

2021

Adviesrapport voor HZ Vitality



Een adviesrapport naar aanleiding van het kwalitatief onderzoek naar het vernieuwende vitaliteitsaanbod vanaf het schooljaar 2021/2022.

Sophie Kuiten

HZ University of Applied Sciences

29-04-2021

*Een adviesrapport naar aanleiding van het kwalitatief onderzoek naar
het vernieuwende vitaliteitsaanbod vanaf het schooljaar 2021/2022*

Naam:	Sophie Kuiten
Studentnummer:	74289
E-mailadres:	kuit0002@hz.nl
Plaats en datum:	Vlissingen, 29 april 2021
Document:	Adviesrapport
Versie:	1.0
Instelling:	HZ University of Applied Sciences
Opdrachtgever:	Kevin van Iersel, HZ Sport
Begeleidend docent:	Christel van den Hooven
Leerteambegeleider:	Anton Engels

Managementsamenvatting

De aanleiding voor dit adviesrapport is de opdracht vanuit HZ University of Applied Sciences (HZ) die voorwaardes wil creëren om nieuw leven in het thema vitaliteit te blazen door verandering in de teamindeling van HZ Vitality. De belangrijkste factor voor succes van de HZ zijn namelijk de vitale medewerkers.

De hoofdvraag van het onderzoek luidde 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?’* Ter beantwoording hiervan is een kwalitatief onderzoek verricht, waarvoor focusgroepen over de wensen en behoeften van de medewerkers onder alle lagen van de organisatie zijn gehouden en is er een interview gehouden over de mogelijkheden tot het verbeteren van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid. Uit dit onderzoek is gebleken dat medewerkers meer tijd zouden moeten hebben om gezonder te gaan leven, meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl en meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken. Daar zijn de interventiefuncties: training, beperking, aanpassen omgeving, modeling en facilitering uit het Behaviour Change Wheel aan gekoppeld. De mogelijkheden bij de HZ zijn gericht op het helpen, verleiden, stimuleren en begeleiden van medewerkers. Eisen daarbij zijn dat het laagdrempelig, praktijkgericht, op vrijwillige basis en teambuilding gericht of zelfs HZ breed is.

De onderzoeker heeft vijf aanbevelingen geschreven om de vitaliteit van de medewerkers in relatie tot duurzame inzetbaarheid te verbeteren.

1. Openingstijden Vitality Center; ruimere openingstijden krijgen zodat alle medewerkers de mogelijkheid krijgen om te gaan sporten wanneer zij willen.
2. Aanbod HZ Catering; de catering in Vlissingen kan een voorbeeld nemen aan de catering in Middelburg. Medewerkers kunnen op deze manier niet gestimuleerd worden om gezonde gewoontes te ontwikkelen binnen de organisatie.
3. Online lessen; veelzijdig aanbod aanbieden waar een grote groep medewerkers geïnteresseerd in zullen zijn. Op dit moment wordt er alleen online yoga aangeboden.
4. Prikkels; medewerkers willen het liefst door middel van prikkels gestimuleerd worden om bezig te zijn met hun leefstijl. Geheugensteuntje op de computer, posters in de gangen van de HZ en een fruitmand zijn daar voorbeelden van.
5. Community; dat er een cultuur heerst van gezond bezig zijn en dat de HZ daarin kan faciliteren door middel van activiteiten, tips, ontspanningsmogelijkheden et cetera.

Het advies is om te kiezen voor een combinatie van aanbeveling 1, 2 en 5, namelijk dat het Vitality Center ruimere openingstijden krijgt, dat er een eerste stap wordt gezet met het verbeteren van de catering en dat er een community gecreëerd wordt waarbij er een cultuur heerst van gezond bezig zijn en medewerkers elkaar kunnen stimuleren om mee te doen met activiteiten. De HZ kan daarin faciliteren door bijvoorbeeld activiteiten aan te bieden. Daarom kan aanbeveling 3, het aanbieden van (online) lessen gekoppeld worden aan aanbeveling 5.

Naar aanleiding van dit adviesrapport wordt er een implementatieplan geschreven waarbij stap voor stap wordt uitgelegd hoe het advies geïmplementeerd kan worden binnen de organisatie.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	2
Inleiding.....	4
H1. Onderzoek	5
1.1 Adviesvraag	5
1.2 Huidige situatie.....	5
1.3 Gewenste situatie.....	5
1.4 Conclusie	6
1.5 Stimuleren van vitaliteit op de werkvloer	6
H2. Aanbevelingen.....	8
2.1 Criteria	8
2.2 Beschrijving aanbevelingen	8
2.3 Analyse	13
H3. Conclusie.....	14
Literatuurlijst	15

Inleiding

In september 2020 heeft de HZ de opdracht geformuleerd om de wensen en behoeften van de medewerkers in kaart te brengen voor een vernieuwend vitaliteitsaanbod vanuit HZ Vitality en op basis van dit onderzoek een advies op te stellen om de vitaliteit van de medewerkers te verbeteren. De adviesvraag die daarbij opgesteld is, luidt als volgt: *‘Hoe kan HZ University of Applied Sciences het aanbod zo passend mogelijk maken voor alle medewerkers dat gericht is op het verbeteren van de vitaliteit?’*

Mensen, jong en oud, moeten immers langer doorwerken waardoor het des te belangrijker is dat medewerkers gezond en vitaal hun werk kunnen blijven doen. En als werkgevers 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, 2020). De uitdaging vanuit HZ Vitality wordt omschreven als volgt: 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.

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 bevoegde professionals werven, behouden en ontwikkelen” (HZ University of Applied Sciences, 2020). De missie van HZ Vitality sluit aan bij het onderzoek, omdat het onderzoek gericht is om op lange termijn medewerkers duurzaam inzetbaar te houden waarbij professionals worden geworven, behouden en verder doorontwikkeld. De hoofdvraag van het onderzoek luidde 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?’*

In de formulering van de aanbevelingen is rekening gehouden met eventuele randvoorwaarden zoals het budget, de termijn waarbinnen het advies uitgevoerd moet worden en het beoogde resultaat. Er is geen exact budget genoemd. Kevin van Iersel, manager HZ Sport, geeft aan dat het erg afhankelijk is wat er met het geld gaat gebeuren. Er is geld beschikbaar, maar het moet op de juiste manier gebruikt worden. Randvoorwaardelijke eisen aan de interventie moeten gericht zijn op laagdrempelige, praktijkgerichte activiteiten op vrijwillige basis en bij voorkeur teambuilding gericht of zelfs HZ breed. De aanbevelingen die in het adviesrapport beschreven staan, kunnen geïmplementeerd worden vanaf het schooljaar 2021/2022.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt kort het onderzoek gepresenteerd aan de hand van een beschrijving van de adviesvraag, de huidige en gewenste situatie, de conclusie en hoe de vitaliteit van de medewerkers gestimuleerd kan worden op de werkvloer volgens literatuur. Vervolgens worden er in hoofdstuk 2 alternatieve aanbevelingen besproken op basis van de genoemde voor- en nadelen. Daarna volgt een analyse. In hoofdstuk 3 wordt beschreven welke aanbevelingen het best geïmplementeerd kunnen worden in de organisatie. Tot slot volgt er een literatuurlijst. In een apart bijgevoegd document staat de feedback van de stakeholders over de bruikbaarheid en kwaliteit van het advies.

H1. Onderzoek

In dit hoofdstuk wordt de adviesvraag, de huidige en gewenste situatie, de resultaten en conclusie van het onderzoek beschreven. Daarnaast wordt er beschreven hoe de vitaliteit van de medewerkers gestimuleerd kan worden op de werkvloer volgens literatuur (Benders, 2021).

1.1 Adviesvraag

De adviesvraag luidt als volgt: *‘Hoe kan HZ University of Applied Sciences het aanbod zo passend mogelijk maken voor alle medewerkers dat gericht is op het verbeteren van de vitaliteit?’*

Het advies zal ook in lijn staan met de missie en strategische doelstelling van HZ Vitality. De strategische doelstelling die 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). Verder staat het advies ook in lijn met één van de ambities van de HZ, namelijk: innovatie, ambitieuze en professionele medewerkers en organisatie. “De dynamiek in de wereld vraagt om voortdurende aanpassingen in onderwijs en onderzoek. Die zijn noodzakelijk om te bewerkstelligen dat onderwijs en onderzoek relevant blijven voor de praktijk. Dit veronderstelt een actieve houding naar het voortdurend zoeken naar nieuwe kennis, toepassingen en vaardigheden. Competente (kunnen), gemotiveerde (willen) en bevlogen (passie) medewerkers, die gezamenlijk teams van professionals vormen, zijn hier als collectief voortdurend mee bezig. Hun ambities en innovaties zijn onmisbaar om de HZ de flexibiliteit en kwaliteit te geven die de buitenwereld vraagt” (HZ University of Applied Sciences, 2020). Een lerende, professionele en vitale organisatie, blijkend uit: medewerkerstevredenheid, permanent lerende en competente medewerkers en open, lerende en in- en extern netwerkende gemeenschap.

1.2 Huidige situatie

In de huidige situatie wil de opdrachtgever van het project, Kevin van Iersel, manager HZ Sport, voorwaardes creëren om nieuw leven in het thema vitaliteit te blazen. Terugkijkend naar het theoretisch kader in het onderzoeksverslag is het Behaviour Change Wheel toegepast op het onderzoek omdat het voor de opdrachtgever belangrijk was om inzicht te krijgen in de wensen en behoeften van alle medewerkers van de HZ om vervolgens hierop in te kunnen spelen.

Uit het onderzoek zijn een aantal belangrijke aandachtspunten naar voren gekomen. Drie stellingen uit het Behaviour Change Wheel kwamen bij de verschillende focusgroepen het meest naar voren en worden dus als meest belangrijk gezien, namelijk: medewerkers zouden meer tijd moeten hebben om gezonder te gaan leven, medewerkers zouden meer mensen om zich heen moeten hebben die ook bezig zijn met hun leefstijl en medewerkers zouden meer prikkels moeten krijgen die ze aansporen om gezonde keuzes te maken. Deelnemers uit de focusgroepen gaven verder aan dat zij genoeg kennis hebben over het belang van een gezonde leefstijl. Ook het werken aan fysieke vaardigheden vinden de deelnemers van de focusgroepen niet noodzakelijk. Uit het onderzoek komt verder naar voren dat de mogelijkheden voornamelijk gericht moeten zijn op het helpen, verleiden, stimuleren en begeleiden van medewerkers. Eisen daarbij zijn dat het laagdrempelig, praktijkgericht, op vrijwillige basis en teambuilding gericht of zelfs HZ breed is.

1.3 Gewenste situatie

De gewenste situatie is dat de opdrachtgever van het project verder inzicht wil krijgen in de wensen en behoeften van alle medewerkers van de HZ om vervolgens zo goed mogelijk in te kunnen spelen om de adviesvraag te kunnen beantwoorden. In de focusgroepen is namelijk maar een klein deel van

de gehele populatie bevraagd. Om deze gewenste situatie te bereiken vraagt de huidige situatie om verbetering. Daarnaast wordt er een passend advies gegeven op het onderzoek wat nu is gedaan. Door de uitkomsten van het hele project wordt er bijgedragen aan het behalen van doelstellingen van het project 'Gezond op het werk' gericht op het bevorderen van de vitaliteit in relatie tot duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van de HZ.

1.4 Conclusie

De drie stellingen die als meest belangrijk worden gezien door de deelnemers van de focusgroepen zijn allemaal gekoppeld aan de component gelegenheid uit het Behaviour Change Wheel (Michie et al., 2014).

“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).

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).

Eén van deze interventiefuncties of een combinatie van meerdere interventiefuncties kunnen ingezet worden om effectief te zijn en verandering tot stand te brengen. De deelnemers van de focusgroepen gaven aan dat zij graag dingen zoals prikkels door facilitering vanuit de HZ, teambuilding activiteiten, praktijkgerichte activiteiten en sporten in de pauzes terugzien in het vernieuwende vitaliteitsaanbod vanaf het schooljaar 2021/2022.

1.5 Stimuleren van vitaliteit op de werkvloer

In deze paragraaf wordt er vanuit literatuur onderbouwd hoe medewerkers gestimuleerd kunnen worden om te werken aan vitaliteit op de werkvloer. Het belangrijkste aspect binnen vitaliteit op de werkvloer is dat medewerkers vanuit intrinsieke motivatie aan hun eigen gezondheid, motivatie en energie willen werken. Onderstaande tips gaan voornamelijk over de rol als werkgever, de mindset en hoe medewerkers hierin meegenomen kunnen worden:

- Verplicht medewerkers niets; belangrijk is om ervoor te zorgen dat ze het zelf willen doen. Geef voorlichting, verspreid ideeën, zorg voor coaching en bewustwording. Zorg dat vitaliteit en de activiteiten die hierbij horen onder de positieve aandacht blijven.
- Zorg voor leuke stimulansen; door in te zetten op een concreet en zichtbaar resultaat op de korte termijn zijn medewerkers eerder bereid om hieraan mee te doen. Werken aan de gezondheid is namelijk een investering voor de lange termijn, waardoor de motivatie echt hoog moet zijn om door te zetten (Lubbers, 2020).

Vitale medewerkers zijn de belangrijkste factor voor het succes van de HZ. Vitale medewerkers zijn namelijk minder vatbaar voor ziekte, hebben meer energie en zijn daardoor productiever (Bidares, 2021). Hieronder staan tips beschreven hoe hierop ingespeeld kan worden:

- Gezond eten en drinken stimuleren; het is onmisbaar voor een hoge vitaliteit. Door middel van nudging worden medewerkers gestimuleerd in de richting van gezonder eten, dit kan aangepakt worden door gezonde keuzes te faciliteren, aantrekkelijker en makkelijker te maken.
- Faciliteer ontspanningsmogelijkheden; ontspanning is de onmisbare tegenhanger van inspanning. Een werkgever kan een belangrijke rol spelen in het faciliteren en stimuleren van ontspanningsmogelijkheden. Een pooltafel of tafeltennistafel zorgt bijvoorbeeld voor een korte, maar complete afleiding van inspannende werkuren.
- Stimuleer voldoende beweging; hetzelfde wat voor inspanning en ontspanning geldt, geldt voor stilzitten en bewegen. 'Zitten is het nieuwe roken' wordt steeds vaker gezegd en dat gaat ten koste van de vitaliteit van de medewerkers. Bijvoorbeeld door te stimuleren om de trap in plaats van de lift te nemen en beweegactiviteiten in pauzes (Bolderen, 2019).

Als er wordt gekeken naar de competent gelegenheid is dit terug te koppelen aan de gedragsveranderingstechniek nudging. Daarbij wordt namelijk iemand subtiel aangezet tot gedragsverandering, zonder daarbij keuzes in te perken of verplichtingen op te leggen. De techniek en de aanbeveling in hoofdstuk 2 spelen in op het feit dat er veel automatische keuzes worden gemaakt, die gebaseerd zijn op signalen uit de omgeving (Bucher et al., 2016).

Het blijkt dat mensen enorm beïnvloed kunnen worden door kleine veranderingen in de context aan te brengen (gelegenheid om te willen veranderen) (Thaler & Sunstein, 2015). Juist de werkomgeving is een ideale plek om nudging toe te passen. Ten eerste, de effecten van excessief zitten alleen op te heffen door ieder half uur zitten, staan en bewegen af te wisselen en brengt de Nederlandse werkende populatie (nu al) gemiddeld 7 uren zittend door op een werkdag. Ten tweede wordt men in de werkomgeving (met name bij kenniswerk en beeldschermwerk), blootgesteld aan een context met veel prikkels, stress en cognitieve belasting. Juist in deze contexten werkt nudging het best. Doordat werknemers cognitief bezet zijn door andere processen, prikkels, afleiding en stress wordt gedrag niet langer gestuurd door reflectie en cognitie (Thaler & Sunstein, 2015). Hierdoor vallen werknemers met hun dagelijkse routines vaak in het automatisch denksysteem, het denksysteem waar nudging op inspeelt.

H2. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden alle aanbevelingen beschreven die in het onderzoeksverslag naar voren zijn gekomen. Deze aanbevelingen worden onderling afgewogen door voor- en nadelen te formuleren.

2.1 Criteria

Om de aanbevelingen met elkaar te kunnen vergelijken wordt er een aantal criteria opgesteld waaraan de aanbevelingen moeten voldoen. Er wordt rekening gehouden met relevante ontwikkelingen met betrekking tot het thuiswerken. Het is de bedoeling dat de aanbevelingen worden geïmplementeerd vanaf het schooljaar 2021/2022. Bij de analyse van de aanbevelingen wordt daar geen rekening mee gehouden, omdat nog onduidelijk is of de huidige maatregelen nog gelden bij de start van het volgend schooljaar. De aanbevelingen moeten inzicht krijgen en rekening houden met de wensen en behoeften van de medewerkers en aansluiten bij de missie en strategische doelstelling van HZ Vitality. De aanbevelingen moeten ook gekoppeld zijn aan de component gelegenheid uit het Behaviour Change Wheel. Tot slot moeten de aanbevelingen financieel haalbaar zijn wanneer er financiën bij komen kijken.

2.2 Beschrijving aanbevelingen

Na het analyseren van de onderzoeksresultaten is er gekeken welke mogelijkheden er zijn waarmee zoveel mogelijk wordt ingespeeld op de wensen en behoeften van de medewerkers. Hieronder staan de aanbevelingen beschreven:

1. Openingstijden Vitality Center

De eerste mogelijke aanbeveling ter beantwoording van de adviesvraag is dat het Vitality Center ruimere openingstijden moet krijgen. Medewerkers willen op een laagdrempelige manier gestimuleerd worden. Deelnemers uit de focusgroepen gaven 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. Dit zou invulling kunnen krijgen door naast de HZ Sport manager, ook Sportkunde studenten die affiniteit hebben met fitness ervaring op te laten doen in het center of invulling te geven voor hun HZ-Personality opdracht. Daarnaast kunnen studenten ook de medewerkers hulp aanbieden om hun leefstijl te verbeteren indien daar behoefte aan is.

Kosten

Dit advies brengt geen extra kosten met zich mee. Eventueel kunnen de studenten die in het Vitality Center werken om ervaring op te doen een vergoeding ontvangen in overleg. Het uurloon vanuit het Studentenbureau The Work Zone van de HZ is €13,07.

In het onderstaande overzicht worden de voor- en nadelen van de aanbeveling beschreven.

Voordelen	Nadelen
Het stimuleert de medewerkerstevredenheid wanneer het Vitality Center ruimere openingstijden zou hebben.	Onzeker is of de aanbeveling direct implementeerbaar is vanaf de start van volgend schooljaar, in verband met gesloten sportscholen.
Medewerkers krijgen altijd de mogelijkheid om te sporten wanneer zij willen.	
Financieel haalbaar	
Het biedt de mogelijkheid voor Sportkunde studenten om ervaring op te doen in een sportschool binnen de eigen hogeschool.	

2. Aanbod HZ Catering

De tweede mogelijke aanbeveling ter beantwoording van de adviesvraag is dat het aanbod van de catering in Vlissingen aangepast moet worden. De medewerkers van de HZ hebben de behoefte om gezonder te gaan leven en gezonde gewoontes te ontwikkelen, maar dit moet wel gefaciliteerd worden vanuit de HZ. Deelnemers van de focusgroepen gaven aan dat de catering in Vlissingen een voorbeeld kan nemen aan de catering in Middelburg waar sapcentrifuges, fruit en salades aanwezig zijn. Er is aangegeven dat, wanneer er weinig gezonde producten aanwezig zijn, medewerkers ook niet gestimuleerd kunnen worden om gezonder te gaan eten. Door ook bordjes te plaatsen met het aantal calorieën per product, worden medewerkers extra gestimuleerd.

Kosten

Naar aanleiding van het gesprek met Adri Bimmel, teamleider catering, is ervoor gekozen om een allereerste stap te maken met het aanpassen van de catering. Daarbij is gekozen voor het aanschaffen van een blender, schilferijsmachine en opslagbunker, dit is gelijkwaardig aan de capaciteit van de locatie Middelburg. De kostenindicatie komt neer op een bedrag van €3.987,50. Dit is een eenmalige investering.

In het onderstaande overzicht worden de voor- en nadelen van de aanbeveling beschreven.

Voordelen	Nadelen
Het stimuleert de medewerkerstevredenheid wanneer zij gezonde gewoontes kunnen ontwikkelen wat gefaciliteerd wordt.	Onzeker is of de aanbeveling direct implementeerbaar is vanaf de start van volgend schooljaar, in verband met het verplicht thuiswerken voor medewerkers.
Het eten van gezondere voeding zorgt voor meer energie tijdens het werk.	Het aanpassen van de catering brengt kosten met zich mee.
Gezonde leefstijl bij studenten stimuleren	

3. Online lessen

De derde mogelijke aanbeveling ter beantwoording van de adviesvraag is dat er online lessen worden aangeboden in de pauze binnen de HZ. Vanaf dit schooljaar worden er yogalessen online aangeboden tijdens werktijd. Uit de resultaten van de focusgroepen blijkt dat voor een online les zoals bootcamp draagvlak zal zijn en het dus een grote groep medewerkers trekt. 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 deelnemers in de focusgroepen aan dat zij niet wisten dat er online yoga wordt aangeboden. Er kan dus meer bekendheid gecreëerd worden voor de online lessen.

Kosten

Fitness Fitaal vraagt €50,- per les. Als er wordt gekozen voor 42 weken werken, komt dit neer op een bedrag van €2100,-. Voor vier weken is dit advies €200,-.

In het onderstaande overzicht worden de voor- en nadelen van de aanbeveling beschreven.

Voordelen	Nadelen
Het stimuleert de medewerkerstevredenheid wanneer er een aanbod komt om te bewegen tijdens werktijd.	Uit de focusgroepen komt naar voren dat tijdens werktijd het beste moment zou zijn, maar dat is misschien niet representatief voor de hele organisatie.

Bewegen is gezond en verhoogt de inzetbaarheid van medewerkers. Medewerkers die voldoende intensief bewegen verzuimen minder.	Het uitbesteden van de online lessen brengt kosten met zich mee.
Oplossing is implementeerbaar vanaf het schooljaar 2021/2022.	
Het gebruik van sociale media is gratis om de activiteiten te stimuleren.	

4. Prikkel

De vierde mogelijke aanbeveling ter beantwoording van de adviesvraag is dat medewerkers prikkels krijgen zodat zij gestimuleerd worden om bezig te zijn met hun leefstijl. In de focusgroepen komt naar voren dat de medewerkers het liefst door middel van prikkels gestimuleerd worden. Hieronder zijn drie verschillende prikkels beschreven die aanbevolen worden vanuit het onderzoek:

4.1 Geheugensteuntje op de computer

“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” (Gorter, 2021). Uit de focusgroepen komt naar voren dat de medewerkers door middel van een geheugensteuntje op de computer geprikkeld willen worden. 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.

EasyFWD is een softwareprogramma dat aangeeft dat het tijd is om te pauzeren als iemand te lang achter elkaar doorwerkt. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het nemen van de pauze. Het programma heeft een Nederlandse, Duitse, Franse en Engelse en Spaanse versie. EasyFWD speelt in op gezond en duurzaam werken om langdurig zitten tegen te gaan. Het is preventie software wat actieve pauzes aanbiedt, alleen op momenten dat de medewerker het nodig heeft. De medewerkers heeft zelf de regie hierin en geeft zelf aan hoe vaak hij of zij een pauze melding wil zien. EasyFWD is geen conservatieve pauzesoftware, maar biedt u wel die actieve optie ervan (EasyFWD, 2021).

Kosten

EasyFWD kan eenvoudig gedownload worden en kost u €22,99 per jaar inclusief btw. Voor 500 medewerkers zou dit per jaar €11.495 euro kosten. Bij grote groepen medewerkers kan er eventueel een korting worden gegeven.

In het onderstaande overzicht worden de voor- en nadelen van de aanbeveling beschreven.

Voordelen	Nadelen
Het stimuleert de medewerkerstevredenheid wanneer zij geprikkeld worden om te bewegen.	Het aanschaffen van een preventiesoftware brengt veel kosten met zich mee.
Oplossing is direct implementeerbaar vanaf het schooljaar 2021/2022.	Onbekend is of medewerkers echt gebruik gaan maken van het softwareprogramma.
Bewegen is gezond en verhoogt de inzetbaarheid van medewerkers.	

4.2 Fruitmand

Een fruitmand binnen elk 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). Werkfruit heeft een positieve invloed op de productiviteit van de medewerkers (Van Eldijk, 2018). Daarnaast kan fruit op het werk medewerkers stimuleren om thuis ook gezonder te eten.

Kosten

Op de locatie Vlissingen en Middelburg werken ongeveer 500 medewerkers. Er wordt gerekend met één stuk fruit per persoon, dit omdat de fruitmand bedoeld is om medewerkers te prikkelen om gezonder te gaan leven. Fruit op het werk kan ook medewerkers stimuleren om thuis ook gezonder te eten. Als er wordt gekozen voor de fruit box basis (keuze uit maximaal vier soorten fruit, bijvoorbeeld: appels, mandarijnen, peren en banen) kost het per 100 stuks fruit €36,50. Voor 500 stuks komt dit dus neer op €182,50. Als er wordt gekozen voor één keer in de week kost dit dus €730,- per maand. Als er wordt gekozen voor twee keer per maand kost dit €365,- per maand. Deze prijzen zijn inclusief levering, display en exclusief 9% BTW (Fruitje, z.d.).

In het onderstaande overzicht worden de voor- en nadelen van de aanbeveling beschreven.

Voordelen	Nadelen
Het werkt stimulerend om gezonde gewoontes te ontwikkelen en dat medewerkers daarom prikkels krijgen die ze stimuleren om gezonder te gaan leven.	Het aanschaffen van fruitmanden brengt kosten met zich mee.
Werkfruit heeft een positieve invloed op de productiviteit van de medewerkers.	Onzeker is of de aanbeveling direct implementeerbaar is vanaf de start van volgend schooljaar, in verband met het verplicht thuiswerken voor medewerkers.
Er wordt een signaal afgegeven van persoonlijke aandacht, betrokkenheid en goed werkgeverschap. Het wordt gezien als een blijk van waardering.	

4.3 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” (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.

Kosten

Dit advies brengt alleen drukkosten met zich mee.

In het onderstaande overzicht worden de voor- en nadelen van de aanbeveling beschreven.

Voordelen	Nadelen
De medewerkers krijgen prikkels zodat zij gestimuleerd worden om gezonde keuzes te maken.	Onzeker is of de aanbeveling direct implementeerbaar is vanaf de start van volgend schooljaar, in verband met het verplicht thuiswerken voor medewerkers.
Traplopen draagt bij aan het behalen van de beweegrichtlijnen en is een calorieverbrander.	
Financieel haalbaar	

5. Community learn/teams

De vijfde mogelijke aanbeveling ter beantwoording van de adviesvraag is dat er een community gecreëerd wordt, waar een pagina wordt gemaakt op HZ Learn of Microsoft Teams waarbij medewerkers op een vrijwillige basis kunnen deelnemen. De bedoeling is dat er een cultuur heerst van gezond bezig zijn, weten waar medewerkers de bronnen kan vinden en dat de HZ kan faciliteren in activiteiten. Denk daarbij aan activiteiten, tips en ontspanningsmogelijkheden. In de focusgroepen kwam er ook naar voren dat het HZ Café beter gebruikt zou kunnen worden. Daar kunnen activiteiten op het gebied van ontspanning worden aangeboden. 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 domein breed of zelfs HZ breed contacten kunnen ontstaan. De aandrager zou hierbij bijvoorbeeld Kevin van Iersel, manager van HZ Sport kunnen zijn, maar in de loop der tijd is het de bedoeling dat de medewerkers zelf activiteiten organiseren waarbij eenieder kan deelnemen.

Kosten

Het opzetten van de community brengt geen kosten met zich mee. Eventuele activiteiten die daarbinnen gedaan worden, kunnen wel extra kosten met zich mee brengen. Als deze aanbeveling het best blijkt te zijn om te werken aan de uitdaging, zullen deze kosten worden meegenomen in het implementatieplan.

In het onderstaande overzicht worden de voor- en nadelen van de aanbeveling beschreven.

Voordelen	Nadelen
Er heerst een cultuur van gezond bezig zijn, waardoor medewerkers gestimuleerd worden om deel te nemen aan activiteiten.	Onbekend is of de medewerkers die niet deelnemen gestimuleerd worden om ook lid te worden van de community en zullen deelnemen aan de activiteiten die georganiseerd worden.
Het opzetten van de community brengt geen kosten met zich mee.	Niet bekend of medewerkers dit het handigst vinden via HZ Learn of Microsoft Teams.
Het gebruik van sociale media is gratis om de community en activiteiten te stimuleren.	

2.3 Analyse

Per aanbeveling wordt er nu bekeken of deze aan de genoemde criteria voldoet. Onderstaande tabel geeft aan in hoeverre de aanbeveling voldoet aan de gestelde criteria. Bij de criteria over implementeerbaarheid wordt er geen rekening gehouden met de corona maatregelen, omdat niet duidelijk is of de huidige maatregelen nog gelden vanaf de start van het schooljaar 2021/2022. In de vorige paragraaf is dit beschreven aan de hand van de voor- en nadelen per aanbeveling. Op basis hiervan wordt een keuze gemaakt voor de beste aanbeveling of aanbevelingen.

	1	2	3	4.1	4.2	4.3	5
• Implementeerbaar vanaf het schooljaar 2021/2022 (Geen rekening houdend met de corona maatregelen)	++	++	++	++	++	++	++
• Stimuleert de medewerkerstevredenheid	++	++	++	++	++	+	++
• Inzicht krijgen en rekening houden met de wensen en behoeften van de medewerkers	++	++	++	+	++	+	++
• Sluit aan bij missie en strategische doelstelling van HZ Vitality	++	++	++	+	++	+	++
• Gekoppeld aan de component gelegenheid uit BCW	++	++	++	++	++	+	++
• Financieel haalbaar	++	+	+	--	-	++	++

Tabel 1: Criteria beoordelingsmatrix

De toegekende scores hebben de volgende betekenis:

-- Voldoet helemaal niet aan de gestelde criteria (-2 punten)

- Voldoet niet aan de gestelde criteria (-1 punt)

+ Voldoet aan de gestelde criteria (+1 punt)

++ Voldoet volledig aan de gestelde criteria (+2 punten)

Criteria	Aanbeveling						
	1	2	3	4.1	4.2	4.3	5
Implementeerbaar vanaf het schooljaar 2021/2022	2	2	2	2	2	2	2
Stimuleert de medewerkerstevredenheid	2	2	2	2	2	1	2
Inzicht krijgen en rekening houden met de wensen en behoeften van de medewerkers	2	2	2	1	2	1	2
Sluit aan bij missie en strategische doelstelling van HZ Vitality	2	2	2	1	2	1	2
Gekoppeld aan de component gelegenheid uit BCW	2	2	2	2	2	1	2
Financieel haalbaar	2	1	1	-2	-1	2	2
Score	12	11	11	6	10	8	12

Tabel 2: Criteria eindscores

In tabel 2 worden de resultaten van scores op de aanbevelingen weergegeven. Zoals in deze tabel te zien is, scoort aanbeveling 1 en 5 het hoogst. Dit wordt gevolgd door aanbeveling 2 en 3 en tot slot 4.2, 4.3 en 4.1. Dit komt omdat deze aanbevelingen veel kosten met zich mee brengen. In hoofdstuk 3 wordt beschreven welke aanbevelingen naar aanleiding van het afwegen van de voor- en nadelen het best geïmplementeerd kunnen worden in de organisatie.

H3. Conclusie

In dit rapport wordt advies gegeven dat antwoord geeft op de vraag: *‘Hoe kan HZ University of Applied Sciences het aanbod zo passend mogelijk maken voor alle medewerkers dat gericht is op het verbeteren van de vitaliteit?’*

Op basis van de onderzoeksresultaten, een zorgvuldige afweging van de voor- en nadelen van de beschreven aanbevelingen en vanuit literatuur onderbouwd hoe medewerkers gestimuleerd kunnen worden om te werken aan vitaliteit op de werkvloer is het advies om aanbeveling 1 ruimere openingstijden van het Vitality Center, aanbeveling 2 aanpassen van de catering in Vlissingen en aanbeveling 5 creëren van een community te implementeren vanaf het schooljaar 2021/2022. Er is gekozen om aanbeveling 2 mee te pakken in het advies, omdat volgens literatuur gezond eten en drinken gestimuleerd moet worden voor de medewerkers.

De aanbevelingen 1 en 5 scoren alle twee het maximaal aantal punten op de gestelde criteria bij de aanbevelingen. Aanbeveling 2 scoort in plaats van twaalf punten elf, dit omdat er een eenmalige investering moet worden gedaan. De aanbevelingen zijn:

- Implementeerbaar vanaf het schooljaar 2021/2022
- Gekoppeld aan het stimuleren van de medewerkerstevredenheid
- Gekoppeld aan de wensen en behoeften van de medewerkers
- Aangesloten bij de missie en strategische doelstelling van HZ Vitality
- Gekoppeld aan de component ‘gelegenheid’ uit het Behaviour Change Wheel
- Financieel haalbaar

Door de drie aanbevelingen vanaf het schooljaar 2021/2022 te implementeren zal er bijgedragen worden aan de uitdaging. Deze uitdaging is in september 2020 opgesteld door de manager van HZ Sport. Er worden namelijk voorwaardes gecreëerd voor de medewerkers om met hun vitaliteit aan de slag te gaan, wat gefaciliteerd zal worden vanuit de HZ. Het advies sluit ook aan bij 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). Daardoor worden teams van competente, gemotiveerde en bevlogen professionals geworven, behouden en verder doorontwikkeld.

Aanbeveling 1 en 5 zijn voornamelijk gericht op de leefstijlfactor bewegen. In aanbeveling 5 wordt er ook gekozen om aanbeveling 3 (online) lessen mee te nemen in het implementatieplan. Het opzetten van de community is ook bedoeld om tips met elkaar te delen rondom overige leefstijlfactoren. Denk dan aan gezonde recepten of tips met betrekking tot slaap. Verder kwam er ook naar voren in de focusgroepen dat het HZ Café beter gebruikt zou kunnen worden. Daar kunnen activiteiten op het gebied van ontspanning worden aangeboden. In paragraaf 1.5 staat beschreven dat het stimuleren van medewerkers om te werken aan vitaliteit op de werkvloer ook gekoppeld kan zijn aan het stimuleren van gezonde voeding. Daarom is er gekozen om naar aanleiding van het gesprek met de teamleider van de catering, een eerste stap te maken met het aanbieden van de smoothies in Vlissingen. Later kan er gekeken worden wat er nog meer financieel haalbaar is, om de catering van Vlissingen en Middelburg gelijk te trekken.

De drie aanbevelingen die hierboven genoemd staan worden meegenomen in het implementatieplan. In het implementatieplan wordt vervolgens stap voor stap uitgelegd hoe het advies geïmplementeerd kan worden binnen de organisatie. Daarbij wordt uitgebreid beschreven wat het actieplan precies is, wat de planning exact kan zijn en hoe de kosten- en batenanalyse eruit zal komen te zien.

Literatuurlijst

- Benders, L. (2021). *Schrijf een perfect adviesrapport*. Geraadpleegd op 2 April 2021, van <https://www.scribbr.nl/stage/schrijf-een-perfect-adviesrapport/>
- Bidares, R. (2021). *Hoe bevordert u de vitaliteit van uw medewerkers*. Geraadpleegd op 2 April 2021, van <https://www.aon.com/netherlands/publicaties/connected/2016/januari/hoe-bevordert-u/>
- Bolderen, S. (2019). *Hoe stimuleer ik vitaliteit onder mijn werknemers?* Geraadpleegd op 2 April 2021, van <https://www.vitam.nl/blog/stimuleer-vitaliteit-bij-werknemers#:~:text=Voldoende%20/>
- Bucher T, Collins C, Rollo ME, McCaffrey TA, De Vlieger N, Van der Bend D, Truby H, Perez-Cueto FJ. (2016). *Nudging consumers towards healthier choices*. 115(12):2252-63. doi: 10.1017/S000711
- EasyFWD. (2021). *EasyFWD Preventiesoftware*. Geraadpleegd op 7 April 2021, van <https://easyfwd.com/nl/#easyfwd>
- Fruitje. (z.d.). Wat kost het? Geraadpleegd op 7 April 2021, van <https://fruitje.nu/content/16-wat-kost-het>
- Fruitkracht. (2020). *Voordelen voor de werkgever*. Geraadpleegd op 7 April 2021, van <https://www.fruitkracht.nl/voordelen-voor-de-werkgever/#:~:text=Medewerkers%20die%/>
- HZ University of Applied Sciences. (2020). *HZ Vitality Week*. Geraadpleegd op 1 April 2021, van <https://hz.nl/secure/voor-medewerkers/vitality/hz-vitality-week/ontspanning-digitale-intro/>
- HZ University of Applied Sciences. (2020). *Missie*. Geraadpleegd op 1 April 2021, van <https://hz.nl/over-de-hz/organisatie/missie-visie>
- Lubbers, M. (2020). *Vitaliteit: Hoe stimuleer je vitaliteit op de werkvloer?* Geraadpleegd op 2 April 2021, van <https://hrnavigator.nl/algemeen/stimuleer-vitaliteit-werkvloer/>
- 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.
- Thaler, R., & Sunstein, C. (2015). *NUDGE: Naar betere beslissingen over gezondheid, geluk en welvaart*. Amsterdam: Uitgeverij Business Contact.
- Van Eldijk. (2018). *Waarom werkfruit*. Geraadpleegd op 7 April 2021, van <https://werkfruit.eldijk.nl/waarom-werkfruit>
- Van Vuuren, T. (2016). *Vitaliteit wat zegt de wetenschap nu?* Geraadpleegd op 1 April 2021, van <file:///C:/Users/sophi/Downloads/d0063-6-iza-whitepaper-vitaliteit.pdf>