



Nudging in de werkomgeving

Een onderzoek naar het bevorderen van beweeggedrag door aanpassingen in de keuzearchitectuur bij werknemers met sedentaire werktaken

Bachelor Scriptie



Auteur : Seline van Keulen
Student nr. : 305662



Nudging in de werkomgeving

Een onderzoek naar het bevorderen van beweeggedrag door aanpassingen in de keuzearchitectuur bij werknemers met sedentaire werktaken

Bachelor Scriptie



Auteur	:	Seline van Keulen
Student nr.	:	305662
Opleiding	:	Toegepaste Psychologie
Instelling	:	Hanzehogeschool Groningen Academie voor Sociale Studies
Contactpersoon	:	ir. Jan Gerard Hoendervanger Kenniscentrum NoorderRuimte
Afstudeerbegeleider	:	mw. dr. Inge Noback
Datum	:	06-06-2017
Plaats	:	Groningen

Voorwoord

Deze scriptie is het resultaat van onderzoek in opdracht van bureau NoorderRuimte. Daarnaast vormt deze scriptie de afsluiting van mijn 4- jarige bacheloropleiding 'Toegepaste Psychologie' aan de Hanzehogeschool te Groningen.

Hierbij wil ik iedereen bedanken die betrokken is geweest bij mijn afstudeeronderzoek. Ten eerste wil ik bureau NoorderRuimte bedanken voor het bieden van de mogelijkheid om mijn afstudeeronderzoek binnen de IWP 'Healthy Workplace' te verrichten. Hierbinnen wil ik Jan Gerard Hoendervanger, projectleider van de IWP 'Healthy Workplace', bedanken voor de vrijheid die ik heb gekregen binnen de uitvoering van het onderzoek en de bruikbare feedback die ik, voornamelijk tijdens de onderzoeksopzet, heb mogen ontvangen.

Daarnaast wil ik mijn afstudeerbegeleider, Inge Noback, erg bedanken voor haar tijdsinvestering en zeer bruikbare feedback op mijn scriptie.

Tot slot wil ik alle deelnemers van de focusgroepen en geïnterviewden bedanken voor hun tijd, inzet en bijdrage aan het onderzoek.

Seline van Keulen
Groningen, juni 2017

Samenvatting

Dit onderzoeksrapport biedt handvatten voor het ontwerpen van specifieke nudge(s) gericht op het bevorderen van beweeggedrag binnen de werkomgeving. Het rapport geeft inzicht in kenmerken van effectieve nudges om beweging te bevorderen bij werknemers met sedentaire werktaken. Dit onderzoek is verricht in opdracht van bureau NoorderRuimte en vormt daarnaast de afsluiting van de 4-jarige Bachelor opleiding 'Toegepaste Psychologie' aan de Hanzehogeschool te Groningen.

De aanleiding tot het schrijven van betreffend onderzoeksrapport komt voort uit nieuwe inzichten uit de medische wetenschappen en het groeiend aantal werknemers met sedentaire werktaken als gevolg van de toenemende automatisering en informatisering (Hendriksen et al., 2013). De aard van steeds meer beroepen dwingt ons urenlang aaneensluitend zittend werk te verrichten, dat gezondheidsproblemen als klachten aan het bewegingsapparaat, diabetes, hart-en vaatziekten, depressie, borstkanker, darmkanker en vroegtijdig overlijden kan veroorzaken. Het aanpakken van bovenstaand probleem kan voor werkgevers positieve uitkomsten opleveren zoals productiviteit, minder verzuim, minder stress, fysiek en psychisch gezonde werknemers, werving/binding en hiermee duurzame inzetbaarheid van medewerkers (Plottnikoff, 2012).

In dit rapport is onderzoek verricht naar hoe de werkomgeving werknemers kan motiveren tot beweeggedrag. Nudging, oftewel keuzearchitectuur, speelt in op gedragsverandering door middel van aanpassingen in de keuzearchitectuur (Thaler & Sunstein, 2015). Ook wel 'duwtjes' in de goede richting genoemd. Maar hoe kunnen nudges inspelen op het bevorderen van beweeggedrag binnen de werkomgeving? Waaraan moeten deze nudges voldoen en wat zijn effectieve kenmerken die bijdragen aan het bevorderen van beweeggedrag?

De onderzoeksmethode bestaat uit een combinatie van dataverzameling. Literatuuronderzoek, focusgroepen met de doelgroep (werknemers met sedentaire werktaken) en halfgestructureerde interviews met sleutelinformanten hebben gezamenlijk de kenmerken van effectieve nudges in kaart gebracht en zo handvatten geboden voor het ontwerpen van daadwerkelijke nudges.

De resultaten uit het onderzoek zijn geïntegreerd in een overzicht waarin kenmerken van effectieve nudges overzichtelijk zijn weergegeven. De zogenaamde EAST-indeling (Easy, Attractive, Social and Timely) bleek een geïntegreerd model waar veel inzichten uit de gedragswetenschappen onder geschaard konden worden. Omdat niet alle belangrijke inzichten uit de literatuur hierin waren vertegenwoordigd, zijn binnen de EAST-indeling nog meer toepassingsmogelijkheden opgenomen. Daarnaast bleken er nog een klein aantal belangrijke inzichten o.b.v. literatuur buiten de EAST-indeling te zijn, die tevens zijn opgenomen in het overzicht in een apart blok.

Echter, de data uit de focusgroepen en de halfgestructureerde interviews kwam erg overeen met de EAST-indeling. Een klein aantal nieuwe belangrijke toepassingsmogelijkheden kwamen hier wel aan het licht, die om deze reden zijn toegevoegd binnen de EAST-indeling. Deze betroffen het inbrengen van omgevingsprikkels, beweging *tijdens* het beeldschermwerk, persoonlijke feedback, een gezamenlijke visie en gezamenlijke (bewegings-) activiteit(en). Het overgrote deel van de data kon vertegenwoordigd worden binnen de EAST-indeling en wordt daardoor beschouwd als een zeer bruikbaar model voor de ontwikkeling van nudges.

Op deze manier zijn verschillende kenmerken van effectieve nudges m.b.t. het bevorderen van beweeggedrag binnen de werkomgeving in kaart gebracht en kunnen in vervolgonderzoek de daadwerkelijke nudges ontworpen worden op basis van de bijdrage van dit onderzoeksrapport. Voor het afronden van de complete cyclus wordt daarnaast nog aanbevolen om een testfase uit te voeren waarin de effectiviteit van de ontworpen nudges getest kunnen worden (BIT, 2012). Bij blijf van effectiviteit kunnen de nudges daadwerkelijk geïmplementeerd worden in de betreffende organisatie.

Summary

This thesis provides guidelines for designing specific nudges with the aim to stimulate physical movement within the work environment. The report provides insight into attributes of effective nudges, which promote movement of employees with sedentary work tasks. This research was carried out on behalf of the research-center NoorderRuimte and represents the completion of the 4-year Bachelor study 'Applied Psychology' at Hanze University of Applied Sciences.

The reason for conducting this research is due to new insights from medical sciences and the growing number of employees with sedentary work caused by the increased automation and computerization of tasks (Hendriksen et al., 2013). An increasing number of professions forces us to work for hours on end in a sitting position which can cause health problems such as musculoskeletal complaints, diabetes, cardiovascular disease, depression, breast cancer, colon cancer and premature death. Countering the above problem can provide positive results for employers such as productivity, a decrease in absenteeism, less stress, physically and mentally healthier employees, enhanced recruitment / binding and therefore more sustainable employability of employees (Plotnikoff, 2012).

This report investigates how the work environment can motivate employees to move more. Nudging, or 'choice architecture', addresses behavioral changes through adjustments in the choice architecture (Thaler & Sunstein, 2015). But how can nudges motivate people to increase their physical movement within the workplace? What should these nudges contain and what are effective characteristics that promote physical movement?

The research consists of a combination of data collection methods. Literature research, focus groups with the target group (employees with sedentary work tasks) and semi-structured interviews with key informants have resulted in the discovery of attributes of effective nudges which can be used as guidelines for designing actual nudges.

The results of the research are integrated into an overview that shows features of effective nudges. The so-called EAST format (Easy, Attractive, Social and Timely) proved to be a model in which many insights from the behavioral sciences could be summarized and integrated. However, not all the key insights were represented in this EAST format, therefore other behavioral insights were included within the EAST format as well. There were still a small number of important insights outside the EAST format, which are also included in the overview (in a separate block).

The data found from the focus groups and the semi-structured interviews corresponded with the EAST format. Several new important factors became clear and were added for this reason within the EAST format. These factors include environmental stimuli, moving during screen-work, a common vision and activity(s) and personal feedback. Thus the majority of data could be represented within the EAST format and is therefore considered as a useful model for designing specific nudges.

As a result of this study, different attributes of effective nudges for promoting physical movement within the workplace are combined and specific nudges could be designed based on this research report. It is recommended to perform a testing phase in which the effectiveness of the designed nudges can be tested (BIT, 2012). The nudges can be implemented within the organization(s) when proven effective.

Inhoudsopgave

Voorwoord	Blz. 3
Samenvatting	Blz. 4
Summary	Blz. 5
1. Inleiding	Blz. 7
1.1 Aanleiding huidige situatie	Blz. 7
1.2 Gewenste situatie	Blz. 8
1.3 Context en onderzoeksvraag	Blz. 9
1.3.1 Context	Blz. 10
1.3.2 Doelstelling en onderzoeksvraag	Blz. 11
1.4 Relevantie bijdrage aan maatschappij	Blz. 13
1.5 Leeswijzer	Blz. 13
2. Onderzoeksmethode	Blz. 14
2.1 Onderzoeksopzet	Blz. 14
2.2 Methode van dataverzameling	Blz. 16
2.2.1 Literatuuronderzoek	Blz. 16
2.2.2 Focusgroepen	Blz. 16
2.2.3 Halfgestructureerde interviews	Blz. 20
2.3 Ethische verantwoording	Blz. 21
3. Resultaten Kenmerken van nudges geïntegreerd	Blz. 22
3.1 Resultaten literatuurstudie Gewenst gedrag	Blz. 22
3.2 Resultaten literatuurstudie Inzichten uit gedragswetenschappen	Blz. 22
3.2.1 EAST-model	Blz. 23
3.2.2 Belangrijke inzichten buiten de EAST-indeling	Blz. 27
3.3 Resultaten literatuurstudie Praktijkvoorbeelden	Blz. 28
3.4 Resultaten focusgroepen	Blz. 29
3.4.1 Belemmeringen	Blz. 29
3.4.2 Stimulansen	Blz. 30
3.5 Resultaten halfgestructureerde interviews	Blz. 31
4. Conclusie en discussie	Blz. 32
4.1 Conclusie	Blz. 32
4.2 Discussie	Blz. 35
4.3 Vervolgonderzoek	Blz. 36
Literatuurlijst	Blz. 37
Bijlagen	Blz. 40
Bijlage 1A: Conversatiehulp focusgroepen	Blz. 41
Bijlage 1B: Dataverwerking focusgroepen	Blz. 46
Bijlage 1C: Analyse ATLAS-ti belemmeringen	Blz. 75
Analyse ATLAS-ti stimulansen	Blz. 76
Bijlage 2A: Interviewschema's verschillende experts	Blz. 77
Bijlage 2B: Dataverwerking halfgestructureerde interviews	Blz. 81

1. Inleiding

Dit afstudeeronderzoek heeft plaatsgevonden binnen het Kenniscentrum NoorderRuimte. Het Kenniscentrum NoorderRuimte verricht praktijkgericht onderzoek naar de gebouwde omgeving in Noord-Nederland. Hierbinnen richten zij zich op verschillende onderzoeksgebieden, waaronder 'Gezondheid en Welzijn' (Kenniscentrum NoorderRuimte, 2016). Daarbinnen valt ook de innovatiewerkplaats 'Healthy Workplace' (IWP), waar het afstudeeronderzoek heeft plaatsgevonden.

De IWP 'Healthy Workplace' is een samenwerkingsverband tussen de Hanzehogeschool Groningen, Menzis, Engie Services, Planon, Measurmen, Health2Work en AM Real Estate Development (AM RED). Lectoren, (docent)onderzoekers, promovendi, studenten uit verschillende vakdisciplines en professionals uit het werkveld werken op een multidisciplinaire manier samen aan het realiseren van innovatieve kennis -en productontwikkeling op het gebied van gezondere werkomgevingen (IWP, 2017). Dit afstudeeronderzoek draagt bij aan de kennis die het Kenniscentrum NoorderRuimte op dit gebied ontwikkelt.

Binnen de IWP 'Healthy Workplace' wordt onderzoek verricht naar gezondere werkomgevingen (IWP, 2017). Specifiek was er binnen de IWP behoefte aan onderzoek gericht op hoe de werkomgeving kan bijdragen aan (gezond) beweeggedrag door middel van nudging. Nudging, ook wel keuzearchitectuur genoemd, speelt in op de omgeving waarbinnen mensen beslissingen maken (Thaler & Sunstein, 2015). Het doel van een 'nudge' is om mensen (onbewust) 'zachtjes te duwen' in de goede richting, in dit geval gezond beweeggedrag. De keuzevrijheid blijft hierbij echter wel behouden. Aangezien nudging in praktijksituaties nog een vrij onbekend terrein bleek, is er exploratief onderzoek verricht om effectieve kenmerken van nudges in kaart te brengen. Op deze manier wordt het in praktijksituaties gemakkelijker om nudges te ontwerpen aangezien de kenmerken van effectieve nudges kunnen bijdragen aan het ontwerpen van nudges, met als uiteindelijke doel het bevorderen van gezond beweeggedrag binnen de werkomgeving. In vervolgstudie(s) kunnen specifieke nudges gericht op gewond beweeggedrag ontworpen worden op basis van de bijdrage van dit onderzoeksrapport en kunnen de resultaten uit dit onderzoek daadwerkelijk getest worden op effectiviteit in het Living Lab van de IWP 'Healthy Workplace'.

Waarom is er behoefte aan 'gezonder' beweeggedrag binnen de werkomgeving? Wat is de aanleiding tot dit vraagstuk en voor welke doelgroep is dit een probleem? Wat is de relevantie van dit betreffend onderzoek? De precieze aanleiding (huidige situatie) tot deze behoefte en de gewenste situatie wordt in dit hoofdstuk nader toegelicht. Daarnaast wordt de context met bijbehorende onderzoeksvragen beschreven en wordt de relevantie tot het onderzoek toegelicht.

1.1 Aanleiding | huidige situatie

De gezondheidsrisico's van zittend werken, ook wel sedentair gedrag genoemd, wordt door verschillend wetenschappelijk onderzoek steeds meer onderkend. Zittend werken wordt tegenwoordig als serieus modern arbeidsrisico verklaard. Er wordt ook wel gesproken van een 'zitepidemie' of 'zitten is het nieuwe roken' (Levine, 2014). James Levine is pionier in onderzoek naar sedentair gedrag, oftewel zitgedrag. Het blijkt dat we steeds vaker en langer zitten op het werk, terwijl uit diverse onderzoeken blijkt dat dit juist tot ernstige gezondheidsproblemen kan leiden (Withagen & Caljouw, 2015; Levine, 2014; Chevez, 2016). Excessief zitgedrag kan gezondheidsproblemen als klachten aan het bewegingsapparaat, diabetes, hart-en vaatziekten, depressie, borstkanker, darmkanker en

vroegtijdig overlijden veroorzaken. Voor werkgevers betekent dit medewerkers die door bewegingsarmoede kunnen onderpresteren, medische klachten kunnen krijgen en uitval door ziekte (IWP, z.d.). Het blijkt daarnaast ook dat de effecten van excessief zitten niet zijn op te heffen door bijvoorbeeld buiten werktijd vijf keer per week te bewegen of sporten (Start, 2015). Het behalen van de beweegnorm beschermt namelijk niet tegen de gezondheidsrisico's van excessief zitten (Seghers & Bogaerts, 2014).

Onderzoek naar de fysiologische mechanismen verklaren dit verband. De beenspieren blijken de allergrootste spiergroep te zijn van het lichaam. De houdingsspieren (grote beenspieren) zijn met staan continu actief. Wanneer deze niet bewegen, heeft dit ongunstige effecten op de stofwisseling tot gevolg. De stofwisseling komt door excessief zitten namelijk (bijna) tot stilstand. Daarbij stijgt de bloedsuikerspiegel ook nog eens bij het innemen van voedsel, wat bij zittend gedrag blijft doorpieken. De afwezigheid van spiercontracties tijdens zitten veroorzaken dus ongunstige metabole processen die leiden tot gezondheidsrisico's. Daarnaast wordt de doorbloeding van het lichaam belemmerd wat een negatief effect heeft op het transport van voedings- en afvalstoffen in het lichaam (Seghers & Bogaerts, 2014). Langdurig zitten heeft hierdoor een directe invloed op de stofwisseling, maar ook op de hoeveelheid mineralen in botten en de vasculaire gezondheid.

Het is hiermee aangetoond dat sedentair gedrag een onafhankelijke risicofactor is aangezien sedentair gedrag de gezondheid negatief beïnvloedt, ongeacht de hoeveelheid fysieke activiteit in de niet-sedentaire tijd (Ekblom-Bak et al., 2010). Gezien deze (verontrustende) feiten, die uit meerdere recente onderzoeken naar voren komen, wordt aanbevolen om tijdens de werkdag zitten, staan en bewegen af te wisselen (Hendriksen et al., 2013; Levine, 2014; Seghers & Bogaerts, 2014). Regelmatige onderbrekingen lijken noodzakelijk. Wanneer naar bovenstaande gegevens wordt gekeken, wordt het belang van onderzoek naar gezond beweeggedrag in de werkomgeving duidelijk zichtbaar.

Nudging (of keuzearchitectuur) speelt in op de omgeving waarbinnen mensen beslissingen nemen en vormt daarmee een perfecte aansluiting op de vraag hoe de werkomgeving kan bijdragen aan gezond beweeggedrag (Thaler & Sunstein, 2015). In dit onderzoek is daarom onderzocht hoe bijgedragen kan worden aan bovenstaand probleem: hoe men beïnvloedt kan worden in het beweeggedrag in de werkomgeving door subtiele veranderingen aan te brengen in de context. Dit onderzoek heeft als doel inzicht te verkrijgen in effectieve kenmerken van nudges die binnen de werkomgeving toegepast kunnen worden. Wat maakt een nudge effectief en waaraan moet een nudge voldoen? Door inzicht te krijgen in psychologische processen m.b.t. beweeggedrag, belemmeringen tot beweeggedrag en effectieve praktijkvoorbeelden kunnen deze effectieve kenmerken in kaart worden gebracht met als doel om nudges te ontwerpen die in praktijk effectief zijn en beweging van medewerkers met sedentaire werktaken bevorderen. Dit betreft een exploratief onderzoek aangezien nudging in praktijksituaties nog een vrij onbekend terrein is. In vervolgonderzoek kunnen de daadwerkelijke nudges ontworpen worden op basis van de bijdrage van de resultaten uit dit betreffend onderzoek, die inzicht geven in effectieve kenmerken van nudges, gericht op gezond beweeggedrag.

1.2 Gewenste situatie

Ondanks het gegeven dat meerdere onderzoeken het effect van excessief zitten aangetoond hebben, is er (nog) geen internationale richtlijn die een (nieuwe) norm beschrijft van gezond beweeggedrag. Het behalen van de *huidige* beweegnorm beschermt namelijk niet tegen de gezondheidsrisico's van excessief zitten (Seghers & Bogaerts, 2014). Een nieuwe internationale richtlijn wordt binnen afzienbare tijd verwacht gezien de grote stijging van studies op dit terrein. Waarschijnlijk wordt hierin geadviseerd om de totale zitduur op een dag te beperken en om langdurig aaneengesloten zitten regelmatig te onderbreken met beweegmomenten (Hendriksen et al., 2013; Mol, 2015). Specifieker wijzen onderzoeken uit

dat het effectief is en dat excessief zitten voorkomen kan worden door elk half uur te gaan staan en/of te bewegen. Ook wordt aanbevolen om nooit langer dan twee uur aaneengesloten te zitten. De richtlijn zoals onderzoek die nu uitwijst zou dus kunnen concluderen dat de gevolgen van excessief zitten op te heffen zijn door ieder half uur zitten af te wisselen met staan en/of bewegen (Gründemann, Genabeek & Wevers, 2007; Mol, 2015). Deze operationalisatie van (gezond) beweeggedrag is noodzakelijk om aan te houden bij het ontwerpen van (effectieve kenmerken van) nudges aangezien met deze definitie duidelijk wordt waar het probleem exact aangepakt moet worden, in de afwisseling binnen een bepaalde tijdsperiode.

Juist omdat de negatieve effecten van sedentair gedrag niet zijn op te heffen door (buiten de werktijd) te gaan sporten en de effecten alleen gereduceerd kunnen worden door zitten, staan en bewegen af te wisselen, is de werkplek dé omgeving om excessief zitten terug te dringen (Seghers & Bogaerts, 2014). Vooral gezien het gegeven dat de Nederlandse werkende populatie gemiddeld 7 uren zittend doorbrengt op een werkdag (Levine, 2014).

Werknemers met een zittend beroep vormen een grote risicogroep. Verwacht wordt dat het een toenemend probleem is gezien de invloed van nog verdere automatisering en informatisering (Hendriksen et al., 2013). De aard van steeds meer beroepen dwingt ons urenlang aaneensluitend zittend werk te verrichten (denk aan kenniswerk, kantoorwerk en over het algemeen genomen 'beeldschermwerk'). Gemiddeld brengt de Nederlandse werkende populatie (nu al) 7 uren zittend door op een werkdag. Zittend werk vormt een relatief groot risico op werkverzuim en investeren in preventief gezondheidsbeleid kan werkgevers geld opleveren (Levine, 2014; Gründemann et al., 2007; van der Ploeg et al., 2014). De werkomgeving kan gezonde gedrag patronen faciliteren en/of stimuleren (Gründemann 2007). Het blijkt dat we 80% van onze tijd besteden in een gebouw en ons nog steeds niet (genoeg) bewust zijn van de positieve (of negatieve) invloed die een gebouw kan hebben op onze gezondheid, terwijl bijvoorbeeld het 'sick building syndroom', oftewel gezondheidsklachten die worden toegeschreven aan een gebouw, erg actueel is (van Doorn et al., 2014). Het verwezenlijken van gezond beweeggedrag kan leiden tot positieve uitkomsten als productiviteit, minder verzuim, minder stress, fysiek en psychisch gezonde werknemers, werving/binding en hiermee *duurzame inzetbaarheid* van medewerkers (Plotnikoff, 2012). Wanneer men op deze manier zowel fysiek als psychisch gezond functioneert, kan duurzame inzetbaarheid gerealiseerd worden. Duurzame inzetbaarheid verwijst namelijk naar het verrichten van arbeid op zo'n manier dat de toekomstige mogelijkheid tot het verrichten van deze arbeid niet wordt ondermijnd (van der Klink, et al., 2010). De gezondheidseffecten die gezond beweeggedrag dus oplevert kunnen gezamenlijk duurzame inzetbaarheid bevorderen. Dit onderzoeksrapport is bruikbaar voor bovenstaande doelgroep: werknemers met een zittend beroep die veel 'beeldschermwerk' verrichten als gevolg van de automatisering en informatisering.

1.3 Context en onderzoeksvraag

Voorheen is beschreven dat er binnen de IWP 'Healthy Workplace' behoefte was aan onderzoek gericht op hoe de omgeving kan bijdragen aan (gezond) beweeggedrag. Er zijn binnen dit thema al veel onderzoeken verricht naar de gezondheidseffecten van 'actief meubilair' (denk aan deskbikes, zit/sta-werkplekken, balansborden en activerend vergadermeubilair). Maar hoe kan de omgeving werknemers beïnvloeden om ook daadwerkelijk meer te gaan bewegen? Om ook *gebruik* te maken van de trap en de deskbikes en over het algemeen meer gaan bewegen in de werkomgeving, ook al is er binnen de werkplek eventueel geen actief meubilair?

1.3.1 Context

Nudging

Nudging (keuzearchitectuur) speelt zoals voorheen benoemd in op de omgeving (zowel fysiek als virtueel) waarbinnen mensen beslissingen nemen. Nudging wordt door Thaler en Sunstein (2015, p.11) op de volgende manier gedefinieerd:

'A nudge is any aspect of the choice architecture that alters people's behaviour in a predictable way without forbidding any options or significantly changing their economic incentives. To count as a mere nudge, the intervention must be easy and cheap to avoid. Nudges are not mandates. Putting the fruit at eye level counts as a nudge. Banning junk food does not.'

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

Werkingsmechanisme van nudging

Uit bovenstaande tekst is op te maken dat nudging inspeelt op het automatisch denksysteem. In de psychologie wordt onderscheid gemaakt in twee typen van sociale cognitie: het automatisch denksysteem (of intuïtief) en het reflectief (of gecontroleerd) denksysteem (Aronson, Wilson & Akert, 2013). Het automatisch, intuïtieve denken is een onbewust, onopzettelijk en onwillekeurig proces dat geen inspanning kost. Het reflectief en gecontroleerd denken is denken dat bewust en opzettelijk plaatsvindt en vereist inspanning.

Wat als we iedere dag alles opnieuw moesten ontdekken? Het is onmogelijk om over iedere beslissing grondig na te denken. Op een dag maken we de meeste keuzes op een snelle, automatische manier van denken. We vertrouwen op ons automatisch denksysteem, dat juist erg gevoelig is voor invloeden van de keuzecontext (Thaler & Sunstein, 2015). Denk bijvoorbeeld aan het onbewust volgen van voetstapjes richting de trap (zie voorblad), terwijl je misschien de lift wel had genomen als je de voetstappen niet al onbewust had gevolgd. Nudging is een manier om mensen te stimuleren om (in dit geval) gezond beweeggedrag te vertonen. Kahneman (2011) laat in zijn boek, 'Thinking, Fast and Slow', veel voorbeelden zien hoe het automatische denksysteem te verleiden en misleiden is door keuzemogelijkheden op bepaalde manieren te presenteren. Door de keuzecontext aan te passen kunnen we mensen een duwtje geven in de richting van gezond beweeggedrag. Het blijkt dat nudging uitermate effectief ingezet kan worden wanneer dit gaat om gedrag dat relevant is voor de gezondheid, zoals eetgedrag, roken, drinken en bewegen (Thaler & Sunstein). Dit komt voort uit het gegeven dat dergelijk gedrag vaak niet is gebaseerd op een weloverwogen beslissing. Automatisch gedrag kan impulsief zijn. Denk bijvoorbeeld aan een verleidelijk aanbod om nóg maar een glaasje wijn te nemen of toch maar op de bank te blijven liggen wanneer het regent.

Toepassing van nudging

Maar hoe kunnen nudges nu inspelen op dit automatische, intuïtieve denksysteem om (in dit geval) mensen meer te laten bewegen in de werkomgeving? Met het gebruik van het automatische denksysteem maken de hersenen vaak gebruik van bepaalde heuristieken. Heuristieken zijn vuistregels die worden gebruikt om op een snelle manier complexe mentale opdrachten te verrichten (Thaler & Sunstein, 2015; Zimbardo, Johnson & McCan, 2013). Het systeem steunt op gewoontes en heuristieken en verloopt daardoor zonder bewuste inspanning. Ook andere verscheidene psychologische processen spelen een rol bij de werking van het automatisch denksysteem en daarmee bij het beïnvloeden van (beweeg)gedrag. Hierbij valt te denken aan priming, verschillende soorten heuristieken, sociale invloed, de temporal construal theory, billijkheid etc. Dit zijn psychologische principes die van invloed zijn op het beweeggedrag en die bruikbaar kunnen zijn voor het ontwikkelen van nudges in de werkomgeving. Denk bijvoorbeeld aan het activeren van bepaalde concepten zoals 'ouderen' waardoor je langzamer gaat lopen of een zakelijke omgeving die leidt tot meer competitief gedrag (Wiekens, 2012).

Vóórdat er zicht verkregen kan worden op effectieve kenmerken van nudges, is het dus noodzakelijk om dergelijke psychologische processen in kaart te brengen. Denk hier bijvoorbeeld aan een vaag en niet concreet geformuleerde boodschap als 'beweeg en wordt productiever', dat bij het merendeel van de mensen geen actie teweeg brengt (Wiekens, 2012). Dit vormt dus een groot deel van het onderzoek waarbij literatuuronderzoek en fieldresearch samen de psychologische processen in kaart brengen die aan de basis kunnen liggen van effectieve kenmerken van nudges. Daarnaast lijkt het erg bruikbaar om belemmeringen tot beweeggedrag in kaart te brengen. Wanneer we begrijpen hoe mensen systematisch 'de fout ingaan' krijgen we namelijk pas inzicht in het menselijk gedrag, wat nodig is om effectieve nudges te ontwikkelen (Thaler & Sunstein, 2015).

1.3.2 Doelstelling en onderzoeksvraag

Doelstelling

De uiteindelijke doelstelling van dit onderzoeksrapport is om (met vervolgonderzoek(en) inbegrepen) beweging te bevorderen bij medewerkers met sedentaire werktaken om duurzame inzetbaarheid te verhogen in de werkomgeving.

Het doel van dit onderzoeksrapport was het ontwikkelen van een advies waarin effectieve kenmerken in kaart werden gebracht m.b.t. nudges die beweging bevorderen binnen de werkomgeving. Omdat nudging in praktijksituaties een vrij onbekend terrein is, biedt dit onderzoeksrapport de handleiding voor het ontwerpen van de daadwerkelijke nudges die beweging binnen de werkomgeving kunnen beïnvloeden. De nudges kunnen vervolgens getest worden op effectiviteit in het Living Lab. In het experiment, dat in het Living Lab van de IWP 'Healthy Workplace' uitgevoerd kan worden, kan de effectiviteit van de onderzoeksresultaten in een gecontroleerde omgeving onderzocht worden.

Onderzoeksvraag en deelvragen

Onderzoeksvraag: Wat zijn effectieve kenmerken van nudges die beweging bevorderen binnen de werkomgeving van werknemers met sedentaire werktaken?

- Deelvraag 1: Welke psychologische processen spelen een rol bij beweeggedrag van medewerkers binnen de werkomgeving?
- Deelvraag 2: Hoe kunnen effectieve praktijkvoorbeelden van nudging bijdragen aan het inzicht in wat effectieve kenmerken van nudges zijn m.b.t. het bevorderen van beweging binnen de werkomgeving?

- Deelvraag 3: Hoe kunnen belemmeringen, die ten grondslag liggen aan het huidige beweeggedrag van werknemers, bijdragen aan het inzicht in kenmerken van effectieve nudges?
- Deelvraag 4: Welke effectieve kenmerken van nudges die beweging in de werkomgeving bevorderen, vloeien voort uit het literatuuronderzoek en fieldresearch?

Begripsdefiniëring

Onderzoeksvraag; Wat zijn effectieve kenmerken van nudges die beweging bevorderen binnen de werkomgeving van werknemers met sedentaire werktaken?

- Nudges. In onderzoek van Ridder en Gillebaart (2016) is een handzame werkdefinitie van nudging ontstaan aangezien met de bestaande definitie van nudging (van Thaler en Sunstein) het in praktijksituaties lastig bleek om daadwerkelijk nudges te ontwikkelen. De definitie van Ridder en Gillebaart wordt in dit onderzoek daarom aangehouden omdat deze werkdefinitie bruikbaar is bij het ontwikkelen van nudges in praktijksituaties. Dit betreft de volgende definitie (p.262): *‘Een nudge is een simpele, doelbewuste en transparante aanpassing in de keuzearchitectuur die gewenst gedrag beïnvloedt door in te spelen op de heuristische manier waarop mensen keuzes maken zonder alternatieve keuzes onmogelijk te maken’.*

In deze definitie zijn (alle) uitgangspunten benoemd die Thaler en Sunstein benoemen bij het principe van nudging. De gewenste gedragskeuze wordt gefaciliteerd maar de alternatieve keuze wordt niet verboden. Daarnaast speelt de nudge in op (psychologische) beslissingsprocessen.

- Beweging. Hiermee wordt het afwisselen van zitten, staan en bewegen bedoeld. De richtlijn zoals onderzoek die nu uitwijst is *ieder half uur* zitten af te wisselen met staan en/of bewegen (Gründemann et al., 2007). Deze definitie is aangehouden omdat uit onderzoek blijkt dat juist deze afwisseling de effecten van excessief zitten voorkomt. Het behalen van de *huidige* beweegnorm beschermt namelijk niet tegen de gezondheidsrisico's van excessief zitten (Seghers & Bogaerts, 2014). Het is aangetoond dat sedentair gedrag een onafhankelijke risicofactor is aangezien sedentair gedrag de gezondheid negatief beïnvloedt, ongeacht de hoeveelheid fysieke activiteit in de niet-sedentaire tijd (Ekblom-Bak et al., 2010).
- Werknemers. Werknemers met sedentaire werktaken (denk bijvoorbeeld aan kenniswerk, kantoorwerk en over het algemeen 'beeldschermwerk'). De resultaten van dit onderzoeksrapport zullen (in grote mate) toepasbaar zijn op werknemers met sedentaire werktaken.
- Werkomgeving. De werkomgeving waarbinnen medewerkers hun werk verrichten (dit bevat zowel de fysieke en tastbare als niet-tastbare werkomgeving, met andere woorden, inclusief de virtuele werkomgeving).. De fysieke werkomgeving bevat daarbinnen niet alleen de *werkruimte* maar alle ruimtes waar de werknemer zich kan bevinden tijdens een werkdag.

1.4 Relevantie | Bijdrage aan maatschappij

Dit onderzoeksrapport geeft inzicht in kenmerken van effectieve nudges, gericht op het bevorderen van beweeggedrag binnen de werkomgeving. Deze scriptie geeft praktische en bruikbare handvatten voor het daadwerkelijk ontwerpen van nudges, aangezien het in praktijksituaties nog lastig bleek om daadwerkelijk nudges te ontwerpen. De scriptie geeft zowel handvatten voor het ontwikkelen van nudges in het algemeen, als specifiek gericht op nudges m.b.t. het bevorderen van beweging. Dit komt voort uit het gegeven dat het literatuuronderzoek zich heeft gericht op gedragsverandering in het algemeen met fieldresearch als toevoeging om de nudges te richten op het bevorderen van beweeggedrag binnen de werkomgeving.

Het onderzoeksrapport biedt hierdoor een praktische handleiding, voor bNR en eventueel geïnteresseerde derden, die gebruikt kan worden bij het ontwerp van nudges, zowel in het algemeen als specifiek gericht op het bevorderen van beweeggedrag binnen de werkomgeving.

De uiteindelijke bijdrage is het bevorderen van gezond beweeggedrag binnen de werkomgeving om positieve uitkomsten te bewerkstelligen voor werkgevers en werknemers. Het verwezenlijken van gezond beweeggedrag kan namelijk leiden tot positieve uitkomsten als productiviteit, minder verzuim, minder stress, fysiek en psychisch gezonde werknemers, werving/binding en hiermee duurzame inzetbaarheid van medewerkers (Plotnikoff, 2012).

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de onderzoeksmethode beschreven waarbij de drie methoden (literatuuronderzoek, focusgroepen en halfgestructureerde interviews) nader worden toegelicht en onderbouwd. Ook is de ethische verantwoording hierin beschreven.

In hoofdstuk 3 zijn de resultaten beschreven. De inzichten uit de gedragswetenschappen en resultaten uit het fieldresearch zijn hierin verwerkt. Vervolgens wordt hier een overzicht weergegeven van de geïntegreerde kenmerken van effectieve nudges.

In hoofdstuk 4 is ten slotte de conclusie en discussie te vinden.

2. Onderzoeksmethode

2.1 Onderzoeksopzet

Kwalitatief onderzoek

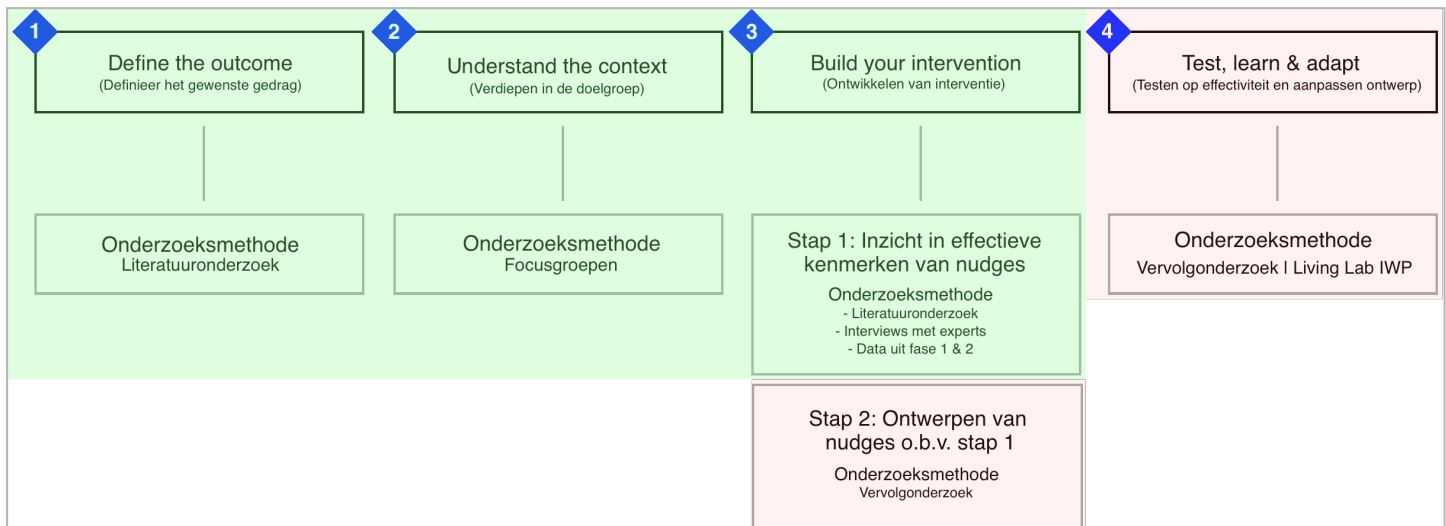
Het afstudeeronderzoek is een exploratief onderzoek geweest met een kwalitatief karakter aangezien er nog weinig onderzoek naar dit specifieke vraagstuk was verricht. Dit type onderzoek is verkozen boven kwantitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek is namelijk uitermate geschikt wanneer er nog weinig bekend is en als het om een nieuw terrein gaat. Het is in dat stadium nog verkennend terrein waarbij kwalitatief (en daarmee exploratief) onderzoek uitkomst kan bieden (Boeijen, 2014; Brinkman, 2011). Er is nog redelijk weinig bekend over het toepassen van nudges in praktijksituaties m.b.t. het bevorderen van beweging. Kwalitatief onderzoek heeft hierdoor een goede basis geboden effectieve kenmerken van nudges vast te stellen.

Daarnaast staat bij kwalitatief onderzoek het doorgronden van achterliggende oorzaken (en attitudes) van een doelgroep centraal. De complexe sociale werkelijkheid kan achterhaald worden met kwalitatief onderzoek en onderzoek van kwantitatieve aard zou hier (in deze fase) onvoldoende recht doen (Brinkman, 2011). Bij kwalitatief onderzoek staat het inzicht krijgen in processen en motieven van personen centraal (Brinkman, 2011). Dit is juist het soort informatie dat bij het ontwikkelen van nudges achterhaald dient te worden voordat effectieve nudges ontwikkeld kunnen worden. oftewel het probleem bij de kern aanpakken. Wanneer we begrijpen hoe mensen systematisch 'de fout ingaan' krijgen we inzicht in het menselijk gedrag, wat nodig is om effectieve nudges te ontwikkelen (Thaler & Sunstein, 2015). Naast het toepassen van psychologische principes in effectieve kenmerken van nudges, is het nodig om de situatie van de doelgroep omtrent het vraagstuk in kaart te brengen (Thaler & Sunstein, 2015; BIT, 2012).

Literatuuronderzoek en fieldresearch (d.w.z. onderzoek waarbij gegevens in het veld worden verzameld en waarbij nieuwe gegevens en kennis door ondervinding worden verkregen) hebben gecombineerd de onderzoeksresultaten opgeleverd. Het fieldresearch is verricht door middel van focusgroepen met de doelgroep en halfgestructureerde interviews met experts/sleutelinformanten (nader toegelicht in paragraaf 2.2). De kenmerken van effectieve nudges zijn verantwoord door zowel literatuuronderzoek als fieldresearch.

Hoofdfasen in kwalitatief onderzoek

De vier hoofdfasen uit het model van het Behavioral Insights Team (BIT) voor het ontwikkelen van interventies zijn aangehouden bij de onderzoeksopzet (2012). Hierbij is zowel aandacht voor het gewenste eindgedrag, verdieping in de doelgroep, onderbouwing d.m.v. literatuur en context en een testfase. In onderstaande afbeelding (2.1) is schematisch weergegeven hoe het *totale* onderzoek eruit ziet. Dit is dus inclusief vervolgonderzoek, om de hele cyclus van een effectieve interventie (nudges) te doorlopen. Het groen gemarkeerde deel in bovenstaande afbeelding omvat deze scriptie. De rood gemarkeerde blokken zijn gemarkeerd voor vervolgonderzoek. Wanneer deze gehele cyclus doorlopen is, is bekend welke nudges binnen de werkomgeving effectief zijn en in praktijksituaties (vaker) toegepast kunnen worden. Hieronder zijn de verschillende fasen nader toegelicht.



Afbeelding 2.1: Hoofdfasen totaalonderzoek

1. **Define the outcome:** In deze fase is het van belang om zo concreet mogelijk te identificeren en formuleren welk gedrag beïnvloedt moeten worden. Wat houdt het gewenste gedrag exact in? Waar moet de interventie toe leiden? Een duidelijk geformuleerde uitkomst is essentieel voor het creëren en ontwerpen van een effectieve interventie, omdat de interventie moet inspelen op dit exacte probleem. Het ontwerp van de interventie 'drijft' op de definitie van het gewenste gedrag (BIT, 2012).
→ Deze fase is onderbouwd door middel van literatuuronderzoek.
2. **Understand the context:** Met deze fase wordt de verdieping in de doelgroep of de 'gebruiker' bedoeld. Er worden nog steeds te vaak interventies ontworpen zonder de gebruiker hierbij te betrekken. Goed inzicht in de situatie en leefwereld van de gebruiker is noodzakelijk aangezien deze context inzicht kan geven in welke punten van een proces gedrag beïnvloedt. Men zal niet volledig kunnen beschrijven waarom zij bepaald gedrag vertonen, maar zij zullen wel belemmeringen herkennen, vooral in contexten waar zij zeer bekend mee zijn (BIT, 2012). Deze fase komt ook overeen met wat Thaler en Sunstein (2015) benoemen en wat eerder is beschreven: wanneer we begrijpen hoe mensen systematisch 'de fout ingaan' krijgen we inzicht in het menselijk gedrag, wat nodig is om effectieve nudges te ontwikkelen (Thaler & Sunstein, 2015).
→ Deze fase is onderzocht door middel van focusgroepen met de doelgroep (zie paragraaf 2.2.2).
3. **Build your intervention.** In deze stap wordt daadwerkelijk de interventie ontworpen. In deze fase leveren het literatuuronderzoek en fieldresearch (focusgroepen en interviews met 'experts') gecombineerd het inzicht op in kenmerken van effectieve nudges. In afbeelding 2.1 is te zien dat deze fase opgedeeld is in twee verschillende stappen, waarbij het daadwerkelijk ontwerpen van nudges niet tot dit onderzoeksrapport behoort. Dit onderzoeksrapport (wat effectieve kenmerken van nudges in kaart brengt) zal aan de basis liggen van de nudges die ontworpen kunnen worden in de tweede stap van deze fase.
→ Deze fase is onderzocht door middel van literatuuronderzoek (gedragswetenschappen), interviews met 'experts' en de data uit de focusgroepen.
4. **Test, learn & adapt.** In deze fase wordt onderzocht of de interventie het beoogde effect heeft en om de effectiviteit aan te tonen binnen het Living Lab van de IWP 'Healthy Workplace'.
→ Deze fase zal in vervolgonderzoek afgerond kunnen worden door middel van een experiment in het Living Lab van de IWP 'Healthy Workplace'. De onderzoeksresultaten uit dit onderzoeksrapport zullen de basis vormen voor

vervolgonderzoek waarin nudges (ontworpen op basis van dit onderzoeksrapport) in een experiment getest kunnen worden in het Living Lab van de IWP 'Healthy Ageing'. In dit experiment kunnen de nudges op effectiviteit worden getest. Ondanks dat verwacht wordt dat er effectieve nudges ontwikkeld kunnen worden op basis van veel literatuuronderzoek en daarnaast data uit fieldresearch, zijn resultaten van kwalitatief onderzoek niet goed te generaliseren. Vaak vindt daarom ook kwalitatief onderzoek plaats als verkennende voorfase van kwantitatief onderzoek (Brinkman, 2011). Daarnaast is het streven naar een afspiegeling van de populatie niet noodzakelijk bij kwalitatief onderzoek, vooral aangezien dit een exploratief onderzoek betreft. Het Living Lab, waar het vervolgonderzoek (experiment) kan worden uitgevoerd, is een omgeving die gecontroleerd kan worden en waar met onafhankelijke variabelen (bepaalde nudges) kan worden geëxperimenteerd. Op deze manier kunnen causale conclusies getrokken worden over de effectiviteit van verschillende nudges in praktijksituaties.

2.2 Methode van dataverzameling

In de onderzoeksopzet is beschreven dat data verzameld is door middel van literatuuronderzoek, focusgroepen en halfgestructureerde interviews. Hieronder zijn deze verschillende methoden van dataverzameling nader toegelicht.

2.2.1 Literatuuronderzoek

Het literatuuronderzoek heeft zich gericht op psychologische processen die bij nudging een rol spelen en beweging kunnen bevorderen. Er is literatuuronderzoek verricht naar nudging en gedragsverandering en hoe deze kennis toegepast kon worden in het ontwerp van nudges. Daarnaast is ook literatuuronderzoek verricht naar succesvolle praktijkvoorbeelden van nudging en hoe deze konden bijdragen aan het inzicht in effectieve kenmerken van nudges m.b.t. het bevorderen van beweging binnen de werkomgeving. Het literatuuronderzoek beantwoordt hiermee zowel deelvraag 1, 2, en 4. De deelvragen geven gezamenlijk inzicht in de gedragswetenschappen en specifiek nudging en dragen daardoor bij aan de kenmerken van effectieve nudges. Aangezien nudging grotendeels inspeelt op onbewuste processen, was het verzamelen van data een uitdaging. Het literatuuronderzoek vormt daarom ook een belangrijk en relatief groot onderdeel van het onderzoek.

2.2.2 Focusgroepen

Verantwoording keuze focusgroepen

Het uitvoeren van focusgroepen is één van de methodes van dataverzameling binnen het onderzoek geweest, namelijk naast het literatuuronderzoek en de half-gestructureerde interviews. Er zijn focusgroepen (of 'focused group discussions') ingezet om de derde deelvraag binnen het onderzoek te beantwoorden: *Hoe kunnen belemmeringen, die ten grondslag liggen aan het huidige beweeggedrag van werknemers, bijdragen aan het inzicht in effectieve kenmerken van nudges?*

De keuze voor focusgroepen komt voort uit het gegeven dat focusgroepen veel gebruikt worden om gedrag, attitudes, behoeften, percepties, motivatie, voorkeuren, beweegredenen en keuzes te onderzoeken (Eriksson & Kovalainen, 2016). Voornamelijk het achterhalen van beweegredenen en motivatie van getoond gedrag is bruikbaar bij het achterhalen van effectieve kenmerken van nudges, omdat het probleem op deze manier bij de kern kan worden aangepakt. Er wordt namelijk pas inzicht verkregen in gedrag wanneer men begrijpt waar het 'fout' gaat in het huidige (ongewenste) gedrag (Thaler & Sunstein, 2015).

Daarnaast is het gebruik van focusgroepen als onderzoeksmethode erg bruikbaar voor het genereren van ideeën (Eriksson & Kovalainen, 2016). Het blijkt namelijk dat door de interactie bij focusgroepen meer diepgaandere informatie verkregen wordt dan bij individuele diepte-interviews met hetzelfde aantal respondenten (Hennink, et al., 2015; Evers, 2015). Dit komt voort uit het gegeven dat iedere deelnemer zijn of haar inbreng levert, maar er daarnaast tevens inbreng volgt als gevolg van de interactie tussen de deelnemers.

Het onderzoeken van belemmeringen tot beweeggedrag en genereren van ideeën voor effectieve kenmerken van nudges door middel van focusgroepen kan dus erg waardevol zijn gezien de diepgaandere informatie die verkregen wordt. Daarnaast is inzicht in de context/doelgroep essentieel voor het ontwikkelen van effectieve nudges (Thaler & Sunstein, 2015; BIT, 2012). Ondanks dat nudging inspeelt op onbewuste psychologische processen, werd wel verwacht dat de focusgroepen, door hun discussievormen en elicitatietechnieken, de benodigde data konden verzamelen. Ook uit het interview met cognitief psychologe Pauline Raaij (2017) bleek dat de werkomgeving een omgeving is waarin gewoonten centraal staan. Door het bevragen en verder uitdiepen van bepaald gedrag, kunnen onderliggende processen naar boven gebracht worden. Dit is ook een onderdeel in de werkwijze van het bedrijf Workwire, het is een belangrijk proces in het ontwikkelen van een nudge (Raaij, 2017).

Verantwoording conversatiehulp focusgroepen

De ontwikkelde conversatiehulp is opgesteld als hulpmiddel dat helpt de hoofdlijnen van het betreffend (veld)onderzoek te organiseren (Evers, 2015). De conversatiehulp fungeert als een hulpmiddel dat gebruikt kan worden tijdens de uitvoering van de focusgroepen. Hierin zijn de verschillende hoofdvragen uiteengezet met de specifieke elicitatietechnieken die hieraan verbonden zijn. De betreffende conversatiehulp is te vinden in bijlage 1A.

In focusgroepen kan gebruik gemaakt worden van zogenoemde elicitatietechnieken. Dit zijn hulpmiddelen of vraagwijzen die ingezet kunnen worden om respondenten te 'bewegen' tot het verschaffen van informatie. Er wordt een stimulus gehanteerd die moet leiden tot bepaalde informatie (Evers, 2015; Edmunds, 2000). Om deze redenen zijn er in de conversatiehulp verschillende elicitatietechnieken gehanteerd waaronder de brainstormtechniek, de klaag-en jubelmuur en de inversietechniek.

Bij de brainstormtechniek worden deelnemers in tweetallen verzocht om in hoog tempo vrij te associëren rond de centrale vraag. Vervolgens wordt er in groepsverband gediscussieerd over alle ingebrachte associaties (Evers, 2015).

Bij toepassing van de klaag-en jubelmuur verzamelen deelnemers alle bezwaren, problemen en nadelen met betrekking tot het onderwerp op de klaagmuur. Alle positieve kanten met betrekking tot het onderwerp worden op de jubelmuur verzameld. De klaag-en jubelmuur wordt gebruikt om overzicht te krijgen van de twee centrale vraag (1A en 1B), die door middel van de brainstormtechniek worden behandeld.

Tot slot is ook de inversietechniek toegepast. Hierbij wordt het probleem benaderd door te brainstormen over het tegenovergestelde. Aangedragen strategieën worden vervolgens weer omgekeerd. Soms blijkt de oplossingen in de inversie zelf te zitten (Evers, 2015).

De openingsvragen binnen de conversatiehulp zijn dermate open geformuleerd dat er allerlei ingangen zijn voor deelnemers. Opgestelde vragen waren bijvoorbeeld 'hoe ziet jouw gemiddeld beweeggedrag eruit op een werkdag?', 'wat voor belemmeringen tot beweeggedrag ervaar je allemaal binnen jouw werkomgeving?'. Dit is een belangrijk aandachtspunt waar rekening mee gehouden dient te worden (Evers, 2015). Daarnaast is er bij het ontwikkelen van de conversatiehulp rekening gehouden met de praktische aspecten die Evers (2015) aangeeft.

Verantwoording steekproef focusgroepen

Bij de focusgroepen is gebruik gemaakt van een doelgerichte steekproeftrekking, ook wel purposive sampling genoemd (Boeijen, 2014; Evers, 2015). Dit betekent dat er doelgericht respondenten gekozen zijn uit de populatie die bepaalde kenmerken vertegenwoordigen of representeren. In dit geval zijn dit (11) werknemers geweest die veel sedentaire werktaken verrichten en daardoor veel sedentair gedrag vertonen, aangezien dit de doelgroep is binnen het onderzoek.

Veel onderzoekers geven de voorkeur aan meer homogene groepen omdat te veel verschillen kunnen afleiden van het 'algemene doel'. Homogeniteit bevordert een positieve groepsdynamiek (Evers, 2015). Daarbij is het belangrijker voor de groepsdynamiek dat de respondenten overeenkomen wat betreft het onderzoeksonderwerp dan demografische overeenkomsten (Evers, 2015). De respondenten in de focusgroepen hadden als overeenkomst dat zij allen sedentaire werktaken verrichtten, en kwamen dus overeen qua onderzoeksonderwerp wat voor een positieve groepsdynamiek kan zorgen.

Om respondenten te verkrijgen voor de focusgroepen is er gebruik gemaakt van de 'gelegenheidssteekproef' en de 'sneeuwbalmethode'.

Met de gelegenheidssteekproef wordt bedoeld dat de steekproef getrokken wordt bij gemakkelijk bereikbare objecten van de doelgroep (Brinkman, 2011). Aangezien het afstudeeronderzoek plaatsvindt binnen Bureau NoorderRuimte en hier veel kenniswerkers/onderzoekers aanwezig zijn, die voornamelijk sedentaire werktaken verrichten, is geprobeerd om deze kenniswerkers/onderzoekers te werven voor de focusgroepen. Dit is een selectie van de doelgroep op basis van personen die toevallig voor handen zijn. Een dergelijke (gemakkelijkere) bereikbare doelgroep is van belang bij focusgroepen om in korte periode (genoeg) respondenten te verkrijgen die tijd kunnen vrijmaken. Een goed bereikbare doelgroep lijkt essentieel om binnen een bepaalde tijd focusgroepen te realiseren. Een dergelijke steekproef maakt indicatieve resultaten mogelijk. Echter, door de grote selectiviteit dient de gelegenheidssteekproef wel kritisch bekeken te worden (Brinkman, 2011). Dit is echter wel een exploratief en verkennend onderzoek waarbij complete generalisatie niet nodig is.

Naast de gelegenheidssteekproef is ook de 'sneeuwbalmethode' deels gebruikt. Dit houdt in dat er respondenten geworven zijn op basis van connecties (Brinkman, 2011). Kenniswerkers/onderzoekers of andere connecties kunnen op die manier andere respondenten aandragen die tevens veel sedentaire werktaken verrichten. Wel wordt hierbij in achterhoofd gehouden dat de respondenten elkaar niet (te) goed moeten kennen, aangezien op deze manieren uitspraken beïnvloed kunnen worden (Eriksson & Kovalainen, 2016). Ook deze methode is gebruikt met de reden dat in korte tijd focusgroepen gerealiseerd moesten worden en het een exploratief onderzoek is waarbij gehele generalisatie niet direct nodig is.

Er was geen duidelijk criterium die aangaf hoe groot de omvang van de steekproef diende te zijn. Voor focusgroepen werden in de literatuur verschillende aantallen benoemd die aangaven wanneer focusgroepen effectief zijn. Zo wordt er aanbevolen om twee focusgroepen te gebruiken met twee tot tien respondenten, of zes tot twaalf respondenten of zeven tot tien respondenten (Eriksson & Kovalainen, 2016; Boeijen, 2014; Evers, 2015).

In totaal zijn er twee focusgroepen georganiseerd, één groep van zes respondenten en één van vijf respondenten. Allen met sedentaire werktaken. Uit literatuur bleek dat vier respondenten genoeg waren aangezien vanaf dit aantal ongeveer genoeg interactie kan plaatsvinden tussen de respondenten om de benodigde diepgang te verkrijgen (Eriksson & Kovalainen, 2016; Boeijen, 2014; Evers, 2015). Er is aan dit aantal voldaan. Er werd ook aanbevolen om niet meer dan tien respondenten te werven omdat er bij meer respondenten meer meningen vertegenwoordigd worden, het meer oppervlakkig blijft en sommige

respondenten niet gehoord kunnen worden (Eriksson & Kovalainen, 2016; Boeijen, 2014; Evers, 2015).

Omdat het toch niet precies duidelijk was wanneer de omvang van de steekproef groot genoeg was, werd er (naast bovenstaande aanbevelingen die worden gegeven) tevens gekeken naar de verzadigingsgraad. Dit houdt in dat er (zo veel mogelijk) wordt doorgegaan met focusgroepen of interviews (zie paragraaf 3.2.3) totdat er geen nieuwe informatie meer verkregen wordt en de bestaande variatie binnen de populatie gedekt lijkt te zijn (Boeijen, 2014). Bij vergelijking van de focusgroepen kwam veel dezelfde informatie naar boven, waardoor het de variatie binnen de populatie lijkt te dekken. Echter, er zijn (maar) twee focusgroepen uitgevoerd en veel respondenten waren afkomstig van dezelfde organisatie, waardoor hier niet direct van 'verzadiging' gesproken mag worden. Naast de focusgroepen zijn nog interviews met 'experts' afgenomen. De selectie van deze experts wordt in paragraaf 2.2.3 besproken. Ook hier kwam redelijk veel data uit die overeenkwam met bestaande literatuur. Om deze reden zijn niet meer interviews afgenomen aangezien verwacht werd dat er geen nieuwe data opgeleverd zou worden en omdat veel data elkaar overlapt.

Betrouwbaarheid en validiteit focusgroepen

De betrouwbaarheid en validiteit is vergroot door gebruik te maken van opnameapparatuur (audio-opname) waardoor de data volledig uitgeschreven en behouden kon worden. De oorspronkelijke data blijft hierdoor behouden en kon goed geanalyseerd worden.

Daarnaast zijn de focusgroepen afgenomen aan de hand van bepaalde onderzoeksvragen en methoden, oftewel de conversatiehulp in bijlage 1A, waardoor er aandacht was voor standaardisatie, wat de validiteit van het onderzoek vergroot (Evers, 2015). De focusgroepen konden hierdoor ook goed vergeleken en geanalyseerd worden.

Ondanks gedeeltelijke standaardisatie was er wel grote ruimte voor diepgaande input van de respondenten. De openingsvragen binnen de conversatiehulp zijn dermate open geformuleerd dat er allerlei ingangen zijn voor deelnemers. Dit is een belangrijk aandachtspunt waar rekening mee gehouden dient te worden (Evers, 2015). Wat hierbij aansluit is dat de onderzoeker veel gesprekstechnieken toe heeft gepast om informatie te verdiepen en concretiseren, door bijvoorbeeld doorvragen, herhalen en parafraseren. Hiermee wordt de begripsvaliditeit vergroot (Verhoeven, 2005).

Ook zijn er zogenoemde 'secondantes' aanwezig geweest bij de focusgroepen. De onderzoeker kon zich hierdoor focussen op de inhoud van de informatie en de relatie tot de onderzoeksvraag. De secondant kon zich focussen op de interactie tussen deelnemers en non-verbale signalen waardoor deze kon interveniëren in het proces wanneer hier aanleiding voor is, bijvoorbeeld wanneer een van de respondenten niet gehoord werd. Het gedrag van iedere deelnemer kan andere deelnemers van de focusgroep namelijk beïnvloeden, dit is een kenmerk van focusgroepen die goed in de gaten gehouden dient te worden waarbij een secondant erg bruikbaar kan zijn (Evers, 2015). Ook kleine praktische aspecten zoals controle over de opname apparatuur, catering e.d. kon door de secondant worden verzorgd zodat de onderzoeker zich compleet kon concentreren op de inhoud (Evers, 2015).

Dataverwerking en analyse van resultaten

De data uit de focusgroepen is verwerkt door middel van QDA-software. Dit is software die speciaal ontwikkeld is voor kwalitatieve data-analyse (Evers, 2015). Deze analyse is verricht door middel van het programma ATLAS-ti.

Om de data te verwerken is de zogenaamde ontwikkelmethode gebruikt, die bestaat uit selecteren, rubriceren, rangschikken en controleren (Kwaliteitsinstituut voor de

Gezondheidszorg, 2014). Voor dit proces zijn de focusgroep-sessies volledig uitgeschreven aan de hand van de audio-opname. Dit wordt ook wel een pragmatische transcriptie genoemd, oftewel het letterlijk uittypen van wat er gezegd is (Evers, 2015).

Bij het selecteren is de verkregen data uit de focusgroepen getoetst. Er is gekeken of de verkregen data past binnen de onderzoeksvraagstelling, doelstelling en functie van rapportage. Hierbij zijn de antwoorden op sleutelvragen geselecteerd. Tijdens het selecteren is daarnaast ook gekeken naar of de input overeenkomt met literatuuronderzoek en vooral of de data nieuwe bevindingen had opgeleverd. Tijdens het rubriceren is de geselecteerde data ondergebracht in verschillende rubrieken/onderwerpen binnen het onderzoek. Vervolgens zijn deze rubrieken tijdens het rangschikken in logische volgorde geplaatst. Tijdens het controleren is er gecontroleerd of de data antwoord gaf op de onderzoeksvraagstelling, of bepaalde input overbodig was, of de rubrieken goed gerangschikt waren, of het schema evenwichtig was van opbouw en of er geen overlap was (Kwaliteitsinstituut voor de Gezondheidszorg, 2014). Echter, data uit focusgroepen kon niet als individuele mening van een deelnemer worden gepresenteerd. De informatie is namelijk verkregen als gevolg van het proces van interactie tussen de deelnemers. Hiermee is alle informatie resultaat van het groepsproces (Hennink, et al., 2015).

2.2.3 Half-gestructureerde interviews

Naast de focusgroepen zijn halfgestructureerde interview(s) afgenomen. Hiervoor zijn 'experts' geselecteerd op basis van hun potentiële bijdrage aan het onderzoek, ook wel sleutelinformanten genoemd (Baarda, van der Hulst & de Goede, 2012). Hier was dus tevens sprake van een doelgerichte steekproef (purposive sampling) waarbij doelbewust 'respondenten' zijn geselecteerd (Evers, 2015). De sleutelinformanten die gebruikt zijn, waren expert op het gebied van nudging en gedragsverandering. Een was werkzaam bij het bedrijf 'WorkWire', een bedrijf dat nudging al toepast in werkomgevingen en waarvan verwacht werd dat zij een waardevolle bijdrage kon leveren. Daarnaast is een interview afgenomen met een persoon gespecialiseerd in gezondheidspsychologie, gezondheidsgedrag en gedragsverandering. Ook werd verwacht dat zij een waardevolle bijdrage kon leveren.

Het zijn halfgestructureerde interviews geweest. Dit houdt in dat bepaalde gespreksonderwerpen vooraf al vast liggen maar de vragen en antwoorden niet. Bij ieder onderwerp, ook wel topic genoemd, zijn beginvragen geformuleerd (Baarda, van der Hulst & de Goede, 2012). De interviewschema's en dataverwerking is terug te vinden in bijlage 2A en 2B.

Betrouwbaarheid en validiteit halfgestructureerde interviews

De betrouwbaarheid en validiteit is ook hier vergroot door gebruik te maken van opnameapparatuur (audio-opname) waardoor de data volledig uitgeschreven en behouden kon worden. De oorspronkelijke data is hierdoor behouden en kon goed geanalyseerd worden.

Daarnaast zijn de interviews afgenomen aan de hand van bepaalde interviewschema's met verschillende topics, waarmee er aandacht is voor standaardisatie, wat de validiteit van het onderzoek vergroot (Evers, 2015).

Ondanks gedeeltelijke standaardisatie was er veel ruimte voor diepgaande input van de geïnterviewden. Alle vragen zijn dermate open geformuleerd dat zij ruimte geven voor diepgaande en brede input. Wat hierbij aansluit is dat de onderzoeker veel gesprekstechnieken kon toepassen om informatie te verdiepen en concretiseren, door bijvoorbeeld doorvragen, herhalen en parafraseren. Hiermee wordt de begripsvaliditeit vergroot (Verhoeven, 2005).

Dataverwerking- en analyse

Om de data uit de halfgestructureerde interviews te verwerken is de ontwikkelmethode gebruikt die tevens bij de focusgroepen is gehanteerd. De interviews zijn op deze manier verwerkt in de vorm van een 'gisted transcript', oftewel een samengevat transcript (Evers, 2015). Voor de uitwerking hiervan, zie bijlage 2A en 2B.

2.3 Ethische verantwoording

Tijdens onderzoek is het van belang dat er ethisch juist gehandeld wordt. Op basis van het formulier 'zorgvuldig omgaan met proefpersonen' van de Hanzehogeschool Groningen, zijn daarom de volgende punten verwerkt om zo zorgvuldig mogelijk met de respondenten om te gaan tijdens het fieldresearch:

- Respondenten doen mee aan het onderzoek op vrijwillige basis
- De respondenten wordt informatie verschaft over het doel van het onderzoek
- De gegevens en input van de respondenten worden (bij voorkeur van de respondent) anoniem verwerkt
- Er wordt toestemming gevraagd voor een audio-opname van de focusgroepen en halfgestructureerde interviews.
- De uitkomsten hebben op geen enkele manier nadelige gevolgen voor respondenten

3. Resultaten | Effectieve kenmerken van nudges geïntegreerd

Dit hoofdstuk zal de resultaten beschrijven van het kwalitatief onderzoek dat verricht is om de effectieve kenmerken van nudges in kaart te brengen. Uiteindelijk zullen de resultaten geïntegreerd worden weergegeven in één afbeelding waardoor zichtbaar wordt wat effectieve kenmerken zijn van nudges die beweging bevorderen binnen de werkomgeving.

3.1 Resultaten literatuurstudie | Gewenst gedrag

In hoofdstuk 2 (paragraaf 2.1) is beschreven dat de eerste fase van onderzoek bestaat uit het zo concreet mogelijk identificeren en formuleren van het gewenste gedrag. Een duidelijk geformuleerde uitkomst is, zoals voorheen benoemd, essentieel voor het creëren en ontwerpen van een effectieve interventie, omdat de interventie moet inspelen op dit exacte probleem. Het ontwerp van de interventie 'drijft' op de definitie van het gewenste gedrag (BIT, 2012). Dit gewenste gedrag is al beschreven in de inleiding, maar is hieronder nogmaals kort toegelicht.

In de inleiding was beschreven dat het behalen van de *huidige* beweegnorm *niet* beschermt tegen de gezondheidsrisico's van excessief zitten (Seghers & Bogaerts, 2014). De richtlijn zoals onderzoek die nu uitwijst zou concluderen dat de gevolgen van excessief zitten op te heffen zijn door ieder half uur zitten af te wisselen met staan en/of bewegen (Gründemann, Genabeek & Wevers, 2007; Mol, 2015).

Bij het formuleren van de kenmerken van effectieve nudges dient aandacht besteed te worden aan bovenstaande definitie van het gewenste gedrag. De nudge(s) die ontworpen worden, moeten zich (onder andere) richten op het gedrag *tijdens* het zittend werken. Hoe worden werknemers gestimuleerd om ieder half uur zitten, staan en bewegen af te wisselen? Nudge(s) dienen in te spelen op dit proces.

3.2 Resultaten literatuurstudie | Inzichten uit gedragswetenschappen

De afgelopen decennia hebben veel ontwikkelingen plaatsgevonden binnen de gedragswetenschappen. In de literatuur zijn daardoor veel gedragsmodellen te vinden. Het doel van het literatuuronderzoek was om de belangrijkste inzichten uit de gedragswetenschappen te integreren tot één praktisch en bruikbaar model. Naast deze inzichten zijn tevens verschillende nudgingsvormen te onderscheiden vanuit de literatuur. Naast Thaler en Sunstein (2008) heeft Sunstein zelf (2014) nudgingsvormen in kaart gebracht, deze zijn echter wel grotendeels overeenkomstig met elkaar. Hoe kunnen deze bevindingen met betrekking tot nudgingsvormen en gedragsmodellen samengevoegd worden tot een praktisch en bruikbaar overzicht? Dat zal in dit hoofdstuk behandeld worden. Aan de hand van het onderzoeken van nudgingsvormen, inzichten uit de gedragswetenschappen en praktijkvoorbeelden wordt een overzicht weergegeven die de kenmerken van nudges in kaart brengt. Uiteindelijk zal in de conclusie een geïntegreerd overzicht worden weergegeven die gezamenlijk de kenmerken van effectieve nudges in kaart brengen. De resultaten uit het fieldresearch worden hier tevens in verwerkt, op deze manier vormt zich uiteindelijk een totaaloverzicht van kenmerken van nudges die beweging binnen de werkomgeving bevorderen.

3.2.1 EAST-model

In de inleiding van deze paragraaf is al benadrukt dat er tal van gedragsmodellen te vinden zijn in de literatuur door de grote ontwikkelingen die de laatste jaren hebben plaatsgevonden binnen de gedragswetenschappen. Er is een overvloed aan modellen en psychologische theorieën die toegepast zouden kunnen worden in verschillende nudges. Wat zijn de meest belangrijke en hoe kunnen deze geordend worden zodat nudges hanteerbaar worden en (gemakkelijker) in de praktijk toegepast kunnen worden? Met andere woorden, waar dienen nudges aan te voldoen, wat zijn effectieve kenmerken?

Het Behavioural Insights Team (BIT, 2012) kan antwoord geven op deze vraag doordat zij een vertaalslag hebben gemaakt door uit bestaande gedragswetenschappelijke inzichten een overzichtelijk raamwerk te creëren. Het BIT is een overheidsinstelling (UK) gewijd aan de toepassing van gedragswetenschappen voor gemeenschappelijke doeleinden. Het verspreiden van begrip omtrent gedragsmodellen was een van de doelstellingen van het BIT, (BIT, 2012). Het raamwerk borduurt voort op bestaande, belangrijke en relevante gedragswetenschappelijke inzichten én nudgingsvormen en geeft goed inzicht in hoe bepaald gedrag gestimuleerd kan worden (dit EAST-raamwerk wordt hieronder nader toegelicht). Hierbinnen zijn veel inzichten uit de gedragswetenschappen gerepresenteerd. Het onderzoek van het BIT heeft geresulteerd in de overzichtelijke EAST-indeling; Easy, Attractive, Social and Timely. (BIT, 2012).

In eerdere jaren werd het raamwerk 'MINDSPACE' gebruikt door het BIT. Dit blijkt nog steeds gebruikt te worden, alleen bleek dit minder gemakkelijk in gebruik dan de EAST-indeling. De oorzaak hiervan was dat de negen elementen in praktijk moeilijk te onthouden waren en daarnaast konden sommige nieuwe en belangrijke gedragswetenschappelijke inzichten niet in het MINDSPACE raamwerk vertegenwoordigd worden, zoals de belangrijke invloed van het element 'E' binnen de EAST-indeling. Om deze redenen is de EAST-indeling ontwikkeld, die deze nieuwe inzichten wel bevat en tevens gemakkelijker in gebruik is. Door het BIT (2012) wordt wel vermeld dat niet *alle* inzichten vertegenwoordigd worden in de EAST-indeling. Om deze reden is in dit rapport onderzocht wat andere belangrijke inzichten zijn die wellicht niet in de EAST-indeling zijn vertegenwoordigd maar wel belangrijke aanvulling(en) zijn om effectieve kenmerken van nudges in kaart te brengen. In afbeelding 3.2.1 is overzichtelijk weergegeven welke toepassingsmogelijkheden o.b.v. literatuur toevoegingen zijn binnen de EAST-indeling. In onderstaande toelichting van deze afbeelding worden ook direct de '10 belangrijke nudges' van Sunstein (2014) verwerkt, aangezien veel nudgingsvormen hiervan volledig of sterk overeenkomen met de EAST-indeling.



Afbeelding 3.2.1: Meer toepassingsmogelijkheden binnen de EAST- indeling o.b.v. inzichten uit gedragswetenschappen

Volgens het **EAST** principe kan gedrag aangemoedigd worden door het gewenste gedrag Easy, Attractive, Social and Timely te maken.

- **Easy.** Uit gedragsliteratuur en uit eigen inzicht van het BIT (2012) blijkt dat kleine details, die soms zelfs irrelevant lijken, een groot verschil kunnen maken tussen het al dan niet daadwerkelijk vertonen van bepaald gedrag. Kleine, schijnbaar irrelevante details kunnen een taak vaak moeizamer maken, waardoor men vaak niet het gewenste gedrag vertoont (dit worden door het BIT ook wel 'wrijvingskosten' genoemd die het gewenste gedrag belemmeren). Men heeft vaak de intentie tot bepaald gedrag, maar vertoont het daadwerkelijke gedrag vaak niet. Nudging speelt in op deze kloof tussen intentie en gedrag (Thaler & Sunstein, 2015). Om deze reden is het eerste principe het makkelijker maken van het gewenste gedrag. Als nudgingsvorm wordt dit 'increases in ease and convenience' of 'simplification' genoemd (Sunstein, 2014). Dit kan onder andere gedaan worden door de volgende maatregelen (BIT, 2012):
 - De kracht van de standaardoptie. Deze optie heeft te maken met het feit dat men sterk geneigd is om bij de standaardoptie te blijven, oftewel de optie die gehandhaafd wordt wanneer je niet een andere optie kiest en dus actief actie moet ondernemen (BIT, 2012; Thaler & Sunstein, 2015, Sunstein 2014; Johnson et al., 2012). Uit verschillende literatuur is deze 'kracht' van de standaardoptie gebleken, waardoor hier ook aandacht geschonken moet worden aan bepaalde ethische overwegingen. Zo is ook groot effect te zien in landen waar je standaard als orgaandonor staat ingeschreven, tenzij je actief actie onderneemt om hier *niet* voor te kiezen. In dit soort situaties kunnen standaardopties natuurlijk al snel discussies opwekken.
Als concrete nudgingsvorm komt de standaardoptie tevens voor, dan wordt dit echter de 'default rule' genoemd (Sunstein, 2014).
 - Verminder de belemmeringen ('hassle factors') tot het gewenste gedrag. Wanneer er geen standaardoptie gebruikt kan worden of de standaardoptie niet gewenst is, kan deze maatregel genomen worden. Mensen zijn sneller geneigd bepaald gedrag te vertonen wanneer hindernissen tot het uitvoeren van dit gedrag zijn weggenomen. Op deze manier is er geen concrete 'actie' nodig van de gebruiker om het gewenste gedrag daadwerkelijk te vertonen. Hier worden dus concrete maatregelen genomen om het zo gemakkelijk mogelijk te maken voor de gebruiker.
 - Het versimpelen van 'boodschappen'. Een boodschap wordt sneller opgenomen wanneer deze duidelijk en simpel wordt weergegeven. Op deze manier kost het gebruikers geen energie om bepaalde 'boodschappen' te coderen, het vereist geen/weinig cognitieve inspanning, waardoor de kans op het vertonen van het gewenste gedrag vergroot wordt.
 - Visualiseren van de boodschap is een van de toevoegingen. Deze mogelijkheid valt nauw samen met het 'versimpelen van de boodschap', binnen 'Easy' van de EAST-indeling. Het visualiseren van de boodschap zorgt ervoor dat de informatie sneller wordt opgenomen dan wanneer er tekst wordt gebruikt. Dit komt doordat het werkgeheugen op deze manier minder belast wordt. Afbeeldingen worden namelijk als eenheid gecodeerd door het werkgeheugen en worden daardoor gemakkelijker opgenomen (Larkin & Simon, 1987).
 - Reminders (Sunstein, 2014). Reminders om men te herinneren aan het gewenste gedrag is een concrete nudgingsvorm die onder 'Easy' geplaatst kan worden, aangezien op deze manier het gewenste gedrag 'gemakkelijker' wordt gemaakt.

▪ **Attractive**

- Het trekken van de 'aandacht'. Hier wordt ook wel de term 'salience' voor gebruikt, waarmee bedoeld wordt dat men meer geneigd is om op stimuli te reageren die nieuw, eenvoudig en toegankelijk zijn. We zijn meer geneigd om bepaald gedrag te vertonen wanneer onze aandacht hiernaartoe wordt getrokken. Er zijn vele manieren om de aandacht te trekken. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden via een cognitieve benadering, waarbij bijvoorbeeld de consequenties van bepaald gedrag en voor-en nadelen benoemd worden. Of bijvoorbeeld via gevoelens en emoties de aandacht trekken.
- Het inzetten van beloningen en sancties. Men is eerder geneigd het gewenste gedrag te vertonen wanneer hier een beloning tegenover staat. In dit geval wordt hier alleen gebruik gemaakt van beloningen en niet van sancties. Dit wordt gedaan aangezien nudges als voorwaarde hebben dat de keuzevrijheid behouden blijft (Thaler & Sunstein, 2015). Daarnaast blijkt ook dat belonen betere effecten teweeg brengt dan straffen (Zimbardo, Johnson & McCann, 2013). Daarnaast blijken (extrinsieke) financiële beloningen veel minder sterk te zijn dan beloningen die inspelen op intrinsieke motivatie. Het blijkt namelijk dat mensen denken dat beloningen gericht op extrinsieke motivatie impliceren dat het gewenste gedrag moeilijk uitvoerbaar is of als saai wordt ervaren wat maakt dat men het minder aantrekkelijk vindt om het gewenste gedrag te vertonen (Dijksterhuis en Van Baaren, 2015). Daarnaast hoeft een 'beloning' niet per se betrekking te hebben op het ontvangen van een 'goed'. Gamification is een voorbeeld waarbij het inbrengen van 'plezier' een beloning op zich kan zijn. Het blijkt dat het gebruik van game-elementen plezier teweegbrengt en men kan stimuleren om het gewenste gedrag te vertonen (BIT, 2012).
- Funfactor theory. De zogenaamde 'funfactor theory' gaat er van uit dat het inbrengen van een 'fun' factor de gemakkelijkste manier is om gedrag van mensen op een positieve manier te beïnvloeden (Thefuntheory, 2009). Een bekend voorbeeld m.b.t. beweging is de 'piano stairs', waarbij de treden van de trap waren bekleed als toetsen en bij iedere trede een geluid/noot te horen was. Na de verandering van de betreffende trap, werd de trap 66% meer gebruikt dan normaal. Andere bekende voorbeelden zijn 'the world's deepest bin', 'the bottle bank arcade machine' en 'the play belt'.
- Messenger (MINDSPACE). Met 'messenger' wordt hier degene die de informatie overbrengt bedoeld. Uit veel onderzoek blijkt dat mensen sterk beïnvloed worden door de 'messenger'. Bijvoorbeeld door signalen van autoriteit (bijv. 'experts'), aantrekkelijkheid en gelijke karakteristieken met henzelf (Dolan, et al., 2011).
- Sunstein (2014) geeft de aanvulling 'positief benaderen'. Sunstein benoemt dat wanneer men gewaarschuwd wordt voor het huidige gedrag er vaak sprake is van 'onrealistisch optimisme', waarbij men vaak denkt dat dergelijke risico's van het huidige gedrag hen niet overkomen. Het benaderen van mensen op een positieve manier blijkt daarom betere uitkomsten tot het gewenste gedrag teweeg te brengen. Dit element is onder 'Attractive' geplaatst aangezien het gewenste gedrag op deze manier aantrekkelijker (positiever) wordt geframed.

- **Social.** De impact van de sociale omgeving op de mens is al door ontzettend veel onderzoek uitgewezen (BIT, 2012). Manieren om dit component in nudges te verwerken zijn de volgende:

- Laat zien dat de meeste mensen het gewenste gedrag vertonen. Het blijkt dat sociale normen, vaak impliciet, ons gedrag bepalen. We gaan eerder mee in bepaald gedrag wanneer meerdere mensen het gewenste gedrag vertonen. Men wil zich graag conformeren aan de meerderheid (Wiekens, 2012). Als nudgingvorm wordt dit ook benoemd als 'uses of social norms' (Sunstein, 2014).
- Gebruik de kracht van netwerken. We zijn omgeven door een sociaal netwerk en degene met wie wij relaties aangaan, hebben een grote invloed op ons gedrag.
- Moedig mensen aan om hun doelen te delen met anderen, om op die manier commitment te bewerkstelligen. Door het delen van doelen of toekomstig gedrag met anderen, wordt er meer druk ervaren om deze doelen ook daadwerkelijk te behalen (BIT, 2012). Ook dit komt ook voor als nudgingsvorm, 'precommitment strategies' genoemd.
- Commitment aan jezelf. Binnen de EAST-indeling wordt al aandacht besteed aan 'commitment' in relatie tot de sociale omgeving. Commitment kan echter ook al een sterke invloed hebben wanneer je jouw doel commiteert aan jezelf. Alleen al het uitspreken of opschrijven van jouw doel vergroot de ervaren verbintenis met jouw doel doordat men graag consistent wil zijn (Wiekens, 2012).

▪ Timely

- Spreek mensen aan op gedragsverandering op het moment dat zij hier het meest open voor staan. De prioriteiten en gemoedstoestanden van mensen zijn heel gevoelig voor de context. Het is daarom van belang om mensen te beïnvloeden wanneer zij hier het meest open voor staan. Het blijkt dat het doorbreken van een gewoonte het beste resultaat teweegbrengt wanneer er ook andere veranderingen plaatsvinden of wanneer je in een overgang zit naar een bepaalde verandering, zoals een verhuizing (BIT, 2012).
- Rekening houden met directe kosten en baten. Dit houdt in dat mensen vaak meer gemotiveerd zijn voor beloningen op de korte termijn dan voor beloningen op de lange termijn. Dit wordt ook wel de 'present bias' genoemd (BIT, 2012). Het inspelen op deze gevoeligheid (voordelen en opbrengsten op korte termijn) kan bijdragen aan het stimuleren tot het vertonen van het bepaald gedrag.
- Help mensen met het plannen van bepaalde gebeurtenissen. Het opdelen van een groter doel in kleinere, specifiekere doelstellingen kan bijdragen aan het daadwerkelijk uitvoeren van het gewenste gedrag. Dit heeft tevens te maken met de manier waarop mensen de tijd representeren en wordt ook wel de 'temporal construal theory' genoemd. Deze theorie beschrijft het verschil in de manier waarop mensen naar de nabije en verre toekomst kijken. Er wordt naar de toekomst gekeken op een abstracte manier waarbij weinig aandacht wordt geschonken aan details, contextfactoren en de concrete uitvoering (Trope & Liberman, 2003).
- Concreet formuleren van boodschappen. Een aanvulling op de toepassingen binnen 'Timely' is dat een 'boodschap' concreet geformuleerd dient te zijn. Dit heeft onder andere te maken met het zogenaamde depletion process. Het uitvoeren van gewenst (en niet geautomatiseerd) gedrag kost veel energie. Het werk wat uitgevoerd wordt in de werkomgeving kost daarnaast ook veel energie, waardoor verwacht wordt dat men niet veel energie overhoudt voor het uitvoeren van het gewenste gedrag. Energie raakt snel op, wanneer deze op raakt, geeft men zich snel over aan zwakke momenten en verleidingen (Wiekens, 2012). Werknemers kunnen dan al snel denken 'ik blijf wel zitten'. Vooral wanneer een boodschap vaag geformuleerd is, spoort dit vaak niet aan

tot actie. Denk bijvoorbeeld aan de boodschap 'beweeg en wordt productiever' wat redelijk vaag geformuleerd is. Men moet hierbij nog steeds gaan nadenken en besluiten (wat cognitieve inspanning vereist) wat je daadwerkelijk gaat doen. Een concreet geformuleerd actieplan kan voorkomen dat men zich overgeeft aan dit proces. Dit element is bij 'Timely' ondergebracht aangezien dit proces tevens inspeelt op de 'temporal construal theory'. Door aandacht voor details (concrete uitvoering) kijkt men niet naar het (bewegings-)doel op lange termijn maar wordt men direct geactiveerd.

- Implementatie intenties. Daarnaast is het toepassen van implementatie-intenties een goede aanvulling. Dit heeft tevens te maken met het 'depletion process'. Implementatie intenties spelen in op momenten wanneer er sprake is van lastige situaties. Wanneer zich een cue voordoet wordt automatisch een respons geactiveerd. Op deze manier kost het geen energie en wordt er snel en efficiënt aangespoord tot het gewenste gedrag. Bij implementatie-intenties worden er concrete actieplannen opgesteld voor het geval je in een bepaalde situatie terecht komt. In situatie X, doe ik Y. Er worden hier lastige situaties in kaart gebracht om hier verschillende actieplannen voor op te stellen. Dit element is bij 'Timely' ondergebracht aangezien dit onderdeel is van het opstellen van een planning (het derde element binnen Timely). Implementatie-intenties worden door Sunstein (2014) ook benoemd als concrete nudgingsvorm.

3.2.2 Belangrijke inzichten en nudgingsvormen buiten de EAST-indeling

Belangrijke inzichten en nudgingsvormen waarvoor geen plek is gevonden binnen de EAST-indeling, zullen hier kort behandeld worden.

- Priming (MINDSPACE). Priming houdt in dat recente ervaringen de toegankelijkheid van bepaalde schema's of concepten in de hersenen verhogen. Bepaalde schema's kunnen geactiveerd worden in de hersenen door bepaalde informatie saillant te maken. Dit kan leiden tot bepaald gedrag (Wiekens, 2012; Aronson, 2013; Thaler & Sunstein, 2015). Zo blijkt bijvoorbeeld dat wanneer er in een ruimte bepaalde objecten getoond worden die geassocieerd worden met een zakelijke omgeving, kunnen leiden tot meer competitief gedrag. Ook is aangetoond dat het activeren van concepten in relatie met ouderen kan leiden tot gedrag in overeenstemming met dit concept, zoals langzamer gaan lopen (Aronson, 2013).
- Affect (MINDSPACE). Affectie blijkt daarnaast ook een sterke kracht te zijn wanneer beslissingen worden genomen. Emotionele reacties op woorden, afbeeldingen en gebeurtenissen kunnen snel en automatisch plaatsvinden, zelfs voordat er een cognitieve evaluatie van dit gedrag plaatsvindt (Dolan, et al. 2012). Het uitlokken van bepaalde emoties kan daardoor ook leiden tot bepaald gedrag. Zo bleek dat het oproepen van gevoelens zoals walging (hier iets vies vinden) in een reclamespotje gericht op zeep, leidde tot een toename in aankopen van de betreffende zeep (Dolan, et al, 2012).

Daarnaast zijn er nog drie heuristieken die belangrijk worden geacht, voornamelijk aangezien deze vaak terugkomen bij Thaler en Sunstein (2015).

- Ankerheuristiek. De ankerheuristiek houdt in dat men een getal of waarde als 'anker' punt gebruikt, maar dit vervolgens niet meer voldoende corrigeert. Het cijfer dat mensen kiezen kan dus beïnvloed worden door al een uitgangspunt (anker) voor hun denkproces te geven (Thaler & Sunstein, 2015; Aronson, 2013). Hierbij kun je ook iets op een bepaalde manier inkaderen. Wanneer gezegd wordt dat 70% van de werknemers al veel beweging vertoont binnen de werkomgeving activeert dit meer tot beweging dan wanneer gezegd wordt dat 30% van de werknemers (nog steeds) niet beweegt op de werkplek. In nudges m.b.t. het bevorderen van beweging kan hiervan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden door een 'anker' in het aantal beweegmomenten te benoemen waar men zich (onbewust) aan vasthoudt.

- Representativiteitheuristiek. Het classificeren van een bepaald iets op basis van de mate waarop het op een karakteristiek geval lijkt. Hoe representatief is A voor B? Een voorbeeld dat door Thaler en Sunstein (2015) werd aangehaald is dat een lange man sneller als basketballer wordt ingeschat dan een kortere man. Of, wie neemt de trap de zwaardere of de lichtere man? In nudges kan hier gedacht worden aan een 'voorbeeldfiguur' die representatief is voor een beweeg-stimulerende omgeving.
- Beschikbaarheidheuristiek. Met deze heuristiek wordt bedoeld dat men vaak een oordeel baseert op het gemak waarop ze iets voor de geest kunnen halen. Doodsoorzaken die gemakkelijk voor de geest te halen zijn en die nog 'levendig zijn' worden waarschijnlijker ingeschat dan doodsoorzaken die minder vaak voorkomen en niet (meer) 'levendig' zijn.

3.3 Resultaten literatuurstudie | Praktijkvoorbeelden

In deze paragraaf wordt een greep uit effectief gebleken praktijkvoorbeelden van nudging beschreven, met als doel om inzicht te krijgen in welke kenmerken de betreffende nudge heeft en hoe deze kan bijdragen aan het inzicht in effectieve kenmerken van nudges. Deze praktijkvoorbeelden zijn geselecteerd op bekendheid en op maatregelen die daadwerkelijk als 'nudges' worden bestempeld. De praktijkvoorbeelden beperken zich niet tot alleen praktijkvoorbeelden gericht op het bevorderen van beweeggedrag. Verwacht wordt juist dat praktijkvoorbeelden op andere gebieden ook interessante bijdragen kunnen leveren.

Een eerste praktijkvoorbeeld van een 'nudge' is de beïnvloeding van snelheidsgedrag door het plaatsen van borden met Dick Bruna (Nijntje) illustraties in verkeerssituaties (Goldenbeld, Groot-Mesken, Rijdsdijk, 2016). Deze 'nudge' speelt in op het principe van priming, een kenmerk van nudges die ook uit de literatuur naar boven komt (zie paragraaf 3.2). Met het verkeersbord van Nijntje werden associaties opgeroepen van kinderen, veiligheid en voorzichtigheid, die daardoor daadwerkelijk (zelf gerapporteerd) langzamer rijgedrag teweeg brengen (Goldenbeld, et al., 2016).

Voorheen is de 'piano stairs' al benoemd, die inspeelt op de 'funfactor theory'.

Een andere nudge waarbij de trap als uitgangspunt wordt genomen is te zien bij Zilveren Kruis Achmea. Hier is een trap geïntroduceerd waarop per trede vermeld staat hoeveel calorieën er zijn verbrand (Van de Ven & Steenhuizen, 2016). Echter, volgens de opgestelde 'kenmerken' van nudges (zie afbeelding 4.1) kan gezegd worden dat deze nudge niet geheel voldoet aan een effectieve nudge als gekeken wordt naar het kenmerk 'visualisatie'. Ook uit het interview met 'WorkWire' blijkt dat cijfers mensen erg weinig zeggen. Volgens de kenmerken, opgesteld in afbeelding 4.1, zou het visualiseren van verbrande calorieën effectiever zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan hoeveel M&M snoepjes of nootjes je verbrand hebt na een aantal treden.

Het 'suikerbord' is wel een voorbeeld waar het kenmerk visualisatie in is verwerkt. Door op een poster verschillende dranken aan te geven met daaronder een zakje die de hoeveelheid suiker aangeeft, worden kinderen bewust van de hoeveelheid suiker in bepaalde dranken (JOGG, 2015).

Daarnaast past de Belastingdienst veel nudging toe. Zij maken bijvoorbeeld gebruik van 'post-it's' op enveloppen waarop persoonlijke teksten worden geschreven. Hier wordt dus ingespeeld op het 'persoonlijk' maken van informatie, wat de reactietijd vergroot (sociale invloed). Ook wordt er gebruik gemaakt van het 'concreet formuleren' (zie paragraaf 3.7). Zij benadrukken bijvoorbeeld deadlines door de dagen af te tellen naast het benoemen van de deadline, nog 30 dagen tot 1 april (SOM, 2016).

3.4 Resultaten focusgroepen met doelgroep

3.4.1 Belemmeringen

Tijdens de dataverwerking is de geselecteerde data ondergebracht in verschillende rubrieken, zoals in afbeelding 3.4.1 weergegeven is. De verkregen resultaten m.b.t. de ervaren belemmeringen kon onderverdeeld worden in vijf categorieën: cultuur van de organisatie, prikkels, sociale invloed, type werk en ervaren werkdruk. Deze zullen hieronder nader toegelicht worden.

In afbeelding 3.4.1 is te zien dat in beide focusgroepen ongeveer dezelfde belemmeringen aan worden gegeven, waarbij 'sociale invloed' en 'prikkels' het meest benoemd worden als belemmering tot beweeggedrag. 'Werkdruk' is de minst genoemde belemmering, maar werd in beide focusgroepen wel meerdere keren benoemd. In bijlage 1C zijn alle quotations te zien met betrekking tot de verschillende codes.

	Focusgroep 1	Focusgroep 2	Quotations
Cultuur organi...	6	4	10
Prikkels	7	9	16
Sociale invloed	5	9	14
Type werk	5	5	10
Werkdruk	4	2	6

Afbeelding 3.4.1: Aantal benoemde quotations per code | belemmeringen

Cultuur van de organisatie

De cultuur van de organisatie bleek een belangrijke belemmering tot beweeggedrag in de werkomgeving. Er werd gesproken van een 'tegenwerkende cultuur' waarbinnen beweging nog niet geaccepteerd en gefaciliteerd wordt. Een quote uit de tweede focusgroep: 'Het zou helpen als het binnen de werkomgeving ook als 'normaal' wordt beschouwt dat je eventjes gaat staan...'. Beweging binnen de werkplek wordt (nog) niet als 'normaal' beschouwd, wat als (grote) belemmering tot beweeggedrag wordt ervaren.

Sociale invloed

De quotations binnen de cultuur van de organisatie hangen nauw samen met de benoemde belemmeringen binnen de code 'sociale invloed'. Een voorbeeld hiervan is de volgende: 'Iedereen zit eigenlijk de hele tijd, daarom blijf ik ook zitten' of 'ik heb het gevoel dat ze denken dat ik dan niet serieus bezig ben'. Daarnaast werd ook benoemd dat zij het gevoel hebben 'onrust' te veroorzaken wanneer zij bewegen en dat het schuldgevoelens kan oproepen wanneer je niet zittend werkt.

Prikkels

Ook het gebrek aan prikkels binnen de werkomgeving wordt als grote belemmering ervaren. Er wordt meerdere malen benoemd dat er niet wordt 'uitgedaagd' en 'uitgenodigd' tot beweging. Met prikkels werden zowel het gebrek aan faciliteiten, gebrek aan 'fun' aspecten en prikkels in de vorm van beloningen (niet per se materieel) bedoeld.

Type werk en ervaren werkdruk

Daarnaast werd ook het type werk als belemmering ervaren. Het beeldschermwerk wordt als belemmering ervaren, waarvoor verschillende oorzaken werden aangegeven. Wat redelijk vaak benoemd is, is dat men vaak in concentratie zit te werken en vervolgens vergeet aan beweging (of het afwisselen van zitten, staan en bewegen) te denken. Veel gaven ook aan dat het niet in hun systeem zat of dat zij 'gewoon niet op het idee' kwamen (zie bijlage 1C

voor alle specifieke quotations). Daarnaast werd nog benoemd dat men tevens het idee had dat beweging 'tijd' kost. Hierbij kwam de ervaren werkdruk ook ter sprake.

3.4.2 Stimulansen

Ook bij de analyse van de stimulansen kon de verkregen data gerubriceerd worden tot verschillende rubrieken. Deze zijn in afbeelding 3.4.2 weergegeven. De verkregen data m.b.t. de ervaren stimulansen kon onderverdeeld worden in vier categorieën, die redelijk sterk overeenkomen met de categorieën van de belemmeringen. De vier categorieën omvatten beloningen, feedback, gezamenlijk en omgevingsprikkels.

	Focusgroep 1	Focusgroep 2	Quotations
Beloning	1	6	7
Feedback	2	3	5
Gezamenlijke...	2	4	6
Omgevingspri...	12	5	17

Afbeelding 3.4.2: Aantal benoemde quotations per code | stimulansen

In afbeelding 3.4.2 is te zien dat omgevingsprikkels en beloning het meest worden benoemd als stimulansen tot beweeggedrag. Daarnaast worden de andere codes ook vaak benoemd in beide focusgroep-sessies. Deze worden dus ook als belangrijke factoren gezien. Hieronder wordt elke code nader toegelicht.

Beloning

In beide focusgroepen werd beloning meerdere malen benoemd als mogelijke stimulans. Er kwamen verschillende vormen van beloningen naar voren. Als een 'fun' aspect (prikkel), als een materiële beloning ('bos bloemen voor de employee beweging van de maand'), als virtuele beloning/feedback ('ik ben iedere keer weer blij als ik mijn fontein op mijn fitbit krijg').

Omgevingsprikkels

Er werden verschillende vormen van stimulansen aangegeven binnen de code 'omgevingsprikkels'. Zo werd in het algemeen het aanbieden van faciliteiten benoemd, 'fun' aspecten, standaardopties, positiviteit, iets kunnen 'halen' tijdens het bewegen zoals een beleevingswandelroute, zichtbaarheid en laagdrempeligheid.

De 'fun' aspecten zijn vaak benoemd. Gamification (al dan niet virtueel, denk hierbij ook aan de voorbeelden van de funfactor theory) is ook een voorbeeld waarbij het inbrengen van 'plezier' een beloning op zich kan zijn en het gewenste gedrag kan stimuleren. Uit de focusgroepen bleek dat dit een grote motivator zou zijn (zie quotations in bijlage 1C). Daarnaast werd vaak benoemd dat er simpelweg geen faciliteiten waren. Bij weinig budget kan hier nagedacht worden over feedback gericht op concreet geformuleerde (alternatieve) actieplannen om beweging te bevorderen. Daarnaast blijken de stimulansen standaardopties, positiviteit, zichtbaarheid, laagdrempeligheid en beloning ook uit de beschreven literatuur.

Gezamenlijk

Daarnaast gaven deelnemers aan sneller geneigd te zijn tot bewegen wanneer de (sociale) omgeving hier ook aan zou deelnemen. 'Een beweegmaatje', 'challenges', 'een gedeelde visie', 'samen doen', 'goed voorbeeldgedrag' en 'een werkgever die op jouw inzet vertrouwt' waren aspecten die deelnemers naar voren brachten. Dit zijn concrete aspecten die (nog) niet in de EAST-indeling zijn verwerkt, maar die wel erg belangrijke motivatoren blijken te zijn voor het uitvoeren van het gewenste gedrag.

Feedback

Tot slot werd benoemd dat deelnemers het fijn zouden vinden om een 'reminder' en/of feedback te krijgen op het persoonlijk beweeggedrag. De behoefte aan reminders komt waarschijnlijk voort uit de ervaren belemmering van het type werk, 'vaak zit ik zo geconcentreerd, dan vergeet ik het gewoon' was een veel gemaakte opmerking onder de deelnemers. Feedback werd daarnaast ook als stimulans ervaren. Wat opviel was dat deelnemers vaak feedback benoemden in de vorm van een applicatie, programma of apparaat (fitbit, zit/sta coach). Het faciliteren van persoonlijke feedback wordt niet uitgebreid en specifiek behandeld in de beschreven literatuur, maar wordt wel als belangrijke motivator gezien. Daarnaast gaf één deelnemer nog aan graag inzicht te willen in de positieve effecten van het gewenste gedrag. Deze quote is tevens onder feedback geplaatst.

3.5 Resultaten halfgestructureerde interviews met sleutelinformanten

Interview WorkWire

Uit het interview met WorkWire bleek dat het proces van het ontwerpen van een nudge bij hen voornamelijk het resultaat is van een creatief proces, 'het is een mindset waar je in moet komen'. Wanneer gevraagd werd naar concrete toepassingen van inzichten uit de gedragswetenschappen, werd verteld dat zij het zogenaamde 'behavioral model van Fogg' gebruiken. Hierbij wordt geprobeerd een brug te bouwen tussen de 'intent behaviour gapp'. Wat kan gedaan worden om het gewenste gedrag te triggeren? Het model bestaat uit twee assen. Aan de ene kant 'motivation' en aan de andere kant 'ability' (Fogg, 2009). Nudges spelen hierbij vrijwel altijd in op de ability (het gemakkelijk maken van het gewenste gedrag, vergelijkbaar met het 'Easy' binnen de EAST-indeling). De motivatie-as is namelijk erg moeilijk te veranderen aangezien motivatie schommelt en moeilijk te beïnvloeden is. Het behaviour model van Fogg is dus een soortgelijk model maar vormt geen directe aanvulling.

De werkwijze van WorkWire begint echter met een inventarisatie van het huidige gedrag binnen een werkomgeving. Wat is het gedrag wat men tegenkomt en hoe zou je dit graag anders willen zien? Waarom wordt dit gedrag vertoont? Het betrekken van werknemers werkt daarnaast ook goed om weerstand m.b.t. het gewenste gedrag te voorkomen.

Door middel van doorvragen en het vragen naar praktijkvoorbeelden kwamen echter nog wel een paar elementen van nudges naar voren die zij gebruiken in nudge ontwerpen. Dit waren het gebruik van positieve boodschappen, het inspelen op de sociale norm, een gezamenlijk doel, 'benefits' gebruiken, de heuristieken, feedback en visualiseren.

Interview gedragsspecialist

Uit het interview met de docent TP en sr. onderzoeker (gespecialiseerd in gedragsverandering) kwamen een factor naar voren die een aanvulling biedt op bovenstaande resultaten. Voor het complete transscript, zie bijlage 2B.

Veel van de verkregen data kwam overeen met het literatuuronderzoek, zoals het concreet formuleren van doelen, persoonsafhankelijk doelstelling, 'gemakkelijk' kunnen uitvoeren van bepaald gedrag, feedback, het positief benaderen, beloningssysteem en sociale invloed.

Wat een belangrijke aanvulling is, is dat vermeld werd dat het internaliseren van 'nieuw' gedrag ongeveer zes weken kan duren. Bij gewoontegedrag kan dit langer duren. Een eventuele 'tijdelijke' nudge kan rekening houden met deze termijn. De 'mindset' van het nieuwe gedrag moet namelijk aangeleerd worden. 'Het is een leerproces op weg naar het gewenste gedrag'.

4. Conclusie en discussie

4.1 Conclusie

De hoofdvraag binnen het onderzoek was als volgt geformuleerd: 'Wat zijn effectieve kenmerken van nudges die beweging bevorderen binnen de werkomgeving van werknemers met sedentaire werktaken?'. Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag zijn alle resultaten (gezien de grote hoeveelheid aan informatie) geïntegreerd in een overzicht weergegeven, waardoor direct alle kenmerken van effectieve nudges zichtbaar worden gemaakt, wat de doelstelling binnen het onderzoek was. Hierin zijn de inzichten uit de literatuur, focusgroepen en halfgestructureerde interviews geïntegreerd. Het overzicht is weergegeven in afbeelding 4.1 (blz. 33).

De eerste deelvraag binnen het onderzoek, 'welke psychologische processen spelen een rol bij beweeggedrag van medewerkers binnen de werkomgeving?', was een groot onderdeel van onderzoek. De EAST-indeling lijkt een goede basis voor het ontwerpen van nudges. Veel inzichten uit de gedragswetenschappen zijn hierin vertegenwoordigd (BIT, 2012). Daarnaast kwam data uit het fieldresearch - de focusgroepen en de interviews met sleutelinformanten - vaak overeen met toepassingsmogelijkheden binnen deze indeling. Voornamelijk toepassingen binnen 'Easy', 'Attractive' en 'Social' kwamen naar voren tijdens de focusgroepen. De toepassingsmogelijkheden binnen 'Timely' werden minder vaak benoemd. Waarschijnlijk werden deze toepassingen minder vaak als stimulans (of belemmering) ervaren aangezien deze toepassing ook inspeelt op gedeeltelijk onbewuste processen zoals de temporal construal theory (Trope & Liberman, 2003). Echter, ondanks dat tijdens de onderzoeksopzet is benoemd dat het verzamelen van data een uitdaging zou worden gezien de onderliggende onbewuste processen, is de meerderheid van de data afkomstig uit de focusgroepen toch overeenkomstig met de literatuur gericht op gedragsverandering. Uit het interview met WorkWire bleek dit ook al. Hier werd namelijk al benoemd dat het gedrag wat men op de werkvloer vertoont, niet zo complex onderhevig is dat daar heel diepgewortelde ingewikkelde redenen voor zijn. Het is 'gewoontegedrag' waarbij door middel van doorvragen de achterliggende oorzaken achterhaald kunnen worden en men zich bewust wordt van zijn/haar huidige gedrag.

Ook kwamen de beschreven *toevoegingen* binnen de EAST-indeling (de blauw gemarkeerde tekst in afbeelding 4.1) regelmatig overeen met de data uit het fieldresearch. Dit was voornamelijk het geval bij visualisatie, de 'funfactor theory', reminders en het positief formuleren van boodschappen. De toevoegingen kwamen tevens overeen met beschreven praktijkvoorbeelden en de interviews met sleutelinformanten.

De beschreven inzichten uit de gedragswetenschappen *buiten* de EAST-indeling kwamen minder vaak overeen met het fieldresearch en praktijkvoorbeelden. Waarschijnlijk kan dit tevens toegeschreven worden aan het feit dat juist deze principes voornamelijk inspelen op onbewuste psychologische processen (Thaler & Sunstein, 2015). Het zou daarom goed mogelijk zijn dat deelnemers uit het fieldresearch zich niet volledig bewust zijn van de invloeden van deze principes en het om deze reden niet besproken is tijdens de focusgroepen. Ondanks dat blijken deze kenmerken toch effectief te kunnen zijn. In praktijkvoorbeelden van Thaler en Sunstein en in de nudge waarbij Dick Bruna illustraties in verkeerssituaties werden geplaatst, blijken deze principes bijvoorbeeld wel effectief.

Geïntegreerde kenmerken van nudges

(Voorwaarden)

- 1) Richt zich op de eindvariabele: het afwisselen van zitten, staan en bewegen iedere 30 minuten.
- 2) De keuzevrijheid blijft behouden maar het gewenste gedrag wordt het meest aantrekkelijk gemaakt. Speelt hierdoor in op de kloof tussen intentie en gedrag.

EAST

- = EAST-indeling origineel
- = Toevoegingen literatuuronderzoek
- = Toevoegingen fieldresearch

Easy

- Standaardoptie
- Verminderen 'hassle factors'
- Versimpelen van de boodschap
- Visualiseren
- Reminders
- *Beweging tijdens beeldschermwerk*

Attractive

- Trekken van de aandacht
- Beloningen
- Funfactor theory
- Positief benaderen
- Messenger
- *Omgevingsprikkels*

Social

- Laat zien dat de meerderheid het gewenste gedrag vertoont
- Netwerken gebruiken
- Commitment
- *Commitment aan zelf*
- *Gezamenlijke visie (cultuur)*
- *Gezamenlijke activiteit(en)*
- *Persoonlijke benadering en feedback*

Timely

- Beïnvloed mensen wanneer zij het meest ontvankelijk zijn
- Directe kosten en baten
- Helpen plannen
- *Implementatie intenties*
- *Concreet formuleren boodschap*

Inzichten niet in de EAST-indeling vertegenwoordigd:

(MINDSPACE)

- Priming
- Affect

Heuristieken:

- Beschikbaarheidsheuristiek
- Representativiteitsheuristiek
- Ankerheuristiek

Afbeelding 4.1: Geïntegreerde kenmerken van nudges | mogelijkheden voor het ontwerpen van nudges gericht op het bevorderen van beweging binnen de werkomgeving

De uitkomsten van de tweede deelvraag, 'hoe kunnen effectieve praktijkvoorbeelden van nudging bijdragen aan het inzicht in wat effectieve kenmerken van nudges zijn m.b.t. het bevorderen van beweging binnen de werkomgeving?', bleken sterk overeen te komen met de resultaten uit het literatuuronderzoek naar inzichten uit de gedragswetenschappen. Priming, concrete actieplannen en visualiseren waren de factoren die in de praktijkvoorbeelden naar voren kwamen. Al deze factoren kwamen overeen met de beschreven literatuur uit de gedragswetenschappen. Ook hierdoor werd duidelijk dat er steeds meer aan de verzadigingsgraad werd voldaan. Een toevoeging op de toepassingsmogelijkheden binnen EAST was de 'persoonlijke benadering' (Belastingdienst) die een grote invloed bleek te hebben en binnen de 'S' (sociaal maken) binnen de EAST-indeling past.

De resultaten van de derde deelvraag, 'hoe kunnen belemmeringen, die ten grondslag liggen aan het huidige beweeggedrag van werknemers, bijdragen aan het inzicht in kenmerken van effectieve nudges?', kwamen erg overeen met de resultaten uit het literatuuronderzoek. Dit zal hieronder nader worden toegelicht. De vijf benoemde belemmeringen waren cultuur van de organisatie, sociale invloed, gebrek aan prikkels, type werk en werkdruk.

Als gekeken wordt naar de cultuur van de organisatie en de sociale invloed, komen deze factoren beide terug binnen 'Social' en 'Easy' (standaardoptie) in de EAST-indeling. Maatregelen binnen dit gebied zouden bovenstaande belemmeringen kunnen verminderen. Het werd vaak als belemmering ervaren dat de cultuur van de organisatie het gewenste gedrag niet faciliteert en/of accepteert. Daarnaast werd benoemd dat zij sneller het gewenste gedrag zouden vertonen wanneer de meerderheid dit gedrag ook zou vertonen. Dit komt overeen met het element 'social'.

Het gebrek aan prikkels werd ook als grote belemmering ervaren. Deze belemmering en stimulans, het inbrengen van omgevingsprikkels, is vertegenwoordigd in de 'A' binnen de EAST-indeling, het 'attractive' maken van het gewenste gedrag.

Daarnaast werden het type werk en werkdruk aangegeven als belemmering tot beweeggedrag. Het beeldschermwerk 'dwingt' men achter het beeldscherm te blijven zitten. Ook zit het sedentair gedrag in het 'systeem' en vergeet men gewoonweg te denken aan beweging binnen de werkomgeving. Om deze redenen lijkt het nodig om nudges te faciliteren juist op deze plek. Toepassingsmogelijkheden binnen de EAST-indeling zoals reminders en standaardopties zouden daarnaast ook uitkomst kunnen bieden.

De ervaren stimulansen komen tevens overeen met de beschreven literatuur. Beloningen, omgevingsprikkels en het gezamenlijk bewegen komen tevens naar voren in de toepassingsmogelijkheden binnen 'Attractive' en 'Social'. Daarnaast werd 'feedback' als stimulans benoemd. Dit wordt deels vertegenwoordigd in 'Easy' (reminders), maar geeft toch ook een toevoeging. Benoemd werd dat *persoonlijke* feedback een stimulans kon zijn tot beweeggedrag. Dit aspect is daarom toegevoegd in het overzicht in afbeelding 4.1.

Uit bovenstaande tekst is op te maken dat de resultaten uit het literatuuronderzoek en het fieldresearch veel overeenkomsten laten zien en dat de verzadigingsgraad in grote mate bereikt lijkt te zijn. Over het geheel genomen geven de resultaten van dit onderzoek aan dat het EAST-format zeer belangrijke elementen bevat voor de werking van effectieve nudges, ook aangezien veel verkregen resultaten overeenkomen en/of passen binnen dit format. De inzichten buiten dit format (zie afbeelding 4.1) kwamen minder vaak overeen met het fieldresearch, waarschijnlijk aangezien deze elementen meer inspelen op onbewuste processen.

4.2 Discussie

In de conclusie is al beschreven dat veel data in het onderzoek elkaar heeft overlapt en daardoor in grote mate aan de verzadigingsgraad is voldaan. Een redelijk sterk punt van het onderzoek is dan ook het exploratieve karakter geweest waarbij verschillende methoden van dataverzameling elkaar hebben aangevuld.

Er zijn echter wel relatief weinig respondenten in het onderzoek vertegenwoordigd waardoor de uitkomsten niet (geheel) representatief zijn voor de gehele populatie, dat wil zeggen werknemers met sedentaire werktaken.

Echter, is dit wel exploratief onderzoek geweest waarbij volledige generalisatie niet noodzakelijk was. Daarnaast was er wel sprake van redelijk goede dekking in de verzadigingsgraad.

Ook is er voldaan aan de omvang van de steekproef voor focusgroepen, dat wil zeggen minimaal vier om genoeg interactie en diepgang te verkrijgen en maximaal tien aangezien bij meer meningen zijn waardoor de data oppervlakkiger blijft en sommige respondenten niet gehoord kunnen worden (Eriksson & Kovalainen, 2016; Boeijen, 2014; Evers, 2015). In totaal zijn er elf respondenten verkregen, verdeeld onder twee focusgroepen.

Daarnaast is er door de methode van steekproeftrekking, de gelegenheidssteekproef, wel sprake van selectiviteit (Brinkman, 2011). Deze methode van steekproeftrekking is gehanteerd om in korte periode focusgroepen te realiseren. Door de gelegenheidssteekproef zijn respondenten verkregen door gebruik te maken van gemakkelijk bereikbare objecten van de doelgroep, in dit geval werknemers met sedentaire werktaken in de directe omgeving. Veel respondenten zijn hierdoor afkomstig uit dezelfde organisatie (bureau NoorderRuimte). Acht van de elf respondenten waren werkzaam bij bureau NoorderRuimte. Ten eerste is hierdoor dus sprake van grote mate van selectiviteit en kunnen uitspraken niet gegeneraliseerd worden.

Ten tweede wordt bij focusgroepen wel de voorkeur gegeven aan homogene groepen aangezien dit voor een positieve groepsdynamiek kan zorgen en niet-homogene groepen kunnen afleiden tot het algemene doel (Evers, 2015). De vraag is echter of de focusgroepen niet té homogeen zijn geweest. Veel respondenten kenden elkaar (goed) aangezien veel respondenten werkzaam waren bij bNR. Er wordt bij focusgroepen gewaarschuwd voor het feit dat respondenten elkaar niet té goed moeten kennen, aangezien uitspraken op deze manier beïnvloed kunnen worden door de sociale omgeving (Eriksson & Kovalainen, 2016).

Tijdens de uitvoering van de focusgroepen is echter niet opgemerkt dat men sterk beïnvloed werd door elkaar, respondenten leken zich vrij te uiten. Daarnaast is bovenstaand gegeven ook geprobeerd te voorkomen door alle respondenten eerst individueel hun mening(en) omtrent het vraagstuk op te laten schrijven, vervolgens is het groepsproces pas op gang gebracht. Door deze maatregel zou de beïnvloeding door de sociale omgeving (deels) voorkomen kunnen worden. De openingsvragen zijn daarnaast dermate open geformuleerd dat er allerlei ingangen zijn geweest voor de respondenten.

De vragen bleken daarnaast goed open geformuleerd aangezien er veel input op de betreffende vragen kwam. De vragen binnen de inversietechniek kwamen echter wel veel overeen met de gestelde vragen tijdens de brainstormtechniek. Sommige input overlapte elkaar hierdoor, maar er kwam hierdoor ook soms toch weer nieuwe informatie naar voren wat ook als een goed punt beschouwd kan worden. Daarnaast heeft de secondant het gewenste effect gehad, doordat de onderzoeker zich hierdoor compleet kon concentreren op de input van de respondenten en het doel van het onderzoek.

4.3 Vervolgonderzoek

Dit onderzoeksrapport biedt handvatten voor het ontwerpen van nudges gericht op het bevorderen van beweeggedrag. De eerstvolgende fase in vervolgonderzoek is daarbij het ontwerpen van de nudge(s) gebaseerd op de bijdrage van dit onderzoeksrapport. Daarna kan tevens een testfase uitgevoerd worden om de nudge(s) te testen op effectiviteit. Deze cyclus van het ontwerpen van een nudge wordt aangeraden voor daadwerkelijke implementatie (BIT, 2012). Voor implementatie binnen bNR betekent dit dat er in de tweede fase van fase drie (zie paragraaf 2.1) begonnen kan worden, het ontwerpen van nudge(s) op basis van dit onderzoeksrapport.

Bij het ontwerpen van nudge(s) binnen bNR wordt aangeraden om voornamelijk de benoemde elementen van het fieldresearch te betrekken bij het ontwerp. Dit aangezien deze elementen inspelen op de (grootste) ervaren belemmeringen tot beweeggedrag binnen bureau NoorderRuimte.

Voor mogelijke implementatie in (een) andere organisatie(s) betekent dit grotendeels hetzelfde, met aanvulling dat werknemers van de betreffende organisatie (opnieuw) betrokken dienen te worden. Uit de literatuur en het interview met het bedrijf WorkWire bleek namelijk dat het betrekken van werknemers uit de organisatie een belangrijk onderdeel is, voornamelijk ook om weerstand tot het gewenste gedrag bij werknemers te voorkomen (BIT, 2012; Raaij, 2017). Bij implementatie in andere organisatie(s) is dit dan van belang, aangezien er in dit onderzoeksrapport sprake is geweest van selectiviteit door het voornamelijk betrekken van bNR-medewerkers. WorkWire gebruikt voor dit proces een platform om alle werknemers binnen een bedrijf erbij te betrekken, dit is een game ('Accept Mission') van 'Kreatieve Koppen', die ingezet kan worden om met een grote groep respondenten online te kunnen brainstormen.

Implementatie binnen bNR zou wel direct kunnen plaatsvinden, aangezien (een deel van de) werknemers van bNR wel inbreng heeft gehad in dit onderzoek.

Literatuur

Aronson, E. (2013). *Sociale Psychologie*. Amsterdam: Pearson Benelux.

Baarda, B., van der Hulst, M., de Goede, M. (2012). *Basisboek Interviewen: handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Behavioural Insights Team (BIT). (2012). EAST: Four simple ways to apply behavioural insights. Geraadpleegd op 19 april 2017 van <http://www.behaviouralinsights.co.uk/publications/east-four-simple-ways-to-apply-behavioural-insights/>

Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.

Brinkman, J. (2011). *Cijfers spreken: overtuigen met onderzoek en statistiek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Chevez, A. & Pollard, B. (2016). *Standing Room Only. Is sitting the new smoking and what does it mean for workplaces?* Melbourne VIC: Hassel.

De Ridder, D. & Gillebaart, M. (2016). What's in a nudge? Tien aanbevelingen voor nudge experimenten in de openbare gezondheidszorg. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 94 (7), 261-265.

Dijksterhuis, A. & Baaren, R. van. (2015). *Schoon belonen: Belonen en het verhelpen van afvalproblematiek*. Geraadpleegd op 18 mei 2017 van <http://www.gemeenteschoon.nl>.

Dolan, P., Halssworth, M., Halpern, D., King, D., Metcalfe, R., Vlaev, I. (2011). Influencing behaviour: the Mindspace way. *Journal of Economic Psychology*. 33, 264-277.

Edmunds, H. (2000). *Focus Group Research Handbook*. New York: McGraw Hill.

Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2016). *Qualitative methods in business research*. London, California, New Delhi, Singapore: SAGE Publications Ltd.

Evers, J. (2015) *Kwalitatief interviewen: kunst en kunde*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.

Fogg, B.J. (2009). *A Behavior Model for Persuasive Design*. California: Stanford University.

Gründemann, R., Genabeek, J., Wevers, C. (2007), *De toekomst werkt: Mens en bedrijf in 2020: De arbeidsmarkt in 2020*. Hoofddorp: TNO.

Hendriksen, I.J.M., Benaards, 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.

Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2015). *Qualitative Research Methods*. London: SAGE Publications Inc.

Innovatiewerkplaats Healthy Workplace. (2017). *Innovatiewerkplaats Healthy Workplace*. Geraadpleegd op 15 februari 2017 van <https://www.hanze.nl/nld/organisatie/overzichten/nieuws/innovatiewerkplaats-healthy-workplace>

Innovatiewerkplaats Healthy Workplace. (z.d.). *Wat willen we? Belang van een gezonde werkomgeving*. Geraadpleegd op 20 februari van <http://www.healthy-workplace.nl/wat-willen-we/>

Jongeren Op Gezond Gewicht JOGG. (2015). *Inspanningen & Opbrengsten Jongeren Op Gezond Gewicht Haarlemmermeer*. Hoofddorp: JOGG.

Johnson, E. J., Shu, S. B., Dellaert, B. G., Fox, C., Goldstein, D. G., Häubl, G., Larrick, R.P., Payne, J.W., Peters, E., Schkade, D., Wansink, B., and Weber, E.U (2012). Beyond nudges: Tools of a choice architecture. *Marketing Letters*, 23(2), 487-504.

Kenniscentrum NoorderRuimte. (2016). *Gezondheid en Welzijn*. Geraadpleegd op 15 februari 2017 van <https://www.hanze.nl/nld/onderzoek/kenniscentra/kenniscentrum-noorderruimte/themas/themas-noorderruimte/gezondheid-welzijn>

Kwaliteitsinstituut voor de gezondheidszorg. (2014). *Handleiding focusgroepen*. Geraadpleegd op 27 maart 2017 van <http://docplayer.nl/23194-Handleiding-focusgroep-onderzoek.html>

Larkin, J.H. & H.A. Simon. (1987). Why a diagram is (sometimes) worth ten thousand words. *Cognitive Science*, Vol. 11 (pp 65-99).

Levine, J.A. (2014). *Get up!; Why your chair is killing you and what you can do about it*. Basingstoke, Verenigd Koninkrijk: Palgrave Macmillan Ltd.

Mol, P. (2015). *Hoeveel mag je per dag zitten?* Geraadpleegd op 6 maart 2017 van <https://www.allesoversport.nl/artikel/hoeveel-mag-je-per-dag-zitten/>

Smart Online Marketing, SOM. (2016). Nudging: beïnvloeding van gedrag. Geraadpleegd op 20 mei 2017 van <http://smart-online-marketing.nl/som/nudging-beinvloeding-van-onderbewust-gedrag/>

Start, I. (2015). Het nieuwe grote gevaar: de stoel. *Elsevier*, p. 16-22.

Sunstein, C. R. (2014). Nudging: a very short guide. *Journal of Consumer Policy*, 37(4), 583-588.

Thaler, R., & Sunstein, C. (2015). *NUDGE: Naar betere beslissingen over gezondheid, geluk en welvaart*. Amsterdam: Uitgeverij Business Contact.

Tiemeijer, W.L., Thomas, C.A., & Prast, H.M. (2009). De psychologie van het veranderen van gewoontegedrag. De wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. De menselijke beslisser, over de psychologie van keuze en gedrag. (pp. 73-83). Amsterdam: University Press.

Trope, Y., & Liberman, N. (2003). Temporal construal. *Psychological review*, 110(3), 403.

Van de Ven, C., & Steenhuisen, E. (2016). Let's nudge?. Neer: Tijdschrift voor Ontwikkeling in Organisaties.

Van der Klink, J., Burdof, A., Schaufeli, W.B., van der Wilt, G.J., Zijlstra, F.R.H., Brouwer, S., Bültmann, U. (2010). *Duurzaam Inzetbaar: werk als waarde*. Den Haag: Rapport ZonnMW.

Van der Ploeg, van der Pal, de Vroome, van den Bossche. (2014). *TNO | De kosten van ziekteverzuim voor werkgevers in Nederlands*. Leiden: TNO.

Van Doorn, et al. (2014). *Health, Wellbeing & Productivity in Offices*. Rotterdam: Dutch Green Building Council.

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

Withagen, R. & Caljouw, S.R. (2015). The End of Sitting: An Empirical Study on Working in an Office of the Future. *Journal of Sports Medicine*, (7) 1019-1027.

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

Bijlagen

Bijlage 1A:

Conversatiehulp

focusgroepen

Een kwalitatief onderzoek naar het bevorderen van beweeggedrag door middel van nudging bij werknemers met sedentaire werktaken

BIJLAGE 1A: CONVERSATIEHULP FOCUSGROEPEN

De ontwikkelde conversatiehulp is een hulpmiddel dat helpt de hoofdlijnen van het betreffend (veld)onderzoek te organiseren (Evers, 2015). De conversatiehulp fungeert als een hulpmiddel dat gebruikt kan worden tijdens de uitvoering van de focusgroepen. Hierin zijn de verschillende hoofdvragen uiteengezet met de specifieke elicitatietechnieken die hieraan verbonden zijn. De algehele verantwoording van de conversatiehulp, oftewel de inhoud van de focusgroepen, is te vinden in het onderzoeksrapport (hoofdstuk 2: onderzoeksmethode, paragraaf 2.2: focusgroepen).

Doel van de focusgroep(en)

Het doel van de focusgroepen is om de derde deelvraag binnen het onderzoek te beantwoorden. De kernvragen die daardoor centraal staan tijdens de focusgroepen geven tezamen antwoord op de derde deelvraag binnen het afstudeeronderzoek. De kernvragen binnen de focusgroep(en):

- *Welke belemmeringen liggen ten grondslag aan het huidige beweeggedrag van werknemers met sedentaire werktaken?*
- *Hoe kunnen belemmeringen, die ten grondslag liggen aan het huidige gedrag van werknemers, bijdragen aan het inzicht in effectieve kenmerken van nudges? (deelvraag 3)*

Praktische voorbereiding focusgroep(en)

- Opname apparatuur (audio)
- Beamer
- Prezi
- Flap-over
- Schrijfmateriaal
- Post-its
- Catering

Conversatiehulp

[Introductie]

- Welkom heten | bedanken komst | aanbieden van koffie/thee/cake
- Introduceren onderzoeker en secondant
- Deelnemers introduceren zichzelf | naambordjes
- Programma kort uitleggen [zie Prezi] Daarnaast behandelen:
[Akkoord (audio-)opname]
[Belangstelling peilen onderzoeksrapport]
[Loting boek 'nudging' (Thaler & Sunstein, 2015)]
[Audio-opname starten]

[Toelichten nudging + onderzoek + doel focusgroepen]

- Introductie Nudging

Omdat niet iedereen bekend is met nudging, zal er heel kort besproken worden wat dit precies inhoudt. Met nudging wordt eigenlijk 'een duwtje in de goede richting' bedoeld. Het zijn eigenlijk cues die in de omgeving aangebracht kunnen worden om gewenst gedrag te bevorderen, dit kunnen hele kleine veranderingen in de context zijn. Nudging speelt in op psychologische principes, en daarbij voornamelijk op het automatisch denksysteem. Hieronder [zie Prezi] zijn een aantal praktijkvoorbeelden van nudging te zien. Neem het bord van 'Nijntje' in een verkeerssituatie. Hier wordt bijvoorbeeld ingespeeld op het principe van 'priming', oftewel het activeren van bepaalde concepten in de hersenen. 'Nijntje' wordt geassocieerd met kinderen (in dit geval in het verkeer) waardoor mensen voorzichtiger zijn en langzamer gaan rijden. Denk ook bijvoorbeeld aan dat mensen aangetrokken worden door opvallende objecten. Het visueel maken van dat gedrag wat je wilt veranderen werkt daarom bijzonder goed. Dat is bijvoorbeeld te zien bij het suikerbord, de (rokers)longen, de prullenbak etc. [zie Prezi]. De voetstapjes op de trap en het doel in de wc spelen in op het automatisch denksysteem. Dit is een onbewuste, onopzettelijk en onwillekeurig proces en

vereist geen inspanning. Het helpt ons om nieuwe situaties direct te begrijpen, doordat deze in verband gebracht kunnen worden met eerdere ervaringen.

[Vragen?]

- Toelichten afstudeeronderzoek

De afstudeerscriptie betreft een onderzoek naar het bevorderen van beweeggedrag in de werkomgeving door middel van nudging. Dit onderzoek wordt verricht aangezien er, door de toename van automatisering/digitalisering/informatisering, steeds meer werknemers zijn die sedentaire werktaken verrichten (zittend werk). Dit veroorzaakt gezondheidsklachten. Daarnaast is de huidige beweegnorm achterhaald [beschrijven nieuwe beweegnorm].

Nudging is redelijk nieuw in opkomst, waardoor er weinig bekend is over de concrete toepassing ervan. Dit afstudeeronderzoek moet daarom inzicht geven in effectieve kenmerken van nudges die beweeggedrag binnen de werkomgeving positief beïnvloeden.

[Vragen?]

- Toelichten (doel) focusgroepen

Een deel van het onderzoek bestaat uit het uitvoeren van focusgroepen. De deelnemers in de [Uitleg afbeelding Prezi]. Inzicht in de doelgroep/gebruiker is essentieel voor het ontwikkelen van effectieve nudges. De focusgroepen vertegenwoordigen de doelgroep waar het onderzoek op gericht is, oftewel medewerkers met voornamelijk sedentaire werktaken.

De focusgroepen dienen ervoor om inzicht te krijgen in de belemmeringen die ten grondslag liggen aan beweeggedrag in de werkomgeving en om ideeën te genereren voor (effectieve kenmerken van) nudges die beweeggedrag positief beïnvloeden.

[Vragen?]

[Programma focusgroepen toelichten]

[Programma toelichten]

- Introductievraag
- Openingsvraag 1 (brainstormtechniek)
 - 1A: Belemmeringen in de werkomgeving
 - 1B: Stimulansen in de werkomgeving
- Openingsvraag 2 (inversietechniek)
 - Deel 1: niet-stimulerende werkomgeving
 - Deel 2: stimulerende werkomgeving (d.m.v. nudges)
- Afsluiting

Per vraag staat een bepaalde werkvorm centraal, die per centrale vraag behandeld zal worden.

[Uitnodigen om alle ideeën, meningen, suggesties, bedenkingen en persoonlijke ervaringen te delen | er is geen goed of fout | out-of-the-box denken]

Daarnaast is het goed als er zoveel mogelijk onderling wordt gediscussieerd. Belangrijk is dus om te vermelden dat de gespreksleider alleen aanwezig is om de focusgroep te leiden, bijsturen en om het tempo erin te houden. Een focusgroep heeft namelijk een andere vorm dan een standaard groepsinterview. Bij focusgroepen wordt er dieper ingegaan op de stof (tot de kern van het probleem doordringen) en heeft de gespreksleider een kleinere rol (Evers, 2015).

[Vragen?]

[Introductievraag]

Om de deelnemers 'feeling' te laten krijgen met het onderwerp, wordt onderstaande introductievraag gesteld aan iedere deelnemer. Deze vraag wordt kort door iedere deelnemer beantwoord. Op deze manier wordt een ruwe inventarisatie verkregen van het beweeggedrag van de deelnemers.

Introductievraag: Hoe ziet jouw gemiddelde werkdag eruit m.b.t. beweeggedrag? Wat zijn jouw

beweegmomenten op een gemiddelde werkdag? En wat zijn de momenten waarop je niet beweegt?

Invul opdracht individueel (methode WorkWire):

[Huidig beweeggedrag] Wat denk je, wat voel je, wat doe je?

Voorbeeld(en):

Wat denk je: Als ik langer dan X min. bij mijn bureau weg ga, denken mensen dat ik niet goed werk.

Wat voel je: Ik wil dat de mensen denken dat ik goed werk

Wat doe je: Ik blijf daarom maar zitten aan mijn bureau

Wat denk je: Ik denk dat ik mij beter kan concentreren als ik zit (denk aan zit/sta bureau)

Wat voel je: Het maakt mij niet uit dat ik de hele dag zit

Wat doe je: Ik blijf de hele dag zitten

[Openingsvraag 1A | Brainstormtechniek]

Openingsvraag 1: Wat voor belemmeringen ervaar je allemaal in jouw huidige beweeggedrag binnen jouw werkomgeving?

De eerste vraag zal behandeld worden door middel van de brainstormtechniek. Tijdens deze techniek worden deelnemers in groepsverband verzocht om in hoog tempo vrij te associëren rond de centrale vraag (Evers, 2015). Eerst worden individueel alle persoonlijke belemmeringen genoteerd op een post-it. Vervolgens wordt er in groepsverband gediscussieerd over alle ingebrachte associaties.

[Doorvragen indien nodig!]

[Verzamel alle post-its op de flap-over 'klaag-en jubelmuur']

Na de afsluiting van de discussie wordt er een samenvatting gegeven van alle ingebrachte stukken en worden de (5) belangrijkste/meest voorkomende genoteerd op een flap-over door de gespreksleider.

[Toevoegingen?]

[Openingsvraag 1B | Brainstormtechniek]

Openingsvraag 1B: Hoe stimuleert jouw huidige werkomgeving jouw beweeggedrag?

De tweede vraag zal tevens behandeld worden aan de hand van de brainstormtechniek. Tijdens deze techniek worden deelnemers in groepsverband verzocht om in hoog tempo vrij te associëren rond de centrale vraag (Evers, 2015). Eerst worden individueel alle stimulansen genoteerd op een post-it. Vervolgens wordt er in groepsverband gediscussieerd over alle ingebrachte associaties.

[Doorvragen indien nodig!]

[Verzamel alle post-its op de flap-over 'klaag-en jubelmuur']

Na de afsluiting van de discussie wordt er een samenvatting gegeven van alle ingebrachte stukken en worden de (5) belangrijkste/meest voorkomende genoteerd op een flap-over door de gespreksleider.

[Toevoegingen?]

[Samenvatting en conclusie deel 1 | 1A+1B]

- Samenvatting van alle input van de deelnemers a.d.h.v. de klaag- en jubelmuur. Mogelijke vage post-it's uitvragen/doorvragen! Deelnemers verzamelen o.l.v. de gespreksleider alle bezwaren, problemen en nadelen met betrekking tot het onderwerp op de klaagmuur. Alle positieve kanten met betrekking tot het onderwerp worden op de jubelmuur verzameld. Alle

[Openingsvraag 2 | Inversietechniek]

Openingsvraag 2: Hoe kunnen belemmeringen, die ten grondslag liggen aan het huidige gedrag van werknemers, bijdragen aan het inzicht in effectieve kenmerken van nudges? (deelvraag 3).

** Vraag alleen voor eigen gebruik! Vraag voor deelnemers, zie deel 1 inversietechniek.*

Deze vraag zal behandeld worden aan de hand van de inversietechniek. Bij toepassing van de inversietechniek wordt het onderzoeksprobleem benaderd door de deelnemers te vragen te brainstormen over het tegenovergestelde. Aangedragen strategieën worden vervolgens omgekeerd (Evers, 2015). Soms zit de oplossing in de inversie zelf.

[Deel 1 inversietechniek: Hoe ziet in jouw ogen een werkomgeving eruit die beweging totaal niet stimuleert? Hoe ziet de slechtst ontworpen werkomgeving eruit m.b.t. bewegen? Een werkomgeving die totaal niet uitnodigt, stimuleert en motiveert om te bewegen]

[Deel 2 inversietechniek: aangedragen strategieën worden omgekeerd. Hoe kan de 'slecht ontworpen' werkomgeving worden omgekeerd tot de best beweeg-stimulerende werkomgeving?] Hier mag eventueel al gediscussieerd worden over mogelijke nudges in de werkomgeving.

[Stimuleer de deelnemers om out-of-the-box te denken, alles mag en van alle materialen en technieken mag gebruik gemaakt worden. Denk hierbij aan tekenen, mindmappen, gebruik maken van flap-over en stiften etc.]

[Samenvatting en conclusie deel 2]

- Samenvatting van de input van de deelnemers (tijdens inversietechniek meeschrijven op flap-over)
- Heeft iemand nog toevoegingen/vragen?

[Dankwoord en afsluiting]

- Deelnemers bedanken voor hun inzet/tijd/deelname
- Terugkoppeling resultaten (exemplaar onderzoeksrapport)
- Loting boek 'nudging' (Thaler & Sunstein, 2015)
- Inname van input materiaal van alle deelnemers
- Opname beëindigen

Bijlage 1B: Data- verwerking focusgroepen

Een kwalitatief onderzoek naar het bevorderen van beweeggedrag door middel van nudging bij werknemers met sedentaire werktaken

Pragmatisch transcript audio-opname focusgroep sessie 1 11-05-2017

[Introductie door gespreksleider] (...) 10 min.

GL: Ja, het programma van de focusgroepen. Weet iemand wat het verschil is tussen een groepsinterview en focusgroepen? Want bij focusgroepen ligt meer de nadruk op ehm.. discussie tussen de deelnemers zelf en heeft de gespreksleider een kleinere rol. Dus ik stel jullie vragen waardoor vervolgens een discussie op gang komt. Maar eerst wordt er vaak individueel een vraag behandeld, dus het is iets anders. Eerst zullen we op belemmeringen en stimulansen ingaan tot beweging binnen de werkomgeving en vervolgens ingaan op beweging m.b.t. de werkomgeving. Eerst zou ik jullie willen vragen om dit formulier in te vullen. Dit is een methode die.. Ja WorkWire is een bedrijf dat nudging toepast in werkomgevingen voor opdrachtgevers. Zij passen deze methode ook toe om te achterhalen wat het gedrag veroorzaakt van gebruikers.

D: Zou ik mijn naam er op schrijven of maakt dat niet uit?

GL: Nee, dat maakt niet uit hoor.

B: Maar eh wat moet ik nu precies invullen?

GL: Ja hier zijn voorbeelden, die wou ik nog behandelen. Bijvoorbeeld tijdens eh de aanwezigheid op de werkplek gaat het om jouw beweeggedrag. En wat je op dat moment denkt, voelt en doet. Ik heb hier voorbeelden neergezet. Snapt iedereen de bedoeling ervan?

B: Nou ik vind het lastig om eeh. Ik neem aan dat je wilt dat ik een situatie in gedachten neem en opschrijft hoe dat moment eruit ziet?

GL: Ja dat klopt!

D: Er zijn twee ingevuld. Moet ik beide invullen?

GL: Ja, dat mag. De tweede is bedoeld wanneer je meerdere situaties voor de geest kunt halen. Of bijvoorbeeld een moment wanneer je niet beweegt en wanneer je wel beweegt.

[Deelnemers vullen formulier 'wat denk je, wat voel je, wat doe je' in] (...)

D: Als ik hiernaar kijk, lijkt ik wel depressief.

GL: Haha, oh echt.

A: Alsof ik een heel zwaar leven heb

[Gelach]

GL: Ja nu wou ik ehm een rondje langs gaan met deze vraag. Je kunt het formulier hierbij ook gebruiken om de vraag te beantwoorden. Zullen we bij F beginnen?

- F: Ja.. eeh nou ik heb heel erg. Ik, wat ik nu zie bij mij op de afdeling is dat iedereen eigenlijk de hele tijd zit. En daarom blijf ik ook de hele tijd zitten, tenzij ik naar het toilet moet natuurlijk. Dat is eigenlijk het enige moment dat ik dan beweeg.
- A: Waarom blijf je dan zitten? Ook zitten bedoel ik?
- F: Ja omdat ik ook het..ja..
- GL: Ja misschien dus ook de sociale omgeving?
- F: Ja. En ik wil niet dat anderen de hele tijd last van mij hebben, van dat ik steeds in en uit loop.
- A: Dus je voelt je niet helemaal vrij.
- F: Nee. En ik heb dan ook het gevoel van dat ze denken dat ik niet serieus bezig ben. Zij werken de hele tijd hard door en..
- A: Dat denk je dan.
- B: Ja!
- D: Staan ze niet dan?
- F: Nee, nee.
- GL: Heb je nog meer momenten dat je wel beweegt naast bezoek aan wc?
- F: Nee, nee niet echt.
- GL: Oke, en D?
- D: Ja, ik denk dat ik redelijk veel beweeg. In ieder geval vergeleken met de gemiddelde persoon. Ik moet echt heel vaak naar de wc en dat is echt best wel een eind. En ook wel met een stukje staan. Ik probeer wel eeh. Vaak zit ik dan wel de hele ochtend maar naarmate de dag langer wordt en ik eigenlijk naar huis wil stiekem, maar mijzelf wil dwingen om te blijven, dan ga ik wel staan. Dan kan ik mij gemakkelijker concentreren vaak. Ik denk dat ik dus over het algemeen wel veel beweeg. Ik wil eigenlijk wel die fitbit vergelijken met andere mensen op het werk, want ik draag hem nu eigenlijk alleen nog maar op het werk zelf. Ik ben echt wel benieuwd wat het verschil daarmee is. Maar...
- GL: Dus je beweegt dan voornamelijk wanneer je naar de wc gaat en achter het zit/sta bureau?
- D: Ja, Ja...
- C: Denk dat iedereen nu wat meer beweegt op het werk. Ik ben nu ook alleen maar bezig met het afwisselen van zitten en staan. Ik probeer zoveel mogelijk te bewegen omdat ik weet dat het gezondheidseffecten heeft dat langdurig zitten, daar doe ik ook onderzoek naar. En eeh ik heb ook gemerkt dat wanneer ik vaak beweeg dat ik creatiever en productiever wordt. Toch wel.
- B: Maar bedoel je staan, beschouw je dat als bewegen?

- C: Afwisselen van staan en bewegen. Ja de afwisseling is het meest belangrijk.
- GL: Ja dat klopt, het gaat inderdaad om het afwisselen tussen zitten, staan en bewegen. Het liefst ieder half uur.
- D: Maar wij gaan ook vaak tussen de middag vaak lopen?
- C: Ja, dat is ook wat we doen. Dat vind ik ook heel prettig. Ja dan, dan voel ik ja niet echt last meer van klachten van langdurig zitten. Ook door achter zit/sta bureau te werken. Voorheen kreeg ik wel last van mijn schouders enzo. Ja ik loop ook naar het koffie automaat, ik drink geen koffie. Water drinken vind ik heel belangrijk.
- B: Koffie de-hydrateert he.
- [Gelach. Geroezemoes]
- [Komt verlate deelnemer binnen]
- GL: Hoi! We hebben de introductie net gehad. Hier heb ik nog de sheets uitgeprint die zou je nog even kunnen bekijken, dan mis je niets. Dit formulier hebben we net ingevuld, dat is een methode die een bedrijf ook toepast die met nudging werkt. En we doen nu een rondje. We zijn nu bij A.
- A: Eehm, ja.. Het maakt me niks uit wat de omgeving denkt/doet. Ik geloof en ik loop uit maar.. Meestal ga ik achter mijn bureau zitten en dan moet ik dingen heel snel doen, dus ik ben ook vrij gejaagd. Dat is niet heel gezond maar, dat gespannen werken achter de computer. Ja als ik wel de hele dag erachter zit dan verzin ik altijd dingetjes.
- GL: Wat voor dingetjes?
- A: Ja dan ga ik even naar collega om te praten over het zomerprogramma of gewoon even lopen. Dat doe ik wel heel bewust, maar niet omdat ik denk 'het is gezond' maar gewoon omdat ik dan mijn beweging te pakken kan krijgen. Ja, zo..
- B: Ja, ik zit ook wel een hele hoop. Ik ben ook niet zo sociaal gevoelig. Dus wat er echt om me heen gebeurt dat maakt me niet zoveel uit. Maar waarom ik meestal blijf zitten is omdat ik dan gewoon in mijn concentratie zit. Dus het kan me helemaal niks interesseren. Maar dan heb ik zo'n programma op mijn computer 'ControlWork' en die popt dan ieder keer zo op van ja je moet een energizer doen of een concentration booth. En vooral die is heel irritant want dan moet je dan mag je drie minuten je computer niet aanraken dan moet je eigenlijk gewoon weglopen.
- A: Ja? Doe je dat dan ook echt?
- B: Ja dat negeer ik dus eigenlijk echt. Dan geeft hij zo'n rapport aan het einde van de dag en dan heb je allemaal van die rode smileys. Maar het komt vaak gewoon helemaal niet uit! Dan negeer ik dat gewoon. Ook omdat ik wel wil bewegen, want ik krijg ook last van mijn nek.
- A: Maar je hebt dat ding er nog niet van afgegooid?
- B: Nee.. ik probeer nog wel naar dat ding te luisteren. Het is wel goed. Ik merk wel dat het goed is omdat het je dwingt en je er even aan herinnert. En die stoelen van NoorderRuimte dat je te lang in één houding zit dat het dan gaat trillen. Maar ik ben

- heel goed in negeren omdat ik dan gewoon aan het werk ben. Dan denk ik ja, ik wil gewoon die zin afdrukken. En dan lukt dan weer niet.
- GL: Ja, dus dat hangt volgens jou van jouw type werk af dat je blijft zitten.
- B: Ja.. Ik werk ook gewoon het liefst een paar uur achter elkaar in opperste concentratie. En er zijn wel momenten dat ik wel ga bewegen, ook wel om te ontspannen zeg maar. Want als je je juist heel gestrest bent, dat je dan juist gaat lopen en een beetje gaat stressen. Dat soort dingen.
- GL: Zijn er nog meer momenten waarop je gaat lopen? Je zegt ontspanning...
- B: Nouja, ik had ooit een plan om tussen de middag eventjes te gaan lopen altijd maar dat is niet helemaal goed gelopen. Ik probeer ook te liggen. Ik heb ook nekklachten. Eigenlijk moet ik dus liggen af en toe. Dus dat heb ik wel geregeld, dat ik dan een ruimte heb waar ik dan plat kan liggen. Maar dat heb ik nu maar twee keer gedaan. Ja, gewoon je bent druk en je wilt je concentreren. En ja je hebt er gewoon geen tijd voor, geen zin in ook want je wil gewoon doorwerken. Dat is het eigenlijk.
- A: Ik heb van de fysio zo'n pieper gekregen. Een dagje. Die reageert op je spierspanning. En dan zat ik stil en dan was hij stil en dan dacht ik ergens aan en dan ging die 'pieep'. Halverwege de dag heb ik hem er gewoon afgetrokken, ik kreeg het gewoon niet stil.
- E: Op je schouder zat die dan?
- B: Met dat nudging, vind wel interessant wat daar dan weer uitkomt uit zo'n onderzoek. Je kunt namelijk ook weer door dingen geprikkeld worden. Je hebt ook van die dynamische werkplekken. Dan heb je ook sta-tafels. Dan hoeft je er niet over na te denken, ik moet daar toch staan. Dan kost het geen extra moeite, dat is wel lekker dan.
- D: Wel makkelijker om staand te praten dan om te typen.
- A: Ja dat vind ik ook hoor. Staand overleggen heeft ook wel wat, dan gaat het ook wat sneller.
- B: Ja dus ik probeer wel te staan. Staande werkplek, staand vergaderen dat soort dingen. Nouja, maar ik zit echt.. Mijn werkdagen zijn echt langer dan 8 uur. Dus ik zit ook echt wel 7 of 8 uur op een dag.
- E: Dat staand overleggen en bij dat staand vergaderen heb ik wel het idee dat dat een sociaal proces is. Of zeg maar een loop lunch, dan vind ik het ook wel leuk om te gaan wandelen. Maar om dat echt voor te stellen aan mensen...
- D: Leuk dat je dat zegt. Bij mijn vriend bij hem op zijn werk, gaan ze altijd een lunch wandeling maken. Maar hij vind die wandeling eigenlijk te lang. Maar hij wil dus daarom die wandeling niet doen omdat het te lang is. Maar hij moet eigenlijk wel mee omdat hij anders niet meekomt met de rest, de collega's. Dat is dus ook een manier waarop je mensen kunt stimuleren om te bewegen. Ja, ja hij moet met ze meegaan.
- E: Op het Wiebenga-complex werk ik ook, daar wandelen we eigenlijk altijd. Bij BNR eigenlijk nooit, wel groot verschil.

- B: Ja, het is ook cultuur ja. Wanneer je kunt overleggen, kun je ook even naar buiten lopen.
- A: Nemen jullie ook initiatief daarvoor?
- B: Nee, soms wordt ik wel gevraagd en dan ga ik wel mee. Anderen mensen willen dat wel en stellen dat wel voor. Dan denk ik eigenlijk, dat kan ik best wel doen. Maar ik kom gewoon niet op het idee.
- GL: Oke, we gaan nu door naar deze. Ja, wat voor belemmeringen ervaar je allemaal binnen je huidige beweeggedrag binnen je werkomgeving? Ehm, ja ik wou eerst individueel op post-it's gaan noteren wat jou allemaal belemmert in je beweeggedrag. Als het goed is, heeft iedereen post-it's. Daarna gaan we dan hierover in discussie. Dus we gaan nu eerst alles op de post-it's schrijven, alle belemmeringen schrijven die je kunt verzinnen.
- A: Heb je ook meer post-it's eventueel?
- GL: Ja hoor, ja.
- [Deelnemers schrijven belemmeringen op post-it's]
- D: Moeten ze op meerdere post-it's of op één?
- GL: Oh dat maakt niet uit hoor, het mag ook op een maar mag ook op meerdere. Wat jij fijn vindt.
- B: Oh, haha ik doe allemaal verschillende.
- GL: Ja, dat is goed hoor. Ik verzamel ze straks allemaal hier op de flap-over.
- [Deelnemers schrijven en post-it's worden langzamerhand verzameld op de flap-over]
- E: Heb ik nu net alle leuke nudges gemist? Of komt dat nog.
- A: Ja, dat is al geweest.
- E: Oh, die hebben jullie al gezien.
- [Alles post-it's zijn verzameld]
- GL: Oke! Ik zie hier staan, even kijken hoor. Hier staat 'deadlines, werkdruk, sociale mogelijkheden, faciliteiten, ping-pong? Kan iemand deze toelichten?
- D: Ja faciliteiten, ik vind niet echt dat we de mogelijkheden hebben om echt binnen te bewegen. Enige optie die ik zie is om naar buiten te gaan. Als je zegmaar actief zou willen bewegen. Ping-pong tafels verbrand je ook echt veel calorieën mee is heel intensief.
- F: Seline, ik heb nog eentje (post-it).
- A: Je moet er wel echt de ruimte voor hebben dan.
- GL: Oke, en zou iemand deze nog kunnen toelichten? 'Te veel, geen keuzes maken...'

- A: Ohja, dat heb ik gedaan! Ja, mijn belemmering dat ben ik zelf. Ik neem te veel op, ik wil altijd alles goed doen en ik maak nooit keuzes.
- GL: Oke!
- E: Is dat een belemmering?
- A: Ja dat ben ik.
- B: Ja, dat gevoel ken ik wel ja.
- A: Zei mijn huisarts laatst nog.
- GL: Op wat voor manier ben je precies een belemmering van jezelf?
- A: Ja, nou als je gewoon heel eerlijk bent, ik vind alles leuk en daardoor pak ik heel veel op. Ik trek veel te veel naar me toe. Ik wil het dan ook goed doen. Dus daar gaat heel veel tijd in zitten. Ik heb nu al vanaf september de hele week vol zitten. Ik bedoel echt, als je mijn agenda bekijkt, daar zit nooit een pauze in. Nooit. Ik eet achter de computer. Dus ja, dat ben ik.
- GL: Oke! Ja..
- B: Ja, dat is ook jezelf geen rust gunnen. En dat zit ook in je hoofd, niet alleen in je agenda. Je wilt dat, en je bent zo gefocust op de dingen die je moet doen, wil doen en goed wil doen. Dat je rust niet meer toelaat voor jezelf.
- A: Ik heb ook wel gemerkt dat ik in mijn vrije tijd best wel over veel dingen nadenk. Dus dan ben je het huishouden aan het doen en dan denk je weer. Dat vind ik niet vervelend hoor, maar zo creëer je natuurlijk wel een soort van ja.. Dus.
- B: Dat herken ik wel echt ja.
- GL: Oke en hier staat nog 'werken en...?'
- A: Ja e-mail. Ja ik vind e-mail echt. Als ik even niet kijk heb ik er 30 mailtjes bij. En dan denk ik na drie dagen.. Ja, gewoon deleten?
- GL: Oh, zo bedoel je ja. Dat je daar veel tijd aan kwijt bent?
- A: Ja, ik vind wel dat e-mail. Ja het lost ook vaak niets op. Het is het pingpongen van een probleem. Het geeft mij extra veel stress dat het blijft liggen. En dat is vaak de reden dat ik heel gejaagd achter mijn bureau doelloos zit te doen.
- E: Het kost veel meer tijd dan je verwacht.
- B: Mailwisselingen met eindeloze discussies zonder conclusie ook, het levert niets op.
- E: Er is een soort programmaatje die bijhoudt wat je doet. Die zegt dat je wel 20 tot 30% van je tijd aan e-mails kwijt bent.
- A: Pauzes worden vaak gebruikt voor mail, ik denk dat heel veel collega's pauzes gebruiken om mailachterstand weg te werken.

- GL: Oke! Ja, dat is duidelijk inderdaad. Oke, ik wil nu de meest hardnekkige belemmeringen die het meest van toepassing zijn in je eigen werkomgeving. Doorgaan op de belemmeringen, daarover discussiëren. Wat is nu het meest. Wat belemmert je nu het meest in jouw werkomgeving?
- D: Ik vraag me ook af of wij onszelf belemmeren of dat werkgevers dat doen. Maken wij ons nu zo druk?
- B: Niet alleen werkdruk, maar ook het type werk. Heel veel moet gewoon achter de computer gedaan worden, dat kan niet echt op een andere manier. Ik loop vaak naar collega's toe. Maar daar verander je vrij weinig aan. Moet je het dan anders inrichten? Dat is volgens mij het allergrootste probleem.
- D: Dat is dus de grootste belemmering, dat je veel moet doen achter de computer.
- B: Als je 40 uur in de week werkt, wordt er ook 40 uur in de week werk verwacht. Dus dan moet je ook 40 uur achter de computer. Daar verander je niets aan. Enige wat je kunt doen is relaxte houdingen. Op die stoel zitten ontkom je eigenlijk niet aan.
- C: [Opname onduidelijk] Maar ik merk wel als ik nu dan beweeg, merk ik dat ik daarna productiever ben en dat ik beter kan doorwerken. Beweging geeft wel een bijdrage aan de productiviteit van je werk. Ik denk dat de cultuur gewoon ook heel belangrijk is van een organisatie.
- B: Het is ook wel een soort druk. Want ik heb neklachten gehad. Ook therapie voor gevolgd. [Opname onduidelijk] Vind het heel prettig om tussen de middag te liggen 10 minuten tot een kwartiertje. Beetje een hazenslaapje. Heb je inderdaad veel meer energie. Dan ben ik veel meer productiever. Maar dan voel je je zo.. Dan moet je je verstoppen in excuses als 'ik heb neklachten'. Terwijl ik denk ja ik heb dat gewoon nodig, maar je wordt niet serieus genomen door die zitcultuur.
- C: Dus dat zijn andere mensen die jou beïnvloeden. Maar je doet het toch voor jezelf?
- B: Ja, maar je moet wel een werkgever hebben die daaraan meewerkt. En een ruimte hebben. Als ik midden op het kantoor op de grond ga liggen, gaan ze toch wel raar kijken. Vind ik ook niet prettig. En er moet een ruimte zijn waar dat kan en waar je de tijd gegund wordt en waar je dat mag.
- D: Ik snap ook niet waarom dat niet gebeurt. Mijn onderzoek gaat ook over ontspanning, het is juist zo goed voor je. We hebben gewoon pieken en dalen in onze productiviteit. We accepteren die dalen eigenlijk niet, dus we hebben cafeïne nodig of suiker nodig. Vervolgens komen we wel weer uit die dalen maar we komen niet meer op die piek waar we voorheen waren omdat we niet de rust genomen hebben. Terwijl als je gewoon pauze had genomen had je die piek wel weer gehad. Dat is gewoon bewezen, in de jaren 90 al.
- B: Ja inderdaad.
- A: Ja het wordt gewoon niet gefaciliteerd. Even hazenslaapje doen, gewoon even liggen tussen waken en slapen zweven. Heerlijk, na de lunch. Daarna ben je echt weer scherp. Maar ik ken echt niet geen een bedrijf die dat faciliteert.
- B: Ik was ook verbaasd over het nieuwe 'Energy Academy gebouw', dat er geen meditatie ruimte was. Ik dacht, in 2017, dat het al een beetje normaal aan het worden was dat je zo'n ruimte had. Niet alleen om te slapen of liggen, maar bijvoorbeeld te

mediteren is ook heel goed om je hoofd leeg te maken. Als je even je hoofd leeg kan maken, even niks denkt, daarna heb je weer tien goede ideeën.

D: Ja en je bent minder gestrest.

B: Ja, meer productiviteit en...

E: Is wel eentje

D: Ja dat is niet echt eentje, is een klein hokje. Nee dat is geen. Officieel was dat ontworpen omdat drie meiden wouden een zit-plek hebben en toen hebben ze een bezemkast uitgeruimd en een matje ingezet. Maar je wilt het ook niet belemmeren voor anderen. Ik heb het er met mensen over gehad. Die willen geen gebruik maken van de meditatie ruimte omdat er maar 1 klein hokje is voor de hele Hanzehogeschool, dus hij is ook altijd bezet. Dus je voelt je ook een belemmering voor de andere mensen. Is maar een plekje.

[Audio onduidelijk, door elkaar]

A: Ik heb wel eens zo gelegen op bureau.

B: Ja soms wordt het ook echt gênant.

GL: Dus eigenlijk vooral de cultuur van de organisatie, wat het meest belemmert zegmaar?

B: Ja en dus de fysieke ruimtes die er wel en niet zijn.

E: Ja, dat is dan ook cultuur toch?

B: Hmm ja misschien wel.

A: Hanze is er echt niet op gericht want wat je tegenwoordig voor je uren krijgt is echt significant minder dan vijftien jaar geleden. Je krijgt meer taken in minder uur. Ook al krijg je minder uren voor een patiënt, je zou een patiënt nooit laten zitten. Het is een persoonlijke relatie. Als je dat niet goed doet, voel je je niet goed over jezelf. Krijg je weer stress. Dat is ook de burn-out cyclus. Dat is bij een docent precies zo. Je moet je taken doen binnen de tijd die je hebt. En de mortaliteit is aangetoond hoger dan andere beroepen.

B: Ja, ook het ziekteverzuim. Je hoort zoveel van docenten om je heen. Halve burn-out allemaal.

A: Ja, dat wordt volkomen weggemoffeld.

D: Dus dat het een organisatie dingetje is. De organisatie heeft het ook nog niet geaccepteerd. Maar we zijn ook wel een cultuur dat we elkaar ook gestrest maken, we willen het allemaal zo goed doen. We staan ook niet stil bij wat we bereikt hebben maar kijken dan gelijk alweer naar het nieuwe.

B: Wat ook grappig is, is als je mensen op straat vraagt naar wat zij de belangrijkste waarde vinden, dan wordt altijd gezondheid genoemd. Gezondheid een van de meest genoemde dingen altijd. Maar als je ze vraagt hoe richt je je dag in, je werkdag? Dan staat gezondheid op plaats 99 ofzo.

- D: Als je ook kijkt naar gelukkig zijn. NL, was in 2012 was het meest depressief land van de wereld. Nu is het Japan en dat soort dingen. We hebben het eigenlijk allemaal, we zijn allemaal zo gestrest. In Brazilië en Aruba zijn ze veel relaxter, daar is het gewoon oke.
- E: Beetje stress is ook wel fijn. Mensen vinden het ook leuk om beetje in een flow te zijn, bezig te zijn met wat je doet. Je wil jezelf ook uitdagen. Probleem is dat die stress op een gegeven moment meer wordt dan wat je zelf aankan.
- B: Wat ik wel doe vaak, is gewoon koffie drinken. Je gaat langs bij collega's. Of je denkt, het is mooi weer, ik ga even wandelen. Je werk is dan niet sneller af maar dan werk ik langer door, maar ben ik wel relaxter geweest. Doen ze in Amerika ook, bankje en weet ik het wat. Ze leven op kantoor. Je werkt minder effectief maar omdat je meer rust neemt, heb je minder stress.
- A: Ik herken dat wel ja. Ik heb twee kinderen en ben gescheiden. Mijn zoon is sinds 1,5 jaar altijd bij mij. Dat bekende voor mij heel erg veel. Op de dagen dat hij thuis is, ik ging etend naar het atrium en werkte rustig tot half 10 door. Voelde me compleet in control. Ik voelde me niet opgejaagd. Maar nu moet ik thuis zijn voor hem. Alles maar weer vliendend doen. Dat is echt groot verschil.
- D: Die 6-urige werkweek in Scandinavië gaan ze weer afkappen. Ja ze hebben wel bewezen dat 6 uur genoeg is om productief te zijn, maar je kunt niet 6 uur achter elkaar productief zijn. Je kunt beter 8 uur werken waarvan 6 efficiënt en 2 uur rust.
- C: Wat ik nu beetje hoor, verantwoordelijkheid afleggen naar werkgever maar ik heb het ook aan mijzelf.
- B: Nou dat is wel een belangrijke factor. Ik heb leidinggevende die houdt ons niet strak aan het lijntje. Ik heb wel eens dagen dat ik... vorige week ben ik om half 2 naar huis gegaan op bed gelegen en 's avonds weer hard gewerkt. Die vrijheid heb ik, dat scheelt mij echt heel veel dat ik dat mag doen. Het vertrouwen van mijn leidinggevende dat ik gewoon hard werk en ook lever zegmaar, hoe ik het dan inricht ja.. dat ligt aan mij.
- A: Ik ken mensen die uit het bedrijfsleven kwamen en dachten van ja ik wel docent worden even leuk om te doen. Na een half jaar zeggen ze ja, ik wordt helemaal gek. Ik heb nog nooit zoveel aan mijn kop gehad.
- D: Ja, ik heb zin in de toekomst!
- [Gelach]
- GL: Oke! Ik wou nu doorgaan, volgensmij hebben we het meeste wel gehad. Ik wou doorgaan naar wat jou nu stimuleert qua beweeggedrag in jouw werkomgeving. Dan gaan we nu meer naar het positieve. Nu gaan we dus weer eerst op de post-it alle stimulansen schrijven en er vervolgens weer over in gesprek.
- B: Over hoe het nu is qua stimulansen of wat mij zou kunnen stimuleren?
- GL: Ehm, ja wat jou zou stimuleren.
- A: Wat mij zou stimuleren is als mijn werkgever zegt... wil je dat horen of?

GL: Ja, eerst opschrijven. Wat zou jou allemaal stimuleren tot beweging? Je kunt hier beide doen, wat er nu al is wat jou stimuleert en wat jou zou kunnen stimuleren wat er nu niet is.

[Deelnemers schrijven op post-it's]

[Verzamelen van post-it's op flap-over]

GL: In verband met de tijd, gaan we alleen wat dieper in op de post-it's.

E: Ik heb bellen erop staan, en dan denk je vast hoezo bellen? Ik heb met mezelf afgesproken dat als iemand belt dat ik dan gewoon ga lopen.

GL: Oh ja zo! Goede.

J: Ja dan.

GL: Zullen we een rondje doen dat iedereen zijn post-it's toelicht?

A: Oke, ja wat had ik opgeschreven is een tuk ruimte of een relax ruimte. Voetbaltafels. Dat je faciliteiten biedt. En ik dacht dat heb ik al meerdere keren aan mijn leidinggevende voorgesteld. Het 2 uur per week verplicht stellen van fitness. Ga gewoon gezellig met zijn allen fitnessen. Tijdens fitnissen kun je ook een beetje overleggen. Maar dat gebeurt. Kost mij heel veel geld gewoon een abonnement op de sportschool trouwens. Dat verdient zich ook echt terug, denk aan ziekteverzuim etc. Alle faciliteiten zijn er.

[Opname onduidelijk]

A: Het stelt allemaal niets voor die faciliteiten nu. Ik denk dat het zich terugverdient.

GL: Ja. F, wat had jij opgeschreven?

F: Ja ook dat je een speciale ruimte hebt.

E: Ontspanning valt dan ook onder bewegen?

GL: Ja, dat hangt er van af wat je doet tijdens dat ontspannen.

B: Op een rustige plek een bankje neerzetten dat je daar even kunt liggen. Stimuleren om wat anders te doen. Heel veel kantoren zijn zo ingericht dat je een gang hebt en hokjes met bureaus. Je kan in de gang lopen of aan een bureau zitten. Als je meer keuzes biedt, meer plekken maken, meer keuzes. Als je keuzes aanbiedt zonder dat je daar veel moeite voor hoeft te doen, zou dit wel stimulerend zijn.

GL: Heeft iemand nog aanvullingen op stimulansen?

E: Ja een mooie buitenomgeving, die had ik niet op een post-it geschreven. Waardoor je makkelijk naar buiten gaan. Meer bomen en bos waardoor je makkelijker naar buiten gaat en het leuker is om te wandelen.

D: Nu zijn er ook wel bomen en een fonteintje maar het nodigt niet echt uit om naar buiten te gaan. Het zou meer als een park ingericht moeten worden.

- A: Een game-bedrijf in Polen heeft als je binnenkomt allemaal games liggen. Nou dat geeft de indruk wat voor bedrijf het is. Nou zei hij loop maar even mee. Dit is de ruimte waar we hele saai meetings gaan doen. Is een ruimte en op de grond ligt een kubieke meter lego om je heen. Mensen gaan tijdens die meeting zitten lego-en. In kantoortuin gitaren. Managers zitten op een barkruk, die zeggen het is helemaal niet de bedoeling dat ik ga zitten. De grootste puzzel is, werk in de pauze met elkaar. Als je beneden komt heb je een muziekrimte, waar ze muziek opnemen voor de games maar ja daar gaan ze met zijn allen ook jammen. Snookertafel. Super inspirerend bedrijf. En iedereen werkt keihard. Maar je hoeft niet van 9 tot 5 werken. Als je midden in de nacht binnen wil lopen, kan dat ook.
- GL: En zijn dat dan ruimtes waar je alleen in pauze heen kunt gaan of ook..?
- A: Nee gaat de hele tijd door. Het is gewoon een traktatie om door het gebouw heen te lopen. Zo wisselend. Avontuurlijk.
- GL: Want ik hoorde inderdaad, dat zie ik hier ook vaak staan, dat er ruimtes moeten komen en een leuke buitenomgeving etc. Daar heb ik veel over gelezen. Maar dat wordt vaak gebruikt in de pauze. Wat ik net ook vertelde, dat je huidige beweegnorm achterhaald is en dat het nu echt gaan van het afwisselen van zitten, staan en bewegen binnen ieder half uur. Dat wordt waarschijnlijk ook die nieuwe internationale beweegnorm. Hebben jullie ook ideeën hoe het dan gestimuleerd zou kunnen worden?
- C: Goed voorbeeldgedrag, leiderschap, in balans. Leiders die goede voorbeeld geven.
- D: Door iedereen een app te geven, stappenteller en beloningen. Wat iemand ook gedaan heeft, maar dat was een beetje sneaky. Manager bood een cursus aan om gezond te zijn. Van te voren werd het afgehouden van je loon. Iedereen moest meebetalen, maar als je iedere keer kwam opdagen kon je je geld terugverdienen. Als je naar elke les ging, hoefde je er niet voor te betalen uiteindelijk. Dat was ook wel een manier, als je je goals haalt krijg je je geld terug.
- GL: Oke, wat grappig!
- E: Ik moet wel zo gaan [word gebeld] oh nu gaan.
- GL: Bedankt in ieder geval dat je nog even kon komen.
- GL: Ehm ja. Nu gaan we door naar de volgende ronde. Hier wordt gebruik gemaakt van de inversie techniek. Ik weet niet of jullie dit kennen, maar hier wordt eerst nagedacht over de slechtst ontworpen werkomgeving. Vervolgens wordt dit omgedraaid naar de meest stimulerende werkomgeving. Ehm ja, dus ik wou jullie uitnodigen om.. Ik heb hier van alles liggen: papiertjes, stiften, potloden. Dus eerst ingaan op de slechtst ontworpen werkomgeving, hoe ziet die eruit?
- D: Moeten we zelf tekenen?
- GL: Ja tekenen, mindmappen mag allemaal.
- B: Ik weet het al. Een lange gang met hokjes.
- D: Ja, zonder daglicht
- F: Eigenlijk gewoon het UMCG gebouw waar ik in zit. Ze gaan binnen twee weken volgensmij uit en dan blijven wij achter. Dan moeten we nog in een kleiner hokje.

- GL: En hoe ziet dat UMCG gebouw locatie eruit?
- F: Ja, gewoon allemaal kleine lokalen enzo, en ja.. Nouja we hebben wel ramen. Ik zit wel naast het raam, dus dat is wel fijn. Dus wel fijn dat er zonlicht is. Maar voor de rest heb ik helemaal niets daar, wat echt bevorderlijk is voor beweging.
- D: En wat dacht je van geluid? Dat je je dan niet kunt concentreren omdat er van alles om je heen gebeurt?
- F: Ja, wij hebben de MRI onder ons dat maakt ook altijd heel veel geluid. Maar als je naar beneden loopt is er wel 1 gang die felgroen is. Als ik daar doorheen loop wordt ik ook echt helemaal blij. Echt apart.
- A: Dan loop je wel weer naar die gang.
- C: Ik wou de slechte werkplek tekenen, maar toen kwam ik erachter dat ik niet kan tekenen. Maar ik wou alle faciliteiten dichtbij neerzetten (dus printer, koffie alles dichtbij).
- GL: Ik zie A ook druk tekenen. Had je nog andere dingen opgeschreven dan dat er is gezegd?
- A: Ja alles achter je bureau kunnen doen. Destructive environment.
- [Opname onduidelijk]
- GL: Dus je bedoelt meer flexwerken?
- C: Ja, dat is er ook wel maar daar wordt vaak niet gebruik van gemaakt.
- GL: Heeft iemand nog aanvullingen of zullen we doorgaan naar het omkeren? Nee? Dan gaan we nu door naar het tegenovergestelde. Hier mag ook wel gelijk over nudges nagedacht worden.
- B: Ik denk dat A het net ook al een beetje heeft omschreven. Dat game-bedrijf, dat lijkt mij echt wel wat.
- A: Ja, als je dan weer terugkomt in je eigen omgeving denk je nou wat een saaie boel.
- B: Ja, vooral verschillende plekken dat je verschillende dingen kunt doen.
- A: Ja, een werkgever die dat wil doen zegt eigenlijk ja ik vertrouw jou. Dan voel je je ook niet bezwaard om naar een relax plek te lopen.
- D: Ik denk ook een mooie buitenruimte. Dan zou je heel lekker in de pauze kunnen lopen.
- C: Ja, we doen dan wel lunch wandelingen maar we hebben nu al alle routes gelopen, omdat je alles overziet. Binnenklimaat
- GL: En als nagedacht wordt .. Wat net ook veel gezegd werd is dat je gewoon zit op je werkplek. Het type werk dwingt je achter de computer te zitten. Wat zou je kunnen doen om daar op in te spelen? In die situatie, wat zou jou op dat moment motiveren om te gaan bewegen?

- B: Ja, volgens mij al wel beetje benoemd, heeft te maken met het inrichten van plekken. Verschillende ruimtes. Heel vaak worden ruimtes in de kelder gestopt, waar ze niet zichtbaar zijn. Volgens mij heeft het ook met zichtbaarheid te maken. Dat je uitgenodigd wordt. Bijvoorbeeld een lekkere stoel, dan wordt je uitgenodigd om daar in te zitten. Eigenlijk heel stom, want zo worden gebouwen absoluut niet ontworpen.
- A: Ook ruimtes met een bepaalde functie ontwerpen. Bijvoorbeeld je hebt creatieve ruimtes hangen schommels aan plafonds. Dan doen we het even helemaal anders. Of je had het net over bellen. Dat je echt een ruimte waar je kunt bellen op een relaxte manier. Ruimtes anders inrichten dan normaal.
- GL: Dat je voor hele concrete taken ruimtes gaat maken?
- A: Ja zoals bij een tuin, dat je kunt kiezen wat je kunt doen. Mensen overleggen, maar drie hele verschillende ruimtes kiezen voor overleg. Maar die wel iets doen met mijn beweging of met mijn houding.
- C: Bij een zit/sta bureau ook. Je hebt daar ook e-coaching bij met een zit-sta coach. Je kunt het zo instellen dat je ieder uur aangeeft dat je het moet verstellen. Hij heeft dan een automatische geheugenmodule.
- B: Je hebt twee soorten dingen, de ene is dwingend en de andere is stimulerend. Want dat dwingende wat je zegt van 'je hebt anderhalf uur gezeten en nu moet je weer staan' werkt ook vervelend.
- C: Als je daar mee bezig ben, zie ik het niet echt als dwingend.
- A: Ik wil ook niet op die manier behandeld worden. Ik wil gewoon verleid worden tot ander gedrag. Of eigenlijk zelf ontdekken dat het heel leuk is om daar te gaan zitten. Eigenlijk veel meer positiviteit.
- GL: Ja nudging gaat daar ook.. Voorwaarde is dat het een gedragsalternatief moet zijn. het mag niet iets gaan verbieden.
- A: Nee, dat vingertje in de lucht raakt bij mij ook een snaar. Ja zal iets van mij zijn maar.
- D: Ja, ik had ook een keer gezien dat je een gang had, met een normaal stuk gang en een stuk met trampoline gedeelte. Dat zat gewoon op dezelfde hoogte als de grond. Of je kon keihard springen of je kon gewoon lopen. Maar iedereen gaat springen. Dat was echt fantastisch. Dat zou ik echt super leuk vinden, als ik springend naar de wc zou kunnen.
- A: Ja, ik bedoel dan breng je er ook een 'fun' element in he. Ik denk dat dat gewoon de clue is. Ik zag net ook de fun theory van volkswagen. Maar daar geloof ik wel in.
- D: Ja, die trampoline of die piano trap daar zou ik ook echt alleen maar op en neer lopen. Maar die is natuurlijk al gedaan.
- GL: Ja, die heb je inderdaad ook met afval scheiden. Dan heb je zo'n bak en die geeft licht waar je het in moet gooien, dan komt er een muziekje uit.
- A: Ik denk dat er best wel veel manieren zijn om mensen te stimuleren, denk dat het de key is dat het leuk moet zijn. Op een leuke manier brengen, dan denk ik dat iedereen er wel voor open staat. Als ze er plezier uit krijgt.

- C: Maar als je het vaak doet, gaat het leuke er dan niet vanaf?
- GL: Ja, daar hebben ze wel lange termijn effecten zijn vaak niet aangetoond nee.
- A: Daarom moet je het denk ik ook een functie geven. Als ik een gesprek met iemand moet hebben en ik heb nergens een ruimte heb waar ik kan zitten. Blijkt dat Hanze dat niet belangrijk vind. Als ze die ruimte dan creëren en ik wil die ruimte graag hebben, waar ik alleen kan praten. Als je daar nou meteen een ... kan doen, dan zou ik daar zitten. Ik zoek een functie om alleen te kunnen bellen, functie om alleen te kunnen relaxen. Volgens mij ligt het daar.
- B: Ik denk dat dat de kern is inderdaad, de functie koppelen aan een een soort fun aspect.
- A: Want die functie die heb ik nodig, want dat is primair mijn behoefte. En jij verzint iets grappigs waardoor ik verleid wordt door iets. Daardoor krijg ik een positieve ervaring, en dan heb ik iets geleerd. Dan is mijn gedrag veranderd.
- GL: Oke, ja mooi. Heeft iemand anders nog ideeën verder? Of zijn we er zo wel?
- A: Ik zeg gooi alles hier plat.
- [Gelach]
- GL: Oke, ja dat was het. Ik wil jullie heel erg bedanken voor alle input. Ja het onderzoeksrapport zou ik dan eind juni versturen, gewoon via de mail. Het boek ' nudging' laat ik nog weten, waarschijnlijk maandag eind van de middag. Dan zal ik een mail sturen wie het is geworden.

Pragmatisch transcript audio-opname focusgroep sessie 2 15-05-2017

[Introductie door gespreksleider] (...) 10 min.

GL: Ja, eerst zullen we ingaan op belemmeringen en stimulansen en vervolgens gaan we het echt richten op de werkomgeving. Ik weet niet of iemand het verschil weet tussen een groepsinterview en focusgroepen? Focusgroepen is meer echt de interactie tussen de deelnemers en ik heb dan een kleinere rol. Ik gooi een vraag in de groep waar jullie vervolgens over kunnen discussiëren zegmaar... Ehm ja ik wou eerst deze even invullen. Ik heb een gesprek gehad met het bedrijf 'WorkWire' die past nudging ook echt toe. Die gebruikt deze vragen om bepaald gedrag te achterhalen. Ik heb hier ook voorbeelden staan ter illustratie.

H: Moeten we dit invullen voor een hele dag?

GL: Ja, of voor een specifieke situatie. Maakt op zich niet heel veel uit, een situatie die jij zo voor de geest kunt halen. Deze voorbeelden zijn dan negatief geformuleerd. Maar het kan natuurlijk ook zo zijn dat jij wel veel beweegt en juist die situatie opschrijft.

I: Het gaat er dus gewoon om als je op het werk bent.

GL: Ja, jouw beweeggedrag op het werk. Dus waarom zit je de hele tijd of wat maakt dat je juist wel beweegt.

[Deelnemers vullen formulier 'wat denk je, wat voel je, wat doe je' in] (...)

GL: Volgens mij is iedereen wel klaar. Als je één hebt ingevuld is het ook prima. Ik wou even een rondje gaan. Ik heb hier een vraag, misschien is die vraag wat gemakkelijker te beantwoorden dan die van het formulier. Ik wou even een rondje gaan met hoe jouw beweeggedrag er uit ziet op het werk en wat momenten zijn waarop je wel of niet beweegt.

H: Je zegt dat het makkelijker is maar wat ik wel nog even, wat ik wel ineens even in zie wat ik me wel nu realiseer is dat er heel veel opvattingen onder liggen van waarom je wel en niet beweegt. Er staat 'als ik langer mijn bureau verlaat dan zoveel minuten, denken mensen dat ik niet goed werk', dat soort dingen. Ik denk dat dat ook heel erg meespeelt, bij mij zelf in ieder geval wel. Dat geef ik nog als toevoeging. Zou ik zeggen van mijn gemiddelde bewegen? Ja weinig, weinig beweging. Laatste tijd meer bewust mee bezig maar ik kom er wel achter dat ik wel heel veel zit. Dus nu probeer ik, ik ben een plek opgeschoven naar een zit-/stabureau. Ook gewoon vaker koffie halen. Net wat meer bewegen door de dag heen.

I: Ik werk gewoon thuis, dus ik heb niet echt een voorbeeld wat andere mensen van mij denken of zo. Maar op een gegeven moment krijg ik wel last of van mijn billen of van mijn nek dus dan heb ik ook zoiets van ja nu ga ik even thee zetten of.. Het scheelt ook dat ik wel redelijk vaak voordat ik begin dat ik ga hardlopen, dus dat heb ik dan al gehad, en dan voel ik me ook zeg maar wat minder schuldig als ik de hele dag zit, ja. Dus dan beweeg ik eigenlijk alleen als ik merk dat ik er echt last van heb.

J: Ik beweeg eigenlijk best wel veel, ik kan niet heel lang stil zitten. Dus ik doe dingen als, dan geef ik een printopdracht en dan haal ik hem altijd gelijk op in plaats van één keer in de halve dag ofzo. Ik ga wel veel van mijn plek. Maar voel me daar ook wel bezwaard bij dat je steeds beweegt. En ik moet helaas veel naar het toilet, dus dat...

- H: Wel positief in dat opzicht, voor het bewegen.
- J: Ja heel positief voor het bewegen maar dat brengt ook gek gedrag met zich mee. Zoals bijvoorbeeld als ik twee keer in het uur moet en er zit een klaslokaal met dezelfde mensen tegenover de wc, dan voel ik me bijna bezwaard om naar het toilet te gaan. Dus dan ben ik geneigd om de trap naar boven te nemen om daar naar het toilet te gaan.
- H: Ook niet erg hè voor beweging.
- [Gelach]
- J: Nee, ja wel weer goed voor het bewegen. Dus dat is wel, ik vind het ook leuk dat je hier ook neer zet wat het met mensen doet, hoe mensen zich dan gedragen. Dat je het eigenlijk raar vindt dat je twee keer per week in naar wc moet. Maar ik beweeg daardoor dus wel veel. Bij andere werkplek als iemand iets wil vragen loop ik altijd ook gelijk even heen. Dus ik beweeg wel veel.
- GL: Oké, ja en je zei je beweegt veel maar je voelt je dan bezwaard om.. maar is dat alleen bij de wc? Of voel je je bezwaard in meer situaties?
- J: Nee ook als ik bij werkplekken zit dan...
- H: Dat je onrust..
- J: Ja, dat ik onrust veroorzaak. Ja, dan denk ik 'daar gaat ze weer' weet je wel, soms zit ik niet eens 5 minuten op mijn plek, dan ben ik alweer weg.
- GL: Ja, ja oké. En K?
- K: Ja, nou ik beweeg onvoldoende op mijn werk. Daar ben ik me van bewust. Ik merk dat mijn bewustwording daarover de laatste tijd heel erg is toegenomen. En ik probeer er ook heel goed op te letten. Ik vind het fijn als ik daarin gestimuleerd word. Ik heb ook zo'n fitbit gekocht zodat ik ook af en toe even een berichtje krijgt. Want vaak zit ik zo geconcentreerd dan wil ik wel, maar dan vergeet ik het dan. Ik voel me er niet schuldig over. Ik doe ook af en toe wel, als ik tijd over heb, dat ik even naar buiten ga en gewoon een wandeling met iemand maak. En dan hebben we eigenlijk altijd alles precies hetzelfde besproken. Maar ook dat, het moet nog even in mijn systeem komen.
- GL: Ja, ja oké. En G?
- G: Ja ik, gemiddeld genomen beweeg ik heel veel. Ik heb eigenlijk heel veel overleggen buiten mijn standplaats zeg maar. Dus soms zit ik bij elkaar opgeteld wel twee uur op de fiets of zo want wij zitten, mijn standplaats is ook ...straat, ik weet niet of jullie dat kennen, dus dat is vrij ver van het centrum, daar zit namelijk ook de gemeente Groningen. Dus ik fiets heel veel tussendoor. En op mijn werk zelf heb ik een beetje wat J ook heeft. Ik kan me heel slecht concentreren als ik heel lang blijf zitten. Dus ik spring ook heel veel door de gangen. Ja, ik race heel veel door de gangen. Dus dat heb ik hier dan ook weer in verwerkt. Dat mensen denken 'daar gaat ze weer'.
- [Opname onduidelijk, gelach]

- G: Je hebt ook van die flex-plekken natuurlijk, die bezet je dan ook. Dan heb je daar je spullen maar dan ben je de helft van de tijd afwezig dus eigenlijk klopt dat dan ook niet. Daar voel ik me dan ook wel schuldig over.
- GL: Oké! Mooi. Dan wou ik nu doorgaan, meer dieper ingaan op de belemmeringen. Ik wou het iets anders doen omdat we qua tijd korter zitten. Ik wou eerst individueel al jouw belemmeringen die je ervaart in je beweeggedrag dat je die allemaal opschrijft op de post-it's, dan gaan we die daarna weer in een ronde toelichten.
- GL: Volgens mij is iedereen wel klaar. Zou iedereen zijn post-it's toe willen lichten? Zullen we hier gewoon weer beginnen?
- H: Nou, ik heb eentje 'heeft ze niets beters te doen' dus 'zitten = werken = goed' en 'bewegen = nutteloos = fout', dat gevoel.
En met bewegen, jij zegt ik loop even naar ze toe, maar ik denk dan 'zouden ze er wel zijn?'. Dat weerhoud me erg. [Gelach]. Dan moet ik helemaal die gang aflopen maar straks is die persoon er niet. Dus dat weerhoud me er ook van.
En bewegen is 'nerveus' gevoel voor anderen. Ik heb bijvoorbeeld een balletje waar ik de hele tijd mee aan het gooien ben dan denk ik dat ik voor anderen.. Nou ik zou daar gek van worden. En het idee dat het tijd kost. En het zit niet in mijn systeem.
- I: Ja, ik heb als ik in een goede concentratie zit en als ik lekker in het werk zit, dan denk ik er gewoon niet aan. Dan ben ik zo druk bezig. Dan wil ik er ook niet uit gehaald worden en gestoord worden. En soms ben ik simpelweg te vermoeid, maar dan heb ik het meer over sporten.
- GL: Misschien goed dat ik daar nog wat over zeg, want die beweegnorm die er nu is, dat is volgens mij vijf dagen in de week 30 minuten matig intensief bewegen. Maar waar ze nu achter zijn gekomen is dat het gaat om het langdurig achtereen zitten dat dat juist slecht is, dat dat slechte gezondheidseffecten teweeg brengt. En ze zijn nu ook bezig met een internationale beweegnorm en die wordt waarschijnlijk iets van het afwisselen van zitten staan en bewegen ieder half uur. Dus dat is...
- I: Dus dat is iets... Nee dan is vermoeid dan geen excuus, sorry. Ehm dan is het meer 'geen zin', maar...
- G: Ik kan me daar wel in vinden, ik heb hem niet opgeschreven. Maar bijvoorbeeld maandag na een intensief weekend, dan zie je mij maandag wel *meer* op mijn plek zitten dan de rest van de week.
- I: Ja, ja inderdaad. Maar ieder half uur iets gaan doen, dat zou dan wel kunnen.
- H: Maar 'geen zin' is toch ook een belemmering?
- I: Ja, maar het is niet dat ik geen zin heb. Naar wc gaan of wat drinken moet natuurlijk gewoon.
- H: Ja, maar soms heb ik wel dat ik er geen zin in heb. Soms ben ik gewoon bezig.
- I: Ja dat heb ik dan ook wel. Als ik in een goede concentratie zit of veel druk ervaar of veel werk heb, dan blijf ik wel zitten. Omdat je er dan zo lekker in zit, dan kom je daar niet zo snel uit. Ja, en als er niemand is die met mij mee beweegt...

[Opname onduidelijk]

GL: Oke!

J: Ja, in mijn docentenbaan bestaat geen lunchpauze. Dus ook niet de mogelijkheid om er wat langer uit te gaan want het is gewoon doorgeroosterd. Doordat het niet gefaciliteerd is. Vroeger was het wel zo dat ik tussen de middag ging zwemmen.
[opname onduidelijk]
Gevoel van onrust veroorzaken door veel bewegen, dus dat je andere mensen last bezorgt met je beweegdrang. Vind ik lastig. En dat er niet meer mogelijk is dan alleen lopen. He, dat als je in de buurt dingen zou hebben om even kort wat beweging te maken, maar dan op een andere manier dan alleen lopen. Tuurlijk is er wel meer mogelijk, maar daar heb je dan meer tijd voor nodig, zoals hardlopen tussen de middag. Dat kost dan teveel tijd en teveel moeite, dus dat is dan meer een blokkade. En ervaren werkdruk en deadlines.

GL: Ja, ja inderdaad.

K: Ehm ja het belangrijkste is dat mijn eigen focus en aandacht onvoldoende is. Dus het zit niet voldoende in mijn eigen systeem, waardoor ik het vergeet. Nog iets wat me belemmert is dat ik soms heel geconcentreerd ben. Drukte, meer van mijn eigen gevoel. Beeldvorming in zo verre dat ik denk van 'oh', niet dat ik er bang voor ben, maar als ik langer dan een kwartier tussen de middag loop en dan ook nog een broodje moet nemen dan denk ik wel van 'oh, hoe lang ben ik nu al weg?'. Mijn omgeving nodigt mij soms ook onvoldoende uit, je krijgt ook onvoldoende prikkels.

G: Ja, bij mij zit het toch meer een beetje in de cultuur. Bij mij zijn ze alle vier ook behoorlijk geënt op het feit van schuldgevoel. Ja nouja kijk, ik heb dan bijvoorbeeld wel de neiging om een vergadering toch te plannen op mijn thuisbasis dat een ander dan maar moet fietsen omdat, een veel gevleugelde uitspraak is ook 'het is wel technisch weer' jij hebt geluk dat je helemaal naar het Zernike Complex mag fietsen want het is hartstikke mooi weer. Om dat te vermijden dus. Of dat nou typisch vrouw eigen is...

K: Wordt dat ook echt gezegd zo op die manier?

G: Ja, ja met name dan door mensen met een functie die wel de hele dag achter de werkplek zitten, die niet een zodanige functie dat ze buitenshuis of zo.. dat je dan mag fietsen dat je dat voor je plezier doet. Ja en bezet houden van flex-plek als je veel door de gangen loopt te lopen. Tekort aan werkplekken bij ons ook. Dan staat zo'n computer half uur terwijl er niemand is. Dat kun je ook niet maken, waardoor ik dan ook stijf achter mijn bureau blijf zitten. En ook het gevoel dat je dan niet aan het werk bent, als je niet achter je beeldscherm zit. Ja en ik heb ook heel vaak wel dat ik mensen dan, je hebt veel overleg, en dan ben je zichtbaar op heel veel plekken in de organisatie en dan kom ik dan mensen tegen die zeggen, 'sta je nu hier weer te kletsen?', dat soort dingen. Dan denk ik, ik moet eigenlijk aan die en die wat vragen, maar dan denk ik ook weer van dan mail ik wel in plaats van dat je zegt ik loop er even heen.

K: Dus het gaat heel erg bij jou van hoe we met elkaar binnen de organisatie ermee bezig zijn.

G: Ja, ik denk ook dat het beeldvorming is ook, maar ik denk trouwens ook dat dat heel erg organisatiekundig is hoor.

H: De vraag is natuurlijk ook, het is jouw perceptie, of het ook echt zo is natuurlijk.

[Opname onduidelijk]/

- H: Ik zeg ook wel eens van tussen de middag 'ik heb echt even geen tijd', ja dat kan ook echt niet. Deze 10 minuten win je ook weer terug he [...opname onduidelijk]
- GL: Wat nu als je de drie ergste belemmeringen zou moeten omschrijven, welke drie zouden dat dan volgens jullie zijn?
- G: Gezamenlijk?
- GL: Ja, gezamenlijk ja.
- K: Als ik zie wat we hieruit halen, is beeldvorming is dus een hele belangrijke ook.
- H: Ja jij had ook wat ik ook had, zitten = werk = goed en bewegen = nutteloos = fout.
- J: Ik denk dat faciliteren ook wel een belangrijke is, in de breedste zin van het woord. Dus dat er ruimte is om wat te doen. Maar dat er ook faciliteiten zijn die helpen om in beweging te komen op elke manier.
- H: Maar die had jij alleen.
- J: Ja, K zei ook ik heb geen uitdagingen in mijn omgeving.
- K: Ja, prikkels inderdaad.
- K: Ik denk dat door de afwisseling die wij wat meer, doordat we wat meer attributen hebben. Ik denk dat de werkomgeving ook kan uitnodigen om meer te bewegen. Dat zou nog wel meer kunnen.
- H: Ja, net als er geen sta plaatsen staan, dan kun je ook niet staan.
- K: Ja, bijvoorbeeld.
- J: Ja, maar wel faciliteiten in breedste zin van het woord.
- H: En dat het niet in je systeem zit, is dat een ding.
- K: Ja dat is onbedoeld denk ik ook wel een ding.
- GL: Ja, gewoontegedrag.
- J: Ja en gewoontegedrag kan ook weer veroorzaakt zijn door een standaard aanwezig werkplek?
- H: Meeste zeggen wel netjes de 'ervaren' werkplek.
- K: Ja, de drukte naar je gevoel. Als je even afstand neemt, ben je daarna weer zo, dat levert zo veel op. Dat moeten we onszelf gunnen ook.
- GL: Oké, ja ik wou doorgaan op de stimulansen in de werkomgeving.
- H: Ik had trouwens een mailtje getuurd over dat we meer rondjes op de campus dat dat handig zou zijn, kleine rondjes, maar dan wel wat leuker. We hebben niets van mooie

gebieden om te wandelen. Maar ik kreeg het wel meteen terug of we daar iets mee konden gaan doen.

K: Of wij iets konden doen?

H: Ja, dan moesten we er weer een project van maken.

J: Schijnt wel een 4mijl route op de campus te zijn.

K: Weet je wat leuk zou zijn om heel concreet te benoemen, dat weggetje wat daar loopt, naar die brug, dat is ontzettend leuk om even een stukje te lopen. Maar, H en ik waren daar voor een werkoverleg, maar je kon nergens afsteken. Zou heel handig zijn als er een doorgang zou zijn. [Opname onduidelijk]

H: Ja, als je naar het Reitdiep wil, kun je alleen een rondje maken van 40 minuten, dat is gewoon niet handig.

GL: Oké, zou ik alle post-it's mogen verzamelen? [Post-it's op flap-over plakken]
Ik wou nu doorgaan op de stimulansen, dus wat zou jou allemaal stimuleren in de werkomgeving. Dat kan zijn wat er nu is of wat er nu nog niet is, maar wat jou wel zou kunnen stimuleren.

J: Oké, dus hoe stimuleert, dus nu, het woord 'kan' staat er niet tussen. Maar je wil hem dus ook voor 'kan'.

GL: Ja ik had het nog niet aangepast, nu staat er inderdaad 'huidige' werkomgeving maar het is ook de bedoeling op te schrijven wat jou zou kunnen stimuleren wat er nu nog niet is.

[Deelnemers schrijven op post-it's]

GL: Zullen we nu via de andere kant iedereen bij langs? Zullen we zo beginnen?

G: Ja, ik heb het automatisch uitvallen van het beeldscherm. En dat hij het dan gewoon 5 minuten niet doet. Dus dan moet je wel dan bewegen, ja je kunt ook gewoon blijven zitten natuurlijk.

J: Heb je hem?

G: Ja, wij hebben hem wel gehad op het werk.

J: Wordt je daar ook gefrustreerd van?

G: Ja, ja want iemand anders bepaalt voor mij... maargoed. Het is een mogelijkheid, lijkt mij. En het inrichten van bijvoorbeeld een fitnessruimte, vind ik ook wel een stimulans. Want dan zou ik, wij hebben dat ook gehad op het werk, en dan kon je tussen de middag of de pauze besteden. Daar kreeg je trouwens ook wel tijd voor hoor, dat zou voor J niet opgaan als er geen pauze is ingeroosterd. Dan zou je ook voor of na het werk kunnen. Ja dat vond ik wel ideaal. Of bedrijfsfitness, dat je dus ook van. Het is natuurlijk ook allemaal overheidsfunctie he dus dat si denk ik wel een beetje anders dan bij jullie.

H: Ja, semi-overheid.

- G: Ja, nouja goed. Maar bedrijfsfitness dus bijvoorbeeld of dat je een abonnement kunt nemen tegen gereduceerde prijzen. Of dat je in de baas zijn tijd dan mag je gewoon voor aantal uren claim je dan een sportschool en dan kun je daar gewoon deelnemen. Dat is dus niet door de hele dag door. Kon ik ook niet zo goed bedenken. Behalve dan natuurlijk stappentelers uitdelen of een fitbit. En dan elke maand de employee beweging van de maand of zo. Je hebt natuurlijk wel ambitieuze mensen onder ons die daar voor gaan. Die het meest stappen hebben afgelegd. Verder kon ik daar niet echt iets, niet zo goed bedenken. Dat lichte nudging met dat beeldscherm die uitvalt wordt ik wel beetje kriegelig van.
- GL: Ja, want dat dat beeldscherm uitvalt heb ik ook wel gehoord.. Alleen wat nudging dan wel heeft, is dat het bepaald gedrag niet mag verbieden, dus het moet een alternatief zijn maar de keuze moet nog wel behouden blijven.
- G: Ja, ja ik herinner me ook wel, je beeldscherm valt uit, maar je bent wel in staat om hem zelf weer aan te doen. Schiet me ineens te binnen dat dat wel zo was.
- H: Ik heb dus nu een programmaatje en die heeft korte en lange. Dus 10 seconden uit of dat het drie minuten uitgaat. Dus bij 10 seconden kun je dan bijvoorbeeld even je werk loslaten, bij drie minuten meer bewegen. Maar je kan ze ook heel gemakkelijk negeren, maar dan de volgende ochtend als je opstart gaat. Mijn eerste scherm heb ik dan smileys zegmaar, rode en groene. En toch merk ik toch, 'oh hé, ik heb nog maar 1 rode' dus dat vond ik dan toch wel weer leuk. Maar ik laat me dus niet, maar het helpt me wel van 'ja, ik ga even drie minuten lopen'. In die zin helpt het me wel. Maar je kunt het ook wel makkelijk negeren.
- J: Ja, ik heb eentje gehad die echt stopte, dan kon ik niet verder. Dan zat ik midden in een zin en dan... terwijl je dan net in een flow zit..
- H: Ja, ja.
- J: Ja en dat werkt dan niet, als iets blokkeert dat werkt gewoon niet.
- K: Even kijken ja wat mij stimuleert. Ja ik vind collega's ook heel belangrijk, dat je het samen doet. Wat daarmee samenhangt: ik zou nog wel een gedeelde HG visie willen op werken en beweging, dus ook met die beeldvorming, dus dat het juist heel goed is en dat het gestimuleerd wordt om te bewegen. Dat het heel normaal is dat je af en toe even... dat lijkt mij heel fijn, dan hoeft je je ook niet meer schuldig te voelen. Fysiek uitdagende omgeving, meer afwisseling daarin. Dus meer uitgebreider. Ja prikkels, reminders, ofwel op je horloge of op een beeldscherm of wat dan ook, ja die helpen mij ook en die wil ik gewoon kunnen instellen. Dus dat niet dat iemand anders dat oor mij bepaalt. Maar dat stimuleert mij wel. En anderen vormen voor overleg. Dus dat het ook binnen de werkomgeving normaal wordt dat je eventjes gaat staan bijvoorbeeld. Staand overleggen bijvoorbeeld werkt ook goed, veel korter en veel effectiever. Ja, ja. Meer variatie, denk ik.
- GL: Oké! En J?
- J: Ja ik heb laagdrempelig en faciliteiten in de omgeving. Sluit wel beetje aan bij net. Lunchpauze gewoon standaard ingeroosterd voor docenten. Belevingswandelpad op Zernike en dan zit ik gewoon te denken aan dat je niet doelloos rondloopt maar dat er, er is eigenlijk zoveel kennis wat je kunt delen hier, en dat je dat in zo'n route op kunt nemen. Iedere keer weer nieuwe kennis en uitkomsten van onderzoeken en zo. Dat je door een soort etalage loopt als het ware, dus er is ook iets te halen. Hele flauwe, maar een e-mailverbod als je samen in een gebouw zit, misschien niet

- realistisch maar wij deden dat altijd. En kopieerapparaten, dus minder apparaten meer lopen.
- I: Ik had nog opgeschreven wat mij stimuleert, dat is simpelweg ook gewoon als het mooi weer is buiten, dan doe ik het sneller.
- H: Zorgt de werkgever daarvoor?
- [Gelach]
- I: Haha, ja ik ben eigen baas dus dat is heel fijn. Dus ik heb niet veel stimulansen zegmaar op kantoor. Maar ook als mijn huisgenoot voorstelt om ook te gaan bewegen, dus dat we met zijn tweeën zijn. Wat zou helpen als ik met iemand zou afspreken om he, en beweegmaatje. Gewoon vaste tijden inplannen eigenlijk. En inderdaad ook een soort van alarm of prikkel die ieder half uur even een soort van alarm krijgt van 'he, ga eens even bewegen'. Dan wel bewegingen inderdaad die ook leuk zijn, die leuk zijn om te doen, die je van te voren al bedenkt dat het ook bij je aansluit, dat je het ook leuk vindt om te doen. Maar ik vond het ook wel een heel leuk idee, zoals wat net al zei die wandeling. Om een wandeling te maken, dat je je hoofd even ergens anders is. Even uit de stof gaan.
- H: Ja. maar met die wandeling ben je je ook weer zinvol aan het maken, verantwoorden wat je in je pauze doet.
- J: Hoeft niet per se.
- I: Ja nouja voor die afwisseling ook. Als je ieder half uur hetzelfde gaat doen of niets gaat doen, dat op een gegeven moment kan gaan vervelen. Denk dat die afwisseling ook juist wel goed is, dat dat juist stimuleert.
- H: Wandelen is juist mijn hoofd leegmaken.
- J: J a het kan op heel veel verschillende manieren. De ene kan educatieve route nemen en andere vogelroute of zo.
- H: Ja wat al gezegd is collega's die ook bewegen. En werken aan de cultuur, dus het erover hebben. Volgens mij is dat ook wel de meest cruciale. Leuke wandelingetjes kort. Ik zou ook wel inzicht in wat bewegen doet, en dan niet dat ik eerder doodga, maar van in relatie tot dat effectieve werken. Nu zit ook iedereen 'als je niet zo goed beweegt' dus dat vind ik allemaal een beetje, dat triggert mij minder, maar mij gaat het vooral om...
- GL: Meer om de positieve effecten.
- H: Ja, en ik vroeg me af belonen. Ja als je voldoende beweegt. Maar dat heb ik nog niet verder uitgewerkt.
- GL: Ja, inderdaad oké!
- K: Ja of bijvoorbeeld op je telefoon of op zo'n fitbit, dat is zo grappig. Aan het einde van de dag. Ik ben iedere dag gewoon weer blij als ik mijn fontein of wat dan ook krijg. Het is alleen maar op een schermpje, dan denk ik oh! Goed gedaan! Het is net, jij zei net van dat plakplaatje, die sticker die je krijgt als je het goed gedaan hebt. Ja dat werkt!

- I: Ja gek is dat hè? Zo simpel iets. Ja dat heb je geleerd vroeger, misschien ook priming.
- J: Ja werkt wel echt, als je overdag checkt en je hebt nog twee bolletjes te gaan en je denkt ja wat ga ik nog doen? Dan moet ik nog wel even wat andere dingetjes erbij doen om die bolletjes vol te krijgen. Ja, dat belonen is toch wel een dingetje.
- I: Is dat dan ook een stimulans.
- J: Ja, ja.
- K: Ja ik deed zelf 's avonds van ik heb zoveel gezeten vandaag, dan denk ik ja dan ga ik wel nog een ommetje maken.
- H: Ik krijg er pure frustratie van.
- K: Ja?
- J: Werkt dus wel verschillend.
- H: Nee nouja meer dat je dan drie dagen bezig bent en dan denk ik ja. Ja, zo'n japper die 100 jaar geleden heeft bedacht dat we 10.000 stappen moeten maken. Die zal bepalen dat ik 's avonds nog een ommetje ga maken.
- [Gelach]
- K: Maar je kunt ook hele andere dingen doen. Als je dan voor jezelf nagaat.
- J: Ja bij mij verandert het wel mijn gedrag, als ik aan het eind van de dag op 8000 zit en ik moet 10.000 halen dan is het wel een stimulans. Dan wordt er bij ons veel meer glas weggebracht ook, dat soort dingen. Dus het kan heel zinvol zijn.
- GL: Het is nu 13.00, dus K moet zo weg, maar zullen we nog even snel de drie meest belangrijke bespreken, de stimulansen?
- K: Ja, heb je nog meer vervolgvragen of is het hiermee .. ? Ik moet zo gewoon weg.
- H: Ja maar de vraag is nog even wat de belangrijkste zijn. Ja of we die vraag nog kunnen doen.
- K: Ja ik denk dan dus wel dat die beeldvorming echt iets is, dus als organisatie de meerwaarde ervan inziet.
- J: En dat uitdragen en accepteren en als volledig normaal ziet.
- K: En toch die prikkels in welke vorm dan ook. En de collega's hoor, is voor mij een hele, ik denk als iedereen het doet als het de standaard is, dat scheelt gigantisch. Het is gewoon een cultuur ding eigenlijk. Wij doen dat hier zo.
- GL: Oké! Ja ik had nog wat andere vragen maar...
- H: Ja, ga maar door.
- GL: Ik wacht dan wel even...

K: Zal ik jou deze nog geven, dit waren mijn.. op de tweede vraag.

GL: Ja, ja dank je wel. Oh en deze, zou ik die ook mogen?

K: Ja, ja top.

GL: Oké, ja bedankt!

GL: Oh ja, is nu wel handig om even de post-it's met stimulansen te verzamelen. Oké, ja volgens mij kunnen we wel verder... De inversietechniek houdt in dat je eerst gaat brainstormen over 'de slechtst' ontworpen werkomgeving en dit vervolgens gaat omdraaien. Dus de punten zo omdraaien dat het een heel stimulerende werkomgeving is. Ja we kunnen het... 10 minuutjes per ding, dat kan wel. Misschien dat we op de achterkant van jullie papiertje kunnen mindmappen of tekenen dat maakt niet uit. Ja, hoe ziet een werkomgeving eruit die beweging totaal niet stimuleert?

H: Ik zie gewoon een donker hok voor me.

I: Ja, ik zie ook een donker hok voor me inderdaad. Geen ramen of zo.

J: Geen daglicht.

I: Mensen die allemaal alleen maar met werk bezig gaan.

G: Ja, de ...straat eigenlijk.

H: Ja, en daar moet jij zo naar toe?

G: Ja, dat is echt zo. Daar hebben we bij een flex-kamer zegmaar, daar staan zes bureaus en daar komt geen daglicht naar binnen en het is ook heel donker kleed, donkere vloer zit erin. Dus het is een afschuwelijke kamer gewoon.

J: Dat nodigt misschien wel weer uit om uit die kamer te lopen.

H: Ja het was ook wel met stoelen en zo, eigenlijk dat mensen steeds, dat het erop gericht was om mensen zo goed mogelijk. Dat het niet helemaal optimaal moet zijn. Je moet eigenlijk hele ongemakkelijke stoelen hebben, misschien dat dat juist stimuleert.

J: Ja en waar je alleen maar kunt zitten, dat dat de enige optie is. Waar je niet bijvoorbeeld staand kunt werken of overleggen.

H: Ze hebben wel, het is dus donker en eenzijdig.

I: Iedereen is alleen maar bezig met het werk, geen contact met de collega's.

J: Tegenwerkende cultuur.

I: Geen tijd om te bewegen en geen tijd ingebouwd...

H: Ja...en hoge werkdruk... ervaren werkdruk. En ook een stenen omgeving gewoon.

J: Ja, veel stenen.

- GL: Eigenlijk gewoon een omgeving zonder prikkels gewoon.
- H: Misschien ook wel goed.
- G: Ja, iemand die snel afgeleid is...
- J: Ik heb ook een gesloten hok samen met collega's, hebben we een dag gezeten en toen was het gewoon klaar. Super gefocust en geen afleiding.
- H: Ja, is ook afhankelijk wat je nodig hebt. is ook niet erg als je 1 dag... Het hele bewegen, dan ga je je weer schuldig voelen als je je 10.000 stappen niet hebt gehaald. Dat is ook zo met, als je een dag zit, ja kom op. [Opname onduidelijk] ja drie minuten eerder dood, ja je hoort vaak alles of niets. Als het gewoon nodig is, dan kan dat toch ook wel een dagje.
- I: Maar ja het gaat nu dus even om de beweging.
- H: Maar dus eigenlijk, als je hem omkeert dus een uitnodigende omgeving, licht dus en...
- I: Ja misschien leid het je wel af maar het trekt ook.
- G: Ja, als je buiten ziet wordt je er ook naar toegetrokken, stimuleert ook.
- H: Ja wij hebben ook zo'n grote pui, als de zon erop schijnt moet het scherm naar beneden anders wordt het te warm en zo. Maar als je het gewoon open kon zetten, dat zou zo lekker zijn. dat helpt ook wel.
- J: Ja als we nu terugkijken, een omgeving die faciliteert en accepteert.
- H: Ja, en wat zien we dan als faciliteren?
- J: Ja in tijd en prikkelende prikkels.
- H: Gewoon verschillende dingen die er staan.
- J: Ja en we hebben nu een smoothie fiets op de hoek staan bij ons. Dan gaan mensen ook even bewegen om een smoothie gratis te halen.
- I: Ja dat heb ik ook, als er ook een kantine is die gezonde voeding verkoopt, dat stimuleert mij ook, dan zit je al zo in die. Als die beeldvorming ook zo is van 'ja het is normaal dat je beweegt'. Maar als het daar ook gezond heeft.
- J: Ja dat draagt ook bij. Nou sterker nog, op het moment dat je gezond voedsel tot je kunt nemen is de kans dat je gaat bewegen volgens mij ook groter.
- I: Ja dan voel je je ook energiever.
- H: Nou, als ik hardgelopen had, ging ik koekjes eten.
- G: Ja dan kan het wel he!
- H: Ja, dan sta ik gewoon weer op nul.
- J: Jouw beloningssysteem werkt gewoon anders.

- I: Nou ja als ik hardgelopen heb 's ochtend en ik ga dan de hele dag bezig, dan voel ik me wel minder schuldig als ik wat langer blijf zitten.
- J: Ja misschien dat dat dan toch verschillend werkt. Als ik 's ochtend gesport heb, ben ik de hele dag verder alleen maar gezond. Dan is het net alsof ik anders alles verknal voor die dag, ja.
- I: Eigenlijk zou er een soort van systeem moeten zijn die precies op jouw beloningssysteem afgestemd is. Dat je dat voor jezelf weer inzichtelijk krijgt, wat voor jou werkt, en dat je op die manier beloningen inbouwt. Dat je wel zelf grip hebt erop.
- GL: Mag ook wel over nudges al gediscussieerd worden, dat hoeft natuurlijk niet gelijk al op psychologische principes gebaseerd te zijn.
- H: We hebben ook al dingen genoemd van ja... Zijn nudges ook al wat jij zei van de wandeling?
- I: Ja of beeldschermen in het kantoor, van je vandaag kun je dit doen. verschillende mogelijkheden.
- G: Ja dan heb je gelijk twee dingen te pakken: cultuur en...
- I: Ja dat ja allemaal verschillende opties hebt van ja dit is er te doen en zo lang duurt het.
- H: Maar wat zou nou de nudges en wat zijn stimulansen. Bijvoorbeeld die werkomgeving, wat we net gezegd hebben zitten daar nudges in of niet.
- I: Ja dat zijn stimulansen..
- H: Ja maar bijvoorbeeld sta bureaus zijn dat ook nudges?
- GL: Het is wel zo bij nudges dat het niet heel veel geld hoeft te kosten, het moet heel gemakkelijk inzetbaar zijn.
- G: Ja tussen niet zo goed gefaciliteerde werkplekken, dus gewoon bijvoorbeeld houten stoelen of stabureaus en andere methodieken om te overleggen. Scrumm is daar bijvoorbeeld een voorbeeld van, staand doe je dat. Dat moet je dan wel faciliteren natuurlijk, dan heb je scrumborden nodig en ruimtes. Dus dat een ingeburgerde vorm wordt.
- H: Maar bijvoorbeeld stabureaus zijn duur he, dus dat valt dan..
- GL: Wat dan wel weer.. bij BNR heb je wel die stoelen bij die statafels die trillingen geven. Dat is ook weer een nudge.
- G: Dat je eruit moet.
- GL: Ja, dat je te lang stilzit.
- J: Ja, dat je te lang stilzit of dat je verkeerd op je stoel zit. hij zegt er niet bij wat je dan precies verkeerd doet. Ben er nog niet precies wachter, krijgen we nog uitleg over.
- H: Ja maar gewoon die smileys op mijn computer dat zijn ook nudges dan toch.

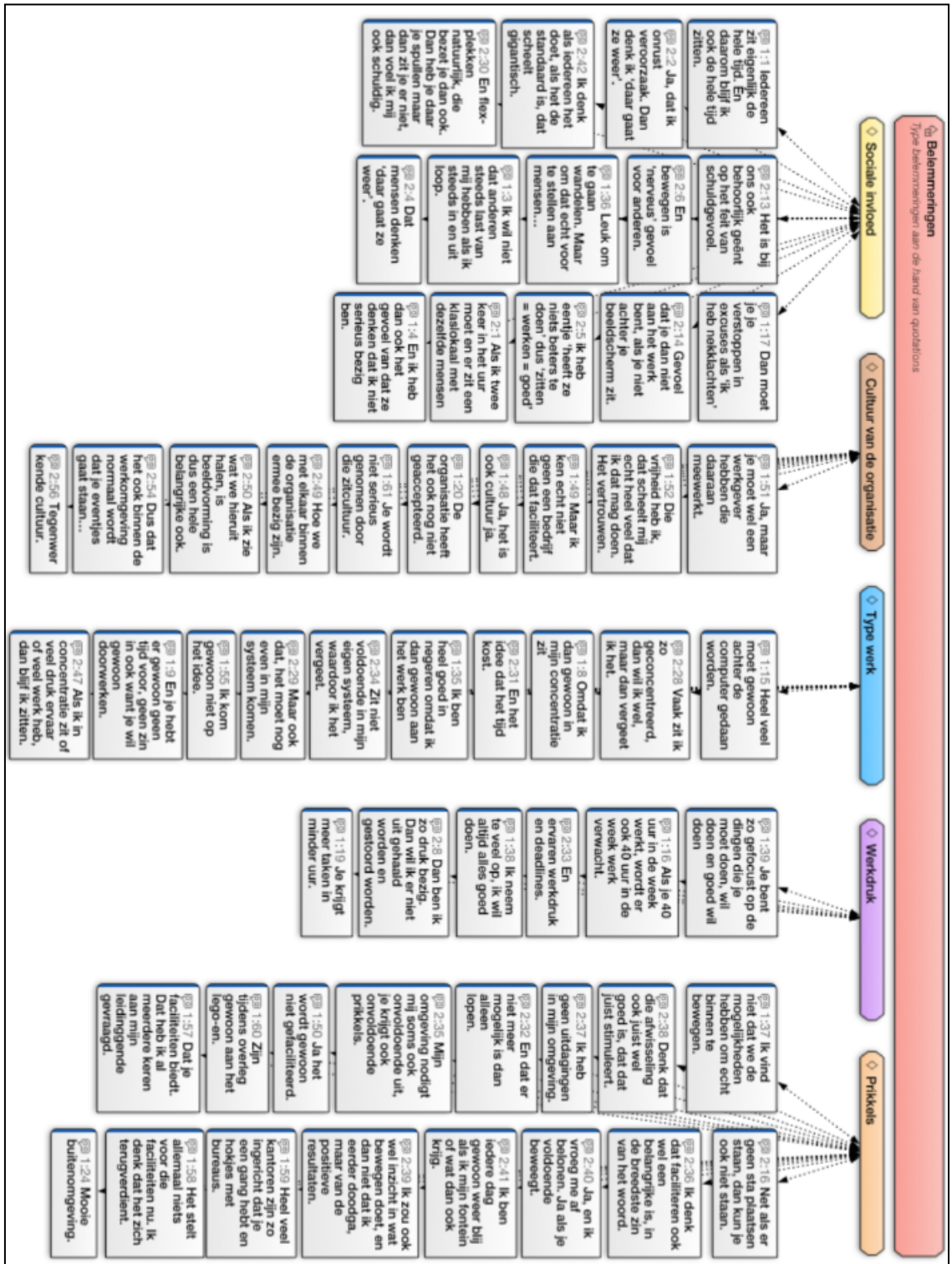
- J: Ja, ja.
- H: Nou en op zich kun je ook van die wandelingetjes, routes.
- J: Ja routes van 3 km,,, en 5 km..
- H: Ja is wel grappig he bij 3 km is het vaak gelijk zo van 'ja dan ga ik 3km lopen!'.
- J: Ja dat zijn allemaal beloningssystemen he.
- I: Ja en blijkbaar wat je zegt over die horloges en smileys werkt het ook wanneer iemand je in de gaten houdt, soort van monitoren. Soort van leidinggevende die 's ochtend vraagt wat je planning van de dag is en of je van plan bent om iets aan je beweging te gaan doen. en dat ie dan zegt van ja die collega was ook van plan om te gaan wandelen.
- H: Ja, maar dat kun je ook onderling doen he.
- I: Ja maar als zeg maar 1 iemand, als gewoon elke leidinggevende dat een beetje in de gaten houdt en die taak op zich neemt en aan het eind van de dag een soort van beloning. Geen idee wat hoor.
- H: Ik kan me ook voorstellen, degene die het meest wandelende werkoverleggen heeft gedaan of zo in de maand. Dat je dan de maand van de wandelende werkoverleggen doet, die krijgt een bos bloemen aan het einde van de maand, zoiets dat lijkt me wel. Dat je dat ook gewoon gaat doen.
- G: Ja challenges erin gooien. Of gewoon die stappenteller. Als iedereen in het bedrijf rondloopt met zo'n ding dan stimuleert het ook weer.
- J: Je kunt ook een sticker op de deur plakken op de lift deur met een vraag erop van 'weet je zeker dat je dit gaat doen?'
- H: Ja of 'dit is een hele slome lift', hier sta je heel lang te wachten.
- GL : Oké mooi! Dan ga ik nu afsluiten want ze staan al lang te wachten. Ik wil jullie in ieder geval heel erg bedanken voor alle input. Ja, ik zei het net al maar het onderzoeksrapport zal ik eind juni versturen. En dit boek wou ik loten, ik heb hier online iedereen ingevuld, hier zitten ook van de vorige groep bij. Dus ik ga hem starten!

(...) [Verdere afsluiting]

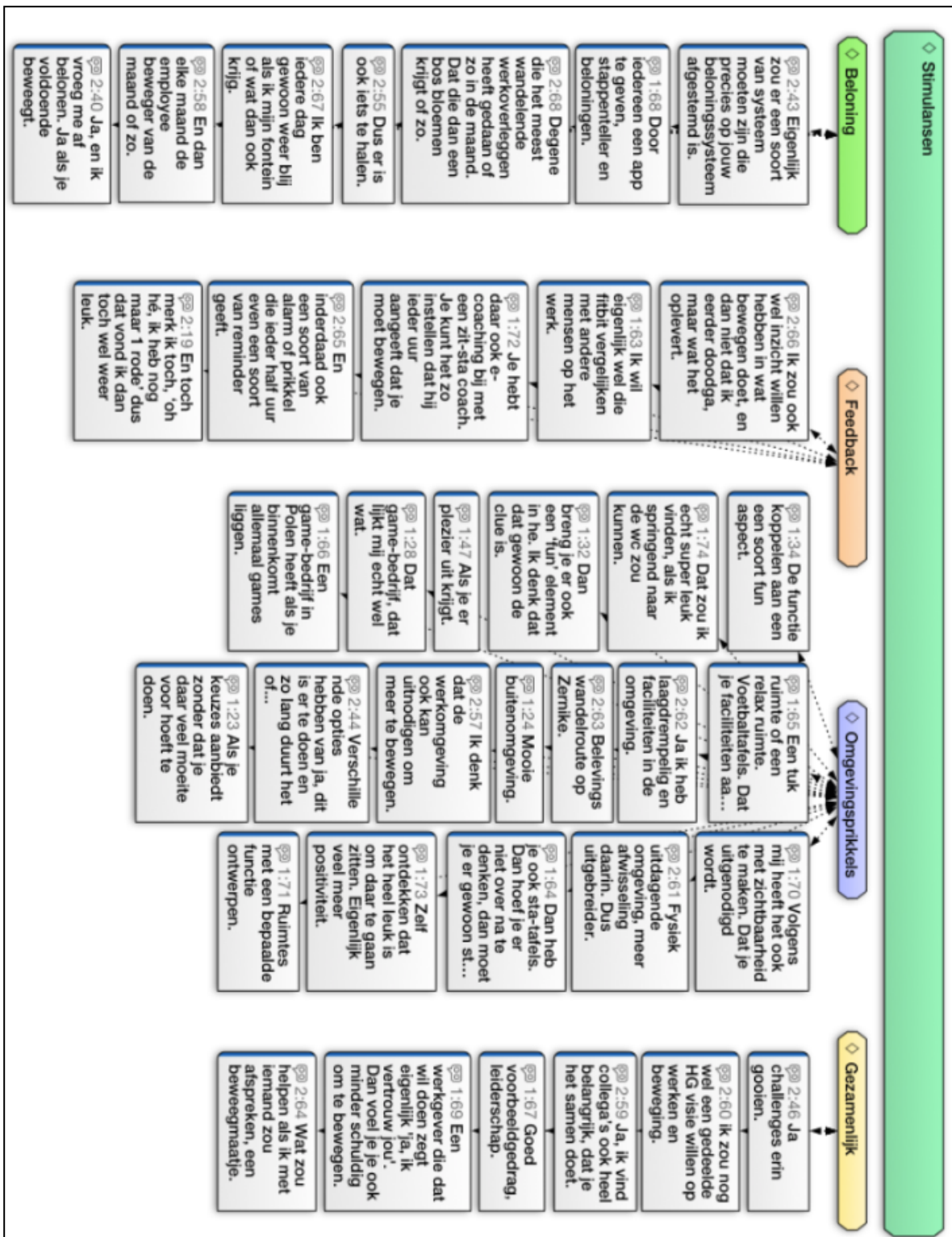
Bijlage 1C: Analyse Focusgroepen ATLAS-ti

Een kwalitatief onderzoek naar het
bevorderen van beweeggedrag door middel
van nudging bij werknemers met sedentaire
werktaken

Bijlage 1C: Analyse ATLAS-ti belemmeringen tot beweeggedrag binnen de werkomgeving



Bijlage 1C: Analyse ATLAS-ti stimulansen tot beweeggedrag binnen de werkomgeving



Bijlage 2A:

Interviewschema's

verschillende

experts

Een kwalitatief onderzoek naar het bevorderen van beweeggedrag door middel van nudging bij werknemers met sedentaire werktaken

BIJLAGE 2A: INTERVIEWSHEMA'S

De interviews met 'experts' zijn allen halfgestructureerde interview(s). Per interview is echter een verschillend schema gehanteerd, gezien de verschillende deelgebieden waarin de experts zijn gespecialiseerd. De experts zijn geselecteerd op basis van hun potentiële bijdrage aan het onderzoek, ook wel sleutelinformanten genoemd (Baarda, van der Hulst & de Goede, 2012). In deze bijlage zijn de verschillende interviewschema's weergegeven die zijn gehanteerd in gesprek met de experts. In halfgestructureerde interviews liggen vooraf bepaalde gespreksonderwerpen vast. Bij ieder onderwerp, ook wel topic genoemd, worden een (of meerdere) beginvraag(vragen) en doorvragen geformuleerd (Baarda, van der Hulst & de Goede, 2012).

In onderstaande tabel zijn de geïnterviewde experts schematisch weergegeven. De interviews zijn anoniem verwerkt, echter wordt wel de functie en het bedrijf waar de respondent werkzaam is benoemd. De bijbehorende interviewschema's zijn te vinden in deze bijlage, in volgorde van onderstaande tabel.

Interview	Expert op het gebied...	Bedrijf
1	Workplace consultant workplace nudging	WorkWire Den Haag
1	Cognitief psycholoog workplace nudging	WorkWire Den Haag
2	Docent TP en sr. onderzoeker Gedragsverandering, gezondheidsgedrag	Hanzehogeschool Groningen

Interviewschema 1 | WorkWire

Introductie

- Introductie
- Toelichten onderzoek
- Doel interview
- Vertrouwelijkheid en anonimiteit
- Toestemming geluidsopname

Interview

- Organisatie algemeen
 - [Inleiden] Kunt u iets meer vertellen over de organisatie WorkWire?
 - Welke (opleidings-)achtergrond heeft u wat is uw functie (binnen WorkWire)?
- Organisatie specifiek (toepassing nudging)
 - Op welke manier werkt WorkWire met nudging?
 - Hoe gaat WorkWire aan de slag bij een vraagstuk m.b.t. nudging?
 - Hoe komt een nudge bij WorkWire tot stand?
 - Welke psychologische principes worden toegepast in nudges?
Worden er ook modellen van gedragsverandering toegepast? (EAST-model of andere gedragsmodellen)
 - Wat maakt nudge(s) bij WorkWire effectief?
- Praktijkvoorbeelden
 - Op welk(e) gebied(en) heeft WorkWire nudging toegepast?
 - Kunt u iets vertellen over praktijkvoorbeelden van nudging, toegepast door WorkWire?
 - Welke praktijkvoorbeelden zijn er op het gebied van nudging om beweging te bevorderen?
 - Kunt u een of meerdere praktijkvoorbeelden van WorkWire noemen die heel effectief zijn gebleken?

Afsluiting

- (Audio-)opname beëindigen
- Bedanken voor tijd en informatie
- [Afsluiting]

Interviewschema 3 | Docent TP en sr. onderzoeker | Gedragsverandering en gezondheidsgedrag

Introductie

- Introductie
- Toelichten onderzoek
- Doel interview
- Vertrouwelijkheid en anonimiteit
- Toestemming geluidsopname

Interview

- Achtergrond geïnterviewde
 - Tijdens verdieping in gedragsverandering en mogelijke gespecialiseerden op dit gebied, kwam ik op u uit aangezien staat aangegeven dat u veel doet op (o.a.) het gebied van gedragsverandering en gezondheidsgedrag. Kunt u hier iets meer over vertellen?
[Achtergrond Sociale Psychologie en Gezondheidspsychologie]
- Gedragsverandering
 - [Toelichten onderzoek]
Wat zijn volgens u de belangrijkste modellen op het gebied van gedragsverandering?
 - Er is ontzettend veel literatuur beschikbaar over gedragsverandering en gezondheidsgedrag.
Kent u modellen waarin inzichten uit de gedragswetenschappen zijn gecombineerd? (EAST-model, MINDSPACE of anderen?)
 - Welke kennis uit de gedragswetenschappen mag absoluut niet vergeten worden in interventie(s)?
 - Heeft u aanvullingen/feedback op het huidige weergegeven overzicht? [Laat overzicht van bevindingen onderzoek zien]
 - Heeft u nog aanbevelingen m.b.t. literatuur gericht op gedragsverandering/gezondheidsgedrag? Kunt u hier iets meer over vertellen?

Afsluiting

- (Audio-)opname beëindigen
- Bedanken voor tijd en informatie
- [Afsluiting]

Bijlage 2B: Data- verwerking interviews

Een kwalitatief onderzoek naar het
bevorderen van beweeggedrag door middel
van nudging bij werknemers met sedentaire
werktaken

Keulen S van, Seline

HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN | ACADEMIE
VOOR SOCIALE STUDIES | TOEGEPASTE
PSYCHOLOGIE | STUDENT NR. 305662

Samengevat transcript halfgestructureerd interview WorkWire

21-04-2017

Pauline Raaij | Cognitief psycholoog | Workplace consultant

-  = Workwire werkwijze
-  = WorkWire toepassing gedragsmodel/psych. theorieën
-  = Praktijkvoorbeelden
-  = Overige belangrijke informatie

Workwire is begonnen als huisvestingsadviesbureau, later is WorkWire pas begonnen met het toepassen van nudging in werkomgevingen. Bij WorkWire werken adviseurs, ontwerpers en interim managers samen. Het is een klein team. Alle medewerkers hebben verschillende achtergronden, maar ieder heeft de functie van 'Workplace Consultant'. De opdrachtgevers zijn ook erg divers, dit kunnen bijvoorbeeld gemeentes, zorgorganisaties, bedrijven/kantoren etc. zijn.

[Opname vanaf hier begonnen i.v.m. geluidsoverlast]

Als adviesbureau begin je eigenlijk met het schrijven van een offerte. Hierin staat beschreven wie wij zijn, wat wij doen en de specifieke klantvraag en hoe wij deze precies gaan behandelen. Daarnaast staat een stuk over de planning beschreven, wat opgeleverd gaat worden, hoeveel het kost. Eigenlijk een heel plan van aanpak. Daarop gaat de opdrachtgever beslissen of zij ons willen aannemen of niet. Wanneer zij ons aannemen wordt begonnen met het uitvoeren van het plan van aanpak. Dat is eigenlijk de beginfase, voordat de opdrachtgever überhaupt akkoord gaat met het plan van aanpak.

Bij **nudging** is het zo dat wij nu een **redelijk vaste methodiek hanteren**, hoe wij zo'n traject ingaan. **Binnen een paar vaste stappen uitkomen op ontwerpen van nudges**. Waar wij heel erg sterk in geloven, is dat je **nudges moet ontwikkelen met de medewerkers**. Dus het **actief betrekken van medewerkers bij je plan**. Waarom? **Eigenlijk heel simpel, medewerkers werken elke dag met elkaar en die moeten uiteindelijk hun gedrag gaan aanpassen**. Voorkomen dat mensen het ervaren als een soort druk van hoger van 'je moet iets doen' en er wordt iets opgelegd, **zijn zij er zelf onderdeel van**. Wanneer je er zelf aan meewerkt, ben je ook **sneller geneigd om het gewenste gedrag uit te voeren**.

In het verleden hebben wij dit gedaan via een soort pilot. Je begint met 90 medewerkers en daaruit selecteer je/stel je vragen wie het leuk vindt om zich hiermee bezig te houden. Met deze mensen ga je dan het traject in. Maar wij hebben nu dit veranderd, omdat als je met 10 mensen iets gaat bedenken voor een groep van 100 mensen, zijn er nog steeds 90 mensen die er eigenlijk niet bij betrokken zijn. En **je weet niet zeker of je echt een representatieve groep hebt om het mee uit te voeren**. Dus wij zijn nu begonnen met een game (van **Creatieve Koppen**), het heet 'Accept Mission'. Het is eigenlijk een tool die je kunt inzetten om **met een hele grote groep online te brainstormen**. Met dit platform krijgt iedere werknemer een uitnodiging per mail. Vervolgens kom je in een virtuele omgeving waarin je een eigen karakter kunt kiezen. Je kunt hier verschillende stappen met elkaar doorlopen. Die stappen zijn **dezelfde stappen zoals wij die normaal zouden doorlopen**.

- Waar wij eigenlijk altijd mee beginnen, de eerste stap, **wat is nu het gedrag wat je tegenkomt? Wat is nou het meest storend in je werk. Wat zou je graag anders willen zien?** Dat is het leuke ook over gedrag, het is gemakkelijk om in te vullen.
- Volgende stap is, nadat je een hele lijst heb met gedrag wat je wil veranderen, **hoe ga je dat veranderen? Wat wil je bereiken?** Bijvoorbeeld iemand die zegt ik heb eigenlijk, ik zit constant achter mijn bureau en ik vindt dat heel zwaar. Ik wil liever wat meer bewegen en meer vrijheid krijgen om te bewegen. Je kunt hierbij van alles vinden, bijvoorbeeld ik ken mijn collega's niet zo goed en wil hen beter leren kennen, ik wil opgeruimde bureaus, ik kan geen goede werkplek vinden etc. En hoe wil je dit nu veranderen? Wat wil je graag? In plaats van wat er mis gaat.

- Dan meer de achtergrond in. **Waarom vertoon je dit soort gedrag?** Wij hebben zelf een **methode** voor waarbij je eigenlijk vraagt: **wat denk je, wat voel je en wat doe je?** Dus drie stappen. Eerst je **huidige gedrag**. **Wat denk je waarom je niet beweegt?** Als ik langer dan 5 minuten bij mijn bureau weg ben, gaan mensen zich afvragen waar ik ben. Ik kan mij voorstellen dat dit een gedachte zou zijn. **Waarom beweeg je wel/niet?**
Daarna gewenste situatie: wat denk je, wat voel je en wat doe je?
Door die oefeningen te doen, creëer je eigenlijk ook een soort begrip voor bepaalde situaties. Bij die stap 1 zeggen ze altijd wat anderen mensen doen, maar niet wat zij zelf doen.
Dus dan heb je twee dingen naast elkaar staan. **Wat heb je nodig om een brug te bouwen tussen deze twee? Op die transitie speel je in. Intent behavior gapp. Je hebt je intent maar je behavior ... Dat zijn de ideale nudge ideeën.** Aan de ene kant wil je wel bepaald gedrag bereiken, maar je doet het op een of andere manier (nog) niet. Voor nudging ook heel belangrijk dat je dat in je achterhoofd houdt. Moet altijd over gedrag gaan. En waar zij naar toe willen groeien. Ook niet gaan nudges op gedrag dat niemand wil aanpassen. Er moet ergens iets zitten in dat zij het op zich wel zouden willen doen (het gewenste gedrag).
- **Nudges bedenken (brug bouwen). Wat kun je doen om het gewenste gedrag te triggeren?** Wij gebruiken zelf het **behavioral model van Fogg**. **Twee assen: ene kant motivation andere kant ability.** Je moet een bepaald vermogen hebben om het gedrag te vertonen. Boven de actielijn ga je het gewenste gedrag vertonen, eronder gebeurt het (nog) niet. Altijd zorgen dat mensen hele hoge motivatie hebben of dat het heel gemakkelijk is om gewenste gedrag te vertonen. Nudges eigenlijk spelen eigenlijk **altijd** op ability (easy) in omdat motivatie heel moeilijk is om te veranderen en daarnaast schommelt motivatie heel erg. Maar als je ervoor zorgt dat het echt zo simpel is dat je denkt van 'nou, dit kost me eigenlijk helemaal geen moeite en het levert me ook nog iets op' dan vertonen mensen vaak wel het gewenste gedrag.
- **Kwestie van creatief nadenken, hoe kun je dit nu sturen op een positieve manier?** Nudges **altijd positieve boodschap en altijd keuzevrijheid**. Dat werkt het best. Je gaat ervan uit dat **mensen een keuze hebben, geen verplichting**, het is een optie. Je hebt wel verschillende opties, je belicht echter wel alleen de gewenste optie. Voorbeeld lift en trap. **Eerst de trap in beeld, daarachter komt pas de lift.** Kleine dingen kunnen groot verschil maken. Dat is ook een nudge, hoe je dingen presenteert en dingen laat zien.

Gedragmodellen of psychologische theorieën die toegepast worden binnen WorkWire

Ja, **FOGG model** eigenlijk alleen. Altijd afvragen is het (nog) wel een nudge? Wel altijd blijven hameren op dat het **vrijwillig moet zijn en positief**. Maar eigenlijk dus **alleen het FOGG model**. **Met FOGG model kun je wel bedenken of je echt een nudge maakt**, soort van check. **Daarnaast** kijken we ook altijd naar de **kosten versus de impact**. Hoeveel kost het om het te implementeren en wat is het verwachtingseffect? Dus hoeveel mensen zullen hiervan gebruik gaan maken? Als **gedrag heel veel voorkomt, dan is het een goede nudge**. Als het gedrag is wat maar weinig mensen vertonen, dan kun je je afvragen of je daar wel een nudge voor moet ontwerpen. Dat is wel iets wat je altijd meeneemt: hoeveel kost het en hoeveel levert het me op?

Ja, visuele apps en dat soort dingen op site. Ja, je hebt verschillende mogelijkheden. Voorbeeld bij **Rijkswaterstaat bleek dat mensen het heel lastig vonden om elkaar feedback te geven op iets (gedrag)** en tegen elkaar te zeggen dat ze last van elkaar hebben. Dus hebben we **koffiebekers ontworpen met teksten erop**. Dat je gewoon een beker kon geven aan iemand waar tekst opstaat. **Dat is natuurlijk een vrij simpele nudge die vrij makkelijk is uit te voeren**. Je hebt ook **hardnekkigere en grotere problemen, dan grotere nudge of meerdere nudges**. **Weinig plek in kantoor (app waarop je ziet welke werkplekken vrij zijn)**. Voordat je dit

hebt, is dit wel vrij grote uitgave. Is altijd soort aftasting van wat de vraag is, wat zij willen etc. Dus ja, zeker feedback geven altijd goede manier om te nudgen.

Workwire vaak meerdere nudges of 1 interventie? Meestal **voor elk gedrag een nudge uitwerken**. Maar meer bewegen is natuurlijk super breed. Wat wil je dan concreet voor mensen gaan doen? (uitleg operationalisatie gezond beweeggedrag, ieder half uur). **Best wel een overgang. Best wel een stap. Meteen naar deze definitie? Of gaan opbouwen, in stapjes? Je kunt ook eerst proberen om te nudgen op een wat minder grote stap.**

Onderzoek gedaan naar pop-up op scherm (je zit al 45 minuten), had gewoon geen effect. Als je kijkt naar FOGG-model, zo'n pop-up is **alleen maar een reminder**, maar wat doen mensen? Dan klikken ze het gewoon weg. Want je krijgt zoveel pop-ups op een dag (mail, agenda, updates, batterij status). Je ziet het verschil niet meer in pop-ups.

Wel constant in ontwikkeling. Potentie in nudging maar we zijn wel **op zoek naar een verdiepingsslag** dat je toch wat meer kan testen. Daar zijn we nu mee bezig. Kijken wat mogelijkheden zijn **om het meer in een model/kader te zetten**. Vooral ook toewerken naar **een effect meting**. Daar zijn we nu mee bezig, om dat op een goede manier te implementeren. We hebben wel gezien dat dat de volgende stap is. Hoe gaan we het meetbaar maken?

Dus het creatieve proces is nu vooral hoe een nudge tot stand komt? Naast het FOGG-model worden er geen andere gedragsmodellen/theorieën toegepast?

Ja, ja. Ontwikkelen wel moeilijk zonder leidraad. Ja, **je moet een beetje in zo'n mindset komen**. Je hebt natuurlijk een paar ideeën die altijd terugkomen. Maarja, als iets te vaak voorkomt proberen we wel iets anders te verzinnen. **Ik denk als je heel duidelijk in kaart brengt welk gedrag je wilt veranderen en hoe je dat wil gaan doen, dan is het ook gemakkelijker om nudges te bedenken.** Bewegen: eerst bedenken **wat het gedrag nu is en waar ze naar toe willen**. In kaart brengen. **Wat is wat de medewerkers zelf ook willen? Altijd bedenken waarom ze gewenst gedrag niet vertonen, daarop inspelen.**

Op welke gebieden passen jullie nudges toe?

Alles in de werkomgeving. We zijn huisvestingsadviesbureau. We kijken heel erg naar hoe de werkomgeving is opgebouwd. Hoe kan de werkomgeving bijdragen aan de ontwikkeling van mensen? Hoe kunnen mensen ander gedrag vertonen.

Praktijkvoorbeelden. **Zelf nog niet echt wat gedaan op het gebied van beweging.** Wat wij zelf vaak wel toepassen (grote verandering) vergaderruimte **anders inrichten**. Mensen niet hun werkplek verlaten. Niet meer vaste bureaus, werkplek opruimen dus. Wat er dan gebeurt is dat mensen heel vaak hun troep niet opruimen (bekertjes laten liggen, mappen laten liggen). Je kunt dan een soort ... gebruikmaken van **'zo zag het bureau eruit toen je vanochtend binnenkwam'**. Ohja... In hotels heel veel gedaan 'zo zag je hotelkamer eruit in begin'. Of **inspelen op sociale norm**. Wist je dat jij 30% minder beweegt dan je collega's? Je kan ook beweeg contest starten. **Gezamenlijk doel** werkt ook altijd heel goed, bepaalde stappen behalen. **Of benefits eruit halen**, wat heb ik eraan als ik meer ga bewegen? Als je iedere keer gaat lopen, wordt je productiever. Of stickers per medewerkers. Iedere keer sticker opplakken als je naar koffieautomaat bent gelopen. Soms kun je het heel simpel oplossen. Een nudge is gewoon een zetje. Je kunt prima meer te bewegen in werkomgeving. Hoeft niet veel tijd te kosten. **Nudge op leuke manier**. Is ook niet iets wat voor altijd in de omgeving hoeft te blijven. Site? Verschil. Nudging gaat veel sneller, je hoeft niet heel nieuwe omgeving te creëren. **Nudges kunnen tijdelijk zijn**, ligt er natuurlijk aan wat het is. Die app die laat zien waar een werkplek is, is **natuurlijk gewoon vaststaand** dat kan altijd blijven. Maar koffie beker waar feedback op staat, op een gegeven moment kunnen die bekers wel weer weg. Ligt natuurlijk aan de nudge, waar die op in moet spelen.

Hoe rekening houden met onbewuste, omdat je mensen erbij betreft. Dat hun dat niet kunnen zeggen. Ja en nee. Ja, het is onbewust. Maar dat betekent niet dat mensen zich er niet bewust van kunnen worden. Heel vaak is gedrag wat mensen vertonen op werkvloer niet zo complex onderhevig dat daar echt hele diepgewortelde, ingewikkelde redenen voor zijn. Mensen denken vaak gewoon niet echt na over bepaald gedrag. Met doorvragen kom je vaak wel bij de kern van het probleem zelf. Dat wat denk je, wat voel je, wat doe je is vaak al genoeg om mensen te laten inzien wat er eigenlijk achter hun gedrag zit, grof gezegd. Natuurlijk kun je natuurlijk inspelen op heuristieken, dat kun je ook gebruiken. Maar eigenlijk zijn er maar drie heuristieken die je tegenkomt bij nudges. Verankeringsheuristiek (afstanden, leeftijd inschatten), beschikbaarheidsheuristiek en representativiteitsheuristiek. Ja het is onbewust, maar het is niet zo dat je heel diep moet graven, het is heel vaak ... Systeem 1 en 2 van Kahneman. Systeem 1 is heel snel, niet nadenken gewoon hup hup hup. Andere is de bedachtzame, complexe keuzes maken. Op je werk gebruik je vaak bij gewoonten etc systeem 1. Ook naar je werkplek toegaan. Dus als je automatisme doorbreekt... Dat is ook denk ik, zeker bij beweging, ook waar het het onbewust maken. Mensen denken er niet over na, maar dat betekent niet dat ze niet weten waarom ze niet bewegen. Zijn gewoon routines. Mensen houden heel erg van gewoonte. Daarom is verandering ook zo moeilijk.

Nu al dingen van ja dat werkt echt? Lastige is dat wij dit in combinatie doen met nieuwe indeling van kantoor. Voordat nudging geïmplementeerd wordt, eerst omgeving verbouwen. Nog niet echt iets concreets wat wij kunnen zeggen van ja dit werkt gewoon echt goed.

Ontwikkelen van handvatten. Het gaat wel over specifieke gedragingen. Wel stappenplan. Ondanks dat wij niet afgekaderd en psychologisch en theoretisch is, lukt het altijd wel, er komt wel een idee. Soms moet je ook gewoon iets proberen. Wel harde checks waaraan een nudge moet voldoen (boek Nudging). Zes karakteristieken (feedback, expect error, structure complex choices). Een van die zes dingen in je nudge, dan werkt het vaak al. Bijvoorbeeld wat zij ervoor krijgen, feedback. Visualiseren. Je hebt nu 50.000 stappen gedaan, zegt niet zoveel. Heel makkelijk maken voor mensen, ophangen aan iets wat je kent (ankerheuristieken). Zoveel meters of stappen zegt niet zoveel, als je het ergens aan ophangt wel (je hebt nu al een broodjes/chocola heb je weggelopen). Het zichtbaar maken van... Gewoon zien wat je doet. Hier zit 50gram suiker in,, ja zoveel. Visualiseren, getallen zeggen mensen heel weinig. Sportschool had een fiets, in plaats van het aantal km dat je gerend had, zag je drie of vier etenswaren die je dan had verbruikt. Mensen moeten het in een oogopslag begrijpen, gebruik tastbare dingen.

Bruikbare informatie schematisch weergegeven

Onderbouwing voor het feit dat werknemers betrokken moeten worden (focusgroepen)	'Nudges moeten ontwikkeld worden <u>met</u> de medewerkers. Actief betrekken van doelgroep. Dit omdat medewerkers degenen zijn die in de werkomgeving werken en met elkaar. Zij moeten hun gedrag aanpassen. Vaak ervaren zij iets als een soort druk van hoger. Wanneer je de doelgroep erbij betreft, zijn zij sneller geneigd om het gewenste gedrag uit te voeren.'
Platform om hele doelgroep te bereiken (aanbeveling)	Dus wij zijn nu begonnen met een game (van Creatieve Koppen), het heet 'Accept Mission'. Het is eigenlijk een tool die je kunt inzetten om met een hele grote groep online te brainstormen.
WorkWire stappen doorlopen tijdens ontwerpen van nudges.	- Wat is het gedrag dat je tegenkomt? Wat is het meest storend? Wat zou je graag anders willen zien? - Hoe ga je dat veranderen? Wat wil je bereiken? - Waarom vertoon je het huidige gedrag? → Wat denk je, wat voel je en wat doe je? - Gewenste situatie → Wat denk je, wat voel je en wat doe je?

	- → Brug bouwen tussen huidig en gewenst gedrag. Op die transitie speel je in, de intent behavior gapp. Ideale nudges spelen in op het gat tussen intentie en gedrag. - Wat kun je doen om gewenste gedrag te triggeren? Gebruik maken van het model van Fogg: motivation en ability. Nudges spelen eigenlijk altijd op ability (easy) in omdat motivatie heel moeilijk is om te veranderen en daarnaast schommelt motivatie heel erg. Als je ervoor zorgt dat het gewenst gedrag heel simpel is om te vertonen en het levert je daarnaast ook iets op, dan vertonen mensen vaak wel het gewenste gedrag. - Kwestie van creatief nadenken: hoe kun je dit op een positieve manier sturen?
Toepassing psych.	- Behavioral model van Fogg - Verder ontwikkelen van een 'creatieve mindset' - Sociale norm, gezamenlijk doel, benefits - De zes karakteristieken van Thaler & Sunstein - Verankeringsheuristiek, beschikbaarheidsheuristiek en representativiteitsheuristiek - Feedback - Visualiseren
Praktijkvoorbeelden	- Eerst de trap in beeld, daarachter komt pas de lift. - Rijkswaterstaat bleek dat mensen het heel lastig vonden om elkaar feedback te geven op iets (gedrag) en tegen elkaar te zeggen dat ze last van elkaar hebben. Dus hebben we koffiebekers ontworpen met teksten erop - Weinig plek in kantoor (app waarop je ziet welke werkplekken vrij zijn). - Zelf nog niet echt wat gedaan op het gebied van beweging. - zo zag het bureau eruit toen je vanochtend binnenkwam'. Ohja... In hotels heel veel gedaan 'zo zag je hotelkamer eruit in begin'. Of inspelen op sociale norm - Soms moet je ook gewoon iets proberen - Visualiseren: Sportschool had een fiets, in plaats van het aantal km dat je gerend had, zag je drie of vier etenswaren die je dan had verbruikt. Mensen moeten het in een oogopslag begrijpen, gebruik tastbare dingen. Zoveel meters of stappen zegt niet zoveel, als je het ergens aan ophangt wel (je hebt nu al een broodjes/chocola heb je weggelopen). Het zichtbaar maken van... Gewoon zien wat je doet.

Samengevat transcript halfgestructureerd interview met docent TP en sr. onderzoeker | Gedragsverandering/gezondheidsgedrag 08-05-2017

■ = nieuwe informatie m.b.t. gedragsverandering
■ = overeenkomsten met literatuur

Zelf heeft mevrouw *** onderzoek gedaan naar gedragsverandering gericht op rookgedrag. Dit betrof een onderzoek naar een nieuw soort theorie of model dat ontwikkelt kon worden met betrekking op rookgedrag.

Belangrijke modellen die besproken zijn tijdens het interview, komen erg overeen met beschikbare literatuur op het gebied van gedragsverandering. Zo kwam het ASE-model aan bod, het concreet formuleren van doelen en het opstellen van persoonsafhankelijke doelstelling. De ene kan bijvoorbeeld een trap niet helemaal oplopen, doelen zijn moeten daarom heel persoonlijk geformuleerd worden. Dit komt ook overeen met de factor 'eigen effectiviteit' in het ASE-model.

Ook werd aangegeven dat feedback erg belangrijk is. Het terugkijken op wat je bereikt hebt. Vaak is dit vaag en ziet men niet dat bepaald gedrag al is bereikt, dat er al vooruitgang is geboekt. Feedback is een belangrijk onderdeel dat niet vergeten mag worden. Dit kan ook gecontroleerd worden door bijvoorbeeld een dagboek, waar je door de weken heen je behaalde resultaten ziet.

Wat ook aangekaart werd is dat bij (ex-)rokers vaak het verleden in de weg zat. Zij dachten dan vaak gelukkiger te zijn vóórdat zij aan de gedragsverandering begonnen. Dit was vaak de reden waarom zij weer terug vielen in hun oude gedrag. Hier is het dus van belang dat het verleden negatief wordt gemaakt of de positieve uitkomsten van het nieuwe gedrag benadrukken, zodat de negatieve gevolgen van het oude gedrag weer helder worden.

Daarnaast werd nog opgemerkt dat het internaliseren van 'nieuw' gedrag ongeveer zes weken duurt. Bij hardnekkige gewoontes duurt dit vaak langer. Gedragsverandering is een heel proces wat doorlopen moet worden, het is een soort leerproces op weg naar het gewenste gedrag.

Ook moet de 'mindset' van het nieuwe gedrag nog worden aangeleerd, je hebt niet meteen de benodigde mindset, zo vertelt ***. Dit moet groeien en aangeleerd worden tijdens het proces van gedragsverandering. 'Je kunt je wel voornemen om bepaald gedrag te vertonen, maar op dat moment ben je nog steeds een roker'.

Daarnaast werd vertelt dat 'positief formuleren heel goed kan werken'. Hiermee wordt bedoeld dat niet het negatieve maar het positieve gedrag wordt benadrukt. Er werd hierbij een voorbeeld gebruikt van haar dochter die vaak aan haar haar kauwde. Ondanks meerdere malen gevraagd te hebben of zij dit niet wilde doen, bleef zij dit gedrag vertonen. Uiteindelijk heeft ze met stickers gewerkt, wanneer zij het ongewenste gedrag niet vertoonde. Dit werkte ineens erg snel. Een soort beloningssysteem, wat bij volwassenen ook goed werkt. Belonen werkt vaak beter dan bepaald gedrag afstraffen.

Tot slot is de sociale invloed nog besproken, iets wat ook veel uit de literatuur naar voren komt. Geïntegreerde gedragsmodellen waren niet bekend bij ***.