

Fysiek vitaal tot aan je pensioen, hoe doe je dat?

Fysia Mindfullness Kortere Werkdagen Flexibel
Korting Groentetuin Micropauzes
Meditatierruimte Minder Werkstress
Bureaufiets Sporttoernooien Douches
PNW Screensaver Betere Werkomstandigheden
Fitnessruimte
Stoelmassage Meubilair
Bewegen Promoten Lunchsporten
Dietist Fietseren
Traplopen Fietspan
Lagdrempelig Minder Werktijd Stabureau Veiligheid
Tai Chi Fruit Belonen

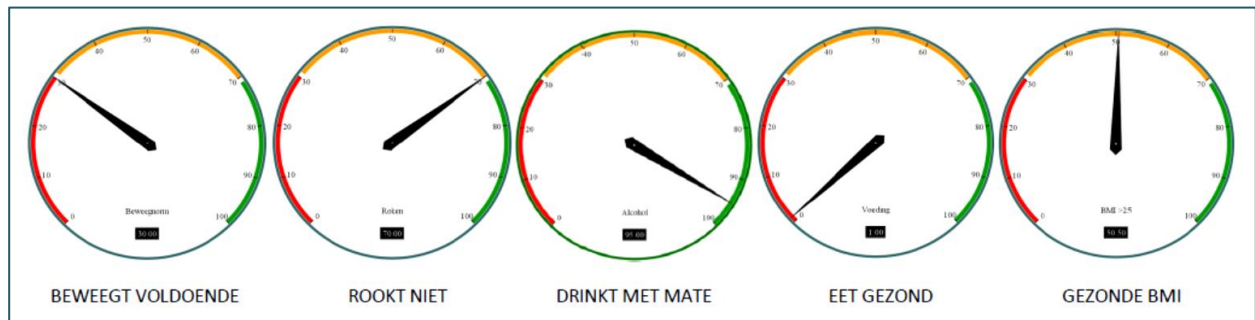
ONDERZOEK- & ADVIESRAPPORT
MODULE METHODISCH ADVISEREN

Naam	Christa Bouwens
Studentnummer	10100792
Emailadres	cc.bouwens@student.hhs.nl
Afstudeerbegeleider	D. Metsemakers, Haagse Hogeschool
Opdrachtgever	Y. van Arnhem, Gemeente Rotterdam
Collegejaar	2014-2015, hoofdfase 2
Module	Methodisch Adviseren
Datum	zaterdag 13 juni 2015

Samenvatting

In dit onderzoek- en adviesrapport is onderzocht hoe het gesteld is met de fysieke vitaliteit van de ambtenaren van het cluster Werk & Inkomen (W&I), gemeente Rotterdam. Tevens is gekeken welke instrumenten de werkgever zou kunnen inzetten, naast eventueel reeds ingezette instrumenten, ter bevordering van fysieke vitaliteit.

Voor dit onderzoek zijn de determinanten BEWEGEN, ROKEN, ALCOHOL en VOEDING onderzocht middels een digitale vragenlijst. Ook is gekeken naar het BMI (Body Mass Index) en het beeldschermgedrag. Van de totale populatie heeft 30% de enquête ingevuld. Uit de gemeten resultaten is een dashboard gecreëerd, om hiermee een beeld te geven van de huidige fysieke vitaliteit.



Het dashboard laat zien dat van de respondenten:

- 30% voldoet aan de beweegnorm (5x 30 min p.d.);
- 70% van de respondenten niet rookt;
- 95% van de ondervraagden met mate drinkt;
- 1 persoon voldoet aan de richtlijn voor goede voeding (Schijf van Vijf);
- 50% een gezonde BMI heeft (<25).

Dit onderzoek wijst uit dat de werkgever reeds meerdere instrumenten ter beschikking heeft gesteld, maar dat deze instrumenten niet allemaal voor de medewerkers van W&I toegankelijk zijn (bijvoorbeeld een stoelmassage en de fitnessruimte op de locatie Schiedamsedijk zijn alleen voor medewerkers van het cluster Maatschappelijke Ontwikkeling). Behalve bestaande instrumenten, zijn er nog vele instrumenten die de fysieke vitaliteit bevorderen (bijvoorbeeld een bureaufiets om meer te bewegen of pauzesoftware voor beeldschermwerkers).

Vitaliteit begint echter bij de medewerker zélf. Wil de werkgever (nieuwe) instrumenten inzetten om vitaliteit te bevorderen, dient eerst aandacht besteed te worden aan bewustwording van nut en noodzaak van een gezonde(re) leefstijl. Vitaliteitsambassadeurs kunnen hier een rol in spelen. Dit dienen leidinggeven te zijn, maar kunnen ook medewerkers zijn die de training Health Coaching hebben doorlopen. Vanuit het ambassadeurschap, en met de ondersteunende instrumenten, kunnen zij als het ware een olievlek van enthousiasme en kennis verspreiden. Wanneer de medewerker zijn intentie wil omzetten in gedrag, kan deze in de nieuwe 'Toolbox Vitaliteit' exact zien wat hij/zij kan ondernemen, wat de voorwaarden zijn en hierin verdiepende informatie over vitaliteit lezen.

Kortom: gezonde, vitale werknemers werken efficiënter en effectiever en zorgen daarmee voor een hoger rendement van de organisatie. Er is dus nog veel winst te behalen met het verbeteren van de fysieke vitaliteit van de ambtenaren van W&I. Bewerkstelling begint echter bij gedragsverandering. Hiervoor is eerst top-down bewustwording en een visie op vitaliteitsmanagement noodzakelijk. Instrumenten kunnen ingezet worden ter ondersteuning.

Voorwoord

Voor u ligt een onderzoek- en adviesrapport inzake de fysieke vitaliteit van de Rotterdamse ambtenaren van het cluster Werk & Inkomen (W&I). Dit rapport is geschreven voor de Haagse Hogeschool, opleiding Human Resource Management (HRM) aan de Haagse Hogeschool en het eindproduct van de module Methodisch adviseren.

Bij aanvang van dit onderzoek (november 2014) was ik nog werkzaam in de functie van werkconsulent binnen W&I. Aangezien de HR-afdeling op afstand zit van deze functie (gecentraliseerd), is in overleg met mijn toenmalige leidinggevende een onderwerp gekozen vanuit een gedeelde interesse; hoe zorgen we dat we tot onze 67e gezond kunnen blijven werken? Mijn interesse in vitaliteit was namelijk al ontstaan toen ik merkte dat de vele (zware) gesprekken met bijstandsgerechtigden én de hoeveelheid administratie die daar bij kwam kijken, geen lange houdbaarheidsdatum beschoren leek op mijn eigen vitaliteit. Hoe zou ik in de functie van werkconsulent mijn vitaliteit kunnen verhogen, en zo dit werk enkele jaren achtereen kunnen volhouden in goede gezondheid? Vanuit dit referentiekader ben ik gestart met het onderzoek. Vanaf februari 2015 ben ik aangesteld in de functie van HR-adviseur bij de Rotterdamse Service Organisatie (RSO). Omdat het onderwerp Vitaliteit in de tussentijd op de Strategisch HR-agenda was geplaatst, is in overleg met mijn nieuwe leidinggevende gekozen om mijn opdracht verder af te ronden binnen de afdeling AVR (Arbo, Verzuim en Re-integratie).

Via deze weg wil ik mijn (voormalig) leidinggevendenden bedanken: Vivien de Bres (HR-Beheer), Hans Brouwer (W&I) en Hellen van der Valk (HR-Advies). Zij hebben mij de afgelopen drie jaar de vrijheid gegeven om niet alleen om het onderwerp voor mijn scriptie zelf te mogen kiezen, maar ook de tijd en ruimte om deze opdracht (en vele andere opdrachten) goed te kunnen afronden.

Mijn dank gaat verder uit naar alle (HR- en W&I)collega's die hebben meegewerkt aan dit onderzoek. Ik bedank hen voor hun bereidwilligheid en de ingestoken tijd.

Daarnaast wil ik de volgende personen danken voor hun bijdrage aan dit onderzoek:

- Mijn afstudeerbegeleidster Daphne Metsemakers voor haar tijd en feedback.
- Yvonne van Arnhem voor haar bereidwilligheid om in te stappen als opdrachtgever voor deze scriptie, alsmede voor haar tijd en feedback.
- Saskia Leonard voor het redigeren van dit onderzoeksrapport.
- Henk van de Berg voor ondersteuning bij de dataverwerking in SPSS.

Daarnaast een dank voor alle leraren van de Haagse Hogeschool, die ieder op hun manier een stukje hebben bijgedragen aan mijn ontwikkeling tot een HRM-professional. Mede dankzij jullie sluit ik binnenkort de studie Human Resource Management, na drie jaar bikkelen, af met een hbo-diploma.

Tenslotte natuurlijk een speciale dank voor mijn ouders. Zonder hun steun de afgelopen jaren, had ik het absoluut niet gered. Dit geldt overigens ook voor de steun van mijn vrienden en klasgenoten!

Thanx allen!!!!

Christa Bouwens
Rotterdam, 13 juni 2015

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	1
VOORWOORD	2
LIJST MET TABELLEN EN FIGUREN	5
LIJST MET AFKORTINGEN	6
1. INLEIDING	7
1.1. CONTEXT	7
1.2. AANLEIDING	9
1.3. PROBLEEMANALYSE	10
1.4. PROBLEEMSTELLING	10
1.5. ONDERZOEKSVRAAG	11
1.6. DOEL ONDERZOEK	11
1.7. SCOPE	11
1.8. OPDRACHTGEVER	11
1.9. LEESWIJZER	11
2. THEORETISCH KADER.....	12
2.1. DEFINITIE VITALITEIT	12
2.2. DEFINITIE FYSIEKE VITALITEIT	12
2.3. BRAVO-FACTOREN.....	12
2.4. BODY MASS INDEX (BMI).....	14
2.5. BEELDSCHERMGEDRAG	14
2.6. VERZUIMWINST.....	14
2.7. GEDRAGSVERANDERING (ASE-MODEL)	15
3. ONDERZOEKSMETHODE.....	17
3.1. ONDERZOEKSSTRATEGIE	17
3.2. ONDERZOEKSMETHODE PER DEELVRAAG.....	17
3.3. SAMENSTELLING ENQUÊTE	18
3.4. DATA-ANALYSE.....	19
3.5. ONDERZOEKSPOPULATIE	19
3.6. RESPONS.....	19
4. ONDERZOEKSRESULTATEN	20
4.1. WAT IS FYSIEKE VITALITEIT?.....	20
4.2. HOE FYSIEK VITAAL ZIJN DE MEDEWERKERS?	20
4.3. WELKE INSTRUMENTEN HEEFT DE WERKGEVER AL INGEZET?	27
4.4. WELKE INSTRUMENTEN KAN DE WERKGEVER NOG MEER INZETTEN?	28

5. CONCLUSIE(S)	29
5.1. WAT IS FYSIEKE VITALITEIT?	29
5.2. HOE FYSIEK VITAAL ZIJN DE MEDEWERKERS NU?	29
5.3. WELKE INSTRUMENTEN HEEFT DE WERKGEVER AL INGEZET?	30
5.4. WELKE INSTRUMENTEN KAN DE WERKGEVER NOG MEER INZETTEN?	31
5.5. EINDCONCLUSIE	31
6. AANBEVELING(EN).....	32
6.1. AANBEVELING 1 – PROCESPLAN VITALITEITSMANAGEMENT.....	32
6.2. AANBEVELING 2 - TRAINING VAN SIGNAAL NAAR VITAAL.....	32
6.3. AANBEVELING 3 - TOOLBOX VITALITEIT	32
7. IMPLEMENTATIEPLAN	33
7.1. DOEL	33
7.2. PLAN VAN AANPAK	33
7.3. COMMUNICATIE	33
7.4. KOSTEN & BATEN	33
8. EVALUATIE	34
8.1. PERSOONLIJKE EVALUATIE	34
8.2. BEPERKINGEN ONDERZOEK.....	34
8.3. TIPS & ADVIEZEN VERVOLGONDERZOEK	35
LITERATUURLIJST	36
BIJLAGE I – ORGANOGRAM GEMEENTE ROTTERDAM, INCL. RSO EN W&I	40
BIJLAGE II – ENQUÊTE	41
BIJLAGE III – RESULTATEN ‘UW MENING TELT’	44
BIJLAGE IV – VOORBEELDEN INTERVENTIEMIDDELEN	56

Lijst met tabellen en figuren

Figuur 1: Globaal organogram Gemeente Rotterdam	7
Figuur 2: Gouvernance driehoek	8
Tabel 1: Kengetallen Gemeente Rotterdam	9
Tabel 2: BMI classificatie volgens World Health Organization (WHO)	14
Figuur 3: ASE-model	15
Tabel 3: Overzicht meest opvallende resultaten	21
Figuur 4: Beweegnorm	22
Figuur 5: Fitnorm	22
Figuur 6: Overzicht beoefende sporten	22
Figuur 7: Beeldschermgedrag	23
Figuur 8: Verdeling wel/niet roken	23
Figuur 9: Alcoholconsumptie	23
Figuur 10: Schijf van Vijf	24
Figuur 11: Richtlijn Gezonde Voeding	24
Figuur 12: BMI	25
Figuur 13: Meningen over invoering beleid	25
Figuur 14: Uw mening telt	26
Figuur 15: Dashboard fysieke vitaliteit	29
Tabel 4: Vergelijkingstabel metingen W&I en landelijk	30

Lijst met afkortingen

ASE	Attitude, Sociale invloed en Eigen-effectiviteit
AVR	Arbo, Verzuim en Re-integratie
BMI	Body Mass Index
BRAVO	Bewegen, Roken, Alcohol en Ontspanning
BSD	Bestuursdienst
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor Statistiek
DV	Dienstverlening
GGD	Gemeentelijke Gezondheidsdienst
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg
HRM	Human Resource Management
ILB	Individueel Loopbaan Budget
JOS	Jeugd, Onderwijs en Samenleving
KWF	Koningin Wilhelmina Fonds
MO	Maatschappelijke Ontwikkeling
NISB	Nederlands Instituut voor Sport & Bewegen
NNGB	Nederlandse Norm Gezond Bewegen
NVRD	Koninklijke vereniging voor Afval- en Reinigingsmanagement
PDC	Producten en Diensten Catalogus
PIOFIJACH	Personeel, Inkoop, Onderzoek, Financiën, ICT, Juridisch, Administratie, Communicatie, Huisvesting (Facilitair)
PMO	Periodiek Medisch Onderzoek
RGV	Richtlijn Gezonde Voeding
RIVM	Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
RSO	Rotterdamse Service Organisatie
RV	Richtlijn Voedselkeuze
SB	Stadsbeheer
SO	Stadsontwikkeling
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TNO	Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek
W&I	Werk en Inkomen
WHO	World Health Organization
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WWB	Wet Werk en Bijstand

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de context en aanleiding van dit onderzoek. Tevens worden de probleemanalyse en -stelling, hoofdvraag, deelvragen, scope en opdrachtgever uiteengezet.

1.1. Context

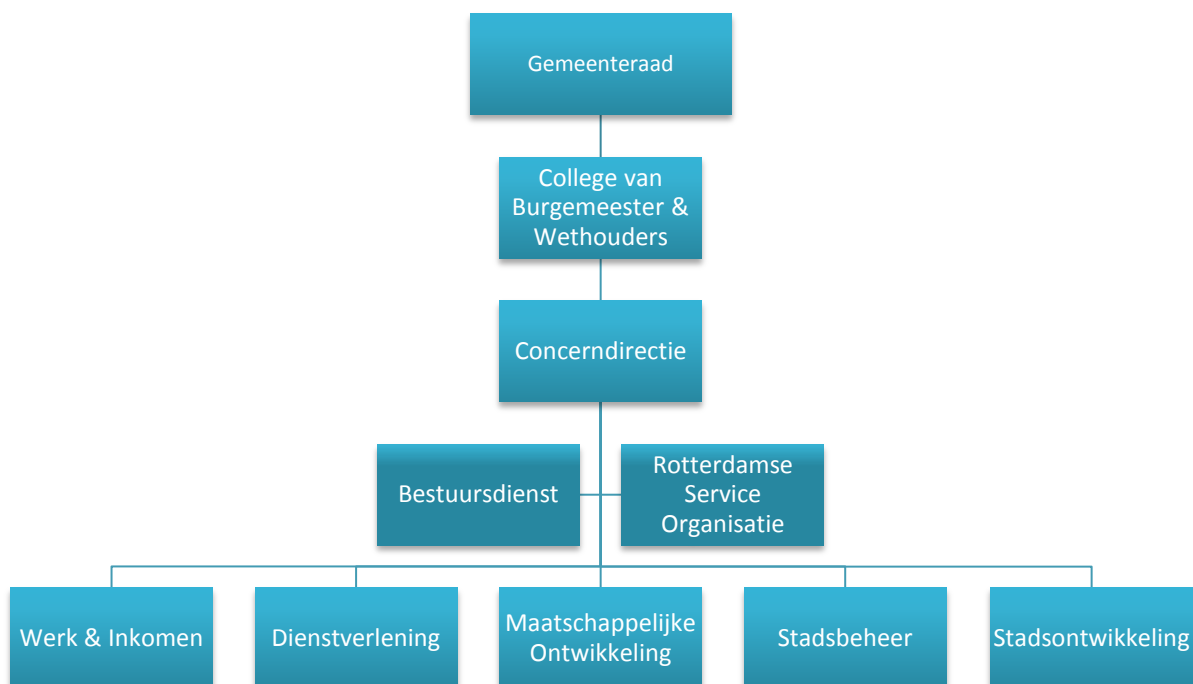
GEMEENTE ROTTERDAM

“Rotterdam gaat niet vanzelf. Rotterdam is mouwen opstropen. In Rotterdam kan het altijd beter en in Rotterdam moet het beter. Zo staan wij in Rotterdam. Rotterdam is een trotse moderne internationale stad met een wereldhaven. De stad van hoofd- en handwerk, van kennis en kunde, van arbeiders en ondernemers, van degelijkheid en creativiteit. Met gezichtsbepalende iconen als De Rotterdam, het Centraal Station, de Markthal en de Erasmusbrug met recht de skyline van Nederland. Daarmee heeft Rotterdam alles in zich om te groeien en de stad te zijn waar vernieuwing en innovatie de standaard zijn” (Gemeente Rotterdam, 2015).

De gemeenteraad van Rotterdam is het hoogste bestuursorgaan van de gemeente Rotterdam. Alle leden zijn lid van een politieke partij en rechtstreeks gekozen door de stemgerechtigde inwoners. De raad vertegenwoordigt dus de Rotterdammers. Zij geeft de hoofdlijnen voor het beleid in de stad aan en controleert het College van Burgemeester & Wethouders. De voorzitter van de raad is Burgemeester Aboutaleb.

Sinds 2010 is Rotterdam bezig met de door de Gemeenteraad opgelegde reductie van 20% op de apparaatskosten (97 miljoen), de daarmee samenhangende personele krimp (-2.450 fte) en de realisatie van één administratie. Daar bovenop heeft het nieuwe college in 2014 nog een extra bezuiniging opgelegd, dit keer 40 miljoen oplopend tot 2018. De gemeente Rotterdam zal dan ook de komende jaren terechtkomen in een periode van tegelijkertijd afbouw door bezuinigingen en opbouw van de organisatie door nieuwe taken vanuit het Rijk (WMO, Jeugdzorg en Participatiewet).

Anno 2015 heeft het concern Rotterdam inmiddels een nieuwe vorm: van 17 diensten naar 5 uitvoerende clusters, een kaderstellende Bestuursdienst en gecentraliseerde bedrijfsvoering in de Rotterdamse Service Organisatie. Onderstaand een beeld van de inrichting van de gemeente Rotterdam. Het uitgebreide organogram staat in bijlage I.



Figuur 1: Globaal organogram Gemeente Rotterdam

TOELICHTING GESCHIEDENIS ONDERZOEK

Dit onderzoek is gestart vanuit de functie van werkconsulent binnen het cluster Werk & Inkomen. Een werkconsulent begeleidt bijstandsgerechtigden richting betaald werk of, indien dit niet haalbaar is, naar vrijwilligerswerk. Aangezien de HR-afdeling wegens centralisatie op afstand zit van deze functie, is in overleg met de toenmalige leidinggevende het onderwerp gekozen vanuit het (gedeelte) interessegebied van de onderzoeker (zie voorwoord). Dit onderzoek is afgerond vanuit de functie van HR-adviseur bij de centrale Rotterdamse Service Organisatie, ten behoeve van de afdeling Arbo, Verzuim en Re-integratie (AVR). Dit is tevens aanleiding om zowel het cluster Werk & Inkomen als de Rotterdamse Service Organisatie hieronder nader toe te lichten.

TOELICHTING CLUSTER WERK & INKOMEN

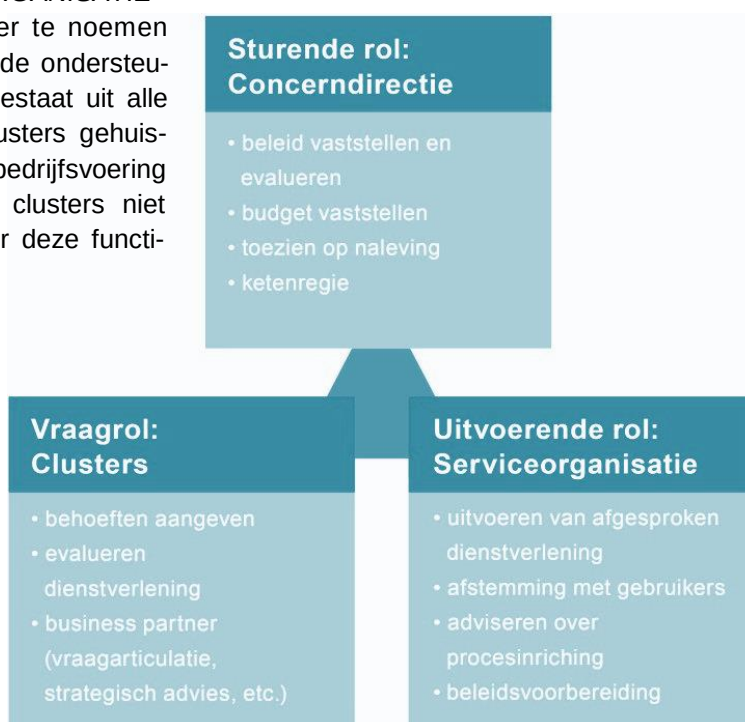
Voor de vorming van het cluster Werk & Inkomen (verder te noemen W&I) waren meerdere ontwikkelingen die aanleiding hebben gegeven tot het vernieuwen van de aanpak werk en inkomen in Rotterdam; de grote afname van (rijks)middelen, de opdracht om de taken werk en inkomen binnen rijksbudget vorm te geven en de aanpassingen binnen de Wet Werk & Bijstand (WWB) en de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) om te buigen naar de huidige Participatiewet. W&I is gevormd door een samenvoeging van de dienst Sociale Zaken & Werkgelegenheid en de Sociale Werkvoorziening (deze was gehuisvest bij de Reinigingsdienst Roteb). W&I staat sinds 2012 voor de majeure opgave om meer Rotterdamse werkzoekenden aan het werk te krijgen en het uitkeringsbestand te verminderen zodat de ermee gepaard gaande kosten passen binnen het Rijksbudget.

In tegenstelling tot bijvoorbeeld het cluster Stadsbeheer, waar veel fysieke functies zoals straatvegers, vuilnismannen en handhavers werkzaam zijn, heeft W&I voornamelijk kantoorfuncties (uitgezonderd de wsw-medewerkers binnen de Sociale Werkvoorziening. Deze doelgroep is echter uitgezonderd van dit onderzoek, zie paragraaf 1.7).

TOELICHTING ROTTERDAMSE SERVICE ORGANISATIE

De Rotterdamse Service Organisatie (verder te noemen RSO) is in het leven geroepen ten bate van de ondersteuning van de uitvoerende clusters. De RSO bestaat uit alle PIOFIJACH¹-functies die voorheen bij de clusters gehuisvest waren. Met de centralisering van de bedrijfsvoering onder de vlag van de RSO, beschikken de clusters niet meer over hun bedrijfsvoeringsbudgetten voor deze functionele gebieden.

De kaders op het gebied van de bedrijfsvoering worden gesteld door de concerndirectie en uitgewerkt door de Bestuursdienst, de clusters bepalen wat geleverd moet worden en de RSO zorgt vervolgens voor de levering van de betreffende producten en diensten. Het 'scherp houden' van de RSO vindt plaats via budgettering, benchmarks en klant- en medewerkerstevredenheidonderzoek. Een dergelijke financiering vraagt een goed besturingsmodel voor de bedrijfsvoering. Dit is vastgelegd in de Gouvernance driehoek (figuur 2).



Figuur 2: Gouvernance driehoek

¹ Personeel, Inkoop, Onderzoek, Financiën, ICT, Juridisch, Administratie, Communicatie, Huisvesting (Facilitair)

1.2. Aanleiding

In 2012 is het programma Duurzame Inzetbaarheid gestart door Minister Lodewijk Asscher (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), met als doel duurzame inzetbaarheid te agenderen en te concretiseren bij werkgevers en werknemers. Aanleiding voor dit programma lag in het feit dat uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2014) bleek dat er in 2013 in Nederland voor het eerst meer vijftigers dan dertigers aan het werk waren. De gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking stijgt gestaag; in 2013 kwam deze uit op 41,7 jaar. De cijfers van het CBS illustreren de veranderingen op de Nederlandse arbeidsmarkt en het toenemende belang van fitte, gemotiveerde en goed geschoolde werknemers. Werkgevers staan voor de uitdaging, in een tijd van vergrijzing, de groeiende concurrentie het hoofd te bieden en hebben er daarom direct belang bij te investeren in de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. Aan de andere kant kunnen werknemers hun werkzekerheid vergroten door te investeren in gezondheid, opleiding en mobiliteit. Het gaat hier, kortom, om een gezamenlijk belang –en dus ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid– van werkgevers en werknemers.

Nu heeft minister Asscher dit programma opgesteld, maar voor de ambtenaren van W&I lijkt dit programma een 'ver van mijn bed show' in Den Haag. Met name in de functie van werkconsulent (functie onderzoeker) was hiervan niets merkbaar op de werkvloer. Dit was dan ook dé aanleiding om vitaliteit als onderzoek te kiezen.

KENGETALLEN GEMEENTE ROTTERDAM

Zoals uit onderstaande kengetallen blijkt, heeft W&I naast een hoog ziekteverzuim van 8.26% ook een hoog percentage 45 plussers (61.3%).

Peildatum 1-1-2015	W&I ²	MO	SB	DV	SO	RSO	BSD	Totaal
Bezetting	1.253	2.255	3.104	589	1.400	2.642	649	11.892
Leeftijd								
<25	1	4	49	0	0	3	1	58
25 - 34	132	341	272	57	144	230	106	1.282
35 - 44	352	622	644	158	419	646	191	3.082
45 - 54	400	701	1.164	202	455	897	195	4.014
55 - 64	367	584	969	171	382	862	156	3.491
65>	1	3	6	1	0	4	0	15
Verzuimpercentage³								
Kort verzuim	0.63%	0.77%	0.76%	0.85%	0.72%	0.63%	0.50%	0.69%
Middellang verzuim	1.13%	1.03%	1.84%	1.22%	0.80%	0.98%	0.58%	1.08%
Lang verzuim	6.51%	4.58%	5.11%	4.73%	2.03%	5.86%	1.82%	4.38%
Totaal	8.26%	6.38%	7.72%	6.80%	3.55%	7.47%	2.90%	6.15%

Tabel 1: Kengetallen Gemeente Rotterdam

² Afkortingen clusters: Werk & Inkomen: W&I, Maatschappelijke Ontwikkeling: MO, Stadsbeheer: SB, Dienstverlening DV, Stadsontwikkeling: SO, Rotterdamse Service Organisatie: RSO en Bestuursdienst: BSD.

³ Het verzuimpercentage betreft het gemiddelde over de periode van 1-1-2014 tot en met 31-12-2014.

1.3. Probleemanalyse

Op dit moment is ruim 61% van de ambtenaren binnen W&I ouder dan 45 jaar. Men kan dan ook spreken over een vergrijzend personeelsbestand. Daarnaast heeft W&I met 8.26% een erg hoog verzuimpercentage.

Ter vergelijking: volgens de meest recente personeelsmonitor (2014) van A+O fonds Gemeente⁴ ligt het gemiddelde verzuimpercentage van de vier grote gemeenten (Rotterdam, Amsterdam, Utrecht en Den Haag) op 5.9%. Landelijk ligt het gemiddelde verzuimpercentage zelfs op 3.8%.

1.4. Probleemstelling

Vanuit de probleemanalyse komen twee onderwerpen naar voren: vergrijzing en verzuim. In 2008 hebben drie onderzoekers van de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg van het Erasmus MC Rotterdam, onderzoek verricht naar gezondheid in relatie tot ouderen en hun arbeidsproductiviteit. In dit rapport is het volgende te lezen: "Een matig tot slechte gezondheid is een belangrijke, consistente risicofactor voor alle vormen van verminderde arbeidsproductiviteit" (Burdorf, Berg, & Elders, 2008).

PW de Gids⁵ schreef in 2014 een artikel over ouderen en verzuim: "Het is een doemscenario voor veel ondernemingen: gedemotiveerde ouderen in dienst hebben met een fors arbeidsvoorwaardenpakket en bijbehorende hoge kosten. De mogelijke gevolgen waar de werkgever binnen nu en zes jaar bij ongewijzigd personeelsbeleid mee te maken kan krijgen, zijn divers. Hogere kosten, productiviteitsverlies door toenemend ziekteverzuim, verouderde kennis en afnemende motivatie lijken de voornaamste consequenties. Het staat vast dat niet alle consequenties binnen de invloedssfeer van de werkgever liggen. Maar met de juiste maatregelen wordt een ander scenario denkbaar: vitale medewerkers maken met enthousiasme hun kennis en ervaring te gelde tot aan de pensioendatum. Nadrukkelijke aandacht voor gezondheid, een evenwichtig opleidingsaanbod en de dialoog op het juiste moment zijn daarvoor essentieel".

Kijkend naar de cijfers van W&I en de rapportage lezend van het Erasmus MC, lijkt het gestelde doemscenario van PW de Gids ook een reëel scenario te zijn voor W&I.



⁴ De Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds (A+O fonds) Gemeenten is in 1993 door de sociale partners in de gemeente sector opgericht. In opdracht van deze sociale partners ondersteunt het A+O fonds de sector op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid.

⁵ Nieuwsbrief voor HR-professionals

1.5. Onderzoeksvraag

In dit onderzoek staat de volgende hoofdvraag centraal: hoe fysiek vitaal zijn de ambtenaren van het cluster Werk & Inkomen en wat kan de werkgever doen om dit te verbeteren?

En de volgende deelvragen:

- A. Wat wordt verstaan onder fysieke vitaliteit?
- B. Hoe fysiek vitaal zijn de medewerkers op dit moment?
- B. Welke instrumenten heeft de werkgever al ingezet?
- D. Welke instrumenten kan de werkgever eventueel nog meer inzetten?

1.6. Doel onderzoek

Het doel van dit onderzoek is een advies- en onderzoeksrapport te leveren aan de opdrachtgever in het kader van de Strategische HR-agenda 2015-2020. Dit rapport dient duidelijkheid te geven over de huidige fysieke vitaliteit (nulmeting) van de ambtenaren van W&I en wat de werkgever kan doen om de fysieke vitaliteit van de medewerkers te bevorderen. Hiermee wordt beoogd om het gestelde doemscenario van PW de Gids te voorkomen.

1.7. Scope

Dit onderzoek wordt uitgevoerd voor en binnen de gemeente Rotterdam. Het betreft een onderzoek onder ambtenaren van W&I met een actueel emailaccount (ivm het uitzetten van een digitale enquête, zie verder hoofdstuk 2).

Het onderzoek bestaat uit de volgende onderdelen:

- Interviews en/of enquêtes over het gekozen onderwerp.
- Een onderzoeks- en advies rapport met de resultaten van het onderzoek.
- Een presentatie van het onderzoek aan de opdrachtgever en de Haagse Hogeschool.

Het volgende valt niet binnen de scope van dit onderzoek:

- (Helpen met) Het invoeren van het implementatieplan uit het advies- en onderzoeksrapport.

1.8. Opdrachtgever

De opdrachtgever is de gemeente Rotterdam. Bij aanvang van dit onderzoek werd deze vertegenwoordigd door de heer Hans Brouwer, teammanager Intake, Werk & Prematching (W&I). Bij afronding van dit onderzoek is de vertegenwoordiging overgedragen aan mevrouw Yvonne van Arnhem, teamleider Verzuim & Re-integratie (RSO).

1.9. Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport is opgebouwd uit negen hoofdstukken. In het volgende hoofdstuk wordt het theoretisch kader toegelicht. In het derde hoofdstuk is de onderzoeksmethode beschreven. In hoofdstuk vier worden de resultaten van het onderzoek beschreven. Het volgende hoofdstuk (5) bevat de conclusies. Hierbij worden de deelvragen per stuk beantwoord en tenslotte wordt de onderzoeksvraag beantwoord. In hoofdstuk 6 worden aanbevelingen gedaan ten behoeve van de organisatie. In hoofdstuk 7 wordt de wijze van implementeren van de aanbevelingen voorgesteld. Tenslotte volgt in hoofdstuk 8 een evaluatie van het onderzoek en aansluitend de literatuurlijst en bijlage(n).

2. Theoretisch kader

Het theoretisch kader heeft als doel een helder beeld te krijgen over de bestaande theorieën met betrekking tot fysieke vitaliteit.

2.1. Definitie vitaliteit

De Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) hebben in 2013 de term 'Vitaliteit' een generieke beschrijving gegeven. Deze beschrijving is gebaseerd op literatuur en consultatie van Nederlandse deskundigen: "Vitaliteit omvat de dimensies energie, motivatie en veerkracht, waarbij energie wordt gekenmerkt door zich energiek voelen, motivatie door doelen te stellen in het leven en moeite te doen om deze te behalen, en veerkracht door het vermogen om met de dagelijkse problemen en uitdagingen van het leven om te gaan".

Omdat onderzoek naar vitaliteit in de breedste zin van het woord erg groot is, is gekozen voor het fysieke aspect omdat de variabelen hierbij gemakkelijker te operationaliseren zijn.

2.2. Definitie fysieke vitaliteit

Volgens het Van Dale woordenboek online (2015) betekend fysiek: de stoffelijke natuur, het lichaam betreffend; lichamelijk.

2.3. BRAVO-factoren

Sinds de jaren tachtig heeft de overheid de voorlichting over gezondheid steeds verder ontwikkeld. De overheid was en is van mening dat er een balans dient te zijn tussen zelfredzaamheid van de burger en de rol van de overheid, professionals en maatschappelijke organisaties. Na de jaren tachtig werd in 1992 de notitie 'Preventiebeleid voor de volksgezondheid: praktische keuzen voor de jaren negentig' uitgebracht. In deze notitie worden drie werkgebieden van het preventiebeleid onderscheiden: 1. Gezondheid & Arbeid, 2. Gezondheid & Milieu en 3. Sociaaleconomische gezondheidsverschillen. In 1997 werd een vierde werkgebied toegevoegd: Veiligheid op het werk en in het verkeer. Vanaf 1998 wordt er in plaats van 'werkgebieden' over BRAVO-beleid gesproken. BRAVO staat voor de determinanten voldoende **B**ewegen, niet **R**oken, **A**lcoholgebruik, gezonde **V**oeding, veilig **V**rijen, Veiligheid en **O**ntspanning. Aan de hand van deze BRAVO-thema's werden de ontwikkelingen van het overheidsbeleid verder beschreven. In 2001 werd het BRAVO-beleid opgesteld. Deze BRAVO-factoren werden benoemd als de belangrijkste factoren voor de aanpak van gedragsverandering in de Zorgnota van 2002 (Raad voor de Volksgezondheid en Zorg, 2002).

Dit onderzoek beperkt zich tot de determinanten waarvoor meetbare normen worden gehanteerd en welke buiten de reikwijdte van de RIE⁶ vallen t.w. Bewegen, Roken, Alcohol en Voeding.

⁶ *Risico Inventarisatie en Evaluatie*

2.3.1. Bewegen

Recent onderzoek door het Nederlands Instituut voor Sport & Bewegen (NISB, 2015), heeft aangetoond dat gezonde werknemers fitter en minder vaak ziek zijn. Voldoende bewegen is een onderdeel van een gezonde leefstijl en draagt bij aan een goede gezondheid. De Nederlandse Norm voor Gezond Bewegen (NNGB) geeft aan dat beweging voldoende is wanneer iemand minimaal vijf dagen in de week, 30 minuten matig intensief beweegt. Indien jonger dan 18 jaar, dan is 60 minuten bewegen per dag de norm, twee keer zoveel dus. Daarnaast is er ook een Fitnorm. Dit houdt in dat je minstens 3x per week 20 minuten intensief beweegt.

2.3.2. Roken

Dat roken slecht voor je is, weten we al heel lang. Al in 1950 werd door KWF Kankerbestrijding het verband tussen roken en longkanker aangetoond middels diverse studies. "Roken is (mede) de oorzaak van: kanker, hart- en vaatziekten, longziekten, diabetes, onvruchtbaarheid en nog veel meer aandoeningen. Kanker bestrijden is daarom: roken bestrijden. Daarom adviseert KWF al decennialang: begin niet met roken, of stop er zo snel mogelijk mee".

Rokende medewerkers zullen naar alle waarschijnlijkheid het werk onderbreken om een rookpauze in te lassen in verband met de aanwezige nicotineverslaving. Een snelle berekening volgens Stivoro (2010) leert dat een roker gemiddeld vier keer op een dag een rookpauze neemt van ongeveer tien minuten. Opgeteld is dit bij een fulltimer 3 uur en 20 minuten extra pauze per week. Per jaar is dit 150 uur (uitgaande van 45 werkweken). Wanneer je hier een uurloon van bijvoorbeeld 50 euro tegenoverzet, kan een roker de werkgever € 7.500,00 extra op jaarbasis kosten voor rookpauzes.

2.3.3. Alcohol

Op de website van Volksgezondheid en Zorg (2015) wordt de volgende toelichting gegeven over het gebruik van alcohol: "Alcoholgebruik heeft invloed op bijna alle organen in het lichaam en hangt samen met ongeveer zestig verschillende aandoeningen die veroorzaakt worden door slechte eetgewoonten. Hieronder vallen zowel chronische aandoeningen als acute aandoeningen en verwondingen. Het risico op gezondheidsschade door alcohol hangt af van het totale alcoholgebruik van de drinker, maar ook van het drinkpatroon dat iemand heeft. Het drinkpatroon houdt in hoeveel alcohol iemand per keer drinkt en hoe vaak. In het algemeen geldt: Hoe hoger de totale consumptie van alcohol, hoe groter het risico op schade. En hoe meer alcohol per keer wordt gedronken, des te ernstiger de schade (de aandoening of verwonding)"

2.3.4. Voeding

Eens in de vijf tot tien jaar publiceert de Gezondheidsraad de Richtlijnen voor Gezonde Voeding (RGV). Aangezien de laatste RGV dateert van 2006, en de wereld niet stil heeft gestaan in de ontwikkelingen op het gebied van voeding, heeft de Gezondheidsraad in haar Werkprogramma 2014 het opstellen van een nieuwe RGV staan. Ten tijden van dit onderzoek is uitgegaan van de huidige RGV uit 2006. De huidige RGV gaat vooral over de verschillende voedingsstoffen. De RGV is vervolgens door het Voedingscentrum (voluit: Stichting Voedingscentrum Nederland) vertaald naar voedingsmiddelen in de Richtlijnen Voedselkeuze (RV). De RV is opgesteld om de RGV te kunnen realiseren binnen het Nederlandse voedingspatroon. Om bij de bevolking aan te geven hoe een gezond voedingspatroon er uit kan zien, is de RV vervolgens weer vertaald in de **Schijf van Vijf**. Deze is als volgt verdeeld: 1: vezelvitaminebronnen; groente en fruit, 2: koolhydraten; graan (producten), aardappel en peulvruchten, 3: eiwitbronnen; zuivel, vlees, vis en vervanger, 4: vetbronnen; halvarine, margarine en oliën en 5: vochtbronnen; water.

2.4. Body Mass Index (BMI)

Teveel of te weinig eten kan resulteren in onder- of overgewicht. Of iemand een gezond of ongezond gewicht heeft, wordt ook wel uitgedrukt in een queteletindex (afgekort QI) of beter bekend als body-mass index (BMI). Dit is een index die de verhouding tussen lengte en gewicht weergeeft (gewicht/(lengte*lengte)). Deze BMI geldt alleen voor volwassenen:

Index(kg/m ²)	Classificatie
<16.00 - 18.49	Ondergewicht
18.50 - 24.99	Gezond gewicht
25.00 – 29.99	Overgewicht
30.00 – 39,99	Obesitas (type I & II)
≥40	Morbide Obesitas (type III)

Tabel 2: BMI classificatie volgens World Health Organization (WHO)

Het gebruik van BMI is niet 100% betrouwbaar als meetinstrument voor overgewicht bij een individu. Mensen verschillen namelijk in lichaamsbouw (de hoeveelheid vetmassa wordt niet gemeten. Volgens Wikipedia (2015) wordt binnen de geneeskunde het gebruik van BMI echter wel erkend als betrouwbare meting voor afwijkingen zoals ondergewicht en overgewicht.

Ondergewicht en overgewicht

Het voedingscentrum (2015) geeft op haar website www.voedingscentrum.nl aan dat ondergewicht gezondheidsklachten kan veroorzaken.

- Ondergewicht houdt in dat iemand een te laag gewicht heeft voor zijn of haar lengte. Het grootste risico is voor iemand met ondergewicht is het tekort aan voedingsstoffen. Hierdoor zal hij/zij zich sneller moe en lusteloos voelen en is er kans op een verlaagd afweersysteem.
- Overgewicht houdt in dat je meer weegt dat gezond is. Met overgewicht heeft iemand meer kans op diverse aandoeningen. Over het algemeen genomen, ligt de oorzaak in overgewicht in de inname van calorieën. Wanneer iemand meer calorieën (energie) inneemt dan hij/zij verbrandt, wordt de energie opgeslagen in vetcellen.

2.5. Beeldschermgedrag

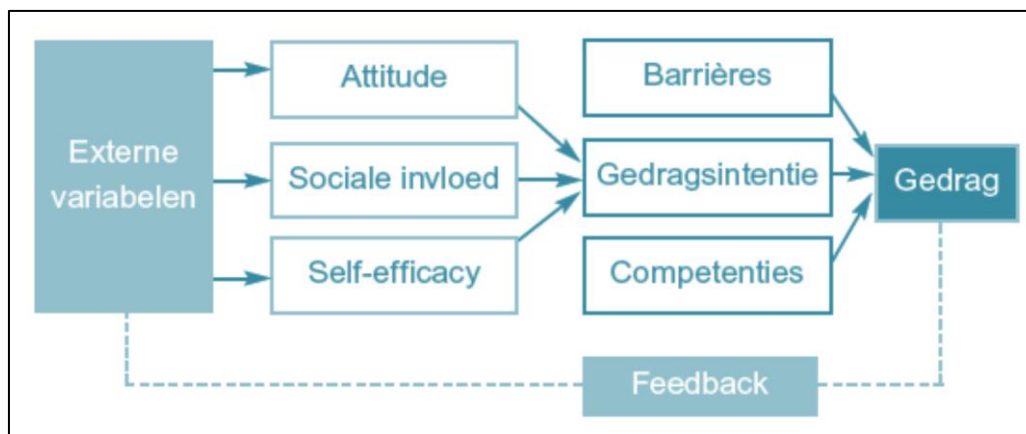
Behalve de bovengenoemde determinanten en het BMI, is volgens onderzoek door Harvard in 2015 veel zitten een risico voor de gezondheid. Dit is onderzocht in het onderzoek genaamd 'Nurses Study'. In dit onderzoek zijn 50.000 verpleegsters zes jaar lang gevolgd. Uit dit onderzoek is gebleken dat wanneer iemand elke dag twee uur TV kijkt, hij/zij 14% meer kans heeft op het krijgen van diabetes. Dit is zelfs als iemand daarnaast regelmatig sport. Twee uur zittend werk verrichten vergroot de kans op diabetes met 7%.

2.6. Verzuimwinst

In 2006 hebben Koenders en Deursen een leefstijl-onderzoek verricht bij Fortis Bank Nederland (gebaseerd op de BRAVO-factoren) Dit onderzoek heeft uitgewezen dat een gezonde leefstijl kan bijdragen aan een lager verzuim. De uitkomsten van Fortis laten zien dat hun werknemers met een gezonde leefstijl gemiddeld genomen een aanzienlijk lager verzuim kennen. Met het bevorderen van een gezonde leefstijl is dus in theorie een aanzienlijke verzuimwinst te behalen.

2.7. Gedragsverandering (ASE-model)

Om verzuimwinst te kunnen boeken, is dus volgens het onderzoek bij Fortis een gezonde(re) leefstijl noodzakelijk. Werknemers motiveren tot een gezonde(re) leefstijl gaat echter niet vanzelf en is ook niet vanzelfsprekend. In het werkveld van de gezondheidsvoorlichting, -opvoeding en -preventie wordt veel gewerkt met het zogenaamde ASE model. ASE staat daarbij voor Attitudes, Sociale invloed en eigen Effectiviteit. Dit model is gebaseerd op de theorie van Planned Behavior van Ajzen (1985) en de theorie van Reasoned Action van Fishbein en Ajzen (2010).



Figuur 3: ASE-model

Binnen de Gemeente Rotterdam wordt het ASE-model gebruikt voor vraagstukken waarbij gewenste of noodzakelijke bijstelling van houding, mentaliteit of gedrag ten grondslag ligt. Een voorbeeld hiervan is het programma Lekker Fit! van het cluster MO (directie Sport & Cultuur). Hierbij wordt gedragsverandering beoogd door kinderen in het basisonderwijs meer water te laten drinken in plaats van limonade.

Door de Rotterdamse diensten Jeugd, Onderwijs en Samenleving (JOS) en de Gemeentelijke Gezondheidsdienst (GGD) is samen met de Rotterdamse maatschappelijke organisaties Dona Daria en SPIOR het sturingsmodel en de toolkit “**Voor de verandering**” ontworpen. In deze toolkit wordt het ASE-model als volgt toegelicht:

“Op het microniveau is het ASE-model geschikt voor het maken van een gefundeerde analyse van een maatschappelijk vraagstuk. Het ASE-model probeert gedrag van mensen sociaal-psychologisch te verklaren, waarbij het met name gaat om een samenspel tussen houding, sociale invloeden en eigen effectiviteit. Het uiteindelijke gedrag is volgens het ASE-model het best te voorspellen uit de intentie. De intentie is de bedoeling, het van plan zijn van mensen, om bepaald gedrag te vertonen. De intentie wordt weer beïnvloed door drie gedragsdeterminanten (factoren):

1. Attitude
2. Sociale invloed
3. Self-efficacy (eigen effectiviteit, ‘geloof in eigen kunnen’)

De intentie is in het model zowel een afhankelijke variabele (het gevolg) van deze determinanten als een onafhankelijke variabele (verklarende factor) voor het uiteindelijke gedrag.

Attitude

Een is een aangeleerde kunde om op een logische wijze te reageren op een bepaald object (persoon, thema). Omdat die houding is aangeleerd, kan deze dus veranderen. Een nieuwe attitude kan worden aangeleerd.

Sociale invloed

Bij de sociale invloed kun je denken aan beïnvloeding van een lid van de doelgroep door bijvoorbeeld familie, vrienden of vriendinnen, de school of (opinie)leiders in de gemeenschap als geheel. Het gaat er in dit model om hoe een individu deze invloed ervaart en als factor meeweegt in het vormen van de intentie. Afhankelijk van persoonlijkheidskenmerken en relaties kunnen verschillende personen in hetzelfde gezin de invloed van ouders verschillend ervaren.

Self-efficacy

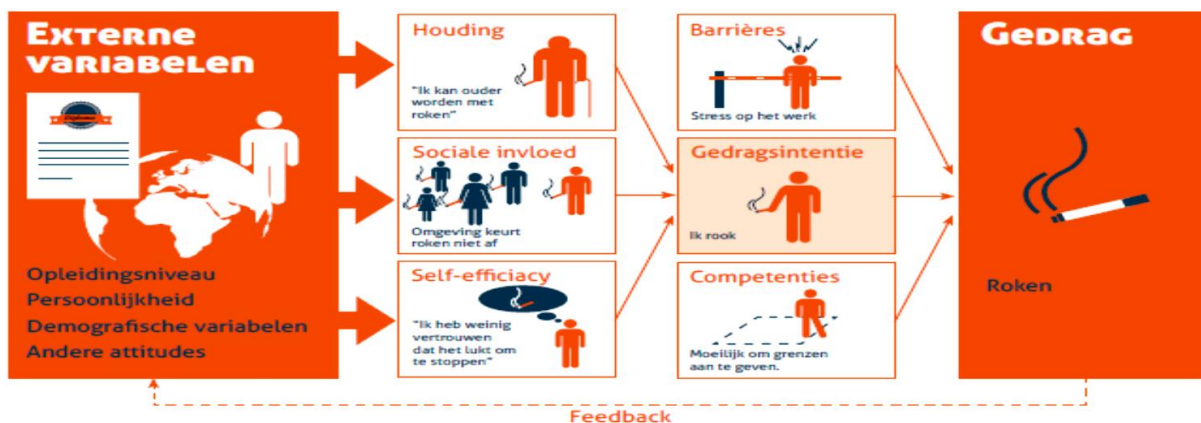
Bij 'self-efficacy' gaat het om de inschatting in welke mate iemand daadwerkelijk in staat zal zijn het beoogde gedrag te vertonen. Dat kan bijvoorbeeld mede bepaald worden door het gevoel van eigenwaarde. Externe variabelen hebben wel effect op de determinanten van gedrag, maar zijn niet direct de intentie of het gedrag zelf. Externe variabelen kunnen bijvoorbeeld zijn:

1. Demografische variabele zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, etniciteit, politieke voorkeur;
2. Andere attitudes die eventueel kunnen conflicteren met beoogde attitude;
3. Persoonlijkheidskenmerken
4. Omgevingsinvloeden, fysiek, sociaal, economisch of politiek.

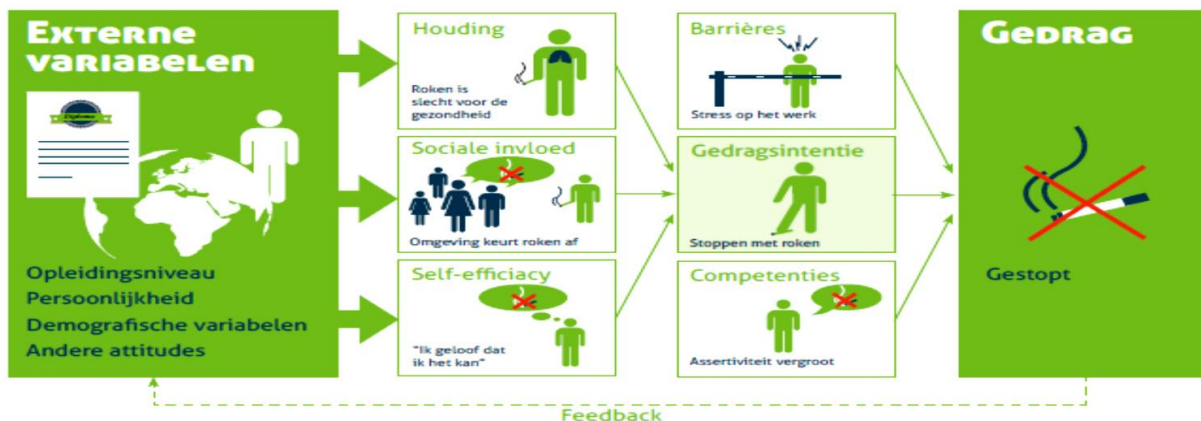
Een gedragsintentie leidt nog niet automatisch tot feitelijk gedrag. Daarvoor moeten leden van de doelgroep over bepaalde competenties beschikken. Denk daarbij bijvoorbeeld aan bepaalde communicatieve vaardigheden of het kunnen omgaan met een (tijdelijk) verstoorde relatie. Die competenties zijn weer van invloed op de self-efficacy: investeren in competenties en ervaren dat men meer vaardigheden heeft, vergroot over het algemeen het geloof in eigen kunnen".

Voorbeeld roken:

Analyse roken o.b.v. ASE-model



Formulering gewenst gedrag o.b.v. ASE-model



3. Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de methoden en technieken die zullen worden toegepast om de onderzoeksvraag en deelvragen te kunnen beantwoorden.

3.1. Onderzoeksstrategie

Om tot beantwoording van de onderzoeksvraag te komen, is gebruik gemaakt van een beschrijvend onderzoek. De onderzoeksresultaten zijn verkregen middels deskresearch, fieldresearch en eigen observatie. Onderstaand wordt per deelvraag de gebruikte onderzoeksmethode uiteengezet.

3.2. Onderzoeksmethode per deelvraag

3.2.1. Deelvraag A: wat wordt verstaan onder fysieke vitaliteit?

Om tot beantwoording van deelvraag A te komen, zijn gegevens verzameld via DESKRESEARCH. Over vitaliteit is al veel geschreven en onderzocht. Voor dit onderzoek is daarom gebruik gemaakt van het verzamelen van gegevens/informatie over dit onderwerp uit bronnen als websites, boeken, databanken, catalogi, kranten, tijdschriften en archieven.

3.2.2. Deelvraag B: hoe fysiek vitaal zijn de medewerkers op dit moment?

Om deelvraag B te kunnen beantwoorden is gekozen om middels FIELDRESEARCH metingen te verrichten. Door middel van kwantitatief onderzoek zijn verschijnselen vervolgens in cijfers en aantallen uitgedrukt. Het vergaren, verwerken en interpreteren van cijfers staat hierbij centraal. Om de gewenste data op een gemakkelijk en tijdbesparende wijze te kunnen genereren, is gebruik gemaakt van empirisch onderzoek middels een digitale enquête.

3.2.3. Deelvraag C: welke instrumenten heeft de werkgever al ingezet?

Deelvraag C zal worden beantwoord middels het gebruik van DESKRESEARCH en OBSERVATIE. De meeste informatie voor deze deelvraag is gevonden op de K-schijf (naam van één van de gemeentelijke servers om informatie digitaal in op te slaan). Informatie is verkregen uit de verslagen van de 'Vakgroep HR'. De vakgroep HR is een overlegvorm welke uit meerdere functionarissen bestaat, die zowel de clusters, de Bestuursdienst als de RSO vertegenwoordigen op het gebied van HRM. Er is ook informatie verworven uit beleidsdocumenten die te maken hebben met vitaliteit.

Daarnaast is op het gemeentelijk intranet veel informatie beschikbaar. Dit intranet, genaamd SJAAN - naar de vroegere alleswetende koffiejuifvrouw-, werkt vergelijkbaar als zoekmachine Google. Hier is gezocht naar documentatie over (fysieke) vitaliteit en met trefwoorden passend bij de determinanten Bewegen, Roken, Alcohol en Voeding.

3.2.4. Deelvraag D: welke instrumenten kan de werkgever nog meer inzetten?

Om tot beantwoording te komen van deelvraag D, is gebruik gemaakt van DESKRESEARCH. Hierbij is op internet gezocht naar voorbeelden van beschikbare instrumenten die de fysieke vitaliteit van de medewerkers kan bevorderen.

3.3. Samenstelling enquête

Voorafgaand literatuuronderzoek heeft een basis gelegd voor de vragen binnen de enquête. De enquête is via www.thesistool.com aangemaakt en ingevuld. In de gehouden enquête is bewust geen beveiliging gebouwd voor het verplicht invullen van alle vragen. Hiervoor is gekozen omdat enkele vragen gevoelig kunnen liggen bij de respondent (bv gewicht, alcohol) en hiermee de keuzevrijheid wordt gegeven om de vraag wel of niet te beantwoorden. Ontbrekende cases (niet ingevuld) worden niet meegerekend in de uitwerkingen binnen dit onderzoek.

3.3.1. Onderwerpen

Deze enquête is opgesteld uit zes onderwerpen, t.w.:

1. Persoonlijke gegevens
2. Bewegen
3. Roken
4. Alcohol
5. Voeding
6. Bereidwilligheid

De onderwerpen 2 tot en met 5 zijn opgesteld om inzage te krijgen in de gekozen BRAVO-Factoren. De persoonlijke gegevens (geslacht, leeftijd, salarisklasse en fte) zijn toegevoegd om inzage te verkrijgen in de heterogeniteit van de doelgroep. De enquête wordt afgesloten met enkele vragen over de bereidwilligheid om mee te werken danwel te investeren in het verbeteren van de eigen fysieke vitaliteit.

De enquête bevat 33 vragen, waarvan 31 gesloten vragen zijn. De gesloten vragen zijn bedoeld voor het genereren van de cijfers. De open vraag is bedoeld voor het verkrijgen van inzicht in welke eventuele mogelijkheden er zouden kunnen zijn, om de vitaliteit van de ambtenaar te verbeteren. Dus hoe denkt de ambtenaar zélf over eventuele verbetering van zijn/haar vitaliteit.

3.3.2. Schalen

Er zijn voornamelijk vragen gesteld op een nominaal en ordinaal niveau. Daarnaast zijn er enkele vragen gesteld op rationiveau, om zodoende extra informatie te vergaren van de respondenten. Er is gekozen voor zoveel mogelijk gesloten keuze mogelijkheden. Dit heeft als voordeel dat de resultaten gemakkelijk te verwerken zijn en dat antwoorden slechts op één manier te interpreteren zijn. Hiermee wordt de validiteit van de enquête verhoogd. Voor overige vragen is zoveel mogelijk gekozen voor een 5-punts Likertschaal. Bij een 5-punts Likertschaal wordt minder vaak gekozen voor uitersten. Deze schaal is ook makkelijker te begrijpen dan een 7-punts Likertschaal. Enkele vragen hebben een dichotome schaalverdeling van man/vrouw of ja/nee.

In bijlage II zijn de enquêtevragen per onderwerp uiteengezet en aangegeven wat het meetniveau is en wat de relatie is tot de onderzoeksvraag/deelvragen.

3.4. Data-analyse

Na het opstellen van een concept-vragenlijst (en na enkele aanpassingen), is via email de onderzoekspopulatie van het cluster W&I gevraagd mee te werken aan dit onderzoek door de vragenlijst in te vullen. De vragenlijst is opgesteld via Thesistools.com en de data is opgeslagen in een database (Excel), welke is geëxporteerd naar het data analyse programma SPSS (**S**tatistical **P**ackage for the **S**ocial **S**ciences). Deze methode is snel en efficiënt. Hiermee is de kans op invoerfouten vermeden.

Voor dit onderzoek is enkel gebruik gemaakt van frequentietabellen uit SPSS. Hiervan zijn vervolgens in Word grafieken ontworpen.

De open vraag is gecodeerd door middel van trefwoorden. Hiervoor is Excel gebruikt. Tevens is van de trefwoorden een zogenaamd 'Woordwolk' ontworpen (zie voorblad). Hierin worden trefwoorden groter, naarmate ze vaker zijn benoemd.

3.5. Onderzoekspopulatie

Via Outlook zijn alle emailadressen opgezocht die aan W&I zijn gekoppeld via een distributielijst. De enquête is hiermee verzonden aan **1716 personen**. Dit is de operationele populatie.

Er is sprake van een overdekking van 463. Oorzaak hiervan ligt in het feit dat de gebruikte distributielijsten niet automatisch worden geschoond bij overplaatsing naar een ander cluster. Ook medewerkers met een andere aanstelling dan een ambtelijke kunnen zichzelf aanmelden bij de distributielijst van zijn/haar afdeling. Deze overdekking heeft echter geen nadelige invloed op de uitkomsten van het onderzoek. Vanuit de overdekking hebben 46 personen de enquête ingevuld met afdeling 'overige'. Zij zijn fysiek werkzaam zijn binnen W&I, maar behoren niet tot formatie (bijvoorbeeld een wijkcoach van het cluster MO, die werkzaam is op één van de werkpleinen van W&I).

3.6. Respons

Totaal hebben 375 respondenten de enquête ingevuld. Er zijn zeven records verwijderd, omdat deze alleen vraag 1 hadden ingevuld en de enquête verder niet hebben afgemaakt. De netto-respons is hiermee bijna **30%**.

4. Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten per deelvraag uiteengezet.

4.1. Wat is fysieke vitaliteit?

Op internet is veel informatie over vitaliteit te vinden, specifiek over fysieke vitaliteit minder. Behalve de generieke beschrijving van het TNO en RIVM (zie hoofdstuk 2), wordt in 2004 door Schaufeli & Bakker vitaliteit als één van de twee dimensies van bevlogenheid beschreven (p. 317). Deze luidt: "Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op haar beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie, ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om er zich los van te maken".

In hoofdstuk twee is de letterlijke vertaling weergegeven voor fysiek: het lichaam betreffende.

4.2. Hoe fysiek vitaal zijn de medewerkers?

Om antwoord te krijgen op deze vraag, is een enquête uitgezet per email. Van de resultaten is onderstaand een overzicht samengesteld met de meest opvallende resultaten per enquêtevraag. De percentages zijn hierbij voor het leesgemak afgerond op hele getallen. Tevens is aangegeven hoeveel (N) van de respondenten de vraag hebben ingevuld. In paragraaf 4.2.1 tot en met 4.2.8 worden de meest relevante resultaten toegelicht middels grafieken.

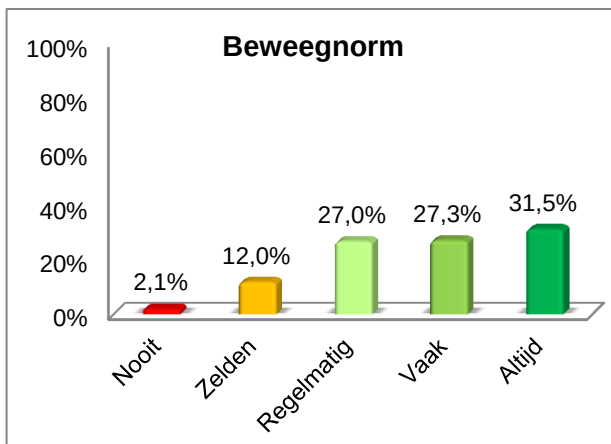
Aantal	Enquêtevraag	Resultaten
N=366	Op welke afdeling werkt u?	40% van de respondenten is werkzaam op de afdelingen Werkintake & Prematching of Beheer Inkomen.
N=363	Wat is uw geslacht?	60% is man.
N=363	Wat is uw leeftijd?	58 % is ouder dan 45 jaar.
N=341	Wat is uw salarisschaal?	De meeste respondenten (70%) zijn werkzaam in salarisschalen 8, 9 en 10 de minste in de schalen 1, 2 en 3 (0%).
N=292	Hoeveel uur per dag werkt u over gemiddeld hoeveel dagen?	Ruim 60 % werkt full-time.
N=323	Wat is uw lengte (in cm)? & Wat is uw gewicht (afgerond in kg)?	Beide variabelen zijn omgerekend in een BMI: de helft van de respondenten heeft overgewicht.
N=347	Hoe zou u over het algemeen uw fysieke vitaliteit noemen?	Bijna een kwart vindt dat hij/zij een slechte gezondheid heeft.
N=364	Hoe vaak bent u de afgelopen 12 maanden ziek geweest?	Een kwart van de ondervraagden is meer dan 1x ziek geweest het afgelopen jaar.
N=333	Hoe vaak per week voldoet u aan de beweegnorm?	30% voldoet aan de beweegnorm
N=346	Heeft u klachten aan het bewegingsapparaat (nek, schouder, armen, benen)?	Ruim 36% heeft in meer of mindere mate klachten aan het bewegingsapparaat.
N=342	Heeft u een reumatische aandoening?	Iets minder dan 10% heeft een reumatisch aandoening.

N=345	Beweegt u wel eens minimaal 20 min. intensief aaneengesloten?	70% beweegt wel eens intensief
N=244	Doet u dit naar aanleiding van sport?	80% van de personen die wel eens intensief bewegen geeft aan dat dit nav sport is.
N=193?	Zo ja, welke sport(en)?	Top 3: Fitness, Hardlopen en Fietsen.
N=242	Zo ja, hoe vaak per week?	19% beweegt meer dan 3 ^e per week intensief en voldoet daarmee aan de fitnorm.
N=348	Hoeveel tijd besteed u gemiddeld per week achter een beeldscherm (tv, computer, laptop, tablet)?	80% zit veel tot erg veel achter een beeldscherm.
N=344	Heeft u behoefte aan hulp/ondersteuning in het verbeteren van uw bewegingspatroon?	67% heeft geen behoefte aan ondersteuning in het verbeteren van het bewegingspatroon.
N=346	Rookt u?	30% rookt.
N=94	Wat rookt u (het meest)?	Van de 30% rokers, rookt 83% sigaretten en 1% rookt via een E-smoker.
N=95	Hoeveel rookt u gemiddeld per dag?	Van de 30% rokers, rookt 60% tussen de 1 en 10 sigaretten per dag.
N=95	Hoe vaak neemt u (gemiddeld) op een werkdag een rookpauze?	Van de 30% rokers, neemt 40% meer dan 3x per dag een rookpauze. Totaal 270 rookpauze per dag.
N=93	Heeft u behoefte aan hulp/ondersteuning bij het stoppen met roken?	Van de rokers zou een kwart wel willen stoppen.
N=345	Drinkt u alcohol en zo ja hoeveel?	96% voldoet aan het alcoholadvies max 2 glazen p.d.
N=332	Heeft u behoefte aan hulp/ondersteuning bij het stoppen/minderen met het nuttigen van alcohol?	1% heeft behoefte te minderen/stoppen met alcohol.
	Het Voedingscentrum geeft een richtlijn voor de aanbevolen voedingsmiddelen per dag. Geef aan of u daar (gemiddeld) aan voldoet ja/nee.	1 persoon voldoet aan de richtlijn gezonde voeding.
N=343	Heeft u behoefte aan hulp/ondersteuning in het verbeteren van uw voedingspatroon?	20% heeft behoefte aan het verbeteren van het voedingspatroon.
N=335	Hoe staat u er tegenover als uw werkgever beleid zou opstellen om de leefstijl van zijn/haar werknemers te verbeteren?	70% is positief over beleid opstellen.
N=334	Als uw werkgever u activiteiten aanbiedt om u te helpen uw leefstijl te veranderen (als u dat wilt), bent u dan bereid daaraan een financiële bijdrage te leveren?	52% zou zelf financieel bijdragen.
N=331	Als uw werkgever u activiteiten aanbiedt u je te helpen uw leefstijl te veranderen (als u dat wilt), bent u dan bereid daarin (gedeeltelijk) uw eigen tijd in te investeren?	73% zou zelf tijd investeren.
N=330	Hoe staat u er tegenover als uw werkgever een beloning koppelt aan deelname en het behaalde resultaat van activiteiten voor het verbeteren van uw leefstijl?	58% is positief over deelname belonen.

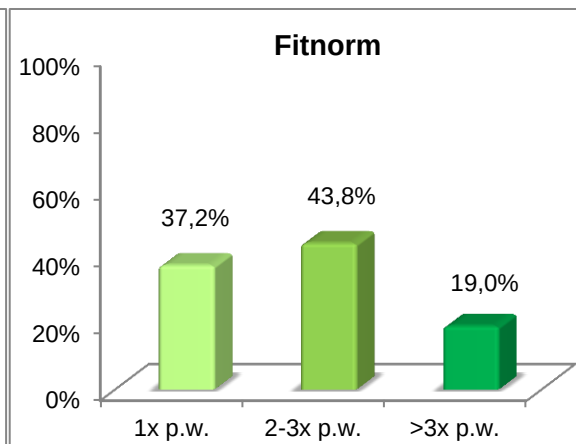
Tabel 3: Overzicht meest opvallende resultaten

4.2.1. Bewegen

Binnen de determinant bewegen heeft 90% van de respondenten geantwoord op de vraag of zij voldoen aan de beweegnorm. Daarnaast heeft 94% van de respondenten geantwoord op de vraag of wordt voldaan aan de fitnorm.

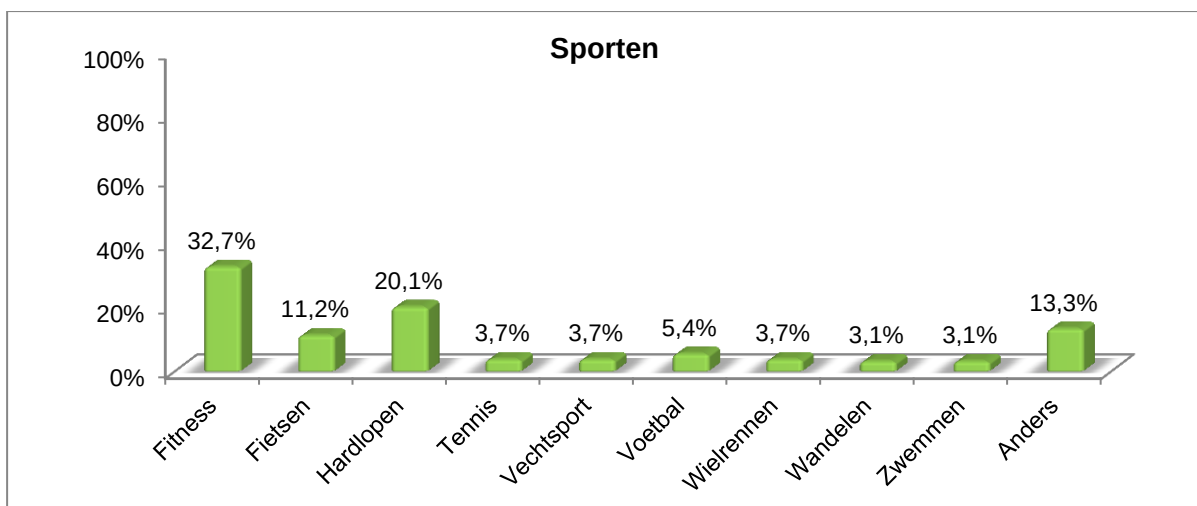


Figuur 4: Beweegnorm



Figuur 5: Fitnorm

Van de 240 respondenten die aan hebben gegeven minstens 1x per week 20 minuten intensief te bewegen, is tevens gevraagd welke sport(en) zij beoefenen:

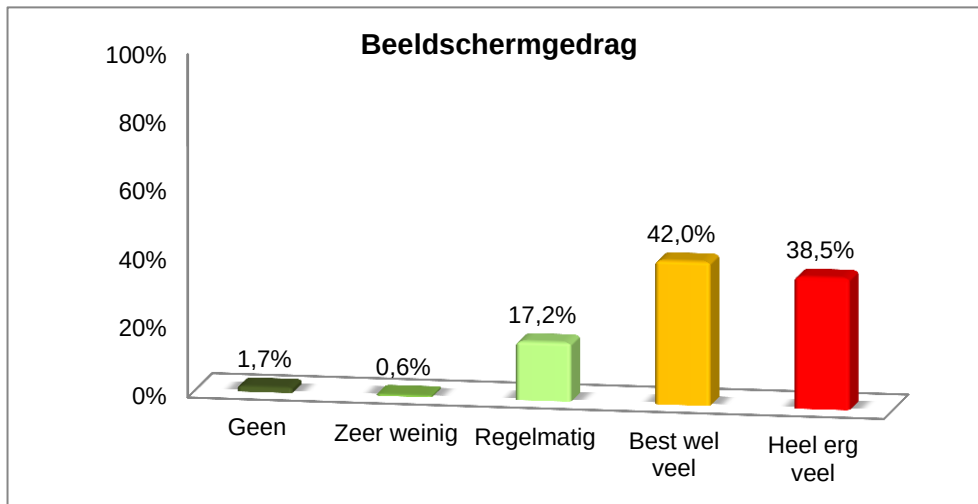


Figuur 6: Overzicht beoefende sporten

Op de vraag of men behoefte heeft aan hulp/ondersteuning in het verbeteren van het beweegpatroon, heeft bijna 33% aangegeven behoefte te hebben aan ondersteuning.

4.2.2. Beeldschermgedrag

Van de respondenten heeft 94,6% antwoord gegeven op de vraag hoeveel tijd zij gemiddeld per week achter een beeldscherm zitten (tv, computer, laptop, tablet).



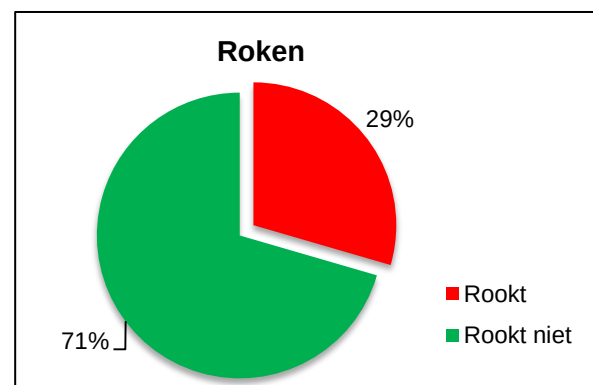
Figuur 7: Beeldschermgedrag

4.2.3. Roken

Van de respondenten heeft 94% de vraag of men rookt ja/nee beantwoordt. Uit de resultaten blijkt dat **29,5% rookt**.

Door de rokende respondenten wordt gezamenlijk **270 keer per dag een rookpauze** gehouden.

Van de rokers heeft een kwart aangegeven behoefte te hebben aan ondersteuning/hulp bij het stoppen met roken.

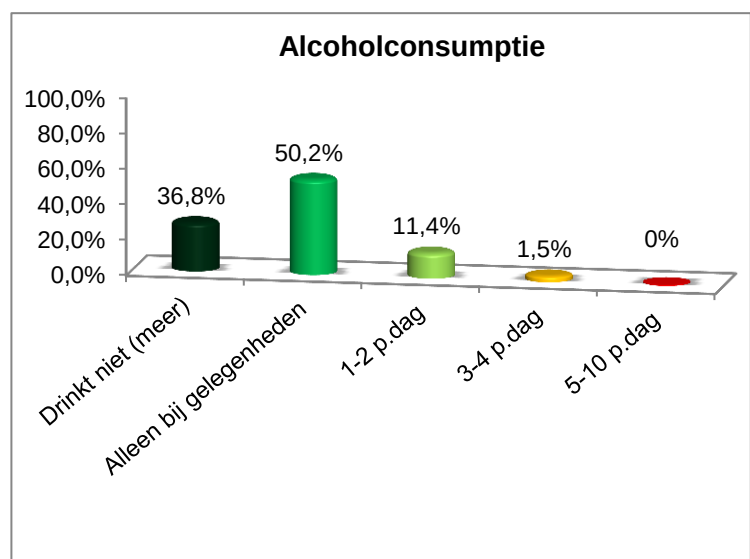


Figuur 8: Verdeling wel/niet roken

4.2.4. Alcohol

Van de respondenten heeft 93,8% de vraag of men alcohol drinkt ja/nee en in welke mate beantwoordt.

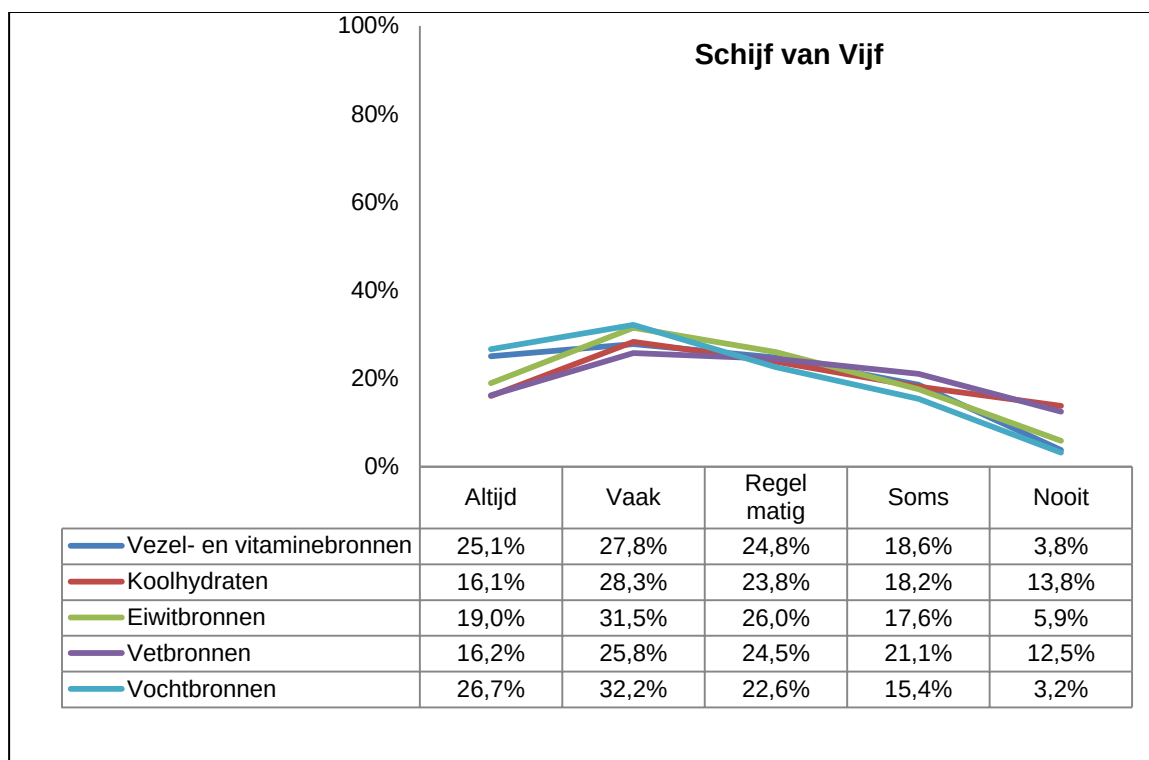
Op de vraag of er behoefte is aan ondersteuning/hulp bij het stoppen of minderen van alcoholgebruik, hebben drie respondenten ja ingevuld.



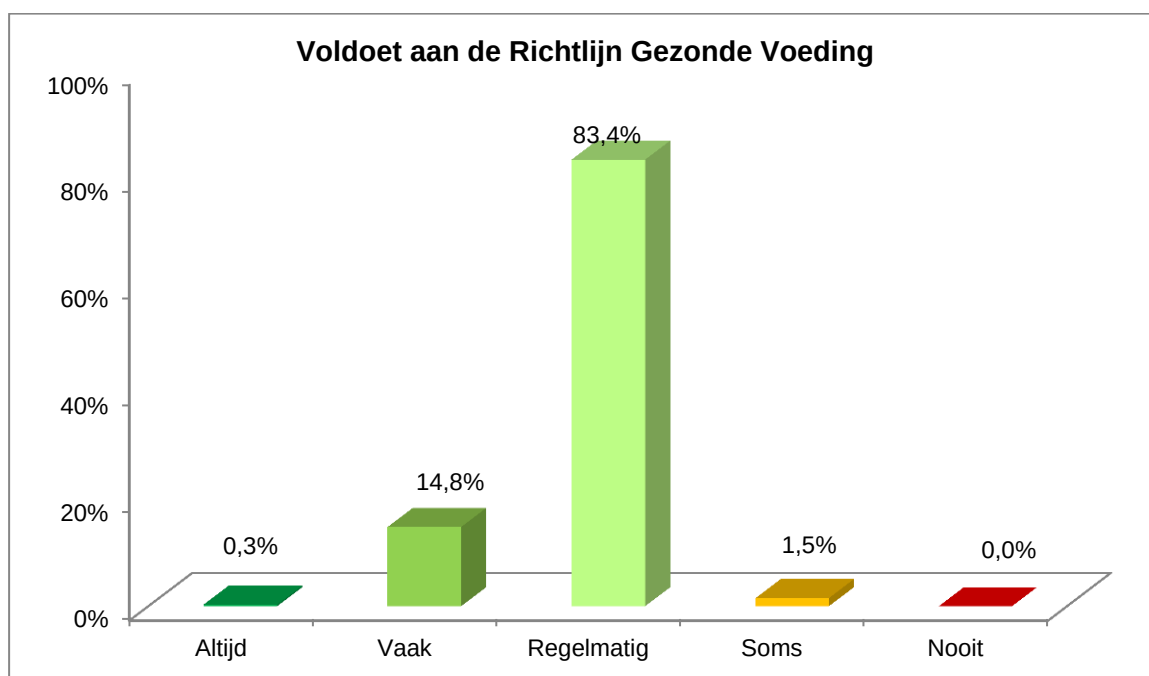
Figuur 9: Alcoholconsumptie

4.2.5. Voeding

Aan de respondenten is gevraagd in welke mate zij aan de norm voor gezonde voeding voldoen (conform Schijf van Vijf). Hierbij heeft bijna 94% de vraag beantwoord.



Figuur 10: Schijf van Vijf

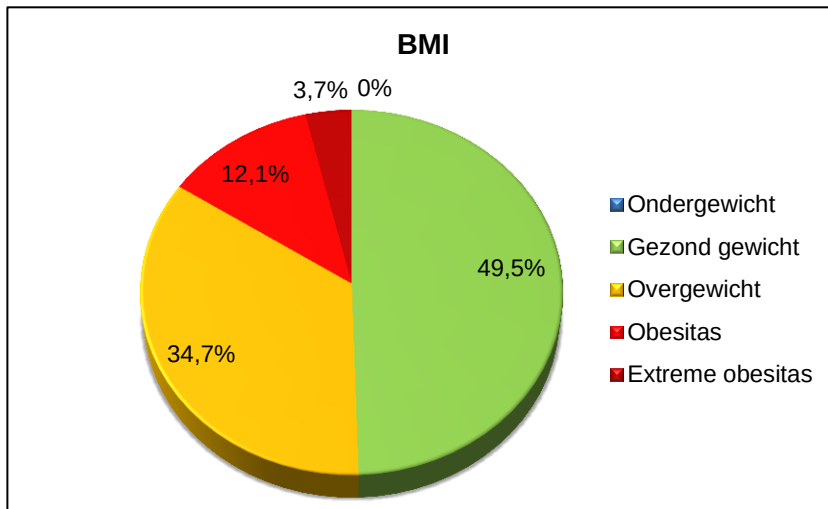


Figuur 11: Richtlijn Gezonde Voeding

Op de vraag of er behoefte is aan ondersteuning/hulp bij het verbeteren van het voedingspatroon, heeft bijna 20% ja geantwoord.

4.2.6. Body Mass Index (BMI)

Van de respondenten heeft 88% zowel de vraag over de lengte als de vraag over het gewicht ingevuld. Met deze gegevens is de BMI berekend. **50.5% heeft overgewicht** (inclusief obesitas).

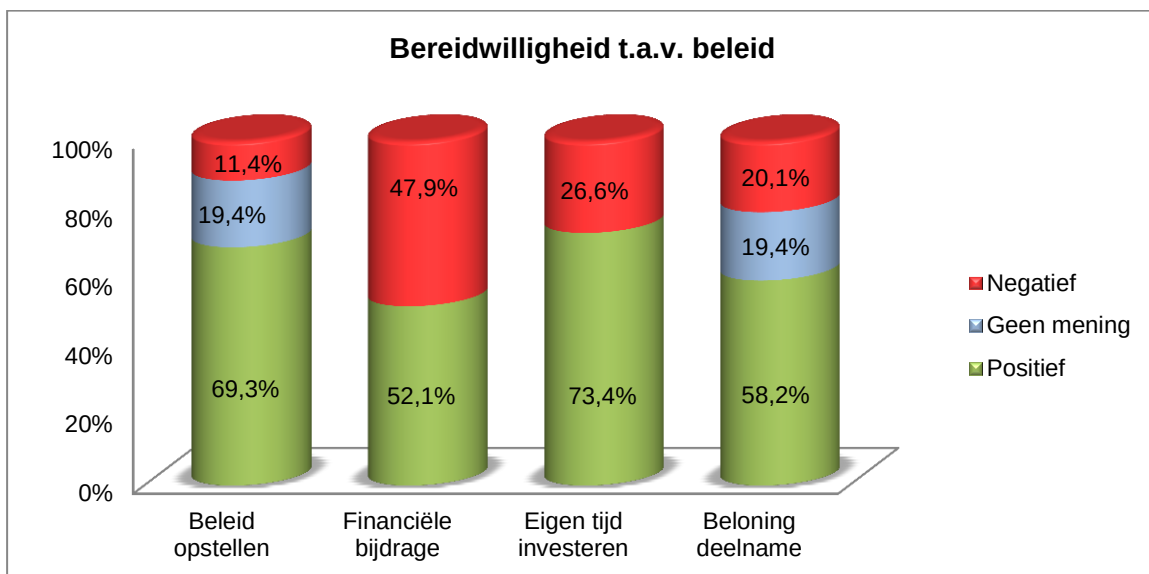


Figuur 12: BMI

4.2.7. Inventarisatie bereidwilligheid

Aan de respondenten zijn een viertal vragen gesteld om inzage te krijgen in hoe de medewerker aankijkt tegen het opstellen van beleid (ingevuld door 90%):

1. Hoe staat u er tegenover als uw werkgever beleid zou opstellen om de leefstijl van zijn/haar werknemers te verbeteren?
2. Als uw werkgever u activiteiten aanbiedt om u te helpen uw leefstijl te veranderen (als u dat wilt), bent u dan bereid daaraan een financiële bijdrage te leveren?
3. Als uw werkgever u activiteiten aanbiedt u te helpen uw leefstijl te veranderen (als u dat wilt), bent u dan bereid daarin (gedeeltelijk) uw eigen tijd in te investeren?
4. Hoe staat u er tegenover als uw werkgever een beloning koppelt aan deelname en het behaalde resultaat van activiteiten voor het verbeteren van uw leefstijl?

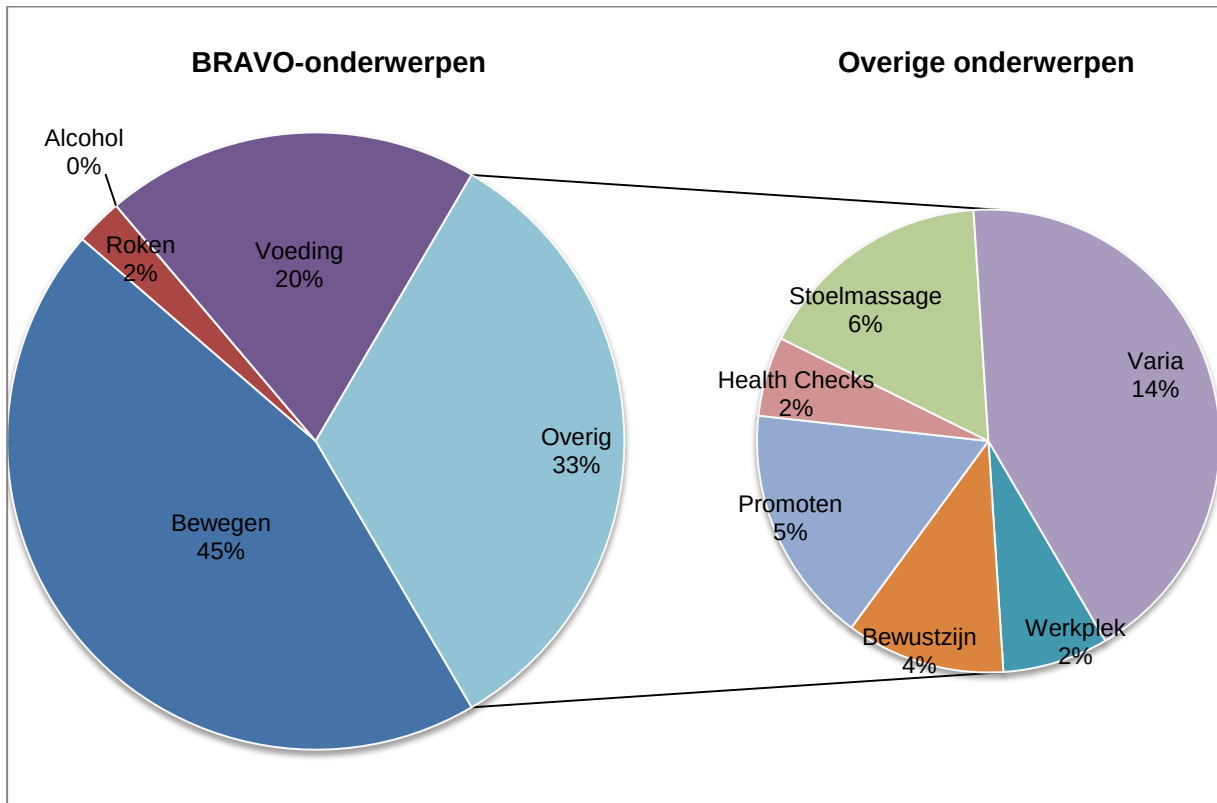


Figuur 13: Meninge over invoering beleid

4.2.8. “Uw mening telt!”

Tenslotte is aan de respondenten de volgende vraag gesteld: “onder welke omstandigheden zou u uw leefstijl willen wijzigen en welke bijdrage kan de werkgever volgens u leveren?”

Iets minder dan de helft van de respondenten hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt (zie bijlage III). Onderstaande tabel betreft een samenvatting van de gegeven antwoorden. De linker cirkel geeft de percentages van gegeven antwoorden gerelateerd aan de determinanten Bewegen, Roken, Alcohol en Voeding weer. Het percentage Overige is uitgelicht in de rechter cirkel.



Figuur 14: Uw mening telt

Uit deze open vraag zijn heel wat ‘adviezen’ gegeven. Het merendeel van de ondervraagden heeft aangegeven dat ze graag zouden zien dat de werkgever (meer) faciliteiten biedt op het gebied van beweging en gezonde voeding. Bij beweging is de behoefte het grootst aan een **fitnessruimte** op of nabij de werklocatie. Ook bewegen tijdens het werk, bv een **bureaufiets** of **bewegen tijdens (een langere) lunchpauze** mogelijk maken is een veelgehoorde behoefte/advies.

Qua voeding heeft men behoefte aan (überhaupt) een kantine waar meer **gezonde voeding** wordt aangeboden. **Gratis fruit** aanbieden op werklocaties is tevens een veel gehoorde behoefte.

Ook is een regelmatig terugkerende opmerking de wens voor **stoelmassages** en/of gemakkelijke toegang tot een **bedrijfsfysio**.

Overall is vaak ook aangegeven dat **bewustzijn** creëren en het **promoten** van faciliteiten (al dan niet door het management) zou kunnen bijdragen aan het verbeteren van de (fysieke) vitaliteit van ambtenaren.

4.3. Welke instrumenten heeft de werkgever al ingezet?

Via zowel deskresearch als observatie is uit dit onderzoek gebleken dat de werkgever de afgelopen jaren meerdere instrumenten heeft ingezet, die een bijdrage kunnen leveren aan de fysieke vitaliteit van de medewerkers. Onderstaand (op alfabet) een opsomming:

- *Alcohol en drugsbeleid*
Alcoholgebruik tijdens werk is niet bij wet verboden, noch zijn hier in de regelgeving van de gemeente Rotterdam bepalingen over opgenomen. De gemeente heeft echter wel een visie op alcohol en druggebruik en heeft hier een protocol voor opgesteld. In het kort komt dit protocol neer op het feit dat het niet is toegestaan om gebruik te maken van alcohol of drugs voorafgaand en tijdens de uitvoering van het werk.
- *Bedrijfsfitness extern*
Sinds enkele jaren heeft de gemeente Rotterdam een collectieve overeenkomst met de fitnessbedrijven Fit For Free, SportCity, Achmea en Health Center. Hierdoor kunnen de werknemers met korting en fiscaal voordeel lid worden van een fitnessbedrijf.
- *Bedrijfsfitness intern*
Op de locatie van voormalige dienst GGD (Gemeentelijke Gezondheid Dienst, huidig cluster MO) is een fitnessruimte incl. fitnessinstructeur beschikbaar voor € 7,50 per maand. Het gebruik van deze vorm van bedrijfsfitness is alleen voor MO-medewerkers. Deze fitnessruimte is tevens ten behoeve van de verplichte training van de stadswachten van het cluster Stadsbeheer (SB).
- *Bedrijfsfysio*
Binnen SB wordt gebruik van bedrijfsfysio. Kosten worden deels doorbelast aan verzekeraars en deels door de werkgever betaald.
- *Fietsregeling*
Wanneer werknemers meer dan de helft van het aantal werkdagen kiest voor woon-werk reizen met de fiets, komt hij/zij in aanmerking voor de fietsregeling. Hiermee is het mogelijk een fiets te financieren uit het brutoloon.
- *Gesprekscyclus*
In het Gemeenteblad 2013 (bron voor wijzigingen in het ambtenarenreglement Rotterdam) wordt binnen de gesprekscyclus aandacht besteed aan de duurzame inzetbaarheid van ambtenaren: "Er wordt van medewerkers verwacht dat ze werken aan hun eigen duurzame en flexibele inzetbaarheid. Medewerkers kunnen op hun beurt rekenen op faciliteiten om de eigen ontwikkeling gestalte te geven".
- *Health Coaching*
Health Coaching is een persoonlijk coach-traject voor medewerkers. Hierbij is intensief 1op1 contact gedurende 6 maanden. Er is ook een lite-versie (verkorte versie voor de duur van 3 maanden met minder persoonlijke begeleiding). Deelname geschied na akkoord van de leidinggevende en wordt betaald uit opleidingsbudget of het Individueel Loopbaan Budget (ILB) van de medewerker.
- *Motivatatie in trappenhuizen*
In het trappenhuis op één van de hoofdkantoren (Librijesteeg) wordt op de treden aangegeven hoeveel calorieën iemand heeft verbrand door de trap te nemen.
- *P90-norm*
De P90-norm geeft de eisen aan die de arbeidsbelasting van inzamelerspersoneel regelt. Deze norm is tot stand gekomen in overleg tussen de branche-organisatie NVRD (Nederlandse vereniging voor Afval- en Reinigingsmanagement) en de Arbeidsinspectie. Kort gezegd betekent dit dat wijkcontainers met twee personen moeten worden verplaatst. De overige containers mogen door één persoon naar het voertuig worden gereden.
- *Preventief Medisch Onderzoek (PMO)*
Binnen de clusters SB en MO wordt het instrument PMO actief ingezet. Met een PMO wordt de leefstijl, het werkvermogen en de arbeid gerelateerde gezondheidsrisico's in kaart gebracht.

- *Rookbeleid*
Sinds 3 augustus 2004 is de Regeling rookvrije werkplek ingevoerd. Hierbij geldt een compleet rookverbod binnen alle gemeentelijke dienstgebouwen, met uitzondering van daartoe speciale afgesloten rookruimten.
- *Stoelmassage*
Op het hoofdkantoor van W&I (Librijesteeg) ligt een briefje bij de pc's met de oproep dat medewerkers van voormalige dienst JOS (Jeugd, Onderwijs, Samenleving, nu onderdeel van MO), een stoelmassage kunnen krijgen tegen betaling van € 5,00.
- *Sta-bureau*
Recentelijk zijn er enkele sta-bureaus beschikbaar gesteld op het hoofdkantoor van de RSO (locatie De Rotterdam).
- *Stappenteller*
Binnen MO zijn stappentellers aangeschaft. Hierbij is een competitief element aangebracht ("wie heeft de meeste stappen gemaakt"). Deze pedometer geeft een indicatie van de lichamelijke activiteit op een werkdag.
- *Van Signaal naar Vitaal*
Dit is een training voor leidinggevendenden om kennis te maken met de moderne mogelijkheden om gezondheid en vitaliteit van medewerkers te bevorderen en wat dat oplevert. Deze training is in 2014 door 35 leidinggevendende gevolgd, verspreid over de gehele gemeente.

4.4. Welke instrumenten kan de werkgever nog meer inzetten?

Behalve de instrumenten die al worden of zijn ingezet, kan de werkgever ook gebruik maken van een drietal websites/toolboxen welke diverse instrumenten bieden die de fysieke vitaliteit zouden kunnen bevorderen.

4.4.1. Toolbox Duurzame inzetbaarheid

Op initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is de website www.toolboxduurzameinzetbaarheid.nl ontworpen voor organisaties en individuen. Op deze website staan tools waarmee men aan de slag kan met duurzame inzetbaarheid (en dus met fysieke vitaliteit).

4.4.2. Toolbox Zelfmanagement

Instrumenten alléén zijn niet voldoende om een gezonde(re) leefstijl, danwel duurzame inzetbaarheid te bewerkstelligen. Hiervoor is ook gedragsverandering wenselijk en zelfs noodzakelijk. Een gezonde medewerker begint uiteraard bij de medewerker zélf. Gedragsverandering vraagt ook om zelfmanagement. Zelfmanagement is volgens Brakke (2008, p. 14) "het vermogen om richting te geven aan je eigen leven". Hierbij is bewustwording een belangrijk aspect. Het volgens Brakke te beschrijven als opzettelijk geordende informatie. Op de website van het NISB is een verzameling van instrumenten te vinden die zelfmanagement bij het veranderen van leefstijl kunnen ondersteunen.

4.4.3. Toolbox Voor de verandering

Op de website www.donadaria.nl is een toolkit "Voor de verandering" te vinden. De toolkit bestaat uit een beschrijving van het ASE-model, opdrachten en vragen, en tips en aandachtspunten voor het meten van resultaten. De gemeente Rotterdam (cluster MO) en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, hebben het model al opgenomen in hun selectiecriteria van projecten. Het Rotterdams Kenniscentrum Diversiteit en Dona Daria bieden een training aan voor zowel maatschappelijke organisaties als overheden.

5. Conclusie(s)

In dit hoofdstuk wordt de conclusie per deelvraag uiteengezet, waarna het hoofdstuk wordt afgesloten met beantwoording van de onderzoeksvraag: hoe fysiek vitaal zijn de ambtenaren van W&I en wat kan de werkgever doen om dit te verbeteren.

5.1. Wat is fysieke vitaliteit?

Vanuit de gevonden resultaten en de theorie kan gesteld worden dat fysieke vitaliteit vrij vertaald betekent: **fitheid van het lichaam**.

5.2. Hoe fysiek vitaal zijn de medewerkers nu?

Er is geen conclusie te trekken op grond van dit onderzoek of iemand fysiek vitaal is of niet. Iemand kan een gezond gewicht hebben, maar toch ongezond leven (b.v. vet van binnen zijn) en vice versa.

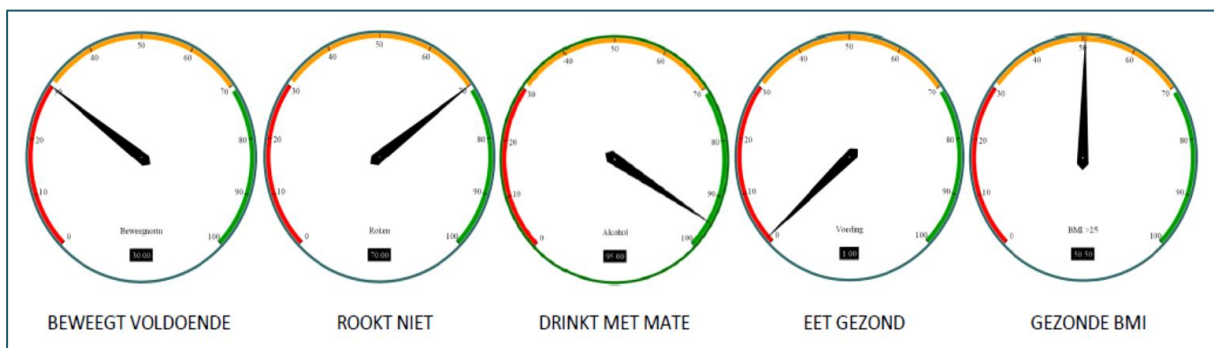
5.2.1. Dashboard fysieke vitaliteit

Wanneer je een dashboard samenstelt van de resultaten per onderzocht determinant, inclusief BMI, wordt wél zichtbaar dat verbetering op een aantal BRAVO-factoren wenselijk is.

Het dashboard laat zien dat van de respondenten:

- 70% niet voldoet aan de beweegnorm (5x 30 min p.d.);
- 30% van de respondenten rookt;
- 5% van de ondervraagden te veel drinkt;
- 99% voldoet aan de richtlijn voor goede voeding (Schijf van Vijf);
- 50% een ongezonde BMI heeft (>25).

Met name op de beweegnorm en de richtlijn goede voeding wordt slecht gescoord. Daarnaast is het percentage deelnemers met **overgewicht** hoog.



Figuur 15: Dashboard fysieke vitaliteit

5.2.2. Beeldschermgedrag

Behalve de determinanten bewegen, roken, alcohol en voeding, is ook gekeken naar het beeldschermgedrag van de respondenten. W&I heeft relatief veel functies met bureauwerk. Dit is (deels) ook terug te zien in het percentage dat aangeeft veel tot heel erg veel achter en beeldscherm te zitten, namelijk 80%. Dit percentage bestaat niet alleen uit zittende werkzaamheden, maar ook o.a. uit TV kijken en thuis achter de pc/laptop/tablet zitten. Over het algemeen genomen kan geconcludeerd worden dat de respondenten **erg veel zitten op een dag**.

5.2.3. Landelijk score vs metingen W&I

De resultaten uit dit onderzoek zijn tevens met landelijke metingen vergeleken en kunnen daarmee wellicht toch een indicatie geven over de fysieke vitaliteit van de medewerkers:

		Gemeten binnen W&I	Landelijke score	Afwijkingen
1	Voldoet aan de beweegnorm	32%	60%	-28%
	Voldoet aan de fitnorm	19%	20%	-1%
2	Rookt niet	70%	77%	-7%
3	Drinkt niet	37%	19%	18%
4	Eet voldoende groente en fruit	25%	9%	16%
	Voldoet aan de richtlijn goede voeding	0.3%	Onbekend	nvt
5	Heeft een gezond gewicht (BMI <25)	45,5%	56,2%	-6.7%

Tabel 4: Vergelijkingstabel metingen W&I en landelijk

1. Uit onderzoek door TNO in 2013 naar beweging in Nederland blijkt dat het percentage volwassenen dat aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen voldoet sinds 2006 stabiel rond de 60% zit. Daarnaast is het percentage volwassenen dat aan de fitnorm voldoet, vrij stabiel is en schommelt sinds 2002 rond de 20%.

2. Volgens de laatste metingen van het Trimbos Instituut in 2012, rookte 23% van alle Nederlanders van 19 jaar en ouder wel eens/dagelijks.

3. Volgens meting van de Gezondheidsenquête van het CBS in 2013, drinkt 19% van de Nederlandse bevolking ouder dan 12 jaar geen alcohol.

4. Volgens de Nederlandse Voedselconsumptiepeiling 2007-2010 van het RIVM, gepubliceerd in 2014, voldoet minder dan 10% van de volwassenen in Nederland aan de Richtlijnen.

5. Volgens de meest recente cijfers (2015) van het CBS, blijkt dat 43,8% van de Nederlandse bevolking ouder dan 20 jaar overgewicht heeft (inclusief obesitas).

5.3. Welke instrumenten heeft de werkgever al ingezet?

De werkgever heeft meerdere instrumenten tot zijn beschikking om de fysieke vitaliteit van de medewerkers te bevorderen. Dit is alleen niet altijd onder de noemer van vitaliteit te vinden, maar in het kader van duurzame inzetbaarheid. Niet alle instrumenten die de werkgever tot zijn beschikking heeft, zijn voor het verbeteren van de fysieke vitaliteit of ingezet voor de medewerkers van W&I. Zo mogen zij bijvoorbeeld geen gebruik maken van o.a. de fitnessruimte op de locatie van de GGD of een stoelmassage aanvragen op het hoofdkantoor aan de Librijesteeg (is alleen voor medewerkers van MO). Ook hebben zij geen beschikking over de aanwezige sta-bureaus, aangezien zij niet werkzaam zijn op de locatie waar deze bureaus geplaatst zijn (De Rotterdam). Specifiek voor het verbeteren van de fysieke vitaliteit van de ambtenaren van W&I, heeft de werkgever de volgende instrumenten ingezet:

- Bedrijfsfitness extern
- Fietsregeling
- Health Coaching

5.4. Welke instrumenten kan de werkgever nog meer inzetten?

De gemeente kan zowel vanuit de reeds aanwezige instrumenten als uit de toolboxes Duurzame Inzetbaarheid en Zelfmanagement de volgende extra instrumenten inzetten voor W&I:

- Bedrijfsfitness intern
- Sta-bureaus
- Stappentellers
- Stoelmassage
- Bureaufiets
- Pauzesoftware

Nb. Uitgebreide informatie over deze instrumenten vindt u in bijlage IV.

Echter, behalve het inzetten van fysieke instrumenten, kan de werkgever ook instrumenten inzetten die niet fysiek tastbaar zijn: het management en informatievoorzieningen.

5.4.1. Management

Gezonder (vitaler) leven gaat niet vanzelf. Hiervoor is gedragsverandering noodzakelijk. Voor gedragsverandering moeten de medewerkers echter over bepaalde competenties beschikken. Denk daarbij bijvoorbeeld aan bepaalde communicatieve vaardigheden (bespreekbaar maken met leidinggevende) of het kunnen omgaan met tegenslagen (“het lukt niet, dus laat maar”). Die competenties zijn weer van invloed op de self-efficacy: investeren in competenties en ervaren dat men meer vaardigheden heeft, vergroot over het algemeen het geloof in eigen kunnen. Het management kan (moet?) hierbij een cruciale rol gaan spelen in de gesprekken die zij voert met haar medewerkers. Het management is hierbij het instrument om fysieke vitaliteit te bevorderen van medewerkers. Zij kunnen als het ware de **ambassadeurs** van de organisatie zijn en hun medewerkers begeleiden in het proces naar bewustwording en gedragsverandering.

5.4.2. Informatie

De werkgever kan zorgdragen voor het ter beschikking stellen van benodigde informatie over vitaliteit en het nastreven van een gezonde(re) leefstijl. In de drie genoemde toolboxes in paragraaf 4.4 (Duurzame inzetbaarheid, Zelfmanagement en Voor de verandering) staat heel veel informatie die de werkgever tot zijn beschikking heeft om in te zetten voor het verbeteren van de fysieke vitaliteit van de medewerkers.

5.5. Eindconclusie

Uit de metingen blijkt dat er nog veel winst is te behalen met het verbeteren van de fysieke vitaliteit van de ambtenaren van W&I. Het verbeteren door de werkgever begint echter niet bij het inzetten van instrumenten, maar bij het opstellen van vitaliteitsbeleid, waarbij gedragsverandering als prioriteit gezien moet worden. Hierbij is top-down bewustwording en een visie op vitaliteitsmanagement noodzakelijk. De diverse fysieke instrumenten kunnen op een later moment ingezet worden ter ondersteuning.

6. Aanbeveling(en)

In dit hoofdstuk worden meerdere aanbevelingen gedaan ten aanzien van het verbeteren van de fysieke vitaliteit van de ambtenaren van W&I.

6.1. Aanbeveling 1 – Procesplan Vitaliteitsmanagement

Vitaliteitsmanagement valt en staat met gedragsverandering. Wil de gemeente werkelijk aandacht besteden aan gedragsverandering van haar personeel, dan vraagt dat veel tijd, kennis en samenwerking. Het vraagt een lange adem. Gesprekken met stakeholders (HR, (C)OR, Directie, Management, Communicatie, Experts, Arbo, etc) zijn hierbij noodzakelijk; onderzoek naar gedrag levert input voor die gesprekken. Inzichten leiden tot beargumenteerde keuzes en advies voor gedragsinterventies, zoveel mogelijk toegesneden op de doelgroep (clusters). De gekozen aanpak kan daarmee goed onderbouwd worden.

Een instrument om tot een goede aanpak te komen, zou het **Campagne Strategie Instrument (CASI)** kunnen zijn. Dit is een hulpmiddel ontworpen door het Ministerie van Algemene Zaken, dienst Publiek en Communicatie (2014). Op de website staat: “Met campagnes kun je het gedrag van mensen beïnvloeden. Om dit effectief te doen, zijn heldere strategische keuzes nodig. Hoe kom je tot zo'n campagnestrategie? De sociale wetenschap geeft hier steeds meer inzichten in. Om deze inzichten in de praktijk toe te passen, is het Campagne Strategie Instrument ontwikkeld. Dit instrument helpt om een analyse van het gedrag en onderbouwde keuzes te maken. Zo kan er vanuit de beleidsopgave een kansrijke campagnestrategie ontwikkeld worden.”

Bij de uitwerking van het procesplan dient ook gekeken te worden wat de rol van het management is en moet zijn. Zijn zij probleemeigenaar? Het procesplan dient bovenal (eerst) een beschrijving te geven wat de **visie** is op een 'Vitale Organisatie', waar het goed voor is en op welke wijze het tot stand gaat komen. Er wordt heel duidelijk aangegeven wat de rol en betrokkenheid van alle stakeholders is. Ook dient binnen het procesplan een opvatting over borging van gedragsverandering te bevatten. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van het reeds bestaande Rotterdamse model 'Voor de verandering'.

6.2. Aanbeveling 2 - Training van signaal naar vitaal

Het vergroten van bewustzijn én het promoten van een gezonde(re) lifestyle door het management is een belangrijk onderdeel voor het bevorderen van de fysieke vitaliteit van de medewerkers. Hierbij is dus een cruciale rol voor het management weggelegd, t.w. het beïnvloeden van het gedrag van diens medewerkers. De training 'Van Signaal naar Vitaal' is een training voor leidinggevende, welke vorig jaar als pilot is uitgevoerd binnen de gemeente. Het is aan te bevelen om **alle leidinggevende** van W&I deze training te laten volgen. Dit geldt dus ook voor directieleden (en eigenlijk dus ook voor de gemeentesecretaris!). Hiermee kan een start gemaakt worden om het onderwerp vitaliteit bespreekbaar te maken tussen de medewerker en leidinggevende. Top-down zal de directie dit ook in MT's op de agenda moeten zetten en houden.

6.3. Aanbeveling 3 - Toolbox Vitaliteit

Er zijn al vele instrumenten binnen de gemeente beschikbaar, maar enkele onderdelen daarvan bereiken de werknemers van Werk & Inkomen niet (door onbekendheid en/of ontoegankelijkheid). Een overzichtelijke en toegankelijke Toolbox Vitaliteit (webpagina op SJAAN) geeft de medewerker (én leidinggevende) een overzicht van beschikbare instrumenten om zijn of haar vitaliteit te bevorderen. De ambassadeurs (leidinggevendenden/medewerkers en HR) kunnen opgedane kennis over het gebruik ervan verspreiden binnen de organisatie.

In bijlage IV staan enkele suggesties voor instrumenten, die een onderdeel kunnen vormen van de Toolbox Vitaliteit.

7. Implementatieplan

Ter afronding van dit onderzoek wordt in dit hoofdstuk ingegaan op het implementeren van de Toolbox Vitaliteit. Het procesplan dient namelijk eerst conform de Rotterdamse Standaard Projectmatig Werken (RSPW) opgesteld te worden en heeft geen baat bij enkel een implementatieplan. Voor de training Van signaal naar Vitaal bestaat reeds een plan van aanpak 2014.

7.1. Doel

De Toolbox Vitaliteit heeft als doel het in- en overzichtelijk maken van de mogelijke instrumenten om (fysieke) vitaliteit te bevorderen.

7.2. Plan van aanpak

Binnen de infrastructuur van SJAAN wordt door ICT een webpagina aangemaakt genaamd 'Toolbox Vitaliteit'. De link dient te worden geplaatst bij de HR-pagina's voor leidinggevende en medewerkers (tevens bij de pagina voor vakgenoten).

Per instrument wordt algemene informatie, succesverhalen en bijbehorende formulieren/procedures/beleid gekoppeld. Hierbij wordt duidelijk aangegeven welke voordelen én welke voorwaarden zijn gekoppeld aan deelname. Er dienen ook verwijzingen naar externen te worden geplaatst (bv. naar bekende websites over stoppen met roken, naar diverse hulpinstanties, beweegprogramma's, etc).

7.3. Communicatie

Wanneer de website gereed is, dient een email aan alle medewerkers te worden verspreid, bij voorkeur uit naam van de gemeentesecretaris (of per clusterdirecteur). Ook kan gebruik gemaakt worden van de diverse nieuwsbrieven die binnen de clusters verspreid worden. HR kan daarnaast de Toolbox promoten in de werkoverleggen met de lijn. De ambassadeurs zorgen dat succesverhalen uit hun team geplaatst worden op de site, waarna deze weer bovenaan in het nieuws op SJAAN terecht komt.

7.4. Kosten & baten

7.4.1. Kosten

Het aanmaken van een nieuwe webpagina kost enkele man-uren van de afdeling ICT. Het maken van een webpagina binnen de bestaande infrastructuur is waarschijnlijk een onderdeel van de dienstverlening van ICT. Het onderhoud van de toolbox dient vervolgens binnen het expertisecentrum AVR van de RSO belegd te worden. Ook het onderhouden van de toolbox zal man-uren kosten, maar kan als onderdeel van de PDC (producten en diensten catalogus) gezien worden.

7.4.2. Baten

Baten van een webpagina is niet in euro's uit te drukken. De winst zit in het scheppen van inzichtelijkheid in mogelijkheden. Met het inzichtelijk maken en deze kennis te verspreiden, zullen instrumenten sneller en gemakkelijker ingezet worden door medewerkers. Hiermee wordt een vitalere mens beoogd die productiever en/of gezonder wordt en daardoor minder verzuimd.

8. Evaluatie

In dit hoofdstuk wordt een evaluatie gegeven over het onderzoek in zijn geheel. Daarnaast zijn tijdens dit onderzoek een aantal beperkingen naar voren gekomen, die bij toekomstig onderzoek anders gedaan zouden moeten worden.

8.1. Persoonlijke evaluatie

Het onderwerp Vitaliteit is iets wat mij als mens ook bezig houdt (ik heb mij zelfs aangemeld voor de training Health Coaching!). Ik vond het uitvoeren van dit onderzoek dan ook erg leuk om te doen. Met de nadruk op DOEN. Het moeilijke van het uitvoeren van een onderzoek, is (voor mij) het aanhouden van de bijbehorende theorie. Ik ben erg geneigd te doen wat goed voelt en wat ik ergens in mijn achterhoofd wel heb geleerd op school of in de praktijk heb opgedaan aan ervaring. Maar het op papier zetten ervan, wordt lastiger. Gelukkig had ik een studiebegeleider die mij hier erg op aanspoorde, waardoor het onderzoek (zei het met gebreken zoals u kunt lezen), heb kunnen afronden met hopelijk bruikbare gegevens en adviezen. Het meest positieve aan dit onderzoek, is in mijn ogen het besef te creëren dat het tijd wordt om (intensief) aandacht aan de vitaliteit van onze medewerkers te besteden. Ze zijn tenslotte het kapitaal van de gemeente Rotterdam.

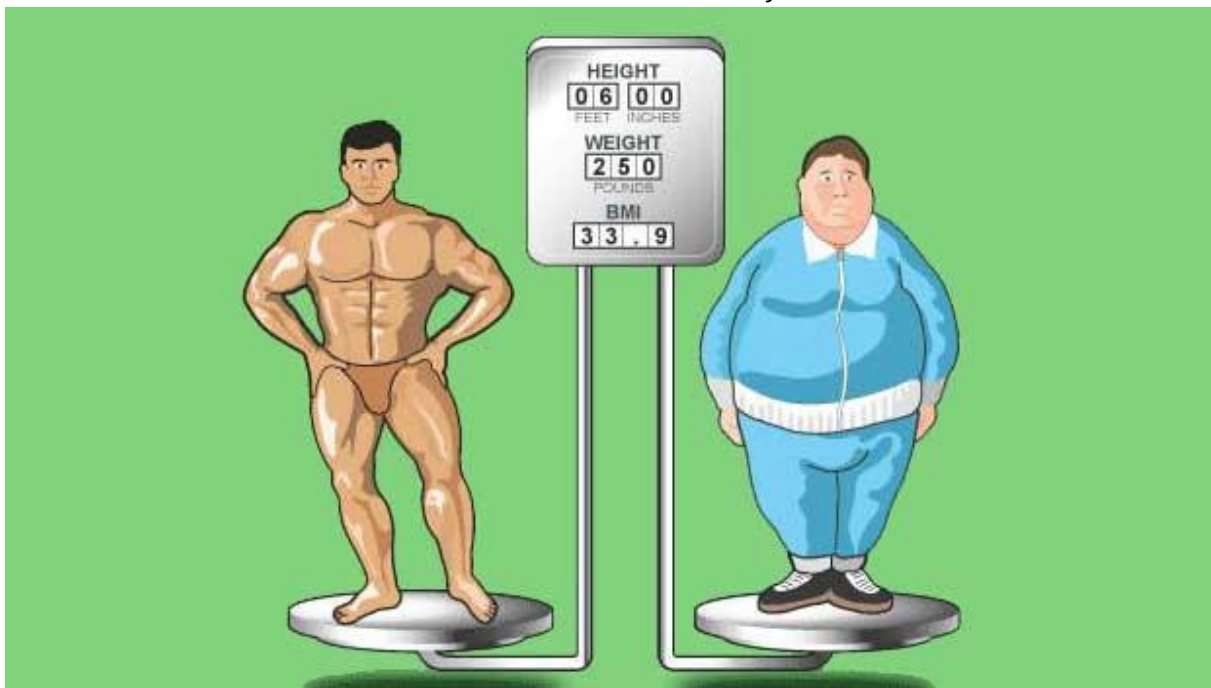
8.2. Beperkingen onderzoek

Gedurende dit onderzoek zijn de volgende beperkingen geconstateerd:

- Bij de vragen was geen mogelijkheid om ‘niet van toepassing’ in te vullen. Hierdoor kunnen respondenten het veld hebben leeggelaten of een antwoord hebben gegeven waar ze niet geheel achter staan. Hiervoor was echter wel bewust voor gekozen, juist om respondenten een keuze te laten maken.
- Er was geen filtermogelijkheid in de enquête. Deze mogelijkheid zat niet in de software van Thesis-tools. In de begeleidende email is daarom wel aangegeven dat de enquête alleen voor ambtenaren is, maar hierbij ben ik vergeten te melden dat het alléén voor ambtenaren van W&I was. Hiermee had voorkomen kunnen worden dat 47 respondenten onder de afdeling ‘Overige’ (V1), de enquête hadden ingevuld.
- Er was geen mogelijkheid om over vragen een toelichting te geven. Dit had bijvoorbeeld bij een vraag als ‘doet u dit naar aanleiding van sport’ en het antwoord is nee, van toegevoegde waarde kunnen zijn. Nu is het gegeven antwoord nee onduidelijk.
- Bij enkele vragen had het beter geweest om een aantal te laten invullen, ipv voor een antwoord-schaal te kiezen. Bijvoorbeeld bij de vraag hoe vaak per week iemand sport.
- Bij vragen die over hoeveelheden gingen, had de mogelijkheid aan te geven hoeveel meer of minder een nauwkeuriger resultaat opgeleverd (bijvoorbeeld bij de vraag over het gebruik van alcohol).
- Vraag 6 (lengte) bleek achteraf niet in centimeter te moeten zijn, maar in meters. Dit is in SPSS gecorrigeerd.
- Vraag over verzuim (V9) : deze vraag was onduidelijk voor medewerkers die wel ziek zijn geweest, maar zich niet hebben ziek gemeld bij de werkgever. Tevens heeft deze vraag geen toegevoegde waarde voor dit onderzoek, verzuim is breder dan 1 vraag.
- Vraag over salaris (V4): deze vraag heeft geen toegevoegde waarde voor dit onderzoek, er zijn geen laagbetaalde functies binnen W&I die zouden kunnen vragen om een andere benadering.
- Vraag over aandoening (V12): deze vraag was te beperkt, er zijn namelijk nog vele andere aandoeningen waarom iemand niet zou kunnen bewegen/sporten.
- Vraag over sporten (V13): de vraag spreekt over ‘wel eens’.... Dit is te vaag. De vraag erna vraagt gelukkig naar het bedoelde aantal keren per week.
- De vraag over hoeveel tijd iemand achter een beeldscherm zit (V17) is subjectief. Hier had ik beter naar aantal uren kunnen vragen. Achteraf gezien bleek dit best een belangrijke vraag binnen dit onderzoek. Hier had meer aandacht aan besteed mogen worden.
- Vraag over hoeveelheid en soort roken (V20 en V21) had beide geen toegevoegde waarde voor dit onderzoek. Elke sigaret is er 1 teveel.

- Vraag over alcohol (V24) had een extra antwoordcategorie moeten hebben. Nu was er geen mogelijkheid om aan te geven dat iemand wel drinkt, maar niet elke dag of alleen bij feestjes.
- Er is geen rekening gehouden met vrouwen die zwanger zijn en daardoor een hogere BMI kunnen hebben, zonder overgewicht te hebben. Daarnaast dient te worden opgemerkt dat doordat de respondenten zélf hun gewicht hebben ingevuld, en men is vaak geneigd om het gewicht wat naar beneden 'bij te stellen' de resultaten niet 100% betrouwbaar zijn.
- Het mogelijk is, dat men niet helemaal meer weet hoe vaak men het afgelopen jaar ziek is geweest. Aangezien niet duidelijk is of het hier om kort- of langdurig verzuim gaat, is geen relatie te leggen met het verzuimpercentage van het cluster in zijn geheel.
- Nagaan of iemand voldoet aan de norm voor goede voeding, was erg lastig. De schijf van vijf is verdeeld in vijf productgroepen, waarbinnen tien verschillende variabelen zitten welke behoren tot de richtlijn gezonde voeding. Volgens deze richtlijn dient men elke dag uit elke groep een bepaalde hoeveelheid te eten. Ook is geen rekening gehouden met vegetariërs. Ook is de Schijf van Vijf redelijk ouderwets. Bij herhaling van dit onderzoek zou ik voor een andere aanpak kiezen. Meer in de zin van 'hoe vaak heeft u afgelopen week fruit gegeten? De norm is elke dag twee stuks (14 per week). Antwoordmogelijkheden worden dan bv meer of minder dan dagelijks 2 stuks of meer of minder dan 14 per week.
- Het interpreteren van de open vraag was erg lastig. Ik heb gekozen om de antwoorden te groeperen met behulp van steekwoorden. Deze steekwoorden zijn vervolgens gecodeerd in de gebieden Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Overige. Overige heeft tevens een onderverdeling gekregen, omdat dit een relatief groot percentage is.

Misschien is 50% van W&I toch bodybuilder?



8.3. Tips & adviezen vervolgonderzoek

Dit onderzoek is instrumenteel opgezet, dat was ook de bedoeling. Achteraf bleek de vraag hoe het gedrag van mensen te kunnen veranderen, een vitale organisatie te kunnen worden, hoger op de agenda te staan. Dit vraagt nader/ander onderzoek. Bovendien dient dan ook de vraag gesteld te worden of de huidige organisatiecultuur en –structuur wel geschikt zijn om te kantelen naar een vitale organisatie?

Literatuurlijst

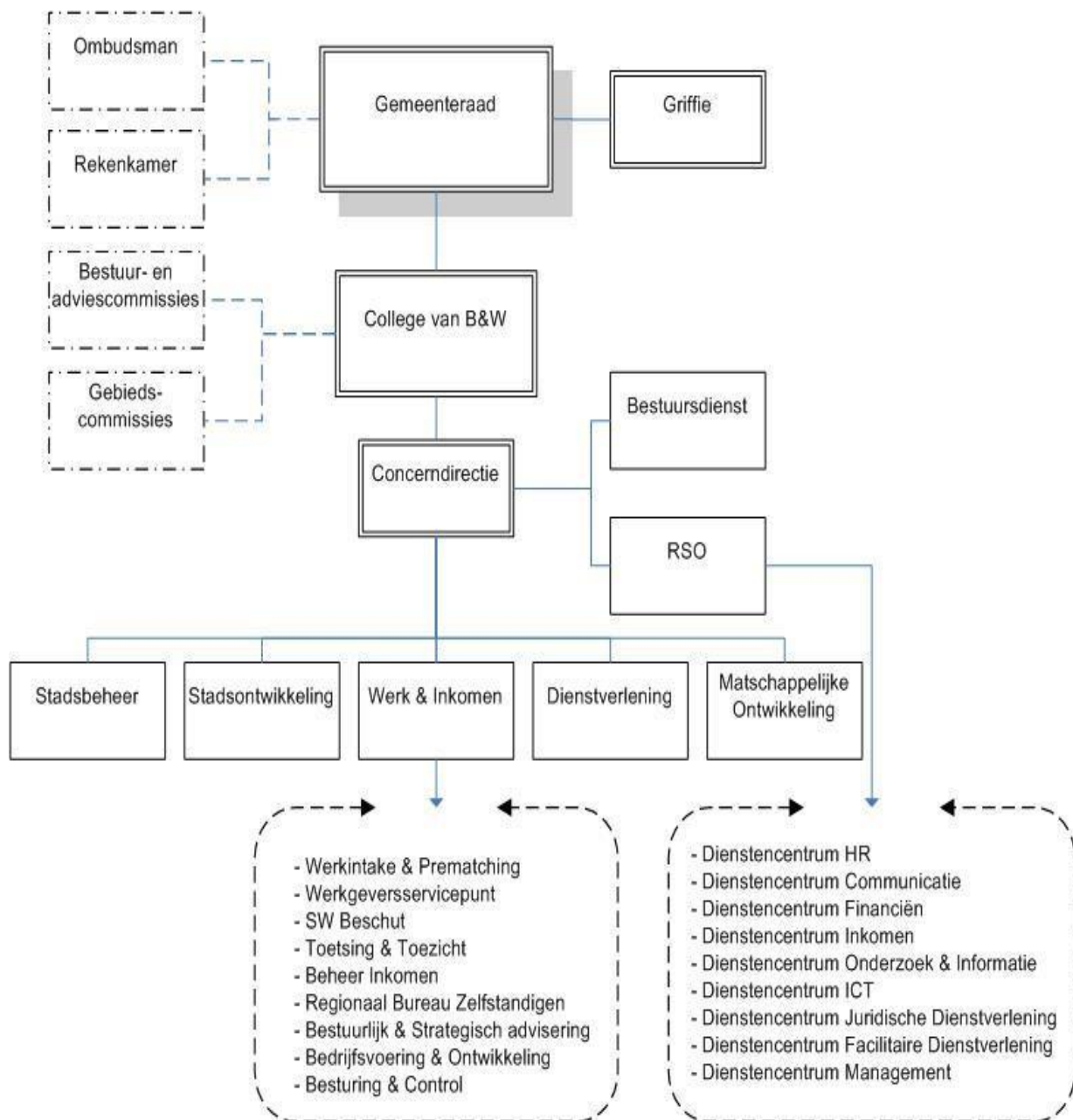
- A+O Fonds Gemeenten. (2014, augustus). Opgeroepen op mei 22, 2015, van A+O Fonds Gemeenten: <http://www.aeno.nl/wp-content/uploads/2014/08/Ziekteverzuimcijfers-2013.pdf>
- Baarda en Goede. (2001). *Basisboek Methoden en Technieken*. Groningen: Wolters-Noordhoff bv.
- Boelsma, Marjan; Gerritsma, Marijke; Pinto, Ireny; Scholte, Lieke;. (2015, maart). *Vakblad van de Rotterdamse kenniscentra*. Opgeroepen op juni 3, 2015, van EKSTR: http://donadaria.nl/wp-content/uploads/2015/03/EKSTER_Nieuw_DEF.pdf
- Brakkee, S. (2008). *Zelfmanagement, 2e druk*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff bv.
- Brinkman. (2008). *Beroep op onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers Groningen/Houten.
- Burdorf, L., Berg, T. v., & Elders, L. (2008, september). *docs.minszw.nl*. Opgeroepen op mei 22, 2015, van De invloed van gezondheid en arbeidsomstandigheden op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers: http://docs.minszw.nl/pdf/135/2009/135_2009_1_23109.pdf
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2013, september 12). *Gezondheidsmonitor 2012*. Opgeroepen op mei 10, 2015, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/cijfers/incidenteel/maatwerk/2013-gezondheidsmonitor2012-mw.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015). *Statline CBS*. Opgeroepen op mei 23, 2015, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83021NED&D1=17-23&D2=0-13,16,37-42&D3=0&D4=I&HDR=T&STB=G1,G2,G3&VW=T>
- College B&W. (2014). *Collegeprogramma 2014-2018*. Opgeroepen op januari 4, 2015, van Gemeente Rotterdam: <http://www.rotterdam.nl/Clusters/BSD/College%202014-2018/Collegeprogramma%202014-2018.pdf>
- College van B&W Rotterdam. (2012, maart 30). *Perskamer*. Opgeroepen op januari 4, 2015, van www.Rotterdam.nl: http://www.rotterdam.nl/BSD/Document/Perskamer/Bijlage%20bij%20de%20brief%20aan%20de%20raad_Motie%2031.pdf.PDF
- Ener-joy. (2015). *Gezond eten op het werk*. Opgehaald van Ener-joy: <http://ener-joy.nl/workshop-gezonde-voeding/>
- ErgoDirect Nationaal. (2015). *Ergodirect*. Opgeroepen op mei 17, 2015, van Persoonlijke effectiviteit software: (https://www.ergodirect.nl/uploads/wysiwyg/CtrlWORK%20-%20Persoonlijke%20effectiviteit%20software%20v2_0.pdf):
- Gemeente Rotterdam. (2011). *Toolkit voor de verandering*. Opgeroepen op juni 12, 2015, van Donadaria: <http://donadaria.nl/publicaties/toolkit-voor-de-verandering/>
- Gemeente Rotterdam. (2015). Opgeroepen op november 4, 2015, van www.rotterdam.nl
- Gezondheidsraad. (2013, september 17). *www.gerondheidsraad.nl*. Opgeroepen op mei 22, 2015, van Werkprogramma 2014: http://www.gezondheidsraad.nl/sites/default/files/Werkprogramma_2014.pdf

- Gezondverbond. (2011). *Arbocatologus*. Opgeroepen op mei 17, 2015, van [www.gezondverbond.nl:
http://www.gezondverbond.nl/arbocatologus/beeldschermwerk/welke-oplossingen-zijn-er/werktijden/gebruik-van-pauzesoftware/](http://www.gezondverbond.nl/http://www.gezondverbond.nl/arbocatologus/beeldschermwerk/welke-oplossingen-zijn-er/werktijden/gebruik-van-pauzesoftware/)
- Harvard T.H. Chan. (2015). *School of public health*. Opgeroepen op mei 16, 2015, van <http://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/staying-active-full-story/>
- Hildebrandt, V.H. · Bernaards, C.M. · Stubbe, J.H. (2013). *Tendrapport Bewegen & Gezondheid*. Opgeroepen op mei 16, 2015, van [www.tno.nl: https://www.tno.nl/media/4377/bewegen-in-nederland-2000-2013.pdf](http://www.tno.nl/https://www.tno.nl/media/4377/bewegen-in-nederland-2000-2013.pdf)
- Inge van Haselen. (2015). *Waarom langer dan 2 uur achter elkaar zitten ongezond is*. Opgeroepen op mei 16, 2015, van [Inge van Haselen.nl: http://www.ingevanhaselen.nl/gezonde-lifestyle/zitten-is-ongezonder-dan-je-denkt/](http://www.ingevanhaselen.nl/gezonde-lifestyle/zitten-is-ongezonder-dan-je-denkt/)
- Koenders en Deursen. (2007). *Een gezonde leefstijl geeft een lager verzuim*. Opgeroepen op januari 4, 2015, van [NISB.nl: http://tools.nisb.nl/beleidsinstrumenten/bravo-kompas/voeding/esb_4515_deursenkoenders_tcm445-341257.pdf](http://tools.nisb.nl/beleidsinstrumenten/bravo-kompas/voeding/esb_4515_deursenkoenders_tcm445-341257.pdf)
- KWF Kankerbestrijding. (2013, oktober). *Feiten, Cijfers & advies over roken en kanker*. Opgeroepen op maart 19, 2015, van <http://www.kwf.nl/SiteCollectionDocuments/KWF-preventiesheet%20Roken%20en%20kanker-DEF.pdf>
- Minister L. Asscher. (2014, mei 13). *Voortgang programma duurzame inzetbaarheid*. Opgeroepen op januari 4, 2015, van [Rijksoverheid.nl: http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/05/13/kamerbrief-voortgang-programma-duurzame-inzetbaarheid/kamerbrief-voortgang-programma-duurzame-inzetbaarheid.pdf](http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/05/13/kamerbrief-voortgang-programma-duurzame-inzetbaarheid/kamerbrief-voortgang-programma-duurzame-inzetbaarheid.pdf)
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2015). *Toolbox Duurzame Inzetbaarheid*. Opgeroepen op mei 14, 2015, van <http://www.toolboxduurzameinzetbaarheid.nl/index.aspx?id=1061>
- Monshouwer, K., Verdurmen, J., & Harbers, M. (2014, juni 23). *Volksgezondheid Toekomst Verkenning*. Opgeroepen op mei 23, 2015, van [Hoeveel mensen roken er?: http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/leefstijl/roken/hoeveel-mensen-roken/](http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/leefstijl/roken/hoeveel-mensen-roken/)
- NISB. (2015). Opgeroepen op maart 19, 2015, van [30 minuten bewegen: http://www.30minutenbewegen.nl/home-ik-wil-bewegen/waarom-bewegen/de-beweegnorm.html](http://www.30minutenbewegen.nl/home-ik-wil-bewegen/waarom-bewegen/de-beweegnorm.html)
- NISB. (2015). *ASE model*. Opgeroepen op mei 25, 2015, van [www.nisb.nl: http://www.nisb.nl/weten/kennisgebieden/beweeggedrag-veranderen/bewust-kiezen/ase-model_.html](http://www.nisb.nl/weten/kennisgebieden/beweeggedrag-veranderen/bewust-kiezen/ase-model_.html)
- Oxidesk. (2013). *www.markantoffice.nl*. Opgeroepen op mei 17, 2015, van <http://www.markantoffice.com/oxidesk/nl/f-a-q>

- PW de Gids. (2014, 12 18). *Hr Trends: zo gaat hr met vergrijzend personeel om*. Opgeroepen op januari 4, 2015, van [www.pwdegids.nl](http://www.pwdegids.nl/hr-trends-2015-zo-gaat-hr-met-vergrijzend-personeel-om-2/): <http://www.pwdegids.nl/hr-trends-2015-zo-gaat-hr-met-vergrijzend-personeel-om-2/>
- Raad voor de Volksgezondheid en Zorg. (2002). *Gezondheid en gedrag*. Opgeroepen op maart 19, 2015, van [rvz.net](http://www.rvz.net/uploads/docs/Advies_-_Gezondheid_en.pdf): http://www.rvz.net/uploads/docs/Advies_-_Gezondheid_en.pdf
- RIVM. (2014). Opgeroepen op mei 23, 2015, van Nederlandse Voedselconsumptie Peiling 2007-2010: <http://www.rivm.nl/dsresource?objectid=rivmp:269606&type=org&disposition=inline>
- RIVM. (2014, juni 23). *Nationaal Kompas*. Opgeroepen op mei 15, 2015, van Volksgezondheid Toekomst Verkenning: <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/persoonsgebonden/overgewicht/trend>
- RIVM. (2014, juni 23). *Nationaalkompas.nl*. Opgeroepen op mei 15, 2015, van Hoeveel mensen voldoen aan de richtlijn gezonde voeding: <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/leefstijl/voeding/hoeveel-mensen-voldoen-aan-de-richtlijnen-goede-voeding/>
- RIVM. (2015). *LoketGezondLeven*. Opgeroepen op mei 17, 2015, van Interventieoverzicht: <http://www.loketgezondleven.nl/werk/gezondheidsbeleid-uitvoeren/activiteiten-kiezen/interventieoverzicht-werk/aanbevolen+goed-beschreven>
- RVZ. (2015, februari). *Doorwerken en Gezondheid*. Opgeroepen op mei 22, 2015, van http://www.rvz.net/uploads/docs/Doorwerken_en_gezondheid.pdf
- SER. (2001, februari 16). *www.ser.nl*. Opgeroepen op mei 5, 2015, van Sociaal Economische Raad: https://www.ser.nl/~media/db_adviezen/2000_2009/2001/b19240.ashx
- Staatssecretaris van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, H.J. Simons. (1992). *Preventiebeleid voor de volksgezondheid*. 's Gravenhage: Sdu Uitgeverij Plantaanstraat.
- Stivoro. (2010, februari). *LoketGezondLeven*. Opgeroepen op mei 15, 2015, van Stoppen met roken: http://www.loketgezondleven.nl/object_binary/o12346_factsheet-stoppen-met-roken.pdf
- Stivoro. (2012, juni 20). *LoketGezondLeven*. Opgeroepen op mei 17, 2015, van Jobmassage - stoelmassage op het werk: http://www.loketgezondleven.nl/i-database/bijlagen/Interventie1401354/Basis/14653_IDBDocBijlage_1675_4.%20Evaluatie%20OGGD%20Rotterdam.pdf
- Strijk, J. (2013). *TNO Innovation for life*. Opgeroepen op mei 22, 2015, van Vita-16 brengt vitaliteit in beeld: <https://www.tno.nl/nl/aandachtsgebieden/gezond-leven/prevention-work-health/lang-gezond-en-actief-leven/vita-16-brengt-vitaliteit-in-beeld/>
- Talma; Arensbergen; Hollander en Baan. (2011). *Tijd voor vitaliteit*. Opgeroepen op januari 2015, 2015, van Movisie: <https://movisie.nl/publicaties/tijd-vitaliteit>

- TNO. (2014, oktober 22). *www.tno.nl*. Opgeroepen op mei 17, 2015, van Productiever op een fietsbureau: <https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2014/10/productiever-op-een-fietsbureau/>
- Trimbos Instituut. (2014). *Nationale Drug Monitor*. Opgeroepen op mei 23, 2015, van www.trimbos.nl:
<http://www.trimbos.nl/~media/files/gratis%20downloads/AF1316%20NDM%20Jaarbericht%202013-2014.ashx#page=188>
- Trimbos Instituut. (z.d.). *Advies alcoholgebruik volwassenen*. Opgeroepen op mei 15, 2015, van <http://www.alcoholinfo.nl/publiek/hoeveel-alcohol-is-teveel/hoeveel-alcohol-per-dag/drinkadvies-volwassenen>
- Van Dale Uitgevers. (2015). *Van Dale Woordenboek online*. Opgeroepen op mei 22, 2015, van <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=fysiek&lang=nn#.VV8GnUa9y14>
- Voedingscentrum. (2011). *Richtlijnen voedselkeuze*. Opgeroepen op maart 19, 2015, van http://www.voedingscentrum.nl/Assets/Uploads/voedingscentrum/Documents/Professionals/Voedselvoorlichting/01_Richtlijnen%20voedselkeuze%20Voedingscentrum.pdf
- Voedingscentrum. (2015). *Schijf van Vijf*. Opgeroepen op maart 19, 2015, van <http://www.voedingscentrum.nl/professionals/schijf-van-vijf/schijf-van-vijf-concept.aspx>
- Voedingscentrum. (sd). *Gezond gewicht*. Opgeroepen op maart 29, 2015, van <http://www.voedingscentrum.nl/nl/mijn-gewicht/heb-ik-een-gezond-gewicht.aspx>
- Volksgezondheidszorg.info. (2015). *Alcoholgebruik, Cijfers & Context, Gevolgen*. Opgeroepen op maart 19, 2015, van <https://www.volksgezondheidszorg.info/onderwerp/alcoholgebruik>
- WHO. (2004). *World Health Organisation*. Opgeroepen op januari 15, 2015, van BMI classification: http://apps.who.int/bmi/index.jsp?introPage=intro_3.html
- Wikipedia. (2015). Opgeroepen op mei 22, 2015, van <http://nl.wikipedia.org/wiki/Queteletindex>
- Wilmar B.Schaufeli & Arnold B.Bakker. (2004, april). *Psychologie van Arbeid en Gezondheid, 3e druk*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Bijlage I – Organogram Gemeente Rotterdam, incl. RSO en W&I



Bijlage II – Enquête

Onderwerp	Nr	Vraag	Antwoord categorieën	Meetniveau	Relatie met de onderzoeksvraag
Algemeen	1	Op welke afdeling werkt u?	Categorieschaal met afdelingen	Nominaal	Geeft een beeld van de verdeeldheid van de variabele geslacht binnen de steekproef
	2	Wat is uw geslacht?	Man / Vrouw	Nominaal / dichotomie	Geeft een beeld van de verdeeldheid van de variabele geslacht binnen de steekproef
	3	Wat is uw leeftijd?	Invulveld	Ratio	Geeft een beeld van de verdeeldheid van de variabele leeftijd binnen de steekproef
	4	Wat is uw salarisschaal?	Invulveld	Ratio	Geeft een beeld van de verdeeldheid van de variabele salaris binnen de steekproef
	5a	Hoeveel uur per dag werkt u?	Invulveld	Ratio	Geeft een beeld van de verdeeldheid van de variabele voltijd/deeltijd binnen de steekproef
	5b	Hoeveel dagen per week werkt u?	Invulveld	Ratio	
	6	Wat is uw lengte?	Invulveld	Ratio	
	7	Wat is uw gewicht?	Invulveld	Ratio	Berekening van de BMI
	8	Hoe zou u over het algemeen uw fysieke vitaliteit noemen?	Uitstekend - zeer goed - goed - matig - slecht	Ordinaal	Inzicht verwerven hoe de ambtenaar kijkt naar eigen vitaliteit
	9	Hoe vaak bent u de afgelopen 12 maanden ziek geweest?	Geen enkele keer - 1 keer - 2 tot 3 keer - 4 tot 6 keer - meer dan 6 keer	Ratio	T.b.v. het leggen van relatie met fysieke vitaliteit
Bewegen	10	Hoe vaak per week voldoet u aan de beweegnorm?	Nooit - zelden - regelmatig - vaak - altijd	Ordinaal	Indicator van wel/niet voldoen aan de beweegnorm
	11	Heeft u klachten aan het bewegingsapparaat?	Ja - nee - soms	Nominaal	Is een beperking waar rekening mee gehouden dient te worden in de uitkomsten
	12	Heeft u een reumatische aandoening?	Ja - nee	Nominaal / dichotomie	
	13	Beweegt u wel eens minimaal 20 min. intensief aangesloten?	Ja - nee (nee -> vr. 17)	Nominaal / dichotomie	Indicatoren voor wel/niet voldoen aan de fitnorm
	14	Zo ja, hoe vaak per week?	1 keer per week – 2 a 3 keer per week - meer dan 3 keer per week	Ordinaal	
	15	Doet u dit naar aanleiding van sport?	Ja - nee (nee -> vr. 17)	Nominaal / dichotomie	
	16	Zo ja, welke sport(en)?	Dit is een multiple response vraag	Ratio	
	17	Hoeveel tijd besteed u gemiddeld per week achter een beeldscherm?	Geen - zeer weinig - regelmatig - best wel veel - heel erg veel	Ordinaal	Inzage in beeldschermgedrag

	18	Heeft u behoefte aan hulp/ ondersteuning in het verbeteren van uw bewegingspatroon?	Ja - nee	Nominaal	Inventarisatie voor behoefte ondersteuning
Roken	19	Rookt u?	Ja - nee (nee -> vr. 24)	Nominaal / dichotomie	Indicator voor rookgedrag
	20	Wat rookt u (het meest)?	Sigaretten - Shag - Sigaren - Pijp - E-smoker	Nominaal	
	21	Hoeveel rookt u gemiddeld per dag?	1 tot 5 - 6 tot 10 - 11 tot 15 - 16 tot 20 - meer dan 20	Ordinaal	
	22	Hoe vaak neemt u (gemiddeld) op een werkdag een rookpauze?	Invulveld	Ratio	
	23	Heeft u behoefte aan hulp/ ondersteuning bij het stoppen met roken?	Ja - nee	Nominaal / dichotomie	Inventarisatie voor behoefte ondersteuning
Alcohol	24	Drinkt u en zo ja hoeveel?	Ik drink niet (meer) Ik drink alleen bij gelegenheden Ik drink 1-2 p.d. Ik drink 3-4 p.d. Ik drink 5-10 p.d. Ik drink meer dan 10 p.d.	Ordinaal	Indicator voor alcoholgebruik
	25	Heeft u behoefte aan hulp/ ondersteuning bij het stoppen/minderen met het nuttigen van alcohol?	Ja - nee	Nominaal / dichotomie	Inventarisatie voor behoefte ondersteuning
Voeding	26a	Voldoet u aan de richtlijn voor aanbevolen voedingsmiddelen per dag / Groente	Altijd - vaak - regelmatig - soms - nooit	Ordinaal	Indicator wel/niet voldoen aan de norm voor gezonde voeding (Schijf van Vijf)
	26b	Voldoet u aan de richtlijn voor aanbevolen voedingsmiddelen per dag / Fruit	Altijd - vaak - regelmatig - soms - nooit	Ordinaal	
	26c	Voldoet u aan de richtlijn voor aanbevolen voedingsmiddelen per dag / Brood	Altijd - vaak - regelmatig - soms - nooit	Ordinaal	
	26d	Voldoet u aan de richtlijn voor aanbevolen voedingsmiddelen per dag / Aardappelen e.d.	Altijd - vaak - regelmatig - soms - nooit	Ordinaal	
	26e	Voldoet u aan de richtlijn voor aanbevolen voedingsmiddelen per dag / Vlees/Vis/Ei	Altijd - vaak - regelmatig - soms - nooit	Ordinaal	
	26f	Voldoet u aan de richtlijn voor aanbevolen voedingsmiddelen per dag / Melk(prod.)	Altijd - vaak - regelmatig - soms - nooit	Ordinaal	
	26g	Voldoet u aan de richtlijn voor aanbevolen voedingsmiddelen per dag / Kaas	Altijd - vaak - regelmatig - soms - nooit	Ordinaal	
	26h	Voldoet u aan de richtlijn voor aanbevolen voedingsmiddelen per dag / Boter	Altijd - vaak - regelmatig - soms - nooit	Ordinaal	

	26i	Voltoet u aan de richtlijn voor aanbevolen voedingsmiddelen per dag / Olie	Altijd - vaak - regelmatig - soms - nooit	Ordinaal	
	26j	Voltoet u aan de richtlijn voor aanbevolen voedingsmiddelen per dag / non-alcoholische dranken / water	Altijd - vaak - regelmatig - soms - nooit	Ordinaal	
	27	Heeft u behoefte aan hulp/ondersteuning in het verbeteren van uw voedingspatroon?	Ja - nee	Nominaal	Inventarisatie voor behoefte ondersteuning
Bereidwilligheid	28	Hoe staat u er tegenover als uw werkgever beleid zou opstellen om de leefstijl van zijn/haar werknemers te verbeteren?	1 Zeer positief 2 Algemeen positief 3 Maakt mij niet uit 4 Algemeen negatief 5 Zeer negatief	Ordinaal	Inventarisatie bereidwilligheid t.a.v. opstellen beleid
	29	Als uw werkgever u activiteiten aanbiedt om u te helpen uw leefstijl te veranderen (als u dat wilt), bent u dan bereid daaraan een financiële bijdrage te leveren?	Ja - nee	Nominaal / dichotomie	
	30	Als uw werkgever u activiteiten aanbiedt u je te helpen uw leefstijl te veranderen (als u dat wilt), bent u dan bereid daarin (gedeeltelijk) uw eigen tijd in te investeren?	Ja - nee	Nominaal / dichotomie	
	31	Hoe staat u er tegenover als uw werkgever een beloning koppelt aan deelname en het behaalde resultaat van activiteiten voor het verbeteren van uw leefstijl?	1 Zeer positief 2 Algemeen positief 3 Maakt mij niet uit 4 Algemeen negatief 5 Zeer negatief	Ordinaal	
	32	Onder welke omstandigheden zou u uw leefstijl willen wijzigen en welke bijdrage zou de werkgever volgens u kunnen leveren?	Invulveld	nvt	Inventarisatie 'adviezen' t.a.v. gedragsverandering/input voor adviezen richting opdrachtgever
	33	Ruimte voor opmerkingen t.a.v. dit onderzoek	Invulveld	nvt	Controle of alle vragen duidelijk waren

Bijlage III – Resultaten ‘Uw mening telt’

Uw mening telt! Daarom zou ik graag van u horen hoe u over het bevorderen/b...	Ruimte voor opmerkingen ten aanzien van dit onderzoek:
Gezien het feit dat ik zelden of nooit ziek ben, best wel een goede conditie heb en toch rook, denk ik dat ik het best wel aardig doe. Als ik het nodig zou vinden om toch iets te veranderen, kan ik dat zelf.	
Een baan waarbij wat minder administratieve nasleep nodig is zou wel helpen, hierdoor maak je ook wat minder uren achter de pc. vooral bij werkintake maar ook wel bij de vervolgesprekken worden we door het systeem gedwongen veel administratief bezig te zijn. Dat kan ook anders.	
Ik wil wel sporten, maar eigenlijk alleen met leeftijdsgenoten. (50+) Helaas wordt dat alleen overdag aangeboden. Ik ben niet bereid langer te werken, om dit onder werktijd te doen. Een rol speelt, dat ik gemiddeld 9 uur per dag werk, ipv de 8,5 uur die ik officieel moet werken. Er zit daarom helaas niet voldoende ruimte in om overdag te sporten. Mijn energie is op, als ik na een 12 tot 13 urige werkdag Inclusief reistijd en pauze thuis kom. In de zomer besteedt ik wel veel energie en beweging in mijn tuin.	
Ik sport, rook en drink niet en let over het algemeen wel op wat ik eet. Laten we vooropstellen dat een gezonde leefstijl in eerste instantie de verantwoordelijkheid is van de werknemer die heeft er het meeste baat bij. Waarom zou de werkgever je belonen voor iets dat je al hoort te doen en dat is goed voor je lijf zorgen. Een financiële prikkel lijkt mij niet wenselijk. De werkgever zou, op basis van vrijwilligheid, kunnen faciliteren dat door dichtbij het werk sport/bewegingsfaciliteiten aan te bieden en waar er een kantine is, alleen gezonde voeding aan te bieden. Ook zou de werkgever (bij de gemeente) werknemers bewust moeten maken van het feit wat een gezonden leefstijl oplevert (niet financieel) door op het intranet publicaties te doen. Beloning op het behaalde resultaat vind ik discutabel: wat zijn de criteria om te bepalen of het resultaat is behaald. hoe controleer je of zich aan de gemaakte afspraken houdt? * bijvoorbeeld gewicht is niet afdoende - iemand kan overgewicht hebben en toch gezond leven en iemand die dat niet heeft houdt er misschien een ongezond en leefstijl	
beleid opstellen? tsja. welk beleid? maximum aan aantal rookpauzes? verplichtingen? wie bepaalt wat gezond is? hebben we een Rotterdamse norm? of is die landelijk? of gaan we uit van de mensen die de enquête hebben ingevuld? waarom wordt dit gevraagd? waarom zou je als organisatie de gezondheid van de ambtenaar moeten verbeteren? omdat gezondheid bijdraagt aan werklust? is hier een causaal verband? heel gratuit van mij om dit soort vragen te stellen. sorry.	
Gelegenheid scheppen om in de pauze van het werk te sporten en te douchen.	
controleer je bloed en gebruik vitamines, indien nodig is.	Succes!
financiële ondersteuning en tijd ervoor geven om in werktijd dit te verwezenlijken.	fijn dat er toch aandacht wordt besteed aan dit belangrijk onderwerp.
Leuk onderzoek!	
Ik doe hier zelf voldoende aan. heb een abonnement op sportschool en ga alle door de weekse dagen. Zet dagelijks buiten sportschool om 15.000 stappen en rijd 4 dagen in de week paard. Ik houd bij wat ik dagelijks eet en drink. Heb dus geen ondersteuning nodig. Als de werkgever een bijdrage wil leveren aan de kosten van mijn sportschool waar je kunt zwemmen en verschillende sporten kunt doen (dus niet fit for free) vind ik dat natuurlijk prima. Of sporten tijdens werktijd zou ik ook heel blij mee zijn.	
Ik weet dat ik wat meer zou moeten bewegen. Echter ik heb geen zin en tijd in een sportschool en/of sportclub, dat wordt wel aangeboden. Wat de werkgever in mijn visie nog meer zou kunnen doen is zorgen dat er gezond eten wordt aangeboden op HDP. Voor de middaglunch moet je nu de deur uit naar AH.	Jammer dat er niet gekeken wordt naar werkdruk. In mijn beleving werken veel mensen onder druk, die steeds meer wordt.
Ik vind dat ik mijn leefstijl al zelf goed in de hand heb, ik hoef geen hulp bij veranderingen.	
Ik vind mijn leefstijl goed, die wil ik niet wijzigen. Ik heb daarbij dus ook geen hulp van mijn werkgever nodig. Vandaar mijn negatieve antwoorden op vraag 29-31. Ik had wel willen weten waarom dit onderzoek gedaan wordt. Zijn we zo ongezond met zijn allen? Persoonlijk zou ik veel meer baat hebben bij wat meer 'emotionele ondersteuning' vanuit mijn werkgever. Bijvoorbeeld een bloemetje of kaartje als een van je ouders overlijdt. Dat is onlangs bij mij gebeurd; maar omdat er zo weinig teamgevoel meer is a.g.v. al het flex- en thuiswerken is er weinig medeleven meer vanuit het werk. Dat vind ik een enorm gemis. Maar fysieke ondersteuning.. nee dank. Sporten kan ik zelf wel en gezond eten ook.	
Ik zou graag willen weten wat ik aan mijn eetpatroon kan doen.	

Indien ik mijn leefstijl zou willen veranderen heb ik daar geen bemoeienis van mijn werkgever van nodig. Overigens vindt ik dat er met mijn leefstijl niets mis is en zorg ik zelf voor het behouden van mijn vitaliteit.	Succes met het afstuderen!
Voor mensen die het nodig hebben en het niet zelf kunnen prima.	
Ik zou graag meer willen sporten, echter door een druk schema (zowel werk als prive) kom ik niet aan sporten toe. Ik graag een sportfaciliteit willen zien op de werk-vloer zodat je bijvoorbeeld direct na het werk kan sporten of voordat je begint met werken kan sporten. Desnoods tegen betaling. Ik weet dat ze dit bijvoorbeeld wel op de Schiedamsedijk hebben.	
Meer tijd beschikbaar hebben, of minder vermoeid zijn. De arbeidsomstandigheden zijn door de afwezigheid van collega's (ziekte) behoorlijk uitputtend geweest. Ik ga al naar de diëtiste omdat ik last had van Obesitas	
vaker ziek geweest afgelopen 12 maanden ivm zwangerschap.	
Op roken na, houd ik er een gezonde leefstijl op na: gezonde voeding, beweging en geen alcohol. Mijn werkgever kan in deze dan ook geen bijdrage leveren. Ik zou wel hulp kunnen gebruiken bij het stoppen met roken: de werkgever heeft in het verleden al eens de mogelijkheid geboden om via een zgn. oor magneetjes te stoppen (heb ik ook gebruik van gemaakt, helaas slechts tijdelijk gestopt).	
Sportmogelijkheden betere arbeidsomstandigheden bv betere werkplekken stoelen etc	
Probeer dagelijks een programma van NIB (Nederland in Beweging) te doen. Daarnaast reis ik per OV, hetgeen inhoudt dat er van en naar haltes gelopen moet worden. Daarnaast, in de pauze altijd een kwartiertje lopen. Waarom dan niet afgeven? Wel dingen zijn soms erg lekker met name in de avonduren. De planning is wel om er in 2015 een ruim aantal kilo's eraf te krijgen. Dat vul ik liever zelf in, heb geen enkele behoefte om dat via de werkgever te laten lopen, ben liever vrij man. Overigens het is me al eerder gelukt 23 kilo af te vallen.	Succes met je onderzoek.
Lastig, naast het werk is er ook een gezin en huishouden! De werknemer zal altijd proberen balans te zoeken tussen werk en prive. Het werk is niet lichamelijk zwaar, maar geestelijk. Waardoor je ook sneller moe wordt.	
strenger op rookpauzes	
ik wijzig mijn leefstijl puur en alleen voor mijn eigen gezondheid.. indien ik niet gezond ben kan ik ook niet werken dus het een heeft wel met het andere te maken. WG zou met kleine dingen kunnen komen zoals vers fruit op de afdeling...groepslessen organiseren zumba / spinning oid...	
Ik ben van mening dat de werkgever een stimulerende en faciliterende rol heeft. De werkgever kan fungeren als een externe motivator, maar belangrijkste is dat de intrinsieke motivatie er is voor een duurzaam resultaat (levensstijl).	Succes!
De werkgever moet zich niet inmengen met de leefstijl van zijn of haar medewerkers. Als een bepaalde leefstijl negatief invloed heeft op het functioneren dan met er gepraat worden over het functioneren en niet over leefstijl.	
Ik vind helemaal geen. De verbeteringen moeten vooral op psychisch gebied plaats vinden dus faciliteren in goed kunnen werken en met name de veiligheid van de werknemers bewaken. Het uitdelen van straffen voor niet werk willige kan niet iedereen en de bedreigingen zijn erg onderschat.	Positief zou bij herhaling moeten gebeuren omdat in de loop van de tijd zaken weer veranderen.
Stoelmassage op elke kantoor. Activiteiten op de werkvloer gedurende 1 maal per week, bevordert de gezondheid en samenwerking	
De werkgever kan meer doen om de vitaliteit en algehele gezondheid van de werknemers te verbeteren. Zaken als bv een fitness of een ruimte waarin er gemediteerd kan worden kunnen de vitaliteit en scherpzinnigheid van de mensen en daarmee het werk enorm verbeteren. In deze tijd van toenemend bewustzijn voor een gezonde levensstijl zeker geen overbodige luxe.	succes.
bewegingsactiviteit faciliteren in de lunchpauze. ik ben werkzaam bij het Jongerenloket en daar kunnen de intakes in de ochtend wel tot half twee duren. dit is zeker niet bevorderlijk voor de mentale en fysieke gezondheid. tevens hadden we een stoelmasseur, die de stijfheid in de spieren tijdens werk kon weghalen. de subsidie vanuit de werkgever is afgeschaft en nu moet een ieder een bijdrage van 5 euro betalen per sessie van ca 15 minuten	mijn afdeling MO stond niet in de keuze in het scrollscherm van de eerste vraag. tevens vind ik de vragen te beperkt. vb: er is een vraag over beperkingen aan het bewegingsapparaat. ik heb een longaandoening wat mij wel degelijk beperkt en waardoor mijn conditie minder is. het is echter geen

	beperking van het bewegingsapparaat. dit geeft m.i. een verkeerd beeld van de uitkomst
Ik zou bijvoorbeeld enkele dagen per week willen hardlopen nadat ik de kinderen naar school heb gebracht. Daarna douchen en vervolgens naar het werk. Ik ben daar dan rond 10.15 uur. Het zou heel bemoedigend werken als de gemeente Rotterdam dit promoot.	Succes!
een kantine met een gezond aanbod.	
* Grotere aanmoediging vanuit management laag om met de fiets naar/van/pendelen tussen werkplek te gaan/komen!*	(-:
De ondersteuning en of mogelijkheden zijn vooral gericht in Rotterdam. Ik zou graag willen dat de werkgever ook voor werknemers die buiten Rotterdam wonen hen daarin steunt.	
Als mijn reistijd van woning naar werk niet langer zou zijn dan ca 30 minuten zou ik regelmatig de fiets gebruiken	
een goede en gezonde kantine in het gebouw, zodat men gezond kan eten. en wellicht ook sportgelegenheid in het gebouw of dichtbij het gebouw.	
Een voedingscoach zou hier een bijdrage aan kunnen leveren.	
Richt je je in je onderzoek alleen op medewerkers van Cluster WI? Alleen WI afdelingen werden benoemt in de 1e vraag	
Ik denk dat het belangrijk is dat mijn werkgever vooral rekening moet houden met de werkomgeving en faciliteiten moet kunnen aanbieden om de gezondheid te bevorderen en vooral om uitval te voorkomen. (Denk aan sport en ontspanning) Ik denk dat minder stress en ontspanning nog belangrijker is dan een abonnement op een sportschool. Daarin moet vooral niet worden samengewerkt met het voedingscentrum want deze werken samen met grote bedrijven als Unilever welke heel andere ideeën hebben over gezondheid dan de werkelijkheid.	
Ik leef vrij gezond, ben een positief persoon en ben geen hokjesplaatser, zeg ook mijn mening indien nodig. Dit maakt mij tot de persoon die ik nu ben.	
Onder vrijwillige omstandigheden. Ik ben al met veel slecht gedrag gestopt. Ik vind het eigenlijk wel best zo.	Veel succes!
flexwerken/thuiswerken bevorderen (zelf weten waar/wanneer werk kan doen). betaalbaar fitnessruimte op kantoor en rust/stilte ruimten voor meditatie. Kantine met gezonde/betaalbare maaltijden.	
Leefstijl is persoonlijk. De rol van de werkgever is hierin enkel ondersteuning indien gewenst. Alleen bij medische klachten/ noodzaak etc kan de bijdrage van de werkgever groter zijn.	Er ontbreekt bij elke vraag een mogelijkheid tot het geven van een toelichting op het antwoord. Er bestaat nu de mogelijkheid dat een antwoord een verschillende interpretatie oplevert. Jammer dat er in het lijstje van het voedingsinstituut alleen halvarine staat en geen gewone margarine.
Vooraf kijken naar de pauze's op de werkvloer. Die zijn veel te kort, je komt niet toe om rustig en goed te eten. Dit onderzoek zet mij aan het denken. Vind ik een eye opener. Moet ook goed voor mij zelf zorgen. Blij dat iemand mij hieraan herinnert. Succes met je studie. Hoop dat ik een bijdrage heb kunnen leveren. Groetjes	
Beter meubilair op kantoor en aanbod van een masseur op het werk	
Mijn leefstijl zou ik niet willen wijzigen. Er zou wel iets gedaan kunnen worden aan het gehaast werken waardoor men minder last heeft van stress en of pijn in de armen.\n\nHet aanbieden van een fysiotherapeut waar men dagelijks naar toe kan op de locatie waar men werkt. Of een kleine fitnessruimte op locatie.	
Positief meer bewegen, stoppen met roken, minder werkstress. Bijdrage werkgever: preventie werkstress, fitness ruimte	
sta bureau	
Persoonlijk heb ik nergens last van. Om ervoor te zorgen dat mensen in beweging blijven, zou men een apparaat op de afdeling kunnen plaatsen zodat men tijdens lunch of wanneer dan ook, minimaal 5 min bijv fietst.	
Ik zou het zeer bijzonder vinden als mijn werkgever beleid op zou stellen over mijn leefstijl - en hier verplichtingen aan zou koppelen; dat lijkt mij zeer onwenselijk.	

Aanbieden van activiteiten (zoals nu soms door de personeelsvereniging worden gedaan)- met een vrije keuze om hier wel of niet aan mee te doen, worden zeker wél op prijs gesteld. Risico bij het opstellen van beleid is dat dit vrijblijvend begint en uiteindelijk als voorwaarde wordt opgelegd - dit laatste lijkt mij onwenselijk; iedere medewerker heeft hierin zijn eigen verantwoordelijkheid; dit moet zeker niet door de werkgever worden opgepakt (bij zeer negatieve gevolgen op prestaties op het werk, moet werknemer hier echter zeer zeker wel op worden aangesproken !)	
meer mogelijkheden voor fysio of een ruimte om even wat oefeningen te doen (yoga, fysio etc.), hazenslaapjes van 10 minuten op een bed in de pauze etc.	vraag over alcoholinname is onvolledig. Als je niet elke dag drinkt kun je dat niet invullen
Ik heb twee jaar geleden de ziekte van Cron opgelopen. Daarna veel aan de medicijnen en prednison gezeten. Door omstandigheden erg zwaar geworden. Inmiddels 30 kilo kwijt in ongeveer 30 weken. Ik zou het fijn vinden wanneer op het werk een ruimte gecreëerd kan worden om daar te sporten. Mijn ervaring is wanneer de mogelijkheid bestaat om tussendoor of direct na het werk te sporten mijn kansen vergroot om dit ook vol te houden. Eerst thuis komen, eten, huishoudelijke taken en zorgtaken en daarna sporten is veel lastiger om vol te houden. Als leidinggevende zie ik veel medewerkers van mij ziek worden met allerlei klachten. Vaak adviseert de bedrijfsarts om te gaan sporten. Bewegen zorgt ervoor dat mensen zich fysiek beter voelen en de weerstand verhoogd wordt. Het zou fijn zijn wanneer de werkgever een situatie creëert waar de medewerker direct of tijdens het werk een half uur tot een uur kan sporten. Door flexibel met werktijden om te gaan kan de medewerker zelf bepalen hoe hij/zij dit regelt. Zelf heb ik ruim 25 jaar actief gehandbald en 3 x verplicht in de week getraind en daar ben je op een gegeven moment wel klaar mee. Het zou fijn zijn wanneer er een situatie gecreëerd wordt waardoor het sporten mogelijk gemaakt wordt en geborgd wordt in een nieuw te ontwikkelen cultuur waarin sporten een onderdeel is van het werk.	
voor mij nvt, omdat ik al gezond bezig ben	Helder en duidelijk
Bij het ouder worden merk ik dat niet alles meer vanzelf gaat. Ik ga actief mijn levensstijl aanpassen. (meer bewegen)	
Er zou ingezet moeten worden op het verminderen van Stress. Stress is zeer slecht voor de eigen gezondheid maar ook voor de omgeving. Bovendien heeft stress veel invloed op het hormonale systeem. Lees het boek van Carien Karsten over Burn Out. In dit boek staat veel, goede en duidelijke informatie over stress, gezondheid, voeding en leefstijl. Tip: De voedselschijf is in feite alweer ouderwets geworden. Dat wat echt gezond is daar zijn de meningen over verdeeld. Zo is er ook wetenschappelijk onderzoek gedaan naar voeding (bv de voedselzandloper). Er wordt alleen gesproken over een reumatische aandoening in het onderzoek. Er zijn echter nog veel andere chronische aandoeningen die een effect op het leven van mensen.	
Zorgen dat er goede voorzieningen zijn om bijvoorbeeld een gezonde lunch te maken. Verder denk ik aan mogelijkheden voor fysiotherapie of stoelmassage. Eerste is er, maar daar zitten nu voorwaarden aan vast. Betere werkplekbegeleiding.	Geen.
Het behouden van mijn vitaliteit vind ik belangrijk. Ik zou eea aan mijn leefstijl aanpassen als ik mezelf niet prettig meer zou voelen. Ik vind bemoeienis van mijn werkgever hierin niet nodig mits het niet ten koste gaat van mijn werk. Bijv bij verslaving zou ik mij voor kunnen stellen dat het ook invloed heeft om het werk. Dan zou een stok achter de deur / hulp mss handig zijn.	
mogelijk maken om tijdens kantoor uren aan beweging te doen. Het aanbod van bedrijfskantine gezonder maken. Werkoverleggen schrappen en tijden deze momenten bewegen. Het ziekteverzuimbeleid hierin een rol laten spelen...ik weet nog niet hoe, maar zonder een dergelijk beleid blijft het een individuele aanpak en is het iets persoonlijks en niet iets van de organisatie.	
Door betere faciliteiten op de werkplek, zoals douche's, sauna en/of sportfaciliteiten (voor/midden/na) het werk.	goed initiatief\r\n
Ik vind het zeer belangrijk. We moeten immers langer doorwerken en dus alles op alles zetten dat we dat op gezonden en vitale wijze kunnen doen. Ik zorg heel goed voor mezelf, maar zie dat medewerkers in mijn team vaak overgewicht hebben, slecht voedingspatroon en weinig bewegen. Ik zou zelf graag minder "zit" werkenden omdat zitten zo ongezond is. Misschien ander meubilair waarbij ik meer kan staan bijvoorbeeld.	Heel goed en actueel onderwerp !!!! Succes met alles !!!
vergaderingen buiten de deur houden en fietsen daar naartoe verplicht stellen. Aanbieden van koolhydraatvrije voeding Gezamenlijke wandelsessies in de pauze of na werktijd	
sportactiviteiten, extra vrije dagen niet rokers, gratis deelname sportcentra, gezondheidschecks (gratis)	
Ik wil niets wijzigen aan mijn leefstijl. Wat ik wel wil doen is bijvoorbeeld elke ochtend op het werk samen met collega's eerst half uur bewegen (kan Yoga zijn) en daarna beginnen met werken. Is goed voor groepsdynamiek, geeft meer energie, ben je meer productief en het is natuurlijk ook goed voor je lijf.	Ik vind een goed initiatief. Zou wel handig zijn, dat mijn werkgever ook de uitkomst serieus oppakt.
- wat meer een screensaver automatisch invoeren, zodat mensen meer van hun plek gaan of een screensaver met daarop oefeningen na een bepaalde tijd dat je	-eindelijk een goed onderzoek ivm de me-

achter je bureau zit> bewegingsoefeningen - een vast bedrag per maand beschikbaar stellen voor deelname bij een willekeurige sportschool (eventueel de rest eigen bijdrage) - per kwartaal een BMI of gezondheidstest laten uitvoeren en dit verplicht in de gaten houden een stoelmasseur/ masseur inzetten om zodoende RSI tegen te gaan of mensen (schouder/nek)	dewerkers !!!!!
betere werkomstandigheden	
Meer dienstfietsen ter beschikking stellen	
Omdat ik iedere dag druk in de weer ben met mijn gezin, in een andere gemeente woon en daardoor veel heen en weer rij tussen woonplaats, werkplek en school van mijn kinderen, heb ik weinig tijd en ruimte om bijv te sporten. Ik zou het fijn vinden om mijn conditie te verbeteren en dat ik dat kan doen op en/of rond mijn werkplek kan doen.	Goed dat hier aandacht aan wordt besteed. Een werknemer die fysiek sterk is, is weinig ziek.
Dagelijks verplicht bewegen bv 30 minuten op een loopband naast de gebruikelijke pauze's, het roken slechts in eigen tijd toestaan, het afschaffen van een 9-urige werkdag.	Het is wel aan te bevelen dat de organisatie wat doet met de resultaten.
meer gelegenheid om actief te zijn tijdens het werk. We zitten teveel met als gevolg veel nek/rug/heup klachten.\r\nik ben voor langere pauzes waar je even kan ontspannen, lopen en rustig en gezond maaltijd kan nuttigen. Een half uurtje om je ogen rust te geven van de computer en een boterham is een vieze pantry snel naar binnen te werken vind ik niet gezond.	
minder tijd achter een beeldscherm werken, maar met de overgang naar de digitalisering van de werkzaamheden lijkt de tijd waarin gewerkt moet worden met een beeldscherm alleen maar meer te worden.\r\n	
Niet nodig; houd ik zelf in de gaten. Ik fiets regelmatig naar de stad en wandel meerdere malen per maand 25 tot 40 km per wandeling. vooral in het weekend. Tot voor enkele jaren geleden deed ik mee aan hardlooptrainingen via een sportschool, wat mij zeer beviel, maar vanwege beslommeringen ben ik daarmee gestopt. Ik heb er niet echt tijd voor. Wij eten thuis rond de klok van 20:00 en dan is de avond al weer voorbij.\r\n\r\n	
mogelijkheid tot sporten in elk gebouw van de Gemeente. ondersteuning bij afkicken verslavingen.	
Ik zou graag mijn levensstijl willen veranderen, stoppen met roken en meer beweging dmv sport. Als de werkgever gelegenheid geeft om te sporten, deels onder werktijd zou dat heel erg motiveren. Nu, als ik klaar ben met werken, ben ik vaak te moe om nog naar de sportschool te gaan. Het zou ook prettig zijn als er een sport-gelegenheid is in het gebouw waar je werkt.	
Een inhouse fitness ruimte zou ideaal zijn. Een halfuur sporten plus 10 minuten douchen en dan weer aan het werk.	Succes!
financieel; nooit ziek en dit wordt niet gezien of beloond. Negatief gedrag wordt daarin tegen wel beloond (aandacht, verlof, re-integratie, etc etc) Gezondheid van medewerkers is geen issue binnen de sector; vergelijk bv maar eens de faciliteiten die W&I biedt tijdens de marathon van Rotterdam met datgene wat bv. stadsreiniging biedt. Het enige wat hier goed geregeld is is de fysiotherapeut. Verder staat het allemaal op een laag pitje. - Ik zou ook een vergelijking willen zien met faciliteiten die andere sectoren en/of andere steden bieden. - ik vind dat ze de rookpauzes tijdens het werk moeten afschaffen daar wordt veel tijd mee vermorst. En anders lever je maar verlof dagen in	
Een gezonde werknemer betekent minder ziektekosten voor een werkgever, dat begrijp ik. Zelf probeer ik zo gezond mogelijk te leven, maar het begrip gezond leven is voor iedereen anders. Mogelijkheid om met korting te sporten vind ik goed. Wellicht spreekuur diëtist op werk, masseur op werk zou goed initiatief vanuit werkgever kunnen zijn.	
eetgewoonten	positief onderzoek
Om te beginnen zou de werkgever de mogelijkheid voor een gezonde, fatsoenlijke lunch (waaraan wij, werknemers, natuurlijk meebetalen kunnen aanbieden. Dat ontbreekt op de werkpleinen. Daarnaast hebben wij éénmalig, een uurtje uitleg over bureau's en stoelen gekregen, die kennis verwaterd en ik vrees dat ik op dit moment niet echt goed zit. Dat zou ihkv het nieuwe werken periodiek moeten worden nagekeken. Ik drink, als ik niet train een glas wijn of bier bij het eten, als ik train niet, ik drink dus 4 dagen per week wel, maar alleen tijdens het eten en 3 dagen niet, als ik ga sporten. Ik neem aan dat discretie gegarandeerd is.	
Ik denk dat een deel van de klachten die mensen ervaren stress gerelateerd zijn. Daarvoor zouden vrij veel mensen bereid zijn te betalen om hier mindering in te krijgen door bijvoorbeeld een masseur te hebben waar je met enige regelmaat heen kan (op eigen locatie).	
Omstandigheden: wanneer de mogelijkheden breed toegankelijk zijn in de zin van tijd en afstand tov werk of woonlocatie. Informatie over het verbeteren van je leefstijl gemakkelijk beschikbaar via intranet of persoonlijk (diëtist, fysio / houdingsleer. Breed bekend maken dat je loopbaanbudget hebt en dat je dat ook in kunt zetten voor	Vraag 32 is niet gemakkelijk te begrijpen, zijn veel vragen in een.

lifestyle. Niet alleen een sportschoolabonnement aanbieden maar ook korting voor andere sporten / verenigingen zoals zwemmen, yoga, schaatsen (weinig blessures. fietsregeling behouden en promoten (en fietsenstallingen uitbreiden)	
Belangrijk, maar eigen verantwoordelijkheid	Als iemand zoveel eet als voorgeschreven dan is begeleiding zeker nodig!
-Meer gezonde voeding alternatieven in de kantine.\n\n-Meer fitness ruimtes.\n\n-Van die kleine fietsjes die men onder hun bureau kan plaatsen aanschaffen. Dit zodat men continu kan blijven bewegen ondanks je achter je pc zit. \n\n	Prima initiatief. Gemeente Rotterdam kan meer opties bieden.
Ik leef bewust en altijd zo gezond mogelijk. Iedere dag verse producten. Kook 7 dagen per week. Ondanks 4-voudig letselbeeld, sport ik 3 maal per week. Zoon richting mariniers, dus een hoop discipline, qua sporten en voeding. Leefstijl niet wijzigen in die zin, want geniet ook van de kleine en mooie, gezellige dingen in het leven. Roken en drinken nooit gedaan. Eigen verantwoordelijkheid. Bijdrage werkgever? Zou niet weten in deze tijd van bezuinigingen.	Heel veel succes!
Mogelijkheden voor verbeteren van vitaliteit op afdelingsniveau: 1) Fruit op afdeling plaatsen 2) Fitnessruimte (30min per dag) 3) Stimuleren om naar werk te fietsen (dmv een korting toe te passen bij aankoop van een fiets)	
Ik vind het behouden en bevorderen van mijn vitaliteit/gezondheid belangrijk. De werkgever zou kunnen ondersteunen door op het werk te zorgen voor sportaccommodatie, dit gebeurt al op sommige locaties. Dit zou mij over de streep trekken want ik hoef dan niet van werk of huis weer naar een andere locatie om aan mijn gezondheid te moeten werken.	
Iets meer sporten	
Ik wil wel meer (individueel) sporten, en als de werkgever dit wil organiseren stimuleert me dat. Wil het wel in vrije tijd doen.	
Vanwege verschillende knieoperaties ben ik enigszins gehandicapt in mijn bewegingen. Ik ben hiervoor onder behandeling bij een fysiotherapeut. Ik ben in het bezit van een hometrainer en "stepper" en heb als huisgenoot een (jacht)hond die dagelijks vele kilometers moet maken. Vanwege andere lichamelijke problemen ben ik feitelijk sinds februari 2014, met een onderbreking van enkele weken, arbeidsongeschikt en thuis. Voorts ga ik in oktober a.s. met pensioen en ga ik niet meer aan het werk. Mijn werkgever en bedrijfsarts zijn met deze situatie akkoord. Ikzelf ook, mijn genezing kan nog vele maanden duren, er is wel sprake van een licht herstel. Mijn werkgever kan hier geen invloed op uitoefenen. Verder bezit ik een goed humeur, behoorlijke conditie, heb regelmatig contact met teamchef en collega's. Mijn lichamelijke tekortkomingen op dit moment beschouw ik als een toeje van een vreugdevol en intensief geleid leven, waardoor ik simpelweg zo'n anderhalf jaar eerder (met behoud van salaris) met pensioen ben. Mijn klachten zijn soms lastig, mijn verwachte levensduur wordt er echter niet door aangetast.	
Mogelijkheid om tussendoor bijv. een halfuurtje gebruik te kunnen maken van fitnessapparatuur [op werklocatie]. Drukke privé situatie [2 kleine kinderen, partner en ik werken full-time] waardoor bijv. sporten er bij in schiet. Ik zie vele collega's vele malen rookpauze "genieten". Wellicht een optie om met het beschikbaar stellen van apparatuur ook deze groep te bewegen naar gezondere leefstijl.	
Meer bewegingsmogelijkheden achter het bureau. Denk aan Erik Scherder 'Laat je hersenen niet zitten'	
AOW terug naar 65 en meer mogelijkheden om korter te werken. Nu moet ik 4 dagen 9 uur achter een beeldscherm zitten. Doe al meer dan 10 jaar mantelzorg voor eerst 3 nu nog 1 bejaarde. Heb mijn huishouden (alleenstaand geen kinderen) kom 's avonds thuis eet wat en was af. Hierna niets meer ben te moe. Slaap slecht. Het weekend maak ik mijn huis schoon doe boodschappen en onderhoud aan mijn koopwoning, auto enz. Mantelzorg ongeveer 8 uur per week. Zou niet weten, behalve meer tijd, wat mijn werkgever hieraan moet/kan doen. Geef mensen de gelegenheid en ruimte om zelf aan meer aan verbetering van hun vitaliteit doen. Er worden steeds hogere eisen gesteld door de werkgever en overheid die dan weer gaan betuttelen omdat het met de vitaliteit niet zo goed gaat.	
Voor mij geldt: Ik leef gezond en met name ziekte en overlijden van mijn echtgenoot en mijn moeder (2012 en 2013. Ik was verplicht naar mezelf mijn stijl van leven om te gooien en met mijn verdriet om te kunnen gaan. Met hulp van mijn huisarts ik heb dit kunnen realiseren, wat ook weer zijn effect heeft op mijn werk en in mijn privé-leven. De werkgever zou in deze een motiverende bijdrage kunnen leveren, om sport/challenge te promoten.	Ik vind het een heel mooi onderzoek! Mijn complimenten!
de werkgever kan sporten stimuleren door vergoeding daarvoor te geven en het waarderen en belonen als werknemers hierdoor het ziekteverzuim laag houden. dit is momenteel absoluut niet het geval een laag ziekteverzuim wordt op dit moment geen belang aan gehecht in welke vorm dan ook. het management beoordeelt dit slechts als een statistische waarde. de werkgever verlangt dat er gebruik wordt gemaakt flexibele werkplekken waardoor de bureaus en stoelen vaak niet goed staan ingesteld. dit heeft tot gevolg dat er veel nek en arm / schouder klachten ontstaan. Veel zitten te weinig beweging maakt dat er vlug gewicht toename ontstaat. bij aanpak hiervan moet er meer worden bewogen maar ook meer en regelmatig eten op een dag. dit maakt de werkgever niet onmogelijk door richtlijnen dat er niet mag worden gegeten op de werkplek er zal dan vaker van de pantry gebruik moeten worden gemaakt met als gevolg dat er geen telefonische bereikbaarheid is.	

Voor dat mijn werkgever zich met mijn vitaliteit gaat bemoeien moet hij eerst maar eens beginnen bij de rokers op de afdeling.	
Zolang ik geen verzuim genereer, vind ik dat echt een privé-kwestie.	
Ik ben zeer vitaal, dus geen bijdrage van de werkgever. Dit is de keuze van iedere werknemer	
Ik ben een sportfanaat. Bijna in alle sporten ben ik goed. Ook in individuele sporten. De werkgever mag wel de helft van mijn abonnement betalen van mijn sport-school. Het maakt de organisatie helemaal niet uit wat je doet en of je op je gezondheid let. Vreet jezelf maar vol en verwaarloos maar raak. Geen probleem. Mijn leidinggevende vindt 1 dag per jaar met het team sporten voldoende om het hele jaar door te komen. Probleem op mijn afdeling is dat 95% van de collega's te zwaar zijn en te onsportief. Ik erger mij daar flink aan. Daarbij zie ik dat allochtone collega's heel vaak superongezond eten. Kennelijk in hun cultuur ingebakken??	
bewegings/sportworkshops op werk aanbieden. kantine met gezonde maaltijden tegen kleine vergoeding advies van diëtist indien wenselijk	
Ik vind het erg belangrijk om gezond proberen te blijven. Ik drink alleen in het weekend, vrijdag, zaterdag en zondag een glas, 125 cc, wijn. Gebruik alleen wat olijfolie. Gebruik alleen zuivel en eieren als ik pannenkoeken eet. Ik volg het bloedgroepdieet. Daarin staat dat matig bewegen, daarmee wordt bedoeld niet intensief, voor mij goed is. Mijn werkgever kan hierin geen bijdrage leveren.	
Ik zou meer moeten sporten. Mijn werkgever dient zich niet te bemoeien met mijn leefstijl. Daar is geen reden voor.	Dit onderzoek richt zich op gezondheid door bewegen, roken, drinken en voeding. Maar wat te denken van werkdruk / stress?
Ik zou mijn voeding aan willen passen. Op tijd eten (3 grote maaltijden en 3 tussendoortjes), fruit eten en genoeg drinken. Nu eet ik soms 2 tot 3x per dag. Gratis sporten of fitnessen op het werk.	
Roken overal verbieden. Ook jassen en gemeenschappelijke auto's, werkplekken van rokers zijn te vies om aan te werken.	
mijn leefstijl is uitstekend	succes
Meer mentaal in balans blijven door bijvoorbeeld Thai Chi of meditatie	
Ik vind vitaliteit belangrijk bij het goed kunnen uitoefenen van mijn werk. Ben (altijd) op verzoek naar verbeteringen. Ik zou het prettig vinden als mijn werkgever mij hierbij ondersteunt. Een bijdrage in tijd en of geld zou een prettige bijkomstigheid zijn.	
Als op basis van objectief onderzoek blijkt dat en wat wijzigingen in leefstijl invloed hebben en ik een positief gevoel heb over de daarvoor door mij te verrichten inzet. nIk ben nieuwsgierig naar de aanbevelingen en vraag me ok af of een dergelijk onderzoek ook is uit te voeren binnen de WSW doelgroep, wat hiervan de kosten zullen zijn en of jij hierin iets zou kunnen/ willen betekenen.\r\n	Er was een vraag over ziek zijn, was voor mij onduidelijk. Ik ben wel eens ziek geweest, maar heb me niet ziek gemeld. Daarom heb ik nee ingevuld.
Ik geloof dat ik zelf verantwoordelijk ben voor het bevorderen/behouden van mijn vitaliteit. Vaak slechte ventilatie, teveel mensen op een verdieping. Slecht schoon-gemaakte ruimtes, minmake sanitaire voorzieningen ed.	Wat ik mis in het onderzoek zijn de arbeids-omstandigheden waaronder werkzaamheden verricht dienen te worden.
Gezonde voeding en beweging zijn belangrijke factoren die invloed hebben op het lichaam en de geest. Veel organisaties stelt de gezondheid voorop ter preventie van uitval/ ziekten. Bij Gemeente Rotterdam zie ik dat er weinig op dat gebied gebeurt. Er wordt hooguit korting aangeboden bij fitnesscentra. Het zou goed zijn om de automaten met frisdrank en snoepgoed te vervangen met fruitmanden. Veel bedrijven bieden dit al aan. Daarnaast is het goed om bewegen op het werk te introduceren. Dit houdt in na bijvoorbeeld twee uur beeldschermwerk een ommetje te lopen of de mogelijkheid te geven om het werk staand te doen i.p.v. alleen maar te zitten. Ik ben in jaren niet ziek geweest mede dankzij gezonde voeding. Ik zie en hoor genoeg collega's met allerlei klachten, maar ik zie dan ook wat voor lifestyle ze hebben zoals bijvoorbeeld roken en ongezonde voeding. Uit allerlei onderzoeken zijn er verbanden tussen gezonde lifestyle en ziekteverzuim gevonden. Laten we de eerste Groene Gemeente zijn met de laagste ziekteverzuim! Healthy and happy employees = a company with quality.	Ik hoop dat er met jouw onderzoek ook echt iets mee wordt gedaan. Want meestal verdwijnt dergelijke onderzoeken ergens in het archief.
Ik zou willen leren hoe ik de hoeveelheid stress in mijn leven kan verminderen. (mindfulness, timemanagement)	
Stoelmassage (nu discriminatie vanwege cluster waar je werkt) uit ervaring weet ik dat het erg helpt! Zowel voor lijf als even een korte pauze. Inzicht in de mogelijke actieve uitjes voor teams Een groentetuin aanleggen op de Librije	
Mensen die al redelijk gezond leven niet verplichten een programma te doorlopen. Mensen die chronisch ongezond leven waar de werkgever last van heeft, wel in een programma zetten. Niet doorslaan. Werkgever heeft baat bij energieke werknemers maar schrijft niet voor wat werknemer eet. Kortom: laat vooral de mensen die	

roken en zeer ongezond eten en nooit sporten meer bewustzijn krijgen en spreek hen aan.	
Algehele gezondheid / stressniveau. Flexibele werktijden / vrijheid / vertrouwen (zal per persoon verschillend zijn).	Leuk onderzoek, veel succes!
Meer bewegen op de werkplek. Vaak te lang achter computer. stimuleren van bewegen.	
Stoppen met flexplekken zodat de instellingen van bureau en stoelen niet constant hoeven te worden aangepast.	
Ergonomisch onderzoek en fysio beter beschikbaar en benaderbaar op de afdelingen	
Ben eigenlijk net begonnen om met hardlopen mijn conditie op- en mijn gewicht af te bouwen	
bevorderen/behouden van vitaliteit zou heel dichtbij de werkplek moeten zijn. Als voorbeeld een paar momenten per dag gedurende 10 minuten wat gymnastiekoefeningen doen.	
Mijn inziens leef ik al jaren heel gezond en wil dat zelf in de hand houden.	Succes, jammer dat er soms niet meer keuzes in de antwoorden gemaakt konden worden.
- bewustzijn over effecten van voeding op je lichaam en het werk - beperkingen schijf van vijf - suikerinname beperken en meer vetten eten - flexibel aanbod sportvoorzieningen (niet de vaste fitnesscentra)	
Wij hebben een persoon die twee keer per week stoelmassages gratis geeft (heerlijk vanwege even een ontspanning van de spieren)en dat wordt door de werkgever betaald. I.v.m de bezuinigingen is dit niet meer gratis en dient men hiervoor een eigen bijdrage van €5,00 te betalen. Het gevolg hiervan is dat er nu niemand meer gaat terwijl het volgens mij beleving toch in het belang van de werkgever is dat de werknemers even kunnen ontspannen om ook RSI of andere spierspanningen te voorkomen. Helaas is dit niet het geval wat erg jammer is. DE vraag over alcohol gebruik wilde ik even aangeven dat ik helemaal geen alcohol gebruik en staat dit antwoord er niet bij .Wel het antwoord ik drink (niet meer)	
sport activiteiten.	ik wens je heel veel succes met het onderzoek.
Het is en blijft je eigen verantwoordelijkheid. Wellicht dat bij regelmatig kort verzuim hier meer sturing op kan plaatsvinden. Ten slotte vragen we dit ook aan onze eigen werkzoekenden. Zij krijgen ook geen beloning o.i.d. Waarom wij wel? Verbeter de wereld, begin bij je zelf!	
Bewegen/sporten vind ik erg belangrijk maar lastig om regelmatig te doen. Mijn werkgever zou dit veel meer onder de aandacht kunnen brengen door bijv. bewegen/sporten te promoten. Door middel van bijv korting op eventuele kosten voor sporten/advies en mogelijkheden te creëren om te sporten onder werktijd.	
Ik zou wel meer/vaker willen sporten, maar doe dit oa niet vanwege de kosten. Het zou leuk zijn als de gemeente (een kleine) bijdrage zou kunnen leveren aan het lesgeld of lidmaatschap van een sportvereniging. Het zou helemaal mooi zijn als je dit geld vrij kunt besteden en het dus niet alleen bedoeld is voor bijvoorbeeld een fitnessketen waar de gemeente afspraken mee heeft gemaakt/korting heeft geregeld.	
Ik denk dat een ieder verantwoordelijk is voor zijn of haar vitaliteit. Als een medewerker daar behoefte aan heeft moet een ieder daar zelf verantwoordelijkheid voor nemen. Ik zou beginnen met het minderen van Vlees en overige vetten. Bij de werkgever ligt de verantwoordelijkheid om de ruimte te geven hoe jij dit zelf wil invullen.	Ik zie in dit onderzoek dat er geen ruimte is voor vegetariërs
Mogelijkheid bij de werklocaties om te sporten, dan wel voedingsadviezen te geven. Dan kan nu makkelijker gerealiseerd worden, aangezien het aantal werklocaties drastisch is teruggebracht. Meer gezondere voeding in de kantines en geen koeken, repen en andere verleidelijke caloriebommen.	Ten aanzien van de vraag over hoeveelheid ook de mogelijkheid aangeven of iemand meer of minder dan de aangegeven hoeveelheid gebruikt.
Ik denk dat het heel belangrijk is om als werkgever hier mee bezig te zijn. Ik denk dat ambtenaren wel een moeilijke doelgroep is die zich snel afzet hier tegen als het niet goed wordt vormgegeven. Ik denk dat een beloningssysteem erg goed zou werken.	Goed dat je hiermee bezig bent! Succes ermee!
Ik ben net herstellend van een burn out. Achteraf gezien had ik veel gehad aan het kunnen sporten onder werk en/of werken aan mijn levenspatroon. Want deze was alleen en uitsluitend op werk gericht. Ik had wellicht veel gehad aan ondersteuning om dit tijdig te kunnen veranderen. Vergoedingssysteem zou eventueel met de zorginstelling kunnen worden geregeld met een eigen bijdrage. Of met inzet van je ontwikkel budget. Er zijn al initiatieven binnen de Gemeente, deze staan vermeld in Sofie. Er is een kortdurend programma en een langdurend traject.	Succes, ik ben benieuwd naar eventueel vervolg maar wens jou succes in het afronden van je opleiding.

Activiteiten ten behoeve van het bevorderen/behouden van vitaliteit, is niet alleen positief voor een werknemer, maar ook (op de lange termijn) voor een werkgever, daar een gezonde/vitale medewerker zijn/haar werk met meer plezier verricht, effectiever zou kunnen werken, en het zelfs wellicht invloed kan hebben op verzuim voorkomen/vermindern. Daarentegen dient er geen verplicht beleid opgesteld te worden en dient er ook geen beloning te worden gekoppeld aan deelname cq resultaat (niet iedereen heeft dezelfde capaciteiten/mogelijkheden met zijn/haar gezondheid)	
-bv korting op een abonnement van de sportschool. maar dan wel een sportschool naar keuze. alleen een sportschool in Rotterdam heeft niet zoveel zin voor mensen die niet in Rotterdam wonen. -Bv een (virtuele) personal coach, die je bv 3 mnd kan begeleiden bij het opbouwen van uithoudingsvermogen, kracht (bij je sport naar keuze) -Voor (te) dikke collega's, de concerndiëtiste? waar je zelf een afspraak bij kan maken via Sjaan. -fruitabonnement op de afdeling (bv fifty-fifty). opstellen van beleid...ligt eraan hoe dwingend dit beleid is. advies en tips en faciliteren lijkt me prima, maar beleid in de zin van , iedere ambtenaar verplicht lopen/fietsen of naar de sportschool gaat mij te ver. Dat zit toch in de privésfeer.	
het is een nuttige enquête. zelf ben ik 3 dagen per week sportief bezig en ik rook toch. als ik zo luister naar de geluiden om me heen op de werkvloer, zou dit voor sommige collega's zeer nuttig zijn, zeker met het oog op overgewicht en de consequenties/klachten die daaruit voortvloeien.	Ben benieuwd naar de evaluatie
Een kantine waar je bijvoorbeeld zelf je salade klaar kunt maken of een gezonde en betaalbare lunch kunt scoren zou echt een grote verbetering zijn. Of een bonus als je op de fiets komt oid om beweging te stimuleren.	Goed dat je dit doet. Bewustzijn is stap 1! Veel succes ermee!
Als de werkgever het niet zou doen, zou ik dit ook geen ramp vinden. Op het moment dat ik er klaar voor ben, zoek ik elders ondersteuning. Door laagdrempelig aanbod van de ondersteuning zou ik mogelijk eerder hulp zoeken.	
Het zou fijn zijn als er op kantoor een fitness ruimte voor de werknemers aanwezig zou zijn	Succes verder met dit onderzoek
geen idee, voor mij geen reden om iets te wijzigen. Mijn enige probleem zit in de voeding, te weinig fruit, niet genoeg melk niet genoeg andere dranken. Hiervan ben ik me bewust en ik zit niet te wachten op de werkgever om dit bevestigen.	
meer beweging, door veel zittend werk en niet roken. nln het kantoor mogelijkheid om te bewegen, soort yoga / fitness maar dan wel zodanig dat je daarna aan het werk kan. aanpassing cq verandering eetgewoonten. \r\n	in verband met chronische ziekte beperkt in soorten van beweging en de intensiteit hiervan. niet alleen reuma heeft impact op de beweging.
Ik heb een glutenvrij, lactosevrij, eivrij, knoflookvrij, bonenvrijdieet en nog andere allergieëndieet. Ik beweeg niet te veel, want als ik teveel beweeg dan krijg ik meer klachten ivm lyme (oude doorlopen infectie tekenbeet. Dit zijn lastige zaken ook voor de werkgever, heb geen overgewicht, rook niet, drink niet kijk wat mijn lichaam aankan. Ik zie er goed uit heb een vitaal uiterlijk kom vitaal over maar ben het niet. Afgezien van dit het blijft moeilijk iemands zijn leefstijl aan te passen alleen als die persoon het inziet. Als iemand zijn leefstijl invloed heeft op het werk op negatieve wijze en de persoon wil meewerken dan kan er iets veranderen. Op het werk relax-kamers of fitnessapparaten. Interieur veranderen wat een rustige invloed heeft op de werknemers, huiskamergevoel. Werkdruk verlagen meer werknemers en minder uren laten werken. Ik hoop niet dat er een stempel wordt gedrukt met het feit dat als iemand niet zo goed presteert het eventueel door de leefstijl kan komen, alle beetjes dragen eraan toe iemand goed te laten voelen en presteren zowel in zijn privé als in zijn werk	
Ik investeer ruim voldoende in mijn conditie en gezondheid. Ik ben een Bourgondiër en hou van lekker eten en een goed glas/fles wijn. Ik kom daardoor altijd na een dieet weer snel aan. Mijn werkgever kan daar weinig aandoen. Ik fiets naar mijn werk, sport 3x2 uur per week in eigen tijd, ga regelmatig op dieet en betaal dit allemaal zelf. Het systeem van Weight Watchers (punten tellen en life member als je je BMI hebt bereikt) werkt maar tijdelijk. Bovendien is het BMI gewicht niet altijd noodzakelijk. Ik haakte af omdat het mij niet lukte op gewicht te blijven, terwijl ik 20kg was afgevallen en gezond leef. Een financiële tegemoetkoming/beloning als je regelmatig sport, op gewicht blijft (dat bij je past, dus niet perse vasthouden aan het BMI)en niet rookt vind ik een goed idee. Het zou een stimulans kunnen zijn om dit vol te houden en/of om op gewicht te blijven. Ik ben geen voorstander van straffen als dat niet lukt. Gezond leven kan niet worden afgedwongen.	
Ik heb al een goede leefstijl vind ik zelf. Ik ben daar zelf verantwoordelijk voor, niet mijn werkgever. Ik vind het soms wel bezwaarlijk dat ik steeds langer achter de computer moet werken. Ik heb daar geen oplossing voor en verwacht niet van mijn werkgever dat hij mij tijdens werktijd laat sporten, alhoewel ik het wel leuk zou vinden om te body-balance op kosten van de zaak!! :) = > Rokers zouden kunnen worden verplicht om met de trap ipv met de lift te gaan....als ze even pauzeren om te gaan roken.....	
Sporten binnen de werkomgeving	
- 2 beeldschermen om minder documenten te hoeven openen is makkelijker werken - protocol beeldschermwerken, micro pauzes verplichten en bewegen stimuleren tijdens deze pauzes- mogelijkheid micro massage achter bureau op werklocatie voor of liefst in de middag of na het werk te sporten (onder begeleiding)in eigen tijd	Goed idee, succes.

en beetje tijd van werkgever. Verder advies voorzichtig te zijn met belonen en straffen. Kan mi averechts werken. Inzicht verkrijgen is 1 (vaak wet je het wel) maar gedrag veranderen is het moeilijkst, hoe kan dat worden bereikt, lijkt me veel belangrijker.	
Het inzichtelijk maken van keuzes en wat wel en niet bevorderend is, is een makkelijke manier om mensen te beïnvloeden andere keuzes te maken. Niet alleen oog hebben voor de schijf van vijf en hoe vaak je sport maar ook het beperkt houden van het stressniveau kan vanuit de werkgever gestimuleerd worden natuurlijk.	
Meer sporten. Mogelijkheid bieden om dit onder werktijd te doen of gedeeltelijk in de pauze met een gelegenheid in de buurt	
Het is de verantwoordelijkheid van de medewerkers zelf. Als het ziekteverzuim te hoog is moet men daar op aangesproken worden. \r\n	
Meer mogelijkheden tot bewegen tijdens het werk. Mogelijkheden om afwisselend staand of zittend te werken. Meer frisse lucht en een werkomgeving waar men niet op elkaar gepakt zit. Mogelijkheden om zich terug te trekken in stille ruimten voor bijv. meditatie of om even tot jezelf te komen.	
Je hebt maar 1 lichaam en dat is je tempel die moet je goed verzorgen en in evenwicht blijven. Ik neem aan dat je dat zelf kunt en dat er anders hulp via de huisarts te krijgen is en niet via een werkgever tenzij er last is op de werkvloer van je leefstijl.	
ipv vergoeding voor een paar geselecteerde sportscholen een bedrag beschikbaar stellen voor sportschool naar eigen keuze, of beter nog een bedrijfsfitness gelegenheid met intensief werkende apparaten (kort en intensief bv milon cirkel) waar je dan je pauze voor kan benutten, bij voorkeur met personal trainers	
Ten eerste het is eigen verantwoording. Het is leuk als daar een financiële vergoeding tegen over staat, maar nadien is er geen stok meer achter de deur. Het is beter als je zelf er achter staat zonder financiële vergoeding. Ikzelf let op mijn voeding en sport 1x per week.	
Aanpassing aan je werkplek en een stoel die op mijn beperkingen is ingesteld waardoor ik geen aspirine hoef te slikken om mijn werk te kunnen doen. Bovendien hoop ik dat er voldoende stoelen voor iedereen komen waardoor mijn stoel die redelijk is ingesteld dit ook kan blijven	
Mijn leefstijl is al goed, maar een bijdrage aan de contributie van een sportvereniging zou ik leuk vinden. bv 30% korting of zoiets. Of meer sporttoernooien organiseren, is altijd leuk. Zoals we laatst al een tennistoernooi hadden, is ook goed voor netwerken:) Teamdagen kunnen ook een sportief tintje hebben, zou ik ook leuk vinden en dan doe je toch aan teambuilding.	bij de vraag gebruik je olie, dan is olijfolie geen slechte en de andere wel, succes verder met het onderzoek.mvg.
Mijn leefstijl hoeft niet veranderd te worden, omdat die mij heel goed bevalt. Werkgever hoeft dus ook geen bijdrage te leveren	bij een aantal vragen miste ik de mogelijkheid "niet van toepassing". Nu heb ik een aantal keren "nee" moeten antwoorden terwijl dat eigenlijk niet klopt.
Iets voor werknemers zelf om te regelen.	
Ik denk dat iedereen zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen vitaliteit en gezondheid. Ik zorg daarom zelf er voor dat ik fit blijf en doe veel aan sport en ga op de fiets naar mijn werk (14 km). Maar ik kan me voorstellen dat er collega's vinden, die een duwtje in hun rug nodig hebben om gezond te leven, en de gemeente zou daar zelf iets in kunnen betekenen door te faciliteren in de vorm van bijvoorbeeld: aanbieden vers fruit op pantry's, fietsplan, andere aanvangstijd werk zodat men op de fiets kan komen.	
Als ik zelf werkgever zou zijn zou ik voor eenieder een uur per week sporten met collega's verplicht stellen als vast onderdeel van iedere functie. Niet allen verbetert daarmee fysieke conditie, maar ook wordt er beter samengewerkt omdat collegae elkaar treffen in een andere setting dan werkomgeving.	
in groepsverband sporten. Goed voor de teamspirit	
bewegingsapparatuur binnen de afdeling ipv naar een sportschool gaan	
Ik vind het prima als de werkgever daar aan wilt bijdragen, maar het moet geen verplichting zijn	
Mijn levensstijl wordt dagelijks onder de loep genomen. Hierin kan de werkgever niets aanbieden.	veel succes
In het kader van gezond, bewegen en collegialiteit zou ik het zeer op prijs stellen dat er gezamenlijk bewogen zou worden. Ik denk dan aan samen een keer per week de keuze uit zwemmen, zaalsport of hardlopen op ieders niveau.	
de gemeente doet vrijwel NIETS voor de gezondheid van de werknemers. Je krijgt een beetje korting bij een of andere sportschool. Belachelijk. Kantoor/beeldscherm-werk is zeer ongezond, dat weet inmiddels iedereen. Toch wordt er vrijwel niets gedaan.	

Ik snap dat een werkgever ivm verminderen ziekteverzuim er belang bij heeft dat de werknemer vitaal en gezond blijft. Maar ziekteverzuim heeft ook vaak andere oorzaken (werk gerelateerd). We propaganderen in Rotterdam de eigen verantwoordelijkheid van de Rotterdammer. Dat geldt wat mij betreft ook hier. Het bevorderen van de gezondheid is primair de verantwoording van de persoon zelf.	
Ik blijf sporten, omdat het ik het prettig vind en het mijn conditie en algehele fysieke en mentale gezondheid verbetert. Ik vind dit voldoende voor mijn leefstijl, aangezien ik 3 keer of meer dagen per week sport (cardio en krachttraining) en reeds zelf actie heb ondernomen om mijn voeding te verbeteren. Mijn werkgever heeft een contract met een sportschool om met korting te kunnen sporten, maar de locatie van die ene sportschool is niet voor een ieder goed bereikbaar vanwege de ligging. Het zou helpen om een contract af te sluiten met een sportschool die meer vestingen heeft binnen Rotterdam en omgeving waar medewerkers met korting kunnen sporten. Fit for free is er zo een. De schijf van vijf bevat voedingsmiddelen die ook niet goed zijn voor de gezondheid. Halvarine is daar een voorbeeld van. Daarnaast zou het fijn zijn als deze schijf ook alternatieven zou bieden voor mensen die bepaalde allergieën hebben, zoals glutenintolerantie, diabetes, coeliakie enz. Ben daarnaast van mening dat het hebben van een bepaalde BMI niet leidend is. Iemand die langer of gespierder is kan een zwaardere BMI hebben. Dat betekent niet dat die persoon dan overgewicht heeft. Het is dus vooral afhankelijk van de lichaamsbouw en de leefstijl en niet alleen de lengte in combinatie met gewicht. Slanker betekent namelijk ook niet per sé gezonder. Ik vind dit een goed onderzoek. Afhankelijk van de hoeveelheid reacties kan dit toch een goed beeld geven van de gezondheid en de leefstijl van de werknemers op de verschillende afdelingen. De werkgever kan dan hiermee bepalen of en hoe zij kunnen/willen inspelen hier op.	
buitensport, hardlopen of wandelclub dat lijkt mij leuk.	
Ik hoef mijn leefstijl niet te wijzigen	
In algemene zin vind ik dit met name een eigen verantwoordelijkheid en niet die van een werkgever. Stimuleren vanuit werkgever vind ik positief, maar een verplichtend karakter negatief.	
Een gezonde levensstijl is belangrijk maar mijn werkgever moet zich hiermee niet teveel bemoeien. Levensstijl is een aspect, stress en werkdruk ook.	
De mogelijkheid voor de reeds bij verschillende bedrijfstakken aanwezige mogelijkheden tot: Staande en zittend afwisselend werk (dus b.v. verhoogde beeldschermen terwijl je op een lopende band of traplopmachine bent. Of b.v. een werkfietsmachine tijdens het werken(als actieve werkplekhouding)	Succes met de studie en vooral de afronding ervan
De werkgever zou goeie stoelen en bureau's moeten leveren en grote beeldschermen en eventueel stoelmassages moeten aanbieden en misschien een fitnessruimte in het gebouw waar de werkplek is.	
Abonnement van bijvoorbeeld sportscholen aantrekkelijk maken met een aanzienlijke korting.	
Voedingspatroon veranderen, op werk lunchgelegenheid zou super zijn bijvoorbeeld met 'gezonde voeding' als aanbod.	Goed onderzoek!
te oud om leefstijl nog te veranderen	
Ik ben van mening dat ik zeer wel in staat ben om zelf in de gaten te hebben of ik gezond genoeg eet, en voldoende beweging heb. Ik verwacht en wens geen actieve bemoeienis van mijn werkgever.	Ik mis soms nuancering in de keuzemogelijkheden.
ruimer aanbieden van bijdrage aan sportmogelijkheden (dus niet alleen bij bepaalde sportscholen, maar overal). Gezonde maaltijden in bedrijfsrestaurant aanbieden tegen gunstig tarief voor ieder medewerker per dag gratis stuk fruit bij de maaltijd\r\n	
IK denk dat we sta vergaderplekken moeten creëren en dat we bijvoorbeeld een aantal fietsen op de werkplek kunnen neerzetten al dan niet met een vergadertafel erboven zodat we kunnen bewegen overdag op het werk.. Heb zelf in de workshop/groep Signaal en Vitaal gezeten, dit lijkt hier heel erg op. Contactpersoon daarvan wellicht benaderen? Dat is Yvonne van Arnhem.	Goed initiatief
Op onze locatie is helaas geen kantine en moet men dus zelf je eigen eten meenemen. Men neemt dus vaak niet de tijd om te eten en eet vaak achter de bureau tijdens het werk. Ik ben van mening dat men ook tijdens het werk, een rustpunt moet pakken door of bv even naar buiten een luchtje te scheppen of in een kantine een rustpunt te pakken. Zowel beweging als rust is noodzakelijk dus mijn mening is dat elke werkplek/vestiging moet zijn uitgerust met een kantine waar gezonde voeding te verkrijgen is. Verder zijn er steeds meer bedrijven welke een sportruimte binnen hun vestiging hebben waar voor of na werktijd direct een uurtje kan sporten. Dit vind ik geen must maar het zou wel fijn zijn. Ieder mens weet inmiddels wel dat men gezond moet leven en regelmatig moet bewegen. Iedereen moet wel zelf de keuze hebben om dit zelf op welke manier dan ook in te vullen. Ieder mens is uniek en heeft wellicht baat bij een eigen programma. De een heeft wellicht meer baat bij buitenactiviteiten, de ander binnen activiteiten Ook moet dit dan in hun leefpatroon/gezondheid passen. Denk hierbij aan de verschillende gezinssituaties, het financiële plaatje en bv werkdruk. Mocht de werkgever hierin een bijdrage willen leveren in welke vorm dan ook dan moet dit wel in goed overleg met de werknemer. Mocht de werknemer hier geen gebruik van willen maken dan zou dit geen consequenties moeten hebben. Nogmaals, iedereen	

De dagelijkse werkzaamheden bestaan vnl uit zittend werk. Het zou mooi zijn als de werkgever binnen het bedrijf fitness zou faciliteren. Ik bedoel hiermee fysiek binnen het kantoorpand. Bv de lunchpauze verlengen om te sporten.	Ben uiteraard benieuwd naar de uitkomst maar nog meer naar het uiteindelijk resultaat, maw zal de werkgever hier wat mee gaan doen?!
rsi instellen bij ons zittend werk zou al een mooi begin zijn.	
Als ik ooit ga stoppen met roken, en dat wil ik echt wel, heeft mijn werkgever daar niets mee te maken en die zou een verkeerd signaal afgeven door mij te pushen. Dan verander ik nog liever van werkgever. Het niet roken is geen vereiste competentie om de missie en doelstelling van het concern te bevorderen. Dus werkgever, liever geen beleid of beloning want dat is het verkeerde signaal. Wel faciliteren buiten werktijden. Dat maakt het voor de welwillenden alleen maar makkelijker en daarmee bereik je een positief effect.	succes verder Christa!
het tegenwoordige enorme werkaanbod doet aanslag op gezondheid. zorgt ervoor dat ik in de avond moe ben en eigenlijk geen zin en energie heb om iets aan sport te gaan doen. Was altijd fanatieke sporter. merk dat combinatie leeftijd en werkdruk funest is voor gezonde manier van leven.	goed initiatief.
Gratis fruit op het werk en melk. Bedrijfsfitness in het gebouw waar men werkt.	
Ik vind eigenlijk dat ik nu weinig hoeft te veranderen aan mijn leefstijl. Ik ben geen afgetraind type en ben niet superslank maar beweeg voldoende. Bijna iedere dag fiets ik 9 km naar mijn werk (enkele reis), ik ga 2 x per week sporten (hot yoga), wandel en fiets in het weekend ook nog regelmatig (wandeling van gemiddeld 15 km). Eetpatroon mijns inziens redelijk gezond. Wel soms overmatig eten. Dat is het enige maar dat is mijns inziens meer een kwestie van discipline dan dat gemeente mij nog moet leren dat ik 2 ons groente en 2 stuks fruit moet eten per dag etc. Gratis fruit op werk introduceren om eten van dikmakende traktaties te ontmoedigen is misschien een optie ? En ik drink te veel koffie ! Ook een kwestie van discipline maar door meer koffie te drinken schijn je weer minder kans te hebben om dement te worden op latere leeftijd maar wel weer een verhoogde kans op verhoogd cholesterol. Wij hebben een koffieman op de afdeling die de koffie rondbrengt en dan zeg ik altijd 'ja' en dat is eigenlijk niet goed. Misschien dat onze koffieman decafé kan schenken in de middag zonder dat we het weten ? Alle koffieautomaten van koffie met voor de helft cafeïne en voor de helft decafé (soort melange) maakt dat mensen minder schadelijke stoffen binnenkrijgen terwijl ze denken dat ze gewone koffie drinken. Gek idee of niet ? Alle beetjes helpen. Nog een idee: die zakjes koffiemoes bevatten 23 % vet! Dat ligt in grote dozen bij ons op kantoor zo voor het oprapen ! Zo drink je jezelf dik zonder het te weten. Weg ermee ! Ik neem mijn eigen koffiemelk (0 % vet) mee om dit niet binnen te krijgen. Koop light creamer in voor je personeel want ze nemen het toch en dan kunnen ze maar beter minder vet binnenkrijgen. Voor suiker graag Stevia als alternatief. Wel de echte Stevia (puur) en niet die Stevia waar dan voor de helft nog zoetstoffen (kankerverwekkend ?)in zitten. Beter voor het gebit en de lijn ! Dit zijn mij adviezen: ook enkele kleine aanpassingen kunnen voor veel mensen onbewust iets voor hun gewicht en gezondheid doen. De producten zijn waarschijnlijk iets duurder om in te kopen maar wat kost ziekteverzuim de gemeente niet per jaar ? 1 dag ziekte van 1 medewerker is misschien al duurder dan die medewerker 1 jaar lang Stevia, koffie half om half en light creamer laten consumeren in plaats van suiker, pure koffie en volle creamer....Ze moeten misschien even aan de smaak wennen en gaan dan even klagen maar na 2 maanden weet niemand meer beter.	

Bijlage IV – Voorbeelden interventiemiddelen

Bureaufiets (Oxidesk)

“Een Oxidesk is een compacte flexwerkplek waaraan uiteenlopende kantoortaken op efficiënte wijze gecombineerd worden met een gezonde hoeveelheid lichaamsbeweging. Er is een unieke beweegvorm gevonden die heel natuurlijk aanvoelt. De bewegingen van de benen zijn gemakkelijk onbewust uit te voeren, waardoor je ongestoord je werk kunt doen. Oxidesken helpt tegen overgewicht, rugklachten en RSI. Een sessie op de Oxidesk helpt om de bloedstroom weer op gang te brengen, brengt de rug in beweging en werkt verfrissend. Je werkt dus niet alleen gezonder, maar ook slimmer”, zo is op de website van www.markantoffice.com te lezen.

Tijdens het fietsen wordt de doorbloeding van de bovenbeenspieren gestimuleerd. Door deze beweging wordt de hoeveelheid suiker en vet verminderd in deze spiergroep. Hierdoor kunnen zuurstof en bloed beter circuleren richting de hersenen. Uit onderzoek door TNO in 2011, blijkt dat werknemers die fietsen 30% sneller lezen als ze bewegen tijdens het werk en minder vaak ziek zijn. Beginnend met de aanschaf van één Oxidesk op een uitvoerende locatie van W&I (bv Heiman Dullaertplein), kan vervolgens een start gemaakt worden met het bewerkstelligen van meer beweging op de werkplek. Uiteraard is het verstandig om daarbij een vitaliteitsambassadeur op deze locatie aan te stellen, die deze pilot wil aanjagen. Die dus het goede voorbeeld geeft en regelmatig (dagelijks?) gebruik gaat maken van de Oxidesk.

Na drie maanden dient een evaluatie plaats te vinden. Om gebruikersresultaten te meten, dient een registratie van het gebruik te worden bijgehouden. Hiervoor kan een gebruikerslijst aan de Oxidesk worden bevestigend. Bij succesvol gebruik kan gekeken worden naar uitbreiding per locatie. In de Toolbox dient dan zichtbaar te zijn waar de Oxidesk's te vinden zijn.

- Kosten: de Oxidesk flexwerkplek kost € 2.735 exclusief btw voor een complete werkplek inclusief bureau, zitting en vermogensapparaat. “Als je uitgaat van werkuren die niet helemaal overlappen en bovendien werknemers die regelmatig buiten de deur zijn, kunnen er 20 mensen samen doen met de Oxidesk, zonder dat zij elkaar voor de voeten lopen. Bij afschrijving over 5 jaar zijn de kosten per werknemer per jaar € 2.735 / 5 jaar / 20 werknemers = **€ 27,35 per werknemer per jaar**” (Oxidesk, 2013).
- Baten: door beweging vermindert suiker en vet in de beenspieren. Bloed en zuurstof kunnen zo beter de hersenen bereiken. Uit TNO onderzoek blijkt dat werknemers die fietsen 30% sneller lezen als ze bewegen tijdens het werk en **minder vaak ziek** zijn. (TNO, 2014).

Pausesoftware CtrlWORK

Als een medewerker met veel computerwerkzaamheden de gehele dag fris en geconcentreerd wil blijven, is een goede balans tussen beeldschermwerk en fysieke vitaliteit van belang. Er zijn verschillende softwarepakketten beschikbaar. CtrlWORK is software welke verder gaat dan alleen het inlassen van micropauzes. “CtrlWORK adviseert medewerkers op basis van werkpatroon en intensiteit hun optimale werk/rust ritme. Zowel vanuit een preventief als curatief gezondheidsbeleid is het verstandig om uw computerwerkzaamheden zo nu en dan te onderbreken. Daar waar doorsnee pauzesoftware als streng en lastig wordt ervaren, hanteert CtrlWORK efficiency software een geheel eigen methodiek. Gebruikers hebben meer zeggenschap over hun activiteiten, echter worden zij op gezette tijden wel bewust gemaakt van hun gedrag.

Vanuit de resultaten blijkt dat medewerkers binnen W&I veel bureauwerk uitvoeren. Aangezien het geen goedkope software is, zal eerst geïnventariseerd moeten worden in welke mate er behoefte is aan pauzesoftware op individuele basis. Hierbij dient een oproep te worden verspreid (beginnend met één focus-groep bestaande uit medewerkers die meer dan de helft van hun werktijd bureauwerk uitvoeren), met het verzoek wie wil deelnemen aan een proef met pauzesoftware. Na deze oproep kan gekozen worden om per medewerker individueel de gratis demo te installeren (aanvraag via Planon laten lopen). Na afloop van de demo dient een evaluatie te worden uitgevoerd.

Indien de proefperiode succesvol is afgerond, kan de pilot worden uitgebreid naar een grotere focusgroep (bijvoorbeeld een gehele afdeling zoals Beheer en Inkomen). Hierbij kan de pilot worden uitgevoerd gedurende één jaar. Hiermee kan dan de staffelkorting worden bedongen. In de eindevaluatie kan dan tevens gekeken worden naar eventuele verzuimwinst.

- **Kosten:** per gebruiker € 99,99 excl. BTW per 3 jaar. Dit is inclusief software, helpdesk, updates, applicatietraining en een informatiepakket t.b.v. interne communicatie. Er kan staffelkorting worden bedongen. Er is een **gratis demo-versie** te downloaden via de website www.ergodirect.nl (30 dagen).
- **Baten:** in het algemeen liggen de baten van pauzesoftware in **bewustzijn** en het verlagen van werk gerelateerde klachten en hieraan gerelateerd **lager verzuim**.

Stopprogramma roken

Hoewel 30% rokers niet als een schrikbarend percentage oogt, zijn de gevolgen van roken dat wel. Met name vanuit het oogpunt van de kosten bij verlies van productiviteit door rookpauzes, is investeren in het stoppen met roken rendabel. Bij 25% van de ondervraagde rokers, is er behoefte om te stoppen met roken. In 2004 heeft de overheid besloten dat werkgevers de kosten van stoppen met roken cursussen belastingvrij mogen vergoeden, mits dit onderdeel is van een arboplan. Met deze fiscale maatregel ondersteunt de overheid werkgevers financieel bij het succesvol realiseren van rookbeleid binnen de organisatie. Op de website <https://www.rookvrijookkij.nl/ik-ben-werkgever> van SineFuma Stop Smoking Solutions (specialist in activiteiten op het gebied van stoppen met roken). Zij geven incompany groepstrainingen 'Rook vrij? Ook jij!'. Dit doen ze via een bewezen effectieve methode, die in Engeland op universiteiten is ontwikkeld. Zij zeggen dat van alle deelnemers in Nederland, 82% aan het einde van de groepstraining al 4 weken rookvrij is.

- **Kosten** – er staan geen tarieven op deze website. Stoppen met roken zit echter in de **basis-verzekering** van menig zorgverzekeraars. Uiteraard dient de medewerker rekening te houden met het eigen risico. Er zou eventueel ook gekeken kunnen worden of middels een fiscale maatregel een vergoeding mogelijk is (eventueel tegen bepaalde voorwaarden).
- **Baten:** **hogere productiviteit en lager verzuim**.

Stoelmassage

Het RIVM heeft stoelmassage erkend als een aanbevolen en goede beschreven interventie: "80% van de medewerkers is meer ontspannen en 40% geeft aan minder werk gerelateerde klachten te ervaren. Onafhankelijke praktijkbeoordelaars die werkzaam zijn bij een thema-instituut, GGD, GGZ of thuiszorg geven deze interventie het oordeel 'goed beschreven'. Dat houdt in dat 'Stoelmassage op het werk' voldoet aan de criteria voor een goede beschrijving, handleiding en procesevaluatie". (RIVM, 2015).

Er is tevens een evaluatie beschikbaar op de website van het RIVM, over de inzet van stoelmassages bij de GGD over de periode 2008 – 2011. Deze evaluatie is gehouden onder 146 deelnemers, waarvan 100% tevreden was over de dienstverlening van Jobmassage. Jobmassage kreeg een 8.1 als gemiddelde cijfer. 56% van de respondenten geeft aan dat de stoelmassage heeft bijgedragen aan het verminderen van klachten, waarvan 78% nek- en schouderklachten betrof.

- **Kosten:** volgens het briefje bij pc's op de Librijesteeg kost een stoelmassage € 5,00 voor een kwartier. Dit is een contante bijdrage door de medewerker. Het is echter onbekend wat er met dit geld gebeurt. Het is daarom aan te raden om een erkende organisatie hiervoor te benaderen (bv. jobmassages, bekend bij GGD). Volgens de belastingdienst is massage op het werk erkend als arbo-voorziening, wat fiscaal voordeel oplevert. Stoelmassages behoren als Arbo voorziening tot de 'nihil' waardering. Dit betekent dat de stoelmassages, mits er aan de voorwaarden van de belastingdienst wordt voldaan, **onbepaald kunnen worden vergoed** zonder dat dit ten koste gaat van de 1,2% ruimte.
- **Baten:** volgens aanbieders van stoelmassages én het RIVM zitten de baten in een **lager verzuim**.

Workshop 'Gezond eten op het werk'

Via de toolbox wordt doorverwezen naar de organisatie Enerjoy. Op www.ener-joy.nl is het volgende te lezen over wat zij leveren: "Enerjoy motiveert medewerkers tot een gezonde eet- en leefstijl met plezierige, laagdrempelige en doeltreffende activiteiten. Onze activiteiten richten zich op: gezonder aanbod, verhoogde bewustwording, verbeterde eetgewoonten & een gezond gewicht. Voor meer energie en alertheid, veiligheid, werkplezier & productiviteit. Met als doel: een langdurig gezonde organisatie!"

- Bij grote belangstelling kan de workshop met schaalvoordeel gegeven worden door Enerjoy. Er kan bijvoorbeeld een gezondheidsdag worden georganiseerd (in het kader van bijvoorbeeld een afdelingsuitje of teambuilding).
- Wanneer de ambassadeur zélf deze workshop heeft gevolgd, kan hij/zij deze nieuwe kennis verspreiden binnen de organisatie.

Workshop 'Het nieuwe zitten'

Het NISB geeft een workshop van 1 uur, waarbij bewustwording en het belang van minder zitten op het werk wordt besproken. De workshop zorgt er gegarandeerd voor dat de deelnemers met energie en volop ideeën om hun zit-gewoonten aan te passen naar buiten lopen.

- Bij grote belangstelling kan de workshop met schaalvoordeel gegeven worden door het NISB.
- Wanneer de ambassadeur zélf deze workshop heeft gevolgd, kan hij/zij deze nieuwe kennis verspreiden binnen de organisatie. Deze nieuwe kennis kan hierbij worden onderbouwd middels de educatieve filmpjes op de website van het NISB.

Clips (educatie)

Het NISB heeft tal van educatieve filmpjes die gebruikt zouden kunnen worden in presentaties om mensen bewust te maken van de risico's van een sedentaire leefstijl (langdurig zitten).