

2021

Onderzoeksverslag binnen het project 'Gezond op het werk'



Een kwalitatief onderzoek naar het vernieuwende vitaliteitsaanbod vanuit HZ Vitality voor de medewerkers van HZ University of Applied Sciences

Sophie Kuiten

HZ University of Applied Sciences

24-3-2021

Algemene gegevens

Gegevens student

Naam: Sophie Kuiten
Studentnummer: 00074289
E-mailadres: kuit0002@hz.nl / kuit0004@hz.nl
Telefoonnummer: +31 6 37542308

Gegevens stageorganisatie

Naam stageorganisatie: HZ University of Applied Sciences
Adres: Edisonweg 4, Vlissingen
Telefoonnummer: 0118-489000

Gegevens stagebegeleider HZ

Naam stagebegeleider: Kevin van Iersel
E-mailadres: k.van.iersel@hz.nl
Afdeling: HZ Sport/Vitality

Gegevens begeleidend docent

Naam begeleidend docent: Anton Engels
E-mailadres: enge0018@hz.nl

Gegevens begeleidend docent

Naam begeleidend docent: Ineke van Vliet
E-mailadres: ineke.van.vliet@hz.nl

Overige gegevens

Document: Onderzoeksverslag afstuderen
Instelling: HZ University of Applied Sciences
Datum: 24 maart 2021
Plaats: Oost-Souburg
Versie: 1.0

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksverslag over het onderzoek naar het nieuwe HZ Vitality aanbod. Dit onderzoeksverslag is een onderdeel van de bacheloropleiding Sportkunde aan de HZ University of Applied Sciences (HZ). Door het uitvoeren van het onderzoek en het verwerken van de resultaten wordt getracht een bijdrage te leveren aan de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid van de werknemers van de HZ. Mijn ambitie voor dit onderzoek is om een begin te maken met het verbeteren van de vitaliteit binnen de organisatie. Wanneer aan de ambitie wordt voldaan, kan gesproken worden over een geslaagd project. Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is dat er een adviesrapport wordt geschreven over het vernieuwende aanbod waarbij rekening wordt gehouden met wat medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het vitaliteitsaanbod. Dit verslag is tot stand gekomen naar aanleiding van het onderzoeksplan. In het onderzoeksplan is de inleiding, theoretisch kader, methode en de aanpak van de deelvragen beschreven.

Ik wil hierbij de collega's van de HZ University of Applied Sciences bedanken voor hun hulp bij de focusgroepen, advies, flexibiliteit en getoonde interesse. Ook wil ik mijn leerteam bedanken voor het controleren van mijn onderzoeksverslag en het geven van feedback hierop. Verder wil ik mijn leerteambegeleider, Anton Engels, bedanken voor de begeleiding tijdens de lessen en daarbuiten. Tot slot wil ik Kevin van Iersel bedanken voor de hulp, het advies en het bieden van de mogelijkheid tot stagelopen.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Sophie Kuiten

Vlissingen, 24 maart 2021

Inhoudsopgave

Algemene gegevens	2
Voorwoord	3
Samenvatting	7
Hoofdstuk 1. Inleiding	8
1.1 Achtergrond en aanleiding	8
1.2 Uitdaging	9
1.3 Doelstelling	9
1.4 Onderzoeksvraag	10
1.5 Leeswijzer	10
Hoofdstuk 2. Theoretisch kader	11
2.1 Vitaliteit	11
2.2 Duurzame inzetbaarheid	13
2.3 Inhoud van het aanbod	16
2.3.1 Algemene werkzame elementen	16
2.3.2 Specifieke werkzame elementen	17
2.4 Behaviour Change Wheel	18
Hoofdstuk 3. Methode	20
3.1 Onderzoekstype en onderzoeksontwerp	20
3.2 Onderzoekspopulatie	21
3.3 Onderzoeksinstrument	21
3.3.1 Focusgroepen	21
3.3.2 Semigestructureerd interview	23
3.4 Gegevensverzameling	23
3.5 Gegevensverwerking en analyse	23
3.6 Kwaliteit van het onderzoek	24
3.6.1 Betrouwbaarheid	24
3.6.2 Validiteit	24
3.7 Ethische aspecten	25
Hoofdstuk 4. Aanpak	26
4.1 Deelvraag 1	26
4.2 Deelvraag 2	27
Hoofdstuk 5. Resultaten	28
5.1 Gerealiseerde onderzoeksgroep	28
5.2 Deelvraag 1	28
5.2.1 Stelling één	29

5.2.2 Stelling twee	29
5.2.3 Stelling drie.....	30
5.2.4 Stelling vier	31
5.2.5 Stelling vijf	32
5.2.6 Stelling zes	32
5.2.7 Stelling zeven.....	33
5.2.8 Stelling acht	33
5.2.9 Stelling negen	34
5.2.10 Stelling tien.....	35
5.2.11 Vitaliteit brainstorm activiteiten	35
5.3 Deelvraag 2.....	37
Hoofdstuk 6. Discussie.....	38
6.1 Resultaten confrontatie met theorie	38
6.1.1 Deelvraag 1.....	38
6.1.2 Deelvraag 2.....	39
6.2 Evaluatie van het onderzoek	40
Hoofdstuk 7. Conclusies en aanbevelingen	42
7.1 Conclusie deelvraag 1.....	42
7.2 Conclusie deelvraag 2.....	43
7.3 Conclusie hoofdvraag	44
7.4 Betekenis onderzoek innovatiepraktijk.....	45
7.5 Kansen voor vervolgonderzoek	45
7.5.1 Vervolgonderzoek 1.....	45
7.5.2 Vervolgonderzoek 2.....	45
7.5.3 Vervolgonderzoek 3.....	46
7.6 Aanbevelingen.....	46
7.6.1 Openingstijden Vitality Center	46
7.6.2 Aanbod HZ Catering.....	46
7.6.3 Online lessen	47
7.6.4 Prikkels	47
7.6.5 Community learn/teams	48
7.6.6 Vervolgonderzoek	48
Hoofdstuk 8. Presentatie van het onderzoek	49
8.1 Kennisdisseminatie.....	49
8.1.1 Opdrachtgever.....	49
8.1.2 Betrokkenen	49

Literatuurlijst	50
Bijlagen.....	53
Bijlage 1: Motieven en belemmeringen	53
Bijlage 2: Relatie tussen COM-B Model en interventiefunctie.....	55
Bijlage 3. Operationaliseringstabel deelvraag 1.....	56
Bijlage 4. Operationaliseringstabel deelvraag 2.....	59
Bijlage 5. Transcript interview	60
Bijlage 6. Toestemmingsformulier focusgroepen	70
Bijlage 7. Transcript focusgroep OLC	71
Bijlage 8. Transcript focusgroep SLC	86
Bijlage 9. Transcript focusgroep ondersteunend personeel	98
Bijlage 10. Presentatie onderzoek.....	113
Bijlage 11. Codeboek.....	119
Bijlage 12. Coderen focusgroepen	121

Samenvatting

Mensen moeten tegenwoordig langer doorwerken waardoor het steeds belangrijker wordt dat ze gezond en vitaal hun werk kunnen blijven doen. Investeren in vitaliteit loont, omdat bijvoorbeeld overgewicht alleen al organisaties jaarlijks zo'n 10% productiviteitsverlies oplevert omdat te zware medewerkers minder fit zijn, vaker verzuimen en vaker chronisch ziek zijn.

De belangrijkste factor voor succes van de HZ zijn de vitale medewerkers. Het bevorderen van vitaliteit is met het oog op de toekomst steeds belangrijker geworden, daarom zag de HZ een uitdaging om voorwaarden te creëren om nieuw leven in het thema vitaliteit te blazen door verandering in de teamindeling van HZ Vitality.

In dit onderzoek wordt getracht inzicht te krijgen in wat de medewerkers van de HZ te Vlissingen en Middelburg graag terug willen zien in een nieuw vitaliteitsaanbod vanaf het schooljaar 2021/2022. Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: 'Hoe moet het vitaliteitsaanbod (in relatie tot duurzame inzetbaarheid en met de nadruk op sport en bewegen) van HZ Vitality eruit gaan zien dat aansluit bij wat de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences in het aanbod willen zien?' Vitaliteit omvat hierbij de kerndimensies energie, motivatie en veerkracht, waarbij energie wordt gekenmerkt door zich energiek voelen, motivatie door doelen te stellen in het leven en moeite te doen om deze te behalen en veerkracht door het vermogen om met de dagelijkse problemen en uitdagingen van het leven om te gaan.

Om een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag wordt er gebruik gemaakt van kwalitatieve dataverzamelmethode. De kwalitatieve gegevens zijn verkregen middels focusgroepen onder alle lagen van de organisatie en een semigestructureerd interview met de directeur Bedrijfsvoering van de HZ. De gehele populatie bestaat uit alle medewerkers van de HZ te Vlissingen en Middelburg.

Het was bij de focusgroep interviews de bedoeling om verschillende meningen te peilen van medewerkers. Daarbij stelden deelnemers elkaar vragen, wisselden ze anekdotes uit en gaven ze reacties op elkaars ervaringen en meningen. De focusgroep interviews waren daarom een geschikte dataverzamelingstechniek voor het onderzoeken van kennis en ervaringen van mensen, waarbij niet alleen wordt nagegaan wat mensen denken, maar ook hoe mensen denken en waarom ze denken wat ze denken. Bij het semigestructureerde interview is in kaart gebracht welke mogelijkheden er zijn op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ.

De resultaatbeschrijving van de kwalitatieve gegevens bestaan uitsluitend uit beschrijvende teksten. Per deelvraag zijn de resultaten met de theorie vergeleken en is er een conclusie getrokken.

Door middel van interpretaties en verklaringen van de resultaten was het mogelijk om antwoord te geven op de twee deelvragen en uiteindelijk de hoofdvraag. Het vermoeden is dat de vitaliteit van de medewerkers van de HZ gedaald is door de schakeling van fysiek naar online lesgeven. Daarnaast hebben medewerkers hun wensen en behoeften ten aanzien van het vernieuwende vitaliteitsaanbod benoemd. Daaruit zijn er zes aanbevelingen geschreven voor de HZ. Deze aanbevelingen zijn:

1. Openingstijden Vitality Center
2. Aanbod HZ Catering
3. Online lessen
4. Prikkel (geheugensteuntje op de computer, fruitmand, posters in de gang)
5. Community learn/teams
6. Vervolgonderzoek

Hoofdstuk 1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het onderwerp en doel van het onderzoek beschreven. Globaal worden de volgende onderdelen achtereenvolgens beschreven: de achtergrond en aanleiding van het onderzoek, de doelstelling, de onderzoeksvraag met de deelvragen en de leeswijzer. Na het lezen van dit hoofdstuk is het duidelijk waar het onderzoek over gaat en wat het doel is.

1.1 Achtergrond en aanleiding

“De basiskenmerken van vitale medewerkers zijn: bruisen van energie, fysiek fit zijn en mentaal weerbaar. Ze zitten lekker in hun vel, hebben passie voor hun werk en plezier in het leven. Als organisatie pluk je daar de vruchten van. Het zorgt niet alleen voor gemotiveerd personeel, maar draagt ook bij aan een lager ziekteverzuim en een hogere productiviteit” (Sonnevelt, 2016). Het houdt medewerkers ook duurzaam inzetbaar.

Mensen, jong en oud, moeten immers langer doorwerken waardoor het des te belangrijker is dat ze gezond en vitaal hun werk kunnen blijven doen. En als we dan weten dat overgewicht alleen al organisaties jaarlijks zo’n 10% productiviteitsverlies oplevert omdat te zware medewerkers minder fit zijn, vaker verzuimen en vaker chronisch ziek zijn, dan is alleen daarom al duidelijk dat investeren in vitaliteit loont (Van Vuuren, 2016).

“Vitale medewerkers zijn de belangrijkste factor voor het succes van de HZ. Het bevorderen van vitaliteit is met het oog op de toekomst steeds belangrijker geworden. Vitaliteit gaat over ‘een gezonde geest in een gezond lichaam’ en is erop gericht om de lichamelijke en psychische gezondheid van medewerkers te bevorderen” (HZ University of Applied Sciences, 2018). In 2018 was het verzuimpercentage op de HZ 3,33%. In 2019 is dat gestegen naar een verzuimpercentage van 3,66%, dit is wel laag in vergelijking met het gemiddelde verzuimpercentage in het HBO. In 2019 bedraagt dat een percentage van 4,6%, dit vertoont hiermee een daling ten opzichte van 2018 met een percentage van 4,75% (Luijendijk, 2020). Het is niet de bedoeling dat het verzuimpercentage van de HZ nog verder zal gaan stijgen en uiteindelijk bij het gemiddelde van de andere hogescholen terecht komt.

Er is sprake van ziekteverzuim als een persoon een aantoonbare ziekte of gebrek heeft en daardoor ongeschikt is voor de uitvoering van het werk. Het ziekteverzuim in Nederland omvat zowel werk gebonden ziekteverzuim als niet-werk gebonden ziekteverzuim. Het verzuim start op de dag dat de medewerkers zich ziekmeldt en duurt voort tot de dag van volledig herstel of tot 104 weken na de ziekmelding. Zwangerschaps- en bevallingsverlof tellen niet mee als ziekteverzuim. Wanneer er wordt gekeken naar de internationale ontwikkelingen is te zien dat het verzuim in Nederland hoger is dan het Europees gemiddelde. “Het percentage werknemers dat in 2015 in Nederland verzuimde (50%) ligt boven het gemiddelde van alle landen binnen de Europese Unie (45%). In Malta, Finland en Denemarken was het verzuimpercentage het hoogst. In Portugal en Roemenië was het percentage werknemers dat de laatste 12 maanden minstens een dag verzuimde het laagst” (Volksgezondheidszorg, 2015).

De strategische doelstelling die HZ voor HZ Vitality heeft gesteld luidt: teams van competente, gemotiveerde en bevlogen professionals werven, behouden en ontwikkelen. HZ wil deze teams behouden door: “het bieden van een gezonde, veilige, vitale en prettige werkomgeving en een beleid dat gericht is op duurzame inzetbaarheid van medewerkers” (HZ University of Applied Sciences, 2020). Daarom is ongeveer vier jaar geleden HZ Sport gestart met het Vitality center. Dit was niet bedoeld als een standaard fitnesscentrum, maar meer bedoeld voor medewerkers die kampen met stress, overgewicht et cetera. Alleen langzaam komen alleen de medewerkers sporten die al fit zijn

en nog fitter willen worden. Er werd op drie vlakken aan vitaliteit gewerkt, namelijk door HZ Sport, lectoraat Healthy Region en de opleiding Sportkunde. Daarom leek het de HZ slim om krachten te bundelen. Door de verandering in de teamindeling van HZ Vitality is het een uitdaging om voorwaardes te creëren om nieuw leven te blazen in het thema vitaliteit. Het is juist de bedoeling om naast de standaard, fitte medewerkers ook de medewerkers met stress en/of overgewicht et cetera te stimuleren om mee te doen, gericht op wat voor manier dan ook. Dit zal uiteindelijk ook bijdragen aan het omlaag brengen van het verzuimpercentage van de HZ.

1.2 Uitdaging

De uitdaging is beschreven aan de hand van de 5x W + H methode.

Door de verandering in de teamindeling van HZ Vitality, zag de HZ een uitdaging om voorwaardes te creëren om nieuw leven in het thema vitaliteit te blazen. HZ Vitality bestaat nu uit HZ Sport, de opleiding Sportkunde, lectoraat Healthy Region en afdeling P&O. Er is al wel een vitaliteitsaanbod gericht op de leefstijlfactoren bewegen, voeding en ontspanning en ook een Vitality Center, maar daar wordt vooral gebruik van gemaakt door de fitte medewerkers die nog fitter willen worden. Allereerst hebben de medewerkers met deze uitdaging te maken, omdat zij gebruik kunnen maken van het vitaliteitsaanbod dat gemaakt wordt. HZ Vitality heeft ook met de uitdaging te maken, omdat zij onderzoek gaan doen naar de vitaliteit van de medewerkers. De HZ hier profijt van, want wanneer medewerkers op lange termijn meedoen aan het vitaliteitsaanbod de productiviteit hoger zal zijn en het verzuimpercentage wat in de aanleiding beschreven staat, gaat dalen. De uitdaging treedt op in het schooljaar 2020/2021 toen de teamindeling van HZ Vitality veranderd werd. Een hogere vitaliteit zorgt voor een lager verzuimpercentage en een hogere productiviteit. Het is dus een uitdaging om te zorgen dat medewerkers lekkerder in hun vel gaan zitten, wat veel positieve effecten met zich meebrengt. De uitdaging doet zich voornamelijk voor op de Hogeschool waar de medewerkers actief zijn. Ook buitenom het werken is dit een uitdaging, omdat medewerkers fitter zullen zijn na een werkdag als de vitaliteit wordt aangepakt.

De missie van HZ Vitality is: “het bieden van een gezonde, veilige, vitale en prettige werkomgeving en een beleid dat is gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers” (HZ University of Applied Sciences, 2020). De strategische doelstelling is: “teams van competente, gemotiveerde en bevlogen professionals werven, behouden en ontwikkelen” (HZ University of Applied Sciences, 2020). Het is belangrijk dat de medewerkers zich ervan bewust zijn dat genoeg bewegen, ontspannen en gezond eten belangrijk is. De missie en strategische doelstelling van HZ Vitality sluiten aan bij dit onderzoek, omdat het onderzoek gericht is om op lange termijn medewerkers duurzaam inzetbaar te houden waarbij professionals worden geworven, behouden en verder doorontwikkeld.

1.3 Doelstelling

Bij dit onderzoek zijn verschillende soorten doelen opgesteld, namelijk onderzoeksdoelen van het onderzoek en onderzoeksdoelen in het onderzoek. De onderzoeksdoelen in het onderzoek komen overeen met de deelvragen, terwijl de onderzoeksdoelen van het onderzoek leidend zijn voor de centrale onderzoeksvraag. Het onderzoeksdoel **van** het onderzoek is: “In maart/april 2021 wordt een vernieuwend aanbod ontworpen waarbij rekening wordt gehouden met wat medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het vitaliteitsaanbod.”

De onderzoeksdoelen in het onderzoek zijn als volgt opgesteld:

- Er wordt getracht inzicht te krijgen in wat de medewerkers van de HZ te Vlissingen en Middelburg graag terug willen zien in een nieuw vitaliteitsaanbod.
- Er wordt binnen dit onderzoek in kaart gebracht wat de mogelijkheden zijn op het gebied van het verhogen van vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ.

1.4 Onderzoeksvraag

De afgebakende onderzoeksvraag van dit onderzoek is: *‘Hoe moet het nieuwe vitaliteitsaanbod (in relatie tot duurzame inzetbaarheid en met de nadruk op sport en bewegen) van HZ Vitality eruit gaan zien dat aansluit bij wat de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences in het aanbod willen zien?’*

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden zijn de volgende twee deelvragen opgesteld:

- ‘Wat zouden de medewerkers van HZ University of Applied Sciences terug willen zien in het vitaliteitsaanbod?’
- ‘Wat zijn de mogelijkheden op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ University of Applied Sciences?’

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt allereerst de aanleiding en achtergrond van de uitdaging omschreven, vervolgens de uitdaging zelf, daarna de doelstellingen van het onderzoek en als laatste de onderzoeksvraag met de deelvragen. In hoofdstuk 2 zijn de beschrijvingen van de concepten/begrippen binnen de onderzoeksvragen opgesteld in het theoretisch kader. In hoofdstuk 3 worden achtereenvolgens het onderzoekstype en onderzoeksontwerp, onderzoekspopulatie, onderzoeksinstrument, de gegevensverzameling, de gegevensverwerking en analyse, de kwaliteit van het onderzoek en de ethische aspecten beschreven. In hoofdstuk 4 wordt de aanpak van de twee deelvragen beschreven. In hoofdstuk 5 resultaten wordt de gerealiseerde onderzoeksgroep en de resultaten van de twee deelvragen beschreven. In hoofdstuk 6 discussie is een interpretatie van de gevonden resultaten te vinden die onderling met de theorie geconfronteerd zijn. Ook is er een evaluatie op het uitgevoerde onderzoek te vinden. In hoofdstuk 7 wordt er een conclusie getrokken over de twee deelvragen en de hoofdvraag. Verder wordt de betekenis van het onderzoek voor de innovatiepraktijk en de kansen voor het vervolgonderzoek beschreven. Ook worden er aanbevelingen beschreven in relatie tot de uitdaging en in relatie tot de strategie en het beleid van de organisatie. In hoofdstuk 8 wordt beschreven dat er een presentatie is gegeven naar aanleiding van het onderzoek met een evaluatie van de stagebegeleider.

Tot slot volgt de literatuurlijst en de relevante bijlagen. In de bijlagen staan de motieven en belemmeringen van de doelgroep, de relatie tussen het COM-B Model en de interventiefuncties, de operationaliseringstabellen, het toestemmingsformulier van de focusgroepen, de transcripten van het semigestructureerde interview en de verschillende focusgroepen, het codeboek en het coderen van de focusgroepen.

Hoofdstuk 2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk zal de theorie beschreven en uitgewerkt worden aan de hand van wetenschappelijke literatuur. Het theoretisch kader is bedoeld om de al bestaande theorie over het onderwerp te verkennen.

2.1 Vitaliteit

Dit onderzoek is onderdeel van het project 'Gezond op het werk' waarbij de onderzoeker de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid van de medewerkers wil verbeteren. Daarom is het belangrijk om het begrip vitaliteit en duurzame inzetbaarheid te operationaliseren. In de literatuur zijn verschillende definities te vinden over het begrip vitaliteit.

Vitaliteit staat volgens Schaufeli en Bakker (2013) voor energiek, veerkrachtig, fit en onvermoeibaar door kunnen werken met een groot doorzettingsvermogen.

Vitaliteit wordt gekenmerkt door zich energiek en levendig voelen en uit zich in het bewust bezig zijn met een actief en gezond leven (Smith, 2006). Ryan en Frederik (1997) omschrijven subjectieve vitaliteit als het bewust ervaren dat men leeft: levendigheid en positieve energie. Zij waren een van de eerste onderzoekers die de zogenoemde bouwstenen van vitaliteit onderzochten. Volgens van Vuuren (2011) is vitaliteit dat men gemotiveerd en energiek is, waardoor men gezond en productief aan het werk kan zijn en het plezier in het werk houdt, dit betekent ook wel duurzaam inzetbaar: de mate waarin men zijn of haar huidige werk kan en wil blijven uitvoeren.

Er zijn zoals hierboven beschreven, meerdere literaire bronnen die het begrip vitaliteit omschrijven. Dit onderzoek zal de definitie en het model gebruiken van Jorien Strijk (2015). Hieronder wordt deze definitie verder toegelicht.

Vitaliteit wordt beschreven aan de hand van vier dimensies:

1. Fysiek: Uithoudingsvermogen, kracht, coördinatie, lenigheid, snelheid en herstelveermogen.
2. Mentaal: Aandachtscontrole, spanningsregulatie, gedachte- en emotiecontrole, concentratie, zelfvertrouwen, omgaan met afleiders en tegenslagen en blijvend leren/zelfreflectie.
3. Sociaal-emotioneel: Inzicht in gevoelens en behoefte van anderen, assertiviteit, overtuigingskracht, conflicthantering, samenwerken en leiderschap.
4. Inspiratieel: Zingeving, goede doelen stellen, motivatie en balans werk en privé (Strijk, 2015).

Literatuur en expert raadpleging hebben uiteindelijk geleid tot het onderscheiden van drie kerndimensies van vitaliteit en de volgende omschrijving: "Vitaliteit omvat de kerndimensies energie, motivatie en veerkracht, waarbij energie wordt gekenmerkt door zich energiek voelen, motivatie door doelen te stellen in het leven en moeite te doen om deze te behalen en veerkracht door het vermogen om met de dagelijkse problemen en uitdagingen van het leven om te gaan." Deze definitie heeft Jorien Strijk (2015) opgesteld in samenwerking met TNO en het RIVM.

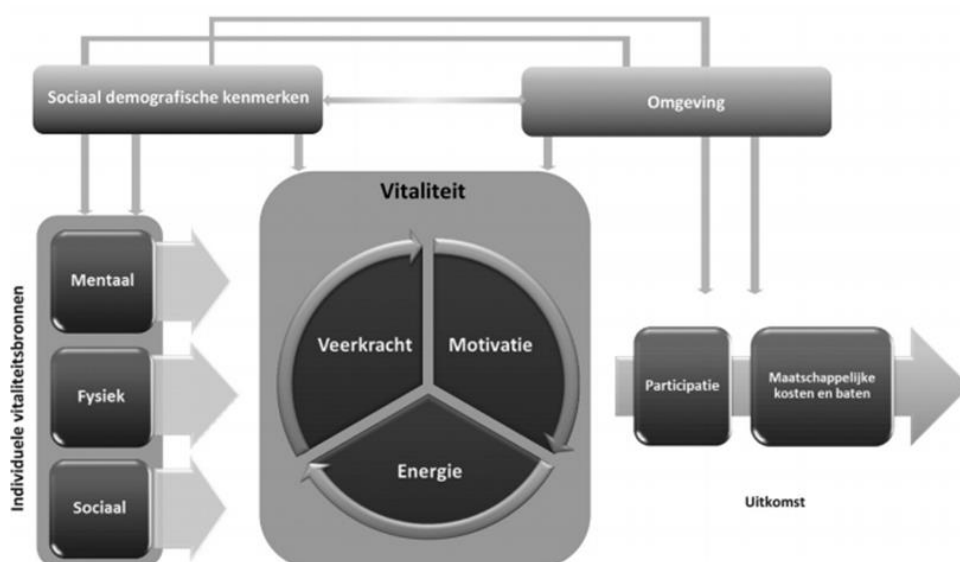
Uit de literatuur van Jorien Strijk (2015) blijkt dat **energie** zowel een fysiek als mentaal aspect omvat, waarbij het fysieke aspect vooral wordt omschreven als energiek voelen en het mentale aspect als de afwezigheid van vermoeidheid, zelfvertrouwen en omgaan met afleiding en tegenslagen. Op fysiek gebied wordt er gekeken naar beweging, voeding, alcohol, roken, rust en slaap. Het hebben van energie wordt als belangrijke voorwaarde gezien voor relevante maatschappelijke uitkomsten, zoals duurzame inzetbaarheid.

Motivatie omvat doelen stellen in het leven en moeite doen om deze te behalen, waarvan wordt verondersteld dat deze nodig zijn om richting te geven aan het leven. Motivatie wordt opgedeeld in mentaal en sociaal. Hierbij wordt bij mentaal gekeken naar de intrinsieke en extrinsieke motivatie,

prestaties, doelen stellen en de balans tussen werk en privé. Het sociale aspect gaat in op de behoeften en gevoelens van anderen, conflicthantering, samenwerken en support. Motivatie is een concept dat ook nauw verbonden is met energie en veerkracht. “Waar het moeite doen om doelen te bereiken in eerste instantie energie kost, zal het daadwerkelijk bereiken van gestelde doelen juist energie geven” (Strijk, 2015). Verder wordt in de wetenschappelijke literatuur doelen stellen en veerkracht vaak samen genoemd, omdat ervan uit wordt gegaan dat individuen doelen nodig hebben (iets om naar toe te leven) om veerkrachtig te kunnen zijn. Het doel geeft motivatie om door te gaan met het dagelijkse leven.

Veerkracht is een dynamisch en lerend proces, waarbij mensen terugveren (of herstellen) na een ingrijpende gebeurtenis en weer doorgaan met het dagelijkse leven. Voorbeelden zijn het fysiek en mentaal in staat zijn om met problemen om te gaan, maar ook effectieve strategieën te gebruiken en een goed probleemoplossend vermogen hebben (Strijk, 2015).

In figuur 1 is het conceptuele generieke vitaliteitsmodel te zien. Dit model is toepasbaar voor verschillende settings en doelgroepen en daarin wordt vitaliteit (energie, motivatie en veerkracht) gevoed door individuele vitaliteitsbronnen, oftewel de (veranderbare) determinanten van vitaliteit. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen mentale, fysieke en sociale vitaliteitsbronnen. Andere factoren die in het model verondersteld worden vitaliteit te beïnvloeden zijn: sociaal demografische kenmerken van een persoon (onder andere leeftijd, geslacht, etniciteit en opleidingsniveau), kenmerken van de omgeving (onder andere fysieke, sociale, politieke en/of de economische omgeving) en leefstijlfactoren (bewegen, roken, alcoholgebruik, voeding en ontspanning). Volgens de omschrijving van vitaliteit bruisen vitale mensen van de energie, hebben ze het vermogen om na een negatieve gebeurtenis het leven weer op te pakken en doen dat ook door het feit dat ze gemotiveerd zijn. “Verondersteld mag worden dat vitale mensen volop participeren in de maatschappij (onder andere zelfredzaamheid, eigen regie, sociale participatie) zodat vitaliteit invloed heeft op maatschappelijke kosten (onder andere zorggebruik, productiviteit, verzuim)” (Strijk, 2015). De vitaliteitsbronnen en uitkomsten van vitaliteit zijn per setting, doelgroep en/of situatie in te vullen waardoor het model generiek toepasbaar is.



Figuur 1: Conceptuele generieke vitaliteitsmodel (Strijk, 2015).

2.2 Duurzame inzetbaarheid

In de onderzoeksvraag en de tweede deelvraag komt het begrip duurzame inzetbaarheid naar voren. Het begrip vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In de literatuur zijn verschillende definities te vinden over duurzame inzetbaarheid.

Aandacht voor een gezonde leefstijl op de werkvloer kan veel opleveren; fitte en vitale medewerkers zijn energiever, alerter en hebben meer arbeidsvreugde. Dit komt de duurzame inzetbaarheid op langere termijn ten goede. Af en toe losse activiteiten organiseren is mooi, maar heeft niet veel effect op de lange termijn. Daar is meer voor nodig: een samenhangende en gestructureerde aanpak vastgelegd in een vitaliteitsaanbod (GGD Noord- en Oost-Gelderland, z.d.). Wie zich blijft ontwikkelen en de balans tussen draaglast en draagkracht (belasting en belastbaarheid) in het oog houdt, is tegelijkertijd bezig met zijn of haar vermogen om nu en in de toekomst werkzaamheden en functies adequaat en blijvend te vervullen (employability) (Van Vuuren, 2011).

Duurzame inzetbaarheid is een begrip dat de afgelopen jaren steeds meer wordt gebruikt. Volgens het Manifest van Duurzame Inzetbaarheid (2012) is het een belangrijk onderwerp om ziekte te voorkomen en mensen inzetbaar te houden tot hun pensioen.

Van der Klink (2010) beschrijft duurzame inzetbaarheid als volgt: "Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten."

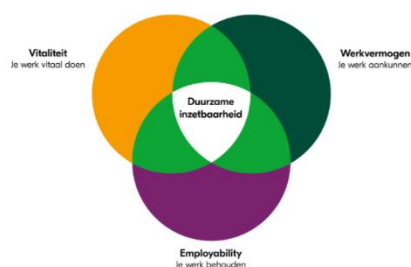
TNO (2011) definieert duurzame inzetbaarheid op de volgende manier: "Duurzame inzetbaarheid van werkende(n) is te beschrijven als het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid tot de pensioengerechtigde leeftijd."

Van Vuuren (2011) hanteert de volgende definitie van duurzame inzetbaarheid: "De mate waarin men zijn of haar huidig en toekomstig werk kan en wil blijven uitvoeren."

In dit onderzoek wordt voor de definitie van duurzame inzetbaarheid gebruik gemaakt van de definitie van de Sociaal Economische Raad (2009). De Sociaal Economische Raad (2009) hanteert bij de definitie van duurzame inzetbaarheid de volgende drie elementen:

- Vitaliteit;
- Werkvermogen;
- Employability.

In de afbeelding die hieronder is weergegeven is te zien dat de drie elementen elkaar overlappen. Dit overlappende gedeelte is het gebied waarbij de elementen bijdragen aan de mate van duurzame inzetbaarheid die een werknemer heeft (Sociaal-Economische Raad, 2009).



Figuur 2: Duurzame inzetbaarheid (Sociaal-Economische Raad, 2009).

Vitaliteit

Vitaliteit staat voor energiek, veerkrachtig, fit en onvermoeibaar door kunnen werken met een groot doorzettingsvermogen (Schaufeli en Bakker, 2007). Ook zijn er een aantal factoren die samenhangen met vitaliteit, onder andere arbeidsvoorwaarden, beoordelings- en beloningsbeleid en stijl van leidinggeven (Sociaal Economische Raad, 2009).

Werkvermogen

Met werkvermogen wordt bedoeld in welke mate medewerkers fysiek, psychisch en sociaal in staat zijn om te werken (Ilmarinen et al., 2005).

Employability

Het vermogen dat een individu heeft om nu en in de toekomst verschillende werkzaamheden en functies goed te vervullen. Dit kan in een organisatie zijn waar het individu werkzaam is of bij een andere organisatie, als dat nodig is. Instrumenten die worden ingezet ten behoeve van employability zijn onder andere scholing, doorstroommogelijkheden en beloning (De Vries et al., 2000).

Belang van duurzame inzetbaarheid

Door achterblijvende geboortecijfers, een hogere levensverwachting en een stijgende pensioenleeftijd is het thema duurzame inzetbaarheid de afgelopen jaren steeds belangrijk geworden. Ze moeten langer doorwerken en tegelijkertijd de aansluiting met hun werkomgeving behouden. Succesvol ouder op het werk betekent volgens De Lange (2019) dat je gedurende je loopbaan je vitaliteit, werkvermogen, employability en motivatie op het werk behoudt, vergroot of herstelt.

Voor ondernemingen is het belangrijk om te sturen op medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn. Ook is voor medewerkers duurzame inzetbaarheid van belang. De medewerkers zullen in veranderende omstandigheden meer toegevoegde waarde hebben. Als laatste is het ook van maatschappelijk belang. Door verhoogde arbeidsparticipatie kan het draagvlak voor de sociale zekerheid op peil gehouden worden. Organisaties die sturen op duurzame inzetbaarheid:

- Benutten het aanwezige talent van de medewerkers in de organisatie optimaal. Ook hebben deze organisaties vaak betrokken en gemotiveerde medewerkers;
- Slagen erin om goed personeel aan te trekken en ook te behouden;
- Kunnen adequater reageren en omgaan met veranderende omstandigheden (De Lange, 2019).

Door te investeren in duurzame inzetbaarheid kunnen er voor de werkgever de volgende baten ontstaan:

- De verzuimkosten worden lager;
- Stijgende productiviteit;
- Gemotiveerde medewerkers;
- Personeel wordt effectiever ingezet;
- Langer behoud van de kennis en expertise van oudere medewerkers;
- Verantwoordelijkheid ligt nu bij de medewerkers zelf (Allesoverhr.nl, 2015).

7 tips voor een vitale duurzame gedragsverandering:

- Koppel het aan de bedrijfsvisie. Vitaliteit is niet iets wat alleen gedragen wordt door de medewerkers zelf, maar zorg dat het gedragen wordt door het hele bedrijf. Veranker het zoveel mogelijk in alle onderdelen van het bedrijf.
- Toon vitaal leiderschap. Niet elke leidinggevende is in staat om zijn of haar medewerkers te begeleiden bij een duurzame gedragsverandering. Daarom is het ook belangrijk dat leidinggevend worden meegenomen in het veranderproces.
- Vraag medewerkers mee te denken. Leg uit waarom vitaliteit een belangrijk thema is, maar vraag vanaf het begin om mee te denken met hun wensen en behoeften.
- Stel vitaliteitsdoelen. Uiteindelijk zijn het de medewerkers zelf die stappen moeten nemen om vitaler te worden. Jaarlijks doelen en actieplannen opstellen kan helpen om dit concreter te maken. Het is belangrijk dat mensen doen wat bij ze past en dat de doelen realistisch zijn.
- Zorg voor stimulans: nudging. Met 'nudging' kan de onderzoeker met slimme en eenvoudige ingrepen medewerkers verleiden om gezonde keuzes te maken.
- Complimenteer en vier successen. Het is belangrijk om mensen die daadwerkelijk een doel hebben behaald in het zonnetje te zetten en te belonen. Dat kan bijvoorbeeld met een vitaliteitsbudget dat ze kunnen inzetten voor bepaalde doelen. Ook een competitie werkt altijd goed.
- Communicatiemiddelen. Met posters, flyers en berichten is het mogelijk om vitaliteitsthema's kenbaar te maken en mensen op te roepen mee te doen met bepaalde acties. Zorg dat alle initiatieven voor de medewerker op een logische manier samenhangen en maak ze makkelijk vindbaar (Menzis, z.d.).

2.3 Inhoud van het aanbod

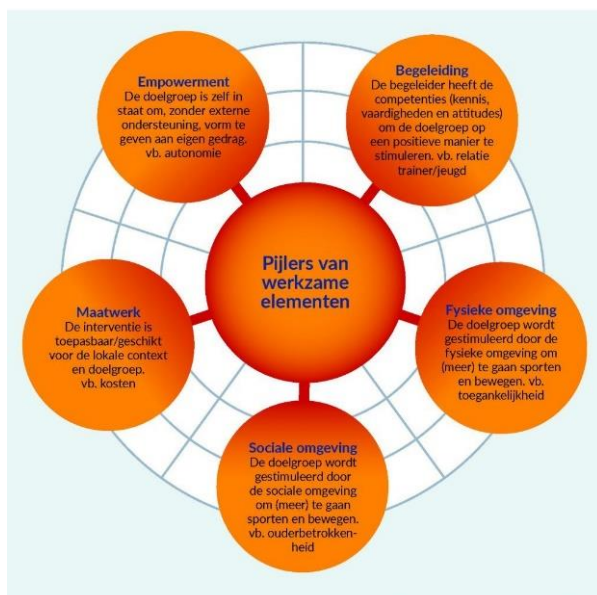
2.3.1 Algemene werkzame elementen

Om een vernieuwend aanbod te ontwerpen en om de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid te waarborgen zijn werkzame elementen een essentieel onderdeel om toe te voegen in een aanbod.

De definitie van Kok (2015) is: “Werkzame elementen zijn de essentiële succesfactoren van een effectieve interventie die een professional minimaal moet overnemen bij de toepassing van de interventie in de eigen praktijk of wijk.”

Werkzame elementen wordt door Willemsen (2018) gedefinieerd als: “Bouwstenen voor interventies, gericht op een specifiek thema/problematiek, die een positieve invloed hebben op de doelgroep. De werkzaamheid van deze elementen is afhankelijk van context en implementatie.”

Voor sport- en beweeginterventies zijn de werkzame elementen onder te verdelen in vijf categorieën, dit worden de vijf pijlers genoemd (figuur 3). Deze vijf pijlers staan niet op zichzelf, de pijlers hangen met elkaar samen en beïnvloeden elkaar. Sport- en beweeginterventies die werkzame elementen uit alle vijf pijlers toepassen, zijn hoogstwaarschijnlijk succesvol in het behalen van hun doelen. De vijf pijlers staan hieronder beschreven.



Figuur 3: Vijf categorieën van werkzame elementen (Willemsen, 2020).

- **Begeleiding:** de begeleiding binnen een interventie kan breed opgevat worden; iedereen die binnen de interventie een formele rol heeft in het begeleiden van de doelgroep naar een bepaald doel. De competenties (kennis, vaardigheden en attitudes) die een begeleider moet hebben zijn afhankelijk van het doel, de doelgroep en de problematiek. Dat kan betekenen dat voor de ene interventie pedagogische vaardigheden en attitude belangrijk zijn en een andere interventie sport specifieke kennis vraagt. Aandacht voor (de ontwikkeling van) de juiste competenties is daarom essentieel.
- **Fysieke omgeving:** deze pijler doelt op de mate waarin de fysieke omgeving (de doelen van) een interventie ondersteunt/stimuleert. Hierbij is het van belang om zowel de fysiek stimulerende factoren als de fysieke weerstanden van een doelgroep te kennen. Voorbeelden van fysieke weerstanden zijn de locatie van sport- en beweegaanbod, het

vervoer naar de locatie en het ontbreken van een beweegvriendelijke omgeving. Op basis van deze kennis kunnen fysieke barrières worden verholpen waardoor deelnemers niet beperkt worden om te gaan bewegen.

- **Sociale omgeving:** deze pijler doelt op de mate waarin de sociale omgeving stimuleert tot deelnemen aan een interventie en gedragsverandering om structureel (meer) te gaan bewegen. Een stimulerende omgeving kenmerkt zich door een motiverende relatie tussen de doelgroep en naasten.
- **Maatwerk:** deze pijler doelt op de aanpassingen die zijn gedaan om een interventie toepasbaar te maken voor een lokale context, waaronder een specifieke doelgroep. De structuur van een interventie moet dusdanig ingericht zijn dat er ingespeeld wordt op de behoeften en netwerken van de doelgroep en lokale voorzieningen. Hierbij is het essentieel om, naast het leren kennen van de omgeving, ook de doelgroep te leren kennen. Door in gesprek te gaan kan onderzocht worden wat de behoeften van de doelgroep zijn.
- **Empowerment:** deze pijler betekent dat de doelgroep zelf in staat is, actief vorm te geven aan eigen omgeving en gedrag. Hierbij zijn individuen in staat om (kritisch) zelf te reflecteren op eigen gedrag en ontwikkeling. Interventies dienen plaats, gelegenheid, leerprocessen en voorwaarden te scheppen om bewustzijn, intrinsieke motivatie en zelfvertrouwen bij deelnemers te ontwikkelen. Het idee hierbij is dat dit groeiende vertrouwen in het eigen kunnen leidt tot actief gedrag binnen en buiten de interventie. Stimuleren van zelfredzaamheid draagt bij aan structurele gedragsverandering van het individu (Willemsen, 2018).

De invulling van de pijlers hangt altijd af van vele variabelen zoals het thema en de problematiek. Het raamwerk van de vijf pijlers biedt echter een mooi vertrekpunt, een leidraad voor het verbeteren en samenstellen van interventies (Willemsen, 2020).

2.3.2 Specifieke werkzame elementen

- Gedragsverandering: het belang dat iemand hecht aan verandering, het vertrouwen dat hij/zij heeft dat het gaat lukken en de gereedheid om op dit moment te gaan werken aan verandering. De kracht waarmee iemand zelf voor verandering pleit, is sterk voorspellend voor gedragsverandering. De betrokkenheid bij het daadwerkelijk veranderen wordt vergroot doordat het gebaseerd is op wat de medewerkers zelf willen, dit zal een groot onderdeel in het onderzoek zijn (Movisie, 2010).
- Persoonsgerichtheid: “Interventies zijn afgestemd op de persoonlijke interesses en voorkeuren in manieren van bewegen van de deelnemer, maar ook op de capaciteiten van het individu” (Nijland, Preller, Kalkman & Willemsen, 2018).
- Kwaliteit en eigenschappen van de professional. Wanneer de interventie wordt uitgevoerd door een professional, dient deze adequaat opgeleid en gekwalificeerd te zijn, ervaring te hebben in het kunnen motiveren van volwassenen, enthousiast en zorgvuldig te zijn en mee te leven met de deelnemer tijdens de training en waar mogelijk ook tussen de trainingssessies door.
- Focus op plezier in bewegen belangrijk. “De interventie focust op het hebben van plezier en stimuleert hiermee dat deelnemers plezier beleven aan bewegen” (Nijland, Preller, Kalkman & Willemsen, 2018).

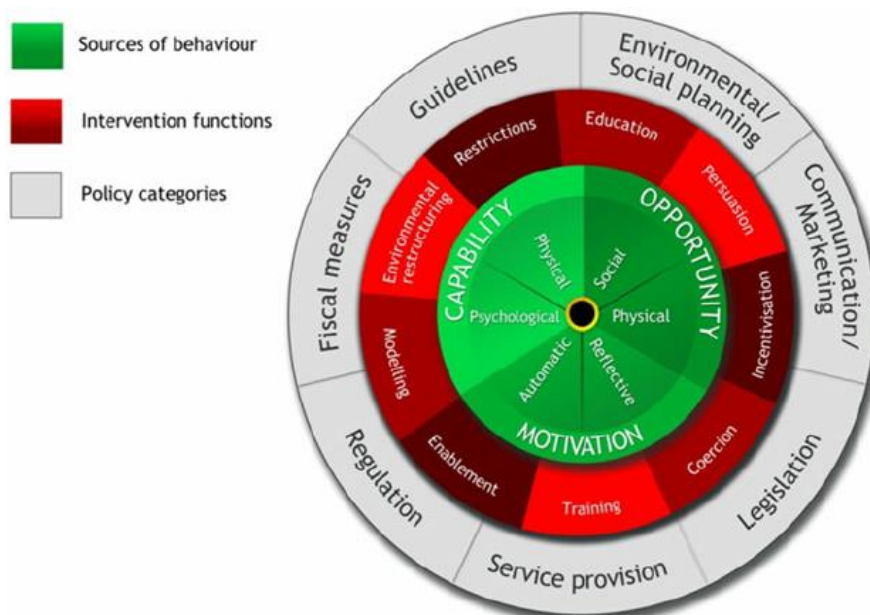
- Meerdere componenten, dit is belangrijk omdat er een interventie bedacht wordt op het verbeteren van de vitaliteit van de medewerker. Wanneer de interventie meerdere componenten van het begrip bevat is de uitdaging groter op een (blijvende) toename van de vitaliteit van de medewerkers.

Met het inzetten van de werkzame elementen in het vernieuwende aanbod kan uiteindelijk gewerkt worden aan gedragsverandering. Daarom is het overkoepelende binnen de werkzame elementen gedragsverandering en dat wordt binnen dit onderzoek gedaan aan de hand van het Behaviour Change Wheel, die in de onderstaande paragraaf wordt uitgelegd.

2.4 Behaviour Change Wheel

Interventies die zich richten op gedragsverandering zijn fundamenteel voor effectieve implementatie. Wanneer medewerkers op lange termijn meedoen aan het vitaliteitsaanbod, zal de productiviteit hoger zijn en het verzuimpercentage gaan dalen. Dit zorgt voor duurzaam inzetbare medewerkers. Bij het ontwikkelen van een nieuw aanbod is het daarom belangrijk om te bepalen welk gedrag beoogd wordt te veranderen. Een systeem om dit te bepalen is het “Behaviour Change Wheel (BCW)” van Michie et al. (2014). Dit model is afgebeeld in figuur 6. Het COM-B Model (groen) is de basis om gedrag te verklaren. Daar kunnen dan interventiefuncties (rood) aan worden gekoppeld om tot een effectieve interventie te komen. Dit model gaat ervan uit dat gedrag onderdeel is van een systeem waarin al deze componenten samenwerken. Indien een professional gedrag wil beïnvloeden, moet er één of meerdere componenten zo veranderd worden, dat het gehele systeem verandert en het risico op een terugval zo klein mogelijk is (Michie et al., 2018).

Het gedragsveranderingswiel is een methode om in kaart te brengen welke ingrediënten een interventie moet bevatten in een speciale context voor een bepaalde doelgroep (Michie et al., 2014).



Figuur 4: Behaviour Change Wheel (BCW) (Michie et al., 2014)

Het Behaviour Change Wheel geeft aan dat gedragsverandering bepaald wordt door het volgende:

- Men moet *de capaciteit* krijgen om te veranderen
- Men moet *de gelegenheid* krijgen om te veranderen
- Men moet *gemotiveerd* zijn om te veranderen

Capability (capaciteit) is de mate waarin een persoon fysiek en/of mentaal in staat is om bepaald gedrag te vertonen. Michie et al. (2014) maken daarom onderscheid tussen fysieke en psychologische capaciteit. Fysieke capaciteit gaat over de fysieke vaardigheid, kracht of uithoudingsvermogen. Psychologische capaciteit daarentegen gaat juist over de kennis of psychologische vaardigheden, kracht of uithoudingsvermogen om de noodzakelijke mentale processen aan te gaan.

Motivation (motivatie) wordt gedefinieerd als alle processen in het brein dat leidt tot het activeren of beïnvloeden van gedrag. Michie et al. (2014) delen dit op in reflectieve en automatische motivatie. Reflectieve motivatie omvat reflectieve processen zoals plannen of intenties en evaluaties. Met automatische motivatie worden emotionele reacties, verlangens, impulsen, inhibities en reflecties bedoeld.

Opportunity (gelegenheid) wordt omschreven als alle factoren die buiten een individu liggen en het gedrag mogelijk maken of opwekken. Michie et al. (2014) benoemen daarbij de fysieke en sociale omgeving. Fysieke gelegenheid is de gelegenheid die door de fysieke of organisatorische omgeving wordt geboden zoals tijd, geld, locaties en cues. Sociale gelegenheid is de gelegenheid die door interpersoonlijke invloeden wordt geboden, sociale cues en normen die beïnvloeden hoe men over iets denkt.

Vervolgens zullen de negen interventiefuncties met de klok mee worden uitgelegd, beginnend bij:

1. Voorlichting (Education) is het vergroten van kennis of begrip.
2. Overtuiging (Persuasion) is het inzetten van communicatie om positieve of negatieve gevoelens teweeg te brengen of actie te stimuleren.
3. Stimulering (Incentivisation) is het creëren van een verwachting voor een beloning.
4. Dwang (Coercion) is het creëren van een verwachting van straf of kosten.
5. Training (Training) is het aanleren van vaardigheden.
6. Beperking (Restriction) is het gebruik van regels om de gelegenheid tot het uitvoeren van het ongewenste gedrag te beperken.
7. Aanpassing omgeving (Environmental restructuring) is het veranderen van de sociale of fysieke context.
8. Modeling (Modelling) is het laten zien van een voorbeeld dat men na wil streven of doen.
9. Facilitering (Enablement) is het vergroten van de mogelijkheden of het reduceren van barrières om capaciteit of gelegenheid te vergroten.

Michie et al. (2014) hebben de relaties tussen de componenten van het COM-B Model en de interventiefuncties onderzocht. Deze verhoudingen worden in tabel 1 en 2 in bijlage 2 weergegeven.

Hoofdstuk 3. Methode

In dit hoofdstuk wordt de opzet van het onderzoek beschreven, oftewel de methodiek. Globaal worden de volgende onderdelen achtereenvolgens beschreven: het type onderzoek en ontwerp van het onderzoek, de onderzoekspopulatie, de gegevensverzameling, de verwerking van de gegevens, kwaliteit van het onderzoek en ethische aspecten. Na het lezen van dit hoofdstuk is het duidelijk hoe het onderzoek wordt uitgevoerd.

3.1 Onderzoekstype en onderzoeksonderwerp

Om de onderzoeksvraag: *‘Hoe moet het nieuwe vitaliteitsaanbod (in relatie tot duurzame inzetbaarheid en met de nadruk op sport en bewegen) van HZ Vitality eruit gaan zien dat aansluit bij wat de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences in het aanbod willen zien?’* te beantwoorden wordt gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek. Volgens Verhoeven (2014) heeft kwalitatief onderzoek als doel het vastleggen van eigenschappen die niet kwantificeerbaar zijn, wat betekent dat ze niet terug te brengen zijn tot nummers, zoals gevoelens, gedachten en ervaringen. Bij kwalitatieve dataverzamelmethode, zoals observatie en open interviews, staat de beleving door de onderzochte centraal, ook wel subjectieve betekenisverlening genoemd (Verhoeven, 2014). De informatie geeft inzicht in wat de medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het nieuwe vitaliteitsaanbod en wat de mogelijkheden zijn op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot de duurzame inzetbaarheid bij de HZ.

Om inzicht te krijgen wat de medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het nieuwe vitaliteitsaanbod wordt gebruik gemaakt van focusgroep interviews. Het is de bedoeling om verschillende meningen te peilen van medewerkers. Bij dit type interview heb je te maken met een groep, in plaats van een één-op-één interactie. De wisselwerking tussen de groepsleden is een belangrijk element in het verkrijgen van belangrijke gegevens. Focusgroepen zijn meestal semigestructureerd. Het doel van de onderzoeker is om de discussie te leiden op dezelfde manier waarop een semigestructureerd interview afgenomen zou worden. Een semigestructureerd interview werkt het best, omdat de onderzoeker ervoor kan zorgen dat de discussie relevant is en dat alle respondenten de mogelijkheid hebben om een bijdrage te leveren. Deze benadering maakt gebruik van een aantal vragen of een vraagschema, maar de onderzoeker heeft een flexibele houding bij het interview en kan de volgorde van de vragen veranderen of doorvragen bij bepaalde gedeeltes (Gratton, Jones & Robinson, 2011).

Om inzicht te krijgen wat de mogelijkheden zijn op het gebied van het verhogen van vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ wordt gebruik gemaakt van een semigestructureerd interview. Door middel van opgestelde vragen en topics wordt het interview door de onderzoeker voorbereid. Daarnaast is er ruimte om tijdens het interview door te vragen op de gegeven antwoorden, zodat er zoveel mogelijk informatie wordt verzameld (Verhoeven, 2014).

3.2 Onderzoekspopulatie

Het onderzoek wordt gehouden onder alle medewerkers van de HZ te Vlissingen en Middelburg. Stagiaires worden geëxcludeerd van het onderzoek, omdat het onderzoek gericht is op vaste medewerkers. De inclusie- en exclusiecriteria staan in de onderstaande tabel schematisch vermeld.

Tabel 3: Inclusie- en exclusiecriteria (Verhoeven, 2014).

Inclusiecriteria	Exclusiecriteria
Alle medewerkers van de HZ University of Applied Sciences te Vlissingen en Middelburg.	Stagiaires die werkzaam zijn bij de HZ University of Applied Sciences te Vlissingen en Middelburg.

3.3 Onderzoeksinstrument

3.3.1 Focusgroepen

Zoals in paragraaf 3.1 beschreven staat, wordt gebruik gemaakt van semigestructureerde focusgroep interviews. Volgens Verhoeven (2014) kunnen focusgroepen plaatsvinden met zo'n vier tot acht respondenten. Het bijzondere van een focusgroep is dat er niet wordt gewerkt met een interviewvorm waarbij deelnemers één voor één antwoord geven op een vraag, maar dat mensen worden aangemoedigd om met elkaar te praten. Daarbij stellen deelnemers elkaar vragen, wisselen ze anekdotes uit en geven ze reacties op elkaars ervaringen en meningen. De focusgroep is daarom een geschikte dataverzamelingstechniek voor het onderzoeken van kennis en ervaringen van mensen, waarbij niet alleen wordt nagegaan wat mensen denken, maar ook hoe mensen denken en waarom ze denken wat ze denken. De interactie tussen mensen die plaatsvindt in een groepsdiscussie, faciliteert het uitdrukken van ideeën die in een individueel interview niet tot ontwikkeling zouden zijn gekomen. Mensen kunnen beter nadenken doordat ze worden aangemoedigd om zelf vragen te formuleren en zowel hun eigen ideeën als de ideeën van anderen te onderzoeken (Poortinga, 2019). Het voordeel van een groepsgesprek is dat de respondenten vaak door de reacties van de andere deelnemers herinnerd worden aan bepaalde zaken waar ze anders misschien niet aan zouden denken (Baarda et al., 2018). Het is daarom interessant om te onderzoeken in hoeverre er sprake is van een gemeenschappelijke mening of dat er sprake is van een diversiteit aan ideeën.

Volgens Baarda et al. (2018) is een focusgroep onderzoek feitelijk een kwalitatief surveyonderzoek: de onderzoeker inventariseert en beschrijft meningen en gevoelens van mensen over een specifiek onderwerp ofwel in dit onderzoek ten aanzien van het vernieuwende aanbod.

De groep moet homogeen samengesteld zijn met voldoende variatie onder de deelnemers om verschillende meningen naar voren te laten komen. De homogeniteit wordt in dit onderzoek gezocht in vier verschillende groepen in dezelfde laag van de organisatie (Vlaams Instituut Gezond leven, z.d.). Er is een vooronderzoek gehouden door de stagebegeleider en docent van de opleiding Sportkunde. Daarbij zijn vijf medewerkers geïnterviewd uit verschillende lagen van de organisatie. De groepen die in het vooronderzoek gebruikt zijn, zullen ook weer gebruikt worden bij de focusgroepen, namelijk:

- Management
- Leidinggevenden (OLC)
- Docenten (SLC)
- Ondersteunend personeel/Diensten

De populatie is te groot om gegevens te verzamelen van elke respondent afzonderlijk. Daarom moet een steekproef worden gedaan. Een steekproef is een deelverzameling van een specifieke populatie. Het doel is om informatie te verzamelen over de totale populatie door een kleiner aantal individuele gevallen te selecteren uit de totale populatie. Bij de groep 'management' is het een doelbewuste steekproef, maar bij de andere groepen wordt gebruik gemaakt van een gecontroleerde willekeurige steekproef omdat in de overige drie focusgroepen medewerkers uitgekozen moeten worden (Gratton, Jones & Robinson, 2011).

Bij de groep '**management**' zal de groep bestaan uit de directeur, de drie domein directeuren van het sociaal-maatschappelijk domein, economisch domein en het technisch domein en de directeur van bedrijfsvoering.

Bij de groep '**leidinggevenden**' wordt van de drie richtingen (Educatie & Pedagogiek, Zorg & Welzijn, Gedrag & Maatschappij) van het sociaal-maatschappelijk domein drie leidinggevenden gekozen. Ook worden van de drie richtingen (Economie & Management, Toerisme, Sport & Business, Media & ICT) van het economisch domein drie leidinggevenden gekozen. Als laatste worden van de drie richtingen (Technologie & Innovatie, Water & Land, Zeevaart & Logistiek) drie leidinggevende gekozen.

Bij de groep '**docenten**' wordt van elke richting die hierboven staan beschreven van de drie domeinen één docent gekozen, dit zijn negen docenten in totaal.

Bij de groep '**ondersteunend personeel/diensten**' wordt er één medewerker gekozen van de conciërge/catering, één medewerker van financiën, één medewerker van P&O, één medewerker van het studentenbureau, één van HZ Cult en één van International Office.

Instructies voor het managen van het focusgroep proces:

1. Stel de context in; het is belangrijk dat de onderzoeker aandacht besteed aan de reden waarom mensen bij elkaar gebracht worden en wat er bereikt wordt met de aangeboden hulp. Ook moet de onderzoeker het doel van het project/onderzoek benoemen.
2. Probeer een gastvrije ruimte te creëren die veilig en uitnodigend aanvoelt. De uitnodiging, welkom en de fysieke omgeving kunnen bijdragen aan het creëren van een gastvrije sfeer voor de bijeenkomst.
3. De onderzoeker moet de rol van elk persoon tijdens de vergadering verduidelijken. Verduidelijk ook de rol van de onderzoeker.
4. Verkrijg toestemming voor het opnemen van de vergadering. Dit zal de onderzoeker helpen te verduidelijken wat er is gezegd, voor het geval dat de eigen aantekeningen later niet begrepen worden. Wees duidelijk dat de opnames er uitsluitend zijn om de analyse aan te vullen en dat niemand in de gerapporteerde gegevens zal worden geïdentificeerd.
5. Onderzoek antwoorden die ertoe doen en gebruik vervolgvragen. De onderzoeker moet zich vrij voelen om op een open, waarderende en vragende manier opheldering te zoeken over wat er wordt besproken.
6. Moedig ieders bijdrage aan. Het is belangrijk om iedereen tijdens de vergadering aan te moedigen om hun ideeën en perspectieven te vertellen.
7. Luister samen naar patronen en inzichten. De kwaliteit van het luisteren is misschien wel de belangrijkste factor die het succes van een focusgroep bepaald.
8. Verbind verschillende perspectieven. Het is aannemelijk dat deelnemers tijdens de vergadering met een aantal ideeën zullen komen, maar probeer hen ook aan te moedigen om 'buiten de kaders' te denken, om zo verschillende perspectieven op te roepen om de discussie te verrijken en te voorzien van nieuwe verrassende inzichten (Elliot & Associates, 2005).

3.3.2 Semigestructureerd interview

Om de deelvraag: *‘Wat zijn de mogelijkheden op het gebied van verhogen van vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ University of Applied Sciences?’* te beantwoorden wordt er een semigestructureerd interview gehouden. Dit interview wordt afgenomen met directeur bedrijfsvoering van de HZ.

3.4 Gegevensverzameling

Bij het verzamelen van data uit de praktijk wordt er gekozen voor het afnemen van focusgroep interviews en een semigestructureerd interview. Vanwege de huidige maatregelen rondom het coronavirus is het niet mogelijk om deze interviews fysiek op de HZ te houden, dit zal gedaan worden via Microsoft Teams. De interviews zullen opgenomen worden met behulp van de opnameknop tijdens de vergadering in Microsoft Teams. Voordat de opname begint, is het belangrijk dat de onderzoeker om toestemming vraagt aan alle respondenten. In de uitnodigingsmail voor de focusgroepen wordt ook een toestemmingsformulier meegestuurd, dit formulier is te vinden in bijlage 6. De verzamelde data van de focusgroep interviews zal een goed beeld schetsen van wat de medewerkers van de HZ graag willen terugzien in een nieuw vitaliteitsaanbod. De verzamelde data van het semigestructureerde interview zal een goed beeld schetsen wat de mogelijkheden zijn op het gebied van het verhogen van vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ.

3.5 Gegevensverwerking en analyse

Alle interviews worden via de opnameknop op Microsoft Teams opgenomen. Bij elke focusgroep wordt er toestemming gevraagd voor het opnemen. Ook wordt dit op voorhand gedaan door in de uitnodigingsmail een toestemmingsformulier toe te voegen, die de deelnemers vooraf moeten invullen. Dit zal ook gebeuren bij het semigestructureerde interview. Met behulp van de opgenomen interviews worden deze vervolgens getranscribeerd. In de analysestap is het de bedoeling dat de onderzoeker de transcripten leest en ondertussen interpreteert wat de betekenis is van wat er staat. Het hulpmiddel bij uitstek voor kwalitatieve analyse zijn de codes. De codes maken de transcripten enigszins overzichtelijker. Er wordt gebruikt gemaakt van open coderen. De kern van open coderen is dat de onderzoeker niet op zoek gaat naar bevestiging voor wat hij/zij al weet, maar juist wat hij/zij nog niet weet (Strauss & Corbin, 1998). Vervolgens wordt in de reflectiefase kritisch gekeken naar de codes en wordt de lijst al enigszins opgeschoond. De tweede fase van het onderzoek heeft tot doel om te komen tot een ordening van de codes die het open coderen heeft opgeleverd. De codes zijn nog te ongeordend en veel te omvangrijk om een goed beeld te kunnen vormen van het onderwerp. Daarom gaat de onderzoeker in deze fase op zoek naar een manier om alle codes te ordenen, zodat de onderzoeker uiteindelijk beschikt over een beperkt aantal concepten die dekkend zijn voor de codes die de onderzoeker in de eerste fase geïnventariseerd heeft. De vorm van coderen die in de tweede fase wordt toegepast wordt ook wel axiaal coderen genoemd. Bij axiaal coderen worden de losse elementen gegroepeerd in concepten. De codes verwijzen naar deze concepten. De belangrijkste handeling die ligt bij het axiaal coderen, is het vergelijken van segmenten. Hierna wordt er selectief gecodeerd en wordt er gezocht naar samenhang in de reductiefase. De onderzoeker wil hiermee tot nieuwe theorie/informatie komen (Baarda et al., 2018).

De onderzoeker zal in de analyse van de focusgroep interviews ook inzichtelijk krijgen waar de grootste behoefte ligt van de deelnemers op de zes factoren: capaciteit (fysiek en psychologisch), gelegenheid (fysiek en sociaal) en motivatie (automatisch en reflectief). Deze zes aspecten worden dus los geanalyseerd door de onderzoeker. De resultaten van de analyse zullen gebruikt worden in het interventie-ontwerp. Michie et al. (2018) beschrijven in het boek namelijk per COM-B aspecten interventies die ingezet kunnen worden om het gedrag te veranderen, dit staat in bijlage 2.

3.6 Kwaliteit van het onderzoek

De kwaliteit van het onderzoek wordt beoordeeld aan de hand van de volgende twee criteria: betrouwbaarheid en validiteit. Deze criteria worden in dit hoofdstuk beschreven.

3.6.1 Betrouwbaarheid

Bij betrouwbaarheid gaat het om de mate waarin de onderzoeker navolgbaar en controleerbaar is (Creswell 2003). Om de betrouwbaarheid te waarborgen, zijn alle interviews door dezelfde onderzoeker afgenomen. Tevens zijn de interviews opgenomen door middel van de opnameknop op Microsoft Teams en zijn deze uitgewerkt in transcripties. Daarnaast is de data-analyse systematisch uitgevoerd door gebruik te maken van citaten bij het uitwerken van de focusgroep interviews en het semigestructureerde interview. Om een zo'n groot mogelijke groep te bereiken bij de focusgroep interviews, is ervoor gekozen om dezelfde lagen uit de organisatie te bevragen, wat ook gedaan is in het vooronderzoek. Op deze manier worden de respondenten uit alle lagen van de organisatie bevroegd, wat zorgt voor een representatief beeld. Dit draagt bij aan de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek, omdat uit elke laag van de organisatie een focusgroep interview gehouden wordt en zo alle meningen van de organisatie worden meegenomen (Verhoeven, 2014).

De test-hertest-methode om betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen is in dit onderzoek niet aan de orde vanwege de beperkte tijd. Een andere manier om betrouwbaarheid te verhogen is gebruik te maken van homogeniteit. Doordat er homogene groepen samengesteld zijn en de vragen in de focusgroep interviews met elkaar samenhangen wordt het interview een homogene meting (Swaen, 2019). Daarnaast wordt er benadrukt dat in zowel de focusgroep interviews als het semigestructureerde interview de deelname vrijblijvend is. In de focusgroep interviews is dit ook anoniem. Verder is er uitgelegd dat er in de focusgroep interviews geen foutieve antwoorden zijn en dat het gaat om wat de medewerkers willen. Ook worden steeds dezelfde vragen gesteld in het onderzoek. Deze factoren dragen bij aan de betrouwbaarheid van het onderzoek (Gratton et al., 2011).

3.6.2 Validiteit

De validiteit van het onderzoek is de mate waarin het onderzoek vrij is van systematische fouten. De drie belangrijkste vormen van validiteit zijn interne validiteit, externe validiteit en begripsvaliditeit (Verhoeven, 2014). Volgens Verhoeven (2014) is de interne validiteit het trekken van de juiste conclusies uit het onderzoek. De externe validiteit wordt ook wel populatievaliditeit genoemd en hierbij wordt nagegaan of de steekproef generaliseerbaar is voor de gehele populatie. Begripsvaliditeit wordt ook wel constructvaliditeit genoemd en hierbij wordt nagegaan of de meetinstrumenten meten wat de onderzoeker wil weten (Verhoeven, 2014).

De interne validiteit van het onderzoek wordt ten eerste gewaarborgd door afbakening van de onderzoeksvraag. Doordat het onderzoek afgebakend is naar twee concrete aspecten, namelijk vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid is dit een onderzoek dat goed afgebakend is. Verder zal de interne validiteit worden verhoogd door de onderzoeksopzet. De onderzoeksmethode zal meten wat gemeten moet worden, omdat alles is terug te koppelen naar de literatuur en omdat er gebruik gemaakt is van operationaliseringstabellen.

De externe validiteit heeft betrekking op de generaliseerbaarheid van het onderzoek. Hierbij gaat het er dus om of de resultaten en conclusies ook kloppen voor andere personen, plaatsen en in een andere tijd (Creswell 2003). De generaliseerbaarheid van het onderzoek is hoog, omdat het onderzoek alleen plaatsvindt onder de medewerkers van de HZ te Vlissingen en Middelburg. De resultaten van het onderzoek zijn dus niet generaliseerbaar voor andere hogescholen in Nederland, hierdoor wordt de externe validiteit van het onderzoek gewaarborgd.

Tot slot wordt de begripsvaliditeit gewaarborgd in het theoretisch kader door operationalisering van begrippen. Vertekening door opvattingen van deelnemers zal niet mogelijk zijn doordat in de focusgroep interviews uitleg gegeven zal worden over wat het begrip vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid in dit onderzoek inhoudt.

Voordat de onderzoeksinstrumenten ingezet gaan worden, worden deze eerst beoordeeld door medestudenten uit het leerteam, de leerteambegeleider en de stagebegeleider. Het doel hiervan is om te testen of alle vragen/stellingen duidelijk en begrijpelijk zijn voor de doelgroep. Indien nodig worden de onderzoeksinstrumenten wat aangepast aan de feedback. Er wordt dus vanuit deskundig oogpunt gekeken of de onderzoeksinstrumenten meet wat ze moeten meten (Gratton, Jones & Robinson, 2011).

3.7 Ethische aspecten

Met het oog op de respondenten moet onderzoek voldoen aan een aantal ethische eisen die gaan over: vrijwillige medewerking, juiste voorlichting, anonimiteit en afwezigheid van nadelige effecten (Baarda et al., 2005). Het is belangrijk dat de respondenten vrijwillig aan het onderzoek meewerken. In de uitnodiging voor de e-mail wordt ook expliciet gevraagd om toestemming te geven zodat het interview op vrijwillige basis blijft, dit wordt gedaan door middel van het toestemmingsformulier. Aan het begin van de focusgroep interviews en het semigestructureerde interview wordt eerst een korte terugkoppeling gemaakt naar het doel en de werkwijze van het onderzoek om zo de respondenten op de hoogte brengen. Verder worden de gegevens van de respondenten van de focusgroep interviews anoniem verwerkt: er wordt niet herkend wie welke informatie heeft verstrekt. Er wordt gewerkt met een respondentnummer, zodat niet direct te herleiden is welke gegevens bij welke respondent hoort (Baarda et al., 2005).

Hoofdstuk 4. Aanpak

In dit hoofdstuk wordt de aanpak van de twee deelvragen besproken.

4.1 Deelvraag 1

De deelvraag luidt als volgt: *‘Wat zouden de medewerkers van HZ University of Applied Sciences terug willen zien in het vitaliteitsaanbod?’*

Voor het beantwoorden van deze deelvraag wordt er gebruik gemaakt van een kwalitatieve aanpak. De respondenten worden bevraagd aan de hand van focusgroep interviews. Er zal gebruik worden gemaakt van semigestructureerde interviews.

Respondenten

De respondenten voor deze deelvraag worden onderverdeeld in vier verschillende focusgroepen, verdeeld over de lagen van de organisaties, namelijk de groepen: management, leidinggevend, docenten en ondersteunend personeel/diensten. Bij de groep ‘management’ is het een doelbewuste steekproef, maar bij de andere groepen wordt gebruik gemaakt van een gecontroleerde willekeurige steekproef omdat er al subgroepen zijn waar medewerkers uit gekozen moeten worden (Gratton, Jones & Robinson, 2011).

Operationalisering en meetinstrument

Om antwoord te kunnen geven op deze deelvraag wordt er gebruik gemaakt van semigestructureerde focusgroep interviews. Operationalisering van de begrippen leidt tot onderstaand meetinstrument, hierin is het begrip vitaliteit en gedragsverandering (BCW) van het theoretisch kader uitgewerkt in kleinere stappen. De vragen/stellingen en doorvragen die in de tabel hieronder benoemd staan, vormen de rode draad tijdens de focusgroep interviews. Het taalgebruik bij de communicatie van de focusgroepen sluit aan bij het hogeschool niveau van de medewerkers, dit is terug te lezen in de transcripten van de verschillende focusgroepen in bijlage 7, 8 en 9.

“Het eigen gedrag via een vragenlijst beoordelen (zelfbeoordeling) kan een nuttige bron van informatie zijn. Het is nuttig voor zover de respondenten inzicht hebben in wat ervoor nodig is om hun gedrag te veranderen en eerlijke antwoorden te willen geven” (Michie et al., 2018). Op pagina 48 en 49 van het boek ‘Het gedragveranderingswiel, 8 stappen naar een succesvolle interventie’ staat de eerste versie van het COM-B vragenlijst over zelfbeoordeling. Het belangrijkste is dat het hele scala aan mogelijke factoren zo aan de orde wordt gesteld, dat de respondent op relevante ideeën kan komen. Voorbeelden van deze stellingen worden ook gebruikt tijdens de focusgroep interviews, om er op die manier achter te komen waar de behoefte van de organisatie ligt.

De onderzoeksresultaten die voortkomen uit de COM-B stellingen en de vragen vanuit het begrip vitaliteit spelen een centrale rol bij het ontwerpen van een interventie. Aan de hand van een analyse komen er componenten naar voren die gekozen kunnen worden als uitgangspunt van de interventie. Hiermee kan de interventie onderbouwd worden (Michie et al., 2018).

Het doel is: Na het afnemen van de focusgroep interviews weet de onderzoeker wat de medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het nieuwe vitaliteitsaanbod en weet de onderzoeker op welke van de COM-B factoren de behoefte van de organisatie ligt.

De operationalisering van de begrippen gedragsverandering (BCW) en vitaliteit staat in bijlage 3.

Activiteiten en analyse

Doordat de onderzoeker gebruik maakt van een semigestructureerd interview, kan de onderzoeker dus afwijken of doorvragen op de hierboven genoemde vragen. Na het verder opstellen van het interview plant de onderzoeker samen met de stagebegeleider een afspraak in met de verschillende respondenten uit de focusgroepen. Deze focusgroepen zullen online afgenomen worden via Microsoft Teams. Het interview wordt opgenomen en gelijk getranscribeerd, zodat het nog goed in het geheugen zit. Vervolgens wordt het geanalyseerd. De analyse begint met het ordenen van gegevens. Verder zal de onderzoeker open coderen, alle fragmenten zullen samengevat worden onder een label (Baarda et al., 2014). De codes worden verder onderverdeeld in categorieën. De analyse van die categorieën leidt tot het beantwoorden van deze deelvraag.

4.2 Deelvraag 2

De deelvraag luidt als volgt: *‘Wat zijn de mogelijkheden op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ University of Applied Sciences?’*

Voor het beantwoorden van deze deelvraag wordt er gebruik gemaakt van een kwalitatieve aanpak. Er zal gebruik worden gemaakt van een semigestructureerd interview.

Respondent

Voor het beantwoorden van deze deelvraag is één respondent geselecteerd. Deze respondent is directeur bedrijfsvoering van de HZ. Via dit semigestructureerde interview krijgt de onderzoeker inzicht in de mogelijkheden op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ.

Operationalisering en meetinstrument

Operationalisering van de begrippen leidt tot onderstaand meetinstrument, hierin is het begrip duurzame inzetbaarheid met de dimensie vitaliteit van het theoretisch kader uitgewerkt in kleinere stappen. De vragen en doorvragen die in de tabel hieronder benoemd staan, vormen de rode draad tijdens het semigestructureerde interview.

Het doel is: na het interview weet de onderzoeker welke mogelijkheden er zijn op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ.

De operationalisering van het begrip duurzame inzetbaarheid (DI) staat in bijlage 4.

Activiteiten en analyse

Doordat de onderzoeker gebruik maakt van een semigestructureerd interview, kan de onderzoeker dus afwijken of doorvragen op de hierboven genoemde vragen door gebruik te maken van de indicatoren. Na het verder opstellen van het interview plant de onderzoeker een afspraak in met de geselecteerde respondent. Het semigestructureerde interview zal online afgenomen worden via Microsoft Teams. Het interview wordt opgenomen en getranscribeerd. Vervolgens worden de belangrijkste fragmenten uit het transcript gebruikt om te analyseren (Baarda et al., 2014).

Hoofdstuk 5. Resultaten

De resultaten en verkregen informatie van de onderzoeksinstrumenten staan in dit hoofdstuk beschreven. Hierbij is een onderscheid gemaakt in de twee deelvragen. Er wordt in dit hoofdstuk eerst aandacht besteed aan de gerealiseerde onderzoeksgroep. Vervolgens worden per deelvragen de resultaten beschreven.

5.1 Gerealiseerde onderzoeksgroep

In paragraaf 3.3.1 focusgroepen is de beoogde onderzoeksgroep beschreven. Er zouden eigenlijk vier focusgroepen plaatsvinden onder alle lagen van de organisatie, namelijk: het management, leidinggevenden, docenten en ondersteunend personeel en diensten. Het was de bedoeling om van de verschillende richtingen binnen de HZ binnen de drie domeinen één leidinggevende en één docent te kiezen. Er zijn uiteindelijk drie focusgroepen gehouden, namelijk: leidinggevenden, docenten en ondersteunend personeel en diensten. Het management had geen tijd om hieraan deel te nemen maar er hebben wel een paar medewerkers uit het management deelgenomen met één van de andere focusgroepen. Bij de focusgroep leidinggevenden en docenten kwam de onderzoeker al snel achter dat het lastig was om een datum te vinden wanneer alle leidinggevenden van de verschillende richtingen aanwezig konden zijn. Daarom is ervoor gekozen om een datum te kiezen waarop de meeste leidinggevenden aanwezig konden zijn, daarbij is dus niet gekeken naar de richtingen en domeinen. Dit is ook gebeurd bij de docenten. Vanwege het online lesgeven en de huidige tijd ervaren de docenten veel werkdruk waardoor het lastig was om één docent per richting beschikbaar te krijgen. De groep ondersteunend personeel en diensten is wel uitgevoerd zoals beschreven staat in paragraaf 3.3.1. Bij de focusgroep leidinggevenden zijn vijf medewerkers aanwezig geweest. Bij de focusgroep studieloopbaancoaches zijn zes medewerkers aanwezig geweest en tot slot zijn bij de focusgroep ondersteunend personeel/diensten ook zes medewerkers aanwezig geweest.

5.2 Deelvraag 1

Voor het beantwoorden van de eerste deelvraag: *‘Wat zouden de medewerkers van HZ University of Applied Sciences terug willen zien in het vitaliteitsaanbod?’* is gekozen om verschillende focusgroepen onder alle lagen van de organisatie te houden. Hierbij is een focusgroep gehouden met leidinggevenden, docenten en ondersteunend personeel en diensten waarbij een paar medewerkers van het management aansloten bij één van deze focusgroepen.

Door middel van de focusgroepen is er inzicht gekregen in wat de medewerkers van de HZ in het vernieuwende aanbod vanuit HZ Vitality willen zien. Dit is gedaan aan de hand van twee sheets met ieder vijf stellingen daarop en uiteindelijk nog een brainstorm van activiteiten. Bij de vijf stellingen moesten de medewerkers aangeven welke stelling zij het belangrijkste vinden en waar behoefte aan is binnen de organisatie. Dit hebben de medewerkers ook moeten onderbouwen. Het letterlijke transcript van de focusgroep is per stelling gecodeerd (open, axiaal en selectief). Om de identiteit van de deelnemers te beschermen zijn de respondenten anoniem gebleven. Zie hieronder per stelling de belangrijkste coderingen en resultaten. Zie voor alle resultaten het codeboek in bijlage 11.

5.2.1 Stelling één

De eerste stelling gaat over: de medewerkers van de HZ zouden betere fysieke vaardigheden moeten hebben. De kern labels die naar voren komen na het labelen van deze stelling zijn: alleen noodzakelijk bij Sportkunde, niet noodzakelijk en individu. Deze stelling werd uitgelegd dat het voornamelijk gericht is op bewegen en betere prestaties leveren. En daarbij heb ik uitgelegd dat er gebruik wordt gemaakt van de CLUKS (coördinatie, lenigheid, uithoudingsvermogen, kracht en snelheid).



“En fysieke vaardigheden, tenzij je werkt bij Sportkunde of andere opleidingen maakt het mij niet uit of iemand heel snel kan rennen of heel veel kracht heeft.”

Focusgroep OLC R1

Uit de focusgroepen komt naar voren dat drie respondenten het verbeteren van de fysieke vaardigheden niet noodzakelijk vinden, waarvan twee respondenten aangeven dat zij dit alleen van belang vinden als je werkt bij de opleiding Sportkunde. Verder gaven drie respondenten aan dat het verbeteren van fysieke vaardigheden individueel gericht is. Er zijn zes respondenten die wat over deze stelling hebben gezegd. De andere elf respondenten hebben geen belangrijke punten gedeeld over deze stelling.

Opvallende relaties fysieke vaardigheden

1. Het verbeteren van fysieke vaardigheden vinden de medewerkers van de HZ niet noodzakelijk. Dit is alleen van belang bij Sportkunde docenten.
2. De medewerkers van de HZ vinden dat het verbeteren van fysieke vaardigheden individueel gericht is.

5.2.2 Stelling twee

De tweede stelling gaat over: de medewerkers van de HZ zouden meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl. De kern labels die naar voren komen na het labelen van deze stelling zijn: hoger opgeleid en motiverend effect. Deze stelling werd uitgelegd dat de medewerkers van de HZ meer kennis zouden moeten hebben over bijvoorbeeld het belang van gezonde voeding of het nut van bewegen. Daarbij gaf de onderzoeker ook aan om na te denken of de kennis er al is maar dat de medewerkers meer een stok achter de deur nodig hebben of dat de kennis er niet volledig is.

Uit de focusgroepen geven acht respondenten aan dat ze vinden dat ze hoger opgeleid zijn en de kennis over het belang van een gezonde leefstijl wel hebben, maar dat er



“Ik denk verder zelf dat die kennis wel aanwezig is, maar dat het hem er dus eigenlijk in zit wat ik bij mijn collega's ook zie vooral ook zit in dat stukje tijd.”

Focusgroep SLC R3

“Want ik denk wat ik net al hoorde van mensen weten op zich voldoende en er is voldoende informatie en aandacht in de media. Iedereen weet wel wat gezond is en wat niet gezond is, maar het doen en het toepassen en het gaan veranderen van je gedrag in kleine stapjes of ineens in een hele grote, volgens mij lopen mensen daarin vast.”

Focusgroep SLC R5

andere factoren zijn die meespelen. Deze respondenten geven aan dat ze soms geprikkeld of gestimuleerd willen worden of dat ze de tijd niet hebben om de kennis over het belang van een gezonde leefstijl toe te passen. Eén respondent geeft aan dat het krijgen van extra kennis juist zorgt voor een stuk bewustwording, wat zorgt voor een motiverend effect.

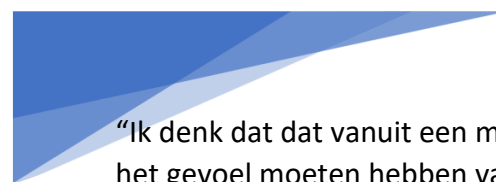
Opvallende relatie kennis gezonde leefstijl

3. De medewerkers van de HZ vinden dat alle medewerkers hoger opgeleid zijn en genoeg kennis hebben van een gezonde leefstijl.

5.2.3 Stelling drie

De derde stelling gaat over: de medewerkers van de HZ zouden meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven. De kern label die naar voren is gekomen na het labelen van deze stelling is: faciliteren vanuit HZ. Deze stelling werd uitgelegd dat medewerkers tijd hebben om te sporten buiten of na werktijd of dat ze tijd hebben om zelf te koken.

Elf respondenten geven aan dat tijd een probleem is als ze gezonder willen gaan leven en dat de HZ daarin op een laagdrempelige manier kan faciliteren. Van de elf respondenten geven ook vier respondenten aan dat ze het deels wel individueel gericht vinden en dat medewerkers ook zelf gemotiveerd moeten zijn om gezonder te gaan leven.



“Ik denk dat dat vanuit een medewerker zelf het gevoel moeten hebben van; ik wil gezonder gaan leven. En als een medewerker dat gevoel heeft, zal er vanuit de HZ ook tijd voor moeten vrijgemaakt worden denk ik zodat daaraan gewerkt kan worden dat er ook onder werktijd gebruik gemaakt kan worden van HZ Vitality. Dat het in het rooster wordt opgenomen, de praktische kant daar wil ik me even niet in bevinden.”

Focusgroep SLC R1

Opvallende relatie tijd

4. De openingstijden van het Vitality Center zouden verruimd moeten worden, vinden de medewerkers van de HZ.

5. De medewerkers van de HZ geven aan dat het fijn zou zijn als de HZ iets van sporten of vitaliteit in het rooster wordt opgenomen.

5.2.4 Stelling vier

De vierde stelling gaat over: de medewerkers van de HZ zouden meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl, dit gaat dan over teambuildingsactiviteiten. De kern label die naar voren is gekomen na het labelen van deze stelling is: motiverend effect.

Vijftien respondenten van de focusgroepen geven aan dat hier veel behoefte aan is. De respondenten geven aan dat het stimulerend werkt als je een teambuildingsactiviteit doet en daardoor uiteindelijk ook meer mensen kan meekrijgen. Ook komt er naar voren dat er een Community gecreëerd moet worden voor mensen die bezig zijn met hun leefstijl, waarbij het doel is om langzamerhand steeds meer medewerkers te enthousiasmeren. Verder wordt er aangegeven dat wanneer er teambuildingsactiviteit georganiseerd zullen worden, je elkaar weer op een andere manier leert kennen en dat dat zorgt voor een goed contact met je directe collega's. Ook heeft het volgens de deelnemers invloed op je werkplezier. Teambuildingsactiviteiten zorgen volgens de deelnemers ervoor dat het stimulerend werkt waardoor je motivatie en fanatisme zal gaan stijgen en daardoor meer mensen over de streep kan trekken om ook mee te doen.



“Vier vind ik belangrijk, ik denk dat als je een voorbeeld hebt van wat er gebeurt dat maakt dat je ook volgt. Ik vind vier dus het belangrijkste, goed voorbeeld doet volgen. Als dat op een dag of in een week gebeurt van, mijn collega's doen er ook aan mee en dat is oké en die komen energiever terug.”

Focusgroep OLC R4

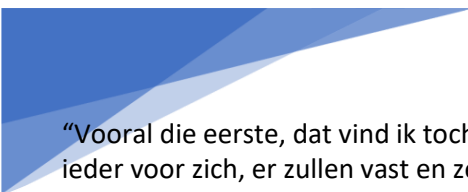
Opvallende relatie teambuilding

6. Een teambuilding activiteit werkt het meest stimulerend volgens de medewerkers van de HZ.
 7. De medewerkers van de HZ geven aan dat een Community creëren competitief en stimulerend werkt.
 8. De medewerkers van de HZ geven aan dat competitieve teambuilding activiteiten stimulerend werken.
-

5.2.5 Stelling vijf

De vijfde stelling gaat over: de medewerkers van de HZ zouden meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen. De kern labels die naar voren zijn gekomen na het labelen van deze stelling zijn: faciliteren vanuit HZ en motiverend effect.

Vier respondenten uit de focusgroepen geven aan dat er behoefte is om gezonde gewoontes te ontwikkelen maar dat het gefaciliteerd moet worden vanuit de HZ. Het voorbeeld wat veel gegeven wordt, is dat het aanbod van catering in Vlissingen veranderd zou moeten worden en dat de catering van Vlissingen en voorbeeld kan nemen aan de catering in Middelburg. De medewerkers geven aan dat ze gestimuleerd willen worden bij het ontwikkelen van gezonde gewoontes.



“Vooral die eerste, dat vind ik toch een beetje ieder voor zich, er zullen vast en zeker voordelen zitten aan een heel sterk lichaam hebben maar ik denk dat, nogmaals iedereen moet dat voor zichzelf weten of die in de gewichten gaat hangen en meer lichaamskracht wil ontwikkelen. Ik denk dat dat ten opzichte van die andere stellingen wel wat minder belangrijk is of minder relevant is voor de HZ.”

Focusgroep SLC R2

Opvallende relaties gezonde gewoontes

- 9.** Er is volgens de medewerkers van de HZ voldoende draagvlak om gezonde gewoontes te ontwikkelen binnen de HZ.
 - 10.** De medewerkers van de HZ geven aan dat ze gezonde gewoontes willen ontwikkelen, maar een gebrek aan tijd ervaren.
 - 11.** Het aanbod van de catering sluit niet aan bij de gewenste gezonde leefstijl van de medewerkers.
-

5.2.6 Stelling zes

De zesde stelling gaat over: de medewerkers van de HZ zouden meer lichaamskracht moeten hebben. De kern labels die naar voren zijn gekomen na het labelen van deze stelling zijn: niet noodzakelijk en individu. De stelling werd uitgelegd dat meer lichaamskracht krijgen letterlijk gaat over sterker worden.

Uit de focusgroepen komt naar voren dat vier respondenten aangeven dat het niet noodzakelijk is om meer lichaamskracht te hebben om vitaler te worden. Daar ligt niet de behoefte volgens de medewerkers. Ook geeft één respondent aan dat het krijgen van meer lichaamskracht individueel gericht is. De medewerkers zien geen toegevoegde waarde in het verband tussen meer lichaamskracht hebben en vitaler worden.



“Daar zouden we ook als werkgever maar ook gewoon als collega als je kijkt naar de stellingen een prioriteit aan moeten geven en dan zit je op vijf, echt het ontwikkelen van meer gezonde gewoontes en daar kan je als HZ als instelling ook iets in doen. Een kookworkshop is zoiets, die yoga is zoiets, het Vitality centrum. Het Ommetje en de Strava app waar we gaan kijken”

Focusgroep SLC R5

Opvallende relatie lichaamskracht

12. De medewerkers van de HZ geven aan dat meer lichaamskracht moeten hebben, een individuele keuze is en niet van toegevoegde waarde binnen de organisatie.

5.2.7 Stelling zeven

De zevende stelling gaat over: de medewerkers van de HZ zouden betere mentale vaardigheden moeten hebben. De kern label die naar voren is gekomen na het labelen van deze stelling is: niet noodzakelijk.

Eén respondent heeft deze stelling benoemd in de focusgroepen. Deze respondent gaf aan dat dit niet noodzakelijk is en er geen behoefte aan is. Dit is dan ook de reden dat er maar één citaat van bij het coderen staat en dat is van de focusgroep van SLC. Deze deelnemer gaf aan dat die mentale vaardigheden wel aanwezig moeten zijn en dat de HZ daar verder niks in kan betekenen ter ondersteuning of facilitering. De andere deelnemers van deze focusgroep beaamden dat ook.



“Uiteindelijk staan één en twee bij mij op de laatste plek, omdat ik denk dat die mentale vaardigheden wel aanwezig moeten zijn en ja lichaamskracht kan ik niet zo'n oordeel over geven of dat nou zo belangrijk is dus vandaar dat ik die als laatste heb.”

Focusgroep SLC R1

Opvallende relatie mentale vaardigheden

13. Mentale vaardigheden worden binnen de organisatie al verwacht, dit hoeft niet verbeterd te worden.

5.2.8 Stelling acht

De achtste stelling gaat over: de medewerkers van de HZ zouden meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken. De kern labels die naar voren zijn gekomen na het labelen van deze stelling zijn: faciliteren vanuit HZ en motiverend effect. De onderzoeker gaf bij deze stelling een geheugensteuntje op de computer krijgen als voorbeeld.



“Vandaar dat ik punt drie ook erg belangrijk vindt. Ik denk dat hij bij zoveel medewerkers helpt om ze onder de arm te nemen en prikkels te geven waar betere keuzes in gemaakt kunnen worden.”

Focusgroep OLC R5

Acht respondenten uit de focusgroepen geven aan dat het motiverend werkt als zij prikkels krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken. De respondenten geven aan dat de prikkels ervoor zorgen dat medewerkers gemotiveerd worden om de autonome keuze te maken om een betere leefstijl aan te nemen. Deze stelling koppelden veel respondenten aan stelling vier. Medewerkers willen door

middel van prikkels gestimuleerd worden om teambuildingsactiviteiten te doen. Vijf respondenten geven aan dat het op een laagdrempelige manier gefaciliteerd kan worden door de HZ. De voorbeelden van deze prikkels worden later beschreven bij paragraaf 5.2.11 over het onderwerp 'brainstorm activiteiten'.

Opvallende relatie prikkels

14. Er zouden volgens de medewerkers van de HZ meer prikkels moeten zijn die hun aansporen om gezonde keuzes te maken, dit werkt stimulerend.

15. Er zouden bij de catering prikkels moeten komen die de medewerkers aansporen om gezonde keuzes te maken.

16. Medewerkers van de HZ geven aan dat een geheugensteuntje op de computer ontvangen, stimulerend werkt.

5.2.9 Stelling negen

De negende stelling gaat over: de medewerkers van de HZ zouden meer hulp nodig hebben om gezonder te gaan leven. De kern labels die naar voren zijn gekomen na het labelen van deze stelling zijn: niet noodzakelijk en hulp aanbieden van Sportkunde studenten. Hiermee wordt bijvoorbeeld een coach bedoeld of dat de medewerkers literatuur aangereikt krijgen om daarmee aan de slag te gaan.



“Maar ik zou het eerst willen proberen door de mensen die behoefte hebben om gezonder te leven in te zetten door middel van prikkels.”

Focusgroep SLC R3

Vier respondenten geven aan dat zij het niet noodzakelijk vinden en hulp een te grote stap vinden en dat het beter eerst gedaan kan worden door middel van prikkels (stelling acht). Verder geeft er één respondent aan dat eventueel Sportkunde studenten als opdracht vanuit school medewerkers van de HZ zouden kunnen begeleiden om nog extra gemotiveerd te worden.

Opvallende relaties hulp

17. Prikkels krijgen om gezonde keuzes te maken zijn belangrijker dan hulp volgens de medewerkers van de HZ.

18. Sportkunde studenten zouden voor hun HZ-P of schoolactiviteiten medewerkers kunnen begeleiden met hun leefstijl.

5.2.10 Stelling tien

De laatste stelling gaat over: de medewerkers van de HZ hebben verlangens/behoefte om gezonder te gaan leven. De kern labels die naar voren zijn gekomen na het labelen van deze stelling zijn: prikkels als hulpmiddel en gezonder leven. Dit gaat voornamelijk over of de deelnemers van de HZ van (directe) collega's horen of er behoefte zijn om gezonder te gaan leven.



“Meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te gaan leven, ik denk niet echt dat je daar een coach voor nodig hebt zoals jij het zegt Sophie.”

Focusgroep ondersteunend/diensten R5

Drie respondenten geven aan dat het belang voornamelijk zit bij de prikkels om de volgende stap te maken en dat het daarmee begint om de behoeften aan te wakkeren. Verder geven twee respondenten aan dat er echt behoefte is om gezonder te gaan leven.

Opvallende relatie behoeften

19. De medewerkers van de HZ denken dat er behoefte is om gezonder te leven en werkt het beste via prikkels.

5.2.11 Vitaliteit brainstorm activiteiten

Na de stellingen heeft de onderzoeker nog het begrip vitaliteit toegespitst waarbij in de resterende tijd nog tijd over was om te brainstormen over activiteiten die eventueel plaats kunnen gaan vinden binnen de HZ. Hieronder worden de resultaten beschreven:

De medewerkers van de HZ geven aan dat meer mensen om zich heen moeten hebben een belangrijke voorwaarde is om deel te nemen aan activiteiten. Een aantal deelnemers geven aan dat er eigenlijk een community gecreëerd moet worden voor mensen die bezig zijn met hun leefstijl. Met die community wordt in eerste instantie bedoeld dat er aan de HZ een cultuur heerst van gezond bezig zijn, weten waar je de bronnen kan vinden en dat er ook echt vanuit de HZ dingen gefaciliteerd worden. Verder worden teambuildingsactiviteiten als kookworkshop en beweegworkshop veel aangegeven, waarbij gezegd wordt dat de kennis aanwezig is maar meer vanuit praktijk gewerkt wordt. Ook is te lezen bij verschillende stellingen dat medewerkers aangeven dat er weinig gezonde broodjes te koop zijn op de HZ in Vlissingen in vergelijking met de HZ in Middelburg. Het idee vanuit de medewerkers was dan ook om gezondere broodjes, fruit en salades aan te bieden bij de catering en door middel van de prikkels bij stelling acht, bijvoorbeeld bordjes op te hangen met het aantal calorieën wat in het product zit of het gezondheidseffect. Verder wordt er op dit moment online yoga aangeboden voor de medewerkers. Veel medewerkers geven aan dat een online bootcamp of een buikspier kwartiertje bijvoorbeeld een grotere doelgroep zal trekken. Ook wordt aangegeven dat het normaal is dat alle medewerkers toegang moeten kunnen krijgen tot de Mywellness app waar gebruik gemaakt kan worden van de work-outs.

Verder wordt er aangegeven dat er meer aandacht besteed moet worden aan de investering van sta bureaus en fietspedalen. Het idee was dat er een aantal grote ruimtes ingedeeld worden als flexplek waarbij medewerkers een timeslot kunnen reserveren om daar te werken. Over het Vitality Center wordt aangegeven dat er ruimere openingstijden moeten komen zodat alle medewerkers de

mogelijkheid krijgen om te sporten wanneer zij willen. Ook geven de deelnemers aan dat het aanbod vanuit HZ Vitality of het Vitality Center verbreed moet worden zodat er ook sporten zoals hardlopen en wandelen worden georganiseerd wat start bij het PSD-gebouw. De deelnemers willen op een laagdrempelige manier gestimuleerd worden om gezond bezig te zijn, een aantal voorbeelden zijn: pop-up (geheugensteuntje) krijgen op Teams dat je in je pauze een rondje moet wandelen, posters in het gebouw ophangen met bijvoorbeeld het aantal calorieën wat je verbrandt als je de trap neemt, challenges op welke manier dan ook en fruitmanden. Met eventueel hulp van een coach voor leefstijl gerelateerde opdrachten kan er gebruik gemaakt worden van Sportkunde studenten. Ook worden er voorbeelden genoemd om het HZ Café wat effectiever te gebruiken als er weer op de HZ gewerkt mag worden, dit doet voornamelijk het sociale ten goede volgens de medewerkers. Verder is het van belang om alle medewerkers bewust te maken van de DI-uren die ze hebben. Sommige deelnemers geven aan dat niet alle medewerkers hiervan op de hoogte zijn en zij dit dus ook kunnen inzetten om te gaan sporten.

Als laatste geven de medewerkers van de HZ aan dat er bijvoorbeeld een keuzemenu moet komen, net zoals er voor de studenten is waarbij het meer gericht wordt per domein of HZ breed. Dan kan je het krachtiger neerzetten en kan er meer body aangegeven worden, aldus een deelnemer van focusgroep. Ook geeft er een deelnemer aan dat er per team bijvoorbeeld één aandrager is die alles communiceert naar het team, wat zorgt voor een extra stimulans. Tot slot worden er nog voorbeelden genoemd als kortingen door een bepaalde leveringsovereenkomst en stimuleringsacties zoals een fietsplan bijvoorbeeld.

5.3 Deelvraag 2

Voor het beantwoorden van de tweede deelvraag: 'Wat zijn de mogelijkheden op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ University of Applied Sciences?' is gekozen om een interview te houden met de directeur bedrijfsvoering van de HZ. Door middel van een interview is er informatie verkregen over wat de mogelijkheden zijn op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ.

Mogelijkheden op het gebied van verhogen van vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid	
Dimensie	Informatie uit interview
Definitie	• Geen definitie vanuit de HZ over het begrip vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. • Geïnterviewde omschrijft het als volgt: iemand die energiek is, om kan gaan met veranderingen en ook iemand die stressbestendig is. • HZ zoekt en wil een energieke, enthousiaste en veranderingsbereide collega bij hun organisatie.
Plannen/bewustwording voor verbeteren van vitaliteit	• Vitality week • Online lessen zoals Yoga • Strava-challenge • Stappensteller het Ommetje van Hartstichting • Kennis over voeding • Opvoeden, bewust maken en verleiden
Preventiemaatregelen vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid	• Bewegen en voeding interventies zijn een optie op vrijwillige basis en op een laagdrempelige manier • HZ Vitality keuzemenu • Structureel meer aandacht voor vitaliteit (Vitality week) • Een team van medewerkers laten nadenken over de visie en definitie van de begrippen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid
Eisen aan interventie	• Laagdrempelig (instapniveau) • Praktijkgericht • Vrijwillige basis • Eventueel teambuilding gericht of HZ breed • Het mag niet te veel kosten
Onderliggende problemen	• Er kan een grens overschreden worden in de beleving van medewerkers, door mensen aan te spreken op gewicht bijvoorbeeld • Familiecultuur in scholen
Extra aandachtspunten	• Vitaliteit is op dit moment lager door verandering van fysiek naar online werk. Extra aandacht voor weinig sociale contacten en gebrek aan digitale vaardigheden van medewerkers. • Medewerkers vinden het binnen het onderwijs lastig om bestaande manieren te veranderen. • De niet-gemotiveerde medewerkers doen vanzelf mee door mond-tot-mondreclame van de gemotiveerde medewerkers.

Hoofdstuk 6. Discussie

In dit hoofdstuk is een interpretatie van de gevonden resultaten te vinden. Alle resultaten zijn onderling met de theorie geconfronteerd. Vervolgens is er een evaluatie op het uitgevoerde onderzoek te vinden. Hierin staan veranderingen vermeld die gedurende het onderzoek plaatsvonden. Ook staat hier vermeld wat er bij het opnieuw uitvoeren van het onderzoek anders gedaan zou kunnen worden.

6.1 Resultaten confrontatie met theorie

6.1.1 Deelvraag 1

Deelvraag 1 is middels verschillende focusgroepen beantwoord. Deelvraag 1 luidt als volgt:

‘Wat zouden de medewerkers van HZ University of Applied Sciences terug willen zien in het vitaliteitsaanbod?’

Doordat deelvraag 1 over een mening gaat, is er bijna geen vergelijkingsmateriaal vanuit de literatuur mogelijk. De stellingen die in de focusgroepen zijn behandeld, zijn gebaseerd op het gedragsveranderingswiel Behaviour Change Wheel. Dit model is gebruikt om te kijken waar de behoefte van de organisatie ligt. Michie et al. (2014) hebben de relaties tussen de componenten van het COM-B Model en de interventiefuncties onderzocht. Deze verhoudingen worden hieronder in bijlage 2 weergegeven. Een groen vlak betekent dat de interventiefunctie invloed heeft op de gedragscomponent.

Uit de focusgroepen komt naar voren dat stelling 3: de medewerkers van de HZ zouden meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven, stelling 4: de medewerkers van de HZ zouden meer mensen om zich heen moeten hebben die bezig zijn met hun leefstijl en stelling 8: de medewerkers van de HZ zouden meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken, de drie stellingen zijn die volgens de medewerkers van de HZ het belangrijkste zijn. Wat op valt, is dat deze drie stellingen allemaal gekoppeld zijn aan het component gelegenheid. Stelling 3 en 8 zijn gekoppeld aan het fysieke gedeelte van de component gelegenheid en stelling 4 is gekoppeld aan het sociale gedeelte van de component gelegenheid.

“Maak de **gelegenheid** om de regulatie van het eigen gedrag te ondersteunen zo groot mogelijk:

- Probeer sociale steun te verkrijgen;
- Ga sociale en andere triggers voor het huidige gedrag uit de weg;
- Verander vaste gewoonten en de omgeving” (Michie et al., 2018).

Deze hierboven genoemde uitgangspunten kunnen ook vertaald worden in de algemene functies om ze te vervullen. Met ‘interventiefuncties’ worden algemene categorieën van middelen bedoeld waarmee een interventie gedrag kan veranderen. Er wordt daarbij een indeling gemaakt in interventiefuncties en niet in interventies, omdat een specifieke interventiestrategie of gedragsveranderingstechniek meer dan één functie kan hebben. Zoals te zien is in bijlage 2 *relatie tussen COM-B model en interventiefuncties* is te lezen dat het gedrag van fysieke en sociale gelegenheid gekoppeld zijn aan de interventiefuncties: training, beperking, aanpassen omgeving, modeling en facilitering. Hieronder worden de vijf interventiefuncties beschreven die gekoppeld zijn aan de stellingen die het meest voorkomen in de focusgroepen:

- Interventiefunctie **training**: vaardigheden aanleren.
- Interventiefunctie **beperking**: regels gebruiken om mensen minder gelegenheid te bieden om het doelgedrag te vertonen (of het doelgedrag vaker te vertonen door minder gelegenheid te bieden om strijdig gedrag te vertonen).

- Interventiefunctie **aanpassen van de omgeving**: de fysieke of sociale context veranderen.
- Interventiefunctie **modeling**: mensen een voorbeeld geven waarnaar ze kunnen streven of dat ze kunnen navolgen.
- Interventiefunctie **facilitering**: meer middelen geven/belemmeringen wegnemen om de capaciteit (buiten voorlichting en training) of de gelegenheid (buiten de aanpassing van de omgeving) te vergroten (Michie et al., 2018).

Hieronder worden er voorbeelden gegeven hoe één van de COM-B componenten naar de interventiefuncties gevoerd kan worden. In dit onderzoek zal dit gelegenheid zijn.

Tabel 3: *Invloed op de gelegenheid (Michie et al., 2018).*

Gelegenheid	Interventiefuncties
Tijd	Trainen of de omgeving aanpassen om de tijd te verminderen (stelling 3) die het gewenste gedrag kost of de tijd die concurrerend gedrag kost (en eventueel ook nog beperkingen opleggen om het ongewenste gedrag tegen te gaan).
Middelen	De omgeving aanpassen om de sociale steun voor en culturele normen rond het gewenste gedrag te versterken (en eventueel ook nog beperkingen opleggen om het ongewenste gedrag tegen te gaan).
Plaats/fysieke belemmeringen	Trainen of de omgeving aanpassen om aanwijzingen en geheugensteuntjes voor het gewenste gedrag te geven (en het omgekeerde voor het ongewenste gedrag).
Interpersoonlijke invloeden/culturele verwachtingen	De sociale omgeving aanpassen of voorbeeldgedrag tonen (modeling) om de manier van denken van mensen te beïnvloeden.

Door het gedragsveranderingswiel in dit onderzoek te gebruiken, komt de onderzoeker erachter welke interventiefuncties gekoppeld zijn aan het COM-B model. Dus één van deze interventiefuncties of een combinatie van meerdere interventiefuncties kunnen ingezet worden om effectief te zijn en verandering tot stand te brengen.

6.1.2 Deelvraag 2

Deelvraag 2 is middels een semigestructureerd interview beantwoord. Deelvraag 2 luidt als volgt:

‘Wat zijn de mogelijkheden op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ University of Applied Sciences?’

Volgens de Sociaal Economische Raad (2009) hanteert de definitie van duurzame inzetbaarheid de volgende drie elementen: vitaliteit, werkvermogen en employability. Deze drie elementen zijn onlosmakelijk verbonden met elkaar en het begrip duurzame inzetbaarheid. In dit onderzoek zijn deze elementen gebruikt bij het opzoeken van interventies die betrekking hebben tot het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid. Deze interventies zijn uitgevraagd door te kijken welke mogelijkheden de HZ allemaal ziet om vitaliteit te verbeteren van alle medewerkers.

Wanneer er wordt gekeken naar de definitie van Jorien Strijk (2015) over het begrip vitaliteit is te lezen dat vitaliteit drie kerndimensies omvat, namelijk: energie, motivatie en veerkracht. Directeur

bedrijfsvoering merkt dat deze dimensies op dit moment lager zijn door de verandering van fysiek naar online, dit weet hij door het COVID-onderzoek wat recentelijk is uitgevoerd en de directeur bedrijfsvoering vindt dat daar door middel van de BRAVO-factoren aan gewerkt kan worden.

De mogelijkheden bij de HZ liggen volgens directeur bedrijfsvoering, op het gebied van vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij het helpen, verleiden, stimuleren en begeleiden van de medewerkers op welke van BRAVO-factoren dan ook. Er wordt al veel met beweging gedaan en volgens de directeur bedrijfsvoering mag dat wel wat meer met voeding. Ook geeft hij aan dat de medewerkers een hoge werkdruk ervaren, nu nog meer door de verandering van fysiek naar online. Daardoor gaf hij aan dat er ook iets gedaan zou kunnen worden met de factor ontspanning.

Er zijn in de Nederlandse interventie databank loket gezond leven een aantal op de HZ toepasbare interventies gevonden die zijn voorgelegd aan de directeur bedrijfsvoering. Hieruit kwam naar voren dat de interventie 'Fitcoach leefstijlplan' een optie is om te implementeren binnen de HZ. Het is niet de bedoeling om de gehele interventie te implementeren, maar de directeur bedrijfsvoering vond het interessant dat in deze interventie deelnemers begeleid worden naar een duurzaam actieve leefstijl op gebied van voeding, beweging en motivatie.

Daarnaast kwam de directeur bedrijfsvoering zelf met een aantal plannen die de HZ heeft om te implementeren, namelijk: Strava challenge en stappensteller Het Ommetje van de Hersenstichting. Hij gaf aan dat dit acties zijn om te kijken of de teambuilding activiteiten stimulerend werken en mensen tot denken zal aanzetten. Tot slot gaf de directeur bedrijfsvoering aan dat het slim is dat HZ Vitality een soort van keuzemenu aanbiedt in samenwerking met externe partijen. Een aantal keuze activiteiten zodat mensen worden geholpen in het denkproces wat gericht is op teambuilding en vitaliteit.

6.2 Evaluatie van het onderzoek

Voor het uitgevoerde onderzoek zijn twee verschillende onderzoeksinstrumenten gebruikt, namelijk focusgroepen en een semigestructureerd interview. Deze twee onderzoeksinstrumenten zijn gebruikt om twee deelvragen te beantwoorden. Met behulp van deze instrumenten is de onderzoeker erachter gekomen wat de medewerkers van de HZ graag in het vitaliteitsaanbod willen zien en wat de mogelijkheden zijn voor het verbeteren van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de medewerkers van de HZ. Deze verschillende instrumenten hebben tot het succesvol beantwoorden van de deelvragen en uiteindelijk de onderzoeksvraag geleid.

De focusgroepen zijn bedoeld om in kaart te brengen wat de medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het vitaliteitsaanbod van HZ Vitality. De bedoeling was om een focusgroep te houden onder alle lagen van de organisatie. De onderzoeker liep er echter tegenaan dat het management niet kon deelnemen, waardoor ervoor gekozen is om de geïnteresseerde van het management te plaatsen in één van de andere focusgroepen. De timing voor het versturen van de uitnodigingsmail was niet helemaal goed, want die werd één dag voor de voorjaarsvakantie gestuurd, waardoor de onderzoeker na de vakantie weinig respons had. Door het actief werven van deelnemers via Microsoft Teams is het uiteindelijk gelukt om de focusgroepen nog vrij snel plaats te laten vinden. De focusgroepen hebben uiteindelijk de resultaten geleverd die verwacht werden.

Het semigestructureerde interview is zoals van tevoren verwacht afgenomen. De onderzoeker heeft de directeur bedrijfsvoering geïnterviewd over de mogelijkheden voor het verbeteren van de vitaliteit in de relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ. De keuze voor deze persoon was goed, want deze persoon kon er veel over vertellen en zit zelf ook midden in projecten voor het aanbod van de medewerkers.

Het verwerken van de resultaten ging naar behoren maar heeft meer tijd in beslag genomen dan verwacht doordat het transcriberen van de focusgroep veel tijd in beslag heeft genomen omdat er veel verschillende deelnemers aanwezig waren. Ook was het allereerst moeilijk om te coderen bij de transcripten van de focusgroepen, maar ook door hulp van de stagebegeleider is dit goed gekomen.

Voor de volgende keer is het verstandig om de deelnemers van de focusgroepen eerder van tevoren te werven waardoor er eventueel meer deelnemers aanwezig kunnen zijn. Wanneer de medewerkers gewoon op de HZ zouden werken, is het veel makkelijker om even een kantoor binnen te lopen maar doordat het online is, was Outlook mail en Microsoft Teams de enige optie om deelnemers te werven.

De onderzoeker is erg tevreden met het eindresultaat van het onderzoek en het onderzoeksverslag. De onderzoeker heeft er wel van geleerd om niet te lang te wachten op anderen en om niet afhankelijk te zijn van een ander. De onderzoeker weet dat zij met goed nadenken, uitproberen en informatie op het internet zelf ook ver kan komen. De onderzoeker heeft geleerd hoe zij het beste mensen kan werven en hier dus ook in de toekomst mee om kan gaan. Voor de volgende keer zal de onderzoeker zeker niet te lang wachten met zelf acties ondernemen. Op tijd actie ondernemen kan ervoor zorgen dat er meer tijd kan worden gecreëerd voor het doen van het onderzoek en het maken van het verslag.

Hoofdstuk 7. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt er een antwoord gegeven op de hoofdvraag en de twee deelvragen. Dit wordt gedaan aan de hand van de resultaten in hoofdstuk 5.

7.1 Conclusie deelvraag 1

De eerste deelvraag van het onderzoek luidt als volgt:

‘Wat zouden de medewerkers van HZ University of Applied Sciences terug willen zien in het vitaliteitsaanbod?’

Wat de medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het vitaliteitsaanbod van HZ Vitality is onderzocht in verschillende focusgroepen onder alle lagen van de organisatie met stellingen gebaseerd op het Behaviour Change Wheel en de brainstorm van activiteiten gebaseerd op het begrip vitaliteit.

In hoofdstuk 5 resultaten staat beschreven dat er bij de onderstaande drie stellingen het meest de behoefte ligt bij de organisatie:

- Stelling 3: De medewerkers van de HZ zouden meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven;
- Stelling 4: De medewerkers van de HZ zouden meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl;
- Stelling 8: De medewerkers van de HZ zouden meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.

Zoals in paragraaf 6.1.1 te lezen is, vallen deze drie bovenstaande stellingen onder de component gelegenheid. Stelling drie en acht vallen onder de fysieke gelegenheid en stelling vier onder de sociale gelegenheid. Zoals te zien is in bijlage 2 *relatie tussen COM-B model en interventiefuncties* is te lezen dat het gedrag van fysieke en sociale gelegenheid gekoppeld zijn aan de interventiefuncties: training, beperking, aanpassen omgeving, modeling en facilitering.

In de focusgroepen worden punten besproken wat de medewerkers van de HZ belangrijk vinden om terug te zien in het vitaliteitsaanbod. Voorbeelden van activiteiten worden bij de aanbevelingen beschreven. De belangrijke punten zijn hieronder beschreven:

- Betere fysieke vaardigheden en meer lichaamskracht moeten hebben vinden de medewerkers individueel gericht en niet belangrijk om toe te passen binnen de organisatie.
- Er is volgens de medewerkers van de HZ genoeg kennis met betrekking tot een gezonde leefstijl, maar de medewerkers zouden die kennis wel willen toepassen in de praktijk.
- Er moet op een laagdrempelige en faciliterende manier meer tijd gemaakt worden voor de medewerkers om gezonder te gaan leven, denk aan verruiming van de openingstijden van het Vitality Center.
- De medewerkers van de HZ vinden dat de activiteiten die georganiseerd worden gericht moeten zijn op teambuilding of HZ breed activiteiten.
- Het ontwikkelen van gezonde gewoontes moet gefaciliteerd worden vanuit de HZ, door bijvoorbeeld het aanbod van de HZ Catering te veranderen.
- De medewerkers van de HZ geven aan dat het krijgen van prikkels het belangrijkste is om gestimuleerd te worden.

- Hulp krijgen van een coach vinden de medewerkers te ver gaan en prikkels vinden de medewerkers daarom belangrijker. Sportkunde studenten zouden wel hulp kunnen bieden aan medewerkers die daarvoor openstaan op een laagdrempelige manier.
- De medewerkers van de HZ geven aan dat het lastig is om aan te geven of er verlangens en behoeften zijn om gezonder te gaan leven, dit staat verder omschreven in paragraaf 7.5.2.

De conclusie is dat de stellingen drie, vier en acht als het meest belangrijk worden gezien door de medewerkers van de HZ. Daar zijn de interventiefuncties: training, beperking, aanpassen omgeving, modeling en facilitering aan gekoppeld. De interventiefuncties staan beschreven in paragraaf 6.1.1. De medewerkers van de HZ willen graag dingen zoals prikkels door facilitering vanuit de HZ, teambuilding activiteiten, praktijkgericht activiteiten en sporten in de pauzes terugzien in het vernieuwende vitaliteitsaanbod.

7.2 Conclusie deelvraag 2

De tweede deelvraag van het onderzoek luidt als volgt:

‘Wat zijn de mogelijkheden op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ University of Applied Sciences?’

De mogelijkheden op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de medewerkers van de HZ zijn onderzocht door middel van een semigestructureerd interview met de directeur bedrijfsvoering van de HZ.

De onderzoeksresultaten heeft positieve resultaten opgeleverd met enkele rand voorwaardelijke punten. De positieve punten zijn hieronder beschreven:

- De HZ staat open om preventieve interventies op één van BRAVO-factoren of een combinatie daarvan aan te bieden.
- De HZ wil te allen tijde een interventie op basis van vrijwilligheid en collectiviteit.
- Op dit moment is de HZ ook al bezig om interventies aan te bieden op basis van teambuilding en stimuleringsactiviteiten.
- De HZ is ervan bewust dat de vitaliteit van de medewerkers te verhogen een positieve invloed heeft op het ziekteverzuim, de medewerkerstevredenheid en uiteindelijk de studententevredenheid.
- De HZ is nog meer van plan om met HZ Vitality te gaan samenwerken en in gesprek te gaan om de vitaliteit van de medewerkers te verbeteren.
- De HZ is zich ervan bewust dat er uiteindelijk opbrengsten tegenover de investering staat die de interventies eventueel kunnen kosten.

De rand voorwaardelijke punten zijn:

- Het moet laagdrempelig zijn, zodat het toegankelijk is voor alle medewerkers. Een instapniveau zoals de directeur bedrijfsvoering dit noemt.
- De interventies moeten zoveel mogelijk praktijkgericht zijn om kennis over te brengen.
- Op vrijwillige basis.
- Gericht op teambuilding, dit zorgt ervoor dat de gemotiveerde medewerkers de medewerkers die achterlopen proberen te stimuleren. Daarbij komt het vitaliteitsaspect in terug, maar ook het sociale aspect wat nu gemist wordt in coronatijd.
- Het mag niet te veel kosten.

De conclusie is dat er voor de mogelijkheden positieve punten en rand voorwaardelijke punten naar voren zijn gekomen. Er zijn wel (preventieve) mogelijkheden op het gebied van het verbeteren van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid aan te bieden, maar op welke manier is nog wat onduidelijk. De HZ geeft aan dat ze zeker van plan zijn om meer in gesprek te gaan met HZ Vitality om de vitaliteit van de medewerkers te verbeteren. De overige positieve punten en rand voorwaardelijke punten staan verder hierboven beschreven.

7.3 Conclusie hoofdvraag

De hoofdvraag van het onderzoek is als volgt:

‘Hoe moet het nieuwe vitaliteitsaanbod (in relatie tot duurzame inzetbaarheid en met de nadruk op sport en bewegen) van HZ Vitality eruit gaan zien dat aansluit bij wat de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences in het aanbod willen zien?’

Deelvraag 1 heeft de wensen en behoeften van de medewerkers van de HZ ten aanzien van een vernieuwend vitaliteitsaanbod in kaart gebracht. Bij het beantwoorden van deelvraag 2 zijn de mogelijkheden beschreven op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ.

Het nieuwe vitaliteitsaanbod moet gekoppeld zijn aan één van de interventiefuncties of een combinatie van de volgende functies: training, beperking, aanpassen omgeving, modeling en facilitering omdat de stellingen drie, vier en acht het meest naar voren gekomen zijn in de focusgroepen. Deze drie stellingen zijn gekoppeld aan fysieke en sociale gelegenheid. Verder zijn er nog belangrijke punten beschreven waar het nieuwe aanbod aan moet voldoen volgens de medewerkers. Ze zouden gefaciliteerd willen worden en op een laagdrempelige manier geprikkeld willen worden om zo gezonder te gaan leven. Bij deelvraag 2 worden een aantal belangrijke rand voorwaardelijke punten beschreven, zoals dat het toegankelijk (laagdrempelig) moet zijn voor alle medewerkers, dat het zoveel mogelijk praktijkgericht is, dat het op vrijwillige basis is, dat het gericht is op teambuilding en dat het niet te veel mag kosten.

Ook wordt er rekening gehouden met de specifiek werkzame elementen voor de doelgroep die uitgewerkt staan in het theoretisch kader. Allereerst persoonsgerichtheid: “Interventies zijn afgestemd op de persoonlijke interesses en voorkeuren in manieren van bewegen van de deelnemer, maar ook op de capaciteit van het individu” (Nijland, Preller, Kalkman & Willemsen, 2018). Een ander werkzaam element is kwaliteit en eigenschappen van de professional. Wanneer de interventie wordt uitgevoerd door een professional, dient deze adequaat opgeleid en gekwalificeerd te zijn, ervaring te hebben in het kunnen motiveren van volwassenen, enthousiast en zorgvuldig te zijn en mee te leven met de deelnemer. Focus in plezier in bewegen is ook belangrijk. “De interventie focust op het hebben van plezier en stimuleert hiermee dat deelnemers plezier beleven aan bewegen” (Nijland, Preller, Kalkman & Willemsen, 2018). Om de vitaliteit van de medewerkers te verbeteren moet de interventie gericht worden op meerdere componenten. Wanneer de interventie meerdere componenten bevat is de uitdaging groter op een (blijvende) toename van de vitaliteit van de medewerkers. Zie paragraaf 7.6 aanbevelingen waar het antwoord op de hoofdvraag in detail is uitgewerkt.

7.4 Betekenis onderzoek innovatiepraktijk

In deze paragraaf wordt er beschreven wat het onderzoek heeft bijgedragen aan het realiseren van de uitdaging en de doelstelling van het onderzoek. Met de beantwoording van de deelvragen en uiteindelijk de hoofdvraag is de doelstelling in het onderzoek bereikt, deze zijn namelijk:

- Er wordt getracht inzicht te krijgen in wat de medewerkers van de HZ te Vlissingen en Middelburg graag terug willen zien in een nieuw vitaliteitsaanbod.
- Er wordt binnen dit onderzoek in kaart gebracht wat de mogelijkheden zijn op het gebied van het verhogen van vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ.

De doelstelling van het onderzoek is: “In maart/april 2021 wordt een vernieuwend aanbod ontworpen waarbij rekening wordt gehouden met wat medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het vitaliteitsaanbod.” Deze doelstelling zal niet behaald worden omdat er geen vernieuwend aanbod voor dit schooljaar ontworpen wordt, maar er wordt een adviesrapport en implementatieplan geschreven waardoor het volgend schooljaar geïmplementeerd kan worden voor de medewerkers van de HZ.

De uitdaging van het project is dat door de verandering in de teamindeling van HZ Vitality, HZ de uitdaging zag voorwaardes te creëren om nieuw leven in het thema vitaliteit te blazen. Het onderzoek heeft nog niet kunnen bijdragen aan het realiseren van de uitdaging, omdat er een adviesrapport geschreven zal worden en dit schooljaar niet meer geïmplementeerd kan worden. Wanneer het aanbod wel geïmplementeerd zal worden, zal de doelstelling van het onderzoek en het realiseren van de uitdaging behaald worden. In dit adviesrapport worden er wel voorwaardes gecreëerd om nieuw leven in het thema vitaliteit te blazen.

7.5 Kansen voor vervolgonderzoek

Na afloop van dit onderzoek zijn er drie suggesties voor een eventueel vervolgonderzoek. Deze drie suggesties zijn:

1. Huidige vitaliteit van de medewerkers meten
2. Kwantitatief onderzoek voor representatiever beeld
3. Het onderzoek uitgebreider uitvoeren

7.5.1 Vervolgonderzoek 1

Aan het begin van het project kwam HZ Vitality met het idee om de huidige vitaliteit van alle medewerkers van de HZ te onderzoeken op een kwantitatieve manier, om vervolgens focusgroepen uit te voeren over wat de medewerkers van de HZ in het aanbod willen zien. Vanwege AVG redenen kon de enquête helaas niet op korte termijn uitgezet worden. Het is zeker een kans voor een vervolgonderzoek om de huidige vitaliteit te meten van de medewerkers. Door dit kwantitatieve onderzoek naast het kwalitatieve onderzoek wat uitgevoerd is te leggen, kunnen de interventies die bedacht zijn in de focusgroepen gekoppeld worden met de uitkomsten van het kwantitatieve onderzoek.

7.5.2 Vervolgonderzoek 2

Een tweede suggestie voor een vervolgonderzoek is om een kwantitatief onderzoek uit te voeren voor een representatiever beeld over alle medewerkers van de HZ. In dit kwantitatieve onderzoek kan er gekeken worden of de bevindingen van de kleine groepen in de focusgroepen ook aansluiten bij de gehele populatie door de interventies te testen. Het is een bedrijfsrisico om deze interventies te implementeren als het niet onderzocht is onder de gehele populatie van de organisatie. Ook komt er bij de focusgroepen naar voren dat de medewerkers aangeven dat er behoefte is om gezonder te gaan leven, dit staat ook bij het open coderen. Bij het kwantitatieve onderzoek kan er dus ook

onderzocht worden of er echt behoefte is om gezonder te gaan leven met facilitering vanuit de HZ. In de focusgroep geeft iedereen aan dat dit wel het geval is, maar de populatie in de focusgroepen was te klein om daar een oordeel over te geven over de gehele organisatie.

7.5.3 Vervolgonderzoek 3

Een derde suggestie voor het vervolgonderzoek kan zijn om het onderzoek verder uit te breiden. Met een uitbreiding wordt bedoeld om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk medewerkers van de HZ willen deelnemen aan het onderzoek. In het mooiste geval doen alle medewerkers van de HZ mee aan het onderzoek ofwel de focusgroepen. Als dit het geval is, kan er na afloop van het onderzoek het volgende worden gedaan:

- Uitzoeken of er verschillen en/of overeenkomsten zijn tussen mannen en vrouwen
- Uitzoeken of er verschillen en/of overeenkomsten zijn tussen alle verschillende lagen van de organisatie, waar de focusgroepen hebben plaatsgevonden

In het huidige onderzoek hebben niet alle medewerkers van de HZ deelgenomen. Hierdoor is het niet betrouwbaar om een antwoord te kunnen geven of de interventies die in het adviesrapport beschreven worden wel zo effectief zijn volgens alle medewerkers van de HZ.

7.6 Aanbevelingen

Voor de HZ zijn er zes aanbevelingen geschreven. De aanbevelingen zijn voortgekomen uit de resultaten en de getrokken conclusie uit het onderzoek. Ook zijn de aanbevelingen gekoppeld aan de interventiefuncties die horen bij fysieke en sociale gelegenheid, namelijk: training, beperking, aanpassen omgeving, modeling en facilitering (Michie et al., 2018). Alle aanbevelingen dragen bij aan de relatie met de uitdaging en de strategie en het beleid van de organisatie. De aanbevelingen zijn namelijk gekoppeld aan de missie van HZ Vitality: “het bieden van een gezonde, veilige, vitale en prettige werkomgeving en een beleid dat is gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers” (HZ University of Applied Sciences, 2020). HZ Vitality wil dit doen door teams van competente, gemotiveerde en bevlogen professionals werven, behouden en ontwikkelen. Het is namelijk belangrijk dat medewerkers zich ervan bewust zijn dat genoeg bewegen, ontspannen en gezond eten belangrijk is. De aanbevelingen zijn gericht op alle medewerkers van de HZ (stakeholders) en deze aanbevelingen worden verder uitgevoerd door de leden van HZ Vitality (stakeholders), dit wordt verder uitgewerkt in het adviesrapport.

7.6.1 Openingstijden Vitality Center

Uit de resultaten van deelvraag 1 blijkt dat de medewerkers op een laagdrempelige manier gestimuleerd willen worden. Veel respondenten gaven als voorbeeld aan dat het Vitality Center ruimere openingstijden zou moeten hebben wanneer de sportscholen weer geopend worden, zodat alle medewerkers de mogelijkheid krijgen om te gaan sporten wanneer zij willen. Voordat de sportscholen gesloten waren, was het Vitality Center gemiddeld drie uur per dag open en kon er dus alleen gesport worden wanneer dit zo uitkwam met de openingstijden. Wanneer het Vitality Center van 's ochtends vroeg tot eind middag geopend zouden zijn, krijgen alle medewerkers de mogelijkheid om te gaan sporten wanneer zij willen. Dit zou invulling kunnen krijgen door naast de HZ Sport manager, ook de Sportkunde studenten die affiniteit hebben met fitness daar te laten werken of invulling te geven voor hun HZ Personality. Daarnaast kunnen de studenten ook de medewerkers hulp aanbieden voor hun leefstijl.

7.6.2 Aanbod HZ Catering

De medewerkers van de HZ hebben de behoeften om gezonder te gaan leven en gezonde gewoontes te ontwikkelen, maar dit moet wel gefaciliteerd worden vanuit de HZ. Omdat een deel van de

respondenten in Vlissingen werkt en een deel in Middelburg, kwam het aanbod van de HZ Catering in Vlissingen naar voren. De catering in Vlissingen kan een voorbeeld nemen aan de catering in Middelburg waar sapcentrifuges, fruit en salades aanwezig zijn waar de medewerkers van de HZ in Vlissingen ook behoefte aan hebben. Er wordt aangegeven dat, wanneer er weinig gezonde producten aanwezig zijn, medewerkers ook niet gestimuleerd kunnen worden om gezonder te gaan eten. Verder kunnen er prikkels gemaakt worden bij de catering door middel van bordjes of posters met het aantal calorieën of het gezondheidseffect.

7.6.3 Online lessen

Sinds een aantal jaar zijn er yogalessen gestart binnen de HZ, vanaf dit schooljaar worden deze yogalessen online gegeven tijdens werktijd. Uit de resultaten van deelvraag 1 blijkt dat veel medewerkers yoga niet trekt en dat er juist een alternatief gemaakt kan worden omdat het Vitality Center gesloten is. Medewerkers geven aan dat voor bootcamp meer draagvlak zal zijn en er dus een grotere groep medewerkers geïnteresseerd zullen zijn. Vanuit HZ Sport is er een samenwerking met Fitness Fitaal. HZ Vitality zou de online lessen zoals online bootcamp kunnen uitbesteden aan Fitness Fitaal door de samenwerking uit te breiden. Verder gaven veel respondenten in de focusgroepen aan dat zij niet wisten dat er online yoga wordt gegeven. Er kan dus meer bekendheid gecreëerd worden voor de online lessen op de HZ pagina.

7.6.4 Prikkels

In de focusgroepen komt naar voren dat de medewerkers het liefst door middel van prikkels gestimuleerd worden om bezig te zijn met hun leefstijl. Hieronder zijn drie verschillende prikkels beschreven die aanbevolen worden vanuit het onderzoek:

- Geheugensteuntje op de computer

Medewerkers worden door middel van verschillende laagdrempelige prikkels gestimuleerd om even te gaan bewegen, zo ook het geheugensteuntje op de computer. Er bestaan een heleboel programma's waarbij medewerkers elk half uur of net voor hun pauze een pop-up krijgen waarbij staat dat ze even moeten gaan wandelen. "Volgens recent onderzoek zitten 45,6% van de Nederlanders ouder dan 15 jaar gemiddeld 7 uur of meer per dag. Dat is het hoogste percentage van alle Europeanen (Vergelijking: België: 5,7 uur en Duitsland: 5,8 uur). Bovendien zitten Nederlanders ook nog zo'n 85% van onze vrije tijd! Wie veel zit heeft een verhoogde kans op diabetes en hart- en vaatziekten. De kans op vroegtijdig overlijden door bijvoorbeeld een hartinfarct of andere hart- en vaatziekten stijgt met 15% als je gemiddeld 8 tot 11 uur per dag zittend doorbrengt. Is dat meer dan 11 uur dan stijgt dit getal naar 40%" (Gorter, 2021).

- Fruitmand

Een fruitmand binnen elk team of domein zou volgens de medewerkers stimulerend werken om gezonde gewoontes te ontwikkelen en krijgen de medewerkers ook daadwerkelijk prikkels die ze stimuleren om gezonder te gaan leven. Het is een laagdrempelige manier om de gezondheid van de medewerkers te bevorderen en het vitaliteitsbeleid van de organisatie te ondersteunen. Ook zorgt het beschikbaar stellen van fruit op het werk ervoor dat een signaal wordt afgegeven van persoonlijke aandacht, betrokkenheid en goed werkgeverschap (Fruitkracht, 2020).

- Posters in de gang

Een simpele manier om meer bewegen te stimuleren tijdens het werk, kan gedaan worden door posters in de gangen op te hangen. Een voorbeeld zou kunnen zijn door deze posters op te hangen bij de trappen. "Traplopen is makkelijk in te bouwen in het dagelijks leven en duurt niet lang. Twee

minuten traplopen heeft al een positief effect op de calorieverbranding. En ga je gedurende de dag vaker met de trap? Dan heeft dit een groot effect op gewicht, cholesterol en bloedglucose. Het stimuleren van traplopen heeft na 12 weken al een positief effect op fitheid, gewicht en bloeddruk van mensen. Met traplopen verbrand je ongeveer 10 kcal per minuut” (Mol, 2019). De aanbeveling is dus om posters op te hangen met stimulerende teksten om de trap te nemen. Ook kunnen eventueel de gezondheidsvoordelen van het traplopen op de posters worden gezet.

7.6.5 Community learn/teams

Het idee is ontstaan bij de focusgroepen en het semigestructureerde interview om een community te maken, waarvan er een pagina wordt gemaakt op Learn of Microsoft Teams waarbij medewerkers op een vrijwillige basis kunnen deelnemen. Het doel hierbij is dat steeds meer medewerkers geprikkeld worden en geïnteresseerd raken om deel te nemen aan activiteiten die georganiseerd worden binnen de community. Er zou daarbij meer vanaf het Vitality Center georganiseerd kunnen worden zoals wandelen of fietsen waarbij zelfs domein breed of HZ breed contacten kunnen ontstaan. Verder zouden er zoals het Ommetje dat nu populair is, challenges bedacht kunnen worden waardoor medewerkers ook geprikkeld worden om activiteiten als team uit te voeren.

7.6.6 Vervolgonderzoek

Het uitgevoerde onderzoek heeft de conclusie en aanbevelingen opgeleverd om uiteindelijk de vitaliteit van de medewerkers te bevorderen. Het uitvoeren van een vervolgonderzoek die beschreven staan in paragraaf 7.5 zijn zinvol om een beter beeld van de organisatie te krijgen door bijvoorbeeld de beginsituatie van de medewerkers te meten op het gebied van vitaliteit of er wel behoefte is om gezonder te gaan leven en eventueel kan het onderzoek nog uitgebreider uitgevoerd worden door meer focusgroepen te houden onder alle lagen van de organisatie.

Hoofdstuk 8. Presentatie van het onderzoek

Naar aanleiding van het schrijven van het onderzoeksverslag is dit gepresenteerd aan de organisatie. De PowerPoint staat in bijlage 10. Hieronder staat een evaluatie geschreven door mijn stagebegeleider over het onderzoek en de presentatie. Daarnaast wordt de kennisdisseminatie besproken voor zowel de opdrachtgever als de betrokkenen.



K.C.J. van Iersel 10:35

Sophie haar onderzoek heeft geleid tot een organisatie breed beeld over het thema Vitaliteit. Van BDT tot conciërge is meegenomen in de interviews en focusgroepen. Dit vergt heel wat planning en organisatie!

Sophie zag eerst op tegen het uitvoeren van focusgroepen omdat zij hier niet bekend mee was. Achteraf heeft deze, door haar gemaakte, beslissing gezorgd voor mooie aanbevelingen die enorm breed gedragen worden binnen de HZ.

De aanbevelingen gericht op zowel beweging, voeding en ontspanning spreken mij enorm aan en kunnen denk ik goed geïmplementeerd worden binnen HZ Vitality. Ik ben dus erg benieuwd naar de specifiekere aanbevelingen en het implementatieplan.

Tops: Goed nagedacht over draagvlak, goed gebruik gemaakt van een theoretische onderbouwing, de vele resultaten mooi geconcretiseerd naar uitvoerbare aanbevelingen.

Tips: Planning van de focusgroepen en interviews had wat strakker gekund.

8.1 Kennisdisseminatie

8.1.1 Opdrachtgever

De opdrachtgever is de HZ Sport en HZ Vitality manager binnen de HZ. De opdrachtgever is het gehele project en voor aanvang van de uitvoering van het onderzoek altijd nauw betrokken geweest. De manager heeft namelijk zelf het vooronderzoek gestart met een docent van de opleiding Sportkunde. De manager heeft de onderzoeksopzet in de mail ontvangen en daarna is een gesprek gepland om deze te bespreken en verduidelijken. Tijdens dit gesprek heeft de opdrachtgever goedkeuring gegeven om het onderzoek op deze manier uit te voeren. Daarnaast heeft de opdrachtgever nog enkele tips meegegeven hoe de focusgroepen het best georganiseerd en uitgevoerd konden worden. Na afloop van het onderzoek is dit onderzoeksverslag met de opdrachtgever gedeeld. De opdrachtgever is ook bij de presentatie van de resultaten aanwezig geweest en heeft een evaluatie geschreven die hierboven staat.

8.1.2 Betrokkenen

De direct betrokkenen zijn de drie overige medewerkers die lid zijn van HZ Vitality. Het HZ Vitality team bestaat uit een docent van de opleiding Sportkunde, een medewerker van Lectoraat Healthy Region, een medewerker van P&O en de opdrachtgever (HZ Sport/HZ Vitality manager). Hiernaast is het management betrokken bij het onderzoek, aangezien zij beslissen over de financiën en overige randvoorwaardelijke zaken. Ook zijn alle medewerkers van de HZ betrokken bij het onderzoek, omdat de wensen en behoeften van de medewerkers onderzocht is. De direct betrokken medewerkers (leden van HZ Vitality) zijn vanaf het begin al betrokken in het project. Daarbij zijn er gesprekken gevoerd over de uitdaging en is er vergaderd over het vooronderzoek. Tevens zijn de direct betrokkenen ook uitgenodigd om bij de uitkomsten van het onderzoek aanwezig te zijn. De uitkomsten zijn besproken tijdens deze bijeenkomst. Daarnaast geven de direct betrokkenen in de toekomst naar aanleiding van het geschreven adviesrapport op het gebaseerde onderzoek feedback over de kwaliteit en bruikbaarheid.

Literatuurlijst

- Baarda, B., Bakker, E., Boullart, A., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., & van der Velden, T. (2018). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek* (4de editie). Groningen, Nederland: Noordhoff.
- Baarda, B.D., de Goede, M.P.M. & Teunissen, J. (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Houten/ Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Creswell, J.W. (2003). *Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, London & New Delhi: Sage Publications.
- De Lange, A. (2019). *Inzichten en tips voor het succesvol ouder worden op het werk*. Geraadpleegd op 18 januari 2021, van <https://www.ou.nl/-/oratie-inzichten-en-tips-voor-succesvol-ouderword/>
- De Vries, S., Gründemann, R., Van Vuuren, T., Willemsen, M., (2000) *Employabilitybeleid in Nederlandse organisaties*. Gedrag & Organisatie, 13, 5, 291-303.
- Elliot & Associates (2005). *Guidelines for Conducting a Focus Group*. Geraadpleegd op 18 januari 2021, van https://datainnovationproject.org/wp-content/uploads/2017/04/4_How_to_Condu/
- Fruitkracht. (2020). *Voordelen voor de werkgever*. Geraadpleegd op 23 maart 2021, van <https://www.fruitkracht.nl/voordelen-voor-de-werkgever/#:%7E:text=Medewerkers%20die%/>
- GGD Noord- en Oost-Gelderland. (2019). *Vitaliteit beleid op het werk*. Geraadpleegd op 2 februari 2021, van <https://www.nogfitterenvitaler.nl/vitaliteitsbeleid/#:%7E:text=Aandacht%20voor%/>
- Gorter, M. (2021). *Waarom bewegen tijdens je werkdag*. Geraadpleegd op 23 maart 2021, van <https://www.vitallife.nl/bewegen/waarom-bewegen-tijdens-je-werkdag/>
- Gratton, C., Jones, I., Robinson, T. (2011). *Onderzoeksmethoden voor sportstudies* (2^e ed.). London and New York: Taylor & Francis Ltd
- HZ University of Applied Sciences. (2020). *HZ Vitality Week*. Geraadpleegd op 1 oktober 2020, van <https://hz.nl/secure/voor-medewerkers/vitality/hz-vitality-week/ontspanning-digitale-intro/>
- HZ University of Applied Sciences. (2020). *Missie*. Geraadpleegd op 11 november 2020, van <https://hz.nl/over-de-hz/organisatie/missie-visie>
- Ilmarinen, J. Tuomi, T. K. Seitsamo J. (2005). *New dimensions of work ability*. International Congress Series 1280, 3-7.
- Kok, G. (2015). *Werkzame elementen, waar hebben we het over?* Geraadpleegd op 13 januari 2021, van <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=5693&m=1450423588&action=file.d/>
- Kooij, P. (z.d.). *Probleem of kans – Afstudeergoeroes*. Geraadpleegd op 9 februari 2021, van <https://www.afstudeergoeroes.nl/onderzoek-en-afstuderen/onderzoek/probleem-of-kans/>
- Kotler, P., Armstrong, G., Wong, V., Saunders, J. (2009). *Principes van marketing* (F. Broere, Ned. bew.; T. Roozenboom, vert.). Amsterdam: Pearson Benelux.
- Luijendijk, E. (2020). *Verzuim in het hbo*. Geraadpleegd op 28 oktober 2020, van <https://www.zestor.nl/thema/verzuim-het-hbo>
- Manifest 'Duurzame inzetbaarheid'. (2012). *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Geraadpleegd op 2 februari 2021, van <https://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/kennis/ma/>

- Menzis. (z.d.). *Duurzame gedragsverandering*. Geraadpleegd op 2 februari 2021, van <https://www.menzis.nl/zakelijk/duurzame-inzetbaarheid/duurzame-gedragsverandering>
- Michie, S., Atkins, L., West, R. (2018). *Het gedragsveranderingswiel. 8 stappen naar succesvolle interventies* (1^e ed.). Amsterdam, Nederland: Amsterdam University Press
- Michie, S., Atkins, L., & West, R. (2014). *The Behaviour Change Wheel*. Van Haren Publishing.
- Mol, P. (2019). *Traplopen, bewegen en krachtoefening in één*. Geraadpleegd op 23 maart 2021, van <https://www.allesoversport.nl/thema/beweegstimulering/traplopen-bewegen-en-krachtoefening/>
- Movisie. (2010). *MI en gedragsverandering*. Geraadpleegd op 12 februari 2021, van <https://www.movisie.nl/interventie/motiverende-gespreksvoering>
- Nijland, S., Preller, L., Kalkman, I., & Willemsen, N. (2018). *Werkzame elementen van beweeginterventies*. Geraadpleegd op 15 januari 2021, van <https://www.kennisbanksport/>
- Onwuegbuzie, Dickinson, Leech & Zoran (2009). *A Qualitative Framework for Collecting and Analyzing Data in Focus Group Research*. International Journal of Qualitative Methods.
- Poortinga, E. (2019). *Focusgroep: definitie, doel en onderbouwing van de methode*. Geraadpleegd op 7 januari 2020, van <https://www.studiemeesters.nl/studietips/de-focusgroep-definitie-doel-e/>
- Ryan, R., & Frederik, C. (1997). *On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being*. Journal of Personality, 65(3), 529-565.
- Schaufeli, W.B. & Bakker. A.B. (2001). *Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie*. Opgevraagd van: Tijd voor vitaliteit.
- Schaufeli, W.B. & Bakker. A.B. (2007). *Burn-out en bevlogenheid*. Geraadpleegd op 18 januari 2021, van <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/277.pdf>
- Sociaal Economische Raad. (2009). *Langer, gezond en productief aan het werk*. Geraadpleegd op 15 januari 2021, van <https://bewegenwerkt.nl/duurzame-inzetbaarheid>
- Smith SJ, Lloyd RJ. *Promoting vitality in health and physical education*. Qual Health Res 2006;16:249-67.
- Sonnevelt. (2016). *Vitale medewerkers: het belang ervan en hoe je het vormgeeft*. Geraadpleegd op 1 januari 2021, van <https://www.sonneveltopleidingen.nl/artikel/vitale-medewerkers-het-be/>
- Strauss, A., Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Swaen, B. (2019). *Validiteit en betrouwbaarheid vaststellen in je scriptie*. Geraadpleegd op 14 januari 2021, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/validiteit-en-betrouwbaar/>
- TNO. (2011). *Duurzame inzetbaarheid*. Geraadpleegd op 15 januari 2021, van <https://www.tno.nl/nl/aandachtsgebieden/gezond-leven/roadmaps/work/gezond-veilig-en-p/>
- Van Dale, D. (2018). *Werkzame elementen: laten staan wat werkt*. Geraadpleegd op 13 januari 2021, van <https://www.loketgezondleven.nl/leefstijlinterventies/werkzame-elementen#:~:text=/>
- Van der Klink, J. (2010). *Duurzaam inzetbaar: werk als waarde*. Geraadpleegd op 15 januari 2021, van duurzaaminzetbaarheidwerkalswaarde.pdf

- Van Vuuren, T. (2011). *Vitaliteitsmanagement: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden!*
Geraadpleegd op 14 januari 2021, van http://www.wenb.nl/Document/Binnenwerk_Oratie_v/
- Van Vuuren, T. (2016). *Vitaliteit wat zegt de wetenschap nu?* Geraadpleegd op 14 oktober 2020, van
<file:///C:/Users/sophi/Downloads/d0063-6-iza-whitepaper-vitaliteit.pdf>
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken* (5e ed.). Den
Haag, Nederland: Boom Lemma uitgevers.
- Visser, K. (2019). *Motieven en belemmeringen om te sporten en bewegen naar levensfase.*
Geraadpleegd op 10 januari 2020, van <https://www.allesoversport.nl/artikel/motieven-en-bel/>
- Vlaams Instituut Gezond leven. (z.d.). *Eerste hulp bij focusgroepen.* Geraadpleegd op 15 januari 2021,
van, http://www.gezondleven.be/files/gezondheidsbevordering/Gezond-Leven-2018_-Eerste-/
- Volksgezondheidszorg. (2015). *Ziekteverzuim | Regionaal & Internationaal.* Geraadpleegd op 23
maart 2021, van <https://www.volksgezondheidszorg.info/onderwerp/ziekteverzuim/regiona/>
- Waarts, E., Peelen., E. & Koster, J. D. M. (2003). *NIMA Marketing Lexicon. Begrippen en
omschrijvingen.* Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Willemsen, N. (2020). *Werkzame elementen sport en beweeginterventies.* Geraadpleegd op 13
januari 2021, van <https://www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/produ/>
- Willemsen, N., Kooi, M. van der, & Beck, R. (2018). *Werkzame elementen kader van Kenniscentrum
Sport.* Ede: Kenniscentrum Sport.

Bijlagen

Bijlage 1: Motieven en belemmeringen

Op het gebied van sport en bewegen zijn de motieven en belemmeringen om te sporten en bewegen onderzocht in het Nationaal Sportonderzoek (2016). Ruim 4.000 deelnemers van het Mulier Instituut hebben meegedaan aan dit onderzoek. Binnen dit onderzoek zijn de motieven en belemmeringen ingedeeld per leeftijdscategorie. Voor het onderzoek voor HZ Vitality zijn de motieven en belemmeringen beschreven in de leeftijdscategorie van 21-35 jaar, 36-50 jaar en 51-65 jaar (Visser, 2019). In figuur 5 en 6 staan de motieven en belemmeringen om te sporten per levensfase.

Motieven in de leeftijdscategorie 21-35 jaar:

- Verbeteren van conditie
- Verbeteren/behouden gezondheid
- Gezond gewicht bereiken/behouden
- Sterker, gespierder, leniger worden
- Leuke activiteit doen

Belemmeringen in de leeftijdscategorie 21-35 jaar:

- Tijdgebrek (werk/studie)
- Te moe
- Voorkeur andere dingen
- Ondanks voornemens geen zin
- Ontbreken sportmaatje

Motieven in de leeftijdscategorie 36-50 jaar:

- Verbeteren/behouden gezondheid
- Verbeteren conditie
- Gezond gewicht bereiken/behouden
- Leuke activiteit doen
- Sterker/gespierder/leniger worden

Belemmeringen in de leeftijdscategorie 36-50 jaar:

- Al voldoende beweging (huishouden, tuinieren)
- Te moe
- Voorkeur andere dingen (hobby's, familie)
- Ondanks voornemens geen zin
- Ontbreken sportmaatje

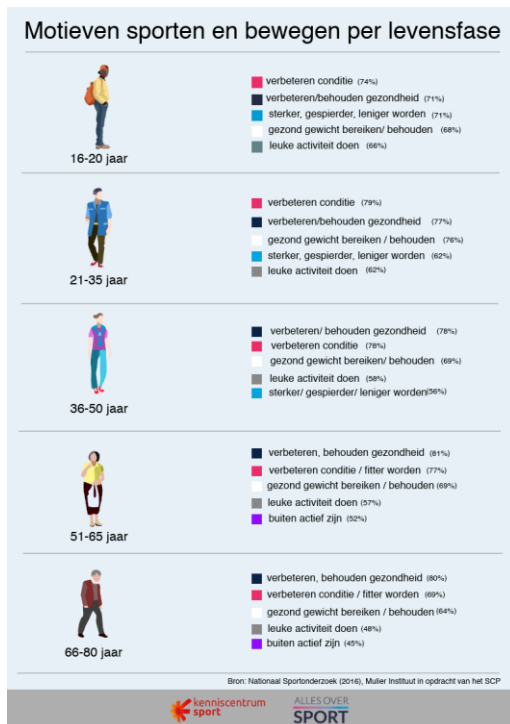
Motieven in de leeftijdscategorie 51-65 jaar:

- Verbeteren, behouden gezondheid
- Verbeteren conditie/fitter worden
- Gezond gewicht bereiken/behouden
- Leuke activiteit doen
- Buiten actief zijn

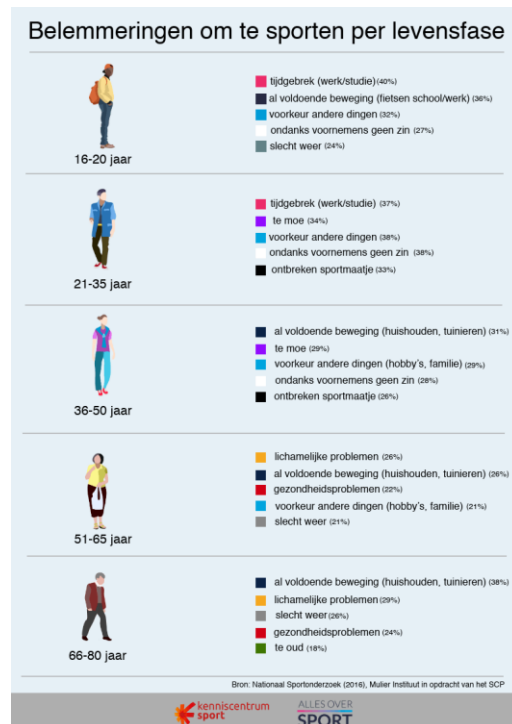
Belemmeringen in de leeftijdscategorie 51-65 jaar:

- Lichamelijke problemen
- Al voldoende beweging
- Gezondheidsproblemen
- Slecht weer

Hierboven staat beschreven wat de motieven en belemmeringen om te sporten zijn per levensfase, dit is ook af te lezen in de figuren hieronder. Ook is er daarnaast een percentage af te lezen wat het belangrijkste motief of de belangrijkste belemmering is in deze levensfase.



Figuur 5: Motieven per levensfase (Visser, 2019).



Figuur 6: Belemmeringen per levensfase (Visser, 2019).

Bijlage 2: Relatie tussen COM-B Model en interventiefunctie

Michie et al. (2014) hebben de relaties tussen de componenten van het COM-B Model en de interventiefuncties onderzocht. Deze verhoudingen worden hieronder in tabel 1 en 2 weergegeven. Een groen vlak betekent dat de interventiefunctie invloed heeft op de gedragscomponent.

Tabel 1: Verhoudingen tussen gedrag van COM-B Model één tot en met vijf en interventiefuncties (Michie et al., 2014).

Gedrag	1. Voorlichting	2. Overtuiging	3. Stimulering	4. Dwang	5. Training
Fysieke capaciteit					
Psychologische capaciteit					
Reflectieve motivatie					
Automatische motivatie					
Fysieke gelegenheid					
Sociale gelegenheid					

Tabel 2: Verhoudingen tussen gedrag van COM-B Model zes tot en met negen en interventiefuncties (Michie et al., 2014).

Gedrag	6. Beperking	7. Aanpassen omgeving	8. Modelling	9. Facilitering
Fysieke capaciteit				
Psychologische capaciteit				
Reflectieve motivatie				
Automatische motivatie				
Fysieke gelegenheid				
Sociale gelegenheid				

Bijlage 3. Operationaliseringstabel deelvraag 1

Begrip	Dimensies	Sub dimensies	Indicatoren	Stellingen
Gedragsverandering (BCW)	Capaciteit	Fysiek	- fysieke vaardigheden - lichaamskracht - uithoudingsvermogen	Als het gaat om de medewerkers van de HZ met als doel vitaler worden, geef aan welke stellingen belangrijk zijn van belangrijk naar minder belangrijk en onderbouw dit. Waar liggen de behoeften van de medewerkers? De stellingen worden tijdens de focusgroepen nog beter uitgelegd door middel van voorbeelden. De groep zou: - betere fysieke vaardigheden moeten hebben (conditie, lenigheid, uithoudingsvermogen, kracht, snelheid) - meer lichaamskracht moeten hebben
		Psychologisch	- kennis - mentale vaardigheden - mentale kracht	- meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl (meer inzicht in het belang van goede voeding) - betere mentale vaardigheden moeten hebben (verleidingen in de omgeving – kantine op de HZ)
	Gelegenheid	Fysiek	- tijd - middelen - prikkels - fysieke belemmeringen	- meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven (sporten of zelf koken) - meer prikkels moeten krijgen die ze

				aangespoort om gezonde keuzes te maken (geheugensteuntjes op computer)
		Sociaal	- sociale aanwijzingen - interpersoonlijke invloeden	- meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl (teambuilding)
	Motivatie	Reflectief	- voordelen (ideeën wat goed en slecht is) - bewust plannen	- meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen (elke dag wandelen) en betere plannen moeten ontwikkelen (doelen stellen)
		Automatisch	- wensen - behoeften - reflexieve reacties	- verlangens/behoeften hebben om gezonder te gaan leven

Begrip	Dimensies	Sub dimensies	Indicatoren	Vragen
Vitaliteit	Energie	Fysieke aspect	- energiek voelen - beweging, voeding, alcohol, roken, rust en slaap	- Wat doen jullie voor jezelf om je vitaal te houden?
		Mentale aspect	- afwezigheid van vermoeidheid - zelfvertrouwen - omgaan met afleiding en tegenslagen.	Doorvragen: en op het gebied van sport en bewegen?
	Motivatie	Mentaal	- intrinsieke en extrinsieke motivatie - prestaties - doelen stellen - balans tussen werk en privé	Doorvragen: welke activiteiten (sport en bewegen) zouden passen om medewerkers vitaler te maken?
		Sociaal	- behoeften en gevoelens van anderen - conflicthantering - samenwerken - support	
	Veerkracht		- omgaan met problemen - strategieën gebruiken - probleemoplossend vermogen	

Bijlage 4. Operationaliseringstabel deelvraag 2

Begrip	Dimensies	Sub dimensies	Indicatoren	Vragen
Duurzame inzetbaarheid (DI)	Vitaliteit (werk vitaal doen)	Energie	- energiek voelen - BRAVO	- Wat is vitaliteit in relatie tot DI volgens de HZ?
		Motivatie	- intrinsieke en extrinsieke motivatie - prestaties - balans tussen werk en privé - samenwerken	- Wat is volgens de HZ de invloed van vitaliteit op DI?
		Veerkracht	- omgaan met problemen - strategieën gebruiken - probleemoplossend vermogen	- Wat vindt de HZ op dit moment van de vitaliteit van de medewerkers gebaseerd op energie, motivatie en veerkracht? Doorvragen m.b.v. indicatoren → waar wordt dit op gebaseerd?
	Werkvermogen (werk aankunnen)	Fysiek	- werkstatus	- Worden er op dit moment al dingen gedaan aan vitaliteit op de HZ? Doorvragen m.b.v. indicatoren → in relatie tot sport en bewegen. - Welke opties heeft de HZ al bekken om de vitaliteit in relatie tot DI te bevorderen?
		Psychisch	- productiviteit	
		Sociaal	- verzuim - verloop	
	Employability (werk behouden)		- arbeidsmarkt mogelijkheden - eigen wil - ervaring	- Ik heb een aantal interventies vanuit het loket gezond leven beschreven. Dit zijn erkende interventie op het gebied van vitaliteit en DI. Wanneer u deze korte beschrijving bekijkt, welke van deze zou u als organisatie aanbieden voor medewerkers? - Wanneer een interventie geïmplementeerd zou worden, moeten daar bepaald eisen aan voldoen? Voorbeelden geven zoals: vrijwillige basis, als teams, bewezen erkend. - Zijn er nog beperkingen? Geld? - Zijn er verder nog problemen die zich voordoen? - Welke mogelijkheden ziet de HZ zelf om de vitaliteit in relatie tot DI te bevorderen? - Is er nog iets dat we niet besproken hebben maar volgens jou wel belangrijk is voor het onderzoek?

Bijlage 5. Transcript interview

Transcript	
Naam interviewer:	Sophie Kuiten (I)
Naam geïnterviewde:	Directeur Bedrijfsvoering (R)
Datum van het interview:	22 februari 2021
Tijdstip van het interview:	14:45
Duur van het interview:	38.06 minuten
Onderwerp:	Mogelijkheden op het gebied van verbeteren van vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid op de HZ.

I: Goedemiddag.

R: Hoi, goedemiddag.

I: Allereerst bedankt dat je op korte termijn tijd kon vrijmaken voor dit interview. Zoals ik al eerder in de mail had aangegeven gaat dit interview over de mogelijkheden tot het verbeteren van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ. Ook zoals eerder aangegeven zal dit gesproken worden opgenomen en zal alleen ik de informatie beheren en gebruiken. Vindt u dat nog steeds prima?

R: Ja helemaal goed hoor.

I: Het interview zal ongeveer een half uur duren. Af en toe zal ik wat aantekeningen maken tijdens het interview. Heeft u tot nu toe nog vragen?

R: Nee hoor, misschien wel even leuk als je je voorstelt waar je bijvoorbeeld woont en wat je als sport doet.

I: Ja was ik net van plan inderdaad. Nou mijn naam is Sophie Kuiten, vierdejaars Sportkunde student. Ik loop stage bij HZ Vitality. Ik woon in Oost-Souburg. Mijn hobby's zijn veel sporten en leuke dingen doen met vrienden, dus ja dat is natuurlijk nu niet echt mogelijk.

R: Wat doe je voor sport?

I: Ik doe korfballen en fitness.

R: En korfballen is ook helemaal stil dan?

I: Ja, ik mag alleen de hele kleine kindjes trainen geven.

R: Ja ja ja, met de categorie onder de 18 mag het nog wel.

I: Ja klopt inderdaad, ik doe dan kinderen van 6/7 dus dat mag gewoon. Gelukkig.

R: Ja snap ik, maar dat is niet alles natuurlijk.

I: Nee nee, je haalt er wel voldoening uit maar niet heel veel.

R: Nee dat snap ik.

I: Wil je nog wat weten?

R: Nee, ja Oost-Souburg ik ken het meer van erdoor heen hardlopen. Dat soort dingen doe ik dan.

I: Hardlopen, ook leuk. Ja dat doe ik nu dan, maar.

R: Ja je moet wat he.

I: Ja daarom. Eerst even wat algemene gegevens, dan leer ik jou natuurlijk ook een beetje kennen. Zou je wat over jezelf kunnen vertellen. Hoe lang je al bij de HZ werkt en wat bijvoorbeeld je functie is.

R: Tuurlijk. Ik ben directeur Bedrijfsvoering, ik ben 40 jaar. Ik werk nu 1 jaar en 22 dagen bij de HZ. Ik ben in februari vorig jaar gestart als directeur bedrijfsvoering. Als directeur bedrijfsvoering ben ik verantwoordelijk voor alle ondersteunende diensten aan het onderwijs en aan het onderzoek, dus van P&O tot financiën tot ICT, dienstonderwijs heel breed. Campusvoorzieningen, studentenvoorzieningen. Daarvoor werkte ik in het ziekenhuis, dat heb ik 3 jaar gedaan. Daar was ik leidinggevende van een aantal zorgafdelingen, poliklinieken in Goes. Ik woon ook in Goes. Ik heb 3 kinderen van 7, 5 en 3. Dus degene waar jij training aan geeft, heb ik hier ook rondlopen. Die doet hockeyen.

I: Oh ja leuk.

R: Dat mag dan ook nog, maar dat is dan ook in afgesloten vorm. Zelf doe ik veel hardlopen. Ik deed altijd wat meer sporten, maar ik heb een afgekeurde heup door artrose. Dus ik mag niet zoveel doen. Sporten zoals zwemmen en fietsen mag ik wel, maar zwemmen en fietsen vind ik niks aan dus dan doe ik maar hardlopen.

I: Oké, hardlopen wel op vast ondergrond lijkt me? Niet op het strand of zo?

R: Ik ben niet de meest verstandige persoon, dus ik doe ook trail running en crosswedstrijden heb ik ook nog gedaan. Dat doen ze nu ook virtueel. Dan loop je gewoon op een afgezet parcours en heb je eigen tijd en mag je bepalen wanneer je gaat. In een weekend mocht ik in Kortgene in een bos rondjes gaan rennen.

I: Oké, nou ook sportief dus mooi. Dat is belangrijk. We gaan het natuurlijk hebben over vitaliteit en daarom wil ik je nu een aantal vragen stellen betreffende het hoofdonderwerp. Zoals je wellicht weet is de belangrijkste factor voor succes van de HZ de vitale medewerkers. Het bevorderen van de vitaliteit is met het oog op de toekomst steeds belangrijker geworden en zeker in deze tijd. De openingsvraag luidt daarbij als volgt: Heeft de HZ eigenlijk een definitie voor vitaliteit?

R: Dat is een goede vraag. Die heb je niet kunnen vinden in de plannen?

I: Nee niet helemaal.

R: Dan denk ik als we het daar niet hebben opgeschreven, dat we ook geen algemene definitie hebben van wat de vitale medewerkers zijn. Dus dan ga je richting hoe legt iedereen het persoonlijk uit wat ze onder een vitale medewerker verstaan. Daar zal je ongetwijfeld wel wat raakvlakken vinden waar een algemene deler tussen zal zitten. Iemand die energiek is, om kan gaan met veranderingen, die stressbestendig is. Door een gezonde leefstijl en daar zullen

ongetwijfeld nog wel wat nuance verschillen tussen zitten, want wat ik vitaal vind en wat ik normaal vind dus vijf keer in de week hardlopen, een ander vindt dat waanzin. Dan maak je juist meer kapot dan wat je wil. Ik denk niet dat we dan een algemene definitie hebben, maar dat je het met name moet bepalen hoe iedereen het vervolgens voor zichzelf uitlegt, waarbij de HZ natuurlijk wel die energieke, enthousiaste, veranderingsbereide collega wil en zoekt.

I: Oké, dus de definitie die je dan eigenlijk nu omschrijft zie je die meer vanuit de HZ of vanuit je eigen oogpunt erop?

R: Ja een combi van beiden, want ik heb natuurlijk altijd een beetje twee petten op. Dus, hij is vanuit mezelf maar ik zou hem ook zo door kunnen vertalen als ze vragen wat vind je vanuit de HZ, dan zou ik zo met dezelfde definitie komen.

I: Ja precies.

R: En uiteindelijk raakt het heel veel elementen die je vervolgens natuurlijk terugziet binnen de HZ. Je werktevredenheid, je medewerkerstevredenheid. Denk ook uiteindelijk studententevredenheid, dat ga je er ook in terugzien. Het ziekteverzuim, maar dat is meestal een logische. Dat soort elementen zie ik daar ook in terugkomen.

I: Oké en als je dit ziet in relatie tot duurzame inzetbaarheid, het begrip vitaliteit dan.

R: Nou ik denk, er zit in ieder geval wat mij betreft een groot deel overlap in tussen die twee. Dan zou je eerst goed moeten benadrukken van wat versta je onder duurzame inzetbaarheid. Als je duurzame inzetbaarheid, in ieder geval mijn interpretatie daarbij is, is dat iemand voor langere termijn je taken en inzet kan blijven doen binnen je instelling. Ook binnen de bandbreedte wat iemand aan kan en die bandbreedte wordt wat mij betreft bepaald door hoe vitaal iemand is. En hoe goed iemand vervolgens met zijn eigen gezondheid omgaat, heeft denk ik ook effect op hoe je vervolgens ook je werkzaamheden kan verrichten. En ook op de langere termijn je werkzaamheden kan blijven verrichten, als je misschien wat ouder wordt is het misschien lastig om met snelheden mee te gaan die nu op ons afkomen. Want we hebben nu van de één op de andere dag een hele verandering meegemaakt, van met z'n allen fysiek les naar online. Ja daar gaat niet iedereen op dezelfde manier mee om. Ik denk dat vitaliteit daar ook wel een aandeel in speelt, net als een paar andere componenten, leeftijd heeft daar ook mee te maken. Digitale vaardigheden heeft daar ook mee te maken. Vitaliteit is voor mij dus wel een wezenlijk onderdeel daarvan.

I: Oké, nou goed om te horen. En als je nu ook over deze twee onderwerpen praat, weet je wat op dit moment een beetje wat de vitaliteit van de medewerkers is? En dan gebaseerd op wat je zei van dat ze energiek zijn en dat ze bijvoorbeeld kunnen omgaan veranderingen zoals de online lessen bijvoorbeeld. Ja, wat vind je daarvan?

R: Nou we hebben recent zo'n COVID-onderzoek gedaan, ik weet niet of je daar iets van hebt meegekregen.

I: Ja dat heb ik voorbij zien komen ja.

R: Dat ging over wat smaller medewerkerstevredenheid onderzoek. Daar krijg je natuurlijk een beeld bij naar voren hoe het gesteld is met de collega's. Dan zie je aan de ene kant dat mensen heel erg trots zijn op zichzelf over hoe wij met deze veranderingen zijn omgegaan, blij zijn hoe ze gefaciliteerd worden daarin. Wat er ook voor zorgt dat ze in enige mate gezond hun werk kunnen blijven verrichten, doordat ze goed ondersteund worden dat je niet Arbo technisch allemaal klachten aan het krijgen bent. Aan de andere kant zie je dat mensen een hele hoge werkdruk

ervaren. Dat heeft er mee te maken denk ik dat je heel plots in een verandering bent gekomen dat er echt een aanspraak gedaan wordt op andere vaardigheden, want ja digitaal samenwerken en digitaal lesgeven daar heb ik überhaupt, kan er niet veel van zeggen hoor, maar kan wel zeggen dat dat een hele andere dynamiek is. Hele andere skills vraagt van een docent, omdat je een ander energieniveau terugkrijgt. Normaal gesproken denk ik dat een docent het voornamelijk doet voor de interactie met de studenten en die interactie met studenten die is er nog wel alleen je zit tegen een scherm aan te praten en is iedereen er wel. Heeft iedereen z'n camera wel aan? Heb je die connectie nog? Dat is wel een wezenlijk onderdeel wat mensen nu en dat merk je ook terug in zo'n enquête wat mensen missen. Dus de zingeving en energie die je daarvan terugkrijgt, die heeft wel een klap opgelopen. Dus je ziet wel dat dat een impact heeft en dat daardoor werkplezier bij sommige mensen wel wat minder is. Als ik kijk naar de diensten, dan zie ik voornamelijk dat de wat oudere medewerkers er toch wat meer moeite mee hebben dan de jongere medewerkers. Dat die wat makkelijker, ja ik denk wel makkelijker, een weg weten te vinden in de verandering. Niet per se dat ze makkelijker omgaan met, dat ze voor zichzelf een makkelijker modus vinden dat het voor hun werkt. En ik merk dat de oudere medewerkers meer moeite mee hebben om een weg weten te vinden en wat je terugziet is dat veel mensen het sociale missen. Alle contactmomenten zijn heel erg gericht op inhoud. Want wij hebben nu een gesprek, dat gaat over een interview. Jij stelt mij vragen en ik geef daar antwoord op en daarna drukken we elkaar weg en dat is het. En normaal kom je elkaar nog tegen via een koffieautomaat of loop je is op een gang en tref je een collega, maar dat is nu allemaal niet. En dat is ook het plezier, voor mij heel erg, maar dat zie je ook bij collega's terug. Het plezier wat je vervolgens in je werk hebt. Dus je ziet wel dat de hele periode, de afgelopen periode, wel een negatief effect heeft gehad op het werkplezier wat mensen op dit moment ervaren. Daarom ook een negatief effect heeft op de stress en de druk en een positief effect heeft op de trots richting collega's, teams en de organisatie. De kunst is natuurlijk om ervoor te zorgen dat we dat negatieve effect zo goed mogelijk proberen weg te nemen. Sommige dingen kan je niet wegnemen he. En dat je ook rekening houdt met elkaar en elke keer wel zorgt dat de contactmomenten er zijn met elkaar. We gaan nu volgende week denk ik, of over twee weken een medewerkerstevredenheid onderzoek starten. Dus daar krijg je weer een breder beeld bij van hoe gaat het nu binnen teams.

I: En als je dit eigenlijk vergelijkt met voor corona? Vond je dat de medewerkers toen echt volgens jou vitaal waren of dacht je er zit niet een heel groot verschil tussen? Alleen door de online lessen bijvoorbeeld?

R: Dat vind ik een lastige, omdat mijn vergelijk met voor corona maar een maand was. Toen was ik nog heel erg overal kennis aan het maken met mensen en een beeld op te halen van wat doe je eigenlijk. Wat kan ik daarin betekenen? Wat je wel ziet, ik probeer voor mezelf even een vergelijk te maken. Zo zie ik niet zo zeer met de periode die ik heb meegemaakt en ook wat ik gehoord heb van andere mensen en wat ik nu zie en waar mensen in vastlopen. Verander bereidheid en verandervermogen, is dat ook belangrijk en versta je dat ook onder vitaliteit?

I: Veranderingsbereidheid zeker, want zoals je het eigenlijk al zegt als mensen niet bereid zijn om te veranderen is het ook moeilijker om iemand daar daadwerkelijk mee te helpen. Er moet dus wel een stukje bewustwording zijn. Vermogen ook natuurlijk, maar dat is natuurlijk eigenlijk ook meer een zaak vanuit de HZ op in te spelen en dat op te pakken.

R: Ja dat klopt, ja. Dat is deels wat ik nu zie, maar daarvoor was dat mensen binnen het onderwijs het soms lastig vinden om bestaande manieren te veranderen. Omdat mensen gewoon gewend zijn om op een bepaalde manier gewoon te werken. En ik vind en dat is persoonlijk, dat mag je opschrijven als persoonlijke mening, dat de werkdruk die is er en dat zie ik ook wel en dat merk ik ook wel, maar ik kom ook vanuit een andere bedrijfstak, vanuit de zorg, dat is niet te vergelijken met de werkdruk die er in het onderwijs is. Met alle faciliteiten en mogelijkheden die er ook zijn.

Dus mensen zijn ook wel ik zeg niet verwend, maar mensen zijn wel, ze worden goed gefaciliteerd als je het vergelijkt met andere bedrijfstakken. Er is veel meer mogelijk en dat is ook heel plezierig, want dan kan je ook veel doen met elkaar. Maar je moet er wel realistisch in blijven. Dus of medewerkers vitaal zijn of vitaler waren voor de corona dan nu. Ik denk het wel, ik denk wel met name die afstand die mensen nu ervaren echt wel een negatief effect heeft op de vitaliteit van onze medewerkers. En dat de afstand ervoor zorgt dat je minder goed of minder direct kan faciliteren.

I: Ja dat is begrijpelijk, dat is lastig om dat voor elkaar te krijgen zeg maar.

R: Ja.

I: En als je, wat je vertelt dat je het negatieve wil weghalen. Zijn er eigenlijk op dit moment al dingen op de HZ gedaan waardoor ze dat negatieve stuk willen weghalen?

R: Ja, we hebben vorig jaar, vorig studiejaar een vitaliteitsweek gehad. Die komt er natuurlijk weer aan. Daar ga je meer aandacht geven aan het thema. Maar je wil er eigenlijk voor zorgen dat het niet een week is dat je dat thema aandacht geeft, maar meer een doorlopend onderwerp van gesprek is met elkaar. Met HZ Sport met Kevin van Iersel proberen we ook invulling te geven aan bijvoorbeeld dat mensen online yoga kunnen doen. Dus eigenlijk de dingen die je al deed op de HZ, maar dan in een online les aanbieden. Dat kan ook meer wat mij betreft, dat mag ook meer met online sporten, er komt een Strava challenge aan, stappenteller het Ommetje van de Hersenstichting is dat geloof ik. We zouden wat mij betreft meer kunnen doen met voeding bijvoorbeeld. Dat je mensen daar ook in opvoedt, nou ja opvoedt klinkt ook heel lerend maar meer bewust maakt van wat voeding kan doen in positieve maar ook in negatieve zin. Dat je daar ook bewust keuzes in kan maken, die ook het effect hebben van hoe je erbij zit.

I: En merk je dan ook dat daar bijvoorbeeld draagvlak voor is? Voor een workshop over voeding bijvoorbeeld?

R: Ja een workshop over voeding denk ik wel, net zoals yoga dat het niet heel groots werd aangekondigd en toen waren er ineens al 35 tot 40 inschrijvingen begreep ik. Toen hadden we het nog niet eens groot aangekondigd en dan zie je wel dat mensen het doen en het willen proberen, ook omdat het anders is. In een andere setting, andere dingen doen is ook wel eens lekker. Ik heb wel het idee dat steeds meer mensen openstaan voor dit soort dingen nu juist in de tijd dat je meer thuis bent. Dus ook zo'n voedingsworkshop, ik denk het wel. Ik denk dat mensen dat echt wel leuk vinden en kijk we hebben natuurlijk best wel wat medewerkers, een forse groep van 500 medewerkers bijna. Ze hoeven ook niet alle 500 wat mij betreft mee te doen, al doen er 30 mee. Als die 30 vervolgens in een team sessie zeggen, nou had ik gisteravond toch een leuke voedingsworkshop en daar heb ik wat dingen opgestoken en die zegt dat tegen vijf man en twee denken vervolgens, oh ja dat is wel wat voor mij en die doen de volgende keer weer mee dat vind ik het ook prima. Het hoeft niet dat meteen iedereen aansluit, het kan ook heel klein zijn. Het is ook gewoon een kwestie van bij mensen een zaadje planten van die bewustwording. En er zijn ook heel veel mensen bewust bij, bij Sportkunde. Ik ken er ook een aantal mensen, docenten van. Er lopen er nogal wat tussen die bewust bezig zijn en dat ook vervolgens, Anton Engels die ken je waarschijnlijk ook wel.

I: Ja.

R: Die zegt ook tegen ons de voorzitter van het college van bestuur, dat bewegen wat jij doet dat ene half uurtje in de week hardlopen dat is hem ook niet. Je moet wat vaker gedurende dag bewegen en wat meer scharrelen of sprokkelen hoe ze dat ook benoemen. Er zijn ook best wat

collega's die er bewust mee bezig zijn, maar je moet ze wel een podium geven. Ik denk dat we daarin nog meer kunnen doen en daar wil ik ook meer in doen en daar heb ik ook de collega's voor uitgenodigd. We hebben een groepje, daar zit Kevin van Iersel in en daar zitten collega's van HZ Cult. Dat je gewoon meer ontmoetingen gaat creëren die losstaan van de inhoud en dat je de sociale en in die interactie die ook zo belangrijk is die we allemaal missen, dat je dat ook gaat terugbrengen. Dat je dat dan weer kan koppelen aan vitaliteit bijvoorbeeld door samen te sporten op afstand of een kookworkshop te volgen. Samen een sessie doen over gezond leven of wat dan ook of gezonde keuzes maken. Dan koppel je het in ieder geval aan iets anders, maar je wil in ieder geval dat sociale bij pakken. Dat mensen dat met name als driver eraan toe kan voegen, dat het een extra verleiding is om nog mee te doen. Maar we kunnen daar nog veel meer in, we moeten daar ook nog veel meer in. Daar heb ik ook al een aantal keer aandacht voor gevraagd.

I: De activiteiten die je net vertelde organiseer je eigenlijk wel met het oog op vitaliteit, maar eigenlijk ook wel sociaal-maatschappelijk voor de medewerkers dat ze elkaar weer ontmoeten en zien, ook online dus?

R: Nou ja sociaal-maatschappelijk klinkt dan alsof het verplicht is voor mij, maar het is echt met de bedoeling om ook de binding met de werknemer te houden. Net als dat ze trots zijn op elkaar en op het team, maar ik vind ook de trots op de HZ als organisatie hoe wij dingen doen. Het is een hele mooie organisatie en door aandacht te geven aan vitaliteit als werkgever, is dat misschien ook iets waar mensen trots op zijn.

I: Ja precies, dat is belangrijk.

R: Het is ook een belangrijke pijler aan het worden en misschien wordt die alleen nog maar belangrijker van hoe goed ga je als werkgever om met de vitaliteit van de medewerkers. Hoe heb je er oog voor? Hoe geef je er invulling aan? En dat kan op de toekomst, redenen gaan zijn waarom mensen wel of niet kiezen om voor een bepaalde organisatie te kiezen.

I: Dat zou zomaar kunnen, als investeren in duurzaam inzetbaar personeel is dat zeker bevorderend. Ik heb een aantal interventie beschreven vanuit het loket gezond leven. Dit zijn erkende interventies op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Wanneer u deze korte beschrijvingen zo bekijkt, welke van deze zou jij dan als organisatie aanbieden voor de medewerkers?

R: Ja.

I: En de laatste. En dan eigenlijk puur ter oriëntatie, waar denk je dat bijvoorbeeld de behoefte ligt? Of welke zou jij als organisatie zijnde aanbieden voor de medewerkers?

R: Wat ik altijd een lastige vind, is dat je moet oppassen dat je mensen, want ik lees hier dat het is voor de mensen met overgewicht en obesitas. Als werkgever is dat best wel een grens die je over kan gaan, zeker in de beleving van medewerkers, als je iemand gaat aanspreken op gewicht. Ik heb dat zelf als leidinggevende ook nog nooit gedaan terwijl je soms echt wel het gevoel hebt dat iemand vaak ziek is, dat er een oorzaak kan zitten in iemands leefpatroon of eetpatroon of wat dan ook. En tuurlijk probeer je iemand in een gesprek een beetje te verleiden om daar ook eens over na te gaan denken, maar om dat zomaar tegen iemand te zeggen is dat een lastige. We hebben het eerder ook wel eens gehad over met het groepje waar ik net over sprak, waar we de activiteiten met elkaar delen is dat je moet oppassen dat je mensen niet gedwongen moeten worden om te sporten omdat wij vinden dat ze te dik zijn of omdat ze ongezond zijn. Dat is ook niet de intentie, maar je moet toch oppassen. En als ik die laatste lees, die Fitcoach, mij spreekt dat heel erg aan over leefstijl en voeding en dat soort dingen. Eén, ik doe het al maar misschien

kan ik een aantal dingen veel beter doen dus dit vind ik wel interessant. Maar een collega bijvoorbeeld, die om vijf uur half 6 z'n scherm uitzet en een zak chips pakt die denkt waar bemoeien ze zich mee, laat me lekker mijn eigen ding doen. En die zijn nog niet eens op het niveau dat ze hiermee bezig zijn. Het is ook een beetje afhankelijk van, hoe actief zijn mensen al en is dit iets voor hun. En wat je natuurlijk probeert te doen bij een interventie is dat je eerst is gaat acteren op dat basisniveau en dat je iets kiest wat mensen het meest aanspreekt. Als je zegt, we willen hier gewoon structureel meer aandacht aan gaan besteden dat je dan vervolgens wel iets kiest wat voor een zo breed mogelijke doelgroep is.

I: Ja vandaar dat ik ook de focusgroep wil uitvoeren om erachter te komen waar zo groot mogelijk draagvlak voor is en waar de meeste mensen iets meer willen doen. Dus dat het laagdrempelig is op vrijwillige basis?

R: Dat in ieder geval. Vrijwillig en laagdrempelig inderdaad, dat je op een instapniveau begint. Dat je niet begint met we gaan macro's tellen en kijken hoeveel eiwitten je binnenkrijgt en dat koppelen aan je beweegpatroon. Dat is voor een aantal mensen binnen de HZ, dat zijn er misschien op een handje te tellen, die zijn daar mee bezig. Die zitten waarschijnlijk allemaal bij Sportkunde en de rest vindt dat allemaal heel erg ver van hun straatje. Dus die zullen daar nooit toe verleid worden of misschien een keertje kijken en dan van, wacht even dit gaat veel te rap en die haken dan af. En als je dan die eerste interventie, zo'n kookworkshop en mensen meer bewust maakt eigenlijk vanuit voedingsbereiding zonder dat je iets zegt over hun welzijn of hun vitaliteit, maar gewoon zegt van gezond eten en gezonde keuzes is belangrijk. Het is ook veel in de media natuurlijk. Wellicht kunnen wij er iets in doen in de kookworkshop.

I: Ja precies, dus wel een beetje praktijkgericht kennis opdoen?

R: Ja ik ben heel erg voorstander van dat je mensen ergens toe wil verleiden of erover na wil laten denken en vooral zelf aan de slag laat. Dan werkt het volgens mij ook veel beter dan wanneer je een presentatie geeft en dan zit ik te luisteren wat jij mij in een half uur gaat uitleggen van dat je van die voedselvervangers gaat doen. Dat ziet iedereen ook al in de media.

I: Ja precies, dat is wel interessant.

R: Iedereen ziet natuurlijk bij die verschillende televisieprogramma's en sommige gaan over gezondheid. Iedereen weet wel dat je gezondere keuzes kan maken. Iedereen weet dat je meer moet bewegen. Iedereen weet dat je goed moet drinken en dat soort zaken. Om dat te gaan doen is wel een stap. En als je het van de één op de andere dag wil gaan omgooien, dan lukt het mensen meestal niet en dan vallen ze weer terug. Dus hoe ga je ervoor zorgen dat mensen meer gaan proberen en doen en uitbouwen. Volgens mij ga je dat alleen maar bereiken als je in een vorm van begeleiding het zelf gaan doen. Dus in de praktijk gaan toepassen binnen een eigen situatie. Als wij dan als werkgever een rol in kunnen spelen, voor mensen die dat interessant en belangrijk vinden dan snijdt het wat mij betreft aan twee kanten. De medewerker kan de verandering misschien wel beter vasthouden en als het effect heeft, hebben wij er ook profijt van en hebben we als het goed is een vitalere medewerker die ook qua duurzame inzetbaarheid, maar ook ziekteverzuim en qua energie en enthousiasme voor langere termijn verbonden is aan de werkgever. Plus als werkgever heb je er ook wat aan op moment dat je dit goed neer zet, dat je op langere termijn een aantrekkelijke werkgever wordt.

I: Ja, maar denk je niet dat als die kennis er was geweest waar we het net over hadden, je zegt dat die er eigenlijk is, dat mensen niet automatisch al bijvoorbeeld gezondere keuzes zouden gaan maken? Hebben ze wat jou betreft handvatten nodig?

R: Ja ik weet niet, ik vind dat een hele lastige. Als je het aan mij vraagt denk ik ja. Ik heb het ook gezien en ik at vroeger ook niet al te gezond. Tenminste toen ik jouw leeftijd was, voetbalde ik heel veel dus toen kon ik zakjes chips eten en friet eten. Maar toen ik wat minder ging voetballen, maar toen deed ik wel hetzelfde eten en dat ging niet helemaal goed zeg maar. Dus ik heb ook keuzes moeten maken door meer bewegen en anders te gaan eten. Ik ben ook wel gaan inzien en gaan doen, maar ik zie ook heel veel mensen om mij heen rond mijn leeftijd die dat niet doen. Maar die zien dezelfde informatie als ik en ik kan me niet voorstellen, als je het daar wel eens over hebt met elkaar dat ze zeggen van het is wel lastig en wat ik jou zie doen. Of zo vaak sporten zie ik niet gebeuren want ik heb het zo druk. Ik heb ook zo'n drukke baan en 3 kinderen, maar het is gewoon een kwestie van kleine stapjes zetten. Ik ben ook niet van de één op de andere dag heel veel gaan hardlopen en heel m'n voeding op de schop te gooien. Dat zijn ook elke keer weer kleine stapjes geweest en dan ben ik ook wel eens een paar keer teruggevallen. Dat ik ook eens voor de spiegel keek van dat gaat toch niet helemaal de goede kant op. Dus ik vind het ook lastig om het voor een ander in te vullen, maar ik zie wel maar dat is ook als je gewoon om je heen kijkt in de maatschappij dat mensen het heel lastig vinden om ondanks al die informatie en al die waarschuwingen die er zijn om toch de goede keuzes te maken. En daarin vast te blijven houden, niet een dieet van 3 maanden en dan weer terugvallen. Of ergens aan beginnen, super enthousiast sporten en dan zo enthousiast dat je geblesseerd raakt en denkt dat sporten niks voor jou is en er daarom mee stoppen. Er zit meer in het begeleiden en opvoeden en als werkgever kan je daar ook een taak naar je toe trekken. Tot nu toe doen wij dat beperkt. We doen wat sporten met Sportkunde studenten, nu even niet natuurlijk maar dat zijn ook maar kleine groepen mensen waarbij we met name ons richten op de mensen die zichzelf aanmelden en die motivatie hebben. Maar hoe ga je nou die groep bereiken die minder gemotiveerd zijn?

I: Ja snap ik. Ik begeleid nu ook iemand inderdaad mensen die dachten van oh ja het Vitality Center is weer open dus ik kan weer. Maar dat is eigenlijk niet echt de bedoeling. Nog even heel kort, zijn er bijvoorbeeld beperkingen of randvoorwaardelijke punten zoals geld bijvoorbeeld waaraan gedacht moet worden? Wat echt een belangrijk punt is als je zoiets wil gaan organiseren.

R: Ja budget is natuurlijk altijd wel iets waar je goed over na moet denken. Met name, iets kan geld kosten maar uiteindelijk staan er ook opbrengsten tegenover. En soms zijn die opbrengsten financieel, omdat je misschien minder ziekteverzuim hebt omdat je minder vervangingskosten hebt en beter inzet van je personeel. Maar ook heel veel verdiensten waarvan inzet op vitaliteit kan ook zijn dat mensen zich gezonder voelen of dat mensen meer tevreden zijn over hun werkzaamheden of over hun werkgever dus dat is niet in financiën uit te drukken. De kunst is op het moment dat je budget nodig hebt voor zoiets, proberen zo SMART mogelijk te formuleren wat het vervolgens oplevert. En financiën zijn er wel, die zijn beperkt. Zoals ze overal beperkt zijn. Het is niet dat wij overal een deur opentrekken en dat er bakken met geld naar binnen komen. Er is genoeg geld, maar wij moeten ook nog steeds keuzes maken waar geven we ons geld aan uit. Ik geef veel liever geld hier aan uit dan dat ik dat aan het begeleiden van een zieke medewerker geef. Als we hier een soort van preventie werk kunnen doen, waardoor mensen minder uitvallen, minder langdurig uitvallen met burn-out klachten of wat dan ook dan kan je het vervolgens op die manier terugverdienen.

I: Het is in ieder geval al een goede eerste stap dat mensen en jij inzien dat het natuurlijk als een investering werkt en niet alleen als kostenpost. Preventie is daarbij enorm belangrijk.

R: En je hebt misschien, maar dan moet je daar handig gebruik van maken. ZLM die verzekeringsmaatschappij ken je in Goes?

I: Ja.

R: Het is de beste werkgever van Nederland geweest een paar keer. Dat doen ze door heel veel dingen te doen, maar ook het investeren van vitaliteit. En die zei tegen mij van ik zou ook wel de beste werkgever van Nederland willen worden. Nou moet dat niet een doelstelling op zich zijn, maar wat die natuurlijk eigenlijk zegt is dat hij wil dat mensen graag voor de HZ gaan werken. Ook omdat we in de arbeidsmarkt krapte gaan komen in de regio van Zeeland. En dan is het fijn als je een streepje voor hebt voor mensen die opzoek zijn naar een baan of dat ze een twijfel hebben of dit nu hun werk is of dat ze het beter ergens anders kunnen zoeken. En als dat kan doordat je voor een deel investeert in vitaliteit en in duurzame inzetbaarheid en daar dingen in faciliteert voor medewerkers heb je op die manier er ook je voordeel van. Dus dat is misschien ook wel een haakje waar je iets aan kan ophangen, dat wij een toekomst bestendige werkgever willen zijn. Voor de langere termijn een aantrekkelijke werkgever en ik weet niet of daar literatuur voor is, maar wat we net zeiden tegen elkaar dat het een belangrijke pijler gaat worden als goed werkgeverschap ben ik eigenlijk wel van overtuigd. En nu is dat denk ik nog onderbelicht, maar heel veel bedrijven doen er al best wat in. Bij de Rabobank deden ze het ook, daar heb ik ook even gewerkt. In het ziekenhuis probeerden we er ook wel wat in te doen. En iedere tak doet daar iets in, maar het echt als een uniek selling point als werkgever gebruiken, zie je nog weinig. Maar ik denk dat dat het wel voor de toekomst een deel zal zijn om een aantrekkelijk werkgever te zijn en te blijven.

I: Ja dat denk ik ook. Ik denk dat er een mooie slag te slaan is. Is er eigenlijk nog iets wat we nog niet besproken hebben maar wat volgens jou wel belangrijk is in bijvoorbeeld een aanbod of waar ik echt aan moet denken zoals je zegt op een laagdrempelige manier, praktijkgericht of andere zaken misschien wellicht?

R: Ja laagdrempelig, praktijkgericht inderdaad, vrije keuze. Dat mensen zelf de keuze hebben om mee te doen. Je moet met name gebruik maken van de mensen die enthousiast zijn en die dan vervolgens zorgen voor de verdere verspreiding van het goede woord, dat dat weer bij andere mensen terecht komt en dat zij ook enthousiast worden. Dus het is belangrijk om zo'n effect te creëren. Ik denk dat als je zo'n methode ook hierop kan loslaten, dat je gewoon mensen weet te verleiden en dat zullen niet altijd de voorlopers zijn. Ook afhankelijk van het onderwerp. En dat je dan elke keer weer van mond-tot-mondreclame zonder dat je mensen moet gaan dwingen of er heel veel communicatie op moet loslaten om mensen maar te verleiden. Maar dat je het op die manier zou kunnen bewerkstelligen, dat zou een goede methode zijn natuurlijk.

I: Of dat je iets van een teambuilding activiteit doet, als je een team hebt waarbij je voor de helft hele gemotiveerde en fitte medewerkers hebt en voor de helft juist de mensen die erachter lopen. Zo kun je elkaar misschien motiveren dan en ontstaat er een betere band in het team.

R: Ja dat is een leuke gedachte, want HZ Cult heeft nu een keuzemenu waar opleidingen gebruik van kunnen maken voor SLC-uren.

I: Ja klopt ja.

R: Je zou vanuit HZ Vitality, zou je ook een keuzemenu kunnen doen want elke afdeling heeft een activiteiten van je gaat met collega's met de solex op de polder rijden en daarna BBQ'en met z'n allen en dan heb je een teambuilding activiteit. Je zou er ook over na kunnen denken dat HZ Vitality ook een soort van keuzemenu aanbiedt. Als jullie is een teambuilding activiteit willen doen, wij hebben daar ook wel eens over nagedacht in samenwerking met wat externe partijen. Dit zijn vijf keuze activiteiten die aan de ene kant teambuilding zijn, maar aan de andere kant gericht is op vitaliteit. Dat je mensen ook helpt in het denkproces, anders blijven ze met een solex in de polder rijden of laser gamen of in een escape room kruipen. En dat is ook leuk, maar misschien kan je daar ook een verdieping in aan brengen. Maar dan moet je mensen ook helpen in dat denkproces. Het zit wat mij betreft heel erg in het helpen, verleiden en begeleiden van mensen. Ik denk dat wij

als werkgever juist die andere stap moeten maken door daar meer in mee te nemen, aan de hand te nemen op het moment dat mensen dat lastig vinden.

I: Ja precies. Over een keuzemenu vind ik wel interessant wat je net vertelde, daar ga ik zeker over nadenken. Ik heb wel hele heldere dingen gehoord waar ik zeker mee aan de slag kan.

R: Ja.

I: Dat was eigenlijk ook mijn laatste vraag en het is ook alweer tijd dus. In ieder geval hartstikke bedankt voor je tijd en goede input.

R: Ja geen probleem. Jij had nog een mailtje gestuurd toch? Met een aanmeldformulier voor die focusgroepen?

I: Ja als jullie daar interesse in hebben natuurlijk om een beetje te sparren door middel van stellingen met verschillende medewerkers over wat zij graag in het aanbod willen zien.

R: Ja is goed. Dat ga ik wel invullen. Maar dan moet ik hem printen want ik moest het op papier invullen toch?

I: Snap ik, ja klopt. Ik heb er ook één met OLC en SLC enzovoort. Dat kan natuurlijk ook, maar ik had met Kevin afgesproken om het management apart te ondervragen. Maar moet even kijken of daar ook interesse vanuit is en tijd natuurlijk ook. Anders zou je eventueel ook kunnen aansluiten bij een andere focusgroep.

R: Ja prima, lijkt me ook goed.

I: Ik laat anders nog wel even weten wat die data zijn, volgens mij volgende week 1 en 2 maart. Dus ik laat het wel even weten.

R: Oké.

I: Nou hartstikke bedankt!

R: Graag gedaan, is goed.

I: En fijne middag nog.

R: Jij ook en als er nog iets is laat maar weten.

I: Zal ik doen. Dag.

R: Doei.

Bijlage 6. Toestemmingsformulier focusgroepen



Toestemmingsformulier

Deelname focusgroepen "Onderzoek naar een vernieuwend aanbod"

Na invulling kunt u dit formulier naar de onderzoeker sturen. Dit kan via de mail naar kuit0004@hz.nl

- Ik weet dat meedoen vrijwillig is. Ook weet ik dat ik op ieder moment kan beslissen om toch niet mee te doen of te stoppen met het onderzoek.
- Ik geef toestemming voor het verzamelen en gebruiken van mijn gegevens op de manier en voor de doelen die in de mail staan. Ik weet dat de gegevens vertrouwelijk zullen worden behandeld en dat resultaten van het onderzoek niet aan derden verstrekt zullen worden.
- Ik begrijp dat videomateriaal of bewerking daarvan uitsluitend voor analyse zal worden gebruikt. Ik ben me ervan bewust dat in geen enkele publicatie over dit onderzoek informatie zal worden verstrekt die tot mijn persoon is terug te voeren. De videobestanden worden na afloop van het onderzoek gewist.
- Ik zal de antwoorden van andere deelnemers op een vertrouwelijk manier behandelen.
- Ik wil meedoen aan dit onderzoek.

Naam deelnemer: _____

Datum: ____: ____: ____

Handtekening deelnemer: _____

In te vullen door uitvoerende onderzoeker

Ik verklaar dat ik deze deelnemer volledig heb geïnformeerd over het genoemde onderzoek. Ik ben bereid om nog opkomende vragen over het onderzoek naar vermogen te beantwoorden. Als er tijdens het onderzoek informatie bekend wordt die de toestemming van de deelnemer zou kunnen beïnvloeden, dan breng ik hem/haar daarvan tijdig op de hoogte.

Naam onderzoeker: Sophie Kuiten

Handtekening onderzoeker: 

Bijlage 7. Transcript focusgroep OLC

Transcript	
Naam interviewer:	Sophie Kuiten (SK)
Aanwezigen:	Respondent (R1), Respondent (R2), Respondent (R3), Respondent (R4), Respondent (R5)
Datum van het interview:	1 maart 2021
Tijdstip van het interview:	16:00
Duur van het interview:	1 uur en 6 minuten
Onderwerp:	Inzicht krijgen in wat de medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het vitaliteitsaanbod van HZ Vitality.

SK: Hoi allemaal. Welkom.

R2: Goedemiddag.

R3: Hoi.

R4: Hey hoi.

R1: Hoi goedemiddag.

SK: Allereerst super bedankt dat jullie bereid zijn om jullie mening te geven over het onderzoek wat ik op dit moment doe. Helaas heeft er één iemand op het laatste moment afgezegd, maar dit gaat ook prima lukken zo. Zoals ik eerder in de mail had aangegeven, moet er een toestemmingsformulier ingevuld worden zodat het opgenomen mag worden en niet verder aan derden verstrekt zal worden. Ook worden jullie namen niet gebruikt in het onderzoek. Voor degene die er later bij gekomen zijn, is het ook goed als ik nu jullie toestemming krijg? Dus is het voor iedereen prima dat ik het opneem?

R3: Ik ben akkoord met de opname, ik zeg het nog eventjes.

R1: Ik ben ook akkoord.

R2: Ik ook.

R4: En ik ben akkoord met de opname.

R5: Prima, ik ook.

SK: Super, dan zal ik even mijn scherm delen. Zien jullie mijn scherm?

R3: Ja.

R5: Ja.

SK: Ik zal heel even wat kort vertellen over mijn onderzoek waarop ik de stellingen gebaseerd heb, die ik in deze focusgroep ga behandelen. Ik zal mezelf ook heel even kort voorstellen. Ik ben Sophie Kuiten, ik ben vierdejaars Sportkunde student en ik loop op dit moment stage bij HZ Vitality. Verder doe ik ook veel aan sport en vind ik gezonde voeding interessant. Het doel van mijn

onderzoek en project is eigenlijk om een nieuw aanbod te ontwerpen voor jullie, voor alle medewerkers van de HZ. Dit ga ik doen door focusgroepen te houden onder eigenlijk heel de organisatie, om de wensen en behoeften in kaart te brengen. Dit ga ik met het management doen, opleidingscoördinatoren, studieloopbaancoaches en werknemers van ondersteunend personeel en diensten. En na deze focusgroepen weet ik eigenlijk wat jullie als medewerkers in het aanbod terug willen zien en op welke factoren van het gedragsveranderingswiel, waar ik het zo over ga hebben de behoefte van de werknemers ligt. Hier is die. Dit is het Behaviour Change Wheel. Een aanbod maken is natuurlijk superleuk, maar het is wel met een achterliggend doel dat de medewerkers van de HZ fitter zullen worden, vitaler en uiteindelijk duurzaam inzetbaar. Dit ga ik onderzoeken aan de hand van dit model. De stellingen die ik ga behandelen, die zijn gekoppeld aan dit model. Uiteindelijk komen uit de rode cirkel interventiefuncties en door al die resultaten van de focusgroepen samen te pakken ga ik kijken op welke de behoefte ligt.

Ik ga jullie heel even vertellen hoe het in zijn werk gaat. Want op de volgende slide zoals je net zag, staan een vijftal stellingen. Je mag deze zometeen lezen, ik zal ze ook even wat meer verklaren. Denk voor jezelf na welke stellingen jij het belangrijkste vindt, denk vanuit je eigen oogpunt maar ook als OLC zijnde vanuit meerdere medewerkers binnen je afdeling. Belangrijk is het om ze te ranken van één tot en met vijf en vertel voornamelijk waarom je deze stelling zo belangrijk vindt.

R3: Is dat één of is dat vijf?

SK: Dat is dan één welke je het belangrijkste vindt, maar je mag ze ook gewoon verklaren door middel van de zinnen die daar staan. Hebben jullie verder nog vragen?

R2: Let's do this!

SK: Ik zie jullie niet dus ik denk dat jullie nee schudden.

R2: Oh je ziet ons niet, ja zeker klaar. Leuk model trouwens.

R1: Ja helemaal klaar.

R2: Ik zal af en toe terugpraten.

R3: Als je presenteert ben je het zicht kwijt.

SK: Dit zijn de eerste vijf stellingen. Ik zal ze even verklaren, want ze zijn een beetje vaag. De medewerkers van de HZ zouden betere fysieke vaardigheden moeten hebben. Denk dan echt aangericht op bewegen, prestaties leveren. CLUKS kennen jullie wellicht niet, maar dit staat voor conditie, lenigheid, uithoudingsvermogen, kracht en snelheid. De tweede is, de medewerkers van de HZ zouden meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl. Denk dan aan meer inzicht in het belang van gezonde voeding of het nut van bewegen. Is die kennis er eigenlijk wel of is die kennis er niet waardoor ze er weinig mee kunnen doen? De derde, meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven. Dat gaat voornamelijk om eigenlijk tijd hebben om te gaan sporten of zelf te gaan koken. De vierde gaat over meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl. Denk dan bijvoorbeeld aan een teambuilding activiteit. Als iedereen in je team meedoet, ben je zelf ook gemotiveerd om deel te nemen. De laatste, meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen. Die is voornamelijk op jezelf gericht, dat je een reminder stelt dat je bijvoorbeeld elke dag gaat wandelen. Als je deze vijf stellingen nu zo ziet, denk er is over na welke stellingen je belangrijk vindt vanuit je eigen oogpunt natuurlijk ook, maar voornamelijk vanuit de HZ zelf?

R1: Sophie betekent dat dat we eigenlijk twee keer moeten ranken? 1 keer voor onszelf en 1 keer vanuit ons team? Of wil je dat je het gelijk voor onszelf als voor het team doen.

SK: Dat is een goede vraag. Beredeneer het voornamelijk vanuit het team, zodat je ook weet dat er meer draagvlak is. Jouw keuze moet natuurlijk ook onderbouwd worden, maar die zal hoogstwaarschijnlijk hetzelfde zijn. Als het inderdaad anders is mag je twee keer ranken, maar voor mij is voornamelijk het belangrijkste dat je onderbouwd waarom je een bepaalde stelling belangrijk vindt.

R1: Oké.

R3: Ik vind het zelf nog wel lastig want ik ben een sportieve freak zeg maar, maar dat geldt niet per definitie voor de rest van mijn team. Mijn behoefte is niet helemaal representatief voor de rest van mijn team zeg maar. Dat is wel lastig om op die manier ernaar te kijken.

SK: Ja dat snap ik, alleen als jij natuurlijk al sportief bent dan zou je natuurlijk graag mee willen doen, dus dan zou je kunnen bedenken vier lijkt me interessant want dan kan je met je team aan je leefstijl werken.

R2: Ik zit in een team met veel mensen die sporten en die ook sport minded zijn. Die zijn ook heel goed in staat om elkaar daar gek in te maken. Positief, dus voor mij is stelling vier mensen om je heen die bezig zijn met hun leefstijl, dat is wel echt iets waar je elkaar in kan meenemen. Zo fanatiek als onze club met die Ommetjes app, dat wil je echt niet weten. Het is serieus een agendapunt morgen. We hebben een nieuwe medewerker, die is vandaag begonnen dus iedereen weer nul en daar gaan we het morgen uitgebreid over hebben in ons team.

R1: Oh dat is wel een goede trouwens, want wij hebben ook een nieuwe medewerker en dat is voor mij een hele goede gelegenheid om te zeggen; nee jongens het is oneerlijk, we beginnen opnieuw.

R2: Ja die bungelt dan een beetje achteraan.

R1: Ik ben uit de top drie geduiveld. Maar even serieus, zowel vanuit mijzelf als vanuit HZ geredeneerd neig ik ook om vier het belangrijkste te vinden. Zeker als je hem zo interpreteert zoals R2 net aangaf. Meer mensen om je heen hebben spitste jij net even toe, aan HZ zou je eigenlijk een community moeten creëren voor mensen die bezig zijn met hun leefstijl. Ik denk dat dat heel erg helpt en dat zie ik dus ook gebeuren bij Ommetje. Mensen worden daar echt fanatiek van en trekken elkaar op die manier ook mee. Ik merk ook bij mezelf dat dat werkt. Op de een of andere manier werkt competitie verhogend. Nummer drie zou mijn tweede stelling zijn, meer tijd moeten hebben om te gaan sporten. Tijd maak je natuurlijk ook, maar voor mezelf is het wel echt een issue. Ik moet tijd maken om te sporten en vanaf de tweede lockdown in oktober heb ik het wat hoger op mijn prioriteitenlijstje gezet en dat werkt goed of redelijk goed. Hoe meer HZ dat kan doen door te faciliteren, hoe beter het is. Ook voor mensen bij mij in het team, dus echt stimuleren dat je in je lunchpauze naar de overkant gaat voor een training of dat je met elkaar een ommetje gaat doen. Op de een of andere manier een cultuur creëren dat het oké is om elf uur als je 's ochtends geen les hoeft te geven, die tijd pakt om te gaan sporten en dan dus even niet op kantoor bent. Ik zou zelf die tijd niet makkelijk nemen, maar dat zou wel helpen. Ik ga ervanuit dat iedereen gewoon 40 uur blijft werken, maar misschien wat anders verdeeld. Maar dat je niet nog om acht uur 's avonds nog hoeft te gaan sporten, want dat werkt niet meer. Twee vind ik zelf niet zo relevant, want wij zijn allemaal bijna allemaal hoger opgeleid en ik denk dat we allemaal genoeg weten en er zijn alleen andere factoren. En fysieke vaardigheden, tenzij je werkt bij Sportkunde of

andere opleidingen maakt het mij niet uit of iemand heel snel kan rennen of heel veel kracht heeft. Dit is voor mij de stellingen die wij belangrijk vinden vanuit de PABO uit.

SK: En als ik even een vraag mag stellen over vier, je wil een leefstijl community maken wil je dan eigenlijk iedereen die bezig wil zijn met zijn leefstijl erin betrekken of wil je er eigenlijk voor zorgen dat je door middel van teambuilding dat ook de niet-gemotiveerde medewerkers mee willen doen?

R1: Beide denk ik, maar het tweede is lastiger te realiseren dus met die community bedoel ik in eerste instantie dat er aan de HZ een cultuur heerst van gezond bezig zijn, weten waar je de bronnen kan vinden en dat ook echt faciliteren. Ik ben er echt wel van overtuigd dat een teambuilding activiteit ook iets gezonds kunnen doen, een kookworkshop of een beweegworkshop. Ik vind dat bijvangst maar geen doel op zich.

SK: En vind je dan dat iedereen de kennis wel heeft maar eigenlijk liever in de praktijk wil toepassen door bijvoorbeeld wat je zegt over een kookworkshop, dat je mensen bewuster wil maken met bijvoorbeeld gezonde voeding?

R1: Ja bijvoorbeeld. Een kookworkshop heeft als voordeel dat je tijdens een teambuilding doet, dat werkt heel goed als teambuilding want je moet elkaar ondersteunen en helpen. We hadden een virtuele kookworkshop tijdens ons tweedaagse OLC-cursus, dat was superleuk. Dat is gewoon een leuke activiteit om te doen en je hebt weer een gezond recept te pakken. Of je leert ervandoor gezond te eten. Dat is meer bijvangst, want het past in de gezonde cultuur waarin we leven met elkaar.

SK: Ik begrijp het. Iemand zei ook dat die stelling twee het belangrijkste vond?

R3: Ja dat gaf ik aan. Ik vind een beetje van meer tijd om gezond te gaan leven en meer gezonde gewoontes ontwikkelen daar zijn wij niet altijd zo mee bezig met ons team. Wij proberen de opleiding zo goed mogelijk neer te zetten en gezondheid is niet iets waar wij continu met elkaar mee bezig zijn zeg maar. In een teamuitje vinden we het ook leuk om met elkaar te gaan wandelen, maar iedereen is toch wel in zijn eigen tijd daarmee bezig om dat te doen. Dus heeft dat niet primaire voorrang.

SK: Dus je denkt dat die kennis echt krijgen nog wel een belangrijk punt is?

R3: Ja, het kan nooit kwaad en vanuit die motivatie kan je ze helpen om er bewust van te worden. En ik denk dat een aantal daar heel vaardig mee zijn en daar veel mee bezig zijn. En aantal andere zijn voornamelijk gek op vet eten ja. Bij ons is dat ook ieder z'n eigen voorkeur en invulling. Ik ben er niet als OLC mee bezig, dat ik vind dat iemand zijn leefstijl moet veranderen.

R5: Ik vind zelf voornamelijk stelling vier het belangrijkste. Aan teambuilding werken door middel van bijvoorbeeld sport en beweegactiviteiten kan bijdragen aan een vitalere medewerker. Ook kan je dat HZ breed doen, als je een klein team hebt of bijvoorbeeld weinig mensen in je team hebt die iets willen doen dat je ervoor kan zorgen dat het HZ breed georganiseerd wordt.

R4: Is wel grappig he, dat we toch allemaal andere dingen hebben. Want ik heb ook weer een andere volgorde, voor mij zou ook voor bouwkunde voor mijzelf en het team, we doen nog niet mee met het Ommetje maar ik word er wel getriggerd door wat R1 en R3 zeggen. Vier vind ik belangrijk, ik denk dat als je een voorbeeld hebt van wat er gebeurt dat maakt dat je ook volgt. Dus, voor mij is dat het allereerste om te zien. Je kunt er wel allemaal over nadenken en je kunt wel zeggen van ja dat ga ik inplannen, maar je doet het eigenlijk pas als je een voorbeeld van een

ander hebt. Ik vind vier dus het belangrijkste, goed voorbeeld doet volgen. Als dat op een dag of in een week gebeurt van, mijn collega's doen er ook aan mee en dat is oké en die komen energiever terug. Daar hangt voor mij dan ook stelling vijf mee samen, want op het moment dat je dat gaat doen dan vind ik vijf eigenlijk bijna een gevolg van vier. Daardoor creëer je gezonde gewoontes. Je gaat voelen dat het je meer energie geeft als je wat meer beweegt, ook als je met daglicht naar buiten gaat in plaats van 's avonds. In welke vorm dan ook iets doet op het gebied van gezondheid of in ieder geval iets wat al gefaciliteerd wordt op het Groene Woud van die sapcentrifuges en gezonde voeding, maar ook andere mogelijkheden als je zin hebt in een broodje kroket bijvoorbeeld. Dan twee daarna, want ik ben het enerzijds wel eens met wat R1 zegt, we weten eigenlijk wel behoorlijk wat want we zijn wel in die kennis en ervaring dat we weten dat dingen gezond zijn en wat dat dan betekent en hoe dat je dat kan doen, maar ik denk dat dat dan weer een versterking is van het laten zien van dat je iets doet scoor je hierin beter. Dus ik denk dat dat punt vier en vijf wel versterkt. Ik vind dat je drie de tijd ook wel moet maken en denk dat de HZ daar zeker in kan faciliteren. Stelling één vond ik zelf het minst belangrijk, want ik denk dat je met iedere conditie en met alles wat iets kan verzinnen om fysiek bezig te zijn. Dus dat lijkt mij niet nodig als werknemer. Punt.

SK: Punt, had R2 het woord nog niet gehad of? Of wel?

R2: Ik had drie en vier als mijn prioriteiten en één ook laag dus ik heb mijn rijtje misschien niet helemaal consequent ingevuld. Als ik spreek voor mijn team dan zitten er wel mensen in die al een leefstijl hebben waarin sport en bewegen wel gewoon aanwezig is. Ik weet niet of dat nu je bedoeling is Sophie? Maar "....." zei iets over dat het normaal is om er even tussenuit te gaan zeg maar om te sporten, nu in de online situatie merk ik wel dat mensen dat doen en dat gaat ook prima want je maakt je werkweek wel en je komt alles na. Ik zou dat terug in het gebouw ook wel fijn vinden en dan zou ik willen benadrukken dat de faciliteiten en de beschikbaarheid daarvan, dat is wel ja belangrijk. Daar ga je ook met elkaar aanjagen dat het heel normaal is om hardlopend naar je werk te komen, douchen en dan gedoucht achter je bureau plaats te nemen. Of fietsen of weet ik veel wat. Ik ken niet veel mensen die dat zo doen, toen het Vitality center in gebruik was heb ik een paar mensen gezien die een routine hadden die dat wel deden. Maar dat zou voor mij wel een plus zijn.

SK: Ja want bouwkunde zit in Middelburg toch?

R4: Ja.

SK: Want daar is natuurlijk geen sportgelegenheid, niet dat je nu natuurlijk op de HZ lesgeeft. Maar dat is wel een verschil dat er in Vlissingen meer faciliteiten zijn dan in Middelburg.

R1: Al hoewel ik wel deel wat R2 zegt, daar zat ik pas nog over na te denken. Volgens mij is er buiten de sportschool zeg maar aan de overkant noem ik dat altijd, het zou al helpen als in de nieuwbouw of herbouw of wat het dan ook maar wordt toch douches zijn. Want ik weet van een heel aantal mensen dat ze op de fiets komen en die kleden zich om maar je kan dan niet douchen. Voor sommige mensen kan dat dan ook een reden zijn om niet op de fiets naar hun werk te komen.

R5: In het Groene Woud zijn er in ieder geval douches, maar bij ons niet.

R4: Ja klopt want een collega van mij die komen van Heinkenszand op de fiets helemaal bezweet aan.

R1: Is dat aan de Edisonweg ook, weet jij dat R2 ?

R2: Naar mijn weten aan de overkant het PSD-gebouw daar heb je die douchefaciliteiten, ik weet niet of die altijd open en beschikbaar waren. Maar wat mij betreft heb je helemaal gelijk, het is een investering maar het is wel iets dat past bij een onderwijsinstelling denk ik.

SK: Heeft iemand verder nog wat toe te voegen op deze stellingen?

R5: Nee ik niet.

R3: Ik vroeg me alleen even af; er staat overal meer, dan denk ik van ja sommige doen het al best goed dus moet het dan overal nog meer zijn? Daar had ik wel even een vraag bij deze.

SK: Hoe bedoel je precies?

R3: Nou er staat overal meer dus dat geeft eigenlijk aan dat mensen het niet voldoende doen. Een aantal mensen zijn best sportief genoeg dus die hoeven niet meer. Dus als ze het volhouden zo dan is het ook genoeg. Dus daar had ik nog wel even bij deze stellingen.

SK: Oh zo. Wij weten natuurlijk de beginsituatie van de medewerkers niet. De mensen die natuurlijk veel sporten en zich vitaal voelen hoeven natuurlijk niet extra te sporten maar het is meer dat het voor iedereen toegankelijk moet zijn en dat het laagdrempelig is dat iedereen kan deelnemen. En de HZ wil de vitaliteit van de medewerkers verbeteren.

R3: Ja ja begrijp ik.

SK: Waren hier verder nog punten die nog besproken moeten worden? Dan hebben we nog één keer vijf stellingen en die ga ik ook eventjes uitleggen.

R1: Nee.

SK: De eerste gaat echt letterlijk over sterker worden, meer lichaamskracht hebben. Dus denk aan krachttraining bijvoorbeeld in het Vitality Center. Bij twee, betere mentale vaardigheden moeten hebben gaat voornamelijk over bijvoorbeeld omgaan met verleidingen in de HZ kantine wat je bijvoorbeeld net zei over een broodje kroket. Of nu eigenlijk de lekkere snacks thuis dus denk voornamelijk aan dingen tijdens werktijd waar de werkgever in kan faciliteren. De derde, meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken. Denk dan bijvoorbeeld aan dat je op Teams een melding krijgt om elf uur van; ga even een kwartiertje lopen. Dat je echt een geheugensteuntje krijgt, wat mensen aanzet om gezonde keuzes te maken. De vierde is meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te gaan leven, daarbij kan een coach helpen of bronnen vanuit internet. En de laatste is verlangens en behoeften om gezonder te gaan leven. Daar ben ik voornamelijk benieuwd naar; hoor je in de wandelgangen of nu via online meetings dat er behoefte is om aan de leefstijl te werken en denk dan aan alle facetten. Dus schrijf maar eigenlijk weer op welke vanuit het oogpunt van de HZ het belangrijkste is en onderbouw voornamelijk waarom. En laat het zo maar weten.

R3: Ik heb drie, vijf, vier, twee en één.

R4: Wie biedt meer?

SK: En zou je willen uitleggen waarom jij drie enorm belangrijk vindt?

R3: Nou ja, verlangens ik denk dat het meer ontstaat bij de prikkels. Dat dat gewoon gefaciliteerd wordt. Ik zie regelmatig collega's eerst grijpen naar het broodje frikandel of broodje kroket en ik zie ook niet heel veel gezonde broodjes op de HZ. Dus daar zou je op dat gebied wat meer in kunnen doen. Ik denk dat het belang voornamelijk zit bij de prikkels om de volgende stap te maken. Dus vandaar drie en vijf als de verlangens en behoeften nog niet bestaan dan is het ook moeilijker om in gang te zetten. Ik denk die prioriteitstelling vanuit mijn team voor de HZ.

SK: En jij had natuurlijk bij de vorige aangegeven over meer kennis moeten hebben, zou je dan denken dat mensen een broodje kroket kiezen omdat ze niet de kennis hebben of omdat ze denken dat ze er gewoon zin in hebben en wel weten dat het ongezond is?

R3: Dat laatste maar misschien ook minder bewust zijn van de gevolgen daarvan.

R5: Ik heb toevallig dat Gamechangers zitten kijken op Netflix, dat zet mij wel aan het denken om toch wat meer vegetarisch te eten. Dus kennis en gevolgen van op hart- en vaatziekten enzovoort wat "....." zegt is wel heel belangrijk, vandaar dat ik punt drie ook erg belangrijk vindt. Ik denk dat hij bij zoveel medewerkers helpt om ze onder de arm te nemen en prikkels te geven waar betere keuzes in gemaakt kunnen worden.

R1: Het werkt wel twee kanten op want ik heb van professor Catan geleerd dat een broodje kaas en een broodje kroket uiteindelijk niet zo veel uitmaakt gezondheid technisch gezien. En die houd ik er heel vaak in op vrijdagmiddag.

R2: Dan wil ik dat onderzoek ook nog wel eens zien.

R4: Maakt het dan nog uit welke kaas?

R1: Ja dat wel. Een volkorenbroodje kaas is altijd gezonder dan een wit broodje kroket maar als de rest van de factoren hetzelfde zijn dan is het goed. Ik had toch het woord gepakt sorry. Ik had ongeveer dezelfde volgorde wel, stelling drie heb ik ook op één. Vooral die prikkels helpen denk ik in ieder geval onbewust maar ook bewust. Als je bijvoorbeeld bij de catering overal bordjes hebt staan met het aantal calorieën of het gezondheidseffect is dat ook weer een prikkel om wel of niet iets te nemen. Het begint natuurlijk al met het feit dat je fruit moet hebben liggen en salade en dat soort dingen. Ik vind de stellingen wel normatief, want het is niet aan mij om te bepalen voor mijn team of zij belangen of behoeften moeten hebben om gezonder te leven of dat zij betere mentale vaardigheden moeten hebben. Het helpt wel als je mensen helpt om die keuzes te maken, zoals ik al zei met prikkels of de verleidingen in de kantine zoals je dat mooi benoemde.

R5: Zelfde als R1.

R1: Ja drie is het belangrijkste en de rest volgt daarna vrij snel en hangen ook met elkaar samen. Alleen één valt af wat mij betreft. Het maakt mij niet uit hoe fit of sterk iemand is.

SK: Ik snap het, maar over de behoefte is ook meer van; heb ik wel eens gehoord of dat iemand naar mij toe komt van ik zou wel wat gezonder willen gaan leven?

R1: Dat wou ik als laatste nog toevoegen. Ik hoor wel dat mensen er mee bezig zijn, niet iedereen misschien maar ik hoor regelmatig dat mensen bezig zijn met; ik wil graag vitaler zijn, ik wil graag gezonder leven, ik probeer de juiste keuzes te maken. Ik heb een aantal mensen in mijn team die hebben of diabetes of een gluten intolerantie, die komen soms echt wel in problemen bij de catering is een groot woord maar die keuzes zijn beperkt laat ik het zo zeggen. Ik zie ook dat

mensen elkaar aansporen om te gaan sporten bijvoorbeeld dus de prikkels die bij drie beschreven staan, zijn wat mij betreft enorm belangrijk.

R2: Ik heb hetzelfde rijtje hoor Sophie.

SK: Ja? Heb jij nog een mooie onderbouwing daarvoor vanuit jouw team of HZ breed?

R2: Nou we hebben het veel over voeding, maar ik vind jouw tip als je inderdaad kunt instellen van; je zit al zo lang, je moet nu even bewegen dat zou best helpen. Zeker nu thuis, maar op de HZ denk ik ook wel. Jij kent waarschijnlijk ook Anton Engels wel, die zit bij mij op de gang als we in het gebouw zitten en die zegt vaak zat; zitten is het nieuwe roken.

SK: Ja dat zegt hij vaak ja.

R2: Nou dan ben ik echt stevig aan het paffen de afgelopen weken, dat is niet normaal. We moeten meer staan of bewegen. We zitten echt heel veel. Misschien als jij mij daar de goede feiten van zou voorschotelen, zou ik wel schrikken.

SK: Denk je dat daar misschien minder kennis in is?

R2: Ja dat kan ik me voorstellen. En in reactie op wat je eet enzovoort, moet je niet al te normatief in zijn want ondertussen vind ik dat rokende collega's niet het goede voorbeeld geven aan de generatie die wij opleiden zeg maar. Als het even lukt, moeten we elkaar ook afspreken wat niet klopt.

R5: Hoeveel roken er in jouw team dan R2 ?

R4: Ja daar ben ik ook wel benieuwd naar.

R2: Nu niemand meer. Het komt niet door mij.

R1: Het komt omdat je bij Anton op de gang zit.

R2: Het is wat makkelijker om tegen iemand die stopt te zeggen; ga door, hou vol in plaats van te zeggen bij iemand die rookt; wanneer stop je nou is een keer? Dat is niet goed, dat weten we allemaal.

R4: Ik vind het zo grappig om te zien, dat naar mijn idee dan zie ik het Groene Woud alleen, zo weinig mensen zijn die roken. In mijn team ook helemaal niemand.

R1: Ik zou het eigenlijk niet weten wie er bij ons rookt. Ik merk bijna nooit dat iemand zegt van; joh ik moet even een sigaretje pakken. Dat was inderdaad in het theater veel meer. Ik bedoelde trouwens R2 om even op jou terug te komen, ik bedoel niet zo zeer dat wij mensen niet mogen aanspreken. Ik bedoelde meer, dat het nu niet gebeurt. Het is toch meer kwetsbaar dan bewegen.

R2: Ja ja.

R1: Terwijl ik het misschien best zou moeten doen, de vraag is alleen; hoe kwets je iemand of niet? Soms kunnen mensen niet anders, maar ja je doet het toch wel minder makkelijk dan dat je zegt; kom we gaan met z'n allen bewegen.

R5: Ja ja.

R4: Ik had ook een vergelijkbare volgorde, ik had drie twee vijf vier één opgeschreven. Drie hebben we het genoeg over gehad, maar dat kan in allerlei dingetjes zitten. Dat zie je wel eens bij bedrijven dat een fruitschaal bij de koffieautomaat staat, van pak gratis en dat stimuleert dus ook al. Ik had stelling twee wel met een reden op de tweede plek, want wat ik merk en ik weet niet zo goed hoe ik dat uit moet leggen in betere mentale vaardigheden maar wat ik veel hoor bij mijn collega's en daarom heb ik vijf op de derde plek is dat er toch heel veel zeggen van dat ze deze periode toch iets te veel gestrest zijn. Dat ze de druk ervaren en door die druk eigenlijk de neiging hebben om alleen maar door te gaan en niet die ontspanmomenten pakken en zich eigenlijk te weinig bewust zijn daarmee over wat die ontspanmomenten kunnen doen ook op hun brein en op hun mentale deel dus ik denk als je dat wat meer traint dat de signalen wat sneller gezien worden door jezelf dat er eerder zo'n alarmbelletje gaat rinkelen dat je zelf ook wat sneller stappen neemt om gezonder bezig te zijn of door bewegen of door voeding of door alle verschillende gezondere acties. En ik hoor dat dus wel van collega's dat die verlangens en behoeften er zijn. Ik hoor twee dingen, één dat ze zeggen van ik zie het niet meer en er gebeurt zo veel en als ik ze dan vraag van; wat heb je al gedaan? Ja ik heb tot half 12 die learn pagina zitten vullen. En wanneer ben je dan naar buiten geweest? Nee dat heb ik niet gedaan want ik moest door. Dus dat hoor je dan. Maar vervolgens hoor je ook wel weer dat ze er echt mee bezig zijn dus die verlangens en behoeften zijn er. De ene vertelt over hoeveel kilo die al kwijt is geraakt en wat die dan in zijn voeding anders doet. En ze geven elkaar ook tips. En ander is juist bezig met dat mentale stukje van wat rust doet voor je energie in je lijf. Dus ik geloof wel dat ik van al mijn collega's iets hoor over de verlangen en behoeften om gezonder te leven. Ze zijn er meer bezig maar het zou nog gezonder kunnen. Dus vandaar mijn volgorde.

SK: En als je dan zegt inderdaad dat veel medewerkers stress ervaren en dus voor hun doen geen tijd hebben om naar buiten te gaan en iets aangereikt wordt zoals het Ommetje of een kookworkshop, denk je dat ze daar wel bereid toe zijn of denk je dat ze dan ook denken van; stressniveau zit te hoog, ik wil het niet?

R1: Nee, ik denk dat op het moment dat ze meer prikkels krijgen dat ze zich bewuster zijn en dat dat dus al gebeurt en ik zou het dus ook goed vinden om die mentale vaardigheden hebben om ook voor zichzelf het signaal te zien? Het gaat nog steeds allemaal goed en zo'n stressmoment is ook gewoon een piek. Ze zijn zich er wel van bewust, maar ik hoop door prikkels dat ze zelf het signaal krijgen en dus uiteindelijk hun eigen prikkels voelen.

R5: Ik vind persoonlijk die prikkels ook het meest belangrijke. Ik denk wanneer mijn collega's iets van een geheugensteuntje zoals jij zegt, dat medewerkers zeker getriggerd worden om even hun activiteit uit te voeren of om even een rondje te lopen in hun pauze. En zoals R1 zegt, de prikkels moeten ervoor zorgen dat ze uiteindelijk zelf prikkels krijgen en bereid zijn om andere collega's te enthousiasmeren. Ik hoop ook zeker van stelling vijf dat collega's de behoefte hebben om gezonder te leven, maar ze missen gewoon de tools hoe ze het kunnen doen en ik denk dat een onderwijsinstelling zoals HZ daar zeker een slag in kan slaan.

R1: Zo is die dan helemaal niet bedoeld die mentale vaardigheden dan?

SK: Nee ja meer over het omgaan met die verleidingen in bijvoorbeeld de kantine, dus denk aan dat broodje kroket waar ik het aan het begin over had. Daar gingen die mentale vaardigheden wat meer over.

R1: Oké, ja. Maar dan ga ik ook wel mee in wat R5 zegt, wat je het eerst ziet en waar je voor het eerst mee in contact komt, dat vind ik mooi bij het Groene Woud, dan kom je de kantine binnen en de looproute zodat je eerst langs als het verse fruit gaat met de sap machine dus dat maakt al

dat je daar snel naar toe grijpt. En dan ga je langs het deel met de salades en aan het einde kom je pas langs de kroketten enzovoort.

SK: Ja dus dan is het de bedoeling dat je dan eerst al het gezonde pakt en dat je dan klaar bent voordat je überhaupt de ongezonde snacks hebt gezien?

R1: Ja bij mij gebeurt dat wel.

SK: Dat is wel een interessante.

R1: Er is wel fruit, maar daar moet je voor betalen in Vlissingen.

R4: Ja dat moet je op Groene Woud ook. Maar die verse sapjes enzovoort zijn goed.

R2: We hebben het een tijdje in ons team zelf gedaan. Iemand die gewoon bij de weekend boodschappen zelf fruit mee nam en dan over de bureaus verdeelde. En dan gewoon met een tikkie afrekenen, maar om dat echt vol te houden is dat lastig.

R1: Dat vind ik wel een leuke.

SK: Een interventie zoals fruitschalen bij koffieautomaten zou zeker voor de HZ als organisatie gewoon een hele goede start zijn en zeker vanuit jullie verhalen hoor ik dat daar behoefte naar is en dat dat ook vrij normaal is.

R1: Ik heb er vaak aangedacht dat dat een goede zou zijn Sophie. Het kost nagenoeg niks of naar verhouding kost het weinig en je zendt wel een signaal uit, mag ik nog iets toevoegen hieraan aan de interventies enzovoort die je zou kunnen doen? R1 begon er al mee dat zitten zo slecht is, die hoort bij die prikkels. Wat ik heel goed zou vinden is als HZ meer aandacht gaat besteden aan de bureaus en de materialen. Er wordt wel aandacht besteed aan Arbo en de stoelen zitten allemaal goed in elkaar maar er zijn nagenoeg geen stabureaus bijvoorbeeld of bureaus die je kan verzetten. Voor thuis hebben we allemaal een monitor meegekregen maar ik heb nog weinig gehoord over die opzet dingen zodat je kan gaan staan in plaats van kan gaan zitten en dat zou best een overweging zijn om dat te doen op van die fietspedalen die je onder je bureau kan zetten.

R3: Ja.

R1: Zodat je in beweging blijft. Al krijg je maar als werknemer de informatie waar je het eventueel zou kunnen bestellen als je het zelf wil aanschaffen. Dat zou denk ik wel een interventie zijn naast fruit en gezond water en al dat soort dingen.

R4: Is wel grappig want van dat fruit zat ik ook te denken. We hebben als we een open dag hebben als het op locatie kan, dan zorgen we dat er iets te drinken is en iets lekkers. De laatste keer hebben we gezegd, we gaan geen koekjes enzovoort doen. Toen hebben we een grote schaal met mandarijnen neergezet en we hadden alleen maar de gezonde sappen maar wel een beetje in die gedachtegang van; we zetten iets anders neer dan koffie met stroopwafels. Ik denk wel dat het helpt als je mensen helpt, want mensen gaan toch pakken.

SK: Maar dan zou het ook een mooie zijn als zulke dingen gerealiseerd worden voor de medewerkers.

R3: Ik wou nog even zeggen dat ten aanzien van goede prikkels van neem een hond, want met mijn hond maak ik elke dag zeker 10.000 stappen. Dus dat scheelt een hoop. Als dat HZ dat nog stimuleert.

R5: Ja maar ik herken dat echt wat gezegd wordt, ook bij mezelf. Pas toen ik voor de kerstvakantie een fit bit gekocht heb, dat helpt dus echt. Dat ding begint te trillen en ik loop rondjes door het huis om 250 stappen per uur te krijgen. Normaal gesproken zou ik me echt super suf voelen. Voel ik nog, maar de fit bit zegt dat het goed is en dat snap ik ook dus ik doe het.

SK: Oké, dan gaan we even naar het laatste onderdeel en dat is vitaliteit. Daar hebben we het natuurlijk al een beetje over gehad. Het is natuurlijk een erg opkomend en belangrijk begrip en zeker in deze tijd en ik heb uit een interview met de directeur van bedrijfsvoering gehaald dat de HZ niet echt een definitie heeft met betrekking tot dit begrip. Daarom hebben wij deze vanuit de opleiding gepakt en dus ook gebruikt voor mijn onderzoek. Daarbij zie je eigenlijk in de afbeelding dat vitaliteit drie dimensies heeft. Vitaliteit hoef je trouwens niet volledig gekoppeld te zien aan veel bewegen, gezonde voeding et cetera. Het gaat bijvoorbeeld over energie, energiek voelen. Motivatie gaat over doelen stellen en dat je ook echt moeite doet en daadkracht hebt om deze te behalen. Veerkracht gaat over het vermogen om om te gaan met problemen en uitdagingen en te herstellen en terug te veren. Deze dimensies worden eigenlijk beïnvloed door de omringende factoren hieromheen. Dus sociaal zoals jullie noemde de teambuilding activiteiten, waarbij het sociale echt voor op staat. Sociaal-demografische factoren wordt bedoeld met leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en deze kenmerken zijn ook afhankelijk van iemands vitaliteit. Omgeving gaat voornamelijk over fysieke sociale omgeving bij de HZ dus. En als al deze punten bijdragen, zorgt het voor participatie en zorgt het voor baten voor de organisatie wat uiteindelijk zorgt voor duurzaam inzetbaar personeel en uiteindelijk minder verzuimkosten en dat is ook eigenlijk de bedoeling waar wij naar toe willen. Dan zou ik nu even willen brainstormen met jullie over bijvoorbeeld activiteiten die jullie in het dagelijks leven beoefenen of activiteiten waarvan je denkt dat dit een toegevoegde waarde voor vitaliteit kan zien en voor de organisatie zelf. Iets wat eventueel geïmplementeerd kan worden op de HZ.

R4: De opdracht is helder, ik moet er alleen even over nadenken.

R1: Wat ik net noemde, ik heb hiervoor bij de Christelijke Hogeschool Ede gewerkt en daar hebben ze op een gegeven moment statafels neergezet in de vergaderzalen en heel veel van die fietsdingetjes aangeschaft, daardoor ging iedereen wel participeren want het was er. En mensen zijn daar ook op een vitaliteitstraject gestuurd, maar dat doet HZ eigenlijk al best wel goed. In de niet-corona tijden is het best heel makkelijk om bij HZ Vitality aan te sluiten volgens mij.

R2: Ik weet Sophie, dat er een yoga docent midden op de werkdag zeg maar mensen uitnodigde, dat is niet echt mijn voorkeur. Maar het integreert wel heel erg in dat sporten en werken zeg maar. Je kunt er even tussen uit om iets te doen en weer terug aan je bureau in plaats van sporten is voor buiten werktijd en voor het weekend, dat zou ik juist willen wegpoetsen. En extra online lessen behalve yoga, zoals een bootcamp zouden ook veel mensen geïnteresseerd in zijn. Dus het gemakkelijker maken, daar hoorde trouwens ook wel kledruimtes douches enzovoort bij. Het kan allemaal.

R4: Ik denk dat daarvoor wel een voorwaarde is, want daar hebben collega's van mijn ook aan mee gedaan en zelf had ik telkens van; dat wil ik ook maar dan kwam het niet uit. We plannen onze roosters zo vol dus de tijd die dan tussen kwart over twaalf en één over blijft, waar je dan die yoga in zou kunnen doen dan moet je ook nog lunchen. Ik red dat al allemaal niet, daar word ik alleen maar onrustig van. Daar ben ik één zelf natuurlijk bij en mijn collega's ook door de roosters anders

in te plannen maar misschien moet dat dan ook wel anders worden, misschien moet die lunchperiode opgerekt worden dat je de mogelijkheid altijd hebt om zoiets te doen.

R1: Gewoon een uur lunchpauze want we hebben maar een half uur van tien over twaalf tot tien over half één.

R5: Oh dat weet ik niet, bij ons eindigen de lessen om kwart over twaalf en starten weer om één uur.

R2: Ja bij ons ook.

R3: Ja bij ons ook.

R2: Maar ik ben ook niet elk timeslot nodig zelf, dus ik kan mijn pauzes in die zin wel flexibel maken alleen als je iets wil organiseren dan heb je natuurlijk met anderen te maken. Dus ja dat klopt.

SK: En als je denkt aan een reële tijd? Zoals 's ochtends bijvoorbeeld dat je van 8 tot half 9 of van half 9 tot 9 of juist aan het einde van de dag daar wat meer draagvlak voor is?

R1: Dat wou ik net zeggen. Vooral voor negen uur, dus dat het Vitality Center of een online les eerder open is, nu dat ik ontdekt heb dat ik 's ochtends ook rustig om half 8 een rondje ga wandelen buiten. Denk ik; ja ik zou dus ook prima van 8 tot half 9 eerst aan apparaten kunnen gaan hangen dan even douchen en dan gaan werken maar dan moet het wel open zijn.

SK: En iemand zei dat er geen draagvlak voor zou zijn?

R3: Nee klopt. Bij ons, de meeste van ons team wonen best wel wat verder weg. Ik woon zelf op een uur en veel van mijn collega's ook wel. Dus is het altijd wel haasten om op tijd te zijn dus ik zie dat niet gebeuren en ik zie dat hetzelfde als 's middags. Dus ik zie bij ons meer de cultuur om een rondje te lopen met elkaar dat je sociale evenementen en sportieve met elkaar combineert. Dat deden we ook regelmatig ook even met een paar man een rondje lopen, dat soort dingen zie ik wel gebeuren.

SK: En als je dat nu dan vergelijkt met de online lessen dan werken ze natuurlijk thuis? Zou je daar een antwoord op kunnen geven denk je?

R3: Ik heb zelf dat ik soms om vier uur stop en dan ga mountainbiken en dan 's avonds gewoon nog een uur of anderhalf uur ga werken. Zo zie ik het bij een aantal collega's ook wel gebeuren. Maar zo'n online les is leuk als er ook wat anders aangeboden wordt dan yoga.

R4: Wat ik denk dat misschien ook nog wel leuk kan zijn, want je vroeg ook om ideeën van wat kunnen we doen. Green Office is daar ook mee bezig, met andere plekken om onderwijs te kunnen geven dat je wat bewegelijker daarin bent. En dat vraagt ook iets van ons als in de rol als docenten. Ik heb één keer een les dat ging over samenwerken, toen heb ik ze een opdracht gegeven dat ze iets buiten moesten doen en dat doe een collega van mij ook wel eens. Gewoon echt zoeken in je didactische vormen om meer bewegingen in lessen te kunnen krijgen. Dat is eigenlijk alsof je naar een basisschool gaat, waar ze rekenen leren door te hinkelen en weet ik het wat maar zo kun je ook voor studenten opdrachten verzinnen die uitdagend genoeg zijn voor hun op een didactische manier waar beweging in zit. En die faciliteiten die hebben we nu niet echt.

R1: Dat is wel een goede, daar zat ik ook al aan te denken. Wij hebben het aangevraagd bij de Edisonweg, nieuwbouw of verbouw om in ieder geval een buiten lesruimte te hebben omdat dat zoals je natuurlijk wel zegt, heel dicht bij de pabo ligt maar dat zou natuurlijk voor alle studenten en docenten natuurlijk goed zijn.

R5: Green Office is daar veel mee bezig, Ingrid de Vries.

R1: Ja klopt. En misschien een cursus actieve werkvormen dus bewegingswerkvormen Sophie, dat zou Sportkunde goed naar docenten kunnen worden uitgerold. En ik zat ook nog in dezelfde lijn te denken aan challenges of dat je een korte video krijgt of een mailtje iedere ochtend in je mailbox vanuit Sportkunde, van doe vandaag tussen je werk door tenminste vijf keer de trap op en af lopen. Al dat soort leuke opdrachtjes, dat je daar een bingo kaart van maakt en dat je dat dan verzamelt. Mijn ervaring is dat het competitie-element werkt heel goed.

SK: Of dat je op de trap hangt hoeveel calorieën je verbruikt als je die op gaat? Ook al mag je de lift niet eens nemen volgens mij?

R1: Ja precies. Hij is erg ver weggestopt uit je blikveld.

R3: Ik zie wel veel enthousiasme met dingen als tafeltennis, dat soort dingen waar je gewoon even met een student. Dat geeft ook gelijk enthousiasme.

R1: Dat moeten wij zelf ook meer doen als OLC, gesprekken die je hebt met collega's vaker wandelend doen in plaats van wandelend doen.

R4: Wat R1 nou aandraagt, ik heb ook twee jaar in Roosendaal gelopen bij de degree opleiding vanuit de HZ en Avans samen en daar staan tafeltennistafel en daar staat een poolbiljart, daar staat een tafelfootbal en daar wordt heel veel gebruik van gemaakt door zowel docenten als studenten. We hebben het één keer gedaan toen we net op het Groene Woud waren en een tafelfootbal neergezet en je ziet dat er studenten vanuit andere opleidingen ook naartoe komen en we hebben het zo vaak gevraagd in inrichtingsplannen en aangedragen. Nou nu hoor ik dat ze misschien een tafelfootbal ergens neer willen zetten maar we moeten daar ruimte voor maken want dan beweeg je al en het zijn niet hele grote bewegingen want vitaliteit zit niet alleen in beweging, maar het is ook je hoofd leeg maken, met andere dingen bezig zijn ook daar de competitie in. Maak daar opleidingscompetitie in of HZ breed als er niet genoeg animo is.

R3: Wat ik ook zat te denken, wat ik altijd heel erg leuk vind is zijn die WII's. Die hebben ze laatst weggedaan. Dan was ik heel enthousiast aan het slaan en interactief kon dansen, weet ik veel dat soort dingen. Dat zou ik ook nog wel stimulerend vinden.

R5: In de aula.

R1: Want wat wel gezegd wordt, het zijn wel die kleine dingen die het doen. Dus die kleine bewegingen, die kleine even die vijf minuutjes. Dat is Anton weer die nu praat. Dat doet hij natuurlijk ook bij het OLC-traject, maar die kleine momenten van even bewegen of bewust worden ja dat zou heel erg gestimuleerd kunnen worden.

R4: En wat vind je dan nog van andere zitfaciliteiten? Dus van die ballen op locatie, het is ook persoonlijk wat iemand prettig vindt. Maar dat kunnen ook stimulansen zijn.

R1: Al heb je de keuze maar.

SK: Maar met zo'n Ommetje merk je dus wel dat er een competitie heerst en dat wel steeds meer willen meedoen.

R1: Ik denk echt als je zo'n bingo systeem zou introduceren en je hebt een paar voorlopers zeg maar die dat gaan doen, dat werkt echt wel. Want we hebben binnen teams competitie als naar teams toe, dat zag je ook met die pub quiz. Je wil toch graag iets winnen, ik weet niet. Het is net die stok achter de deur of die positieve energie die het onbewust oproept dat helpt. Ik loop vaak naar het achterste koffiezetapparaat, ook omdat ik weet die extra stappen die helpen mij.

R5: Die koffie is gewoon lekkerder.

R1: En de koffie is lekkerder, dat helpt ook. Maar in de A-gang hangt ook zo'n apparaat maar die looproute, ik moet nu een trap op een trap af, weer een trap op en weer terug. Voor de beweging scheelt dat veel.

R3: Ik denk niet dat iedereen dat doet.

SK: En even als laatste vraag denk je dus dat door middel van die competitie of andere elementen de niet-gemotiveerde of iets minder gemotiveerde werknemers zullen deelnemen aan activiteiten?

R1: Je hebt altijd mensen die doen het niet, daar moet je een andere knop vinden. Of die vinden het eng of die zijn zo slecht in conditie dat ze niet durven. Maar je vergroot wel de groep van actieve mensen daarmee, daarvan ben ik overtuigd.

SK: Is er verder nog iets wat jullie belangrijk vinden om nog even aan te geven naar aanleiding van dit gesprek?

R4: Ik zou bij je tweede ranking sheet ook even de nummertjes erbij zetten.

SK: Ja, dat had ik zelf net ook gezien. Maar dankjewel.

R4: En het lijkt me een ontzettend leuke opdracht voor jou als afstudeeronderwerp. Ik ben helemaal jaloers dat ik dit soort dingen niet mocht doen tijdens mijn studie. Wat een gave opdracht.

SK: Ja ik vind het ook heel leuk. Ik hoop dat ik in deze tijd dat ik wat mooie dingen kan gaan uitvoeren. En anders goed onderbouwd als jullie weer terug zijn in het gebouw. Ik heb hele goede en gewoon nuttige dingen gehoord waar ik zeker mee aan de slag kan.

R3: Ik wou nog één ding roepen van; je hebt natuurlijk ook van die stimulans dingen zoals een fietsplan of wat dan ook. Misschien zou je daar ook nog aan kunnen denken om stimuleringsacties te doen voor een team om bepaalde dingen te doen. Of misschien op persoonsniveau als je iets aanschaft.

R5: Kortingen door een bepaalde leveringsovereenkomst mee af te sluiten, dat je als medewerker korting kan krijgen bij aanschaf van iets.

R1: Mijn zusje heeft in Australië gewerkt, daar hadden ze op een gegeven moment als universiteit een 10.000 stappen challenge. Dat je met elkaar een commitment doet dat je iedere dag 10.000 stappen haalt en de opbrengst daarvan gaat naar een goed doel.

R4: Oh mooi.

R1: Dat je echt een stok achter de deur hebt. Zij stond dan in haar kamer de stappen toch lopen, als ze die nog niet had. En ze benadeelde haar collega's als zij het nog niet hadden gehaald.

R3: Klinkt bijna als stress.

R4: Klinkt bijna als stress zei je dat nou?

R3: Ja.

SK: Er lopen nu ook best wel veel mensen vanuit Vlissingen fictief naar de Tokio naar de Spelen. Vanuit de middelbare school waar ik ook op heb gezeten.

R2: Virtueel.

SK: Virtueel ja.

R1: Dat is echt heel leuk.

R4: Dat zijn ook leuke challenges inderdaad. Maar ik vind het ook mooi om het te koppelen aan een goed doel inderdaad of iets wat dan ook weer met gezondheid te maken heeft.

SK: Ik hoop gelijk gestimuleerd worden, maar ik wil jullie hartelijk bedanken voor jullie tijd en ik ga zeker met deze informatie aan de slag. Ik hoop zeker dat je iets van deze mooie punten terug gaan zien.

R1: Ik ben heel erg benieuwd naar je resultaten Sophie, dankjewel.

R3: Bedankt en succes.

R2: Ja veel succes Sophie.

R5: Jij ook bedankt.

R4: Succes.

SK: Dankjewel en fijne dag nog.

R4: Jullie ook, doe!

R1: Doe!

Bijlage 8. Transcript focusgroep SLC

Transcript	
Naam interviewer:	Sophie Kuiten (SK)
Naam geïnterviewden:	Respondent (R1), Respondent (R2), Respondent (R3), Respondent (R4), Respondent (R5), Respondent (R6)
Datum van het interview:	2 maart 2021
Tijdstip van het interview:	16:00
Duur van het interview:	1 uur en 1 minuut
Onderwerp:	Inzicht krijgen in wat de medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het vitaliteitsaanbod van HZ Vitality.

SK: Goedemiddag.

R4: Hoi goedemiddag. Ik heb jou nog projectlessen gegeven bedenk ik me nu.

SK: Dat klopt inderdaad.

R1: Hoi goedemiddag.

R2: Hoi allemaal.

R6: Goedemiddag.

SK: Ik verwacht nog één iemand, dus daar wachten we nog heel even op en anders starten we gewoon.

R5: Goedemiddag.

SK: Super, iedereen is er. Welkom allemaal. Allereerst super bedankt dat jullie bereid zijn om jullie mening te geven over het onderzoek wat ik op dit moment doe. Zoals ik in de mail had aangegeven, had ik een toestemmingsformulier gestuurd dat het in ieder geval opgenomen mag worden en niet verder aan derden verstrekt zal worden. Ook worden jullie namen niet gebruikt in het onderzoek. Voor degene die ik later heb benaderd via Teams, is het ook goed als ik nu jullie toestemming krijg. Dus nogmaals is het voor iedereen prima dat ik het nu opneem?

R5: Ik had inderdaad in de mail gezet dat het akkoord is.

R1: Ik had het toestemmingsformulier ingevuld en ondertekend naar je teruggestuurd.

R4: Ik vind het prima.

R6: Is goed hoor.

R3: Ik heb ook het formulier gestuurd.

R2: Ik vind het ook goed.

SK: Super, dan deel ik even mijn scherm. Ik zal jullie even kort meenemen in mijn onderzoek en vertellen waarop ik mijn stellingen heb gebaseerd die wij in deze focusgroep gaan behandelen. Ik zal mezelf ook heel even kort voorstellen. Ik ben Sophie Kuiten, ik ben vierdejaars Sportkunde student en ik loop momenteel stage bij HZ Vitality. Het doel van mijn onderzoek en project is eigenlijk om een nieuw aanbod te ontwerpen voor jullie als medewerkers op de HZ. Dit ga ik onder andere doen door middel van de focusgroepen en door middel van de focusgroepen wil ik eigenlijk achter komen wat de achterliggende wensen en behoeften van de medewerkers zijn. Dit ga ik onder alle lagen van de organisatie doen. Na de focusgroep weet ik wat jullie als medewerkers in het aanbod willen zien en op welke van de factoren van het gedragsveranderingsmodel de behoefte van de organisatie ligt. Dit is het gedragsveranderingsmodel, ik zal niet heel erg ingaan op dit model. Een aanbod maken is natuurlijk leuk, maar het is met als doel dat de medewerkers uiteindelijk fitter en vitaler worden en wat uiteindelijk leidt tot duurzaam inzetbaar personeel. Vervolgens komen er interventiefuncties uit op de stellingen waar jullie het meest op scoren en die dus wil gaan implementeren bij de HZ.

Ik zal jullie vertellen hoe het in zijn werk gaat. Op de volgende slide zie je straks een vijftal stellingen. Je mag deze lezen en ik zal ze nog wat verder verklaren. Vervolgens is het belangrijk om aan te geven welke van de stelling belangrijk zijn vanuit het oogpunt als HZ zijnde en in samenspraak met collega's. Het belangrijkste is om te onderbouwen waarom je één van deze stellingen zo belangrijk vindt. Zijn hier nog vragen over tot dusver?

R2: Nee geen vragen.

R1: Ik zag iedereen nee schudden, maar ik heb ook geen vragen.

R4: Nee hoor, ik ben benieuwd.

R3: Nee ook niet.

SK: Dan gaan we naar de eerste vijf stellingen. De stellingen ga ik heel even kort uitleggen. De medewerkers van de HZ zouden betere fysieke vaardigheden moeten hebben. Dit is eigenlijk voornamelijk gericht op bewegen en prestaties leveren, het staat voor CLUKS. CLUKS kennen jullie wellicht niet maar staat voor coördinatie, lenigheid, uithoudingsvermogen, kracht en snelheid. De tweede gaat over meer kennis, de medewerkers van de HZ zouden meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl. Dit gaat bijvoorbeeld over meer inzicht krijgen in het nut van bewegen of het nut van goede en gezonde voeding. Denk er bijvoorbeeld over na, is die kennis er wel en wordt er niks mee gedaan of is die kennis er daadwerkelijk niet? De derde gaat over meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven. Dit is eigenlijk gebaseerd op; hebben de medewerkers genoeg tijd om te gaan sporten of zelf te koken bijvoorbeeld? De vierde, meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl. Denk dan bijvoorbeeld aan dat je als team meedoet. Een teambuilding activiteit. De laatste, meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen. Dit is dan bijvoorbeeld voor jezelf dat je elke dag minimaal dertig minuten gaat wandelen of een stuk fruit eet. Pak bijvoorbeeld een papiertje erbij en schrijf op welke stelling jij vanuit HZ zijnde het meest belangrijk vindt en ook waarom. Waar is nog een slag in te slaan of wat is een toegevoegde waarde binnen de organisatie? Als iemand het weet, mag die van start gaan.

R1: Ja ik kan wel iets zeggen. Ik vind dat sporten en intrinsiek gemotiveerde aangelegenheid is. Punt één, twee en drie zijn wat mij betreft individueel gericht. Punt vijf heb ik op één, meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen. Ik denk dat dat vanuit een medewerker zelf het gevoel moeten hebben van; ik wil gezonder gaan leven. En als een medewerker dat gevoel heeft, zal er vanuit de HZ ook tijd voor moeten vrijgemaakt worden denk ik zodat daaraan gewerkt kan worden

dat er ook onder werktijd gebruik gemaakt kan worden van HZ Vitality. Dat het in het rooster wordt opgenomen, de praktische kant daar wil ik me even niet in bevinden. En ik denk dat dat uiteindelijk lijkt tot betere fysieke vaardigheden, maar dat het geen punt is om op zichzelf aan te werken. De eerste drie vind ik nogmaals individueel gericht en dan meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl vind ik enorm belangrijk om zowel als team te groeien sociaal gezien als op gezondheidsvlak. Meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl, ik denk dat de medewerkers genoeg kennis hebben.

SK: En als ik dan even een vraag mag stellen...

R1: Tuurlijk.

SK: Denk je dus dat veel medewerkers de kennis wel hebben maar je denkt eigenlijk dat veel medewerkers er niks mee doen? Bedoel je dat ermee te zeggen of denk je dat die kennis er eigenlijk niet is?

R1: Ik denk juist dat die er wel is en dat de mensen die geen gezonde leefstijl hebben dat ze dus niks met die kennis doen want ik verwacht dat over het algemeen de meeste medewerkers van de HZ wel weten wat gezonde voeding is en dat beweging belangrijk is voor een gezonde leefstijl.

R3: Zal ik aansluiten? Op zich sluit ik mij daar inderdaad wel bij aan. Ik denk zeker en ik twijfelde ook wel een beetje want sommige komen inderdaad niet als duidelijke nummer één maar die komen een beetje tegelijk dus ik vind het lastig om een definitieve keuze te maken. Bij mij komt zelf wel op één en dat zie ik bij collega's ook dat ze meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven en ook wel dat als er tijd is dat het in teamverband gedaan wordt. Ik denk dat de HZ bijvoorbeeld veel aanbiedt, maar juist de praktische dingen zoals bijvoorbeeld wat vorig jaar dan ook gedaan werd een workshop tijdens pauze. Dat vind ik wel heel leuk, maar op het moment dat je daarna weer les moet gaan geven dan is het eigenlijk praktisch bijna niet uit te voeren. Dus dat stukje zie ik dus zo, vooral meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven want ik denk dat je dan vanzelf meer gezonde gewoontes gaat ontwikkelen, dus dat het daar ook een beetje mee samenhangt. Ik denk verder zelf dat die kennis wel aanwezig is, maar dat het hem er dus eigenlijk in zit wat ik bij mijn collega's ook zie vooral ook zit in dat stukje tijd. Vier is belangrijk, omdat ik denk dat je elkaar kan motiveren en dat het dan ook vanzelf meer komt. Ik zie zeker bij ons in het team dat mensen wel willen, maar eigenlijk gewoon letterlijk de tijd niet hebben.

SK: En denk je dat de HZ daarin kan faciliteren?

R3: Ja ik denk wel zeker als je kijkt naar wat net ook al wel werd aangegeven, gewoon echt in het rooster wat mij betreft momenten inplannen dat dat echt wel zou kunnen helpen.

R2: Ik vind die vierde juist, als ik naar mijn eigen team kijk, juist wel heel zichtbaar. Jij gaf dan net Sophie, als voorbeeld met het Ommetje ons team is daar ook ontzettend mee bezig. Of het nou het competitieve component is of dat iedereen wordt aangestoken doordat we daar zo fanatiek mee bezig zijn. Maar ineens zijn collega's die de centrale activiteiten van de HZ hebben afgeslagen, ja echt ommetjes voor het leven aan het lopen zo ongeveer. Dus ik zie wel dat het heel erg aanstekelijk werkt. En verder sluit ik mij ook aan bij stelling drie, want als ik denk aan de tijd dat het Vitality Center nog open was en dat we konden gaan sporten tussen de middag of aan het einde van de dag, nou die mogelijkheden waren best wel beperkt, dus het was toch wel vaak in je eigen tijd. Waardoor er volgens mij wel wat minder gebruik van werd gemaakt, dus zou zeker handig zijn als die bijvoorbeeld ook 's ochtends vroeg open zou zijn. Dus ik zie daar wel mogelijkheden in dat die veel ruimer worden dat je ook midden op de ochtend of in de middag kan gaan sporten zodat je nog weer wat energie hebt om het tweede gedeelte van de dag door te

komen om maar een voorbeeld te geven. Bij de eerste stelling denk ik, ja dan gaan we collega's forceren om aan die aspecten te werken. En als ik dan aan mijn eigen collega's denk, weet ik niet of dat nou een stelling is waar iedereen even enthousiast van wordt. Bij mij was de eerste gedachte eigenlijk stelling drie en vier en dan voorkeur naar stelling drie, omdat er wel echt tijd moet zijn om met de rest aan de slag te kunnen gaan.

SK: En bij twee denk je dus ook wel dat die kennis aanwezig is?

R2: Ja, maar om de stappen ook daadwerkelijk wat mee te doen is soms wat groot.

SK: Dus meer aan de hand nemen en bewustwording creëren door middel van de andere stellingen die je aangaf?

R2: Ja.

R4: Ja ik had eigenlijk exact hetzelfde. Drie en vier, waarvan ik het lastig vind om daar een absolute nummer één te hebben. Maar de factor tijd is toch wel een ding, wat ik ook wel merkte, voortvarend gestart in ons HZ Sport centrum. Ik vind het dan niet zo comfortabel om oververhit de fitnessruimte uit te komen en dan gelijk les te moeten gaan geven. Dus dan gaan je een beetje aan de randen van de dag, althans einde van de dag zitten. Dat idee hebben meer collega's dus dan viste je ook wel eens achter het net. Dus die factor tijd is wel een ding, je kan het zo interpreteren als gelegenheid of druk en dan is het maar net; waar leg je de prioriteit op? Dan vraagt een student nog wat of een collega en dan gaat dat ommetje toch wel een beetje in de prullenmand, maar goed daar ben je zelf bij en dan moet je heel assertief zijn en zeggen; ja sorry, ik heb in mijn agenda geblokt dat ik ga wandelen. En daarom denk ik dat stelling vier, elkaar motiveren zeker een belangrijke is. Misschien wat R2 net zegt, het competitieve zijn wij wel, maar niet op sportief vlak maar misschien dat we dat ook kunnen inbouwen. Ik denk ook die kennis, dat wij dat allemaal wel weten en dat vier een logisch gevolg is als je met elkaar dat meer gaat doen.

SK: En wat voor handvatten kan je zo'n team als jou geven zodat jullie wel competitief raken of gemotiveerd om mee te doen?

R4: Ja dat is een goede. We zouden dan eerst moeten bedenken om wat voor activiteit zou het dan gaan. Ik weet dat afgelopen jaren, nu vanwege corona dan niet, maar we starten meestal het jaar met een sportdag en dan kun je ook kiezen uit sport of andere activiteiten. Ik geloof dat ik één van de weinig ben die dan iets met sport gaat doen. Iets gemeenschappelijks verzinnen is een eerste stap, maar het kan natuurlijk ook een workshop gezond koken zijn. Het hoeft denk ik niet per se iets sportiefs te zijn. Misschien is een kookworkshop ook wel heel leuk.

SK: Ja die hoor ik vaak terugkomen ja.

R5: Ik heb het een beetje vanuit twee kanten benaderd, één gewoon als medewerker en als ik mijn collega's zie en anderzijds ook gewoon vanuit de HZ, van wat zouden wij meer moeten doen of meer kunnen doen. En dan kom ik eigenlijk op hetzelfde rijtje, want ik denk wat ik net al hoorde van mensen weten op zich voldoende en er is voldoende informatie en aandacht in de media. Iedereen weet wel wat gezond is en wat niet gezond is, maar het doen en het toepassen en het gaan veranderen van je gedrag in kleine stapjes of ineens in een hele grote, volgens mij lopen mensen daarin vast. Daar zouden we ook als werkgever maar ook gewoon als collega als je kijkt naar de stellingen een prioriteit aan moeten geven en dan zit je op vijf, echt het ontwikkelen van meer gezonde gewoontes en daar kan je als HZ als instelling ook iets in doen. Een kookworkshop is zo iets, die yoga is zo iets, het Vitality centrum. Het Ommetje en de Strava app waar we gaan kijken wie de meeste kilometers kan hardlopen, fietsen of wandelen. Om daar wat elementen aan toe te

voegen dat je ook zeg maar dat gemeenschappelijk gevoel meer gaat creëren waardoor ik stelling vier ook enorm belangrijk vind. En de één is daar meer gevoelig voor dan de ander, dat snap ik heel goed. Maar ik denk dat je daar ook vanuit de Community gedachte ook wel iets extra's in kan doen vanuit de HZ, dan creëer je vanzelf ook een gemeenschap. We zullen ook echt niet iedereen super vitaal krijgen, maar laten we zeggen dat we het merendeel vitaal willen hebben die daar nu misschien een beetje moeite mee heeft maar dan ga je vanzelf ook creëren dat je meer met mensen in aanraking komt die daar ook al bezig zijn daarmee, als je het meer vanuit een gemeenschappelijkheid gaat benaderen. En drie, die tijd snap ik heel goed. En zeker ook nu, gezien de werkdruk dat de werkdruk heel hoog is. Tegelijkertijd ook wel lastig want ik hoor het voorbeeld van we kunnen het ook inroosteren, maar wat doe je dan met de collega's die het helemaal niet nodig vinden om te gaan sporten, het is altijd wel een lastige. Je moet ook oppassen dat je mensen niet gaat opleggen dat je met een dag start bij een Chinese fabriek waar je op het plein staat met z'n allen te springen en te dansen omdat het zo goed voor je is. We hebben toch ook wel die individuele vrijheid die je tegelijkertijd toch ook wel belangrijk vindt. En aan de andere kant heb je als werkgever toch ook wel een verplichting dus die tijd die snap ik wel maar ik vind het ook wel weer een lastige als gevolg van hoe ga je dat organiseren? En stelling twee en één, volgens mij wordt daar al zo veel aandacht al aangegeven in de media en op allerlei andere manieren. Tuurlijk kan je daar nog iets in doen door meer kennis te delen of mensen meer bewust te maken op wat voor manier dan ook, maar voor mij is dit echt praktisch toepassen ervan en dan zijn twee en één van minder belang dan vier en vijf wat mij betreft.

R6: Als ik zelf ga kijken naar dingen die al gedaan zijn en worden gedaan is het stimuleren in je team of HZ breed een hele goede wat mij betreft, daarom vind ik stelling vier belangrijk. Het motiveren van elkaar zorgt ervoor dat ook de medewerkers die geen zin hebben om deel te nemen, toch misschien over de streep getrokken kunnen worden. En door mond-tot-mondreclame zoals je het kan noemen, zullen misschien ook meer mensen deelnemen. Als ik er dus één moest kiezen, vind ik stelling vier het allerbelangrijkste.

SK: Heeft iemand verder nog iets aan te vullen op deze eerste vijf stellingen?

R3: Nee, maar ik vind het wel leuk om te horen dat het Ommetje bij meerdere teams blijkbaar een rol speelt. Wij zijn heel fanatiek begonnen, maar inmiddels zijn er ook nog maar een paar over jammer genoeg.

R2: Ja klopt.

R5: Volgens mij komt die in de vitaliteitsweek weer terug en dan ook meer competitief en ook een soort van Strava-challenge en dan zit er wel het competitieve element in waarbij toch iets van een prijs of ludieks aan verbonden is voor het team die de meeste kilometers maakt of wat dan ook.

R3: Ja nu wordt het met het team alleen gedaan, maar als je dat misschien HZ breed zou doen dan is dat misschien een ander verhaal ook.

R6: Volgens mij is er ook een HZ brede poule hoor, ja maar die is al wat langer bezig dus die punten lopen al enorm op dus als nieuweling is het niet zo leuk om aan te sluiten.

R2: Wij hebben sinds vandaag een nieuwe collega en die willen we natuurlijk ook in die ommetjes app krijgen dus nu beginnen we weer helemaal opnieuw om hem ook een eerlijke kans te geven.

R3: Dat is wel mooi ja.

SK: Dan hebben we nog de laatste vijf stellingen. Ik zal ze weer even kort uitleggen. De eerste stelling gaat over letterlijk meer lichaamskracht moeten hebben, dus ik heb zo maar een vermoeden waar die terecht komt. Verder betere mentale vaardigheden moeten hebben, denk in dit opzicht aan omgaan met verleidingen in de omgeving zoals de kantine op de HZ of nu juist de lekkere snacks thuis. Bij de derde gaat het over meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken. Denk dan bijvoorbeeld inderdaad aan wat jullie zeiden over het soort van inroosteren dat je een melding op Teams krijgt dat je even een rondje moet gaan wandelen. De vierde is, meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te gaan leven. En dit gaat dan niet over teambuilding, maar over hulp van een coach of bijvoorbeeld bronnen waar je informatie vandaan kan halen. En de laatste is, verlangens en behoeften om gezonder te gaan leven. Denk dan aan, hoor je in de wandelgangen of nu via meetings met collega's dat er echt behoefte is om gezonder te gaan leven. Of is er niet echt behoefte naar of doen ze het zelf al. Morgen jullie deze weer voor jezelf opschrijven en zo weer laten weten.

R6: Ik vond net de teambuilding heel belangrijk en daarbij vind ik stelling drie, het krijgen van prikkels enorm interessant omdat ik zeker weet dat mensen aangespoord worden om gezonder te gaan leven. Het Ommetje is ook een prikkel die ervoor zorgt dat het hele team mee gaat doen. Mij persoonlijk zou het zeker helpen als ik in mijn pauze een pop-up krijg waarbij er staat dat twintig minuten wandelen zoveel calorieën verbrand bijvoorbeeld dus ik zou het ook zeker gaan doen. En in die prikkels zoals jij dat zo noemt, kan heel creatief mee omgegaan worden. Denk ook aan posters als we weer in het gebouw zitten.

R3: Sophie, mag ik nog één vraag stellen over stelling vier?

SK: Ja tuurlijk.

R3: Want daarbij geef je aan dat medewerkers meer hulp nodig zouden moeten hebben of dat ze meer hulp zouden moeten krijgen?

SK: Meer of daar behoefte aan is, dus ik wil echt weten of aan één van deze punten behoefte is dus of ze inderdaad meer hulp willen krijgen of nodig hebben van iemand of van internet zeg maar.

R3: Ja oké.

R5: Zal ik verder gaan?

SK: Graag.

R5: Net werd er begonnen met het is een intrinsieke iets, vitaliteit of er bewust mee omgaan. Als je die hieraan koppelt, dan ontkom ik er niet aan om stelling vijf op één te zetten. Het begint er meer dat je het zelf echt wil want als je dat niet doet, ja dan houdt het heel snel op denk ik. En dan het rijtje wat ik net had, kennis en belangrijkheid is wel bekend bij de mensen maar het doen is soms nog wel lastig. Dus dan zou je stelling drie en vier met elkaar kunnen combineren, waarbij iemand helpen en prikkels sturen belangrijk is om kleine stappen te realiseren. En als je kijkt naar stelling drie, kunnen we daar op de HZ zeker nog wel wat aan doen dus dat vind ik samen met vijf een belangrijke. Je noemde net het restaurant als voorbeeld, ik denk dat we daar nog wel wat stappen in kunnen zetten als het gaat om gezondere voeding aanbieden en ook mensen daarmee bewust van maken en in stimuleren. Misschien moet je als HZ ook keuzes maken, van hoe bied je het aan en dan bedoel ik, want volgens mij als je op dit moment een broodje kroket haalt, ik weet niet hoe zich dat verhoudt in een prijs ten opzichte van een broodje gezond of een salade. Is dat dan logisch? Ik ken voorbeelden van organisaties die juist gezonde voeding onder de kostprijs gaan

verkoop en ongezonde voeding juist een Tax op zetten. Maar daar kan je als HZ ook iets in betekenen, dat kan helpen. Dan is stelling twee voor mij een resultaat maar daar zou wat mij betreft niet gelijk gestuurd hoeven worden. Betere mentale vaardigheden krijgen is door middel van de behoefte hebben om gezonder te leven. En de lichaamskracht zie ik echt als sluitpost in dit geheel.

R1: Ja daar wil ik mij wel bij aansluiten. Ik had bijna hetzelfde rijtje. Vijf en drie vond ik allebei erg belangrijk. Daarvoor die reden, kijken naar die intrinsieke motivatie, dat ik hulp eigenlijk een grotere stap vind dan prikkels. Dus ik zou eerder gaan voor, ik vind prikkels belangrijker om de motivatie en de autonome keuze om het te maken om een betere leefstijl aan te nemen door de werknemer zelf vind ik belangrijker dan de hulp die geboden wordt op wat voor manier dan ook. Uiteindelijk staan één en twee bij mij op de laatste plek, omdat ik denk dat die mentale vaardigheden wel aanwezig moeten zijn en ja lichaamskracht kan ik niet zo'n oordeel over geven of dat nou zo belangrijk is dus vandaar dat ik die als laatste heb. Ik zie het niet als toegevoegde waarde binnen een organisatie.

SK: En aan wat voor prikkels zou je denken bijvoorbeeld wat zou jou kunnen helpen of jouw team kunnen helpen om betere keuzes te maken?

R1: Nou, wat R1 zegt starten bij gezonde voeding aanbieden en daar kijken naar de prijs vind ik een sterk voorbeeld, maar bijvoorbeeld ook vanuit het Vitality Center binnen teams een yogales wordt gegeven zo'n prikkel maar het kan ook met posters zijn die in het gebouw hangen die promoten om een goede leefstijl aan te leren met genoeg bewegen. Een soort van reminder heb je je 7500 stappen wel gelopen, ik noem maar wat. Dat soort prikkels bedoel ik dus.

R3: Ik heb ook een beetje hetzelfde rijtje, maar goed. Ik heb ook inderdaad zeker die verlangens en behoeften, die staat een beetje gelijk als drie bij mij. Ik weet nog wel eens dat er ooit fruit was bijvoorbeeld, dat dat werd aangeboden ook en daar maakte we echt als team goed gebruik van maar ook dat soort prikkels dat wij ervan bewust zijn dat je even met elkaar eet of even naar buiten gaat om even te lopen ook op zo'n werkdag bij de HZ. Zeker ook als ik kijk daarna heb ik vier, want ik weet wel dat bijvoorbeeld een personal trainer of dat soort dingen, dat is altijd wel prettig als je persoonlijke begeleiding krijgt, maar ik zou het eerst willen proberen door de mensen die behoefte hebben om gezonder te leven in te zetten door middel van prikkels. Ik heb dan ook inderdaad één en twee, dat is mij om het even, die heb ik eigenlijk ook als laatste verder.

R2: Wat ga ik hier nou eens voor nieuws op aan brengen? Ik had vijf in eerste instantie bovenaan, maar daarna drie. Want ik denk dat je bijvoorbeeld met de catering ook wel bijvoorbeeld met thema weken of dat je eten op een hele andere manier presenteert of dat je out of the box iets gezonds aanbiedt dat je dan ook collega's subtiel kan laten kennismaken met gezond eten bijvoorbeeld. Die nummer vier zie ik dan wat meer op groepsniveau, maar zou ik niet direct als eerste inzetten bij de HZ. Inderdaad dat je met je team op woensdagmiddag gaat hardlopen of een of andere bootcamp gaat doen of het juist meer op het mentale aspect zoekt. Maar dat je daar als team mee aan de slag gaat, met wat meer concrete hulp en kijken van wat heeft iedereen in dat team nou nodig. Ik had zelf verrassend ook die één en twee wel veel lager staan. Vooral die eerste, dat vind ik toch een beetje ieder voor zich, er zullen vast en zeker voordelen zitten aan een heel sterk lichaam hebben maar ik denk dat, nogmaals iedereen moet dat voor zichzelf weten of die in de gewichten gaat hangen en meer lichaamskracht wil ontwikkelen. Ik denk dat dat ten opzichte van die andere stellingen wel wat minder belangrijk is of minder relevant is voor de HZ.

R4: Ik had stelling drie op één staan. Toch ook die prikkels, wat net ook al werd gezegd. Nummertje vijf op twee en één en twee bungelen bij mij een beetje onderaan de ranglijst. Maar die prikkels vind ik ook wel belangrijk.

SK: En zou je ook kunnen uitleggen waarom?

R4: Nou ik moest ook net even denken aan jaren geleden, toen hadden we in de A2-vleugel een eigen docentenkamer dat is al heel lang geleden. En wat ik toen merkte is dat je veel eerder samen gaat lunchen, dat je van je werkplek je boterhamtrommel pakt of even langs de catering en we hebben natuurlijk nu ook een docentenruimte en dan ben je toch ook wel beperkt en daar ben je ondertussen ook wel tientallen studenten tegengekomen voordat ik de docentenruimte bereikt heb. En dan wil ik niet zeggen dat als je een ruimte hebt waar je makkelijk met z'n allen even in kan gaan zitten dat iedereen daar massaal tussen de middag daar samen gaat zitten maar daar moest ik opeens aan denken en dat is ook een soort van prikkel: de gelegenheid bieden en dat dat toen toch wel veel vaker werd gedaan dan nu. Ook als je inderdaad aantrekkelijk gepresenteerde salades ziet waar je langsluip, dan heb je dat toch eerder op je bord geschept dan een broodje met mayonaiseachtige substanties.

SK: En als je dan iets van een postertje ziet waar R3 het net over had dat je bijvoorbeeld ziet hoeveel calorieën er in het ene product zit en in het andere product, zou dat je ook weerhouden om het product te laten liggen met de meeste calorieën?

R4: Ja het is beetje hetzelfde als je op een pakje sigaretten ziet staan met allerlei enge gevolgen. Ja ik denk het wel, of misschien waarom liggen die ongezonde broodjes er eigenlijk nog? Maar dat is misschien wel erg, je wil opleggen. Dat gaat misschien wel erg ver om het van het menu af te halen.

R2: Dan krijgen we rellen denk ik.

SK: Dan zijn we nu aangekomen bij het begrip vitaliteit. Vanuit de HZ bestaat er niet echt een definitie voor vitale medewerkers, vandaar dat ik deze vanuit de opleiding gebruik. Vitaliteit omvat eigenlijk drie dimensies en dat zijn energie, motivatie en veerkracht. Energie gaat bijvoorbeeld over energiek voelen, motivatie door doelen te stellen in het leven en moeite doen om deze te behalen en veerkracht door het vermogen om met dagelijkse problemen in het leven om te gaan en weer te herstellen. Deze dimensies worden beïnvloed door al deze begrippen in de afbeelding. Bijvoorbeeld sociaal zoals jullie zeggen, zijn teambuildingactiviteiten waarbij het sociale aspect centraal staat. Sociaal-demografische kenmerken zijn ook van invloed op de vitaliteit, daarbij speelt leefstijl, geslacht en opleidingsniveau een grote rol. Omgeving gaat bijvoorbeeld over de fysieke en sociale omgeving op de HZ. En als je rekening houdt met al deze punten komt dat ten goede van de vitaliteit wat voor meer participatie zorgt en dat er goede baten ontstaan voor de HZ, zoals duurzaam inzetbaar personeel en dat verzuimkosten zullen gaan dalen. En ik wil alleen jullie vragen om te brainstormen over activiteiten die een toegevoegde waarde binnen de HZ zijn en met als doel om aan vitaliteit te werken.

R3: Je legt de lat wel hoor gelijk hoor Sophie, daar moet mijn creatieve brein even omhoogkomen.

SK: Ja sorry.

R3: Wat ik al net aan gaf bij ons, wij hebben niet zo'n heel groot team en wij proberen dus ook echt wel samen te lunchen dat we gewoon in ieder geval 20 minuutjes tot een halfuur ook echt samen eten. Toen wij die fruitmand hadden zeg maar, dat maakte wel echt dat je wat gezondere keuzes maakt ook, niet heel origineel misschien maar het werkt wel.

R6: Als het maar werkt toch. Die online yoga die wordt aangeboden wordt natuurlijk super georganiseerd, zelf ben ik niet zo van de yoga maar lijkt het me wel hartstikke leuk om een andere sport te doen wat ook online kan natuurlijk.

R5: Wat ik leuk zou vinden en ik heb niet meteen een oplossing hoor, maar wat ik leuk zou vinden is als we het voor elkaar zouden krijgen als we het iets meer los kunnen trekken van het individuele team en meer richting domeinniveau of HZ niveau kunnen organiseren. Want volgens mij zijn er binnen de teams en daar zitten positieve en misschien wat minder enthousiaste collega's tussen maar daar gebeurt van alles, maar ik denk dat we de kracht meer kunnen vinden op het moment dat we meer HZ breed dingen gaan organiseren en mensen faciliteren. Want dan op het moment, jij bent bijvoorbeeld de enige in het team die het leuk vindt om te wandelen of je bent de enige die het leuk vindt om hard te lopen, ja dan ga je lekker hardlopen maar dan gaan die andere tien niet mee. Maar als je een aantal collega's vindt die misschien bij een andere opleiding werken of bij een dienst die het ook leuk vinden, dan kan je het misschien ook beter organiseren. En dan vind ik wel dat iemand zoals Kevin van Iersel van HZ Sport daar een rol in kan spelen, dat je het dus meer vanuit de HZ gaat organiseren dat soort activiteiten en dan kan het nog steeds informeel zijn.

SK: Denk je dat je het competitieve erin kan verwerken of is dat niet per se een element die voor jou nodig is?

R5: Dat kan, dat verschilt per collega. Ik doe één keer in de week met twee andere collega's doen wij in Vlissingen een rondje hardlopen sinds een jaar, daar zit geen competitie in en dat moet ik ook niet willen want dan lopen ze mij er zo uit. Dus misschien zit er voor hen een competitie-element in maar voor mij niet. In de teams zou een competitie-element leuk zijn maar als je activiteiten HZ breed organiseert is dat niet noodzakelijk. Dat hoeft niet altijd, het is ook het sociale en dat je een gedeelde hobby hebt. Dat kan net zo goed voetballen zijn in de zaal, dat kan alles zijn. Tot een kookworkshop aan toe wat iemand net al noemde, maar dan trek je hem los van een initiatief wat er binnen een team zit en wat vaak opgang is van iemand die heel enthousiast is. Je kan het vanuit een HZ beter en krachtiger neerzetten en kan je er meer body aan geven en kunnen er ook veel meer mensen gebruik van maken. Dat zou voor mij wel de next step zijn zeg maar samen met de collega's van HZ Sport bijvoorbeeld maar ook vanuit vitaliteitszin.

R3: Ja dat vind ik wel mooi maar dat zou ik daarbij ook aan willen sluiten net als zo'n activiteit als yoga, het initiatief vind ik heel erg leuk maar praktisch is dat lang niet voor iedereen haalbaar dus dan zou het ook min of meer gefaciliteerd moeten worden dat je gewoon een uur tijdens een werkdag in de ochtend of in de middag uiteindelijk het zo zou kunnen doen dat je daaraan deel kan nemen. En niet alleen zoals R4 ook aan het begin al zei dat het alleen aan het einde van de dag is want dan willen mensen toch vaak als je met een gezin zit of iets dat je naar huis wil. Maar dat zou wel heel mooi zijn inderdaad om dat echt meer HZ breed te doen ja.

R2: Als je kijkt wat er vanuit HZ Sport voor studenten wordt georganiseerd, zijn dat echt heel veel verschillende dingen maar ook hele leuke activiteiten. Je zou, je kan daar als docent misschien ook wel aan deelnemen dat zou ik niet eens weten, maar het is heel erg op de student gericht wat logisch is, maar je zou ook heel erg kunnen kijken van; op welke manier kunnen we die activiteiten ook doortrekken richting de werknemers? Als je kijkt naar de opening van het hogeschooljaar, R4 kaartte het net al even aan, hoe enthousiast iedereen erover is en tuurlijk daar heb je natuurlijk nog wel keuzemogelijkheden in of je inderdaad gaat volleyballen of gaat wandelen maar de meeste mensen kiezen er wel voor om mee te doen en hebben volgens mij een hele leuke dag dus je zou ook kunnen of dat soort middagen iets frequenter georganiseerd kunnen worden.

R4: Ja zeker eens. En ook niet per se één sport, wat mij betreft ook helemaal niet competitief. Het zou ook meer afschrikken, maar ook gewoon dat het laagdrempelig is en dat klinkt een beetje muf maar dat het gewoon echt gezellig is. We hadden laatst, dat heeft dan niks met gezondheid te maken, een pub quiz, er waren echt super veel mensen die meededen gewoon omdat het leuk is om iets samen te doen en dat verbindt ook gewoon. Het is wel echt iets wat mensen samenbrengt, dus ik ben het ook helemaal met R5 eens dat je het HZ breed of domein breed moeten doen en ook inderdaad zo'n sportdag elke maand iets anders. Een keer wandelen met z'n allen of een weet ik veel speurtocht ervan maken of een keer inderdaad op het strand iets met z'n allen doen. We hebben een keer dat was een domeinuitje, dat we ergens bij Burgh-Haamstede zijn gaan fietsen dat was superleuk. Dus wat mij betreft ook afwisselend, het hoeft ook niet elke week tennis te zijn. Ook leuk trouwens, want dat is mijn persoonlijke hobby. Ik zou zeggen juist afwisselend en waar zoveel mogelijk mensen aan mee kunnen doen.

R3: Ja dat biedt wel mogelijkheden want als je inderdaad het meer HZ breed bekijkt dan heb je misschien juist wel kans dat mensen denken van; het is eigenlijk best leuk en als je inderdaad is met andere collega's in contact bent gekomen dan kan er misschien wel wat uit voort komen wat juist die vitaliteit juist ten goede komt.

SK: Maar met dat HZ breed zou je iets van een community kunnen maken dat je echt met elkaar een pagina hebt dat je wekelijks activiteiten kan volgen via HZ Vitality en zo meer mensen stimuleert om deel te nemen. Waar je inderdaad HZ breed aan mee kan doen en ten eerste het sociale aspect bevordert doordat je nieuwe collega's leert kennen en natuurlijk ten goede van de vitaliteit komt.

R1: Ja als ik daar iets op mag aanvullen?

SK: Tuurlijk.

R1: Volgens mij wat ik hier zo zie in die afbeelding staat sociaal daaronder, want zoals R3 juist aangeeft zo'n pub quiz lijkt me zeker ook positieve invloed hebben op de vitaliteit van iemand als ik het schema zo mag interpreteren. En daarnaast denk ik dat het belangrijk is als er ook een bepaalde betrokkenheid is bij de organisatie vanuit de teams, dat je bijvoorbeeld één collega hebt van ieder team hebt en misschien is dat wel heel ambitieus, maar dat er een collega binnen dat team betrokken is bij die organisatie of bij verschillende activiteiten die dat dan in zo'n team weer kan inbrengen. Informatie via de mail is vrij statisch, maar als je binnen je team iemand die zegt; we hebben aanstaande vrijdag pub quiz met het domein, laten we daar met vier teams uit dit team aan meedoen. Dan wordt het wat dynamischer en dan heb je waarschijnlijk meer mensen die dan zeggen; oh ja het is wel leuk, ik ga wel meedoen. Dat je een aanjager hebt van dat alles, maar dat is mijn bescheiden mening.

SK: Dat je bekendheid creëert door middel van een aanspreekpunt binnen jouw team?

R1: Ja precies. Ik ben daarnaast ook voorstander van sociale activiteiten en vrijdagmiddag borrels en gezonde barbecues en dat soort dingen.

SK: Maar je interpreteert het inderdaad goed, het hoeft natuurlijk vitaliteit heeft niet alleen te maken met het algehele sport en bewegen.

R2: In dat geval denk ik dat het HZ Café inderdaad als de situatie het weer toe laat echt nog wel veel meer benut kan worden want die openingstijden vind ik heel erg beperkt en dat komt ook, het is denk ik een beetje een wisselwerking, er wordt misschien ook beperkt gebruik van gemaakt maar het is zo'n leuke ruimte en ja volgens mij kan je daar hartstikke leuke dingen organiseren

vooral op dat sociale vlak dan. Ik vind die pub quizen dus ook heel erg leuk, maar je kan daar natuurlijk ook iets van spelletjes doen die wat meer fysiek zijn, zoals sjoelen. Er moet vast en zeker genoeg te bedenken zijn maar het HZ Café gewoon een goede ruimte is waar je ondertussen ook met elkaar kan kletsen, wat kan drinken, wat kan eten. Nu wordt dat weinig gedaan maar voor corona hebben we dat naar mijn mening ook veel te weinig georganiseerd.

R6: Ja alleen vrijdagmiddag maar ja dan was er bier.

R3: Ja en Sophie, ik zat ook nog te denken aan als je het dan toch wel meer over fysiek hebt, gewoon een soort, je hoort ook wel eens van die volleybal toernooien waar daaraan meegegaan wordt. Dan kan er per domein bijvoorbeeld teams gekozen worden, want als je een kleine opleiding hebt kan je ook deelnemen als niet iedereen wil deelnemen. Maar dan kan je het misschien wel per domein doen of heel HZ breed dat je teams samenstelt dat je iedereen die mee wil doen op een hoop gooit en een toernooi organiseert. Ik denk dat dat ook wel een leuke activiteit is met daarna dan misschien een gezonde borrel of lunch. Maar dat zijn wel leuke dingen om te doen.

R6: Ja of wat we jaren geleden ook wel hebben gedaan, toen hadden we de drakenboot race, toen hebben we ook met een aantal collega's in de sloep gevaren en ook in de drakenboot. Dat is superleuk.

SK: En hoe denk je dan als je het hebt over zo'n volleybaltoernooi, hoe denk je dat je de niet-gemotiveerde of minder gemotiveerde medewerkers toch zover zal krijgen om mee te doen en onbewust aan hun vitaliteit te werken? Want het is natuurlijk van belang dat niet alleen de mensen die nu sport en bewegen leuk vinden, zullen deelnemen maar dat je eigenlijk alle medewerkers van de HZ wil bereiken.

R3: Ja maar ik denk dat je dat in zoverre moet faciliteren dat het niet op een vrije zaterdag is bijvoorbeeld, dat roept ook wel een drempel op. Dus dat je eigenlijk wat je nu doet, bij de opening van het hogeschooljaar, dat je eigenlijk op voorhand maar dan misschien ergens in mei of juni dat je daarin een middag reserveert waarin iedereen kan dat dat al geen drempel is en dan moet je denk ik ook gewoon zoveel mogelijk mensen vinden die een eerste editie meedoen en dat mensen daarna ook gewoon gemotiveerd zijn om mee te gaan. En misschien is het ook wel een beetje een rol van iemand per team die dat dus probeert te stimuleren.

R5: Het is ook een combinatie van en/en en niet of. Dit kan je doen, meedoen aan een bedrijvencompetitie is een element, iets met mindfulness doen is een element en iets sociaals doen in het HZ Café. En zo heb je denk ik, die elementen meer moeten gaan toevoegen waardoor je het uiteindelijk krachtiger neerzet. En niet door te focussen op één ding, want het ene spreekt de ene aan en het andere spreekt de ander aan. En misschien een aantal dingen spreken heel veel mensen aan, maar door die combinatie te maken zal je nog niet heel de populatie bereiken maar in ieder geval het merendeel. Om mensen op de een of andere manier iets met vitaliteit te laten doen, dat kan ook iets sociaals zijn natuurlijk. Sociaal is denk ik iets wat we in de laatste periode met z'n allen wel hebben gemist wat ervoor zorgt, als je kijkt naar veerkracht soms ook nog wel eens denkt van; waar doe ik het voor? En normaal gesproken loop je nog wel eens binnen bij een collega op een kantoor en dan kan je daar nog eens je verhaal kwijt en dat is nu ook allemaal minder. Dat is voor mij ook een stukje vitaliteit en dat heeft niet zo veel met sport of voeding te maken, dat heeft gewoon puur met sociale interactie te maken.

SK: Dat is inderdaad voor iedereen anders en dat het een hele mooie optie is om een keuzemenu te maken net zoals HZ Sport bijvoorbeeld doet zodat iedereen die wat aan zijn vitaliteit wil doen,

op allemaal verschillende gebieden er wat aan zou kunnen doen. En hopelijk uiteindelijk de achterlopers ook gemotiveerder zal krijgen.

R5: Mag ik één ding zeggen over dat keuzemenu?

SK: Ja.

R5: Want dat wordt nu bij Cult gedaan bijvoorbeeld, voor volgens mij teams en studieloopbaancoaches. Want op zich is dat prima, maar dat vind ik reactief en dit zou ik graag proactief willen neerzetten en dan kan je nog steeds met een keuzemenu werken, van dit is ons aanbod maar dat je het gewoon gaat doen. En dat je het gaat uitwerken, van waar is wel animo voor en waar is nog geen interesse in? Maar dat je het daadwerkelijk gaat doen in plaats van dat je de vraag zou neerleggen bij de organisatie van; laat maar weten waar je zin in hebt, want iedereen heeft het druk en iedereen zit vol en dan ga je misschien mensen missen. En als je het aanbiedt en je begint klein en mensen horen vanzelf dat iets leuk is of goed gaat en zijn geïnteresseerd op die manier dat je uiteindelijk makkelijker de stappen zal zetten die je wil zetten.

SK: Ja dat bedoelde ik ook inderdaad, maar daar kan ik zeker wat mee.

R4: Ja en misschien, we hebben natuurlijk HZ Fun. Niet iedereen is daar lid van, dat is misschien ook een dingetje. Vroeger hadden we gewoon een personeelsactiviteit en nu moet je daar eerst lid van zijn. Maar ik denk dat daar misschien ook wel wat winst te behalen valt of om toch die personeelsverenigingen te hebben, dat je er geen lid van hoeft te zijn. Ik weet ook niet precies hoe dat zit of waarom er zo voor gekozen is, maar daar gebeurt ook van alles.

SK: Hebben jullie verder nog iets aan te vullen over mijn onderzoek?

R6: Nee eigenlijk niet.

R1: Nee.

SK: Dan wil ik jullie hartelijk bedanken voor jullie input en tijd en door middel van de stellingen kom ik er ook eigenlijk achter op waar de behoefte ligt en door middel van de activiteiten die benoemd gaan worden in de focusgroepen gaan we hopelijk iets mooi creëren en hopelijk dat het ook mogelijk is in verband met de corona. Dan wil ik hierbij eigenlijk afsluiten en jullie nog een fijne dag wensen.

R1: Ja dankjewel, jij ook.

R2: Succes met je onderzoek.

R3: Jij ook, succes.

R4: Succes verder.

R6: Succes, doe!

R5: Doe!

SK: Dankjewel.

Bijlage 9. Transcript focusgroep ondersteunend personeel

Transcript	
Naam interviewer:	Sophie Kuiten (SK)
Naam geïnterviewden:	Respondent (R1), Respondent (R2), Respondent (R3), Respondent (R4), Respondent (R5), Respondent (R6)
Datum van het interview:	4 maart 2021
Tijdstip van het interview:	15:00
Duur van het interview:	1 uur en 5 minuten
Onderwerp:	Inzicht krijgen in wat de medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het vitaliteitsaanbod van HZ Vitality.

SK: Goedemiddag.

R1: Hey.

R4: Hallo.

R3: Goedemiddag.

R6: Hoi goedemiddag.

R2: Hey hallo.

SK: Ik verwacht nog één iemand, dus daar wachten we nog heel even op.

R3: Is goed hoor.

R5: Hallo daar ben ik dan, iets later sorry.

SK: Geen probleem. Allereerst super bedankt dat jullie bereid zijn om jullie mening te geven over het onderzoek wat ik op dit moment doe. Zoals ik in de mail had gezegd, heb ik aan jullie een toestemmingsformulier gestuurd dat het in ieder geval opgenomen mag worden en niet verder aan derden verstrekt zal worden. Ook worden jullie namen niet gebruikt in het onderzoek. Voor degene die ik later benaderd heb via Teams, is het ook goed als ik nu jullie toestemming krijg. Dus nogmaals, is het voor iedereen prima dat ik het nu opneem?

R1: Ja natuurlijk.

R3: Ja prima.

R6: Ja prima.

R2: Ja.

R4: Prima.

R5: Is goed.

SK: Ga ik even mijn scherm delen. Ik zal heel even kort wat over mijn onderzoek vertellen waarop ik de stellingen heb gebaseerd die wij in deze focusgroep gaan behandelen. Ook zal ik mijzelf even kort voorstellen. Ik ben Sophie Kuiten, vierdejaars Sportkunde student en ik loop op dit moment stage bij HZ Vitality. Het doel van het onderzoek en mijn project is om een nieuw aanbod te ontwerpen voor jullie, voor de medewerkers van de HZ. En dat is ook de reden dat ik focusgroepen ga houden onder alle lagen van de organisatie. Ik heb ook al met een deel van het management, OLC's, SLC's gesproken en vandaar dus vandaag ook met jullie. Na de focusgroepen weet ik eigenlijk wat jullie als medewerkers in het aanbod willen zien en weet ik op welke factoren van het gedragsveranderingsmodel de behoefte van de organisatie ligt. Wellicht hebben jullie dit model nog niet gezien, maar een aanbod maken is leuk maar er moet wel een doel achter zitten dat het bedoeld is om de medewerkers op langer termijn vitaler te maken wat uiteindelijk leidt tot duurzaam inzetbaar personeel. En uiteindelijk komen daar de rode interventiefuncties uit en dit zijn interventiefuncties die uiteindelijk ingezet kunnen worden bij de HZ. We gaan in dit uurtje tien stellingen behandelen in twee delen.

R5: Zo.

SK: Ja veel he. En zo staan op de volgende slide de eerste vijf stellingen. Je mag deze lezen en ik ga ze ook even verklaren. Belangrijk is om aan te geven welke van deze stellingen jij vindt dat een belangrijk punt is om te ontwikkelen binnen de HZ. Voornamelijk is het belangrijk om te onderbouwen waarom je dat vindt. We kunnen het best gewoon even van start gaan, zijn er nog vragen tot nu toe?

R3: Nee.

R2: Nee Sophie, kan je alleen het scherm groter zetten dus dat die volledig is? Ik heb namelijk nogal kippenogen.

SK: Oh wacht, ja natuurlijk. Dit zijn de eerste vijf stellingen. De eerste is, de medewerkers van de HZ zouden betere fysieke vaardigheden moeten hebben. Dit gaat voornamelijk over beweging en betere prestaties leveren. Wellicht kennen jullie de CLUKS niet, maar het staat voor coördinatie, lenigheid, uithoudingsvermogen, kracht en snelheid. De tweede stelling gaat over meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl. Dit gaat dus voornamelijk over meer kennis krijgen. Denk aan meer inzicht in het belang van gezonde voeding of het nut van bewegen. Denk er dus over na, is die kennis er wel maar hebben ze een stok achter de deur nodig of is die kennis er onvolledig? De derde gaat over meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven. Dit kan je zien als werkdruk dat er niet genoeg tijd is om te sporten na werk of dat er niet genoeg tijd is om te koken. De vierde, meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl. Denk bijvoorbeeld aan teambuilding activiteiten, stimuleert het als iedereen uit je team ook deelneemt? En de laatste stelling, meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen. Denk dan bijvoorbeeld dat je voor jezelf een reminder stelt om elke dag een half uur te gaan wandelen of twee stuks fruit per dag te eten. Dit zijn dus de eerste vijf stellingen, denk voor jezelf na en dan gaan we het zo bespreken. Snappen jullie alle stellingen?

R5: Snappen wel, antwoorden is moeilijker.

R3: Bedoel je nou of ik het bijvoorbeeld eens ben met die fysieke vaardigheden ja of nee? Of zeg je van; goh bedenkt hoe we dat zouden kunnen bereiken?

SK: Nee dat doen we inderdaad later, maar denk inderdaad van; denk je dat de medewerkers van de HZ betere fysieke vaardigheden moeten hebben om vitaler te worden? Denk je dat daar de

behoefte ligt? Of denk je dat ze meer behoefte hebben om kennis te krijgen over een gezonde leefstijl, dat is stelling twee.

R4: Het zit misschien ook een beetje in de samenstelling van je team.

R6: Ja klopt.

R1: Ik wil wel als eerste reageren hoor. Stelling één vind ik een lastige, want ja heb je echt fysieke vaardigheden nodig om je beroep goed uit te oefenen, dat weet ik niet. Tenzij je Sportkunde docent bent dan niet. Maar dat heeft dan ook wel impact op stelling twee, want ik denk dat een fysieke gezondheid ook invloed op je psychische gezondheid en je motivatie enzovoort. En dat dat wel degelijk invloed kan hebben hoe je in je werk steekt. Om meer tijd te moeten hebben om gezonder te leven, nou ja wat bij ons binnen het team gebeurt binnen marketing is dat wij bijvoorbeeld toen de sportschool open was, iedere week gewoon een uur met elkaar gingen sporten en je zag dat inderdaad het hele team mee kwam en dat werkt heel motiverend. Dus je bent allemaal actief bezig, dus je werkt aan je gezondheid maar het is inderdaad ook een vorm van teambuilding want je leert elkaar weer helemaal op een andere manier kennen. Je krijgt toch op een andere manier contact met elkaar, dus daarom vind ik stelling vier heel belangrijk. Ik denk dus wel dat dat invloed heeft op je werkplezier en goed contact met je directe collega's.

R2: Mag ik daarop inhaken of is dat niet de bedoeling?

SK: Dat mag wel hoor.

R2: Nou dat is ook zo R1 met die teambuilding maar de mensen die toch niet, die niet echt een sportievelingen zijn die krijg je toch niet zover en die vinden eigenlijk de mensen die naar de sportschool gaan; zo van die fanatiekelingen en dat vind ik altijd wel lastig, maar je krijgt die mensen gewoon niet over de streep, terwijl ze wel weten van ja ja ik moet eigenlijk gezonder worden maar het zijn natuurlijk dezelfde typetjes.

R3: Maar R2, ik vind mezelf wel een goed voorbeeld want ik kan best sportief zijn maar ik kan ook heel lang denken van; ik heb er geen zin in maar ik ben doordat je met collega's gaat, ben ik juist weer over die streep getrokken. Daarom vind ik stelling vier ook een enorm belangrijke.

R2: Nee dat is ook zo en juist ook wat R2 zegt, dat het motiverender is en je wordt er fanatieker van en je krijgt een beetje, dat je met elkaar in de strijd gaat van wie is de snelste, wie kan er harder, wie kan er beter, wie kan er zwaarder. Maar je wil geen vingers wijzen, maar je denkt soms wel is van; die zou ook is een keer mee kunnen en die krijg je gewoon nooit zo over de streep.

R1: Nee maar nu hebben we het even over het Vitality Center, maar ik denk dat het aanbod daarin ook breder kan zijn natuurlijk want dat hoeft niet te gaan over; doe mee aan een circuit want dat is een best grote drempel denk ik maar het kan ook zijn; ga is een rondje wandelen maar ook bij de onderste meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen. Je had het bijvoorbeeld over fruit, nou ja als je bij ons in Vlissingen de catering inloopt ja dan is het aanbod best wel ongezond en als je bij ons bij de frisdrankautomaten kijkt dan staat daar, ik weet niet of dat nog steeds zo is, maar dan staan daar energieblikjes zulke grote en als je dan denkt van; we willen een gezonde leefstijl promoten, moet je dan dat soort artikelen blijven aanbieden of moet je juist ook meer daarop gaan focussen?

R6: Ja inderdaad.

R4: Ja.

R1: En ik denk dat dat ook allemaal te maken heeft met een mindset en zichtbaarheid van het gezonde.

R4: Ja zeker en dan moet je ook gewoon de mensen van de catering mee hebben.

R5: Nou nee, volgens mij niet alleen van de catering. Ik denk dat je als HZ beleid ook moet zeggen, dat broodje frikandel dat wordt niet meer verkocht.

R4: Ja tuurlijk. Tot op heden is dat nog niet gebeurd, want het is heel vaak een punt van discussie geweest hoor. Heel vaak.

R5: Nee maar als jij natuurlijk zegt van; we willen gezonder gaan leven. Op de middelbare scholen zijn die automaten ook weggehaald als ik het goed heb met de mars en snickers en weet ik veel wat allemaal, die zijn er allemaal niet meer. Dus je wordt in ieder geval niet meer gestimuleerd omdat het er niet meer is en omdat je het niet ziet. Ik ben zelf ook een voorbeeld als er bij mij geen vla in mijn koelkast staat, zal ik het ook niet eten maar zodra het er staat, eet ik het. Als er iets niet is ga je er ook niet naar talen, maar op moment dat je het ziet ga je het wel doen. Als jij je mind zelf zet op gezond leven dan krijg je vanzelf wel je energie, want dan zit ik zelf meer op stelling vijf dat je gezonde gewoontes moet ontwikkelen. Ik zou bijna zeggen als HZ beleid dat er gewoon elke dag twee stukken fruit zijn, dat je die zo kan pakken. Dat het gewoon vanuit de HZ uit is. Het is even de vraag of het mogelijk is, dat durf ik niet te zeggen. Tussen twaalf en één kun je een fruit stuk pakken, die is vanuit de HZ en in die pauze ga je maar lekker naar buiten als het goed weer is, maar dat even ter zijde. Dat je min of meer gestimuleerd wordt, maar dan moet je ook als HZ beleid, dat er bijvoorbeeld tussen twaalf en één uur niet eens meer afspraken worden gemaakt. Misschien is het nog ver gezocht hoor, maar dat je gewoon weg bent van je kantoor.

SK: Maar ik denk inderdaad dat het niet mogelijk is of gelijk mogelijk is om te verwijderen uit de catering maar zou bijvoorbeeld helpen voor jullie of je collega's dat gezonde producten onder de kostprijs worden verkocht en ongezonde producten met een Tax erop? Denk je dat het dan minder gekocht zal worden?

R6: Ja zeker, een stuk fruit kost volgens mij de catering al zestig of zeventig cent.

R5: Bij de supermarkt heb je daar twee kilo voor bij wijze van spreken. Dus, daarom zeg ik, als HZ moet je dan zeggen, zoals je zegt Sophie dat moet je gewoon goedkoper maken en je moet gewoon langzamerhand de ongezonde dingen eruit halen. In plaats van drie keer per week ga je hem maar twee keer per week aanbieden en zo naar één keer en dan is hij er niet meer, niemand die het ziet. Volgens mij kan je zulk soort dingen op die manier doen. Degene die het willen, die gaan maar naar de snackbar.

R1: Je zit daar natuurlijk wel een beetje met belangen dingen natuurlijk. Ze verdienen natuurlijk het meeste op een broodje kroket, dat is gewoon een feit. Maar als je het gaat hebben over vitaliteit van je medewerkers van je studenten en medewerkers of we moeten helemaal quitte draaien op de catering, ja daar zit natuurlijk wel een ding. Ze hebben er wel eens vaker over nagedacht om die frikandellen eruit te halen volgens mij.

R4: Ja heel vaak al.

R1: Want ja daar verdienen ze aan en ze verdienen niet aan de appel die er ligt. Ja tenzij je ze zestig cent maakt, maar dan koopt ook niemand ze.

R6: Nee want die neem ik dan van huis uit mee, een appel.

R1: Maar ik kan me wel voorstellen dat als wij 's ochtends de medewerkers ruimte inlopen en er staat een mand vol met appels, iedere medewerker even een appel mee pakt.

R6: Ja dat gevoel heb ik wel. Het zal ook niet in één keer gaan lopen en je weet zelf als je iets in één keer keihard in gaat voeren dat iedereen ertegenaan gaat schoppen maar je kan het wel als een beleid.

R2: Ja vind ik wel, ben ik het wel mee eens. Ik vind ook met die pauzes, dat is ook gewoon zo want ik betrap mezelf erop als ik een afspraak heb om half één, ook al zit ik thuis dan denk ik; ja ik heb geen tijd meer om te lopen. Eigenlijk moet je voor jezelf plannen van; dat stuk houd ik even vrij en dat is net zoals je weer naar de HZ gaat, dat je dat gewoon vrijhoudt en dat dat ook normaal is binnen de HZ. Dat zou ook bij mensen samen moeten komen, dat ze dan gewoon echt pauze nemen of even te wandelen of iets.

R1: Buitenom dat helpt het bij je fysieke gezondheid maar ook aan je mentale gezondheid, want als jij de hele dag alleen maar in overleggen zit dan kom je er niet heel lekker uit aan het einde van de dag.

R6: Er zijn er genoeg die werken gewoon hele tijd, die eten hun boterham achter hun pc.

R3: Maar als je dan een onderzoek gaat doen naar hoe medewerkers hun werkdag inrichten en hoe voelen ze zich, dan denk ik dat daar wel resultaten uit kunnen komen. Als jij meer je rust pakt tussen de middag en even je hoofd leeg kan maken, dan denk ik dat jij een fijnere werkdag door komt dan wanneer je van overleg naar overleg moet en elke keer weer moet bedenken; oh ik moet nu weer verder.

R5: Ja jullie zitten veel thuis, ik natuurlijk alleen maar op de HZ maar als ik naar buiten ga met een aantal collega's die hier ook nog eventueel aanwezig zijn, je gaat echt niet over je werk hebben. Je gaat echt over alles en nog wat hebben en niet over je werk. Maar als jij alleen maar achter je pc zit en je neemt de tijd er niet eens voor, dan ben je om half vier helemaal afgebrand dan heb je eigenlijk nergens meer behoefte aan. Je moet er zelf ook wel in mee gaan werken en aan gaan werken. Je hebt het nu over mensen die al wat meer in het sporten zitten, maar als je het gaat hebben over een collega, ik weet niet of we hem kennen. Die zal liever nog een broodje kroket bij de catering halen dan dat hij een wandeling gaat maken bij wijze van. Je moet wel zulke mensen overtuigen dat je anders moet gaan leven. Je hebt altijd wel een deel dat je niet kan overtuigen, maar grotendeels wel en daar moet je je op richten.

SK: Ja en dat bedoel ik inderdaad met die stellingen. Ik denk dat jij R2 aan gaf dat jij stelling drie belangrijk vindt? Dat je denkt dat er te weinig tijd is? Klopt dat?

R2: Ja dat had ik ook opgeschreven want ja ik denk echt, ik denk dat het helemaal niet zo raar is, iedereen heeft het altijd heel erg druk en als er afspraken gemaakt moeten worden doe je dat maar om half één want dan kunnen mensen nog wel. Je bent er ook zelf bij natuurlijk. Vier vind ik ook belangrijk, want daar hebben we het net al uitgebreid over gehad.

R1: Af en toe voel je je dan ook bezwaard, want R2 als wij met HZ Cult zitten en we hebben een collega die door werkt en die heeft zoiets van; ja maar ik wilde je nog wat vragen en dan voel je je bijna bezwaard dat je even een half uurtje gaat wandelen en je tijd neemt terwijl je gewoon recht hebt op pauze. Kunnen we als HZ dan niet beter inderdaad gaan communiceren van; neem het

belang van pauzes nemen. In coronatijden is dat natuurlijk wel meerdere malen aangehaald over rust en pauzes, maar dat zou buiten corona ook gewoon moeten.

R5: Het moet gestimuleerd worden.

R6: Ja wat je zegt, het moet gestimuleerd worden, daarom vind ik stelling vier over meer mensen om zich heen moeten hebben een belangrijke. Ik denk dat als meerdere mensen in je team aan een activiteit gaan meedoen, dat je uiteindelijk zelf ook mee gaat doen en dan ineens iets heel leuk nieuws ontdekt en dus meer mensen zo ver krijgt om mee te gaan doen.

SK: En als jullie kijken naar stelling twee, denken jullie dat er wel voldoende kennis onder alle medewerkers van een gezonde leefstijl bijvoorbeeld?

R3: Ik denk eigenlijk dat de kennis er wel is, maar het naleven. Dan kan je het hebben over je chocolade, die je 's avonds naar binnen werkt. Ja tuurlijk, we weten toch ook wel dat als we een broodje kroket eten, dat het niet de gezonde keuze is maar ja.

R5: Maar de smaak is goed.

R3: Wat zei je R4 ?

R4: Dat weten ze allemaal wel.

R3: Ik denk dat de kennis er wel is alleen het moeilijke is om die altijd na te leven. En daar heb je weer de 80/20 principe. Als jij 80 procent gewoon gezond leeft dan kan jij heus wel eens een keer een wijntje of een dingetje, daar moet je ook een balans voor hebben.

R5: En zoals je zegt R3, 80 procent zal echt wel die balans hebben, 20 procent niet. Of ze slaan helemaal door naar het goede zeg maar en er zal ook een gedeelte zijn net andersom, ja die zie je met de dag alleen maar ronder worden om het zo maar te zeggen. Dat gaat gewoon gebeuren en die krijg je niet over de streep. En die zullen heus die kennis hebben van, maar het gaat ook over het uitvoeren van en het naleven van.

SK: Ja dat is zo.

R5: Volgens mij doet de HZ echt wel z'n best hoor om z'n werknemers vitaal te krijgen.

R3: Net als met die Vitality week dan doet de catering daar ook aan mee. Of het is een keer een veganistische week of een vegetarische week. De opmerkingen die je dan krijgt, dan moet je in de rij gaan staan en moet je naar opmerkingen luisteren van studenten en medewerkers.

R1: Tijdens de vegetarische week wordt er ook gewoon een broodje frikandel geserveerd hoor.

R3: Ja misschien de tweede keer, omdat ze zo veel inkomsten mislopen maar in principe hebben ze dan wel eens een week dat er echt allemaal gezondere dingen zoals salades en het is al stukken beter dan voorheen maar nog steeds.

R1: Als je het over stelling twee denk ik dat stelling vijf belangrijker is van meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen en vier ook wat we aan het begin benoemde.

SK: En R4 heb ik jou al gehoord, nee toch over die stellingen?

R4: Ja ik heb af en toe wel eens geprobeerd om ertussen te komen.

SK: En welke stelling zou jij dan aangeven als belangrijkste?

R4: Nou ik denk wat R3 zegt, die vijfde want eigenlijk de meeste medewerkers weten wel wat een gezonde leefstijl is en wat ze dan eigenlijk moeten doen, maar soms beginnen ze eraan maar dan kunnen ze het niet volhouden. Dus als je mensen kan stimuleren en ik denk ook wel dat als je dat samendoet, want wat jullie dan doen met z'n allen sporten, ja dat scheelt ook gewoon heel veel.

SK: Denk je dan inderdaad dat je de wat minder gemotiveerde werknemers uit het team kan stimuleren om mee te doen? Niet bijvoorbeeld in een Vitality Center hoor, maar meer met bijvoorbeeld met een interventie uiteindelijk tot stand kan komen.

R4: Nou dat weet ik niet. Ik zit in een team waar ik wel een beetje de enige ben die dan wat sport en voeding letten ze misschien wel op maar het is niet, dat ze het omarmen.

SK: En hoe kan je het denk je voor elkaar krijgen dat je met heel het team iets kan doen?

R4: Nou dat is ontzettend moeilijk, want dat is het in al die jaren nog niet gelukt.

SK: Zijn er nog punten aan te vullen op deze stellingen? Ik heb al heel veel gehoord.

R3: Nou het is ook niet makkelijk, want als ik bijvoorbeeld naar mezelf kijk, ik moet mijn uren draaien, je moet je werk voor elkaar krijgen. Ik ben alleenstaande moeder dus of ik werk of ik heb mijn kind. Ik kan niet naar de sportschool 's avonds, dat tussen de middag tuurlijk kost je dat tijd, maar dat gaf mij wel de mogelijkheid om te sporten en dan kon ik 's avonds nog even een uur werken. Want dat kan wel als je kind op bed ligt, maar er zijn natuurlijk best mensen die gewoon ook geen tijd hebben he.

R6: Ja daar ben ik het niet helemaal mee eens, geen tijd hebben is het niet helemaal volgens mij. Het is gewoon het indelen van je dag, gewoon het plannen van. Je hoeft niet elke dag om half 12 je nest in te duiken en pas om half 8 je bed uit. Je kan ook zeggen; ik ga om half 11 m'n bed in en ik kom om half 7 mijn bed uit. Dat je je indeling van je dag al anders doet.

R3: Ja dat zal best, dat er mensen zijn. Maar de eerste jaren ben je echt aan huis gebonden. Het enige wat ik deed, is opstaan m'n kind naar de opvang en terug naar huis, ophalen, koken, zooi opruimen en weer naar bed. Zo ziet je dag er dan uit.

R5: Ja dat is ook als je helemaal alleen bent.

R3: En dat gaf toen met dat Vitality Center, is wel echt superfijn. Iets anders kan niet, dus dan moet je of oppas regelen om 's avonds naar de sportschool te gaan.

SK: En wat vind je dan van zo'n online yoga die wordt georganiseerd?

R3: Als je het op een vast moment doet, dat je het even allemaal even gaat doen. Maar dan zou ik het wel in de lunchpauze doen.

R4: Volgens mij is dat niet eens goed gecommuniceerd.

R3: Nee dat is wel zonde.

R1: Het is volgens mij gecommuniceerd voor de HZ Social-media kanalen en HZ Sport, want het is eigenlijk een HZ Sport activiteit niet echt een HZ Vitality activiteit. Dus dat maakt misschien het verschil en daardoor denk ik dat het een HZ Sport activiteit is waar medewerkers aan deel kunnen nemen, is de misschien de stap groter van; oh dat is ook voor mij. Want ik kan me voorstellen dat een medewerker niet per se naar HZ Sport kijkt voor activiteiten.

R3: Dat moet dan meegenomen worden voor de communicatie.

R2: Maar weet je wat ik ook goed vind met die Vitality week, ik weet niet of jullie al op de hoogte zijn, maar dat met die challenges weet je wel met dat Ommetje. Dat je dat Ommetje kan doen in teamverband. Dat stimuleert ook anderen om dat te gaan doen, dit is wel zoiets van; ik ga nog even een half uurtje lopen en dan kan je toch punten verzamelen. Ik denk dat dat ook echt wel heel motiverend is.

R1: Weet je wat het misschien ook is, is ook een deel een soort beloning wat je voor een gezonde leefstijl terugkrijgt. Wat is je beloning als je gaat sporten? Nou ja je hebt je rust, je hebt even een uurtje voor jezelf. Dat is ook een vorm van beloning en die moet je jezelf ook wel gunnen natuurlijk. En als dat vanuit de HZ gemotiveerd wordt of gestimuleerd, je zou bijna zeggen; je zou eigenlijk uren moeten inzetten voor je vitaliteit. Je hebt per week een half uur om jezelf op vitaal niveau door te ontwikkelen of je mentaal op een andere manier in te steken en we hebben natuurlijk in de pauzes wel zo'n yoga gehad en ook tijdens de vitaliteitsweek bijvoorbeeld een, hoe noem je dat ook alweer naar die pinda kijken?

R6: Mindfulness.

R1: Oh ja, zo'n training en dat zet mensen wel tot denken en daar krijgen ze ook de ruimte om erover na te denken maar ik kan me ook voorstellen als je in de drukte van de dag zit, ik heb ook collega's die zitten gewoon de hele dag vol met; ik moet dit nog af hebben en ik moet dit nog afhebben, die nemen gewoon niet de tijd om dit te gaan doen. En daar zou je als HZ in kunnen zeggen; oké je moet gewoon dat halve uur dat je krijgt per dag, daar moet je gewoon in je pauze je werk loslaten en wij bieden dan dit aan als oplossing of als momenten die je kan pakken.

SK: Dus in een pauze zou je wel deelnemen bijvoorbeeld aan een activiteit?

R1: Ja, wij hebben natuurlijk een slecht voorbeeld omdat wij allemaal sporten in de pauze.

SK: Maar dat het bijvoorbeeld online is, omdat jullie nu allemaal thuis werken. Je kan nu natuurlijk niet naar het Vitality center, maar dat er online een bootcamp wordt geregeld bijvoorbeeld?

R1: Nou ja in dat geval, een yoga of mindfulness cursus zou ik niet bijwonen maar als er een bootcamp is ben ik best bereid om daar een keer aan mee te doen inderdaad.

R2: Ja.

R3: Maar bereid om een keer dat is het niet.

R1: Nee maar ik ga ook iedere middag gewoon wandelen met m'n buurmeisje dus dan moet ik zeggen te haar; ja sorry we gaan niet, want we gaan een bootcamp doen.

R3: Nee precies.

R4: Ik wou nog even wat zeggen, voordat het Vitality Center, of eigenlijk voordat we thuis kwamen te zitten ik nam daar de uren voor op.

R6: Heel goed R4.

R4: Maar als je dat doet he, dan kijken je collega's toch een beetje raar als je weggaat.

R3: Snap ik.

R2: Nou ik snap het wel, maar ik begrijp dat het zo voelt.

R4: Ja dat is ongemakkelijk want dan heb je ook iedere keer het gevoel dat je moet uitleggen van; ja maar...

R3: Maar R4, die DI-uren neemt iedereen op. Of je dat nou inderdaad één keer in de week of tussen de middag.

R4: Dat klopt.

R1: Maar ik denk dat het goed is om dan mensen bewuster te maken om ook de DI-uren ook in te zetten om bijvoorbeeld inderdaad om één keer per week extra op te nemen om te gaan sporten. Ik start een half uur eerder met werk, dus ik heb een uur pauze tussendoor. Zo kan je het ook invullen en sommige collega's komen om 9 uur aankakken en werken tot 5 uur en hebben dan geen pauze genomen, ja dat is ook een manier om je dag in te delen. Maar dat is vooral bewustwording.

R6: Ja eens.

SK: Gaan we nu door naar de volgende vijf stellingen. De eerste stelling gaat over letterlijk meer lichaamskracht krijgen, dus denk dan bijvoorbeeld aan het Vitality Center. Dus denk bij deze stelling aan, hebben medewerkers het nodig om vitaler te zijn, meer lichaamskracht en is daar de behoefte? De tweede is, betere mentale vaardigheden moeten hebben. Denk dan bijvoorbeeld aan zoals we het net over de catering hadden, denk aan omgaan met verleidingen of nu bijvoorbeeld de lekkere snacks thuis. De medewerkers van de HZ zouden meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken. Denk dan bijvoorbeeld aan een geheugensteuntje op je computer op Teams dat je in je pauze krijgt; van ga even een half uurtje wandelen of dat er op de HZ posters hangen met waar staat hoeveel calorieën je verbrandt als je de trap neemt bijvoorbeeld dat je echt een prikkel krijgt om daaraan mee te doen. De vierde is, meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te leven, heeft de HZ of een team hulp nodig van een coach of bronnen van het internet wat ze helpt om echt met hun vitaliteit aan de slag te gaan. De laatste is zijn er eigenlijk wel verlangens en behoeften om gezonder te gaan leven? Hoor je dat in de wandelgangen of hoor je van collega's nu via Teams dan dat ze er echt wel behoefte aan hebben of inderdaad ondersteuning willen of juist meer stimulering. Dus als je weer naar deze vijf stellingen kijkt, welke stelling springt eruit en waar is het meest behoefte aan?

R5: Bij mij drie.

R2: Die heb ik ook ja.

R4: Ja.

R6: Ja.

R5: Ik denk dat je het zelfs vanuit, dat het zelfs geprogrammeerd kan worden om het zo maar te zeggen, dat je gewoon een seintje krijgt van; het is bijna 12 uur met een plaatje met een lach dat je ze gaat stimuleren daardoor, je wordt geprikkeld en oh ja dat is waar, het is al bijna 12 uur ja ik ga even mijn collega roepen, we gaan er even tussen uit. Sommige kijken nooit op hun klok om het zo maar even te zeggen, dan ga je het ook niet eens doen waarschijnlijk. Volgens mij is het allemaal wel te programmeren vanuit het technische gedeelte om zoiets te doen. Dat je inderdaad een groot prikkel, een plaatje een melding weet ik veel wat krijg van; kom, we gaan er even tussen uit. We gaan even wat bewegen van zulk soort dingen. Ik denk dat weinig mensen het echt in hun agenda zetten van 12 tot half 1 wandelen. Ik denk niet dat het er keihard in staat.

R3: Je hebt toch ook dat het zitten het nieuwe roken is. Je hebt gewoon van die software van; hup ga eens even staan. In Middelburg zie je echt heel veel docenten of in die kamers dat ze ook gewoon even staand werken.

R6: Maar een nadeel R3, hier hebben we de tafels en de stoelen niet voor dus. Maar ik vind zelf ook stelling drie het belangrijkste, door prikkels ben ik ervan overtuigd dat werknemers gestimuleerd worden om toch even iets te ondernemen wat er op dat moment georganiseerd wordt bijvoorbeeld.

R2: Ze moeten gewoon ander meubilair aanschaffen.

R4: Ja er moet wel ander meubilair komen dan.

R1: Ik weet toevallig dat ze er mee bezig zijn om in ieder geval per kamer bijvoorbeeld één tafel beschikbaar te stellen die omhoog en omlaag kan. Maar hiervoor heb ik gewerkt bij de Persgroep en daar kreeg je gewoon om het uur een melding op je scherm, ga even staan of ga even iets doen. Dat is inderdaad gewoon een reminder, maar die krijgt de hele organisatie hele dagen lang en tuurlijk ben je er af en toe wel een beetje klaar mee.

R3: Maar het is wel echt goed en je wordt wel bewust.

R1: Het is echt bewustwording en dat werkt niet met alleen maar tussen de middag van; ga nu een uurtje wandelen want ja soms heb je gewoon inderdaad even niet de tijd om dat te doen en dan moet je ook realistisch zijn, niet altijd gaat dat. Maar je wordt er wel even aan herinnerd en dat is zo goed juist.

R5: Ik wou net zeggen, je krijgt wel een reminder om het te doen. Je kan natuurlijk ook gewoon even in het gebouw even een wandelingetje doet van A naar B of eventueel naar dat Vitality Center, dat je daar naartoe gaat. Maar zulk soort dingen, dat je er wel aan herinnerd wordt en het is wel een soort van reminder erin gooien. Meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te gaan leven, ik denk niet echt dat je daar een coach voor nodig hebt zoals jij het zegt Sophie.

R3: Toch denk ik dat bijvoorbeeld veel mensen, ik ben natuurlijk zelf altijd een echte roker geweest en ik ben nu 3,5 jaar ongeveer gestopt maar hoe vaak ik daarvoor dacht; dit moet stoppen. Maar het lukt niet. Ik denk echt dat veel mensen heus wel elke ochtend wakker worden en denken vanaf vandaag ga ik het anders doen en dat het dan toch niet lukt en dat het dan toch wel helpt als je een coach zou hebben.

R2: We hebben hartstikke veel Sport studenten die misschien daar een opdracht voor kunnen krijgen, mensen die dat willen kunnen zich dan aanmelden. Toch helpt dat. En ik denk als er mensen zijn en mensen hebben daar behoefte aan, goh bied het aan.

R1: Ik denk dat je bij punt vijf ook aangeeft, verlangens en behoeften hebben om gezonder te leven. Je gaf bijvoorbeeld aan die reminders in het trappengat van; je loopt het nu omhoog, weet dat als je dit drie keer doet, je zoveel verbrandt. Dat zijn leuke aspecten die je er toch bewust van maken: oh ja dat helpt me ook. Want ik zie het nu ook, ik heb een Apple Watch en als ik dan thuis werk dan heb ik aan het einde van een werkdag 200 calorieën verbrand en gister heb ik in Middelburg gewerkt en toen had ik 700 calorieën verbrand omdat ik toen even naar de koffieautomaat ging of even naar beneden liep en naar boven liep, dan word je wel bewust van; ja dat werkt echt. Maar ook bijvoorbeeld terugvallend op die catering, je kan het ook visueel aantrekkelijk maken om gezond te eten. Nu is het ook echt zoeken naar een gezonde keuze, maak het visueel aantrekkelijker. Van; oh dit aanbod is een bewuste keuze of als je een trap oploopt is het een bewuste keuze. Ik denk dat dat gewoon een compleet aanbod moet zijn inderdaad. Want nu staat er alleen bij de catering bij het broodje gezond een groen vlaggetje met; dit is een bewuste keuze.

R5: Ik heb het niet eens gezien, ik geloof je graag.

R3: Dat vlaggetje betekent dat het het broodje van de week is.

R1: Oh dus die vlaggetjes zijn helemaal niet gezond? De catering in Middelburg is ook echt heel anders ingestoken. Daar wordt het gewoon net iets beter gepresenteerd en bij ons moet je in de rij staan om een vers broodje dus je loopt er ook veel makkelijker voorbij. Dat merk ik zelf ook, als ik haast heb tussen de middag en ik zie een rij staan van hier tot Tokio voor een vers broodje dan loop ik er voorbij en dan pak ik een panini. Maar zo gebeurt het echt en als jij het laagdrempeliger maakt om die gezonde keuze te maken of niet dat je achter in een rij hoeft aan te sluiten met 20 mensen want je weet dat iedere dag om 12 uur veel mensen voor een vers broodje komen, ja dat heeft ook een heel hoop te maken met voorbereiding en gewoon het goed voor elkaar hebben en niet per se met die bewuste keuze. Of verse soep in plaats van soep uit een grote zak, ja dat is ook een keuze.

R3: Ja die soep snap ik ook niet, denk ik zulke zoute zoi.

R4: Ja daar begrijp ik ook niks van.

R3: Dat is toch echt het makkelijkste wat je kan maken.

R5: Trouwens over die eerste stelling die er stond over meer lichaamskracht, ik zie daar het nut niet van in. Als ik in plaats van 20 kilo omhoog kan drukken even bij wijze 30 kilo.

R2: Ik dacht gewoon over gezond, dat mensen gewoon vitaler zijn.

SK: Het gaat er inderdaad om is er behoefte en denk je dat mensen lichaamskracht moeten hebben om vitaler te zijn? Is daar behoefte naar of moet er meer gefocust worden op één van andere stellingen zo is het inderdaad.

R1: Het is wel een vraag van P&O, als er iemand ziek is, wie is het meeste ziek? Is dat iemand die fysiek ongezond of iemand die inderdaad fysiek gezond is? Dat is wel lastig, om daar een directe koppeling in te maken.

R2: Mag ik nog één ding zeggen?

SK: Tuurlijk.

R2: We hebben het natuurlijk over het Ommetje in de pauzes, maar ik denk dat we ook best wel mensen kunnen stimuleren om met de fiets naar school te komen. Als je gewoon in de binnenstad in Vlissingen woont en je komt gewoon in je Mini altijd naar school, dat zou ook meer gestimuleerd kunnen worden. Vroeger was er ook zo'n fietsen naar je werk project, zoiets zou weer ingeschakeld moeten worden.

R1: Ik voel me enorm aangesproken R3.

R3: Nee ik weet toch dat jij altijd op de fiets komt. Het is maar een voorbeeld. Maar daarin zou ook een challenge aan gebonden kunnen zijn.

SK: Ja want nu komen jullie met vrije ideeën en daar wil ik het even in de resterende tijd over hebben. Vitaliteit is het begrip waar we het nog even over gaan hebben en dat wil ik nog aan jullie uitleggen aangezien er vanuit de HZ niet echt een definitie is voor vitale medewerkers. Als je kijkt naar de afbeelding is te zien dat vitaliteit uit drie kerndimensies bestaat en wordt beïnvloed door omringende begrippen. Energie gaat over energiek voelen, motivatie over doelen stellen in het leven en veerkracht door het vermogen om met de dagelijkse problemen en uitdagingen om te gaan. En die dimensies worden beïnvloed door omringende begrippen. Als je kijkt bijvoorbeeld naar sociaal, zoals jullie vertelden over het Ommetje dat je als je inderdaad iets met je team doet dat je stimulerender werkt voor je vitaliteit dan wanneer je het alleen doet. Sociaal-demografische kenmerken, je leeftijd, geslacht en opleidingsniveau is ook afhankelijk van iemands vitaliteit. En de omgeving, de fysieke en sociale omgeving, wat er bij de HZ is bijvoorbeeld met de Vitality Center is natuurlijk ook afhankelijk. Dit moet zorgen voor participatie waardoor de maatschappelijke baten zoals duurzaam inzetbaar personeel en de verzuimkosten uiteindelijk zullen moeten gaan dalen. En ik wil jullie in de resterende tijd even een korte brainstormsessie houden over welke activiteiten zouden jullie in het aanbod willen zien en wat zijn bijvoorbeeld een toegevoegde waarde zijn binnen de organisatie.

R5: Dat Vitality Center, welke tijden zijn die open?

SK: Ja heel summier.

R4: Ja.

R5: Ja kijk dat is natuurlijk ook zo. Er zijn mensen, tenminste even vanuit gaande dat we straks weer op de HZ zitten die tegen half 8 al beginnen, ja als je natuurlijk 4 uur moet wachten voordat je naar dat Vitality Center kan en mag dat je het iets meer opendoet. Sommige hebben liever dat ze na het werk echt gaan sporten dat ze hun activiteit doen. Het is half 5, nu kan ik helemaal niet met mijn collega richting het Vitaliteit Center gaan. Het is dicht bij wijze van, ik weet niet of het zo is. Maar van dat soort overwegingen, zoals je net zei de openingstijden zijn heel summier, ja misschien moet daar iets meer in. Dat je ook kan zeggen; we zijn dan en dan ook open. Dat het ook al een stimulans wordt zodat de medewerkers toch wat gaan doen.

R4: Maar het eerste jaar was het ook meer open hoor.

R2: Maar toen ging Huub Tak weg en..

R4: Nee toen waren er twee stagiaires aangenomen en die gingen toch onverhoopt weg. Dus daar was geen begeleiding.

R5: Als je natuurlijk maar heel summier open bent, is de motivatie natuurlijk ook wat minder misschien en de stimulans ook.

R4: Misschien niet per se de motivatie, maar wel de gelegenheid om te gaan.

R6: Ja en ook met challenges, zoals fietsen naar je werk of over dat traplopen wat net werd gezegd, dat je daar ook iets kan doen. Weet ik veel, een bord een elektrisch bord.

R4: Een hele grote groep doet er niks aan en eigenlijk moet je die met laagdrempelige dingen zien te verleiden om wel dingen te gaan doen. Ze hoeven niet onmiddellijk te gaan sporten of hardlopen. Ik denk dat wandelen en de trap nemen en fietsen naar werk dat dat iets is om ze daarin te stimuleren want je moet het ook zien dat het niet tegen je werkt dat ze dan zoiets hebben van; bekijk het.

R1: Je kan het ook laagdrempeliger maken van de middelen, bijvoorbeeld als je een afspraak hebt en ik ben met mijn auto naar de HZ gekomen omdat ik in Vlissingen woon maar ik moet ergens in Vlissingen zijn. Op dit moment zou je een fiets moeten huren, moet je via de top desk een formulier invullen, dan je sleutel gaan ophalen bij de receptie, moet je de kelder in je met je pasje en kan je je fiets pakken en dan moet je nog die trap oplopen en dan ga je pas weg. Dat zijn allemaal stappen waardoor iemand denkt; weet je ik pak wel gewoon mijn eigen auto, want als ik dat allemaal nog moet doen. Dat zou je ook laagdrempeliger kunnen maken. We hebben nu voor studenten die deelfietsen met die telefoons met die apps, als je het makkelijker maakt waardoor je de fietsen zo kan pakken dat je ook al een heel stap verbeterd. Ook voor even naar Middelburg fietsen, ja misschien moet daar ook ruimte voor komen, dat soort kleine dingetjes die gewoon in je gedachte, die stap om je fiets te pakken is dan niet meer zo groot.

R2: Ik had nog één dingetje mag dat?

SK: Ja tuurlijk.

R2: Ik zit met een team over een nieuwe indeling van de HZ, nou verwacht ik daar niet zoveel van. Er komt nieuwbouw of verbouwing dat weten we ook niet precies maar daar is een groep voor samengesteld om daar eens over na te denken. En daar heb ik ook aangegeven dat de omgeving eigenlijk wel wat vitaler zou mogen. We kunnen is zo'n tafeltennis of zo'n fiets dat je je telefoon kan opladen, ik zeg ook maar wat. Je kan de omgeving waar de medewerkers werken en waar de studenten studeren aantrekkelijker maken en vitaler. Ik weet echt niet of daar gehoord aan wordt gegeven maar die tafeltennis dat is altijd leuk.

R6: Net zoals een basketbalveldje. Of een pannakooi om te voetballen. Ik weet dat er genoeg collega's zijn die ook willen voetballen, ja daag ook maar eens een student uit.

R2: Zijn eigenlijk hele simpele dingen maar dan krijg je wel, ook misschien mensen die helemaal niet sportief zijn die dat dan één keer gaan doen.

R1: Maar zorg bijvoorbeeld ook dat er twee ruimtes ingepland zijn als flexplek waar je wel even een middagje aan een statafel kan werken of wel even die kans krijgt om even op een andere manier te werken want die is er nu ook niet want als je nu binnen de HZ een statafel zoekt nou dan kun je lang zoeken. Ik denk dat er dan gezegd moet worden, we richten twee plekken in de HZ in, twee grote ruimtes waar de tafels wel beschikbaar zijn, waar je naar toe kan lopen of een tafel kan reserveren op een laagdrempelige manier om wel die kans te krijgen om ook zo te gaan werken.

R3: Maar aan de ene kant, dat meubilair is toch echt wel een keer afgeschreven? Ik geloof echt wel dat het binnen nu en een paar jaar vervangen wordt.

R1: Ik heb het al twintig keer opgegooid, ik krijg elke keer te horen; ja sorry het wordt gewoon niet afgeschreven nu. Wij hebben net een heel nieuw kantoor gekregen bij Marketing maar we hebben al het oude meubilair erin gekregen. Dus dan hebben we een nieuwe vloer, nieuwe muren maar al de oude kastjes oude stoelen staat er gewoon nog in.

SK: Als ik bijvoorbeeld nog één vraag mag stellen over die online yoga, want het is natuurlijk ook leuk om iets te organiseren tijdens coronatijd want dit zijn natuurlijk allemaal mooie doelen als je weer naar de HZ mag, maar wat is bijvoorbeeld iets in plaats van yoga, wat je denkt daarvoor zou wel draagvlak zijn binnen de organisatie?

R1: Bootcamp.

R2: Bootcamp ja.

R3: Of zo'n 7-minute challenge weet je wel, zo'n korte work-out. Of wat Kevin had gedaan voor de internationale studenten was die MyWellness app. Geef iedereen daar gewoon toegang tot. Laat het gewoon een beleid zijn dat alle medewerkers die toegang kunnen krijgen.

R5: Of bepaalde challenges.

R1: Net zoals zo'n aanbod wat bij de Vitality week is, ja dat is er gewoon het hele jaar. Je kan natuurlijk een jaar lang die pagina openen maar nu wordt het natuurlijk heel erg gefocust op die ene week terwijl je eigenlijk gewoon een Vitality Year moet hebben, want je bent altijd er mee bezig. Je hebt die Health Check en dat is een momentopname in een jaar en dan word je gemeten. En wat gaan we er mee doen? Helemaal niks.

R3: Daar komt iedereen altijd helemaal depressief van terug.

SK: Als er verder geen punten zijn, wil ik hierbij de focusgroep afronden. Ik weet niet of er nog iets is. Het is ook tijd namelijk.

R2: Het was gezellig.

SK: Jullie kletsen lekker veel dus dat is goed.

R3: Maar ik vind wel dat je het goed aanstuurde, je nam gewoon je momenten en nu klaar. We gaan naar het volgende.

SK: Dankjewel. Maar daarom wil ik jullie hartelijk bedanken dat jullie even een uurtje bereid waren om mij te helpen en als er verder geen punten zijn dan houd ik het hierbij.

R3: We hopen alles natuurlijk te zien.

R5: We zien het wel komen.

R2: Succes met je onderzoek.

R1: Sophie, tot morgen.

SK: Ja fijne dag.

R6: Doei.

R2: Ja doeg.

R5: We spreken elkaar.

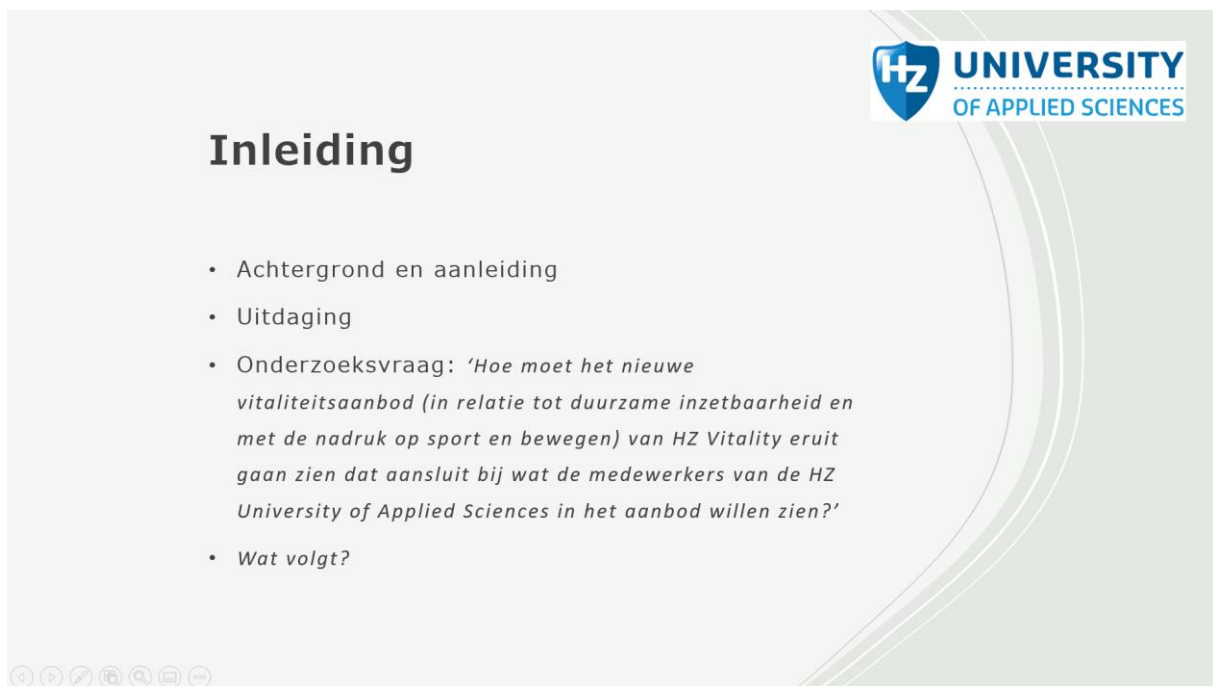
Bijlage 10. Presentatie onderzoek



Onderzoeksverslag

Een kwalitatief onderzoek naar het vernieuwende vitaliteitsaanbod vanuit HZ Vitality voor de medewerkers van HZ University of Applied Sciences

Geschreven door Sophie Kuiten, afstudeerstagiaire HZ Vitality



Inleiding

- Achtergrond en aanleiding
- Uitdaging
- Onderzoeksvraag: *'Hoe moet het nieuwe vitaliteitsaanbod (in relatie tot duurzame inzetbaarheid en met de nadruk op sport en bewegen) van HZ Vitality eruit gaan zien dat aansluit bij wat de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences in het aanbod willen zien?'*
- Wat volgt?



Aanpak deelvraag 1

‘Wat zouden de medewerkers van HZ University of Applied Sciences terug willen zien in het vitaliteitsaanbod?’

- *Focusgroep interviews onder alle lagen van de organisatie*
- *Aan de hand van het Behaviour Change Wheel, kijken waar de behoefte van de organisatie ligt.*
- 10 stellingen uit BHW en vrije ruimte voor ideeën
- **Het doel is:** Na het afnemen van de focusgroep interviews weet de onderzoeker wat de medewerkers van de HZ graag terug willen zien in het nieuwe vitaliteitsaanbod en weet de onderzoeker op welke van de COM-B factoren de behoefte van de organisatie ligt.

Aanpak deelvraag 2

‘Wat zijn de mogelijkheden op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ University of Applied Sciences?’

- *Interview met directeur bedrijfsvoering*
- Inzicht in de mogelijkheden op het gebied van het verhogen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid bij de HZ.
- Rand voorwaardelijke eisen: geld, problemen, punten zoals op vrijwillige basis et cetera.

Resultaten deelvraag 1

- 3 stellingen komen het meest naar voren
 - De medewerkers van de HZ zouden meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl

- Motiverend effect
- Vijftien respondenten



“Vier vind ik belangrijk, ik denk dat als je een voorbeeld hebt van wat er gebeurt dat maakt dat je ook volgt. Ik vind vier dus het belangrijkste, goed voorbeeld doet volgen. Als dat op een dag of in een week gebeurt van, mijn collega's doen er ook aan mee en dat is oké en die komen energiever terug.”

Focusgroep OLC R4

- De medewerkers van de HZ zouden meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven

- Elf respondenten: tijd is een probleem laagdrempelig faciliteren
- Vier respondenten: individueel gericht



“Ik denk dat dat vanuit een medewerker zelf het gevoel moeten hebben van; ik wil gezonder gaan leven. En als een medewerker dat gevoel heeft, zal er vanuit de HZ ook tijd voor moeten vrijgemaakt worden denk ik zodat daaraan gewerkt kan worden dat er ook onder werktijd gebruik gemaakt kan worden van HZ Vitality. Dat het in het rooster wordt opgenomen, de praktische kant daar wil ik me even niet in bevinden.”

Focusgroep SLC R1

- De medewerkers van de HZ zouden meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.

- Motiverend effect
- Faciliteren vanuit de HZ
- Autonome keuze maken om gezonder te leven

"Vandaar dat ik punt drie ook erg belangrijk vindt. Ik denk dat hij bij zoveel medewerkers helpt om ze onder de arm te nemen en prikkels te geven waar betere keuzes in gemaakt kunnen worden."

Focusgroep OLC R5

Resultaten deelvraag 2

- Geen definitie vanuit de HZ op het begrip vitaliteit en DI
- Eisen: laagdrempelig, praktijkgericht, vrijwillige basis, teambuilding gericht of HZ breed, niet te veel kosten
- *"De niet-gemotiveerde medewerkers doen vanzelf mee door mond-tot-mondreclame van de gemotiveerde medewerkers."*

Stelling 3: De medewerkers van de HZ zouden meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven;

Stelling 4: De medewerkers van de HZ zouden meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl;

Stelling 8: De medewerkers van de HZ zouden meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.

Mogelijkheden gericht op: laagdrempelig, praktijkgericht, vrijwillige basis, teambuilding of HZ breed, niet te veel kosten



Aanbevelingen

1. Openingstijden Vitality Center
2. Aanbod HZ Catering
3. (Online) lessen
4. Prikkels → geheugensteuntje op de computer, fruitmand, posters in de HZ
5. Community op learn/teams



Evaluatie van het onderzoek

Naar verwachting gegaan, maar verbeterpunten:

- Timing uitnodigingsmail focusgroep
- Eerder medewerkers werven
- Mooi eindresultaat

Bijlage 11. Codeboek

Zie hieronder de lijst met selectieve coderingen gevolgd door het codeboek. In de kolom van de selectieve coderingen staat de nummers van de bijbehorende selectieve codering.

Stelling 1: Betere fysieke vaardigheden moeten hebben

1. Het verbeteren van fysieke vaardigheden vinden de medewerkers van de HZ niet noodzakelijk. Dit is alleen van belang bij Sportkunde docenten.
2. De medewerkers van de HZ vinden dat het verbeteren van fysieke vaardigheden individueel gericht is.

Stelling 2: Meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl

3. De medewerkers van de HZ vinden dat alle medewerkers hoger opgeleid zijn en genoeg kennis hebben van een gezonde leefstijl.

Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven

4. De openingstijden van het Vitality Center zouden verruimd moeten worden, vinden de medewerkers van de HZ.
5. De medewerkers van de HZ geven aan dat het fijn zou zijn als de HZ iets van sporten of vitaliteit in het rooster wordt opgenomen.

Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl

6. Een teambuilding activiteit werkt het meest stimulerend volgens de medewerkers van de HZ.
7. De medewerkers van de HZ geven aan dat een Community creëren competitief en stimulerend werkt.
8. De medewerkers van de HZ geven aan dat competitieve teambuilding activiteiten stimulerend werken.

Stelling 5: Meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen

9. Er is volgens de medewerkers van de HZ voldoende draagvlak om gezonde gewoontes te ontwikkelen binnen de HZ.
10. De medewerkers van de HZ geven aan dat ze gezonde gewoontes willen ontwikkelen, maar een gebrek aan tijd ervaren.
11. Het aanbod van de catering sluit niet aan bij de gewenste gezonde leefstijl van de medewerkers.

Stelling 6: Meer lichaamskracht moeten hebben

12. De medewerkers van de HZ geven aan dat meer lichaamskracht moeten hebben, een individuele keuze is en niet van toegevoegde waarde binnen de organisatie.

Stelling 7: Betere mentale vaardigheden moeten hebben

13. Mentale vaardigheden worden binnen de organisatie al verwacht, dit hoeft niet verbeterd te worden.

Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken

14. Er zouden volgens de medewerkers van de HZ meer prikkels moeten zijn die hun aansporen om gezonde keuzes te maken, dit werkt stimulerend.

15. Er zouden bij de catering prikkels moeten komen die de medewerkers aansporen om gezonde keuzes te maken.
16. Medewerkers van de HZ geven aan dat een geheugensteuntje op de computer ontvangen, stimulerend werkt.

Stelling 9: Meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te leven

17. Prikkels krijgen om gezonde keuzes te maken zijn belangrijker dan hulp volgens de medewerkers van de HZ.
18. Sportkude studenten zouden voor hun HZ-P of schoolactiviteiten medewerkers kunnen begeleiden met hun leefstijl.

Stelling 10: Verlangens/behoeften om gezonder te leven

19. De medewerkers van de HZ denken dat er behoefte is om gezonder te leven en werkt het beste via prikkels.

Bijlage 12. Coderen focusgroepen

Bron	Topic	Citaat	Open codering	Axiaal coderen	Selectieve codering (opvallend relatie)
Focusgroep OLC R1	Stelling 1: Betere fysieke vaardigheden moeten hebben.	“En fysieke vaardigheden, tenzij je werkt bij Sportkunde of andere opleidingen maakt het mij niet uit of iemand heel snel kan rennen of heel veel kracht heeft.”	Fysieke vaardigheden niet belangrijk	Alleen noodzakelijk bij Sportkunde	1+2
Focusgroep OLC R4	Stelling 1: Betere fysieke vaardigheden moeten hebben.	“Stelling één vond ik zelf het minst belangrijk, want ik denk dat je met iedere conditie en met alles wat iets kan verzinnen om fysiek bezig te zijn. Dus dat lijkt mij niet nodig als werknemer.”	Fysieke vaardigheden niet belangrijk	Niet noodzakelijk	1+2
Focusgroep SLC R1	Stelling 1: Betere fysieke vaardigheden moeten hebben.	“En ik denk dat dat uiteindelijk lijkt tot betere fysieke vaardigheden, maar dat het geen punt is om op zichzelf aan te werken. De eerste drie vind ik nogmaals individueel gericht.”	Individueel gericht	Individu	2+12
Focusgroep SLC R2	Stelling 1: Betere fysieke vaardigheden moeten hebben.	“Bij de eerste stelling denk ik, ja dan gaan we collega's forceren om aan die aspecten te werken. En als ik dan aan mijn eigen collega's denk, weet ik niet of dat nou een stelling is waar iedereen even enthousiast van wordt.”	Collega's forceren	Individu	2+12

Focusgroep SLC R5	Stelling 1: Betere fysieke vaardigheden moeten hebben.	“En stelling twee en één, volgens mij wordt daar al zo veel aandacht al aangegeven in de media en op allerlei andere manieren. Tuurlijk kan je daar nog iets in doen door meer kennis te delen of mensen meer bewust te maken op wat voor manier dan ook, maar voor mij is dit echt praktisch toepassen ervan en dan zijn twee en één van minder belang dan vier en vijf wat mij betreft. “	Aandacht in de media	Individu	2+12
Focusgroep ondersteunend/diensten R1	Stelling 1: Betere fysieke vaardigheden moeten hebben.	“Stelling één vind ik een lastige, want ja heb je echt fysieke vaardigheden nodig om je beroep goed uit te oefenen, dat weet ik niet. Tenzij je Sportkunde docent bent dan niet.”	Fysieke vaardigheden belangrijk	Alleen noodzakelijk bij Sportkunde	1+2
Focusgroep OLC R1	Stelling 2: Meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl.	“Twee vind ik zelf niet zo relevant, want wij zijn allemaal bijna allemaal hoger opgeleid en ik denk dat we allemaal genoeg weten en er zijn alleen andere factoren.”	Kennis	Hoger opgeleid	3
Focusgroep OLC R3	Stelling 2: Meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl.	“Ja, het kan nooit kwaad en vanuit die motivatie kan je ze helpen om er bewust van te worden. En ik denk dat een	Motivatie, bewustwording	Motiverend effect	11

		aantal daar heel vaardig mee zijn en daar veel mee bezig zijn. En aantal andere zijn voornamelijk gek op vet eten ja. Bij ons is dat ook ieder z'n eigen voorkeur en invulling."			
Focusgroep OLC R4	Stelling 2: Meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl.	"Dan twee daarna, want ik ben het enerzijds wel eens met wat R1 zegt, we weten eigenlijk wel behoorlijk wat want we zijn wel in die kennis en ervaring dat we weten dat dingen gezond zijn en wat dat dan betekent en hoe dat je dat kan doen, maar ik denk dat dat dan weer een versterking is van het laten zien van dat je iets doet scoor je hierin beter."	Gebrek aan tijd	Hoger opgeleid	3
Focusgroep SLC R1	Stelling 2: Meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl.	"Ik denk juist dat die er wel is en dat de mensen die geen gezonde leefstijl hebben dat ze dus niks met die kennis doen want ik verwacht dat over het algemeen de meeste medewerkers van de HZ wel weten wat gezonde voeding is en dat beweging belangrijk is voor een gezonde leefstijl. De eerste drie vind ik nogmaals individueel gericht."	Kennis	Hoger opgeleid	3
Focusgroep SLC R3	Stelling 2: Meer moeten weten over	"Ik denk verder zelf dat die kennis wel aanwezig is, maar	Gebrek aan tijd, kennis	Hoger opgeleid	3+5+10

	het belang van een gezonde leefstijl.	dat het hem er dus eigenlijk in zit wat ik bij mijn collega's ook zie vooral ook zit in dat stukje tijd."			
Focusgroep SLC R2	Stelling 2: Meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl.	"En bij twee denk je dus ook wel dat die kennis aanwezig is?" "Ja, maar om de stappen ook daadwerkelijk wat mee te doen is soms wat groot."	Kennis	Hoger opgeleid	3+14
Focusgroep SLC R5	Stelling 2: Meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl.	"Want ik denk wat ik net al hoorde van mensen weten op zich voldoende en er is voldoende informatie en aandacht in de media. Iedereen weet wel wat gezond is en wat niet gezond is, maar het doen en het toepassen en het gaan veranderen van je gedrag in kleine stapjes of ineens in een hele grote, volgens mij lopen mensen daarin vast."	Kennis	Hoger opgeleid	3+14
Focusgroep ondersteunend/diensten R4	Stelling 2: Meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl.	"Dat weten ze allemaal wel."	Kennis	Hoger opgeleid	3
Focusgroep ondersteunend/diensten R3	Stelling 2: Meer moeten weten over het belang van een gezonde leefstijl.	"Ik denk dat de kennis er wel is alleen het moeilijke is om die altijd na te leven. En daar heb je weer de 80/20 principe."	Kennis	Hoger opgeleid	3

		Als jij 80 procent gewoon gezond leeft dan kan jij heus wel eens een keer een wijntje of een dingetje, daar moet je ook een balans voor hebben.”			
Focusgroep OLC R1	Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven.	“Nummer drie zou mijn tweede stelling zijn, meer tijd moeten hebben om te gaan sporten. Tijd maak je natuurlijk ook, maar voor mezelf is het wel echt een issue. Ik moet tijd maken om te sporten en vanaf de tweede lockdown in oktober heb ik het wat hoger op mijn prioriteitenlijstje gezet en dat werkt goed of redelijk goed. Hoe meer HZ dat kan doen door te faciliteren, hoe beter het is.”	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	4+5+10
Focusgroep OLC R4	Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven.	“Ik vind dat je drie de tijd ook wel moet maken en denk dat de HZ daar zeker in kan faciliteren.”	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	4+5+10
Focusgroep OLC R2	Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven.	“Ik zou dat terug in het gebouw ook wel fijn vinden en dan zou ik willen benadrukken dat de faciliteiten en de beschikbaarheid daarvan, dat is wel ja belangrijk.”	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	4+5+10

Focusgroep SLC R1	Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven.	“Ik denk dat dat vanuit een medewerker zelf het gevoel moeten hebben van; ik wil gezonder gaan leven. En als een medewerker dat gevoel heeft, zal er vanuit de HZ ook tijd voor moeten vrijgemaakt worden denk ik zodat daaraan gewerkt kan worden dat er ook onder werktijd gebruik gemaakt kan worden van HZ Vitality. Dat het in het rooster wordt opgenomen, de praktische kant daar wil ik me even niet in bevinden. De eerste drie vind ik nogmaals individueel gericht.”	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	4+5+10
Focusgroep SLC R3	Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven.	“Bij mij komt zelf wel op één en dat zie ik bij collega's ook dat ze meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven en ook wel dat als er tijd is dat het in teamverband gedaan wordt. Ik denk dat de HZ bijvoorbeeld veel aanbiedt, maar juist de praktische dingen zoals bijvoorbeeld wat vorig jaar dan ook gedaan werd een workshop tijdens pauze. Dat vind ik wel heel leuk, maar op het moment dat je daarna weer les moet gaan geven dan	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	4+5+10

		is het eigenlijk praktisch bijna niet uit te voeren.”			
Focusgroep SLC R2	Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven.	“En verder sluit ik mij ook aan bij stelling drie, want als ik denk aan de tijd dat het Vitality Center nog open was en dat we konden gaan sporten tussen de middag of aan het einde van de dag, nou die mogelijkheden waren best wel beperkt, dus het was toch wel vaak in je eigen tijd. Waardoor er volgens mij wel wat minder gebruik van werd gemaakt, dus zou zeker handig zijn als die bijvoorbeeld ook 's ochtends vroeg open zou zijn. Dus ik zie daar wel mogelijkheden in dat die veel ruimer worden”	Openingstijden Vitality Center	Faciliteren vanuit HZ	4+5
Focusgroep SLC R4	Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven.	“Maar de factor tijd is toch wel een ding, wat ik ook wel merkte, voortvarend gestart in ons HZ Sport centrum. Ik vind het dan niet zo comfortabel om oververhit de fitnessruimte uit te komen en dan gelijk les te moeten gaan geven. Dus dan gaan je een beetje aan de randen van de dag, althans einde van de dag zitten.”	Openingstijden Vitality Center	Faciliteren vanuit HZ	4+5

Focusgroep SLC R5	Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven.	“En drie, die tijd snap ik heel goed. En zeker ook nu, gezien de werkdruk dat de werkdruk heel hoog is. Tegelijkertijd ook wel lastig want ik hoor het voorbeeld van we kunnen het ook inroosteren, maar wat doe je dan met de collega's die het helemaal niet nodig vinden om te gaan sporten, het is altijd wel een lastige.”	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	4+5+10
Focusgroep ondersteunend/diensten R2	Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven.	“Ja dat had ik ook opgeschreven want ja ik denk echt, ik denk dat het helemaal niet zo raar is, iedereen heeft het altijd heel erg druk en als er afspraken gemaakt moeten worden doe je dat maar om half één want dan kunnen mensen nog wel. Je bent er ook zelf bij natuurlijk. Ik denk dat de HZ daar best in kan faciliteren.”	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	4+5
Focusgroep ondersteunend/diensten R1	Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven.	“Maar ik wilde je nog wat vragen en dan voel je je bijna bezwaard dat je even een half uurtje gaat wandelen en je tijd neemt terwijl je gewoon recht hebt op pauze. Kunnen we als HZ dan niet beter inderdaad gaan communiceren van; neem het belang van pauzes nemen. In	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	4+5

		coronatijden is dat natuurlijk wel meerdere malen aangehaald over rust en pauzes, maar dat zou buiten corona ook gewoon moeten.”			
Focusgroep ondersteunend/diensten R3	Stelling 3: Meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven.	“Ik heb geen tijd om ’s avonds naar de sportschool te gaan en dat kon toen met dat Vitality Center, is wel echt superfijn.”	Openingstijden Vitality Center	Faciliteren vanuit HZ	4+5
Focusgroep OLC R2	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“Positief, dus voor mij is stelling vier mensen om je heen die bezig zijn met hun leefstijl, dat is wel echt iets waar je elkaar in kan meenemen. Zo fanatiek als onze club met die Ommetjes app, dat wil je echt niet weten.”	Stimulerend effect	Motiverend effect	6+8+14
Focusgroep OLC R1	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“Maar even serieus, zowel vanuit mijzelf als vanuit HZ geredeneerd neig ik ook om vier het belangrijkste te vinden. Zeker als je hem zo interpreteert zoals R2 net aangaf. Meer mensen om je heen hebben spitste jij net even toe, aan HZ zou je eigenlijk een community moeten creëren voor mensen die bezig zijn met hun leefstijl. Ik denk dat dat heel erg helpt	Stimulerend effect, Community, competitie	Motiverend effect	6+7+8+14

		en dat zie ik dus ook gebeuren bij Ommetje. Mensen worden daar echt fanatiek van en trekken elkaar op die manier ook mee. Ik merk ook bij mezelf dat dat werkt. Op de een of andere manier werkt competitie verhogend.”			
Focusgroep OLC R5	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“Ik vind zelf voornamelijk stelling vier het belangrijkste. Aan teambuilding werken door middel van bijvoorbeeld sport en beweegactiviteiten kan bijdragen aan een vitalere medewerker en zorgt dat meer mensen meedoen.”	Stimulerend effect, bijdraagt aan vitaliteit	Motiverend effect	6+14
Focusgroep OLC R4	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“Vier vind ik belangrijk, ik denk dat als je een voorbeeld hebt van wat er gebeurt dat maakt dat je ook volgt. Ik vind vier dus het belangrijkste, goed voorbeeld doet volgen. Als dat op een dag of in een week gebeurt van, mijn collega's doen er ook aan mee en dat is oké en die komen energiever terug.”	Stimulerend effect	Motiverend effect	6+14
Focusgroep SLC R1	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“De eerste drie vind ik nogmaals individueel gericht en dan meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl vind ik enorm belangrijk om	Teambuilding	Motiverend effect	6+14

		zowel als team te groeien sociaal gezien als op gezondheidsvlak.”			
Focusgroep SLC R3	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“Vier is belangrijk, omdat ik denk dat je elkaar kan motiveren en dat het dan ook vanzelf meer komt. Ik zie zeker bij ons in het team dat mensen wel willen, maar eigenlijk gewoon letterlijk de tijd niet hebben.”	Stimulerend effect	Motiverend effect	5+6+10
Focusgroep SLC R2	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“Of het nou het competitieve component is of dat iedereen wordt aangestoken doordat we daar zo fanatiek mee bezig zijn. Maar ineens zijn collega's die de centrale activiteiten van de HZ hebben afgeslagen, ja echt ommetjes voor het leven aan het lopen zo ongeveer. Dus ik zie wel dat het heel erg aanstekelijk werkt.”	Competitie, stimulerend effect	Motiverend effect	6+7+8
Focusgroep SLC R4	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“En daarom denk ik dat stelling vier, elkaar motiveren zeker een belangrijke is. Misschien wat R2 net zegt, het competitieve zijn wij wel, maar niet op sportief vlak maar misschien dat we dat ook kunnen inbouwen.”	Stimulerend effect	Motiverend effect	6+8
Focusgroep SLC R5	Stelling 4: Meer mensen om zich heen	“Om daar wat elementen aan toe te voegen dat je ook zeg	Community, stimulerend effect	Motiverend effect	6+7

	moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	maar dat gemeenschappelijk gevoel meer gaat creëren waardoor ik stelling vier ook enorm belangrijk vind. En de één is daar meer gevoelig voor dan de ander, dat snap ik heel goed. Maar ik denk dat je daar ook vanuit de Community gedachte ook wel iets extra's in kan doen vanuit de HZ, dan creëer je vanzelf ook een gemeenschap.”			
Focusgroep SLC R6	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“Als ik zelf ga kijken naar dingen die al gedaan zijn en worden gedaan is het stimuleren in je team of HZ breed een hele goede wat mij betreft, daarom vind ik stelling vier belangrijk. Het motiveren van elkaar zorgt ervoor dat ook de medewerkers die geen zin hebben om deel te nemen, toch misschien over de streep getrokken kunnen worden.”	Stimulerend effect	Motiverend effect	6+14
Focusgroep ondersteunend/diensten R1	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“Nou ja wat bij ons binnen het team gebeurt binnen marketing is dat wij bijvoorbeeld toen de sportschool open was, iedere week gewoon een uur met elkaar gingen sporten en je zag dat inderdaad het hele	Stimulerend effect, werkplezier, teambuilding	Motiverend effect	6+7

		team mee kwam en dat werkt heel motiverend. Dus je bent allemaal actief bezig, dus je werkt aan je gezondheid maar het is inderdaad ook een vorm van teambuilding want je leert elkaar weer helemaal op een andere manier kennen. Je krijgt toch op een andere manier contact met elkaar, dus daarom vind ik stelling vier heel belangrijk. Ik denk dus wel dat dat invloed heeft op je werkplezier en goed contact met je directe collega's."			
Focusgroep ondersteunend/diensten R3	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	"Ik vind mezelf wel een goed voorbeeld want ik kan best sportief zijn maar ik kan ook heel lang denken van; ik heb er geen zin in maar ik ben doordat je met collega's gaat, ben ik juist weer over die streep getrokken. Daarom vind ik stelling vier ook een enorm belangrijke."	Stimulerend effect	Motiverend effect	6+7+14
Focusgroep ondersteunend/diensten R2	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	"Nee dat is ook zo en juist ook wat R1 zegt, dat het motiverender is en je wordt er fanatieker van en je krijgt een beetje, dat je met elkaar in de strijd gaat van wie is de snelste, wie kan er harder,	Stimulerend effect	Motiverend effect	6+8

		wie kan er beter, wie kan er zwaarder. “			
Focusgroep ondersteunend/diensten R6	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“Ja wat je zegt, het moet gestimuleerd worden, daarom vind ik stelling vier over meer mensen om zich heen moeten hebben een belangrijke. Ik denk dat als meerdere mensen in je team aan een activiteit gaan meedoen, dat je uiteindelijk zelf ook mee gaat doen en dan ineens iets heel leuk nieuws ontdekt en dus meer mensen zo ver krijgt om mee te gaan doen.”	Stimulerend effect	Motiverend effect	6+7
Focusgroep ondersteunend/diensten R4	Stelling 4: Meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl.	“Dus als je mensen kan stimuleren en ik denk ook wel dat als je dat samendoet, want wat jullie dan doen met z'n allen sporten, ja dat scheelt ook gewoon heel veel.”	Stimulerend effect	Motiverend effect	6+7+14
Focusgroep SLC R1	Stelling 5: Meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen.	“Punt vijf heb ik op één, meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen. Ik denk dat dat vanuit een medewerker zelf het gevoel moeten hebben van; ik wil gezonder gaan leven. En als een medewerker dat gevoel heeft, zal er vanuit de HZ ook tijd voor moeten vrijgemaakt worden denk ik	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	9+14

		zodat daaraan gewerkt kan worden dat er ook onder werktijd gebruik gemaakt kan worden van HZ Vitality.”			
Focusgroep SLC R5	Stelling 5: Meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen.	“Daar zouden we ook als werkgever maar ook gewoon als collega als je kijkt naar de stellingen een prioriteit aan moeten geven en dan zit je op vijf, echt het ontwikkelen van meer gezonde gewoontes en daar kan je als HZ als instelling ook iets in doen. Een kookworkshop is zo iets, die yoga is zo iets, het Vitality centrum. Het Ommetje en de Strava app waar we gaan kijken”	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	6+7+9
Focusgroep ondersteunend/diensten R1	Stelling 5: Meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen.	“Doe mee aan een circuit want dat is een best grote drempel denk ik maar het kan ook zijn; ga is een rondje wandelen maar ook bij de onderste meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen. Je had het bijvoorbeeld over fruit, nou ja als je bij ons in Vlissingen de catering inloopt ja dan is het aanbod best wel ongezond en als je bij ons bij de frisdrankautomaten kijkt dan staat daar, ik weet niet of dat	Aanbod HZ Catering	Faciliteren vanuit HZ	6+9+11+15

		nog steeds zo is, maar dan staan daar energieblikjes zulke grote en als je dan denkt van; we willen een gezonde leefstijl promoten, moet je dan dat soort artikelen blijven aanbieden of moet je juist ook meer daarop gaan focussen?"			
Focusgroep ondersteunend/diensten R5	Stelling 5: Meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen.	"Als jij je mind zelf zet op gezond leven dan krijg je vanzelf wel je energie, want dan zit ik zelf meer op stelling vijf dat je gezonde gewoontes moet ontwikkelen. Ik zou bijna zeggen als HZ-beleid dat er gewoon elke dag twee stukken fruit zijn, dat je die zo kan pakken. Dat het gewoon vanuit de HZ uit is."	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	9+11+15
Focusgroep ondersteunend/diensten R4	Stelling 5: Meer gezonde gewoontes moeten ontwikkelen.	"Nou ik denk wat R5 zegt, die vijfde want eigenlijk de meeste medewerkers weten wel wat een gezonde leefstijl is en wat ze dan eigenlijk moeten doen, maar soms beginnen ze eraan maar dan kunnen ze het niet volhouden. Dus als je mensen kan stimuleren en ik denk ook wel dat als je dat samendoet, want wat jullie dan doen met z'n allen sporten, ja dat	Stimulerend effect	Motiverend effect	3+9+14

		scheelt ook gewoon heel veel.”			
Focusgroep OLC R1	Stelling 6: Meer lichaamskracht moeten hebben.	“Alleen één valt af wat mij betreft. Het maakt mij niet uit hoe fit of sterk iemand is.”	Lichaamskracht	Niet noodzakelijk	1+12
Focusgroep SLC R5	Stelling 6: Meer lichaamskracht moeten hebben.	“En de lichaamskracht zie ik echt als sluitpost in dit geheel.”	Lichaamskracht	Niet noodzakelijk	1+12
Focusgroep SLC R1	Stelling 6: Meer lichaamskracht moeten hebben.	“Uiteindelijk staan één en twee bij mij op de laatste plek, omdat ik denk dat die mentale vaardigheden wel aanwezig moeten zijn en ja lichaamskracht kan ik niet zo'n oordeel over geven of dat nou zo belangrijk is dus vandaar dat ik die als laatste heb. Ik zie het niet als toegevoegde waarde binnen een organisatie.”	Geen toegevoegde waarde	Niet noodzakelijk	1+12+13
Focusgroep SLC R2	Stelling 6: Meer lichaamskracht moeten hebben.	“Vooral die eerste, dat vind ik toch een beetje ieder voor zich, er zullen vast en zeker voordelen zitten aan een heel sterk lichaam hebben maar ik denk dat, nogmaals iedereen moet dat voor zichzelf weten of die in de gewichten gaat hangen en meer lichaamskracht wil ontwikkelen. Ik denk dat dat ten opzichte van die andere	Individuele keuze	Individu	1+2+12

		stellingen wel wat minder belangrijk is of minder relevant is voor de HZ.”			
Focusgroep ondersteunend/diensten R5	Stelling 6: Meer lichaamskracht moeten hebben.	“Trouwens over die eerste stelling die er stond over meer lichaamskracht, ik zie daar het nut niet van in. Als ik in plaats van 20 kilo omhoog kan drukken even bij wijze 30 kilo.”	Lichaamskracht	Niet noodzakelijk	1+12
Focusgroep SLC R1	Stelling 7: Betere mentale vaardigheden moeten hebben.	“Uiteindelijk staan één en twee bij mij op de laatste plek, omdat ik denk dat die mentale vaardigheden wel aanwezig moeten zijn en ja lichaamskracht kan ik niet zo'n oordeel over geven of dat nou zo belangrijk is dus vandaar dat ik die als laatste heb.”	Mentale vaardigheden	Niet noodzakelijk	13
Focusgroep OLC R3	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	“Nou ja, verlangens ik denk dat het meer ontstaat bij de prikkels. Dat dat gewoon gefaciliteerd wordt. Ik zie regelmatig collega's eerst grijpen naar het broodje frikandel of broodje kroket en ik zie ook niet heel veel gezonde broodjes op de HZ. Dus daar zou je op dat gebied	Aanbod catering	Faciliteren vanuit HZ	11+14+15+19

		wat meer in kunnen doen. Ik denk dat het belang voornamelijk zit bij de prikkels om de volgende stap te maken.”			
Focusgroep OLC R5	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	“Vandaar dat ik punt drie ook erg belangrijk vindt. Ik denk dat hij bij zoveel medewerkers helpt om ze onder de arm te nemen en prikkels te geven waar betere keuzes in gemaakt kunnen worden.”	Stimulerend effect	Motiverend effect	6+14+19
Focusgroep OLC R1	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	“Ik had ongeveer dezelfde volgorde wel, stelling drie heb ik ook op één. Vooral die prikkels helpen denk ik in ieder geval onbewust maar ook bewust. Als je bijvoorbeeld bij de catering overal bordjes hebt staan met het aantal calorieën of het gezondheidseffect is dat ook weer een prikkel om wel of niet iets te nemen. Het begint natuurlijk al met het feit dat je fruit moet hebben liggen en salade en dat soort dingen. Ik zie ook dat mensen elkaar aansporen om te gaan sporten bijvoorbeeld dus de prikkels die bij drie	Stimulerend effect, Aanbod catering	Faciliteren vanuit HZ	11+14+15+19

		beschreven staan, zijn wat mij betreft enorm belangrijk.”			
Focusgroep OLC R4	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	“Drie hebben we het genoeg over gehad, maar dat kan in allerlei dingetjes zitten. Dat zie je wel eens bij bedrijven dat een fruitschaal bij de koffieautomaat staat, van pak gratis en dat stimuleert dus ook al.”	Stimulerend effect	Motiverend effect	11+14
Focusgroep OLC R5	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	“Ik vind persoonlijk die prikkels ook het meest belangrijke. Ik denk wanneer mijn collega's iets van een geheugensteuntje zoals jij zegt, dat medewerkers zeker getriggerd worden om even hun activiteit uit te voeren of om even een rondje te lopen in hun pauze. En zoals R4 zegt, de prikkels moeten ervoor zorgen dat ze uiteindelijk zelf prikkels krijgen en bereid zijn om andere collega's te enthousiasmeren.”	Getriggerd worden	Motiverend effect	6+14+16+19
Focusgroep SLC R6	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	“Ik vond net de teambuilding heel belangrijk en daarbij vind ik stelling drie, het krijgen van prikkels enorm interessant omdat ik zeker weet dat mensen aangespoord worden om gezonder te gaan leven.	Aansporen tot gezonde keuzes	Motiverend effect	6+14

		Het Ommetje is ook een prikkel die ervoor zorgt dat het hele team mee gaat doen."			
Focusgroep SLC R5	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	"En als je kijkt naar stelling drie, kunnen we daar op de HZ zeker nog wel wat aan doen dus dat vind ik samen met vijf een belangrijke. Je noemde net het restaurant als voorbeeld, ik denk dat we daar nog wel wat stappen in kunnen zetten als het gaat om gezondere voeding aanbieden en ook mensen daarmee bewust van maken en in stimuleren."	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	9+11+14+15+19
Focusgroep SLC R1	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	"Dus ik zou eerder gaan voor, ik vind prikkels belangrijker om de motivatie en de autonome keuze om het te maken om een betere leefstijl aan te nemen door de werknemer zelf vind ik belangrijker dan de hulp die geboden wordt op wat voor manier dan ook."	Getriggerd worden	Motiverend effect	14+17
Focusgroep SLC R3	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	"Ik weet nog wel eens dat er ooit fruit was bijvoorbeeld, dat dat werd aangeboden ook en daar maakte we echt als team goed gebruik van maar ook dat soort prikkels dat wij	Aansporen tot gezonde keuzes	Motiverend effect	6+14+15

		ervan bewust zijn dat je even met elkaar eet of even naar buiten gaat om even te lopen ook op zo'n werkdag bij de HZ."			
Focusgroep SLC R4	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	"Daar moest ik opeens aan denken en dat is ook een soort van prikkel: de gelegenheid bieden en dat dat toen toch wel veel vaker werd gedaan dan nu."	Faciliteren vanuit HZ	Faciliteren vanuit HZ	14+19
Focusgroep ondersteunend/diensten R5	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	"Ik denk dat je het zelfs vanuit, dat het zelfs geprogrammeerd kan worden om het zo maar te zeggen, dat je gewoon een seintje krijgt van; het is bijna 12 uur met een plaatje met een lach dat je ze gaat stimuleren daardoor, je wordt geprikkeld en oh ja dat is waar, het is al bijna 12 uur ja ik ga even mijn collega roepen, we gaan er even tussen uit."	Geheugensteuntje	Motiverend effect	14+16+19
Focusgroep ondersteunend/diensten R6	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	"Maar ik vind zelf ook stelling drie het belangrijkste, door prikkels ben ik ervan overtuigd dat werknemers gestimuleerd worden om toch even iets te ondernemen wat er op dat moment georganiseerd wordt bijvoorbeeld."	Stimulerend effect	Motiverend effect	6+14+19

Focusgroep ondersteunend/diensten R1	Stelling 8: Meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken.	“Maar ook bijvoorbeeld terugvallend op die catering, je kan het ook visueel aantrekkelijk maken om gezond te eten. Nu is het ook echt zoeken naar een gezonde keuze, maak het visueel aantrekkelijker. Van; oh dit aanbod is een bewuste keuze of als je een trap oploopt is het een bewuste keuze. Ik denk dat dat gewoon een compleet aanbod moet zijn inderdaad.”	Visueel aantrekkelijk, aansporen tot gezonde keuzes	Faciliteren vanuit HZ	11+14+15
Focusgroep SLC R1	Stelling 9: Meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te leven.	“Daarvoor die reden, kijken naar die intrinsieke motivatie, dat ik hulp eigenlijk een grotere stap vind dan prikkels. Dus ik zou eerder gaan voor, ik vind prikkels belangrijker om de motivatie en de autonome keuze om het te maken om een betere leefstijl aan te nemen door de werknemer zelf vind ik belangrijker dan de hulp die geboden wordt op wat voor manier dan ook.”	Prikkels belangrijker dan hulp	Niet noodzakelijk	14+17
Focusgroep SLC R3	Stelling 9: Meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te leven.	“Zeker ook als ik kijk daarna heb ik vier, want ik weet wel dat bijvoorbeeld een personal trainer of dat soort dingen,	Prikkels belangrijker dan hulp	Niet noodzakelijk	14+17+18

		dat is altijd wel prettig als je persoonlijke begeleiding krijgt, maar ik zou het eerst willen proberen door de mensen die behoefte hebben om gezonder te leven in te zetten door middel van prikkels.”			
Focusgroep SLC R2	Stelling 9: Meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te leven.	“Die nummer vier zie ik dan wat meer op groepsniveau, maar zou ik niet direct als eerste inzetten bij de HZ.”	Hulp	Niet noodzakelijk	14+17
Focusgroep ondersteunend/diensten R5	Stelling 9: Meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te leven.	“Meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te gaan leven, ik denk niet echt dat je daar een coach voor nodig hebt zoals jij het zegt Sophie.”	Hulp	Niet noodzakelijk	14+17
Focusgroep ondersteunend/diensten R2	Stelling 9: Meer hulp nodig hebben van iemand om gezonder te leven.	“We hebben hartstikke veel Sport studenten die misschien daar een opdracht voor kunnen krijgen, mensen die dat willen kunnen zich dan aanmelden. Toch helpt dat. En ik denk als er mensen zijn en mensen hebben daar behoefte aan, goh bied het aan.”	Hulp Sportkunde	Hulp aanbieden vanuit Sportkunde studenten	14+18
Focusgroep OLC R3	Stelling 10: Verlangens/behoefte om gezonder te leven.	“Ik denk dat het belang voornamelijk zit bij de prikkels om de volgende stap te maken. Dus vandaar drie en vijf als de verlangens en	Is er behoefte?	Prikkels als hulpmiddel	9+14+19

		behoeften nog niet bestaan dan is het ook moeilijker om in gang te zetten.”			
Focusgroep OLC R1	Stelling 10: Verlangens/behoeften om gezonder te leven.	“Ik hoor wel dat mensen er mee bezig zijn, niet iedereen misschien maar ik hoor regelmatig dat mensen bezig zijn met; ik wil graag vitaler zijn, ik wil graag gezonder leven, ik probeer de juiste keuzes te maken.”	Behoeften zijn aanwezig	Gezonder leven	9+19
Focusgroep SLC R5	Stelling 10: Verlangens/behoeften om gezonder te leven.	“Net werd er begonnen met het is een intrinsieke iets, vitaliteit of er bewust mee omgaan. Als je die hieraan koppelt, dan ontkom ik er niet aan om stelling vijf op één te zetten. Het begint er meer dat je het zelf echt wil want als je dat niet doet, ja dan houdt het heel snel op denk ik.”	Behoeften zijn aanwezig	Gezonder leven	9+14+19
Focusgroep SLC R3	Stelling 10: Verlangens/behoeften om gezonder te leven.	“Maar ik zou het eerst willen proberen door de mensen die behoefte hebben om gezonder te leven in te zetten door middel van prikkels.”	Is er behoefte?	Prikkels als hulpmiddel	14+19
Focusgroep ondersteunend/diensten R1	Stelling 10: Verlangens/behoeften om gezonder te leven.	“Ik denk dat je bij punt vijf ook aangeeft, verlangens en behoeften hebben om gezonder te leven. Je gaf bijvoorbeeld aan die reminders in het trappengat van; je loopt het nu omhoog,	Getriggerd worden	Prikkels als hulpmiddel	14+17+19

		weet dat als je dit drie keer doet, je zoveel verbrandt. Dat zijn leuke aspecten die je er toch bewust van maken: oh ja dat helpt me ook.”			
Focusgroep OLC R1	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Meer mensen om je heen hebben spitste jij net even toe, aan HZ zou je eigenlijk een community moeten creëren voor mensen die bezig zijn met hun leefstijl. Dus met die community bedoel ik in eerste instantie dat er aan de HZ een cultuur heerst van gezond bezig zijn, weten waar je de bronnen kan vinden en dat ook echt faciliteren. Ik ben er echt wel van overtuigd dat een teambuilding activiteit ook iets gezonds kunnen doen, een kookworkshop of een beweegworkshop.”	Samenbrengen bezig met leefstijl	Community	6+7
Focusgroep OLC R3	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Ik zie regelmatig collega’s eerst grijpen naar het broodje frikandel of broodje kroket en ik zie ook niet heel veel gezonde broodjes op de HZ. Dus daar zou je op dat gebied wat meer in kunnen doen.”	Aanbod HZ Catering	Faciliteren vanuit HZ	11+15
Focusgroep OLC R1	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Als je bijvoorbeeld bij de catering overall bordjes hebt	Aanbod HZ Catering	Faciliteren vanuit HZ	11+14+15+19

		staan met het aantal calorieën of het gezondheidseffect is dat ook weer een prikkel om wel of niet iets te nemen. Het begint natuurlijk al met het feit dat je fruit moet hebben liggen en salade en dat soort dingen.”			
Focusgroep OLC R2	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Ik weet Sophie, dat er een yoga docent midden op de werkdag zeg maar mensen uitnodigde, dat is niet echt mijn voorkeur. Maar het integreert wel heel erg in dat sporten en werken zeg maar. Je kunt er even tussen uit om iets te doen en weer terug aan je bureau in plaats van sporten is voor buiten werktijd en voor het weekend, dat zou ik juist willen wegpoetsen. En extra online lessen behalve yoga, zoals een bootcamp zouden ook veel mensen geïnteresseerd in zijn.”	Opties voor online sporten	Faciliteren vanuit HZ	9+10
Focusgroep OLC R4	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Green Office is daar ook mee bezig, met andere plekken om onderwijs te kunnen geven dat je wat bewegelijker daarin bent. En dat vraagt ook iets van ons als in de rol als docenten. Gewoon echt	Didactische werkvormen	Beweging in lessen	9

		zoeken in je didactische vormen om meer bewegingen in lessen te kunnen krijgen.”			
Focusgroep OLC R1	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Wat ik heel goed zou vinden is als HZ meer aandacht gaat besteden aan de bureaus en de materialen. Er wordt wel aandacht besteed aan Arbo en de stoelen zitten allemaal goed in elkaar maar er zijn nagenoeg geen sta bureaus bijvoorbeeld of bureaus die je kan verzetten. Voor thuis hebben we allemaal een monitor meegekregen maar ik heb nog weinig gehoord over die opzet dingen zodat je kan gaan staan in plaats van kan gaan zitten en dat zou best een overweging zijn om dat te doen op van die fietspedalen die je onder je bureau kan zetten.”	Aandacht besteden aan Arbo	Ergonomie	9+14
Focusgroep OLC R1	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“En ik zat ook nog in dezelfde lijn te denken aan challenges of dat je een korte video krijgt of een mailtje iedere ochtend in je mailbox vanuit Sportkunde, van doe vandaag tussen je werk door tenminste vijf keer de trap op en af lopen. Al dat soort leuke opdrachtjes, dat je daar een	Challenges met competitie-element	Motiverend effect	6+8+18

		bingo kaart van maakt en dat je dat dan verzamelt. Mijn ervaring is dat het competitie-element werkt heel goed.”			
Focusgroep OLC R5	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Ik wou nog één ding roepen van; je hebt natuurlijk ook van die stimulans dingen zoals een fietsplan of wat dan ook. Misschien zou je daar ook nog aan kunnen denken om stimuleringsacties te doen voor een team om bepaalde dingen te doen. Of misschien op persoonsniveau als je iets aanschaft. Kortingen door een bepaalde leveringsovereenkomst mee af te sluiten, dat je als medewerker korting kan krijgen bij aanschaf van iets.”	Stimulering door middel van kortingen	Motiverend effect	6
Focusgroep SLC R2	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Want als ik denk aan de tijd dat het Vitality Center nog open was en dat we konden gaan sporten tussen de middag of aan het einde van de dag, nou die mogelijkheden waren best wel beperkt, dus het was toch wel vaak in je eigen tijd. Dus ik zie daar wel mogelijkheden in dat die veel ruimer worden dat je ook midden op de	Openingstijden Vitality Center	Faciliteren vanuit HZ	4+9

		ochtend of in de middag kan gaan sporten zodat je nog weer wat energie hebt om het tweede gedeelte van de dag door te komen om maar een voorbeeld te geven.”			
Focusgroep SLC R4	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Maar de factor tijd is toch wel een ding, wat ik ook wel merkte, voortvarend gestart in ons HZ Sport centrum. Ik vind het dan niet zo comfortabel om oververhit de fitnessruimte uit te komen en dan gelijk les te moeten gaan geven. Dus dan gaan je een beetje aan de randen van de dag, althans einde van de dag zitten. Dat idee hebben meer collega's dus dan viste je ook wel eens achter het net.”	Openingstijden Vitality Center	Faciliteren vanuit HZ	4+10
Focusgroep SLC R5	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Maar ik denk dat je daar ook vanuit de Community gedachte ook wel iets extra's in kan doen vanuit de HZ, dan creëer je vanzelf ook een gemeenschap.”	Samenbrengen medewerkers	Community	6+7
Focusgroep SLC R6	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Mij persoonlijk zou het zeker helpen als ik in mijn pauze een pop-up krijg waarbij er staat dat twintig minuten wandelen zoveel calorieën verbrand bijvoorbeeld dus ik zou het ook zeker gaan doen.	Prikkels	Faciliteren vanuit HZ	14+16

		En in die prikkels zoals jij dat zo noemt, kan heel creatief mee omgegaan worden. Denk ook aan posters als we weer in het gebouw zitten.”			
Focusgroep SLC R1	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Nou, wat R3 zegt starten bij gezonde voeding aanbieden en daar kijken naar de prijs vind ik een sterk voorbeeld, maar bijvoorbeeld ook vanuit het Vitality Center binnen teams een yogales wordt gegeven zo'n prikkel maar het kan ook met posters zijn die in het gebouw hangen die promoten om een goede leefstijl aan te leren met genoeg bewegen. Een soort van reminder heb je je 7500 stappen wel gelopen, ik noem maar wat. Dat soort prikkels bedoel ik dus.”	Prikkels	Faciliteren vanuit HZ	14+15
Focusgroep SLC R3	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Ik weet nog wel eens dat er ooit fruit was bijvoorbeeld, dat dat werd aangeboden ook en daar maakte we echt als team goed gebruik van maar ook dat soort prikkels dat wij ervan bewust zijn dat je even met elkaar eet of even naar buiten gaat om even te lopen ook op zo'n werkdag bij de HZ. Toen wij die fruitmand	Prikkels	Faciliteren vanuit HZ	11+14+15

		hadden zeg maar, dat maakte wel echt dat je wat gezondere keuzes maakt ook, niet heel origineel misschien maar het werkt wel.”			
Focusgroep SLC R6	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Die online yoga die wordt aangeboden wordt natuurlijk super georganiseerd, zelf ben ik niet zo van de yoga maar lijkt het me wel hartstikke leuk om een andere sport te doen wat ook online kan natuurlijk.”	Opties voor online sporten	Faciliteren vanuit HZ	5+14
Focusgroep SLC R5	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Wat ik leuk zou vinden is als we het voor elkaar zouden krijgen als we het iets meer los kunnen trekken van het individuele team en meer richting domeinniveau of HZ-niveau kunnen organiseren. Want volgens mij zijn er binnen de teams en daar zitten positieve en misschien wat minder enthousiaste collega's tussen maar daar gebeurt van alles, maar ik denk dat we de kracht meer kunnen vinden op het moment dat we meer HZ breed dingen gaan organiseren en mensen faciliteren. Dat kan net zo goed voetballen zijn in de	Samenbrengen van medewerkers	Community	6+7

		zaal, dat kan alles zijn. Tot een kookworkshop aan toe wat iemand net al noemde, maar dan trek je hem los van een initiatief wat er binnen een team zit en wat vaak opgang is van iemand die heel enthousiast is. Je kan het vanuit een HZ beter en krachtiger neerzetten en kan je er meer body aan geven en kunnen er ook veel meer mensen gebruik van maken.”			
Focusgroep SLC R1	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Dat je bijvoorbeeld één collega hebt van ieder team hebt en misschien is dat wel heel ambitieus, maar dat er een collega binnen dat team betrokken is bij die organisatie of bij verschillende activiteiten die dat dan in zo'n team weer kan inbrengen. Informatie via de mail is vrij statisch, maar als je binnen je team iemand die zegt; we hebben aanstaande vrijdag pub quiz met het domein, laten we daar met vier teams uit dit team aan meedoen. Dan wordt het wat dynamischer en dan heb je waarschijnlijk meer mensen die dan zeggen; oh ja het is	Coördinator per team/domein, stimulans	Motiverend effect	6+14

		wel leuk, ik ga wel meedoen. Dat je een aanjager hebt van dat alles.”			
Focusgroep SLC R2	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“In dat geval denk ik dat het HZ Café inderdaad als de situatie het weer toe laat echt nog wel veel meer benut kan worden want die openingstijden vind ik heel erg beperkt en dat komt ook, het is denk ik een beetje een wisselwerking, er wordt misschien ook beperkt gebruik van gemaakt maar het is zo'n leuke ruimte en ja volgens mij kan je daar hartstikke leuke dingen organiseren vooral op dat sociale vlak dan. Ik vind die pub quizen dus ook heel erg leuk, maar je kan daar natuurlijk ook iets van spelletjes doen die wat meer fysiek zijn, zoals sjoelen.”	Optimaal gebruik maken van HZ Café	Faciliteren vanuit HZ (HZ Sport en HZ Cult)	6+7
Focusgroep SLC R5	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Dit zou ik graag proactief willen neerzetten en dan kan je nog steeds met een keuzemenu werken, van dit is ons aanbod maar dat je het gewoon gaat doen. En dat je het gaat uitwerken, van waar is wel animo voor en waar is nog geen interesse in? Maar	Aanbod HZ Vitality	Keuzemenu HZ Vitality	14

		dat je het daadwerkelijk gaat doen in plaats van dat je de vraag zou neerleggen bij de organisatie van; laat maar weten waar je zin in hebt, want iedereen heeft het druk en iedereen zit vol en dan ga je misschien mensen missen.”			
Focusgroep ondersteunend/diensten R1	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Nee maar nu hebben we het even over het Vitality Center, maar ik denk dat het aanbod daarin ook breder kan zijn natuurlijk want dat hoeft niet te gaan over; doe mee aan een circuit want dat is een best grote drempel denk ik maar het kan ook zijn; ga is een rondje wandelen.”	Keuze voor elke doelgroep	Breed aanbod HZ Vitality	14
Focusgroep ondersteunend/diensten R5	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Ik zou bijna zeggen als HZ-beleid dat er gewoon elke dag twee stukken fruit zijn, dat je die zo kan pakken. Dat het gewoon vanuit de HZ uit is. Het is even de vraag of het mogelijk is, dat durf ik niet te zeggen. Tussen twaalf en één kun je een fruit stuk pakken, die is vanuit de HZ en in die pauze ga je maar lekker naar buiten als het goed weer is, maar dat even ter zijde, dat je min of meer gestimuleerd wordt.”	Fruitmand, Getriggerd worden	Prikkels als hulpmiddel	11+15

Focusgroep ondersteunend/diensten R1	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Nou ja in dat geval, een yoga of mindfulness cursus zou ik niet bijwonen maar als er een bootcamp is ben ik best bereid om daar een keer aan mee te doen inderdaad.”	Opties voor online sporten	Faciliteren vanuit HZ	5+14
Focusgroep ondersteunend/diensten R3	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Je hebt toch ook dat het zitten het nieuwe roken is. Je hebt gewoon van die software van; hup ga eens even staan. In Middelburg zie je echt heel veel docenten of in die kamers dat ze ook gewoon even staand werken.”	Geheugensteuntje, prikkels	Motiverend effect	14+16
Focusgroep ondersteunend/diensten R1	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Maar ik denk dat het goed is om dan mensen bewuster te maken om ook de DI-uren ook in te zetten om bijvoorbeeld inderdaad om één keer per week extra op te nemen om te gaan sporten.”	Kennis laten maken met DI-uren	Faciliteren vanuit HZ	5
Focusgroep ondersteunend/diensten R2	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“We hebben hartstikke veel Sport studenten die misschien daar een opdracht voor kunnen krijgen, mensen die dat willen kunnen zich dan aanmelden. Toch helpt dat. En ik denk als er mensen zijn en mensen hebben daar behoefte aan, goh bied het aan.”	Ondersteuning vanuit Sportkunde	Hulp aanbieden vanuit Sportkunde studenten	9+18

Focusgroep ondersteunend/diensten R5	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Er zijn mensen, tenminste even vanuit gaande dat we straks weer op de HZ zitten die tegen half 8 al beginnen, ja als je natuurlijk 4 uur moet wachten voordat je naar dat Vitality Center kan en mag dat je het iets meer opendoet. Sommige hebben liever dat ze na het werk echt gaan sporten dat ze hun activiteit doen. Het is dicht bij wijze van, ik weet niet of het zo is. Maar van dat soort overwegingen, zoals je net zei de openingstijden zijn heel summier, ja misschien moet daar iets meer in. Dat je ook kan zeggen; we zijn dan en dan ook open. Dat het ook al een stimulans wordt zodat de medewerkers toch wat gaan doen.”	Openingstijden Vitality Center	Faciliteren vanuit HZ	4+14
Focusgroep ondersteunend/diensten R4	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Een hele grote groep doet er niks aan en eigenlijk moet je die met laagdrempelige dingen zien te verleiden om wel dingen te gaan doen. Ze hoeven niet onmiddellijk te gaan sporten of hardlopen. Ik denk dat wandelen en de trap nemen en fietsen naar werk dat dat iets is om ze daarin te	Getriggerd worden	Prikkels als hulpmiddel	14

		stimuleren want je moet het ook zien dat het niet tegen je werkt dat ze dan zoiets hebben van; bekijk het.”			
Focusgroep ondersteunend/diensten R1	Vitaliteit (brainstorm activiteiten)	“Maar zorg bijvoorbeeld ook dat er twee ruimtes ingepland zijn als flexplek waar je wel even een middagje aan een statafel kan werken of wel even die kans krijgt om even op een andere manier te werken want die is er nu ook niet want als je nu binnen de HZ een statafel zoekt nou dan kun je lang zoeken. Ik denk dat er dan gezegd moet worden, we richten twee plekken in de HZ in, twee grote ruimtes waar de tafels wel beschikbaar zijn, waar je naar toe kan lopen of een tafel kan reserveren op een laagdrempelige manier om wel die kans te krijgen om ook zo te gaan werken.”	Aandacht besteden aan Arbo	Ergonomie	9+14
Focusgroep ondersteunend/diensten R3		“Bootcamp of zo'n 7-minute challenge weet je wel, zo'n korte work-out. Of wat Kevin had gedaan voor de internationale studenten was die MyWellness app. Geef iedereen daar gewoon toegang tot. Laat het gewoon	Opties voor online sporten	Faciliteren vanuit HZ	14

		een beleid zijn dat alle medewerkers die toegang kunnen krijgen.”			
Focusgroep ondersteunend/diensten R5		“Net zoals zo'n aanbod wat bij de Vitality week is, ja dat is er gewoon het hele jaar. Je kan natuurlijk een jaar lang die pagina openen maar nu wordt het natuurlijk heel erg gefocust op die ene week terwijl je eigenlijk gewoon een Vitality Year moet hebben, want je bent altijd er mee bezig.”	Structureel meer aandacht aan vitaliteit	Hulp aanbieden van Sportkunde Studenten en HZ Sport	9+14