'n deskbike. Ja we hebben het daar ook al wel over gehad toen wij langskwamen, hoe haalbaar zou zoiets zijn om te realiseren bij X, zo'n deskbike?

R3: Ja wij hebben er twee.

FM: Oh jullie hebben er al twee?

R3: We hebben er twee, niet voor vergaderingen, maar die staan op verdiepingen bij sommige werkplekken. Kijk, dit is makkelijk te realiseren. Een deskbike is relatief qua investering niet zo heel hoog, voor twee duizend euro heb je er 6 zeg maar, schat ik even in. Dus relatief lage investering. We hebben al een vergaderruimte waar we aan staan, hé, die heb ik jullie laten zien. En daar zou je heel snel dit kunnen realiseren dat je zegt dat je een keuze maakt om voor bepaalde vergaderingen die deskbikes neerzet. Dat is makkelijk te realiseren.

FM: Oké, oké. Goed om te weten. En, in het begin hebben we het ook even gehad over hoe je werknemers het best kan prikkelen, het communiceren en het zichtbaar maken van gezond vergaderen. Werd of wordt er al iets gedaan bij X om gezond vergaderen te stimuleren?

R3: Nou, heel bewust wordt dat nog niet gedaan. Het wordt wel gedaan, maar het is niet echt gepromoot, laat ik het zo zeggen. Tuurlijk hebben wij in het begin toen we dit pand betraden een ruimte ingericht, een open ruimte waar zo'n statafel in kwam. Die had ik je ook laten zien toen. Dus dat hebben we al wel, maar zoals ik toen ook vertelde, er wordt relatief toch nog te weinig gebruik van gemaakt. Men kiest toch gauw voor een zitpositie, maar dat heeft ook te

maken met de duur van de vergadering, en dat die ruimtes waar die tafels toentertijd stonden, dat die open waren. Dus niet echt afgesloten.

FM: Ohja.

R3: Wij hebben wel eens promotie gehad, maar dat is lang geleden, om meer te lopen. Ik vind bijvoorbeeld, een 1 op 1 gesprek, kun je heel goed lopend doen. Met meerdere mensen vind ik het al wat lastiger worden. Met zijn drieën wil ook nog wel, maar dan houdt het eigenlijk al wel op om lopend te vergaderen. Maar 1 op 1 gesprekken ben ik voorstander van, om dat wel wandelend te doen. En ik heb jullie natuurlijk verteld dat ik het best vaak doe met mijn leidinggevende, eventjes eruit, even lekker wandelen een halfuurtje en wat dingen bespreken, en klaar. En dan komen we ook wel tot de conclusie dat een aantal punten die we moeten bespreken eigenlijk niet zo gunstig zijn om te doen als je wandelt, maar die pakken we dan een dag later op om het op kantoor te doen. Dat zou ik wel stimuleren, en is ook heel goed, maar grote groepen is wel lastiger. Fietsen hebben wij ook hé, we hebben twee elektrische fietsen. Ik weet dat sommige mensen dat ook wel eens doen, dat ze een rondje fietsen lekker met de e-bike met X erop, en dan gewoon een rondje even buiten fietsen en dingen met elkaar overleggen.

FM: Ja, want één medewerker zei ook al dat als je wandelend gaat vergaderen dat dat met z'n tweeën wel handig is, en als je niet teveel dingen die zeg maar geheim zijn hoeft te bespreken.

R3: Ja.

FM: Net als met fietsen, ja dat is natuurlijk lastig om met meerdere mensen te doen.

R3: Ja nee dat kan niet. Maar echt buiten vergaderen, actief vergaderen waarbij je lichaam in beweging is, met meerdere mensen kan het met een deskbike, maar doe je het buiten dan eigenlijk kan het dan alleen met zijn tweeën.

FM: Ja, nee precies. En als je op kantoor zou moeten stimuleren dat mensen meer gezond gaan vergaderen, hoe zou je dat dan voor je zien? Het zichtbaar maken.

R3: Volgens mij heb ik toen al gezegd, je zou iets met een stappenteller kunnen doen en dan kijken wie het meeste heeft per week. Of dat je dat voor een vergadering invoert in een systeemje, en dan wie heeft het meeste stappen gevoerd tijdens een vergadering. En daar moet je eigenlijk een kleine promotie of een aanmoedigingsprijsje, ik noem maar iets. Je mag een keer gratis lunchen in het restaurant, gezonde lunch hé, haha. Nee maar ik bedoel, dat is niet het goede voorbeeld misschien. Maar bijvoorbeeld voor de volgende wandeling die ze gaan doen, krijgen ze iets mee voor onderweg wat ze kunnen nuttigen. Kan ook een vitaminesshake zijn.

FM: Haha, ja precies. En vind je ook dat managers hier een rol in hebben, zoals jij?

R3: Managers kunnen daar een rol in hebben, maar dat is heel divers per afdeling of dat wel of niet kan. Ja dus een manager kan daar een rol in voeren. Maar bijvoorbeeld in ons callcenter, die mensen kun je eigenlijk moeilijk laten wandelen want na een halfuur pauze

moeten ze weer zitten. Dus voor zo'n afdeling zal het veel moeilijker zijn, maar op mijn afdeling zou het kunnen. Wij kunnen mensen wel even laten wandelen, niet allemaal, maar het zou wel om en om kunnen denk ik. We zijn met z'n zessen, dus drie gaan de ene keer en drie gaan de andere keer. Zo kun je wel proberen om wat actiever te worden zeg maar.

FM: Ja.

R3: En als ik met [...] een overleg heb, doe ik nu vaak op kantoor, nu via Teams trouwens. Maar dat zou je ook wandelend kunnen doen.

FM: Ja precies. En weet je ook of werknemers überhaupt iets weten over dat veel zitten ongezond is? Of is hier ooit vanuit X al iets mee gedaan?

R3: Daar is wel iets mee gedaan. Want wij hebben natuurlijk in het verleden altijd gezondheidsdagen gehad, waar je je kon laten testen op allerlei dingen maar daar werd ook een stukje voorlichting gegeven dat bewegen gewoon goed is en het zitten is het nieuwe roken, hé, je kent het wel. Daar is eigenlijk wel aandacht aan besteed en bij ons gaan de mensen normaal gesproken, van de 300 die bij de lunch zitten, zeker wel 150 die dan een wandeling gaan maken.

FM: Oké, ja.

R3: Dus dat zijn toch al best veel mensen. Kijk, je krijgt niet iedereen aan het lopen en dat zal ook zeker nooit lukken, maar we doen al best wel veel daaraan.

FM: En, je noemde het gezondheidsdagen toch?

R3: Ja.

FM: En is dat dan één keer per jaar of hoe moet ik dat zien?

R3: Ja, tot nu toe hadden we dat één keer per jaar, en dat was eigenlijk heel divers, er werd verteld over bewegen maar je kon ook je bloeddruk laten meten, je ogen, gehoor. Je kon een fietstest doen en al dat soort dingen, dus je kon eigenlijk je hele vitaliteit daar laten checken. Kijk je mag daar geen diagnose stellen, maar soms kwam er wel eens uit dat iemand wel werd geadviseerd om naar de huisarts te gaan. Dat er toch wat aan de hand was wat niet helemaal lekker was, niet gelijk verontrustend want dan neem je andere actie, maar wel dat het verstandig is om eens een keer met de huisarts te gaan praten en wat te gaan onderzoeken. Dat kwam daar wel eens uit. Altijd natuurlijk met geheimhouding hé, dat wist verder niemand, maar ik weet wel dat het gebeurt is. Dus dat heeft daarmee te maken, en ook mensen bewust maken van gezondheid. Gezond leven, qua voeding, bewegen. En je hoeft echt geen topsporter te zijn, maar als je iedere dag een halfuurtje wandelt doe je al heel veel.

FM: Ja, dat is waar. Hoe zou daar volgens jou nog meer aandacht aan kunnen worden besteed? Minder zitten.

R3: Het is een gewetensvraag wat je nu stelt van mij, want ene kant zeg ik ja want dan moet je naar meer sta-bureaus toe, dat zou goed zijn. Maar ik weet ook dat het financieel op dit moment niet gebeurt. Want onze bureaus zijn wel verstelbaar op alle zithoogtes, maar we hebben geen zit-sta bureaus, in ieder geval maar beperkt. Alleen mensen met een Arbo klacht. Dus ik vind het best wel lastig want ene kant zeg ik ja, maar ik weet dat het in de investering heel lastig gaat worden.

FM: Ja zo. Ja ik bedoel ook niet alleen zit-sta bureaus, maar überhaupt, ja hoe zeg je dat.. Dat je de werknemers echt in laat zien dat ze meer moeten bewegen.

R3: Ja precies, en dat zou wel kunnen en eigenlijk meer via de digitale werkplek, even wat meer aandacht aan geven met de hand van een kort filmpje. Dat soort dingen. Het kan een tekenfilmpje zijn hé, het hoeft niet echt met mensen te zijn en het kan wel een humoristisch filmpje zijn maar waar je wel heel duidelijk je punt maakt zeg maar.

FM: Ja, en voor de thuiswerkers bedoel je dan nu, in deze tijd.

R3: Ja, voor de thuiswerkers maar ook eigenlijk wel gewoon op kantoor hoor. Want wij hebben hier ook mensen die 's morgens gaan zitten en om 4 uur weer eraf gaan, achter hun werkplek eten en misschien nog net een kopje koffie zelf halen maar vaak door een collega. Maar die zijn er ook, maar het kan overal, zowel kantoor als thuis.

FM: Ja precies.

R3: En ik zou het voor thuiswerkers, en dan gaan we nu een beetje de verkeerde tijd van het jaar in, maar ook zeker stimuleren om wat vaker te gaan wandelen.

FM: Ja zo, inderdaad.

Ja dat waren eigenlijk mijn vragen daarover, maar ik heb nog wel een algemene vraag. Of er nog enige interne zaken of randvoorwaarden zijn waar wij rekening mee moeten houden? Voor ons advies zeg maar, voor we dat uit kunnen brengen.

R3: Ja. Nou op zich niet, jullie moeten gewoon je open blik er op los laten. Wij werken volgens een bepaald stramien wat we al jaren doen, maar jullie moeten gewoon zelf kijken wat er uit die enquête komt, daar ben ik eigenlijk wel benieuwd naar, en het is zoals ze het zeggen. Je hoeft niet ergens rekening mee te houden, het is zoals het is. Ik denk dat sommige mensen zeker een zit-sta bureau gaan noemen, dat is er misschien al wel uitgekomen maar dat verwacht ik. Ja we gaan het zien. Ik kan wel zeggen een zit-sta willen we niet, dat gaan we niet doen, maar als er uit komt dat de mensen dat willen moeten we toch overwegen of we er wat mee gaan doen.

FM: Ja precies.

R3: Om je een voorbeeld te geven, in de toekomst kunnen we ook gaan kijken naar flexwerk achtige plekken omdat we er steeds meer mensen thuiswerken. Maar we bewaren dit soort dingen altijd, het is misschien niet altijd het juiste moment om er iets mee te doen, maar dat kan later wel zo zijn. Want wij hebben er wel veel aan wat jullie aan het doen zijn.

FM: Nee precies.

NH: Nou, dat was dus ook één van mijn vragen, ik denk dat in wel 80% van de enquêtes mensen zeiden dat ze interesse hadden in een zit.sta bureau en dat dat ze zou helpen om beter en efficiënter thuis te werken. Maar dat gaat het echt al om een zit/sta bureau voor thuis.

R3: Ja en wat we nu besloten hebben. Of ze zijn er nu mee bezig hé, Lottie met haar afdeling is nog aan het werk om een beleid te maken over thuiswerken. Binnen heel X wordt daar nog aan gewerkt en daar zal iets uitkomen. We hebben nog geen idee wat er in de toekomst aan de medewerkers verstrekt wordt. Is dat een bedrag of zijn dat echte middelen, zeg het maar, dat weten we nu nog niet. En ja thuis zit/sta, ik moet ook een beetje lachen omdat ze dat vragen. Ik heb natuurlijk ook al eerder met jullie gesproken dus jullie snappen dat denk ik wel een beetje, ik vind het te ver gaan voor thuis.

NH: Ja precies, jullie hebben het nog niet eens op kantoor, dus om dat voor thuiswerken wél te doen is nog een stap verder.

R3: Ja ja, dat vind ik ook. Dat vind ik voor thuis een stapje te ver gaan.

NH: Femke was jij trouwens klaar?

FM: Ja hoor, ik wou net al zeggen, ik ben klaar. Jij kan nu het woord nemen.

NH: Bedankt. Dit heb je al verteld toen wij daar waren, maar hoeveel medewerkers telt X precies?

R3: Ahm, ik weet het zo niet precies uit mijn hoofd, maar hou het maar op 550.

NH: Oke, want volgens mij noemde je iets van dat jullie capaciteit hebben voor 600 nog wat...

R3: We hebben 580 werkplekken.

NH: En dan een bezetting van 400 – 450?

R3: Ja 400 – 450 op een dag binnen. Er zijn pieken die wat drukker zijn maar gemiddeld is dat het een beetje.

NH: Ja want we moesten uitrekenen of we een representatieve steekproef hebben met de enquête en we wisten niet meer hoeveel medewerkers er zijn.

R3: Je hebt 50% van de mensen ongeveer, dat is super!

NH: Maar ik dacht dat jij ook in de werkgroep zat voor het nieuwe beleid?

R3: Nee, nee. Ik zit niet in de groep voor het beleid, wel in het begin, toen corona begon heb ik mij ermee bezig gehouden om toen wat te regelen voor sommige mensen thuis. Daar ben

ik wel bij betrokken geweest, maar nu gaat het echt over beleidzaken waar het een HR-aangelegenheid wordt. Ze vragen mij wel eens om een advies maar dat is het dan ook.

NH: Ja, want we hadden wel van Floris begrepen dat er een concept lag al en ik dacht misschien kon je daar nog iets meer over vertellen, maar dat kan je dus niet.

R3: Ik heb hem niet gezien, nee.

NH: In hoeverre wordt het nieuwe beleid, want het wordt geschreven vanuit services, in hoeverre wordt het ook geïmplementeerd bij energie?

R3: Ik durf er nog geen antwoord op te geven om heel eerlijk te zijn. We zullen in redelijk dezelfde lijn wel meegaan. Dat denk ik, dat is mijn vermoeden, maar er zijn wel verschillende disciplines waar we wel mee zitten, daar is het ook erg van afhankelijk. Want sommige mensen hebben aan één scherm thuis voldoende, daar kunnen ze gewoon mee werken, een andere heeft een laptop nodig en een andere moet twee schermen hebben. De één heeft wel een stoel nodig want die moet de hele dag zitten, maar een monteur, die gaat ook niet meer naar kantoor toe, maar hij hoeft maar een uurtje zijn bonnen te verwerken 's avonds. Het is mijn eigen mening, maar ik zeg altijd thuiswerkplek, ja, maar iemand die bijna niet thuis werkt, die heeft geen thuiswerkplek nodig, maar die heeft aan zijn laptop genoeg. Iemand die 8 uur per dag thuiswerkt, ja, daar moeten we iets anders voor regelen en wat ik jullie toen al vertelde, naar mijn inziens is een stoel het aller belangrijkste. Qua meubilair dan. Internetverbinding, je laptop, je pc, dat zijn basis dingen anders kun je niet werken, maar daarnaast vind ik een stoel nog belangrijker dan een tafel.

NH: Dat vertelde je al toen we in Zwolle waren, mensen mochten een stoel mee, ze mochten hun scherm mee, een toetsenbord, dockingstation, Maar hoe is dat gecommuniceerd richting de medewerkers? Want als ik de enquête zo bekijk dat heb ik het idee dat veel mensen niet wisten dat ze een stoel mee mochten nemen.

R3: Nee dat klopt. Toen de tijd is het eigenlijk een beetje....de corona die overvalt je, je moet allemaal ineens thuiswerken en dan begint iedereen ineens naar zijn manager te roepen wat mag ik, ik heb iets nodig. Toen was er niks geregeld. Ik moet zeggen toen was ik ziek, ik ben een tijdje uit te running geweest, wat ik heb begrepen is dat mensen toen inderdaad gewoon een stoel meenamen en sommige hun toetsenbord en schermen, waar niemand iets van wist. Ik heb daarna een verhuizing gedaan en hebben we alles wel ontdekt, we moesten toen vrij veel bijplaatsen, dat is gebeurd en is toen ook redelijk in beeld weer gebracht door ICT. Stoelen zijn niet meer in beeld gebracht, wie wel en geen stoel mee hadden, maar nu wel, nu wordt het gewoon geregistreerd. En niet iedereen zal het weten, omdat er nog steeds geen officieel beleid is, daar komt het eigenlijk door. Maar om je een beeld te geven, ik registreer vanaf september dat wij stoelen meegeven aan mensen en we zitten nu op ongeveer 50 stoelen die geregistreerd mee zijn gegaan met mensen, dus ze weten ons echt wel te vinden ondertussen.

NH: Maar het is verder dus niet gecommuniceerd?

R3: Nee, alleen via leidinggevenden is het gecommuniceerd volgens mij. Dus je bent ook heel erg afhankelijk van je leidinggevende op dat moment.

NH: Oké, en kun je als facilitair medewerker ook wel eens thuiswerken?

R3: Ja, ik wel. Als je kijkt naar algemeen facilitair medewerkers die kunnen niet thuiswerken. Die hebben gewoon hun werk hier, de post moet gedaan worden, kleine verhuizingtjes, dingen aan het gebouw, noem maar op. Dus alle dagen binnen. Reprograaf, drukwerk die moet hier gewoon aanwezig zijn, archivaris die hebben we nu zo ver dat hij werk opspaat voor de vrijdagen, af en toe, één keer in de twee weken, dat hij dan een vrijdag thuiswerkt. Facilitair coördinator die werkt bijna volledig thuis, we hebben zelf een omschakeling gemaakt van, zij doet eigenlijk alle administratie op dit moment, en ik pak meer de lopende zaken op waarvoor je aanwezig moet zijn. Ik vind het ook wel belangrijk, omdat het mijn afdeling op het werk is dat ik toch wel vaak er moet zijn, maar dat vind ik gewoon als leidinggevende dat je dat moet doen. Maar ik werk ook wel eens één of twee dagen in de week thuis.

NH: En hoe bevalt dat thuiswerken?

R3: Ik persoonlijk zelf, vind het niet zo fijn.

NH: Niet? Oké! En wat zijn dan voor jou de voor en nadelen?

R3: Een voordeel is dat ik in alle rust kan werken, want als facilitair word je altijd geëld en dan heb je even niemand om je heen en dan kan ik heel rustig dingen uitwerken, daarvoor zeg ik super, ideaal. Maar vorige week werkte ik thuis en dan word ik nog om 07:30 gebeld, staat er iemand voor de deur, niemand die weet wat er moet gebeuren, maar ik wél en dan is het lastig want dan ben je er niet. In mijn vakgebied is dat lastig. Dus daardoor zeg ik thuiswerken voor mijzelf, het kan, maar ik vind het zelf niet ideaal, ik ben liever hier, maar dat is meer omdat ons werk ook op een locatie gebeurt, maar moet je een keer iets uitwerken, prima ga je thuis zitten, gaat het veel sneller.

NH: Ja precies, en hoe ondersteunt je je team als leidinggevende wanneer ze thuiswerken?

R3: Ik heb bijvoorbeeld Sylvia, mijn coördinator, werkt thuis en wij hebben gewoon ingevoerd om iedere ochtend om 09:00 tot 09:30 een overleg samen te voeren via teams. Om contact te houden. Wij werken veel samen, we zijn altijd op de hoogte van elkaars werk en van de dingen die we doen. Maar dan nemen we even de dag door, welke dingen er moeten gebeuren, ook privé dingetjes dat hoort er ook bij. Dat is een vast gegeven, en meestal is er nog een moment één keer in de week in de middag bellen we nog via teams, van hey dit en dit is nog gebeurd of daar moeten we rekening mee houden. Maar goed dat is niet altijd, maar sowieso iedere dag van 09:00 tot 09:30 is er een contact moment en ik denk dat dat wel goed is. Het is voor mij makkelijk, want ik heb maar één persoon thuiswerken. Maar heb je er 10 of 20, zoals sommige leidinggevers hebben, dan wordt het lastiger. Maar dan nog zou ik zeggen moet je proberen om iedereen een keer in de week gesproken te hebben om beetje binding te houden. En wat we wel gedaan hebben toen in het begin, maar toen was ik zelf nog ziek thuis met mijn rug, en Sylvia werkte toen ook al thuis en toen hadden we ook een stagiair die thuiswerkte, maar toen deden we 1x in de week een koffiemoment met z'n allen, via teams en toch even met elkaar niet over het werk hebben, maar gewoon even de dingen van mekaar, thuissituatie noem maar op, en dat is denk ik ook heel goed om gewoon

even 10 minuten een kwartiertje even een koffiemomentje met elkaar. Nou op die manier hou je binding met je mensen.

NH: Ja precies, ik ben heel blij dat je dit zegt, want dat is ook een beetje waar mijn advies naar toe ging. Want echt iedereen zegt het. We missen het contact met onze collega's en we merken dat het teamgevoel een beetje wegebt, maar ze zien ook geen manier om het contact te onderhouden via teams want ze durven elkaar niet zomaar even te bellen om het alleen over koetjes en kalfjes te hebben.

R3: Nee klopt. Terwijl het eigenlijk heel goed kan, maar je moet het vastleggen. En normaal ja, dan kom je iemand tegen.

NH: Ja, je moet het even inplannen, het is misschien minder spontaan, maar je spreekt elkaar dan tenminste nog.

R3: Ja het kan wel en wij hebben dat in het begin zeker ook wel gedaan en we doen nu bijvoorbeeld als iemand jarig is, doen we het nog.

NH: Ah dat is leuk.

R3: In het begin hebben we het dus gedaan en dan moet ik eerlijk zeggen nu we weer wat langer in de corona zitten, wordt het weer wat minder. Het verwatert wel.

NH: En dan even terug naar het thuiswerken en het beleid, voor de coronacrisis werd thuiswerken niet echt gestimuleerd?

R3: Uhm nee, of nou ja, niet gestimuleerd wil ik niet zeggen, het werd niet veel gedaan, maar het kon altijd al wel, alleen het was niet gewoon. Voorheen werkte ik al wel eens een dag thuis omdat ik een bepaalde verhuizing moest voorbereiden en dan moet je alle poppetjes op een plek zetten en bepalen welke afdeling waar komt en dat deed ik vaak thuis, dat was nooit een probleem. Alleen het werd relatief weinig gedaan volgens mij. De wereld is nu gewoon veranderd. Ik sprak van de week iemand en hij zei ik ben voor het eerst sinds maart weer op kantoor. Ja dat is een half jaar thuis. Ik heb gisteren ook nog een heel gesprek gehad met iemand waar ik veel contact mee heb over meubilair en systemen zeg maar, flex concepten en hoe gaat de nieuwe wereld eruitzien. Het is een man die in die wereld zit, dus dan probeer ik er ook een beetje mee te sparren om te horen of ze al ideeën of concepten hebben. Op die manier probeer ik ook voor hier thuiswerken en op kantoor, hoe gaat dat eruitzien. Ik probeer een beetje te kijken voor de toekomst, want ja, we gaan niet meer werken zoals we gedaan hebben, maar we gaan ook niet werken zoals we nu werken, daar ben ik van overtuigd, maar we gaan toch naar een twee dagen thuis en drie dagen op kantoor, of andersom, soms een week op kantoor. En gisteren dus met die man ook een gesprek over gehad dat je misschien toch wel gaat naar ontmoetingsplekken of plekken die je kunt boeken, bijvoorbeeld 10 werkplekken, met een heel team boeken dat je met z'n 10en bij elkaar kunt zitten. Dat je ruimtes hebben die je met een team kunt boeken voor een dag of een dag deel, maar ook niet voor twee weken, dat is ook niet te bedoeling, want iedereen moet een kans hebben. Dat zijn allemaal dingen waar we aan zitten te denken, maar dat kan alleen als dat gecombineerd wordt met thuiswerken.

NH: Ik had ook van Floris begrepen dat jullie ongeveer 1.5 werkplek hebben per fte. En dan weet ik niet of dat alleen bij services zo is of ook bij energie.

R3: Wacht even hoor, dus anderhalve werkplek per fte? Nee, dat hebben wij niet.

FM: Volgens mij ging het over Bunnik.

R3: Ja, want anderhalve werkplek per fte, dat is toch gewoon de helft? Dan heb je een overcapaciteit van 50%.

NH: Ja, nee dat hebben jullie niet.

R3: Nee, nee. Het is niet dat wij 100% bezetting hebben, **iedereen heeft zijn eigen werkplek nog hé. Op het CS callcenter na, maar iedereen heeft nog een vaste werkplek en er zullen heus nog wel, ik schat in zo'n 20 – 30 werkplekken leegstaan door het hele pand heen, maar dan heb je het wel gehad.** Dus zo kom ik ook op die 550 medewerkers ongeveer.

NH: Dus voor jullie speelt het ook niet echt een rol, het verminderen van de aantal vierkante meters kantoorruimte om daardoor ook ervoor te kiezen om mensen structureel thuis te laten werken.

R3: Ahm, nee en ja. We hebben net in september een verhuizing gehad om in aantal vierkante meters in ruimte terug te gaan. We zijn best krap gaan zitten, we hebben nu het minimale aantal ruimte wat we nodig hebben voor de aantal mensen. Ga je dan thuiswerken, zouden we dan nog verder kunnen krimpen? Ik denk eigenlijk niet. Qua vierkante meters, omdat je een andere invulling gaat creëren, qua ontmoetingsplekken. Dus je gaat wel minder werkplekken erin zetten, dus we gaan misschien terug naar 400 werkplekken, maar we gaan ook ruimtes creëren waar mensen aan een grote tafel kunnen zitten om aan een project te werken, of thema ruimtes. Daar moet je naar gaan kijken denk ik, in elk geval, dat gaan de meeste bedrijven denk ik doen, daar wordt een beetje naar toegestuurd door alle projectontwikkelaars en interieur adviezen op dit gebied. Dus gaan we vierkante meters winnen? Ja misschien wel wat, maar heb je een locatie zoals je net zegt anderhalve vierkante meter per fte, heel simpel, heb je 300m²? Kun je terug naar 200. Ja dan kan het wel, maar ik heb net 2000m² ingeleverd weer. Haha

NH: Haha ja, dat houdt ook een keer op hé.

R3: Haha ja dat houdt een keer op ja. Als je nagaat ik kom weg van 17 000 m² en we zitten nu onder de 10 000m². Dus we hebben best al veel gedaan. Wij zijn wat dat betreft wel ver daarin.

NH: Ja jullie waren ook al heel goed bezig met de nieuwe vergaderruimtes en de statafels, dat ziet er allemaal heel mooi uit.

R3: Ja nee maar dat is het ook. Ik vind dat we daarin mee moeten gaan, **we hebben ook vier stilteplekken nu, waar je even kunt bellen of even een uurtje in stilte kunt werken, daar staan wel statafels in. Dat doe ik in dat soort ruimte dan wel, geen stoel erin maar een statafel want als je er een stoel in zit gaat iemand daar de hele dag zitten werken.**

NH: Haha ja dat zag ik bijvoorbeeld in de enquête dat iemand zei, ik zou bijvoorbeeld wel een hokje willen op kantoor waar ik rustig even kan beeldbellen. Dat vond ik grappig, toen dacht ik, jij bent nog niet op kantoor geweest, wat dat hebben wij wel gezien.

R3: Haha ja dat klopt, dat hebben jullie al gezien. Ja en die zijn nu klaar. Ze worden nu nog niet veel gebruikt omdat de bezetting laag is, maar toch zitten ze nu langzaam vol en denk ik dat we nog meer van dit soort ruimtes gaan maken.

NH: Ja precies, want teams blijft ook na corona.

R3: Ja zeker, erger nog. Ik heb vanmorgen een overleg gehad met twee mensen via teams, maar we zitten alle drie op kantoor.

NH: Haha

R3: Haha ja maar je weet het ook niet van mekaar. En ik moet zeggen met teams, ik zit nu in een aparte ruimte, dus dat wil prima, maar zit je op je werkplek, dan vind ik het niet ideaal.

NH: Nee

R3: Want dan is het toch wel dat er wat geroezemoes om je heen is, bij ons is dat vaak omdat wij ook veel aanloop hebben dan is het gewoon niet prettig, plus dat iedereen dan ook meeluistert. Ik vind dat als je dat goed wilt doen, zal je meer van dit soort kleinere ruimtes moeten maken.

NH: Ja precies, nou ik ben in ieder geval door mijn vragen heen.

R3: Ik hoop dat ik jullie geholpen heb.

NH: Ja zeker!

End transcription: 00:34:37

Interviewee: Respondent 4, employee – Finance Department, male, 40

Interviewers: Nadia Hattingh, Femke Mulder

Date: 26-11-2020

Location: Online – Microsoft Teams

Acronyms:

- Respondent 4 = R4
- Nadia Hattingh = NH
- Femke Mulder = FM

Meeting Start: 10:58

Meeting End: 11:24

Total recording time: 00:24:23 (24 minutes, 23 seconds)

Start transcript: 00:00:38

NH: Ik zag dat je op de finance afdeling werkt, wat doe je precies?

R4: Uh ja goeie vraag, ik ben [...] en dan vooral gericht op de [...], daar moet je aan denken.

NH: Oké, en hoe lang ben je al bij X?

R4: Bij X zelf 15 jaar.

NH: Oh dat is een mooie poos.

R4: Ja, ik heb wel meerdere functies gehad.

NH: Ja oké, en wat heb je dan hiervoor gedaan?

R4: Onder andere heb ik bij [...] gewerkt, op wat ze nu noemen de [...], dus ja daar heb ik gezeten.

NH: We zijn dus de afgelopen tijd ook aan de slag gegaan met een literatuuronderzoek om te kijken wat is er uit eerdere onderzoeken gekomen over thuiswerken. Dan zie je vooral dat mensen thuis veel productiever zijn, dat ze meer tevreden zijn over hun werk en dat ze minder vaak denken aan ontslag nemen. Hoe bevalt het je nu om fulltime thuis te werken?

R4: Voor mij is de balans nu weg. Ik zit nu zo'n beetje vanaf halverwege maart thuis, maar dan ook echt volle dagen zit ik thuis. Hiervoor werkte ik 1 dag in de week thuis. Wat ik nu dus mis is onder andere contacten met je medewerkers, met je collega's, balans tussen werk en privé is weg. Mijn vrouw werkt ook hele dagen thuis, ik heb twee kinderen op het voortgezet onderwijs en die hebben ook een tijd thuis gezeten met laptop onderwijs, dus we zaten soms met z'n 4en aan de eetkamertafel.

NH: Oef ja dat is pittig inderdaad.

R4: Ja, klopt.

NH: In de enquête geef je aan dat je huidige werksituatie hetzelfde is gebleven, je hebt voldoende middelen, je wilt drie dagen thuis blijven werken na de coronacrisis en toch ben je iets minder tevreden over je werkplek. Hoe ziet het er nu uit, wat mist eraan?

R4: Voordat X zei je mag je spullen bij ons ophalen, dus je mag je stoel ophalen of extra beeldschermen, heb ik zelf, ook vanwege het feit dat we met z'n 4en op gegeven moment thuis zaten, een kamertje opgeofferd, heb ik zelf een bureau gehaald, een stoel gehaald en heb ik zelf een werkplek gecreëerd. Nu is dat op zich niet het meest erge, de stoel en bureau die ik zelf gekocht heb, die twee, driehonderd euro, daar hebben we het niet over, dat is niet erg. Wat ik het meest mis is de aandacht voor de medewerker die dan thuis zit. Er zijn toch best wel mensen die hier last van hebben of die het best moeilijk vinden. Wat ik dan bijvoorbeeld ook van andere afdelingen hoor of wat ik ook bij mijn vrouw op het werk zie is dat ze daar heel veel aandacht hebben voor mensen die thuiswerken. Zo'n pubquiz hebben ze gehad, dat hebben ze dan van tevoren online kenbaar gemaakt, ze hebben spullen opgestuurd zodat je je nog een beetje kon inlezen, beetje mensen warm voor maken. Binnen X zelf gebeurt dat ook wel eens, een pubquiz of overleggen waarin dit besproken wordt, maar tot op heden heb ik niks meegemaakt bij mij op de afdeling.

NH: Volgens mij gaat het bij jullie ook heel erg per afdeling en per manager die dat zelf moet regelen.

R4: Ja klopt.

NH: En zou dat niet iets kunnen zijn wat jullie als medewerkers ook kunnen aandragen? Zo van, ah dat vinden we echt heel leuk en dit zouden we graag willen doen.

R4: Ja, maar dat is volgens mij...Merendeel van de afdeling heeft daar geen behoefte aan.

NH: Ja dan houdt het ook een keer op.

R4: Ja en dan houdt het ook een keer op vanuit de medewerkers zelf en zou er vanuit de manager ook wat moeten komen. Ja je ziet het binnen andere afdelingen binnen X wel. Dus ja dan vind ik het wel jammer dat er voor ons dan geen aandacht is.

NH: En hoe denk je dat je het zelf het contact met je collega's goed kan houden? Wat je geeft ook aan dat je zeer ontevreden bent over het contact momenteel.

R4: Ja, ikzelf zou gewoon iets inplannen, op de donderdag of de vrijdag, gewoon even een half uurtje, van goh hoe gaat het nu, hoe gaat het thuis, wat maak je nog mee. De praatjes die je nu online hebt is echt anders, het is meer afstandelijk en alleen maar gericht op het werk.

NH: Ja precies, je zou bijvoorbeeld even een kwartiertje kunnen inplannen om samen koffie te drinken online en het niet over het werk te hebben.

R4: Ja, ja

NH: En ik heb inderdaad gehoord dat dat op andere afdelingen ook wel gebeurt.

R4: Klopt.

NH: Je geeft dus ook aan dat je geestelijke gezondheid veel slechter is geworden en dat komt ook denk ik mede hierdoor?

R4: Ja, ja.

NH: En was er in het begin, tijdens de eerste lockdown in maart, wel meer aandacht voor?

R4: Nee, toen ook niet nee. Nou ja, de leidinggevende heeft wel gezegd van joh als je wat hebt, kom ermee. Maar ja, dat vind ik iets te makkelijk, het moet van beide kanten komen.

NH: Ja goh dat is vervelend. Uit eerdere onderzoeken is ook gekomen dat bij thuiswerken vaak de balans tussen werk en privé beter wordt. Je gaf aan dat het bij jou iets slechter is geworden. Kun je daar iets meer over vertellen?

R4: Ja, nou binnen [...] hebben we gewoon heel vaak te maken met deadlines en op het werk was het vaak zo, je staat met elkaar te overleggen en je zorg er maar voor dat het voor vrijdag 18:00 klaar is en anders wordt het maandag. Nu wordt er toch vaak van uit gegaan dat als we die vrijdag 18:00 niet halen dat je maar 's avonds dat extra uurtje erbij pakt. Voor jezelf is de grens ook wat meer weg. Op het werk kun je zeggen van dan tot dan ben ik beschikbaar, iedereen die weet dat normaal gesproken. Ik heb mijn vaste uren die ik ongeveer werk. Maar er verwacht toch dat je 's avonds dat extra uurtje erbij pakt of als je gebeld wordt dat je toch nog de telefoon opneemt. Ja wat dat betreft vind ik de scheidslijn wel aan het vervagen.

NH: Ja dan zou je zelf ook ergens op de rem moeten trappen, dat je 's avonds niet meer aan het werk gaat.

R4: Ja maar vanuit jezelf voel je je dan ook wel weer bezwaard. Ik begin meestal om 07:00 of 07:30 's ochtends al, tegen 16:00 of 16:30 heb ik mijn dag er alweer opzitten en als je dan toch nog om 18:00 een keer gebeld wordt, voel je je toch wel een beetje bezwaard als je hem niet opneemt.

NH: Ja snap ik, ja.

R4: Het werkt twee kanten op natuurlijk. Je moet ook altijd naar jezelf blijven kijken en wat kun je zelf erin betekenen en ja voor dit soort dingen is het ook af en toe fijn als je geholpen wordt vanuit de andere kant.

NH: Ja dat ze niet om 18:00 nog een keer bellen.

R4: Ja, bijvoorbeeld.

NH: Lukt het je ook om je af te zonderen thuis, met twee kinderen?

R4: Nee het is lastig, wij zijn ook nog een keer mantelzorger voor onze ouders. Dus wij zijn vrij voorzichtig op dit moment. Misschien iets te, maar ja omdat je ook aan andere mensen moet denken is het allemaal heel erg beperkt op dit moment.

NH: Ja en je kunt nu ook niet zoveel. Je kunt niet even uiteten gaan of naar de bioscoop.

R4: Nee niks. Of ja bijna niks.

NH: Zijn er ook bepaalde werkzaamheden waarvan je denkt, hiervoor kan ik beter thuiswerken of daarvoor kan ik beter naar kantoor?

R4: Uhm nee. Want in principe, dit werk kun je eigenlijk altijd wel thuis doen alleen is het af en toe wel productiever als je even bij elkaar bent, maar ja dan heb je het ook weer over privé zaken of andere dingen. Qua werk, en werk gericht, je zou dit gewoon elke dag thuis kunnen doen.

NH: Ja precies, want je hebt denk ik gewoon geconcentreerd werk waarbij je niet al te veel hoeft te overleggen.

R4: Klopt, wat dat betreft is het af en toe thuis zelfs makkelijker. Je kan bijvoorbeeld zien dan iemand belt en dan kun je gewoon zeggen ik neem niet op, ik ben straks wel terug. Op het werk heb je toch vaak dat mensen langs je lopen en je dan een vraag stellen, dan kun je je niet verschuilen.

NH: Haha nee klopt. Nou, volgens de Arbo wet zijn werkgevers verplicht om medewerkers te voorzien in een gezonde en veilige werkplek. Dat geldt ook voor thuiswerken. Iedereen is daarin anders, waar jij behoefte aan hebt, geldt misschien niet voor je collega. Stel dat thuiswerken straks de norm wordt, zijn er nog dingen waar X jou mee kan helpen om nog beter thuis te werken?

R4: Nou ik denk toch wel een goede mix tussen thuiswerken en op kantoor werken en ik denk toch nog een stukje ondersteuning op het mentale vlak. Wat je eventueel wel kan doen of voorkomen, valkuilen daarin herkennen en dergelijke.

NH: Ja precies, en als ze bijvoorbeeld communicatie uit zouden sturen met tips en tricks over hoe je je werk en privé beter gescheiden kan houden of hoe je gezonder thuis kan werken. Denk je dat je daar ook iets mee zou doen?

R4: Ahhh nou ik denk dat mijn werkplek wel goed geregeld is alleen ik zou meer voorstander zijn van iets persoonlijkers. Ja ik heb het antwoord niet. Maar ja als je met een kaartje gaat werken dan voelt het gelijk zo afstandelijk. Op dit moment is het juist van belang om beetje een persoonlijke touch te doen.

NH: Je bedoelt dan communicatie vanuit je manager?

R4: Ja of vanuit een derde, maar dan wel iets persoonlijker zoals even beeldbellen in plaats van een brief of een mailtje.

NH: Oké, en heb je ook al iets gehoord over het nieuwe thuiswerkbeleid?

R4: Nee, ja ze zijn ermee bezig.

NH: Ja precies. Ik ben dan gewoon benieuwd of je al iets gehoord hebt over wat er mogelijk gaat veranderen. Of hoop je ergens op?

R4: Nou ja ik werk natuurlijk nu bij de afdeling [...] en we zijn natuurlijk heel druk met [...] en andere zaken die behoorlijk spelen op dit moment. Maar qua dat heb ik nog niet heel veel gehoord, over het thuiswerkbeleid.

NH: Ja en als X verplicht is om medewerkers te voorzien in een gezonde thuiswerkplek, moeten ze dat ook kunnen controleren. Hoe zou je willen dat ze dat doen?

R4: Ik kan bijvoorbeeld wel begrijpen als iemand hier thuis komt om te kijken of je werkplek wel conform de wensen zijn. Ik kan best begrijpen als een bureau of een stoel verkeerd staat dat je werkhouding dan verkeerd is, zelf heb je daar niks aan en X natuurlijk ook niet. Zij hebben er natuurlijk ook geen baat bij als een medewerker uitvalt. Ondersteuning op mentaal vlak, maar ook lichamelijk. Misschien kunnen ze nog wat meer doen met hun sport abonnementen.

NH: Ja je ziet vaak dat dat ook hand in hand gaat, lichamelijke en mentale gezondheid.

R4: Ja daarom.

NH: Nou ik ben eigenlijk wel een beetje door mijn vragen heen, maar zijn er ook dingen waarvan je denkt ik zou het fijn vinden als je dat meeneemt in je advies richting X?

R4: Nou uhh, als X er wat aan gaat doen, dan hoop ik dat het wat persoonlijker wordt, niet middels een brief of iets dergelijks en ja kijk goed om je heen, want ik zie namelijk ook bij veel andere bedrijven, die hebben al een thuiswerkbeleid. X is een groot bedrijf maar het duurt naar mijn idee allemaal vrij lang voordat het een keer geregeld is. We zitten nu al in eind november, zoiets had ook al voor de zomervakantie klaar kunnen zijn en denk goed na met de medewerker. Wat ik bij mijn vrouw bijvoorbeeld zie, en dat slaat misschien weer te veel te andere kant op. Maar die krijgt vergoeding voor het internet, koffie, wc-rollen. Die heeft al allerlei pubquizen online gehad, die heeft een fitbit cadeau gekregen, onder het mom van jullie gaan maar gewoon thuis een half uur vrij nemen om met de hond of zo te lopen en die hangen daar dan weer een ludieke prijsvraag aan vast. Bedenk zoiets, kom daarmee. Terwijl dat ook een heel groot bedrijf is met duizenden medewerkers, maar dat was van het zomer al klaar.

NH: Ja dat zijn wel leuke suggesties inderdaad. Maar X was nooit zo van het thuiswerken volgens mij als ik het zo hoor van andere medewerkers.

R4: Uh nou dat is niet mijn ervaring, ik werk al bijna 10 jaar één dag in de week structureel thuis. Dus bij mij was de mogelijkheid er eigenlijk altijd al wel. Nu geloof ik niet dat twee of drie dagen bespreekbaar was, misschien zal dat nu wel zo zijn, maar bij mij deden ze nooit echt moeilijk erover.

NH: Oké, nou dat is dan ook wel weer goed om te horen.

R4: Ja

NH: Maar prima, nemen we dat mee. Dankjewel!

R4: Graag gedaan.

NH: Femke....

FM: Ja, nou om te beginnen ben ik wel heel benieuwd hoe een vergadering er vóór corona uit zag. Voordat corona begon.

R4: Ehm.... Ja. Wij noemen dat bij ons in X de vissenkom, dan heb je die glazen en dan ga je met z'n allen daar zitten. En meestal op zo'n televisiescherm heb je dan een presentatie. Eerst ga je een paar minuten ergeren aan de mensen die te laat komen, en als dat voorbij is heb je meestal een uur lang, of anderhalfuur lang heb je een vergadering. Wat volgens mij korter zou kunnen. Want het voordeel van online vergaderen nu, is dat je makkelijker kan zeggen van dit gaat mij niet aan dus ik stop hier mee. De overleggen zijn nu korter vind ik, dan voorheen. En normaal als er een uur gepraat werd, was er tien minuten tot een kwartier voor jou interessant, en qua dat zit er wel verandering in de vergaderingen hoe het nu gaat. Ik moet zeggen nu wel méér vergaderen, maar wel korter.

FM: Oké dus wel meer vergaderingen maar inderdaad korter.

R4: Ja.

FM: En vind je het dan ook efficiënter, de vergaderingen van nu?

R4: Ja.

FM: Oké, en hoezo?

R4: Ja omdat ze korter duren en dan gaat het echt over specifiek iets wat ze van jou willen weten vaak. En dan zit je in een kleiner groepje bij elkaar. Zodra je weer met een aantal personen bij elkaar gaat zitten, wordt het al een stuk minder efficiënt.

FM: Ja precies. En wat voor type overleg heb jij meestal? Ik hoor van andere medewerkers bijvoorbeeld dat ze aan het begin van de week een soort van teamoverleg hebben. Maar hoe is dat bij jou?

R4: We hebben gestructureerd drie keer in de week een dagstart, zo noemen we dat dan. Eén keer gecombineerd met een continu verbeteren proces waar ik heel veel mee doe, en dat duurt meestal drie kwartier. En de rest van de dagstart probeer ik zo kort mogelijk te houden van ongeveer een kwartiertje, want anders heb je al gelijk een vergadering te pakken. Dus dat is wat er gestructureerd is, voor de rest is het allemaal ja, ad hoc vaak.

FM: Oké, en woon je deze vergaderingen ook altijd zittend bij?

R4: Nu wel!

FM: Nu wel, voor corona niet?

R4: Nee want wij hebben op onze verdieping een continu verbeteren bord hangen, waar ook avatars op staan en allerlei kolommetjes dus dan ga je daar taken verplaatsen. Ja en nu doe je dat allemaal digitaal.

FM: Ja, oké.

R4: De rest van de dagstarts was dan ook staand, bij ons op de afdeling. Ja dat is nu allemaal zittend geworden.

FM: Dus je hebt wel ervaring met staand vergaderen?

R4: Ja.

FM: En wat vind je daarvan?

R4: Ja, je krijgt een andere dynamiek dan wat je nu hebt. Het is een keer wat anders, ik vond het wel prettig.

FM: Ja, snap ik.

R4: Zo lang het maar niet te lang is, haha.

FM: Nee maar ik hoor van anderen ook wel dat staand vergaderen juist ook korter duurt, omdat je ja, je staat, en dan wil je toch sneller to the point komen.

Oké, ehm.. En ik zag in de enquête voorbij komen dat je juist geen interesse had in gezond vergaderen, maar je hebt dus al wel ervaring met staand vergaderen.

R4: Ja.

FM: Zou je ook interesse hebben in andere types van gezond vergaderen? Bijvoorbeeld wandelen, of op zo'n deskbike binnen.

R4: Ja, nee dat is niet voor mij weggelegd denk ik. Ik heb het wel eens gezien dat mensen dat doen, op een deskbike. En ja dat lopend zie ik zelf ook niet zoveel voordelen van in. Misschien dat het wel werkt hoor, dat durf ik niet te zeggen maar ik ben een man, dus ik kan geen twee dingen tegelijk dus ehm.. haha.

FM: Nee ja, iedereen is daar natuurlijk anders in. Zou er ook iets kunnen helpen om je te motiveren om dat wel te doen? Vanuit X zeg maar?

R4: Nee dat denk ik niet. Ik persoonlijk zie daar misschien ook niet heel veel voordelen van in. Ik denk ook dat het te maken heeft met de cultuur en de afdeling zelf. Ik zie zoiets ook veel meer en eerder gebeuren bij een Sales afdeling, dan bij [...]. Want je hebt toch met

andere mensen te maken, een andere cultuur en andere dynamiek. Dus ik denk ook niet dat dat heel erg bij ons als afdeling zou passen. Neemt niet weg, we hebben het ook niet geprobeerd.

FM: Nee ja, ik hoor het ook wel vaak inderdaad dat het ook wel ligt aan de cultuur. Als het eigenlijk gewoon een zitcultuur is, dat het moeilijker is om te veranderen.

R4: Ja.

FM: Ehm.. en over het algemeen, want ik had wel gezien dat je interesse had om je zitgedrag te verminderen. Zou X daar ook iets in kunnen ondersteunen? Zodat je daar door meer gemotiveerd wordt?

R4: Ehm.. Ja. Alleen ik zou niet zo heel snel weten hoe, hoe ze je daarin kunnen helpen. Want ze zeggen wel, het zitten is het nieuwe ... wat was het? En je weet het ook heel goed wel dat het heel belangrijk is dat je om het uur ofzo weg gaat bij je beeldscherm, en even gaat lopen of een koffie doet of zo. Je weet het wel, maar het schiet er toch vaak bij in.

FM: Ja, en als daar meer aandacht aan zou worden besteedt op kantoor of thuis, online zeg maar, zou dat dan ook meer binnen dringen?

R4: Ja weet ik niet. Ik sta er wel open voor, maar ik weet niet hoe ik het voor me zou moeten zien.

FM: Nee precies, snap ik hoor. En wat vind je dat de rol van werkgevers is daarin? Moeten die daar ook een rol in spelen?

R4: Ik denk het wel, zowel de medewerker en het bedrijf heeft baat bij een gezonde en fitte medewerker dus ja, denk het wel.

FM: Oké, ja. Ehm.. even kijken. Volgens mij heb ik alle vragen wel gehad, heb je ook nog andere toevoegingen misschien aan dit interview of over het algemeen?

R4: Nee, ja ik ben benieuwd naar het nieuwe thuiswerkbeleid, wat ze er mee gaan doen en ja, ik hoop gewoon gauw weer een keer naar kantoor te kunnen gaan.

FM: Ja snap ik.

NH: Ja dat hebben meer mensen denk ik.

R4: Ja, ja.

NH: Ik vraag me alleen af want het nieuwe thuiswerkbeleid wordt gemaakt vanuit Services, en dan ben ik benieuwd in hoeverre dat wordt geïmplementeerd bij Energie. Dat is volgens mij ook nog niet helemaal duidelijk.

R4: Nee, ja het zijn eigenlijk allebei zusterbedrijven alleen ze hebben natuurlijk nu van, misschien dat we toch uit elkaar weer gaan en hoe dat dan door zal werken dat weet ik niet.

Nu is Services ook een andere tak van sport, dan zijn meer mensen op locatie en die lopen al veel. Dus ik denk ook dat zij andere wensen en behoeftes hebben dan wij binnen Energie.

NH: Ja, misschien wordt er wel een deel overgenomen hoor, dat zou heel goed kunnen. Maar dat ze het net wat meer aanpassen naar de behoeftes van de medewerkers van Energie.

R4: Ja, ja.

NH: Ja, oké. Nou ik ben ook heel benieuwd. En we zien wat er uit komt.

R4: Ja!

FM: Wij kunnen trouwens dit interview uitwerken en dan naar je toe sturen als je dat wil dat je het nog kan nakijken. We zullen het dus wel anoniem verwerken. Maar dan sturen we het naar je op en dan kun je er gewoon nog naar kijken.

NH: Ja, tenzij je zegt dat hoeft niet.

R4: Nee, is goed hoor.

FM: Ja? Oké.

R4: Ja hoor.

NH: Oké dankjewel!

FM: Heel erg bedankt voor je tijd!

R4: Graag gedaan, succes!

Interviewee: Respondent 5, employee – Finance Department, male, 31

Interviewers: Nadia Hattingh, Femke Mulder

Date: 26-11-2020

Location: Online – Microsoft Teams

Acronyms:

- Respondent 5 = R5
- Nadia Hattingh = NH
- Femke Mulder = FM

Meeting Start: 14:00

Meeting End: 14:31

Total recording time: 00:31:39 (31 minutes, 39 seconds)

Start transcript: 00:00:27

NH: Je bent tijdens de coronacrisis begonnen bij X toch?

R5: Ja eigenlijk net ervoor, mijn eerste werkdag was de eerste dag dat er een corona geval bij X werd vastgesteld. Dus dat was super.

NH: Oh jee, toen kon je ook gelijk naar huis zeker?

R5: Haha nee dat nog niet direct, ik heb nog een weekje op kantoor gewerkt en toen ging ik ook op wintersport, die ik al gepland had staan en daarna begon het thuiswerken eigenlijk. Een maandje ofzo voor mijn zomervakantie ben ik langzaamaan weer een beetje naar kantoor gegaan structureel, 1 à 2 dagen in de week. Een week voor mijn vakantie ging ik weer 4 dagen gemiddeld per week naar kantoor, omdat er ook weer een nieuwe medewerker begon die ingewerkt moest worden en na mijn zomervakantie eigenlijk weer fulltime thuis.

NH: Oke! Nou, we zijn dus de afgelopen tijd ook aan de slag gegaan met literatuuronderzoek en als je je dan verdiept in eerdere onderzoeken die gedaan zijn over thuiswerken zie je vooral dat mensen thuis veel productiever zijn, ze zijn meer tevreden over hun werk en denken minder vaak aan ontslag nemen. Hoe bevalt het je om thuis te werken?

R5: Ahm, deze tweede periode beter dan de eerste periode, dat heeft met meerdere factoren te maken. De eerste periode was toch wel een beetje onzeker, zo van hoe lang gaat dit duren? Kunnen we met een paar weekjes weer naar kantoor of wordt het langdurig, terwijl we nu weten dat dit zeker wel tot medio volgend jaar gaat duren. In die zin stel je je er gewoon op in. Daarnaast was ik in maart natuurlijk helemaal nieuw en kende ik mijn teamgenoten niet. Het sociale aspect en de sociale binding wat ik met collega's heb is voor mij wel een belangrijk deel van werkplezier ook en nu met deze tweede periode heb ik toch wel een aantal weken met collega's op kantoor gezeten en dan merk je toch dat je elkaar wat beter leert kennen. Dat zorgt er ook wel voor dat ik het nu wat beter naar mijn zin heb met thuiswerken dan voorheen, maar om nu te zeggen dat fulltime thuiswerken is voor mij een heilige graal, dat zeker niet.

NH: Nee dat snap ik wel. Nou, wel fijn dat je inmiddels je collega's een beetje hebt leren kennen. Denk je dat je zelf ook nog iets kan doen om het contact goed te houden met collega's? Ik snap wel dat als je ze niet goed kent dat je ze ook niet vaak even opbelt.

R5: Haha nee nou ja weet je, belletjes worden heel doelmatig, je gaat niet een vreemde zomaar even opbellen voor een sociaal belletje, zo van oh hoe gaat het met je en met je vrouw en kinderen of met je man? Dat doe je niet zo snel. Terwijl nu ken je wat mensen en heb je toch ook al snel als je wel doelmatig belt, dat je dan een uitstapje maakt om te vragen hoe het thuis is. Dus dat heb je al meer en in de zin van hoe kan je het vergroten, uhm ja in mijn mening is dat gewoon iets wat groeit met verloop van tijd als je wat langer thuiswerkt. Je hebt toch wel je vaste mensen waar je wat meer contact mee hebt en dan groeit dat ook wel dat het wat informeler wordt. Ik vind het ook wel leuk om een keer te opperen van zullen we een online escape room doen of zo, dus daar ben ik momenteel mee bezig om te kijken wat zijn de mogelijkheden.

NH: Ah leuk, zouden meer mensen moeten doen.

R5: Ja nou ja het is gewoon ook leuk om een keer niet te bellen over een financieel vraagstuk of over die entiteit en hoe het belastingtechnisch zit. Het is ook leuk om elkaar persoonlijk ook even te spreken, je leert elkaar toch beter kennen als je zoiets informeels gaat doen.

NH: Denk je dat je leidinggevende daar iets meer in had kunnen betekenen voor je, om je collega's beter te leren kennen?

R5: Nee, niet direct denk ik. We hebben gewoon een weekstart, wekelijks, dan spreek je tenminste wel iedereen in groepsverband. Ja en verder kan mijn leidinggevende daar niet heel veel in faciliteren. Het enige wat je zou kunnen doen is wel zo'n escape room, of digitale vrijdag middag borrel. Dat ze daar iets meer initiatief in neemt.

NH: Je geeft ook aan in de enquête dat je je niet echt gesteund voelt door je leidinggevende tijdens de coronacrisis.

R5: Nee ja en dat wordt ook wel een beetje versterkt door wat ik gewend ben. Ik kom uit een redelijk kleine organisatie. Het consultancy kantoor waar ik werkte was grofweg 30, 40 man groot. Daar werkte ik ook echt heel hecht samen met mijn manager en met de andere partners, en zeker omdat ik daar ook 4, 5 jaar heb gewerkt dan leer je elkaar wel goed kennen en weet je elkaar wat sneller te vinden en vanuit die kleine organisatie was ik ook gewend dat het allemaal heel klein en hecht is en ook informeel. Dat was de situatie wat ik gewend ben en als je dan ineens binnen een nieuwe organisatie thuis komt te zitten waarbij het contact met collega's ineens een stuk beperkter is dan wordt dat heel erg versterkt. Dat ik dan denk oh dat mis ik heel erg, dat informeel met collega's, dat je gewoon even kunt babbelen. Dat is dan het verschil.

NH: Ja dat begrijp ik heel goed. X is dan sowieso een heel groot bedrijf, wat misschien iets minder persoonlijk is.

R5: Ja precies en mijn manager heeft ook gewoon veel ballen hoog te houden, heeft meerdere petten op binnen X. Dus daardoor is het voor haar ook heel lastig om dat te overzien en daar heb ik dan ook wel begrip voor. Het is niet zo dat ik mij op een eilandje voel, het is gewoon een verschil van wereldje zeg maar.

NH: Ja precies, en je gaf ook aan in de enquête dat je geestelijke gezondheid iets beter is geworden. Kun je daar misschien iets meer over vertellen?

R5: Ja, ook wel met de transitie van mijn vorige baan naar mijn huidige baan. Ik werkte in Utrecht, dus ondanks dat ik eigenlijk structureel één dag in de week thuiswerkte had ik ontzettend veel reistijd, wat er ook voor betekende dat ik om 06:00 van huis ging en om 19:00 's avonds thuis kwam. Dus dat zijn gewoon lange dagen en zeker met fulltime thuiswerken is de reistijd volledig weggevallen en heb je meer tijd over om even een boekje te gaan lezen, om nog een keer extra een rondje te gaan hardlopen of te gaan sporten of dergelijke en ik merk gewoon dat dat een stuk rust geeft, je staat minder aan en dat is heel prettig.

NH: Fijn dat je daarin een goede balans hebt kunnen vinden. En zijn er ook bepaalde werkzaamheden waarvan je denkt dat je daarvoor beter thuis kan werken of andersom beter op kantoor?

R5: Er zijn zeker wel dingen waarbij je beter thuis kunt werken. Wat ik leuk vind is om dingen op te pakken die verbeterd kunnen worden en in mijn lijn van werk kom je dan heel snel op Excel modelletjes uit en op het moment dat je die verbeter kansen ziet en je hebt samen met iemand gezeten en gezegd, oké dit wordt onze aanpak en dit zijn de verbeter mogelijkheden, dan werkt het wel efficiënter om thuis vervolgens die verbeteringen kunnen implementeren. Je kan gewoon gefocust bezig gaan zonder mensen die steeds vragen stellen en als er wel een teams gesprek binnenkomt dan kunnen je zeggen van ah ik bel straks even terug ik ga nu gewoon even door. Dus zeker als je je werkplek thuis op orde hebt en dan heb ik het over twee schermen, een fatsoenlijk bureau en weinig afleiding om je heen dan werkt dat wel efficiënter als je thuis bent.

NH: En dan ben ik even benieuwd, want je begint erover. Heb je wel een goede werkplek thuis?

R5: Haha, ja. Momenteel wel. Omdat ik het natuurlijk al gewend was om één dag in de week thuis te werken had ik al een goed bureau en een bureaustoel, maar ik had wel bijvoorbeeld maar één enkel scherm en je merkt gewoon dat wanneer je bezig bent met een paar dingen of dat je in verschillende bestanden moet werken, dan zijn twee schermen gewoon veel makkelijker. Net voor mijn zomervakantie heb ik een tweede scherm gekregen, en dat zet wel het puntje op de i wat maakt dat je een stuk fijner thuis werkt. Ik heb het voordeel, ik kan gewoon op zolder zitten, mijn vriendin is overdag aan het werk dus ik ben gewoon alleen thuis. Ik heb gewoon een separate werkplek en geen afleiding om mij heen en op het moment dat ik vrij ben kan ik gewoon naar beneden lopen en zie ik niet mijn werkplek nog staan.

NH: Volgens de Arbowet zijn werkgevers verplicht om medewerkers te voorzien in een gezonde en veilige werkplek, dat geldt ook voor thuiswerken. Iedereen is daarin natuurlijk

anders, waar jij behoefte aan hebt geldt misschien niet voor je collega. Je vertelde net al dat je wel een goede werkplek hebt maar stel dat thuiswerken straks de norm wordt, waar zou X jou mee kunnen helpen om nog beter thuis te werken?

R5: Wat ik wel een pre zou vinden is een zit/sta bureau. Hiervoor had je heel snel dat je even naar een koffieautomaat loopt, je staat misschien een kwartiertje met een collega te praten, thuis is het je pakt een bakje koffie, je loopt weer naar boven en je gaat weer zitten. De periode wat je staat of loopt, dat is gewoon veel minder. Dus dat zou wel fijn zijn en ik probeer het nu te ondervangen door als ik een call heb en ik hoef mijn camera niet aan te hebben, dat ik dan ga staan. Maar dat is wel minder ideaal dat wanneer je gewoon je bureau omhoog kan zetten en gewoon even kan staan werken.

NH: Wanneer ze verplicht zijn om medewerkers te voorzien in een gezonde en veilige werkplek, moeten ze dat ook kunnen controleren. Hoe denk je dat ze dat het beste kunnen doen?

R5: Haha uhm,

NH: Haha ik denk dat ze moeilijk bij je op de stoel kan staan van hey laat je werkplek eens zien.

R5: Haha ja nee een huisbezoek dat gaat hem niet worden. Dan denk ik toch aan foto's of iets dergelijks of gewoon kwalitatief een heel goede omschrijving, gewoon in woorden. Het is natuurlijk ook in het eigen belang van een medewerker om daar eerlijk over te zijn of ze wel voldoende faciliteiten hebben.

NH: Ja want zo niet kunnen ze misschien nog iets voor je betekenen.

R5: Ja precies.

NH: Heb je eigenlijk ook nog iets gehoord over het nieuwe thuiswerkbeleid?

R5: Alleen dat het in ontwikkeling is, meer nog niet.

NH: Oké.

R5: En wat hoop je dat eruit komt?

R5: Ik hoop in ieder geval dat er aangemoedigd wordt om structureel 2 á 3 dagen in de week thuis te werken. Verder hoop ik daar niet zo heel veel in en sta ik daar vrij blanco in, kijk als er een thuiswerkvergoeding uitkomt, dan ben ik positief verrast. Om je heen hoor je wel dat veel bedrijven dat doen, misschien wordt dat nog een algemene arbeidsvoorwaarde, maar dat durf ik niet te zeggen.

NH: Je zegt dat je positief verrast zou zijn als ze een thuiswerkvergoeding zouden invoeren. Verwacht je dat dan niet?

R5: Nee, niet per se. Omdat het toch een behoorlijke kostenpost wordt vermoed ik. Het is wel zo ik ben niet op kantoor, dus ik gebruik daar de resources niet. Er valt voor beide kanten wat te zeggen, maar aan de andere kant bespaart X ook geld als ik niet op kantoor ben. Ik zie het nu echt nog als een additionele arbeidsvoorwaarde die een werkgever kan bieden.

NH: Ja precies, geen verplichting.

R5: Nee, en daarom zou ik positief verrast zijn als ze dat wel zouden bieden.

NH: Nou, dat was het een beetje voor mij, als er nog meer dingen zijn waarvan je denkt het zou fijn zijn als je dat meeneemt in je advies naar X, noem ze vooral.

R5: Ja nee nu zo op de eerste gedachte nog niet. Maar als mij iets te binnen schiet dan stuur ik je wel even een berichtje.

NH: Nou helemaal goed, dankjewel.

R5: Alsjeblieft.

FM: Ja, nou, omdat je nog niet zo lang in dienst bent, was ik ten eerste wel benieuwd wat je van de online vergaderingen vind via Teams.

R5: Ja vind ik eigenlijk wel prima, het is gewoon efficiënt. Dat is het wel, als je met een groepje in een vergaderzaal zit, dan gaat het wat meer van A naar Z en weer terug. En nu met de online vergaderingen, merk je heel erg dat niemand graag een uur of urenlang tegen zijn beeldscherm aanpraat. Dus dat vind ik wel een pre, dat het gewoon efficiënt is, doel van de vergadering is voor iedereen duidelijk van te voren, en dan wordt je ook naar het doel toegewerkt.

FM: Ja, oké. En heb je ook überhaupt wel eens op kantoor bij X vergadert of nog niet?

R5: Nou, hybride. Dat ik wel op kantoor zat maar dat er ook ingebeld werd.

FM: Oh, zo. En hoe is dat dan? Of is dat niet veel anders dan via Teams?

R5: Nee eigenlijk niet doordat je toch nog weer die interactie met een beeldscherm hebt zeg maar. Dus het is redelijk vergelijkbaar.

FM: Ja precies. En je noemde net ook dat je elke week een weekstart hebt met je collega's, wat voor type overleg heb je nog meer naast zo'n weekstart?

R5: Nou, we hebben dan de weekstart die eigenlijk met meerdere disciplines is, dus daar wordt Legal bij aangehaakt, daar wordt tekst bij aangehaakt, managers zitten er bij en Finance zit er bij. Daarnaast hebben we wekelijks ook nog met Finance gewoon een overleg, dat is op woensdag altijd. En we hebben eigenlijk periodiek voor verschillende projecten een overleg. Bijvoorbeeld met onze Indonesische identiteit worden één keer per maand

bijgepraat over de ontwikkelingen daar op projecten en er zijn een aantal andere projecten gaande waar we nu wekelijks calls voor hebben.

FM: Ja precies, want ik doe mijn onderzoek natuurlijk over gezond vergaderen. Zou je zeggen dat je uit deze types ook eentje gezond zou kunnen doen? Dus bijvoorbeeld staand of wandelend.

R5: Nou wandelend is denk ik voor de meeste types wel lastig, omdat ik toch wel notities moet maken en zorg dat ik dingen opschrijf en noteer. Zodat ik daar op kan teruggrijpen. Ehm.. en zoals de weekstart is eigenlijk altijd met camera's aan, dus dan moet ik zitten. Andere vergaderingen zijn eigenlijk veelal zonder camera en dan kan ik dus gewoon staan. En dat vind ik wel een voordeel.

FM: Ja want je had het ook al over een zit-sta bureau, dan zou je natuurlijk wel staand een Teams meeting kunnen doen.

R5: Ja, inderdaad.

FM: En ik zag ook in de enquête dat je al wel meerdere keren gezond hebt vergadert, zou je daar wat meer over kunnen vertellen?

R5: Ehm.. Ja in het kader van de enquête verstond ik daar echt onder staan, of in ieder geval in beweging zijn dus tijdens een vergadering. Dus ja, dat probeer ik nu wel echt structureel te doen, als ik niet in beeld ben dat ik gewoon sta en even een rondje door de zolder loop bijvoorbeeld. Dat soort dingen. Dus ja, dat verstond ik onder het gezond vergaderen gedeelte.

FM: Ja nee dat bedoel ik er ook mee hoor, want ja staand vergaderen is sowieso gezond, maar dat moet je natuurlijk ook weer niet te lang doen want lang staan is ook weer niet goed. Maar je hebt bijvoorbeeld ook wandelend, of op zo'n deskbike vergaderen. Maar ja, dat zijn een beetje de types. Ehm.. Ja zou jij ook interesse hebben in dat soort andere soorten gezond vergaderen?

R5: Oh zo'n deskbike, dat lijkt me nog wel interessant. Dat vind ik nog wel een geinig idee. Maar vaak is dat een soort van kruk volgens mij waardoor je wat hoger zit.

FM: Ehm, ja ik weet het niet precies. Maar het lijkt volgens mij wel op zo'n sportschool achtig dingetje, maar wel iets anders denk ik inderdaad dat je wel gewoon een tafel voor je neer kan zetten.

R5: Ja precies. Nou dat zou een goed idee zijn. En daar zou ik ook zeker wel voor open staan mocht ik daar een kans voor krijgen.

FM: Oké, ja snap ik. En zou X iets kunnen doen om jou te motiveren om vaker gezond te vergaderen?

R5: Nee niet echt, ik denk voor mezelf dat ik best wel bewust ben van gezond leven, zo gezond mogelijk zijn zeg maar. Ehm... dus nee, op het kader van gezond vergaderen denk

ik niet dat ze veel meer kunnen doen. Nou, dit soort initiatieven maken mensen denk ik al bewust zo van oh ja, staand vergaderen, dat is wel een goed idee. Dus buiten dat kunnen ze denk ik niet veel meer doen.

FM: Nee precies. En je zegt dat je op zich al bezig bent met een gezonde leefstijl, ben je dan ook actief bezig om het zitten te verminderen?

R5: Nou daarnaast eigenlijk niet. Ik zorg eigenlijk vooral dat ik buiten werktijd om wel veel in beweging ben, dat ik tijdens mijn lunchpauze gewoon even een halfuurtje ga lopen. Op dat soort momenten dat ik wat langer de tijd heb, dat ik dan wel in beweging ben, en niet weer op de bank ga zitten en netflix aan zet.

FM: Nee precies.

R5: Dus daar ben ik wel bewust mee bezig, zo van, je zit de hele dag, zorg dat je 's avonds en 's ochtends even wat gaat doen.

FM: Ja, ja. En zou X daar nog een rol in kunnen spelen, dat dat wat meer onder de aandacht wordt gebracht zeg maar?

R5: Ehm... Nee niet perse denk ik, ik zou het niet weten. Ja behalve bijvoorbeeld een berichtje op de sharepoint zou ik niet weten hoe.

FM: Nee precies, maar als dat bijvoorbeeld vaker zou gebeuren, of meer aandacht aan zou worden besteed, zou dat dan positief voor jou kunnen werken denk je?

R5: Ja voor mij persoonlijk denk ik niet zo, omdat ik gewoon veel in beweging ben en veel aan sport doe. Dus zo'n berichtje is voor mij niet een extra trigger, voor andere mensen wellicht wel denk ik. Dat die toch even het idee krijgen van, oh ja, tijdens de lunch even een stukje lopen, dat wil ik best eens een keer proberen.

FM: Ja want het zou niet alleen een berichtje kunnen zijn, het zou van alles kunnen zijn, bijvoorbeeld ook dat je een beloning krijgt bijvoorbeeld als je het vaakst hebt gestaan van de werknemers of zoiets, ik weet niet of zoiets zou kunnen werken?

R5: Nou, dat was van de zomer volgens mij dat er op een gegeven moment een initiatief was om met iedereen die zich had ingeschreven, weet de hoeveelheid niet meer, maar een miljoen kilometer of zo te lopen in een maand tijd of twee. Ja, dat zijn dingen die mij wel triggeren, oh dat is tof om aan bij te dragen en om te doen. En ik geloof dat als je zelf je doel behaalde van 200 kilometer dat je dan ook een medaille kreeg of iets dergelijks. Dat zijn wel dingen die vind ik heel tof, zo van oh ja, dat is dan wel weer een extra zetje in de rug.

FM: Ja, zo'n uitdaging eigenlijk.

R5: Ja precies. En een soort van stok achter de deur.

FM: Ja snap ik.

R5: Want ja hé, als ik die 100 kilometer haal dan krijg ik een medaille, ja dat is heel stom misschien maar wel leuk.

FM: Ja maar dat werkt ook gewoon, dat is ook wel logisch dat zoiets werkt natuurlijk. Dat zou bij mij ook op zich wel positief kunnen werken inderdaad.
Was dat echt via X of?

R5: Ja, maar dat was meer vanuit Brussel volgens mij, en het enige nadeel was dat het volgens mij inderdaad over een periode ging van 2 maanden, en bij ons werd het pas na een halve of driekwart maand op sharepoint gezet, waardoor wij nog maar een maand hadden om dat doel te halen. Waardoor die best wel uitdagend werd en ik hem dus ook niet gehaald heb trouwens, haha. Maar goed dat was wel van, oh shit, je schrijft je er wel voor in, maar je weet bij voorbaat al dat wordt zo'n ontzettende uitdaging om te halen. Terwijl als je wel de volle 2 maand had, dan was het best prima te doen.

FM: Ja precies, dus eigenlijk had dat wel beter gecommuniceerd kunnen worden, en dan had jij ook gewoon beter de tijd inderdaad.

R5: Ja. Precies.

FM: Ehm, even kijken hoor. Ja want je zegt net dat je niet echt interesse hebt in gezond vergaderen, alleen bijvoorbeeld in die deskbike?

R5: Ja, ja. En misschien zie ik dingen over het hoofd hoor en als ik erover lees dat ik dan denk van oh ja, dat is wel een goed idee of bruikbaar voor me. *Dus, niet geïnteresseerd zou ik niet op voorhand willen zeggen, meer sceptisch.*

FM: Nee precies. Maar, stel je zou inderdaad meer informatie er over hebben en de voordelen ervan of hoe je het moet doen, dat je daar wat meer informatie over zou hebben. Zou dat dan wel werken?

R5: Ja dat denk ik wel. *Het zijn wel dingen waar ik heel erg voor open sta, dus als ik zo'n headline op de sharepoint zou zien dan zou ik het ook wel openen en even lezen.*

FM: Oké ja.

Nadia je steekt je hand op? Haha.

NH: Ja, ik wilde je niet onderbreken. Maar ze hebben 2 elektrische fietsen staan, ik weet niet of je dat ook weet.

R5: Ja, ja. De Zwolse deelfiets. Toch?

NH: Dat weet ik niet precies, volgens mij had ik begrepen dat er gewoon 2 elektrische fietsen staan met het logo van X er op, en dat je bijvoorbeeld fietsend je bila doet.

R5: Ja, ja dat zou op zich best geinig zijn. *Dat vind ik wel leuk. En ook inderdaad een bila is wel een goed voorbeeld, doordat dat vaak ook een wat meer informeel karakter heeft, dus je hoeft niet perse mee te schrijven, en dan is het inderdaad wel leuk om even met z'n tweeën*

te fietsen en een rondje te trappen. Volgens mij is het ook zo dat je als je in beweging bent dat je je aandacht meer bij het gesprek houdt.

FM: Ja klopt. Ja ik snap dat het niet kan als je moet meeschrijven want dat kan natuurlijk niet op de fiets.

R5: Nee, nee.

FM: En als het echt vertrouwelijk overleg is zou dat ook niet echt kunnen denk ik.

R5: Nee precies.

FM: Maar ja, leuk! Voor informeel is het inderdaad wel een leuk idee.

NH: Edwin opperde gisteren bijvoorbeeld ook dat het misschien een idee is om buiten op een picknickbank te vergaderen, en dat je dus weg bent bij je scherm. Gewoon even weg uit de werkomgeving.

R5: Ja, ja dat is ook heel tof. Het Nederlandse klimaat is daar niet altijd geschikt voor, maar goed haha.

FM, NH: Haha nee.

R5: Maar voor in de zomer is dat wel een leuke oplossing denk ik.

FM: Ja, leuk. Ja ik heb eigenlijk alles wel gevraagd, heb je zelf nog toevoegingen die je graag kwijt wil? Die we mee moeten nemen misschien?

R5: Nee, nee niet echt. Ik hoop dat ik een beetje heb kunnen helpen.

FM, NH: Ja zeker!

FM: Wij gaan dit even uittypen en dan kunnen we het ook naar jou toe sturen als je wil, dan kun je het even bekijken.

R5: Ja als je dat zou willen doen, dat is wel fijn.

FM: Ja. Is goed. Nou heel erg bedankt voor je tijd!

R5: Ja graag gedaan, succes verder!

NH: Dankjewel!

FM: Fijne dag.

Interviewee: Respondent 6 – Human Resource Manager, female, 43

Interviewers: Nadia Hattingh, Femke Mulder

Date: 27-11-2020

Location: Online – Microsoft Teams

Acronyms:

- Respondent 6 = R6
- Nadia Hattingh = NH
- Femke Mulder = FM

Meeting Start: 10:00

Meeting End: 10:48

Total recording time: 00:48:57 (48 minutes, 57 seconds)

Start transcript: 00:00:09

FM: Je hebt net natuurlijk al wat verteld over je functie als HR Manager, heb je hiervoor ook nog iets anders gedaan?

R6: Ja, oorspronkelijk heb ik onderwijskunde gedaan, dat is ook mijn opleiding en mijn achtergrond. En ik ben begonnen als opleidingsadviseur, eerst niet eens bij HR maar al vrij snel binnen HR verantwoordelijk voor HRD, developments, dus alles met leren en ontwikkelen. En eigenlijk pas na een paar jaar ben ik wat breder in het HR vak gekomen, maar ik heb wel altijd focus gehouden op leren en ontwikkelen want dat zit zo in mijn systeem dat ik wel altijd met die bril naar dingen kijk. En ik ben heel kort manager geweest in een callcenter, als uitstapje. Omdat ik vind dat je als staf medewerker je heel snel het gevoel verliest met de business, en hoe je adviezen landt. En dat heb ik eigenlijk al een aantal keer gedaan in mijn loopbaan, dat ik gewoon na een aantal jaar gewoon even een uistapje maak, of dat nou voor een halfjaartje is of langer, om echt een functie te doen buiten de staf maar echt in de lijn. En dan ervaar je ook weer even de andere kant van de tafel, de klant zeg maar en hoe die dingen ervaart. En dat geeft me altijd weer heel veel nieuwe inzichten.

FM: Ja, ja, interessant. En ik was benieuwd, hoe zou je de cultuur van X omschrijven?

R6: Ehm... Ja vriendelijk. Familiair bijna. Ik vind het soms ook bijna een familiebedrijf, zo lief zijn we allemaal voor elkaar. De sfeer is heel goed, mensen zijn heel begaan met elkaar ook. De meeste mensen werken hier ook al een hele tijd hé, dus dan krijg je dat ook wel een beetje als je elkaar natuurlijk al heel lang kent. En ja, het is een heel gemoedelijk en vriendelijk bedrijf.

FM: Ja, want wij hebben ook wat medewerkers gesproken en veel van hen werken inderdaad ook al een hele poos bij X. Dus dat is inderdaad wel leuk om te horen. Ja ik doe mijn onderzoek natuurlijk over vitaal vergaderen als manier om zitgedrag te verminderen, ik vroeg me af of er ook iets van een beleid is met betrekking tot gezond werken.

R6: Ja. **We hebben een vitaliteitplan, dat stellen we elk jaar op. En in dat plan nemen we op hoe we kunnen zorgen voor vitale medewerkers, hoe we dat kunnen bevorderen, wat we**

kunnen doen om dat te stimuleren. Dat mensen ook fit en gezond blijven. Dus we hebben een heel actief vitaliteitbeleid.

FM: Oké. En wordt daar vaak iets mee gedaan of hoe moet ik dat voor me zien?

R6: Ja, ehm.. We hebben eigenlijk een aantal dingen die we sowieso in ons pakket hebben het hele jaar, we hebben een vitaliteitcoach die je kunt raadplegen als het gaat om hoe zit ik eigenlijk, maar ook andere zaken, stress level dat soort zaken. We hebben een fysiotherapeut op kantoor, dus daar kun je elke maandagmorgen als je klachten hebt bij langs. Ja, nu in corona is dat wat lastiger maar toen we dat nog niet hadden, was er gewoon een spreekuur op maandagmorgen. En we hebben elk jaar wel een activiteit. Dit jaar hebben we de week van de mentale veerkracht, dat is zeg maar de tegenhanger van de week van de werkstress. Wij vinden de mentale veerkracht wat positiever klinken. En dat hadden we niet in de week van de werkstress, want daar was geen tijd meer voor. Maar dat hebben we komende week, en dan zijn er ook workshops en activiteiten en dan posten we ook dingen op Start om mensen bewust te maken van ja, balans werk/privé zit er in, maar ook een aantal andere dingen.

FM: Oké, dat gaat dus echt in op de mentale gezondheid van de medewerkers.

R6: Ja.

FM: Oké. Ja want ik hoorde van de Facility Manager dat er ook elk jaar een gezondheidsdag is, is dat dan iets anders of?

R6: Ja, dat is eigenlijk dit. Ja we doen het ieder jaar in een ander jasje. Vorig jaar hadden we twee gezondheidsdagen, toen stond alles in het teken van gezondheid en dan kon je ook een hele check doen voor jezelf. Dat hebben we dan dit jaar niet, maar dat doen we misschien wel weer volgend jaar.

FM: Ja zo, precies. En staat er in dat beleid ook iets over zitgedrag of wordt daar aandacht aan besteed?

R6: Hmm... Niet zo heel veel eigenlijk. Dat kan nog wel beter.

FM: Oké, ja. Is er überhaupt wel eens aandacht besteed aan dat onderwerp, buiten dat beleid om bijvoorbeeld?

R6: Ja we hebben wel in het begin van de corona tijd tips gegeven hoe je een beetje voor jezelf kan zorgen, probeer te wandelen en af en toe te staan en dat soort dingen. Maar dat is niet heel structureel, dat kan echt wel beter.

FM: Ja, en hoe zou dat volgens jou beter kunnen?

R6: Nou, hiervoor werkte ik bij VGZ, de zorgverzekeraar, en die is één en al vitaliteit natuurlijk want het is een zorgverzekeraar. Maar daar werd er veel actiever mee omgegaan. Daar had bijvoorbeeld iedereen in het pand een zit-sta bureau, die je omhoog en omlaag kon doen. De helft van de bureaus was vervangen door of een skippybal, of een fiets ding, of het

was gewoon een statafel en dan kon je helemaal niet zitten. Dus, we hadden vergadertafels waar je niet bij kon zitten. Dus daar was er alleen al met het meubilair veel aandacht voor, maar ook met flyers, posters en screensavers waar daar heel veel op ingegaan werd. En daar ging het dus heel erg over hoe gevaarlijk zitten is. En zeker de hele dag zitten. En als ik dat vergelijk met wat we bij X doen, nou dat is echt wel minimaal. Dus dan kunnen dat soort dingen nog wel veel beter. Ik denk dat de bewustwording van wat zitten doet, kan nog wel versterkt worden.

FM: Ja, en wat je net zei, zou dat ook haalbaar kunnen zijn bij X, wat VGZ deed?

R6: Ja dat denk ik wel, want met het thuiswerkbeleid hebben we twee dingen, wat gaan we eigenlijk thuis faciliteren maar ook, hoe willen we ons kantoor inrichten. Wat is daarvoor nodig. Wat wij vinden is dat het kantoor vooral een ontmoetingsplek zou moeten zijn. Waar je samen komt, samen werkt, samen vergadert. En als je dan toch opnieuw gaat inrichten met veel meer flexplekken, want nu heeft iedereen een vaste werkplek. Ja dat vind ik sowieso niet van deze tijd. Dus op het moment dat je dan toch over gaat tot flexplekken, zet er dan meteen zit-sta bureaus neer. En ga dan eens kijken of je inderdaad veel meer kan doen met van die fiets dingen, en skippyballen en dat soort dingen. Want dan zit je actiever. Of helemaal niet zitten hé, staand vergaderen. Om daar wat voor te bedenken. Dus ik denk dat dat prima meekan in de herinrichting van het kantoor, wat we toch in de planning hebben.

FM: Ja precies. Want er zijn wel wat statafels, wij zijn op bezoek geweest namelijk in Zwolle op kantoor, dus we weten een beetje hoe het er uit ziet. Dus ja, er zijn wel wat vergaderzalen met statafels, maar inderdaad geen zit-sta bureaus, en dat is bij heel veel organisaties al wel.

R6: Ja. En ik heb er thuis dus één, nou het is zo fijn. Kijk je gaat niet in een vergadering, zo van wacht even hoor, ik ga even staan. Ja, ik doe dat dus wel eens. Maar ik zie mensen toch altijd een beetje vreemd kijken. En ook in een vergadering zelf als je echt fysiek bij elkaar zit, even opstaan, ja dat is toch een beetje vreemd. Tenzij je het afspreekt, want dat hadden we bij VGZ. Daar was het echt gebruikelijk dat je na een halfuur gewoon ging staan. En dan stond die weer, en dan stond die weer, en dan is het een onderdeel van de cultuur of zo en dan kan het ook. Als je dat niet gewend bent en je gaat in één keer staan, dan denken alle mensen: oh, oh die wil wat zeggen of zo. Dus dat is ook heel drempelverhogend om dat te gaan doen, dus ja dan gaan mensen dat niet doen.

FM: Nee, ja eigenlijk moet dat een soort van genormaliseerd worden ook, binnen een organisatie.

R6: Precies. Ja, en dat begint bij bewustwording, waarom zitten zo slecht voor je is. En bij VGZ hadden ze dat wel slim gedaan, daar was een keer een workshop over wat er dan fysiek in je lijf gebeurt als je heel lang zit. Ja want mensen roepen dat wel, zitten is het nieuwe roken, maar ja hoezo dan? Als je weet waarom dat is en wat daarachter zit, dan snap je het ook en wil je er ook wel wat aan doen. Ten minste dat denk ik, dat dat helpt.

FM: Ja want ik doe er nu ook onderzoek naar, en ik merk ook dat ik meer bewust wordt inderdaad van dat het slecht is, en ik denk ook dat dat wel kan helpen bij werknemers. Als ze weten dat het slecht is...

R6: Ja, en waarom het dan slecht is. Ik denk dat als je niet uitlegt waarom iets is zoals het is, wat het effect is en wat het doet met je bloedtoevoer en al die dingen, als je dat niet uitlegt dan gebeurt er niet zo veel met de bewustwording.

FM: Nee, nee precies. Je zei net al dat je al een zit-sta bureau hebt, hou je je verder ook nog bezig met je eigen zitgedrag verminderen?

R6: Ja, ik heb een Apple Watch en als iets helpt om te bewegen dan is dat het, want dat ding piept gewoon als ik te lang zit. En ik kan allerlei medailles halen en ik ben redelijk competitief ingesteld, dus ik wil die medailles dan ook wel halen. En dat helpt mij dan echt heel erg. En ik word er zelfs een beetje dwangmatig van want ik moet deze maand 374 kilometer lopen, en ik heb pas 320 ofzo, dus ik moet in vier dagen... Dus nou zit ik echt te denken van shit, kan ik op de fiets en dan doen alsof ik loop. Dus dat is niet helemaal de bedoeling. Maar het helpt mij in ieder geval wel want ik moet sowieso van dat apparaat elk uur staan, en het liefst zo lang mogelijk. En mijn trend gaat nu naar beneden omdat ik toch de laatste tijd weer veel in overleg zit, en veel zit, en nou zegt ie: je trend gaat naar beneden! Je moet weer meer staan! En dan denk ik, oh ja, dus dan ga ik af en toe weer mijn bureau opschroeven en dan ga ik staan. Maar ik moet zeggen, als de werkdruk hoog is en ik zit diep in de gesprekken en de inhoud en als ik druk ben, dan vergeet ik het ook dat ik moet staan. En voor ik het weet ben ik dan al drie uur verder, dan kijk ik op de klok en dan besef ik me: niet gegeten, niet gestaan, ja, dat is niet zo goed.

FM: Nee, en denk je ook dat je zittend de taken beter kan doen die veel concentratie vergen?

R6: Nee, nee dat denk ik niet. Want als ik sta, dan kan ik ook ineens heel lang staan, dat ik ineens denk oh, mijn knieën, ik denk dat ik even weer moet gaan zitten. Dan sta ik alweer een uur. Dus staan is heel fijn, om te werken. Als je wel je laptop op de goede hoogte heb staan, en je heb al je apparaten op een andere hoogte, dan kan je echt prima werken. Dat gaat echt heel goed.

FM: Ja precies.

R6: Maar ik moet er wel ook aan denken van oh ja, ik moet ook staan.

FM: Ja, snap ik. Ik zag ook in je enquête dat je meerdere keren al gezond hebt vergadert, zou je hier wat meer over kunnen vertellen?

R6: Nou wat ik af en toe doe, wij hebben van die heidagen en dan ga je dus met je afdeling de hele dag vergaderen, over toekomstplannen, strategie, wat moeten we allemaal doen. Vroeger zat je dus de hele dag in een vergaderruimte, daar ben ik sowieso al niet zo van, en tegenwoordig zit je dan de hele dag op teams van 9 tot 5. Dus toen heb ik bedacht, dat ga ik met mijn eigen team niet doen, want ten eerste kun je me na een dag van 9 tot 5 achter Teams echt opvegen, en ik vind het ook niet gezond en fris. Dus ik heb een programma gemaakt waarin ik dan bijvoorbeeld begin met de aftrap, en dan zitten we wel allemaal op Teams, en dan gaan we na een halfuur uit elkaar in groepjes maar dan niet meer op Teams. Dus bijvoorbeeld in tweetallen. Dus dan is de opdracht, zet hem uit en pak een telefoon, die

belt die en die belt die, en dan moeten ze buiten wandelen en al wandelend met elkaar een aantal dingen doornemen. En dan spreken we af hoe laat we dan weer terug zijn, en dan doet iedereen een kort verslagje over wat ze besproken hebben. Dat soort interventies. Dus dat ik ook wat vaker probeer te bellen, in plaats van alles via Teams. Want met bellen kun je rondlopen en je bent eigenlijk veel minder gebonden aan dat scherm.

FM: Ja dat is inderdaad wel een hele goeie. En dat kan denk ik alleen als je met één iemand belt toch? Of zou het ook kunnen met meerdere?

R6: Nee ik heb het met meerdere nog niet gedaan. Ja één keertje. Maar met de iPhone kun je ook makkelijk mensen toevoegen. Maar dat was meer omdat we in gesprek waren en dachten, dan moeten we die er ook even bijhalen. Maar meestal gaat dat dan wel via Teams. Maar ik probeer blla's wel wat vaker ook telefonisch te doen, want ik zelf merk dat ik dan beter kan luisteren als ik gewoon via de telefoon bel. Want ik heb toch de neiging, zeker één op één, dan zie ik mezelf de hele tijd in beeld.

FM: Ja, haha.

R6: En daar word ik heel erg door afgeleid. Want dan denk ik oh, wat zit mijn haar gek. Ja, ik weet niet maar ik vind dat een beetje ingewikkeld.

FM: Ja snap ik, ik vind ook wel dat via Teams je heel erg moet letten op hoe diegene doet, lichaamstaal en zo..

R6: Ja, en dan is er weer problemen met de verbinding bijvoorbeeld dus dat schiet ook allemaal niet op. En ik merk dat ik beter kan luisteren tussen de regels door en naar de stiltes, en de interpretatie, en dat ik dan toch beter luister naar wat ze eigenlijk zeggen dan wanneer ik naar dat scherm zit te kijken.

FM: Ja, snap ik. En ehm... Bij X zijn ze nog niet heel veel bezig met gezond vergaderen, hoe zou je dat kunnen motiveren denk je als manager?

R6: Nou dat begint sowieso bij het goede voorbeeld geven. Dus als ik zelf niet gezond bezig ben en niet aanzet tot staan, bewegen, dan gaan anderen dat denk ik ook niet doen. Dus daar begint het denk ik wel, en ja, verder voer ik altijd wel gesprekken over gezondheid. Want bij ons hoort vitaliteit ook wel echt bij de hele beoordelingscyclus. Want duurzame inzetbaarheid gaat bij ons over prestatie en ontwikkeling in de zin van opleiding en dergelijke, en vitaliteit, dat zijn de drie pijlers. Dus die drie bespreek je dan ook. Maar ja, dat vind ik altijd ook nog wel een beetje lastige gesprekken. Want ik ga niet vragen van, hoe gezond ben je, of als ik iemand een beetje aan de zware kant vind dan ga ik daar niks over zeggen. Dat vind ik een beetje gek. Dus dat doe ik dan niet. Maar ik vraag wel of ze voldoende bewegen zeker nu in de thuiswerksituatie, want daar merk ik dat het niet zo zeer bewegen is want dat doen mensen op zich wel, want ze hebben ook minder reistijd dus dat lukt op zich wel. Maar het is meer de balans werk/privé waar ze meer last van hebben, dus de mentale fitheid. En dat thuis zitten, met een gezin en een man die thuis is dat geeft mensen toch wel druk. En die gesprekken voer ik dan wel. En ik probeer daar ook wel ruimte voor te nemen om daar aandacht voor te hebben, en ja, als het nodig is hebben we natuurlijk ook de faciliteiten om in te zetten als dat nodig is.

FM: Ja zo, dat is inderdaad goed. Ik denk dat ik nu wel door mijn vragen heen ben, ja, Nadia mag het wel overnemen met haar vragen.

NH: Dankjewel, ik wil in ieder geval beginnen om te vragen hoeveel medewerkers telt X eigenlijk, weet jij zo hoeveel er op papier staan?

R6: Uhm 386, maar in het pand zitten er meer en alles wat onder de CAO valt, dat is ook nog een andere businessunit, dan kom je rond een aantal van 600, maar dat zijn ook mensen die op de centrales werken, maar die je bedoel je denk ik niet.

NH: Nee nou ja, dat weet ik eigenlijk niet, want onze enquête is wel uitgezet onder 647 medewerkers.

R6: Ja dat is de totale groep.

NH: Oké.

R6: En daar zitten mensen van kantoor Zwolle, dat zijn er dus 386, dan heb je nog twee centrales waar de energie op gewekt wordt, de Eems en de Maxima en daar werken ook nog een keer ik denk 150 man per centrale. Maar ook daar heb je kantoorpersoneel, maar ook productiepersoneel.

NH: Ja nou dan weet ik een beetje onder welke mensen de enquête is uitgezet. En jij zit in de werkgroep voor het nieuwe beleid toch?

R6: Ja

NH: Er ligt een concept klaar heb ik begrepen van Floris. Kun je daar misschien iets meer over vertellen?

R6: Ja, nou X bestaat eigenlijk uit twee bedrijven, X en X en dat samen is X. Maar X is echt een totaal ander bedrijf, daar zitten monteurs, daar werken 6000 mensen en dat is heel veel buitendienst, dat is maar een heel klein stukje kantoor. Dus thuiswerken daar, dat is sowieso voor heel weinig mensen en wordt een beetje ervaren als dat is voor de lucky few zeg maar en het plebs moet gewoon doorwerken. Dus het voelt een beetje alsof dat een cadeautje is voor kantoomensen en dat de buitendienstmensen wéér eens achtergesteld wordt. Daar zit ook een soort van gevoeligheid omheen rondom dat hele beleid, maar we hebben wel bedacht dat we samen als één X een beleid willen neerleggen. Want we willen sowieso, nou ja inmiddels niet meer, want zij worden verkocht en wij worden verkocht, dus inmiddels is dat allemaal weer een beetje achterhaald. Maar tot voorkort hadden we bedacht alle beleid wat we maken, in ieder geval op HR vlak zou voor ons allemaal moeten zijn, dus voor zowel voor services als voor energie. Een mooi initiatief daarvoor leek het thuiswerkbeleid te zijn. Maar met die andere werkelijkheid is het toch heel moeilijk om die twee werelden bij elkaar te brengen, want bij ons is het veel gebruikelijker om thuis te werken, maar is het ook veel gebruikelijker om leiding te geven op afstand en niet op aanwezig en op uren en ben je wel bereikbaar tussen 09:00 – 12:00 en dan mag je tussen van 12:00 – 12:30 en dan wil ik dat je

12:30 weer bereikbaar bent. Daar zitten zij bijna nog dus uiteindelijk hebben we toch nog geprobeerd om er iets van te maken met een werkgroep die bestaat uit een aantal HR mensen ook van services kant en ik dan van energie en dat eerste concept, dat bestond dus vooral uit, ja het was bijna een soort contract. Zo van hé je mag thuiswerken, maar dan moet je aan allerlei wetten en regels voldoen. We hebben sowieso de Arbowetgeving, daar moeten we sowieso aan voldoen, dus we zijn verantwoordelijk voor een goede stoel, een tafel en alle dingen die daarbij komen kijken, maar ook regels over hoe vaak moet je aanwezig zijn op kantoor, tussen welke uren moet je dan thuis aan het werk zijn, wanneer moet je inloggen, wanneer moet je uitloggen, wanneer mag je naar de tandarts. Dat ik op gegeven moment dacht ja maar dit staat zo ver af van onze werkelijkheid, want onze leidinggevenden die zijn al veel meer gewend om te sturen op resultaten en niet op aanwezigheid en dat wordt versterkt met thuiswerken denk ik. Ik heb er nu een soort van eigen energie versie van gemaakt waarin ik al die regels eruit gestreept heb en het veel meer laat tussen medewerker en leidinggevende om daar afspraken over te maken en wat die afspraken zijn, maakt mij als HR niet zo heel veel uit, want ik vertrouw erop dat leidinggevenden en medewerkers daar prima gesprekken over kunnen voeren. Dus waar we naartoe willen, is wat ik straks al zei en dat is zeg maar de lange termijn visie. We willen faciliteren dat mensen niet alleen op kantoor kunnen werken maar voorlopig alleen thuis of op kantoor, maar nog verder in de toekomst zou ik wel willen naar tijd en plaats onafhankelijk werken, dus of jij in de Macdonalds in een restaurant werkt, dat moet je zelf weten. Zo ver zijn we nog niet, voorlopig is het of wel thuis of op kantoor, dan kunnen we ook het makkelijkst de werkplek waar we verantwoordelijk voor zijn organiseren, **het kantoor wordt dan veel meer een plek waar je elkaar ontmoet, waar je vergadert, waar je kunt brainstormen, ook geïnspireerd wordt en daar moet het kantoor dan ook naar ingericht worden en dan kunnen we waarschijnlijk ook met een stuk minder werkplekken af, dus dat zouden dan flexplekken moeten worden en een veel kleiner kantoor uiteindelijk, dus dat zal dan ook een kostenbesparing opleveren.**

NH: Ik ben wel blij dat je dit nu zegt, want wij hebben Floris natuurlijk al gesproken en hij heeft ook al het één en ander verteld over het concept wat er ligt, maar hij zit bij services. Ze liepen aan tegen leidinggevenden die alleen denken aan medewerkers controleren in plaats van faciliteren en hoe zorg je dat het contact goed blijft, want ze merken dat de toon en de scherpste verandert als je alleen maar via beeldbellen contact hebt, dus dat was lastig. Ook de vraag hoe faciliteer je de thuiswerkplek met een stoel en bureau, en krijgen ze dat in bruikleen of mogen ze uit een catalogus bestellen en hoe zorg je ervoor dat een medewerker niet alsnog een stoel meeneemt van de ALDI waar hij alsnog niet gezond op zit. Dus dat zijn een beetje de knelpunten die hij noemde.

R6: Ja, maar dat is ook hun wereld, dat klopt ook wel.

NH: Dus ik was ook benieuwd hoe het dan zit bij Zwolle, wat zijn dingen waar jullie tegen aanlopen?

R6: Ja wij lopen niet aan tegen dat soort dingen, we gaan ook geen afspraken maken over wanneer mensen ingelogd moeten zijn, omdat wat we toch al deden was sturen op resultaten, wat iemand bijdraagt en wat je oplevert, wat je bijdrage aan het team is, maar ook de doelen. Wanneer je dat doet, of dat 's avonds is of in het weekend, dat moet iemand ook zelf regelen. Wat we een grote voordeel vinden van het thuiswerkbeleid is dat iemand ook

zelf zijn werk/privé balans beter kan organiseren en regelen, maar dan moet je daar dus ook ruimte voor geven. Als iemand dan eek keer in de middag niet bereikbaar is omdat hij bijvoorbeeld zijn kinderen van school haalt, want dat kan nu. Ja wie zegt dat dat niet kan, natuurlijk kan dat.

NH: Ja dat is heel goed om te horen, want dat is juist wat er uit het literatuuronderzoek komt, is dat mensen juist productiever zijn thuis, ze zijn meer tevreden over hun werk want ze hebben autonomie over hun dagindeling. Maar dan hoor ik weer van Floris, ja maar we willen dat ze minimaal de helft van hun contracturen op kantoor zitten. Dan denk ik ja oké, daar gaat mijn literatuuronderzoek weer.

R6: Ja maar goed daar gaan we dus uit elkaar, want daar kan ik niet achterstaan, en daar ga ik een eigen beleid op vormen want ik krijg dat beleid er ook niet eens door denk ik, maar ik zou het ook niet willen. Ik vind dat het juist uit moet gaan van een stuk vertrouwen, vertrouwen dat medewerkers echt wel hun werk doen, en die ene die de kantjes ervan ad loopt, die denkt van nu heb ik het mooi voor elkaar en hoef ik niks meer te doen, die was waarschijnlijk op kantoor ook niet de sterspeler. Je moet niet een beleid maken op basis van een paar mensen die het verprutsen, ik denk dat de meerderheid gewoon heel hard werkt. Als ik heel eerlijk ben, als ik dadelijk klaar ben met jullie, ga ik even een wasje draaien.

NH: Ja.

R6: Ja, maar kan dat niet dan? Normaal heb ik daar geen tijd voor maar nu denk ik oh ja ik kan nu gewoon de was even draaien op vrijdag.

NH: Ja nou mensen zeggen ook ik werk thuis veel harder, veel productiever, ik werk veel langer door. Dan komen ze wel weer in de knel met hun werk/privé balans.

R6: Ja ja.

NH: Op zich leren ze dat met de tijd ook beter te balanceren.

R6: Ja dat is ook mijn ervaring. In de eerste golf vond ik het heel lastig, de laptop ging eigenlijk niet uit. Ik zit nu op de slaapkamer van één van de kinderen en als die dan op bed ging dacht ik ja maar ik ben nog even bezig en dat ik dacht, ja maar ik moet ook eigenlijk niet meer bezig zijn, maar overdag, 's avonds, in het weekend het is allemaal hetzelfde geworden. De neiging om dan door te werken is er ook, dus je moet het echt ook leren. Vroeger had ik nog een uur reistijd en als je dat nu niet meer hebt dan moet je daar een vervanger voor vinden. Nu log ik uit op wat vroeger een beetje een gangbare tijd was, dat was meestal rond een uur of 18:00, dan ging ik uit Zwolle weg. Nu zet ik om 18:00 de laptop uit en als het eten er dan nog niet is dan loop ik even een half uurtje een rondje en schuif ik aan om 18:30.

NH: En hoe wordt het beleid straks ingevoerd, wordt het contractueel opgenomen of worden het gewoon mondelinge afspraken tussen medewerkers en leidinggevenden?

R6: Ja dat moeten we even goed uitzoeken, want ze zitten natuurlijk wel aan de Arbowetgeving vast. Want voorheen, bij VGZ was thuiswerken heel gebruikelijk en daar

hadden ze ook niet genoeg werkplekken voor iedereen op kantoor. Dus ik heb daar gevraagd hoe ging dat eigenlijk? Want daar hebben we nooit iets over vastgelegd. Zij zijn nu ook wel bezig om dat wel te formaliseren, want het was allemaal wel op vrijwillige basis en op het moment dat je het formaliseert moet je er wel echt een beleid voor hebben en ook zij moeten daar nu wat in doen. Toen dacht ik oké, dan moet ik daar wel iets mee doen, het is niet vrijwillig namelijk, want we willen uiteindelijk ook een kleiner kantoor, minder werkplekken. Dus we willen ook wel heel graag dat mensen thuiswerken. Nou ja, het is wel vrijwillig want als je echt niet kan of de middelen er niet voor hebt dan moet je gewoon naar kantoor kunnen komen.

NH: Ja

R6: Ja maar het moment dat je een beleid hebt over thuiswerken en het niet meer vrijwillig is, dan ben je automatisch ook verantwoordelijk voor de werkplek die iemand thuis heeft. Dus op het moment dat iemand klachten krijgt omdat hij thuis op een campingklapstoel zit achter de keukentafel en hij krijgt last van zijn rug, dan zijn wij aansprakelijk en dat is lastig. Want die hele Arbowet is niet aangepast op flexibel werken of thuiswerken en dat verandert denk ik ook niet, dus het betekent wel dat we die verantwoordelijkheid serieus moeten nemen.

NH: Ja en hoe willen jullie de thuiswerkplekken controleren of ze ook voldoen aan de Arbowetgeving?

R6: Wat nu in het beleid staat is dat het niet vrijblijvend is, dus als je thuis wilt werken dan heb je alle middelen van kantoor ter beschikking, dus je krijgt een stoel, een dockingstation, laptop, scherm, alles wat je nodig hebt dat krijg je, wel in bruikleen weliswaar, dus het moet wel weer een keer terug maar goed vooralsnog krijg je dat. Vervolgens moet je dat instellen volgens de Arbo checklist, er staat is als je zo lang bent dan moet je stoel zo staan en op zo'n hoogte en je bureau op zo'n hoogte. Nou, als je dat helemaal ingesteld hebt dan zit je goed, dan maak je een foto van je werkplek en dan is het aan de leidinggevende om te beoordelen of de werkplek op het oog zou voldoen aan de Arbowetgeving en als je ziet dat de werkplek echt een plekje aan de keukentafel is waar je niet goed kan zitten, dan kun je hem als leidinggevende ook afkeuren. Dan kan hij zeggen je moet echt eerst een betere werkplek voor jezelf organiseren en lukt dat niet dan moet je naar kantoor.

NH: Er zijn ook mensen in de enquête die dan een opmerking toevoegen en zeggen dat ze wel een stoel mee mochten maar dat dat niet gaat, want ze moeten met het openbaarvervoer. Hoe worden die mensen dan geholpen?

R6: Ja dan moeten we misschien kijken of we de stoel kunnen laten thuisbezorgen of iets want het moet wel je moet goed kunnen zitten. En als je thuis een stoel hebt waarvan je denkt ik zit hier prima op en ik heb het bij de IKEA gehaald en ik vind dat wel best, dat is ook goed. Als het maar voor jou een goede werkplek is en als je graag een stoel van kantoor had gehad, dan moeten we ervoor zorgen dat hij bij iemand thuis komt. Maar wat we dus niet gaan doen is een vergoeding verstrekken. Daar hebben we wel over na gedacht, dat we mensen ook moeten compenseren voor gas, water, licht, koffie dat soort dingen. Uiteindelijk hebben we ook een soort benchmark onderzoek gedaan. Uiteindelijk is dat ook door XpertHR gepubliceerd, ik weet niet kennen jullie XpertHR?

NH: Nee.

R6: Nou XperthHR is een website met heel veel HR-informatie, daar moet je je wel op abonneren, maar dat is wel informatie wat altijd klopt, in tegen stelling tot allerlei google artikelen wat vooral meningen zijn van mensen. XperthHR is gewoon feitenkennis. Zij hebben een onderzoek gedaan en daar bleek ook uit dat een derde van de Nederlandse bedrijven die verstrekt een vergoeding en twee derde doet dat niet, maar die verstrekt de middelen. Er zijn er maar weinig die én de middelen én de vergoeding doen en toen dacht ik ja maar dan hoeven wij dat ook niet te doen als wij zorgen dat we de middelen hebben. Dit is natuurlijk nog een concept, het moet ook nog door de OR en de OR wil wel heel graag een vergoeding, want uh ja de koffiebonen zijn toch wel duur thuis. Dus het is er nog niet door, we moeten het allemaal nog wel formaliseren, maar dit is wat ik zelf dus voor ogen heb.

NH: We hebben 238 responses op de enquête.

R6: Wat veel!

NH: Ja en ik heb ze ook allemaal individueel even bekeken en we hebben deze week ook al 5 interviews gehad met medewerkers, en uit de enquête en de interviews heb ik wel een paar kritische geluiden opgepikt. Dat wil ik je wel graag voorleggen om je ook de kans te geven om erop te reageren en dat ik het niet alleen maar bekijk vanaf de kant van de medewerkers.

R6: Ja, ja.

NH: Nou inderdaad, veel mensen vragen zich ook wel af of er een thuiswerkvergoeding komt, je geeft aan dat dat niet zo is, in ieder geval voorlopig niet. En dan zeggen ze het is prima als het niet zo is, maar communiceer het dan, we weten niks, we weten niet waar we aan toe zijn, dus ik weet niet of jullie daar ook iets mee kunnen? Degene zei het is al een paar keer geopperd in een stand up meeting, maar dan wordt er vervolgens niet op gereageerd en dat vinden ze heel vervelend.

R6: De reactie die ik heb gegeven is dat, dat wat niet een inhoudelijk antwoord, maar dat voor het einde van het jaar gaan we communiceren over het beleid en dat is ook nog steeds de bedoeling, dat gaan we ook doen, maar ik kan de OR niet zomaar passeren, ik moet eerst langs de OR. Dat is gewoon een proces waar ik aan vastzit, maar ik kan mij voorstellen dat als je voor de derde keer hoort, ja voor het einde van het jaar dan hoor je meer dat je op gegeven moment ook denkt van ja hallo kom nou eens met een antwoord. Snap ik. Maar ik neem het mee en sowieso voor het einde van het jaar gaan we communiceren.

NH: Ja en iemand anders zie ook, ja we zitten nu 8 maanden thuis en ze zijn nu pas bezig met een beleid, ze vinden dat het beleid veel meer prioriteit had mogen krijgen. Hoe komt het pas dat het zo lang heeft geduurd, want jullie zijn daar pas in september mee begonnen toch?

R6: Ah ja, we hebben eerst een coronabeleid gehanteerd, we hebben zodra we thuis kwamen te zitten hebben we een soort noodbeleid gemaakt, dus wat vinden we nu belangrijk en wat is gedurende de hele coronaperiode van belang. Dat had ook te maken dat mensen

niet alleen middelen ter beschikking hadden maar ook dat je in principe niet naar kantoor mocht, met een maximale bezetting van 20% en andere dingen, maar dat had allemaal met corona te maken en daar konden we mee uit de voeten. Daardoor viel de eerste druk weg en we wilden ook een goed benchmark onderzoek doen, wat andere bedrijven doen en wat er in de markt gebruikelijk is en wat de vakbonden zien en daar hadden we in principe tijd voor omdat we nu het geregeld hebben voor de periode van nu en ook als corona nog een half jaar duurt dan hebben we het ook geregeld voor die periode.

NH: En wanneer wordt het nieuwe beleid ingevoerd denk je? Gewoon begin volgend jaar?

R6: Ja zoiets. Het beleid is ook niet heel veel anders dan het noodbeleid zeg maar, want ook daarin waren er al middelen ter beschikking, maar geen vergoeding. Ja dus eigenlijk verandert er niet zoveel, voor de mensen zullen er ook niet veel veranderen.

NH: Nee oké, maar het geeft ze wel perspectief om te weten dat het voor een lange termijn is.

R6: Ja, dit is echt voor na corona, dus voor het moment dat je ook weer naar kantoor mag en ja ik weet niet wanneer dat is. Er is natuurlijk niet een vaste datum van dan is corona klaar. Ik verwacht, en we gaan sowieso communiceren voor het einde van het jaar en dan zal het wel ingaan per 1 januari.

NH: Uit de enquête zie ik ook dat veel mensen niet wisten dat ze hun stoel mee mochten nemen of hun toetsenbord of dockingstation bijvoorbeeld.

R6: Echt?

NH: Ja, hoe is dat gecommuniceerd?

R6: Oh zo vaak! Echt zo ontzettend vaak. Eigenlijk iedere stand up, wij doen dan één keer in de maand een stand up, dat we dat weer herhalen, iedere keer als ze erover mailen, want het crisisteam, iedere keer als er weer een corona update is dan mailen ze weer wat de regels zijn rondom corona en iedere keer staat erbij dat ze een stoel mee mogen nemen als het nodig is, dat ze hun spullen mee mogen nemen, dat ze hun scherm mee mogen nemen, altijd. Dan hebben ze echt iets gemist in de communicatie en dan lezen ze ook hun mail niet en dan zijn ze ook niet bij de stand-ups.

NH: Nee, dat zal dan wel niet. Het lijkt ook alsof het per afdeling nogal verschilt in hoe tevreden medewerkers zijn over de ondersteuning en begeleiding die ze krijgen van hun leidinggevende, ook op mentaal vlak. Zou HR daarin ook iets kunnen betekenen?

R6: Ja zeker ja, je merkt wel dat de ene leidinggevende vindt het veel lastiger dan de andere hoe je je team op afstand toch verbonden houdt. Dat is het natuurlijk ook best. We organiseren wel trainingen, gisteren heb ik zelf één gehad met een aantal collega's en dat is dan de training "het goede gesprek". Dat is wat wij bijvoorbeeld ook onze beoordelingscyclus noemen en daar was vooral aandacht voor hoe doe je dat nou online, hoe zorg je ervoor dat iedereen erbij is als je in een teams meeting zit. Je hebt altijd mensen die hun camera uitzetten, niet meedoen in het gesprek. Hoe kun je die nou toch erbij halen want je hebt geen

ander middel op moment dan dit. Daar gaan we ze ook in trainen de leidinggevenden. Omdat we ook wel merken dat het geen vanzelfsprekendheid is dat iemand dat zomaar even doet.

NH: En hoe bevalt het jou nu om thuis te werken?

R6: Ha ja stiekem eigenlijk heel goed.

NH: Haha ja ik zag ook in de enquête dat je na corona ook wel thuis wilt blijven werken.

R6: Ja sowieso omdat ik een uur van mijn werk woon dus het scheelt mij ontzettend veel tijd in de week. Tijd waarin ik voorheen in de auto zat en waar ik nu aan het wandelen of aan het hardlopen ben. Daar voel ik mezelf sowieso fysiek al veel beter bij dus dat zou ik er heel graag inhouden. Maar ik voel mij wel een beetje gebonden als leidinggevende ook, omdat ik heel graag ook met mijn afdeling ook eens bij elkaar wil zitten. Ik ben wel heel erg van het brainstormen en ideeën verzinnen en ik word ook geïnspireerd door andere mensen en ik merk dat ik dat hier thuis echt veel minder heb.

NH: Doe je dan ook af en toe met je team als een pubquiz of escape room? Want dat horen we nu ook af en toe, gewoon even iets anders dan werk.

R6: Ja dat doen we wel. Maar heel eerlijk, de pubquizen komen ons echt de neus uit. Allemaal, we zijn er allemaal zo klaar mee. We willen allemaal gewoon weer een keer naar de kroeg en daar een borrel drinken met mekaar. Ja sowieso wat ik lastig vind, ik heb een aantal feestnummers in het team en een aantal mensen die daar geen behoefte aan hebben die het liefst 5 dagen in de week thuiswerken, die vinden dit heerlijk, die hebben met niks en niemand te maken, hoeven alleen hun administratie op orde te hebben en verder vinden ze het wel best. Die doen dus ook niet mee met zo'n pubquiz en als ze meedoen dan hebben ze hun camera uit en weet ik veel wat ze aan het doen zijn, maar niet de pubquiz. Dus sowieso heb je daar alleen de helft van je team mee, alleen de mensen die dat leuk vinden en denken oh wauw, maar vroeger stonden ze wel bij de borrel, want ja dat kan je niet helemaal afzeggen hé, daar ligt de drempel wat hoger en dan is het toch wel leuk dat je die mensen even spreekt en dat je hoort hoe het met ze is. Die mensen bereik ik nu moeilijker, die pubquiz mensen die heb ik elke week op het scherm en de ene keer met een feestmuts op de ander keer...maar we hebben onze koffiemomentjes en die komen wel, maar het gaat mij juist om de andere mensen die zich niet melden.

NH: Ja ja, en hoe zorg je ervoor dat het contact dan goed blijft? Want bij services zeggen ze dat ze merken dat de toon wat anders wordt, dat mensen feller worden en eerder durven te zeggen waar iets op slaat, ze hebben vaak de camera uit.

R6: Nou ja, camera uit dat doen ze niet bij ons, hooguit omdat het een foutje is maar niet omdat ze niet in beeld willen. Dus die problemen die hebben wij niet. Ik heb nu ook de beoordelingsgesprekken en het zijn niet allemaal hele positieve gesprekken en die moeten dan toch via teams. Dat is wel heel anders hoor. Ik heb ook al een paar keer mensen in tranen gehad en ja wat kun je dan doen, dat is lastig. Het enige wat je kan doen is aandacht geven en het laten gebeuren en als dat zo is dan is dat zo.

NH: Veel mensen geven aan dat ze de koffieautomaat gesprekken missen, dat ze het missen om elkaar even tegen het lijf te lopen en een praatje te maken. Dan denk ik je hebt die middelen nu niet, dus het moet gewoon via teams.

R6: Ja maar ook, we hebben dan elke donderdag om 16:30 hebben wij een kletsmoment, zo heet het, ja het is gewoon anders. Het is zo'n gepland moment en je mag het ook niet over het werk hebben. Je hoeft er ook niet bij te zijn, maar mensen zitten er dan toch bij want het voelt als een verplichting, maar dat is het echt niet, maar ja dan zitten die mensen er heel plichtsgetrouw en die zeggen dat niks, dus dan valt het helemaal stil. Dus dat hele effect van je ziet elkaar bij de koffieautomaat en hey hoe is het? Dat kun je niet nabootsen via teams. Dat is de spontaniteit van op de afdeling zijn, mensen zien, elkaar even spreken, je ziet aan lichaamshouding wel hoe het met iemand is. Dat zie je nu helemaal niet. We doen ons best en we weten dat we niks anders hebben op dit moment, het is wat het is. Als er echt iets is, laatst had ik wel iets met een collega en toen zei ik kom we gaan even naar Zwolle en dan gaan we buiten even wandelen en dan doen we een rondje om het kantoor en lopen anderhalve meter uit elkaar. Dat soort dingen kan best, ik doe het niet heel vaak want dan creëer je ook wel weer reisbewegingen, alleen in uitzonderlijke gevallen. Dat kan natuurlijk straks wel weer meer.

NH: Ja zeker.

R6: Zo erg als het nu is zal het ook niet blijven.

NH: Nou goed, dat wat het wel eigenlijk een beetje van mijn kant. Heel erg bedankt voor je tijd en antwoorden. Ik weet niet of jij misschien nog dingen hebben om toe te voegen?

R6: Nou, ik ben natuurlijk super benieuwd naar jullie resultaten, wat ik al zei, we zijn in de afrondende fase van het beleid, maar ik vind het ook wel fijn om jullie bevindingen daarin mee te nemen. Maar ja ik denk dat jullie dat ook niet redden in tijd als ik dat voor het einde van het jaar wil communiceren.

NH: Nee onze deadline is pas 11 januari.

R6: Ja precies, maar denken jullie dat er naar aanleiding van al die respondenten. Kun je daar al iets over zeggen wat de grote lijn is, waar de behoefte ligt?

NH: Nou ik wil best een samenvatting voor je maken. De dingen die eruit springen wil ik best naar je toe sturen.

R6: Oh dat zou ik denk ik wel fijn vinden, misschien dat ik daar dan denk ik toch nog wat van mee kan nemen.

NH: Ja dat kan ik zeker wel doen ja.

R6: Ohdat is top. Nou hé, hebben jullie er wat aan?

NH: Ja zeker! Want ik keek ernaar vooral nog met de bril vanuit services en het blijft dat het toch nog wel heel anders ligt bij energie.

R6: Haha ja ja het ligt echt heel anders hoor en ik ben er zelf ook achter gekomen hoor, want ik ken services niet zo heel goed, maar ik heb dus wel ontdekt dat het een totaal andere wereld is en dan willen ze één beleid maken, maar het gaat echt over appels en peren, dat moet je helemaal niet willen denk ik.

NH: Ja nee, dat was inderdaad meer met regeltjes en echt zwart/wit.

R6: Ja ja, als ik mij de casus van de training van gisteren herinner dan herken ik wat je zegt. Daar kwam een situatie naar voren waarvan ik dacht echt serieus? Dat was een leidinggevende die zei ja, als ik dan een team overleg heb via teams dan zetten mensen hun camera uit, ja dan zijn ze er dus niet, dan vertrouw ik ze niet. Ik dacht echt, je zet je camera uit, dus je bent niet te vertrouwen? Wat is dat nou voor logica? Nou ja goed, ik dacht ook, laat maar gaan.

NH: Haha ja het is echt een heel ander mindset volgens mij.

R6: Ja maar echt, totaal. Zo vanuit wantrouwen

NH: Controleren

R6: Controleren, dat zit er heel erg in. Dat is zo zonde.

NH: Ik hoop dat ze nu wel hebben kunnen zien tijdens corona dat dat nergens voor nodig is.

R6: Ja ik ben er bang voor. Ik ben bang dat ze die les helemaal niet zo geleerd hebben. In Zwolle wel. Thuiswerken was ook bij ons helemaal niet zo gebruikelijk voor corona, alleen we zijn er wat makkelijk mee omgegaan en we hebben geconcludeerd dat het best heel positief uitpakt. Nee daar is het...ik hoorde net ook van collega's van services na de eerste golf, zo'n beetje juli, augustus, toen mochten we allemaal weer beetje naar kantoor en toen waren er daar ook leidinggevendenden die zeiden van ja Marjan die begint weer binnenkort. Marjan heeft gewoon een half jaar thuisgewerkt, die was niet vrij of zo, maar zo werd het gepercipieerd, "ja die begint weer", alsof ze vakantie heeft gehad. Ja dat geeft wel aan met welke bril ze ernaar kijken.

NH: Ja

R6: En dat krijg je er niet zomaar uit.

NH: Nee, cultuur veranderen is echt wel één van de lastigste dingen. Maar goed...

R6: Ja inderdaad. Nou als jullie nog nabranders hebben of denken shit dat had ik willen vragen, bel me, mail me, maakt niet uit. Ik reageer wel.

NH: Nee helemaal goed en dat zorg ik dat jij uiterlijk volgende week nog de resultaten hebt.

R6: Ah ja dat zou ik echt heel fijn vinden ja.

NH: Oké, nou helemaal goed.

FM: Heel erg bedankt voor je tijd.

R6: Ja graag gedaan, heel veel succes met het onderzoek.

NH: Dankjewel

FM: Dankjewel

R6: Nou, wellicht spreken we elkaar nog.

NH: Dag

FM: Doei

R6: Doei

Interviewee: Respondent 7, employee – Ventures & Integrated Solutions, female, 53

Interviewers: Nadia Hattingh, Femke Mulder

Date: 27-11-2020

Location: Online – Microsoft Teams

Acronyms:

- Respondent 7 = R7
- Nadia Hattingh = NH
- Femke Mulder = FM

Meeting Start: 13:00

Meeting End: 13:40

Total recording time: 00:40:21 (40 minutes, 21 seconds)

Start transcript: 00:00:34

NH: Om te beginnen, zou je misschien iets kunnen vertellen over jezelf?

R7: Ja, ik ben 2007 begonnen bij X, dus 13 jaar inmiddels. Ik ben begonnen op Harkelo, de centrale die er ondertussen niet meer staat. Na wat omzwervingen altijd wel in Zwolle gezeten, nu bij EVIS terecht gekomen. EVIS is een afdeling van X die zich bezig houdt met nieuwe energie ideeën. Nieuwe projecten of start-ups die nog eigenlijk niet groot genoeg zijn om naar buiten te brengen, kijken we of X daarin iets kan betekenen. Daar begeleid ik eigenlijk het proces van als er een vraag is van een opdrachtgever om een offerte te doen. Dus het hele proces waarin we moeten aantonen dat we het kunnen, dat we genoeg capaciteit hebben, dat we genoeg ervaring hebben, tot de dag dat de aanbieder de deur uitgaat. Dat proces begeleid ik.

NH: De afgelopen tijd hebben we ons ook verdiept in literatuur, om te kijken wat er uit eerdere onderzoeken zijn gekomen over thuiswerken. En daar zie je vooral dat mensen thuis veel productiever zijn, meer tevreden zijn over hun werk en dat ze minder vaak denken aan ontslag nemen. Hoe bevalt het je nu om fulltime thuis te werken?

R7: Ja ik denk dat dat het een beetje is, dat fulltime. Voorheen, ik werk 32 uur, 4 dagen, was ik misschien één dag in de week thuis en dat was heerlijk. Dan kon ik 's ochtends later opstaan of wat langer aan de keukentafel blijven zitten, want als ik om 08:00 achter de laptop zat dan was het goed. Als ik naar kantoor moest, vaak moest ik ook naar Bunnik, dan was ik toch wel anderhalf uur aan het reizen, en als het verkeer tegenzat nog wel langer en dan moest je ook nog terug. Nu als het 17:00 of 17:30 laat ik de computer nog even aan en als er nog wat binnenkomt dan doe ik het, want je bent toch al thuis. En dat is wat je zegt, flexibel, je eigen dag indelen, dat is echt allemaal hartstikke fijn, maar nu het dus elke dag is al 8 maanden dan is het niet meer zo fijn. Dan denk je wanneer mag ik weer heen. Dus fulltime thuis is voor mij niet de beste combinatie.

NH: Nee nee, maar je zou na de coronacrisis nog wel een aantal dagen thuis willen werken?

R7: Zeker, zeker.

NH: En dan ook weer één dag in de week of wel meer?

R7: Nee ook wel meer, dus of twee, dus twee om twee en omdat ik op locatie zit in Bunnik en ik woon boven Zwolle. Als je nou in de buurt woonde kun je nog zeggen nou ik ga twee keer op en neer of drie keer. Maar door de reistijd breng ik het ook wel terug, dus of twee om twee of drie om één, dus drie dagen thuis, één dag op kantoor.

NH: Ja precies, en dan gewoon zorgen dat je al je fysieke afspraken op die dag inplant.

R7: Ja ja klopt. Heel goed weten wanneer mensen aanwezig zijn, wanneer is het het productiefst en wanneer je mensen kunt spreken.

NH: Je geeft ook aan dat je thuis tevreden bent over je huidige werkplek, dan ben ik ook wel benieuwd. Hoe zit je erbij?

R7: Eigenlijk heel goed. Ik had al een bureau hier staan en een ladeblok. Ik had één scherm en een laptop. Ik heb een stoel opgehaald bij X en een scherm en voor de laptop heb ik een dockingstation voor opgehaald. Dus ik heb hier twee grote schermen met een camera erin en mijn koptelefoon, die heb ik ook van het werk. Ik ben in dienst bij de energie tak, maar ik word gedetacheerd naar de services tak in Bunnik en daar waren al flexplekken. Als je daar de spullen mee zou nemen dan bleef er niet meer zoveel over. In Zwolle had ik een eigen plek en eigen spullen. Dat mocht ik meenemen, dus ik heb het eigenlijk heel goed hier.

NH: Nou dat is fijn om te horen. Je geeft ook aan soms ben ik in Bunnik en soms in Zwolle. Dan ben ik benieuwd, merk je ook een cultuurverschil tussen beide bedrijven?

R7: Ahmm, ja ik heb wel het idee, maar dat komt misschien ook door de verdieping waar ik zit in Zwolle. Ik zit in Zwolle op de dertiende verdieping, dat is waar Legal zit en de directie en zo en omdat ik natuurlijk voor een andere tak werk met andere inhoud, vond ik daar niet mijn directe collega's waar je het over het werk hebt. Dus ik had niet zo heel veel contact met de collega's die daar rondlopen, dus het was wat afstandelijk. In Bunnik, waar ik bij mijn directe collega's zit, dat was wel een heel ander sfeertje, dat was veel gemoedelijker. Maar dat ligt denk ik meer aan waar ik zit dan aan de personen.

NH: Je zei ook dat je spullen mee mocht nemen van kantoor, maar wist je ook precies welke spullen je mee mocht nemen? Hoe is dat gecommuniceerd?

R7: Ja ik had een berichtje gestuurd. Ik had wel al wat gehoord en er werd ook wel wat op intranet gecommuniceerd over thuiswerken en dat je bijvoorbeeld een koptelefoon kon aanvragen. Ik zit natuurlijk in een rare situatie, want ik ben in dienst bij energie en dan heb je ook een leidinggevende bij energie, maar die weet helemaal niet wat ik doe, dat is puur voor het systeem. Iemand moet mijn verlof goedkeuren. Ik heb dus bij mijn leidinggevende van energie gevraagd en bij facilitair, is er een mogelijkheid om een bureaustoel te lenen want ik had echt last van mijn rug. Toen werd er gezegd dat het kan en je mag ook je schermen meenemen en je dockingstation. Toen heb ik alles losgekoppeld heb ik een karretje geleend bij facilitair en alles in de auto geladen. Dat zeiden ze ook bij receptie dat zoveel mensen af en aan met een karretje langskwamen vol spullen.

NH: Haha ja, nou waarom ik dat dus vraag is omdat uit de enquête blijkt dat veel mensen niet weten dat ze hun stoel mee mogen nemen of hun dockingstation.

R7: Ja nou ik vraag het mij ook af of het beleid is of dat je maar net mazzel moet hebben.

NH: Nee ja je mocht het meenemen.

R7: Omdat ik voor EVIS werk werd er gezegd dat mijn werkplek in Zwolle wordt opgeheven want ze zijn met een verhuizing bezig. Dus ik moest überhaupt mijn spullen daar weghalen, ook pennen of als je nog iets op je bureau had staan.

NH: Je geeft ook aan in de enquête dat je geestelijke gezondheid iets slechter is geworden, kun je daar iets meer over vertellen?

R7: Als je op kantoor zit heb je even een praatje met iemand, je loopt even naar de koffie corner en er wordt nog even een grapje gemaakt, nu is alles alleen meer op werk gericht. Als je een meeting plant dan is het gelijk op de inhoud. Ik zit hier bijna de hele dag alleen totdat de kinderen van school komt en het zijn ook al wat grotere kinderen dus ze pakken gelijk hun spullen en gaan naar boven. Ik vind het dodelijk saai. Even een praatje om niks, horen dat iemand iets gek heeft meegemaakt, dat mis ik. Het is allemaal serieus en alleen maar over het werk.

NH: Zou het dan niet een optie zijn om één keer per week of zelfs per twee weken om even een kwartiertje een koffiemomentje in te plannen via teams en het dan niet over het werk te hebben?

R7: Ja wij hebben wel wat dingetjes, een leuke quiz, dat hebben we al een paar keer gehad. Binnen EVIS hebben we verschillende groepjes en die hebben per team dan hun eigen team meetings en ik heb ook wel om de week met een paar een overleg en dan hebben we het ook wel over andere dingen, maar dat is ook wel snel weg daarna. Het voelt toch anders.

NH: Ja het voelt misschien ook meer als een verplichting.

R7: Ja het is ook niet spontaan, het is zo georganiseerd. Op kantoor ontstaan dingen spontaan omdat je toevallig koffie haalt. Nu moet je alles plannen.

NH: En hoe is je werk/privé balans? Heb je daar een goede balans in kunnen vinden?

R7: Ja ach dat loopt wat door elkaar heen, maar dat is ook niet heel erg vind ik. Wat belangrijk is is dat je gewoon je dingen kan doen voor het werk en of dat nou voor 17:30 is of na 17:30, dat maakt dan niet meer uit als je overdag eens denkt ik ga even een uurtje wat doen in het huis, de was of boodschappen. Als daardoor iets van het werk niet af is gekomen kun je dat later doen.

NH: Ja je hebt meer flexibiliteit.

R7: En dat moet je ook een werkgever hebben dat je je niet rottig voelt als je er niet zit. Dat ze niet denken dat je de kantjes ervan afloopt. Dat geluk hebben wij ook. Ik werk er natuurlijk ook al een aantal jaren en dan denk ik als je nu nog niet weet hoe ik ben, wat ik kan, wat ik doe en hoe ik in mekaar zit, dat gaat dat ook nooit meer komen en dan is dat jullie probleem.

Ik weet van mezelf dat ik niet de kantjes ervan afloop en het verschilt misschien ook per leidinggevende, dat kan best. Ik heb ook wel voorheen een leidinggevende gehad dat je je schuldig voelde als de school belde dat de kinderen ziek waren en dat je met lood in je schoenen heen moet om te vertellen dat je bent gebeld en dat je naar huis moet wat je kind is ziek. Dat is natuurlijk niet leuk want je kiest er ook niet voor.

NH: Ja het is ook een kwestie van vertrouwen natuurlijk.

R7: Ja zo is dat.

NH: En zijn er dan ook nog bepaalde werkzaamheden waarvan je denkt hiervoor kan ik beter op kantoor zitten of daarvoor kan ik beter thuiswerken?

R7: Ik denk als ik verslagen moet maken, vergaderingen moet uitwerken of iets dergelijks, ik moet ook wel cijfers ophalen uit een programma SAP, ik weet niet of je dat kent. We zijn dan met opdrachten bezig en dan moet ik kijken per opdrachtnummer hoeveel uren zijn daar al productief op geschreven en dan maak ik dan weer een excelletje. Dat soort klussen zijn dan thuis lekkerder, dan kun je gewoon door en is er niemand die je stoort. Als je inhoudelijk met een opdracht bezig bent dan is het lekker dat de rest er zit want dan kun je nog eens wat vragen.

NH: Je hebt nu natuurlijk al een hele mooie werkplek thuis, maar stel dat thuiswerken straks de norm wordt. Zou X jou nog ergens mee kunnen helpen om nog beter thuis te werken?

R7: Nou, denk ik niet.

NH: En volgens de Arbowet zijn ze verplicht om medewerkers te voorzien in een gezonde en veilige werkplek, dat geldt ook voor thuiswerken. Dan lijkt het mij dat ze dat ook moeten kunnen controleren. Hoe zou je willen dat ze dat doen bij jou?

R7: Dat zou dan online moeten om je te informeren over de afstand en de hoogte van je stoel en bureau en dat je dat op die manier doorgeeft en dat ze kunnen zeggen dit staat te hoog of dat moet anders. Ja dat zal dan online moeten op de één of andere manier.

NH: Ja precies, en heb je ook al iets gehoord over het nieuwe thuiswerkbeleid?

R7: Nee.

NH: En wat hoop je dat eruit komt?

R7: Een hele goeie vergoeding. Nee hoor, ik hoor wel eens van andere collega's 'het kost mij hartstikke veel geld' en dan denk ik joh die paar kopjes koffie die je thuis drinkt en ja stroom. Maar daarentegen krijg je er ook een heleboel andere dingen voor terug, zoals de flexibiliteit. Maar ja wat ik wel mis, je reiskostenvergoeding valt nu natuurlijk weg. Ik maak de kosten niet meer, maar ik kreeg altijd meer dan dat ik kwijt was voor het reizen. Ik denk dat het mij netto in de maand €200 - €300 scheelt. Omdat Bunnik niet mijn vaste standplaats was kreeg ik daarvoor een hogere kilometervergoeding.

NH: Nee nou ja, een thuiswerkvergoeding zal nooit zoveel zijn.

R7: Nee volgens mij krijg je dan ook maar €2 per dag, dat las ik in de krant tenminste. Nou ja maar weet je hartstikke leuk. Elk euro die je krijgt, alle beetjes helpen en als ze €2 per dag doen is het toch mooi. Dan kun je daar net je koffiebonen mee kopen.

NH: Haha ja precies. Nou ik ben eigenlijk al door mijn vragen heen, maar zijn er nog dingen waarvan je denkt ik zou het fijn vinden als je dat meeneemt in je advies naar X toe?

R7: Ik denk dat het belangrijk is, want ik spreek ook wel collega's die het niet zo goed hebben als ik, uiteindelijk hebben een aantal ook een bureau aangeschaft. Maar waar ligt de grens, wat moet de medewerker zelf doen en waar zorgt het bedrijf voor? Als ik geen bureau had, had ik heus niet ook een bureau mee kunnen nemen. Ik ken iemand die altijd aan de keukentafel zit en die is toch net iets hoger als een bureau, nog iemand als ik haar spreek zit ze altijd op de bank met de laptop op schoot, en dan denk ik joh hoe kun je zo werken? Ja voor een keer misschien eventjes, maar hoe kun je je werk goed doen met een laptop op je schoot op de bank? En niet iedereen is financieel in staat om een goed bureau of andere dingetjes aan te schaffen, ik denk dat daar wel aandacht voor moet zijn voor de mensen die het niet zelf kunnen betalen, dat daar iets voor komt. Dat uiteindelijk iedereen recht heeft op een goede werkplek thuis. Het maakt niet uit hoe hoog je functie is, het kan niet zo zijn omdat je toevallig een hoge piet bent dat je het nog beter hebt. Dat was ook met een andere collega, die wilde een koptelefoon zonder draadje zodat ze dus ook kan rondlopen thuis. Toen dacht ik ja dat is ideaal, want je bent toch gebonden om hier te zitten nu. Maar ja dat was dan toch te prijzig, maar ja een manager, daar is het geen probleem voor, die kan hem zo krijgen.

NH: Ja precies, dat is wel goed om mee te nemen, ik zal het gelijk even noteren.

R7: Hoezo zou hij daar dan meer recht op hebben? Heeft het te maken met je functie schaal wat je krijgt of is het voor iedereen gelijk.

NH: Ja nou dat is opzicht wel een mooi bruggetje naar Femke, wat zij doet onderzoek naar gezond vergaderen en zitgedrag verminderen.

R7: Ja

NH: Dus als je dus kan rondlopen met je headset op, dat is hartstikke handig daarvoor.

R7: Ja ja

FM: Zal ik het dan overnemen? Haha.

NH: Ja hoor, ik ben klaar.

FM: Ja, dus mijn onderzoek gaat inderdaad over zitgedrag en gezond vergaderen, dus ik vroeg me ook gelijk af hoe een vergadering er voor jou uit zag vóór corona?

R7: Dan zorgen we juist dat we allemaal op locatie waren, dus dat je fysiek aanwezig was in een vergaderzaal. Waarbij soms iedereen gewoon stond, want we hebben ook wel vergaderzalen met hoge tafels, en dan van die hoge stoelen, krukken. En dat stimuleert ook om erbij te gaan staan, juist. Met een smartboard en alles. En we hebben ook vergaderzalen met lage tafels en stoelen, maar ook op centrale hallen zijn zitjes ingericht, en daar hadden we het ook wel vaak. Dus dan zit je gewoon in een lekkere stoel, tafeltje er bij en dan nam je even je koffietje mee, om vaak even met zijn tweeën of drieën dingen door te nemen. Dus daar zat heel veel variatie in.

FM: Ja precies. En dat is nu zeker wel anders dan nu tijdens corona? Want ik neem aan dat je nu heel vaak zittend de vergaderingen bij woont?

R7: Ja, alleen maar.

FM: Ja, wat vind je daarvan?

R7: Nou pas laatst dacht ik, de meetings zijn natuurlijk allemaal via Teams en dan ga je al snel zitten, je koptelefoon op en je scherm aan, terwijl je eigenlijk ook gewoon via je telefoon kan deelnemen. En dan oortjes in en misschien wel even een rondje lopen. Dat kan ook prima.

FM: Ja.

R7: En anderen gaan wel eens buiten lopen, en dan is het wel lastig als de wind net op de microfoon staat, dat maakt het wel lastiger. Want als je elkaar ziet dan weet je wie er aan het praten is, en dat je even wacht tot de volgende klaar is, maar als je ook geen beeld hebt dan ga je eerder door elkaar heen praten.

FM: Hmmhmm.

R7: Maar ik had wel zoiets van misschien moet ik dat mezelf maar een beetje eigen maken, om het eerder via de telefoon te gaan doen.

FM: Ja precies, ja. Sommige medewerkers zeiden ook iets over een zit-sta bureau want dan kun je natuurlijk staand vergaderen, Teams vergaderingen doen. Zou dat je iets lijken?

R7: Nou volgens mij kan deze ook nog wel omhoog, denk het wel maar dat is wel een gedoe. En die schermen en de andere zooi die ik er op heb staan, dus dat duurt wel even voordat ik die omhoog heb. Op kantoor hadden sommige zo'n elektrische en ik had met zo'n draai, dus dan kon ik hem wel omhoog doen. Ik weet niet zeker dus of het met dit bureau kan, maar als dat kan is het wel heel mooi. Ja, maar dan moet het niet te ingewikkeld worden dat je al je spullen er af moet halen en weer terug moet zetten.

FM: Maar op kantoor waren ze er dus al wel, bij sommige mensen?

R7: Ja, ja.

FM: Oké. Was dat dan op jouw afdeling alleen of ook op andere?

R7: Ook op andere, en meestal op verzoek, dus mensen die echt rugklachten hadden daar werd een bureau voor vervangen en dan kregen ze zo'n stabureau. Die je elektrisch zo omhoog kon doen.

FM: Oh ja, dus het was niet standaard voor iedereen.

R7: Nee hoor, nee.

FM: Oké. En in de enquête zag ik dat je een enkele keer gezond had vergadert, maar bedoelde je hier staand vergaderen mee, of heb je ook wel eens wat anders geprobeerd?

R7: We hadden ook twee van die fietsen, die je aan zo'n tafel kan doen. Ja dat heb ik niet gedaan, ik beweeg veel buiten het werk om dus ik hoef niet nog met zo'n fiets te vergaderen nee. Mij gaat het er meer om te gaan staan echt vanwege de houding, dat je houding actiever is en het is beter voor je rug. Maar voor de beweging, dat hoeft van mij niet.

FM: Nee precies. En zou je je zitgedrag op een werkdag niet willen verminderen perse, of wel?

R7: Ja, wel. Ik zou wel wat minder inderdaad in die bureaustoel willen zitten, of wat meer staan, of inderdaad rondlopen. En dan je oortjes in.

FM: Ja precies. Ja want ik weet niet, je kent misschien de slogan "zitten is het nieuwe roken" wel, ik weet niet hoeveel je weet over de gevolgen van zitten? Ik weet ook niet of heel veel mensen dat überhaupt weten.

R7: Nou daar twijfel ik ook aan.

FM: Ja, denk je dat bijvoorbeeld een workshop die informatie over de gevolgen ervan geeft, dat dat meer bewustzijn zou kunnen creëren bij werknemers?

R7: Ja. Misschien wel. Ja, dat zou best kunnen ja.

FM: Ja, want dan wordt er bijvoorbeeld uitgelegd wat de gevolgen er van zijn.. Ja ik denk dat je dan wel sneller denkt van, oh, ik ga wat vaker staan, voor de mensen die dat niet zo vaak doen.

R7: Ja, ja. Ik denk dat er ook nog wel een verschil is met mensen die dus na hun werk thuis ook weer op de bank zitten, of op een stoel, of mensen die daarna nog actief zijn en een sport beoefenen of zo. Ja, als je alleen maar zit en dan ook nog een keer thuis gaat zitten, dan is het zeker niet gezond.

FM: Nee klopt. En zou er ook iets zijn wat X zou kunnen doen om jou te motiveren om vaker gezond te vergaderen thuis?

R7: Ja, nou ja, je kan zelf natuurlijk wel van die programma's instellen dat je een alert krijgt dat je het even moet onderbreken of even moet gaan bewegen. Zoiets denk ik. Verder zou ik niet zo snel iets weten wat ze zouden kunnen doen.

FM: Nee oké, en op kantoor? Want dat is natuurlijk een hele andere omgeving, zou je iets weten wat ze daar zouden kunnen doen?

R7: Ja maar dan heb ik ook het idee dat je minder zit, omdat je eerder even met een collega gezamenlijk naar de koffiemachine loopt, of even staat en even een praatje maakt, en dat is niet achter je bureau dan dus dan sta je al. En op alle verdiepingen is een statafel bij de koffiecorner gezet dus dat is wel een plekje waar mensen even bij staan. En er zijn natuurlijk ook vergaderruimtes ingericht om echt staand te vergaderen, dus ik denk dat daar al wel aandacht voor is.

FM: Ja precies, ja wij zijn ook op bezoek geweest op dat kantoor in Zwolle, en dan zag je inderdaad die vergaderzalen met statafels, en elektrische fietsen die je kan gebruiken. En heel veel mensen zeggen ook dat bijvoorbeeld dat ze denken dat fietsend vergaderen erg lastig is, dat lijkt mij persoonlijk ook wel een beetje lastig.

FM: Ehm.. even kijken hoor. Ja, als er vanuit X meer aandacht zou worden besteed aan dat zitten slecht is, wat ik net ook al zei, als dat wat normaler zou worden, want het is nu natuurlijk nog heel normaal om te zitten tijdens een vergadering en achter je bureau, maar als dat normaler zou worden in de cultuur, denk je dat dat zou helpen?

R7: Ja dat denk ik wel, misschien moet je in vergaderzalen gewoon allemaal van die hoge tafels en geen stoelen neerzetten. Want met je laptop kun je prima staan, en ondertussen toch aantekeningen maken dus daar hoef je niet voor te zitten. En als het goed is zit je de rest van de dag toch al achter je bureau, dus dan is het wel goed dat als er een vergadering is om die staand te doen. Misschien dus geen vergaderzalen meer met stoelen, maar gewoon hoge tafels waar je moet staan. Ten zij je echt last hebt van iets en echt moet zitten.

FM: Ja, en denk je ook dat de werkgevers een rol spelen in het verminderen van zitgedrag van werknemers?

R7: Ja, dat denk ik wel.

FM: En hoe? Wat voor rol zou je denken?

R7: Ja, je hebt ook op alle verdiepingen zo'n scherm, hebben jullie misschien ook gezien, zo'n digitaal scherm. Misschien zou je daar ook beeld voorbij kunnen laten gaan, met iets van let op, hoeveel uur zit jij al achter je bureau of wat dan ook. Even zo'n slogan. Ja, dan wordt je er toch even wat meer bewust van.

FM: Ja precies. En als er zeg maar op kantoor meerdere vormen van gezond vergaderen geïmplementeerd zouden worden, zou je dat dan ook willen uitproberen? Dus niet alleen staand, maar ook wandelend bijvoorbeeld.

R7: Ja hoor, ja. Zeker wel.

FM: En ik weet niet wat voor type overleg je hebt tijdens vergaderingen zeg maar?

R7: En hoe bedoel je type?

FM: Nou bijvoorbeeld brainstorm, of ik heb ook gehoord dat er altijd een weekstart is.

R7: Oh ja, ja dat hebben wij niet hoor. Ten minste niet waar ik zit. Nou wat wij hebben is als er een nieuwe vraag binnen komt, wij noemen dat een kwalificatie overleg om te kijken goh, wat is de vraag en past het bij ons, willen we dit doen en als we het willen doen hoeveel tijd willen we er in steken voordat we een aanbod kunnen doen. Dus dat is dan met een vast clubje bijna wel, en dat hoeft ook allemaal niet zo lang te duren, halfuurtje maximaal en dan is dat klaar. En als we dan besluiten dat we met een klus aan de gang gaan, is het wel spuien van hoe kunnen wij het winnende bod neerleggen, dus hoe kunnen we ons onderscheiden van andere organisaties die er ook aan mee doen. Dus dan is het wel een beetje zoeken naar ideeën en dingetjes. *Maar qua inhoud is het niet anders maar qua vorm, staan of zitten, dat kan allemaal hetzelfde zijn.*

FM: Oké, dus al die overleggen zouden ook staand kunnen bijvoorbeeld.

R7: Ja. Zeker wel.

FM: En duurt een vergadering over het algemeen lang, of?

R7: Nee, nee. Nou zo'n kwalificatie is een halfuur, en dat andere, een uur is maximaal.

FM: Oké, en is er ook een verschil met vóór corona en nu, is het nu ook korter of juist niet?

R7: Ja, het is nu wel korter. Wel scherper.

FM: Oké. En zou je ook zeggen efficiënter?

R7: Ja misschien wel, *anders is het zo van waar is die, oh ja die is nog even koffie halen, en die komt weer iemand tegen en is blijven hangen. Ja kom nou we gaan beginnen. En nu is iedereen toch wel gelijk in beeld en dan start het.*

FM: Ja, ja. Snel to the point zeg maar.

R7: Ja, ja.

FM: Oké, ja dat is wel fijn inderdaad. Nou ik denk dat ik wel door mijn vragen heen ben, heb je zelf nog iets toe te voegen aan dit interview?

R7: Nou, ja ik denk bijvoorbeeld dat het belangrijk is om ook bewust te worden van de kilometers die we aflegden, totaal nutteloos. Ja, en met z'n allen rijden naar een vergadering moeten we ook gewoon niet meer doen, dat kan op een andere manier, gewoon online kan het blijven. En voorheen was het zo dat ze zeiden, bij deze vergadering moet iedereen fysiek aanwezig zijn, nou dat is niet meer zo. Nu blijkt wel, dat hoeft niet. Nu snap ik dat sommige

dingen, zoals ontslaggesprekken, dat is niet zo leuk om online te doen maar er zijn weinig overleggen waarvan je nu zegt: daar moet iedereen fysiek bij zijn. Ik denk dat X ook heel wat kosten bespaard aan mensen die niet meer reizen, en weet je hoeveel er naar België gingen en daar gingen overnachten hé, voor vergaderingen. Dus dat zijn natuurlijk enorme bedragen. Dus dat is goed om over na te denken, maar het is ook belangrijk om elkaar te blijven zien natuurlijk.

NH: Ja het heeft veel voordelen voor het milieu ook natuurlijk.

R7: Ja. Absoluut.

NH: Je kunt elkaar straks wel weer zien, gewoon wat beter afstemmen.

R7: Ja, je moet heel goed nadenken: wanneer wel en wanneer niet. Nee maar verder heb ik geen vragen.

NH: Nou heel fijn dat je tijd wou maken voor ons.

[Afsluiting]

Interviewee: Respondent 8, employee – Backoffice, female, 34

Interviewers: Nadia Hattingh, Femke Mulder

Date: 27-11-2020

Location: Online – Microsoft Teams

Acronyms:

- Respondent 8 = R8
- Nadia Hattingh = NH
- Femke Mulder = FM

Meeting Start: 16:00

Meeting End: 16:34

Total recording time: 00:34:56 (34 minutes, 56 seconds)

Start transcript: 00:00:22

NH: Zou je iets meer kunnen vertellen over jezelf, je functie, hoe lang ben je al werkzaam bij X etc.?

R8: Ik werk nu ongeveer 2.5 jaar bij X op de afdeling Billing en dat is vooral corrigeren van facturen als er een fout inzit. We hebben ook disputen met andere leveranciers, dat betekent dat als er een meterstand berekend is, maar dat er dan een foto komt waaruit blijkt dat hij toch anders is dan moet dat ook op moment van overstappen kloppen zodat het op beide afrekeningen kloppen, dus dat doen wij ook en voor een deel zijn we ook verantwoordelijk voor hoe de facturen worden afgedrukt in het systeem zodat ze goed worden verwerkt.

NH: We zijn de afgelopen tijd ook aan de slag gegaan met literatuuronderzoek om te kijken wat er uit eerdere onderzoeken zijn gekomen over thuiswerken. Dan zie je vooral dat mensen thuis veel productiever zijn, meer tevreden over hun werk en dat ze minder vaak denken aan ontslag nemen. Hoe bevalt het jou om thuis te werken?

R8: Nou de volledige dagen thuis vind ik wel balen dat we nu weer 5 dagen per week thuiszitten, maar in de zomer mochten we weer 1 dag in de week naar kantoor, per team. Dus de andere teams van de backoffice heb ik al sinds maart niet meer gezien, maar dat je dan die ene dag met je team zit, dat is superleuk. Voor de rest, met bijvoorbeeld wasjes draaien tussendoor, heerlijk. En afspraken voor de dierenarts of zo ja, dat kan nu allemaal.

NH: Je geeft wel aan dat je werkdruk nu iets hoger is geworden.

R8: Ja dat heeft deels met corona te maken omdat wij ook wat belastingvrijstelling en dingen hebben gehad voor bedrijven die getroffen zijn, dan komt er ook meer werk op je af en **we kwamen er ook achter dat normaal als je een vergadering hebt duurt het veel langer en dan heb je het ook over andere dingen. Nu gaat het alleen maar over het werk.** Dat hebben we sinds vorige week opgelost door, nu hebben we 3x per week een koffiemomentje in de agenda en dan mogen we niet over het werk praten. Die hebben we net ook weer gehad.

NH: Wow 3x?

R8: Ja 3x per week een half uur. Normaal was het eigenlijk zo je hebt 2 kleine pauzes en 1 lange pauze. Die kleine pauzes namen we niet echt zo behalve als je echt wat moest doen want je praat tussendoor ook veel met elkaar, dus die tijd vul je ook wel op. Nu doe je dat niet, dus die tijd werk je gewoon door.

NH: Wel leuk dat jullie dat doen want ik hoor ook van veel mensen dat ze dat juist missen.

R8: Ja we hadden het erover, want een aantal collega's werden down omdat je elkaar niet ziet en door alle maatregelen en alles wat er speelt en we hebben eigenlijk binnen het team gezegd waarom doen we het eigenlijk niet, we stellen het gewoon in en sinds vorige week doen we het.

NH: Je geeft ook aan dat je tevreden bent over je thuiswerkplek en dat je spullen mee mocht nemen van kantoor, maar hoe is dat gecommuniceerd? Want ik krijg ook het idee dat veel mensen dat niet weten.

R8: Mijn manager heeft dat sowieso verteld. We hadden een besmet persoon op kantoor dus een deel van ons moesten al thuiswerken en ik kreeg in die week ook iets. Ik weet niet wat het was want je mocht je toen niet laten testen, dus ik weet niet wat het was, we hielden het maar op griep. Toen moest ik ook direct naar huis, een aantal dagen later ben ik teruggereden en heeft een collega wat spullen van mij in de kofferbak gegooid, die heeft dat toen voor mij geregeld. Maar toen ik het aan mijn manager vroeg was het gelijk van je mag dingen ophalen en die heeft dat toen gelijk ook in de dag start benadrukt. Dat ligt denk ik aan de manager die je hebt hoe het gecommuniceerd is.

NH: En is het je ook verteld welke spullen je alles mee mocht nemen?

R8: Ja bureaustoelen, beeldschermen, ETP-kabels, laptop, muis, headset. Het enige wat ik niet zeker weet of je die mocht ophalen, en die heb ik niet opgehaald is een dockingstation voor de laptop. Ja zo'n beetje alles als je er maar voor tekent.

NH: Ja precies en van wat ik heb begrepen is dat je die wel mee mocht nemen.

R8: Ik heb ook wel gedacht om te vragen of ik die nog mocht ophalen, maar er was geen lijst met spullen van dit mag je alles meenemen.

NH: Maar je denkt wel dat zo'n lijst handig zou zijn? Dat je bijvoorbeeld een overzicht krijgt met alles wat je mee mocht nemen en dat je dan aangeeft op de lijst wat je nog nodig hebt?

R8: Ja dat denk ik wel. Ik denk dat als er toen een lijstje was geweest dat het ook wel handig was, maar niemand zag dit aankomen natuurlijk. Ze hebben alles zo goed en zo kwaad mogelijk proberen te doen, efficiëntie was er niet want er was helemaal geen protocol voor. Dus wat dat betreft vind ik het nog wel prima gedaan.

NH: Je geeft ook aan dat je lichamelijke en geestelijke gezondheid iets beter is geworden. Kun je daar iets meer over vertellen?

R8: Het heeft deels mee te maken dat ik zelf al aan de slag was gegaan met de vitaliteitscoach van het bedrijf om beter te eten en meer te bewegen en dat was in de coronatijd makkelijker vol te houden. We mogen in het team graag onze baksels delen, koekjes neerzetten en zo en dat is hartstikke leuk, maar als je het niet in huis hebt dan eet je het niet.

NH: Ondanks dat je werkdruk iets hoger is geworden geef je wel aan dat je werk/privé balans iets beter is geworden. Kun je daar dan ook nog iets over vertellen?

R8: Ja dat is vooral met het thuiswerken, met de was en ik zou ook hopen dat wanneer dit voorbij is dat we standaard nog een aantal dagen thuis mogen blijven werken. Dat scheelt met een heleboel zaken echt zoveel. Er was altijd een cultuur als je ziek bent dan zoveel mogelijk naar kantoor, tenzij je omvalt natuurlijk, maar voor een verkoudheid ga je niet thuis blijven. En ook bij thuiswerken dachten ze vaak, hoe productief ben je en kun je niet beter naar kantoor komen. Ik heb het idee dat het vaak veel met zichtbaarheid te maken heeft. Nu hebben we wel laten zien dat je thuis misschien wel productiever bent. En als je een verkoudheid hebt kun je misschien beter wel thuis blijven in plaats van het hele bedrijf aansteken.

NH: Ja precies.

R8: De meeste collega's die ik heb gesproken zeggen ook ik wil niet meer alle dagen naar kantoor, wel wat, maar juist voor dagen dat ik productief wil zijn dan kan ik mij lekker afsluiten.

NH: Ja want zijn er ook werkzaamheden waarvan je denk hiervoor kan ik beter naar kantoor of andersom, daarvoor kan ik beter thuiswerken?

R8: Voor wat ik moet doen maakt het voor de meeste niet zoveel uit, ik heb gehad dat ik collega's moet inwerken en dat het makkelijker is om dat gewoon op kantoor te doen, dan kan ik makkelijker dingen aanwijzen in plaats van via een beeldscherm. We hebben ook wel eens overleggen met andere partijen, andere leveranciers of netbeheerders. Dat is natuurlijk wel lastiger.

NH: Stel dat thuiswerken straks de norm is en je hebt natuurlijk nu al een harstikke mooie werkplek, maar is er iets waar X jou mee kan helpen om nog beter thuis te werken?

R8: Het enige wat ik hier mis is een verstelbaar bureau.

NH: Oke, en volgens de Arbowet zijn ze verplicht om je te voorzien in een gezonde en veilige werkplek, ook als je thuiswerkt. Dat moeten ze ook kunnen controleren lijkt mij. Hoe kunnen ze dat het beste doen denk je?

R8: Ahm ja haha. Dat ik mijn laptop kan draaien om het te laten zien dat weet ik niet. Dat iemand bij je thuis komt dat lijkt mij niet ideaal, ook met corona en zo.

NH: Maar je staat er wel voor open om door middel van foto's bijvoorbeeld te laten zien hoe je erbij zit?

R8: Oh ja hoor, geen probleem.

NH: Heb je ook al iets gehoord over het nieuwe beleid?

R8: Er zijn wel wat mailtjes over voorbij gekomen daarover, maar die heb ik niet heel aandachtig gelezen moet ik eerlijk zeggen.

NH: Haha oké, nou daar was ik even benieuwd naar. En je hebt al gezegd wat je hoopt dat eruit komt.

R8: Ik denk dat het vooral mijn aandacht weer heeft als ze zeggen dit wordt het nieuwe beleid. Maar het is in ieder geval fijn dat het onderzocht wordt.

NH: Zijn er nog dingen waarvan je denkt “dat zou ik heel fijn vinden als je dat meeneemt in je advies naar X?

R8: Uhm nou nee, ik denk dat wat je zelf al omschrijft, dat thuiswerken straks de norm wordt en dat ze jullie dit onderzoek al laten doen geeft mij al het gevoel dat ze dat serieus overwegen dus wat dat betreft ben ik daarmee blij en maak er een mooi advies van.

NH: Dat komt helemaal goed, dankjewel voor je tijd en dat laat ik het nu aan Femke over.

FM: Ja, mijn onderzoek gaat dus niet over thuiswerken maar over zitgedrag en vergaderingen, en ik ben wel benieuwd hoe een vergadering er voor corona uitzag.

R8: Nou we hadden meestal een hokje met een tafel en daar zaten we allemaal, en het zou kunnen dat iemand via de laptop iets deelde, of via het grote beeldscherm, dat je je laptop aansluit en het op het grote beeld kan zien.

FM: Ja precies, en hoe is dat in vergelijking met nu? Nu is natuurlijk alles online, maar is er nog meer anders?

R8: Nou ja, ik kan nu natuurlijk, afhankelijk of ik mijn systemen moet gebruiken, gaan zitten waar ik wil, of staan. Nou maar dat is dus wel het verschil, vroeger zaten we echt in een hokje en je hebt daar stoelen en tafels en niks is verstelbaar en dat was het. Ik heb ook wel eens gehad dat we in de restaurantruimte gingen zitten, omdat er toch geen lunch was, en daar staan wat andere soorten stoelen en dat is wat informeler. Ook de bila's bijvoorbeeld, we zitten gewoon in een ruimte met een tafel, een stoel en that's it. Dus als je daar zou gaan staan dan zou het er ook gewoon raar uit zien, want het zit op een hoek met een glazen ding er in dus dan sta je bij een zittafel met stoelen dus dan kijken mensen ook gek op. Dus ja, het is er niet voor ingericht om een andere houding dan zittend aan te nemen in de meeste ruimtes.

FM: Nee oké, en heb je wel eens staand vergadert?

R8: Ja, in het restaurant hebben we een soort van hogere tafels met barkrukken en daar heb ik wel eens aan gestaan. Maar daar is het logischer want die tafel is ook hoger.

FM: En ik zag ook in je enquête dat je zei dat de vergaderingen nu juist efficiënter zijn tijdens corona, zou je daar wat meer over kunnen vertellen?

R8: Nou ik vind het eigenlijk in twee delen, door corona heb ik wat minder vergaderingen dan ik normaal zou hebben en wordt er veel bewuster gekozen of je moet aanhaken of niet. Dus dat is naar mijn gevoel wat efficiënter, en verder mensen die nog uit een andere vergadering komen of laat zijn of dat soort dingen, wat op kantoor vaak is, dat heb ik nu een stuk minder. Het vergadermoment is er, en is het er nog niet nou dan kan ik gewoon thuis op mijn werkplek doorwerken. Terwijl eerst, dan stond je bij een vergaderruimte en dacht je hmm wat ga ik nu doen, ga ik 5 minuten hier wachten of ga ik 2 minuten terug lopen naar mijn plek. Ja, dat heb je nu niet dus dat vind ik een voordeel, en dat is in ieder geval voor mij efficiënt. En voor de vergaderingen zelf, dat je toch wat makkelijker dingen kan delen vind ik, via Teams. En ja je had dat scherm wel, maar dan is het hoe plug ik mijn laptop ook alweer in, en al dat soort kleine dingetjes. Ja, dat heb je via Teams natuurlijk niet, je hebt een deelknop, je klikt op het juiste ding en je gaat.

FM: Ja precies. En zou je ook zeggen dat in de toekomst vergaderingen ook wel vaker online kunnen?

R8: Ik denk bij een heleboel wel, maar als je met andere partijen bij elkaar op bezoek gaat dan natuurlijk niet. Maar als je bijvoorbeeld de personen nog niet zo vaak ontmoet hebt, en je bent voor het eerst bij elkaar als een groepje samen bijvoorbeeld, dan zou ik ook zeggen doe het een keer eerst in persoon. Het lastige is wel dat wij in een kantoortuin zitten, dus ja, dat kan alleen als je ergens gaat zitten waar je je collega's niet afleid. Want anders kan natuurlijk iedereen meeluisteren en dat is super irritant.

FM: Ja precies, echt een stille ruimte zou dan handig zijn.

R8: Ja. Want die kantoortuinen, ik las ook dat ze daar weer van af willen stappen in de algemene ontwerpen. Het is super gezellig dat je iedereen kan zien en je krijgt ook dingen mee, maar ik hoor ook wel eens als iemand 15 meter verderop een gesprek aan het voeren is over het weekend, dan weet ik wat die persoon in het weekend heeft gedaan en dat gesprek is niet tegen mij, haha. Dus ja, het kan soms heel leuk zijn maar soms denk je ook, dat had ik niet hoeven weten of je leid me nu heel erg af.

FM: Ja snap ik, soms is het ook gewoon fijn om gewoon rustig te kunnen werken zonder dat je iedereen om je heen hoort.

R8: Ik denk ook voor die persoon zelf, die heeft een gesprek, en als de rest van de afdeling dan stil is dan draagt dat gewoon. En onbewust hoort iedereen dat en dat is ook niet altijd de bedoeling kan ik me voorstellen.

FM: Ja, snap ik. Ik zag ook in de enquête dat je al meerdere keren gezond hebt vergadert, wat voor manieren heb je uitprobeerd?

R8: Dan is het wandelen vooral. Ik heb een collega waar ik sowieso wel mee wandel, en dat we zeiden van, we hebben wel pauze gehad maar niet gewandeld, en we moeten nog wat bespreken dus we gaan wel lopen en dan bespreken we het onderweg. We zijn geen dingen nodig dus dan gaan we gewoon lopend vergaderen.

FM: Ja precies, en vind je dat ook efficiënt?

R8: Als het het toelaat, dus als je geen stukken bij je hoeft te hebben dan is het prima. En met lopen activeer je je brein ook op een andere manier, in plaats van dat je in zo'n maffe ruimte zit met weinig zuurstof, haha. Dus wat dat betreft wel, maar het onderwerp moet het toelaten.

FM: Ja dat snap ik ja, je kan niet alles wandelend bespreken nee.

R8: Nee, want als ze iets over een mail zeggen dan moet je dat al gaan uitprinten en dat is niet echt duurzaam, haha.

FM: Nee, dat is waar. Heb je een ook voorkeur voor een soort vergadering? Doe je dat het liefst zittend of staand bijvoorbeeld, of heb je daar niet echt een voorkeur in.

R8: Het mooiste, maar ik weet niet of dat mogelijk is met de meubels, zou ik zeggen dat je gewoon de kamers inricht zodat je kan kiezen. Ik ben nu moe in de benen, prima, ik wil even zitten, of ik heb de hele tijd al gezeten ik kan nu wel even staan. Omdat het toch heel erg van het moment afhankelijk is. En ook natuurlijk mensen die wat minder goed lang kunnen staan, daarvoor zou het ook lastiger zijn. We hebben ook een ruimte met een statafel, waar we dan wel vaak dagstart deden maar dat is 10 minuutjes, even wat iedereen gaat doen vandaag. Dat vind ik prima om dan te staan, maar stel dat je vergadering uit loopt en je staat al een uur, dan wil je misschien toch even kunnen zitten.

FM: Nee dat snap ik inderdaad. Ja ik denk ook dat de afwisseling, dat zeggen wel meer mensen, dat die afwisseling wel fijn is.

R8: Ja en dat je het ook van je dag kan laten afhangen, want je zou maar net een collega hebben die de avond er voor door haar enkel is gegaan en je zit op een sta-vergaderplek haha, dan wordt het een lastige vergadering.

FM: Ja, nee precies haha. En is er ook iets wat jou persoonlijk zou kunnen motiveren om vaker gezond te vergaderen?

R8: Ehm... Nou eigenlijk alleen dat het meubilair ervoor is, want ja, toch de meeste vergaderingen die ik heb op de dagstart na, is toch vaak wel met de laptop er bij of dat je notities wil maken. En er zijn wel een aantal ruimtes met statafels maar daar kun je dan weer niet zitten, en heel veel zitruimtes. En de motivatie zou dan zijn, biedt wat meer opties zodat beide kan, en dan gaan mensen het vanzelf denk ik doen.

FM: Nee ja dat is waar. Dat is inderdaad wel een goeie.

En ja, zittend vergaderen is natuurlijk best wel normaal op kantoren en zo, denk je ook dat mensen eerder geneigd zijn om gezond te vergaderen als het ook meer gebruikelijk wordt binnen de cultuur?

R8: Ja dat denk ik wel. Als mensen iemand voor het eerst zien staand vergaderen dan denken ze misschien van oh, ze gaat ineens staan daar. En je hebt altijd collega's die zich er niks van aantrekken, maar als je dan mensen het ziet doen, dan wordt het je dagelijkse

beeld en dan zul je vanzelf krijgen dat mensen gaan denken van nou, blijkbaar kan dat, dus dan doe ik het ook.

FM: Ja precies, dan worden ze misschien een beetje beïnvloed.

R8: Ja, ja. Het heeft denk ik heel veel te maken met wat je om je heen ziet en als je iedereen altijd in een vergadering ziet zitten dan ga je niet snel als eerste staan.

FM: Nee precies, dat is dan eigenlijk een beetje gek ja.

R8: Ja, het is vooral: wie gaat er als eerste denk ik, haha.

FM: Ja nee dat is waar. Ja iemand anders zei ook, als het eerste schaap over de dam is dan volgen er meer. Maar zo zit het echt natuurlijk bij heel veel dingen.

R8: Ja, ja. Het is geen middelbare school of zo, maar er wordt op kantoor natuurlijk ook wel gepraat en je wil niet bekend staan als: ja, als je met die vergadert, dat is de enige persoon waar je bij moet staan als je gaat vergaderen. Haha, ja dat wil je ook niet.

FM: Haha snap ik.

R8: En uiteindelijk zou het niet uit moeten maken natuurlijk maar ja, wat je zegt, gewenning helpt.

FM: Ja precies.

Ja, je had het net ook al even over een zit-sta bureau, dat zou jou ook helpen zei je. Waarom?

R8: Ja eigenlijk sowieso voor de verstelbaarheid, als ik nu mijn bureau wil verstellen moet ik hem op de kop zetten en dan aan de poten draaien, dus ja, dat doe ik eigenlijk niet. Ik heb hem op één hoogte en dat is goed, maar de ene keer wil je toch wat anders zitten vooral om je houding te kunnen veranderen. Met een vast bureau en een vaste stoel heb je gewoon altijd dezelfde houding, en ja dan merk je altijd als je lang in een zelfde houding zit, dat merk ik gelijk aan mijn schouders. Ja, dan krijg ik er last van. Terwijl als je denkt, ik wil hem vandaag iets hoger of lager dan kan dat. En dan kun je inderdaad ook thuis gaan staan mocht je dat willen. Want ik heb geen andere tafel hier waar ik aan zou kunnen staan hier, dus dan moet ik echt mijn laptop vast houden en dat hou je ook niet zo lang vol.

FM: Nee, nee dat snap ik heel goed haha. En heb je ook interesse om je zitgedrag te verminderen, behalve dan bijvoorbeeld met staan dat je ook andere dingen doet?

R8: Nou, ik heb wel eens gekeken naar zo'n fietsbureau bijvoorbeeld, voor thuis. Dat ik dacht nou, wie weet. Ik game ook, dus dan beweeg ik ten minste nog wat. Maar die dingen zijn duur! Haha. Dat is vooral het probleem. Maar als ze het op het werk zouden aanbieden, misschien wel. Nou moet ik zeggen, zo'n fietsbureau, daar heb ik wel wat meer schroom voor dan om te gaan staan, gewoon puur om dat echt wel heel erg out of the box is.

FM: Ja.

R8: Ja, dan ga je misschien ook zweten en zo, en je wilt geen vieze geurtjes verspreiden naar de collega's haha. Dus dat is dan misschien wel wat lastiger maar een sta-bureau, ik heb dat op mijn andere werk eerder gehad en daar maakte ik af en toe wel eens gebruik van omdat ik dacht, nu wil ik gewoon even een halfuur staan.

FM: Ja snap ik. Ja want ik weet niet of veel mensen weten dat veel achter elkaar zitten slecht is, maar als er bijvoorbeeld via X een soort van workshop zou komen over de gevolgen er van, zou dat dan het bewustzijn kunnen vergroten denk je?

R8: Ja ik denk het wel, maar dan is voor mij de vraag wel van, is dat dan bij een kwartaal bijeenkomst waar iedereen is dan zal iedereen het meekrijgen. Maar is het iets waar je voor moet aanmelden op vrijwillige basis, dan zullen er wel wat mensen naar toe gaan maar ik denk dat je dan ook heel veel mensen mist die het dan niet mee krijgen. En verplicht stellen is ook zo wat, maar als ze het voor de bewustwording voor iedereen willen doen, dan zou ik zeggen, doe een korte presentatie een keer bij een bijeenkomst waar iedereen is.

FM: Ja precies.

R8: Anders bereik je mensen denk ik nog niet.

FM: Nee dat is zo inderdaad. Ja of misschien wat korte dingetjes tussendoor, wat vaker in plaats van één keer maand of zo.

R8: Nou bijvoorbeeld ja. Want we hebben wel vaker wat bijeenkomsten, bijvoorbeeld met de hele Back Office hebben we dan een stand-up waar wordt gevraagd hoe het met iedereen gaat. Dat de manager dan zou kunnen zeggen van, nou hoe gaat het met iedereen en ik wil nog even twee minuten spreken over bepaalde dingen, hou het in de gaten. Maar dat het dus wel laagdrempelig is, want ik merk wel, als je je ergens voor moet aanmelden, het gebeurt wel en er zijn ook collega's die dat zeker wel doen en ik heb dat ook wel eens gedaan, maar dan moet het net een onderwerp zijn waarvan je denkt hé, daar wil ik nu ook mee bezig. En als je dat niet hebt, dan mis je toch weer een groot deel van de mensen ben ik bang.

FM: Ja, ja. En vind je ook dat de werkgever een grote rol speelt hierin? Om het te stimuleren?

R8: Nou, ik had bijvoorbeeld met die vitaliteitscoach, dat ik me daarvoor kon aanmelden en ik was uitzendkracht maar ik mocht me er gewoon voor aanmelden. Onder werktijd, dat was allemaal geen probleem. Dat vond ik al heel tof. En ze hebben ook jaarlijks een check die je kan laten doen, ik heb dat niet gedaan, een collega wel. Maar dan kun je volgens mij op een loopband en dan gaan ze helemaal kijken wat jouw lichaamsleeftijd is ten opzichte van je echte leeftijd. Dus dat wordt wel zeker gestimuleerd. Maar echt het zittend werken, een paar mensen hebben een sta-bureau maar dat is het. Op zich zeggen ze wel van, sta wel wat op en ga zelf naar de koffieautomaat want het is misschien beter als je voor jezelf koffie haalt, maar daar houdt het wel een beetje mee op.

FM: Nee precies, dus er zou nog wel wat meer aandacht aan kunnen worden besteed.

R8: Ja, ja. Het is er wel maar het kan nog meer.

FM: Ja, ja precies. Ik denk dat ik nu ook door de vragen heen ben, heb je misschien nog toevoegingen voor mijn deel?

R8: Nee, ja ik denk wel vooral over dat meubilair, maar goed daar hebben we het uitgebreid over gehad. Ik denk dat dat wel het belangrijkste is. Misschien de kantoorruimte een soort van opnieuw uitvinden, op verschillende manieren. Ik denk dat dat het belangrijkste is. We hebben wat dat betreft ook gewoon een standaard kantoor, en ik denk dat daar nog wel dingen te halen zijn.

FM: Ja precies, dat is inderdaad een hele goeie. Ja want als het kantoor zo is ingericht, zijn mensen ook sowieso meer geneigd om minder te zitten.

R8: Ja. Mijn werk is gewoon altijd achter de computer op de vergaderingen na, en als er alleen zit-sta bureaus zijn voor mensen die ze speciaal aanvragen en de rest kan je alleen verstellen, ik ben 1.87 dus ik heb hem altijd op de hoogste staan, lager is niet echt een optie. Ja misschien één of twee tandjes, maar verder kun je er niks mee. Dus voor mij aan dat bureau is staan echt geen mogelijkheid. Als ze dat al met het meubilair zouden uitbreiden, wat je zegt, dan ga je het ook doen. Als je niet echt klachten hebt, ben je niet snel geneigd om te zeggen, doe mij maar zo'n speciaal bureau die je moet aanvragen via een afdeling, want dan voel je jezelf toch een beetje een zeurder.

FM: Ja snap ik. Ja het is eigenlijk nog niet echt normaal om dat aan te vragen, dus alleen mensen die echt klachten hebben.

R8: Ja.

FM: Ja, ja oké. Goede toevoeging inderdaad. Nadia, heb jij nog wat toe te voegen of?

NH: Nee hoor, en je hebt hele goede antwoorden gegeven en we hebben het ook kort gehouden volgens mij.

[Afsluiting]

Appendix 4 – The Theory of Planned Behaviour

In the following paragraphs, the theory of planned behaviour is explained in detail. This is an important step to firstly understand behaviour on its own, before sedentary behaviour can be understood.

According to Ajzen (1991) three *salient beliefs* are considered to be the determinants of an individual's intentions and actions, firstly being *attitude toward the behaviour*. This concept helps to understand why people do or do not engage in a certain behaviour, determined by people's association with the outcome of the behaviour. The person's evaluation of the outcomes related with the behaviour and the strength of these associations, is the attitude toward the behaviour. These *behavioural beliefs* can be explained as either a favourable attitude toward the behaviour if the person believes it will lead to positive outcomes, or an unfavourable attitude if one believes the behaviour will lead to negative outcomes (Ajzen, 2005).

The second major determinant of behavioural intentions are the *subjective norms*. According to Ajzen (2005) the subjective norms refer to a person's belief of the approval or disapproval of other people of performing a certain behaviour. The beliefs connected to this determinant are called *normative beliefs*. In short, when a person thinks that most people engage in a behaviour and approve it, one will perceive social pressure to engage in the behaviour as well. In the contrary, when a person believes that most people would disapprove to engage in a certain behaviour, it may put pressure on that person to avoid performing the behaviour (Ajzen, 2005).

The third determinant is *perceived behavioural control*. This refers to the extent of confidence people have towards the ability to perform a behaviour, and their perception to which they have control over a certain behaviour. It is called *perceived* behavioural control since the actual control a person has over a behaviour is difficult to determine, because multiple factors may influence the behaviour. However, the perceptions of people's belief of the control they have over a behaviour can reflect the actual control (Ajzen, 2005). These beliefs are referred to as *control beliefs*, which are concerned with the amount of resources and opportunities individuals believe they have. The more resources an individual has and the fewer difficulties they encounter, the greater the perceived control over the behaviour they should have (Ajzen, 1991).

Furthermore, Ajzen (2005) provides a list of background factors that might influence behaviour as well. In figure 4, these background factors presented, however, even though a factor can have influence on any of the beliefs, there is not necessarily a connection between beliefs and background factors. Whether a belief is influenced by a background factor or not, is something that can only be answered if it has been experienced in the real world.

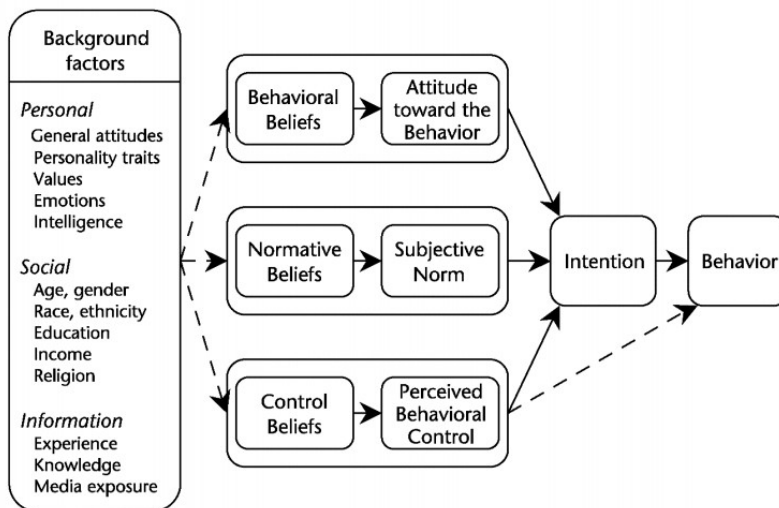


Figure 4 – The theory of planned behaviour with background factors (source: Ajzen, 2005)

Note: Reprinted from Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior*. New York: Open University Press.

Appendix 5 – Intervention Mapping approach

Step 1: Logic Model of the Problem
<i>1.1 Establish and work with a planning group</i>
Task 1.1 includes describing of the participating stakeholders, potential program implementers, program planner, and the community (Bartholomew et al. 2016).
<i>1.2 Conduct a needs assessment to create a logic model of the problem</i>
Task 1.2 is about doing a needs assessment on the health problem, which includes a search in literature to find out what is already known about the subject. This includes defining the problem with all ecological levels and determinants that may cause or influence the behaviour, for example psychological factors as beliefs toward a behaviour, or biological and social factors. After this step, the researcher understands what needs to be changed (Bartholomew et al. 2016).
<i>1.3 Describe the context for the intervention including the population, setting, and community</i>
Task 1.3 describes the population for whom the intervention will be designed, and the environmental context on interpersonal, community, societal and organisational level. Additionally, the extent to which sedentary behaviour occurs among the population is explained (Bartholomew et al. 2016).
<i>1.4 State problem goals</i>
In task 1.4 the goal of the program is stated, including what will change, for who, by how much and over what time (Bartholomew et al. 2016).
Step 2: Program Outcomes and Objectives – Logic Model of Change
<i>2.1 State expected outcomes for behaviour and environment</i>
Task 2.1 is about translating the behavioural and environmental factors that influence the behaviour from step 1, into a description of what needs to be changed or accomplished in the program. Thus, the expected outcomes in terms of behaviour of the population and the environment are described at interpersonal, organisational, community and societal levels (Bartholomew et al. 2016).
<i>2.2 Specify performance objectives for behavioural and environmental outcomes</i>
In task 2.2, the program planner defines performance objectives based upon all the behavioural and environmental outcomes (Bartholomew et al. 2016).
<i>2.3 Select determinants for behavioural and environmental outcomes</i>
The third task in step 2 is about selecting important and changeable determinants of the environmental and behavioural outcomes. Personal determinants include for example, beliefs, attitudes, values and expectations. Environmental determinants include for example norms and social support (Bartholomew et al. 2016).
<i>2.4 Construct matrices of change objectives</i>
Task 2.4 concerns with creating a matrix of the performance objectives and determinants, and writing change objectives. These change objectives have to be written for each ecological level in the intervention: individual, community, interpersonal, societal and organisational (Bartholomew et al. 2016).
<i>2.5 Create a logic model of change</i>
In the last task of step 2, the program planner use the information from step 1 and 2 to create a logic model of change. This model is meant for preventing a health problem or improving the quality of life outcomes. After the logic model of causes, now the logic model of change describes what changes need to be addressed by the intervention (Bartholomew et al. 2016).
Step 3: Program Design
<i>3.1 Generate program themes, components, scope and sequence</i>
During task 3.1, the practical aspects of the intervention program are figured out, for example: if the program has multiple components and the extent and duration of the program (scope)

(Bartholomew et al. 2016).
<i>3.2 Choose theory- and evidence-based change methods</i> In task 3.2, the program planner must found and substantiate change methods from literature that are useful for influencing the change objectives. It is taken into account how the methods will be able to influence the behavioural and environmental determinants (Bartholomew et al. 2016).
<i>3.3 Select or design practical applications to deliver change methods</i> During the last task of step 3, the program planner looks at the practical way the methods of task 3.2 will be delivered and presented in the intervention. Hereby, the context where the intervention will be implemented is taken into account, as well as the population (Bartholomew et al. 2016).
Step 4: Program Production
<i>4.1 Refine program structure and organisation</i> During the first task of step 4, the program created in step 3 is refined in terms of components, change methods and practical issues. The final ideas including estimates of budget and time for implementation are considered (Bartholomew et al. 2016).
<i>4.2 Prepare plans for program materials</i> Task 4.2 is about creating production plans for all the program materials. These production plans or design documents include the length of the program, the purpose, a description to the population, the expected budget and the central message (Bartholomew et al. 2016).
<i>4.3 Draft messages, materials and protocols</i> During the third task, the program planner decides on the methods for each program component to address the different change objectives. These methods will be translated into health messages and activities, that promote the change objectives. Secondly, materials to support the program are chosen, for example videos, or a multimedia program (Bartholomew et al. 2016).
<i>4.4 Pretest, refine and produce materials</i> During this phase, the messages and the rest of the program is pretested with the population the intervention is meant for, before the actual implementation. This phase is crucial to determine if everything in the program is understandable and therefore, if the program can be implemented (Bartholomew et al. 2016).
Step 5: Program Implementation Plan
<i>5.1 Identify potential program users (implementers, adopters, and maintainers)</i> In task 5.1, the program planner identifies who will be the implementers, adopters and maintainers of the intervention program. Leaders in an organisation are often responsible for making decisions, therefore, the implementers of the program have to be chosen wisely. Besides, the program users that will eventually adopt the program need to be determined (Bartholomew et al. 2016).
<i>5.2 State outcomes and performance objectives for program use</i> During this task, is it determined who has to do what to achieve the outcomes of the program. Program use outcomes have three stages: adoption, implementation and maintenance. The program planner writes performance objectives for each of the stages (Bartholomew et al. 2016).
<i>5.3 Construct matrices of change objectives for program use</i> This task is about creating a matrix of the performance objectives in combination with the three stages adoption, implementation and maintenance. It is a similar task to 2.4 where a matrix was created for the development of the intervention. Determinants of the three stages are determined, meaning, factors that are likely to influence the program (Bartholomew et al. 2016).
<i>5.4 Design implementation interventions</i> Task 5.4 is about reviewing information from the previous steps to select final implementation methods and applications. The scope and sequence of the program is designed, and materials are chosen that influence the program use. Most common used materials are ones that promote awareness, that support training and an implementation manual (Bartholomew et al. 2016).

Step 6: Evaluation Plan
<i>6.1 Write effect and process evaluation questions</i>
During task 6.1, process and effectiveness questions are drawn up. The differences in outcomes with and without the intervention are described, and includes a review on the logic model of change, goals and objectives of the program. The evaluation is meant to determine if the determinants did change because of the intervention (Bartholomew et al. 2016).
<i>6.2 Develop indicators and measures for assessment</i>
Task 6.2 is about determining the indicators and measures that assess the effect and process evaluation questions (Bartholomew et al. 2016).
<i>6.3 Specify the evaluation design</i>
Task 6.3 is about selecting the design of the evaluation process. Both qualitative and quantitative methods are tools to evaluate. The purpose of the design is to detect any changes that have to be made to the evaluation process (Bartholomew et al. 2016).
<i>6.4 Complete the evaluation plan</i>
The final evaluation plan includes the effect and process evaluation questions, outcomes, measures and indicators, the design, and the details of how the evaluation needs to be carried out (Bartholomew et al. 2016).

Appendix 6 – Financial part of the advice

1. Sit-stand meeting table



The sit-stand meeting table from Multi Ratio, can be adjusted electrically from sitting to standing height. The system is completely silent and fast, for a quick adjustment from a sitting to a standing meeting, also available with memory function. The tables legs as well as the work surface are available in different colours (Multi Ratio, n.d.)

Work surface: 240x120 cm

Height: 65-130 cm



Note. From Mutli Ratio, n.d. (<https://www.multiratio.nl/multi-ratio-mrc-vergadertafel-zit-sta-elektrisch>) Copyright 2020 by Multi Ratio.



The sit-stand meeting table from Work Trainer is electrically adjustable from sitting to standing height. The table is stable and the system is silent, including option for a memory master. The tables legs as well as the work surface are available in different colours (Work Trainer, n.d.).

Work surface: 240x120

Height: 63-123 cm

Note. From Work Trainer, n.d. (<https://www.worktrainer.nl/Verstelbare-vergadertafel-zit-sta#AskQuestionBlock>) Copyright 2020 by Work Trainer.

Quantity	Multi Ratio sit-stand table	Work Trainer sit-stand table
1	€719,95 incl. VAT	€1.199,00 incl. VAT
50	€35.997,50 incl. VAT	€59.950,00 incl. VAT
100	€71.995,00 incl. VAT	€119.900,00 incl. VAT

2. Stand stool



The stand stool from Zadelkruk Nederland (n.d.) is adjustable in three different heights, including the feet stand. The stool is available with wheels or regular caps.

Sit height min/max: 70/85 cm

Quantity	Stand stool Zadelkruk NL
1	€126,00 incl. VAT
50	€6.300,00 incl. VAT
100	€12.600,00 incl. VAT

Note. From Zadelkruk Nederland, n.d. (<https://www.zadelkruk nederland.nl/stahulp-zwart-standaard-met-voetring-copy.html>). Copyright 2020 by Zadelkruk Nederland.

3. Desk-bike



The desk-bike from Health 2 Work (n.d.) is placed in front of a desk or table, in height adjustable and moved easily moved due to 2 wheels. The display shows the time one has already been cycling, the speed, the distance and calories burned. Available in black and white.

Min/max user height: 150 – 190 cm

Adjustable saddle: 9 positions

Maximum load: 100 kg

Note. From Health 2 Work, n.d. (https://www.health2work.nl/ergodeskbike-basic-2?google_creative_id=487913293130&keywords=deskbike&gclid=Cj0KCQiAoab_BRCxARIsANMx4S6nXUIz5C7H5p-Ic1MLUzvbQR3xgHppDQMIMOW4ddLbvYE_dHT37EsaAgHXEALw_wcB) Copyright 2020 by Health 2 Work.



The desk-bike from Ergo2Go (n.d.) is specifically created for taller people. With four wheels, the desk-bike can easily be moved. Bluetooth 4.0 is installed, which can be used together with the Deskbike App.

Min/max user height: 185 – 215 cm

Maximum load: 120 kg

Saddle adjustable in height

Note. From Ergo2Go, n.d. (<https://www.ergo2go.nl/werkplekinrichting/bureaufiets/deskbike-large-bureaufiets-185-cm.html>) Copyright 2020 by Ergo2Go.

Quantity	Health 2 Work desk-bike	Ergo2Go
1	€482,79 incl. VAT	€335,00 incl. VAT
10	€4.827,90 incl. VAT	€3.350,00 incl. VAT
50	€24.139,50 incl. VAT	€16.750,00 incl. VAT