Hanzehogeschool Groningen
University of Applied Sciences

HanzeKenniscentra
University of Applied Sciences

NoorderRuimte

Beweging op de werkvloer

Een onderzoek naar het creëren van bewustzijn over sedentair gedrag en het motiveren van kenniswerkers om te bewegen tijdens werkuren

Auteur: Marissa Kim Takens
Studentnummer: 312751

Hanzehogeschool Groningen
University of Applied Sciences

HanzeKenniscentra
University of Applied Sciences

NoorderRuimte

Beweging op de werkvloer

Een onderzoek naar het creëren van bewustzijn over sedentair gedrag en het motiveren van kenniswerkers om te bewegen tijdens werkuren

Auteur:	Marissa Kim Takens
Studentnummer:	312751
Opleiding:	Toegepaste Psychologie
Instelling:	Hanzehogeschool Groningen | Academie voor Sociale Studies
Opdrachtgever:	Gea Posthumus | HWP
Afstudeerbegeleider:	Karin Menninga
Datum:	1 juli 2018
Plaats:	Groningen

Voorwoord

Met deze scriptie komt een einde aan mijn opleiding Toegepaste Psychologie. In de afgelopen jaren heb ik veel mogen leren en mijzelf op professioneel en persoonlijk gebied mogen ontwikkelen. Voor u ligt dan ook de scriptie waarmee ik deze periode afsluit.

Deze scriptie is geschreven in opdracht van Innovatieplaats Healthy Workplace, onderdeel van Kenniscentrum NoorderRuimte, waar ik in de periode van februari tot en met juli 2018 de mogelijkheid heb gekregen om mijn afstudeeronderzoek uit te voeren. Dit heb ik gedaan met de begeleiding van Gea Posthumus. Bedankt voor de prettige begeleiding en dat je mij de kans hebt geboden om te laten zien wat ik in mij heb.

Tevens wil Jan Gerard Hoendervanger en Justin Timmer bedanken voor hun ondersteuning en frisse blik op het onderzoek. Daarnaast wil ik Karin Menninga bedanken voor de fijne begeleiding en ondersteuning vanuit de§ opleiding Toegepaste Psychologie. Ook wil ik Kenniscentrum NoorderRuimte, SKSG en Provincie Groningen bedanken voor het meewerken aan mijn onderzoek.

Veel plezier toegewenst met het lezen van deze scriptie!

Marissa Kim Takens
Juli 2018, Groningen

Samenvatting

In opdracht van Kenniscentrum NoorderRuimte is onderzoek gedaan naar excessief zitten onder kenniswerkers tijdens werkuren. De hoofdvraag van het onderzoek is: *"Op welke manier kunnen kenniswerkers bewust worden gemaakt van hun gedragspatronen en hoe kunnen zij worden gemotiveerd om meer te bewegen tijdens werkuren?".* Om antwoord te geven op deze vraag is gekeken naar de huidige gedragspatronen (1), het bewustzijn van deze gedragspatronen (2) en de gewenste gedragspatronen (3). Tevens is gekeken naar factoren die invloed hebben op het beweeggedrag (4) en (bestaande) mogelijkheden om te bewegen (5).

Het doel van dit onderzoek is om inzichten te verkrijgen in de wijze waarop kenniswerkers bewust kunnen worden gemaakt van hun beweeggedrag en de wijze waarop zij gemotiveerd kunnen worden om te bewegen tijdens werkuren. Dit onderzoek heeft geleid tot inzichten in het beweeggedrag van kenniswerkers en bevat aanbevelingen om het beweeggedrag te stimuleren.

De onderzoeksmethode heeft bestaan uit het doen van literatuuronderzoek en het afnemen van diepte-interviews met de doelgroep, oftewel kenniswerkers die veelal stilzitten tijdens werkuren. Er hebben twee interviewrondes plaatsgevonden, waarbij het doel tweedelig was. Enerzijds om data te verzamelen om antwoord te geven op de deelvragen en anderzijds om bewustwording te creëren onder de deelnemende kenniswerkers.

Uit de resultaten is gebleken dat de kenniswerkers veelal stilzitten tijdens werkuren, over oppervlakkige kennis beschikken wat betreft sedentair gedrag en zich niet tot weinig bewust zijn van hun beweeggedrag. Het gewenste beweeggedrag bestaat uit veel afwisseling tussen zitten, staan en bewegen. Gebleken is dat de cultuur, de fysieke omgeving, de werkzaamheden, het bewustzijn en persoonlijke factoren invloed hebben op het wel of niet vertonen van dit gewenste beweeggedrag. Aangegeven is dat het vergroten van het bewustzijn en de kennis van de kenniswerkers in combinatie met een stimulerende fysieke omgeving en organisatiecultuur een positieve invloed hebben op het beweeggedrag van de kenniswerkers.

Geconcludeerd kan worden dat het beweeggedrag van de kenniswerkers wordt gestimuleerd door het vergroten van de kennis, het krijgen van een trigger en een stimulerende en accepterende organisatiecultuur. Het wordt aanbevolen om het bewustzijn onder de kenniswerkers te vergroten door kennisdeling en duidelijkheid te creëren over de norm wat betreft het gewenste beweeggedrag. Daarnaast wordt aanbevolen om beweging tijdens werkuren te bevorderen door middel van een stimulerende en accepterende organisatiecultuur en het (zichtbaar) aanbieden van faciliteiten in de fysieke omgeving.

Vervolgonderzoek kan zich richten op het uitwerken van de beschreven aanknopingspunten in daadwerkelijke interventies en het experimenten met deze interventies. Daarnaast kan onderzocht worden op welke momenten kenniswerkers het beste kunnen gaan bewegen en hoe hier op ingespeeld kan worden. Tevens is het interessant om uitgebreider te kijken naar de beweging tijdens de genoemde overlegmomenten en pauzes en hoe dit het beste gestimuleerd kan worden.

Abstract

Commissioned by Kenniscentrum NoorderRuimte a research has been conducted about excessive sitting of employees during working hours. The main question that leads this research is: *"How can employees be made aware about their behavioral patterns and how can they get motivated to exercise more at working hours?"*. To answer this question the current behavioral patterns (1), the consciousness of these behavioral patterns (2) and the desired behavioral patterns (3) have been examined. Also, the factors that have influence on the exercise behavior (4) en the (existing) possibilities to exercise (5) have been a conduct of research.

The purpose of this research was to get insights about how employees can be made conscious about their exercise behavior and how they can be motivated to exercise more while working. This research has led to insights about exercise behavior of employees and contains recommendations to improve the exercise behavior.

The research method contained doing a literature review and doing interviews with the target audience: employees who do most working while sitting. Two interview rounds have been held with two different purposes. One purpose was to collect data for answering the sub-questions and the other was to create consciousness for the participating employees.

The results implied that knowledge workers often sit while working, have little knowledge about sedentary behavior and are unaware of their exercise behavior. The desirable exercise behavior is described as the variety of sitting, standing and exercise. Furthermore, results implied that the corporate culture, physical environment, work activities, consciousness and personal factors have influence on the exercise behavior of the employees. It has been shown that enlarging the awareness, the knowledge of employees and a stimulating physical environment and corporate culture have a stimulating effect on the exercise behavior of the employees.

It can be concluded that the exercise behavior of employees is stimulated by enlarging the knowledge, getting a trigger and a stimulating and accepting corporate culture. Therefore, it is recommended to enlarge the awareness of employees by sharing knowledge and creating clarity about the norm of the desirable exercise behavior. Besides this it is also recommended to stimulate exercising with a stimulating and accepting corporate culture and the needed facilities in the physical environment.

Follow-up research can focus on elaborating the leads from this research by designing interventions and experimenting with these interventions. Another interesting research can focus on which are the best moments for employees to start exercising and how to respond to this. It is also interesting to research how exercising while having a meeting or taking a break can be stimulated.

Inhoudsopgave

H1 INLEIDING 10

1.1 AANLEIDING EN CONTEXT 10
1.2 RELEVANTIE | BIJDRAGE AAN MAATSCHAPPIJ 11
1.3 ONDERZOEKSVRAAG EN DOELSTELLING 11
1.3.1 Onderzoeksvraag | Deelvragen 11
1.3.2 Doelstelling 12
1.4 OPERATIONALISERING 12
1.5 LEESWIJZER 12

H2 THEORETISCH KADER 13

2.1 ASE-DETERMINANTENMODEL 13
2.2 THEORY OF SELF-EFFICACY | EIGEN EFFECTIVITEIT 14
2.3 HET TRIADE-MODEL 14
2.4 HET HEALTH BELIEF-MODEL 14
2.5 INVLOEDSFACTOREN BEWEEGGEDRAG 15
2.6 INTERVENTIES 16

H3 ONDERZOEKSMETHODE 17

3.1 POPULATIE 17
3.2 ONDERZOEKSOPZET 18
3.3 MEETINSTRUMENTEN 18
3.4 DATA ANALYSE 20
3.5 ETHISCHE VERANTWOORDING 20

H4 RESULTATEN 21

4.1 HUIDIGE GEDRAGSPATRONEN 21
4.2 BEWUSTZIJN GEDRAGSPATRONEN 22
4.3 GEWENSTE GEDRAGSPATRONEN 23
4.4 BEÏNVLOEDENDE FACTOREN 23
4.4.1 Bevorderende factoren 23
4.4.2 Belemmerende factoren 24
4.5 MOTIVEREN OM TE BEWEGEN 25

H5 CONCLUSIE | DISCUSSIE 26

5.1 CONCLUSIE 26
5.1.1 Huidige gedragspatronen 26
5.1.2 Bewustzijn gedragspatronen 26
5.1.3 Gewenste gedragspatronen 26
5.1.4 Beïnvloedende factoren 26
5.1.5 Motiverende interventies 27
5.1.6 Stimuleren bewustzijn en motiveren kenniswerkers 27
5.2 DISCUSSIE 27
5.3 VERVOLGONDERZOEK 28

H6 AANBEVELINGEN 29

BRONVERMELDING 30

BIJLAGE 1: OVERZICHT DEELVRAGEN 32

BIJLAGE 2: OPERATIONALISATIES 33

BIJLAGE 3: INTERVIEWSCHEMA 1 34

BIJLAGE 4: VRAGENLIJST EN STELLINGEN 37

BIJLAGE 5: INTERVIEWSCHEMA 2 39

BIJLAGE 6: UITWERKING DIEPTE-INTERVIEWS **41**

BIJLAGE 6A: RESPONDENT A 41
BIJLAGE 6B: RESPONDENT B 43
BIJLAGE 6C: RESPONDENT C 45
BIJLAGE 6D: RESPONDENT D 47
BIJLAGE 6E: RESPONDENT E 49
BIJLAGE 6F: RESPONDENT F 51
BIJLAGE 6G: RESPONDENT G 53
BIJLAGE 6H: RESPONDENT H 55
BIJLAGE 6I: RESPONDENT I 57
BIJLAGE 6J: RESPONDENT J 59
BIJLAGE 6K: RESPONDENT K 61

BIJLAGE 7: FORMULIER ZORGVULDIG OMGAAN MET RESPONDENTEN **63**

H1 Inleiding

In Nederland alleen al bestaat de beroepsbevolking uit 9 miljoen mensen (CBS, 2018). Bekend is dat men gemiddeld 6,6 uur per dag zittend doorbrengt waardoor ze weinig tot niet bewegen tijdens werkuren. Dit excessieve zitgedrag kan leiden tot een flink aantal gezondheidsproblemen. Zo kan de combinatie van weinig bewegen, veel mentale inspanning en weinig ontspanning ervoor zorgen dat medewerkers slechter presteren, meer medische klachten ervaren en eerder uitvallen door ziekte. Daarnaast kan sedentair gedrag (zie paragraaf 1.5 voor de definitie) leiden tot diabetes, hart- en vaatziekten, borstkanker, darmkanker en depressie (TNO, 2016; Van Keulen, 2017). Tevens kunnen deze gevolgen niet worden opgeheven door na het werk te sporten. Het is daarom van belang dat zittend werk wordt afgewisseld met staan en bewegen (Seghers & Bogaerts, 2014).

Daarnaast levert bewegen tijdens werkuren veel voordelen op. Voorbeelden hiervan zijn een verhoogde productiviteit en minder stress onder werknemers, wat kan leiden tot minder verzuim. Mensen die regelmatig bewegen zijn fysiek en psychisch gezonder dan mensen die niet bewegen (Voit, 2001; Allender, Colquhoun & Kelly, 2006). Op individueel niveau is gebleken dat mensen die voldoende bewegen een beter werkgeheugen hebben, beschikken over een hogere reactiesnelheid, beter zijn in het plannen van taken en beter zijn in het uitvoeren van verschillende taken tegelijk (Warmink, 2008).

Er zijn geen eenduidige internationale richtlijnen bekend wat betreft sedentair gedrag (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.d.a). Uit verschillende onderzoeken zijn welaanbevelingen bekend. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (z.d.b) adviseert om niet langer dan vier uur per dag intensief te werken achter een computer, computertaken af te wisselen met taken die niet achter de computer plaatsvinden en voldoende pauzes te nemen. Ook wordt aanbevolen om niet langer dan 1 uur achter elkaar staand te werken. Aanbevolen wordt om zittend werk af te wisselen met staan en bewegen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.d.c).

Seghers en Bogaerts (2014) geven aan dat het wordt aanbevolen om langdurig zitten zo veel mogelijk te vermijden en dit te onderbreken met licht fysieke bewegingsmomenten. Chau en collega's (2013) adviseren om de totale zittijd over de gehele dag te beperken tot zeven uur. Dit is berekend over een hele dag dus wanneer wordt gekeken naar een werkdag zal dit minder moeten zijn. Dunstan en collega's (2012) adviseren om elke 30 minuten te bewegen. Dit wordt onderschreven door Mol (2017) die dit aanvult met het advies om niet langer twee uur ononderbroken stil te zitten.

Wanneer we kijken naar sedentair gedrag is een belangrijke vraag wie het grootste risico op de hiervoor geschetste gevolgen lopen. Het blijkt dat dit vooral de werknemers zijn met een zittend beroep (Hendriksen, et al., 2013). Dit zijn mensen die veel stilzitten tijdens het werk waardoor ze weinig tot niet bewegen tijdens werkuren, wat geldt voor steeds meer beroepen. Hierbij valt te denken aan kenniswerk, kantoorwerk en beeldschermwerk. Het is de verwachting dat dit door informatisering en automatisering dit alleen maar zal toenemen.

1.1 Aanleiding en context

Dit afstudeeronderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Kenniscentrum NoorderRuimte. Kenniscentrum NoorderRuimte houdt zich bezig met het doen van onderzoek waarbij wordt gefocust op vier thema's: Aardbevingen, Duurzaamheid & Overvloed, Gezondheid & Welzijn en Krimp. Hier werken lectoren, promovendi, docentonderzoekers, professionals en studenten samen aan verscheidene onderzoeksvraagstukken. Het gaat hierbij om praktijkgericht onderzoek met een externe opdrachtgever. Deze vraagstukken zijn multidisciplinair, wat inhoudt dat er gebruik wordt gemaakt van verschillende perspectieven uit verschillende disciplines.

Dit onderzoek richt zich op het thema Gezondheid & Welzijn en is uitgevoerd binnen Innovatieplaats Healthy Workplace (HWP). HWP heeft als doel om nieuwe kennis, tools en interventies te ontwikkelen die organisaties en hun medewerkers kunnen helpen bij het bevorderen van gezond gedrag in de werkomgeving. De onderzoeken die hier worden uitgevoerd

zijn in opdracht van Kenniscentrum NoorderRuimte en haar partners. Vanuit Healthy Workplace is er behoefte aan een onderzoek waarbij wordt gekeken hoe medewerkers gemotiveerd kunnen worden om meer te bewegen.

1.2 Relevantie | Bijdrage aan maatschappij

Dit onderzoek richt zich op de relatie tussen beweging tijdens werkuren en het functioneren van de kenniswerkers, medische klachten en ziekte. Dit is niet alleen een relevant onderwerp voor een Toegepast Psycholoog, maar ook voor Kenniscentrum NoorderRuimte, Innovatieplaats Healthy Workplace en andere geïnteresseerden, zoals werknemers die veel stilzetten en werkgevers.

Binnen dit onderzoek staat het menselijk gedrag en het effect hiervan centraal. De uitkomsten van dit onderzoek dragen bij aan kennisvergroting en kunnen op praktische wijze worden toegepast. Door de werknemers inzicht te geven in de eigen gedragspatronen, kunnen ze hiervan bewust worden gemaakt. Op het moment dat de werknemers zich bewust zijn van de gedragspatronen, kan worden gekeken naar de oorzaken hiervan en kan worden gekeken naar mogelijkheden om meer te bewegen tijdens werkuren.

1.3 Onderzoeksvraag en doelstelling

In dit onderzoek is onderzocht hoe ervoor gezorgd kan worden dat mensen meer bewegen tijdens werkuren. De in de hoofd- en deelvragen genoemde begrippen zijn geoperationaliseerd in paragraaf 1.4.

1.3.1 Onderzoeksvraag | Deelvragen

In kader van dit onderzoek is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: *"Op welke manier kunnen kenniswerkers bewust worden gemaakt van hun gedragspatronen en hoe kunnen zij worden gemotiveerd om meer te bewegen tijdens werkuren?".*

De kenniswerkers worden in dit onderzoek beschreven als medewerkers die het grootste gedeelte van de werktijd stilzitten waardoor zij weinig tot geen beweging krijgen. Deze kenniswerkers hebben bepaalde gedragspatronen die maken dat zij wel of niet bewegen tijdens werkuren. Gedragspatronen zijn gedragingen die iemand herhaalt en duidelijk onderscheidend zijn van andere gedragingen waardoor ze kenmerkend zijn voor de persoon (Vandamme, 2007).

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden zijn vijf deelvragen opgesteld. Deze zijn in tabel 1.1 weergegeven. Tevens is aangegeven op welke wijze de deelvragen onderzocht zijn. Dit is gedaan door middel van literatuuronderzoek en/of diepte-interviews met respondenten.

Tabel 1.1 Overzicht deelvragen

Deelvragen	Literatuur	Diepte-interviews
1. Welke gedragspatronen zijn er te herkennen onder de aan dit onderzoek deelnemende kenniswerkers tijdens werkuren?		X
2. In welke mate zijn kenniswerkers zich momenteel bewust van hun gedragspatronen tijdens werkuren?		X
3. Welke gedragspatronen op het gebied van beweging tijdens werkuren zijn gewenst voor de kenniswerkers?	X	X

4. Welke factoren hebben invloed op het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren?	X	X
A. Wat zijn bevorderende factoren in het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren?	X	X
B. Wat zijn belemmerende factoren in het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren?	X	X
5. Op welke manieren kunnen de kenniswerkers worden gemotiveerd om meer te bewegen tijdens werkuren?	X	X

1.3.2 Doelstelling

Het doel van het onderzoek was om medewerkers meer bewust te maken van de hoeveelheid beweging die zij krijgen tijdens werkuren en ervoor te zorgen dat mensen op een praktische, implementeerbare manier meer gaan bewegen tijdens werkuren. Door middel van dit onderzoek zijn inzichten verkregen in hoe mensen bewust gemaakt kunnen worden van hun gedragspatronen en hoe zij gemotiveerd kunnen worden om meer te bewegen. Op basis hiervan zijn concrete en praktische interventies opgesteld.

1.4 Operationalisering

Beweging: het afwisselen van zittend werk door elke 30 tot 60 minuten te bewegen. Dit kan in de vorm van het afwisselen van zittend en staan werken of een stukje te lopen.

Gedragspatronen: “gedragingen die een persoon kenmerken omdat ze veelvuldig herhaald worden en duidelijk te onderscheiden ze zijn van andere mogelijkheden die op dat moment niet gekozen worden” (Vandamme, 2007).

Kenniswerkers: werknemers met een zittend beroep waarbij ze meerdere uren stilzitten. Deze mensen werken vooral met hun cognitieve capaciteiten en voeren vooral denkwerk uit. Hierbij is te denken aan kenniswerk, kantoorwerk en beeldschermwerk.

Sedentair gedrag: Activiteiten die gekenmerkt worden door een laag energieverbruik (≤ 1,5 MET) in combinatie met een zittende of liggende houding, met uitzondering van slapen (Hendriksen, et al., 2013).

Werkuren: de uren waarop de werknemer werkzaam is bij de organisatie.

Zie voor meer operationalisaties bijlage 2.

1.5 Leeswijzer

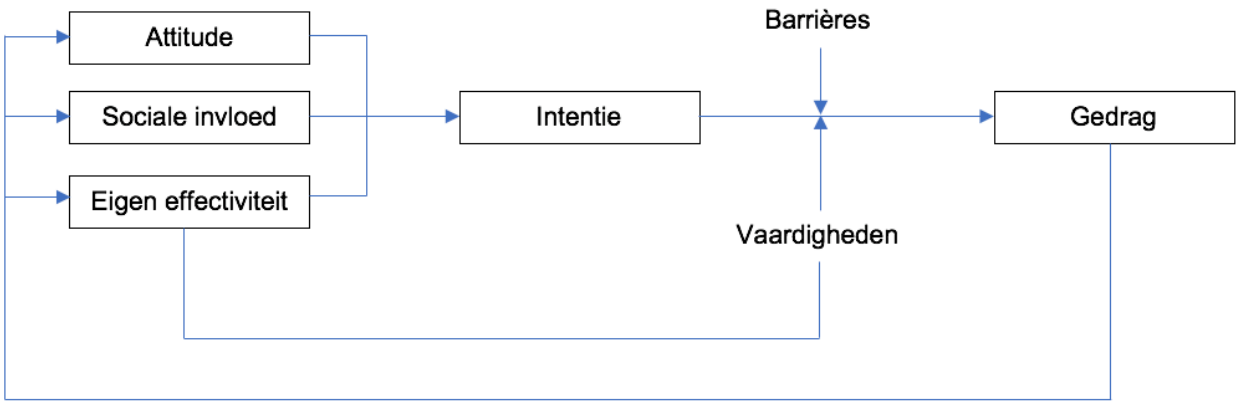
In hoofdstuk 2 wordt het theoretisch kader van dit onderzoek toegelicht. Dit is vormgegeven door middel van literatuuronderzoek. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de gebruikte methode weergegeven. De resultaten van het onderzoek worden in hoofdstuk 4 weergegeven. De conclusie en de discussie zijn in hoofdstuk 5 terug te vinden. Tot slot worden in hoofdstuk 6 de aanbevelingen weergegeven.

H2 Theoretisch Kader

In dit onderzoek is gefocust op de termen gedragsverandering, bewustzijn en beweging. De theorieën en modellen focussen zich op één of meerdere van deze termen. Alle theorieën en modellen focussen zich op gedragsverandering en het verklaren van gedrag, waarbij het Health Belief-model zich specifiek toespitst op gezondheidsgedrag.

2.1 ASE-determinantenmodel

Het ASE-determinantenmodel (Balm, 2002) stelt dat het grootste gedeelte van het menselijk gedrag min of meer beredeneerd gedrag is en zij hiervoor beweegredenen kunnen benoemen. Dit beredeneerd gedrag wordt onder andere bepaald door de determinanten: attitude, sociale invloed en eigen effectiviteit. Het model stelt dat de vaardigheden die iemand bezit en (ervaren) barrières bepalen of het voornemen van de persoon ook resulteert in daadwerkelijk gedrag. In tabel 2.1 wordt het ASE-determinantenmodel weergegeven.



Figuur 2.1 Het ASE-determinantenmodel (Balm, 2002)

Attitude

Vroon (1989) definieert attitude als “een verzameling van disposities en/of opvattingen die iets zeggen over het gedrag dat iemand vertoont”. Het gaat om de houding die een persoon heeft ten opzichte van het gedrag. Fishbein & Ajzen (1975) stellen dat een attitude “een aangeleerde neiging is die op een systematische manier positief of negatief te reageert op het object van de attitude”.

Sociale invloed

Bij deze factor gaat het om de sociale invloeden die iemand ervaart. Het ASE-determinantenmodel (Balm, 2002) stelt dat het gedrag dat iemand vertoont mede afhankelijk is van de opvattingen die personen in de omgeving uitdragen. Ook speelt de mate waarin degene instemt met dergelijke opvattingen een rol. Het gaat hierbij om de heersende normen en de mate waarin iemand druk en/of steun ervaart vanuit zijn of haar sociale omgeving.

Eigen effectiviteit | Self-efficacy

Bandura (1986) beschrijft self-efficacy als het vertrouwen in eigen kunnen of de inschatting die iemand maakt van de mogelijkheid om het gedrag te gaan vertonen. Volgens De Vries en collega’s (1998) gaat eigen effectiviteit om de verwachting om het gedrag te kunnen vertonen.

Vaardigheden, barrières en overige factoren

Volgens het ASE-determinantenmodel (Balm, 2002) wordt gedrag niet alleen bepaald door de attitude, de sociale invloed en de eigen effectiviteit die samen leiden tot een intentie. Ook de vaardigheden waar iemand over beschikt en eventuele barrières hebben een invloed op het wel of niet vertonen van bepaald gedrag.

2.2 Theory of Self-Efficacy | Eigen effectiviteit

Bandura (1977; 1982; 1997) stelt dat de mate waarin iemand vertrouwen heeft in zijn of haar eigen kunnen, samenhangt met het gedrag dat iemand vertoont en de uitkomsten van dat gedrag. Mensen maken inschattingen over de eigen capaciteiten die nodig zijn om bepaald gedrag te kunnen vertonen. Dit noemt hij de eigen effectiviteit. Gebaseerd op de eigen effectiviteit maakt iemand (onbewust) de keuze om wel of niet bepaald gedrag te gaan vertonen.

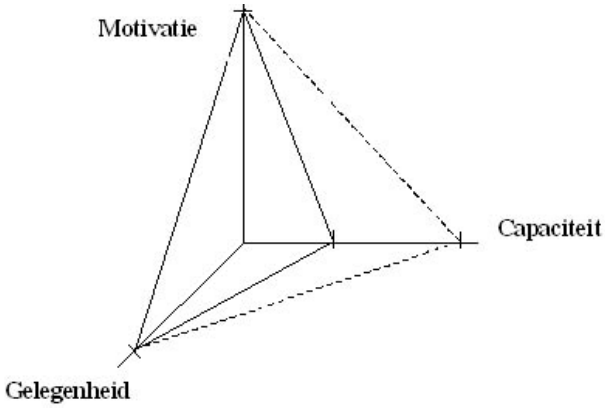
Bandura (1982; 1997) stelt er vier factoren zijn die bepalen of iemand wel of niet bepaald gedrag vertoond:

- In het verleden heeft de persoon succesvol het gedrag vertoond;
- Een voor de persoon belangrijk persoon heeft in het verleden succesvol het gedrag vertoond;
- Aanmoediging en/of steun van (belangrijke) anderen;
- Iemand heeft het gevoel dat hij of zij wel of niet beschikt over de capaciteiten om het gedrag te vertonen.

2.3 Het Triade-model

Wanneer gesproken wordt over gedrag analyseren en beïnvloeden, is het interessant om te kijken naar het Triade-model (Poiesz, 1999). Het Triade-model (figuur 2.2) stelt dat er aan drie voorwaarden moet worden voldaan voordat iemand bepaald gedrag vertoont:

- Motivatie (M): “de mate waarin de persoon een doel wenst te bereiken of interesse heeft in het vertonen van het gedrag”;
- Capaciteit (C): “de mate waarin de persoon zelf over eigenschappen, vaardigheden of instrumenten beschikt om het gedrag uit te voeren”;
- Gelegenheid (G): “de mate waarin de buiten de persoon gelegen omstandigheden bevorderend of remmend werken op het gedrag”.



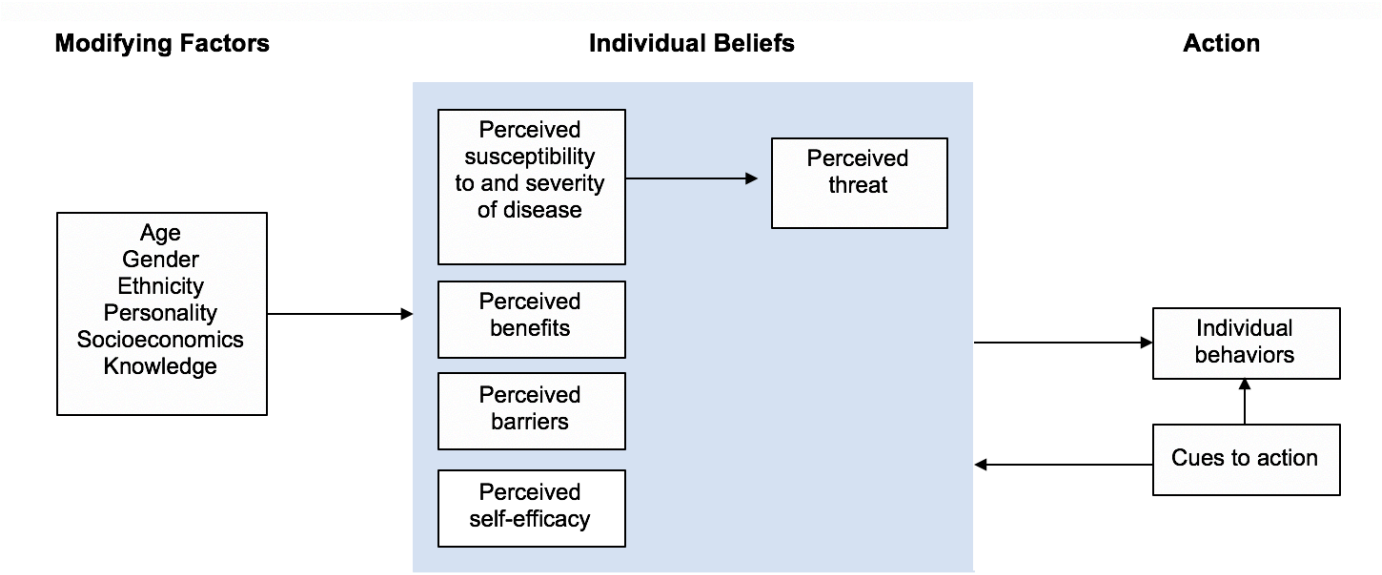
Figuur 2.2 Triade-model (Poiesz, 1999)

2.4 Het Health Belief-Model

Het Health Belief-Model (Glanz, Rimer & Viswanath, 2015) stelt dat mensen bepaald gedrag gaan vertonen op het moment dat er sprake is van:

- Bepaalde kwetsbaarheid;
- Mogelijk ernstige gevolgen;
- Mogelijke voordelen;
- De ervaren voordelen wegen zwaarder dan de ervaren barrières;
- De persoon is in staat om actie te ondernemen om de gevolgen te verminderen.

Het Health Belief-Model (figuur 2.3) noemt een aantal factoren die invloed hebben op gezondheidsgedrag (Rosenstock, 1974; Becker, 1974; Strecher, et al., 1997) en is gebaseerd op zes concepten. Dit zijn: ‘perceived susceptibility’, ‘perceived severity’, ‘perceived benefits’, ‘perceived barriers’, ‘perceived self-efficacy’ en ‘cues to action’ (Glanz, et al., 2015). Het lijkt logisch om vooral te kijken naar factoren waar een invloed op kan worden uitgeoefend. Om deze reden is ook de factor ‘knowledge’ interessant voor het onderzoek.



Figuur 2.3 Health Belief-Model (Glanz, Rimer & Viswanath, 2015)

2.5 Invloedsfactoren beweeggedrag

In de literatuur worden verschillende factoren beschreven die een invloed hebben op het beweeggedrag tijdens werkuren. Hierin is onderscheid te maken in bevorderende en belemmerende factoren.

Bevorderende factoren

Uit het literatuuronderzoek zijn verschillende factoren naar voren gekomen die een positieve invloed hebben op het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren.

Fysieke omgeving

Seline van Keulen (2017) noemt 'omgevingsprikkels' als belangrijke factor, waarbij onder andere het aanbieden van faciliteiten wordt genoemd. Ook de zichtbaarheid van deze faciliteiten is van belang. Zij stelt dat dit stimulerend kan werken en aan kan moedigen om te bewegen. Dit wordt ondersteund door De Bourdeaudhuij en Bouckaert (2000) die stellen dat het creëren van omgevingscondities die gericht zijn op het ondersteunen van de gezondheid ervoor kunnen zorgen dat mensen gezonder gedrag gaan vertonen. Ook Daniel Koning (2017) noemt de fysieke omgeving als beïnvloedende factor.

Sociale omgeving

Ook de sociale omgeving wordt genoemd als bevorderende factor. Uit het onderzoek van Seline van Keulen (2017) is gebleken dat de deelnemers sneller geneigd waren om te bewegen wanneer de sociale omgeving ook beweegt. De Bourdeaudhuij en Bouckaert (2000) en Daniel Koning (2017) bevestigen de invloed van de sociale omgeving. Zij geven aan dat sociale variabelen een belangrijke invloed hebben op beweeggedrag.

Kennis

De Bourdeaudhuij en Bouckaert (2000) stellen dat basiskennis noodzakelijk is. Ook wordt aangegeven dat mensen vaak wel weten dat bepaald gedrag slecht is, maar dat onduidelijk is wat dan wel gezond gedrag is. Daniel Koning (2017) onderschrijft ook de invloed van de factor 'kennis'. Daarnaast wordt gesteld dat de factor 'gepercipieerde voordelen' een positieve invloed heeft op het gezondheidsgedrag (De Bourdeaudhuij & Bouckaert, 2000). Deze factor wordt gedefinieerd als: "de positieve gevolgen van sport- en bewegingsactiviteiten die mensen relateren aan participatie in fysieke activiteit".

Reminder
Uit het onderzoek van Seline van Keulen (2017) is gebleken dat een reminder stimulerend werkt voor de deelnemers. Door de deelnemers werden voornamelijk technologische en/of digitale reminders genoemd, zoals een applicatie, een computerprogramma of een fitbit. Ook werd aangegeven dat het hebben van inzicht in het gewenste gedrag stimulerend werkt.

Belemmerende factoren
In de literatuur worden ook verschillende factoren omschreven die een negatieve invloed hebben op het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren.

Werkzaamheden
Uit het onderzoek van Seline van Keulen (2017) kwam naar voren dat de werkzaamheden, met name beeldschermwerk, als een belemmerend worden ervaren. Veelgenoemde factoren die hieraan bijdragen, zijn het vergeten om te bewegen, concentratie hebben en daardoor niet bewegen en de ervaren werkdruk.

Cultuur
Seline van Keulen (2017) stelt dat een 'tegenwerkende cultuur' een belemmering vormt om te bewegen tijdens werkuren. Het gaat hier om een cultuur waar beweging niet tot nauwelijks word gefaciliteerd en bewegen (nog) niet wordt gezien als normaal. Dit wordt ondersteunt door verschillende onderzoeken (De Bourdeaudhuij & Bouckaert, 2000; Koning, 2017).

Fysieke omgeving
Gesteld is dat een fysieke omgeving stimulerend kan werken op het moment dat er zichtbaar faciliteiten worden aangeboden. Daarentegen kan de fysieke omgeving ook belemmerend werken wanneer er een gebrek is aan faciliteiten en de omgeving niet stimuleert om te bewegen (Van Keulen, 2017; Koning, 2017).

Gepercipieerde barrières
De Bourdeaudhuij en Bouckaert (2000) noemen de gepercipieerde barrières als belemmerende factor voor beweeggedrag. Te denken valt aan barrières zoals: 'gebrek aan tijd', 'gebrek aan interesse', 'gebrek aan zelfdiscipline' en 'psychosociale en gezondheidsproblemen'.

2.6 Interventies
In de literatuur zijn verschillende interventies genoemd die een invloed hebben op het beweeggedrag dat iemand vertoond. Onder deze interventies vallen zit-stabureaus, verhoogde lunch- en vergadertafels, fietsstoelen of andere attributen in de fysieke omgeving van de werknemer. Van belang is dat deze interventies worden ondersteund door een bedrijfscultuur waarin het geaccepteerd is om deze attributen te gebruiken (TNO, 2016).

Tevens is gesteld dat het vergroten van de kennis van de kenniswerkers motiverend kan werken om gedragsverandering te bevorderen (De Bourdeaudhuij & Bouckaert, 2000; Glanz, et al., 2015). Daarnaast wordt er gesproken over sociale invloed en eigen effectiviteit die een stimulerende werking hebben op het beweeggedrag (Balm, 2002). Ook een stimulerende omgeving met voldoende gelegenheid om te bewegen wordt genoemd als motivator (Poiesz, 1999; De Bourdeaudhuij & Bouckaert, 2000).

H3 Onderzoeksmethode

In dit onderzoek is gebruikt gemaakt van kwalitatief onderzoek. Dit soort onderzoek wordt gebruikt om de achterliggende motieven en processen te analyseren en te onderzoeken wat maakt dat de doelgroep kiest voor bepaalde gedragingen en welke motieven daaraan ten grondslag liggen. Bij kwantitatief onderzoek gaat het om het in kaart brengen van gedragingen en/of de kennis van een grotere groep mensen, wat het mogelijk maakt om vergelijkingen te kunnen maken tussen groepen en daardoor gelijkenissen en verschillen te kunnen vinden (Fischer & Julsing, 2009; Brinkman, 2011).

3.1 Populatie

In dit onderzoek is gekozen voor respondenten die gelijk zijn aan de doelgroep, oftewel mensen die veel stilzitten tijdens het werk. Deze respondenten zijn geselecteerd vanuit verschillende organisaties en bedrijven om een zo compleet mogelijk beeld te vormen. Deze organisaties zijn het Kenniscentrum NoorderRuimte (bNR), SKSG en Provincie Groningen. De respondenten zijn verdeeld in twee subgroepen: interne respondenten van bNR en externe respondenten van SKSG en Provincie Groningen.

Het totaal aantal respondenten betreft elf individuen die werkzaam zijn bij een van de hiervoor genoemde organisaties en veelal zittend werk uitvoeren. De verdeling van de respondenten per organisatie wordt weergegeven in tabel 3.1. Van de elf respondenten hebben er tien vrouwen en een man deelgenomen aan het onderzoek.

Tabel 3.1 Respondenten

	Kenniscentrum NoorderRuimte	**SKSG**	**Provincie Groningen**	**Totaal**
N	4	4	7	15
Non-respons	1	0	3	4

Subgroep 1

Voor subgroep 1 zijn vier medewerkers van bNR benaderd. De werving van deze respondenten heeft plaatsgevonden door middel van persoonlijke benadering, waarbij informatie is gegeven over het onderzoek en de verwachtingen van de respondenten. Op basis van interesse en beschikbaarheid zijn de uiteindelijk respondenten geselecteerd. Alle vier benaderende medewerkers waren geïnteresseerd en beschikbaar voor het onderzoek. In verband met het behalen van de verzadigingsgraad binnen bNR heeft één respondent niet meer deelgenomen aan het onderzoek.

Subgroep 2

Voor subgroep 2 is er gehandeld via een contactpersoon. In contact met deze persoon is afgesproken om een e-mail rond te sturen binnen de organisatie met informatie over het onderzoek en contactgegevens. In het geval van SKSG is deze e-mail rondgestuurd binnen twee afdelingen. Op basis van deze e-mail hebben vier respondenten zich aangemeld die geïnteresseerd waren en beschikbaar waren voor-het onderzoek. Tevens is gecontroleerd op de respondenten passen binnen de doelgroep door te kijken naar de werkzaamheden en de mate waarin zij stilzitten tijdens de werkuren.

In het geval van Provincie Groningen is vergelijkbaar gehandeld. Via een contactpersoon is een interne e-mail gestuurd naar de medewerkers van Provincie Groningen met daarin informatie over het onderzoek en contactgegevens. Als reactie hierop hebben zeven werknemers zich aangemeld. Uit de aanmeldingen zijn vier respondenten geselecteerd op basis van moment van aanmelding.

3.2 Onderzoeksopzet

Het onderzoek bestaat uit twee verschillende onderdelen. Zo is er literatuuronderzoek uitgevoerd en hebben twee interviewrondes plaatsgevonden. Er is gebruik gemaakt van half-gestructureerde interviews waarbij de topics vastliggen, maar er wel ruimte is om door te vragen om een zo compleet mogelijk beeld te creëren. Het doel van de diepte-interviews is tweedelig. Enerzijds om informatie te verzamelen om antwoord te kunnen geven op de deelvragen en anderzijds om bewustwording te creëren onder de deelnemende werknemers.

De gedachte was dat op het moment dat werknemers kennis hebben over sedentair gedrag en zich bewust zijn van hun gedragspatronen, zij hier bewuster mee omgaan en meer zullen gaan bewegen (De Bourdeaudhuij & Bouckaert, 2000). Om te onderzoeken of dit ook daadwerkelijk klopt, is ervoor gekozen om twee diepte-interviews per respondent af te nemen.

In de eerste interviewronde is gefocust op de huidige gedragspatronen van de respondenten en de motieven daarachter. Op deze manier is getracht de respondent aan het denken te zetten over zijn of haar gedragspatronen en hoe de respondenten meer zouden kunnen bewegen tijdens werkuren. Dit is gedaan door in gesprek te gaan over de huidige situatie en het geven van kennis over sedentair gedrag, gevolgen en mogelijkheden om te bewegen. Tevens is gekeken naar de aangeboden faciliteiten en de mate waarin de respondenten gebruik maken van deze faciliteiten.

In de tweede interviewronde is onderzocht of en welke veranderingen hebben plaatsgevonden in het gedrag van de respondent en/of het bewustzijn van de respondent met betrekking tot het bewegen tijdens werkuren. Ook is onderzocht welke factoren daar een rol in hebben gespeeld.

Alle respondenten die hebben meegewerkt aan de eerste interviewronde hebben ook deelgenomen aan de tweede interviewronde. Tijdens de interviews is er gebruik gemaakt van een recorder. Voor aanvang van het diepte-interview is toestemming gevraagd aan de respondent om het gesprek op te nemen.

3.3 Meetinstrumenten

Interviewronde 1

In het eerste interview is vooral gefocust op het verkrijgen van informatie om antwoord te geven op de deelvragen en het testen en geven van kennis over sedentair gedrag. In bijlage 1 is het interviewschema van het eerste interview weergegeven.

Tevens is gebruik gemaakt van een vragenlijst om de huidige kennis van de respondenten te meten. Daarnaast is er gebruik gemaakt van een lijst met stellingen die verder in het gesprek is gebruikt om in te gaan op de onderwerpen (zie bijlage 4).

Tabel 3.2 Topics interviewronde 1

Topics	Deelvragen
Werkzaamheden en werkomgeving	5, 6
Kennis - Algemeen - Gevolgen - Voordelen	2, 3, 5, 6
Mate van beweging	2, 3
Factoren wel/niet bewegen	5, 6
Gelegenheid - Omgevingsinterventies - Gedragsinterventies	2, 5, 6
Gewenste situatie	4
Benodigdheden gewenst gedrag	5, 6

In tabel 3.2 is een overzicht weergegeven van de topics die gebruikt zijn in het eerste interview. Daarbij is ook aangegeven welk topic aan welke deelvraag is gekoppeld. Deze topics zijn opgesteld op basis van de literatuur en de opgestelde deelvragen. Aan het eind van het diepte-interview is een flyer meegegeven aan de respondent om in de tweede interviewronde te onderzoeken of de respondent deze heeft bekeken en de motivatie daarachter te onderzoeken. Op basis van het antwoord is een uitspraak te doen over de motivatie van de respondenten.

Gedurende het interview is onder andere gebruik gemaakt van de schaalvraag. Deze is gebruikt om de mate van beweging meetbaar te maken. In dit geval ging het om de situatie zoals deze was op het moment van het diepte-interview. De schaalvraag leent zich vooral goed om de gewenste situatie te definiëren (Visser, 2009; Visser, 2013). Deze schaal loopt van één tot tien.

In dit onderzoek is ervoor gekozen om de respondent de hoogste waarde (de tien) te laten omschrijven, waardoor de respondent een beschrijving geeft van de voor hem of haar gewenste situatie (deelvraag 3) zonder dat hij of zij wordt beïnvloed door de interviewer. De schaalvraag, wat betreft de huidige situatie, is als volgt gesteld:

> ‘Stelt u voor dat er een schaal is van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat u totaal niet beweegt tijdens werkuren en u eigenlijk de hele dag zit en 10 de voor u gewenste situatie is wat betreft beweging tijdens werkuren. Waar staat u nu op deze schaal?’

Vervolgens is er doorgevraagd op het antwoord van de respondent. Dit is als volgt gedaan: Hoe ziet de [*cijfer*] eruit? Wat maakt het een [*cijfer*]? Door deze vragen te stellen, beschrijft de respondent zijn of haar de huidige situatie wat betreft beweging tijdens werkuren én geeft hij of zij duidelijkheid over waar de respondent op het moment van het diepte-interview staat. Tevens is de respondent gevraagd om de tien te beschrijven om een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen van de voor de respondent gewenste situatie. Dit is gedaan door te vragen: ‘Hoe ziet de gewenste situatie bij de tien eruit?’. Op het antwoord van de respondent is wederom doorgevraagd om een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen van de gewenste situatie.

Vragenlijst

Tijdens het eerste interview is gebruik gemaakt van een vragenlijst (bijlage 4) om te een beeld te krijgen van de kennis waarover de respondenten beschikken op het gebied van beweging tijdens werkuren. Gebleken is dat de kennis die iemand heeft, bepalend is voor het gedrag dat diegene vertoond. Tevens is kennis een voorwaarde voor andere factoren die invloed hebben op het gedrag dat iemand wel of niet vertoond (De Bourdeaudhuij & Bouckaert, 2000). Dit wordt ondersteund door het Health Belief-Model die ‘knowledge’ noemt als beïnvloedende factor (Glanz, et al., 2015).

Naast de vragenlijst is er ook gebruik gemaakt van een lijst met stellingen. Deze stellingen zijn gebaseerd op de factoren waarvan uit literatuuronderzoek is gebleken dat zij invloed hebben op het wel of niet vertonen van bepaald gedrag (zie hoofdstuk 2). Zie tabel 3.3 voor een overzicht van de factoren en de bijbehorende stellingen. De respondenten zijn gevraagd om deze stellingen zo eerlijk mogelijk in te vullen, waarna de stellingen in het gesprek zijn besproken. Hierbij is vooral ingegaan op de redenatie en motieven achter de antwoorden.

Tabel 3.3 Overzicht factoren en stellingen

Factoren	Stellingen
Motivatie	1, 2
Eigen-effectiviteit	3, 4, 5, 7
Sociale invloed	6
Gelegenheid	8

Interviewronde 2

In het tweede interview is gekeken of er veranderingen hebben plaatsgevonden in het beweeggedrag en/of het bewustzijn van de respondent met betrekking tot het bewegen tijdens werkuren. Daarnaast is het tweede interview gebruikt om onderwerpen uit te vragen die (nog) niet helemaal duidelijk waren uitgevraagd in het eerste interview of waar nog aanvulling op nodig was. Bijlage 5 bevat het interviewschema dat gebruikt is in de tweede interviewronde. In tabel 3.4 zijn de topics met de bijpassende deelvragen terug te vinden.

Tabel 3.4 Topics interviewronde 2

Topics	Deelvragen
Terugblik	5
Flyer/website/filmpje	5
Ervaringen	5, 6
Bewustzijn	3
Beweging	2, 4
Gewenste situatie	4

Het diepte-interview begon met een terugblik naar de eerste interviewronde, waarmee gekeken is welke informatie de respondent het meest is bijgebleven. Door hierop door te vragen is de kennis van de respondent op dat moment uitgevraagd. Daarnaast is ook gevraagd of de respondent de informatie op de flyer, de websites en het filmpje heeft bekeken. Op basis van het antwoord en de reden van het wel of niet bekijken van de flyer, de websites en het filmpje is het mogelijk om een uitspraak te doen over de motivatie van de respondent.

3.4 Data analyse

De interviews zijn opgenomen met een recorder, waarna de opnames zijn gebruikt om de interviews te transcriberen. Vervolgens zijn deze geordend en gecodeerd door middel van programma Atlas.ti. Dit codeerproces bestond uit drie stappen: open coderen, axiaal coderen en selectief coderen. De getranscribeerde interviews zijn gelabeld met verschillende codes. Vervolgens zijn de fragmenten met overeenkomende codes geordend en met elkaar vergeleken, waarbij gekeken is naar overeenkomsten en verschillen. Hierbij is geselecteerd op de onderwerpen van de relevante deelvragen en zijn de volgende codes gebruikt: ‘huidige gedragspatronen’, ‘bewustzijn’, ‘gewenste gedragspatronen’, ‘invloedsfactoren’ (onderverdeeld in ‘belemmerende factoren’ en ‘bevorderende factoren’) en ‘manieren om te motiveren’.

3.5 Ethische verantwoording

Aangezien er gewerkt is met verschillende partijen en respondenten, is gelet op een aantal ethische aspecten (zie bijlage 7). Tevens is door middel van de interviews inzicht verkregen in persoonlijke gegevens. Om hier vertrouwelijk mee om te gaan, is rekening gehouden met ethische kwesties, waaronder privacy. De gegevens zijn volledig geanonimiseerd en er is van tevoren toestemming gevraagd aan de respondent. Er is transparant gewerkt en duidelijkheid gegeven over de doelen van het onderzoek voorafgaand aan de deelname.

H4 Resultaten

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van het onderzoek weergegeven. Deze resultaten worden per deelvraag besproken (zie hoofdstuk 1). In bijlage 1 is een overzicht te vinden met de deelvragen en de bijpassende meetinstrumenten.

4.1 Huidige gedragspatronen

Om een antwoord te geven op de hoofdvraag is het van belang om naar de huidige gedragspatronen van de kenniswerkers te kijken. Het gaat hierbij om de huidige situatie zoals deze op het moment van het onderzoek voor de respondenten was. De kenniswerkers betreffen de respondenten zoals deze zijn beschreven in hoofdstuk 3.

De deelvraag is als volgt opgesteld: *"Welke gedragspatronen zijn er te herkennen onder de aan dit onderzoek deelnemende kenniswerkers tijdens werkuren?".* Door middel van diepte-interviews is getracht een antwoord te geven op deze vraag. Dit is gedaan door middel van de topics 'mate van beweging' en 'gelegenheid', wat is opgesplitst in 'gedragsinterventies' en 'omgevingsinterventies'. Eerst zal worden gekeken naar de faciliteiten die binnen de organisatie worden aangeboden.

Faciliteiten

Binnen Kenniscentrum NoorderRuimte (bNR) is er een ruimte met zit/sta-bureaus. Daarnaast is er één fietsstoel beschikbaar voor de medewerkers en zijn er een aantal balanceboards. In een andere ruimte is er zitgelegenheid en staat een lange hoge tafel die gebruikt kan worden om staand te overleggen. Verder is er een statafel beschikbaar waar krukken bij staan.

De medewerkers van Provincie Groningen hebben een vaste werkplek. Sommige medewerkers beschikken over een zit/sta-bureau en andere medewerkers beschikken hier niet over. Wel hebben alle medewerkers een collega die beschikt over een zit/sta-bureau waar zij gebruik van zouden kunnen maken. Ook is een speciale vleugel binnen de organisatie waar zit/sta-bureaus, fietsstoelen en wiebelkrukken beschikbaar zijn. Dit is een andere ruimte dan de vaste werkplek, maar wel in hetzelfde gebouw. Daarnaast is er een sportruimte beschikbaar voor de medewerkers. De organisatie huurt dit van een particuliere sportschool en neemt een deel van de kosten van het abonnement voor haar rekening.

Alle medewerkers van SKSG beschikken over een zit/sta-bureau. Daarnaast zijn er fietsstoelen, balanceboards en een wiebelkruk beschikbaar. De balie waar klanten worden ontvangen, is een statafel. Tevens is er een overlegruimte waar een statafel staat en attributen, zoals de fietsstoelen, beschikbaar zijn. In de andere overlegruimte is er uitsluitend zitgelegenheid.

Beweeggedrag van de respondenten

Wanneer wordt gevraagd naar het huidige beweeggedrag komt naar voren dat een gemiddelde werkdag van alle respondenten uit veel zitten bestaat. Op één respondent na geeft iedereen aan het overgrote gedeelte van de werkdag stil te zitten achter het bureau. *'Ik zit eigenlijk gewoon de hele tijd'* is een veelgehoorde opmerking. Ook de respondenten die beschikken over een zit/sta-bureau geven aan veel te zitten.

De beweegmomenten die ze hebben, zijn meestal korte beweegmomenten van een paar minuten. Deze momenten bestaan uit het halen van koffie, naar het toilet lopen of traplopen. Ook genoemd zijn het lopen naar de printer, het lopen naar een andere ruimte of locatie voor een afspraak en het ophalen van geprinte opdrachten buiten de deur. Eén van de respondenten geeft aan gedurende haar werkdag het zitten af te wisselen met fietsen op de fietsstoel en staand werken. Een andere respondent geeft aan dat ze één keer per week een locatiebezoek heeft. In sommige gevallen gaat ze dan ook naar de locatie toe en in andere gevallen komt diegene bij haar of hebben ze telefonisch contact. Wanneer ze naar de locatie toegaat doet ze dit lopend of gaat ze met de fiets.

Daarnaast komt naar voren dat veel respondenten tijdens overlegmomenten stil zitten. De respondenten van bNR en Provincie Groningen geven aan (bijna) altijd te zitten tijdens overlegmomenten of andere afspraken. Zoals een van de respondenten benoemt: *'Ik heb nog niet staand een overleg gehad'*. Bij SKSG staan ze soms tijdens overlegmomenten. De respondenten

geven aan dat dit afhangt van de ruimte waarin ze op dat moment zijn. Wanneer ze in de ruimte met de statafel zijn, dan gaan ze staan. Zijn ze in de ruimte met uitsluitend zitgelegenheid, dan gaan ze zitten. De respondenten van SKSG geven aan dat ze ongeveer de helft van de overlegmomenten zitten en de andere helft staan. Afspraken met klanten vinden plaats bij de statafel en dan staan de respondenten van SKSG.

Alle respondenten geven aan dat ze naar buiten gaan in de lunchpauze. De frequentie waarin dit voorkomt verschilt per respondent. Ook de duur van deze 'lunchwandeling' verschilt per respondent. Drie respondenten geven aan elke werkdag naar buiten te gaan om een stuk te lopen. Vijf respondenten gaan meer dan de helft van de werkdagen naar buiten en voor drie respondenten geldt dat ze dit minder dan de helft van de werkdagen doen. De duur hiervan ligt gemiddeld tussen de tien en twintig minuten.

4.2 Bewustzijn gedragspatronen

In deze paragraaf wordt gekeken naar het bewustzijn van de respondenten. De deelvraag is geformuleerd als: *"In welke mate zijn kenniswerkers zich momenteel bewust van hun gedragspatronen tijdens werkuren?"*. Om hier een antwoord op te geven, is gekeken naar de kennis van de respondenten door middel van de antwoorden op de vragenlijst (zie bijlage 4) en is in het diepte-interviews gevraagd naar het bewustzijn van de respondenten.

In afbeelding 4.1 zijn de antwoorden van de respondenten weergegeven. Hierbij is aangegeven of het antwoord juist, onjuist of incompleet was. Bij vraag 5 en 6 waren alle antwoorden juist, waardoor het antwoord als 'incompleet' is gewaardeerd wanneer niet alle antwoordopties zijn ingevuld. Aangezien in dit figuur alleen het nummer van de vraag is aangegeven, is in afbeelding 4.2 de vragenlijst weergeven.

Vraag	1	2	3	4	5	6	7
Respondent A	X	✓	X	✓	I	✓	✓
Respondent B	✓	X	X	✓	I	I	✓
Respondent C	✓	X	✓	✓	I	✓	X
Respondent D	✓	X	✓	✓	I	I	✓
Respondent E	✓	✓	✓	✓	I	I	X
Respondent F	X	✓	X	✓	I	I	✓
Respondent G	X	✓	✓	✓	I	I	X
Respondent H	✓	✓	X	✓	I	✓	✓
Respondent I	X	X	✓	✓	I	I	X
Respondent J	X	✓	✓	✓	I	I	X
Respondent K	✓	X	✓	✓	I	✓	✓

✓ Goed antwoord
I Incompleet antwoord
X Fout antwoord

Afbeelding 4.1 Antwoorden respondenten

De respondenten hebben over het algemeen veel vragen goed beantwoord. Een aantal respondenten gaven aan bij vragen te gokken dus dit is goed om mee te nemen in de resultaten. Opvallend is dat elke respondent het juiste antwoord gaf op de vierde vraag. Dit geeft aan dat iedereen weet wat ze kunnen doen wanneer ze (te) lang hebben gezeten. De helft van de respondenten kon aangegeven wat te lang stilzitten is (vraag 3). Bij vraag 5 en 6 over de gevolgen van sedentair gedrag en de voordelen van bewegen heeft het grootste gedeelte van de respondenten een 'incompleet' antwoord ingevuld. Dit komt doordat een deel van de respondenten het 'gek' vond om alle mogelijkheden aan te kruizen. Ook opvallend is dat de helft van de respondenten denkt de gevolgen van veel zitten op te kunnen heffen door na werktijd te gaan sporten.

1. Hoe wordt het genoemd als iemand een groot gedeelte van de dag zittend doorbrengt?
   O Rustmetabolisme
   O Dosis-responsrelatie
   O Sedentair gedrag
   O Gewoontegedrag
2. Hoe veel uren brengt de gemiddelde werknemer zittend door op een werkdag?
   O 4,5 uur
   O 5,5 uur
   O 6,5 uur
   O 7,5 uur
3. Het is belangrijk om niet langer dan … stil te zitten.
   O 30 minuten
   O 60 minuten
   O 90 minuten
   O 120 minuten
4. Op het moment dat je te lang hebt stil gezeten, is het goed om:
   O Even op te staan
   O Een klein stukje te lopen
   O Staand te gaan werken
   O Alle drie de opties zijn goed
5. Wat zijn mogelijke gevolgen wanneer je veel stil zit tijdens werkuren? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.
   ☐ Overgewicht
   ☐ Diabetes
   ☐ Depressie
   ☐ Lager zelfbeeld
   ☐ Osteoporose (botontkalking)
   ☐ Onderpresteren
   ☐ Angstklachten
   ☐ Hart- en vaatziekten
   ☐ Vertraagde bloeddoorstroming
   ☐ Darmkanker en borstkanker
   ☐ Overspannenheid/burn-out
   ☐ Vroegtijdig overlijden
6. Wanneer je zittend werken afwisselt met beweging, ervaren medewerkers voordelen zoals... Meerdere antwoorden zijn mogelijk.
   ☐ Hogere productiviteit
   ☐ Minder verzuim/ziekte
   ☐ Hogere werktevredenheid
   ☐ Hoger zelfbeeld/meer zelfvertrouwen
   ☐ Hogere vitaliteit
7. Door na werktijd te gaan sporten, kun je de gevolgen van veel zitten opheffen.
   O Waar
   O Niet waar

Afbeelding 4.2 Gebruikte vragenlijst

De respondenten geven aan te weten dat veel zitten tijdens werkuren slecht is, maar over verdere informatie bestaat nog veel onduidelijkheid. Ook is er veel onduidelijkheid over de richtlijnen en de norm van beweging tijdens werkuren. De vraag: 'wat is voldoende beweging?' wordt meerdere malen gesteld. Daarnaast mist kennis over mogelijkheden om te bewegen tijdens werkuren en de aangeboden faciliteiten binnen de organisatie. Daarnaast geven de respondenten aan niet bezig te zijn met het krijgen van beweging tijdens werkuren omdat ze prioriteit geven de werkzaamheden.

4.3 Gewenste gedragspatronen

Deze deelvraag focust zich op de gewenste situatie wat betreft beweging tijdens werkuren en is als volgt geformuleerd: *"Welke gedragspatronen op het gebied van beweging tijdens werkuren zijn gewenst voor de kenniswerkers?"*. Om antwoord te geven op deze vraag zijn er diepte-interviews afgenomen. De gewenste gedragspatronen zijn zowel in de eerste interviewronde als in de tweede interviewronde uitgevraagd door middel van het topic 'gewenste situatie'.

In paragraaf 4.1 zijn de huidige gedragspatronen beschreven. Twee respondenten hebben aangegeven dat de huidige situatie op het moment van de diepte-interviews voldoende is en dat ze geen behoefte hebben aan meer beweging tijdens werkuren..

De rest van de respondenten hebben aangegeven dat ze in de gewenste situatie meer afwisseling zouden hebben tussen zitten, staan en bewegen. Over een gehele werkdag zouden de respondenten zittend werken afwisselen met staand werken en (korte) beweegmomenten. Zo hebben verschillende respondenten aangegeven dat ze een uur zouden zitten om dan vervolgens een paar minuten te gaan bewegen of te gaan staan.

De (korte) beweegmomenten, zoals deze beschreven zijn in paragraaf 4.1, worden door de respondenten ook weer genoemd bij de gewenste situatie. Daarnaast geven de respondenten aan dat ze in de gewenste situatie elke werkdag in de pauze naar buiten zouden gaan om een stuk te lopen. Ook zouden ze vaker staan tijdens overlegmomenten of afspraken. De respondenten geven aan dat ze meer gebruiken zouden maken van faciliteiten zoals de statafels, fietsstoelen en balanceboards.

Wanneer gevraagd werd naar de voor de respondenten gewenste situatie werd aangegeven dat ze minder afhankelijk zouden zijn van de vaste werkplek en dat er meer ruimte zou zijn om naar collega's toe te lopen of op een alternatieve plek te werken. Daarnaast hebben verschillende respondenten genoemd dat ze meerdere afspraken of overleggen per dag zouden hebben waarbij ze naar een andere plek zouden moeten lopen. Het gaat hierbij om één of twee afspraken en/of overleggen per dag.

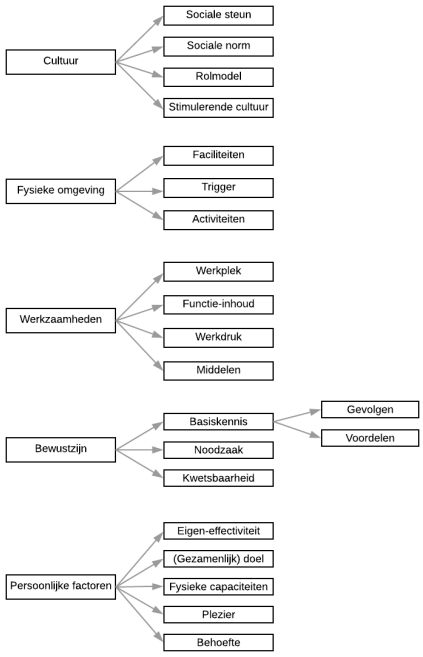
Gedurende de interviews is door een aantal respondenten aangegeven dat ze in de gewenste situatie gebruik zouden maken van een trigger. Deze is beschreven in de vorm van een computerprogramma en/of het gebruiken van een fitbit. Twee respondenten hebben in het verleden gebruik gemaakt van een computerprogramma die de beweging van de gebruiker bijhoud en een reminder geeft wanneer ze een pauze moeten nemen en/of moeten gaan bewegen.

4.4 Beïnvloedende factoren

Nu bekend is wat de huidige gedragspatronen zijn en welke gedragspatronen gewenst zijn, is het goed om te kijken naar factoren die invloed hebben op het beweeggedrag. Deze deelvraag is als volgt geformuleerd: *"Welke factoren hebben invloed op het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren?"*. Op basis van literatuuronderzoek en diepte-interviews zijn vijf factoren opgesteld: 'cultuur', 'fysieke omgeving', 'werkzaamheden', 'bewustzijn' en 'persoonlijke factoren' (zie figuur 4.3). Deze factoren zijn opgesplitst in verschillende 'subfactoren'. Hierin is onderscheid te maken tussen bevorderende factoren en belemmerende factoren.

4.4.1 Bevorderende factoren

In deze paragraaf wordt gekeken naar de factoren die een positieve invloed hebben op het beweeggedrag tijdens werkuren. Hierbij is de volgende deelvraag opgesteld: *"Wat zijn bevorderende factoren in het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren?"*.



Figuur 4.3 Overzicht factoren

In hoofdstuk 3 is beschreven dat door middel van de diepte-interviews factoren zijn uitgevraagd die bijdragen aan het beweeggedrag van de kenniswerkers. Op basis hiervan zijn de volgende bevorderende factoren opgesteld: ‘werkcultuur’, ‘fysieke omgeving’ en ‘trigger’.

Cultuur
Uit de diepte-interviews is naar voren gekomen dat de cultuur binnen de organisatie een grote rol speelt en een bevorderende invloed kan hebben op het beweeggedrag van haar medewerkers. Naar voren is gekomen dat op een cultuur waarin het geaccepteerd is om te bewegen en waarin dit ook gestimuleerd wordt vanuit de werkgever, een grote positieve invloed heeft op het beweeggedrag. Ook de sociale steun en de aanwezigheid van positieve rolmodellen leveren een bevorderende bijdrage. Zo geven verschillende respondenten aan dat het zien van collega’s die bewegen tijdens werkuren ervoor zorgt dat zij ook (meer) gaan bewegen

Fysieke omgeving
De aanwezigheid van faciliteiten, zoals zit/sta-bureaus, fietsstoelen en balanceboards, worden als stimulerend ervaren. Hierbij is het van belang dat dat deze faciliteiten zichtbaar zijn voor de kenniswerkers en dat er voldoende faciliteiten beschikbaar zijn. Ook gezamenlijke activiteiten worden genoemd als beïnvloedende factor. Dit zijn activiteiten die worden georganiseerd vanuit de werkgever op het gebied van beweging.

Trigger
Ook het krijgen van een trigger om te bewegen wordt als stimulerend ervaren. Zoals een respondent het omschrijft: *‘Ik moet er wel aan herinnert worden. Anders doe ik het niet.’* Deze trigger wordt veelal omschreven in de vorm van een fitbit, een applicatie of een computerprogramma.

4.4.2 Belemmerende factoren
In deze paragraaf wordt gekeken naar de factoren die een negatieve invloed hebben op het beweeggedrag tijdens werkuren. Hierbij is de volgende deelvraag opgesteld: *“Wat zijn belemmerende factoren in het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren?”*

Zoals in hoofdstuk 3 is beschreven, zijn in de diepte-interviews factoren uitgevraagd die een belemmering vormen voor het beweeggedrag van de kenniswerkers. Op basis hiervan zijn de volgende factoren geformuleerd: ‘werkzaamheden’, ‘cultuur’, ‘fysieke omgeving’ en ‘bewustzijn’.

Werkzaamheden
Aangegeven wordt dat er een grote afhankelijkheid is van de fysieke werkplek en de werkzaamheden. Er wordt meer prioriteit gegeven aan de werkzaamheden waardoor de beweging als ‘extra’ wordt gezien. Daarbij wordt het ook vaak vergeten om te bewegen. *‘Ik ben gewoon aan het werk en dat vergeet ik om te bewegen’* of *‘we zijn aan het werk en niet bezig met bewegen’* waren opmerkingen die meerdere malen zijn gemaakt. Ook de werkdruk speelt een rol. Zo wordt er minder nagedacht over het beweeggedrag op het moment dat de werkdruk hoog is.

Cultuur
De cultuur is ook regelmatig genoemd als belemmering voor het beweeggedrag. Dit heeft voornamelijk te maken met de sociale steun, sociale norm en het tekort aan rolmodellen binnen de organisatie. Binnen de organisatie wordt er niet gesproken over beweging waardoor de respondenten geen onderlinge steun ervaren. Daarbij wordt het bewegen niet als ‘normaal’ geaccepteerd en zijn er weinig collega’s die wel bewegen, wat als belemmerend wordt ervaren.

Fysieke omgeving
Tevens de fysieke omgeving kan zowel een bevorderende als een belemmerende invloed hebben op het beweeggedrag van de kenniswerkers. Het gaat hierbij vooral om een tekort aan faciliteiten, zoals de eerder genoemde zit/sta-bureaus, fietsstoelen en balanceboards. Ook geven de respondenten aan dat ze niet weten wat er qua faciliteiten wordt aangeboden omdat er geen of onduidelijke informatie wordt verstrekt.

Bewustzijn
In paragraaf 4.2 is ingegaan op het bewustzijn van de respondenten wat betreft het beweeggedrag. Genoemd is dat de respondenten weten dat het 'slecht' is om veel stil te zitten, maar verder weinig weten over sedentair gedrag en zich er niet tot nauwelijks bewust van zijn. Er heerst vooral veel onduidelijkheid over welke richtlijnen er zijn en wat de norm is. Hierdoor weten de respondenten niet wat ze zouden moeten doen. Daarnaast is het voor velen een gewoonte om te zitten.

4.5 Motiveren om te bewegen

Het doel van het onderzoek was om concrete en praktische interventies op te stellen die bijdragen aan het beweeggedrag van kenniswerkers. Om deze interventies op te kunnen stellen, is het goed om te onderzoeken hoe de kenniswerkers gemotiveerd kunnen worden. Hierbij is de volgende vraag opgesteld: *"Op welke manieren kunnen de kenniswerkers worden gemotiveerd om meer te bewegen tijdens werkuren?"*.

In de vorige paragraaf is ingegaan op factoren die invloed hebben op het beweeggedrag van kenniswerkers. Hierbij is het vooral relevant om te kijken naar factoren die een positieve invloed hebben op het beweeggedrag. Tevens is deze deelvraag in de diepte-interviews uitgevraagd door middel van het topic 'benodigdheden gedrag'. Hieruit zijn de volgende mogelijkheden naar voren gekomen. Deze mogelijkheden zijn: 'bewustzijn en kennis vergroten', 'stimulerende fysieke omgeving' en 'stimulerende cultuur'.

Vergroten bewustzijn en kennis
Het vergroten van het bewustzijn en de aanwezige kennis wordt genoemd als motivator. Verschillende respondenten hebben aangegeven niet bewust bezig te zijn met het beweeggedrag tijdens werkuren. In de tweede interviewronde hebben ze aangegeven meer bewust te zijn van de gedragspatronen en dit als motiverend te ervaren. De respondenten geven aan dat het verkrijgen van kennis en het met collega's over het onderwerp te hebben ervoor heeft gezorgd dat ze zich bewuster zijn van het beweeggedrag. Het krijgen van een trigger kan bijdragen aan het bewustzijn. Zoals respondent D aangeeft: '*Wat ik wel fijn zou vinden als ik bijvoorbeeld, weet niet hoe vaak dat moet, maar elk uur of elke 2 uur een soort seintje kreeg van je moet even weer iets doen'.*

Stimulerende fysieke omgeving en cultuur
Daarnaast wordt een stimulerende fysieke omgeving als motivator genoemd. Hierbij worden voornamelijk de aangeboden faciliteiten genoemd. Wanneer deze zichtbaar zijn en er genoeg beschikbaar zijn, geven de respondenten aan deze vaker te gebruiken en meer te gaan bewegen. Tevens wordt de organisatiecultuur genoemd als motivator. De respondenten geven aan meer te bewegen op het moment dat ze collega's zien bewegen en dit geaccepteerd en gestimuleerd wordt vanuit de organisatie. Ook het hebben van een gezamenlijk doel, waarbij de collega's samenwerken om iets te bereiken en elkaar motiveren, draagt bij aan het beweeggedrag van de kenniswerkers.

H5 Conclusie | Discussie

Dit hoofdstuk bevat de conclusies die op basis van de resultaten kunnen worden getrokken. Vervolgens wordt teruggekeken op het onderzoek en wordt aanknopingspunten worden gegeven voor eventueel vervolgonderzoek.

5.1 Conclusie

De hoofdvraag van dit onderzoek is geformuleerd als: *"Op welke manier kunnen kenniswerkers bewust worden gemaakt van hun gedragspatronen en hoe kunnen zij worden gemotiveerd om meer te bewegen tijdens werkuren?"*. In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de deelvragen om vervolgens een antwoord te geven op de hoofdvraag.

5.1.1 Huidige gedragspatronen

Door middel van de eerste deelvraag is gekeken naar het huidige beweeggedrag van de kenniswerkers. Uit de resultaten is gebleken dat de kenniswerkers het grootste gedeelte van de werkdag stilzitten. De kenniswerkers zijn erg afhankelijk van de fysieke werkplek en voeren voornamelijk beeldschermwerk uit. Dit geldt ook voor overlegmomenten waarbij de meeste kenniswerkers zitten. De beschreven beweegmomenten bestaan uit het halen van koffie of thee, naar het toilet gaan, traplopen en naar een andere ruimte toelopen. Opvallend genoeg gaan de kenniswerkers met enige regelmaat in de pauze naar buiten om een stuk te lopen. De frequentie waarin dit voorkomt, verschilt onderling vrij veel. Ook de duur van de zogenaamde 'lunchwandeling' verschilt onderling en duurt gemiddeld tussen de tien en twintig minuten.

5.1.2 Bewustzijn gedragspatronen

De tweede deelvraag focust zich op het bewustzijn van de kenniswerkers. Hierbij is gekeken naar de kennis die ze hebben over sedentair gedrag en de mate waarin de kenniswerkers bewust zijn van hun beweeggedrag. Gebleken is dat de kenniswerkers beschikken over oppervlakkige kennis op het gebied van sedentair gedrag. Ze weten dat het slecht is om veel te zitten, maar hebben verder weinig inhoudelijke kennis. Er heerst vooral veel onduidelijkheid over de richtlijnen en de norm van beweging tijdens werkuren. Daarnaast hebben de kenniswerkers weinig tot geen kennis over de mogelijkheden die er zijn om meer te bewegen. Dit geldt met name voor de faciliteiten die de organisatie aanbiedt. De kenniswerkers zijn hier nauwelijks van op de hoogte.

5.1.3 Gewenste gedragspatronen

De derde deelvraag gaat in op het gewenste beweeggedrag van de kenniswerkers. Uit de resultaten is naar voren gekomen dat de gewenste situatie een aanvulling is op de huidige situatie. De kleine beweegmomenten, zoals deze zijn omschreven in paragraaf 4.1, maken ook deel uit van het gewenste beweeggedrag. In de literatuur komt naar voren dat kenniswerkers niet meer dan 30 minuten tot twee uur moeten zitten. Uit de diepte-interviews wordt aangegeven dat de kenniswerkers om het uur zouden bewegen. Beiden geven aan dat afwisseling tussen zitten, staan en bewegen gewenst is. Een aantekening daarbij is dat kenniswerkers niet langer dan een uur zouden moeten staan. De kenniswerkers gaan in de gewenste situatie elke werkdag naar buiten in een pauze om een stuk te lopen. Daarnaast maken de kenniswerkers gebruik van de aangeboden faciliteiten, zoals zit/sta-bureaus, fietsstoelen en balanceboards.

5.1.4 Beïnvloedende factoren

Zoals in hoofdstuk 4 (figuur 4.3) is beschreven, zijn er vijf factoren die invloed hebben op het beweeggedrag van kenniswerkers: 'cultuur', 'fysieke omgeving', 'werkzaamheden', 'bewustzijn' en 'persoonlijke factoren'.

Wanneer wordt gekeken naar bevorderende factoren, zijn de volgende factoren genoemd: 'fysieke omgeving', 'sociale omgeving', 'kennis', 'eigen-effectiviteit' en 'trigger'. De meeste van deze factoren zijn zowel genoemd in de literatuur als in de diepte-interviews. Het wordt als stimulerend ervaren wanneer de organisatie beweeggedrag accepteert en faciliteiten aanbiedt om te bewegen. Door voldoende en juiste kennis en het krijgen van een trigger, worden

kenniswerkers gestimuleerd om te bewegen. Ook de eigen-effectiviteit heeft een positieve invloed op het beweeggedrag.

Als belemmerende factoren zijn de volgende factoren genoemd: ‘werkzaamheden’, ‘cultuur’, ‘fysieke omgeving’, ‘gepercipieerde barrières’ en ‘bewustzijn’. Ook in dit geval komen de resultaten uit het literatuuronderzoek sterk overeen met de resultaten uit de diepte-interviews. De werkzaamheden van de kenniswerkers worden genoemd als grootste belemmering. Ook de afhankelijkheid van de werkplek vormt een belemmering voor het beweeggedrag van de kenniswerkers. Daarnaast wordt aangegeven dat een organisatie waarin bewegen niet wordt geaccepteerd en gestimuleerd, belemmerd is voor het beweeggedrag van de kenniswerkers. Hetzelfde geldt voor een tekort aan faciliteiten en stimulatie vanuit de fysieke omgeving. Op het moment dat de kenniswerkers zich niet bewust zijn van hun beweeggedrag of (te) veel barrières ervaren, werkt dit belemmerend voor het beweeggedrag.

5.1.5 Motiverende interventies

Uit de resultaten is gebleken dat een stimulerende fysieke omgeving en cultuur motiverend is voor de kenniswerkers. Wanneer beweging wordt geaccepteerd en gestimuleerd, worden de kenniswerkers gemotiveerd om te bewegen. Ook door zich meer bewust te zijn van het beweeggedrag en het hebben van basiskennis, worden de kenniswerkers gemotiveerd om te bewegen. Hier kan het krijgen van een trigger, zoals beschreven in paragraaf 4.4 aan bijdragen.

5.1.6 Stimuleren bewustzijn en motiveren kenniswerkers

Gesteld mag worden dat het bewustzijn van de kenniswerkers gestimuleerd kan worden door het vergroten van de kennis en het krijgen van een trigger. Samen met een stimulerende en accepterende cultuur binnen de organisatie heeft dit een positieve invloed op het beweeggedrag van de kenniswerkers. De kenniswerkers kunnen worden gemotiveerd door het stimuleren van de bevorderende factoren en het zoveel mogelijk beperken van belemmerende factoren. Daarnaast leveren de motivatoren die besproken zijn in paragraaf 4.5 en 5.1.5 een positieve bijdrage aan het beweeggedrag van de kenniswerkers.

5.2 Discussie

Dit onderzoek focust zich op het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren en heeft als doel om inzichten te verkrijgen in de wijze waarop kenniswerkers bewust kunnen worden gemaakt van het beweeggedrag en de wijze waarop zij gemotiveerd kunnen worden om te bewegen.

In de conclusie is beschreven dat veel resultaten uit de diepte-interviews overeenkomen met de literatuur. Er is dan ook in redelijk grote mate voldaan aan de verzadigingsgraad. Echter, de steekproef is relatief klein waardoor de uitkomsten niet zomaar gegeneraliseerd kunnen worden naar de gehele populatie, oftewel kenniswerkers die veel stilzitten tijdens werkuren. Tevens hebben er meer vrouwen dan mannen deelgenomen aan het onderzoek, wat ervoor kan zorgen dat de steekproef niet geheel representatief is voor de populatie. Daarentegen zijn er in de literatuur geen aanwijzingen gevonden die aangegeven dat er een (groot) verschil bestaat tussen mannen en vrouwen wat betreft bewegen tijdens werkuren en de motieven daarachter.

Daarnaast heeft de methode van steekproeftrekking, waarbij gebruik is gemaakt van de gelegenheidssteekproef, tot gevolg dat er sprake is van bepaalde selectiviteit (Brinkman, 2011). In dit onderzoek is gekozen voor deze methode om in korte tijd diepte-interviews af te kunnen nemen. Daarbij zijn de respondenten die als eerst hebben gereageerd, geselecteerd om deel te nemen aan het onderzoek. Het kan zo zijn dat deze respondenten zich meer bewust zijn van hun beweeggedrag, meer bezig zijn met het onderwerp en/of meer gemotiveerd zijn dan respondenten die later of niet hebben gereageerd. Om deze reden kunnen de uitkomsten niet zonder meer worden gegeneraliseerd naar de populatie. Wel is er, vooral binnen bNR en SKSG, een hoge verzadigingsgraad behaald.

Doordat ervoor gekozen is om respondenten vanuit verschillende organisaties te selecteren, is getracht een breed beeld te vormen van het beweeggedrag tijdens werkuren. De inzichten

verkregen uit de verschillende organisaties hebben eraan bijgedragen dat meerdere organisatieculturen en fysieke werkomgevingen met elkaar vergeleken konden worden en dat het effect hiervan duidelijk naar voren is gekomen.

Wat betreft het creëren van bewustzijn onder de kenniswerkers is een kanttekening te plaatsen. Het onderzoek heeft een beperkte duur gehad waardoor er relatief weinig tijd is geweest tussen de eerste interviewronde en de tweede interviewronde. Dit is tussen de twee en drie weken geweest. Hierdoor is er (te) weinig tijd geweest voor daadwerkelijke gedragsverandering.

Zoals in hoofdstuk 3 is aangegeven, is in dit onderzoek gebruik gemaakt van half-gestructureerde diepte-interviews. Doordat een gedeelte van het gesprek vastligt en verder wordt doorgevraagd op bepaalde informatie, is er sprake van bepaalde subjectiviteit van de onderzoeker. De onderzoeker besluit immers waar wel en waar niet op wordt doorgevraagd. Getracht is om dit zo veel mogelijk te beperken door gebruik te maken van een interviewschema (bijlage 3 en 5) en een vragenlijst (bijlage 4). Ook is tijdens de diepte-interviews gebruik gemaakt van de schaalvraag waarbij de respondenten is gevraagd om het gewenste beweeggedrag (de tien) en huidige beweeggedrag te beschrijven. Door de respondenten de schaal te laten beschrijven, is de invloed en sturing van de interviewer zo veel mogelijk beperkt.

In dit onderzoek zijn een aantal modellen en theorieën gebruikt (zie hoofdstuk 2). Deze focussen zich op gedragsverandering en het verklaren van gedrag. Daarnaast benoemen de theorieën en modellen factoren die invloed hebben op het gedrag van mensen. De Theory of Self-Efficacy (Bandura, 1977; Bandura, 1986; Bandura 1997) zoals deze in dit onderzoek is beschreven, stamt uit 1997. Hierdoor kan het zijn dat de theorie enigszins achterhaald is. Daarentegen is de eigen-effectiviteit van Bandura ook beschreven in meer recente theorieën en modellen waaronder het ASE-determinantenmodel (Balm, 2002) en het Health Belief-model (Glanz, et al., 2015). Daarnaast worden veel factoren in meerdere theorieën en modellen beschreven, waardoor te stellen is dat deze factoren relevant blijken te zijn en dat de gebruikte literatuur een goede basis lijkt te zijn geweest voor dit onderzoek.

5.3 Vervolgonderzoek

Dit onderzoek biedt inzicht in de huidige gedragspatronen, de gewenste gedragspatronen en factoren die invloed hebben op het bewegingsgedrag van kenniswerkers. Daarnaast zijn aanknopingspunten beschreven die in een volgende fase uitgewerkt kunnen worden in daadwerkelijk interventies. Deze interventies zouden getest kunnen worden door middel van experimenten om zo een (nog) duidelijker beeld te krijgen van de mogelijkheden. Bij het ontwerpen van deze interventies wordt aanbevolen om zowel de uitkomsten van de literatuur als de diepte-interviews mee te nemen.

Daarnaast is het relevant om te kijken wat passende momenten zijn om te gaan bewegen. Zo gaf een respondent aan dat het voor haar een goed moment is om te bewegen, wanneer ze een taak heeft afgerond. Interessant is om te kijken hoe dit bij andere kenniswerkers is en hoe hier het beste op ingespeeld kan worden om de beweging tijdens werkuren (nog meer) te bevorderen.

In dit onderzoek is gekeken naar het beweeggedrag over de gehele werkdag, waarbij ook de overlegmomenten en pauzes aan bod zijn gekomen. Echter, is hier niet uitgebreid op ingegaan. In een volgend onderzoek kan hier uitgebreider naar worden gekeken, waarbij ook dieper in kan worden gegaan op de motieven en de precieze vorm van beweging op deze momenten.

H6 Aanbevelingen

Uit dit onderzoek zijn factoren naar voren gekomen die invloed hebben op het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren. In verlenging van de conclusie zullen in dit hoofdstuk drie aanbevelingen worden besproken. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de resultaten uit het literatuuronderzoek en de afgenomen diepte-interviews.

1. Bewustzijn vergroten

Uit dit onderzoek is gebleken dat het beschikken over kennis en zich bewust zijn van het beweeggedrag invloed hebben op het daadwerkelijke beweeggedrag van de kenniswerkers. Benoemd is dat er misstanden zijn over wat voldoende beweging tijdens werkuren is. Daarnaast is er onduidelijkheid over welke mogelijkheden bestaan om te bewegen en welke faciliteiten er worden aangeboden door de werkgever. Hierdoor is duidelijk geworden dat de kenniswerkers behoefte hebben aan meer kennis.

Het wordt dan ook aanbevolen om meer kennis te verspreiden over sedentair gedrag, en dan met name over de mogelijkheden die bestaan om te bewegen tijdens werkuren. Het blijkt dat er behoefte is aan een overzicht met mogelijkheden om te bewegen. Het kan hierbij gaan over faciliteiten, zoals de zit/sta-bureaus, fietsstoelen en balanceboards, maar ook over rek- en strekoefeningen of voorbeelden van activiteiten die iemand kan uitvoeren tijdens (korte) beweegmomenten. Deze oefeningen of voorbeelden kunnen de kenniswerkers inspiratie geven en stimuleren om te bewegen. Hierdoor wordt de barrière weggenomen dat iemand niet weet wat hij of zij zou kunnen doen qua beweging.

Ook wordt aanbevolen om eenduidige richtlijnen te ontwikkelen die de richtlijnen en de norm wat betreft bewegen tijdens werkuren beschrijven. Hierdoor weten de kenniswerkers wat voldoende beweging is en hebben ze meer inzicht in hoe hun beweeggedrag is in vergelijking met deze norm.

2. Cultuur van de organisatie

Daarnaast is gebleken dat de cultuur van de organisatie een grote invloed heeft op het beweeggedrag. Het is duidelijk naar voren gekomen dat een accepterende en stimulerende cultuur bijdraagt aan het beweeggedrag van de medewerkers. Hierbij is het van belang dat de werkgever dit duidelijk uitdraagt en communiceert naar de medewerkers. Dit kan worden gedaan door het organiseren van bepaalde activiteiten waarbij beweging centraal staat. Gedacht kan worden aan zogenaamde ‘lunchwandelingen’ of een ‘wandelend overleg’ waarbij collega’s met z’n tweeën of drieën een stuk gaan lopen terwijl ze overleggen.

Tevens is naar voren gekomen dat sociale steun van collega’s van belang is. Om deze reden wordt aanbevolen om vanuit de organisatie het onderlinge gesprek over sedentair gedrag en beweging tijdens werkuren op gang te brengen. Het wordt dan ook aanbevolen om vanuit de werkgever en leidinggevenden aandacht te besteden aan dit onderwerp. Tevens kunnen zij de functie van rolmodel vervullen door zelf te bewegen tijdens werkuren. Hierdoor zien collega’s dit voorbeeldgedrag, wat stimulerend werkt voor de kenniswerkers om ook te bewegen.

3. Fysieke omgeving

Uit de resultaten is naar voren gekomen dat de fysieke omgeving van de kenniswerkers invloed heeft op de mate waarin zij bewegen. Gebleken is dat een stimulerende fysieke omgeving positief bijdraagt aan het beweeggedrag van de kenniswerkers. Het wordt aanbevolen om de kenniswerkers de mogelijkheid aan te bieden om gebruik te maken van faciliteiten, zoals zit/sta-bureaus, fietsstoelen en balanceboards. Het is gebleken dat deze faciliteiten functioneren als een trigger en de kenniswerkers stimuleren om te gaan staan of bewegen.

Veel kenniswerkers hebben aangegeven dat ze weinig bezig zijn met bewegen en daar nauwelijks over nadenken gedurende de werkdag. Uit dit onderzoek is gebleken dat een trigger hierbij kan helpen omdat dit de kenniswerkers stimuleert om te gaan bewegen. Aangezien de kenniswerkers het grootste gedeelte van de werkdag achter de computer zitten, lijkt een technologische trigger in de vorm van een applicatie of computerprogramma passend.

Bronvermelding

Allender, S., Colquhoun, D. & Kelly, P. (2006). Competing discourses of workplace health. *Health, 10(1),* 75-93.

Balm, M.F.K. (2002). *Gezond bewegen kun je leren.* Utrecht: Uitgeverij LEMMA BV.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84,* 195-215.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist, 37,* 122-147.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory.* New York: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* New York: W. H. Freeman.

Becker, M.H. (1974). The health belief model and personal health behavior. *Health Education Monographs, 2,* 324-508.

Bourdeaudhuij, I., de, & Bouckaert, J. (2000). Hoe mensen aanzetten tot meer fysieke activiteit?, *Samenleving & Sport: Fysieke activiteit en gezondheid (47-74).* Brussel: Graphicity.

Brinkman, J. (2013). *Cijfers Spreken.* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2018). *Barometer Beroepsbevolking.* Geraadpleegd op 5 maart 2018, van https://www.cbs.nl/nl-nl/arbeid-en-inkomen/arbeid-en-sociale-zekerheid/barometer-beroepsbevolking

Chau, J.Y., et al., (2013). Daily Sitting Time and All-Cause Mortality: A Meta-Analysis. *PLOS ONE, 8* (11), 1-14.

Dunstan, D.W., et al., (2012). Too much sitting – A health hazard. *Elsevier, 97* (3), 368-376.

Fischer, T. & Julsing, M. (2009). *Onderzoeksvaardigheden.* Groningen: Noordhoff Uitgevers B.V.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research.* Reading, Mass.: Addision-Wesley.

Glanz, K., Rimer B.K., & Viswanath, K. (2015). *Health Behavior.* San Francisco: Jossey-Bass.

Hendriksen, I.J.M., Bernaards, C.M., Commissaris, D.A.C.M., Proper, K.I., van Mechelen, W., Hildebrandt, V.H. (2013). Langdurig zitten: een nieuwe bedreiging voor onze gezondheid. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen, 22-25.*

Keulen, S., van (2017). *Nudging in de werkomgeving* (Afstudeerscriptie). Hanzehogeschool Groningen: Groningen.

Koning, D. (2017). *Een onderzoek naar het gebruik van het zit-sta bureau* (Afstudeerscriptie). Hanzehogeschool Groningen: Groningen.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (z.d.a). *Zittend werk.* Geraadpleegd op 9 april 2018, van https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zittend-werk

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (z.d.b). *Computerwerk.* Geraadpleegd op 9 april 2018, van https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/computerwerk

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (z.d.c). *Staand werk.* Geraadpleegd op 9 april 2018, van https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/statische-werkhouding-staan

Mol, P. (2017). *Hoeveel mag je per dag zitten?* Geraadpleegd op 9 april 2018, van https://www.allesoversport.nl/artikel/hoeveel-mag-je-per-dag-zitten/

Poiesz, T.B.C. (1999). *Gedragsmanagement.* Wormer: Inmerc Uitgeverij B.V.

Rosenstock, I.M. (1974). The health belief model and preventive health behavior. *Health Education Monographs, 2,* 354-486.

Seghers, J. & Bogaerts, A. (2014). Langdurig zitten: een nieuw arbeidsrisico. *Veiligheidsnieuws, 185,* 32-35.

Strecher, V.J., Champion, V.L. & Rosenstock, I.M. (1997). The health belief model and health behavior. *Handbook of Health Behavior Research I: Personal and Social Determinants.* New York: Plenum.

TNO (2016). *Factsheet Sedentair gedrag op het werk.* Geraadpleegd op 11 april 2018, van http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_Id=178

VanDamme, R. (2007). *Gedragspatronen van personen en organisaties.* Amsterdam: Pearson Education Benelux bv.

Visser, C. (2009). *Doen wat werkt.* Zutphen: Uitgeverij Kluwer.

Visser, C. (2013). *Progressiegericht werken.* Amersfoort: Drukkerij Wilco.

Voit, S. (2001). Work-site health and fitness programs: Impact on the employee and the employer. *Work, 16,* 273-286.

Vries, H., de, et al., (1998). Self-efficacy: The third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioral intentions. *Health Education Research, 3,* 273-282.

Vroon, P.A. (1989). *Tranen van de krokodil.* Baarn: Ambo.

Warmink, M. (2008). Stilstand is achteruitgang. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen, 86(7),* 394-395.

Zimbardo, P.G., Johnson, R. L. & McCann, V. (2013). *Psychologie: Een inleiding.* Amsterdam: Pearson: Benelux

Bijlage 1: Overzicht deelvragen

Onderzoeksvraag	Deelvragen	Meetinstrument	
		Literatuur	*Interviews*
Op welke manier kunnen kenniswerkers bewust worden gemaakt van hun gedragspatronen en hoe kunnen zij worden gemotiveerd om meer te bewegen tijdens werkuren?	1. Welke gedragspatronen zijn er te herkennen onder de aan dit onderzoek deelnemende kenniswerkers tijdens werkuren?		X
	2. In welke mate zijn kenniswerkers zich momenteel bewust van hun gedragspatronen tijdens werkuren?		X
	3. Welke gedragspatronen op het gebied van beweging tijdens werkuren zijn gewenst voor de kenniswerkers?	X	X
	4. Welke factoren hebben een invloed op het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren?	X	X
	A. Wat zijn bevorderende factoren in het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren?	X	X
	B. Wat zijn belemmerende factoren in het beweeggedrag van kenniswerkers tijdens werkuren?	X	X
	5. Op welke manieren kunnen de kenniswerkers worden gemotiveerd om meer te bewegen tijdens werkuren?	X	X

Bijlage 2: Operationalisaties

Beweging: het afwisselen van zittend werk door elke 30 tot 60 minuten te bewegen. Dit kan in de vorm van het afwisselen van zitten, staan en beweging, bijvoorbeeld door te lopen.

Bewustzijn: “het proces in de hersenen dat de gedachten en de mentale weergave van de wereld creëert” (Zimbardo, Johnson & McCann, 2013).

Eigen effectiviteit: de mate waarin iemand denkt dat hij of zij het voor elkaar kan krijgen om te bewegen tijdens werkuren. Deze term is afgeleid van de theorie over self-efficacy van Bandura (1982, 1997).

Gedragspatronen: “gedragingen die een persoon kenmerken omdat ze veelvuldig herhaal worden en duidelijk te onderscheiden ze zijn van andere mogelijkheden die op dat moment niet gekozen worden” (Vandamme, 2007).

Gepercipieerde barrières: de hindernissen die iemand ervaart die de iemand tegenhouden om te gaan bewegen. Dit hoeven geen objectieve, realistische barrières te zijn. Het gaat om de barrières die iemand zelf ervaart.

Gepercipieerde voordelen: de positieve gevolgen van het bewegen tijdens werkuren die iemand ziet. Deze voordelen wordt ook wel gezien als motieven om het gedrag te vertonen.

Kenniswerkers: werknemers met een zittend beroep waarbij ze meerdere uren stilzitten. Deze mensen werken vooral met hun cognitieve capaciteiten en voeren vooral denkwerk uit, zoals kenniswerk, kantoorwerk en beeldschermwerk.

Modeling: de mate waarin iemand in zijn of haar omgeving voorbeelden heeft van mensen die bewegen tijdens werkuren. Het gaat dan vooral om mensen die een belangrijke rol spelen in het leven van de persoon, zoals de partner, familieleden, vrienden en/of collega’s (De Bourdeauhuij & Bouckaert, 2000).

Motivatie: “alle processen met betrekking tot (a) het voelen van een behoefte of verlangen en vervolgens (b) het activeren en richting geven aan het organisme door het selecteren, sturen en volhouden van mentale en fysieke activiteit die gericht op bevrediging van de behoefte of het verlangen en daardoor (c) het reduceren van de behoeftesensatie” (Zimbardo, Johnson & McCann, 2013).

Onbewustzijn: “het deel van de geest waarvan een individu zich niet bewust is, maar waar zich onderdrukte impulsen, drijfveren en conflicten bevinden die geen toegang hebben tot het bewuste” (Zimbardo, Johnson & McCann, 2013).

Sedentair gedrag: het moment dat er activiteiten worden uitgevoerd die gekenmerkt worden door een laag energieverbruik (≤ 1,5 MET) in combinatie met een zittende of liggende houding, met uitzondering van slapen (Hendriksen, et al., 2013).

Sociale norm: de mate waarin iemand denkt dat andere mensen het belangrijk vinden om te bewegen tijdens werkuren.

Sociale variabelen: een samenstelling van meerdere sociale beïnvloedingsfactoren, waaronder sociale norm, modeling en sociale ondersteuning.

Sociale ondersteuning: de mate waarin iemand wordt gesteund door zijn of haar omgeving om te bewegen tijdens werkuren. Het verschilt van persoon tot persoon wie de belangrijkste steun hierin is en wat het effect is. Meestal spelen de partner, familieleden, vrienden en/of collega’s een grote rol.

Werkuren: de uren waarop de werknemer werkzaam is bij de organisatie.

Bijlage 3: Interviewschema 1

Inleiding

- Voorstellen interviewer

Het doel van het gesprek is om inzicht te krijgen in de huidige gedragspatronen op het gebied van beweging tijdens werkuren. Het gesprek zal tussen de 30 en de 60 minuten duren. Er zijn een aantal onderwerpen waarover ik u graag een aantal vragen wil stellen. Voordat we beginnen met het interview, wil ik u vragen om een lijst in te vullen met een aantal vragen over bewegen tijdens werkuren. Daarnaast wil ik u vragen om antwoord te geven op een aantal stellingen. Het is bij beide van belang dat u de vragen eerlijk invult.

- Tijdsduur (30-60 minuten)
- Manier van werken: aantal onderwerpen + doorvragen
- Vertrouwelijkheid/anonimiteit
- Mogelijkheid tot inzien verslag/sturen voor goedkeuring? -> aanvullingen
- Uitleg tweede interview/verdere proces
- Vragen?
- Vragenlijst

Praktische informatie
Datum interview:

<u>Gegevens respondent</u>
Naam:
Organisatie/branche:
Huidige functie:
Opleidingsniveau:
Deelname tweede gesprek: ja/nee
Contactgegevens voor tweede gesprek:

Topiclijst interview 1

Topic	*Beschrijving*

1. Werkzaamheden en werkomgeving
– Hoe zien uw werkzaamheden eruit?
– Hoe ziet een gemiddelde werkdag eruit?
– Hoe ziet de fysieke werkomgeving eruit?
 	
2. Kennis over:
– Sedentair gedrag
– Gevolgen sedentair gedrag
– Voordelen bewegen
 	
3. Mate van beweging. Schaal 0-10
– In welke mate beweegt u tijdens werktijd?
– In welke mate bent u bewust bezig met bewegen?
 	
4. Wat maakt dat u wel/niet beweegt tijdens werktijd?
– Motivatie
– Capaciteit/eigen effectiviteit
– Voordelen
– Barrières
– Attributie
 	
5. Welke mogelijkheden/gelegenheid om te bewegen?
– Omgevingsinterventies:
  o Zit/sta bureaus
  o Speciale stoelen: krukjes/fiets
  o Koffie/meetingpoint die beweging stimuleert
  o Verhoogde lunch-/vergadertafels
 	
– Gedragsinterventies
  o Naar buiten in de pauze
  o Trap nemen
  o Staand telefoneren
  o Naar collega's toelopen i.p.v. mailen
  o Wandelend/staand overleggen
 	
6. Wat is voor u de gewenste situatie op het gebied van bewegen tijdens werkuren?
– Gewenst gedrag
– Schaal 0-10	

7. Wat heeft u ervoor nodig om dit voor elkaar te krijgen? – Resources – Mogelijke interventies – Hoe motiveren om te bewegen?	

Afsluiting

- Bedanken deelname
- Vertrouwelijkheid/anonimiteit
- Uitleg tweede gesprek
- Afspraak maken voor tweede gesprek
- Vragen?
- Flyer

Bijlage 4: Vragenlijst en stellingen

Door middel van deze vragenlijst wil ik kijken wat uw kennis is op gebied van zittend gedrag. De vragenlijst bestaat uit een aantal vragen en stellingen krijgen, waarbij het van belang is dat deze beantwoord worden op basis van de kennis die u nu heeft.

Vragen over beweeggedrag

1. Hoe wordt het genoemd als iemand een groot gedeelte van de dag zittend doorbrengt?
   O Rustmetabolisme
   O Dosis-respons relatie
   O Sedentair gedrag
   O Gewoontegedrag

2. Hoe veel uren brengt de gemiddelde werknemer zittend door op een werkdag?
   O 4,5 uur
   O 5,5 uur
   O 6,5 uur
   O 7,5 uur

3. Het is belangrijk om niet langer dan … stil te zitten.
   O 30 minuten
   O 60 minuten
   O 90 minuten
   O 120 minuten

4. Op het moment dat je te lang hebt stil gezeten, is het goed om:
   O Even op te staan
   O Een klein stukje te lopen
   O Staand te gaan werken
   O Alle drie de opties zijn goed

5. Wat zijn mogelijke gevolgen wanneer je veel stil zit tijdens werkuren? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.
   ☐ Overgewicht
   ☐ Diabetes
   ☐ Depressie
   ☐ Lager zelfbeeld
   ☐ Osteoporose (botontkalking)
   ☐ Onderpresteren
   ☐ Angstklachten
   ☐ Hart- en vaatziekten
   ☐ Vertraagde bloeddoorstroming
   ☐ Darmkanker en borstkanker
   ☐ Overspannenheid/burn-out
   ☐ Vroegtijdig overlijden

6. Wanneer je zittend werken afwisselt met beweging, ervaren medewerkers voordelen zoals... Meerdere antwoorden zijn mogelijk.
   ☐ Hogere productiviteit
   ☐ Minder verzuim/ziekte
   ☐ Betere prestaties
   ☐ Hogere werktevredenheid
   ☐ Hoger zelfbeeld/meer zelfvertrouwen
   ☐ Betere mentale gezondheid
   ☐ Hogere vitaliteit

7. Door na werktijd te gaan sporten, kun je de gevolgen van veel zitten opheffen.
   O Waar
   O Niet waar

De volgende stellingen gaan over de mogelijkheden en uw motivatie om te bewegen tijdens werkuren. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het gaat er om dat u de vragen zo eerlijk mogelijk beantwoord.

1. Ik vind het belangrijk om voldoende beweging te krijgen tijdens werkuren

Volledig mee oneens 1	Mee oneens 2	Beetje mee oneens 3	Beetje mee eens 4	Mee eens 5	Volledig mee eens 6

2. Ik ben gemotiveerd om te bewegen tijdens werkuren.

Volledig mee oneens 1	Mee oneens 2	Beetje mee oneens 3	Beetje mee eens 4	Mee eens 5	Volledig mee eens 6

3. Ik beschik over de juiste vaardigheden om te bewegen tijdens werkuren.

Volledig mee oneens 1	Mee oneens 2	Beetje mee oneens 3	Beetje mee eens 4	Mee eens 5	Volledig mee eens 6

4. Wanneer ik meer wil gaan bewegen, kan ik ervoor zorgen dat dit lukt.

Volledig mee oneens 1	Mee oneens 2	Beetje mee oneens 3	Beetje mee eens 4	Mee eens 5	Volledig mee eens 6

5. Het is voor mij haalbaar om te bewegen tijdens werkuren.

Volledig mee oneens 1	Mee oneens 2	Beetje mee oneens 3	Beetje mee eens 4	Mee eens 5	Volledig mee eens 6

6. Ik word door mijn familie, vrienden en/of collega's gesteund om te bewegen.

Volledig mee oneens 1	Mee oneens 2	Beetje mee oneens 3	Beetje mee eens 4	Mee eens 5	Volledig mee eens 6

7. Wanneer ik in het verleden tegenslagen heb gehad, houdt dat me in de toekomst tegen om het weer te proberen.

Volledig mee oneens 1	Mee oneens 2	Beetje mee oneens 3	Beetje mee eens 4	Mee eens 5	Volledig mee eens 6

8. Er worden mij voldoende mogelijkheden geboden om te bewegen tijdens werkuren.

Volledig mee oneens 1	Mee oneens 2	Beetje mee oneens 3	Beetje mee eens 4	Mee eens 5	Volledig mee eens 6

Bijlage 5: Interviewschema 2

Inleiding

- Doel/focus van het gesprek: terugkijken eerste gesprek en afgelopen weken
- Tijdsduur (max. 30 min)
- Manier van werken: aantal onderwerpen + doorvragen
- Vertrouwelijkheid/anonimiteit
- Inzien verslag/sturen voor goedkeuring na dit gesprek
- Vragen?

Praktische informatie

Datum interview:
Naam respondent:

Afsluiting

- Bedanken deelname
- Vertrouwelijkheid/anonimiteit
- Mogelijkheid tot inzien verslag/sturen voor goedkeuring/aanvullingen
- Vragen?

Topiclijst interview 2

Topic	*Beschrijving*
1. Wat is het meest bijgebleven uit vorige gesprek? 2. Flyer/website/filmpje bekeken? – Waarom wel/niet? – Zelf informatie opgezocht? 3. Ervaringen/veranderingen in: – Bewustzijn – Denkpatronen – Gedrag – Kennis – Motivatie – Capaciteit/eigen effectiviteit – Gelegenheid/mogelijkheden 4. In welke mate bent u bewust bezig met bewegen tijdens werktijd? -> schaal 0-10 – Toen vs. Nu – Verandering? 5. In welke mate beweegt u tijdens werktijd? -> schaal 0-10 – Huidige situatie X – Gewenste situatie Y – Stappen gemaakt? – Wat maakt dat dit wel/niet is gelukt? 6. Wat zou voor u de gewenste situatie zijn op het gebied van bewegen tijdens werkuren?	

Bijlage 6: Uitwerking diepte-interviews

Bijlage 6A: Respondent A

Mate van beweging
Op een schaal van 0 tot 10 geeft respondent A aan dat ze nu op een zes zit. Ze kiest voor een zes omdat ze eigenlijk nog veel meer zou willen bewegen. Momenteel bestaat haar beweging vooral uit het lopen naar de keuken die zich een verdieping hoger bevindt en naar de wc lopen. Een enkele keer heeft ze afspraak buiten de deur waar ze naar toe gaat. Naar deze afspraken gaat ze fietsend of lopend.

Daarnaast beschikt respondent A over een zit/sta-bureau die ze een enkele keer omhoog zet waarbij ze dan staand gaat werken. Voor het face-to-face-contact met de klanten is een statafel beschikbaar. Hierdoor staat ze eigenlijk altijd wanneer ze een afspraak heeft met klanten. Elke medewerker heeft een halfuur pauze per dag die ze zelf kunnen indelen. Respondent A gebruikt deze pauze om naar buiten te gaan en een stuk te lopen.

Mate van bewustzijn (basis)kennis
Respondent A geeft aan wel veel dingen te hebben gelezen, maar dat blijft niet altijd hangen. Zo weet ze dat veel zitten slecht voor je is, maar weet ze niet precies aan te geven over hoeveel uur het gaat en wat alle gevolgen zijn. *"Je hebt een heleboel dingen wel gelezen maar dat blijft ook niet hangen als je het leest in een artikel".*

Respondent A geeft aan dat het nu ook meer bespreekbaar is dan in het verleden. Mensen praten meer over het onderwerp 'gezondheid' in zijn algemeen. Hierdoor wordt er ook binnen de organisatie meer over gepraat en zijn mensen zich meer bewust. Daarnaast geeft respondent A aan dat op het moment dat het onderwerp minder speelt, ze zich er minder bewust van is. Ook de combinatie tussen de werkzaamheden, beweging en het bewust zijn hiervan spelen een rol voor respondent A. *"Je moet je er constant bewust van zijn en dat is vermoeiend want je bent met je andere dingen bezig"*.

Op het moment dat aandacht wordt besteedt aan het onderwerp, zoals bij sedentair gedrag, wordt respondent A aan het denken gezet, wat haar helpt om weer bewust te zijn van haar eigen gedrag. *"Heel veel dingen weet je natuurlijk al, maar je drukt het altijd een beetje weg van ach het is allemaal niet zo belangrijk"*.

Gelegenheid
Binnen de organisatie beschikt elke medewerker over een zit/sta-bureau. Daarnaast zijn er op de afdeling twee fietsstoelen, balanceboards en een wiebelkruk beschikbaar. De balie waar klanten worden ontvangen, is een statafel. Dit is een initiatief geweest van de werkgever.

Factoren wel/niet bewegen tijdens werktijd
<u>Bevorderende factoren</u>
Respondent A geeft aan dat ze het fijn vindt om afwisseling te krijgen. Binnen de organisatie steunen de collega's elkaar ook. Doordat iedereen het doet, sleuren ze elkaar ook mee in het bewegen. *"Het is ook een beetje cultuur natuurlijk".* Ze merkt dat ze als afdeling elkaar aansteken en al vrij veel mogelijkheden aangeboden krijgen om te bewegen. Daarnaast steken ze als collega's elkaar ook aan om te bewegen. Ook de sponsoractie waar ze als afdeling aan meedoen, maakt het voor respondent A ook leuker om te gaan fietsen op de fietsstoel. *"Als je het in je eentje moet doen dan houdt het snel op"*.

Ook speelt gewoonte een rol volgens respondent A. In het begin was ze sceptisch. Ze was van mening dat een gewoon goede bureaustoel ook prima was. Maar naarmate de attributen, zoals de fietsstoelen, aanwezig waren, is ze toch meegenomen in de verandering. In de afgelopen tijd is er dan ook een flinke verandering geweest door de zit/sta-bureaus en de fietsstoelen.

Wat ook meespeelt is dat het onderwerp ‘gezondheid’ steeds meer speelt. *“Het is meer bespreekbaar geworden. Het is niet meer gênant”*. Ook merkt respondent A de voordelen van de attributen. *“Je merkt het ook inderdaad dat je echt wel veel actiever aan het werk bent. Een actievere werkhouding hebt”.* Daarnaast gaf respondent A aan zich meer bewust te zijn van haar beweging. Met name informatie over het onderwerp en het er met mensen over te hebben, helpt haar om zich even weer bewust te zijn.

Tijdens het gesprek is ook de fitbit naar voren gekomen. Respondent A hield haar stappen wel bij op haar telefoon, maar merkt dat er tussen haar telefoon en de fitbit toch een verschil zit qua stappen. Ze vindt het leuk om hier inzicht in te hebben. Het motiveert haar ook om een extra rondje te lopen wanneer ze nog niet zoveel stappen heeft genomen.

<u>Belemmerende factoren</u>
In het verleden heeft ze wel gebruik gemaakt van de fietsstoeltjes, maar door haar rug doet ze dit nu veel minder. Dit is voor haar toch wel een factor om dit minder te doen. *“Ik vind het wel een belemmering. Ik vind het ook geen grote ramp hoor, want ik vind mijn weg daar wel in maar qua beweging komt het dan inderdaad niet verder”.* Ook geeft ze aan dat ze het belangrijk vind om haar werkzaamheden wel af te kunnen maken en niet uit haar concentratie wil worden gehaald. *“Je moet je er constant bewust van zijn en dat is vermoeiend want je bent met je andere dingen bezig”*. Dit maakt voor haar dan ook dat ze op bepaalde momenten ervoor kiest om te blijven zitten in plaats van te gaan bewegen.

Gewenst gedrag
In de gewenste situatie zou respondent A vaker de fietsstoel willen gebruiken en wat meer van haar plek willen komen. *“Maar dat is lastig omdat je daar je werk hebt”*. Haar werkzaamheden maken het voor haar moeilijk om meer te bewegen. Het zou voor haar helpen wanneer haar werkzaamheden het toe zouden laten om af en toe even naar iemand toe te lopen om daar mee te overleggen.

Bijlage 6B: Respondent B

Mate van beweging
Respondent B werkt vooral veel achter haar computer, waarbij ze analyses maakt en stukken schrijft. Ze beschikt niet over een zit/sta-bureau. Een collega van haar heeft er wel een tot haar beschikking die ze af en toe gebruikt. *"Ik zit vooral. Staan doe ik wat minder. Ik heb geen sta-bureau dus dat wordt al wat moeilijker, maar soms dan merk je wel als je echt te lang zit dan ga ik sowieso wel even gewoon staan."*

Wanneer we kijken naar een schaal van 0 tot 10, geeft respondent B aan nu op een vier te zitten. Voor haar is het een vier omdat ze er aan denkt om in ieder geval om het halfuur ergens heen te lopen. Daarnaast maakt ze af en toe gebruik van een computerprogramma die aangeeft wanneer ze moet gaan lopen of strekoefeningen moet gaan doen. Als ze haar beweging in percentages uitdrukt, zit ze 70 procent van de tijd en beweegt of staat ze 30 procent van de tijd.

Wanneer gekeken wordt naar overlegmomenten gebeurd dit eigenlijk altijd zittend. Daarnaast pakt ze het liefst de trap in plaats van de lift. Andere kleine beweegmomenten zijn het halen van koffie. Collega's vragen wel eens of ze voor haar ook koffie mee kunnen nemen en soms zegt ze daar 'nee' tegen om vervolgens zelf koffie te halen en even te kunnen bewegen.

In de afgelopen tijd heeft respondent B wat meer afspraken staan, wat maakt dat ze iets meer beweegt dan wanneer ze geen afspraken heeft. Ze plant de interviews zelf in en kiest dan voor een plek ver bij haar bureau vandaan om zo beweging te krijgen.

Mate van bewustzijn en (basis)kennis
Respondent B heeft al vrij veel kennis over sedentair gedrag. Datgene wat haar het meest is bijgebleven, zijn de gevolgen van veel zitten. Voordat ze met dit onderwerp in aanraking is gekomen, was ze zich niet bewust van haar eigen gedrag. Ze geeft aan dat vooral informatie over het onderwerp haar helpt om meer bewust te zijn van haar gedrag en haar motiveert om meer te letten op haar eigen gedrag.

Gelegenheid
Respondent B beschikt zelf niet een zit/sta-bureau. Twee van haar collega's hebben wel een zit/sta-bureau. Van de zes bureaus zijn er twee zit/sta-bureaus. Naast deze bureaus is er ook de mogelijkheid om en fietsstoel, een swopper of een zitbal te gebruiken. Hier zijn enkele van beschikbaar. Daarnaast is er ook op één plek een statafel waar krukken bij staan beschikbaar.

Factoren wel/niet bewegen tijdens werktijd
<u>Bevorderende factoren</u>
In de afgelopen periode heeft respondent B veel afspraken staan. Deze bestaan uit interviews met medewerkers voor haar onderzoek. Ze kiest er bewust voor om deze interviews af te nemen in een ruimte die redelijk ver weg is van haar eigen bureau om zo kleine momenten van beweging te krijgen. Wat voor haar ook goed werkt is een trigger. Op de computer van haar collega staat een programma die aangeeft wanneer ze moet gaan lopen en wat ze dan kan gaan doen qua beweging. Deze gebruikt ze ook graag.

Daarnaast is ze zich ook bewust van haar beweging. Ze geeft aan dat vooral informatie en kennis hieraan heeft bijgedragen. *"Omdat ik weet dat het best wel slecht is voor je. Sindsdien ben ik dat ook wel gaan doen"*.

Binnen de organisatie zijn er mogelijkheden om te bewegen. Respondent B geeft aan dat ook de fysieke omgeving een invloed op haar heeft. *"En op het moment dat bijvoorbeeld die kruk er niet zou staan. Wat zou je dan doen? Dan zou ik gewoon gaan staan waarschijnlijk. Er is niet echt een andere oplossing"*. Daarbij helpt het ook dat binnen de organisatie en door de leidinggevende het gebruik van verschillende attributen wordt aangemoedigd. Collega's gaan regelmatig wandelen in de pauze en vragen dan ook of andere collega's meegaan. Dit motiveert respondent B om ook mee te gaan. Daarentegen geeft ze aan: *"Collega's ja die zouden natuurlijk*

kunnen aanmoedigen om echt zo'n bureau te nemen. Ze denken het wel, denk ik, van dat iedereen het zou moeten doen, maar ze durven het eigenlijk niet te zeggen".

Qua persoonlijkheid is respondent B iemand die niet snel opgeeft. Ze houdt wel van een uitdaging en beschikt over doorzettingsvermogen. Ze geeft aan dat ze vooral gemotiveerd is omdat ze weet hoe slecht het is om niet te bewegen. Tevens beschikt ze over veel discipline. *"Als ik ergens aan begin dan maak ik het ook af. Dus als ik ergens gedachten over heb dan zorg ik ook wel voor dat het gebeurd"*.

Belemmerende factoren
De grootste factor voor respondent B zijn haar werkzaamheden. Haar werk bestaat voor het grootste gedeelte uit computerwerk. *"Soms dan ben je net even bezig en dan wil je eigenlijk door maar dan moet je eigenlijk ook bewegen. Dus dat maakt het soms een beetje moeilijk"*.

De fysieke omgeving kan voor haar een positieve invloed hebben, maar de omgeving kan ook een negatieve invloed hebben. Op het moment dat er een hoge tafel is en er krukken bij staan gaat ze eigenlijk automatisch zitten op de krukken. *"Als je wilt gaan staan dan moet je hem eerst wegschuiven"*.

Respondent B merkt op dat er onderling weinig wordt gesproken over bewegen tijdens het werk. Dit heeft volgens haar ook te maken met de sfeer. *"Je zegt wel eigenlijk dat iemand meer moet bewegen of meer moet staan. Terwijl diegene daar misschien wel helemaal geen behoefte aan heeft"*. Dit houdt haar enigszins tegen. Ook het een vrij persoonlijk onderwerp en zien veel mensen het als een taboe. *"Het wordt wel steeds minder, maar het is nog steeds best wel voor de meesten gevoelig".* Dit maakt het voor haar moeilijk om het er met anderen over te hebben.

Gewenst gedrag
In de gewenste situatie is respondent B vooral bezig met staan en lopen. Ze zit eigenlijk heel weinig. In deze situatie zit ze 20 procent van de tijd en staat of beweegt ze 80 procent van de tijd. Hierbij zou ze gebruik maken van het sta-zitbureau. Na elke uur zou ze bewegen door twee minuten ergens heen te lopen, zoals het koffieautomaat of de trap op en af lopen. In haar pauze zou ze een stuk gaan lopen. *"Misschien een lunchwandeling of iets dergelijks. In ieder geval niet in de kantine gaan zitten".*

Bijlage 6C: Respondent C

Mate van beweging
De werkzaamheden van respondent C bestaan voor een groot deel uit het beantwoorden van de telefoon en de e-mail. Hierdoor komt ze maar weinig aan lopen toe. *"Dat je denkt van ik moet eigenlijk al drie uur naar de wc, maar ja die telefoon gaat achter mekaar door"*. Wel beschikt ze over een zit/sta-bureau.

Op een schaal van 0 tot 10 zit respondent C op een acht. Ze maakt fanatiek gebruik van de aangeboden fietsstoelen. *"Ik vraag altijd van wil iemand nog fietsen en als iedereen 'nee' zegt dan blijf ik er net zo lang op zitten totdat iemand anders hem wil"*. In de ochtend zit probeert ze een uur op de fietsstoel te zitten en daarnaast probeert ze het zitten en het staan af te wisselen. Tijdens haar pauze gaat ze vaak een halfuur naar buiten om een stuk te lopen.

Mate van bewustzijn en (basis)kennis
Respondent C is zich bewust van de gevolgen van sedentair gedrag en is daardoor ook bewust bezig met bewegen tijdens werkuren. Datgene wat ze het meest heeft meegenomen is dat ze er (nog) bewuster mee om gaat. Ook geeft ze aan dat ze het met haar collega's erover heeft gehad, wat bijdraagt aan het bewustzijn. *"Door het er nog een keer over te hebben en er over na te denken, wordt je je er wel bewuster van"*.

Gelegenheid
Binnen de organisatie beschikt elke medewerker over een zit/sta-bureau. Daarnaast zijn er op de afdeling twee fietsstoelen, balanceboards en een wiebelkruk beschikbaar. De balie waar klanten worden ontvangen, is een statafel. Dit is een initiatief geweest van de werkgever.

Factoren wel/niet bewegen tijdens werktijd
<u>Bevorderende factoren</u>
Respondent C geeft aan dat de werkgever veel mogelijkheid biedt om te bewegen, waaronder de zit/sta-bureaus, de fietsstoelen en de balanceboards. Ook is het zo dat op het moment dat zij of haar collega's iets graag zouden willen, dat de werkgever hier gehoor aan geeft en kijkt of het mogelijk is. *"Het is altijd lastiger als je het zelf moet initiëren dus op het moment dat hier nog geen fietsen waren, was er niemand die om een fiets vroeg. Toen ze hier opeens stonden, zat iedereen erop"*.

Daarnaast neemt de leidinggevende veel initiatief in het stimuleren van de werknemers. Het werkoverleg gebeurd met enige regelmaat in het kantoor van de leidinggevende waar een statafel staat en iedereen dan ook staat. Ook zijn er twee fietsstoelen beschikbaar waar ze graag gebruik van maakt. *"Ik vind het heel belangrijk om die fietsen die wij aangeboden hebben gekregen om daar gewoon zoveel mogelijk gebruik van te maken"*.

Samen met haar afdeling doet respondent C mee met een sponsoractie waardoor ze meer gebruik maken van de fietsstoelen. Hierdoor hebben ze een gezamenlijk doel waar ze met alle collega's naartoe werken. Ze geeft aan dat dit voor haar stimulerend werkt. *"Je hebt toch die dag ook weer een doel en als jij niks doet dan moet de ander meer doen. Het is een goede stok achter de deur"*. Wat respondent C ook motiveert is dat ze regelmatig klanten ziet met een slechte gezondheid. Hierdoor wordt ze geconfronteerd met wat er gebeurd als je niet beweegt en slecht voor jezelf zorgt. Respondent C is zich dan ook bewust van de voordelen van bewegen.

<u>Belemmerende factoren</u>
Respondent C is zich ervan bewust dat ze een functie heeft waarbij ze het grootste deel van haar tijd bezig is met het beantwoorden van de telefoon en e-mail. Hierdoor zit ze het grootste gedeelte van haar tijd op haar plek. Dit maakt het voor haar moeilijk om even ergens heen te lopen of te bewegen. Ook tijd speelt een rol. Op het moment dat ze een kwestie heeft die ze snel telefonisch met haar collega's kan afhandelen, loopt ze niet naar haar collega toe.

Gewenst gedrag
In de gewenste situatie wisselt respondent C het zitten af met staan of bewegen. Per dag heeft ze één á twee afspraken met klanten waarbij ze zou staan en in de ochtend zit ze minimaal een uur op de fietsstoel. Tussen de middag gaat ze een halfuur naar buiten om een rondje te lopen. In de middag heeft ze meestal een werkoverleg waarbij ze ook zou staan. Deze situatie komt vrijwel overeen met haar huidige gedragspatronen. Ze heeft dan ook niet de behoefte om (veel) meer te gaan bewegen tijdens werkuren.

Bijlage 6D: Respondent D

Mate van beweging
Op een schaal van 0 tot 10 zit respondent D gemiddeld op een drie. De beweging die ze daarbij krijgt bestaat uit naar het toilet en naar de printer lopen. Op een werkdag van acht uur besteedt ze ongeveer zeven uur aan computerwerk. Respondent D beschikt over een zit/sta-bureau. Echter, deze gebruikt ze maar af en toe. *"Ik merk toch wel dat het er heel makkelijk insluipt om het niet te gebruiken"*.

Overlegmomenten met haar collega's vinden plaats op de kamer waar ze altijd zitten. Tijdens dit overleg zitten ze eigenlijk altijd. Elke dag heeft respondent D een halfuur pauze waarin ze twee van de drie dagen naar buiten gaat om een stuk te lopen van ongeveer tien á vijftien minuten. Respondent D mailt of belt altijd met haar collega's in plaats van dat ze naar hun toe loopt.

Mate van bewustzijn en (basis)kennis
Respondent D heeft er bewust voor gekozen om een zit/sta-bureau aan te vragen. Daarnaast gaat ze ook af en toe op een andere verdieping naar het toilet om beweging te krijgen. Toch geeft ze aan dat dit af en toe ook wel minder is. *"Het sluipt zo makkelijk naar achteren".* Op momenten dat ze nadenkt over bewegen tijdens werkuren, wordt ze hier meer bewust van gemaakt. Ze geeft aan op dit moment meer na te denken over bewegen tijdens werkuren, maar ze is niet bewust meer gaan lopen.

Gelegenheid
Respondent D beschikt over een zit/sta-bureau. Binnen de organisatie is een sportruimte beschikbaar voor de medewerkers. De organisatie huurt dit van een particuliere sportschool en neemt een deel van de kosten van het abonnement voor haar rekening.

Factoren wel/niet bewegen tijdens werktijd
<u>Bevorderende factoren</u>
Respondent D heeft aangegeven dat ze het niet prettig vindt om de gehele tijd achter haar computer te zitten. Ze weet dat het goed is om meer te bewegen en afwisseling te hebben. *"Dat iedereen gewoon frisser is en gewoon productiever is naar mate die wat meer beweging krijgt dan wanneer je de hele tijd stil zit".* Naast kennis en informatie, helpt het voor haar ook om zich bewust te zijn van haar beweging. *"Het sluipt zo makkelijk naar achteren"*. Door er meer bewust van te zijn, let ze meer op haar beweging.

Ook de fysieke omgeving heeft een invloed op haar beweeggedrag. Nu ze een zit/sta-bureau heeft, doet ze meer werkzaamheden staand dan daarvoor. Dit is met de simpele reden dat het nu kan. Ook is ze van mening dat een fietsstoel of een krukje erg prettig zou zijn en haar zouden helpen om meer beweging te krijgen.

Daarnaast heeft de werkcultuur binnen de organisatie ook een invloed. Zo moet de leidinggevende toestemming geven voor de aanschaf van attributen, zoals een zit/sta-bureau, een fietsstoel en een kruk. Momenteel heeft ze niet het idee dat de werkgever haar steunt in het bewegen. *"Ik denk dat als er inderdaad structureel bij iedereen aangeboden zou worden van nou ik ga ervan uit dat je een uur werkt en dat je dan 5 minuten beweegt of 10 minuten beweegt ja dan denk ik dat ik het ook zou doen".*

<u>Belemmerende factoren</u>
De grootste factor voor respondent D zijn haar werkzaamheden. Haar werk bestaat voor het grootste gedeelte uit computerwerk. Ze zou dan ook graag een stuk werk erbij nemen wat haar weg haalt bij haar computer. Ook merkt ze dat wanneer de werkdruk hoger is ze eigenlijk niet de tijd neemt om naar een collega toe te lopen in plaats van te mailen of te bellen. Tijdens haar werk is ze ook niet heel veel bezig met haar beweeggedrag. *"We zijn aan het werk en niet bezig met bewegen ofzo".*

Respondent D beschikt over een zit/sta-bureau, maar verder worden er weinig mogelijkheden aangeboden. Vooral voor overlegmomenten mist ze een plek waar ze staand kan overleggen. Het is voor haar moeilijk om naar de vleugel te gaan waar wel attributen staan, omdat er minimaal één collega in de kamer aanwezig moet zijn. Ze wordt door de fysieke omgeving niet gestimuleerd om te bewegen, omdat er weinig tot geen attributen worden aangeboden waar ze gebruik van kan maken.

Ook door de werkgever wordt het niet gestimuleerd om te bewegen. Binnen de organisatie zijn ze niet echt bezig met beweging en het wordt door haar leidinggevende ook niet gestimuleerd. Respondent D is ook heel loyaal tegenover haar werkgever. Ze houdt heel erg rekening met wat ze in haar halfuur pauze kan doen. Ze vindt het vervelend om buiten de toegestane periode van een halfuur te komen.

Gewenst gedrag
In de gewenste situatie zou respondent D wat meer afwisseling willen krijgen in het zitten en het bewegen of staan. Ze zou ook graag werkzaamheden hebben waarbij ze niet achter de computer hoeft te zitten. Ook zou ze een fietsstoel hebben die ze kan gebruiken om beweging te krijgen tijdens het werken. In haar pauze zou ze nog steeds naar buiten gaan om een stuk te lopen.

Bijlage 6E: Respondent E

Mate van beweging
Respondent E zit het grootste gedeelte van haar tijd achter haar laptop te werken. Op een schaal van 0 tot 10 zit ze op een zes. Die bestaat voor haar uit veel zitten en af en toe koffie halen of naar het toilet gaan. *"Soms heb ik ook dat ik gewoon doorwerk en dan zit ik wel twee uur achter mekaar"*.

In het kantoor zijn zit/sta-bureaus beschikbaar, maar respondent E maakt daar bijna geen gebruik van. Af en toe loopt ze een rondje om het gebouw van ongeveer tien minuten. Dit doet ze vaak samen met haar collega's. Tijdens het telefoneren loopt ze altijd even weg van het bureau en ze neemt altijd de trap wanneer ze op een andere verdieping moet zijn. Ook tijdens het werkoverleg zit ze eigenlijk altijd. "*Ik heb nog niet staand een overleg gehad*".

Mate van bewustzijn en (basis)kennis
Tijdens haar opleiding is het onderwerp 'sedentair gedrag' ook wel eens naar voren gekomen. Hierdoor weet respondent E het belang van bewegen tijdens werkuren te benoemen. Ook is ze zich er van bewust dat je bij een kantoorbaan veel zittend werkt. Echter, was ze niet zeker van wat nou genoeg beweging is en hoe dat eruit ziet. *"Dan loop ik dus even naar de wc of iets, maar ik wist niet of dat echt genoeg was voor even te bewegen"*. Het is haar dan ook het meeste bijgebleven dat het helpt om tussendoor even te lopen. Ook het belang van de beweging is haar goed bijgebleven. *"Zeker omdat het echt belangrijk is voor later en het eigenlijk helemaal niet goed is als je zo vaak en veel zit"*. Vooral de informatie van hoe slecht het is en de mogelijke gevolgen hebben daaraan bijgedragen.

Gelegenheid
Binnen de organisatie is er een ruimte met zit/sta-bureaus. Daarnaast is er één fietsstoel beschikbaar voor de medewerkers en zijn er een aantal balanceboards. In de andere ruimte is er zitgelegenheid en staat een lange hoge tafel die gebruikt kan worden om staand te overleggen. Verder is er een statafel beschikbaar waar krukken bij staan.

Factoren wel/niet bewegen tijdens werktijd
<u>Bevorderende factoren</u>
Respondent E merkt dat haar collega's haar helpen om meer te bewegen. Ze motiveren elkaar om in de pauze een stuk te gaan lopen. Ook hebben ze het onderling wel eens over hun beweeggedrag. *"Ik denk dat we elkaar ook wel een beetje daarin motiveren dat we wel een beetje blijven bewegen*". Daarnaast merkt ze dat op het moment dat anderen of haar coach gaat staan, zij ook gaat staan. *"Ik denk dat ik wel zo iemand ben als iemand anders dan gaat staan, denk ik van oh ja dit kan ook wel even"*. Daarbij oppert ze dat wanneer er een activiteit zou worden georganiseerd op het gebied van beweging, ze daar aan mee zou doen.

Tijdens haar opleiding is het onderwerp 'sedentair gedrag' naar voren gekomen. Respondent E is dan ook op de hoogte van het belang ervan. Deze bewustwording en informatie heeft ervoor gezorgd dat ze meer is gaan bewegen. Wat voor haar ook helpt om meer te bewegen, is het weten dat kleine bewegingsmomenten ook helpen. *"Dan heb ik ook meer van oké ik kan ook heel even kort even ergens heen lopen"*.

Ook het krijgen van een trigger helpt haar om te bewegen. Hierdoor is ze zich weer even bewust van dat ze lang stil heeft gezeten en even weer moet bewegen. Deze trigger krijgt ze door middel van haar fitbit. *"Normaal merk je niet denk ik dat je zo lang zit en dan denk je oh ik heb nu inderdaad echt een uur al gewoon helemaal stilgezeten"*.

<u>Belemmerende factoren</u>
Binnen de organisatie worden verschillende mogelijkheden geboden om te bewegen tijdens werkuren. Echter, de hoeveelheid hiervan maakt het voor haar moeilijk om te bewegen. Zo is er één fiets en als die bezet is, kan ze deze niet gebruiken. Hetzelfde geldt voor de ruimtes met de

zit/sta-bureaus. Deze zitten regelmatig vol waardoor respondent E hier geen gebruik van kan maken. Dit maakt ook dat ze van mening is dat er te weinig wordt aangeboden.

Daarnaast hebben de werkzaamheden van respondent E een invloed op haar beweeggedrag. Op het moment dat ze druk bezig is en geconcentreerd is, kiest ze er vaak voor om haar beweging over te slaan en door te werken. “Als ik wel echt concentratie heb dan blijf ik liever toch wel doorwerken, want ik moet wel bepaalde dingen afhebben”.

Binnen de organisatie mist respondent E de ‘beweegsfeer’. Ze ziet veel medewerkers en coaches die veel stilzitten achter hun bureau in plaats van dat ze gaan staan of af en toe bewegen. Hierin mist ze rolmodellen vanuit de organisatie zelf. Daarnaast merkt ze dat ze het moeilijk vindt om zichzelf tot bewegen aan te zetten. *“Dat ik dan toch denk dan wil ik het wel maar dan doe ik het toch niet echt dus toch doorzettingsvermogen”.*

Gewenst gedrag
In de gewenste situatie zou ze om het uur gaan bewegen. Dit kan bestaan uit opstaan, stretchen, koffie halen of even naar het toilet gaan. De keuze hiertussen baseert ze op hoeveel concentratie ze op dat moment heeft. Wanneer ze veel concentratie heeft, kiest ze voor een korter en kleiner beweegmoment, zoals even staan of stretchen, dan wanneer ze minder concentratie heeft. Ook zou ze meer gebruik willen maken van de beschikbare zit/sta-bureaus. Na de lunch zou ze naar buiten gaan om een stuk te lopen.

Bijlage 6F: Respondent F

Mate van beweging
Over het algemeen bestaat het werk van respondent F voor het grootste gedeelte uit computerwerk. Regelmatig overlegt ze met collega's en dan loopt ze er vaak heen. *"Maar dat is een beetje 50/50 denk ik, want ik loop er heen of ik mail"*. Daarnaast organiseert ze ook evenementen. Deze evenementen zijn altijd intern. Respondent F beschikt niet over een zit/sta-bureau. Wel had ze tot voorheen een programma op haar computer die aangaf wanneer ze even moet bewegen of rek- en strekoefeningen moet doen. Deze gebruikt ze momenteel niet meer aangezien het programma niet meer op haar computer staat. Haar verdere beweging bestaat uit het halen van koffie, traplopen en naar het toilet lopen. Dit maakt dan ook dat ze op een schaal van 0 tot 10 tussen de vijf en de zes zit.

In haar pauze gaat ze vaak even naar buiten. Ook loopt ze regelmatig de trap op en af. Dit zijn voor haar flink wat trappen aangezien ze op een van de hoogste verdiepingen werkt. Ook haalt ze vaak haar koffie in de kantine, wat op de begane grond zit. Hierdoor krijgt ze dan wat beweging in de vorm van traplopen.

Mate van bewustzijn en (basis)kennis
Respondent F is op de hoogte van het belang van bewegen tijdens werkuren. Ze loopt ook regelmatig naar iemand toe of gaat dan koffie halen. Ze is zich bewust van het effect van haar werkzaamheden op haar beweging tijdens werkuren. *"Ik ben me wel bewust van het feit dat ik een kantoorbaan heb en dus veel op de stoel zit"*. Datgene wat haar het meeste is bijgebleven is dan ook dat ze meer actie wil ondernemen om te bewegen. Ze geeft aan bewuster bezig te zijn met haar beweging.

Gelegenheid
Respondent F beschikt zelf niet over een zit/sta-bureau. In het verleden is er een vergaderruimte geweest met skippyballen, krukken en fietsstoelen. Ze weet niet of deze vergaderruimte er nog is. Daarnaast is er overlegruimte bij de kantine waar open ruimte beschikbaar zijn met krukken. Op de afdeling van respondent F zijn twee fietsstoelen beschikbaar. Ook is een sportruimte beschikbaar voor de medewerkers. De organisatie huurt dit van een particuliere sportschool en neemt een deel van de kosten van het abonnement voor haar rekening. Verder is er een bewegingschallenge die wordt georganiseerd door een stagiaire.

Factoren wel/niet bewegen tijdens werktijd
<u>Bevorderende factoren</u>
Respondent F heeft aangegeven dat ze het fijn vindt om een reminder te krijgen. Door zo'n reminder wordt ze dan gestimuleerd om te bewegen. *"Ik moet er wel aan herinnert worden. Anders doe ik het niet"*. Ze zou dan ook graag elk uur een seintje krijgen. Ook is een fitbit ter sprake gekomen. Dit lijkt haar ook wel handig.

Daarnaast heeft ook de fysieke omgeving een invloed op haar. Zo zou een zit/sta-bureau haar kunnen helpen om meer staand te werken. Ook zijn er verschillende attributen beschikbaar. Momenteel worden deze niet veel gebruikt en zijn er weinig van, maar op het moment dat er meer attributen beschikbaar zijn, ze zichtbaar zijn en meerdere collega's deze attributen gebruiken, zou ze er ook eerder gebruik van maken.

<u>Belemmerende factoren</u>
Respondent F geeft aan dat haar werkzaamheden een grote rol spelen bij haar beweeggedrag. Ze is zich ervan bewust dat ze een zittend beroep heeft waarbij ze het grootste gedeelte van haar tijd achter haar computer doorbrengt. Daarbij geeft ze aan dat ze vaak vergeet om te bewegen. *"Ik ben gewoon aan het werk. En dan vergeet ik dat weer"*.

Daarnaast geeft ze aan dat er ook veel onduidelijkheid is over de mogelijkheden die vanuit de werkgever worden geboden. Zo bestond er een overlegruimte met een zit/stabureau en attributen, maar weet ze niet of deze nog bestaat en waar de ruimte zich dan bevindt. Ook wordt

er een bewegingschallenge georganiseerd, maar is niet bekend wanneer deze zal plaatsvinden en hoe het eruit ziet. *“Er wordt wel wat geboden en of het voldoende is weet ik niet”*.

Binnen de organisatie wordt er weinig tot niet gepraat over het onderwerp ‘bewegen tijdens werkuren’ en wordt dit ook niet gestimuleerd. *“Op dit moment is er geen actie binnen de organisatie dus worden we ook niet gestimuleerd”*. Doordat bijna niemand er mee bezig is en weinig mensen gebruik maken van de beschikbare attributen, houdt dit haar tegen om het wel te doen. Ook het gebruiken van de fitnessruimte doet ze niet. *“Dat gaat gewoon van mijn werktijd af en dat wil ik niet”.*

Gewenst gedrag
In de gewenste situatie zou respondent F beschikken over een zit/sta-bureau die ze regelmatig gebruikt door hem omhoog te zetten. Daarnaast vindt ze het belangrijk om het gevoel te hebben dat ze beweegt. *“Ik moet me natuurlijk wel realiseren dat mijn werk is gewoon achter de computer”*. Ze wil graag haar huidige beweging doorzetten. Daarnaast zou ze graag weer gebruik willen maken van een computerprogramma wat haar een reminder geeft wanneer ze even pauze moet nemen en moet gaan bewegen.

Bijlage 6G: Respondent G

Mate van beweging
Momenteel zit respondent G op een schaal van 0 tot 10 op een vier. *"Ik zit eigenlijk gewoon de hele tijd"*. Wel loopt ze naar collega's toe voor vragen. Verder bestaat haar beweging uit het lopen naar het toilet, koffie of thee halen en naar buiten gaan in de pauze. Wanneer ze geen pauze neemt, werkt ze gewoon door.

Respondent G beschikt over een zit/sta-bureau en een normale bureaustoel. Daarnaast zijn er binnen de organisatie balanceboards, een wiebelkruk en fietsstoelen beschikbaar. Eén keer per week heeft ze een afspraak met de manager van een andere locatie, waarbij ze naar de desbetreffende locatie gaat. Soms gaat ze wel naar de locatie en soms komen ze ook bij haar langs of gaat het via de telefoon.

Mate van bewustzijn en (basis)kennis
Respondent G geeft aan dat ze niet heel bewust bezig is met bewegen tijdens haar werk. Ze geeft aan dat ze wel weet dat het moet, maar dat ze toch weer wat meer bewust is geworden. *"Even weer dat je met je neus op de feiten wordt gedrukt over hoeveel je eigenlijk zit op zo'n dag"*. Voor haar helpt het om bewust te zijn van de gevolgen van veel zitten. Ook is ze bewuster gaan nadenken over welke faciliteiten er zijn en of ze deze ook gebruikt. *"Dat ik erachter kwam dat ik eigenlijk alle mogelijkheden heb, maar dat ik het niet doe. Dus meer dat ik eigenlijk dat ik geen reden heb om het niet te doen"*.

Gelegenheid
Binnen de organisatie beschikt elke medewerker over een zit/sta-bureau. Daarnaast zijn er op de afdeling twee fietsstoelen, balanceboards en een wiebelkruk beschikbaar. De balie waar klanten worden ontvangen, is een statafel. Dit is een initiatief geweest van de werkgever.

Factoren wel/niet bewegen tijdens werktijd
<u>Bevorderende factoren</u>
Binnen de organisatie worden verschillende mogelijkheden geboden om te bewegen tijdens werkuren. Deze zijn geïnitieerd door de werkgever en zijn voor haar een stimulerende factor. Wel geeft ze aan dat ze deze wat meer zou kunnen gebruiken. De leidinggevende en haar collega's stimuleren respondent G ook om gebruik te maken van deze faciliteiten. Momenteel zijn ze ook bezig met een sponsoractie waarbij ze gebruik maken van de fietsstoelen. Dit doen ze met alle collega's van de afdeling en daarbij hebben ze een gezamenlijk doel. Hierdoor wordt ze gestimuleerd om ook meer gebruik te maken van de fietsstoel. *"Je ziet toch meer mensen fietsen nu wel en ook dat je elkaar wel even aanspreekt dan motiveer je elkaar ook wel een beetje"*.

Het helpt voor respondent G ook om bewust te zijn van haar beweeggedrag. Naast de sponsoractie helpt het voor haar om informatie te krijgen over sedentair gedrag, en dan met name over de gevolgen. Daarnaast helpt het voor haar om het er met anderen over te hebben. *"Ik denk de bewustwording dat we het erover hebben gehad welke faciliteiten heb je en gebruik je ze ook. Dat ik erachter kwam dat ik eigenlijk alle mogelijkheden heb, maar dat ik het niet doe"*.

Respondent G heeft aangegeven dat het voor haar helpt om een doel te hebben wat betreft haar beweging. Ze vindt het moeilijk om *'gewoon wat te gaan bewegen'* en ze vindt het prettig om een doel te hebben waar ze naar toe kan werken. Dit motiveert haar ook om meer te gaan bewegen. Ook het krijgen van een 'trigger' stimuleert haar. Door een zogenaamde trigger wordt ze eraan herinnert dat ze moet gaan bewegen en wordt ze weer even bewust gemaakt.

<u>Belemmerende factoren</u>
Respondent G geeft aan het moeilijk te vinden om bepaalde werkzaamheden te combineren met bewegen. Het gaat hierbij vooral om ingewikkelde kwesties waarbij ze veel concentratie nodig heeft. Ook vindt ze het lastig om te typen en te fietsen op de fietsstoel tegelijkertijd. Ze zou tussendoor wel kleine bewegingsmomenten willen hebben door ergens heen te lopen. Doordat er

veel telefonisch contact is met klanten en een andere collega dit zou moeten opvangen, wordt ze tegengehouden om even ergens heen te lopen.

Ook de aangeboden faciliteiten spelen een rol. Zo is er een vergaderruimte waar alleen zitgelegenheid is. Hierdoor gaat ze in die ruimte ook zittend overleggen. Op het moment dat het mogelijk zou zijn om te staan, zou ze eerder gaan staan. Ook zou respondent G wel eens op de wiebelkruk willen zitten, maar doordat daar maar één van is en deze veel door een andere collega wordt gebruikt, vindt ze het moeilijk om deze te gebruiken.

Daarnaast speelt gewoonte ook een rol. *"Ik ben natuurlijk wel gewend om de hele tijd zittend m'n werk doen. Ik heb eigenlijk nooit anders gewerkt dan dat dus ja misschien ook gewoon een kwestie van doen"*. Ze geeft aan dat ze wel weet dat ze zou moeten bewegen, maar het ook niet echt leuk vindt om dit te doen. Respondent G geeft aan dat ze in dit geval wel wat meer discipline zou willen hebben.

Gewenst gedrag
In de gewenste situatie zou respondent G veel afwisseling hebben tussen zitten en bewegen. Ze zou om het uur wisselen van activiteit. Zo zou ze eerst gaan zitten, dan staan en tussendoor nog even ergens heenlopen of gaan fietsen op de fietsstoel. Dit fietsen zou ze halverwege de dag gaan doen. In haar pauze zou ze een stuk gaan wandelen. Ook zou ze vaker thee of koffie halen waardoor ze vaker de trap op en af loopt.

Bijlage 6H: Respondent H

Mate van beweging
Het werk van respondent H bestaat voor het grootste gedeelte uit computerwerk achter het bureau. *"Het is bijna 100% wel gewoon werken met een computer. En zelfs bij de overleggen"*. Hierdoor krijgt hij op een dag niet heel veel beweging. Op een schaal van 0 tot 10 zit hij op een drie. Bij hem verschilt het per dag hoeveel hij beweegt. Op dagen dat hij geen overleg of afspraken heeft, zit hij vrijwel de hele dag. Zijn beweging bestaat vooral uit koffie halen en tussen de middag lopen. *"Dan de rest van de dag toch veel zitten en soms een keer naar de andere kant van het gebouw".*

Ook overlegmomenten vinden zittend plaats. Hij heeft nog niet eerder staand een overleg gehad. Daarnaast mailt respondent H vooral met zijn collega's en hij neemt eigenlijk altijd de trap in plaats van de lift.

Mate van bewustzijn en (basis)kennis
Voor respondent H zijn de onderwerpen uit de vragenlijst herkenbaar. Er zaten geen onverwachte antwoorden tussen. *"Volgens mij ook wel bekend van hoe slecht het is om de hele dag te zitten".* Toch is hij niet bezig met dit onderwerp. Hij geeft aan vooral met zijn werk bezig te zijn en op een vaste plek te zitten. Ook onderling met collega's wordt er eigenlijk nooit gesproken over dit onderwerp. Hij geeft aan niet te weten welke mogelijkheden er zijn om meer te bewegen, waaronder de vleugel met attributen. *"Ik weet niet hoeveel het zijn en hoe goed het is"*.

Echter, gaat hij wel bewust koffie halen en tijdens de pauze een halfuur naar buiten om te bewegen. Hij geeft aan al wel kennis te hebben, maar toch weer wat meer bewust te zijn gemaakt. *"Het was eigenlijk al bekend, maar ik ben daardoor toch wel even weer mee bezig"*. Respondent H vindt het ook belangrijk om zich bewust te zijn en zijn werk bewust te onderbreken met bewegingsmomenten. Hij geeft wel aan dat dit ook in zijn systeem moet zitten.

Gelegenheid
Respondent H heeft een vaste werkplek. Binnen de organisatie is een vleugel waar zit/sta-bureaus, fietsstoelen en wiebelkrukken beschikbaar zijn voor de werknemers. Daarnaast is een sportruimte beschikbaar voor de medewerkers. De organisatie huurt dit van een particuliere sportschool en neemt een deel van de kosten van het abonnement voor haar rekening.

Factoren wel/niet bewegen tijdens werktijd
<u>Bevorderende factoren</u>
Een belangrijke factor voor hem zijn de werkzaamheden die hij heeft. Respondent H geeft aan dat het hem zou helpen als hij een aantal overleggen per werkdag heeft staan zodat hij af en toe ergens anders heen moet lopen. Ook geeft hij aan het fijn te vinden om bij bepaalde werkzaamheden te zitten. Hij is voor een groot gedeelte afhankelijk van zijn computer. Voor hem zou het helpen als er bijvoorbeeld een tablet beschikbaar zou zijn zodat hij deze mee kan nemen bij bepaalde werkzaamheden.

Binnen de organisatie is een vleugel waar verschillende attributen beschikbaar zijn. Respondent H geeft aan dat deze niet tot weinig wordt gebruikt. *"Ik kom er zelf ook nooit"*. Hij geeft aan dat het prettig zou zijn wanneer hij zelf over een zit/sta-bureau beschikt en daarvoor niet speciaal naar een andere verdieping hoeft te gaan. Ook zou het voor hem helpen wanneer er meer mensen naar de eerder genoemde vleugel zouden gaan. Hierdoor zou hij zelf ook worden gestimuleerd om naar de vleugel toe te gaan.

Ook de mensen om hem heen hebben een invloed. *"Als je iedereen natuurlijk de hele dag wat ziet bewegen en gaan staan enzo dan ga je dat zelf ook sneller meer op letten"*. Wel vindt hij het belangrijk om de afwisseling te hebben tussen stil zitten en bewegen en staan. *"Nou ik merk dat als ik te lang zit dan ga ik een beetje hangen. Ik krijg last van mijn nek. Ik krijg last van mijn schouder of mijn rug enzo".* Wel moet hij zin hebben om te gaan bewegen. Daarnaast geeft hij

aan dat het bewegen een gewoonte moet worden. Op het moment dat het ‘in zijn systeem’ zit, gaat hij sneller ook daadwerkelijk bewegen of staan.

Belemmerende factoren
Doordat de functie van respondent H vooral uit computerwerk bestaat, is hij erg afhankelijk van zijn werkplek en zijn computer. Hierdoor kan hij maar een gedeelte van de faciliteiten gebruiken. Daarnaast geeft hij aan zich minder goed te kunnen concentreren wanneer hij staand werkt.

Onderling wordt er met collega’s niet gesproken over bewegen tijdens werkuren. Het onderwerp speelt ook nauwelijks binnen de afdeling waar hij werkt. Collega’s zijn zelf ook niet bezig met gezond werken en weten ook niet wat er binnen de organisatie wordt aangeboden om meer te bewegen. *“Ik denk dat heel veel mensen gewoon een vaste plek hebben en daar werk je dan*”. Hierdoor wordt hij ook niet gestimuleerd om te gaan bewegen of te gaan staan.

Zelf zou hij wel geïnteresseerd zijn om naar de nieuwe vleugel te gaan, maar hij wordt tegengehouden doordat hij daar bewust van moet zijn en hij wil niet de enige zijn die daar dan gaat werken. Wanneer meer collega’s in de vleugel aanwezig zouden zijn, zou hij ook eerder daarheen gaan.

Gewenst gedrag
In de gewenste situatie staat afwisseling centraal. De gewenste werkdag van respondent H zou bestaan uit een halve dag op kantoor werken en de andere helft buiten op pad zijn. Voor hem is het meest haalbare om het zitten af te wisselen met staan. Hij zou maximaal een uur achter elkaar zitten en dan even wat beweging krijgen door te staan of even te lopen. Daarnaast zou hij minder met een beeldscherm hoeven te werken waardoor hij daar niet meer afhankelijk van is. Ook zou hij een aantal overleggen per dag hebben waardoor hij van zijn kantoor ergens anders heen moet lopen. Verder zou hij vaker gebruik willen maken van de beschikbare zit/sta-bureaus. Hier zou hij ongeveer een uur per dag gebruik van maken.

Bijlage 6l: Respondent I

Mate van beweging
De werkzaamheden van respondent I bestaan vooral uit computerwerk, waaronder het beantwoorden van e-mails. Op een schaal van 0 tot 10 zit ze op een drie. Gedurende een werkdag zit ze vrij veel stil. Haar beweging bestaat voornamelijk uit opdrachten ophalen bij de Repro, afspraken waar ze naar toe moet lopen, post ophalen en naar de printer lopen. Respondent I kiest ervoor om zo veel mogelijk van dit soort kleine bewegingsmomenten in haar werkzaamheden te implementeren. Ook beschikt ze over een zit/sta-bureau die ze af en toe gebruikt. *"De ene keer wat meer dan anders. Als ik het heel druk heb, moet ik zeggen dan vergeet ik het ook wel eens"*.

Naast het zit/sta-bureau zijn binnen de organisatie ook een fietsstoel en balanceboards beschikbaar. Ook zijn er statafels. Aan deze statafels wordt over het algemeen veel gezeten. Hier zit ze ook wanneer ze luncht. Af en toe is er ook een lunchwandeling waarbij respondent I en een aantal collega's naar buiten gaan tijdens de lunch. Staand bellen doet ze niet heel vaak. Als ze toevallig staat dan doet ze dat wel, maar meestal zit ze wanneer ze belt.

Mate van bewustzijn en (basis)kennis
Respondent I is zich enigszins bewust van haar beweging tijdens werkuren. Ze geeft aan dat dit met name komt door de onderzoeken die binnen de organisatie worden gedaan. Daarnaast vindt ze het fijn om zich bewust te zijn van haar beweging. Ook ziet ze het nut hiervan in. *"Het is wel heel goed om toch ook die beweging tijdens werkuren meer te hebben"*. Ze geeft aan door deze bewustwording ook meer bezig te zijn met bewegen en daar bewuster op te letten. Eerder had ze het eigenlijk nooit met haar collega's over bewegen tijdens werkuren. Op dit moment gebeurd dat meer. Dit komt wederom ook door de onderzoeken die zorgen voor meer bewustzijn.

Gelegenheid
Respondent I beschikt over een zit/sta-bureau. Binnen de organisatie is er ook een ruimte met zit/sta-bureaus. Daarnaast is er één fietsstoel beschikbaar voor de medewerkers en zijn er een aantal balanceboards. In de andere ruimte is er zitgelegenheid en staat een lange hoge tafel die gebruikt kan worden om staand te overleggen. Verder is er een statafel beschikbaar waar krukken bij staan.

Factoren wel/niet bewegen tijdens werktijd
<u>Bevorderende factoren</u>
Respondent I vindt het belangrijk om zich bewust te zijn van haar beweeggedrag. Doordat ze zich bewust is van de voordelen en de noodzaak is ze gemotiveerd om te bewegen. Daarnaast spelen ook haar collega's een rol. Binnen de organisatie zijn een aantal onderzoeken gaande die zich focussen op het onderwerp 'gezondheid'. Hierdoor wordt ze getriggerd en gestimuleerd om te letten op haar beweeggedrag. In de pauze gaan er af en toe collega's naar buiten om een lunchwandeling te maken. Ze zou dit niet zo snel alleen doen en geeft aan dat collega's haar op deze manier stimuleren om ook mee naar buiten te gaan. "*Dat we dan zeggen van zullen we nu wel even naar buiten gaan, sommigen hebben ook een fitbit of zelf aangeschaft ofzo".*

Naast haar collega's speelt ook de fysieke omgeving een rol voor haar. Voor haar bureau staat een hoge tafel waar ze vaak aan luncht of zit bij een overleg. Momenteel staan daar krukjes bij waardoor ze daar gaat zitten. *"Er staan gewoon stoelen onder dus ik denk dat het dan ook weer een soort gewoonte is van oh stoel ik pak de stoel en ik ga erop zitten"*. Op het moment dat daar geen krukjes zouden staan, zou ze gaan staan in plaats van dat ze een krukje op zou zoeken.

Ook geeft respondent I aan dat een bepaalde reminder goed voor haar zou werken. *"Ik denk dan op mijn beeldscherm, dat ik dat op zich wel fijn zou vinden"*. Ze heeft ook gemerkt dat het voor haar goed werkt om haar beweegmomenten te nemen wanneer ze net een taak heeft afgerond en aan een nieuwe taak wil beginnen. Op deze momenten denkt ze er wel eens aan.

Belemmerende factoren
De grootste factor zijn voor respondent I haar werkzaamheden. Ze is zich ervan bewust dat ze een zittend beroep heeft waarbij ze het grootste gedeelte van haar tijd achter haar computer doorbrengt. Daarbij geeft ze aan dat ze vaak vergeet om te bewegen. Dit komt met name voor op momenten dat ze het erg druk heeft en sterk gefocust is op haar werk. Daarbij vindt ze het moeilijk om haar werkzaamheden te combineren met het gebruik van bijvoorbeeld de fietsstoel. Ook heeft ze veelal contact met mensen die niet fysiek aanwezig zijn binnen de organisatie waardoor ze hun belt of mailt in plaats van dat ze naar hun toe kan lopen.

Ze geeft aan dat het voor haar vaak een gewoonte is om te gaan zitten. Zeker op het moment dat haar bureau omlaag staat of er stoelen bij een tafel staan. Ze gaat dan eigenlijk automatisch zitten. *"Het zal ook een soort van gewoonte zijn die erin sluipt".*

Gewenst gedrag
Voor respondent I is haar huidige beweging voldoende. Ze heeft het idee dat ze doet wat mogelijk is in combinatie met haar werkzaamheden ze voelt niet de behoefte om meer te gaan bewegen. *"Wat mij betreft vind ik dit op dit moment prima. Ik heb niet zoiets van het moet radicaal anders".*

Bijlage 6J: Respondent J

Mate van beweging
Respondent J besteedt een groot gedeelte van haar tijd aan het beantwoorden van de telefoon en e-mails. Daarnaast heeft ze ook contact met klanten en gaat ze af en toe op bezoek bij andere locaties. Binnen de organisatie heeft (bijna) iedereen een zit/sta-bureau. Respondent J wisselt nog wel eens van werkplek waardoor ze soms wel en soms geen zit/sta-bureau heeft. "*Er zijn dagen dat ik hem helemaal niet omhoog zet en er zijn dagen dat ik hem juist wel omhoog zet, maar dat is meer aan het eind van de dag"*. Naast de zit/sta-bureaus zijn er fietsstoelen en balanceboards beschikbaar.

Op een schaal van 0 tot 10 zit ze nu op een zes. Dit bestaat uit het af en toe gaan staan, even koffie of thee halen of naar het toilet gaan. Voor de rest zit ze vooral veel. Per dag heeft ze een halfuur pauze waarin ze meestal naar buiten gaat. Soms neemt ze geen pauze en gaat ze iets eerder naar huis of werkt ze door.

Wat betreft overlegmoment hangt het er heel erg vanaf waar ze zitten. Soms zitten ze in een vergaderruimte waar ze alleen kunnen zitten en zitten ze ook tijdens het overleg. Af en toe overleggen ze ook in een ruimte waar een statafel staan en dan gaan ze staan. Beide overlegruimte zijn, net als de keuken en een toilet, een verdieping hoger dan het kantoor waar ze werkt. Ze neemt altijd de trap hiernaar toe. Wanneer respondent J een vraag heeft aan een collega loopt ze wel eens naar diegene toe. *"Het is ook een hele korte afstand. We zitten echt naast elkaar zowat".* In sommige gevallen belt of mailt ze.

Mate van bewustzijn en (basis)kennis
Respondent J is niet heel bewust bezig met bewegen tijdens werkuren. Ze vindt het wel prettig om gewoon even te zitten. Wel merkt ze af en toe dat ze even moet opstaan. Het precieze gevoel vindt ze moeilijk te omschrijven. *"Het is gewoon iets wat je merkt".* Datgene wat haar het meeste is bijgebleven zijn de risico's van (te) lang stilzitten. Dit heeft voor haar gemaakt dat ze vindt dat ze niet te lang achterelkaar door moet werken. *"Ik denk toch meer dat ik gerealiseerd heb dat ik iets meer moet gaan bewegen op het werk".* Ze geeft aan iets meer bewustzijn te hebben op het gebied van bewegen tijdens werkuren.

Gelegenheid
Binnen de organisatie beschikt elke medewerker over een zit/sta-bureau. Daarnaast zijn er op de afdeling twee fietsstoelen, balanceboards en een wiebelkruk beschikbaar. De balie waar klanten worden ontvangen, is een statafel. Dit is een initiatief geweest van de werkgever.

Factoren wel/niet bewegen tijdens werktijd
<u>Bevorderende factoren</u>
Binnen de organisatie kent iedereen elkaar goed en er heerst een fijne sfeer. Daarnaast is er veel collegialiteit onderling, wat ook naar voren komt bij het gebruiken van de fietsstoelen. Zo wordt er altijd gevraagd of iemand anders nog op de fietsstoel wil. Daarnaast hebben ze met de collega's besloten om mee te doen aan een sponsoractie waarbij ze veel op de fietsstoelen zitten. *"Zo motiveren we elkaar wel steeds meer".* Daarbij hebben ze ook een gezamenlijk doel, wat respondent J ook motiveert. Ook de onderlinge competitie werkt voor haar motiverend.

Wat ook mee heeft geholpen, is dat haar leidinggevende het initiatief heeft genomen in het aanschaffen van onder andere de zit/sta-bureaus. Daarnaast heeft hij een statafel op zijn kantoor staan waar ze staand overleggen. Doordat iedereen gaat staan, gaat ze ook staan. *"Als ze willen staan, vind ik het ook prima eigenlijk"*.

Daarnaast heeft de fysieke omgeving een invloed. Wanneer respondent J een overleg heeft in de ruimte met de statafel gaat ze staan. In de andere vergaderruimte waar geen sta-gelegenheid is, zit ze te overleggen. Ze geeft aan dat op het moment dat er wel een statafel zou staan, dat ze zou gaan staan.

Ook bewustzijn speelt voor haar een rol. Ze vindt het moeilijk te omschrijven, maar ze heeft op bepaalde momenten dat ze zich opeens beseft dat ze lang stil zit. *"Het is alsof je in één keer binnenkrijgt dat je de hele dag al zit. En ik merk het wel aan mijn benen dat ik van ik moet nu wel echt even staan"*. Dit is vaak aan het eind van de dag. Op dat moment gaat ze staan of maakt ze gebruik van de aangeboden attributen, zoals de fietsstoelen.

Belemmerende factoren
Voor respondent J is het een gewoonte om zittend te werken. Daarnaast voelt ze ook niet altijd de behoefte om te gaan staan. *"Het is meer dat ik denk van nou dat ik geen behoefte heb om te staan. Dat ik het wel lekker vind om lekker te zitten"*. Ook heeft ze dat ze zich beter kan concentreren wanneer ze zittend werkt. Dit heeft ze vooral bij ingewikkelde kwesties. Verder vindt ze het moeilijk om aan te geven welke factoren een invloed hebben. *"Het heeft niet echt een bepaalde reden denk ik. Het is ook gewoon een beetje gemakzucht ofzo dat je denkt van laat maar"*.

Gewenst gedrag
In de gewenste situatie zou ze meer afwisseling hebben tussen het zitten en staan of bewegen. Ze zou meer gebruik gaan maken van de zit/sta-bureaus en deze vaker omhoog zetten. Hierdoor zou ze vaker staand gaan werken. Ook zou ze regelmatig gebruik maken van de fietsstoel die beschikbaar is en vaker naar de keuken of het toilet gaan die zich op een verdieping bevinden. Daarnaast zou ze elke dag pauze nemen en in deze pauze naar buiten gaan om een stuk te lopen.

Bijlage 6K: Respondent K

Mate van beweging
Op een schaal van 0 tot 10 zit respondent K op een zeven. Dit komt doordat ze probeert op te letten om regelmatig te bewegen. Deze beweging bestaat vooral uit ergens heenlopen, zoals het toilet of het halen van koffie. Over het algemeen zit ze vrij veel achter haar laptop, wat ze af en toe afwisselt met lopen.

Binnen de organisatie zijn ook zit/sta-bureaus, een fietsstoel en balanceboards beschikbaar. Af en toe zit ze bij een zit-stabureau en gebruikt ze de fietsstoel. Hier maakt ze ongeveer één keer per week gebruik van. Daarnaast gaat ze ook wel eens buiten een rondje lopen in haar pauze. Tijdens overlegmomenten zit ze vooral. Er zijn wel statafels beschikbaar maar deze zijn nog niet gebruikt voor overlegmomenten. Ook loopt ze naar haar collega's toe wanneer ze een vraag heeft in plaats van dat ze een e-mail stuurt. Wel moeten ze dan in de buurt zijn. Op het moment dat ze niet in de buurt zijn, stuurt ze een e-mail.

Mate van bewustzijn en (basis)kennis
Respondent K geeft aan dat ze vrij bewust is van bewegen tijdens werkuren. *"Ik probeer er wel op te letten dat ik dan regelmatig beweeg".* Ook geeft ze aan dat ze wist dat het aantal uren erg hoog was en dat het bij andere vragen wel even gokken was, maar over het algemeen ook wel logisch was. Momenteel is ze zich bewust doordat er ook veel mensen met het onderwerp bezig zijn binnen de organisatie. Hierdoor wordt ze gestimuleerd. Ook speelt de kennis mee. *"Ik denk ook omdat je er steeds meer over hoort. En dat het gewoon gezond voor je is"*.

Datgene wat ze het meeste heeft onthouden is dat je je bewust moet zijn van bewegen tijdens werkuren. Ze geeft aan meer bewust te zijn geworden. Dit komt ook doordat er veel aandacht voor is binnen de organisatie door de onderzoeken die worden gedaan.

Gelegenheid
Binnen de organisatie is een ruimte met zit/sta-bureaus. Daarnaast is er één fietsstoel beschikbaar voor de medewerkers en zijn er een aantal balanceboards. In de andere ruimte is er zitgelegenheid en staat een lange hoge tafel die gebruikt kan worden om staand te overleggen. Verder is er een statafel beschikbaar waar krukken bij staan.

Factoren wel/niet bewegen tijdens werktijd
<u>Bevorderende factoren</u>
Doordat ze zich bewust is van haar beweeggedrag, wordt ze gestimuleerd om te bewegen tijdens werkuren. Hierbij speelt ook mee dat er binnen de organisatie medewerkers zijn die zich veel bezighouden met het onderwerp 'gezond werken' en hier onderzoek naar doen. Collega's vragen ook regelmatig of er mensen een stuk willen lopen in de pauze. Hierdoor wordt respondent K getriggerd om erover na te denken en te gaan bewegen of staan. Wel heeft ze een doel nodig om te bewegen. *"Er zit wel een doel achter. Ik ga niet even een rondje in de school lopen omdat ik ga lopen".*

Ook de fysieke omgeving kan respondent K stimuleren om te bewegen. Binnen de organisatie zijn er verschillende attributen, zoals een fietsstoel, zit/sta-bureaus en balanceboards. Deze stimuleren haar om hier gebruik van te maken en te gaan bewegen of staan. Wel geeft ze aan dat er weinig attributen beschikbaar zijn. Wanneer hier meer van zouden zijn, zou ze eerder gaan bewegen. Het zou haar ook helpen om een reminder te krijgen wanneer ze moet gaan lopen. *"Dat ik om het uur even een seintje krijg van nu moet je lopen"*.

Een andere factor zijn haar werkzaamheden. Op het moment dat ze zich goed moet kunnen concentreren, gaat ze vaak even bewegen omdat ze merkt dat het haar helpt om zich beter te concentreren.

Belemmerende factoren
Binnen de organisatie worden verschillende mogelijkheden geboden om te bewegen of te gaan staan. Echter, respondent K geeft aan dat de attributen, zoals de zit/sta-bureaus, de fietsstoel en de balanceboards, vaak bezet zijn waardoor zij deze niet kan gebruiken. Ook zijn deze niet in elke ruimte beschikbaar. Ze zit dan ook vaak in de grote ruimte waar alleen zitgelegenheid is.

Daarnaast geeft ze aan dat gewoonte ook een rol speelt. Ze is er niet altijd bewust mee bezig om te bewegen en vooral bij overlegmomenten gaat ze zitten omdat ze dit altijd al zo doen. Ook op momenten dat ze zich goed kan concentreren kiest ze ervoor om deze momenten niet onderbreken met een beweegmoment zodat ze optimaal gebruik kan maken van haar concentratie.

Gewenst gedrag
In de gewenste situatie zijn er veel verschillende attributen, zoals fietsstoelen, zit/sta-bureaus en balanceboards, beschikbaar en binnen handbereik. Respondent K zou om het uur willen bewegen. Dit doet ze dan door te staan of ergens heen te lopen. Echter, wanneer ze veel concentratie heeft, wil ze daar gebruik van maken en zal ze dan wel blijven zitten om later te gaan bewegen. Tijdens of na haar pauze zou ze naar buiten gaan om een stuk te lopen.

Bijlage 7: Formulier zorgvuldig omgaan met respondenten

Project / vak / studieonderdeel:	Afstudeeronderzoek Marissa Takens
Docent / coach:	Karin Menninga
Onderwerp:	Beweging tijdens werkuren
Begin- en eindtijd van het onderzoek:	12 februari 2018 – 13 juli 2018
Beschrijving van het onderzoek (kort maar volledig):	Dit onderzoek richt zich op sedentair gedrag, oftewel het veelal stilzitten van werknemers tijdens werkuren. Het doel is om bewustwording te creëren van de gedragspatronen en het motiveren van werknemers om meer te bewegen tijdens werkuren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van verschillende interviews om zo bewustwording te creëren bij de respondenten. In opdracht van het Kenniscentrum NoorderRuimte zal als eindproduct een onderzoeksrapport worden opgesteld.

Ondergetekende(n) verklaart (verklaren) zonder voorbehoud en naar waarheid bijgaand formulier te hebben ingevuld in verband met in het kader van de opleiding Toegepaste Psychologie uit te voeren onderzoek.

Naam van de student(en):	**Handtekening:**
Marissa Kim Takens	

Datum: 16 maart 2018

	Aankruisen indien van toepassing **A**		Beantwoord onderstaande vragen als in de vorige kolom het vakje met ➔ is aangekruist. **B**	Kan hier redelijkerwijs toch nog schade uit ontstaan? (kruis het juiste vakje aan) **C**	
1 Privacy / anonimiteit				Nee	Ja
1.1 Ken je de naam van proefpersonen? Heb je adresgegevens?	Nee ↙	Ja ➔	Hoe is de anonimiteit gegarandeerd? *(Denk aan het niet opnemen van persoonlijke gegevens in een verslag, het veranderen van namen en gegevens enzovoort.)* Wanneer worden de gegevens vernietigd en wie is daar verantwoordelijk voor? Als naam van proefpersoon of een bedrijf of dergelijke tóch wordt gepubliceerd, geven de betrokkenen daar dan expliciet toestemming voor?		X
1.2 Ken je het e-mailadres van de proefpersonen?	Nee ↙	Ja ➔	Hoe zorg je ervoor dat het adres uit je adressenlijst verdwijnt (sent items, contactpersonen, inbox, andere mappen enzovoort), o.a. met het oog op spam / verspreiding van virussen? (Verder als bij 1.1)		X
1.3 Beschik je over (andere) persoonlijke gegevens?	Nee ↙	Ja ➔	Zijn deze gegevens nodig? Waarom? (Verder als bij 1.1)		X
1.4 Komen proefpersonen op foto of op beeld- of geluidband te staan?	Nee ↙	Ja ➔	Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Wie krijgen dit materiaal te zien / horen? Geven proefpersonen hier nadrukkelijk toestemming voor? (Verder als bij 1.1)		X
1.5 Wordt er gewerkt met bekenden van de onderzoekers?	Nee ↙	Ja ➔	Bestaat de mogelijkheid van rolverwarring? Zijn er problemen denkbaar op het gebied van privacy of bijvoorbeeld strijdigheid van belangen en de verhouding die		X

			kan ontstaan door een lastige testuitslag? Wat wordt er gedaan om deze problemen te voorkomen? Welke alternatieve oplossingen zijn overwogen en waarom zijn die niet toegepast?		

2 Informatie en toestemming					
2.1 Wordt proefpersonen expliciet om toestemming gevraagd?	Ja ↙	Nee ➔	Waarom niet?	X	
2.2 Worden proefpersonen vooraf op de hoogte gebracht van het doel van het onderzoek/de interventie?	Ja ↙	Nee ➔	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?	X	
2.3 Wordt proefpersonen naar waarheid duidelijk gemaakt wie de opdrachtgever is / welke belangen de opdrachtgever heeft?	Ja ↙	Nee ➔	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?	X	
2.4 Kunnen proefpersonen deelname weigeren?	Ja ↙	Nee ➔	Waarom niet?	X	
2.5 Kunnen proefpersonen op elk moment stoppen / van verdere medewerking afzien?	Ja ↙	Nee ➔	Waarom niet?	X	
2.6 Wordt het proefpersonen duidelijk gemaakt in welke rol je met ze werkt? (Bijvoorbeeld om van te leren, als medewerker voor een opdrachtgever)	Ja ↙	Nee ➔	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?	X	
2.7 Wordt proefpersonen de mogelijkheid geboden op de hoogte te worden gebracht van uitkomsten / resultaten?	Ja ↙	Nee ➔	Waarom niet?	X	
2.8 Wordt aan proefpersonen onjuiste informatie verstrekt over de opdrachtgever, het doel	Nee ↙	Ja ➔	Waarom? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?	X	

van het onderzoek of dergelijke.?					
2.9 Zijn (sommige) proefpersonen minderjarig?	Nee ↙	Ja ➔	Is toestemming geregeld met ouders/verzorgers? Zo nee, waarom niet?	X	
2.10 Zijn (sommige) proefpersonen wilsonbekwaam?	Nee ↙	Ja ➔	Is toestemming geregeld met eventuele andere verantwoordelijken? Zo nee, waarom niet?	X	
2.11 Is er een protocol gemaakt waarin staat hoe en in welke bewoordingen proefpersonen over de punten 2.1 tot en met 2.8 op de hoogte worden gebracht?	Ja ➔		Voeg het protocol bij.		
		Nee ➔	Waarom niet?		

3 Mogelijke schadelijke effecten					
3.1 Is er tijdens het onderzoek sprake van misleiding van proefpersonen?	Nee ↙	Ja ➔	Waarom is dit nodig? Wat is de aard van de misleiding? Wanneer en hoe worden proefpersonen op de hoogte gebracht (debriefing)?	X	
3.2 Kan de proefpersoon door deelname geestelijk, sociaal, fysiek of andere nadeel ondervinden? Denk hierbij *onder andere* aan bewustwording van iets onaangenaams, in verlegenheid, frustratie of stress worden gebracht, het ongewenst bekend worden van uitkomsten enzovoort.	Nee ↙	Ja ➔	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?	X	
3.3 Kunnen er groeperingen (denk ook aan kwetsbare groepen / minderheden) door deelname aan of bijvoorbeeld uitkomsten van onderzoek of publiciteit erover ervan nadeel ondervinden?	Nee ↙	Ja ➔	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?	X	
3.4 Kunnen organisaties en dergelijke (bijvoorbeeld	Nee	Ja ➔	Welke nadelen zijn denkbaar?	X	

school of woningbouwcorporatie die er 'slecht' van afkomt) nadelen ondervinden van de uitkomsten van of publiciteit rond het onderzoek?	↙		Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn betreffende organisaties hiervan op de hoogte?		
3.5 Kunnen er op basis van het onderzoek beslissingen worden genomen (door bijvoorbeeld opdrachtgever) die nadelig kunnen zijn voor bepaalde (groepen) mensen?	Nee ↙	Ja ➔	Welke beslissingen kunnen voor wie nadelig zijn? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn andere betrokkenen hiervan op de hoogte?	X	
3.6 Kunnen uitkomsten / testuitslagen schokkend / naar zijn voor de betrokkene?	Nee ↙	Ja ➔	Worden er vooraf afspraken gemaakt over de bespreking van de uitkomsten / uitslagen? Is er de mogelijkheid van opvang, nazorg of doorverwijzing geregeld?	X	

4. Afweging voor- en nadelen					
Als er in het voorgaande zaken zijn waarmee proefpersonen of anderen te kort kan worden gedaan, staan daar wellicht voordelen van het onderzoek tegenover (verbetering van de situatie van mensen, onderwijs-/leerdoeleinden, verdiensten e.d.). Zijn er zulke voordelen?	Ja	Nee ➔	Welke voordelen zijn dat? In hoeverre wegen de nadelen op tegen deze voordelen?		

<u>1.1 Ken je de naam van proefpersonen? Heb je adresgegevens?</u>
De onderzoeker zal de naam weten van de respondenten. De adresgegevens worden niet gevraagd, omdat deze niet relevant is voor het onderzoek. Bij het verwerken van de verkregen informatie worden de gegevens geanonimiseerd zodat de informatie niet terug kan leiden naar de respondenten. In geen enkel geval zal de naam van de respondent worden genoemd. Ook overige gegevens die terug kunnen leiden tot de respondent zullen worden aangepast. Na afronding van het onderzoek zullen de gegevens worden verwijderd. De gegevens waarvan noodzakelijk is dat deze blijven bestaan, zullen zo worden aangepast dat deze niet terug zijn te leiden naar de respondenten.
s

1.2 Ken je het e-mailadres van proefpersonen?
De onderzoeker zal het e-mailadres van de respondenten kennen. De respondenten zullen worden benaderd via het e-mailadres. Echter, zullen deze e-mailadressen niet worden weergegeven in de onderzoeksresultaten omdat dit niet relevant is voor het onderzoek. De e-mailadressen zijn puur een middel om contact op te nemen met mogelijke respondenten.

1.3 Beschik je over (andere) persoonlijke gegevens?
Naast de namen en e-mailadressen, beschikt de onderzoeker over gegevens als het geslacht en de leeftijdscategorie van de respondenten. Verdere gegevens zijn voor het onderzoek niet relevant en zullen dus ook niet genoteerd worden.

1.4 Komen proefpersonen op foto of op beeld- of geluidband te staan?
Er zullen geen beelden worden opgenomen. Wel zullen er geluidsopnames worden gemaakt. De interviews met de respondenten zullen worden opgenomen om de opnames te kunnen gebruiken bij het uitwerken van de informatie. Van tevoren zal toestemming worden gevraagd aan de respondent om het gesprek op te nemen. Deze opnames zijn alleen beschikbaar voor de onderzoeker en zullen na afronding van het onderzoek verwijderd worden.

1.5 Wordt er gewerkt met bekenden van de onderzoekers?
Het is mogelijk dat een aantal respondenten en de onderzoeker elkaar tegen kunnen komen. Dit is omdat een groep respondenten wordt verworven vanuit het Kenniscentrum NoorderRuimte. Dit is tevens de opdrachtgever en ook de organisatie waar de onderzoeker fysiek werkzaam en aanwezig is. Het kan voor komen dat de onderzoeker respondenten tegenkomt. Daarnaast wordt er bij de selectie van de respondenten op gelet dat er geen bekenden van de onderzoeker worden geselecteerd.