

Het meten van gezond gedrag van kenniswerkers in de kantooromgeving

*Een advies voor de ontwikkeling van een
meetinstrument voor Healthy Workplace, voor het meten van
gezond beweeggedrag, ontspanningsgedrag en sociale interactie
van kenniswerkers in de kantooromgeving.*

7-1-2019

Bachelor scriptie

Romi Mol, 291695

Toegepaste Psychologie

Hanzehogeschool Groningen



Healthy
WORKPLACE

**Meten van gezond gedrag van
kenniswerkers in de kantooromgeving**

Een advies voor de ontwikkeling
van een meetinstrument voor Healthy Workplace,
voor periodieke metingen van veranderingen en stabiliteit
in gezond gedrag van kenniswerkers in de kantooromgeving.

Romi Mol

291695

Bachelor scriptie

Toegepaste Psychologie

Hanzehogeschool Groningen

Opdrachtgever: Jan Gerard Hoendervanger

Afstudeerbegeleider: Hilbrand Oldenhuis

Studieloopbaanbegeleidster: Sytske Buwalda

Groningen, 07-01-2019

Samenvatting

Innovatiewerkplaats Healthy Workplace (HWP) doet onderzoek naar (met name) beweeggedrag, ontspanningsgedrag en sociale interactie van kenniswerkers in de kantooromgeving. Deze onderzoeken zijn gericht op het vaststellen van effectieve interventies voor het stimuleren van gezond gedrag, vanuit de context van de kantooromgeving. Voor deze onderzoeken zijn metingen en bijbehorende meetinstrumenten nodig. Het ontbreken van dergelijke meetinstrumenten creëert de behoefte om een nieuw meetinstrument te ontwikkelen.

Het doel van dit kwalitatieve, thematische onderzoek is om een advies te bieden aan HWP en een antwoord te geven op de vraag: “Hoe kan een meetinstrument worden vormgegeven dat veranderingen en stabiliteit van gezond gedrag op het gebied van sociale interactie, beweeggedrag en ontspanningsgedrag van kenniswerkers in de kantoorwerkomgeving kan meten?”

Door middel van interviews met twee experts per gedragsdomein is onderzocht welke meetbare gedragscategorieën per gedragsdomein in het meetinstrument kunnen worden opgenomen. Ook is door middel van interviews met deze experts onderzocht welke meetmethode(n) het meest geschikt zijn voor het meten van de gedragscategorieën. De meetmethode die hierin het meest naar voren kwam, is in een focusgroepinterview besproken. In het focusgroepinterview hebben zeven kenniswerkers voor deze meetmethode voorwaarden opgesteld voor bereidheid tot deelname en gebruiksgemak voor kenniswerkers in de kantooromgeving.

Per gedragsdomein zijn zowel meetbare gedragscategorieën genoemd, waarbij vooral de combinatie van objectieve gedragscategorieën (bijvoorbeeld frequentie, duur) en subjectieve gedragscategorieën (bijvoorbeeld ervaren kwaliteit) belangrijk blijkt. Voor ontspanningsgedrag wordt daarnaast ook de ‘mate van ontspanning’ aanbevolen om op te nemen in het meetinstrument. De dagboekmethode blijkt geschikt voor het meten van alle gedragscategorieën. Voor het meten van beweeggedrag wordt de Actigraph, een versnellingsmeter het meest geschikt bevonden. Voor het in kaart brengen van de kwaliteit van werkrelaties (sociale interactie) worden de LMX en CMX vragenlijsten aangeraden, voor sociale steun uit sociale interactie de SSL-I en SSL-D vragenlijsten. De experts benadrukken het belang van een combinatiemethode om de basismeting uit te voeren. Hiermee zou HWP de meetmethoden in context van de eigen onderzoeken kunnen beoordelen op geschiktheid. De onderzoeksvragen van HWP zouden hierin leidend moeten zijn. De combinatiemethode zou kunnen bestaan uit observaties, vragenlijsten een dagboek en een eindinterview. In het eindinterview zouden nogmaals naar voorwaarden voor praktische toepasbaarheid kunnen worden gevraagd.

Op basis van bovenstaand advies zou HWP kunnen starten met een vervolgonderzoek of de ontwikkeling van een meetinstrument. Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op nader onderzoek naar één van de gedragsdomeinen, met name ontspanningsgedrag of sociale interactie, in de specifieke context van de kantooromgeving.

Summary

Innovation Workplace Healthy Workplace (HWP) conducts their research into (among other things) exercise behavior, relaxation behavior and social interaction of knowledge workers in the office environment. The studies of HWP are aimed at setting up effective interventions to stimulate healthy behavior, in the context of the office environment. Measurements and measuring tools are therefore required. The lack of measuring tools creates the need of developing a new measuring tool.

The aim of this qualitative, thematic research is to provide a tool for HWP and to answer the research question: "How can we design a measuring tool that is able to measure change and stability of healthy exercise behavior, relaxation behavior and social interaction of knowledge workers in the office environment?"

Six interviews with two experts per domain were conducted. Through this, the measurable behavior categories that can be included in the measuring tool were made clear. The best methods of measurement for these behavior categories were also discussed in the interviews with experts. After that, the best method is discussed in a focus group interview. Seven knowledge workers formed the requirements around this method; about the will to participate and usability for knowledge workers in the office environment.

For each behavioral domain measurable categories of behavior are given by the experts. The combination of objective behavioral categories (frequency, duration) and subjective behavioral categories (perceived quality of behavior) is most important. For relaxation behavior, the 'degree of relaxation' is also recommended to add to the measuring instrument. The journal is most suitable for measuring all behavior categories. The Actigraph, an accelerometer, is considered to be the most suitable for measuring exercise behavior. For mapping the quality of work relationships (social interaction), the LMX and CMX questionnaires are recommended, for social support (from social interactions) the SSL-I and SSL-D questionnaires.

The experts emphasize the importance of a combination method for baseline measurement. Then, in context of their own research, HWP could judge the measuring methods. After all, the research questions from HWP should be the guidelines. The combination method could consist of observations, questionnaires, a journal and a final interview. Requirements for practical applicability could be discussed in the final interview. Further research may focus specifically on relaxation behavior or social interaction in the specific context of the office environment.

Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie ter afronding van de opleiding Toegepaste Psychologie. De opleiding staat grotendeels in het teken van positieve gedragsbeïnvloeding en dit thema fascineert me tot op de dag van vandaag. Gedurende de opleiding en het honoursprogramma kon ik mij binnen dit brede thema met veel enthousiasme en leergierigheid ontwikkelen. Na de specialisatie gezondheid volgde ik een minor in Berlijn en werkte toen, alsook in het honoursprogramma, veel multidisciplinair samen. Vanwege de mogelijkheid tot multidisciplinair samenwerken wilde ik ook bij Bureau Noorderruimte afstuderen. Healthy Workplace bood mij een vraagstuk dat perfect aansluit op mijn opleiding; 'meetinstrument voor gezond gedrag om in te zetten bij onderzoek naar gedrag van kenniswerkers in de kantooromgeving.'

Het in kaart brengen van drie gedragsdomeinen bleek een ambitieus doel voor deze bachelor scriptie, sommige onderzoekers promoveren zelfs op een zeer klein onderdeel van een van de drie gedragsdomeinen. 'Afbakenen, doorvragen, specificeren' zijn niet voor niets *werkwoorden*. Het was hard werken. Maar de complexiteit van het vraagstuk heeft het wel tot een zeer leerzaam proces gemaakt.

Natuurlijk zijn er momenten geweest van moeilijkheden en hindernissen, vooral toen ik halverwege december plotseling kon intrekken in een eigen huisje en hiervoor alles moest regelen, terwijl ik mijn werk niet wilde opgeven en ook niet wilde afdoen aan de kwaliteit van de scriptie. Dit vroeg om discipline, prioriteiten stellen, vooruitdenken en flexibel reageren op veranderingen in bijvoorbeeld het onderzoeksdoel, dataverzameling, de onderzoeksvragen, maar ook in mijn privéleven.

Gelukkig hebben een flink aantal mensen mij tijdens dit proces gesteund. Daarom wil ik van deze gelegenheid gebruik maken om aan hen mijn dank te betuigen. Dit onderzoeksrapport is geschreven met dank aan Jan Gerard Hoendervanger (opdrachtgever en bron van informatie en contacten), Hilbrand Oldenhuis (beoordelaar en tevens begeleider van deze uitdaging), de afstudeercoördinatoren van TP, alle collega's van Healthy Workplace en de partners van HWP (Menzis, Measurement, Dedoq); bij wie we een kijkje mochten nemen in de 'healing offices.' Ook dank aan alle medewerkers van Bureau Noorderruimte voor het faciliteren van bijvoorbeeld interessante workshops. Tot slot wil ik mijn dank uitspreken aan mijn vrienden en familie die me altijd op de juiste momenten weten te stimuleren dan wel af te remmen. Moge duidelijk zijn dat sociale steun een van de belangrijkste dingen in het leven is.

*“To measure is to know.
If you cannot measure it, you cannot improve it.”
– Lord Kelvin*

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	8
1.1 Gezondheid van kenniswerkers	8
1.2 Gedragsverandering in de kantooromgeving	9
1.3 Onderzoek door Healthy Workplace	9
1.3.1 Adviesvraag HWP en onderzoeksdoel	10
1.4 Meten is weten: onderzoek naar de gedragsdomeinen	10
1.4.1 De gedragsdomeinen in relatie tot gezondheid	1
1.4.2 Meetmethoden gedrag algemeen.....	3
1.4.3 Meetmethoden gedragsdomeinen in de kantooromgeving	4
1.4.4 Behoeftte aan (onderzoek naar) geschikt meetinstrument..	0
1.5 Leeswijzer	1
2. Methode.....	1
2.1 Semigestructureerde interviews.....	1
2.1.1 Respondenten: experts	2
2.1.2 Dataverzameling interviews	2
2.1.3 Data-analyse interviews	3
2.2 Focusgroep	4
2.2.1 Respondenten: kenniswerkers	4
2.2.2 Dataverzameling focusgroep.....	5
2.2.3 Data-analyse focusgroep	5
3. Resultaten en conclusie	6
3.1 Deelvraag 1: Meetbare gedragscategorieën	6
3.2 Deelvraag 2: Meetmethoden/meetinstrumenten	11

3.3 Deelvraag 3: Praktische toepasbaarheid	16
3.4 Conclusie	17
4. Discussie en aanbevelingen.....	19
4.1 Discussie.....	19
4.2 Aanbevelingen	19
Bijlage 1: Flyer voor werving respondenten (experts)	21
Bijlage 2: Formulier zorgvuldigheidsmaatregelen TP	22
Bijlage 3: Toestemmingsformulier.....	28
Bijlage 4: Gesprekshandleidingen per gedragsdomein.....	29
4.1: Gesprekshandleiding ontspanningsgedrag	29
4.2: Gesprekshandleiding sociale interactie.....	32
4.3: Gesprekshandleiding beweeggedrag	35
Bijlage 5: Transcriptie interviews per gedragsdomein.....	38
5.1 Ontspanningsgedrag A en B – Dubbelinterview met 2 experts	38
5.2 Sociale interactie A	47
5.3 Sociale interactie B	56
5.4 Beweeggedrag A.....	64
5.5 Beweeggedrag B.....	72
Bijlage 6: Membercheck sociale interactie.....	77
Bijlage 7: Codeboeken interviews (atlas.ti).....	79
Bijlage 8: Stappenplan focusgroep	80
Bijlage 9: Korte vragenlijst focusgroep	81
Bijlage 10: Aantekeningen focusgroep.....	83

1. Inleiding

Mirjam loopt een rondje door haar nieuwe kantooromgeving. Achter de stilteruimte zijn de flexwerkplekken, waar ze nog iets wil uitwerken voor ze rond het middaguur met haar collega's mindfulness oefeningen gaat doen. De druppels op de poster tegenover haar maken haar dorstig, ze loopt terug naar de kraan voor een glaasje water. Haar telefoon trilt: ze zit al op de helft van haar 10.000 stappen-doel!

Het verhaal van Mirjam illustreert hoe interventies steeds vaker worden toegepast in de kantooromgeving om het gedrag en de gezondheid van kenniswerkers te verbeteren.

1.1 Gezondheid van kenniswerkers

Kenniswerkers zijn wetenschappers, managers, ingenieurs, architecten, ontwerpdenkers en alle anderen, van wie men kan zeggen "hij/zij denkt voor de kost" (Davenport, 2005). Kenniswerk, ook wel 'kantoorwerk' genoemd, bestaat onder andere uit de creatie, analyse en toepassing van informatie (Aronoff & Kaplan, 1995). Hoewel de kenmerken van het werk en de kenniswerkers per beroep verschillen, zijn er ook gemeenschappelijke kenmerken: kenniswerkers werken grotendeels zittend achter een bureau in een kantooromgeving, zowel individueel als in groepsverband (Levine, 2014; Owen, Leslie, Salmon, & Fotheringham, 2000; Parry & Straker, 2013; Scott, 2005).

De kenmerkende gedragingen die met het kantoorwerk gepaard gaan zijn niet altijd van positieve invloed op de gezondheid van kenniswerkers (Baranowski, Perry, & Parcel, 2002; Glanz, Rimer, & Viswanath, 2008; O'Donnell, 2002; Wilson, Holman, & Hammock, 1996). Het gebrek aan voldoende beweging (ook wel sedentair gedrag) verhoogt bijvoorbeeld het risico op beroertes, hart- en vaatziekten en diabetes type 2 en daarmee zelfs de kans op mortaliteit (Hamilton, Healy, Dunstan, Zderic, & Owen, 2008; Levine, 2014; Parry & Straker, 2013; Pate, O'Neill, & Lobelo, 2008). De nadelen van sedentair gedrag kunnen echter niet worden gecompenseerd door op andere momenten veel of intensief te bewegen (Owen, Healy, Matthews, & Dunstan, 2010). Kenniswerkers blijken daarnaast door sedentair gedrag in combinatie met langdurige mentale inspanningen vatbaarder voor burn-out dan niet-kenniswerkers; ze kunnen de stress die zij ervaren dan onvoldoende verminderen door ontspanning (Davenport, 2005; Jemielniak, 2012). Kenniswerk bestaat ook uit het uitwisselen van informatie met anderen; tijdens sociale interacties. Positieve sociale interacties kunnen stress verminderen en het werkvermogen en werkplezier verhogen (Karasek, & Theorell, 1990; Scott, 2005).

1.2 Gedragsverandering in de kantooromgeving

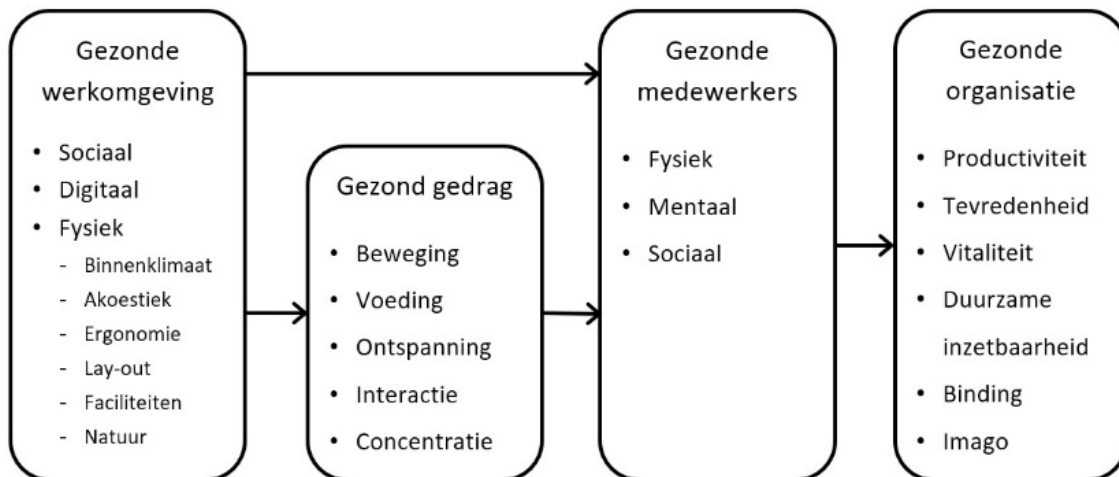
Het verbeteren van de gezondheid vraagt om een bepaalde mate van gedragsverandering (Wanless, 2004). Er wordt al jaren onderzoek gedaan naar gedragsverandering van werknemers (zie bijvoorbeeld (O'Donnell, 2002)). Het merendeel van deze onderzoeken richten zich op de bewuste en beredeneerde processen (uitgangspunt: de persoon; werknemer), terwijl onderzoekers ook pleiten voor onderzoek naar het onderbewuste, automatische systeem van het menselijk brein en op mogelijke omgevingsfactoren (uitgangspunt: de context; werkomgeving) die daarop van invloed kunnen zijn (Dolan et al., 2012).

Deze 'context met omgevingsfactoren' is in het geval van kenniswerkers: de kantooromgeving. Het ontwerp en alle facetten van de kantooromgeving kunnen bepaald gezond gedrag faciliteren en stimuleren, maar ook tegenwerken (Ashkanasy, Ayoko, & Jehn, 2014; Baranowski et al., 2002; Oseland, 2009). Het kantoorontwerp voldoet dan wel aan de behoeften van het bedrijf, maar niet aan de behoeften van de medewerkers (Harris, 2015; Oseland, 2009; Pol & Navarro, 2017). Tegenwoordig worden, gebaseerd op onderzoek, steeds meer 'gezonde' kantoorontwerpen alsook interventies ontwikkeld om gezond gedrag in de kantooromgeving te stimuleren (Ashkanasy et al., 2014; Baranowski et al., 2002; Brunia, van, & De Been, 2016; Chau et al., 2010; Harris, 2015; Oldham & Fried, 1987; Oseland, 2009; Wohlers & Hertel, 2017).

1.3 Onderzoek door Healthy Workplace

Healthy Workplace (verder HWP genoemd) is een innovatiewerkplaats die praktijkgericht onderzoek doet naar gezond gedrag van kenniswerkers in relatie tot de werkomgeving. Het HWP is onderdeel van Kenniscentrum Bureau Noordruimte en vormt een samenwerkingsverband tussen de partners Engie, Health2Work, Measuremen, Planon en de Hanzehogeschool Groningen. Het HWP heeft als voornaamste doel "middels praktijkgericht onderzoek vaststellen wat effectieve werkomgeving-gerelateerde interventies zijn voor het bevorderen van de gezondheid van kenniswerkers" (www.healthy-workplace.nl). Deze praktijkgerichte onderzoeken worden uitgevoerd in twee experimentele kantooromgevingen, waar daadwerkelijk kenniswerkers werkzaam zijn. Senior-onderzoekers (in samenwerking met partners), stage en- afstudeerstudenten voeren deze onderzoeken uit.

HWP onderzoekt de sociale, digitale en fysieke aspecten van de werkomgeving en de invloed daarvan op gezond gedrag van kenniswerkers (zie hiervoor het denkkader van HWP in figuur 1). HWP heeft het gezonde gedrag in vijf domeinen opgesplitst: beweging, voeding, ontspanning, interactie en concentratie. In de praktijk richten de onderzoeken en interventies van HWP zich vooral op **beweeggedrag, ontspanningsgedrag en sociale interactie**.



Figuur 1: Denkkader HWP, <http://www.healthy-workplace.nl>

1.3.1 Adviesvraag HWP en onderzoeksdoel

Naast het vaststellen van de effectiviteit van interventies, wil HWP ook door middel van metingen kunnen vaststellen of er sprake is van blijvende gedragsverandering (van ongezond naar gezond gedrag) van individuele kenniswerkers. Hiervoor zou periodiek het gedrag van de kenniswerkers gemeten moeten worden. Door vervolgens de resultaten van deze individuele kenniswerkers met een basismeting te vergelijken, kunnen uitspraken worden gedaan over duurzame gedragsverandering. Echter, HWP beschikt momenteel nog niet over een dergelijk meetinstrument. Dit onderzoek is erop gericht een advies te geven aan HWP over de ontwikkeling van een (combinatie)meetinstrument dat gezond gedrag (**beweeggedrag, ontspanningsgedrag en sociale interactie**) van kenniswerkers in de kantooromgeving in kaart kan brengen. Het advies dient antwoord te geven op wat per gedragsdomein precies gemeten kan worden, welke meetmethode(n) hiervoor geschikt zijn en hoe dit kan worden toegepast op kenniswerkers in de kantooromgeving. Het meetinstrument zal uiteindelijk worden ontwikkeld door onderzoekers van HWP om in te zetten in de twee experimentele werkomgevingen.

1.4 Meten is weten: onderzoek naar de gedragsdomeinen

Om tot een goede onderzoeksopzet te komen, zijn in het vooronderzoek een aantal zaken op een rij gezet, te vinden in deze paragraaf. Allereerst wordt per gedragsdomein beschreven welke meetbare definities (in relatie tot gezondheid) worden gehanteerd in dit onderzoek (zie 1.4.1). Waar mogelijk worden hierbij de beschikbare 'gezonde gedragsnormen' gegeven. HWP wil immers kunnen vaststellen of er sprake is van gedragsverandering richting *gezond* gedrag en of dit gezonde gedrag aanhoudt. Hiervoor moet duidelijk zijn wat er onder het (gezonde) gedrag wordt verstaan. Vervolgens worden de meetmethoden beschreven die menselijk gedrag in kaart kunnen brengen (1.4.2). Aan de hand van deze meetmethoden wordt een beschrijving gegeven

welke methoden reeds worden ingezet bij het meten van de gedragsdomeinen van kenniswerkers in de specifieke context van de kantooromgeving (1.4.3). Daarna wordt een korte samenvatting gegeven van bovenstaande bevindingen waaruit ook de maatschappelijke relevantie van dit onderzoek zal blijken (1.4.4). Tot slot wordt in de leeswijzer een vooruitblik gegeven op de rest van dit onderzoeksrapport (1.4.5).

1.4.1 De gedragsdomeinen in relatie tot gezondheid

Wat is gezond beweeggedrag?

Beweeggedrag wordt in dit onderzoek gezien als 'de uitvoering van lichaamshoudingen en bewegingen in en om de kantooromgeving.' Aangezien men in de kantooromgeving veelal zittend werkt (Levine, 2014), kan in dit onderzoek het beweeggedrag worden opgedeeld in **statisch beweeggedrag** (zit/sta-gedrag, wisseling van houding) en **dynamisch beweeggedrag** (bijvoorbeeld oefeningen doen, wandelen in en om de kantooromgeving). Beweeggedrag wordt niet alleen gekarakteriseerd door het soort houding en beweging, maar ook door de duur en intensiteit en de momenten waarop het plaatsvindt (verdeling). Op basis van deze karakteristieken en de lichamelijke belasting (veelal energiegebruik), én op basis van normen kunnen verschillende vormen van beweeggedrag worden beschreven (Bussmann, Ambtman, Horemans, Nooijen, 2012). De 'Nederlandse Norm Gezond Bewegen' beschrijft normen voor bijvoorbeeld de intensiteit, duur en verdeling van beweeggedrag: een half uur matig intensieve fysieke activiteit per dag, in blokken van minimaal 10 minuten, gedurende minimaal 5 dagen per week voor volwassenen (Kemper, Ooijendijk, & Stiggelbout, 2000).

Invloed beweeggedrag op gezondheid kenniswerkers

Een actieve leefstijl verbetert zowel de fysieke gezondheid (Hamilton et al., 2008; Kalra & Roitman, 2008; Katzmarzyk, Church, Craig, & Bouchard, 2009; Owen, Bauman, & Brown, 2008; Owen et al., 2010) als de psychische gezondheid (Fox, 1999; Streeter, Gerbarg, Saper, Ciraulo, & Brown, 2012; Torrente et al., 2017). Werknemers die regelmatig bewegen zijn daarnaast productiever, zijn beter inzetbaar, hebben een beter zelfbeeld en melden zich minder vaak ziek op het werk (Alavinia, Molenaar, & Burdorf, 2009; Proper, Van den Heuvel, S G, De Vroome, Hildebrandt, & Van der Beek, A J, 2006; van Duijvenbode, Proper, van Poppel, & Hoozemans, 2007; Williden, Schofield, & Duncan, 2012a; Williden, Schofield, & Duncan, 2012b; Wilson et al., 1996).

Wat is gezond ontspanningsgedrag?

Ontspanningsgedrag wordt in dit onderzoek gezien als 'alle gedragingen in en om de kantooromgeving waarbij een persoon fysieke en/of mentale spanningen loslaat om tot een staat van ontspanning te komen.' De fysieke, emotionele en mentale staten van ontspanning gaan vrijwel volledig samen (Dusek & Benson, 2009). In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen het in en om de kantooromgeving doelbewust uitvoeren van **ontspanningstechnieken** (zoals

ademhalingsoefeningen, met ontspanning als doel) en het uitvoeren van **recreatieve ontspanningsactiviteiten**, (zoals muziek luisteren, met ontspanning als mogelijk effect). Hoewel de positieve effecten van ontspanningsgedrag reeds zijn aangetoond (zie de alinea hieronder), bestaan er geen duidelijke gedragsnormen voor 'gezond ontspanningsgedrag.' Omdat ieders ontspanningsgedrag anders is, lijkt *de subjectief ervaren ontspanning of plezier* een belangrijke mediator tussen het ontspanningsgedrag en de gezondheid (Graefe & Fedler, 1986).

Invloed ontspanningsgedrag op gezondheid kenniswerkers

Ontspanningsgedrag (vooral ontspanningstechnieken) kan leiden tot een staat van ontspanning; gekenmerkt door verlaagde stress en arousal in het lichaam. Dit is van positieve invloed op de fysieke en psychische gezondheid (Blase, van Dijke, Cluitmans, & Vermetten, 2016; Nelson & Simmons, 2003). Ontspannen werknemers vertonen bovendien minder ziekteverzuim en zijn productiever (Davis, Eshelman, & McKay, 2008; Karasek, ; Pagnini, Manzoni, Castelnovo, & Molinari, 2013a; Stetter & Kupper, 2002) Ontspanningsgedrag (vooral recreatief ontspanningsgedrag) kan ook resulteren in plezier en positieve emoties (Pagnini, Manzoni, Castelnovo, & Molinari, 2013b). Werknemers die plezier en positieve emoties in de kantooromgeving ervaren, blijken meer tevreden over het werk, hebben meer motivatie en positievere gedachten over de werkzaamheden en ervaren meer verbondenheid met het bedrijf dan zij die dit weinig of niet in de kantooromgeving ervaren (Karl & Peluchette, 2006).

Wat is gezonde sociale interactie?

Sociale interactie wordt in dit onderzoek gezien als alle interacties met een andere persoon in en om de kantooromgeving. Er zijn werk gerelateerde en niet-werk gerelateerde sociale interacties (Kirmeyer, 1988; Chadsey-Rusch, Gonzalez, Tines & Johnson, 1989) te onderscheiden. Werk gerelateerde interacties zijn bijvoorbeeld het opvolgen van instructies, hulp of feedback geven en informatie uitwisselen. Niet-werk gerelateerde interacties staan los van de werkzaamheden; plagen, persoonlijke informatie of interesses delen. Omdat de kantooromgeving uitgangspunt is van de onderzoeken van HWP, zullen sociale interacties met werkrelaties buiten de kantooromgeving niet worden meegenomen in dit onderzoek. Ter afbakening worden ook de digitale interacties buiten beschouwing gelaten.

Invloed sociale interactie op gezondheid kenniswerkers

In het algemeen zorgen **positieve sociale interacties** op het werk voor zowel betere werkprestaties als een betere fysieke en mentale gezondheid: ze zorgen voor meer betrokkenheid bij het werk, minder stress en een beter herstel van de werkdag (Heaphy & Dutton, 2008). Positieve sociale interacties over het verbeteren van de gezondheid blijken daarnaast gezonde gedragsverandering te stimuleren (Sharpe, Connell, & Gallant, 1995). Sociale steun en werkrelaties blijken belangrijke onderliggende factoren waardoor positieve interacties de gezondheid kunnen stimuleren. Uit sociale interacties kunnen werknemers **sociale steun** halen, die angst en depressieklachten en stress kunnen verminderen. Dit levert gezondheidsvoordelen op die vergelijkbaar zijn met die van beweeggedrag en ontspanningsgedrag (Cobb, 1976; Cohen & Wills,

1985; LaRocco, House, & French Jr, 1980). De kwaliteit van **werkrelaties** blijkt cruciaal voor een positieve beoordeling van sociale interacties door de werknemer (*de subjectieve ervaring*). De werkrelaties met collega's en leidinggevende blijken hierbij het belangrijkste (Graen & Uhl-Bien, 1995; Sherony & Green, 2002; Veth, 2017). De genoemde gezondheidsvoordelen worden groter naarmate de mogelijkheden en reikwijdte van positieve sociale interacties in een organisatie toenemen en naarmate de identificatie van werknemers met een organisatie toeneemt (Heaphy & Dutton, 2008).

1.4.2 Meetmethoden gedrag algemeen

Meetmethoden die menselijk gedrag in kaart kunnen brengen zijn observaties, automatische registratie, interviews, vragenlijsten en dagboekjes. Aan de hand van (Bayerlein, 2005; Brinkman & Oldenhuis, 2014; Cooper, Heron, & Heward, 2007; Martin, Bateson, & Bateson, 1993; Punch, 2013; van Loon, Meulen, & Minnaert, 2011) zullen de methoden kort worden toegelicht:

Observaties

Zichtbaar gedrag kan door onderzoekers of met behulp van camerabeelden worden geobserveerd. Data uit observaties zijn doorgaans *objectief* en feitelijk, doordat ze niet via de interpretatie van een respondent worden verzameld.

Automatische registratie

Het gedrag kan worden gemeten met behulp van draagbare digitale apparatuur of in de omgeving geplaatste sensoren die de bewegingen (automatisch) kunnen registreren. Ook met deze methode verkrijgt men *objectieve* data, doordat de meting niet via de interpretatie van de respondent gaat. Wanneer een bepaalde tijd lang voortdurend data wordt verzameld, wordt dit ook wel 'event recording' genoemd.

Bovenstaande methoden verzamelen *objectieve data*; hierbij gaan de data niet via de interpretatie van de respondent. In de vorige paragraaf bleek dat het effect van ontspanningsgedrag en sociale interacties op de gezondheid ook beïnvloed wordt door *subjectieve ervaringen* van de kenniswerkers. Wanneer men iets wil weten over de subjectieve ervaring van een respondent, of over de aard en inhoud van het gedrag, kan men subjectieve meetmethoden overwegen. Subjectieve methoden zijn vrijwel altijd zelf-gerapporteerd; de data gaan via de interpretatie van de respondent. De volgende meetmethoden vallen hieronder:

Interviews

Gedrag kan worden uitgevraagd in interviews; individueel of in groepsverband (ook wel focus-groep interview genoemd).

Vragenlijsten

Vragenlijsten kunnen analoog of digitaal worden afgenomen. Ze kunnen door onderzoekers zelf zijn opgesteld voor het onderzoek, of ze zijn gestandaardiseerd (op vele respondenten toegepast waarna normgroepen zijn opgesteld om de uitkomsten mee te kunnen vergelijken).

Dagboekjes

Dagboekjes zijn eigenlijk vragenlijsten in alternatieve vorm en vallen ook onder zelf-rapportage. Het verschil is dat dagboekjes (vaak met korte, gesloten vragen) meermaals worden aangeboden, bijvoorbeeld elke dag of week. Het dagboekje kan ook meermaals op dezelfde dag worden aangeboden, dit heet time-sampling.

1.4.3 Meetmethoden gedragsdomeinen in de kantooromgeving

In de volgende alinea's zullen per gedragsdomein de meetmethoden (uit 1.4.2) worden toegelicht die daadwerkelijk reeds *in de kantooromgeving* worden toegepast om de gedragsdomeinen te meten. De meetmethoden die nog niet worden ingezet, worden alleen besproken wanneer dit relevant is voor het onderzoek.

Meten van beweeggedrag

Beweeggedrag kan worden opgedeeld in statisch beweeggedrag¹ en dynamisch beweeggedrag².

Statisch beweeggedrag meten

Automatische registratie

Voor het meten van statisch beweeggedrag van kenniswerkers in de kantooromgeving is alleen automatische registratie gevonden. Een voorbeeld is de Vitabit®, een klein apparaatje om zit/sta-gedrag te meten (zie <https://www.vitabit.software/nl-NL/>).

Dynamisch beweeggedrag meten

Automatische registratie

De meest gebruikte meetmethode voor dynamisch beweeggedrag is ook automatische registratie. Deze objectieve meetmethode wordt waarschijnlijk het meest ingezet omdat de objectieve

¹ Met statisch beweeggedrag wordt bedoeld: zit/sta-gedrag, wisseling van houding.

² Dynamisch beweeggedrag kan bestaan uit: wandelen, oefeningen doen, fietsen, etc.

normen voor gezond beweeggedrag vrij duidelijk zijn vastgesteld (zie 1.4.1). Het meest gebruikte meetinstrument in onderzoek³ is de versnellingsmeter; een apparaat dat versnelling en beweging kan meten (frequentie, duur, intensiteit). Het best gevalideerde meetinstrument in deze categorie is de Actigraph (Rothney, Schaefer, Neumann, Choi, & Chen, 2008).

Observaties

De focus op beweeggedrag in de kantooromgeving lijkt vrijwel altijd op het beweeggedrag van *groepen* of op het gebruik van *meubilair/werkplekken* te liggen, maar nog niet op beweeggedrag van het *individu*. Er zijn dan ook geen observatieschema's hiervoor gevonden.

Vragenlijst

Een gestandaardiseerde (in het Nederlands verkrijgbare) vragenlijst voor beweeggedrag in de kantooromgeving is de SQUASH; Short Questionnaire to Assess Health-enhancing physical activity (Wendel-Vos, Schuit, Saris, & Kromhout, 2003). Uit onderzoek van (Schokker, Hekkert, Kocken, Van de Brink, C L, & De Vries, 2012) is echter gebleken dat versnellingsmeters een hogere validiteit hebben dan vragenlijsten, aangezien versnellingsmeters objectief meten (directe data) en vragenlijsten subjectief (indirecte data, via respondent).

Metten van ontspanningsgedrag

In dit onderzoek gaat het niet om de staat van ontspanning, maar om het *meetbare gedrag* dat aan de staat van ontspanning ten grondslag ligt. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen recreatief ontspanningsgedrag en ontspanningstechnieken. Echter blijkt dat deze beide vormen zeer weinig zijn onderzocht in de context van de kantooromgeving. De meeste onderzoeken en meetmethoden omtrent ontspanning richten zich juist op de fysieke **mate van ontspanning** (door te kijken naar hartritmevariabiliteit en cortisolgehaltes). De intensiteit of mate van ontspanning *als effect van het ontspanningsgedrag* zou hier mogelijk wel uit kunnen worden gehaald. De methoden die reeds voor het ontspanningsgedrag worden ingezet, worden hieronder besproken.

Recreatief ontspanningsgedrag

Vragenlijst

³ Er bestaan ook een heleboel zogeheten *consumer activity trackers* (bijvoorbeeld de Fitbit, iPad smartwatch, etc..). Echter zijn deze ontwikkeld om als gedragsinterventie te dienen door directe feedback aan de drager te geven en het bewustzijn over het beweeggedrag te stimuleren (Kooiman et al., 2015). Consumer activity trackers worden dus niet gezien als geschikte objectieve meetinstrumenten voor onderzoek naar beweeggedrag.

Een handvol onderzoeken richten op recreatief ontspanningsgedrag, met name op de effectiviteit van recreatieprogramma's die door de werkgever zijn georganiseerd. Zie bijvoorbeeld (Mokaya & Gitari, 2012), hierbij werd een door de onderzoekers opgestelde vragenlijst ingezet om subjectieve ervaringen in kaart te brengen.

Er zijn geen andere meetmethoden gevonden omdat er vrijwel geen andere onderzoeken naar recreatief ontspanningsgedrag in de kantooromgeving, zijn gevonden.

Ontspanningstechnieken

Observaties

Hierbij komt de Behavior Rating Scale (BRS), een semigestructureerd meetinstrument met richtlijnen om kwantiteit van gedrag via observaties te meten, naar voren. Deze is bijvoorbeeld ingezet bij onderzoek naar Progressieve Spier Relaxatietechnieken (Norton, Holm, & McSherry II, 1997). De BRS geeft aan hoe men de hoeveelheid, duur en intensiteit van het gedrag (kwantitatieve variabelen) in de observatiemethode kan opnemen.

Automatische registratie

Met automatische registratie wordt vooral *stress*, de schijnbare tegenhanger van ontspanning, veel gemeten. Men kijkt dan naar fysiologische reacties in het lichaam: bijvoorbeeld cortisol of hartritmevariabiliteit (Taelman, 2011; van Bolhuis, Schmidt, Zwolle, Frings-Dresen, & Sluiter, 2012). Toch wordt niet per definitie van 'ontspanning' gesproken wanneer iemand een gezonde hartritmevariabiliteit of weinig stress heeft. Dit geeft nogmaals aan hoe indirect de staat van ontspanning op deze wijze gemeten wordt. Bovendien meet het geen gedrag.

Vragenlijst

Iemands copingstijl geeft aan hoe diegene met stressvolle situaties omgaat en welk gedrag er wordt vertoond om meer in een staat van ontspanning te komen. Dit is niet precies gelijk aan ontspanningsgedrag, maar kan wel worden gezien als een vorm van ontspanningsgedrag. Om de copingstijl te meten gebruikt men de Nederlandse gestandaardiseerde Utrechtse Coping Lijst (Schreurs, Tellegen, & Willige, 1984). De vragenlijsten die verder te vinden zijn richten wederom vooral op de tegenhanger; *stress* en burn-out (bijvoorbeeld de Utrechtse Burn-out Schaal; (Schaufeli, W. B. & Van Dierendonck, 2000). De tegenhanger hiervan is dan de Utrechtse Bevlo- genheid Schaal (Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, 2004). Ook de UBES meet niet precies het ontspanningsgedrag. Het *gedrag* omtrent ontspanning lijkt bovendien voorsnog niet te worden gemeten met deze methode. Het blijkt dat ontspanningsgedrag in de kantooromgeving (in fundamenteel onderzoek) nog nauwelijks in kaart wordt gebracht.

Metten van sociale interactie

Er zijn verschillende belangrijke onderdelen van sociale interactie die invloed hebben op de gezondheid van kenniswerkers. Men kan, zoals de vorige paragraaf omschrijft, focussen op *de interacties* zelf. Men kan ook richten op *de sociale steun* verkregen uit interacties. Daarnaast kan men focussen op de kwaliteit van *werkrelaties* met wie de interacties plaatsvinden (collega's, leidinggevende). Hieronder worden deze drie onderdelen kort behandeld.

Sociale interacties meten

Observaties

Sociale interacties in de kantooromgeving zijn doorgaans gericht op het gedrag in specifieke werkplekken (zie bijvoorbeeld <https://measuremen.io>), maar vaak niet op het gedrag van individuele kenniswerkers. Slechts in een paar onderzoeken wordt met observaties de hoeveelheid, duur en type interacties in kaart gebracht (zie bijvoorbeeld Lignugaris/Kraft, Rule & Salzberg, 1988).

Interviews/dagboekmethode

De onderzoeken naar sociale interacties waarin interviews of dagboeken worden ingezet, zijn vaak gericht op specifieke bedrijven en afdelingen waardoor geen openbare meetinstrumenten beschikbaar blijken.

Werkrelaties

Vragenlijst

De meest gebruikte methode voor het meten van interacties met werkrelaties is de afname van een gestandaardiseerde vragenlijst. Hiervoor zijn de gevalideerde Leader Member Exchange (LMX) en Colleague Member Exchange (CMX) beschikbaar, welke de kwaliteit van sociale interacties met de werkrelaties in kaart brengen (Graen & Uhl-Bien, 1995; Sherony & Green, 2002).

Sociale steun

Vragenlijst

De meest gebruikte methode is een gestandaardiseerde vragenlijst. Twee gestandaardiseerde Nederlandse vragenlijsten zijn de Sociale Steun Lijst-Interacties (SSL-I) en de Sociale steun Lijst-Discrepanties (SSL-D) (van Sonderen, 1993). Hiermee kunnen bijvoorbeeld de hoeveelheid, type en kwaliteit van sociale interacties in de werkomgeving worden gemeten.

1.4.4 Behoeftte aan (onderzoek naar) geschikt meetinstrument

Samengevat is elk domein (beweeggedrag, ontspanningsgedrag en sociale interactie) van grote invloed op de gezondheid van kenniswerkers en blijkt gedragsverandering nodig om de gezondheid te verbeteren. HWP en anderen uit het werkveld (praktijkgericht onderzoek naar ‘gezonde kantoren’) richten hun onderzoeken steeds meer op de gedragsdomeinen in de context van de werkomgeving. Nochtans blijkt de meeste huidige literatuur te gaan over ‘de persoon’ in plaats van ‘de context van de kantooromgeving’ (Dolan et al., 2012). (Cooper et al., 2007) schrijven dat het uitvoeren van metingen de basis vormt van alle (wetenschappelijke) ontdekkingen en voor de ontwikkeling van succesvolle applicatie van technologieën (of interventies), voortkomend uit die ontdekkingen. Ze stellen bovendien dat directe en frequente metingen de basis vormen voor toegepaste gedragsanalyse. Om de onderzoeken voort te kunnen zetten, zouden zowel HWP als het werkveld baat kunnen hebben bij een meetinstrument voor de drie gedragscategorieën.

Onderzoeksvraag en deelvragen

Dit onderzoeksrapport heeft als doel een advies te geven aan HWP voor de ontwikkeling van een meetinstrument voor het meten van gezond gedrag (beweeggedrag, ontspanningsgedrag en sociale interactie) van kenniswerkers in de kantooromgeving. Hieruit rijst de onderzoeksvraag:

“Hoe kan een meetinstrument worden vormgegeven dat veranderingen en stabiliteit van gezond gedrag op het gebied van sociale interactie, beweeggedrag en ontspanningsgedrag van kenniswerkers in de kantoorwerkomgeving kan meten?”

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, worden een aantal zaken nader onderzocht. Allereerst moet duidelijk worden wat het meetinstrument per gedragsdomein dient te meten (meetbare gedragscategorieën) om uitspraken te kunnen doen over mogelijke gedragsverandering van kenniswerkers richting gezond gedrag. Voorbeelden hiervan zijn frequentie, intensiteit of duur van het gedrag zoals genoemd voor beweeggedrag (zie 1.4.1). Er zal per gedragsdomein naar zowel objectief als subjectief meetbare (zie 1.4.2) gedragscategorieën worden gekeken. Deelvraag 1 luidt:

1. Welke meetbare gedragscategorieën van kenniswerkers in de kantooromgeving kunnen in het meetinstrument per gedragsdomein worden opgenomen?

- 1a. Beweeggedrag
- 1b. Ontspanningsgedrag
- 1c. Sociale interactie

Vervolgens kan worden gekeken welke meetmethoden (en mogelijk bestaande meetinstrumenten) geschikt zijn om de gedragscategorieën per gedragsdomein te meten. Hiervoor is deelvraag 2 opgesteld:

2. Wat is voor de meetbare gedragscategorieën een geschikte (combi)meetmethode om uit te werken en in te zetten bij kenniswerkers in de kantooromgeving?

- 2a. Beweeggedrag
- 2b. Ontspanningsgedrag
- 2c. Sociale interactie

Tot slot is het van belang een uitspraak te doen over de *toepasbaarheid* van het meetinstrument op kenniswerkers in de kantooromgeving. Hiervoor zullen voorwaarden voor *bereidheid tot deelname* van de kenniswerkers tijdens werkuren in de kantooromgeving worden opgesteld. Daarnaast zullen voorwaarden voor het *gebruiksgemak* voor de kenniswerkers in de kantooromgeving worden opgesteld. Zo is de derde en laatste deelvraag ontstaan:

3. Aan welke voorwaarden moet het meetinstrument voldoen om praktisch toepasbaar te zijn op kenniswerkers in de kantooromgeving, lettende op:

- 3a. Bereidheid tot deelname van kenniswerkers in de kantooromgeving
- 3b. Gebruiksgemak voor kenniswerkers in de kantooromgeving

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 (Methode) wordt beschreven hoe het onderzoek is uitgevoerd. In hoofdstuk 3 (Resultaten en conclusie) staan per deelvraag de resultaten van het onderzoek beschreven (3.1 t/m 3.3). Hierover worden uiteindelijk conclusies getrokken (zie 3.4). In hoofdstuk 4 (Discussie & aanbevelingen) worden de resultaten geïnterpreteerd en gekoppeld aan bevindingen uit de literatuur, om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag. Daarna volgt een beschouwing van het onderzoek als geheel (zie 4.1). Tot slot worden aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek en het werkveld van HWP (zie 4.2).

2. Methode

Dit onderzoek betreft een thematische analyse, een basisprocedure voor het verzamelen en verwerken van kwalitatieve data, zoals beschreven door (Coolican, 2017)). Kwalitatieve data is verzameld middels semigestructureerde interviews (zie 2.1) en een focusgroep (zie 2.2). Aangezien er in dit onderzoek twee type respondenten zijn, worden de respondenten van de interviews (2.1.1) “experts” genoemd en die van de focusgroep (2.2.1) “kenniswerkers.” De tabel hieronder geeft aan welke methode per deelvraag is ingezet:

Deelvraag	Inter-views	Focus-groep
1. Welke meetbare gedragscategorieën van kenniswerkers in de werkomgeving kunnen in het meetinstrument per gedragsdomein worden opgenomen? a. Beweeggedrag b. Ontspanningsgedrag c. Sociale interactie	X	
2. Wat is voor de meetbare gedragscategorieën een geschikte (combi)meetmethode om uit te werken en in te zetten bij kenniswerkers in de kantooromgeving? a. Beweeggedrag b. Ontspanningsgedrag c. Sociale interactie	X	
3. Aan welke voorwaarden moet het meetinstrument voldoen om toepasbaar te zijn op kenniswerkers in de kantooromgeving, lettende op: a. Bereidheid tot deelname van kenniswerker b. Gebruiksgemak voor kenniswerker		X

Tabel 1: Overzicht dataverzameling per deelvraag.

2.1 Semigestructureerde interviews

Semigestructureerde interviews zijn mondeling afgenomen om deelvraag 1 en 2 te beantwoorden. Deze deelvragen zijn complex en niet direct gemakkelijk te beantwoorden (zie voor een toelichting op de deelvragen paragraaf 1.4.4). Er is daarom gekozen voor

semigestructureerde interviews met verschillende experts, elk met expertise in een van de gedragsdomeinen en affiniteit met onderzoek. Er zijn dan ook drie verschillende gesprekshandleidingen opgesteld, waarmee per gedragsdomein twee respondenten konden worden geïnterviewd (bijlagen 4.1 t/m 4.3). De onderzoeker kon met de semigestructureerde interviews, in tegenstelling tot volledig gestructureerde interviews, zelf sturing aanbrengen richting de kern van de vragen en topics (Coolican, 2017), om de validiteit van de interviews te waarborgen (Baarda, 2013).

2.1.1 Respondenten: experts

Per gedragsdomein zijn twee experts geïnterviewd, goed voor in totaal zes interviews ($n = 6$), elk van een uur. Voor de werving is een flyer ontworpen (zie bijlage 1) en om de respons te verhogen is een netwerkanalyse uitgevoerd. De experts zijn op basis van expertise in een van de gedragsdomeinen en affiniteit met onderzoek door de onderzoeker geselecteerd. De experts zijn voorafgaand aan het interview ingelicht over het onderzoek, de gehanteerde definities, de context van onderzoeken van HWP. De experts hebben een toestemmingsformulier ondertekend voor deelname aan en geluidsopname van het interview (zie bijlage 3). Om de anonimiteit van de experts te waarborgen, is in overleg met de experts bepaald welke relevante expertise genoemd mag worden, te vinden in tabel 2 hieronder.

	Sociale interactie	Ontspanningsgedrag	Beweeggedrag
Proefinterview	Medewerker Gemeente Groningen, bouwen & wonen sociologie		
Expertise respondent 1	Lector duurzaam HRM, well-being @ work en leiderschap	PNO-adviseur, zelfstandig ondernemend mindfulnesstrainer, personeelsontwikkeling	Manueel fysiotherapeut en inkoper bedrijfszorg fysieke oplossingen
Expertise respondent 2	A&O en sociaalpsycholoog, affiniteit met onderzoeksmethodieken en ervaringsdeskundige IWP	Onderzoeker met HR-achtergrond, mindfulness en compassietrainingen, stressreductie en persoonlijke effectiviteit	Lector Healthy lifestyle sports & activiteiten, fysiologie, gedragsverandering en bewegen

Tabel 2: Relevante expertise van experts per gedragsdomein.

2.1.2 Dataverzameling interviews

Deelvraag 1

Per gedragsdomein werd een andere gesprekshandleiding gehanteerd om domein specifieke vragen te kunnen stellen. Deze vragen gingen over de mogelijk op te nemen meetbare gedragscategorieën voor in het meetinstrument (deelvraag 1a, 1b, 1c). Er is per gedragsdomein naar zowel objectief als subjectief meetbare (zie 1.4.2) gedragscategorieën gevraagd. Beweeggedrag (1a) is in de topics opgedeeld in dynamisch en statisch beweeggedrag. Ontspanningsgedrag (1b) is in de topics opgedeeld in ontspanningstechnieken en recreatief ontspanningsgedrag. Sociale interactie (1c) is in de topics opgedeeld in sociale interacties, werkrelaties en sociale steun.

Deelvraag 2

Ook is de experts in de interviews gevraagd naar hun bevindingen over de geschiktheid van meetmethode(n) om de (eerder door de experts genoemde) gedragscategorieën in de kantooromgeving te meten (deelvraag 2a, 2b, 2c). Zij moesten deze geschiktheid baseren op eigen bevindingen van validiteit en betrouwbaarheid van deze methoden voor metingen van de gedragscategorieën *in de context van de kantooromgeving*. De meetmethoden die werden behandeld, zijn gebaseerd op de algemene meetmethoden voor gedrag uit het vooronderzoek.⁴ Alle meetmethoden zijn uitgevraagd. Tot slot is doorgevraagd naar bestaande *meetinstrumenten* en de geschiktheid daarvan.

Omdat face-to-face gesprekken doorgaans weinig bedenktijd bieden voor de respondent, is telkens aan het einde van de interviews ruimte geboden voor aanvullingen en opmerkingen. Ook is bij twee experts van sociale interactie een membercheck gedaan (data wordt teruggekoppeld naar respondenten en gecontroleerd; Baarda, 2013) om de betrouwbaarheid te verhogen. Zie voor de membercheck van sociale interactie bijlage 6 en voor de transcriptie hiervan het laatste deel van bijlage 5.2 Sociale interactie A.

2.1.3 Data-analyse interviews

De interviews zijn getranscribeerd met Otranscribe (<https://otranscribe.com/>). De teksten zijn geanalyseerd in het programma Atlas.ti (<https://atlasti.com/>). De keuze voor Atlas.ti is gebaseerd op het verhogen van de transparantie en herhaalbaarheid van het onderzoek. Hiervoor is het van belang dat alle gemaakte stappen en keuzes achterhaald kun-

⁴Deze meetmethoden zijn: observaties, interviews, vragenlijsten, dagboekjes en automatische registratie (zie paragraaf 1.4.2).

nen worden (Hennink, Hutter, & Bailey, 2010). Daarom zijn de drie codeboeken (voortgekomen uit Atlas.ti) toegevoegd als bijlage (bijlage 7). De volgende stappen van (Boeije, 2005) voor codering in Atlas.ti zijn gevolgd: open codering (relevante teksten kregen een code), axiale codering (na codering alle teksten opnieuw doorlopen, codes (her)groeperen) en selectieve codering (beantwoording van de onderzoeksvragen staat centraal). De codering was inductief (Hennink et al., 2010); er was geen hypothese dus ook geen codeboek opgesteld. Zoals in thematische analyse vaker gebeurd (Coolican, 2017) zijn de gesprekshandleidingen en topics tijdens de data-analyse gedeeltelijk aangepast op basis van nieuwe bevindingen, om de data specifieker te kunnen verzamelen en verzadiging in de dataverzameling te kunnen bereiken.

2.2 Focusgroep

Uit de resultaten van de interviews is gebleken welke meetbare gedragscategorieën in het meetinstrument kunnen worden opgenomen (deelvraag 1) en welke meetmethode(n) en meetinstrument(en) volgens de experts geschikt zijn voor het meten van de meetbare gedragsdomeinen (deelvraag 2). De methode die het meest naar voren kwam was de **dagboekmethode**. Vervolgens is onderzocht hoe de dagboekmethode praktisch toepasbaar zou kunnen zijn op kenniswerkers in de kantooromgeving (deelvraag 3). Gezien de beperkte tijd en inkadering van het onderzoek en daarnaast de overtuiging over de geschiktheid van de dagboekmethode voor elk gedragsdomein, is gekozen om alleen de dagboekmethode te bespreken.

Er is een **focusgroepsessie** met kenniswerkers zelf georganiseerd om de voorwaarden te formuleren voor **bereidheid tot deelname van kenniswerkers** (3a) en **gebruiksgemak voor de kenniswerkers** in de kantooromgeving (3b). Een focusgroepsessie is een soort groepsinterview waarbij de interactie (op gang gebracht door de gespreksleider) tussen deelnemers centraal staat. Het idee is dat mensen gestimuleerd worden door de ideeën van anderen en op meer ideeën komen dan wanneer ze individueel zouden worden geïnterviewd (Basch, 1987; Krueger, 2014; Morgan, 1996; Van Assema, Mesters, & Kok, 1992). Ook wordt de tijd efficiënt benut en kan er meer data worden verzameld dan tijdens een individueel interview (Baarda, 2013).

2.2.1 Respondenten: kenniswerkers

Een focusgroep bestaat meestal uit zeven tot tien personen, geselecteerd op basis van bepaalde overeenkomstige kenmerken die gerelateerd zijn aan het onderwerp van de studie (Van Assema et al., 1992). In dit geval zijn dat zeven collega-onderzoekers van HWP (n = 7), werkzaam als kenniswerkers in Living Lab 0.1. Deze collega-onderzoekers hebben bovendien relevante kennis en ervaring op het gebied van onderzoek en het thema 'de gezonde werkplek.' De focusgroepsessie vond plaats in het Living Lab, de deelnemers zullen in deze rapportage anoniem blijven.

2.2.2 Dataverzameling focusgroep

Deelvraag 3

Voor de dataverzameling is het stappenplan gehanteerd zoals beschreven in (Krueger, 2014; Morgan, 1996; Van Assema et al., 1992); deze is samengevat in bijlage 8. De focusgroepsessie startte met een korte introductie over het doel van het onderzoek, belangrijke definities en het doel van de focusgroepsessie. Ook werden de conclusies over deelvraag 1 en 2 beschreven. Daarna werd de gekozen vraagroute uitgevoerd: de focusgroepsleden moesten individueel een korte vragenlijst invullen (zie bijlage 9) over de praktische toepasbaarheid van de **dagboekmethode**. Gezien beperkte tijd en middelen en het feit dat de dagboekmethode voor alle gedragsdomeinen geschikt werd bevonden, is alleen deze meetmethode behandeld. De vragenlijst werd groepsgewijs besproken om het gesprek op gang te brengen. Daarna zijn groepsgewijs voorwaarden geformuleerd van **bereidheid tot deelname** van de kenniswerkers in de kantooromgeving en **gebruiksgemak** voor de kenniswerkers in de kantooromgeving. De onderzoeker leidde het gesprek en ging van algemene vragen naar steeds specifiekere vragen (zie (Van Assema et al., 1992). Hiervan maakte de onderzoeker aantekeningen (zie bijlage 10).

2.2.3 Data-analyse focusgroep

Het stappenplan (zie bijlage 8) is vervolgd. De aantekeningen van de focusgroepsessie zijn samengevat, deze samenvatting is te vinden in bijlage 10. Hierin zijn ook de antwoorden van de vragenlijst opgenomen. Vervolgens is de samenvatting voorgelegd aan een collega-onderzoeker, tevens kenniswerker van HWP. Door de resultaten gezamenlijk door te nemen is een lijst ontstaan van belangrijke voorwaarden voor bereidheid tot deelname en gebruiksgemak voor kenniswerkers in de kantooromgeving.

3. Resultaten en conclusie

In dit hoofdstuk staan per deelvraag de resultaten beschreven (paragraaf 3.1 voor deelvraag 1, paragraaf 3.2 voor deelvraag 2 en paragraaf 3.3 voor deelvraag 3). Aangezien er in dit onderzoek twee type respondenten zijn, worden de respondenten van de interviews (3.1 en 3.2) “experts” genoemd en die van de focusgroep (in 3.3) “kenniswerkers.” In 3.4 staat een conclusie van de resultaten.

3.1 Deelvraag 1: Meetbare gedragscategorieën

“Welke meetbare gedragscategorieën van kenniswerkers in de kantooromgeving kunnen in het meetinstrument per gedragsdomein (beweeggedrag, ontspanningsgedrag, sociale interactie) worden opgenomen?”

Er zijn per gedragsdomein twee experts geïnterviewd. De resultaten zullen dan ook per gedragsdomein worden beschreven, met behulp van tabellen en citaten uit de interviews.

3.1a Meetbare gedragscategorieën beweggedrag

Typen beweeggedrag in relatie tot gezondheid→	Dynamisch beweeggedrag	Statisch beweeggedrag
Meetbare gedragscategorieën ↓	Frequentie	Frequentie
	Duur	Duur
	Intensiteit	Intensiteit
	Type/aard van beweging(en)	Type/aard van beweging(en)
	Ervaren (kwaliteit van) bewegingen	Ervaren (kwaliteit van) bewegingen

Tabel 3a: Meetbare gedragscategorieën van beweeggedrag.

Aangezien alle gedragscategorieën voor beide vormen van beweeggedrag in de resultaten overeen komen (zie tabel 3a), worden ze gezamenlijk in deze tekst gerapporteerd. Beide

experts (R1. Lector Healthy lifestyle sports & activities, R2. Fysiotherapeut en inkoper bedrijfszorg) stellen dat ze voor beide vormen van beweeggedrag⁵ objectieve waarden zoals de *frequentie, duur en intensiteit* van het beweeggedrag in de kantooromgeving in kaart zouden brengen. R1: “Het ligt natuurlijk aan je onderzoeksvraag. [...] Als jij de meting uitvoert om de relatie met gezondheid te bepalen gaat het vaak meer over hoeveelheid bewegen. Hoe lang is iemand aan het bewegen, wat voor intensiteit.” R2: “Ik zou dan zeker het aantal keren dat je verandert van houding bevragen... [...] En dat wil je natuurlijk ook terugzien in een soort maat: hoe lang doe je dat achter elkaar, doe je dat altijd op dezelfde manier?”

Verder noemen beide experts *de type/aard van beweging(en)* als meetbare gedragscategorie. R1: “We willen graag de intensiteit van het gedrag weten, maar ook de type en de aard van de belasting.”

Tot slot benadrukken beide experts het belang van *de subjectief ervaren kwaliteit van het beweeggedrag*. R2: “We zijn allemaal geneigd om die kwantiteit belangrijker te maken dan de kwaliteit, terwijl ik denk dat het omgekeerd het geval is. Dat je ergens aangepast gedrag nodig hebt, zeker als je iets wilt veranderen, maar dat de impact voor iedereen anders is en dat je die vooral niet alleen moet afmeten aan het volume (het aantal keren, hoe lang) maar juist ook: wat doet het voor het individu?”

Concluderend kan men stellen dat de experts zowel objectief als subjectief meetbare gedragscategorieën noemen die voor beide typen beweeggedrag (statisch beweeggedrag en dynamisch beweeggedrag) kunnen worden opgenomen. Benadrukt wordt het belang van de subjectief ervaren kwaliteit van het beweeggedrag als toevoeging op de kwantiteit (frequentie, duur, intensiteit).

⁵ Beweeggedrag kan worden opgedeeld in statisch en dynamisch beweeggedrag. Omdat de te meten gedragscategorieën gelijk blijken voor beide vormen van beweeggedrag (zie tabel 3a), wordt in bovenstaande tekst geen uitgebreid onderscheid gemaakt.

3.1b Meetbare gedragscategorieën ontspanningsgedrag

Verschillende typen ontspanningsgedrag in relatie tot de gezondheid →	Ontspanningstechnieken	Recreatief ontspanningsgedrag	Mate van ontspanning
Meetbare gedragscategorieën ↓	Frequentie Duur	Frequentie Duur	<i>Fysiek: trage ademhaling, hartslag, hartritmevariabiliteit, huidtemperatuur (gekoppeld aan emotionele staat)</i>
	Type/aard van de techniek(en) Ervaren kwaliteit van de techniek(en)	Type/aard van het recreatieve ontspanningsgedrag Ervaren kwaliteit van het recreatieve ontspanningsgedrag	<i>Emotioneel: neutrale staat en afwezigheid negatieve emoties Cognitief: zich veilig voelen, zich vrij voelen zichzelf te zijn, zich kunnen concentreren, gedachten dringen zich niet op of voelen niet als 'teveel'</i>

Tabel 3b: Meetbare gedragscategorieën van ontspanningsgedrag. Mate van ontspanningsgedrag is geen meetbaar gedrag, toch benadrukken beide experts het belang ervan om op te nemen in het meetinstrument en is daarom schuingedrukt in de tabel opgenomen.

Aangezien alle gedragscategorieën voor beide vormen van ontspanningsgedrag in de resultaten overeen komen (zie tabel 3b), worden ze gezamenlijk in deze tekst gerapporteerd. Wel stellen beide experts dat er in de vraagstelling onderscheid moet worden gemaakt tussen ontspanningstechnieken en recreatief ontspanningsgedrag.

De experts (beide zelfstandig ondernemer en mindfulnesstrainer, R1 met focus op persooneelontwikkeling, R2 met focus op stressreductie en persoonlijke effectiviteit) benadrukken het belang van *de subjectieve ervaring van ontspanningsgedrag*. R2: "Er zijn mensen die sporten en die vinden de kwaliteit van het sporten op zich - die hebben daar echt de pest pokke hekel aan en die zien er tegenop maar als ze dan geweest zijn denken ze 'ach dat is toch lekker' - dus zo zie ik wel een verband tussen het effect en de kwaliteit van het gedrag.. en dan is kwaliteit vooral beleving." R1: "Precies."

Verder noemen beide experts *het type/de aard van ontspanningsgedrag* als meetbare gedragscategorie; R1: "Wat doet iemand dan om te ontspannen?"

Beide experts stellen verder dat de objectieve waarden zoals *frequentie* en *duur* wel kunnen worden opgenomen, maar niet de intensiteit van het gedrag. In plaats daarvan noemen beide experts *de mate van ontspanning* als objectieve maat voor het effect van het gedrag (zie hiervoor ook paragraaf 1.4.3) om iets te kunnen zeggen over de kwaliteit van het gedrag. De experts noemen hiervoor drie vormen van de staat van ontspanning: fysiek, cognitief en emotioneel.

Concluderend noemen beide experts gelijke gedragscategorieën voor ontspanningstechnieken en recreatief ontspanningsgedrag, maar zouden zij daarbij wel onderscheid maken in de metingen. Ze noemen zowel objectief als subjectief meetbare gedragscategorieën, waarbij zowel het belang van de subjectieve ervaring van het ontspanningsgedrag als de mate van ontspanning wordt benadrukt.

3.1c Meetbare gedragscategorieën sociale interactie

Voor de factoren van sociale interactie (sociale interacties, werkrelaties en sociale steun) zijn verschillende meetbare gedragscategorieën genoemd die daarom ook per factor beschreven zullen worden.

Factoren van sociale interactie in relatie tot gezondheid →	Positieve (vs. negatieve) sociale interacties	Werkrelaties	Sociale steun
Meetbare gedragscategorieën ↓	Frequentie interacties Duur van interacties Aard/type interacties Ervaren kwaliteit interacties	Variëteit van contacten Ervaren kwaliteit sociale interacties met collega's Ervaren kwaliteit sociale interacties met leidinggevende	Ervaren sociale steun uit interacties
	Optioneel: ook negatieve interacties in kaart brengen en deze vergelijken/naast positieve interacties leggen	Optioneel: ervaren kwaliteit van interacties koppelen aan ervaren kwaliteit werkrelaties Leermogelijkheden	

Tabel 3c: Meetbare gedragscategorieën van sociale interactie.

Sociale interacties (positieve vs. negatieve)

Beide experts (R1 is lector duurzaam HRM, wellbeing @ work en leiderschap, R2 is A&O en sociaalpsycholoog en heeft affiniteit met onderzoeksmethodieken en is ervaringsdeskundige Innovatie Werkplaatsen) stellen dat ze objectieve waarden zoals de *frequentie en duur* van de interacties zouden meten. R1: "Dat is natuurlijk uiteindelijk wat je wilt; je wilt gewoon weten, hoe vaak zie je elkaar eigenlijk, hoe lang spreek je elkaar."

Beide experts benadrukken dat de informatie over kwantiteit weinig betekenis heeft zonder (subjectieve) informatie over *de aard/type interacties* en *de subjectief ervaren kwaliteit van de interacties*. R1: "Je zou ook gewoon kunnen zeggen; hoe vaak maak je gebruik van het koffiezetapparaat om contact te hebben met je collega? Of neem je een lekker kopje koffie of thee met je leidinggevende voor een gesprek? Zou je allemaal kunnen meten. Maar het gaat uiteindelijk erom of iemand zelf percipieert of hij daar wel of niet engaged, vitaal, zich meer gezond voelt." R2 voegt hieraan toe: "Maar dan moet je zowel positieve als negatieve interacties in kaart brengen. Om een totaalplaatje te krijgen, de ene negatieve interactie kan de andere namelijk ook weer opheffen en andersom."

Werkrelaties

R1 benadrukt het belang van *de ervaren kwaliteit van interacties met collega's* en *de ervaren kwaliteit van interacties met leidinggevende*: "Ook uit mijn proefschrift komt naar voren hoe belangrijk de interactie tussen de medewerker en de leidinggevende is en de interactie tussen de medewerker en de collega's. [...] Welk onderzoek je ook doet, het is iedere keer van groot belang dat die relaties goed zijn. En die interacteren ook op elkaar."

Ook noemt R1 de *variëteit in werkrelaties*, oftewel het aantal werkrelaties met wie je positieve interacties hebt. R1: "Maar de andere is natuurlijk ook eh, variëteit. Ik ben nu lector sinds een paar maanden, maar ik ben niet van plek veranderd. [...] Want hier leer ik juist heel veel, ik hoor de dingen waar het over gaat. Leermogelijkheden creëren met elkaar."

Sociale steun

Beide experts benadrukken het belang van *sociale steun* uit interacties. R2: "Met X heb ik goeie grappen maar ook hele persoonlijke gesprekken, die ik niet met iedereen heb. [...] Ik waardeer het heel erg, want ik zou niet alleen maar het ene soort communicatie willen. [...] Is ook een behoefte om gezond te blijven, [...] ik denk dat iedereen dat wel heeft."

Concluderend stellen de experts dat voor een totaalbeeld zowel positieve als negatieve sociale interacties in kaart moeten worden gebracht, waarbij de subjectieve ervaring een belangrijke meetbare gedragscategorie is. Dit blijkt ook voor de ervaren kwaliteit van werkrelaties en sociale steun te gelden. Verder noemden de experts nog een aantal objectief en subjectief meetbare gedragscategorieën die belangrijk zijn om op te nemen in het meetinstrument.

3.2 Deelvraag 2: Meetmethoden/meetinstrumenten

“Wat is voor de meetbare gedragscategorieën een geschikte (combi)meetmethode om uit te werken en in te zetten bij kenniswerkers in de kantooromgeving?” In de interviews met experts is ook een antwoord op deze deelvraag gezocht. De resultaten zullen wederom per gedragsdomein in tabellen worden weergegeven en kort worden toegelicht. De niet geschikt bevonden methoden zijn **niet** opgenomen in de tabellen.

3.2a Meetmethoden beweeggedrag

Meetmethoden / meetinstrumenten welke geschikt zijn bevonden voor meten van... →	Dagboek	Automatische registratie
...de meetbare gedragscategorieën ↓		
Dynamisch beweeggedrag Frequentie Duur Intensiteit		Tri-axiale versnellingsmeter (Actigraph)
Statisch beweeggedrag Frequentie Duur Intensiteit		Tri-axiale versnellingsmeter (Actigraph)
Dynamisch beweeggedrag Type/aard van beweeggedrag Ervaren kwaliteit van de beweging(en) Gedragsdeterminanten (redenen om te bewegen)	X X X	
Statisch beweeggedrag Type/aard van beweeggedrag Ervaren kwaliteit van de beweging(en) Gedragsdeterminanten (redenen om te bewegen)	X X X	

Tabel 3a: De meetmethoden die geschikt zijn bevonden voor het meten van de meetbare gedragscategorieën van beweeggedrag zijn gemarkeerd met een kruisje of specifiek meetinstrument.

R1 (lector Healthy lifestyle sports & activities) noemt **automatische registratie** als geschikte meetmethode voor frequentie, duur en intensiteit van beweeggedrag en zegt: “Een van de meest gebruikte en ook wel meest geaccepteerde (wetenschappelijk gezien) metingen is dan een tri-axiale versnellingsmeter. Wij gebruiken veel Actigraphs. Driedimensionaal, met een X-, Y- en Z-as, dus daar kom je denk ik een heel eind mee. Geen gps voor nodig, dat wordt ook lastig in een kantooromgeving. En de data die je opslaat is in principe op een offline memory, wordt niet met derden gedeeld.” Over het meten van statisch beweeggedrag zegt R1: “Je zou ook inderdaad, maar dat is iets waar ik minder in thuis ben,

met bepaalde spier-activatiesensoren die je opplakt. En dat zou misschien nu ik er zo over nadenk iets kunnen zeggen over zitgedrag. Hoeken in de heup bijvoorbeeld. Maar dat is bijna biomechanica, [...] of goniometrie.” Beide experts geven verder aan eerder een **dagboek** in te zetten voor subjectieve metingen dan een **vragenlijst**. R1: “We weten gewoon van die vragenlijsten dat ze nou, behoorlijk onbetrouwbaar zijn. Ze worden vaak sociaal wenselijk ingevuld, de gevoeligheid voor verandering is ook gering. [...] Ik neig nu meer en meer naar objectief gemeten beweeggedrag.” De SQUASH-vragenlijst is volgens R1 niet zo valide als de Actigraph. R2 kent de SQUASH-vragenlijst niet. R2 (fysiotherapeut/inkoper bedrijfszorg) noemt een koppeling van de **dagboekmethode** en **automatische registratie**: “Stel je voor, ik werk met een device. Die registreert dat ik wat anders aan het doen ben. Dan zou je een shortlist kunnen krijgen van hé; ik zie dat je van houding/beweging verandert, kun je aangeven waarom je dat doet?” De **observatiemethode** heeft volgens R1 veel belemmeringen wegens privacy-redenen en zou teveel onnatuurlijk gedrag veroorzaken dat de validiteit zou aantasten. De **interviewmethode** is volgens R1 een mogelijkheid, maar gaat hier niet op in. R2 noemt deze methode niet als mogelijkheid.

Concluderend worden de dagboekmethode en automatische registratie door beide experts geschikt bevonden als meetmethoden voor beweeggedrag in de kantooromgeving. De tri-axiale versnellingsmeter (Actigraph) is genoemd als geschikt meetinstrument voor beide typen beweeggedrag (wel met nadruk op dynamisch beweeggedrag).

3.2b Meetmethoden ontspanningsgedrag

Meetmethoden / meetinstrumenten welke geschikt zijn bevonden voor het meten van... →	Dagboek
...de meetbare gedragscategorieën van ontspanningsgedrag ↓	
Ontspanningstechnieken	
Frequentie	X
Duur	X
Type/aard van de techniek(en)	X
Ervaren kwaliteit van de techniek(en)	X
Recreatief ontspanningsgedrag	
Frequentie	X
Duur	X
Type/aard van recreatief ontspanningsgedrag	X
Ervaren kwaliteit recreatief ontspanningsgedrag	X
Ervaren mate van ontspanning*	
- Emotioneel (afwezigheid negatieve emoties)	X
- Cognitief (veilig/vertrouwde gevoelens, gedachten)	X
- Fysiek (ontspannen spieren, lage arousal, lage cortisolwaarden, huidtemperatuur)	X

Tabel 3b: Overzicht van geschiktheid dagboekmethode voor meten van de meetbare gedragscategorieën van ontspanningsgedrag.

Voor het meten van frequentie, duur, type/aard en de ervaren kwaliteit van zowel ontspanningstechnieken als recreatief ontspanningsgedrag zeggen beide experts (beide zelfstandig ondernemer en mindfulnesstrainer, de een met focus op personeelsontwikkeling, de ander met focus op stressreductie en persoonlijke effectiviteit) dat hun voorkeur ligt bij het inzetten van de **dagboekmethode**. R2: "Dat zou ik ook vragen, in een dagboekje; wat doe je op welk moment om te ontspannen? [...] Door naar beide te vragen, zowel technieken als activiteiten." De experts geven aan **time-sampling voor de dagboekmethode** in context van kantooromgeving niet valide te vinden, omdat dit juist stressvol zou kunnen zijn. Er zijn geen bestaande dagboek-instrumenten genoemd. Voor het meten van de ervaren mate van ontspanning noemen beide experts ook de **dagboekmethode**: R1: "Het mentale en emotionele aspect zou je kunnen meten door bepaalde vragen te stellen die daarover gaan. [...] Bijv. heb je het gevoel dat je kan zijn wie je bent, [...] dat je kan doen/kan zeggen wat je wilt, of eh,... Dat soort dingen, zouden dat ook vragen zijn die gerelateerd zijn aan het op je gemak te voelen?" R2: Ja ik denk het wel [...]. Je vrij voelen om gewoon jezelf te zijn. Ja ik denk dat dat soort algemene vragen wel ondersteunend kunnen zijn voor zo'n soort dagboekje. En dat daar ook iets gericht aan mensen laat beschrijven in hoeverre de activiteit ontspanning heeft gegeven, want ik denk een **vragenlijst** dat naja dat sowieso lastig is voor deze meting." De experts geven beide de voorkeur aan het gebruik van de dagboekmethode boven een vragenlijst. Als reden noemen ze dat een dagboek meer ruimte voor persoonlijke inbreng biedt dan een vragenlijst. Over de fysieke mate van ontspanning zegt R1: "Je zou mindfulness dan wel weer kunnen inzetten om het stukje bewustwording te creëren zodat die vragen beter beantwoord kunnen worden. Wat jij zei; als mensen niet bewust zijn van het lichaam zullen ze dat ook niet terug kunnen geven. Als je mindfulness inzet om mensen bewuster te laten worden 'wat er gebeurt in je lichaam, je emotionele beleving, je gedachten,' dan kunnen ze misschien beter waarnemen." R1 noemt hartritmevariabiliteit voor fysieke staat van ontspanning en 'opplakstickers' voor emotionele staat van ontspanning. Echter, de respondent kon zich de merknaam van de plakkers niet meer herinneren. De experts hebben geen overeenstemming over het afnemen van **diepte-interviews** of **automatische registratie**.

Concluderend wordt de dagboekmethode door beide experts geschikt bevonden als meetmethode voor ontspanningsgedrag in de kantooromgeving.

3.2c Meetmethoden sociale interactie

Meetmethoden / meetinstrumenten welke geschikt zijn bevonden voor het meten van... →	Dagboek	Vragenlijst	Observa- ties	Interviews
...de meetbare gedragscategorieën van sociale interactie ↓				
Positieve vs. negatieve sociale interacties Frequentie positieve interacties Duur van positieve interacties Aard/type positieve interacties Ervaren kwaliteit positieve interacties	X X X X		Alleen i.c.m. dag- boek /interviews	Alleen i.c.m. dag- boek /observa- ties
Optioneel: ook negatieve interacties in kaart brengen en deze vergelijken/naast po- sitive interacties leggen	X	SSL-D ⁶	Alleen i.c.m. dag- boek /interviews	Alleen i.c.m. dag- boek /observa- ties
Werkrelaties Optioneel: ervaren kwaliteit van interacties koppelen aan ervaren kwaliteit werkrelaties	X	SSL-I ⁷		Alleen i.c.m. dag- boek
Ervaren kwaliteit sociale interacties met col- lega's Ervaren kwaliteit sociale interacties met lei- dinggevende Variëteit van contacten	X X X	CMX ⁸ LMX ⁹		Alleen i.c.m. dag- boek
Sociale steun Ervaren sociale steun uit interacties	X	SSL-I SSL-D		Alleen i.c.m. dag- boek

Tabel 3c: De meetmethoden die geschikt zijn bevonden voor het meten van de meetbare gedragscategorieën van sociale interactie, gemarkeerd met een kruisje of specifiek meet-instrument.

⁶ Sociale Steun Lijst-Discrepancies, zie ook 1.4.3; *sociale steun*.

⁷ Sociale Steun Lijst-Interacties, zie ook 1.4.3; *sociale steun*.

⁸ Colleague Member Exchange vragenlijst, zie ook 1.4.3; *werkrelaties*.

⁹ Leader Member Exchange vragenlijst, zie ook 1.4.3; *werkrelaties*.

Sociale interacties

R1 (lector duurzaam HRM, wellbeing @ work en leiderschap) geeft aan de **dagboekmethode** geschikt te bevinden voor het meten van positieve en negatieve sociale interacties (frequentie, duur, aard/type sociale interacties en de ervaren kwaliteit van interacties). R1: "Ja dat is ook een mooie methode, Schaufeli en Bakker maken daar ook veel gebruik van." R2 zegt hierover: "" R1 en R2 (A&O en sociaalpsycholoog en heeft affiniteit met onderzoeksmethodieken en is ervaringsdeskundige Innovatie Werkplaatsen) stellen dat de **observatiemethode** en **interviewmethode** alleen geschikt zijn als *aanvulling* op de **dagboekmethode** of **vragenlijst** voor het meten van sociale interacties. R2 zegt bijvoorbeeld: "Je ziet dingen en die kan je natuurlijk observeren, of je kan op andere manieren registreren. Dat geeft op geen enkele manier weer, of ik het wil of niet. Wat je denkt te zien hoeft niet te zijn wat er in iemands hoofd zit." R2 zegt: "Je kan ook zeggen; ik heb die hele dure, intensieve registratie/observatie niet nodig, want ik kan met zelf-rapportage voldoende voorspellen. Dat is natuurlijk een vraagstuk; hoe goedkoper je kan voorspellen, hoe beter het is voor een onderzoek."

Werkrelaties

R1 geeft de mogelijkheid om werkrelaties in kaart te brengen met de **vragenlijstmethode**. R1: "Ken je die vragenlijst van de LMX en de CMX? [...] Die heb ik zelf gebruikt. Daar zitten dan subvragen onder; in hoeverre vind je dat jouw leidinggevende naar jouw werk vraagt, dat soort dingen. [...] Ik denk dat die heel belangrijk zijn." Beide respondenten zeggen dat ze de interviewmethode alleen zouden inzetten als aanvulling op de **dagboekmethode** of vragenlijst. R2 zegt daarnaast over de **interviewmethode** voor werkrelaties: "Ja en dat ze een sociogram moeten maken, relatie moeten typeren [...] Dan teken ik mezelf in het midden en iedereen om me heen. Hoe verder iemand bij me vandaan staat, dan teken ik dat. De verbinding in die relatie."

Sociale steun

R1 stelt dat de SSD-I en SSD-D goede **vragenlijsten** zouden zijn voor sociale steun. R2 kent deze twee vragenlijsten niet en beveelt daarom alleen de **dagboekmethode** aan.

Combinatie meetmethode

R1 zegt over een **combinatiemethode** voor het meten van sociale interactie in het algemeen: "Nou kijk als je echt wat dieper erop in wilt gaan dan kun je **diepte-interviews** houden, of eerst een **observatie** doen en dan op basis van die data of data uit **dagboekjes** diepte-interviews houden met medewerkers." R1 noemt geen bestaande meetinstrumenten, maar geeft aan om bijvoorbeeld het artikel van (Brand, 2009) als basis te gebruiken om beide methoden mee te structureren. R2: "Als ik jouw probleem had; zou ik een groep mensen vragen die het toestaan 'mag ik gedurende een langere periode met een *overshoot* aan instrumenten bevragen'; zelf-rapportage; ik zou filmen en ik zou een groepsgesprek

doen op basis van wat je hebt gezien. Want dan komt die complexiteit, die we net hebben besproken, naar voren.”

R2 stelt dat een **combinatiemethode** in het algemeen ook het meest geschikt lijkt om mee te starten, tijdens de basismeting van HWP, met als doel de kritieke variabelen (ofwel de te meten items van het meetinstrument) vast te stellen. R2: “Ik zou eerst heel breed doen; een deel zelf-rapportage en een deel observatie; bijv. ik hang een camera op, die draait een week, ik kijk maar naar drie dagen, maar vertel niet welke. Na 2 dagen zijn ze me vergeten, dan die laatste 3 dagen daar kijk je naar. [...] Ja en ik zou er ook niet bij gaan zitten, dat heeft zo'n impact. En dat je afsprekt dat je het alleen voor het vooronderzoek gebruikt. [...] Zodat je er gevoel in krijgt: die variabelen, daar wil ik echt wat mee.”

Concluderend worden de dagboekmethode en vragenlijstmethode door beide experts het meest geschikt bevonden voor het meten van sociale interactie in de kantooromgeving. De CMX en- LMX-vragenlijsten lijken het meest geschikt voor werkrelaties en de SSL-I en- SSL-D-vragenlijsten voor sociale steun. Daarnaast worden observaties en interviews alleen aanbevolen in combinatie met een dagboekstudie tijdens de opzet van de basismeting van HWP. HWP zou daarna kunnen overwegen alleen met de dagboekmethode en vragenlijst verder te gaan.

3.3 Deelvraag 3: Praktische toepasbaarheid

“Aan welke voorwaarden moet het meetinstrument voldoen om praktisch toepasbaar te zijn op kenniswerkers in de kantooromgeving, lettende op:”

- a. Bereidheid tot deelname van kenniswerkers in de kantooromgeving
- b. Gebruiksgemak voor kenniswerkers in de kantooromgeving

In een focusgroepsessie met zeven kenniswerkers is de **dagboekmethode** besproken. Hieruit zijn de volgende voorwaarden voortgekomen voor praktische toepasbaarheid. Zie voor de uitgebreide lijst bijlage 10.

a. **Bereidheid tot deelname**

- Motivatie
 - o Invullen moet leuk, aantrekkelijk zijn
 - o Sociale prikkel: wedstrijdelement. (Wel anoniem rapporteren)
 - o Persoonlijke data terugkoppelen. De meetobjecten van het meetinstrument (kenniswerkers) blijken hierin zeer geïnteresseerd
 - o Leuke naam voor het dagboek
- Belasting voor kenniswerker
 - o Vooraf duidelijke instructies, achteraf mogelijk kort eindinterview
 - o Privacy en anonimiteit zeer belangrijk
 - o Binnen werktijd laten invullen
 - o Invulduur dagelijks max. 10 minuten

b. Gebruiksgemak

- Digitaal
 - Op smartphone invullen, kan overal
 - Herinnering per sms
- Weinig inspanning
 - Zoveel mogelijk schaalvragen, zo weinig mogelijk typen
 - Veel herhaling in vraagstelling of vergelijkbare vragen en antwoordcategorieën maakt het invullen makkelijker, sneller
 - Simpele symbolen, afbeeldingen of smileys bij de antwoorden
- Invulmoment
 - Een uur voor het einde van de werkdag is het beste moment
 - Vast invulmoment, is geheugensteun

Concluderend zijn voor zowel bereidheid tot deelname als gebruiksgemak door de kenniswerkers voorwaarden genoemd over motivatie, belasting voor kenniswerker, digitaal gebruik, weinig inspanning en het beste invulmoment.

3.4 Conclusie

Dit onderzoek heeft geprobeerd antwoord te geven op de vraag “Hoe kan een meetinstrument worden vormgegeven dat veranderingen en stabiliteit van gezond gedrag op het gebied van sociale interactie, beweeggedrag en ontspanningsgedrag van kenniswerkers in de kantoorwerkomgeving kan meten?”

Uit de interviews kan worden geconcludeerd dat per gedragsdomein zowel objectieve als subjectieve meetbare gedragscategorieën¹⁰ in het meetinstrument kunnen worden opgenomen. Bij elk gedragsdomein benadrukken de experts het belang van de subjectieve ervaring van de respondent. De experts van ontspanningsgedrag stellen dat ook de mate van ontspanning zou moeten worden opgenomen, dit is geen meetbaar gedrag maar wel een mogelijke maat voor de kwaliteit van het ontspanningsgedrag.

Uit de interviews kan ook worden geconcludeerd dat de dagboekmethode het meest geschikt lijkt voor het meten van alle drie de gedragsdomeinen. De experts geven wel aan dat dit blijft afhangen van de onderzoeksvragen van HWP. Voor objectieve metingen van beweeggedrag kan automatische registratie worden ingezet; met de Actigraph (een tri-axiale versnellingsmeter) voor zowel statisch als dynamisch beweeggedrag. Bij sociale interactie wordt onderscheid gemaakt tussen het meten van algemene interacties met behulp van de dagboekmethode, in kaart brengen van werkrelaties met LMX en- CMX-

¹⁰ Met objectieve gedragscategorieën worden frequentie, duur, intensiteit bedoeld. Met subjectieve gedragscategorieën worden categorieën bedoeld waarbij de aard, subjectieve ervaring of kenmerken van het gedrag worden gemeten.

vragenlijsten of dagboekmethode en het meten van sociale steun met de SSL-I en SSL-D vragenlijsten. Tot slot raden beide experts van sociale interactie een combinatiemethode aan: starten met observaties, dagboekmethode, vragenlijsten en afsluiten met een eind-interview. Met de combinatiemethode denken de experts dat de meetmethoden, in de context van de kantooromgeving, door HWP zelf beoordeeld kunnen worden.

De dagboekmethode bleek voor alle gedragsdomeinen een geschikte meetmethode. In een focusgroepsessie met kenniswerkers zijn daarom voor de dagboekmethode voorwaarden opgesteld voor toepasbaarheid op kenniswerkers in de kantooromgeving. De voorwaarden voor bereidheid tot deelname bestaan uit punten over motivatie en belasting voor respondent. Voor gebruiksgemak zijn punten opgesteld over digitale afname, inspanning en invultijd.

Op basis van bovenstaande conclusies zou HWP verder onderzoek kunnen doen naar de ontwikkeling van een (prototype) meetinstrument om in te zetten voor het meten van de drie gedragsdomeinen bij kenniswerkers in de kantooromgeving.

4. Discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zullen de resultaten worden geïnterpreteerd en gerelateerd aan de literatuur (4.1). Ook zullen er aanbevelingen worden gedaan voor vervolgonderzoek en de praktijk van HWP (4.2).

4.1 Discussie

Uit de resultaten komen per gedragsdomein meetbare gedragscategorieën naar voren die in het meetinstrument van HWP kunnen worden opgenomen. Een groot deel van deze gedragscategorieën komen overeen met bevindingen uit de literatuur, zoals bijvoorbeeld 'frequentie, intensiteit en duur' voor beweeggedrag (Bussmann, et. al, 2012). Hieraan moet wel toegevoegd dat hoewel verzadiging leek op te treden in de interviews, de mogelijkheid bestaat dat er nog een aantal zaken onderbelicht zijn gebleven, vooral bij ontspanningsgedrag en sociale interactie. Deze twee gedragsdomeinen betreffen beide een breed spectrum aan factoren in relatie tot gezondheid en mogelijk meetbare gedragscategorieën. Bij herhaling of vervolg van dit onderzoek wordt aangeraden om meer experts per gedragsdomein te interviewen en met voorkeur te richten op één van de gedragsdomeinen om meer diepgang aan te kunnen brengen.

Verder blijkt uit de resultaten dat de dagboekmethode het meest geschikt lijkt voor het meten van vrijwel alle gedragscategorieën. Voor een aantal meetbare gedragscategorieën kunnen specifieke, reeds gevalideerde meetinstrumenten worden ingezet (zoals de Actigraph voor objectief beweeggedrag (Rothney et al., 2008) en de SSL-I voor sociale steun (van Sonderen, 1993)). Deze gevalideerde meetinstrumenten komen overeen met bevindingen uit de literatuur (zie 1.4.3). Wel benadrukken de experts dat de geschiktheid van de meetmethode nog steeds zal afhangen van de toekomstige onderzoeksvragen van HWP. De experts raden daarom aan een combinatie van methoden voor de basismeting in te zetten, inclusief eindinterview, zodat HWP zelf kan beoordelen welke methoden in de context van eigen praktijkonderzoek geschikt blijken. Het eindinterview zou een focusgroepinterview kunnen zijn, vergelijkbaar met de focusgroepsessie in dit onderzoek. Hierin zouden de kenniswerkers om concretere feedback kunnen worden gevraagd over de *inhoud* van de meetmethode(n). In dit onderzoek kon slechts worden gevraagd naar de *vorm* en praktische toepasbaarheid van de dagboekmethode.

4.2 Aanbevelingen

Over beweeggedrag blijkt reeds veel bekend te zijn over objectieve gedragsnormen en specifieke meetinstrumenten (Kemper et al., 2000). Voor ontspanningsgedrag blijkt dit veel minder. Er lijken in elk geval grote individuele verschillen te zijn tussen wat kenniswerkers doen om bewust of recreatief te ontspannen. De subjectieve ervaring van het ontspanningsgedrag lijkt een cruciale rol te spelen voor de gezondheid, maar het is nog niet

duidelijk hoe dit werkt (Graefe & Fedler, 1986). Daarnaast stellen beide experts dat de ‘ervaren mate van ontspanning’ belangrijk is om op te nemen in het meetinstrument, ondanks dat het geen meetbare categorie van *gedrag* is. Volgens de experts kan de mate van ontspanning wel veel zeggen over de kwaliteit van het ontspanningsgedrag. Ook de literatuur wijst hierop; er worden vrijwel alleen metingen naar ontspanning verricht waarbij de mate van ontspanning (of aanwezigheid van stress) fysiek gemeten wordt (Taelman, 2011; van Bolhuis et al., 2012). Echter, men kan hieruit ook concluderen dat in de huidige literatuur de focus nog sterk ligt op stress in plaats van (het gedrag omtrent) ontspanning.¹¹ Verder onderzoek naar één van de twee typen ontspanningsgedrag in de context van de kantooromgeving is nodig, gezien de vele gezondheidsvoordelen van ontspanningsgedrag¹².

Ook voor sociale interactie blijken er, zowel uit de interviews als uit de literatuur, nog vele zaken die nader dienen te worden onderzocht. Het is nog niet geheel duidelijk of ‘interacties algemeen,’ ‘werkrelaties’ en ‘sociale steun’ alle facetten van sociale interactie in de kantooromgeving voldoende dekken. Hoe zou nader onderzoek kunnen uitwijzen of en hoe de facetten van sociale interactie invloed hebben op de gezondheid van kenniswerkers en hoe deze facetten in de kantooromgeving kunnen worden gemeten.

Het doel van dit onderzoek is om een breed advies te bieden aan HWP voor de ontwikkeling van een meetinstrument voor de drie gedragsdomeinen en mogelijk handvaten te bieden voor vervolgonderzoek. Gezien de reikwijdte en complexiteit van de drie gedragsdomeinen is vooral dit laatste het geval. De tijd en middelen die beschikbaar waren, zijn optimaal benut om per gedragsdomein in kaart te brengen wat er gemeten kan worden en welke methode hiervoor het meest geschikt is. Echter, bij herhaling of vervolg van dit onderzoek wordt sterk aangeraden te richten op één van de gedragsdomeinen, om voldoende diepgang te kunnen aanbrengen.

Beschouwend kan de vraag worden gesteld of de behoefte aan één integraal meetinstrument kan worden vervuld. Gezien de vele keuzemogelijkheden die alsnog uit dit onderzoek naar voren komen, zou HWP kunnen overwegen om het meetinstrument op een enkel gedragsdomein te richten en deze wellicht zelfs per onderzoek aan te passen op de specifieke onderzoeksvraag. Zowel de literatuur als dit onderzoek ondersteunen het belang van metingen voor onderzoek naar gedrag van kenniswerkers (Cooper et al., 2007) en specifiek in de context van de kantooromgeving (Dolan et al., 2012), gezien daar nog veel te ontdekken valt.

¹¹ Zie ook paragraaf 3.2b, waaruit blijkt dat weinig onderzoeken zijn gericht op het *gedrag* omtrent ontspanning.

¹² Zie voor de gezondheidsvoordelen van beide typen ontspanningsgedrag paragraaf 1.4.1

Bijlage 1: Flyer voor werving respondenten (experts)

**Ben of ken jij
een gedragsexpert?**

Help met m'n bachelorthesis voor Toegepaste Psychologie!

Doel interviews/onderzoek: Achterhalen wat gezond gezond gedrag in de kantoorwerkomgeving is m.b.t. **beweging, ontspanning & sociale interactie**
En vooral: hoe dit te meten?

Gezocht: Onderzoekers / Deelnemers met expertise in beweging, ontspanning of sociale interactie.
Deelname 1 interview
Duur: +/- 1 uur

Contact:
Romi Mol
r.mol@st.hanze.nl
+316 137 82 369

Beweging **Ontspanning** **Sociale interactie**

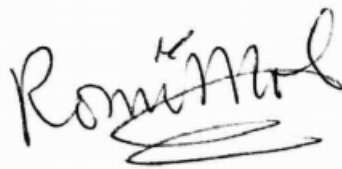
Bijlage 2: Formulier zorgvuldigheidsmaatregelen TP

Formulier

Zorgvuldigheidsmaatregelen onderzoek door studenten Toegepaste Psychologie

Project / vak / studieonderdeel:	Afstuderen
Docent / coach:	Hilbrand Oldenhuis
Onderwerp:	Het ontwerpen van een meetinstrument dat gedrag van kenniswerkers meet: sociale interactie, beweeggedrag en ontspanning in relatie tot de kantoorwerkomgeving.
Begin- en eindtijd van het onderzoek:	September 2018 - Januari 2019
Beschrijving van het onderzoek (Kort maar volledig):	Ik ben vierdejaars studente Toegepaste Psychologie en schrijf momenteel mijn bachelor scriptie. De Healthy Workplace is mijn opdrachtgever. De HWP is een innovatiewerkplaats voor 'de gezonde werkplek,' gefaciliteerd door de Hanzehogeschool Groningen. Zij richten zich op de relatie tussen de fysieke werkomgeving en gezondheidsgedrag van kenniswerkers. Ze hebben twee experimentele werkomgevingen waar daadwerkelijk kenniswerkers werkzaam zijn. Hier kan HWP-interventies uitvoeren en onderzoek doen naar de relatie gezond gedrag en de werkomgeving. HWP wil nu graag een meetinstrument die door toekomstige onderzoekers kan worden ingezet in deze twee experimentele werkomgevingen. Het doel van het meetinstrument is het meten van 3 typen gedrag: sociale interactie, beweeggedrag en ontspanning in relatie tot de kantoorwerkomgeving. De vorm wordt nog bepaald (observaties, vragenlijsten).

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

Naam van de student(en):	Handtekening:
Romi Mol	

Plaats: Groningen Datum: 10-11-2018

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

Wordt er gewerkt met bekenden van de onderzoekers?	Nee ↙	Ja →	Bestaat de mogelijkheid van rolverwarring? Zijn er problemen denkbaar op het gebied van privacy of bijvoorbeeld strijdigheid van belangen en de verhouding die kan ontstaan door een lastige testuitslag? Wat wordt er gedaan om deze problemen te voorkomen? Welke alternatieve oplossingen zijn overwogen en waarom zijn die niet toegepast?		
--	----------	---------	--	--	--

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

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

3 Mogelijke schadelijke effecten					
3.1 Is er tijdens het onderzoek sprake van misleiding van proefpersonen?	Nee ↙	Ja →	Waarom is dit nodig? Wat is de aard van de misleiding? Wanneer en hoe worden proefpersonen op de hoogte gebracht (debriefing)?		
3.2 Kan de proefpersoon door deelname geestelijk, sociaal, fysiek of	Nee	Ja →	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?		

andere nadeel ondervinden? Denk hierbij <i>onder andere</i> aan bewustwording van iets onaangenaams, in verlegenheid, frustratie of stress worden gebracht, het ongewenst bekend worden van uitkomsten enzovoort.	↙				
3.3 Kunnen er groeperingen (denk ook aan kwetsbare groepen / minderheden) door deelname aan of bijvoorbeeld uitkomsten van onderzoek of publiciteit erover ervan nadeel ondervinden?	Nee ↙	Ja →	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?		
3.4 Kunnen organisaties en dergelijke (bijvoorbeeld school of woningbouwcorporatie die er 'slecht' van afkomt) nadelen ondervinden van de uitkomsten van of publiciteit rond het onderzoek?	Nee ↙	Ja →	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn betreffende organisaties hiervan op de hoogte?		
3.5 Kunnen er op basis van het onderzoek beslissingen worden genomen (door bijvoorbeeld opdrachtgever) die nadelig kunnen zijn voor bepaalde (groepen) mensen?	Nee ↙	Ja →	Welke beslissingen kunnen voor wie nadelig zijn? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn andere betrokkenen hiervan op de hoogte?		
3.6 Kunnen uitkomsten / testuitslagen schokkend / naar zijn voor de betrokkene?	Nee ↙	Ja →	Worden er vooraf afspraken gemaakt over de bespreking van de uitkomsten / uitslagen? Is er de mogelijkheid van opvang, nazorg of doorverwijzing geregeld?		

4.				
----	--	--	--	--

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

Bijlage 3: Toestemmingsformulier

Deelname onderzoek 'De ontwikkeling van een meetinstrument voor periodieke monitoring van veranderingen en stabiliteit in gezond gedrag van kenniswerkers in de werkomgeving'

- De geluidsopname zal worden bewaard door de onderzoeker tot nadat de scriptie (schriftelijke rapportage en eindgesprek) van Romi Mol met een voldoende is beoordeeld.
- De anonimiteit wordt in de rapportage gewaarborgd: (worden anoniem opgenomen in de scriptie. Onderzoeker, beoordelend docent en opdrachtgever kunnen alleen inzien welke respondenten zijn geïnterviewd.
- Relevante expertise van de respondent wordt wel in de rapportage opgenomen: in overleg met de respondent wordt vastgelegd wat er genoemd mag worden.
- De respondent mag op elk moment stoppen met deelname aan het interview of vragen uit het interview overslaan.

Verklaring

Ondergetekende verklaart hierbij:

- Voldoende geïnformeerd te zijn over het onderzoek en interview, deze informatie ook begrepen te hebben en toekomstige vragen beantwoord te zullen krijgen.
- Deel te nemen aan een interview over een van de gedragsdomeinen: beweeggedrag, ontspanningsgedrag of sociale interactie.
- In te stemmen met een geluidsopname van het interview.

Naam respondent: _____

Datum: _____

Handtekening: _____

De onderzoeker verklaart hierbij de respondent adequaat te hebben geïnformeerd over het doel van onderzoek en interview en daarnaast eventuele vragen te zullen beantwoorden.

Datum: _____

Handtekening: _____

Bijlage 4: Gesprekshandleidingen per gedragsdomein

4.1: Gesprekshandleiding ontspanningsgedrag

Benodigheden

- Gereserveerde / afgesproken ruimte
- Geluidsopname apparatuur
- Pen en papier voor aantekeningen
- Dit interviewschema
- Toestemmingsformulier deelname onderzoek
- Bedankje

Opening

- Opbouw interview (doel onderzoek, interview; paar vragen, verder open)
- Duur van het interview is max. een uur, anonimiteit in rapportage: de te noemen expertise vastleggen, mogelijkheid deelname stoppen, akkoord met geluidsopname?
- Intro/doel van het onderzoek:

Ik ben vierdejaars studente Toegepaste Psychologie en schrijf momenteel mijn bachelor scriptie. De Healthy Workplace is mijn opdrachtgever, gefaciliteerd door de Hanzehogeschool Groningen. HWP doet onderzoek naar de kantooromgeving van kenniswerkers in relatie tot de gedrag. Met 'kenniswerkers' wordt bedoeld: mensen die vooral in de kantoorwerkomgeving werkzaam zijn, veel achter de pc werken en als het ware 'denken voor de kost.' Door de kantooromgeving en het gedrag dat ze daarbinnen vertonen, zijn kenniswerkers vaak minder gezond dan ze zouden kunnen zijn. HWP wil onderzoeken door welke aanpassingen en interventies in de kantooromgeving kenniswerkers gezonder gedrag gaan vertonen. Nu wil het HWP voor de onderzoeken graag een **meetinstrument** gericht op gedrag.

Het meetinstrument moet gedrag in kaart gaan brengen om te kunnen vaststellen in welke mate er sprake is van blijvende, gezonde gedragsverandering van kenniswerkers. Het meetinstrument dient **ontspanningsgedrag, beweeggedrag en sociale interactie** in de kantooromgeving te kunnen meten. Het HWP heeft 2 kantooromgevingen waar ze interventies uitvoeren op kenniswerkers en ze het meetinstrument willen inzetten. De vorm van het meetinstrument (vragenlijst, dagboekjes, o.i.d.) moet uit mijn onderzoek voortkomen.

Ik heb u o.b.v. relevante expertise gevraagd om het in dit interview te kunnen hebben over **ontspanningsgedrag van kenniswerkers in de kantooromgeving**.

- Vragen?
- Toestemmingsformulier deelname onderzoek ondertekenen
- Geluidsopname testen en starten
- Toestemming deelname + geluidsopname nogmaals vragen, zodat dit wordt opgenomen

Z.O.Z.

Start interview

Houd u bij het beantwoorden van de vragen telkens in het achterhoofd dat met ontspanningsgedrag in de kantooromgeving ook daadwerkelijk bedoeld wordt; in en om de kantooromgeving, waarbij de kantooromgeving invloed kan hebben op allerlei facetten van ontspanningsgedrag. En waarbij het vertoonde ontspanningsgedrag invloed kan hebben op de gezondheid van kenniswerkers.

Meetbare gedragscategorieën van ontspanningsgedrag om op te nemen in het meetinstrument

Vragen	Aantekeningen / toelichting
Wat verstaat u onder ontspanningsgedrag in de kantooromgeving? Kunt u voorbeelden geven? • Doorvragen Wat kenmerkt de staat van ontspanning? Wat is volgens u het verschil tussen ontspanningstechnieken en recreatieve ontspanning? Welke meetbare gedragscategorieën van ontspanningstechnieken zouden moeten worden opgenomen in het meetinstrument? Houd hierbij de relatie met gezondheid en de kantooromgeving in het achterhoofd. • Doorvragen Welke meetbare gedragscategorieën van recreatief ontspanningsgedrag zouden moeten worden opgenomen in het meetinstrument? Houd hierbij de relatie met gezondheid en de kantooromgeving in het achterhoofd. • Doorvragen	
Welke elementen in de kantooromgeving kunnen volgens u ontspanningsgedrag stimuleren? (Dit kan van alles zijn; meubilair, bedrijfscultuur, inrichting van de ruimtes, nudging)	

Z.O.Z.

Ontspanningsgedrag meten in de kantooromgeving (methoden en meetinstrumenten)

Houd u bij het beantwoorden van de vragen telkens in het achterhoofd dat met de kantooromgeving bedoeld wordt; alle ruimtes die in en om de kantooromgeving aanwezig zijn; dus niet alleen 1 kantoor met allerlei bureaus, meestal bestaat een kantooromgeving uit verschillende ruimten voor specifieke activiteiten zoals een kantoortuin met werkplekken, vergaderruimtes, een plek waar het koffiezetapparaat staat, soms stilteruimtes, soms nog ruimtes met andere faciliteiten.

Vragen	Toelichting/aantekeningen
Wat zijn volgens u goede manieren of methoden om ontspanningsgedrag te meten in de kantooromgeving? Wat maakt dit tot goede methode(n)? Is dit nog verschillend voor ontspanningstechnieken of recreatief ontspanningsgedrag? En de meetbare gedragscategorieën die u net heeft genoemd, wat zijn goede methoden om die te meten?	
Een meetmethode is d.m.v. observaties van onderzoekers. Wat vindt u van deze methode om ontspanningsgedrag van kenniswerkers te meten in de kantooromgeving? Is dit nog verschillend voor ontspanningstechnieken of recreatief ontspanningsgedrag?	
De kenniswerkers zouden een week lang een dagboekje bij kunnen houden. Wat vindt u van deze methode om ontspanningsgedrag van kenniswerkers te meten in de kantooromgeving? Wat vindt u van time-sampling in deze context? Is dit nog verschillend voor ontspanningstechnieken of recreatief ontspanningsgedrag?	
Kenniswerkers zouden ook een vragenlijst kunnen invullen over de ontspanningsgedrag van de afgelopen week. Wat vindt u van deze methode om ontspanningsgedrag van kenniswerkers te meten in de kantooromgeving? Zou het meetinstrument meer moeten richten op de objectieve metingen of op de subjectieve metingen van ontspanningsgedrag? Om welke reden? Is dit nog verschillend voor ontspanningstechnieken of recreatief ontspanningsgedrag?	

Afsluiting

- Toevoegingen/vragen/opmerkingen over het interview?
→ Aangeven dat dit achteraf ook altijd nog mogelijk is
- Geluidsopname stoppen
- Kopie van de scriptie ontvangen?
- **Bedankje geven!**
- Afsluiten

4.2: Gesprekshandleiding sociale interactie

Benodigheden

- Gereserveerde / afgesproken ruimte
- Geluidsopname apparatuur
- Pen en papier voor aantekeningen
- Dit interviewschema
- Toestemmingsformulier deelname onderzoek
- Bedankje

Opening

- Opbouw interview (doel onderzoek, interview; paar vragen, verder open)
- Duur van het interview is max. een uur, anonimiteit in rapportage: de te noemen expertise vastleggen, mogelijkheid deelname stoppen, akkoord met geluidsopname?
- Intro/doel van het onderzoek:

Ik ben vierdejaars studente Toegepaste Psychologie en schrijf momenteel mijn bachelor scriptie. De Healthy Workplace is mijn opdrachtgever, gefaciliteerd door de Hanzehogeschool Groningen. HWP doet onderzoek naar de kantooromgeving van kenniswerkers in relatie tot de gedrag. Met 'kenniswerkers' wordt bedoeld: mensen die vooral in de kantoorwerkomgeving werkzaam zijn, veel achter de pc werken en als het ware 'denken voor de kost.' Door de kantooromgeving en het gedrag dat ze daarbinnen vertonen, zijn kenniswerkers vaak minder gezond dan ze zouden kunnen zijn. HWP wil onderzoeken door welke aanpassingen en interventies in de kantooromgeving kenniswerkers gezonder gedrag gaan vertonen. Nu wil het HWP voor de onderzoeken graag een **meetinstrument** gericht op gedrag.

Het meetinstrument moet gedrag in kaart gaan brengen om te kunnen vaststellen in welke mate er sprake is van blijvende, gezonde gedragsverandering van kenniswerkers. Het meetinstrument dient **ontspanningsgedrag, beweeggedrag en sociale interactie** in de kantooromgeving te kunnen meten. Het HWP heeft 2 kantooromgevingen waar ze interventies uitvoeren op kenniswerkers en ze het meetinstrument willen inzetten. De vorm van het meetinstrument (vragenlijst, dagboekjes, o.i.d.) moet uit mijn onderzoek voortkomen.

Ik heb jou/u o.b.v. relevante expertise gevraagd om het in dit interview te kunnen hebben over **sociale interactie van kenniswerkers in de kantooromgeving**.

- Vragen?
- Toestemmingsformulier deelname onderzoek ondertekenen
- Geluidsopname testen en starten
- Toestemming deelname + geluidsopname nogmaals vragen, zodat dit wordt opgenomen

Z.O.Z.

Start interview

Houd u bij het beantwoorden van de vragen telkens in het achterhoofd dat met sociale interacties in de kantooromgeving ook daadwerkelijk bedoeld wordt; in en om de kantooromgeving, waarbij de kantooromgeving invloed kan hebben op zowel de hoeveelheid als de kwaliteit van sociale interacties.

Meetbare gedragscategorieën van sociale interactie om op te nemen in het meetinstrument

Vragen	Aantekeningen / toelichting
Wat verstaat u onder positieve sociale interactie in de kantooromgeving? Kunt u voorbeelden geven? • Doorvragen Welke meetbare gedragscategorieën van sociale interactie zouden moeten worden opgenomen in het meetinstrument? Houd hierbij de relatie met gezondheid en de kantooromgeving in het achterhoofd. • Doorvragen Welke facetten van sociale interactie zijn het belangrijkste om het meetinstrument op te richten? Wanneer is sociale interactie niet goed voor de gezondheid? Wat weet u over werkrelaties in relatie tot de gezondheid? Wat weet u over sociale steun op het werk in relatie tot de gezondheid?	
Welke <u>elementen in de kantooromgeving</u> kunnen volgens u sociale interactie stimuleren? (Dit kan van alles zijn; meubilair, bedrijfscultuur, inrichting van de ruimtes, nudging)	

Z.O.Z.

Sociale interacties meten in de kantooromgeving (methoden en meetinstrumenten)

Houd u bij het beantwoorden van de vragen telkens in het achterhoofd dat met de kantooromgeving bedoeld wordt; alle ruimtes die in en om de kantooromgeving aanwezig zijn; dus niet alleen 1 kantoor met allerlei bureaus, meestal bestaat een kantooromgeving uit verschillende ruimten voor specifieke activiteiten zoals een kantoortuin met werkplekken, vergaderruimtes, een plek waar het koffiezetapparaat staat, soms stilteruimtes, soms nog ruimtes met andere faciliteiten.

Vragen	Toelichting/aantekeningen
Wat zijn volgens u goede manieren of methoden om sociale interactie te meten in de kantooromgeving? Wat maakt dit tot goede methode(n)? En wat zijn goede meetmethoden voor de gedragsdomeinen van sociale interactie die u net noemde? En welke voor sociale steun? En welke voor werkrelaties?	
Een manier om sociale interactie te meten in de kantooromgeving is d.m.v. observaties van onderzoekers. Wat vindt u van deze methode om sociale interactie van kenniswerkers te meten in de kantooromgeving?	
De kenniswerkers zouden een week lang een dagboekje bij kunnen houden. Wat vindt u van deze methode om sociale interactie van kenniswerkers te meten in de kantooromgeving? Wat vindt u van time-sampling in deze context?	
Kenniswerkers zouden ook een vragenlijst kunnen invullen over de sociale interacties van de afgelopen week. Wat vindt u van deze methode om sociale interactie van kenniswerkers te meten in de kantooromgeving? Zou het meetinstrument meer moeten richten op de objectieve metingen of op de subjectieve metingen van sociale interacties? Om welke reden?	

Afsluiting

- Toevoegingen/vragen/opmerkingen over het interview?
→ Aangeven dat dit achteraf ook altijd nog mogelijk is
- Geluidsopname stoppen
- Kopie van de scriptie ontvangen?
- **Bedankje geven!**
- Afsluiten

4.3: Gesprekshandleiding beweeggedrag

Benodigheden

- Gereserveerde / afgesproken ruimte
- Geluidsopname apparatuur
- Pen en papier voor aantekeningen
- Dit interviewschema
- Toestemmingsformulier deelname onderzoek
- Bedankje

Opening

- Opbouw interview (doel onderzoek, interview; paar vragen, verder open)
- Duur van het interview is max. een uur, anonimiteit in rapportage: de te noemen expertise vastleggen, mogelijkheid deelname stoppen, akkoord met geluidsopname?
- Intro/doel van het onderzoek:

Ik ben vierdejaars studente Toegepaste Psychologie en schrijf momenteel mijn bachelor scriptie. De Healthy Workplace is mijn opdrachtgever, gefaciliteerd door de Hanzehogeschool Groningen. HWP doet onderzoek naar de kantooromgeving van kenniswerkers in relatie tot de gedrag. Met 'kenniswerkers' wordt bedoeld: mensen die vooral in de kantoorwerkomgeving werkzaam zijn, veel achter de pc werken en als het ware 'denken voor de kost.' Door de kantooromgeving en het gedrag dat ze daarbinnen vertonen, zijn kenniswerkers vaak minder gezond dan ze zouden kunnen zijn. HWP wil onderzoeken door welke aanpassingen en interventies in de kantooromgeving kenniswerkers gezonder gedrag gaan vertonen. Nu wil het HWP voor de onderzoeken graag een **meetinstrument** gericht op gedrag.

Het meetinstrument moet gedrag in kaart gaan brengen om te kunnen vaststellen in welke mate er sprake is van blijvende, gezonde gedragsverandering van kenniswerkers. Het meetinstrument dient **ontspanningsgedrag, beweeggedrag en sociale interactie** in de kantooromgeving te kunnen meten. Het HWP heeft 2 kantooromgevingen waar ze interventies uitvoeren op kenniswerkers en ze het meetinstrument willen inzetten. De vorm van het meetinstrument (vragenlijst, dagboekjes, o.i.d.) moet uit mijn onderzoek voortkomen.

Ik heb jou/u o.b.v. relevante expertise gevraagd om het in dit interview te kunnen hebben over **beweeggedrag van kenniswerkers in de kantooromgeving**.

- Vragen?
- Toestemmingsformulier deelname onderzoek ondertekenen
- Geluidsopname testen en starten
- Toestemming deelname + geluidsopname nogmaals vragen, zodat dit wordt opgenomen

Z.O.Z.

Start interview

Houd u bij het beantwoorden van de vragen telkens in het achterhoofd dat met sociale interacties in de kantooromgeving ook daadwerkelijk bedoeld wordt; in en om de kantooromgeving, waarbij de kantooromgeving invloed kan hebben op zowel de hoeveelheid als de kwaliteit van sociale interacties.

Meetbare gedragscategorieën van beweeggedrag om op te nemen in het meetinstrument

Vragen	Aantekeningen / toelichting
Wat verstaat u onder beweeggedrag in de kantooromgeving? Kunt u voorbeelden geven? ➔ Doorvragen Wat vindt u van het onderscheid: dynamisch en statisch beweeggedrag? Welke meetbare gedragscategorieën van beweeggedrag zouden moeten worden opgenomen in het meetinstrument? Houd hierbij de relatie met de gezondheid en de kantooromgeving in het achterhoofd. Welke voor dynamisch beweeggedrag? ➔ Doorvragen Welke voor statisch beweeggedrag? ➔ Doorvragen	
Welke <u>elementen in de kantooromgeving</u> kunnen volgens u beweging stimuleren? (Dit kan van alles zijn; meubilair, bedrijfscultuur, inrichting van de ruimtes, nudging)	

Z.O.Z.

Beweeggedrag meten in de kantooromgeving (methoden en meetinstrumenten)

Houd u bij het beantwoorden van de vragen telkens in het achterhoofd dat met de kantooromgeving bedoeld wordt; alle ruimtes die in en om de kantooromgeving aanwezig zijn; dus niet alleen 1 kantoor met allerlei bureaus, meestal bestaat een kantooromgeving uit verschillende ruimten voor specifieke activiteiten zoals een kantoortuin met werkplekken, vergaderruimtes, een plek waar het koffiezetapparaat staat, soms stilteruimtes, soms nog ruimtes met andere faciliteiten.

Vragen	Aantekeningen
Wat zijn volgens u goede methoden of meetinstrumenten om dynamisch beweeggedrag te meten in de kantooromgeving? En om de door u genoemde meetbare gedragscategorieën van dynamisch beweeggedrag te meten? Wat maakt dit tot goede methode(n)? Wat zijn volgens u goede methoden of meetinstrumenten om statisch beweeggedrag te meten in de kantooromgeving? En om de door u genoemde meetbare gedragscategorieën van beweeggedrag te meten? Wat maakt dit tot goede methode(n)?	
Een manier om beweeggedrag te meten in de kantooromgeving is d.m.v. observaties van onderzoekers. Wat vindt u van deze methode om beweeggedrag van kenniswerkers te meten in de kantooromgeving? Is dit voor dynamisch/statisch beweeggedrag verschillend?	
Mogelijke meetmethode voor beweging in de kantooromgeving is middels automatische registratie, oftewel digitale bewegingsmeters. Wat vindt u van deze methode om beweeggedrag van kenniswerkers te meten in de kantooromgeving? Is dit voor dynamisch/statisch beweeggedrag verschillend?	
De kenniswerkers zouden een week lang een dagboekje bij kunnen houden van de beweeggedrag. Wat vindt u van deze methode om beweeggedrag van kenniswerkers te meten in de kantooromgeving? Is dit voor dynamisch/statisch beweeggedrag verschillend? Ze zouden ook een vragenlijst kunnen invullen over de bewegingen van de afgelopen week. Wat vindt u van deze methode om beweeggedrag van kenniswerkers te meten in de kantooromgeving? Is dit voor dynamisch/statisch beweeggedrag verschillend?	

Afsluiting

- Toevoegingen/vragen/opmerkingen over het interview?
→ Aangeven dat dit achteraf ook altijd nog mogelijk is
- Geluidsopname stoppen
- Kopie van de scriptie ontvangen?
- **Bedankje geven!** Afsluiten

Bijlage 5: Transcriptie interviews per gedragsdomein

5.1 Ontspanningsgedrag A en B – Dubbelinterview met 2 experts

28-11-2018

O. = Onderzoeker

R1 = Expertise: PNO-adviseur, zelfstandig ondernemer mindfulness en personeelsontwikkeling, mindfulnessstrainer.

R2 = Expertise: HR-achtergrond, onderzoeker, zelfstandig ondernemer mindfulness en compassietrainingen, stressreductie en persoonlijke effectiviteit.

O. Allereerst is het natuurlijk belangrijk om de definities wat duidelijker te krijgen. Ik had al genoemd; je hebt recreatieve ontspanning naar mijn idee en ontspanningstechnieken. Wat is volgens jullie het grote verschil daartussen? R1 Hm. Ik zou zeggen, hm, dat, eh, ontspanningstechnieken die voer je heel bewust en met aandacht uit, vaak. Terwijl recreatieve technieken is meer een, ... die zou je bijna ook aandacht loos kunnen noemen. Niet als je leest natuurlijk, maar... Daar zet je een andere soort aandacht in, ofzo? Dat is het eerste dat er in mij opkomt. R2 En het is een activiteit op zichzelf R1 Het is echt een bezigheid, je doet iets. R2 Ja. Waarbij ontspanning een effect is, ofzo R1 Ja. R2 En een ontspanningstechniek dan is het meer het, iets wat je doet met als doel: ontspannen. R1 Ja met recreatieve activiteit is het meer ene bij effect. Je doet het omdat je het leuk vindt. Het bij effect is dat je dan gewoon ontspant. O. Hmhm. R2 Er zit meer het plezier ofzo in. R1 Ja. O. Oké, hm, oké dus als ik het goed begrijp is een recreatieve ontspanningsactiviteit meer een activiteit en zijn ontspanningstechnieken met meer aandacht en dus doelbewust eigenlijk, doelgericht R2. Met als doel om te ontspannen. O. Met als doel om te ontspannen ja. R1 En activiteit is ook echt gelinkt aan plezier. Dat doe je eigenlijk voor je plezier, daar is de ontspanning een bij effect. R2 Dus de accenten liggen anders; in de recreatie meer in de activiteit en bij de techniek ligt het accent meer op de ontspanning. O. Oké en wat is volgens jullie dan ontspanning? R2 Ja dat is een goeie. O. Hoe zien jullie ontspanning, want er zijn natuurlijk heel veel perspectieven op? R1. Nou ik zie ontspanning, heeft een hele sterke fysiek aspect, dat je lichaam ontspannen is. En dat komt er eigenlijk op neer denk ik, dat het lichaam geen onnodige spanning heeft. Voor de positie waar het in zit, want je hebt natuurlijk altijd de spanning nodig om rechtop te blijven zitten, staan, te praten, te knipperen en... R2 Ja. R1 Wat vind jij daarvan? R2 Ja dat herken ik wel. Dat er geen onnodige...bijv. de schouders opgetrokken, of eh. O. En dat is het fysieke aspect. R2 Ja. Maar ook mentaal; ruimte in je hoofd. R1. Ja. O. En wat is die ja, die ruimte dan, waar merkt iemand dat aan, dat die ruimte heeft? R2. Nou ja, het is eigenlijk meer, het omgekeerde he, wat meer merkbaar is. Zeg maar, het kan heel druk zijn in je hoofd... O. Precies. R2. ...Heel veel

gedachten hebben, of eh. Em je niet kunnen concentreren. R1 Ja. R2 Als je ontspannen bent gaan dingen ook makkelijker. R1. Maar zou het ook zijn dat als je ontspannen bent, je standaard minder gedachten hebt? R2. Nee, maar dat is... Dat kan... Dat is... R1. Ze zijn misschien minder op de voorgrond. R2 ja minder overheersend ofzo he. O. Ja. R2 Maar de stress uitingen, zijn natuurlijk ook per persoon verschillend. R1 Ja. R2 Ja zowel gedrag, kan het ook heel erg verschillen. O Hmhm. R2 En fysieke gewaarwordingen, en mentaal. O. En dat die gedachten minder op de voorgrond zijn; heeft iemand daar... Heeft degene die meer ontspannen is, daar meer controle over dan, over de gedachten? R2. Mijn neiging is om te zeggen nee. R1 Nee, nee. R2. Van dat het een gevolg is van, een bijeffect. R1. Ja en ik denk ook dat ontspanning zeker ook nog een emotioneel aspect heeft. R2 Ja. R1 Dus het heeft een fysiek, mentaal en emotioneel aspect. En het emotionele aspect is dat iemand zich veilig voelt bijvoorbeeld... R2 Hmhm. O. Hmhm. R2 Op z'n gemak... R1. Em, op z'n gemak. O. Ja, dat zijn ook wel belangrijke termen die ook heel erg bij de basisbehoeften horen als ik het zo begrijp, en emotioneel is natuurlijk...effe kijken, sorry hoor. Probeer nu twee dingen te gelijk R2. Dat gaat niet helemaal. R1 Nee dat gaat niet. O. Fysiek, mentaal en emotioneel. En wat noemde je net bij emotioneel; veilig en... R1 Ja je veilig voelen, R2 Op je gemak voelen. R1 Volgens mij is die veiligheid wel een soort basaal, en onlosmakelijk verbonden met ontspanning. Als je je niet veilig voelt... En die drie hebben natuurlijk met elkaar te maken, die werken op elkaar in. O. En betekent emotioneel ook; geef gerust aan als je denkt dat het te suggestief wordt. Maar omdat je zei "emotioneel"; zegt dat ook iets over positieve emoties dan? R1 Ik kan je vraag niet plaatsen, kan je me toelichten? O. Ja er zijn 3 gebieden die te maken hebben met ontspanning. Je kunt fysiek, mentaal en emotioneel ontspannen zijn als ik het goed heb begrepen. Dus toen vroeg ik me af of met emotioneel ook de aanwezigheid van positieve emoties ook bij ontspanning horen? Of dat dat niet zo zeer een kenmerk is, dat kan natuurlijk. R1 Volgens mij kan je ook...in de R2 Neutraal R1 neutraal ontspannen zijn. Je hoeft niet per se positieve emoties te hebben. Als je ontspannen bent. R2 Nee, nee nee, niet per definitie. R1. Nee. R2 je kunt ook gelijkmoedig zijn. R1 Ja. O. Nee dat is heel helder, dankjewel. En hebben jullie nog toevoegingen, op wat ontspanning is? Anders kan ik doorgaan. R2 Ja ik vind het lastig om ontspanning, op zich, te duiden. Omdat vaak gekeken wordt naar wat als iemand niet ontspannen is en wat komt er wanneer je wel ontspannen bent. O. Hmhm. Ja. R1 Wat komt er dan als je ontspannen bent? R2 Em, nou dan kom je tot betere ideeën, ben je creatiever, begrijp je dingen gemakkelijker, kun je je beter concentreren, beter in het contact, dus ja, zo. R1 ja, dat is meer het effect van ontspanning of het gevolg van ontspanning. R2 Ja precies. Dus ik vind het lastig om te duiden, wat is dan ontspanning Zo. O. Hmhm, begrijpelijk, ja. Maar we hoeven ook niet helemaal niet precies ontspanning te definiëren hoor, maar het is wel goed om... R2. Een beeld van te hebben, ja. R1 Ontspanning is de afwezigheid van spanning, haha. R2 Ja zo. O. Ja dat is ook interessant als je naar literatuur kijkt; de manier waarop het gemeten wordt is vaak door te kijken naar de aanwezigheid van stress. R2 Ja, precies. O. En de gevolgen of kenmerken van stress, maar daarom vind ik het ook wel heel interessant om het vanuit deze hoek te benaderen. Maar goed, dan ga ik nu door, als jullie dat goed vinden. Ja even kijken. Nou, stel je voor... Ik ga dus straks in die vleugel proberen

te meten... Bepaald gedrag van he, de mensen die daar werkzaam zijn, wat zij al niet voor activiteiten uitvoeren die bijdragen aan ontspanning. Em, dan kan ik verschillende dingen meten. Bijvoorbeeld de mate van ervaren ontspanning in een kantooromgeving over een bepaalde periode. Dat is een voorbeeld. R2 Hmhm. O. Wat ik trouwens nog even erbij ben vergeten te vermelden, is wel belangrijk. Is dat het meetinstrument gaat over de tijd en kijkt vooral naar gedragsverandering. Dat was ik even vergeten te zeggen maar dat is dus wel heel belangrijk, ik wil dus niet alleen een advies kunnen doen over hoe meet je dat, maar eigenlijk ook de positieve kant ervan, dus gezond gedrag, om te kijken van; hoe ontspannen is iemand nu, en wat doet iemand nu om te ontspannen en als we kijken over en half jaar is dat dan ook verbeterd of is dat misschienien gelijk gebleven. R2 Die ontspanning. O. ja. R1. Ja. Precies. O. En er zijn dus verschillende dingen die je dan zou kunnen meten of kunnen bijhouden. R2 Hmhm. O Dus je kunt die mate van ontspanning; dus hoe intens is iemand ontspannen. Je kunt de hoeveelheid ontspanningsgedrag bijvoorbeeld meten. Je kunt ook de kwaliteit van ontspanningsgedrag meten, bijvoorbeeld als iemand een boekje gaat lezen, hoe ontspannen is iemand dan. Dat zijn allemaal voorbeeld waar ik graag nog wat dieper in zou gaan. De allereerste is dan bijv. de mate van ervaren ontspanning; dus hoe ontspannen is iemand in de kantooromgeving, over een bepaalde periode. Dus bijv. een week. Wat zijn jullie ideeën daarover, als je denkt van nou, je gaat nu dat kantooromgeving in, wat zou je dan ... Het is een heel open vraag hoor, maar wat zijn jullie ideeën over de ervaren ontspanning in de kantooromgeving? R1 Door de mensen zelf. O. Nee door een onderzoek. Nou of door de mensen zelf, dat zou natuurlijk ook nog kunnen. R2 Maar bedoel je dan wat een onderzoeker dan zou kunnen vragen, of wat een medewerker zou kunnen aangeven, hoe ontspannen een activiteit is? O. Ja: wat is jullie gedachte daarover, want jullie zijn natuurlijk mensen ... De een is natuurlijk veel bezig met ontspanning en de ander niet. Maar laat ik de vraag anders verwoorden, je noemde bijv. 'door de mensen zelf' hm zou dat een logische manier zijn, om ontspanning te gaan meten? Door mensen zelf dat te laten bijhouden? R1 Nou ja, als je het over de mentale en emotionele aspecten hebt dan wel. Fysieke aspecten zou je natuurlijk kunnen meten. Maar het mentale en emotionele aspect zou je kunnen meten door bepaalde vragen te stellen die daarover gaan. Maar dat lijkt me moeilijk meet...ehm... O. Meetbaar. R1 Meetbaar ... Met een instrument, met een technisch instrument, als je dat bedoelt. O; Oh nou het kan ook een vragenlijst of een dagboekje of observatie zijn, dat kan van alles zijn. R2. EH er vanuit gaande dat iemand zo'n activiteit doet? O. Eh, ja. Of dus.... Ja... R2 Maar het idee is dan dat iemand ehm wordt bevraagd over een bepaalde activiteit, of wordt iemand bevraagd op wat heb je vandaag aan ontspannende activiteiten en wat was daarvan het effect. O. hm, een hele goede wedervraag. R2 Dat is wel even een verschil natuurlijk. O Ja dat is zeker een verschil. EH, ik denk bij deze vraag, misschienien had ik m in de andere volgorde beter kunnen zetten, gaat het er dan vooral over dat iemand dus een activiteit al uitvoert, en dat kan een techniek zijn of een activiteit en dat je dan bijv. een week lang vraagt van nou; in hoeverre heb je ontspanning ervaren. Omdat ik ja, zoals we net zeiden, het heeft een fysiek, mentaal en emotioneel component. Dus ik ben wel benieuwd, wat zou je dan gaan meten, of hoe zou je dat dan gaan meten? R2 Ja ik denk dat dat vooral een persoonlijke

ervaring is, inderdaad. O. Hmhm. Dus eigenlijk subjectief ervaren ontspanning. R2. Ja maar daar kun je wel gerichte vragen op stellen, op een schaal van, bijv. R1 Precies, ja. O. Hmhm. R1 En dan een soort nulmeting en een midden meting en een eindmeting. R2. Ja. O. En dan, een mogelijkheid is bijvoorbeeld om dat in een dagboekje te laten bijhouden. Dat zou kunnen zijn dat iemand bijv. Iedere dag in een dagboekje een aantal vragen beantwoordt maar het zou ook kunnen zijn dat iemand via de telefoon of een email een berichtje krijgt, wat bent u nu aan het doen en hoe ontspannen voelt u zich. Wat zijn jullie ideeën daarover? R2 EH ik hoorde onlangs van iemand, die had een programma gevolgd en die wed inderdaad via de mobiele tel elke keer die kreeg berichtjes om dan iets te doen en dat werkte heel erg averechts omdat diegene geen eigen regie had over eigen tijd en om eigen moment daarvoor te kiezen en toen gebeurde er helemaal niks en als was het eerder frustratie dan dat het ondersteunen was, dus misschien is het middel wel maar alleen... Als je vraagt om iemand op dat moment in te vullen; op te reageren 'hoe ontspannen bent u nu' dat dat het doel een beetje voorbij schiet. O. Dat dat de stress misschien nog wat zou kunnen verhogen, als ik het goed begrijp. R2 Ja precies, ik was rustig, maar nu..... Maar iets van een dagboekje is wel mooi denk ik, is wat meer beschrijvend, minder sturend. R1 Ja alleen is die informatie misschien wat lastiger te verwerken. R2 Ja. Ander soort... R1 Het is natuurlijk voor informatie voor dataverwerking is het makkelijkste, hoe noem je dat, zo gestandaardiseerd onmogelijk te doen. R2 Ja. O. Hmhm. Ja. En als je hm, zegt, nou, zo gestandaardiseerd mogelijk, dan zou ik zelf op een vragenlijst uitkomen, hm. Er bestaan heel veel vragenlijsten, meer gericht op stress, of klachten van burn-out, daar ben je ongetwijfeld mee bekend, haha. Maar hem... Ja ik ben dan wel benieuwd van, een vragenlijst over ontspanning... Wat zou je iemand vragen? R1 Dan zou ik toch vragen, hoe vaak voel je je en hoe op je gemak voel je je? Als het over het emotionele aspect gaat, bijv. R2 Ja en dan is op je gemak misschien nog voor eh, kijk eh het woord veiligheid dat kunnen wij wel plaatsen maar ik denk dat heel veel mensen dat lastig vinden om te beantwoorden. R1 Denk je? R2 Ja. R1 Oké. O. En wat maak het lastig? R2 Ik denk dat niet iedereen beeld bij heeft en veiligheid anders interpreteert. R1 Er is geen dreiging van ... dus ik ben veilig R2 Precies ja letterlijke zin en ik denk op je gemak, dat is vergelijkbaar denk ik, met veiligheid. Dat dat een woord is dat beter aansluit. O. Wat zijn nog meer woorden, waar je aan denkt, als je denkt aan op je gemak voelen... R2 Ja ik denk ook wel waar we mee begonnen; die fysieke spanning die je kunt voelen alleen niet iedereen voelt dat O Is super bewust, ja... R2 Ik denk dat soort vragen, vraagt wel iets van bewustzijn van dat soort aspecten. O. Ja dat is sws natuurlijk; je vraagt uiteindelijk naar de subjectief ervaren ontspanning, dus als je dat met een dagboekje of vragenlijst doet, dan gaat de data via de interpretatie van de respondent. Alleen de vraag is in hoeverre is het niet onvermijdelijk; want stres is dus fysiologisch duidelijk te meten en misschien de fysieke ontspanning ook wel, maar die andere componenten lijkt mij ook heel belangrijk om mee te nemen in de meting. R1 Ja. Bijv. heb je het gevoel dat je kan zijn ... Wie je bent... Is misschien wel weer wat te vaag, maar heb je het gevoel dat je bijv. kan doen wat je wilt, kan zeggen wat je wilt, of eh... Dat soort dingen, zouden dat ook vragen zijn die gerelateerd zijn aan het op je gemak te voelen? R2 Ja ik denk het wel. O. EH, als ik dit zo hoor, dan komt het woord vrijheid

een beetje in mij op. Wat zegt jullie dat? R1 Zeker, je vrij voelen om gewoon jezelf te zijn. R2. Ja ik denk dat dat soort algemene vragen wel ondersteunend kunnen zijn voor zo'n soort dagboekje. En dat daar ook iets gericht aan mensen laat beschrijven in hoeverre de activiteit ontspanning heeft gegeven, hm, want ik denk een vragenlijst dat naja dat sowieso lastig is voor deze meting. O. Ja. Als je echt wilt richten op de mate van ervaren ontspanning. R2 Ja. En dan is een dagboekje met misschien een diepte-interview krijg je daar meer informatie uit. O. Hmhm. R1 Ja, ik zit me alleen af te vragen in hoeverre je dan het onderzoek, in hoeverre je er onderzoek dan valide krijgt, als je een diepte-interview doet... Want dan heb je zoveel eh, O. Open vragen, bedoel je dat? R1. Zoveel open vragen, ja, precies, zoveel open informatie. R2 Ja maar dat hoort wel bij kwalitatief onderzoek, dit is wel kwalitatief onderzoek ipv kwantitatief onderzoek. R1 ik ben geen onderzoek expert. Daarom hebben we jou. O. Daarom is dat ook zo mooi. En dan ben ik nog wel heel nieuwsgierig, we hadden het net over een technisch instrument end at dat vaak stress meet, of de effecten van stress en dan kun je bijv. denken aan bloeddruk hartslag, cortisol gehalte bloed/speeksel, maar ehm. Hoe meet je ontspanning met een technisch of een dergelijk instrument? R2 Nou, dat zal ik je vertellen ik had er nog nooit van gehoord, maar van dit weekend had ik een.. Ken je dat? Een bit, bit... Hmhm -bit. Zo'n stickertje, die plak je dan hierzo, tijdens de opleiding mindfulness training gekregen. Die plak je dan hierzo op en die verkleurd en die past zich aan met een kleur, aan je lichaamstemperatuur. Huidtemperatuur. O. Net als van die ringen, ik dacht altijd dat dat niet klopt. R2. Ja nou er is natuurlijk alles van te vinden. O.. Oké maar de temperatuur. R2 Ja en de temperatuur zegt dan iets over je gemoedstoestand. Daar zitten natuurlijk ook mitsen en maren aan en je kunt natuurlijk een of andere afwijking hebben dat je altijd koude handen hebt. R1 Precies maar dat is gebaseerd op eh, ik zie je.. R2 Je huid temperatuur. R1 Ik zie nu dat plaatje voor me uit die mindfulness Workplace training over emoties R2 En stress. R1 Ja die Finse onderzoekers hebben dat gedaan, dat emoties een universele reactie hebben in het lichaam met warmte en kou. O: Goh wat interessant. R1 Ja kan ik je wel doormailen (zie LinkedIn) O Dat zou ik ook.. R2 Nou geeft aan met, ehm als het felgeel is bijv., daar zit dan de warmte. Dus bij schaamte zit dan hier, zie je dan dit.. Zo'n, ja wat is het .. Soort foto's R1 een zwart lichaam bij wijze van spreken toch? R2. Ja die heeft op verschillende plekken dus allerlei kleuren. Dat is dus de blos, maar dan heb je hier dus van die gele dingen. Het lijkt net alsof dat ogen zijn, alien achtig, daar komt de uitdrukking vandaan; die schaamt zich de ogen uit de kop. haha O. Haha. R1 Hahahah. Ja leuk bedacht. O. En weet je ook nog hoe dat apparaatje heet? R2 Het is geen apparaatje, het is gewoon een sticker. Maar dat kan ik wel eventjes, eh. Een heel klein zwart stipje. Die doe je dan zo op. R1 En hoe vaak kun je die gebruiken? R2 Die kun je de hele dag ophebben. R1: En kun je die de volgende dag ook weer op doen? R2 Dat weet ik niet. R1 Oké en iemand had dat meegenomen. R2 Ja. O Wat bijzonder, want je zou natuurlijk een dag of een paar keer per dag een foto kunnen maken, R2 Ja! O: of een notitie van welke kleur het is op een bepaald tijdstip en op die manier misschien alsnog bijhouden. R2 Ja R1 Ja. O Ja want met ontspanning is het natuurlijk ook las met stress eigenlijk, via de indirecte weg wordt het eigenlijk gemeten natuurlijk. R2 Je zou ook nog Fitbit kunnen doen he, en je hartslag bijhouden. Is je gekoppeld

aan een app en dan kun je gedurende de dag je hartslag wat .. R1 Is dat een Fitbit die jij hebt? R2 Ja dit is geen Fitbit maar een andere, die heeft allerlei functies waaronder ook hartslag. Kijk en dit is de laatste 4 uur. R1 Gaaf. O. Jazeker. En in hoeverre .. Ehm ik vroeg me af, dit soort, van die draagbare eh. Wearables worden het ook wel genoemd, in hoeverre denken jullie dat dat invloed gaat hebben op de data? Dus dat mensen er dus de hele tijdbewust van zijn miss, of misschien helemaal niet doordat ze zoiets dragen? R1 op de data of op het gedrag? O Op het gedrag. R1 Nou ik weet niet of daar nog persoonlijke verschillen in zijn, maar ik denk zelf dat die feedback heel goed werkt; als je direct ziet wat er aan de hand is en direct de neiging hebt iets aan te passen in je gedrag. R2 Ja ik heb dat ook, met dat nieuwe werken kreeg ik een Fitbit En ja je gaat ja toch hm daarnaar toe werken ofzo he. Dus je bent er gewoon meer en bewuster mee bezig. En dat zakt op een gegeven ook, normaliseert dat ook wel weer, dus dat is ook wel interessant om over een langere periode te meten, denk ik. R1 Nou wat natuurlijk ook is, dat mensen gewoon informatie krijgen die ze nog niet wisten, dat ze bijv. informatie krijgen over waar ze gespannen van worden, wat ze voorheen helemaal niet doorhadden. En dat kan natuurlijk effect hebben op de beslissingen die mensen maken, als ik daar gespannen van wordt dan moet ik dat misschien iets minder gaan doen, of gaan vermijden, of daar moet veranderen, of iets. O. Ja. Oké. Dus eh, voor een .. Als je een meting zou doen met zo'n instrument waarbij je dus directe feedback krijgt, ehm, dan is het eigenlijk ook meteen een soort interventie.. Als ik het zo hoor. Omdat het wel direct invloed kan hebben. R2. Kan. R1 Kan. R2 Ja, en kijk, zo'n stip, dat hangt er ook heel erg vanaf hoe iemand daarmee omgaat he. Iemand kan ook heel erg gefrustreerd raken. Je kunt het ook gewoon zonder toelichting geven. En dan vragen of ze op bepaalde momenten van de dag willen aangeven wat de kleur is en wat ze dan aan het doen zijn. O. En dan bedoel je met die stip. R2 Ja. R1 En dan niet uitleg geven welke betekenis de kleur heeft want dat kan ook weer invloed hebben. R2 Klopt dat kan heel veel onrust geven. R1 Klopt ja. R2 En ook omdat het natuurlijk niet.. Ja het is niet gezegd dat de kleur die jij hebt dat dat iets zegt over je gemoedstoestand. R1 Nee. R2 Het kan ook best zijn dat die zwart blijft dus dat je best heel ontspannen bent maar dat je van nature gewoon "kouwe kladden hebt" O Ja dat komt ook voor. R2 Dan kun je je ook heel druk maken bijv. van hij moet toch geel worden. R1 Maar dan zou je dus, als je iets wilt hebben aan die data, moet je van tevoren wel weten of iemand bijv. altijd koude handen heeft, want anders ga je die data misschien verkeerd interpreteren. O Hmhm. R2 Ja. R1 Toch? Of zie ik dat nou.. R2 Ja nou dat is wel iets waar je rekening mee moet houden in je onderzoek dat dat kan. O En het niet-weten wat het apparaatje meet, wat zou dat misschien met de respondent kunnen doen? Dat ie dus niet weet wat het meet? R2 Nouja, hooguit dat ie dat gaat uitzoeken, lijkt mij. Dat ie het gewoon goed gaat bijhouden en denkt.. Ik heb een patroon ontdekt. O Jullie verwachting is niet dat diegene .. Dat de invloed op het gedrag groter is dan als iemand het wel zou weten? R2 Ik denk dat die minder is, als je het niet weet. R1 Ja idd. O. En, even kijken. Dan had ik dus nog 2 genoemd zonet he. We hebben nu de mate van ervaren ontspanning besproken, ehm, dan hebben we nog de hoeveelheid ontspanningsgedrag, nou dat ehm.. Die bewaar ik even voor straks als we nog tijd hebben. R2 Vijf uur. O Perfect, zo handig he. De type ontspanningsactivisten nog

met jullie willen bespreken. In de kantooromgeving door kenniswerkers. Want dat is individueel natuurlijk heel verschillend. Maar misschien zijn er wel. Naja, het is heel individueel verschillend dus hoe zouden jullie dat aanpakken? Begin weer met een hele open vraag. R1 Ja die is heel open. Hoe zouden we wat precies aanpakken? O. Het meten van verschillende, zeg maar, wat iemand doet om te ontspannen, in de kantooromgeving. R2 Dat zou ik ook vragen, in een dagboekje, wat doe je op welk moment om te ontspannen? O: ok en dan ehm.. Altijd goed om ook aantekening te maken want je weet maar nooit met die apparaten, het is al eerder een keer niet helemaal goed gegaan. R2 O vreselijk. O Gelukkig niet bij dit onderzoek hoor, even kijken. En dan heb je dus verschillende activiteiten en je zei een logboekje.. Zouden jullie dan een logboekje dus iemand iedere dag van de week, dat bijhoudt? Of dat iemand dat achteraf invult? R. Nee zou wel elke dag doen. R1 Ja zou ik ook doen, anders vergeten mensen dat. O Ja ik zit even te zoeken naar .. Je hebt activiteiten om te ontspannen en je hebt technieken om te ontspannen. Zouden jullie daar in de vraagstelling nog onderscheid in maken? R2 Ja, ook omdat het zo verschillend is. O En op welke manier zou je daar in de vraagstelling onderscheid in maken? R2 Door naar beide te vragen, zowel technieken als activiteiten. O Ik zit even te zoeken naar of ik mensen dan zelf om definities vraag, of dat ikzelf een definitie geef van dit is wat ontspanningsgedrag is en dit is wat technieken zijn en dat ik dan een vraag stel. Begrijpen jullie wat ik bedoel? R2 Ja, nou, ja. Ik kan me voorstellen dat je deelnemers, eh. Een introductie geeft. Toch? En uitlegt wat het onderzoek behelst en wat j gaat meten en dat je deze twee elementen gaat meten en wat je daaronder verstaat, anders kunnen ze die vraag ook niet beantwoorden. O: Hmhm ja. Jij wou ook nog iets zeggen. R1 Ik geloof wel dat op het moment dat je die vraagstelling opschrift formuleert, je het dan nog een keer herhalen, denk je dat mensen dat onthouden? R2 Dat is altijd behulpzaam. R1 Maar idd, van tevoren uitleggen, dan kunnen mensen daar eventueel ook nog vragen over stellen. O Oké, en ja soms stel ik wat open vragen en wat moeilijke vragen, dat is ook omdat het... het is ook een gewikkeld onderwerp en het is ook een uitdaging en ik heb niet voor niets jullie ook uitgenodigd hiervoor met ook ervaring in die hoek. R1 Het is de kunst om de juiste vragen te vinden als je iets aan het onderzoeken bent. O Ik heb natuurlijk veel voorbereid maar in het gesprek wil ik ook weer heel veel andere dingen formuleren, dat het ook valide is, dat jullie ook mijn vraag begrijpen. R1 Nou volgens mij doe je het goed. O. En de kwaliteit van de activiteit, dus .. Dat is.. Kan weer iets anders zijn in hoeverre iemand ontspannen is geweest.. Kun je ook iets vragen over de mening van iemand, wat iemand van de activiteit vond, in hoeverre vinden jullie dat relevant, om naar de mening te vragen van de respondent? Als je dus het gedrag in kaart wilt brengen, hoe gedraagt iemand zich t.o.v. ontspanning in de kantooromgeving. R1 Ehmmm ja het eerste wat in me opkwam is dat kwaliteit ik vooral associeerde met eh - ik ben het kwijt. Haha O. Haha ja, R2 Wat bij mij opkwam is het denk ik wel een relevante vraag als ik denk aan bijv; er zijn mensen die sporten en die vinden de kwaliteit van het sporten op zich - die hebben daar echt de pestpokke hekel aan en die zien er tegenop maar als ze dan geweest zijn denken z 'ach dat is toch lekker' - dus zo zie ik wel een verband tussen het effect en de kwaliteit van.. en dan is kwaliteit vooral beleving. R1 Precies. Ja en dan is de kans dat als de kwaliteit beter wordt beleefd, dat het

effect ook beter is. Of dat zou je dan in elk geval uit die uitkomst, zou dat een conclusie kunnen zijn. R2 En je kunt je ook afvragen dat hele proces naar die activiteit toe en erna, als dat zoveel irritatie en frustratie en .. oplevert nou wat is dan de nettowinst, zou je kunnen zeggen? Ga dan lekker een boekje lezen op de bank. R1 Dat zou je dan als uitkomst een patroon in kunnen ontdekken; zo van okee, het feit dat iemand kwantitatief hoog scoort, wil nog niet zeggen als die kwaliteit mist.. dat dat dan nog steeds het gewenste effect heeft. R2 Ja. O Ja. R1 Ja dat is ook precies wat mijn brein mee op te proppen kwam. R2 Waar bleef dat dan. R1 Weet niet. Was de draad kwijt. Haha R2 Haha. O Haha. Ik weet hoe het voelt, zeker bij deze vragen. Maak je niet druk. Maar het kwam er toch nog uit. Even kijken; we hebben het dus al gehad over het inzetten van een dagboekje, als ik het goed begrijp kort samengevat, zou een dboekje dus eigenlijk echt meerdere dingen die ik net noemde dus zowel de mate van ontspanning- R2 Lachen is ook een vorm van ontspanning he R1 Lijkt me wel R2 plezier ervaren. O Ja. R1 Dat denk ik wel. O: Omdat we nu al in een bepaalde hoek zitten, bijv observaties laat ik even achterwege, een andere meetmethode om te meten. Even kijken wat ik nog wilde vragen. Ja zoveel vragen, maar dan komt het er bij mij even niet R1 geeft niet-komt er vanzelf fweer. O Ja want we zeiden dus recreatieve activiteit en er zijn dus technieken daar zou ik onderscheid in kunnen maken in de vraagstelling - ik geef even een sv - en dat in een soort logboek kunnen verwerken die een respondent dan een week lang bij zich kan houden, over zowel wat ie heeft gedaan om te ontspannen als hoe ontspannen voelde die zich en ook wat vond ie van de activiteit. R2 Dat zijn natuurlijk nog 2 verschillende dingen. O: zijn er dan nog dingen die ik volgens jullie heb laten liggen, of die je je dan zelf nog afvraagt of wilt toevoegen? Als ik het zo samenvat? R2 Ook als afronding, bedoel je nu? O Ja ik denk dat ik nu wel richting afronding ga tenzij we uitgebreid ergens erover gaan hebben. R2 Wat wel goed is om te noemen, is dat mindfulness geen ontspanningsactiviteit is. O Meer een techniek dan? R2 Ja, maar niet gerelateerd aan ontspanning. O oke. R2 Want mindfulness is een aandachtsbeoefening en dat kan wel als gevolg hebben dat je er ontspannen van raakt maar dat is niet een doel op zich. Ik zeg dat even heel stellig hoor, het kan niet als middel worden ingezet als ontspanning. Daar sla je dan de lpank heel erg mis. Dat is een veelvoorkomend misverstand over mindfulness. Mee eens, of zeg ik nou iets heel raars? R1 nee dat klopt. Maar ik denk wel dat ontspanning wel vaak een bij effect is. R2. Ja. R1 maar hoeft niet altijd . R2 Nee. O en is dat dan reden om dat dan ook buiten beschouwing te laten, ondanks dat veel respondent het misschien wel zouden inzetten als inspanningsactiviteit? R2 Nou je kunt wel meditatie doen bijv, er zijn wel meditatie die gericht zijn op ontspanning. Maar mindfulness meditatie zijn gericht op op te merken wat er is. Dus wanneer je z'n oefening doet, kan het ook zijn, dat je opmerkt dat er heel veel onrust en stress is. R1 Met als gevolg, dat je dus meer stress en onrust ervaart dan daarvoor.. Daarvoor was het er wel, maar je had het niet door. Maar nu ben je bewuster en ervaar je het meer. R2 Je kunt best meditatie doen en je kunt ook best onderzoeken in welke mate zou je mindfulness oefeningen in zo'n werksetting.. Maar ik denk dat dat een onderzoek opzich zou kunnen zijn. Als je het dan hebt over mindfulness, je zou wel kunnen kijken hoe kan mindfulness beoefening- wat is het effect daarvan, in de ontspanning. Dat is niet het doel. O Wat interessant wel, omdat ik wel zelf

ook en me wel heel veel verdiept in mindfulness en het zelf ook veel heb ingezet om te ontspannen door die bewustwording . Daardoor heb ik er niet bij stilgestaan dat dat niet voor iedereen ontspannend werkt. R2 nee. Het is wel stressreductie programma, dus die verwarring of die koppeling dat die gemaakt wordt, is enerzijds wel logisch. O En er zijn ook wel onderzoeken waarin mindfulness programma's worden ingezet als stress reductie waarbij de stress is afgenomen. R2 Zeker. R1 Dat is bijna altijd wel zo.En als je het verhaal neemt van die 2 pijlen; je hebt het lijden; de stress zeg maar,in dit geval en de menselijke neiging is om daar.. nog es over te gaan stressen dus dan heb je eigenlijk 2... en wat mindfulness eigenlijk doet is dat stukje daar bewust van maken, zodat je dat stukje eraf kan halen. R2 Ja maar dat is het uiteindelijke effect. Dat is niet het doel op zich. R1 nee. nee. nee. Naja, wat dat betreft zou je mindfulness dan wel weer kunnen inzetten om het stukje bewustwording kunnen creëren zodat die vragen beter beantwoord kunnen worden. Wat jij zei; als mensen niet bewust zijn van de lichaam zullen ze dat ook niet terug kunnen geven. Als je mindfulness inzet om mensen bewuster te laten worden wat er gebeurt in je lichaam,je emotionele beleving, je gedachten, dan kunnen ze misschien R2 Die ontspannende aspecten O Beter waarnemen? R1 Beter waarnemen? O Dan worden ze zelf een beetje meetinstrument eigenlijk. R2 En dan kunnen ze die activiteit ook bewuster inzetten. En dan meer vanuit devraag hoe kan ik het beste voor mezelf zorgen. R1 Ja en dat is natuurlijk ook hoe mindfulness vaak ingezet wordt;vandaar ook het idee; het werkt ontspannend. maar eigenlijk is dat .. R2 een neven-effect. R1 Ja. R2 en niet per definitie zo. R1 Ja. O Omdat ja, ik begrijp het. Oke. Verder nog, toevoegingen? R1 hahaha R2 hahaha. Volgens mij neemt het niet weg dat alles wat we besproken hebben, vind ik juist wel heel mooi, dat staat nog steeds. Maar dat is wel denk ik goed om die nuance mee te nemen. O Ja en ook meer duidelijkheid heb ik gekregen over het wel of niet geven van een bepaalde definitie, kijken van in hoeverre hoe vult iemand het zelf in . want het is dus eigenlijk zo'n subjectieve ervaring, de ontspanning. Wat jij zegt;de menselijke neiging; want je hebt ook positieve stress en negatieve stress, het is ook maar net hoe je het interpreteert. en ik denk dat die interpretatie ervan wel heel belangrijk is om mee te nemen als je het gaat meten. Goed, ik denk dat we het gaan afronden. R2 Heb je genoeg? O Ik denk het wel.

5.2 Sociale interactie A

19-11-2018

O. = Onderzoeker

R. = Respondent met expertise: "Duurzaam HRM, wellbeing @ work en leiderschap"

O. En dan ben ik benieuwd, als eerste open vraag. Wat versta jij onder sociale interacties in de werkomgeving? R. Ja. Nou eh, toevallig komt ook uit mijn proefschrift naar voren hoe belangrijk dit is. En heb ik het met name en ik zit te denken misschien kan het breder. Ik heb het met name het over de interactie tussen de medewerker en de leidinggevende en de interactie tussen de medewerker en de collega's. Deze zijn allebei echt cruciaal, welk onderzoek je ook doet, het is iedere keer van uitermate groot belang dat die relaties goed zijn. Dus die interacteren ook wel op elkaar. Dus als een leidinggevende een bepaalde werknemer niet mag, werkt dat ook door op de perceptie van een groep collega's op een medewerker. O. Hmhm. R. Het is in die zin ook wel besmettelijk. O. Ja. R. Dus ook andersom; ik geef ook wel lezingen/presentaties voor leidinggevende en dan wijs ik ook hierop hoe belangrijk dat is. Je weet dat je in mijn rol; ik doe natuurlijk onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van mensen en dan wijs ik op de belangrijke rol van leidinggevend. Zij zijn zich daar vaak niet van bewust. Es even een vb, als ik teveel van 't padje af ga, corrigeer me gewoon, maar ik probeer wat vlees op jouw botten te krijgen zeg maar. Met stereotypering van leeftijd bijv. is bewezen dat, is ooit onderzoek naar gedaan binnen verschillende doelgroepen; gevraagd anoniem aan medewerkers (50 plussers) om zichzelf te beoordelen; je mag gewoon eerlijk zijn, dat werd benadrukt als je jezelf echt bagger vindt, niemand die het ooit te weten komt. Maar.. schrijf dan op dat je de kantjes er vanaf loopt of wat dan ook. Vragen we ook aan je peers of aan jouw collega's en aan je leidinggevend. Ken je het onderzoek? Er zijn er meerdere, maar dit is echt.. Ik vind het zelf heftig.. goed. Wat blijkt; al die assessments over die oudere vijftigplussers zeg maar, die komen overeen, BEHALVE wanneer de leidinggevende jonger is dan die vijftigplusser. Dan scoort die jongere leidinggevende dus die oudere medewerker significant lager. O. Goh. R. Oftewel; er gebeurt onbewust.. ik ben daar echt van overtuigd, want ik vraag wel eens aan grote zalen aan leidinggevende of managers "Wie discrimineert hier op leeftijd?" dat doet niemand natuurlijk, dat mag niet, maar we doen he tover het algemeen gewoon wel. Dit is maar 1 onderzoek maar het speelt gewoon een rol; wat ik wil zeggen is hoe die belangrijk de relatie met de leidinggevende is. Er komen best wel eens mannen tijdens een lezing naar me toe, zelfs emotioneel en zeggen "ik ben echt vanwege leeftijd van mijn functie gestoten." O. Ja, goh. R. Dus dat over hoe belangrijk sociale interactie is. O. Oke dat is hele mooie input inderdaad, daar wil ik dan eh even kijken, ..nouja wat mij betreft gaan we daar nog even op door want dat enorme belang daar wilde ik het sws over hebben. Wat je dus noemt is dat het stereotypering heel erg meespeelt, of andere van dat soort.. hoe noem je dat.. R. Fenomenen? O. Ja precies, psychologische fenomenen toch wel veel invloed hebben op de relaties, als ik het goed begrijp? Op de verhoudingen? En waar heeft het nog meer invloed op?

R. Ehh, ja jij noemt nu idd over die relaties in het algemeen, maar natuurlijk ook op die individuele beleving en sociaal-emotionele beleving vd medewerkers. En ik denk zelfs ook van de leidinggevende zelf; dus je ziet hier dat die leidinggevende hè, het leiderschap met de hoofdletter L - eigenlijk is die tijd gewoon voorbij. Natuurlijk hebben we wat narcistische politieke leiders die wel daar weer voorstaan, maar eigenlijk past het niet meer bij deze tijd. Ben heel benieuwd war het naartoe gaat. Maar je ziet gewoon wat in kleinere vorm gewoon bij organisaties "het is iets van ons samen." Het gaat over co-creatie. Ik denk dat als je het hebt voor sociale interactie; ik gebruik zelf heel graag het Eigen Regie Model; daar waar je vroeger kon denken 'leidinggevende moet dat voor mij regelen' past dat ook niet meer. Ik zeg niet dat de leidinggevende zn handen eraf moet trekken maar de medewerker is zelf ook verantwoordelijk voor de werkomgeving, goede kwaliteit van werk, goede werkrelaties. O. Zeker, zelf ook verantwoordelijk. En ehm Dit is eigenlijk ingezoomd waarom dat dan van belang zou zijn. Zijn er nog andere..eh redenen waarom sociale interacties zo ontzettend belangrijk zijn? R. Ja dan kijk ik nog iets breder dan dit; maar we weten dat als mensen goede sociale interactie of sociaal leven hebben, dat ze gelukkiger zijn, langer leven, vitaliteit, bevlogenheid, het heeft er allemaal invloed op. We weten ook dat in the end, voor een organisatie interessant is want bevlogen medewerkers zijn ook productiever, collegialer. O. Wat maakt dat dan, dat bepaalde vormen van sociale interactie die gezondheid of die bevlogenheid bevorderen? R. Volgens mij, ik heb ooit es gedacht, heb het nooit gedaan, ik schrijf es een artikel "HRM" - het is allemaal aandachtsmanagement. Jij geeft mij nu ook een uur lang aandacht, nou daar groei ik ook van. Haaha. O. Ja. hmhm. R. Alles wat je aandacht geeft, groeit. Mensen komen vaak naar een organisatie vanwege een functie, ze verlaten vaak een organisatie vanwege de leidinggevende. Zo cruciaal is de relatie met een leidinggevende; een waar je niet me kan opschieten.. Ik heb het nog nooit meegemaakt, eigenlijk, gelukkig niet. Maar dat is altijd spannend; als dat niet matcht dan kun je de donder op zeggen: dan gaat het óf mis, óf je gaat weg. O.: Oke, dus je noemde ook de verschillende relaties zijn onderling afhankelijk van elkaar, of afhankelijk in elk geval dat ze elkaar weer kunnen beïnvloeden he.. Als de relatie met je leidinggevende niet zo goed is of met je collega's wel maar de leidinggevende niet, dan kan dat elkaar beïnvloeden. R. Echt hoor, ja. O. Waar merk je dat aan, of hoe.. kun je voorbeelden geven? R. ja dat gebruiken jullie ook veel Dacey & Ryan natuurlijk ook he met eh.. met je.. drijfveren, je motivatie. Dat kunnen, willen maar ook vooral mógen. Het gaat niet alleen maar over dat een medewerker wil, dus een goeie relatie wil, dat iemand ook nog social talk kan hebben, maar vooral dat mógen wordt heel vaak vergeten. Dat is eigenlijk gewoon de context erbij vertrekken, van, voel je in een organisatie ook niet alleen professioneel maar ook persoonlijk; heb ik de vrijheid om lekker met jou te ouwehoeren bij het koffiezetapparaat of gewoon überhaupt even lekker te ouwehoeren of lekker even te gaan sporten, of.. Daar komt al iets bij waarvan ik denk, kan dat hier wel, maar ik denk wel dat dat kan hoor bij de Hanze.. maar daar voel je al aan: hoeveel ruimte en vrijheid voelt een medewerker om aan z'n gezondheid, aan z'n vitaliteit eigenlijk te werken? O. Ja. En als je kijkt naar de fysieke werkomgeving, eh, hoe beïnvloedt die dan die vrijheid. R. Ja enorm. O. Ja

op welke manieren? R. Ja het 1e is natuurlijk interessant: we gaan steeds meer thuis werken. Hartstikke interessant, maar er zit een balans. Ik heb vanmorgen deels thuis gewerkt, ik moest even ergens over nadenken. Dus stel dat ik dat nou gewoon 3 - 4 dagen (ik werk 5 dagen) doe,... dan gaat dat per definitie ten koste van mijn relaties met mijn collega's en leidinggevende, want die zie ik dan gewoon te weinig. O. Hmhm. R. Dus volgens mij is de uitdaging op dit moment; over die relaties met collega's & leidinggevende: in hoeverre moeten we ons ook af en toe es terugtrekken? (want het is leuk zo'n open space, open office, het is echt lawaaiërig. Je hoort het, we staan daar net. Ik zit in die kamer, daar wil ik ook helemaal niet uit. Heel ouderwets, maar ik heb geen zin in dat getetter, zet gewoon mijn koptelefoon op. Dus we hebben bij JG met dat onderzoek hebben we natuurlijk binnen Menzis gekeken naar de effecten van fysieke werkomgeving op mensen. Die ruimte daar; ze kunnen naar buiten kijken, hebben natuurlijk licht. Dus het is enorm, de impact daarop. Dus elkaar zien; hè je moet elkaar toch met een bepaalde regelmaat treffen om vertrouwd te raken met elkaar. Ooit zat iedereen thuis allemaal te werken, is allemaal weer teruggedraaid. Ja. O. Dus dat thuiswerken dat heeft, dat is niet voor niets natuurlijk een tijd lang zeer populair geweest, en neemt nu misschienien weer wat af in populariteit. Ik ben dan wel nieuwsgierig wat dan die elementen zijn die thuis werken wel aantrekkelijk maken. Je noemt nu bijv onrustige omgeving, kun je nog meer van dat soort voorbeelden noemen? R. Files vermijden, je bent geen tijd aan woon-werkverkeer kwijt. Voordelen vind ik zelf dat is echt concentreren. Sommigen hebben dat thuis natuurlijk niet en is het daar weer hartstikke onrustig, die komen hier bijkomen, dat heb ik dan niet. Dus dat hangt ook van je thuissituatie af. Er zijn ook mensen die worden makkelijker afgeleid. Daar moet je natuurlijk om denken. O. Ja dat is natuurlijk weer een andere uitdaging. En nog andere dingen? R. Nou ik vind wel opvallend, het is alweer paar jaar geleden, dan vroeg ik wel es aan studenten/jongeren: in hoeverre zouden jullie helemaal thuis willen werken? Dan kan je niet meer treffen op kantoor, is toch allemaal niet meer nodig, we kunnen skypen, bellen af en toe in de stad afspreken, hè? ...Dat willen jongeren ook niet. Die willen ook op1 vaste plek afspreken en dan weet je dat je je collega's en leidinggevende weer tegenkomt. Ik denk dat het gewoon een oergevoel is; wij zijn gewoon dieren, het liefst hebben we gewoon een foto van onze geliefde (geldt niet voor iedereen maar je snapt wat ik bedoel), beetje van "dit is mijn space." O. Ja maar de mens is ook wel sociaal afhankelijk en tegelijkertijd heeft ieder mens op een bepaalde manier behoefte aan privéruimte inderdaad. Dat is een eeuwige balans eigenlijk waar we het over hebben. R. Ja, dat vind ik zo mooi aan Dacey Ryan die zegt; enerzijds willen we autonomie, anderzijds willen we ook bij de groep horen, natuurlijk ook onze competenties dat is de 3e dan. Maar dat is natuurlijk allemaal een spanning; enerzijds wil je uniek zijn anderzijds wil je bij een groep horen, dat is zoiets oers, heel krachtig. Ik denk dat wij met HNW dat een beetje vergeten zijn en nu de pendule terug ziet gaan. Je moet wel voor kantoorruimtes waar je elkaar toch wel weer ontmoet, maar niet om 9 uur dan zitten we allemaal in dezelfde file, zoiets. O. Ja. En eh als je, even weer terug naar de sociale interactie, ehm. Wat zijn dan bijv concrete gedragsvoorbeelden die van positieve invloed zijn op de gezondheid? En dat mag je zo breed

mogelijk interpreteren als je zelf wilt, wat dan positief is, maar kun je daar een aantal concrete gedragsvoorbeelden van noemen? R. Ja. Bedoel je dan bijv feedback? O. Ja bijv. R. Ja, feedback geven is ook bewezen daar is het Hackman & Oldham, weet niet of jullie dat kennen dat model, heel bekend over. Ja al je mensen feedback geeft op de werk dan worden we daar met zn allen beter van; zowel vakinhoudelijk als sociaal. We vinden het moeilijk om kritiek te geven, dat is een ander aspect. Maar gewoon, feedback. O. Ja, dus zowel met feedback bedoel je zowel positieve als negatieve punten? R. Ja, eigenlijk complimenten en kritische punten, maar wij Nederlanders vinden dat een beetje lastig. O. Oke. R. En dat is 1 natuurlijk, ik heb natuurlijk al aandacht genoemd, maar de andere is natuurlijk ook eh, variëteit. Dus met die ene collega deel ik dit, met die andere deel ik dat. En daarmee is leervermogen of leermogelijkheden worden daarmee vergroot. Als ik af en toe mijn collega zie, ik ben nu lector sinds een paar maanden, ik ben niet van plek veranderd. Er werd wel gelijk gezegd moet je niet naar een lectorenkamer? Ik heb gelijk gezegd nee, want hier leer ik juist heel veel, ik hoor de dingen waar het over gaat. Leermogelijkheden creëren met elkaar. O.: Dus de verscheidenheid in verschillende relaties. R. Ja. O. En ehm. Je noemde eerder ook al aandacht, op wat voor manieren, concreet dan? R. Ja die vind ik eigenlijk nog wel het lastigst, want dat is eigenlijk een overkoepelend thema he? O. Ja. Hoe merkt een medewerker dat ie aandacht krijgt? R. Ja.. Das wel een goeie. [geeft praktijk vb..] Mensen van een bepaalde leeftijd trekken meer naar elkaar toe. O. Is dat alleen met leeftijd zo? R. Nee dat is ook gewoon een karakter schets, mensen met dezelfde interesses eh je houdt allebei van FC Groningen, ik zeg maar wat, dat is een makkelijkere gemene deler. Ik werkte zelf ooit bij Friesland campina, mannenbedrijf, toen wist ik.. je moet af en toe gewoon even mee naar PSV, die taal spreken en daarna kun je weer gewoon zaken doen. Dus eigenlijk is het aandacht in de breedste zin van het woord; dus goh hoe was je verjaardag, even feliciteren t/m veel groter; goh waar ben je eigenlijk mee bezig, wat interessant. Eigenlijk heel menselijk. Ik doe hier dus veel onderzoek naar, hier ontbreekt het dus heel vaak aan. Gewoon interesse, es vragen hoe is het met je? O. En waar merk je dat aan, dat er dan gebrek aan is? R. Nou met name, meegemaakt ook in het zuiden, deden we onderzoek naar de effecten van inzetbaarheidsinterventies dat bijv. monteurs helemaal niet gevraagd werden hiernaar. Zij krijgen allerlei interventies aangeboden; allerlei cursussen, scholing, weet ik het, zaten die monteurs helemaal niet op te wachten. "Ja heb gewoon leuk werk, geouwehoer ik moet alsmaar veranderen." Doordat wij focusinterviews hadden gearrangeerd, dus groepsinterviews met én managers HRM én juist ook beetje de minder hoog opgeleide medewerkers, kreeg je hele boeiende bijeenkomsten. Dan zeiden die managers -grote mond, verbaal sterk- jij hebt echt geen fysiotherapeut nodig, dat helpt niet, het gaat om andere mindset en je moet gewoon goed je lichaam gebruiken. Waarop die monteurs dan zeiden -moest ik ze echt stimuleren dat te zeggen; zijn veel minder mondig- ja maar ik zou wel graag een fysiotherapeut willen, want ja misschien is het dan te laat, maar ik heb toch het gevoel dat er aandacht is voor mij, dat jullie mij serieus nemen, mijn werk is fysiek zwaar. O. Hmhm. R. Nou dat alleen al. O. Precies, geeft het aan. Duidelijk voorbeeld. je noemde een aantal voorbeelden; feedback geven, aandacht, variëteit in relaties, gemene deler, zijn er nog meer R. Ja leermogelijkheden dus.

Die is ook echt belangrijk hoor. Daarvoor merk je ook het verschil in een klein team of groot team werken. Hoeveel keus je hebt te denken dat doe ik met die en dat doe ik met die. Hebt ook nadelen. O. Ja, want wat zijn voorbeelden, van leermogelijkheden, waarbij die sociale interactie dan naar voren komt? R. Ja, dat is eigenlijk dan gewoon met elkaar nu zo praten; bijv op mijn kamer, net nog met een collega dat hij zegt 'hoe ga jij dat aanpakken' het is dus eigenlijk allemaal officieus, geen officiële bijeenkomsten, maar meer zo van 'joh hoe doe jij dat?' O. Oke als ik het zo hoor, klinkt het alsof leermogelijkheden.. dat sociale interacties de kans op leermogelijkheden vergroten, kan het ook andersom zijn? R. Ja. Dan ontmoet je weer andere mensen, krijg je andere sociale interacties. Ik heb het nu natuurlijk over de medewerker die vast in het is, maar bijv. als ZZP'er wissel je natuurlijk meer van groepen, leer je ook weer ontzettend veel van en nieuwe contacten. O. Hmhm. Eh het is idd een heel groot onderwerp, misschien is het goed om het even terug te brengen naar de fysieke werkomgeving. Dat is natuurlijk ook een aspect van de werkomgeving die invloed kan hebben op sociale interacties. We hebben het ook wel over de voordelen gehad. Ik ben wel benieuwd of je ook soorten of verschillende typen sociale interacties kunt onderscheiden, in de werkomgeving? R. Eh even denken of ik het goed begrijp. Ik dacht even je gaat nu vragen wat is de invloed vd fysieke werkomgeving op de sociale interacties O. Ja dat... Ehm... naja ik probeer meer verschillende soorten interacties te onderscheiden, die je bijv kunt koppelen aan de werkomgeving dus per ruimte misschien een ja, dat bepaalde ruimtes misschien bepaalde interacties stimuleren? R. ik zeg even een simpele, als het niet is wat je bedoeld moet je het maar zeggen. O. Ja dan moet ik m even anders formuleren, maar vertel. R. Ja. Kijk waar ik gelijk aan denk, degene met wie je op een kamer zit; daar merk je gelijk.. daar deel ik veel meer mee. Wat ik ook merk, bijvoorbeeld hier met die open kantoortuin, open space offices, daar merk je: er wordt veel gepraat, maar heel oppervlakkig. Maar je gaat niet meer, ik ga niet zeggen 'joh er gaat iets ff helemaal niet goed.' Dat doe ik niet als ik het gevoel heb als iedereen meeluistert. O. Oké. R. Dat doe je 'wel op een kamer waar je de deur even dicht kan doen, dan moet je even met elkaar wat delen. Bedoel je zoiets? O. Ja. R. Dat is een hele sterke. Vroeger hadden we ook kamers; collega's die met elkaar een kamer deelden hadden vaak een extra band. Terwijl ik ook heel positief ben over de andere collega's, natuurlijk. Maar dan O. Sorry als het te suggestief wordt maar dat vraag ik me dan af; je zei je wilde liever niet op een kamer voor jezelf, is het kunnen delen van dingen ook een reden? R. Helemaal. Toevallig deel ik een kamer met een paar hele slimme mensen, vind ik heel prettig. O. hmhm. Want wat doet het dan met je? R. 1 van mijn drijfveren is leren, dus als ik maar kan leren vind ik het oke. Tot hier altijd eigen kantoren gehad als HR manager, HR adviseur daarvoor. [...] nu werk ik hier al 10 jaar ben ik blijkbaar wel gehecht ben eraan. Hoewel ik het ook storend vind. Ik ga vanmorgen niet voor niets thuiswerken. Je kunt me even niet storen. Afspraken probeer ik zoveel mogelijk te bundelen, dat is mijn sociale leven dan, niet steeds versnipperd. O. Oke, ik wil ook echt alles weten maar moet toch ook wel door. Wel interessant. We hebben het ook wel over verschillende type werkrelaties gehad. Even kijken hoe ik m nou goed formuleer, efficient. Wat maakt het nou zo belangrijk om goede werkrelaties te hebben, je hebt al een paar dingen genoemd van wat levert het je op. R. Ja

uiteindelijk, vitaliteit al genoemd he, mensen worden er inzetbaarder van, flexibeler, wendbaarder, agile, he. Dat willen we tegenwoordig maar is aan alle kanten nu ook bewezen. Ik meet natuurlijk nooit hartslag, bloeddruk, etc. Maar de ervaren gezondheid gaat ook omhoog. Mensen voelen zich gezonder, op 65 jarige leeftijd heeft elke nederlander wel iets van een aandoening, chronisch maar dan kan je nog wel werken. Door goeie contacten te hebben ervaar je dat dus meer. Dat levert het op, wie wil het niet. En toch is maar iets van 25 - 30 % bevlogen, engaged. O. Dat is niet heel veel. Er is veel op te winnen, ook fysieke omgeving R. Ja ik spring ook even door. O.h.g.v. sociale interactie ik heb even kort genoemd traditionele werkruimtes; dat zijn vaak, naja, ik weet niet wat jij er precies onder zou verstaan. Je hebt bijv traditionelere en wat modernere, maar ehm, er zijn ontwikkelingen in geweest. Op welke manier worden sociale interacties daardoor beïnvloedt? R. Dat is enorm, in die klassieke, even heel stereotiep zag je nog de oude kantoorroimtes, smalle gangen, alles is dicht, deuren dicht, je kunt er niet doorheen kijken. Wat je krijgt is vooral ook verkokering; ik doe mijn ding, deel het misschien met mijn kamergenoot, daar wordt je verkokerd van maar ook obsoleet; je kennis wordt obsoleet. Een drastisch dramatisch zeker voor mensen die ouder worden want de wereld verandert om je heen en je was lekker op je kantoortje maar je had het niet door. O. Wat is obsoleet? R. Ehh ja sleets, obsoleet is.. achter, je raakt achter. O. Oja, dus als ik er nog een ander woord aan zou geven is een soort tunnelvisie, ontwikkeld doordat de ruimtes niet open zijn ben je zelf ook niet meer open minded? R. Ja, het heeft enorm effect op je. Aan de andere kant de open ruimte, bijv de Voice in Groningen en Soepel O. Dat zijn voorbeelden van ontwikkeling in de fysieke werkomgeving? R. Ja, mensen mogen het allemaal zelf weten, maakt niet meer uit hoe laat je komt, zoek het uit. O. Ja. R. Wat ik ervan weet is dat jongeren het prima vinden maar het moet bij je passen, je hebt dan ook geen leidinggevende meer die zegt; als je dit doet, doe je het goed. Je moet het iedere keer me al je collega's gaan afstemmen. O. En leiderschap is natuurlijk een element uit de omgeving, maar als je ook kijkt naar echt ruimten in de fysieke werkomgeving. Als ik het over elementen heb kun je echt aan alles denken; inrichting, meubilair, opstelling, maar ook binnenklimaat of kleurgebruik, als je aan dat soort dingen denkt. Welke elementen kunnen dan de sociale interacties bevorderen? R. Ja natuurlijk die hubs he, heb ze al genoemd. Hartstikke belangrijk met planten en fijn licht. Volgens mij van JG maar weet ik niet zeker; maar dat buiten het beste kantoor is dus dat je zoveel mogelijk elementen van buiten naar binnen zou moeten halen. O. Zijn dat elementen die ook de sociale interactie stimuleren? R. Zeker, daardoor denk je ook makkelijker daar ga ik zitten. Ook een paar bedrijven in Amsterdam bezocht. O. O, Measuremen? R. Ja nou, daar voel je ook meteen als je daar binnenkomt? Goeie koffie, ook een belangrijke. O. Oke aantrekkelijke werkomgeving trekt meer mensen aan en daardoor ontstaat meer sociale interactie. R. Ja, mijn kantoor vind ik heel fijn vanwege het licht. O. Natuurlijk licht? R. Ja. O. Oke. En je noemde ook natuur. R. Ja inderdaad ook planten, kunnen ook posters zijn. O. Daar is veel over te vinden kan ik mooi op doorzoeken. Waar ik nog heel nieuwsgierig naar ben, is het meetbaar maken van sociale interactie, en dan echt in de fysieke werkomgeving. Dat is waar HWP dus onderzoek naar doet, met nog even dat Measuremen of andere voorbeelden van omgevingen, of deze omgeving in gedachten..

Wat zijn dan volgens jou goede manieren om sociale interactie te meten? R. Dat is geen makkelijke vraag. O. Nee. Dat klopt. R. Wat je nu vooral doet, sws in de sociale wetenschappen is vragen ernaar. Ik vraag naar jouw perceptie ervan, dan meet ik het wel maar dan meet ik eigenlijk perceptie. In hoeverre meet ik dan echt jouw sociale interactie met je collega's of leidinggevendenden? Of cliënten of studenten, laat ik hier nog even buiten beschouwing. Wil je tips welk onderzoek je zou moeten doen of welke aspecten je zou moeten meenemen als je het zou meten? O. Laten we beginnen met welke aspecten of zaken zijn belangrijk om op te nemen? R. Die perceptie is wel van belang, want als ik doodongelukkig ben maar jij meet de frequentie, dat is een ander aspect dat je mee kan nemen, de frequentie/hoe vaak zie jij je leidinggevende hoe vaak zie jij je collega's? Zou je gewoon kunnen meten. Je zou ook gewoon kunnen zeggen; hoe vaak maak je gebruik van het koffiezetapparaat om contact te hebben met je collega? Of neem je een lekker kopje koffie of thee met je leidinggevende voor een gesprek? Zou je allemaal kunnen meten, maar het gaat uiteindelijk erom of iemand zelf percipieert of hij daar wel of niet engaged (betrokken), vitaal, zich meer gezond voelt. Ehh. ja dus die aspecten denk ik. Ja dus de frequentie... O.Maar ook de perceptie. Even kijken, dat is natuurlijk best breed, naar wat voor zaken zou je dan vragen? Waar we nu dan even op uitkomen, eh, is dus de subjectieve ervaring van sociale interactie, ehm, waar zou je dan naar vragen? R. In die.. Ja precies.. O. Naar wat voor interacties zou je dan bijv vragen? R. Haha ja.. O. Ja dit zijn hele moeilijke plotselinge vragen wellicht. R. Ik zou, je kan natuurlijk vragen in hoeverre draagt - bijv hier de grote tafel, - in hoeverre draagt zo'n plek bij aan de kwaliteit vd sociale interactie met de leidinggevende cq. collega's? O. Hmhm. R. Zo kun je er natuurlijk allerlei bij halen, heb het koffiezetapparaat al genoemd, je kunt zeggen in hoeverre je fysieke werkplek .. maar het grappige is je hebt flexibele ruimtes maar iedereen zit op dezelfde plek/hoek, weet precies waar ze allemaal zitten. Eh natuurlijk hetzelfde geldt voor licht. "In hoeverre ervaar jij ...draagt de juiste donkerheid of lichtheid bij aan de kwaliteit van de relatie met je leidinggevende" dan ga je het echt meten. O. Ja. R. Dat is natuurlijk uiteindelijk wat je wilt; je wilt gewoon weten, hoe vaak zie je elkaar eigenlijk, hoe lang spreek je elkaar. Ik ben meer een rood type, dus kan binnenkomen en zeggen "even vijf minuten en dan wil ik het antwoord" maar dat zou je kunnen meten. O. Ja en zou je meer richten, een lastige vraag maar ik stel m toch. Jij bent natuurlijk ook een onderzoek dus dat is wel heel waardevol: Je kunt meer richten op de frequentie, op kwantiteit eigenlijk van de sociale interactie en meer op de kwaliteit. Om even heel praktisch te zijn; waar zou jij je meer op gaan richten? R. Ja ik zou voor beide kiezen. O. Beide, combinatie. R. Ja want als je de kwaliteit houdt dan blijft het vaak toch zitten op wat jij kwaliteit vindt, de perceptie wat iemand kwaliteit vindt. Nogmaals; cruciaal. Want als je een frequentie hebt van 10x per jaar je leidinggevende zien dat dat een optimum is voor sociale interactie, ehm. maar voor mij geldt dat niet zo is 'god hijgt ie weer in m'n nek, of zij' - mijn perceptie is toch bepalend. O. Ja. R. Dus als ik moet kiezen ga ik voor kwalitatief, uiteraard, maar dat vind ik juist het leuke van Measurmen dat soort bijdragen, perspectieven, kan wel bijdragen aan de kwaliteit juist hiervan. O. Ja, precies. Je zou het dus helemaal moeten opdelen, het is best ingewikkeld. Ik zit in een team van 40 mensen maar heb ze echt niet allemaal nodig. Er zijn maar enkele waar

ik wat dieper inhoudelijk praat. Maar dat is ook voldoende. Tis nog niet zo makkelijk hoor om te zeggen wanneer ben je er nou tevreden over. O. En sociale interactie alleen zou .. er zijn wel meetinstrumenten voor; dus het is ook een mooie grote uitdaging die natuurlijk ja.. R. Ja, die jij hebt. Want heb je nu een beetje wat, aan mijn eh.. O. Ja zeker, ja Natuurlijk zou ik er nog heel lang over doorvragen eng gaat zo'n uur heel snel voorbij, maar er zijn heel veel aanknopingspunten waar ik weer op verder kan. R. En anders bel me gerust, of mail als je denkt ik wil nog even meer weten hierover. Doe dat dan gerust. O. Ja dat zou, dat is heel fijn om te weten. Wat betreft het meten is best tricky natuurlijk. R. Ja ik zelf ook mailen als ik zelf nog denk van goh.. O. Ja dat is zeker altijd welkom, ja precies, als je denkt van: hey dit is nog een ingeving, heb je hier al aan gedacht of eh.. ja. Mocht je iets te binnen schieten. R. Van ken je die vragenlijst van de LMX en de CMX? O. Hm nee volgens mij niet, ik heb er een hele hoop mijn lijst maar deze nog niet. R. Kijk maar eens, die heb ik zelf gebruikt. Daar zitten dan subvragen onder, in de zin van; in hoeverre vind je dat jouw leidinggevende naar jouw werk vraagt, enzo he. Dat soort dingen. O: betrokkenheid meet dat eigenlijk, van de leidinggevende? Leader Member Exchange? R. Ja LMX en CMX, maar als je het intypt.. er is zoveel over.. O. Oke, dit is ook heel goed. En toevallig nog andere dingen, echt meetinstrumenten die je te binnen schieten? R. Over die sociale interactie hè? O. Ja. R. Nou deze, ik denk dat die heel belangrijk is en ik heb ze natuurlijk genoemd die ervaren autonomie en maar.. dit vind je ook als je dat gaat googlen. O. Voor mij ligt de uitdaging vooral in de koppeling naar de fysieke werkomgeving. R. Ja precies. Die fysieke kant, dat is echt wel vernieuwend, hoor, dat is leuk. Hoeveel mensen ga je interviewen? O. Ja zeker. Vooralsnog doe ik twee per gedragsdomein, omdat ik ook heel veel uit de literatuur haal en eh, ja beperkte tijd en middelen heb. Dus liever meer, dus als ik nog meer tijd heb dan ga ik toch nog wel mensen uitnodigen, dus in totaal zes. R. Leuk, ik zie het als 1 van de meest vanuit HR oogpunt het meest interdisciplinaire. De een weet van alles over de fysieke aspecten, de ander over de wellbeings kant, wij combineren dat echt samen.

Membercheck 14/12/2018 telefonisch.

O. Kort samengevat over ons interview: Je noemde al dat de voorkeur zou liggen bij een combinatie van verzamelen van zowel kwantitatieve als kwalitatieve data. En als meetmethode noemde je vragenlijstmethode met de LMX en CMX in het bijzonder. Klopt dit? R. Ja, ja precies. O. Oke, zou je nog meer/andere vragenlijsten aanbevelen voor het meten van sociale interactie van kenniswerkers in de kantooromgeving? R. Nou, ik heb je natuurlijk dat artikel gestuurd he, waarin hele interessante dingen staan over licht, omgeving, binnenklimaat en noem maar op.. En sociale interactie. O. Ja klopt, zeer interessant inderdaad. En voor het meten van sociale interactie? R. Ja nou, je zou handvaten kunnen gebruiken uit het artikel voor je vragenlijst. O. En een andere methode die ik heb gevonden is: observeren. Wat zou je daarvan vinden als meetmethode voor sociale interactie van kenniswerkers in de kantooromgeving? R. Super; dan heb je meerdere perspectieven. Stel het ene team ervaart veel sociale interactie en andere veel minder dan kun je dat ook

goed observeren. Je meet dan natuurlijk veel feitelijkheden. O. Geen subjectieve ervaring. R. Nee... Maar je zou dus die handvaten van het artikel ook weer in de observaties kunnen verwerken. O. Oke, en stel je zou als meetmethode dagboekjes gaan inzetten, die respondenten bijvoorbeeld een week zouden bijhouden? R. Ja dat is ook een mooie methode, Schaufeli en Bakker maken daar ook veel gebruik van. Ben zelf ook respondent van dagboekmethode geweest; heel boeiend. Het is natuurlijk wel een momentopname... O. Ja dus je vindt het wel een goede methode maar een nadeel kan zijn dat het een momentopname is? R. Nou, het is een mooie methode, ik ben niet negatief tov dagboekjes hoor. O. Nee dan heb ik het misschienien verkeerd verwoord, je vindt het een goede methode, het is wel een momentopname. R. Ja dat zijn observaties natuurlijk ook, maar goed. O. Ja. Oke en tot slot, waren er naast de LMX en CMX nou nog andere aanbevelingen van jou voor vragenlijsten? R. Je bedoelt zoals interviews? R. Nou, ik bedoelde juist schriftelijk; analoog of digitaal of denk je dat het beter mondeling zou kunnen worden gedaan? R. Nou kijk als je echt wat dieper erop in wilt gaan dan kun je diepte-interviews houden, of eerst een observatie doen en dan op basis van die data of data uit dagboekjes diepte-interviews houden met medewerkers. Maar dat is ook een beetje aan jou.. O. Ja dat is precies waar ik advies over proberen te geven. R. Ja ik weet niet precies waar je deelvragen op gericht zijn natuurlijk. Ook of je dat artikel kunt gebruiken of dat het misschienien te breed is. O. Ja om het in te kaderen focus ik wel echt op die sociale interactie meten in de kantooromgeving. Heb je verder dan nog dingen die belangrijk zijn, om nog toe te voegen? R. Oke, ja dan zou ik het inderdaad juist meer houden bij bijv de LMX en CMX. Als je alleen focust op de interactie werknemer en leidinggevende. O. Ja precies, helder. Heel erg bedankt, nogmaals voor de toevoegingen en dat je dit gesprek nog wilde voeren. R. Geen probleem, heel veel succes!

5.3 Sociale interactie B

17-12-2018

O. = Onderzoeker

R. = Respondent met expertise: A&O en sociaal psycholoog, affiniteit met onderzoeksmethodieken en ervaringsdeskundige Innovatie Werkplaatsen

O. Als je zo dat hoort, van nou, ik ga sociale interacties van kenniswerkers in de kantooromgeving meten, wat zou er dan als eerste in je opkomen van dat wil ik meten, wat zou je dan meten? R. Oh, dat is een heel breed spectrum natuurlijk. Vind ik ook wel lastig hoor, want als ik gewoon naar mijn eigen werkomgeving wil ik natuurlijk wel sociale interacties hebben, maar vooral wanneer ik ze wil. O. Ja. R. En dat is natuurlijk heel vaak niet het geval. En hoe meer mensen je bij elkaar zet, hoe meer ongewenste sociale interacties plaatsvinden. En het is ook een beetje dubbel gevoel, je komt soms niet door je werk heen. O. Nee. R. Dus dat is een spanningsveld, dus als je het hebt over dat je dat wilt gaan meten kun je gewoon zeggen van 'ik ga interacties meten' zonder dat ik er op een dieper niveau naar ga kijken van 'is het een gewenste interactie.' Zelfs dat is soms nog dubbel. Dan zou je geen duidelijk beeld krijgen van wat je ziet. Ook al doe ik daar aan mee, je kunt het misschien niet zien. Komt iemand nu binnen om inhoudelijk te praten? Want dat is, wat in het hoofd zit.. Je ziet dingen en die kan je natuurlijk observeren, of je kan op andere manieren registreren. Dat geeft op geen enkele manier weer, of ik het wil of niet. O. Of het gewenst is, dus? Als ik het goed begrijp, bedoel je te zeggen dat je het wel objectief kunt meten maar daarmee nog niet dat er een bepaalde norm is... R. Moet je uitkijken met de interpretatie. O. Ja. Ja. R. Met wat je denkt te zien, als observator wat je denkt te zien hoeft niet te zijn wat er in iemands hoofd zit. O. Nee, want als ik het even vergelijk met een ander gedragsdomein die ik ook onderzoek; beweeggedrag; daarvoor zijn hele duidelijke normen beschikbaar voor 'wat is het gewenste gedrag,' ehm, dus daar kan ik me voorstellen dat je, ehm, meer zou focussen op de objectieve metingen, maar ik denk.. nou .. Vele onderzoekers hebben ook al genoemd, nu, ik zou sowieso de kwantiteit als de kwaliteit meenemen en zowel hoeveel het gedrag plaatsvindt als de inhoudelijke invulling. R. Ja, want het gaat om sociale en dan heb je nog persoonlijke factoren die meespelen/ determinanten. Als ik wil werken, dan zit ik het liefst alleen, terwijl ik sociaal heel leuk vind, maar dan maak ik meters. En als ik in een ruimte zit.. nou zoals vanochtend, X heeft wat te ouwehoeren vind ik prima want bij Richard vind ik het leuk, maar dan komt min baas binnen die stopt niet meer met praten. Die moet alles vertellen. Snap je? Dan is mijn eigen gevoeligheid voor ruis die maakt dat ik minder functioneel word. Dus er zitten hele grote individuele verschillen. O. Als ik het goed begrijp, is het heel belangrijk om daar ook een onderscheid te maken: wat voor iemand positief dan wel minder positieve sociale interacties zijn, en dat dat dus subjectief is? R. Ja, dat is dus gewenst/ongewenst, dan heb je ook nog dat mensen verschillen in de mate waarin ze behoefte hebben aan privacy en rust. O. Hhm, ja. R. Zoals X die tegenover me zit, die sluit zich gewoon af. Die zet een koptelefoon op en hoort niemand meer. O. Hmhm. Ja. En ehm, even kijken hoor. R. Dus je vraag is eigenlijk,

heel complex. Maar essentieel als je het goed wilt meten; heb je natuurlijk de opzet van het gedrag dat je wilt observeren, dat genoeg complexiteit van zichzelf heeft, dan heb je nog in iemands hoofd; de evaluatie van iemand gewenst/ongewenst en dan heb je nog individuele verschillen. Relaties hebben invloed op de interacties. Van X vind het kletsen wel goed, maar als X te lang doorgaat vind ik het vervelend. Zie je? Dan begin ik het al meer uit elkaar te trekken. O. Ja wat ik ondervond is ook wat erg belangrijk is; de interacties met de leidinggevende te meten en die met de collega's. R. Ja, tegen sommige collega's kan ik tegen de een zeggen - in de relatie; dat ik het van een bepaalde persoon beter kan hebben - nou wil ik even werken. Sommige pakken het persoonlijk op. X draait zich om en knalt de deur dicht, daar mag je het niet tegen zeggen. Dus dat weegt mee. O. Ja. Precies. Dus de sociale interacties zijn erg relatie afhankelijk; of de interpretatie daarvan. R. Nou heb ik een soort lijstje opgesteld en wou ik graag kijken wat je ervan vindt; aan of opmerkingen. Over welke meetbare gedragscategorieën ik zou kunnen opnemen in het meetinstrument. Nou, kwantitatief; de hoeveelheid interacties, de duur, de frequentie, R. ...intensiteit. O. Ja hoe zou je dat verwoorden, intensiteit van sociale interacties? R. Nou.. " MOET JE ES EVEN HOREN... " is een voorbeeld van een bepaalde intensiteit he. O. Hoe zou je daarnaar vragen, hoe zou je dat in een kantooromgeving..? R. Ligt eraan wat je wil, wil je met vragenlijsten gaan werken, dat maakt natuurlijk enorm veel uit. Dat is wel een lastige; want met bijv. registratie betekent dat je dataverwerking enorm veel werk creëert. Het zou wel interessant zijn om bijv 1 keer volledige registratie te doen, om met je variabelen ook te scoren en kijken wat het je oplevert. In welke mate jij vindt, eh, dat het de moeite waard is, om sommige variabelen toch te blijven observeren. Dat je kan vervangen he, O. O ja. R. En je laat ze bijv zelf rapportage doen, om te kijken of dat in de pas loopt. Je kan ook zeggen; ik heb die hele dure, intensieve registratie/observatie niet nodig, want ik kan met zelf-rapportage voldoende voorspellen. Dat is natuurlijk een vraagstuk; hoe goedkoper je kan voorspellen, hoe beter het is voor een onderzoek. O. uiteraard ja. R. Intensiteit maakt nogal veel uit. Ik heb collega's; als die binnenkomen en zoveel lawaai maken, doet niemand meer wat. Er is ook geen begrip voor. O. Nee? Oke, dus de intensiteit.. is dat iets anders dan de ervaren kwaliteit. R. Ja denk het wel. Want de ervaren kwaliteit... het is natuurlijk allebei een beleving, de ene is de vraag; hoe zet ik het volume zachter en de andere vraag is; hoe evalueer ik het.. Vind ik het prima, of.. niet zo prima. O. Ja. En dan had ik nog gevonden, natuurlijk de type/aard van sociale interacties; is het een compliment, of feedback geven, wat voor soort sociale interactie is het? R. Ja. Dat is wel een heel breed spectrum. leveren, brengen geven. Kan feedback zijn kan ouwehoeren zijn. O. Ja. Dat is heel breed. R. Dat helpt; observeren. Als het mag. Helpt ook heel erg voor jou om die categorieën te vinden. Je kan wel een grove schets maken maar dan kun je het verfijnder zien. O. Hoe bedoel je dat? R. Communicatie: stel, je wil de aard van de communicatie graag typeren. O. Ja. R. Denk je dat het heel goed is dat je een uur lang interacties bestudeerd, dan kom je erachter dat daar categorieën in zitten. Maar je zult ook ontdekken dat ochtend communicatie anders is, en dat het om 9 uur als iedereen binnenkomt, op maandag ochtend nog weer anders is dan op een dinsdag ochtend. O. Hmhm, ja. R. En vrijdag middag ook weer andere communicatie. En mijn communicatie hangt heel erg af van wie er op de

kamer zit. O. Zegt dat dan ook iets over de omvang van het aantal personen? R. Valt weer terug op de relatie; de relatie bepaalt wat ik met jou bespreek. En als je een 'mindguard' in je kamer hebt zitten die van een grove grap, dan maak je hem ook niet. O. Ik begrijp het, die relatie wil ik straks ook wat dieper op ingaan wat betreft meetinstrumenten want daar had ik 2 van gevonden, ook, die dat in kaart brengen, ik weet niet of je die kent maar daar komen we straks op. Wat ik verder nog had gevonden is variëteit in sociale contacten. Dus dat je er meer uit je sociale contacten zou kunnen halen, als je meer verschillende contacten hebt dan als je bijv alleen met 1 persoon altijd op dezelfde kamer zit. R. Ja dat denk ik ook, met jou heb ik misschien hele andere gesprekken dan een ander. O. Dus daar ben je het mee eens? R. Ja is zo hoor. Met X heb ik goeie grappen maar ook hele persoonlijke gesprekken, die ik niet met iedereen heb. Dus dat is relatie bepaald. Ik waardeer het heel erg, want ik zou niet alleen maar het ene soort communicatie willen. O. Begrijp ik, want die pers gesprekken zijn ook ontzettend belangrijk natuurlijk. R. Ja helpt ook mee in je werk; waar je tegenaan loopt in je werk. Is ook een behoefte om gezond te blijven, die er is. Die ik wel vervuld wil zien, denk dat iedereen dat wel heeft. Maar ik zie ook waar je tegenaan gaat lopen; dat het heel complex is. O. Ja klopt dat merk ik ook wel. R. Ja en eigenlijk heb je het over de communicatie die het welzijn bevordert, van de werknemer, ... O. Hmhm. R. En eh, daar moet je een perspectief in ontwikkelen. Dus ... wanneer spreek je van 'healthy communication'? Dan weet je ook beter met welke bril je naar de wereld gaat kijken. O. hmhm. Ja want ik heb bijv gevonden; sociale steun is heel belangrijk en die relatie. Maar of dat meer een gevolg is van de gezonde communicatie, of dat de gezonde communicatie daarop gebaseerd is... Is voor mij nog niet helemaal duidelijk. R. Je komt op de kern weer op het punt van erkenning. Je kunt je ook niet-erkend voelen; er wordt ook veel gepest in de werkomgeving. Waarom is dat zo'n hot topic; omdat men zich daar doodongelukkig door gaat voelen. Ieder mens wil zich geaccepteerd voelen en erkend voelen. O. Need to belong. R. Ja, dat is gewoon iets wat teruggaat. En die relatie is iets wat daarnaar teruggaat; je behoefte aan erkenning. We hebben samen een perspectief op de wereld waarom we ook heel veel kunnen lachen, maar daarmee geven we elkaar ook heel veel erkenning. Met X gaat het ook veel over; wat gaat er goed in mijn werk en wat niet. Is weer een ander gesprek; maar de kern is dat ik mijn eigen geluk, erkenning, gezondheid, aan het bewaken ben. Ik denk wel dat mijn interacties dat onderliggende doel hebben. Dus dan zou ik het zo wel gaan zien als ik jou was en het theoretische uitgangspunt ook formuleren. O. Er zijn natuurlijk verschillende onderbouwingen, of redenen, om uit te leggen waarom de interacties zo belangrijk zijn. Bijv door de persoonlijke gesprekken die je hebt. Je kunt het op heel veel verschillende manieren ook operationaliseren. Je hebt bijv werk gerelateerde of niet werk gerelateerde interacties, je hebt profes werkrelaties en vriendschappelijke werk relaties en daar tussenin. Je kunt sociale steun ervaren en daardoor bijv dat stress vermindert, dat het positieve invloed op je werkt heeft. Is wat jij bedoelt misschien een meer obv een bepaald model? R. Nee, eigenlijk bijna op een ander abstractie niveau. Maar de kern van ieder mens is die erkenning en dat is heel complex. Daarom op je werk ook zo belangrijk; dat gezond blijven is nog een hele uitdaging. Het loopt vaak door elkaar en jij trekt het uit elkaar. Sociale interactie en werkgerelateerde interactie

loopt in de praktijk door elkaar in; heeft allemaal verschillende lagen. De een maakt een grapje en je vindt het een vuil grapje, de ander maakt een grapje en je vindt het een leuk grapje. O. Maar dan is die subjectieve ervaring dus wel echt cruciaal, als ik het zo hoor. Hoe iemand het interpreteert R. Ja absoluut en dat heeft ook met je sociale vaardigheden te maken; hoe je met je omgeving omgaat. Als je wat beschadigd bent dat maakt dat je heel anders reageert of het erger maakt voor jezelf. Je coping strategieën in je werkomgeving maken ook uit. Er gebeurt zoveel, dat bekende boek: " Het bureau" die beschrijft ook die verfijnde verhoudingen in de communicatie tussen je collega's. Het is soms zo subtiel, dat kun je niet eens observeren. O. Eigenlijk ..verbeter me als het niet klopt want ik wil niet te suggestief zijn- Eigenlijk is de context, waarin iets gebeurt en waarin de sociale interactie plaatsvindt, ook heel belangrijk.` R. Ja, een bepaalde grapje betekent voor een buitenstaander gewoon niks, terwijl bij een team van ons bijv dat mensen het gewoon heel grappig want die weten wat de betekenis is in de historie van dat je met elkaar bent. O. Ja dat bedoelde ik met context. R. Ik denk dat het in de essentie terugrolt naar; iedereen wil geaccepteerd en erkend worden. Daarvoor zijn heel veel bedreigingen: [...] Je vind me nog leuk en ik doe mijn werk goed. Maar goed, ondertussen zie ik ook allemaal dingen waar je misschien tegenaan gaat lopen.. O. Mochten je na dit gesprek nog dingen te binnen schieten, laat het me dan weten. R. Nou als ik jou probleem had; zou ik een groep mensen vragen die het toestaan ' mag ik gedurende een langere periode met een overshoot aan instrumenten bevragen; zelf-rapportage; ik zou filmen en ik zou een groepsgesprek doen op basis van wat je hebt gezien ' want dan komt die complexiteit die we net hebben besproken naar voren; maar zodat jij er gevoel in krijgt " die variabelen, daar wil ik echt wat mee " O. Dus als ik het kort samenvat allerlei methoden inzetten, veel data verzamelen. R. Ja en dat ze een sociogram moeten maken, relatie moeten typeren, welke incidenten vond je vandaag.. Wanneer vond je het storen vandaag? Mogen ze dat in de tijd doen, gewoon op een onderlegger, een soort bureaumat. O. Hmhm. R. Jij filmt ze dan en kan gewoon zien wanneer ze het vervelend beginnen te vinden. O. Dus eigenlijk een combinatie van meetmethoden om vast te kunnen stellen welke variabelen belangrijk zijn? R. Ja. O. Interessant, en een sociogram, wat is dat? R. Dan teken ik mezelf in het midden en iedereen om me heen. Hoe verder iemand bij me vandaan staat, dan teken ik dat. De verbinding in die relatie ... iedereen heeft een ander sociogram. Dat definieert ook die relaties die op zo'n afdeling zitten. O. Om de relatie in kaart te brengen. R. Je moet ook meten welke basisbehoefte mensen aan rust hebben voor bepaalde taken. En of er zeg maar afwijkingen zijn. Er zitten natuurlijk dubbelheden in. O. Ik had het er met de vorige respondent ook over dat er een enorm spanningsveld is tussen de behoefte aan privacy en de need to belong, eigenlijk, waar we het net over hadden. We hadden het ook over et nieuwe werken dat een tijd geleden in was, mensen thuis gingen werken, dat niet zo'n succes bleek doordat je heel veel dingen misloopt. Dat is eigenlijk wat je nu omschrijft, dat spanningsveld tussen behoefte aan privacy en behoefte aan concentratie. Klopt dat? R. Ja. Ja. O. Dan wil ik toch, we hebben helaas niet alle tijd van de wereld. Maar even terug, want je noemde eigenlijk net al een mooie opzet voor het meten van deze categorieën. Want je zei; een combinatie en dan erachter proberen te komen welke variabelen het belangrijkste zijn. R. Ja. OF dat je

het op een slimmere manier kan meten. Dat je denkt; nu heb ik het geobserveerd en in het groepsgesprek is het er naar voren gekomen, maar ik kan het ook simpeler doen. Door een vraag te stellen; in de dagboekmethode. Want de dagboekmethode zou natuurlijk het beste passen. O. Ja de dagboekmethode zou het beste passen? R. Voor jouw onderzoek denk ik wel. Dan kunnen mensen daar over een dag reflectief dingen over zeggen en jij kunt daarop sturen waar je vragen over hebt. En als dat blijkt dat het goed genoeg voor-spelt hoef je geen kostbare dingen als observaties in te zetten of iedereen bijv interviewen. Een dagboek: iedereen een week lang de ervaringen laten bijhouden en desnoods doe je dan een eindinterview. Een de-briefing interview en dan, dan.. Maar je moet eerst zeker weten of de inrichting van je dagboek klopt. O. Ja en hoe? R. Dat zou ik niet op basis van interviews, dat geeft je wel wat ideeën denk ik.. Dan zou ik toch proberen een groepje mensen heel intensief te observeren en te bevragen, elke variabele die je maar kan doen. Is voor die mensen even een beetje heftig die week, die drie dagen. Maar, ik denk dat je dan.. kom jij ; kritische variabele tegen, die "moeten in mijn dagboekmethode zitten" of die "moeten in mijn sociogram zitten" wanneer die frustratie begint, of .. dat moet in de waarde van sociale interactie moet dat inzitten. O. Eigenlijk alle methoden die je nu noemt; observaties interviews dagboekmethode vragenlijsten had ik ook gevonden. Maar wat je eigenlijk bedoelt is dat je voor de specifieke onderzoeksvraag eigenlijk zelf moet valideren of je methode goed is? R. nou als je naar alle methodes kijkt, dan kan ik ook gewoon vragen van eh.. nou schets es even je productiviteit deze dag en wat vond je de grootste satisfiers en dissatisfiers, dat kan de dagboekmethode ook zin. En dan alsnog mensen interviewen en haal je daar de subjectieve ervaring uit. Je hebt een heel kwalita-tief dagboek, je m ook ietsje kwantitatiever maken, dat je weet wat je wilt meten met ge-sloten vragen. Je kan ook een deel met gesloten vragen doen en een klein deel open. Die gesloten vragen die doe je op basis van vooronderzoek. Dat zijn keuzes die gebaseerd zijn op kennis. Die kennis die je op zou kunnen doen door echt van tevoren full force alles in te zetten. Dan kom je achter variabelen waarvan je denkt die moeten er echt in. Dat men-sen zichzelf iedere dag kunnen scoren door erbij te schrijven een algemeen verhaaltje .. daar haal je heel veel uit. Zeker als je het koppelt aan een eindinterview waar je betekenis eraan kunt geven. O. Oke, ja er schiet natuurlijk nog heel veel door mijn hoofd wat ik zelf zou kunnen doen/advies geven. Wat misschien goed is te vermelden stel; we gaan het meetinstrument inzetten om niet alleen sociale interacties in kaart te brengen, maar ook.. dat we dat ieder half jaar zouden gaan meten. Stel bijv hier bij deze kenniswerkers in deze werkomgeving, we zouden ieder half jaar opnieuw meten en we willen naar verandering in gedrag kijken. R. Ja nou stel je gaat elk half jaar 3 vragen stellen; wat moet je me dan vragen? 1. Of ik gelukkig ben op die plek? (algemeen) 2. Welke mate heb je voldoende regelmogelijkheid rust te creëren voor mezelf? 3. En in welke mate is mijn gewenste in-teractie; in hoeverre is dat aanwezig? Alleen het begrijpen is een ander verhaal. Als je echt begrijpt waar het over gaat kom je uiteindelijk op die drie vragen wel uit. Als het je gaat om het monitoren van,... nouja er zitten allemaal dingen in mijn kop. Waar gaat het echt over? Hoe vaardig je bent om je eigen werkplek in te richten. Ik ga er vanuit; alles is mo-gelijk. Ik vragen dat ik meer rust wil, ik kan regelen dat ik meer rust krijg. Wat maakt dat

ik het niet doe? Is een heel andere vraag. O. Meer de gedragsdeterminanten bedoel je? R. Omdat ze iets denken van mij, ik ze afwijs. De nadeel van de benadering waar je inzit; wanneer was ik het gelukkigst in mijn werkleven, als ik mezelf die vraag stel; [voorbeeld] dan is dat toen ik in een of ander kantoorgebouwtje in de rosse buurt van X zat. Het was niet helemaal perfect, het was er koud, functies zijn niet ideaal, maar jee wat waren we gelukkig. Er zit een assumptie in van "de maakbare wereld" O. hmhm. R. Maar wat zijn de cruciale determinanten dat ik gelukkig ben in mijn werkplek? Ja, sociale interacties ben ik helemaal met je eens. Dat gebouw dat tochtte, maar dat het mijn gebouw is, met bier avonden en spelletjes, we hebben zelf de sleutel, niemand bepaalt wanneer we het gebouw uit moeten, dat bepaalt of ik gelukkig ben. O. Dat klinkt als autonomie en vrijheid. R. Ja. En je vergeet bijna als je het onderzoek ingaat; is het bijna het accepteren van de status quo.. O. Oke? R. Want als ik jou vraag; richt je ideale werkomgeving in; dan zeg jij; geef mij zelf de sleutel en als wij s avonds een feestje bouwen, dan ruimen we de volgende dag wel op hoor. Ik ga niet met mensen in een kantoorruimte zitten die ik niet leuk vind. O. nee. R. Principeel niet. De organisatie dwingt het me. Dus alles wat hierin zit, zit in de ondergaande positie van de inrichting van de organisatie. Oke dus nu zitten we weer in die tool (meetinstrument); heel veel mensen in die ruimte die je interviewt, accepteren de 'status quo' zonder dat ze er bewust van zijn. O. Hmhm, ja. Ze weten niet beter. R. Intrigerende gedachte. O. Waar ik toch dan weer op terug kom, als ik kijk naar waar we het over hebben gehad. Is die subjectieve ervaring heel duidelijk meenemen omdat die cruciaal lijkt, en zowel meer de objectief verzamelde data bijv observaties koppelen aan inhoudelijke ... R. Ja je zou een "metervraag" kunnen meenemen; in welke mate vind je van jezelf dat je je werkplek en de omstandigheden kunt controleren/beïnvloeden? Dat is een controle variabele, daarmee controleer je .. als mensen zeggen 'laag' dan moet je heel anders naar de antwoorden luisteren dan als ze zeggen 'dat doe ik hoog.' Dat is een controle variabele, zou ik onder 1000 werknemers onderzoek doen op dit vlak, zou ik de variatie als gevolg van die variabele uit de dataset filteren. Want die wil ik er eigenlijk niet inhebben; is even een heel complex statistisch punt. Als er in mijn data, in mijn spreiding van antwoorden, inzit .. het effect van een variabele; de mate waarin mensen wel en niet inrichten; betekent dat sommige mensen eigenlijk niet inrichten.. Dus de evaluatie van de context (werkomgeving) is op basis van frustratie. Die wil ik eruit halen, die variantie, zodat ik alleen nog maar het effect zie van de determinanten waar mijn onderzoek wél over gaat. Want ik denk dat die er anders doorheen ettert. Kwalitatief kan je wel meenemen, maar kan je een interessant perspectief opleveren. Maar dan moet je zowel positieve als negatieve interacties in kaart brengen. Om een totaalplaatje te krijgen, de ene negatieve interactie kan de andere namelijk ook weer opheffen en andersom. Maar goed, het kunnen inrichten is dus volgens mij echt belangrijk. O. Ik begrijp wat je bedoelt. Ik schrijf m even apart op, zodat ik m helder heb. "autonomie of het zelf kunnen inrichten van de werkomgeving; in de breedste zin van het woord dus eigenlijk." R. Ja het gaat om self-efficacy; als ik het toelaat dat anderen lopen te kakelen en ik corrigeer ze niet; of k ga niet alleen zitten omdat ik rust nodig heb en ik wil het wel dan scoor ik laag op self-efficacy. O. Zou je dan die self-efficacy apart willen testen om meer te kunnen zeggen over de data? R. Ja dat interpreteert data

anders. O. Ik begrijp het, een belangrijk punt inderdaad. En waar ik ook nog op uitkwam was een vragenlijst; meer voor het in kaart brengen van relaties. Omdat die kwaliteit van relaties iets kan zeggen over de kwaliteit van interacties. Een lector duurzaam HRM had genoemd; de LMX en CMX, ken je die toevallig? [respondent schudt nee] O. Oke, is er een andere vragenlijst die je kent waarvan je zou zeggen die zou ik inzetten? R. Over relaties? O. Ja. R. Sociogram, natuurlijk wat ik noemde, mensen snappen dat heel goed. Is heel visueel. O. Ja. R. Ja ik zou zeker wel vragen naar welke relaties bepalend zijn. O. Zijn er voor die sociogram basismodellen voor, die je zo kunt overnemen? R. Ja in ieder basisboek over groepsdynamische vaardigheden. Wat ik zo leuk vindt aan een sociogram is dat mensen het vrij intuïtief doen. En dingen erbij tekenen enzo. Maar dan moet je het natuurlijk alsnog vertalen. En die andere ken ik niet maar die zullen ook goed werken en ook nog gestandaardiseerde instrumenten zijn. O. Dat is wel een verschil. R. Ik denk ook heel visueel maar mensen zijn vaak ook heel visueel. O. Oke En voor zo ver wat betreft vragenlijsten of heb je daar nog aanvullingen op? R. Ik zou dus wat ik net zei; multitrade benadering doen, waarbij je in feite de P-factoren van een persoon; de relaties (hoe die zich verhoudt), zijn functies in zijn werk, zijn behoeftes en zijn gedrag, dat moet allemaal gemeten worden. Of je dat nou door observeren doet of door zelf-rapportage; is gewoon een keuze. ik zou eerst heel breed doen; een deel zelf-rapportage en een deel observatie; bijv. ik hang een camera op, die draait een week, ik kijk maar naar drie dagen, maar vertel niet welke. Na 2 dagen zijn ze me vergeten, dan die laatste 3 dagen daar kijk je naar. O. Doe je dat dan om het onnatuurlijke gedrag eruit te filteren? R. Ja en ik zou er ook niet bij gaan zitten, dat heeft zo'n impact. En dat je afsprekt dat je het alleen voor het vooronderzoek gebruikt. En kijkt wat het verschil ook is tussen wat ze zeggen en wat er gebeurt. En dat je dan ook dingen vindt die je nu nog niet ziet. En je kan dan dingen bespreken van; dit gebeurde er tussen jullie, ik zie dat je daar van wordt. Dat is dus blijkbaar een kritische variabele. Nou ja het zijn ideetjes. Er zitten verschillende stadia in de aanpak. O. Ja, helder. Gezien de tijd wil ik zo wel naar de afronding toe. Zijn er nog dingen blijven liggen, die heel erg belangrijk zijn om nu nog te noemen? R. Weet ik zo niet, de chaos is bij mij nu ook begonnen maar heb het nu nog niet geordend voor je. O. Dat kan ik me heel goed voorstellen. Dus op dit moment geen belangrijke.. R. Als je kijkt naar mijn reactiepatroon; dan geef ik aan hoe chaotisch het is; dat er variabelen op verschillende niveaus aan het werk zijn. Dat wat je ziet is niet per se wat er gebeurt. Het is verleidelijk om van observatie naar conclusie te gaan, terwijl er misschien hele andere dingen aan de hand zijn. Ik heb ook nog gezegd dat ik eigenlijk denk.. dat self-efficacy en ook de erkenning daarvan een belangrijke is. Dat we bijna al uitgaan van de status quo. Er staat niet voor niets een artikel in de krant 'ik produceer lucht' - ik snap het ook wel. Maar dat doe je niet, als je zelf je leven inricht. Dat is een hele ingewikkelde, iets in mij dat weezin heeft, tegen dit soort onderzoeken. Ik zoek die empowerment bij mensen; als je iets doet waarvan je niet gelukkig wordt, doe dan wat je wil. Hoezo gereguleerd klimaat, laat het lekker koud zijn, is goed voor je lichaam. Als je ophoudt mensen te prikkelen, worden ze ziek. Snap je, er zit weerstand in mij. Je kan me dus meevragen waardoor je me zichtbaar. O. Dus eigenlijk moet er heel scherp worden ge-

keken naar de variabelen of gestelde vragen in een dagboekje, of manier van data verzamelen aan beide kanten; dus zowel hoe je de respondenten bevraagt en wat voor denkkaders hebben ze 'misschien hebben ze wel helemaal niet door wat de self-efficacy is' en aan de andere kant ook de onderzoekers, wat ben je eigenlijk aan het meten. Dan gaan we nu afronden. Heel erg bedankt voor je medewerking! Ik kan hier weer mee verder, het is inderdaad ook heel complex. R. Is dat geen mogelijkheid om het af te bakenen? O. Ja het is wel heel leerzaam voor het volgende onderzoek; om meer af te bakenen. Dat heb ik nu ook al heel veel gedaan, maar het zou er nog dieper op in kunnen gaan, dit is dan ook een leerproces. Zeker weten.

5.4 Beweeggedrag A

23-11-2018

O. = Onderzoeker

R. = Respondent, lector healthy lifestyle sports & activiteiten, fysiologie, gedragsverandering en bewegen

O. Goed allereerst zou ik graag wat dingen willen weten over.. Ik zou graag willen ingaan op het meten van beweging. Dus ik heb heel veel methoden, manieren, meetinstrumenten gevonden ehm.. en naja, ik heb dus een aantal vragen opgesteld en met het meten van beweging bedoel ik dus ook echt in die kantooromgeving. R Ja. O. He dus je kunt denken aan sensoren, of maar je kunt ook denken aan interviews, of aan..er zijn heel veel verschillende manieren. Alleen ik richt em natuurlijk op het gedrag. Dus fysiologisch valt er natuurlijk ook heel veel te meten, maar in termen van gedrag, dat zou je misschien kunnen koppelen, maar goed. Ehm ik begin met een hele brede vraag. Wat zijn volgens jou goede manieren of methoden om bewegingen te meten in de kantooromgeving? R. Ja. O. Nou als ik denk aan de kantooromgeving, na laat ik het zo zeggen. Als ik denk aan de onderzoeken die wij doen, ehm,waarin we beweeggedrag meten, en ik zou dat willen vertalen naar een kantooromgeving, naar waar je direct al Een belemmering waar je direct al mee te maken zou kunnen hebben is het feit dat je geen gps kunt gebruiken, omdat je in een kantooromgeving geen satellietenontvangst hebt of dergelijke. Dus zaken die wij doen op een sportveld, denk ik, zijn niet zo relevant voor nu. O. Hmhm. R. Tenzij je met bakens gaat werken, maar goed dat is erg omslachtig en duur, dus ik zie dat niet als een realistische optie. Ehm nou waar ik dan al meteen aan.. Ik neig wel een beetje naar de objectieve gemeten beweeggedrag, zeg maar. Wat mij dan doro mijn hoofd flitst, is wel ook een vraag hè; van ehm.. wil je het echt meten of ook al stiekem een beetje beïnvloeden, ehbeweeggedrag? Als je meet beïnvloedt je trouwens sowieso al enigszins, maar. O. Ja. R. Eh heel concreet,... eh een onderzoekstool meer een onderzoekstool zou voor mij meer een Actigraph zijn; een accelerometer, versnellingsmeter. O. Hmhm. R. Ehm, geen gps voor nodig, de data die je opslaat eh in principe is dat op een memory die offline is. Dus dat gaat niet in de cloud, dat wordt niet met derden gedeeld, Ik denk dat dat ook een belangrijk aspect is, wat je zou moeten meenemen, ook voor privacy redenen. O. ja, zeker. R. Ehm,.. ja en een van de meest gebruikte en ook wel meest geaccepteerde wetenschappelijk gezien metingen is dan een tri-axiale versnellingsmeter. En dan hebben we het, nou wij gebruiken veel Actigraphs waarmee bijv nu heel veel kinderen meten we daarmee. 853 kinderen hebben we 1,5 jaar lang op verschillende momenten gemeten. O. Ja, oke. R. Daar heb je geen GPS voor nodig, ehm,.. Driedimensionaal, dus daar kom je denk ik een heel eind mee.. ehm. En daarnaast. O.: Even kijken, driedimensionaal. R. Ja X, Y, Z-as, er zit een X, Y, Z as ilijk te krijgen O. Oke, ja, of dan .. beweeg je, dan meet ie.. R. Ja dat is afhankelijk inderdaad, adat is een goeie. Dat is afhankelijk van waar je de Actigraph positioneert, ik weet niet of je het kent? O. Nee. R. Nou het is gewoon een heel klein device, die kun je op de heip, op het been, op de pols. Wel van belang; want je kunt je voorstellen, daar zitten allerlei algoritmes in

en die zijn weer anders dan bijv uitslag in de pols. Als je je armen, als je beweegt, bewegen je armen in een ander tempo/vlak dan je heup. O. Ja. R. Dus daar zul je goed naar moeten kijken, veel metingen, als ik het goed heb, worden bij volwassenen.. vind je heel vele zaken als cut-off points, die meten op de heup. Voor kinderen hebben wij dat bijvoorbeeld weer niet gedaan, dan wouden we dat ze die Actipgraphs echt 24 uur omhadden, niet 1 dag maar een week lang. Ja en kunt je voorstellen, als je slapen met zo'n ding en je hebt m op je heup, dat gaat m niet worden. Dus wij hadden m om de pols met alle lastigheden van dien. Maar we hadden wel het idee; als de kinderen m afdoen en ze moeten m daarna weer zelf opdoen, dat brengt veel risico's met zich mee voor missing data. Dus wij hebben toen gekozen voor de pols. Maar goed, dat zou je voor volwassenen moeten uitzoeken. Dat is voor de objectieve meting. O. Ja want, sorry dat ik onderbreek, R. Geeft niet. O Maar ik ben wel benieuwd van, kinderen heb je.. R. Ja. O. Schiet je zo iets te binnen, wat voor kenniswerkers logisch zou zijn, als je kijkt naar? R. Deze techniek wordt ook veel gebruikt bij ouderen en volwassenen. O. En welke positie? R. Ik denk zelf, maar goed daar zou je even goed naar moeten kijken, ik denk de heup. Daar zijn de meeste gegevens in verzameld, artikelen over gepubliceerd én er zijn gewoon heel veel open access databases dus als je daarin gaat grasduinen zou het maar zo kunnen zijn dat je ook studies van mensen op de werkvloer treft en dat die data gewoon open acces available is. O. Ja, dat is een hele goeie, dan ga ik daar zeker naar zoeken. Sorry,.. R. Ja dan heb je het echt meer over het kwantificeren van beweeggedrag, als je echt objectief gaat meten. O. Hmhm. R. Ehm, ik zou zelf denk ik ook nog wel iets willen weten over de kwaliteit van bewegen, of meer ja.. Of je dat dan observationeel doet, twijfel daar een beetje aan.. Want dat geeft wel heel veel inbreuk op de privacy, lijkt mij, als je camera's ophangt in een kantoor. O. Ja, nee, dat .. daar dat gaat wat te ver, ja. Wat wel bijvoorbeeld door bedrijf Measuremen veel toegepast is observators inzetten, echt onderzoekers, maar dat is natuurlijk heel kostbaar. Dat is een methode die zij veel gebruiken. R. Dat is gewoon het probleem; je kan natuurlijk uit Actigraph data kun je wel heel veel afleiden bijv. of iemand zit, of iemand staat, of iemand ... maar bijv. wij deden ook; wij keken ook .. - ik weet niet of je dat wil - wij keken ook naar slaapgedrag, dat kun je inmiddels ook meten met die meters. En die meters redeneren van; als jij in een horizontale positie bent, en je beweegt niet, ehm en het is een bepaald tijdstip; dan slaap je. Maar goed, je weet dat natuurlijk niet precies. Je weet niet of iemand z'n ogen dicht heeft of niet, dus eigenlijk wil je daar nog iets aan toevoegen zodat je het exact weet. O. Hmhm. R. Maar terug naar beweeggedrag op een kantoor. Ik kan me voorstellend dat je daar nog een, naja dat is voor degene die het ondergaat is het ook wel belastend, is dat je met een soort dagboekje, time-sampling doet op een bepaald kwartier dat je moet aankruisen wat je doet. Als een soort point-of-reference, dat je het nog een keer cross-checkt, van wat doet iemand nu op een bepaald tijdstip. O. Ja. R. Maar nogmaals, dat kan best met een timer, bijv. maar dan nog vraag je veel van een respondent/proefpersoon. O. Precies. R. Je moet het wel afwegen van de effort die je erin stopt en de hoeveel meer gaat dat je opleveren als onderzoeker en.. R. Ja, want waarvoor.. We hadden het net over kwaliteit van beweging, waar denk je dan aan, hoe zou je dat dan.. R. Naja, ik redeneer toch een beetje vanuit de sportwereld. We willen graag de intensiteit van iets weten, ook de type

en de aard van de belasting weten. En dat zie je niet natuurlijk obv die data zie je niet wat iemand exact doet. Begint natuurlijk wel met je onderzoeksvraag; wil je dat weten? is dat van belang, in je onderzoek? Als dat minder van belang is, hoeft je die moeite ook niet te doen. Dus bij die kinderen willen we gewoon energieverbruik over een dag meten en we weten dat beweeggedrag daar toch een goeie voorspeller voor is. Dus eigenlijk ging het ons vooral om beweeggedrag. Ehm, maar bij kantoorpersoneel.. ik denk; bewegen is een belangrijke, maar ook zitgedrag in relatie tot gezond gedrag is zitgedrag ook een hele belangrijke. Als je kijkt naar interventies wil je ook dat iemand niet teveel zit op een dag. Überhaupt als je het gewoon allemaal bij elkaar optelt en je moet niet te lang achter elkaar zitten. O. Ja. R. Dus het puur onderbreken van zitgedrag is al wenselijk, zeg maar. O. En zou zo'n tri actiale versnellingsmeter, een goede zijn voor zitgedrag? R. Ja volgens mij wel, volgens mij moet je dat wel in kaart kunnen brengen. O. Ehm, en zouden er ook nog andere voor.. om.. het zitgedrag v.s. beweeggedrag te meten, wat zouden daar nog meer goede methoden voor kunnen zijn? R. Naja, ik ben geen vertegenwoordiger van Actigraph dus er zijn vergelijkbare meters op de markt. Ehm.. Active pal, dacht ik. Er zijn andere nog, die zou je eens tegen elkaar af kunnen zetten. O. Ik had ook iets gezien over; Vitabits? R. Nee die ken ik niet. O. Van die hele kleine dingetjes, okee. R. Nou je zou ook inderdaad maar dat is iets waar ik minder in thuis ben, is met bepaalde spier-activatiesensoren die je misschien opplakt. Als iemand zit heb je geen beenactiviteit. In principe, denk ik. Dus daar zou je ook iets mee kunnen. Eh en dat zou misschien nu ik er zo over nadenk iets kunnen zeggen over zitgedrag. O. hmhm R. Dan hoeft je het niet te vragen, maar dan meet je het. Hè, hoeken in de heup bijv. Hoe noemen ze dat..eh.. Nou iig ik weet dat ze er zijn maar ben daar niet goed genoeg in thuis, maar eigenlijk dat je hoeken op bepaalde gewrichten kunt meten. O. Okee. R. Naja je weet gewoon als je zit dan heb je dus niet he, dat dit.. maar dat er een hoek van 90 graden in zit, of nouja daar kun je wel bepaalde conclusies aan verbinden i.c.m. wel of niet versnelling. Dan kun je daar ook wel ver in komen, maar dat is meer biomechanica, haast. Maar goed ik weet zeker dat dat er is. O. Ja. En die, als ik het zo hoor dan is,.. wat gebruik jij het meest als methode? R. Ik neig heel erg naar, wij kunnen kiezen.. Wat je nu veel ziet is dat er wij focussen veel op bewegingstimulering en sportstimulering en daar wil je natuurlijk effecten van in kaart brengen. Het goedkoopst en minst -en wat nog realistisch is- zijn vragenlijsten, alleen we weten gewoon van die vragenlijsten dat ze nou, behoorlijk onbetrouwbaar zijn. Dat is 1. Ze worden vaak sociaal wenselijk ingevuld, iedereen weet inmiddels dat meer bewegen gezonder is, dus gaat jezelf niet ongezond rapporteren, dat wil niemand. Eh de gevoeligheid voor verandering is ook gering, vaak. Dus eigenlijk.. we doen het wel maar eigenlijk zijn we er niet zo blij mee. Ik neig nu meer en meer naar objectief gemeten beweeggedrag. O. Ja en dmv digitale apparatuur? R. Ja, omdat dan heb je iig die bias niet te pakken. Dan hebben we natuurlijk altijd nog andere zaken die we niet zo goed in kaart hebben, maar dat is mijn optiek altijd nog beter dan self-reported. En we hadden vd week toevallig, Hoendervanger, - o. Jan Gerard, dat is mijn opdr gever inderdaad. R. En die was bij een promotie van een collega en die heeft beide gemeten. Die heeft een counselingmethode ontwikkeld die via de huisarts doorverwezen worden, dat is de barrier-belief approach, ehh nou gedragsverandering

aanpakken en uiteindelijk wilden ze meten of mensen meer bewegen. Wat ze gedaan heeft; ze heeft en met actigraph dat gemeten maar ook met de Squash, dat is een vragenlijst van bewegen. Die liet ze zien in 1 hoofdstuk wat ze gepubliceerd heeft. Daar werden heel veel vragen over gesteld omdat die beide patronen niet overeen kwamen terwijl ze wel pretendeerden hetzelfde te meten. O. Oja. R. Nou dan heb je iets uit te leggen. O. Ja, dat is.. R. Dus eigenlijk creëer je dan je eigen ongeluk, een beetje, door het in 1 verslag te rapporteren. Dus ik neig meer naar objectief, wel beseffende dat je daarmee minder weet over de aard van de belasting; de kwaliteit van de beweging. O. Ja, het is echt meer kwantitatief. R. Ja. Maar het is de vraag of dat heel belangrijk is in jouw opzet. O. Ja precies. R. Dus dat moet je goed afwegen; wil ik daar, of.. of.. Je kan altijd nog iemand retrospectief over het gedrag terug laten kijken en iets laten vertellen van, ehm, als je de dag zo even terugziet hoeveel heb je dit gedaan, hoeveel heb je dit gedaan. Maar goed, dan nog moet je je ..wat voegt dat toe? En wordt het juist niet verwarrend, als ik het dan toch al meet? O. Ja precies, als je idd als je probeert hetzelfde te meten, dan wordt het wel heel lastig. O. Ja en een hele andere methode, maar nogmaals, in deze setting niet te doen. Bij gymles bij kinderen hebben ze ook een observatiemethode en obv observeren doen ze ook uitspraken over beweeggedrag v kinderen. Maar dan heb je echt een camera erop staan en een schoolklas waarvan er een aantal kinderen volgt. Niet de hele schoolklas, maar een aantal kinderen waarvan zij niet weten dat ze gevolgd worden. Die volg je en scoor je obv een bestaande methodiek. En dan kun je vaststellen hoeveel er bewogen wordt, gem. voor een klas. O. Ja. R. Naja dat is wat er gebeurt. O. Ja. R. Maar ik denk in deze setting, eh, ik zou het niet accepteren als ik op een kantoor werk dat ik een hele dag een video op m'n neus heb, dat zou ik niet willen. O. En iemand in dezelfde ruimte, die de hele tijd zit te schrijven, in hoeverre zou dat dat ook beïnvloeden? R. Ja. Naja wat je tot slot nog.. maar ik weet niet of dat in het thema van jou onderzoek van belang is, maar wat wij bij die kinderen vaak ook doen, is bijv de attitude t.a.v. bewegen. Of kennis t.a.v. beweeggedrag. Dat we dat wel,.. vaak zijn dat ook onze werkende mechanismen; dat je intervenieert op attitude, kennis, self-efficacy en dat soort gedragsdeterminanten. Die zitten in je theoretische/conceptuele model, en met de hypothese van als we in staat zijn die positief te veranderen, dan leidt dat tot een toename in beweeggedrag. Ik denk dat je dan wel beide moet meten. Dus je moet ook de determinanten van beweeggedrag; gedragsdeterminanten meten en dat is echt meer vragenlijstwerk of interview. En daarnaast ook nog kijken of het uiteindelijke gedrag op een meer objectieve manier, of dat het ook die kant op gaat. En als je theorie klopt, dan moeten beide in de goeie richting gaan. Anders klopt of je theorie niet, of de uitkomst is niet oke en vice versa. O. Of het meetinstrument is niet valide, want hemh. Als ik het goed begrijp dan ligt jouw voorkeur niet per se bij een combinatie van verschillende meetmethoden, of nou gaat de voorkeur naar een objectieve meetmethode R. Ja. O. Dat is wel helder, maar om er bijv een SQUASH vragenlijst aan toe te voegen, zou je daarmee als ik het goed begrijp daar iets anders mee moeten proberen te meten, niet hetzelfde. R. Dat denk ik niet, dan ga je altijd de vaag krijgen; wat is nou waar volgens jou? Terwijl we aan de voorkant al weten dat de Actigraph betrouwbaarder is, een hogere validiteit laat zien. Heeft ook z'n beperkingen, dat wel. Dus je moet in het protocol wel heel duidelijk

dingen doen; bijv. als je mensen gaat meten; hebben wij ook gedaan; we gaan 7 dagen meten maar de eerste 2 dagen tellen gewoon niet. Want daarmee proberen we dus; het feit dat je zo'n ding draagt gaat altijd iets met je doen, dat willen we eruit halen. Dus het protocol dat je dan hebt is 7 dagen om; er moet altijd een weekend-dag bij zitten - tenminste bij ons dan - minimaal de eerst 2 dagen meet je niet eh, nou je hebt bepaalde regels over waar je de positie op het lichaam,.. maar ook als er bepaalde blok-data missen, of zo'n waarde of zo'n case dan nog mee mag doen in de analyses,.. Dat zijn allemaal zaken die je wel goed mee moet nemen. O. Ja. R. Maar als je dat goed doet, is dat volgens ons wel de meest betrouwbare en valide maat voor wat wij willen weten. Ja. O. Hmhm. En Voor kwantitatieve data heel geschikt en wat als je dus meer inhoudelijk, of type gedrag in kaart wil brengen? He bijvoorbeeld dynamische houdingen tov statische houdingen, want er zijn allerlei .. gedrag beïnvloeden meubilair natuurlijk. Stel je wil daar dingen van meten, hoe zou je dat aanpakken? R. Nouja goed, dat is natuurlijk wel een interessante, dat is iets waar ik me minder op focus, maar dan zou je de combinatie, wat we net al zeiden, met die hoekmetingen kunnen doen. Als dat voor je vraagstelling van belang is, hoe de houding van het lichaam is, nog een X, meer ergonomisch etc. dan denk ik dat ik wel zit te denken aan hoeken van gewrichten, maar wellicht ook spieractiviteit ehm.. Ik weet Quantified Self dhr De Groot zijn ook op je lijstje terecht gekomen; volgens mij hebben ze ook iets.. dat is ontwikkeld voor rugproblemen; dat je als je een bepaalde houding hebt en dan een seintje krijgt; even je houding wat beter doen. Dus er is een bepaalde meting; spierspanning denk ik dan, voor het gemak, dat als die niet OK is, je een feedback signaal krijgt. Dat laatste ben je volgens mij niet naar op zoek meteen, maar wel bijv.. je kan wel misschien kijken naar de positie vd romp of de rug. O. Ja precies. R. Ja en ik moet me sterk vergissen willen daar niet inmiddels op het niveau van plakkers ..volgens mij heb je dat niet eens meer in de gaten. Wat je kunt meten. Nee dat moet haast wel te doen zijn. O. Ja want ik had idd een R. Goniometrie heet dat, dat je meer de hoeken in de gewrichten, revalidatie gebruiken ze het. En die wil je niet te groot hebben. Vroeger had je van die kastjes met draden eraan. Volgens mij is dat nu allemaal zo geavanceerd wel. Het is niet mijn vakgebied, maar ik denk dat als je even gaat zoeken je er wel wat van vindt. Misschien meten ze inmiddels ook spierspanning. O. Hmhm dat zou heel goed kunnen. En nog even als beantwoording op jouw vraag eigenlijk; ja waar ik idd vooral naar op zoek ben is ..in hoeverre ik uiteindelijk een meetinstrument kan ontwikkelen dat is best wel een.. dat zal eerder in de vorm van een adviesrapport naar voren komen en aanbevelingen worden gedaan voor een meetinstrument en dan moet ik met JG kijken hoe dat verder gaat. Omdat hij ook niet een specifieke vraagstelling nog weet, hij wil graag.. R. Oke verkennend onderzoek zeg maar. O. Ja hij wil wel graag een meetinstrument maar er is niet 1 vraag, hij wil juist een meetinstrument dat meerdere vragen zou kunnen beantwoorden, maar hij wil heel graag objectief gedrag idd in kaart brengen, dus ehm.. wat betreft dat heeft sws de voorkeur ook. R. Ja, misschien nog even tot slot he. Je kan natuurlijk; en dat is dan ook objectief gemeten, alleen dan kom je meer op de consumer-trackers noemen we dat; is dit bijv [laat horloge zien]. O. Fitbit of.. R. Ja een acceleratie of wederom versnellingsmeter erin. Ja die zijn er, alleen het punt is; als je wilt beïnvloeden dat is volgens mij wel het verschil met de fitbit:

de krijgt instant-feedback. En hier; als ik wil krijg ik direct te zien hoeveel stappen, als maat voor bewegen, wat ik gedaan heb. Dat beïnvloedt mijn gedrag. Dat is de aanname. Maar goed; is dat wat je wil? O. In principe niet. R. Als je effecten wilt meten wil je een instrument dat gewoon heel feitelijk weergeeft wat de verschillen zijn, of niet. Maar je wil eigenlijk en als je dit hebt dan moet je het misschienien hebt afplakken, dat je het niet ziet. Bij een actigraph zie je het gewoon niet. Het slaat op en that's it. Je ziet er verder niks aan, maar dat is gewoon de vraag. En de Fitbit ja.. die zijn natuurlijk gewoon een stuk goedkoper, valt bij jullie denk ik wel mee, maar wij hadden denk ik gewoon echt 150 van die dingen nodig, dat kost je een enorme bak geld omdat wij 800 kindjes gingen meten in Drenthe. En daarnaast wat ik zei; die privacy is echt een ding waar wij. O. De fitbit laat het toch ook direct zien? R. Die laat het direct zien. O. Voor jullie was juist het doel om direct ..? R. Wij wilden gewoon puur een meetinstrument, punt. Geen beïnvloedingen instrument, maar meetinstrument. Meten an sich beïnvloedt al, al zal het placebo zijn dan nog. Je hangt iets om wat je normaal niet om hebt, dat kan je gedrag beïnvloeden. Je hebt er wel manieren voor om dat eruit te filteren om daarvoor te corrigeren. Maar fitbit is gewoon een wezenlijk ander instrument. Dan kun je ook gewoon op simpele wijze stappen tellen of energieverbruik als maat voor.. Alleen ja je ziet dat vaak direct terug als je wil, je kan het op je iPhone whatever terug zien en dan kan het je beïnvloeden. Nou daar zit X veel op. Dat is denk ik niet waarnaar je opzoek bent. En het privacy issue is echt een groot ding; want als jij zo'n ding uitleest, wat je uiteindelijk wil, dan ik geloof wel dat ze daar mogelijkheden hebben om daar via een andere manier uit te lezen dan via internet. Want als je het upload gaat het ook naar allerlei andere instanties, daar heb je namelijk voor getekend, zonder dat je het wist. Maar als je het er zelf uittrekt heb je een Api voor nodig en niet via internet, dan heb je misschien de mogelijkheid om zelf de ruwe data leeg te trekken. Zonder dat je die geupload wordt in de Cloud of bij Fitbit terecht komt. Strave, Garmin, die doet dat wel. Dat wordt gewoon gedeeld. Ik weet dat zorgverzekeraars er heel erg in geïnteresseerd zijn in dit soort data, om een profiel te kunnen maken en daar de polissen op aan te passen, etc. Daar zitten wij als onderzoekers niet meteen op te wachten. O. Nee, wel grappig want 1 vd werkomgevingen zal worden toegepast is ook een zorgverzekeraar. Die zou los moeten staan van het daadwerkelijke onderzoek. R. Wij hebben in een hele andere setting een project gedaan, maar een tip: wees ongelooflijk scherp en duidelijk op hoe dit onderzoek in zo'n setting plaatsvindt. Over de data van de medewerkers en of die wel of niet naar het management gaat. Daar moet je echt glashelder aan de voorkant over zijn. Wij hebben dat bijv bij de brandweer gedaan en hebben daar ook hele duidelijke afspraken gemaakt en daar waren de leidinggevenden ook heel duidelijk in; de data is vd individu. Wij krijgen geen enkele feedback van een individuele medewerker, hooguit op groepsniveau een gemiddelde of een verandering maar absoluut geen enkele inzage in individuele data niet. Die is van de individuele medewerker. Want ze waren heel bang dat dat ook tegen je zou kunnen worden gebruikt ehm.. Ik denk dat dat wel heel belangrijk is, ook in zo'n setting maar dat weten je begeleider enz ook. O. Ja, zeker. En we hebben het ehm, effe kijken hoor, dit is een heel belangrijk punt ook om mee te nemen; de privacy. We hebben nu -even kort samengevat- eigenlijk al best wel veel methoden en

instrumenten besproken, vooral om objectieve data te verzamelen en vooral via de digitale weg. Ehm en wat jullie dus veel gebruiken is die... R. Actigraph. O. ja, dat is omdat ie eigenlijk aan andere dingen voldoet ook qua kosten...? R. Nou hij is eigenlijk wel duur maar vanuit HG hebben we die. Margreet Schuurder heeft er een X aantal, wij hebben er zelf een stuk of 100 a 150. Dus die zijn denk ik onder bepaalde voorwaarden wel beschikbaar. O. Ja omdat de HWP ook uiteindelijk onder de HG valt.. Is dat wel goed om dat voor de ook meteen even duidelijk. Hoe kijk je tegen het doen van observaties aan, als je zou gaan observeren? Stel je hebt bijv niet 1 kantoor van een persoon dat is wel heel erg 1 op 1. R. Wat is voor jou een kantoor, wat is de omvang van een kantoor? O. Ja wat. R. hoeveel mensen werken daar? O. Dat kan heel verschillend zijn, inderdaad. Ik probeer me wat betreft observaties in een kantoor voor te stellen dat je een hele grote, bijv een vleugel of een soort kantoorruimte hebt, waar heel veel verschillende mensen werken. R. Daar ben ik het mee eens. O. Stel je zou op zo'n soort plek observeren? R. Dat valt te overwegen, heb geen hard antwoord, maar net als die schoolklas: als de kinderen niet weten wie geobserveerd wordt, is het al een ander verhaal. A. voor jou als onderzoeker want dan meet je het natuurlijke gedrag en niet het oneigenlijke gedrag omdat je weet 'hij kijkt naar mij' dus dat is nog wel een ding hoe je het met de mensen afstemt. Eigenlijk zeg je 'ik ga iemand volgen, maar wie dat is..' - weet niet of je dat kan doen, je moet wel toestemming hebben. Tenzij je naja dat zijn nog wel even technische lastigheden. Ik ben even luidop aan het nadenken. De privacywetgeving is natuurlijk sinds wat is het, mei enorm aangescherpt. En dit soort vragen ga je gewoon krijgen dus je kunt ze maar beter zelf stellen aan de voorkant. Maar je mag nooit consent vragen op afdelingsniveau; je moet individueel vragen of mensen bereid zijn de data beschikbaar te stellen. Dat ze weten dat ze meedoen aan een onderzoek, dat ze eruit kunnen stappen op elk moment. je kent de regels wel denk ik? O. ja. R. Als iemand het weet 'ik ga jou observeren,' ga je oneigenlijk gedrag krijgen. Dan heeft het ook best wel veel impact op je data dus ik twijfel daar heel erg aan. Ik denk dat je niet krijgt wat je wil. O. hmhm. Nee. R. Je krijgt niet de data die je als onderzoeker wil; namelijk van.. een objectieve weergave van wat er gebeurt, ben ik bang. O. kan me ook wel voorstellen waarom MM het wel inzet want zij kijken niet naar de persoon maar naar de werkplek; hoe vaak een werkplek wordt gebruikt of niet, bezettingsgraad, benuttingsgraad, etc. Maar als je.. je naar personen/individuele personen kijkt.. R. Een parallel bij kinderen is het Sofit protocol; of werkwijze. Maar goed dat is voor wat ik net zei, dan kijk je naar meer een klas. Met werknemers wordt dat lastig. O. Ja precies en je noemde net al een vragenlijst; de SQUASH heb je enig idee nog van andere vragenlijst? R. Jawel. Je hebt de ipac, ik kan ze.. je hebt er heel veel. De SQUASH is volgens mij wel een nederlandse gevalideerde vragenlijst. Dat is wel van belang. Validiteit is niet hoog. Ze hebben de Actigraph als de gouden standaard. Er zijn wel andere vragenlijsten maar je loopt telkens weer tegen hetzelfde aan; bias, sociale wenselijkheid. Dagboekje zou je nog kunnen doen. O. Ja dat wilde ik idd vragen zou je voorkeur t.o.v. een vragenlijst bij een dagboekje liggen? Ligt er natuurlijk aan bij wat je precies wilt meten. R. Ik kom natuurlijk weer terug bij de onderzoeksvraag; wat wil je t.a.v. beweeggedrag hoeveelheid, intensiteit, de aard v bewegen? Als je de aard van bewegen heel belangrijk vindt, misschienien moet je dan wel verder

gaan dan een Actigraph want dat haal je er minder goed uit. Als jij het doet om de relatie met gezondheid te bepalen gaat het vaak meer over hoeveelheid bewegen. Hoe lang is iemand aan het bewegen, wat voor intensiteit. Dat kun je wel uit een Actigraph halen, die verschillende categorieën. En inmiddels denk ik dat zitgedrag ook een belangrijke is geworden, dat kun je daarmee wel doen en eventueel aangevuld wellicht met sensoren, wat we net zeiden. Plaksensoren. Maar nogmaals, dan moet je even iemand anders spreken die daar meer verstand van heeft. O. Oke, ja heel veel te weten gekomen. Wat betreft nog een laatste slot -als we daar nog tijd voor hebben-. Ik zit nog even na te denken wat een goede slotvraag kan zijn, er is zoveel om mee te nemen. Ik zou toch nog, als laatste nog willen weten van..eh er zijn idd verschillende bewegingen te meten, versnelling, snelheid,... is er iets wat ik nog niet heb gevraagd, of iets waarvan je denkt; dat hebben we nog niet besproken wat wel belangrijk is om te meten of op te nemen in het instrument. R. Nou ik zit nog wel even te denken. Ben natuurlijk wel redelijk stellig met de objectieve metingen. Ik zit nog aan 1 ding te denken ter overweging. Nogmaals; het begint weer met je onderzoeksvraag straks he. War heb jij een meetinstrument voor nodig? Als jij bijv een overeenstemming of een discrepantie tussen hoe iemand denkt dat ie beweegt, vs hoe iemand objectief beweegt, dán is het weer wel interessant om een self-reported tool mee te nemen. Die nuance wou ik nog wel even meegeven. Want jij vroeg aan mij, he is het dan wel handig, om dat te doen? En dat brengt mij even op die discussievraag tijdens die promotie. De vraag werd letterlijk gesteld door X 'als jij de SQUASH meeneemt als maat voor hoeveel iemand beweegt, en je doet dat ook met de Actigraph, eigenlijk ben je een beetje dom bezig. Dat zei hij niet, maar ik chargeer even. "Als jij had ingezet om te meten wat de perceptie van beweging is, vs.. wat er objectief gemeten is, dan is het wel heel interessant. Want dan kun je namelijk kijken van; iemand beweegt veel meer werkelijk dan diegene zelf percipieert. O Dan moet je het ook bij de naam noemen; dus dat je het subjectieve ervaren beweeggedrag meet. R. ja mar dan gaat het niet sec om de hoeveelheid beweging. De waargenomen beweging, dat is wat je dan vraagt. Dan wil je gewoon weten hoe iemand naar zichzelf t.a.v. wat heb ik vandaag nou gedaan? Als je dat beoogt, dan kun je het wel doen, denk ik. Maar dat hangt van je onderzoeksvraag af he. Les 1 van je onderzoek. Je vraag moet sturend zijn voor wat je er daarna mee doet, je kan er nog verschillende kanten mee op. O. In elk geval ontzettend bedankt, we moeten helaas afronden. Enorm bedankt.

5.5 Beweeggedrag B

3-12-2018

O. = Onderzoeker

R. = Respondent, manueel fysiotherapeut en inkoper bedrijfszorg fysieke oplossingen

O. Ja dan wou ik dus vooral beginnen met dieper ingaan op hoe je dat in kaart zou brengen, of hoe je het zou meten, hoe je het zou volgen. En dan begin ik even met een hele open vraag hoor, probeer ik daarna wat specifieker. R. Oke. O. Maar ik ben wel benieuwd wat volgens jou goede manieren zijn of methoden om die beweging in de kantooromgeving in kaart te brengen. R. Het liefst zo automatisch mogelijk. Net voordat dit gesprek begon heb ik even een collega gesproken; die is altijd met zijn eigen beweging bezig en liet zijn Polar horloge zien. Die houdt bij de intensiteit, slaap, staan en zitten. Zoiets. Vooral niet teveel over nadenken en de guide vertelt je wat je hebt gedaan. O. Ja want automatische metingen geven natuurlijk gewoon hele directe data, hè? Automatische registratie/meting wat maakt dat volgens jou een goede methode? R. Je haalt de factor 'oja dat had ik nog moeten bijhouden' eruit. Iedereen is van goeie wil als je begint aan een experiment, ik ook. En ik merk zelf hoe lastig het is om dan consequent (dat is wat je graag wil) data te genereren waar iemand wat mee kan. O. Ja. R. Als je elk uur je stresslevel gaat meten door te meten hoe hoog je hartslag is, wil ik dat best doen, maar dan weet ik al dat wordt er niet dan ga ik er 1 x per dag aan denken ipv 8 x oid. Dat automatische en betrouwbare zijn bijna dingen die bij elkaar horen. O. Ja precies, dus dat je consequent data verzameld geeft ook betrouwbaardere data. R. Natuurlijk kan je de kwalitatieve invulling daarvan bevraging, ook dat zou je dan het liefst geautomatiseerd aangeleverd krijgen, 1x op een dag, "Wat vond je ervan" of "Wat doet het met je" of "Hoe voel je je nu" ik weet niet wat je nog wilt weten, maar .. hè daar zou je dan zelf nog een soort, zou je kunnen verrijken door naar input van iemand te vragen. Als je dan 1x overslaat is het niet zo'n ramp. O. Nee precies, en nog even naar de automatische registratie; daarmee meet je dan vooral dus kwantiteit? R. Klopt, ja. O. En.. Wat voor soort dingen zou je dan in kaart brengen? Wat is belangrijk om op te letten? R. Ik zou dan inderdaad de dingen relateren aan de dingen die je wil onderzoeken. Je wil natuurlijk vragen van ja, wat doe je aan beweging. "Sta je, zit je, loop je veel van de een naar de andere plek, doe je dat gedurende de dag op regelmatige momenten?" "Heb je een soort bewust beweeggedrag en hoe ziet dat er dan uit?" Dat is wat anders dan "Voel je je daardoor fijn?" "Heb je daardoor minder last van dingen waarvan je misschien daarvoor geen last van had, ofzo?" O.ja, ja. R. Ik zou dan zeker het aantal keren dat je verandert van houding is denk ik belangrijk, dat je vaak en regelmatig laat zien dat je van inactieve naar een actieve houding gaat. En ik denk dat het aantal wisselingen uiteindelijk nog bepalender is dan wat je precies doet. O. oke..? R. Dat je je bewust bent van dat de beste houding de volgende houding is, zeg maar. Dat dat een goed zou zijn om te meten. O. Ja precies, dus als ik het goed begrijp is het wisselen van de houding dus een heel belangrijk onderdeel om op te nemen. R. Ja, wat mij betreft wel. O. Ja, duidelijk. En ehm omdat ik naar een advies toe werk waarin ik dus een bepaalde methode zal proberen aan

te dragen, maar omdat op dit moment nog geen specifieke onderzoeksvraag ligt van wat gemeten moet worden, ben ik dus op zoek naar.. Oke stel je we gaan in de toekomst dus wel steeds meten, wat zijn dan de belangrijkste punten om mee te nemen. R. Ja snap ik. O. oke, dat is eigenlijk vooral statische houding, dat wisselen van de houding? R. Ja en dat wil je natuurlijk ook terug zien in een soort maat: hoe lang doe je dat achter elkaar, als je dan wisselt van de ene naar de andere houding doe je dat altijd op dezelfde manier? Misschien zelfs ook kunnen herkennen: wat is daar de aanleiding voor? Is dat 'ik ben ander werk gaan doen' van bureau naar vergaderklus en daarom moeten wandelen, of is het een soort autonome beslissing, van ik ben nu nog steeds met hetzelfde werk bezig maar ik ga wat doen - hoe je dat zou moeten doen dat weet ik niet, maar dat zou je dan moeten verrijken met de kwalitatieve vragen erachter. Waarom ben je nu opgestaan. O. Dat is natuurlijk wel heel interessant want als je de beweeggedrag relateert aan de kantooromgeving, niet alleen beweegt iemand meer uit zichzelf maar kan de kantooromgeving iets doen om iemand meer te laten bewegen dan is dat natuurlijk wel heel belangrijk, van wat is de aanleiding van verandering van houding, of verandering van gedrag. Dus ehm, kort samengevat is daarom ook belangrijk daar op een kwalitatieve manier op in te gaan. Heb ik dat goed? R. Ja dat is goed samengevat. O. En hoe zou je dat eh, waar je zou dan naar vragen, als je dan dat kwalitatieve wil uitvragen? R. Ehh nou je zou ja ik probeer ook maar gelijk in oplossingen te denken. Ik ga het gewoon even dumpen; je zou natuurlijk in een soort, op het moment.. stel je voor, ik werk met een device. Die registreert dat ik wat anders aan het doen ben. Dan zou je een shortlist kunnen krijgen van hé; ik zie dat je van houding/beweging verandert, kun je aangeven waarom je dat doet? In een app of weet ik veel; bijv 3 tot 4 keuzes die je groepeer, waarbij jij als onderzoeker weet.. is dat nou zo'n autonoom moment; van hé ik moet eens wat gaan doen, of hé ik heb ergens last van, of ik ben ander werk gaan doen of naja.. een soort shortlist waarbij je makkelijk kan aanklikken 'wat is daar de reden van' - Dat is wat makkelijker kwalitatieve lading van hetgeen je wilt meten. . Oke, dus het koppelen aan een bepaald device, ehm, ik heb bijv. gevonden dat er... Ik weet niet, ken je de Vitabit? R. Ja. Ik ken hem als naam en heb volgens mij wel eens naar gekeken toen ik zelf op zoek was, uiteindelijk is dat de keuze niet geworden. Dat is een keuze van 2,5 jaar geleden. Dus het zal ongetwijfeld iets zijn wat zeer verbeterd is. Daar moest ik even aan denken omdat dat een apparaatje is die kun je gewoon in je broekzak doen, geloof ik, die registreert dan het sedentaire gedrag.. dus het zitten en het staan vooral. Dus of je dan van houding verwisselt. Maar hij meet niet precies welke je houding je hebt, maar wel de intensiteit van je beweging. Je hebt natuurlijk wel weer andere.. R. Ja, zoiets ja. Die oplossingen ja van Polar is de meest uitgebreide activiteitenmeter die ik kan vinden, via een collega en die werkt als adviseur bij allerlei bedrijven en adviseert al jaren t.a.v. slapen/zitten/hartslag en die heeft daar nu de nieuwste versie voor gekocht. O. oké. R. En daar zitten zoveel opties op dat je denkt; oke, zo wil je het uiteindelijk ook zien, waarbij ik snap dat als je als consument een paar honderd euro hoort, je daar niet heel vrolijk van wordt. Je kunt daar niet de hele populatie mee uitrusten of zeggen; dat moet je kopen want het is goed voor je. Dat zijn eigenlijk geen prijzen die je wilt horen of wilt noemen. Daar zitten best grenzen aan, maar ook voor de acceptatie van degene die het gaat gebruiken

en dus de input gaat leveren, heel belangrijk is dat die ook snapt dat daar een soort eh, validiteit van het ding niet ter discussie staat. Heb het zelf ook eens gehad dat ik dan terugkeek en er stond dat ik gewoon niks had gedaan. Dat was zo frustrerend, dat je na 2/3 keer denkt van dan doe ik het niet meer. Het moet wel betrouwbaar zijn. O. Dat is ook het probleem met veel apps bijv. ze zijn voortdurend ook aan updates onderhevig, dus het is ook heel moeilijk de validiteit vast te stellen dus voor je het weet is het programma of algoritme aangepast. Als je het onderzoekt, kun je er misschien iets over zeggen, maar je weet niet hoe dat over een tijdje dan zal zijn. R. Ja, moeilijk. En we werken natuurlijk binnen Menzis met Samengezond, ik heb het ding nu ook aanstaan voor mijn lunchwandeling. Dan is het een bewuste keuze dat je zelf kiest wat is je activiteit en hoe houdt die dat bij. Obv tijd en krijg ik daar al dan niet punten voor. En die punten zijn vooral om het misbruik af te vangen. Dus voor de beloning is dat gekoppeld aan GPS zodat ie kan zien dat je dat inderdaad hebt gedaan. O. Hmhm. R. Het kan in de toekomst ook worden gekoppeld aan bepaalde devices, zo'n ding kan natuurlijk niet meten waarvoor het niet bedoeld is. O. Precies. En zei je nou dat die Polar horloge, dat wel kan? R. Ja. En als dat goed betrouwbaar kan, dat weet ik ook niet, zouden we aan meneer Polar moeten vragen. Maar goed, hij pretendeert een aantal, zeg maar, groepsgewijze interventies slapen, lage energetisch staan/zitten, laag energetisch staan en daarna fietsen, lopen, dus dan kun je zelf hele specifieke activiteiten loggen. Stel je gaat op een paard zitten; dat weet dat ding natuurlijk niet of je op een paard zit of op een crossfiets, dat moet je dat ding wel vertellen. Maar goed. Het staat of valt natuurlijk met of het betrouwbaar wordt verzameld. Ik neem mijn collega in dit geval even als de deskundige en doet dit al heel lang dus kent het wel goed. O. Oké, er is dus heel veel digitale meetapparatuur beschikbaar. Maar net noemde je ook eventjes, eigenlijk beschreef je het als een soort.. Even kijken, als een soort dagboekje dacht ik dan aan.. Het kwalitatieve gedeelte, zeg maar. Dus wat je dan zou koppelen aan de digitale meting, even kijken wat je net zei... je zei, ehm "bijvoorbeeld dat een apparaatje hoe vaak sta je dan of zit je dan en dat je dan kwalitatieve vragen daaraan koppelt bijv ik merk op dat je houding is verandert, kun je zeggen wat de reden is" R. Bijvoorbeeld. O. Bijvoorbeeld, ja. Ik zit even te denken, is dat dan een optie om dat een paar keer dag per telefoon of emailtje ofzo, zo'n bericht te laten verschijnen, of ... wat is jouw idee daarover, omdat dan op dat moment zelf aan te bieden die vraag/vragen? R. Ik zit te denken aan momenten wanneer je het aanbiedt, of we doen het 3x per dag; hoe heb je de afgelopen halve dag bewogen ofzo en jij ziet aan de achterkant dat is helemaal niet waar, en wat voel je daarbij? dan koppel je het meer aan het moment aan de dag. Of je koppelt het aan het simpele feit dat het apparaat iets registreert en dat je daar dan de input op vraagt van het waarom/of wat doet het met je, wat heeft het met je gedaan. Daar zou je dan ook op kunnen doorvragen maar misschien is dat wel heel erg gedetailleerd. O. Ja ik zat te denken, heel veel van die kwantiteit 'hoeveel heb je bewogen' en bijv. 'hoe intensief' en 'wat voor bewegingen maakte je' dat kun je op zich nog vastleggen met zo'n apparaatje. Maar als je iets wil zeggen over 'wat vond je er zelf van, he, wat was de kwaliteit voor jou? Want iemand kan bijv heel intensief gesport hebben en dat niet als kwalitatief of niet als fijn heb-

ben ervaren, maar na afloop wel dat ie er voordeel aan had, dan is dat misschien ook interessant om mee te nemen. Of wat jij net zei, dat het dus andersom werkt, dat iemand bijv vrij weinig bewogen heeft maar toch ervaren alsof die veel heeft gedaan. R. Precies die vraag is natuurlijk het is heel interessant; ...we zijn allemaal geneigd om die kwantiteit belangrijker te maken dan de kwaliteit, terwijl ik denk dat het omgekeerd het geval is. Dat je ergens aangepast gedrag nodig hebt, zeker als je iets wilt veranderen, als je hetzelfde blijft doen dan blijft het hetzelfde. maar dat de impact voor iedereen anders is en dat je die vooral niet alleen moet afmeten aan het volume (het aantal keren, hoe lang) maar juist ook: wat doet het voor het individu? O. En met kwantiteit bedoel je.. R2. Voldoen aan de beweegnorm. O. oke. ...Dus als je de kwaliteit loslaat, als je dat niet doet, wat een hele prima eerste stap zou kunnen zijn he.. Je kunt altijd met een soort minirable products beginnen en dan snappen we dat er nog veel meer moet, maar voor nu is het al heel wat, zouden we eerst es met het volume en kwantiteit kunnen bedenken. Maar wil je echt zeggen wat doet het met iemand, dan zul je echt naar die kwalitatieve verrijking toe moeten. O. Ja, die is onmisbaar, as ik het zo hoor? R. Ja wat mij betreft wel, zeker als je echt een conclusie eraan moet verbinden - van wat levert het je op - Want het levert een bedrijf even heel plat helemaal niks op als ik veel beweeg. Tenzij ik postbezorger ben ofzo, haha. Maar voor de rest is het beter als ik gewoon vrolijk zit te werken. Volgens mij is dat vooral waar ze voor zouden willen betalen. O. Ja, maar als je er productiever van wordt, bijv. R. Precies, als ik me minder ga ziek melden en ik ga vrolijker naar mijn werk, dan wordt het een heel ander verhaal. O. Ja. ja. En ehmm, dit soort hoe noem je dat; effecten, positieve effecten van beweeggedrag; in hoeverre zou je dat meenemen in de meting? R. Die zou ik dan inderdaad voorschotelen als een, net zo goed als de negatieve effecten, als je zelf ergens een soort.. je moet het niet alleen maar positief labelen, dat wekt een gevaar in je vragenlijst. maar ik zou het zeker ook makkelijk en gegroepeerd aanduiden, waar je bijna als een soort no-brainer wel kwalitatieve input leveren. Goed gegroepeerd, helder overzichtelijk wat je bedoelt, niet teveel variatie, anders krijg je veel te veel data. O: Wat bedoel je daar precies mee, gegroepeerd en niet teveel data; gesloten vragen, of? R: Ja als je een aantal opties zou kunnen geven van ik voel me beter, dat zou je op verschillende manieren kunnen vertalen. Je zou de optie 'ik voel me beter' kunnen koppelen aan een cijfer, waardoor je dat weer nuanceert. Ik voel me een beetje beter, heel erg veel beter, nou weet ik veel wat. O. Ja. Dus eh. R. Ergens moet je het niet te moeilijk maken he, dus je hebt een paar dingen; meer last/minder last meer energie/minder energie. Dan kan het nog zijn dat de schaal te groot is, dan moet je niet het aantal antwoorden toevoegen, maar eventueel differentiëren in een soort schaal daar achter. O. Ja, ik snap wat je bedoelt, denk ik. Dus een soort, nou je noemde het al een shortlist, dus een kort en krachtige vragenlijstje als het ware. Met een aantal opties waarop mensen bijv op een schaal een antwoord kunnen geven zodat je de antwoorden kunt koppelen aan een bepaald cijfer/bepaalde score, waaruit je dan misschien eventueel een conclusie kunt halen. R. ja. Precies. O. Maar iig koppelen aan een cijfer. R. ja, want dat maakt het uiteindelijk voor een stukje data. makkelijker om dingen onderling te vergelijken. Als je antwoorden gaat uitschrijven die je niet gat koppelen aan een waarde, 'een beetje beter' wat is dat dan meer waard als 'beter.' Als

je het koppelt aan een cijfer dan kan ik mijn 'beetje beter' van de vorige keer vergelijken met mijn 'beter' van nu. O. Ja. ja precies. En ehm, nog kort even, want even kijken.. het is bijna 13 uur al. Nou, dan gaan we naar de afronding toe. Ehm.. zijn er dingen die ik nog heb gemist, of die jij graag wilt toevoegen van hé dit is wel belangrijk om mee te nemen. R. Nee, niet 1,2,3 daar moeten we het nog over hebben. Want ik snap hoe groot en breed dit hele palletje. Ik heb niet het gevoel we hebben alles gezegd en benoemd, maar wel goed dat je er open naar kijkt en überhaupt naar op zoek gaat naar een meetmethode waarover je van tevoren het eens bent wat je meet en want je niet meet. Dat laatste is voor werkgevers ook heel belangrijk; sommige mensen trekken conclusies obv dingen die ze niet hebben gemeten en dat blijft lastig te zeggen; ja dat denk je alleen maar. Dus hoe duidelijker jij kunt inkaderen van 'hier zeggen we wel wat over en hier niet,' dat helpt ook heel erg. O. Oké, die ga ik ook nog even opschrijven. Ja zeker. En er zijn nog heel veel, ik heb hetzelfde gevoel.. ik bedoel; we zouden nog heel lang kunnen doorpraten en ik zou nog heel veel vragen kunnen en willen stellen. Gelukkig spreek ik nog wat experts ook op verschillende gebieden. Ik zit natuurlijk best aan de oppervlakte ik heb niet alleen beweeggedrag maar ook ontspanningsgedrag en sociale interactie. En er zijn mensen die alleen op 1 onderdeelje van beweeggedrag promoveren en daar 4-5 jaar mee bezig zijn. Maar ik hoop gewoon echt een onderbouwd advies kunnen geven en heb het idee dat ik hiermee weer heel veel informatie heb gekregen. Dus bedankt daarvoor. R. Graag gedaan ik hoop dat het jou gaat lukken om je opdracht af te ronden en ben ik benieuwd naar hetgeen wat eruit komt.

Bijlage 6: Membercheck sociale interactie

Opening, opbouw interview (doel onderzoek opfrissen, membercheck, praktische zaken)

Doel van het onderzoek:

Ik schrijf een advies voor het maken van een meetinstrument. Het meetinstrument moet gedrag in kaart gaan brengen om te kunnen vaststellen in welke mate er sprake is van blijvende, gezonde gedragsverandering van kenniswerkers. Het meetinstrument dient o.a. **sociale interactie** in de kantooromgeving te kunnen meten. Houd bij het beantwoorden van de vragen telkens weer alle ruimtes in en om de kantooromgeving in het achterhoofd met uitzondering van de digitale omgeving: laten we als referentiepunt de G-vleugel nemen waar jij werkzaam bent.

Met dit korte interview/membercheck wil ik nog iets dieper ingaan op waar we de vorige keer zijn gebleven: meetmethoden en -instrumenten die de sociale interacties in de kantooromgeving kunnen meten. Kort samengevat: toen ik vroeg naar meetmethoden, gaf je aan het liefst een combinatie van onderzoek van kwalitatieve én kwantitatieve aard te hebben. Klopt dit? Je noemde de LMX en CMX als voorbeeld van een geschikte vragenlijst voor het meten van sociale interactie van kenniswerkers in de kantooromgeving, klopt dit?

Vragen over sociale interacties meten in de kantooromgeving	Aantekeningen
Allereerst over het inzetten van een vragenlijst . De LMX en CMX zijn genoemd. Kun je daar iets meer over vertellen? Wat maakt vragenlijstgebruik tot een geschikte methode voor het meten van sociale interacties van kenniswerkers in de kantooromgeving? Zijn er nog andere vragenlijsten die je zou aanraden?	
De respondenten zouden ook bijvoorbeeld een week lang een dagboekje bij kunnen houden van de beweging. Wat vindt u daarvan? Zou hierbij time-sampling (paar x per dag het dagboekje laten invullen) een geschikte methode zijn?	

Een andere manier om sociale interactie te meten in de kantooromgeving is d.m.v. observaties van onderzoekers, die dan bijv. een aantal keren in de week de sociale interacties van kenniswerkers in de kantooromgeving observeren.	
--	--

Wat vindt u van deze methode om sociale interactie te meten in de kantooromgeving?	
--	--

Bijlage 7: Codeboeken interviews (atlas.ti)

Explore

▲ Beweeggedrag

▸ Documents (2)

▲ Codes (20)

- ◊ ○ Categorie: Observaties (1-0)
- ◊ ○ Kwalitatief (14-0)
- ◊ ○ Kwantitatief (4-0)
- ◊ ○ Meetbaar: [discrepantie] ervaren beweeggedrag (4-0)
- ◊ ○ Meetbaar: dynamische houdingen (4-0)
- ◊ ○ Meetbaar: gedragsdeterminanten (2-0)
- ◊ ○ Meetbaar: type bewegingen inhoudelijk (6-0)
- ◊ ○ Meetbaar: zitgedrag (3-0)
- ◊ ○ Meetinstrument: Actigraph (9-0)
- ◊ ○ Meetinstrument: Active pal? (1-0)
- ◊ ○ Meetinstrument: Consumer trackers (Fitbit etc) (6-0)
- ◊ ○ Meetinstrument: spier-activatiesensoren [goniometrie] (3-0)
- ◊ ○ Meetinstrument: Squash (5-0)
- ◊ ○ Meetinstrument: Vitabit (1-0)
- ◊ ○ Methode: Dagboek (4-0)
- ◊ ○ Methode: Observatie (3-0)
- ◊ ○ Methode: Time-sampling (3-0)
- ◊ ○ Methode: Vragenlijst (3-0)
- ◊ ○ Objectief meten (4-0)

Explore

▲ Ontspanning

▸ Documents (1)

▲ Codes (11)

- ◊ ○ Categorie kwaliteit / subjectief ervaren ontspanning (2-0)
- ◊ ○ Definitie ontsp. activiteit (5-0)
- ◊ ○ Definitie ontsp. techniek (4-0)
- ◊ ○ Meetbaar; ontspanning emotioneel (4-0)
- ◊ ○ Meetbaar; ontspanning fysiek (4-0)
- ◊ ○ Meetbaar; ontspanning mentaal (5-0)
- ◊ ○ Meten: autom. registratie (1-0)
- ◊ ○ Meten: dagboek (6-0)
- ◊ ○ Meten: diepte-interview (1-0)
- ◊ ○ Meten: self-report (5-0)
- ◊ ○ Meten: time-sampling (1-0)
- ◊ Memos (0)
- ◊ Networks (0)
- ◊ Document Groups (0)
- ◊ Code Groups (0)
- ◊ Memo Groups (0)
- ◊ Network Groups (0)

explore | **Codes**

Search Codes

Name	Grounded	Density
◊ Combinatie meetinstrument	1	0
◊ Gedrag in fysieke omgeving	4	0
◊ Kwalitatief	3	0
◊ Kwantiteit	4	0
◊ Meetbaar: aandacht	3	0
◊ Meetbaar: autonomie	1	0
◊ Meetbaar: ervaren sociale interactie	4	0
◊ Meetbaar: feedback	1	0
◊ Meetbaar: interactie met collega's	1	0
◊ Meetbaar: interactie met leidinggevende	2	0
◊ Meetbaar: leermogelijkheden	2	0
◊ Meetbaar: privacy vs need to belong	1	0
◊ Meetbaar: waar werk je?	1	0
◊ Meetinstrument: LMX en CMX	3	0
◊ Methode: Dagboek	1	0
◊ Methode: Observaties	3	0
◊ Methode: Self-report	1	0
◊ Methode: Vragenlijst	2	0

Bijlage 8: Stappenplan focusgroep

Uit de volgende bronnen is een stappenplan voor de focusgroepsessie gehanteerd: (Krueger, 2014; Morgan, 1996; Van Assema et al., 1992). Het stappenplan geeft aan welke fasen bij het gebruik van focusgroep-interviews moeten worden doorlopen en aan welke voorwaarden moet worden voldaan. Hieronder zijn de fasen en bijbehorende stappen samengevat; een gedetailleerde uitleg vindt men in de literatuur.

Vorbereiding

- Doel omschrijven
- Randvoorwaarden vaststellen
- Deelnemers kiezen/selectiecriteria bepalen
- Aantal interviews bepalen
- Omvang van de groepen bepalen
- Vraagroute formuleren en voorleggen
- Gespreksleider kiezen
- Ruimte regelen
- Opname apparatuur regelen
- Vergoeding deelnemers
- Deelnemers werven
- Groepen samenstellen
- Deelname bevestigen

Uitvoering

- Ontspannen sfeer creëren
- Inleiding geven
- Vraagroute doorlopen/discussie leiden
- Aantekeningen maken
- Afsluiten

Uitwerking

- Eerste indrukken opschrijven
- Geluidsopname uitschrijven
- Resultaten samenvatten/coderen
- Resultaten voorleggen aan anderen
- Resultaten rapporteren

Bijlage 9: Korte vragenlijst focusgroep

Deze vragenlijst gaat over het inzetten van de dagboekmethode door HWP voor een halfjaarlijkse meting. Met dit dagboekje wil HWP jouw beweeggedrag, ontspanningsgedrag en sociale interacties in jouw kantooromgeving in kaart brengen. Het doel van HWP hiermee is om te kijken of de interventies en experimenten ook op lange termijn een positieve invloed op gedragsverandering van kenniswerkers hebben (en daarmee op een verbeterde gezondheid). Jij wordt als kenniswerker in Living Lab 0.1 gevraagd om zeven aaneengesloten werkdagen waarop je grotendeels in een kantooromgeving werkzaam bent, een dagboekje bij te houden.

Bereidheid deelname

1A Zou je 7 aaneengesloten werkdagen, op dagen dat je grotendeels in een kantooromgeving werkzaam bent, een dagboekje voor HWP willen invullen?

1B Waarom wel/niet/misschien?

2 Over welke onderwerpen zou je geen dagboekje willen invullen? (meerdere omcirkelen is mogelijk)

a. Beweeggedrag

b. Ontspanningsgedrag

c. Sociale interactie

5 Als je een of meerdere hebt omcirkeld, wil je per onderwerp aangeven waarom je hierover geen dagboekje zou willen invullen?

4 Stel je wil wel een dagboekje over een of meerdere onderwerpen invullen; op welk moment van je werkdag zou je het dagboekje willen invullen?

5 Hoeveel van de 7 dagboekjes denk je dat je daadwerkelijk zult gaan invullen?

1 2 3 4 5 6 7

6 Waar moet het dagboekje aan voldoen zodat jij bereid bent deze 7 aaneengesloten werkdagen in te vullen (zodat het geen missing data oplevert)?

7 Overige opmerkingen/feedback/tips over bereidheid tot deelname

Gebruiksgemak

8 Als het invullen van het dagboekje meer dan minuten zou duren, zou ik het niet meer invullen

9 Aan welke voorwaarden moet het dagboekje voldoen om gemakkelijk in het gebruik te zijn?

10 Overige opmerkingen/feedback/tips over gebruiksgemak

Bijlage 10: Aantekeningen focusgroep

29/11/2018

Living Lab 0.1

Zeven deelnemers (kenniswerkers) aanwezig

Aan welke voorwaarden moet het meetinstrument voldoen om praktisch toepasbaar te zijn op kenniswerkers in de kantooromgeving? Lettende op:

- Bereidheid tot deelname van kenniswerkers in de kantooromgeving
- Gebruiksgemak voor kenniswerkers in de kantooromgeving

a. Bereidheid tot deelname

- Motivatie
 - o Invullen moet leuk, aantrekkelijk zijn
 - o Sociale prikkel: wedstrijdelement; wel anoniem maar met prijsuitreiking of vervangende namen; invullen door sociale omgeving gestimuleerd
 - o Eigen nut: anoniem rapporteren, maar wel persoonlijk de data terugkoppelen op het einde. De meetobjecten van het meetinstrument (kenniswerkers) blijken hierin zeer geïnteresseerd
 - o Op zichzelf staand: dagboekje moet eigen naam hebben voor positieve associaties (moet geen 'dagboekje' of 'survey' heten)
- Belasting voor kenniswerker
 - o Vooraf hele duidelijke instructies, achteraf mogelijk kort eindinterview
 - o Privacy en anonimiteit zeer belangrijk
 - o Binnen werktijd laten invullen
 - o Invulduur dagelijks max. 10 minuten

b. Gebruiksgemak

- Digitaal
 - o Op smartphone invullen, kan overal
 - o Herinnering per sms
- Weinig inspanning
 - o Zoveel mogelijk schaalvragen, zo weinig mogelijk typen
 - o Veel herhaling in vraagstelling of vergelijkbare vragen en antwoordcategorieën maakt het invullen makkelijker, sneller
 - o Simpele symbolen, afbeeldingen of smileys bij de antwoorden
- Invulmoment
 - o Een uur voor het einde van de werkdag is het beste moment
 - o Vast invulmoment, is geheugensteun

Referenties

- Alavinia, S. M., Molenaar, D., & Burdorf, A. (2009). Productivity loss in the workforce: Associations with health, work demands, and individual characteristics. *American Journal of Industrial Medicine*, 52(1), 49-56.
- Aronoff, S., & Kaplan, A. G. (1995). *Total workplace performance: Rethinking the office environment* Wdl Publications.
- Ashkanasy, N. M., Ayoko, O. B., & Jehn, K. A. (2014). Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1169-1184.
- Baranowski, T., Perry, C. L., & Parcel, G. S. (2002). How individuals, environments, and health behavior interact. *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice*, 3, 165-184.
- Basch, C. E. (1987). Focus group interview: An underutilized research technique for improving theory and practice in health education. *Health Education Quarterly*, 14(4), 411-448.
- Baum, A., & Posluszny, D. M. (1999). Health psychology: Mapping biobehavioral contributions to health and illness. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 137-163.
- Blase, K. L., van Dijke, A., Cluitmans, P., & Vermetten, E. (2016). Effectiviteit van hartritmevariabiliteitbiofeedback als aanvulling bij behandeling van depressie en posttraumatische stressstoornis. *Tijdschrift Voor Psychiatrie*, 58(4), 292-300.
- Boeije, H. R. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen* Boom Koninklijke Uitgevers.
- Brand, J. L. (2009). Physical space and social interaction. *Haworth*, 5, 2.
- Brodal, P. (2004). *The central nervous system: Structure and function* Oxford University Press.
- Brunia, S., van, d. V., & De Been, I. (2016). Accommodating new ways of working: Lessons from best practices and worst cases. *Journal of Corp Real Estate*, 18(1), 30-47. doi:10.1108/JCRE-10-2015-0028

- Chau, J. Y., van der Ploeg, Hidde P, Van Uffelen, J. G., Wong, J., Riphagen, I., Healy, G. N., . . . Owen, N. (2010). Are workplace interventions to reduce sitting effective? A systematic review. *Preventive Medicine*, 51(5), 352-356.
- Coolican, H. (2017). *Research methods and statistics in psychology* Psychology Press.
- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *Bmj*, 298(6670), 366-370.
- Cooper, J. O., Heron, T. E., & Heward, W. L. (2007). *Applied behavior analysis*.
- Davenport, T. H. (2005). *Thinking for a living: How to get better performances and results from knowledge workers* Harvard Business Press.
- Davis, M., Eshelman, E. R., & McKay, M. (2008). *The relaxation and stress reduction workbook* New Harbinger Publications.
- Dolan, P., Hallsworth, M., Halpern, D., King, D., Metcalfe, R., & Vlaev, I. (2012). Influencing behaviour: The mind-space way. *Journal of Economic Psychology*, 33(1), 264-277.
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review*, 41(2), 79-94.
- Dusek, J. A., & Benson, H. (2009). Mind-body medicine: A model of the comparative clinical impact of the acute stress and relaxation responses. *Minnesota Medicine*, 92(5), 47.
- Fox, K. R. (1999). The influence of physical activity on mental well-being. *Public Health Nutrition*, 2(3a), 411-418.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299.
- Glanz, K., Rimer, B. K., & Viswanath, K. (2008). *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* John Wiley & Sons.

- Hamilton, M. T., Healy, G. N., Dunstan, D. W., Zderic, T. W., & Owen, N. (2008). Too little exercise and too much sitting: Inactivity physiology and the need for new recommendations on sedentary behavior. *Current Cardiovascular Risk Reports*, 2(4), 292.
- Hansen, T. M., Hansen, B., & Ringdal, G. I. (2006). Does aromatherapy massage reduce job-related stress? results from a randomised, controlled trial. *International Journal of Aromatherapy*, 16(2), 89-94.
- Harris, R. (2015). The changing nature of the workplace and the future of office space. *J of Property Inv & Finance*, 33(5), 424-435. doi:10.1108/JPIF-05-2015-0029
- Heaphy, E. D., & Dutton, J. E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33(1), 137-162.
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2010). *Qualitative research methods* Sage.
- Jemielniak, D. (2012). *The new knowledge workers* Edward Elgar Publishing.
- Kalra, S., & Roitman, J. L. (2008). Objectively measured light-intensity physical activity is independently associated with 2-h plasma glucose. *Journal of Cardiopulmonary Rehabilitation and Prevention*, 28(1), 75.
- Karanika-Murray, M., & Michaelides, G. (2015). Workplace design. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(3), 224-243. doi:10.1108/JOEPP-08-2014-0048
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. *The American Journal of Public Health*, 80, 1013-1014.
- Karl, K., & Peluchette, J. (2006). How does workplace fun impact employee perceptions of customer service quality? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 2-13.
- Katzmarzyk, P. T., Church, T. S., Craig, C. L., & Bouchard, C. (2009). Sitting time and mortality from all causes, cardiovascular disease, and cancer. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 41(5), 998-1005.

- Kemper, H., Ooijendijk, W., & Stiggelbout, M. (2000). Consensus over de nederlandse norm voor gezond bewegen.
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 65(23), 2276-2284.
- Krueger, R. A. (2014). *Focus groups: A practical guide for applied research* Sage publications.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French Jr, J. R. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, , 202-218.
- Levine, J. A. (2014). *Get up!: Why your chair is killing you and what you can do about it* Macmillan.
- Martin, J. A. (2014). Pros and cons of using fitness trackers for employee wellness.
- Mokaya, S., & Gitari, J. W. (2012). Effects of workplace recreation on employee performance: The case of kenya utalii college. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(3), 176-183.
- Morgan, D. L. (1996). *Focus groups as qualitative research* Sage publications.
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2, 97-119.
- Norton, M., Holm, J. E., & McSherry II, W. C. (1997). Behavioral assessment of relaxation: The validity of a behavioral rating scale. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 28(2), 129-137.
- O'Donnell, M. P. (2002). *Health promotion in the workplace* Cengage Learning.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (1987). Employee reactions to workspace characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 75-80. doi:10.1037/0021-9010.72.1.75
- Oseland, N. (2009). The impact of psychological needs on office design. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(4), 244-254.

- Owen, N., Bauman, A., & Brown, W. (2008). Too much sitting: A novel and important predictor of chronic disease risk? *British Journal of Sports Medicine*,
- Owen, N., Healy, G. N., Matthews, C. E., & Dunstan, D. W. (2010). Too much sitting: The population-health science of sedentary behavior. *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 38(3), 105.
- Owen, N., Leslie, E., Salmon, J., & Fotheringham, M. J. (2000). Environmental determinants of physical activity and sedentary behavior. *Exerc Sport Sci Rev*, 28(4), 153-158.
- Pagnini, F., Manzoni, G. M., Castelnovo, G., & Molinari, E. (2013a). A brief literature review about relaxation therapy and anxiety. *Body, Movement and Dance in Psychotherapy*, 8(2), 71-81.
- Pagnini, F., Manzoni, G. M., Castelnovo, G., & Molinari, E. (2013b). A brief literature review about relaxation therapy and anxiety. *Body, Movement and Dance in Psychotherapy*, 8(2), 71-81.
- Parry, S., & Straker, L. (2013). The contribution of office work to sedentary behaviour associated risk. *BMC Public Health*, 13(1), 296.
- Pate, R. R., O'Neill, J. R., & Lobelo, F. (2008). The evolving definition of "sedentary". *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 36(4), 173-178.
- Pol, E., & Navarro, O. (2017). *Handbook of environmental psychology and quality of life research*. Switzerland: Springer. Retrieved from <https://hanze.on.worldcat.org/oclc/956998927>
- Proper, K. I., Van den Heuvel, S G, De Vroome, E. M., Hildebrandt, V. H., & Van der Beek, A J. (2006). Dose–response relation between physical activity and sick leave. *British Journal of Sports Medicine*, 40(2), 173-178.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). Utrechtse burnout schaal (UBOS): Handleiding [manual utrecht burnout schale]. Lisse: Swets & zeitlinger ()
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag En Organisatie*, 17, 89-112.

- Scott, P. B. (2005). Knowledge workers: Social, task and semantic network analysis. *Corporate Communications: An International Journal*, 10(3), 257-277.
- Sharpe, P. A., Connell, C. M., & Gallant, M. P. (1995). Measurement of social interaction in change of health behavior. *Psychological Reports*, 77(3), 867-871.
- Sherwood, L. (2015). *Human physiology: From cells to systems* Cengage learning.
- Stetter, F., & Kupper, S. (2002). Autogenic training: A meta-analysis of clinical outcome studies. *Applied Psychophysiology and Biofeedback*, 27(1), 45-98.
- Streeter, C. C., Gerbarg, P. L., Saper, R. B., Ciraulo, D. A., & Brown, R. P. (2012). Effects of yoga on the autonomic nervous system, gamma-aminobutyric-acid, and allostasis in epilepsy, depression, and post-traumatic stress disorder. *Medical Hypotheses*, 78(5), 571-579.
- Terluin, B., Terluin, M., Prince, K., & van Marwijk, H. (2008). De vierdimensionale klachtenlijst (4DKL) spoort psychische problemen op. *Huisarts En Wetenschap*, 51(5), 251-255.
- Torrente, P., Kinnunen, U., Sianoja, M., de Bloom, J., Korpela, K., Tuomisto, M. T., & Lindfors, P. (2017). The effects of relaxation exercises and park walks during workplace lunch breaks on physiological recovery.
- Van Assema, P., Mesters, I., & Kok, G. (1992). Het focusgroep-interview: Een stappenplan. *The Focus Group Interview: Stepwise Guidelines.* TSG (Dutch Journal of Health Sciences), 7, 431-437.
- van Duijvenbode, D. C., Proper, K. I., van Poppel, M., & Hoozemans, M. (2007). Overgewicht en obesitas in relatie tot ziekteverzuim. *TBV–Tijdschrift Voor Bedrijfs-En Verzekeringsgeneeskunde*, 15(8), 369-380.
- van Sonderen, E. (1993). Sociale steun Lijst–Interacties (SSL-I) en sociale steun lijst-discrepanties (SSL-D).
- Wanless, D. (2004). *Securing good health for the whole population* HM Stationery Office London.

- Wendel-Vos, G. W., Schuit, A. J., Saris, W. H., & Kromhout, D. (2003). Reproducibility and relative validity of the short questionnaire to assess health-enhancing physical activity. *Journal of Clinical Epidemiology*, 56(12), 1163-1169.
- Williden, M., Schofield, G., & Duncan, S. (2012a). Establishing links between health and productivity in the new zealand workforce. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(5), 545-550.
- Williden, M., Schofield, G., & Duncan, S. (2012b). Establishing links between health and productivity in the new zealand workforce. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(5), 545-550.
- Wilson, M. G., Holman, P. B., & Hammock, A. (1996). A comprehensive review of the effects of worksite health promotion on health-related outcomes. *American Journal of Health Promotion*, 10(6), 429-435.
- Wohlers, C., & Hertel, G. (2017). Choosing where to work at work – towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, 60(4), 467-486. doi:10.1080/00140139.2016.1188220