

[illegible]

Docent: Mark Janssen

Samenvatting

Het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de (potentiële) beroepsbevolking is volgens TNO (2014) van groot belang in een tijd waarin de pensioenleeftijd verhoogd wordt, regelingen voor vervroegd pensioen verdwenen zijn en regelingen voor substantiële bezwaardheid van functies onder druk staan. Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid kan onder andere doormiddel van investeringen in de gezondheid van werknemers. Integraal Gezondheids-Management heeft dit als doel (TNO, 2003). IGM investeert o.a. in de fysieke gezondheid van werknemers. Hieruit komt naar voren dat lichamelijke activiteit wellicht een relatie heeft tot gezondheid. De onderzoeksmethodologie van dit onderzoek bestond uit een online vragenlijst (N=129) die de wensen en behoeften van het personeel van het Commanderij College op het gebied van lichamelijke activiteit in kaart bracht. Het responspercentage was 37,7%. Verder bestond de onderzoeksmethodologie ook uit een focusgroep (N=8), waarin de resultaten die voortgekomen waren uit de online vragenlijst nauwkeuriger in beeld zijn gebracht. Het in kaart brengen van de wensen en behoeften van het personeel van het Commanderij College kan als “sterk” beschouwd worden. De resultaten van dit onderzoek geven weer dat 69,0% misschien geïnteresseerd is in lichamelijke activiteiten aangeboden door het Commanderij College, alleen is dit afhankelijk van het aanbod, tijdstip etc. Dit geeft de waarde van dit onderzoek weer. De resultaten geven verder weer dat de lichamelijke activiteiten bedrijfsfitness, bedrijfssport, fietsen van en naar het werk en lunchwandelen het populairst zijn onder de deelnemers. De bijbehorende aspecten die van belang zijn bij vorming van deze lichamelijke activiteiten zijn de algemene aspecten als plezier, gezondheid, bewegen en sporten. Voor de nauwkeurigere vorming zijn er opvallende aspecten per lichamelijke activiteit (aanbod) uit de resultaten voortgekomen. Het aspect ‘inspannend’ is van belang bij bedrijfsfitness, bij bedrijfssport het aspect ‘in groepsverband’, het aspect ‘breed toegankelijk’ bij fietsen van en naar het werk en bij lunchwandelen het aspect ‘buiten’. Voor de verdere vorming van bovengenoemde lichamelijke activiteiten dient er nog rekening gehouden te worden met de volgende aspecten: tijdstip, dag, contexten, inzetten interventies en bekendheid. Op basis van de resultaten van dit onderzoek zijn meerdere aanbevelingen opgesteld die wellicht interessant kunnen zijn voor de implementatie en vervolgonderzoek.

Voorwoord

Om te beginnen, zal ik mij even aan u voorstellen. Ik ben Youri Vermeulen en ben een vierdejaarsstudent van Fontys Sporthogeschool Sportkunde. Vanaf september 2016 ben ik begonnen als stagiair binnen het Commanderij College. Eén van de taken en verantwoordelijkheden die ik kreeg toegewezen was het uitvoeren van een praktijkonderzoek gekoppeld aan het Commanderij College.

Het onderzoek betreft het in kaart brengen van de wensen en behoeften van het personeel van het Commanderij College op het gebied van lichamelijke activiteiten. Er zijn twee redenen voor de totstandkoming van deze keuze. De belangrijkste reden vond ik de meerwaarde van het onderzoek voor het Commanderij College. Ik vind het namelijk motiverend als mijn werkzaamheden van grote meerwaarde zijn voor het Commanderij College. Daarnaast geeft het mij een trots gevoel, wanneer het onderzoek gebruikt kan worden in de toekomst voor het Commanderij College. Een andere reden was het kennismaken met het thema duurzame inzetbaarheid. Naar mijn idee wordt het duurzaam inzetbaar houden van personeel in de toekomst steeds belangrijker, omdat we in een tijd leven waar er langer doorgewerkt moet worden. Hierdoor is het naar mijn mening belangrijk om hier ervaring in op te doen.

Om dit onderzoek tot een verslag te vormen heb ik hulp gehad van andere partijen, contactpersonen en dergelijke. Ik dank hiervoor de betrokkenen van het Commanderij College met het input geven voor het onderzoek en het werven van de onderzoekspopulatie. Daarnaast dank ik mijn begeleiding vanuit Fontys Sporthogeschool in het ondersteunen en voorzien van feedback. Ten slotte wil ik mijn medestudenten bedanken voor de hulpverlening tijdens de praktijkonderzoek lessen.

Tot slot wens ik u veel plezier met het lezen van mijn scriptie.

Youri Vermeulen, Eindhoven

Inhoudsopgave

1. Inleiding	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Doelstelling	7
1.3 Onderzoeksvraag	7
1.4 Leeswijzer	8
2. Literatuuronderzoek	9
2.1 Gezondheid	9
2.1.1 Definitie van gezondheid en maatschappelijke kernwaarde	9
2.1.2 Gezondheid: een maatschappelijke kernwaarde	9
2.1.3 Gezondheid en werk	9
2.1.4 Integraal GezondheidsManagement (IGM)	10
2.2 Duurzame Inzetbaarheid	11
2.2.1 Definitie van duurzame inzetbaarheid	11
2.2.2 Belang van duurzame inzetbaarheid	11
2.2.3 De toename van het belang	12
2.2.4 Huis van werkvermogen	12
2.3 Lichamelijke activiteit	13
2.3.1 Definitie van lichamelijke activiteit	13
2.3.2 Domeinen van lichamelijke activiteit	13
2.3.3 Lichamelijke activiteit verschilt in intensiteit	14
2.3.4 Meetindicatoren van lichamelijk activiteit	14
2.3.5 Interventies lichamelijk activiteit op de werkvloer	15
2.4. Motivatie	16
2.4.1 Motivatie soorten	16
2.4.2 Motivatietheorieën	16
2.4.3 Motivatie meten	16
2.5 Het Commanderij College huidig	17
2.6 Behoeftesonderzoek het Commanderij College	17
3. Onderzoeksmethodologie	18
3.1 Onderzoek ontwerp	18
3.2 Onderzoekspopulatie	18
3.3 Meetinstrumenten	19
3.4 Onderzoeksprocedure	19

3.5 Statistische analyse.....	20
4. Resultaten.....	22
4.1 Online vragenlijst.....	22
4.1.1 Basiskenmerken.....	22
4.1.2 Behoeften	22
4.1.3 Basiskenmerken per lichamelijke activiteit (aanbod).....	23
4.1.4 Behoeften per lichamelijke activiteit (aanbod)	24
4.1.5 Voordelen, belemmeringen en motivatie per lichamelijk activiteit (aanbod)	25
4.2 Focusgroep	26
4.2.1 Bedrijfsfitness	26
4.2.2 Bedrijfssport	27
4.2.3 Fietsen van en naar het werk	28
4.2.4 Lunchwandelen	29
5. Discussie	30
5.1 Verklaring en vergelijking van de resultaten met de literatuurstudie.....	30
5.1.1 Basiskenmerken en behoeften	30
5.1.2 Verschillen per lichamelijke activiteit (aanbod)	31
5.1.3 Focusgroep	32
5.2 Sterke en zwakke punten van het onderzoek	32
5.2.1 Interpretatie gegevens	32
5.2.2 Vragenlijst formulering.....	33
5.3 Kritisch terugblikken	33
6. Conclusie & Aanbevelingen	34
6.1 Conclusie.....	34
6.2 Aanbevelingen	34
6.2.1 Bedrijfsfitness	34
6.2.2 Bedrijfssport	35
6.2.3 Fietsen van en naar het werk	36
6.2.4 Lunchwandelen	37
7. Literatuurlijst	38
8. Bijlagen	40
Bijlage I: Online vragenlijst	40
Bijlage II: Operationaliseringsschema.....	50
Bijlage III: Uitnodigingsmail en herinneringsmail online vragenlijst.....	53

Bijlage IV: Vragenlijst Focusgroep	54
Bijlage V: Ethische bedreigingen	56
Bijlage VI: Tabel 5: Aspecten omtrent lichamelijke activiteit	57
Bijlage VII: Uitwerking Focusgroep	58

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de (potentiële) beroepsbevolking is volgens TNO (2014) van groot belang in een tijd waarin de pensioenleeftijd verhoogd wordt, regelingen voor vervroegd pensioen verdwenen zijn en regelingen voor substantiële bezwaardheid van functies onder druk staan. Volgens Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015) is de arbeidsmarkt voortdurend in beweging: flexibilisering, nieuwe technologieën en globalisering vragen aanpassingsvermogen van werkgevers en werknemers. Wanneer zij investeren in gezondheid, scholing en betrokkenheid, gaan zij samen op weg naar duurzame inzetbaarheid. Dat is niet alleen cruciaal voor de continuïteit en groei van bedrijven en organisaties, maar het zorgt vaak ook direct voor lager ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit. Deze ontwikkelingen worden ook binnen de scholengemeenschap het Commanderij College opgemerkt.

In het schoolplan (2013-2017) van de scholengemeenschap het Commanderij College staat beschreven dat het Commanderij College een school is, die leren door en leren van leerlingen als haar primaire taak ziet. Het is de ambitie van de scholengemeenschap het Commanderij College om een omgeving te scheppen, waarin leerlingen én medewerkers enthousiast, actief betrokken zijn én de wil hebben het maximale uit zichzelf te halen. Deze aandacht voor excellentie vraagt om adequate determinatie van leerlingen en kritische selectie van docenten. Verder is de ambitie van afdeling Personeel van de scholengemeenschap het Commanderij College het investeren in gezondheid van het personeel om zo bevorderingen aan te brengen in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Sport en bewegen vervullen in velerlei opzicht een belangrijke maatschappelijke rol, met name in de bevordering van de gezondheid, het welzijn en de sociale-en arbeidsparticipatie (TNO, 2008). Het aanbieden van een lichamelijke activiteiten binnen de scholengemeenschap het Commanderij College kan dus een positieve bijdrage leveren aan de gezondheid van het personeel. Dit sluit goed aan bij de ambitie van afdeling Personeel van de scholengemeenschap het Commanderij College om onder andere middels lichamelijk activiteit de gezondheid van het personeel te bevorderen en zo dus op weg te zijn naar duurzame inzetbaar personeel. De scholengemeenschap het Commanderij College heeft in overleg met een afstuderende stagiair Sportkunde aan de Fontys Sporthogeschool dit onderzoek opgesteld, waarin de wensen en behoefte van het personeel van het Commanderij College in kaart worden gebracht op het gebied van lichamelijk activiteiten. Dit, om zo de gezondheid van het personeel te bevorderen in kader van duurzame inzetbaarheid.

Eén van de doelstellingen die de scholengemeenschap het Commanderij College nastreeft is het bijdragen aan de ambitie om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. De scholengemeenschap het Commanderij College investeert op dit moment al in duurzame inzetbaarheid.

Op het gebied van lichamelijke activiteit kan het personeel gebruik maken van bedrijfsfitness. Voor een gereduceerd tarief en bruto/netto verrekening middels je salaris kan het personeel voor een klein bedrag per maand onbeperkt gebruik maken van het aanbod bij een aangesloten sportschool. Ook wordt er personal training verzorgd door een afstuderende stagiair Sportkunde waar het personeel zich voor kan aanmelden en dus onder begeleiding kunnen fitnessen op eigen locatie in de fitnessruimte. De stagiair Sportkunde probeert een verdere realisatie te bewerkstellingen door onderzoek te doen naar lichamelijke activiteiten die aansluiten op de wensen en behoeften van het personeel. Door het in kaart brengen van de wensen en behoeften die er zijn op het gebied lichamelijke activiteit bij het personeel kunnen adviezen en aanbevelingen gegeven worden aan afdeling Personeel, die vervolgens kunnen zorgen voor de implementatie daarvan. De geanalyseerde lichamelijke activiteiten kunnen de gezondheid met de focus op fysieke (en geestelijke) gezondheid bevorderen in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Echter is op de daadwerkelijke uitvoering van het in kaart brengen en het implementeren van lichamelijke activiteiten weinig zicht. Dit heeft geleid tot de aanstelling van dit onderzoek. Er zijn nog geen exacte invullingen aanwezig over de lichamelijke activiteiten die ontwikkeld dienen te worden.

Binnen dit onderzoek wordt binnen de scholengemeenschap het Commanderij College de optimale invulling van het bevorderen van de gezondheid op het gebied lichamelijke activiteit, onderzocht. Hierbij wordt een behoefteonderzoek gedaan, waarbij de wensen en behoeften van het personeel in kaart worden gebracht én gekoppeld aan de ambitie van afdeling Personeel in het kader van duurzame inzetbaarheid.

1.2 Doelstelling

De doelstelling van het onderzoek is inzicht te verkrijgen in de wensen en behoeften van het personeel van het Commanderij College ten aanzien van het bevorderen van de gezondheid op het gebied van een lichamelijke activiteit, zodat het Commanderij College (afdeling Personeel) dit mee kan nemen op weg naar duurzame inzetbaarheid.

Het onderzoek zal vormgegeven lichamelijke activiteiten opleveren (implementatieplan).

1.3 Onderzoeksvraag

Wat zijn de wensen en behoeften van het personeel van het Commanderij College op het gebied van lichamelijke activiteit en hoe kan dit het beste geïmplementeerd worden?

1.4 Leeswijzer

In het eerste deel van het onderzoek wordt de literatuurstudie beschreven. Hierin wordt middels wetenschappelijke literatuur en andere documenten de vraagstelling van het onderzoek beantwoordt. Vervolgens wordt de onderzoeksmethodologie beschreven, waarin de gekozen onderzoekstechnieken worden uitgewerkt om de onderzoeksvraag betrouwbaar en valide te kunnen beantwoorden.

Na het hoofdstuk onderzoeksmethodologie worden de resultaten van de beide onderzoek methodologieën beschreven. Deze worden weergegeven middels overzichtelijke tabellen. De resultaten die beschreven zijn leiden vervolgens tot discussiepunten. Deze discussiepunten zullen in het hoofdstuk discussie beschreven worden. Tot slot wordt er een conclusie beschreven en worden er aanbevelingen weergegeven. In dit laatste deel worden aanbevelingen gegeven naar aanleiding van het onderzoek onderbouwd door de resultaten en/of literatuur.

2. Literatuuronderzoek

2.1 Gezondheid

In deze paragraaf wordt de theorie van gezondheid beschreven. De definitie van gezondheid komt aan bod. Daarnaast de maatschappelijke kernwaarde van gezondheid, de relatie tussen gezondheid en werk en ten slotte integraal gezondheidsmanagement.

2.1.1 Definitie van gezondheid en maatschappelijke kernwaarde

De definitie van gezondheid luidt als volgt; gezondheid is het vermogen van mensen zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven (Huber, 2010). Deze definitie richt zich op de potentie om gezond te zijn of te worden, zelfs wanneer er sprake is van ziekte. Zowel persoonlijke groei en ontwikkeling als het vervullen van persoonlijke doelen in het leven zijn hierbij belangrijk.

2.1.2 Gezondheid: een maatschappelijke kernwaarde

Volgens Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2007) is gezondheid belangrijk voor mensen om te kunnen leven en te kunnen werken. Voor het functioneren van onze samenleving en het behoud en het ontwikkelen van onze welvaart is gezondheid een randvoorwaarde. Het is niet vanzelfsprekend om gezond te zijn en te blijven. Dit vraagt aandacht en permanente actie. In het leven van de mens wordt gezondheid meestal als belangrijkste aspect genoemd. Toch kiezen mensen vaak voor ongezond gedrag, bewust of onbewust. Het resulteert vaak tot chronische aandoeningen. Dit is weer belastend voor onder andere de persoon zelf, het gezin of het werk.

2.1.3 Gezondheid en werk

Volgens Centrum Gezond Leven (2015) is het belangrijk 'fit for the job' te blijven, door vergrijzing, langer doorwerken en concurrentie op de arbeidsmarkt. Het bevorderen van de gezondheid van het personeel kan leiden tot lager ziekteverzuim, maar ook tot betere inzetbaarheid, hogere motivatie en minder verloop van het personeel. Gezond werk bestaat uit een veilige en gezonde werkomgeving én fysiek en mentaal gezond personeel.

Voor het personeel is hierbij een gezonde leefstijl erg belangrijk. Een gezonde leefstijl richt zich op lichamelijk activiteit, niet roken, matig gebruik van alcohol, gezonde voeding, ontspanning en veiligheid. Lichamelijke activiteit komt aan bod in één van de volgende hoofdstukken.

ZonMw (2015) beschrijft het volgende over gezondheid en werk. Goed voor de gezondheid is het meedoen in werk en samenleving. Het is van belang dat werkgever en werknemer hierin beiden investeren. Dit met de volgende achterliggende gedachte, wie langer gezond blijft, kan langer met plezier blijven werken en doet minder beroep op de zorg, ook na het pensioen.

2.1.4 Integraal GezondheidsManagement (IGM)

IGM is het systematisch managen van bedrijfsactiviteiten met als doel de gezondheid van de mens en bedrijf te bevorderen (TNO, 2003). Onder systematisch managen verstaan we:

- Het sturen van een geheel van beleidsmatige, organisatorische, technische en administratieve maatregelen en afspraken die samenhangen met het primair proces van uw organisatie, en
- Het managen van betrokkenheid, beleving, gedrag, samenwerking en overleg van sleutelfactoren in en deels buiten de organisatie.

IGM ontwikkelt zich langs zeven 'lijnen', die direct kunnen worden gerelateerd aan factoren binnen een organisatie (Sanders, Ybema, & Gründemann, 2005). Hieronder volgen deze ontwikkelingslijnen:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| • Gezondheid als strategisch thema | • Gezonde mensen |
| • Een gezond primair proces | • Een gezonde relatie met de directe leefomgeving |
| • Een gezonde fysieke (werk)omgeving | • Gezonde producten en/of diensten. |
| • Een gezonde sociale (werk)omgeving | |

Waarom IGM?

Het belangrijkste argument is het inzicht dat gezondheid het grootste goed is (TNO, 2003). Dat geldt voor zowel de werkgever, het personeel als de organisatie. De praktijk geeft de volgende inzichten:

1. Niets doen aan gezondheidsmanagement kost geld; meer onkosten als gevolg van verzuim etc.
2. Voordelen van gezondheidsmanagement wegen ruimschoots op tegen de kosten: investeringen verdienen zich in de toekomst terug.
3. Organisaties die zich onderscheiden op het gebied van IGM presteren goed. Zowel op financieel-economisch gebied als in het algemeen.

In de volgende tabel de voordelen van IGM voor werkgevers en het personeel:

Voordelen voor werkgevers	Voordelen voor het personeel
• Grotere inzet werknemers (betere moraal) • Meer aanwezigheid (minder verzuim) • Hogere productiviteit • Minder ongewenst verloop	• Betere gezondheid, meer energie • Meer motivatie • Betere arbeidsomstandigheden • Betere kwaliteit van leven

Tabel 1: Voordelen IGM werkgevers en werknemers

Sanders, Ybema & Gründemann (2005) zien ook graag dat organisaties werken aan 'integraal gezondheidsmanagement' en dat het thema 'duurzame inzetbaarheid' hoog op de agenda wordt gezet. Hierdoor kan ziekteverzuim in de organisatie terugdringen en daarmee besparen op: kosten van ziekteverzuim, premies WGA, vervangingskosten, scholingskosten, kosten voor werving & selectie.

2.2 Duurzame Inzetbaarheid

In deze paragraaf wordt de theorie van duurzame inzetbaarheid beschreven. De definitie van duurzame inzetbaarheid komt aan bod. Daarnaast het belang van duurzame inzetbaarheid, de toename van het belang en ten slotte het huis van werkvermogen.

2.2.1 Definitie van duurzame inzetbaarheid

Er zijn zoveel definities van het begrip duurzame inzetbaarheid als dat er organisaties zijn. In beleidsdiscussies wordt het begrip duurzame inzetbaarheid veel gebruikt. Een eenduidige definitie bestaat echter niet. Om structuur te brengen in de literatuur en om een uitgangspunt te hebben voor het vervolg van het literatuuronderzoek is gekozen voor de volgende definitie van het begrip duurzame inzetbaarheid die in 2013 in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is opgesteld (Kamlthout, 2013):

Duurzame inzetbaarheid, betekent dat het personeel goed en gemotiveerd hun werk kunnen doen, nu en in de toekomst. Om dit te bereiken moeten werkgevers en werknemers investeren in gezondheid, competenties, betrokkenheid en de organisatie van het werk.

Bij een praktische invulling van de definitie van duurzame inzetbaarheid is het doel belangrijk. In het rapport van CPB (2013) staat beschreven dat een belangrijk beleidsdoel van duurzame inzetbaarheid is, dat een werknemer tot aan de pensioengerechtigde leeftijd in het eigen levensonderhoud voorziet. Dit wil zeggen dat de werknemer productief is, belastingen en sociale premies betaalt, terwijl hij geen aanspraak maakt op een collectieve inkomensvoorziening. Hierbij is het wel belangrijk dat de werknemer een baan heeft. Daarmee is duurzame inzetbaarheid deels gericht op werkgelegenheid.

2.2.2 Belang van duurzame inzetbaarheid

Het gezond en vitaal houden van het personeel is van groot belang bij het productief optimaal inzetbaar houden van het personeel waarover een organisatie beschikt volgens het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2013). Het CPB (2013) beschrijft dat duurzame inzetbaarheid belangrijk is voor het personeel, werkgevers en de maatschappij. Allereerst is duurzame inzetbaarheid belangrijk voor het personeel zelf. Het garandeert namelijk dat zij in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Een ieder is beter af met een baan dan met een werkloosheidsverzekering.

Ten tweede is duurzame inzetbaarheid belangrijk voor de werkgever. Bepaalde kennis en vaardigheden van werknemers zijn belangrijk voor het productieproces. De werkgever heeft belang bij het aanreiken van deze kennis en vaardigheden, het onderhouden en uitbreiden. Voor een werkgever heeft het wel alleen belang als het betrekking heeft op de inzetbaarheid van hun werknemers binnen de eigen onderneming/organisatie.

Als derde en laatste is duurzame inzetbaarheid belangrijk voor de maatschappij. Een duurzaam inzetbare werknemer kan bijdragen aan de productie; hij kan bijdragen aan de financiering van de verzorgingsstaat door het betalen van belastingen en sociale premies; en hij zal weinig aanspraak maken op collectieve voorzieningen. Een voorbeeld hiervan is; wanneer een werknemer zijn baan verliest en gebruik gaat maken van de inkomensvoorziening wordt het maatschappelijke belang van de duurzame inzetbaarheid groter. Wanneer een werknemer weer aan de slag gaat maakt hij geen aanspraak meer op de inkomensvoorziening en gaat hij weer financieel bijdragen aan de voorziening.

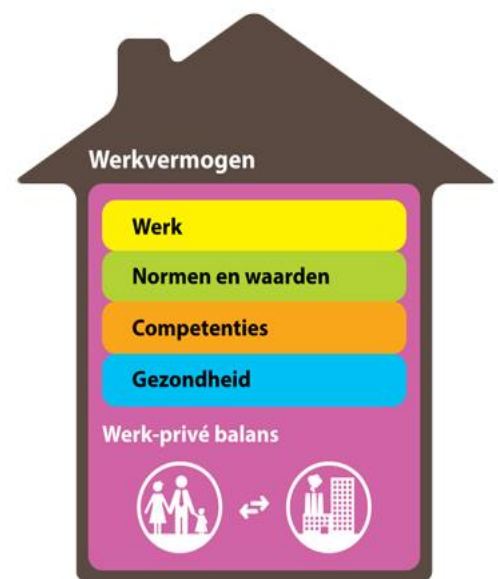
2.2.3 De toename van het belang

Nederland is in een hoog tempo aan het ontgroenen en vergrijzen (CBS, 2010). Tot 2040 stijgt de zogenoemde 'grijze druk'. Met de 'grijze druk' wordt bedoeld, de verhouding tussen het aantal AOW'ers en het aantal potentieel werkenden tussen de 20 en 65 jaar. De grijze druk is behoorlijk toegenomen sinds in 1957 de AOW ontstaan is. Voor het ontstaan van de AOW waren er zes potentieel werkenden voor iedere AOW'er. Tegenwoordig zijn dat er vier en in 2038 verwacht men iets meer dan twee potentieel werkenden voor iedere 65-plusser.

Volgens Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2013) heeft het kabinet Rutte-Asscher afspraken gemaakt over een versnelde verhoging van de AOW-leeftijd, zodat deze in 2018 op 66 jaar zal liggen en in 2021 op 67 jaar. Werknemers zullen zich moeten realiseren dat zij langer door moeten werken. De oudere pensioenleeftijd zorgt er voor dat duurzame inzetbaarheid van werknemers steeds belangrijker wordt. Werkgevers moeten zich instellen op een situatie waarin er meer 60-plussers aan het werk zijn. Werkgevers moeten er over nadenken op welke wijze zij hierop gaan reageren. Daarbij gaat het om de vraag op welke manier zij werknemers gemotiveerd, gezond en productief tot op hogere leeftijd aan het werk kunnen houden.

2.2.4 Huis van werkvermogen

Voor een werkgever is het wenselijk dat de werknemer productief is. Om productief te kunnen zijn heb je werkvermogen nodig. Werkvermogen kan omschreven worden als de mate waarin een medewerker zowel lichamelijk (fysiek) als geestelijk (psychisch), in staat is om te werken. Ter verduidelijking van het begrip werkvermogen heeft (Gould, Ilmarinen, Järvisalo, & Koskinen, 2005) het 'Huis van werkvermogen' opgesteld. Het 'Huis' geeft de relatie aan tussen de individuele, organisatorische en sociale dimensies van Werkvermogen. Volgens hen zijn er een aantal dimensies nodig die het werkvermogen bepalen. Deze dimensies zijn: gezondheid, competenties, normen en waarden én werk (zie figuur 1). Spreekwoordelijk worden deze dimensies als een huis op elkaar gestapeld.



Figuur 1: Huis van Werkvermogen

Voortbordurend op de vorige alinea hoort het werk het juiste gewicht te hebben, zodat de persoonlijke factoren dit kunnen dragen. De mate waarin een persoon in staat is de last van het werk te dragen noemen we belastbaarheid. De basis van het huis, of het fundament van een goed werkvermogen, is de gezondheid van de werknemer. Als de gezondheid niet goed is kan het gewicht van het werk nooit volledig worden gedragen. Vandaar dat het belangrijk is om deze variabele positief te beïnvloeden. De individu kan dit zelf, maar er is ook een mogelijkheid dat de werkgever dit initieert of mee ondersteunt. In het geval van dit onderzoek kan het Commanderij College ondersteuning bieden op het gebied van lichamelijke (fysieke) activiteit. Het thema lichamelijke activiteit wordt in het volgende hoofdstuk verder uitgewerkt.

2.3 Lichamelijke activiteit

In deze paragraaf wordt de theorie van lichamelijke activiteit beschreven. De definitie van lichamelijke activiteit komt aan bod. Daarnaast de domeinen van lichamelijke activiteit, de meetinstrumenten van lichamelijke activiteit en tenslotte verschillende gezondheidsinterventies gericht op de werkplek.

2.3.1 Definitie van lichamelijke activiteit

Lichamelijk actief zijn is een gedragsvorm die in verschillende omstandigheden en onder verschillende vormen tot uiting komt volgens. (Caspersen, Powell, & Christenson, 1985) Lichamelijke activiteit kent verschillende doelen zoals fitheid en/of gezondheid. Lichamelijke activiteit is niet alleen sporten. Ook fietsen, wandelen, huishoudelijk werk, klussen en tuinieren zijn vormen van beweging. Deze matig intensieve activiteiten leveren gezondheidswinst op (Caspersen, Powell, & Christenson, 1985).

Malina, Bouchard, & Bar-Or (2004) beschrijven dat het verhogen van het energieverbruik zorgt voor het efficiënter werken lichamelijke systemen. Ook zorgt dit voor een verlaagde kans op ziekten, meer controle op gewicht en een verlaagde kans op een vroege dood. Tenslotte zorgt het verhogen van het energieverbruik in het algemeen een verhoging van de kwaliteit van leven.

Volgens U.S. Depart of Health and Human Services (1996) zijn er verschillende manieren om lichamelijke activiteit van een persoon of een groep personen in te delen:

- Naar de context waarbinnen iemand sport of beweegt
- Naar het type activiteit
- Naar de intensiteit waarmee men de activiteit verricht

2.3.2 Domeinen van lichamelijke activiteit

Gebruikelijke categorieën voor de context waarbinnen iemand actief is zijn: werk, school, huishouden, transport en vrije tijd (RIVM, 2013). Deze categorieën worden ook wel 'domeinen van lichamelijke activiteit' genoemd. In dit onderzoek zal gefocust worden op de lichamelijke activiteiten die vallen binnen de domeinen werk, transport en vrije tijd. Er wordt gekeken naar lichamelijke activiteiten van/voor het personeel op de werkvloer.

2.3.3 Lichamelijke activiteit verschilt in intensiteit

Bewegen verschilt in intensiteit. Hardlopen kost bijvoorbeeld meer inspanning dan wandelen. Intensiteit is te verdelen over licht, matig en zwaar volgens Haskell, Lee, Pate, et., al (2007):

- Bij licht intensieve lichamelijke activiteit is er geen sprake van verhoogde hartslag of versnelde ademhaling.
- Bij matig intensieve lichamelijke activiteit is er sprake van verhoogde hartslag en versnelde ademhaling.
- Bij zwaar intensieve lichamelijke activiteit gaat iemand zweten en raakt buiten adem.

2.3.4 Meetindicatoren van lichamelijk activiteit

Het meten of een individu voldoende lichamelijk actief is kan middels een 3-tal beweegnormen (Hildebrandt, Ooijendijk, & Hopman-Rock, 2007). Zo heb je in Nederland de Nederlandse Norm Gezond Bewegen afgekort NNGB, de Fitnorm en de Combinorm.

De NNGB definieert dat er een minimaal niveau van bewegen nodig is om gezondheidswinst te behalen. Zo moet een volwassene dagelijks minstens een half uur minimaal matig intensieve lichamelijk activiteit verrichten, op minimaal 5 dagen per week.

De Fitnorm definieert de gewenste intensiteit van bewegen om de cardiovasculaire conditie op peil te houden. Cardiovasculaire conditie verbetert het vermogen van het hart en de longen om zuurstofrijk bloed naar de werkende spieren te overdragen. Bij de Fitnorm geldt voor alle leeftijdscategorieën dat men ten minste drie keer per week gedurende minimaal 20 minuten zwaar intensieve activiteit verricht.

De combinorm is een combinatie van beide bovenstaande normen. Iemand voldoet aan de combinorm wanneer hij/zij aan tenminste één van de beide beweegnormen voldoet.

Er zijn verschillende manieren om beweeggedrag te meten. Zo kan je met zowel objectieve als subjectieve manieren beweeggedrag te meten. Onder de objectieve meetmethoden vallen bijvoorbeeld stappentellers, beweegmeters en hartslagmeters. Subjectieve meetmethoden zijn bijvoorbeeld dagboekjes en vragenlijsten (RIVM, 2013). Grootschalige onderzoeken maken meestal gebruik van vragenlijsten. Omdat het gehele personeel (342) van het Commanderij College deelneemt aan het onderzoek wordt er daarom gebruik gemaakt van een vragenlijst. In deze vragenlijst worden personen gevraagd naar zijn of haar beweeggedrag. Hiervoor zijn een aantal vragenlijsten ontwikkeld die in meer en mindere mate gevalideerd zijn, afhankelijk van wat voor onderzoek ze gebruikt zijn. Voor het meten van beweeggedrag is er als bijvoorbeeld de 'International Physical Activity Questionnaire' (IPAQ) (Kim, Park, & Kang, 2012). Voor het meten van motivatie en omgevingsfactoren zijn de FPACQ (Matton, et al., 2016) en BREQ-3 (Markland & Tobin, 2004) voorbeelden.

2.3.5 Interventies lichamelijk activiteit op de werkvloer

In Nederland worden veel interventies ontwikkeld op het gebied van lichamelijk activiteit op de werkvloer. In deze paragraaf worden eerst Nederlandse interventies beschreven die aansluiten op de vraag en het probleem binnen het Commanderij College. Deze interventies zijn afkomstig van het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB, z.d.)

- Stappa: Dit is een competitief concept dat binnen een organisatie kan worden uitgezet. In teams doen medewerkers mee aan een loopcompetitie. Online worden de stappen en activiteiten ingevoerd en bijgehouden.
- Fietsen scoort: Het doel van deze interventie is het aanmoedigen van medewerkers om van en naar het werk te fietsen. In een persoonlijk account wordt voor de medewerkers bijgehouden hoe vaak ze naar het werk zijn gefietst. Op deze manier kunnen werkgevers op basis van deze gegevens een beloning geven aan de werknemers die veel fietsend naar het werk komen.
- Fitness 2.0: De doelgroep van deze interventie zijn Inactieve volwassenen (18 jaar en ouder) met gezondheid- en/of beweegachterstand. Deze inactieve volwassenen zijn (weer) gemotiveerd om te gaan starten met sporten- en/of bewegen. Middels een lidmaatschap kan mogelijk gemaakt worden dat er gebruik kan worden gemaakt van het gehele locale sportaanbod. Zo kunnen inactieve volwassenen onder professionele begeleiding onderzoeken welke sport het meest bij hun past en/of aanspreekt.
- Bedrijfssport: Deze interventie richt zich op de werkende bevolking tussen de 18 en 67 jaar, met een zittend beroep en een inactieve leefstijl. Het doel van deze interventie is om met collega's te sporten. Het programma zal aansluiten op de werktijden van de organisatie en zal er een geschikte locatie aangedragen worden. De uitvoering van deze interventie wordt vaak overgenomen door sportbonden, sportverenigingen of fitnesscentra om zo de professionele begeleiding te kunnen waarborgen.

Bovenstaande interventies afkomstig van het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen worden onder andere meegenomen in de ontwikkeling en afname van de online vragenlijst die opgesteld gaat worden om zo te kunnen achterhalen waar de behoefte van het personeel van het Commanderij College ligt op het gebied van een (interventie) lichamelijke activiteit.

2.4. Motivatie

In deze paragraaf wordt de theorie van motivatie beschreven. Motivatie soorten komt aan bod. Daarnaast motivatietheorieën en ten slotte hoe motivatie gemeten kan worden.

2.4.1 Motivatie soorten

Volgens Locke & Latham (2002) verwijst motivatie naar enerzijds interne factoren die aanzetten tot actie en anderzijds naar externe factoren die fungeren als beweegredenen om actie te ondernemen. Zichzelf ontwikkelen, uitdagend en interessant werk, mogelijkheden tot bevordering zijn voorbeelden van intrinsieke factoren. Intrinsieke motivatie is van groot belang want het heeft een groot en langdurig effect.

Extrinsieke motivatie houdt in dat men een bepaalde actie onderneemt, omdat men een bepaald resultaat (bv. beloning of promotie) wil bewerkstelligen. Extrinsieke motivatie is vaak niet langdurig, maar kan bijvoorbeeld wel gezien worden als aanleiding tot intrinsieke motivatie.

2.4.2 Motivatietheorieën

In de literatuur zijn vele motivatietheorieën terug te vinden. Verreweg de meest populaire theorie is 'De Zelf-Determinatie Theorie' van Deci & Ryan (2000). Deze wordt in vele onderzoeken gebruikt en getoetst aan de praktijk. De Zelf-Determinatie theorie maakt onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. De intrinsieke motivatie kan verhoogd worden, wanneer er ingespeeld kan worden op drie psychologische basisbehoeften:

- Autonomie. De vrijheid om een activiteit naar eigen inzicht te kunnen uitvoeren en heeft invloed op wat hij/zij doet.
- Gevoel van competentie. Het vertrouwen dat iemand moet hebben in eigen kunnen.
- Sociale verbondenheid. De verbondenheid met de omgeving, ofwel vertrouwen hebben in anderen.

2.4.3 Motivatie meten

Vinke (2004) geeft aan dat motivatie niet direct meetbaar is, omdat motivatie een complex begrip is en het in de praktijk moeilijk is om iemands motivatie te beïnvloeden. Met deze achterliggende gedachte, leek het interessant om de literatuur in te duiken om te kijken of methodes zijn om motivatie te meten. Hieruit kwam naar voren dat de BREQ-3 (Markland & Tobin, 2004) vragenlijst een voorbeeld is om motivatie te kunnen meten. Deze vragenlijst is meegenomen in de vragenlijst die ontwikkeld is voor dit onderzoek en wordt in de onderzoeksmethodologie verder beschreven.

2.5 Het Commanderij College huidig

In deze paragraaf wordt de huidige gedachte gang van het Commanderij College in kader van duurzame inzetbaarheid beschreven. Daarnaast komt het huidige aanbod van het Commanderij College aan bod.

Het Commanderij College beschrijft in ‘Samen werken aan duurzame inzetbaarheid’ (2016) het volgende: “Lichamelijk én mentaal fit zijn, je energiek en vitaal voelen, lekker in je vel zitten en prettig kunnen werken. Het begint met een helder inzicht in je persoonlijke gezondheid, je werkvermogen en je werkbeleving. Dit inzicht komt je gezondheid en vitaliteit ten goede en leidt tot een hoger algemeen welbevinden. Door het verkrijgen van inzicht werk je tevens aan het verkleinen van het uitvalrisico in je werksituatie en aan het verhogen van je duurzame inzetbaarheid. Als werkgever wil het Commanderij College steeds meer van curatief, reactief en incidenteel handelen naar preventief, proactief en structureel handelen (van medewerker en leidinggevende) gaan”.

Omdat het Commanderij College bovenstaande tekst zo belangrijk vindt, biedt het Commanderij College op dit moment de volgende diensten aan: een voorlichtingsbijeenkomst “Zo zit dat met uw pensioen” (en eventuele individuele pensioengesprekken met het ABP), een basistraining mindfulonderwijs voor OP, een mindful gerelateerde training voor het OOP, bedrijfsfitness en personal training.

2.6 Behoefteonderzoek het Commanderij College

Het Commanderij College biedt zoals in het vorige hoofdstuk beschreven al bepaalde diensten aan, in het kader van duurzame inzetbaarheid aan het personeel van het Commanderij College. Omdat deze diensten vanuit/door het Commanderij College worden aangeboden wil dit niet zeggen dat er van deze diensten grootschalig gebruik wordt gemaakt. Een reden hiervoor kan zijn dat het aanbod niet aansluit op de vraag. Zoals hierboven staat beschreven is het zinvol voor de effectiviteit van de lichamelijke activiteit (interventie) om een behoefteonderzoek te houden. Vandaar dat middels dit onderzoek de wensen en behoeften van het personeel van het Commanderij College in kaart worden gebracht op het gebied van lichamelijke activiteiten. Hier kan het aanbod van het Commanderij College op aangepast en uitgebreid worden.

3. Onderzoeksmethodologie

Door middel van deze onderzoeksmethode wordt middels een samengestelde online vragenlijst de wensen en behoeften op het gebied van lichamelijke activiteit bij het personeel van het Commanderij College in kaart gebracht. De resultaten van de online vragenlijst worden geanalyseerd. Aan de hand van de uitkomsten kan er gekeken worden naar welke lichamelijke activiteiten het personeel van het Commanderij College graag zien, als de door de werkgever aangeboden lichamelijke activiteiten. Middels de onderzoeksvorm focusgroep zal er een groep van het personeel gevraagd worden naar hun percepties, ideeën en meningen over deze lichamelijke activiteiten. Dit levert vervolgens een nauwkeurig(er) beeld over deze lichamelijke activiteiten op.

3.1 Onderzoek ontwerp

Over de wensen en behoeftes van het personeel van het Commanderij College op gebied van lichamelijke activiteit is nog weinig bekend. Hierdoor functioneert dit onderzoek als een verkenning. Verder is er gekozen voor zowel een kwantitatief als een kwalitatief onderzoek. Vanuit het oogpunt kwantitatief is er gekozen voor de onderzoekstechniek vragenlijst. Een samengestelde online vragenlijst, om zo het personeel eenvoudig te bereiken en betrekken, meer gegevens te kunnen ontvangen en dus het onderzoek betrouwbaarder te kunnen maken. Door middel van de online vragenlijst als eerste onderzoekstechniek kunnen de wensen en behoeften van het personeel van het Commanderij College op het gebied van lichamelijke activiteit (bewegen) in kaart worden gebracht. Voortbordurend op de online vragenlijst wordt er een tweede onderzoekstechniek gebruikt, namelijk de onderzoekstechniek focusgroep. Middels deze kwalitatieve onderzoekstechniek kunnen de geanalyseerde resultaten uit de online vragenlijst nauwkeurig(er) in beeld worden gebracht.

3.2 Onderzoekspopulatie

De online vragenlijst vindt plaats van 27 maart t/m 10 april. De totale populatie met betrekking tot dit onderzoek wordt gevormd door het personeel, van alle 4 de locaties van het Commanderij College. In totaal zijn er 342 personeelsleden. In overleg met afdeling Personeel is er voor gekozen om alle locaties van het Commanderij College te betrekken en te laten deelnemen aan dit onderzoek. De steekproef van het onderzoek betreft 342 deelnemers. Dit is dus het gehele personeel van alle 4 de locaties van het Commanderij College. Het minimale deelnemers aantal voor de validatie en betrouwbaarheid van de online vragenlijst is 1/3 van de deelnemers. In dit onderzoek is er een aselechte steekproef gebruikt. De deelnemers komen allen in de steekproef terecht. Het onderzoek met betrekking tot de focusgroep ging uit van een deelname van 7 tot 10 deelnemers. Dit is gebaseerd op de handleiding voor focusgroepen van CBO (2004).

3.3 Meetinstrumenten

De benodigde gegevens worden verzameld door middel van een online vragenlijst en een focusgroep. De online vragenlijst is gebruikt voor een breed en globaal inventariserend onderzoek naar lichamelijke activiteiten binnen de organisatie. De online vragenlijst is deels gebaseerd op een vragenlijst die ontworpen is door Karen van Hoyer, waaruit onder andere het beweeggedrag en de motivatie van deelnemers gevraagd wordt. Het aanvullende deel vragen is nodig om een beter beeld te vormen van het personeel, hun werksituatie en de behoefte naar lichamelijk activiteit interventies. Deze beide gedeeltes samengevoegd vormt de online vragenlijst. De vragenlijst is te vinden in bijlage I.

Om de validiteit van de vragenlijst te waarborgen zijn de vragen uit bestaande, wetenschappelijk gevalideerde vragenlijsten gehaald. Hierbij zijn een aantal bestaande vragenlijsten met elkaar vergeleken en gecombineerd. De volgende vragenlijsten zijn gebruikt, omdat ze aansluiten bij dit betreffende onderzoek. Voor het thema lichamelijk activiteit zijn er vragen gebruikt uit het International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) (Kim, Park, & Kang, 2012). Voor het thema motivatie en omgevingsfactoren is de FPACQ (Matton, et al., 2016) en BREQ-3 (Markland & Tobin, 2004) gebruikt.

Om na het afnemen van de online vragenlijst niet vol verrassingen komen te staan is er een operationaliseringsschema ontwikkeld. Hiermee bevat de online vragenlijst alle nodige en relevante vragen. Omdat de vragenlijst gebaseerd is op bestaande vragenlijst(en) is deze omgekeerd geoperationaliseerd. Waar gebruikelijk wordt gewerkt van begrip naar vraag, is er in dit onderzoek gewerkt van vraag naar begrip. Het operationaliseringsschema is te vinden in bijlage II. De online vragenlijst wordt door studiegenoten 'face validity' getest. Dit wordt gedaan door het meetinstrument voor te leggen aan de studiegenoten en zij een schatting te laten maken van de onderzoeksvraag. Verkregen feedback zal verwerkt worden.

3.4 Onderzoeksprocedure

Er is gebruik gemaakt van het internet programma Survio. De online vragenlijst bestaat uit 30 vragen en duurt ongeveer 8-10 minuten om in te vullen. De verspreiding van de online vragenlijst zal in samenwerking met afdeling Personeel verspreid worden, waardoor er naar verwachting een hoger respons zal plaatsvinden. In bijlage III is de uitnodigingsmail en herinneringsmail weergegeven. Er zal een prijs (3 broodjes naar keuze uit de kantine) verloot worden onder de deelnemers van de online vragenlijst. Dit, omdat volgens Heerwegh (2006) het verloten van een prijs een positieve invloed kan hebben op de response van de online vragenlijst. Bij een online vragenlijst via e-mail komen een aantal zaken naar boven die de betrouwbaarheid van het onderzoek verlagen. Zo kan een deelnemer geen vragen stellen, is er geen inzicht wie de vragenlijst heeft ingevuld en kan er geen toelichting gegeven worden. Om hier rekening mee te houden stelt de onderzoeker zich open om ondersteuning te bieden indien nodig. Onder aan de online vragenlijst wordt de deelnemer de mogelijkheid gegeven om zich op te geven voor een vervolg onderzoek, namelijk de focusgroep die in een latere alinea verder toegelicht wordt.

Er kunnen zich ook nog een aantal bedreigingen voort doen. De deelnemer kan middels 'Subject bias' antwoorden geven die (sociaal) wenselijk zijn of die hij of zij 'beter' kan doen overkomen dan in werkelijkheid het geval is. Dit wordt zo goed mogelijk getackeld door de vragenlijst anoniem af te nemen en in de begeleidende brief te benadrukken dat er geen goede of foute antwoorden zijn.

Voortbordurend op de online vragenlijst wordt er middels een focusgroep een nauwkeurig beeld gevormd van de voorkeuren, de achterliggende redenen voor deze voorkeuren en de waarden van verschillende mensen met betrekking tot de resultaten van de online vragenlijst. Tijdens de focusgroep zullen er 8 deelnemers ondervraagd worden door de onderzoeker als leidende interviewer. Er is gekozen voor een half gestructureerde interview (Baarda, van der Hulst, & de Goede, 2012). Dit wil zeggen dat tijdens de focusgroep de onderwerpen vast staan en enkele vragen ook, maar verdere vragen en antwoorden mogen afwijken. De vragenlijst van deze focusgroep is te vinden in bijlage IV.

In bijlage V is een overzicht te zien over ethische kwesties die overwogen en behandeld zijn. Allereerst is er niet naar de naam van de deelnemer gevraagd, aangezien de online vragenlijst vragen bevatte omtrent persoonlijke informatie, gezondheidsinformatie enz. Deze vragen zijn dus vertrouwelijk en anoniem verwerkt. Een belangrijk aspect is dat de online vragenlijst een inzicht kan geven over de gezondheid van een werknemer. Deze gegevens zullen dus niet gerelateerd kunnen worden aan een werknemer. De data uit de online vragenlijst wordt uitsluitend ingezien door de onderzoeker en de begeleidende docent van Fontys.

3.5 Statistische analyse

In een Excel datasheet wordt er met de resultaten uit de online vragenlijst gewerkt. De datasheet is zo opgebouwd dat er via filters verschillende resultaten met elkaar vergeleken kunnen worden. Bij een aantal vragen was er aan het eind van de vraag nog een mogelijkheid om zelf een antwoord te geven. In de online vragenlijst aangegeven met 'anders namelijk:'. Hierbij zijn overeenkomende antwoorden met elkaar vergeleken en meegenomen in de analyse.

In de online vragenlijst zijn verschillende hoofdthema's onderzocht, namelijk basiskenmerken van de deelnemers, kenmerken omtrent werk, beweeggedrag en de wensen & behoeften naar lichamelijke activiteiten. Binnen deze hoofdthema's is gezocht naar verbanden, overeenkomsten etc. Het eerste thema hoeft niet verder geïnterpreteerd te worden, aangezien dit gesloten vragen zijn waar één enkel antwoord uit komt, zoals lengte, gewicht, leeftijd, geslacht enz. Als er gekeken wordt naar het beweeggedrag is dit ingewikkelder middels een vragenlijst. De eerste twee vragen die hierover terug komen in de vragenlijst gaan over de NNGB en de Fitnorm. Hierbij wordt gevraagd naar hoe vaak ze de afgelopen week 30 minuten matig intensief en 20 minuten intensief bewogen hebben.

Om een beeld te kunnen scheppen naar het beweeggedrag zijn deze vragen gekoppeld aan bijvoorbeeld de vragen: “fiets je naar het werk?” en “in welke mate ben je overtuigd dat je voldoende aan beweging doet”. Door middel van een Lickertschaal zijn de vragen rond beweeggedrag vormgegeven. Een voorbeeld van de antwoordopties helemaal oneens (1), oneens (2), noch oneens/noch eens (3), eens (4) en helemaal eens (5). Het laatste onderdeel over het thema wensen en behoeften naar lichamelijke activiteiten bevatte vragen zoals “heeft u interesse in lichamelijke activiteiten van CoCo”? Indien ja, kan de deelnemer een keuze maken. Ook de dag van de week en tijdstip kon naar eigen voorkeur ingevuld worden. Verder worden er ook vragen gesteld middels de lickertschaal binnen dit thema.

In het hoofdstuk resultaten worden de lichamelijke activiteiten ingedeeld in vier hoofd lichamelijke activiteiten. Deze vier hoofd lichamelijke activiteiten zullen gebaseerd worden op de lichamelijke activiteiten die het hoogst scoren. De overige lichamelijke activiteiten zullen binnen de vier verschillende hoofd lichamelijke activiteiten verdeeld worden. Eventuele laag scorende of niet passende lichamelijke activiteiten worden niet meegenomen in de verwerking van de resultaten. Verder worden de vragen over voordelen van bewegen in de resultaten verwerkt in fysieke en sociale voordelen. Voor de vragen over belemmeringen met betrekking tot bewegen wordt deze verwerkt in interne en externe belemmeringen. Tot slot worden de vragen over motivatie verwerkt in intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten geanalyseerd en beschreven die voort gekomen zijn uit de beide meetinstrumenten. Er worden nog geen conclusies getrokken in dit hoofdstuk.

4.1 Online vragenlijst

In totaal hebben er 129 personeelsleden van het Commanderij College de vragenlijst ingevuld. Dit is 37,7% van het gehele personeel (342) van het Commanderij College. Alle 129 ingevulde vragenlijsten worden behandeld (N=129).

4.1.1 Basiskenmerken

Van de deelnemers was 44,9% man en 55,1% vrouw. De gemiddelde leeftijd was 44 jaar waarvan de jongste deelnemer 20 jaar oud en de oudste 66 jaar oud waren. De gemiddelde lengte was 174,9 cm, het gemiddelde gewicht was 73,6 kg en de gemiddelde BMI was 24,0. In totaal waren er 42 deelnemers (35,0%) met een verhoogd BMI (>25,0).

De deelnemers zijn als volgt verdeeld over de 4 locaties: HAVO/VWO (Gemert) 54,3%, VMBO (Laarbeek) 17,1%, VMBO (Gemert) 27,1% en PRAKTIJKSCHOOL (Gemert) 1,6%. De reisafstand van de deelnemers van thuis naar het werk (enkele reis) heeft de volgende verdeling: minder dan 5 kilometer 20,2%, tussen de 5 en 10 kilometer 14,7%, tussen de 11 en 15 kilometer 14,0% en meer dan 15 kilometer 51,2%.

4.1.2 Behoeften

Over de behoeften naar Commanderij College activiteiten zijn de volgende zaken naar voren gekomen onder de deelnemers. Van de deelnemers geeft 16,1% aan geïnteresseerd te zijn in lichamelijke activiteiten aangeboden door het Commanderij College, 69,0% misschien, afhankelijk van het aanbod, tijdstip etc. en 14,7% geeft aan niet geïnteresseerd te zijn. Binnen de groep niet geïnteresseerde is 68,4% man, heeft 73,7% nog nooit eerder deelgenomen aan een activiteit van het CoCo en beweegt 84,2% al genoeg. Verder komt er naar voren onder deelnemers dat 5,0% heel vaak heeft meegedaan, 18,6% een paar keer heeft meegedaan, 16,3% een keer heeft meegedaan en 60,5% nog nooit heeft meegedaan aan een activiteit van het Commanderij College. Uit de vragenlijst komt verder nog naar voren dat deelnemers graag informatie ontvangen over activiteiten van CoCo via de e-mail 79,5%, een vast punt of balie op jouw faculteit 7,9% en ik kijk zelf op de website 9,4%. Op de vraag welke tijdstip de voorkeur heeft voor lichamelijke activiteit kwam naar voren dat 15,1% voor het werk als voorkeur heeft, 19,0% tijdens de middagpauze, 77,8% onmiddellijk na het werk en 40,5% tijdens de werkuren. De dagen die de voorkeur hebben voor lichamelijke activiteiten is als volgt verdeeld: 37,0% van de deelnemers heeft de voorkeur voor de maandag, 40,2% de dinsdag, 35,4% de woensdag, 37,8% de donderdag en 26,8% de vrijdag en als laatste heeft 29,9% geen voorkeur voor een dag. Op de volgende pagina volgt nu tabel 1 waar naar voren komt wat de wensen en behoeften naar verschillende lichamelijke activiteiten is. De deelnemers konden meerdere antwoorden geven.

Tabel 1 Behoeften lichamelijke activiteiten (meerdere antwoorden waren mogelijk)

	(N=129)	
Bedrijfsfitness	49	38,0%
Bedrijfssport zoals voetbal, hockey, volleybal en tennis	44	34,1%
Fietsen van en naar het werk	39	30,2%
Lunchwandelen	34	26,4%
Ontspanningsoefeningen zoals yoga en tai chi	31	24,0%
Stappenteller	29	22,5%
Hardlooptgroep	26	20,2%
Zwemmen	24	18,6%
Tafeltennis	16	12,4%
Anders namelijk	13	10,1%
Wandel of Nordic Walking groep	9	7,0%
Lunchfietsen	7	5,4%

4.1.3 Basiskkenmerken per lichamelijke activiteit (aanbod)

Vanaf dit moment worden de resultaten verder beschreven, zoals in de methode besproken, kijkend naar de vier hoogst scorende lichamelijke activiteiten. Deze vier hoogst scorende lichamelijke activiteiten zijn gebaseerd op de lichamelijke activiteiten waar de meeste behoeften naar is vanuit de deelnemers. Vanuit de basiskkenmerken per lichamelijk activiteit zijn een aantal opvallende verschillen te zien in tabel 2 op de volgende pagina. Zo is er te zien bij de lichamelijke activiteit 'lunchwandelen' dat de vrouwen hier het meest in geïnteresseerd zijn (73,5%). Als er gekeken wordt naar de gemiddelde leeftijd per lichamelijke activiteit is te zien dat deze het hoogst (46,0 jaar) is bij 'bedrijfssport' en het laagst (40,0 jaar) bij 'fietsen van en naar het werk'. Kijkend naar het BMI valt op dat deze te hoog (>25,0) is bij de lichamelijke activiteit 'bedrijfssport'.

Tabel 2 Basiskkenmerken per lichamelijke activiteit, in percentages

	Totaal	Bedrijfsfitness 	Bedrijfssport 	Fietsen van en naar het werk 	Lunchwandelen 
Geslacht					
Man	45	42,8	52,3	51,3	20,6
Vrouw	55	57,1	45,5	48,7	73,5
Leeftijd					
Jaren (geen percentage)	44,0	44,0	46,0	40,0	43,0
BMI					
=	24,2	24,8	25,2	24,5	24,3
N	129	49	44	39	34

4.1.4 Behoeften per lichamelijke activiteit (aanbod)

Tabel 3 Aspecten omtrent behoeften per lichamelijke activiteit, in percentages >3,50

	Totaal	Bedrijfsfitness 	Bedrijfssport 	Fietsen van en naar het werk 	Lunchwandelen 
Aspecten lichamelijke activiteit (5 puntenschaal)					
Plezier	4,00	4,21	4,17	4,01	4,00
Gezondheid	3,87	4,17	3,95	3,92	3,82
Bewegen	3,82	4,15	3,93	3,92	3,85
Buiten	3,79	3,96	3,71	3,84	4,00
Vrijblijvend	3,77	3,91	3,79	3,86	3,71
Fysiek	3,70	4,04	3,86	3,76	3,62
Breed toegankelijk	3,65	3,93	3,67	3,74	3,65
Korte activiteit	3,64	3,69	3,57	3,58	3,91
Ontspannend	3,61	3,71	3,44	3,46	3,76
Sporten	3,58	4,15	3,86	3,74	3,36
In groepsverband	3,53	3,66	3,88	3,44	3,82
N	129	49	44	39	34

In tabel 3 hierboven is een overzicht te zien van de behoeften van het personeel van het Commanderij College op het gebied van lichamelijke activiteiten met betrekking tot de mate van belang op het gebied van aspecten kijkend naar de totaal scores >3,50. In bijlage VI is tabel 3 in een volledige weergave met de overige aspecten terug te vinden. Het overzicht is vormgegeven door het gebruik van een 5-puntenschaal (1-5). Als er gekeken wordt naar het totaal beeld van aspecten die door de deelnemers als belangrijk worden bevonden zien we dat er aantal boven uitspringen. Zo scoren de algemene aspecten als plezier, gezondheid en bewegen hoog (>3,80). De aspecten buiten, vrijblijvend, fysiek, breed toegankelijk, korte activiteit, ontspannend, sporten en in groepsverband scoren ook hoog (>3,50). In de volgende alinea's worden de aspecten per lichamelijke activiteit toegelicht die hoog scoren en/of opvallend zijn.

Als er gekeken wordt naar de eerste lichamelijke activiteit 'bedrijfsfitness' zijn er verschillende aspecten die hoog scoren en aangeven waar de interesse vanuit de respondenten ligt. Er is te zien dat bewegen, sporten, gezondheid, plezier en fysiek hoog scoren (>4,00). Verder scoren de volgende aspecten ook hoog en geven weer hoe de vormgeving van bedrijfsfitness eruit moeten komen te zien; buiten, inspannend, breed toegankelijk en vrijblijvend (>3,80). Opvallend is dat inspannend met een score van 3,80 hoger scoort dan het totaal van 3,48 en de andere lichamelijke activiteiten zoals te zien in bijlage VI.

Verder blijkt uit de tabel dat de volgende aspecten van belang zijn bij de vormgeving van de tweede lichamelijke activiteit 'bedrijfssport'; plezier, gezondheid, bewegen, fysiek, sporten en in groepsverband. Deze hebben allen een score van >3,80.

Opvallend bij de lichamelijke activiteit ‘bedrijfssport’ is dat het aspect ‘in groepsverband’ met een score van 3,88 hoger scoort dan het totaal 3,53 en de andere lichamelijke activiteiten.

Kijkend naar de derde lichamelijke activiteit ‘fietsen van en naar het werk’ geeft de tabel de volgende aspecten weer die hoog scoren; plezier, gezondheid, bewegen, buiten, vrijblijvend (>3,80). Binnen deze lichamelijke activiteit is te zien in bijlage VI dat het aspect ‘buiten werktijden’ met een score van 3,25 hoger scoort dan het totaal van 3,11.

De laatste lichamelijke activiteit ‘lunchwandelen’ geeft de volgende aspecten weer die door de deelnemers als belangrijk worden bevonden voor de vormgeving van ‘lunchwandelen’. Zo scoren bewegen, buiten, korte activiteit, in groepsverband, ontspannend, gezondheid, plezier en vrijblijvend hoog (>3,70). Het aspect ‘buiten’ springt hier met >4,00 boven uit.

4.1.5 Voordelen, belemmeringen en motivatie per lichamelijk activiteit (aanbod)

In tabel 4 is weergegeven wat de voordelen, belemmeringen en motivatie zijn van de deelnemers ingedeeld per lichamelijke activiteit. De fysieke voordelen zijn gebaseerd op acht onderdelen, de sociale voordelen op vier, de interne belemmeringen op zes, de externe belemmeringen op drie, de intrinsieke motivatie op negentien en de extrinsieke motivatie op vier onderdelen. Opvallend is dat bij de lichamelijke activiteit ‘bedrijfsfitness’ de fysieke voordelen het hoogst (3,70) scoren. Daarentegen scoren de sociale voordelen het hoogst (3,28) bij de lichamelijke activiteit ‘bedrijfssport’. Bij de lichamelijke activiteit ‘lunchwandelen’ scoren de interne belemmeringen het hoogst (2,41). De externe belemmeringen scoren weer het hoogst (3,11) bij de lichamelijke activiteit ‘bedrijfssport’. Als laatste kan de motivatie van de deelnemers in de tabel afgelezen worden. Zo is te zien dat de lichamelijke activiteit ‘bedrijfsfitness’ het hoogst (3,07) scoort op intrinsieke motivatie. Daarentegen scoort extrinsieke motivatie het hoogst bij de lichamelijke activiteit ‘lunchwandelen’.

Tabel 4 Voordelen, belemmeringen en motivatie per lichamelijke activiteit, in percentages

	Totaal	Bedrijfsfitness 	Bedrijfssport 	Fietsen van en naar het werk 	Lunchwandelen 
Voordelen (5 puntenschaal)					
Fysiek	3,61	3,70	3,62	3,54	3,68
Sociaal	2,94	2,93	3,28	3,08	2,84
Belemmeringen (5 puntenschaal)					
Intern	2,20	2,20	2,06	2,10	2,41
Extern	2,80	2,83	3,11	2,92	2,76
Motivatie (5 puntenschaal)					
Intrinsiek	2,94	3,07	3,02	2,94	2,91
Extrinsiek	1,73	1,79	1,72	1,72	1,81
N	129	49	44	39	34

4.2 Focusgroep

Het doel van de focusgroep was een nauwkeuriger beeld van de lichamelijke activiteiten te vormen. In de focusgroep is er dieper op de realisatie, vormgeving etc. van de vier hoogst scorende lichamelijke activiteiten ingegaan. De resultaten uit deze focusgroep worden per lichamelijke activiteit beschreven in de paragrafen 4.2.1 t/m 4.2.4. In bijlage VII is het codeerschema met betrekking tot de uitwerking van de focusgroep terug te vinden.

In totaal hebben er 8 deelnemers deelgenomen aan de focusgroep. De deelnemers aan de focusgroep worden anoniem verwerkt in de resultaten. Om structuur aan te brengen in het verwerken van de resultaten is er gekozen om de deelnemers te nummeren van 1 t/m 8, wordt er verder aangegeven als het om een man of vrouw gaat, de functie van de deelnemer wordt vermeld en als laatste op welke locatie de deelnemer werkzaam is binnen het Commanderij College. Er volgt nu een overzicht met de gegevens van de deelnemers:

- Deelnemer 1: Vrouw, basis-orthopedagoog, alle locaties
- Deelnemer 2: Vrouw, applicatiebeheer, HAVO/VWO
- Deelnemer 3: Man, wiskunde, HAVO/VWO
- Deelnemer 4: Man, LO, HAVO/VWO
- Deelnemer 5: Vrouw, wiskunde, HAVO/VWO
- Deelnemer 6: Man, Duits, VMBO
- Deelnemer 7: Man, afdeling bouw, PRAKTIJK
- Deelnemer 8: Vrouw, receptionist, HAVO/VWO

4.2.1 Bedrijfsfitness

Bedrijfsfitness wordt op dit moment al aangeboden door het Commanderij College. Zo kan er tegen een gereduceerd tarief en bruto/netto verrekening middels je salaris voor een klein bedrag per maand onbeperkt gebruik gemaakt worden van het aanbod bij Fitland. Ook wordt er door een student van de Fontys Sporthogeschool Personal Training aangeboden op de locatie HAVO/VWO. Ondanks het aanbod van bedrijfsfitness is bedrijfsfitness de nummer 1 lichamelijke activiteit uit de vragenlijst. Daarom is deze lichamelijke activiteit meegenomen in de focusgroep. Hierin zijn een aantal opvallende zaken naar voren gekomen. Deze zullen nu beschreven worden.

Allereerst kwam naar voren dat een aantal deelnemers niet bekend waren met het aanbod met betrekking tot bedrijfsfitness. “Wat is het huidige aanbod, want ik heb geen idee”, aldus deelnemer 2. Deelnemer 3 zei “niemand weet het”. Ook deelnemer 1 gaf aan “het is heel onbekend”. De deelnemers waren het met elkaar eens dat er meer aandacht besteed dient te worden aan de bekendheid van bedrijfsfitness. Wat is het aanbod, wat houdt het precies in en welke mogelijkheden zijn er, zijn belangrijke zaken die meer bekend moeten worden gemaakt volgens de deelnemers. “Foto op de site”, “Intranet” aldus deelnemer 3 en 1 zijn manieren om het bedrijfsfitness meer bekend te maken.

Ten tweede kwam in de focusgroep naar voren dat deelnemers het met elkaar eens waren dat aanbod waar je kan fitnessen uitgebreid dient te worden. “Meer opties, veel meer en waarom alleen Fitland” aldus deelnemer 4. De andere deelnemers bevestigde dit met “ja” en zien graag een uitgebreider aanbod waar gefitnest kan worden. “Jij gaat ergens sporten en het Commanderij College betaald een deel” aldus deelnemer 4 en “Een financiële bijdrage” aldus deelnemer 2 zijn volgens deze deelnemers belangrijk bij de stimulering en vormgeving van bedrijfsfitness.

Als derde en laatste kwam in de focusgroep naar voren dat de mogelijkheden qua tijd om te fitnessen belangrijk zijn. Verschillende opties om te kunnen fitnessen moeten er zijn volgens de deelnemers. De deelnemers gaven samen aan dat na werktijd sporten wel de voorkeur had. “Of na werken kunnen sporten of uren krijgen om te kunnen sporten” aldus deelnemer 3. “Na werk fitnessen, zou ik sneller doen” aldus deelnemer 1. Deelnemer 8 gaf aan “nadeel met tijdens werktijden sporten, zit je met douchen ect.” En deelnemer 5 zei “Ik vind het prettig na werk te fitnessen”. Kijkend naar tabel 5 in bijlage VI is te zien dat het aspect ‘tijdens werktijden’ het hoogste scoort (3,50) bij bedrijfsfitness. Het aspect ‘buiten werktijden’ met een score van 3,17 scoorde hoger dan het totaal van 3,11. Zowel de vragenlijst als de focusgroep geven aan dat er meerdere opties qua tijd moeten zijn.

4.2.2 Bedrijfssport

Allereerst kwam naar voren in de focusgroep met betrekking tot de lichamelijke activiteit bedrijfssport, dat de deelnemers het belangrijk vinden voor de vorming van deze lichamelijke activiteit dat het in groepsverband aangeboden wordt. “Samen, in groepsverband” aldus deelnemer 4. “Met collega’s sporten” aldus deelnemer 8. Bij bedrijfssport is het in groepsverband bezig zijn en sporten dus een belangrijk punt volgens de deelnemers. Kijkend naar de resultaten uit de vragenlijst die weergegeven zijn in tabel 5 in bijlage VI scoorde het aspect ‘in groepsverband’ ook het hoogste (3,88) in vergelijking met het totaal en de andere lichamelijke activiteiten.

Daarnaast kwamen er verschillende sporten naar voren waarnaar interesse is. Zo kwam de activiteit bootcamp aan bod en zien deelnemers dit graag onder bedrijfssport. “Bootcamp met collega’s doen is leuk” aldus deelnemer 4. “Het is iets nieuws ook bootcamp” aldus deelnemer 6. Kijkend naar resultaten uit de vragenlijst die weergegeven zijn in tabel 5 in bijlage VI waar te zien is dat het aspect ‘plezier’ hoog scoort (4,17) en dus belangrijk is dat sporten aangeboden worden die plezier opwekken bij de deelnemers. Zaalvoetbal en volleybal werden ook benoemd en wekken ook interesse op bij de deelnemers.

De volgende onderwerpen die aan bod kwamen tijdens de focusgroep waren de contexten rondom bedrijfssport. Om te beginnen met wat er bij bedrijfssport aangeboden moet worden. Volgens de deelnemers moet er in het begin van het jaar geïnventariseerd worden welke sporten gerealiseerd moeten worden. “Een inventarisatie welke sporten je wil nemen aan het begin van het jaar” aldus deelnemer 5. Deelnemer 4 zei “Wat er aangeboden wordt, moet geïnventariseerd worden”.

Hoe bedrijfssport aangeboden moet worden was het volgende wat aan bod kwam. De deelnemers zien als optie graag een intekenlijst in de docentenkamer, waar deelnemers zich kunnen opgeven om deel te nemen aan welke sport. “Intekenlijst, waar we onszelf kunnen opgeven elke week waar we aan willen deelnemen” aldus deelnemer 3. Kijkend de resultaten uit de vragenlijst die weergegeven zijn in tabel 5 in bijlage VI is te zien dat het aspect ‘vrijblijvend’ hoog scoort (3,79) bij bedrijfssport en dus overeenkomt met de intekenlijst die werd benoemd in de focusgroep.

Een andere optie wat de deelnemers graag zien is dat wanneer het Commanderij College weet wie aan welke sport deel willen nemen, dit ingeroosterd wordt. Zo kunnen deelnemers zien wie er deelneemt en wanneer het plaatsvindt. “Als het ingeroosterd staat, makkelijker om te gaan” aldus deelnemer 2. Dit kwam ook terug uit de vragenlijst. Kijkend naar tabel 5 in bijlage VI is te zien dat het aspect ‘gepland’ het hoogste scoorde (3,05) bij bedrijfssport.

Wanneer bedrijfssport aangeboden wordt was het volgende wat aan bod kwam en belangrijk is voor de succesvolheid. De deelnemers zien hier graag een inventarisatie van wanneer welke activiteit aangeboden wordt. De deelnemers sporten graag in het begin van de week. “Niet op vrijdag” aldus deelnemer 4. De deelnemers zien ook als optie het inkorten van teamvergadering, zodat ze deze tijd kunnen besteden met sporten. “Het inkorten van teamvergadering zou fijn zijn” aldus deelnemer 3. “Deel eigen tijd, deel werk tijd” aldus deelnemer 4 stimuleert.

Samengevat vinden de deelnemers dat de voorwaarden/contexten rondom bedrijfssport de succesvolheid van bedrijfssport bepalen. De interesse ligt er volgens de deelnemers zeker.

4.2.3 Fietsen van en naar het werk

Het eerste onderwerp wat aan bod kwam in de focusgroep met betrekking tot de lichamelijke activiteit fietsen van en naar het werk was net zoals bij bedrijfsfitness de bekendheid. Een aantal deelnemers gaven aan dat ze niet op de hoogte waren van het fietsplan van het Commanderij College. Specifiek gaven ze aan dat de regeling van de aanschaf van een fiets waarin een tegemoetkoming aan vastzit, vanuit het Commanderij College niet bekend was. “Dat weet ik dus niet” aldus deelnemer 4. “Krijg je korting?” aldus deelnemer 5. “Hoe zit dat dan?” aldus deelnemer 3. Waar volgens de deelnemers winst behaald kan worden is door meer bekendheid te maken over het huidige fietsplan en de mogelijkheden.

Dat fietsen goed voor de gezondheid is en dat er plezier wordt beleefd aan fietsen, daar waren de deelnemers het met elkaar over eens. Dit kwam ook terug in de vragenlijst. Zoals te zien in tabel 5 in bijlage VI dat het aspect ‘gezondheid’ hoog scoorde (3,92) en ook het aspect ‘plezier’ hoog scoorde (4,01). Toch kwam als tweede onderwerp naar voren dat het fietsen van en naar het werk nog meer gestimuleerd kan worden. Allereerst gaven de deelnemers aan dat tegemoetkoming in kosten een stimulans kan zijn. “De aanschaf van een elektrische fiets, waarbij een stukje subsidie bij zit kan stimuleren” aldus deelnemer 5. Ook gaven de deelnemers aan dat een inzet van interventie in de vorm van een spaarsysteem als stimulans kan werken. “Sparen voor eventuele gadgets of geld kan stimuleren” aldus deelnemer 4.

Als derde onderwerp kwam locatiefietsen aan bod. Personeel die regelmatig vergaderingen hebben op verschillende locaties kunnen met gebruik van een locatiefiets naar de vergaderingen. De deelnemers zagen dit idee zitten en gaven aan hier meer door te kunnen bewegen. Het aspect 'bewegen' scoorde in de vragenlijst zoals weergegeven in tabel 5 in bijlage VI ook hoog (3,92). "Een soort ov fiets die je met je pasje kan meenemen" aldus deelnemer 3. "Dat idee zou ik echt super vinden" aldus deelnemer 1. De deelnemers waren het wel over eens dat de groep die hier in geïnteresseerd is wel in kaart moet worden gebracht. Hierop volgend kan er gekeken worden hoeveel fietsen er per locatie beschikbaar moeten zijn.

Als vierde en laatste onderwerp kwam het onderwerp fietstocht of fietsactiviteit aan bod. Hierover waren de meningen verdeeld. Een aantal deelnemers zagen dit zitten. "Een keer per jaar een fietstocht, lijkt me leuk" aldus deelnemer 8. "De CoCo fietstocht" aldus deelnemer 2. De deelnemers waren het wel eens dat dit in het kader van duurzame inzetbaarheid een leuke extra activiteit is maar niet de meest effectieve. "Het doel is dan niet helemaal duurzame inzetbaarheid", aldus deelnemer 7. Een keer per half jaar of jaar is een leuke extra activiteit die het Commanderij College kan aanbieden en die de deelnemers zeker zien zitten. "Een leuk uitje, als extra" aldus deelnemer 4.

4.2.4 Lunchwandelen

De laatste lichamelijke activiteit die aan bod kwam was het lunchwandelen. De deelnemers gaven aan dat dit al regelmatig werd gedaan door hunzelf of andere collega's. De deelnemers zijn wel erg te spreken over lunchwandelen. "Leuk idee, hele dag zitten we in de tl buizen, even een frisse lucht nemen is fijn en het hoofd even leegmaken" aldus deelnemer 6. Kijkend naar de resultaten uit de vragenlijst in tabel 5 in bijlage VI is te zien dat hier ook het aspect 'plezier' hoog scoort (4,00). Dit geldt ook voor het aspect 'buiten' die zelfs de hoogste score heeft van 4,00. Deze aspecten kwamen in de focusgroep ook naar voren bij de deelnemers.

De deelnemers zien de invulling wel graag als volgt; 10 minuten eerst de tijd om rustig even te zitten en te eten en dan 15 min een lunchwandeling maken. De deelnemers willen wel graag dat het vrijblijvend is. Dit kwam ook terug uit de resultaten uit vragenlijst weergegeven in tabel 5 in bijlage VI waar het aspect 'vrijblijvend' hoog scoorde (3,71) en het aspect 'verplicht' het laagste scoorde (1,79). Verder zien ze graag dat de route onder begeleiding wordt gelopen. Het aanbieden van lunchwandelen heeft voor de deelnemers geen specifieke voorkeur voor bepaalde dagen. Als het aangeboden wordt kunnen ze er zelf voor kiezen om deel te nemen, aldus de deelnemers. Dit benadrukt nogmaals het aspect 'vrijblijvend'.

De vraag die de deelnemers zich wel afvragen is of het dan wel nut heeft. Is het wel effectief om een lunchwandeling te maken van dat aantal minuten. Dit is iets wat ze graag uit de wetenschap willen weten. "Hoe zit het wetenschappelijk?" aldus deelnemer 4.

Al met al zijn de deelnemers samen geïnteresseerd in de lichamelijke activiteit lunchwandelen. "Het heeft zeker effect, maar de organisatie moet er zijn" aldus deelnemer 6. En verder geeft deelnemer 5 aan "Als ik weet dat er een lunchwandeling is loop ik gezellig mee".

5. Discussie

5.1 Verklaring en vergelijking van de resultaten met de literatuurstudie

Wanneer er inhoudelijk gekeken wordt naar de door de deelnemers gegeven antwoorden en deze worden vergeleken met de literatuurstudie zijn er enkele zaken die opvallen. Deze worden hieronder toegelicht.

5.1.1 Basissenmerken en behoeften

In de onderzoeksmethodologie staat beschreven dat het doel van de online vragenlijst 1/3 deelnemers was van het gehele personeel van het Commanderij College. Dit is uiteindelijk gelukt met 37,7% deelnemers. Als er gekeken wordt naar de verdeling van de locaties is te zien dat locaties HAVO/VWO Gemert en VMBO Gemert meer vertegenwoordigd zijn dan de locaties VBMO Laarbeek en PRAKTIJSCHOOL Gemert. Dit met de reden dat de HAVO/VWO locatie de grootste locatie is en het meeste personeel bezit. Volgens de landelijke cijfers van het Centraal Bureau Statistiek anno 2014 komt de gemiddelde leeftijd van 44 jaar overeen. Het percentage van het personeel van het Commanderij College dat aan de NNGB voldoet ligt met 45% wel lager dan het landelijk gemiddelde wat net boven de 62,1% ligt (TNO, 2013). Voor de Fitnorm ligt deze met 31,1% wel hoger dan het landelijk gemiddelde wat net boven de 22% ligt (TNO, 2013).

De onderzoeksvraag van dit onderzoek wordt beantwoordt met behulp van verschillende vragen. Ben je geïnteresseerd in lichamelijke activiteiten als die door het Commanderij College gegeven worden is daar één van. Hierop antwoordde 16,3% maar een volmondige ja. Misschien, afhankelijk van het aanbod, tijdstip etc. scoorde met 69,0% hoog. Dit geeft aan dat het belang van dit onderzoek enorm groot is. Wanneer het aanbod aansluit op de wensen en behoefte van het personeel is de kans van slagen groter. Deelnemers voelen zich zo betrokken bij de organisatie, waardoor het personeel hun werk/activiteiten goed en gemotiveerd uit zullen voeren (Kamlthout, 2013). Een kleine groep van 14,7% heeft geen interesse in lichamelijke activiteiten aangeboden door het Commanderij College. Als er gekeken wordt naar eerdere deelname aan een activiteit is er te zien dat er een ruime meerderheid (60,5%) nog nooit heeft deelgenomen. De overige 49,5% hebben al eens eerder of vaker deelgenomen aan activiteiten van het Commanderij College. Deze beide groepen kunnen met een aansluitend aanbod wellicht wel gaan deelnemen.

29,9% van de deelnemers heeft geen voorkeur voor dagen waarop lichamelijke activiteiten aangeboden worden. Als doordeweekse dag scoort de dinsdag als voorkeur het hoogste bij de deelnemers en de vrijdag daarentegen het laagste. Naar de zaterdag en zondag is op 1 deelnemer na geen behoefte. Kijkend naar de tijdstippen van de voorkeuren waarop lichamelijke activiteiten aangeboden dient te worden is te zien dat onmiddellijk na het werk het hoogste scoort, daaropvolgend tijdens de werkuren, dan tijdens de middagpauze en als laagst scorend voor het werk. De interesse naar lichamelijke activiteiten is als volgt verdeeld.

De nummer 1 oftewel de hoogst scorende lichamelijke activiteit is bedrijfsfitness. De nummers 2 t/m 4 zijn bedrijfssport, fietsen van en naar het werk en lunchwandelen. Deze lichamelijke activiteiten worden landelijk al ingezet in de vorm van interventies door onder andere het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB, z.d.). Zo heb je de interventies Fitness 2.0, Bedrijfssport en Fietsen Scoort. In de aanbevelingen komen deze interventie(s) terug.

5.1.2 Verschillen per lichamelijke activiteit (aanbod)

De vier hoofd lichamelijke activiteiten zijn bedrijfsfitness, bedrijfssport, fietsen van en naar het werk en lunchwandelen. Tussen deze lichamelijke activiteiten worden er verschillen opgemerkt. Zo is te zien dat de lichamelijke activiteit lunchwandelen de meeste interesse wekt bij de vrouwen. De vrouwen willen waarschijnlijk gezellig met elkaar wandelen en kletsen. Een verklaring hiervoor kan zijn dat zij de sociale verbondenheid (Deci & Ryan, 2000) belangrijk vinden. Als er gekeken wordt naar de leeftijd is te zien dat deze het jongste is bij de lichamelijke activiteit fietsen van en naar het werk. Dit kan als reden hebben dat deze groep fysiek het fitste is dus makkelijker de fiets pakt. Een andere reden kan zijn dat de reisafstand korter is binnen deze groep. De BMI is als enige het hoogste bij de lichamelijke activiteit bedrijfssport. Een verklaring hiervoor kan zijn dat er binnen deze lichamelijke activiteit nog niks aangeboden wordt, waardoor deze groep nog niet voldoende lichamelijke actief is. De gezondheid van de deelnemers bevatten geen opvallende zaken. Verder als er gekeken wordt naar eerdere deelname aan activiteiten zien we dat de meeste deelnemers nog nooit hebben deelgenomen aan lunchwandelen. Een verklaring hiervan kan zijn dat er nog geen lunchwandelen wordt aangeboden. Bovengenoemde resultaten bevestigen het beeld wat de lichamelijke activiteiten hebben gekregen aan de hand van de variabelen.

Op de vraag welke aspecten de deelnemers belangrijk vonden zijn de volgende zaken opgemerkt. De algemene aspecten zoals plezier, gezondheid, bewegen en fysiek hoog scoorde hoog bij alle lichamelijke activiteiten. Het opvallendste aspect bij bedrijfsfitness was 'inspannend'. Dit kan als verklaring hebben dat de deelnemers inspannend willen sporten om aan hun eigen fysieke gesteldheid te werken. Bij bedrijfssport scoorde 'in groepsverband' opvallend hoog. Dit aspect kwam in de focusgroep ook naar voren. Dit kan als verklaring hebben dat de sociale verbondenheid (Deci & Ryan, 2000) hier een rol in speelt, omdat het met elkaar sporten de interesse wekt. Bij fietsen van en naar het werk was vooral te zien dat de aspecten 'gezondheid en plezier' hoog scoorde. De deelnemers aan de focusgroep waren het er over eens dat er aan de gezondheid gewerkt kan worden door fietsend naar het werk te komen. 'Breed toegankelijk' scoorde het hoogste. De deelnemers gaven in de focusgroep aan dat een tegemoetkoming in de een aanschaf van een (elektrische) fiets er voor kan zorgen dat het voor iedereen toegankelijk wordt. Het aspect 'buiten' scoorde hoog bij lunchwandelen. Dit werd ook bevestigd in de focusgroep. De aspecten 'plezier en in groepsverband' scoorde ook hoog. Hier kan de sociale verbondenheid (Deci & Ryan, 2000) wederom een verklaring voor zijn. De fysieke voordelen van bewegen scoort het hoogst bij bedrijfsfitness. Dit kan als verklaring hebben, dat de deelnemers via fitness aan hun fysieke gesteldheid willen werken. Sociale voordelen scoorde het hoogste bij bedrijfssport. Dit kan wellicht vergeleken worden met het aspect 'in groepsverband' in de vorige alinea.

Interne belemmeringen scoort het hoogste bij lunchwandelen. Dit kan als verklaring hebben dat bijvoorbeeld er geen tijd is tijdens de middagpauze om te wandelen. Externe belemmeringen scoort het hoogste bij bedrijfssport. Intrinsieke motivatie scoort het hoogste bij bedrijfsfitness. Dit kan als verklaring hebben dat ze intrinsiek gemotiveerd zijn om zelf actie te ondernemen om te bewegen (Locke & Latham, 2002) met als reden dat er graag aan eigen fysieke gesteldheid gewerkt wordt. Extrinsieke motivatie scoort het hoogst bij lunchwandelen. Dit kan als verklaring hebben dat de verwachtingen van collega's en het niet achter willen blijven fungeren als beweegreden om te gaan bewegen (Locke & Latham, 2002).

5.1.3 Focusgroep

In totaal hebben er 8 deelnemers deelgenomen aan de focusgroep. Het doel van 7-10 deelnemers volgens CBO (2004) is dus behaald. De verdeling van de deelnemers was 4 mannen en 4 vrouwen. De meerderheid vertegenwoordigde de locatie HAVO/VWO. Dit kwam overeen met de meerderheid die de online vragenlijst hadden ingevuld. Dit is ook meteen de grootste locatie van het Commanderij College. Hierdoor wordt de focusgroep vertegenwoordigd door 6 van de 8 deelnemers van de HAVO/VWO locatie, waardoor dit de resultaten positief beïnvloed. Verder hadden de deelnemers verschillende functies. Dit is ook positief voor de resultaten, omdat er vanuit verschillende functies ideeën en meningen naar voren komen. In de focusgroep is dieper ingegaan op de lichamelijke activiteiten die voortgekomen zijn uit de online vragenlijst. De verschillende aspecten uit de vragenlijst zijn gecontroleerd en verder vormgegeven in deze focusgroep. Zo kan er gesteld worden dat de focusgroep een extra controle was op de lichamelijke activiteiten en alle aspecten benoemd in de vorige paragraaf daaromheen.

5.2 Sterke en zwakke punten van het onderzoek

5.2.1 Interpretatie gegevens

Van 27 maart 2017 tot 10 april 2017 heeft het personeel van het Commanderij College de tijd gehad om de online vragenlijst in te vullen. Om een zo hoog mogelijk aantal deelnemers te behalen is er na een week een herinneringsmail gestuurd. Na deze herinneringsmail is er nog ongeveer 1/3 van de deelnemers bijgekomen. Deze herinneringsmail is dus als effectief gebleken. De deelnemers die nu gereageerd hebben op de online vragenlijst reageren waarschijnlijk ook vaker op berichten van het Commanderij College en zien de meerwaarde in van de vragenlijst. Daarentegen zullen de anderen die niet gereageerd hebben waarschijnlijk zelden of nooit reageren op berichten en zullen waarschijnlijk niet voldoende op de hoogte zijn van de activiteiten van het Commanderij College of hebben hier geen behoefte aan. Hierbij kan dus de kanttekening geplaatst worden of de responsgroep wel representatief is, aangezien het vaak dezelfde personeelsleden zijn die reageren. Het moment van afname van de online vragenlijst had de onderzoeker niet onder controle. De deelnemers konden zelf het moment van invullen kiezen. Als er gekeken wordt naar de duur van het invullen van de vragenlijst zien we dat 62,7% van de deelnemers 10-30 minuten bezig is geweest met het invullen van de vragenlijst.

De op de vorige pagina genoemde groep kan het als vervelend hebben ervaren dat het zo lang duurde. In de begeleidende brief werd namelijk aangegeven dat het 8-10 minuten zou duren. Hierdoor kan het dus zijn dat de deelnemers de antwoorden op het laatste 'afgeraffeld' hebben en daardoor dus ook andere antwoorden hebben gegeven of vragen anders hebben geïnterpreteerd. Hier is in de resultaten verder geen rekening gehouden. Omdat er geen aanleiding was om gegevens niet te gebruiken, is alles gebruikt voor de resultaten.

Uit onderzoek van Ronda, Assema & Brug (2001) onder Nederlandse volwassenen bleek dat 60% niet voldeed aan de aanbevelingen voor lichaamsbeweging om er gezondheidsvoordelen uit te halen en dat meer dan 60% hiervan hun dagelijkse beweging overschatte. Ook bij een onderzoek van (Ridder & Lechner, 2004) bleek dat één derde van de respondenten hun beweeggedrag verkeerd inschatte waarvan 53% te hoog. Binnen dit onderzoek is wel de mogelijkheid geboden om dit te controleren. Zo kon er met de vraag: op hoeveel dagen heb je de afgelopen week tenminste 30 minuten matig intensief bewogen? de NNGB bepaald worden. Hierbij is het dan wel weer aan de deelnemer om te beoordelen wat matig intensief betekent. Dit kan anders geïnterpreteerd worden. Het gebruiken van bijvoorbeeld de SQUASH-vragenlijst was betrouwbaarder geweest. Maar aangezien de lengte en relevantie van de vragenlijst, is dit weggelaten. Ook het dragen van een activiteiten meter zoals de activ8 of dergelijks kan het beweeggedrag betrouwbaarder in kaart brengen. Gezien de kostbaarheid is hier niet voor gekozen. Bij een eventueel vervolgonderzoek kunnen dit soort knelpunten toegepast worden.

5.2.2 Vragenlijst formulering

Tijdens het controleren van de vragenlijst met afdeling Personeel bleek dat er bij sommige vragen antwoordmogelijkheden misten en enkele vragen anders geformuleerd dienden te worden. De vragenlijst was opgesteld op basis van de literatuurstudie, bestaande wetenschappelijke vragenlijsten en de vragenlijst van Karen van Hoyer. Echter bleek door ervaring van afdeling personeel, dat er nog enkele antwoordmogelijkheden toegevoegd moesten worden en formuleringen aangepast moesten worden. Deze zijn toegevoegd en aangepast en na afname van de vragenlijst bleek dit toegevoegde waarde te hebben gehad, omdat deze antwoordmogelijkheden en/of vragen aangeduid en ingevuld werden door de deelnemers.

5.3 Kritisch terugblikken

Een aspect die dit onderzoek erg lastig maakt is dat er weinig literatuur te vinden is die direct vergelijkbaar is met dit onderzoek. Wensen en behoeften onderzoeken naar lichamelijk activiteiten binnen bedrijven zijn er natuurlijk wel. Vaak worden deze onderzoeken niet gepubliceerd door bedrijven. Dit heeft twee voornaamste redenen. Allereerst is de privacy een belangrijk punt. Bedrijven delen graag geen informatie over het bedrijf en het personeel. Ten tweede is het vaak specifiek gericht op dat bedrijf en is het vaak niet bruikbaar voor andere onderzoeken. Het vergelijken van resultaten heeft met bovenstaande redenen weinig toegevoegde waarde. Het kan wel nuttig en voordelig zijn om de onderzoeksmethodologie te vergelijken en de mogelijkheid te hebben om te leren van de succes- en knelpunten.

6. Conclusie & Aanbevelingen

6.1 Conclusie

Het in kaart brengen van de wensen en behoeften van het personeel van het Commanderij College heeft een enorme meerwaarde gehad voor dit onderzoek. Maar liefst 69,0% is misschien geïnteresseerd in lichamelijke activiteiten aangeboden door het Commanderij College alleen is dit afhankelijkheid van het aanbod, tijdstip etc. Dit geeft aan dat het belangrijk is om het personeel mee te laten denken in het ontwikkelen van een aanbod van lichamelijke activiteiten.

De volgende lichamelijke activiteiten zijn het populairste onder de deelnemers: bedrijfsfitness, bedrijfssport, fietsen van en naar het werk en lunchwandelen. De deelnemers willen graag lichamelijke activiteiten zien worden aangeboden tijdens werktijden (voorkeur voor maandagen, dinsdagen en donderdagen) en/of onmiddellijk na het werk. Verder zijn de volgende aspecten van belang bij de vorming van bovengenoemde lichamelijke activiteiten. Bij bedrijfsfitness is het aspect 'inspannend' erg belangrijk, er moet meer bekendheid komen van het huidige aanbod en ook een uitbreiding van het aanbod. Bij bedrijfssport is het aspect 'in groepsverband' erg belangrijk, met als sport bootcamp en ook de contexten rondom bedrijfssport zijn van belang. Bij fietsen van en naar het werk is het aspect 'breed toegankelijk' erg belangrijk. Er moet hier meer bekendheid van het fietsplan komen. Verder is het inzetten van een spaarsysteem & locatiefietsen van belang en als het laatste het organiseren van een fietsactiviteit. Bij lunchwandelen is het aspect 'buiten' erg belangrijk en hierbij ook de promotie en de aantrekkelijkheid.

6.2 Aanbevelingen

In de aanbevelingen worden de conclusies doorgetrokken naar praktische adviezen voor toepassing in het heden. Om de lichamelijke activiteiten bedrijfsfitness, bedrijfssport, fietsen van en naar het werk en lunchwandelen zo correct mogelijk te implementeren zijn er een aantal belangrijke aanbevelingen die overwogen moeten worden. De aanbevelingen worden per lichamelijke activiteit (paragraaf) weergegeven in puntige adviezen met korte toelichting.

6.2.1 Bedrijfsfitness

- **Meer bekendheid**

Om de lichamelijke activiteit bedrijfsfitness succesvoller te maken, dient bedrijfsfitness allereerst meer in het daglicht te worden gebracht. Uit de deelnemers kwam naar voren dat er meer aan de bekendheid van bedrijfsfitness gewerkt dient te worden.

- Advertentie + foto plaatsen op Intranet zodat het gehele personeel van het CoCo zich kan inlezen over de mogelijkheden van bedrijfsfitness. Hierin kan opgenomen worden wat er door het CoCo wordt aangeboden op het gebied van bedrijfsfitness.
- Poster/advertentie in de docentenkamers van alle locaties van het CoCo. Op deze manier wordt het personeel dagelijks visueel aangetrokken tot deze poster/advertentie. Op deze poster/advertentie dient een aantrekkelijk tekst en foto te staan met betrekking tot bedrijfsfitness, zodat het personeel lekker wordt gemaakt om deel te nemen aan en/of gebruik te maken van deze lichamelijke activiteit.

- Maandelijkse mail naar het gehele personeel van het CoCo, met daarin het aanbod, de mogelijkheden en uitnodiging voor deelname aan Personal Training op locatie. Op dit moment zijn er al werknemers die deze Personal Training volgen, maar door dit nog meer bekend te maken kan deze groep uitgebreid worden.
- **Uitbreiding aanbod**
De deelnemers willen graag dat het aanbod waar gefitnest kan worden uitgebreid wordt. Graag zien de deelnemers meer fitnessscholen aangesloten bij het CoCo. De deelnemers gaven aan dat niet alleen Fitland met als voorbeeld een optie is om te fitnessen, maar ook andere bedrijven. Hierdoor zal er meer gebruik gemaakt worden van bedrijfsfitness door het personeel van het CoCo volgens de deelnemers.
 - Inventariseren welke fitnessscholen volgens de deelnemers graag aangesloten dienen te worden bij het CoCo. Dit kan in de vorm van een korte bijeenkomst en/of een korte vragenlijst via de mail. Is de uitbreiding van het aanbod voltooid of is er al een uitgebreid aanbod aanwezig, zorg hierbij ook weer voor de bekendheid.
- **Flexibilisering**
Als derde en laatste zien de deelnemers graag meerdere opties en flexibilisering qua tijd. Hiermee geven de deelnemers aan dat ze graag zelf flexibel willen fitnessen, aansluitend op de behoeften en het rooster met betrekking tot Personal Training op locatie.
 - De verzorger van Personal Training op locatie dient deze taak in de toekomst voort te zetten en te zorgen voor de realisatie hiervan in samenwerking met het CoCo.

6.2.2 Bedrijfssport

- **In groepsverband**
De deelnemers vinden het belangrijk om in groepsverband te sporten of een sport uit te oefenen. Aan het gezellig samen met collega's sporten wordt veel waarde gehecht. Dit dient dus meegenomen te worden in de vormgeving van bedrijfssport.
 - Het aanbieden van team sporten en/of sporten waarbij je in een groep lichamelijk actief bent is hierbij belangrijk. Drie sporten die meegenomen moeten worden bij de uitvoering van bedrijfssport zijn; bootcamp, zaalvoetbal en volleybal. Met uitspringende interesses naar bootcamp. Onder begeleiding van een bedrijf, professional of stagiair zien de deelnemers graag dat bootcamp aangeboden gaat worden door het CoCo.
- **Context rondom bedrijfssport**
De context rondom bedrijfssport is erg belangrijk voor de succesvolheid van bedrijfssport. Investeren door zowel het personeel als door het CoCo zelf is belangrijk. De interesse vanuit de deelnemers is zeker aanwezig. De deelnemers zien graag dat er goed geïnventariseerd wordt welke sporten aangeboden gaan worden en wanneer deze sporten gegeven gaan worden, met voorkeur begin in de week en zeker niet de vrijdag.
 - Inventarisatie begin van het schooljaar middels een korte vragenlijst. Vervolgens een intekenlijst per sport die aangeboden gaat worden in de docentenkamer, waar deelnemers zichzelf kunnen inschrijven, zodat er per week gekeken kan worden wat het aantal deelnemers is en wie er deelneemt aan welke sport. Hierop kan dan weer geanticipeerd worden. Eén iemand dient hier verantwoordelijk voor te zien. Dit kan een stagiair(e) van de Fontys Sporthogeschool zijn of een personeelslid van het CoCo.

6.2.3 Fietsen van en naar het werk

○ **Meer bekendheid**

Net als bij bedrijfsfitness zien de deelnemers graag meer bekendheid. Meer bekendheid van het fietsplan van het Commanderij College en de mogelijkheden hiervan. Specifiek kan er meer winst behaald worden door het promoten van de aanschaf van een fiets waarbij een deel betaald wordt door het Commanderij College. Dit kan als stimulans werken voor het personeel van het Commanderij College om met de fiets (vaker) naar het werk te komen. Zo zijn de deelnemers ook van mening dat wanneer een deel van de aanschaf van een fiets gesubsidieerd wordt door het Commanderij College, dat personeel wat verder weg woont eerder overweegt een elektrische fiets aan te schaffen.

- Idem als bij bedrijfsfitness. Advertentie + foto Intranet, poster/advertentie in de docentenkamers van het CoCo en herinneringsmails herhaaldelijk (n.t.b.).

○ **Inzetten interventie**

De deelnemers zien het idee van het inzetten van een fiets interventie zitten. Beloning voor de prestatie dat iemand met de fiets naar het werk komt. Beloning in de vorm van een spaarsysteem voor gadgets of geld of iets dergelijks.

- 'Fietsen Scoort' is een interventie die landelijk uitgevoerd wordt sinds 2002. In totaal hebben hier al meer dan 400 werkgevers aan deelgenomen. Korte uitleg van deze interventie: Werkgevers worden benaderd voor deelname. Vervolgens verspreidt de Fietsen Scoort coördinator binnen het bedrijf de informatie voor deelname. Werknemers krijgen een persoonlijke prestatiepagina toegewezen op de website waarop ze hun kilometers kunnen registreren en hun prestaties (economisch, milieu, gezondheid) aflezen. Werkgevers ontvangen jaarlijks een certificaat met de vermeden hoeveelheid CO₂. Op Loketgezondleven.nl is meer informatie over deze interventie terug te vinden.

○ **Locatiefietsen**

De aanschaf van locatiefietsen is volgens de deelnemers ook een goed idee. Hierdoor kan het personeel dat niet met de auto naar het werk kan komen, wel tussen de locaties fietsen voor eventuele vergaderingen of lessen.

- Inventariseren wie hier behoefte naar heeft. Daarop inspeland kijken hoeveel fietsen er per locatie aangeschaft dienen te worden.

○ **Fietstocht/fietsactiviteit**

Graag één keer in het half jaar of één keer in het jaar een fietstocht/fietsactiviteit. Dit kan gezien worden als extra activiteit die aangeboden kan worden binnen deze lichamelijke activiteit.

- Onder begeleiding van een stagiair van de Fontys Sporthogeschool of een personeelslid van het CoCo kan deze fietstocht/fietsactiviteit georganiseerd worden.

6.2.4 Lunchwandelen

- **Vormgeving**

Het idee lunchwandelen onder de deelnemers wordt als er erg positief gezien. De interesse hiernaar is aanwezig. Graag zien de deelnemers de vormgeving als volgt.

- Onder begeleiding van bijvoorbeeld een stagiair van de Fontys Sporthogeschool zien ze graag een wandeling van 15 minuten in de grote pauze. De eerste 10 minuten wordt zoals gewoonlijk in de docentenkamer doorgebracht. Vervolgens zien ze graag één vast vertrekpunt waar de resterende 15 minuten van de pauze een wandeling in de frisse buiten lucht wordt gehouden. De deelnemers geven aan geen voorkeuren te hebben voor bepaalde dagen. Om hier structuur in te brengen kan er gekeken worden naar resultaten uit de online vragenlijst waar te zien is dat de dinsdag en donderdag het populairst zijn. Op deze dagen kan er een lunchwandeling gegeven worden.

- **Promoting + aantrekkelijkheid (tips)**

- Organiseer de verkiezing 'Lunchwandelaar van de Maand'
- Organiseer lunchdaten via een trefpunt of via de mail, zodat ze met elkaar in contact kunnen komen
- Goed doel wandelen. Sponsor elke keer een bepaald bedrag
- Organiseer wedstrijden met lunchwandelen
- Maak een poster met daarop leuke informatie, interessante foto's etc.
- Geef de lunchwandelaar een stappenteller.

7. Literatuurlijst

- Baarda, B., van der Hulst, M., & de Goede, M. (2012). *Basisboek Interviewen*. Groningen: Noordhoff.
- Caspersen, C. J., Powell, K. E., & Christenson. (1985). *Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research*. Washington: Public Health Rep.
- CBO. (2004). *Handleiding focusgroep onderzoek*. Nijmegen: CBO.
- CBS. (2010). *Bevolkingsprognose 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur*. Den Haag: CBS.
- Centrum Gezond Leven. (2015). *Gezond Werk: maak werk van gezondheid*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
- Commanderij College. (2013-2017). *Schoolplan*. Gemert: Commanderij College.
- Commanderij College. (2016). *Samen werken aan duurzame inzetbaarheid*. Gemert: Commanderij College.
- CPB. (2013). *Arbeidsmarkt Ouderen en Duurzame Inzetbaarheid*. Den Haag: CPB.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The 'what and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. America: Psychological Inquiry.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., & Koskinen, S. (2005). *De sleutel tot duurzame inzetbaarheid*. Delft: DHC.
- Haskell, W., Lee, I., Pate, R., Powell, K., & Blair, S. (2007). *Physical Activity and Public Health: Updated Recommendation for Adults From the American College of Sports Medicine and the American Heart Association*. South Carolina: Scholar Commons.
- Heerwegh, D. (2006). *An investigation of the effect of lotteries on web survey response rates*. Riverland: Field Methods.
- Hildebrandt, V., Ooijendijk, W., & Hopman-Rock, M. (2007). *Trendrapport, Bewegen en Gezondheid*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Huber, M. (2010). *Invitational Conference 'Is health a state or ability? Towards a dynamic concept of health'*. Den Haag: Gezondheidsraad & ZonMW.
- Kamlthout, R. (2013). *Issuemonitor Duurzame Inzetbaarheid Q1*. Amsterdam: Veldkamp.
- Kim, Y., Park, I., & Kang, M. (2012). *Convergent validity of the International Physical Activity Questionnaire (IPAQ): meta-analysis*. Chichago: Open Dissertation Press. doi:10.1017/S1368980012002996
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically usefull theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. America: American Psychologist.
- Malina, Bouchard, & Bar-Or. (2004). *Growth, Maturation, and Physical Activity*. Champaign: Human Kinetics.

- Markland, D., & Tobin, V. (2004). *A modification to the Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire to include an assessment of amtiovation*. Bangor: Journal of Sport and Exercise Psychology.
- Matton, L., Wijndaele, K., Duvignaud, N., Duquet, W., Philippaerst, R., Thomis, M., & Duquet, W. (2016). *Reliability and Validity of the Flemish Physical Activity*. Delft: TNO Publications.
doi:10.1080/02701367.2007.10599427
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2015, Juli 15). *Duurzame Inzetbaarheid*. Opgehaald van Duurzame Inzetbaarheid: <http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/1705/Duurzame-inzetbaarheid.html>
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2007). *Een visie op gezondheid en preventie*. Den Haag: VWS.
- NISB. (z.d., z.d. z.d.). *Beweegaanbod*. Opgehaald van NISB:
<http://www.nisb.nl/?p=1111691&leeftijdscategorie%5B0%5D=&locatie%5B0%5D=&setting%5B0%5D=3&thema%5B0%5D=4&page=1>
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. (2013). *Duurzame inzetbaarheid en pensionering in de overheid en het onderwijs*. Maastricht: ROA.
- Ridder, C., & Lechner, L. (2004). *Overschatting van het eigen bewegingsgedrag: gevolgen voor determinanten en stages of change*. Heerlen: Open Universiteit Nederland.
- RIVM. (2013, Juni 11). *Lichamelijke activiteit*. Opgehaald van Volksgezondheidszorg:
<http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/leefstijl/lichamelijkeactiviteit/>
- Ronda, G., Assema, P. V., & Brug, J. (2001). *Stages of change, psychological factors and awareness of physical activity levels in the Netherlands*. Maastricht: Maastricht University.
- Sanders, J., Ybema, J. F., & Gründemann, R. (2005). *Van bedrijfsfitness naar integraal gezondheidsmanagement*. Hoofddorp: TNO.
- TNO. (2003). *Integraal GezondheidsManagement Methodiek in ontwikkeling*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- TNO. (2008). *Trendrapport Bewegen en Gezondheid*. Leiden: TNO Kwaliteit van Leven.
- TNO. (2010). *Naar een monitor voor duurzame inzetbaarheid*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- TNO. (2013). *Bewegen in Nederland*. Leiden: TNO.
- TNO. (2014). *Duurzame inzetbaarheid in perspectief*. Hoofddorp: TNO.
- U.S. Depart of Health and Human Services. (1996). *Physical Activity and Health: A Report of the Surgeon General Executive Summary*. Atlanta: Centers for Disease Control and Prevention.
- Vinke, R. (2004). *Zoeken naar intrinsieke motivatie*. 's-Gravenhage: Reed Business information.
- ZonMw. (2015). *Gezond werken*. Den Haag: ZonMw.

8. Bijlagen

Bijlage I: Online vragenlijst

Leefstijl- en activiteitenvragenlijst

Beste Medewerker van het Commanderij College,

Voldoende bewegen is belangrijk voor onze gezondheid. Door voldoende te bewegen voel je je fit en kun je goed presteren. Voldoende bewegen verlaagt ook het risico op het krijgen van chronische ziekten zoals hart-en vaatziekten, suikerziekte en zelfs op sommige vormen van kanker.

Het Commanderij College besteedt veel aandacht aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Vanuit dit onderzoek wil ik meer informatie krijgen over jouw wensen en behoeften op het gebied van lichamelijke activiteiten en de mogelijke rol die de werkgever daar in kan nemen.

Het invullen van de online vragenlijst kost ongeveer 8-10 minuten van uw tijd. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Elk eerlijk antwoord is een goed antwoord. Het invullen van de vragenlijst is strikt persoonlijk en de uitkomsten worden anoniem verwerkt. Het is van belang dat alle vragen ingevuld worden volgens de aanwijzingen. Onder de deelnemers van de vragenlijst worden 3 broodjes naar keuze uit de kantine verloot!

Alvast vriendelijk bedankt voor je medewerking!

Met vriendelijke groet,

Youri Vermeulen

Stagiair Sportkunde bij het Commanderij College

Persoonlijke gegevens

Wat is je geslacht?

- ☐ Man
☐ Vrouw

Wat is je geboortjaar?

Welke gezinssituatie is het meest op jou van toepassing?

- ☐ Alleenstaand zonder kinderen
☐ Alleenstaand en kinderen jonger dan 12 jaar
☐ Alleenstaand en kinderen ouder dan 12 jaar
☐ Samenwonend met partner zonder kinderen
☐ Samenwonend met partner en kinderen jonger dan 12 jaar
☐ Samenwonend met partner en kinderen ouder dan 12 jaar
☐ Anders namelijk:

Wat is de reisafstand van thuis naar het werk (enkele reis)?

- ☐ Minder dan 5 kilometer
- ☐ Tussen de 5 en 10 kilometer
- ☐ Tussen de 11 en 15 kilometer
- ☐ Meer dan 15 kilometer

Op welke locatie ben je werkzaam?

- ☐ HAVO/VWO (Gemert)
- ☐ VMBO (Laarbeek)
- ☐ VMBO (Gemert)
- ☐ PRAKTIJSCHOOLO (Gemert)

Wat is je lengte (cm)?

Wat is je gewicht (kg)?

Hoe is het over het algemeen met je gezondheid?

- ☐ Zeer slecht
- ☐ Slecht
- ☐ Gaat wel/redelijk
- ☐ Goed
- ☐ Zeer goed

Lichamelijke activiteit (beweging) - hoeveelheid

Vind je dat je voldoende beweegt?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Op hoeveel dagen heb je afgelopen week tenminste 30 minuten matig intensief bewogen? Matig lichamelijke activiteiten zijn activiteiten die zorgen voor een lichte verhoging van de hartslag zoals stevig doorwandelen, fietsen, tuinieren, dansen en/of huishouden.

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7

Op hoeveel dagen heb je afgelopen week tenminste 20 minuten zwaar intensief bewogen? Zware lichamelijke activiteiten zijn activiteiten waarbij je gaat zweten en buiten adem raakt zoals hardlopen of sporten.

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7

Lichamelijke activiteit (beweging) - attitude

In welke mate ben je overtuigd dat...

	Helemaal oneens	Oneens	Noch oneens/noch eens	Eens	Helemaal eens
Je voldoende aan beweging doet om er gezondheidsvoordelen uit te halen?	☐	☐	☐	☐	☐
Je meer aan beweging doet dan een gemiddelde man of vrouw van je leeftijd?	☐	☐	☐	☐	☐
Bewegen de kans op het krijgen van ernstige gezondheidsschade verkleint?	☐	☐	☐	☐	☐
Je het volhoudt regelmatig lichamelijk actief te zijn?	☐	☐	☐	☐	☐

Lichamelijke activiteit – sociale steun

In welke mate stimuleren onderstaande personen je om aan lichamelijke activiteit te doen?

	Zelden	Soms	Regelmatig	Vaak	Zeer vaak
Gezin/familie	☐	☐	☐	☐	☐
Vrienden	☐	☐	☐	☐	☐
Collega's	☐	☐	☐	☐	☐
Paramedische omgeving (bijvoorbeeld huisarts)	☐	☐	☐	☐	☐

Lichamelijke activiteit - aanbod

Heb je wel eens (eerder) mee gedaan aan een activiteit van CoCo?

- ☐ Noot
- ☐ Ja, een keer
- ☐ Ja, een paar keer
- ☐ Ja, heel vaak

Ben je geïnteresseerd in lichamelijke activiteiten als die door CoCo worden aangeboden?

- ☐ Ja
- ☐ Misschien, afhankelijk van het aanbod, tijdstip etc.
- ☐ Nee

Welke van onderstaande activiteiten spreken jou het meest aan (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ Stappenteller
- ☐ Lunchwandelen
- ☐ Lunchfietsen
- ☐ Fietsen naar en van het werk
- ☐ Bedrijfssport zoals voetbal, hockey, volleybal en tennis
- ☐ Bedrijfsfitness
- ☐ Hardlopgroep
- ☐ Wandel of Nordic Walking groep
- ☐ Ontspanningsoefeningen zoals yoga en tai chi
- ☐ Tafeltennis
- ☐ Zwemmen
- ☐ Anders namelijk

Geef aan in welke mate de onderstaande aspecten jou aanspreken als het gaat om lichamelijke activiteiten aangeboden door de werkgever. Je kan antwoorden met helemaal niet, eerder niet, tussenin, eerder wel en helemaal wel.

	Helemaal niet	Eerder niet	Tussenin	Eerder wel	Helemaal wel
Tijdens werktijden	☐	☐	☐	☐	☐
Bewegen	☐	☐	☐	☐	☐
Sporten	☐	☐	☐	☐	☐
Buiten de werkomgeving	☐	☐	☐	☐	☐
In de werkomgeving	☐	☐	☐	☐	☐
Buiten	☐	☐	☐	☐	☐
Korte activiteit	☐	☐	☐	☐	☐
In groepsverband	☐	☐	☐	☐	☐
Ontspannend	☐	☐	☐	☐	☐
Individueel	☐	☐	☐	☐	☐
Inspannend	☐	☐	☐	☐	☐
Binnen	☐	☐	☐	☐	☐
Recreatief	☐	☐	☐	☐	☐
Lange activiteit	☐	☐	☐	☐	☐
Competitief	☐	☐	☐	☐	☐
Buiten werktijden	☐	☐	☐	☐	☐

Geef aan in welke mate de onderstaande aspecten jou aanspreken als het gaat om lichamelijke activiteiten aangeboden door de werkgever. Je kan antwoorden met helemaal niet, eerder niet, tussenin, eerder wel en helemaal wel.

	Helemaal niet	Eerder niet	Tussenin	Eerder wel	Helemaal wel
Impulsief	☐	☐	☐	☐	☐
Hoog intensief	☐	☐	☐	☐	☐
Eenvoudig	☐	☐	☐	☐	☐
Traditioneel	☐	☐	☐	☐	☐
Laag intensief	☐	☐	☐	☐	☐
Gepland eenmalig	☐	☐	☐	☐	☐
Thematisch	☐	☐	☐	☐	☐
Bekend	☐	☐	☐	☐	☐
Herhaald	☐	☐	☐	☐	☐
Onbekend	☐	☐	☐	☐	☐
Ludiek	☐	☐	☐	☐	☐
Authentiek	☐	☐	☐	☐	☐

Geef aan in welke mate de onderstaande aspecten jou aanspreken als het gaat om lichamelijke activiteiten aangeboden door de werkgever. Je kan antwoorden met helemaal niet, eerder niet, tussenin, eerder wel en helemaal wel.

	Helemaal niet	Eerder niet	Tussenin	Eerder wel	Helemaal wel
Exclusief	☐	☐	☐	☐	☐
Ervaren	☐	☐	☐	☐	☐
Breed toegankelijk	☐	☐	☐	☐	☐
Leren	☐	☐	☐	☐	☐
Gezondheid	☐	☐	☐	☐	☐
Plezier	☐	☐	☐	☐	☐
Vrijblijvend	☐	☐	☐	☐	☐
Verplicht	☐	☐	☐	☐	☐
Fysiek	☐	☐	☐	☐	☐
Mentaal	☐	☐	☐	☐	☐

Welk tijdstip op de dag heeft jouw voorkeur voor lichamelijke activiteiten (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ Voor het werk
- ☐ Tijdens de middagpauze
- ☐ Onmiddelijk na het werk
- ☐ Tijdens de werkuren
- ☐ Anders namelijk

Wanneer CoCo lichamelijke activiteiten zou aanbieden heb je dan ook voorkeur voor een bepaalde dag (Je kunt meerdere dagen aankruisen)

- ☐ Nee, geen voorkeur
- ☐ Maandag
- ☐ Dinsdag
- ☐ Woensdag
- ☐ Donderdag
- ☐ Vrijdag
- ☐ Zaterdag
- ☐ Zondag

Hoe zou je graag informatie ontvangen over activiteiten van CoCo?

- ☐ Via E-mail
☐ Een vast punt of balie op jouw faculteit
☐ Ik kijk zelf op de website
☐ Anders namelijk

Lichamelijke activiteit - voordelen

Een voordeel van beweging is voor mij:

	Helemaal oneens	Oneens	Noch oneens/noch eens	Eens	Helemaal eens
Dat ik gewicht verlies	☐	☐	☐	☐	☐
Dat mijn lichaam mooier wordt	☐	☐	☐	☐	☐
Dat mijn gezondheid beter wordt	☐	☐	☐	☐	☐
Dat mijn conditie beter wordt	☐	☐	☐	☐	☐
Dat ik met vrienden samen ben	☐	☐	☐	☐	☐
Dat ik nieuwe mensen leer kennen	☐	☐	☐	☐	☐
Dat het een compensatie is voor het vele zitten overdag	☐	☐	☐	☐	☐
Dat ik competitie kan spelen en de kick van de overwinning voel	☐	☐	☐	☐	☐
Dat ik minder stress voel	☐	☐	☐	☐	☐
Dat ik er geld aan verdien	☐	☐	☐	☐	☐
Dat het een compensatie is voor het vele werk dat ik heb	☐	☐	☐	☐	☐
Dat ik er plezier aan beleef	☐	☐	☐	☐	☐

Lichamelijke activiteit – belemmeringen

Een belemmering om voldoende te bewegen is:

	Helemaal oneens	Oneens	Noch oneens/noch eens	Eens	Helemaal eens
Gebrek aan tijd	☐	☐	☐	☐	☐
Gebrek aan doorzettingsvermogen	☐	☐	☐	☐	☐
Geen interesse	☐	☐	☐	☐	☐
Onvoldoende goede gezondheid (bijvoorbeeld blessure, ziekte...)	☐	☐	☐	☐	☐
Niet sportief aangelegd	☐	☐	☐	☐	☐
Kostprijs van sportfaciliteiten	☐	☐	☐	☐	☐
Gebrek aan sportinfrastructuur in omgeving	☐	☐	☐	☐	☐
Te weinig zelfverzekerd over mijn uiterlijk terwijl ik aan sport doe	☐	☐	☐	☐	☐
Geen energie	☐	☐	☐	☐	☐

Lichamelijke activiteit – transport

Fiets je wel eens naar je werk?

- ☐ Ja, in principe elke werkdag
- ☐ ja, iedere week een paar keer
- ☐ Ja, als het weer goed is
- ☐ Soms, wanneer het uitkomt
- ☐ Nee

Indien je (wel eens) naar je werk fietst, wat zou jou stimuleren om dit te blijven doen (meerdere antwoorden zijn mogelijk)?

- ☐ Een bedrijfsfiets
- ☐ Een spaarsysteem om met het aantal gefietste kilometers geld in te zamelen voor een goed doel
- ☐ Een spaarsysteem om met het aantal gefietste kilometers te sparen voor consumptieartikelen (bijvoorbeeld fietsbenodigdheden, gadgets, ...)
- ☐ Anders namelijk:

Omgeving

Geef steeds aan wat van toepassing is.

	Helemaal oneens	Oneens	Noch oneens/noch eens	Eens	Helemaal eens
Het is belangrijk voor mij om regelmatig te bewegen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zie niet in waarom ik zou moeten bewegen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik beweeg omdat ik het leuk vind	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel me schuldig als ik niet beweeg	☐	☐	☐	☐	☐
Ik beweeg omdat dit een doel is in mijn leven	☐	☐	☐	☐	☐
Ik beweeg omdat anderen zeggen dat ik dat moet doen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zie niet in waarom ik de moeite zou nemen om te bewegen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind bewegingssessies leuk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik schaam me als ik een trainingssessie gemist heb	☐	☐	☐	☐	☐
Ik beschouw bewegen als deel van mijn identiteit	☐	☐	☐	☐	☐
Ik doe aan beweging omdat mijn vrienden, familie, partner zeggen dat ik het zou moeten doen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind het belangrijk om moeite te doen om regelmatig te bewegen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zie het nut niet van bewegen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind beweging een aangename activiteit	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel me een mislukking wanneer ik een tijdje niet heb bewogen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik beschouw beweging als een fundamenteel onderdeel van wie ik ben	☐	☐	☐	☐	☐
Ik beweeg omdat andere niet blij zouden zijn indien ik dit niet zou doen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik word rusteloos als ik niet regelmatig beweeg	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind beweging tijdsverspilling	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg plezier en voldoening door te bewegen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou een slecht gevoel krijgen over mezelf als ik geen tijd zou maken om te bewegen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik beschouw beweging in overeenstemming met mijn waarden	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel druk van mijn vrienden, familie om te bewegen	☐	☐	☐	☐	☐

Welke factoren zorgen er voor dat je voldoende lichamelijk actief kunt zijn op je werk?

	Helemaal oneens	Oneens	Noch oneens/noch eens	Eens	Helemaal eens
Voldoende douchemogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐
Voldoende kleedkamers	☐	☐	☐	☐	☐
Groene omgeving	☐	☐	☐	☐	☐
Sportvoorzieningen in de werkomgeving	☐	☐	☐	☐	☐
Voldoende tijd tussen de middag	☐	☐	☐	☐	☐
Mogelijkheid om tijdens werkuren vrij te maken	☐	☐	☐	☐	☐
Voldoende aangepaste kantooromgeving (zit-sta bureaus, sta vergadertafels, deskbikes, ...)	☐	☐	☐	☐	☐

Motivatíe Bewegen

Met de volgende stellingen willen we nagaan waarom je ervoor kiest om te bewegen. Sommige stellingen zullen enigszins op elkaar lijken.

Heb je interesse om mee te denken over een verdere invulling omtrent lichamelijke activiteiten? Vul hieronder je voor- en achternaam in:

Onder de deelnemers van deze vragenlijst worden 3 broodjes naar keuze uit de kantine verloot, wil je in aanmerking komen? Vul hieronder je voor- en achternaam naam in:

Bijlage II: Operationaliseringsschema

Definitie van begrip/concept (uit onderzoeksvraag)	Dimensie (begrippen uit de definitie)	Indicator (manier om begrip te meten)	Vragen	Antwoord categorieën
Personeel Commanderiej College Persoonlijke kenmerken	Geslacht	Man/vrouw	Wat is geslacht?	Man/vrouw
	Leeftijd	Geboortejaar	Wat is je geboortejaar?	Jaartal
	Gezinssituatie	Gezinssamenstelling	Welke gezinssituatie is het meest op jou van toepassing?	Alleenstaand Alleenstaand met kinderen (jonger/ouder dan 12) Samenwonend Samenwonend met kinderen (jonger/ouder dan 12) Enz.
	Woonplaats	Reisafstand	Wat is de reisafstand van thuis naar het werk?	Kilometers
	Werk	Locatie	Op welke locatie ben je werkzaam?	HAVO/VWO (Gemert) VMBO (Laarbeek) VMBO (Gemert) PRAKTIJKSCHOOL (Gemert)
	Lichaamssamenstelling	BMI	Lengte... Gewicht...	CM KG
Gedrag	Beweeggedrag	Sport en bewegen	Vind je dat je voldoende beweegt? Op hoeveel dagen in de week heb je de afgelopen 7 dagen matig intensief bewogen? Op hoeveel dagen in de week heb je de afgelopen 7 dagen zwaar intensief bewogen?	Ja/nee 0-7 0-7
		Fietsen	Fiets je wel eens naar je werk?	Ja, in principe elke werkdag Ja, iedere week een paar keer Ja, als het goed weer is Ja, als het goed weer is Soms Nee

	Gevoel	Gevoel over eigen gezondheid	Hoe is het over het algemeen met je gezondheid?	Zeer slecht Slecht Gaat wel/redelijk Goed Zeer goed
			In welke mate ben je overtuigd dat...	Helemaal oneens Oneens Noch oneens/noch eens Eens Helemaal eens
Behoeften	Interesse in beweegactiviteiten	Beweegactiviteiten van CoCo	Heb je wel eens eerder meegedaan aan een activiteit van CoCo?	Nooit Ja, een keer Ja, een paar keer Ja, heel vaak
			Ben je geïnteresseerd in beweegactiviteiten als die door CoCo worden aangeboden?	Ja Misschien, afhankelijk van het aanbod, tijdstip Nee
			Welke activiteiten spreken jou het meeste aan?	Stappenteller Lunchwandelen Fietsen naar en van het werk Bedrijfssport Enz.
			Geef aan in welke mate de onderstaande aspecten jou aanspreken als het gaat om lichamelijk activiteiten aangeboden door de werkgever...	Helemaal niet Eerder niet Tussenin Eerder wel Helemaal wel
			Hoe zou je graag informatie ontvangen over de activiteiten van CoCo?	Via E-mail Een vast punt of balie op jouw faculteit Enz.
		Tijdstip	Welke tijdstip op de dag heeft jouw voorkeur voor lichamelijke activiteiten?	Voor het werk Tijdens de middagpauze Onmiddellijk na het werk Tijdens werkuren

		Dag	Wanneer CoCo lichamelijke activiteiten zou aanbieden heb je dan ook voorkeur voor een bepaalde dag?	Maandag t/m zondag
	Motivatie	Waarom zou je (meer) willen bewegen	Geef steeds aan wat van toepassing is...	Helemaal oneens Oneens Noch oneens/noch eens Eens Helemaal eens
		Sociale steun	In welke mate stimuleren onderstaande personen je om aan lichamelijke activiteit te doen?	Gezin/familie Vrienden Collega's Paramedische omgeving
		Voordelen	Een voordeel van beweging is voor mij...	Helemaal oneens Oneens Noch oneens/noch eens Eens Helemaal eens
		Belemmeringen	Een belemmering om voldoende te bewegen is...	Helemaal oneens Oneens Noch oneens/noch eens Eens Helemaal eens
	Woon-werk transfer	Fietsen naar het werk	Indien je (wel eens) naar je werk fietst, wat zou jou stimuleren om dit te blijven doen?	Een bedrijfsfiets Een spaarsysteem om met het aantal gefietste kilometers geld in te zamelen Enz.
	Omgeving	Belemmeringen van de werkomgeving	Welke factoren zorgen er voor dat je voldoende lichamelijk actief kunt zijn op je werkplek?	Helemaal oneens Oneens Noch oneens/noch eens Eens Helemaal eens

Bijlage III: Uitnodigingsmail en herinneringsmail online vragenlijst

Uitnodigingsmail:



Youri Vermeulen

ma 27-3, 11:21

OP; OOP



Allen beantwoorden | v

Dag collega's.

Middels deze mail een verzoek aan jullie om mee te werken aan een vragenlijst over activiteiten in het kader van gezondheid en bewegen. De enquête is onderdeel van het onderzoek van Youri Vermeulen, stagiair op locatie HAVO/VWO.

De adviezen/aanbevelingen vanuit het onderzoek leveren voor ons interessante informatie in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Alvast dank voor je medewerking.

Met vriendelijke groet,

Henriëtte Harks

Personeelsconsulent

Dag collega's,

Zoals Henriëtte Harks in de begeleidende tekst hierboven aangeeft doe ik in het kader van duurzame inzetbaarheid omtrent mijn afstudeerscriptie, onderzoek naar wat het Commanderie College voor jullie kan betekenen op het gebied van lichamelijk activiteit. Daarom wil ik jullie wat vragen voorleggen middels een online vragenlijst om hier meer inzicht in te krijgen. Ik vraag jullie vriendelijk deze vragenlijst in te vullen!

Hierbij de link naar de vragenlijst: <https://www.surveio.com/survey/d/O9N8Y3Y4N6X8F9F5H>

Alvast bedankt voor je medewerking!

Met sportieve groet,

Youri Vermeulen

Stagiair Sportkunde bij het Commanderie College

Herinneringsmail:



Youri Vermeulen

Vandaag, 11:19

OP; OOP; Youri Vermeulen



Allen beantwoorden | v

Beste collega's,

Ik heb al aardig wat reacties ontvangen op de leefstijl- en activiteitenvragenlijst die ik jullie voorgelegd heb, dank daarvoor! Helaas heeft nog niet iedereen gereageerd. Om een zo representatief mogelijk beeld te krijgen, verzoek ik degenen die de vragenlijst nog niet ingevuld hebben nogmaals vriendelijk de vragenlijst in te vullen. De vragenlijst staat tot **maandag 10 april 12:00 uur** online!

Hierbij nogmaals de link:

<https://www.surveio.com/survey/d/O9N8Y3Y4N6X8F9F5H>

Alvast dank voor je medewerking!

Met sportieve groet,

Youri Vermeulen (Stagiair)

Student Sportkunde

Bijlage IV: Vragenlijst Focusgroep

Vragenlijst Focusgroep

(CBO, 2004)

Introductie (4 min)

- Welkom (heet iedereen welkom, bedank de groepsleden voor hun komst)
- Voorstellen van de gespreksleider
- Waarom dit onderzoek
- Uitnodigen om alle ideeën, meningen en persoonlijke ervaringen te delen. Wat vindt u belangrijk, wat zijn uw ideeën, bedenkingen en vooral suggesties?
- Hoe ziet de bijeenkomst eruit? Wat kunt u verwachten?
- Er worden vragen gesteld en af en toe is er een korte onderbreking
- Rol van de gespreksleider. Het is goed als u zoveel mogelijk onderling discussieert. De discussieleider is er alleen om het tempo erin te houden en af en toe te sturen. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het gaat erom wat u vindt en waarom u dat vindt?
- Verzoek de groepsleden niet door elkaar te praten, leg uit dat de informatie strikt vertrouwelijk is, leg uit dat deelnemers het niet met elkaar eens hoeven te worden en vraag deelnemers respect te tonen voor elkaars mening,
- Er wordt (anoniem) verslag gemaakt van de bijeenkomst (eventueel melden dat er een bandopname wordt gemaakt)
- Als u belangstelling heeft kunt u een eindverslag krijgen. Dit noteren we na afloop.
- Heeft u nog vragen voor we beginnen?

Introductievraag: (2 min)

- Voorstelronde: Vertel ons je naam?

1^e onderwerp: Bedrijfsfitness (8 min)

- Hoe zien jullie graag bedrijfsfitness voor je? Jullie kunnen al sporten bij Fitland en ook wordt er al personal training gegeven? Uitbreiding hiervan of nog iets extra's?
- Groepslessen (30/47) of individueel (25/46) Combinatie?
- Verder kwam uit de enquête naar voren dat de volgende aspecten belangrijk zijn voor velen: gezondheid, sporten, bewegen, fysiek, plezier en buiten. Klopt dit, zo ja, hoe de invulling?
- Frequentie? Welke dag(en)(ma t/m do enquête)?
- Tijdstip? (Na en tijdens het werk komt uit enquête)
- Hoe zien jullie de verzorging van bedrijfsfitness? (student FSH, eigen invulling?)
- Meer bekendheid? (Alle locaties, via mail genoeg of andere kanalen)
- Introductie uur of proef uur?

2^e onderwerp: Bedrijfssport (8 min)

- Welke sporten willen jullie dat er aangeboden worden?
- Frequentie? (Elke week/maand een andere sport, Welke dag(en) maandag scoort hoogste)
- Organisatie? (Zelf organiseren onder werknemers of professional of stagiair die het verzorgt?)
- Trainingen, partijen, competitie vormen?

- Verder kwam uit de enquête naar voren dat de volgende aspecten belangrijk zijn voor velen: bewegen, sporten, gezondheid, groepsverband en plezier, klopt dit voor jullie ook?
- Tijdstip? (na werk en tijdens werk enquête, hoe dan?)
- Bekendheid? (Planning of wekelijks mailtje of..)
- Locatie? (buiten, gymzaal of..?)

3^e onderwerp: Fietsen (8 min)

- Fietsplan? Meer stimulatie (spaarsysteem in de vorm van geld p/km, andere beloningen ideeën, gadgets scoort hoog in enquête?)
- Voor degene die te ver weg wonen? (oplossingen?)
- Tussen de locaties fietsen? (per locatie een fiets ter beschikking bv.)
- Fiets activiteit? Fiets tocht? (interesse?)
- Verder kwam uit de enquête naar voren dat de volgende aspecten belangrijk zijn voor velen: gezondheid, bewegen, breed toegankelijk, korte activiteit en plezier, klopt dit?
- Tijdstip? na werk en tijdens werk uit enquête, hoe dan?
- Bekendheid? (hoe worden jullie het liefst op de hoogte gebracht)

4^e onderwerp: Lunchwandelen (8 min)

- Uit de enquête blijkt dat het vooral de vrouwen zijn die hier interesse in hebben? Hoe zit dit?
- Wanneer? In de grote pauze of..?
- Frequentie: Welke dag(en) (uitkomst enquête dinsdag en donderdag hoogste score)?
- Hoe zien jullie de invulling tijdens het wandelen graag voor je?
- Verder kwam uit de enquête naar voren dat de volgende aspecten belangrijk zijn voor velen: buiten, korte activiteit en plezier, klopt dit?
- Een begeleider die de weg aangeeft en stuurt tijdens het wandelen of..?
- Korte ronde, nog tijd over binnen te pauzeren?
- Informatie over eventuele verbranding calorieën, voordelen etc.?
- Opgeven of vrije aansluiting?
- In kleine groepen of als één grote groep?
- Tijdstip? (na werk en tijdens middagpauze uit enquête?)

Afsluiting (2 min)

- Welke van de activiteiten spreken je het meest aan en zou graag aan willen deelnemen?

Samenvatting en conclusie (5 min)

- Samenvatting van de vragen.
- Heb ik iets niet gevraagd vandaag?

Afsluiting en dankwoord

Bijlage V: Ethische bedreigingen

Ethische bedreigingen	Mogelijke oplossingen	Keuze en motivatie
Persoonlijke gegevens deelnemers vragenlijst + focusgroep	Anonimiteit Niet vragen naar naam	Niet vragen naar de namen van de deelnemers. Zo kunnen gegevens als gewicht etc. niet herkend worden. De deelnemers van de focusgroep worden niet verwerkt met namen
Gegevens deelnemers niet delen met werkgever	Anonimiteit Gegevens niet kijkend naar één persoon terug koppelen aan werkgever	De gegevens worden gebruikt in clusters of groepen, zodat de gegevens van meerdere personen samen gebruikt worden
Te veel tijd in beslag het onderzoek	Online vragenlijst en focusgroep niet te lang maken Beloning geven voor deelname	De vragenlijst niet langer dan 10 minuten maken en de focusgroep niet langer dan een uur te laten duren. Er worden 3 broodjes uit de kantine als prijs uitgereikt onder de deelnemers.

Bijlage VI: Tabel 3: Aspecten omtrent lichamelijke activiteit

Tabel 3 Aspecten omtrent behoeften per lichamelijke activiteit, in percentages

	Totaal	Bedrijfsfitness 	Bedrijfssport 	Fietsen van en naar het werk 	Lunchwandelen 
Aspecten lichamelijke activiteit (5 puntenschaal)					
Plezier	4,00	4,21	4,17	4,01	4,00
Gezondheid	3,87	4,17	3,95	3,92	3,82
Bewegen	3,82	4,15	3,93	3,92	3,85
Buiten	3,79	3,96	3,71	3,84	4,00
Vrijblijvend	3,77	3,91	3,79	3,86	3,71
Fysiek	3,70	4,04	3,86	3,76	3,62
Breed toegankelijk	3,65	3,93	3,67	3,74	3,65
Korte activiteit	3,64	3,69	3,57	3,58	3,91
Ontspannend	3,61	3,71	3,44	3,46	3,76
Sporten	3,58	4,15	3,86	3,74	3,36
In groepsverband	3,53	3,66	3,88	3,44	3,82
Inspannend	3,48	3,80	3,69	3,43	3,41
Recreatief	3,43	3,60	3,43	3,43	3,59
Buiten werkomgeving	3,41	3,58	3,33	3,35	3,38
Mentaal	3,37	3,35	3,43	3,33	3,32
Leren	3,31	3,57	3,26	3,29	3,38
Herhaald	3,30	3,69	3,47	3,34	3,32
Bekend	3,29	3,54	3,52	3,38	3,26
Eenvoudig	3,28	3,45	3,05	3,34	3,41
Individueel	3,24	3,48	3,05	3,37	3,03
Tijdens werktijden	3,16	3,50	3,21	3,05	3,35
Ervaren	3,13	3,41	3,12	3,26	3,15
Buiten werktijden	3,11	3,17	2,95	3,25	2,97
Authentiek	3,05	3,29	3,00	3,09	3,12
Binnen	3,02	3,52	3,12	3,30	2,79
In de werkomgeving	3,00	3,52	3,29	3,06	3,00
Traditioneel	2,92	3,02	2,95	3,06	2,94
Hoog intensief	2,89	3,22	3,30	2,86	2,91
Gepland eenmalig	2,89	2,89	3,05	2,80	2,85
Ludiek	2,89	3,02	3,07	2,91	3,00
Thematisch	2,87	3,11	3,05	2,77	3,00
Competitief	2,86	3,11	3,48	2,92	2,85
Exclusief	2,84	3,02	3,07	2,91	3,00
Onbekend	2,82	2,98	3,05	2,76	2,91
Laag intensief	2,82	2,78	2,69	2,89	2,88
Impulsief	2,65	2,66	2,95	2,63	2,91
Lange activiteit	2,54	2,78	2,86	2,42	2,64
Verplicht	1,96	2,20	2,07	2,00	1,79
N	129	49	44	39	34

Bijlage VII: Codeerschema Focusgroep

Codeerschema Focusgroep Youri Vermeulen

Label

Bedrijfsfitness (BedrF)	Bekendheid (BedrFBekh)
	Aanbod (BedrFAanb)
	Flexibiliteit (BedrFFlex)
Bedrijfssport (BedrS)	Groepsverband (BedrSGroe)
	Sporten (BedrSSpo)
	Contexten (BedrSCon)
Fietsen van en naar het werk (FieW)	Bekendheid (FieWBekh)
	Spaarsysteem (FieWSpa)
	Locatie (FieWLoc)
	Activiteit (FieWAct)
Lunchwandelen (LunW)	Vorming (LunWVorm)
Bijvangst	Introductie (Intr)
	Afsluiting (Afsl)