

Afstudeeronderzoek Fit voor werk!ö

öGaan met die baan!ö



Door: Ilona Grandia
Carolien Bosman

Studentnummers: 477356
437546

Opleiding: Sport- en Bewegingseducatie

Instelling: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN)

Stage organisatie: LANDER werk & participatie

Begeleiders: Joke van der Wal, opleidingscoördinator
Kim Hakkenes, beweeg- en leefstijladviseur

Begeleider HAN: Gwendolijn Boonekamp

Meelezer HAN: Pepijn van Hove

Datum: 16 juni 2014

Versie: 1.2

Voorwoord

Met trots presenteren wij u ons afstudeerverslag *Fit voor werk!*

Onze stageperiode bij LANDER Werk en Participatie in Zaltbommel zit er op. Met veel plezier en energie hebben wij invulling gegeven aan het beweegproject *Fit voor werk!* De deelnemers zijn door dit project letterlijk en figuurlijk in beweging gezet. Het enthousiasme van de deelnemers werkte mee aan het plezier dat wij hebben ervaren gedurende deze vier maanden.

Dat ons onderzoek zich op dit project moest richten, was voor ons allebei meteen duidelijk.

Met het afsluiten van deze stageperiode en het inleveren van deze scriptie is er bijna een einde gekomen aan onze opleiding Sport- en Bewegingseducatie aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Na vier leerzame studiejaren mogen wij ons bijna bewegingsagoog noemen. Werk aan de winkel, dachten wij zo.

Via deze weg willen wij een aantal mensen bedanken. Ten eerste Joke van der Wal, opleidingscoördinator van LANDER, voor de tijd die ze vrij heeft gemaakt om kritisch naar ons onderzoek te kijken en hierover met ons in gesprek te gaan. We hebben de samenwerking als zeer prettig ervaren. Ook Kim Hakkenes, projectleider van *Fit voor werk!* bedanken wij voor de prettige samenwerking gedurende dit project.

Dit geldt ook voor de fanatieke deelnemers aan *Fit voor werk!* de praktijkbegeleiders en jobcoaches voor de samenwerking tijdens dit project. In het bijzonder willen we Ad van Keulen bedanken voor het vele werk dat hij heeft verricht met het invullen van de Dariuz assessments. Tevens willen wij Jan van der Hidde bedanken voor de uitleg die hij ons heeft gegeven over de piramide van Dariuz en Hanneke Heldens voor de wetenschappelijke onderbouwing waarmee zij ons heeft geholpen.

Ook willen wij Gwendolijn Boonekamp, docente aan HAN, hartelijk bedanken voor haar tijd en haar kritische feedback om ons te helpen deze scriptie tot een goed eind te brengen. Ditzelfde geldt ook voor de deelnemers in onze afstudeerkring. Hen willen wij bedanken voor de prettige samenwerking en de tijd die zij hebben genomen onze scriptie van feedback te voorzien. Pepijn van den Hove, docent aan de HAN, willen wij bedanken voor zijn tussentijdse feedback en de moeite die hij neemt om onze scriptie te beoordelen. Carolien van Riswijk willen wij bedanken voor haar feedback en haar hulp bij het schrijven van de Engelse samenvatting.

Last but not least willen wij allebei onze directe omgeving bedanken voor de tips, de aanmoedigingen, de feedback en het vertrouwen dat zij altijd in ons hebben gehad tijdens het zoeken van een afstudeerstage en gedurende het vormgeven van onze scriptie. Bedankt!

Wie bent wie je bent, je bent een talent.

*Ilona Grandia
Carolien Bosman
Zaltbommel, juni 2014*

Samenvatting

Fit voor werk! was een drie maanden durende beweeginterventie bij LANDER in Zaltbommel. LANDER is een sociaal werkvoorzieningsbedrijf voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Gedurende het project werkten 30 deelnemers, twee keer één uur per week, aan hun fysieke en mentale gezondheid tijdens de sportlessen. Verschillende voorlichtingen over gezondheid, ziekteverzuim, spierpijn en voeding hoorden ook bij het project Fit voor werk! Onderdeel van het programma was een 0-meting en een 1-meting waardoor het verschil in fysieke aspecten (BMI, bloeddruk, conditie, middelomtrek, cholesterol) aangetoond werd bij de deelnemers. Dit onderzoek richt zich echter op de Dariuz competenties (stressbestendigheid en flexibiliteit, nauwkeurigheid, gevoel voor arbeidsverhoudingen, afspraken nakomen en leervermogen). De Dariuz competenties zijn competenties die nodig zijn om extern te kunnen werken.

Door middel van dit onderzoek is onderzocht of het project Fit voor werk! effect heeft op een aantal van deze competenties. De doelstelling van dit onderzoek was om aanbevelingen te doen aan Joke van der Wal van LANDER met betrekking tot het implementeren van dit project.

De onderzoeksgroep (vijf mannen, acht vrouwen) en de controlegroep (zeven mannen, zes vrouwen) bestonden beiden uit dertien deelnemers. Zij werkten alle 26 bij LANDER. De Dariuz competenties werden door de praktijkbegeleiders van de deelnemers gescoord door middel van een bestaande vragenlijst. De onderzoeksgroep nam deel aan het programma en de controlegroep niet. De deelnemers uit de onderzoeksgroep werkten specifiek aan één competentie waarop zij het laagst scoorden tijdens de 0-meting. Voor hen werd een persoonlijk ontwikkelplan ontwikkeld, zodat iedereen aan zijn/haar eigen doelen kon werken. In de resultaten is te zien dat er op geen enkele competentie een significant verschil is aangetoond tussen de 0-metingen van de onderzoeksgroep en de controlegroep, dus de onderzoeksgroep en de controlegroep zijn vergelijkbaar met elkaar. Het verschil bij de 1-metingen bij beide groepen bleek bij de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit significant ($p=0,004$). Bij de overige competenties (nauwkeurigheid, afspraken nakomen, gevoel voor arbeidsverhoudingen, leervermogen) werd geen significant verschil aangetoond tussen de 1-metingen. Van de dertien deelnemers scoorde tien het laagst op de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit. Er is een significant verschil ($p=0,017$) aangetoond tussen deze deelnemers en de twaalf deelnemers uit de controlegroep die het laagst op deze competentie scoorden.

Geconcludeerd werd dat er een positief effect lijkt te zijn op de competenties stressbestendigheid en flexibiliteit. Er is in dit onderzoek geen effect aangetoond op de overige competenties.

Aanbevolen wordt om vervolgonderzoek te doen om uitspraken te kunnen doen over het effect van Fit voor werk! en implementatie van dit project. Wanneer vierdejaars stagiaires worden aangesteld, zou vervolgonderzoek gedaan kunnen worden naar de meest effectieve sportactiviteiten om aan competenties te werken. Ook de overige competenties vragen om verder onderzoek.

Summary

Fit for work! (original project name: *Fit voor werk!*) was a three month physical activity project at LANDER in Zaltbommel. LANDER is a company that provides work for people that have a so called *distance to* the labour market. During the project 30 participants worked on their physical and mental wellbeing during sports lessons, twice a week, one hour at the time. The project *Fit for work!* also included several informative presentations about health, sick leave, muscle ache and nutrition. A change in physical conditions (BMI, blood pressure, physical condition/perseverance, waist circumference, cholesterol) of the participants was determined by a 0-measurement and a 1-measurement. This research however focuses on the Dariuz competences (stress persistence and flexibility, accuracy, keeping appointments, sense of work relations, learning ability). The Dariuz competences are competences that are a necessity to work externally.

The intention of this research project is to demonstrate whether the project *Fit for work!* has an effect on one or more of these competences.

The aim of this research project was to give recommendations to Joke van der Wal, educational coordinator at LANDER, concerning the implementation of this project within the LANDER-organisation.

The research group (five men, eight women) and the control group (seven men, six women) consisted of thirteen participants. All 26 participants work at LANDER. The Dariuz competences were scored by the participants' practice supervisors, with an existing questionnaire. The research group took part in the program, the control group didn't. The research group participants worked on a competence that was specifically, low scored during the 0-measurement. A personal development plan was kept for each participant, so everyone could work on his or her own goals.

The results show that no significant difference is measured between the research and the control group on the 0-measurement, which means that the research group and the control group are comparable. The difference between both groups at the 1-measurement was significant for the competences stress persistence and flexibility ($p=0,004$). Between the 1-measurements there was no significant difference measured at the other competences. Of thirteen participants ten scored lowest on the competences stress persistence and flexibility. There is a significant difference ($p=0,017$) between these participants and the twelve control group participants that had the lowest scores on these competences.

It can be concluded that participation in the project seems to have a positive effect on the competences stress persistence and flexibility. No effect is measured on other competences. It is recommended to employ two move experts if LANDER decides to continue the *Fit for work!* project. Trainees could serve the project in an internship.

Senior trainees could also do a follow up research examining the most effective sports activities to work on the competences. The other competences require further research too.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Samenvatting	3
Summary.....	4
1. Inleiding.....	1
1.1 Aanleiding.....	8
1.2 Projectkader.....	8
1.2.1 Dariuz competenties.....	9
1.2.2 Caparis in beweging!ö.....	9
1.2.3 Fit voor werk!ö.....	10
1.3 Probleemstelling	10
1.4 Doelstelling	11
1.5 Vraagstelling	11
1.6 Onderzoeksmodel.....	12
1.7 Verantwoording en relevantie.....	13
1.8 Leeswijzer.....	13
2. Theoretisch kader.....	15
2.1 Begripsdefinitie	15
Effecten van bewegen	17
Beweeginterventies op de werkvloer.....	17
Bewegen en stressbestendigheid en flexibiliteit	18
Bewegen en het leervermogen	18
Bewegen en overige effecten.....	19
Coachen op competentieontwikkeling.....	19
2.2 Theoretische modellen.....	20
2.2.1 Dariuz assessment.....	20
2.2.2 De piramide van Dariuz	21
2.3 Conclusie en hypothese.....	23
3. Onderzoeksmethode	25
3.1 Type onderzoek	25
3.2 Onderzoekseenheid.....	25
3.3 Operationalisering	26

3.4 Methode van dataverzameling	28
3.5 Methode van data-analyse	28
3.6 Betrouwbaarheid en validiteit	29
3.6.1 Betrouwbaarheid	29
3.6.2 Validiteit.....	30
4. Onderzoeksresultaten	31
4.1 Gemiddelde scores	31
4.1.1 Verschil 0-metingen onderzoeksgroep en controlegroep	31
4.1.2 Verschil 0-meting en 1-meting onderzoeksgroep.....	32
4.1.3 Verschil 0-meting en 1-meting controlegroep.....	32
4.1.4 Verschil 1-meting onderzoeksgroep en controlegroep	33
4.2 Effecten per competentie	34
4.2.1 Onderzoeksgroep	34
4.2.2 Controlegroep.....	35
4.2.3. Totaaloverzicht per competentie	36
4.3 De competentie waar specifiek aan is gewerkt per persoon	36
4.4 Verschil 0-meting en 1-meting specifieke competentie stressbestendigheid en flexibiliteit	37
5. Conclusie	38
6. Discussie.....	39
6.1 Theoretische relevantie.....	39
6.2 Praktische relevantie.....	39
6.3 Begrenzing van het onderzoek.....	40
7. Aanbevelingen	43
7.1 Vervolgonderzoek	43
7.2 Implementatie Fit voor werk!ö.....	43
Literatuurlijst.....	45
Bijlagen	48
Bijlage1 Overzicht sportactiviteiten	48
Bijlage 2 Verwachtingen Dariuz competenties	49
Bijlage 3 Dariuz assessment.....	51
Bijlage 4 Uitwerking gegevens	64

Bijlage 5 Dariuz assessments 0- en 1-meting	65
Bijlage 6 Transtheoretisch model	79
Bijlage 7 Authenticiteitsverklaring	80
Bijlage 8 Toestemmingsformulier	82

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Wanneer de Eerste Kamer instemt, treedt op 1 januari 2015 de Participatiewet in werking. Het doel van deze wet is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zo veel mogelijk aan het werk te krijgen bij een reguliere werkgever. Dit betekent dat de participatiewet vanaf 1 januari 2015 de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) gaat vervangen. De instroom van nieuwe mensen in de Wsw is dan niet meer mogelijk (Rijksoverheid, z.d.).

De opdrachtgever voor dit onderzoek LANDER werk en participatie, een sociale werkvoorziening (SW-bedrijf) waar mensen met een Wsw-indicatie werken. Met de participatiewet in het vooruitzicht zijn er ook veranderingen die van belang zijn voor LANDER, namelijk mensen die al in een beschutte omgeving werken via de Wsw behouden hun rechten en plichten. Mensen die op de wachtlijst staan voor een Wsw-plek worden geholpen door de gemeente bij het zoeken van een baan. Dit kan bij een reguliere werkgever zijn, met als het nodig is extra hulp, maar ook een beschutte baan is mogelijk. Dit houdt in dat beschermt werk straks alleen nog bedoeld is voor mensen die door hun lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking zoveel begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat er niet van een reguliere werkgever verwacht kan worden dat hij deze mensen in dienst neemt (Rijksoverheid, z.d; Middelhof & Slootweg, z.d.).

De werkgevers hebben met de overheid afgesproken om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidshandicap. Dit geldt voor zowel beschutte als niet-beschutte banen. Als de werkgevers niet genoeg banen vrijgeven dan dwingt de overheid deze af met een quotum (Rijksoverheid, z.d; Middelhof & Slootweg, z.d.).

Voor mensen met een arbeidsbeperking worden de gemeenten verantwoordelijk. Gemeenten kunnen door de Participatiewet werkgevers aanmoedigen om banen beschikbaar te stellen voor arbeidsgehandicapten. Gemeenten betalen dan voor een deel mee aan het loon van de werknemer in de vorm van loonkostensubsidie. Dit betekent dat de gemeente bijvoorbeeld 20% van het loon van de werknemer betaalt wanneer deze door een arbeidshandicap 20% minder loonwaarde heeft. De werknemer zelf krijgt het cao-loon of het minimumloon (Rijksoverheid, z.d; Middelhof & Slootweg, z.d.).

1.2 Projectkader

De opdrachtgever van dit onderzoek is LANDER Werk en Participatie. LANDER is een SW-bedrijf met vestigingen in Tiel, Geldermalsen en Zaltbommel. LANDER heeft de maatschappelijke taak om voor langdurig werkzoekenden en arbeidsgehandicapten passend werk en participatiemogelijkheden te zoeken. Mensen met een zogenoemde Wet sociale werkvoorziening indicatie (Wsw-indicatie) kunnen aan de slag bij LANDER. Men komt in aanmerking voor een Wsw-indicatie als men door lichamelijke, verstandelijke of psychische handicaps niet in het reguliere werkveld aan de slag kan.

Bij LANDER kunnen mensen intern in het werkbedrijf terecht maar worden bij voorkeur bij een reguliere werkgever geplaatst. Intern zijn diverse soorten werk waar alle mensen naar vermogen kunnen werken, zoals in de kantine, de schoonmaak, de industrie of in het groen. Voorbeelden van extern werk zijn: Simon Loos, TNT post, gemeenten, Daalderop, East, Altrad Fort, Kuhne en Nagel en Dura Vermeer.

In totaal voert LANDER voor ruim 1200 mensen op professionele wijze regelingen uit op het gebied van detachering, gesubsidieerde arbeid en arbeidsontwikkeling.

De missie van LANDER is om mensen die niet zelfstandig kunnen functioneren op de arbeidsmarkt naar vermogen te laten werken en leren (LANDER, z.d.^a).

1.2.1 Dariuz competenties

Bij LANDER wordt er gewerkt met de Dariuz methode. Deze methode is ontwikkeld in samenwerking met TNO. De tien Dariuz competenties zijn: nauwkeurigheid, gevoel voor arbeidsverhoudingen, afspraken nakomen, samenwerken & collegialiteit, stressbestendigheid & flexibiliteit, leervermogen, zelfstandigheid, productiviteit, doorzettingsvermogen en communiceren.

In dit onderzoek worden niet alle competenties behandeld, maar worden de competenties uit de piramide van Dariuz gebruikt. In hoofdstuk 2, het theoretisch kader, wordt dit verder uitgelegd. De Dariuz competenties uit de piramide (en daarbij behorende definities volgens Dariuz) zijn:

- Nauwkeurigheid: Het werk kunnen doen, zonder veel onnodige fouten te maken, zichzelf en anderen niet in gevaar brengen, nauwkeurig werken, zorgvuldig omgaan met werkmateriaal. (LANDER, 2010, p.9).
- Gevoel voor arbeidsverhoudingen: Werkopdrachten zonder protest uitvoeren, accepteren van opdrachten van leidinggevende, ook al is het nut niet direct zichtbaar. (LANDER, 2010, p.7).
- Afspraken nakomen: Nakomen van werkafspraken die gemaakt zijn, zich houden aan geldende huisregels. (LANDER, 2010, p.13).
- Stressbestendigheid & flexibiliteit: Onder tijdsdruk of onder veranderende omstandigheden kalm en rustig doorwerken. (LANDER, 2010, p.12).
- Leervermogen: Zich blijven verbeteren en leren van fouten, vragen stellen wanneer iets niet duidelijk is, weinig instructie nodig. (LANDER, 2010, p.4).

1.2.2 Caparis in beweging!

In Drachten, Heerenveen en Leeuwarden is het project Caparis in beweging in 2009 opgestart bij Caparis. Caparis is eveneens een sociaal werkvoorzieningsbedrijf vergelijkbaar met LANDER. De leeftijd van deze mensen loopt uiteen van achttien tot vijfenzeestig jaar en ook de beperkingen van deze mensen zijn heel divers. Caparis in beweging is een drie maanden durend project waar mensen twee keer in de week, onder werktijd, een uur komen sporten. De deelnemers die mee doen met die project werken allemaal intern bij Caparis. Het doel van het project is om mensen voor te bereiden en de stap te verkleinen om van intern werken naar een externe werkgever te gaan (Sportstad, z.d.).

Sport wordt ingezet als doel en als middel. Door sport in te zetten als doel wordt de algehele gezondheid en de fysieke fitheid van de deelnemers vergroot. Door sport in te zetten als middel worden er nieuwe vaardigheden (door)ontwikkeld en het vertrouwen in het eigen lichaam en in het handelen wordt aangepakt.

Omdat het project bij Caparis zo succesvol is gebleken, heeft LANDER besloten dit als pilot in te zetten om hiermee te investeren in de gezondheid van haar medewerkers. Met medewerkers worden alle mensen met een Wsw-indicatie die bij LANDER werken bedoeld. Bij Caparis zijn er uiteindelijk 126 mensen gedetacheerd van de 138 mensen (Hakkenes, 2014). Ook heeft het project Caparis in beweging een effect gehad op de fysieke gezondheid van de mensen zoals te zien is in tabel 1 (Hakkenes, 2014). In de tabel is te zien dat alleen het cholesterol toegenomen is en de andere fysieke aspecten zijn afgenomen (Hakkenes, 2014). Caparis in beweging heeft geen onderzoek gedaan naar de competenties. Inmiddels doen zo'n 600 mensen medewerkers mee aan Caparis in beweging.

Tabel 1 Resultaten van 'Caparis in beweging'

Fysieke aspecten	Gewicht (kg)	BMI (kg/m ²)	Vetpercentage (%)	Skeletspiermassa (%)	Visceraal vet	Cholesterol (mol/L)	Middelomtrek (cm)	Rusthartslag	Bovendruk (mm/Hg)	Onderdruk (mm/Hg)
Resultaten	-1,99	-0,78	-0,87	0,39	-0,31	0,27	-1,02	-1,00	-8,03	-3,21

1.2.3 Fit voor werk!

In Zaltbommel wordt het project Fit voor werk! genoemd.

Deze pilot duurt in totaal 3 maanden. Twee keer in de week, op maandag en woensdag, komen de deelnemers sporten in een speciaal daarvoor ingerichte zaal. De sportlessen worden op maandag verzorgd door Ilona Grandia en Carolien Bosman en op woensdag door Hannah van Tartwijk, derdejaars student Sport- en Bewegingseducatie (SBE). Onder deelnemers worden de 30 deelnemers die deelnemen aan Fit voor werk! overstaan. Welke sporten er wanneer worden aangeboden, is terug te vinden in de planning in bijlage 1. Behalve dat door het sporten de algehele gezondheid van de deelnemers wordt aangepakt, wordt er vooral gewerkt aan de Dariuz competenties. Deze competenties zijn nodig op de werkvloer en worden tijdens het sporten aangepakt. Elke deelnemer heeft een eigen persoonlijk begeleider, die de deelnemer specifiek coacht en doelen stelt per les om competentieontwikkeling te bevorderen. De persoonlijk begeleider houdt per week een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) bij van haar deelnemers. Aan de hand van de 0-meting wordt gekeken waar elke deelnemer het laagst op scoort. Gedurende het project werkt de deelnemer hier specifiek aan en wordt hierop gecoacht. Welke competentie dit is, is dus per persoon verschillend. Naast het sportgedeelte bestaat het project uit verschillende voorlichtingen van onder andere een diëtist over gezonde voeding en een bewegingsdeskundige over spierpijn en verzorging. Veel deelnemers hebben lang niet meer gesport of zelfs nooit. De voorlichting van de bewegingsdeskundige gaat over spierpijn. Ook is er aandacht besteed aan hygiëne tijdens/na het sporten en aan het belang van het drinken van water. Daarnaast zijn er nog twee voorlichtingen van een adviseur ARBO en van een jobcoach. Deze voorlichtingen richten zich op stress, werkdruk en ziekteverzuim. Door middel van deze voorlichtingen worden verschillende factoren van een gezonde leefstijl aangepakt. Alle deelnemers krijgen een persoonlijk ontwikkelingsplan waarin onder andere doelen, motivatie en beperkingen staan vermeld. Per persoon wordt gekeken hoe sport ingezet kan worden om deze doelen te bereiken. De deelnemers werken in groepsverband, maar worden ook persoonlijk gecoacht. In de laatste maand van het project vinden er simulatiedagen plaats. De deelnemers krijgen de kans om twee dagen mee te lopen op een externe werkplek.

1.3 Probleemstelling

LANDER wil in 2014 de externe gerichtheid vergroten. Daar is LANDER al langere tijd mee bezig, maar de doorstroom van intern naar extern werken stagneert om een aantal redenen. Door verandering in de wet bereidt LANDER zich voor op ingrijpende veranderingen. Zo worden er enkele afdelingen samengevoegd en verwijden en afdelingen en banen. Er moeten

dus mensen extern gaan werken. Mensen die werken in een sociaal werkvoorzieningsbedrijf hebben door verschillende factoren een achterstand in hun gezondheidssituatie. Dit uit zich onder andere in overgewicht, verminderde vitaliteit/weerbaarheid, fysieke beperkingen en een hoog ziekteverzuim. Deze factoren komen de doorstroom naar extern werk niet ten goede (LANDER, z.d).

1.4 Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek luidt: *“In juni 2014 worden naar aanleiding van het project Fit voor werk! Aanbevelingen geformuleerd door Carolien Bosman en Ilona Grandia aan Joke van der Wal, de opleidingscoördinator van LANDER, met betrekking tot het implementeren van dit project binnen LANDER door inzicht te geven in de effecten van het project Fit voor werk! Op de competenties uit de piramide van Dariuz door middel van een onderzoeksgroep en een controlegroep, die beiden uit 13 deelnemers bestaat.”*

1.5 Vraagstelling

Naar aanleiding van de probleemstelling zijn drie vraagstellingen geformuleerd: een theoretische, een empirische en een analytische vraagstelling.

Theoretische vraagstelling

De theoretische vraagstelling is als volgt geformuleerd:

“Wat is er in de literatuur bekend over het effect van beweeginterventies op de verschillende Dariuz competenties die nodig zijn op de werkvloer?”

Deelvragen die hierbij horen zijn:

- *Wat is er in de literatuur bekend over de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit in combinatie met bewegen op de werkvloer?*
- *Wat is er in de literatuur bekend over de competentie nauwkeurigheid in combinatie met bewegen op de werkvloer?*
- *Wat is er in de literatuur bekend over de competentie gevoel voor arbeidsverhoudingen in combinatie met bewegen op de werkvloer?*
- *Wat is er in de literatuur bekend over de competentie afspraken nakomen in combinatie met bewegen op de werkvloer?*
- *Wat is er in de literatuur bekend over de competentie leervermogen in combinatie met bewegen op de werkvloer?*
- *Wat is er in de literatuur bekend over coachen op competenties in combinatie met bewegen?*

De empirische vraagstelling luidt als volgt:

“In hoeverre heeft het project Fit voor werk! Een effect op de Dariuz competenties die nodig zijn om van intern werken bij LANDER naar extern werken bij een andere werkgever te gaan?”

Deelvragen die hierbij horen zijn:

- *Heeft het project Fit voor werk! Een effect bij 13 deelnemers van LANDER op de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit?*
- *Heeft het project Fit voor werk! Een effect bij 13 deelnemers van LANDER op de competentie nauwkeurigheid?*

- Heeft het project *Fit voor werk!* een effect bij 13 deelnemers van LANDER op de competentie *gevoel voor arbeidsverhoudingen*?
- Heeft het project *Fit voor werk!* een effect bij 13 deelnemers van LANDER op de competentie *afspraken nakomen*?
- Heeft het project *Fit voor werk!* een effect bij 13 deelnemers van LANDER op de competentie *leervermogen*?
- Is er een effect aantoonbaar op de competentie *stressbestendigheid en flexibiliteit* bij de deelnemers die daar bij de 0-meting het laagst op scoren (van de vijf competenties) en hier gedurende het project specifiek aan hebben gewerkt?

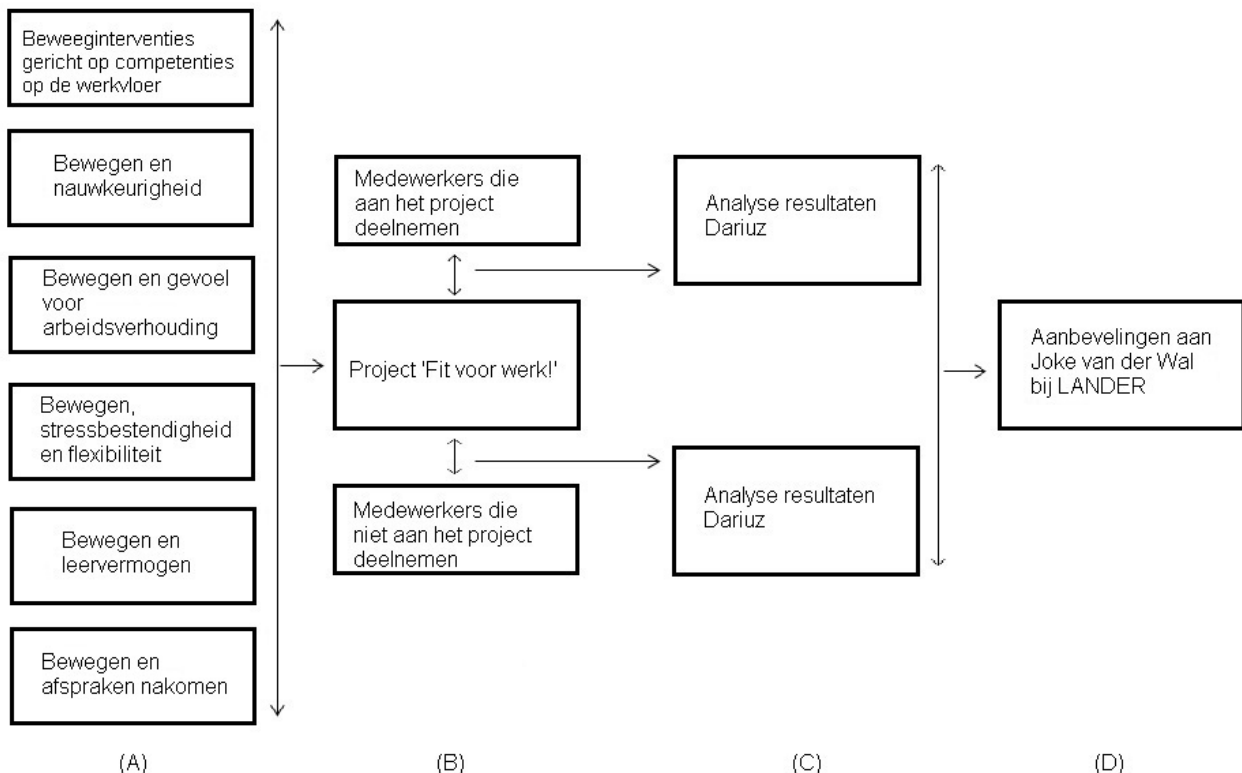
Analytische vraagstelling

De analytische vraagstelling is als volgt geformuleerd:

*Komen de resultaten met betrekking tot de competenties uit eerdere onderzoeken overeen met de resultaten van de Dariuz competenties uit het project *Fit voor werk!*?*

1.6 Onderzoeksmodel

In figuur 1 (Verschuren & Doorewaard, 2010, p.309) wordt in grote lijnen weergegeven welke stappen worden ondernomen om uiteindelijk aanbevelingen te doen aan Joke van der Wal. Aan de pijlen is te zien hoe de stappen onderling samenhangen. Eerst wordt er literatuur verzameld over de competenties die van belang zijn voor het onderzoek (A). Vervolgens wordt de methode *Fit voor werk!* ingezet bij de deelnemers (B). Resultaten worden geanalyseerd (C) en aan de hand daarvan worden aanbevelingen gedaan aan Joke van der Wal (D). Op basis van deze resultaten wordt er een beslissing genomen of sport en bewegen een structurele rol mag vervullen binnen LANDER.



Figuur 1 Onderzoeksmodel

1.7 Verantwoording en relevantie

LANDER

Waarom is dit onderzoek van meerwaarde voor LANDER? Wat kan LANDER nu eigenlijk met de resultaten van dit onderzoek?

Voordat Fit voor werk! in februari 2014 van start is gegaan, werd er geen aandacht besteed aan sport. Caparis in beweging heeft echter laten zien dat door sport mensen niet alleen fysiek sterker worden gemaakt, maar dat er ook competenties aangeleerd kunnen worden door middel van sport en bewegen. Een competentie als samenwerken komt op de werkvloer enorm van pas en sport kan een bijdrage leveren aan het ontwikkelen hiervan. Onder de naam Fit voor werk! is dit project gestart als pilot. Mocht Fit voor werk! resultaat laten zien en competenties inderdaad door middel van sport worden ontwikkeld, dan wil LANDER sport een structurele plek geven in hun beleid. Sport wordt dan ingezet als middel om mensen voor te bereiden op en fysiek sterker te maken voor detachering, zodat een snellere doorstroom mogelijk is. Voor dat zover is en LANDER geld gaat investeren, moet echter eerst blijken of Fit voor werk! effectief is. Dit onderzoek levert hier een bijdrage aan.

Sport- en Bewegingseducatie

Sport inzetten als middel en iedereen doet mee zijn twee uitspraken die elke SBE'er als muziek in de oren klinkt. Een SBE'er richt zich op speciale doelgroepen en laat iedereen meetellen in de sport. Sporten is immers voor iedereen belangrijk. Door sport in te zetten als middel kunnen veel dingen bereikt worden en de resultaten van dit onderzoek zijn daar een goed voorbeeld van. Niet alleen de fysieke verbetering is belangrijk, maar juist ook de competenties zijn enorm van belang. Werkgevers vinden het belangrijk dat mensen lichamelijk werk kunnen verrichten, maar kijken zeker ook naar competenties. Hoe goed kan iemand samenwerken? Kan hij/zij afspraken nakomen? Deze competenties kunnen door middel van sport worden ontwikkeld en een SBE'er is daar bij uitstek voor opgeleid. Er is echter nog veel winst te halen uit de combinatie sport en SW-bedrijven. Sport krijgt hier nauwelijks/geen aandacht, terwijl juist door sport in te zetten resultaten kunnen worden bereikt. Overgewicht, verminderde weerbaarheid/vitaliteit en een hoog ziekteverzuim spelen op dit moment (nog) een grote rol bij medewerkers in SW-bedrijven. Werk aan de winkel voor SBE'ers dus!

1.8 Leeswijzer

Deze scriptie is onderverdeeld in zeven hoofdstukken. In de inleiding, het eerste hoofdstuk, worden de probleemstelling en de aanleiding geschetst. Naar aanleiding van de probleemstelling zijn er drie vraagstellingen geformuleerd die eveneens in het eerste hoofdstuk vermeld staan.

In het tweede hoofdstuk, het theoretisch kader, is relevante literatuur van eerdere onderzoeken weergegeven. Deze onderzoeken dragen bij aan het vormen van een beeld van het huidige onderzoek dat wordt uitgevoerd. Er wordt in dit hoofdstuk antwoord gegeven op de theoretische vraagstellingen.

In hoofdstuk drie, de onderzoeksmethode, wordt uitgelegd welke methoden er gebruikt zijn om dit onderzoek uit te kunnen voeren. De methoden waar het vooral om gaat is Dariuz, het instrument dat methodisch handelen ondersteunt.

In het vierde hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek beschreven. De empirische vraagstellingen worden in dit hoofdstuk beantwoord.

Het vijfde hoofdstuk, de conclusie, is een vervolg op de onderzoeksresultaten. Vanuit de theorie, het probleem en de resultaten wordt een conclusie getrokken. Er wordt in dit

hoofdstuk antwoord gegeven op de vraag „Wat kan er aan de hand van dit onderzoek worden geconcludeerd?“

De aanbevelingen, beschreven in hoofdstuk zes, vormen een advies aan LANDER werk en participatie. Deze aanbevelingen leveren een bijdrage aan het behalen van het doel van de organisatie. Wordt er een doorstart aanbevolen van deze pilot wanneer er gekeken naar de resultaten die geboekt zijn met dit project?

In het laatste hoofdstuk, de discussie, worden de kanttekeningen van dit onderzoek beschreven. Hier wordt vooral ingegaan op vragen als „Is het onderzoek betrouwbaar en/of valide genoeg gebleken?“

2. Theoretisch kader

In het theoretisch kader wordt antwoord gegeven op de theoretische vraagstelling. Deze vraagstelling is in hoofdstuk 1.5 beschreven en luidt als volgt: *Wat is er in de literatuur al bekend over het effect van beweeginterventies op de verschillende Dariuz-competenties die nodig zijn op de werkvloer?*

Deze vraagstelling wordt beantwoord door middel van een aantal deelvragen. Deze deelvragen zijn:

- Heeft bewegen effect op de stressbestendigheid en flexibiliteit van de deelnemers?
- Heeft bewegen effect op de nauwkeurigheid van de deelnemers?
- Heeft bewegen effect op het gevoel voor arbeidsverhoudingen van de deelnemers?
- Heeft bewegen effect op de competentie afspraken nakomen van de deelnemers?
- Heeft bewegen effect op het leervermogen van de deelnemers?

Aan de hand van diverse databases zoals PubMed, Google Scholar en Science Direct zijn relevante artikelen gevonden. Eerst is gezocht naar artikelen over de SW, beschutte werkplaatsen, arbeidsgehandicapten, (langdurig) werklozen, de Dariuz competenties en beweeginterventies op de werkvloer. Zoektermen die hier onder andere voor zijn gebruikt: *occupationally develop work unemployed sheltered workshop sheltered workers sheltered employment supported work supported employment participation disability and work/employment*

Vervolgens zijn deze zoektermen gebruikt in combinatie met de zoektermen *physical activity* en/of *exercise* om het verband tussen de competenties en bewegen te kunnen onderbouwen.

2.1 Begripsdefinitie

Wet sociale werkvoorziening

De Rijksoverheid stimuleert het werken bij een reguliere werkgever met begeleiding. De gemeente krijgt extra geld voor iedere werknemer die een Wsw-indicatie heeft wanneer deze bij een reguliere werkgever geplaatst wordt. Met het geld kan een deel van de loonkosten van de werkgever betaald worden (Rijksoverheid, z.d.).

Wsw-indicatie

Om bij een SW-bedrijf aan de slag te mogen, moet men een zogenaamde Wsw-indicatie hebben. Men kan zich vrijwillig aanmelden voor een Wsw-indicatie. De Wsw-indicatie wordt verzorgd door het UWV. Het onderzoek wordt verricht met behulp van een beslisboom. Het UWV beoordeelt de ernst van de belemmeringen als gevolg van een arbeidshandicap en welke aanpassingen er nodig zijn om te kunnen werken. Als dit niet bij een reguliere werkgever kan dan wordt de aanvrager gerekend tot de Wsw doelgroep. Als iemand een Wsw-indicatie ontvangt, betekent het niet dat hij gelijk aan de slag kan bij een bedrijf. Vaak wordt iemand op de wachtlijst gezet die door de gemeente beheerd wordt (Cedris, z.d.).

Sociale werkvoorziening

Een SW-bedrijf is een werkplaats voor mensen met een arbeidshandicap of voor langdurig werklozen. Het is een werkplaats voor mensen, die om verschillende redenen, op dit moment niet terecht kunnen in een regulier bedrijf. Binnen SW worden de werkzaamheden aangepast aan de mogelijkheden van de werknemer. Mensen die bij een SW werken hebben een baan waarbij ze samenwerken met collega's en een salaris krijgen (Werk.nl, z.d.).

Competentie:

“Een competentie ligt onder de gedragingen die noodzakelijk worden geacht om een wenselijk resultaat te bereiken. Een competentie is dus iets wat je kunt demonstreren.” (Zimmerman, 2008).

“Competenties zijn het geheel van kennis, vaardigheden en gedrag die een persoon bezit of moet bezitten om een bepaalde activiteit met succes uit te kunnen oefenen.” (Zimmerman, 2008).

“We verstaan onder een competentie alle vormen van kennis, vaardigheden en andere eigenschappen die nodig zijn om een functie goed te vervullen, waarbij we het belangrijk vinden duidelijk te omschrijven welke resultaten en gedragingen we daarvoor wensen (...).” (Van Beirendonck, 2001).

“Een competentie is een onderliggend kenmerk dat bijdraagt tot uitzonderlijke prestaties in een specifieke functie, rol of organisatie.” (Zimmerman, 2008).

“Individuele competenties zijn combinaties van alle menselijke kwaliteiten (kennis, vaardigheden, ervaring en houding) omschreven in termen van waarneembaar gedrag, die nodig zijn om met succes werk en realisaties mogelijk te maken.” (Zimmerman, 2008).

In dit onderzoek wordt de volgende definitie gehanteerd: “Competenties zijn combinaties van alle menselijke kwaliteiten (kennis, vaardigheden, ervaring en houding) die iemand bezit of moet bezitten om een bepaalde activiteit tot een succes te maken.”

Adviseur arbo

Een adviseur arbo heeft kennis van de ARBO-arbeidsomstandigheden en de veiligheid, gezondheid en milieu (VGM). Een adviseur arbo is op de hoogte van de geldende veiligheidsvoorschriften en veiligheidsbepalingen en controleert deze ook. Bij ongevallen wordt de adviseur arbo ingeschakeld om te kijken of alles volgens de voorschriften is gebeurd (LANDER, z.d.^b).

Jobcoach

De jobcoach begeleidt medewerkers naar een externe werkplek. De jobcoach is verantwoordelijk voor de uitvoering van het werk- en ontwikkelplan van de deelnemers. De diagnose wordt gedaan aan de hand van de Dariuz Diagnose. Daarnaast rapporteert de jobcoach opdrachtgevers en werkgevers (LANDER, z.d.^c).

Praktijkbegeleider

De praktijkbegeleider is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van de medewerkers. Op de werkvloer werkt de praktijkbegeleider aan het ontwikkelen van de Dariuz competenties van de medewerkers (LANDER, z.d.^d).

Beweeginterventie

Onder “interventie” wordt een actieve handeling die een probleem oplost verstaan. In combinatie met bewegen is het dus een handeling waarin een probleem wordt aangepakt door middel van sport en/of bewegen.

“Een interventie is een actieve, bewuste en geplande ingreep in een groep om het functioneren van de groep te verbeteren” (Groepsdynamiek, z.d.).

In dit onderzoek wordt de volgende definitie gehanteerd: “Een beweeginterventie is een actieve en geplande handeling in groepsverband om het functioneren van het individu te verbeteren.”

Gezondheid

Er zijn diverse definities over hoe gezondheid het best omschreven kan worden.

De World Health Organization (WHO) stelt dat gezondheid een toestand is van volledig sociaal, fysiek en psychisch welbevinden en niet slechts het ontbreken van ziekte of gebrek. Deze definitie dateert uit 1948 en is in twijfel getrokken.

De definitie “Health as the ability to adapt and to self-manage” is dynamischer en wordt tegenwoordig steeds vaker gebruikt (Huber, 2011).

In dit onderzoek wordt de volgende definitie gehandhaafd: “Gezondheid is het vermogen zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven” (Visser, 2014).

Effecten van bewegen

Dat bewegen bijdraagt aan een goede gezondheid is inmiddels bewezen, maar desondanks voldoet naar schatting 42% van de Nederlandse bevolking van 12 jaar en ouder niet aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (RIVM, 2014). In de nota Sport, Bewegen en Gezondheid van het Ministerie Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) is als beleidsdoelstelling het bevorderen van lichaamsbeweging geformuleerd. Daarin wordt de werkomgeving genoemd als mogelijke setting om beweeginterventies in te zetten. Op die manier kan een groot deel van de volwassen bevolking worden bereikt. Gezonde werknemers zijn van belang voor een werkgever, aangezien de literatuur laat zien dat er een verband bestaat tussen minder lichamelijke activiteit en verzuim op het werk.

Zo vonden twee Nederlandse studies een significant verschil in het aantal ziekte-dagen tussen werknemers die minstens twee à drie keer per week intensief lichamelijk actief waren en werknemers die minder actief waren (Van Amelsvoort et al., 2006; Proper et al., 2006). Daarnaast melden sportende werknemers zich minder vaak ziek en verzuimen korter in vergelijking met niet-sportende werknemers (Van den Heuvel et al., 2003). Matig intensieve lichamelijke activiteit heeft in het algemeen geen effect op ziekteverzuim (Van Amelsvoort et al., 2006; Proper et al., 2006; Van den Heuvel et al., 2003; Van Deursen et al., 2007). Ook het CBS vond geen verschil in verzuim tussen werknemers die aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB) voldeden (CBS, 2007). De resultaten van de verschillende studies zijn niet zondermeer met elkaar te vergelijken, omdat er geen eenduidige maten van definities voor intensieve lichamelijke activiteit worden gebruikt qua frequentie, duur en type activiteit.

Te veel of gevaarlijk bewegen kan leiden tot blessures en dus tot verzuim. De frequentie, duur en intensiteit van het sporten moet worden aangepast aan het individu. Wel moet er voor gezorgd worden dat de maatregelen het sporten niet ontmoedigen (Schultz & Edington, 2007; Sherrard et al., 2004). Er zijn geen artikelen gevonden over bewegen in combinatie met arbeidsongeschiktheid.

Beweeginterventies op de werkvloer

Beweging als Warming-up voor Re-integratie (BWR) is een reactiveringprogramma dat

mensen met een uitkering letterlijk en figuurlijk in beweging zet. De doelgroep kenmerkt zich door een verminderde fysieke en mentale fitheid. Redenen hiervoor zijn onder andere: weinig aandacht voor de fysieke conditie, slecht voedingspatroon, roken, klein sociaal netwerk, weinig zelfvertrouwen en nauwelijks motivatie tot het ondernemen van nieuwe activiteiten. De mentale en fysieke gezondheid wordt aangepakt om op deze manier de kans op werk en maatschappelijke en sociale participatie te laten toenemen. Deze interventie is op verzoek van het UWV en de gemeente Groningen opgezet door Ergo Control. BWR wordt ingezet door gemeenten, het UWV, zorgverzekeraars en re-integratiebedrijven. Het programma duurt achttien weken met een intensiteit van twee dagdelen per week.

Uit onderzoek onder 140 deelnemers, met 38 mensen in de controlegroep, blijkt dat de interventie op korte termijn een significant positief effect heeft op het zelfvertrouwen, de lichamelijke conditie, de ervaren fysieke competenties en het welbevinden. Deelnemers hebben de resultaten ten aanzien van het opbouwen van sociale contacten, zelfvertrouwen en fysieke gezondheid als (zeer) positief ervaren. Zoñ 80% van de deelnemers zou deelname aan dit programma aan anderen aanbevelen (Van Kalken, Brouwer, Schellekens, 2012).

Bewegen en stressbestendigheid en flexibiliteit

Recente gegevens laten zien dat er een toename is van stress en aandachtsmoeheid (Gezondheidsraad & RMNO, 2004). De natuur kan een positieve invloed hebben op de gezondheid. Sociale en fysieke omgevingsfactoren die zorgen voor stress hebben een grote invloed op de fysiologie en het gedrag. Hierdoor worden er voortdurend aanpassingen gevraagd van de lichaamsfuncties. Het systeem van aanpassingen kan door chronische of oncontroleerbare stress zo belast worden dat verschillende fysiologische functies ontregeld raken (Gezondheidsraad & RMNO, 2004). Ziekten en vermoeidheid kunnen daardoor ontstaan of bestaande ziekten verergeren. Op grote schaal komen stress gerelateerde psychische aandoeningen als angststoornissen en depressie voor. Deze aandoeningen zijn belangrijke oorzaken voor het ziekteverzuim en WAO-instroom (Gezondheidsraad & RMNO, 2004). Het blijkt dat uitzicht op natuur en verblijven in de natuur een positieve invloed hebben op onder andere stemming, concentratie, zelfdiscipline en fysiologische stress. Bij kortdurende blootstelling via uitzicht op de natuur treden deze gunstige effecten al op. Er moet nog verder onderzoek gedaan worden naar hoe lang of hoe vaak het contact met de natuur nodig is om in de toekomst stress gerelateerde ziekten te voorkomen (Gezondheidsraad & RMNO, 2004). Door te bewegen weet men beter om te gaan met stress (Baarveld, Backx & Voorn, 2009, p. 14).

Bewegen en het leervermogen

Uit het onderzoek van Erickson (2010) blijkt dat de hippocampus krimpt wanneer men ouder wordt en in volume toeneemt wanneer men beweegt. De hippocampus ligt aan de onder-/voorkant van de slaap- of temporaalkwab en vormt een onderdeel van het limbisch systeem (Erickson et al., 2010). De hippocampus speelt een belangrijke rol bij de opslag van informatie in het geheugen, de ruimtelijke oriëntatie en het controleren van gedrag dat van belang is voor overleving (Hersenstichting, 2014). Het geheugen speelt een rol bij bijvoorbeeld het leren van fouten, een belangrijk onderdeel van de competentie leervermogen (zie figuur 4 Operationalisering empirische deelvragen).

De krimp van de hippocampus leidt tot aantasting van het geheugen en zelfs tot een verhoogd risico op dementie. Bij volwassenen is gebleken dat de hippocampus en de mediale temporale kwab in volume groter zijn bij volwassenen die fitter zijn (Erickson et al., 2010). In het mediale

gedeelte van de temporale kwab bevindt zich het parahippocampal gyrus en dat gebied is belangrijk voor het aanmaken en ophalen van herinneringen (Brain Matters, 2014).

Ook in het artikel van Hillman, Erickson en Kramer (2008) blijkt dat bewegen een aantal aspecten van cognitie verbeterd. Bewegen heeft niet alleen effect op de fysieke gezondheid, maar kan ook schoolprestaties verbeteren (Hillman, Erickson, Kramer, 2008). Hoewel lichaamsbeweging het grootste effect heeft op het functioneren van de hersenen van oudere mensen, heeft lichaamsbeweging een gunstig effect gedurende de hele levensloop (Hillman, Erickson, Kramer, 2008).

Ook Sitskoorn (2006) schrijft in haar boek dat de hersenen van een mens positief beïnvloed worden door te bewegen. Bewegen zou een positief effect hebben op de stemming, het leren en zijn er aanwijzingen dat sporten het verval van de hersenen tegengaat. Bij ouderen heeft sporten met name een gunstig effect op vaardigheden die een beroep doen op het kunnen plannen van dingen en bedenken van strategieën. De prefrontale en de mesiotemporale gebieden van de hersenen spelen een belangrijke rol bij deze vaardigheden. Door te bewegen wordt het verval van weefsel in deze delen van de hersenen vertraagd (Sitskoorn, 2006).

Bewegen en overige effecten

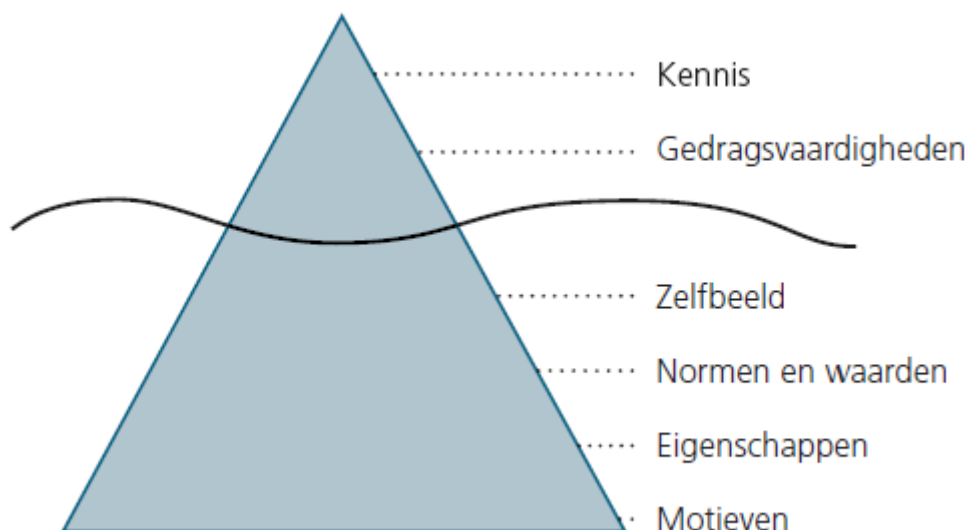
In het onderzoek van Fullinwider (2006) wordt erkend dat sporten bijdraagt aan het ontwikkelen van het karakter van het individu, discipline, zelfvertrouwen, eigenwaarde en gevoel van welzijn. Daarnaast worden de volgende verwachte of gewenste effecten benoemd die geleerd zouden kunnen worden tijdens het sporten, namelijk samenwerken met teamgenoten en het ondergeschikt maken aan de groep, trouw zijn aan teamgenoten, eerlijk spelen, het ontwikkelen van zelfdiscipline en zelfbeheersing in de praktijk, respect voor de regels, uiten van medeleven, tonen van sportiviteit, bevorderen van vrede, tonen van leiderschap en het voelen van empathie (Fullinwider, 2006). Het tonen van leiderschap kan te maken hebben met de competentie gevoel voor arbeidsverhoudingen uit de Piramide van Dariuz. Respect voor de regels en trouw zijn aan teamgenoten valt onder de competentie afspraken nakomen.

Coachen op competentieontwikkeling

In figuur 2 (Lingsma & Scholten, 2007) is de ijsberg van McClelland te zien. Een deel van wat iemands gedrag (boven de waterlijn) bepaalt is niet zichtbaar (onder de waterlijn), zoals zijn denkproces, houding, mentaliteit zijn wel merkbaar (Lingsma & Scholten, 2007, p.42).

Wanneer de aspecten onder de waterlijn worden aangepakt met behulp van coaching wordt dit zichtbaar in het gedrag. Het is belangrijk om een gesprek aan te gaan met de gecoachte.

Aan de hand van gesprekken wordt bespreekbaar gemaakt hoe het gedrag overkomt op anderen. Er zijn drie aspecten van invloed op het leren, namelijk doen, denken en willen. Doen is hoe gedrag geuit wordt en is zichtbaar. Denken en willen daarentegen niet: dat zie je niet aan de buitenkant (Lingsma & Scholten, 2007).



Figuur 2 De ijsberg van McClelland

2.2 Theoretische modellen

2.2.1 Dariuz assessment

In de periode van augustus 2004 tot november 2005 is er onderzoek gedaan naar de betrouwbaarheid en validiteit van het Dariuz assessment. Zeven verschillende organisaties (re-integratiebedrijven, gemeentelijke sociale diensten en SW-bedrijven) hebben de Vragenlijst Prestatiemogelijkheden (VPM) toegepast binnen hun bedrijf. Het doel van dit onderzoek was een betrouwbare en valide vragenlijst te ontwerpen voor het meten van de competenties, om vast te kunnen stellen hoe gesubsidieerde werknemers of werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt functioneren (Bennenbroek, Paagman & Hazelzet, 2005).

De VPM bestaat uit twee vragenlijsten waarvan de uitkomsten met elkaar vergeleken zijn om tot een beoordeling te komen over het functioneren van de gesubsidieerde werknemer. De vragenlijst voor de leidinggevende (VPM-L) bestaat uit veertien competentieschalen die verwerkt zijn in 73 vragen over concrete werkgedragingen. Op een 7-punt Likert schaal worden de antwoorden omcirkeld van 1 = ~~one~~lemaal mee oneens tot 7 = ~~one~~lemaal mee eens. Er is een mogelijkheid om ~~one~~niet van toepassing te omcirkelen.

In de vragenlijst voor de medewerker (VPM-M) geeft deze zelf aan hoe hij vindt dat hij functioneert op de werkvloer. Inhoudelijk zijn de vragen in deze vragenlijst hetzelfde als die van de VPM-L, alleen zijn de items in de ik-vorm geformuleerd (Bennenbroek et al., 2005).

De uitkomsten van de VPM en de feedback van de leidinggevenden en de werknemers hebben geresulteerd in een nieuwe versie. In tabel 2 (Bennenbroek et al., 2005) is deze nieuwe versie weergegeven die bestaat uit tien competentieschalen die verwerkt zijn in 53 vragen over concrete gedragingen. De uitkomst van de VPM-L is betrouwbaarder dan de uitkomst van VPM-M. De relatie tussen beide vragenlijsten is niet groot, maar samen vormen ze een realistisch beeld aan welke competenties de medewerker nog moet werken (Bennenbroek et al., 2005).

Tabel 2 Betrouwbaarheid nieuwe competentieschalen schalen van de VPM versie 2

Schaalversie 2.0	Aantal items	Cronbach's alpha VPM-L	Cronbach's alpha VPM-M	Correlatie VPM-L en VPM-M
Stressbestendigheid en flexibiliteit	9	.94	.90	.39**
Communiceren	9	.87	.82	.33
Gevoel voor arbeidsverhoudingen	6	.90	.77	.31
Afspraken nakomen	4	.86	.70	.27
Zelfstandigheid	8	.93	.84	.27
Nauwkeurigheid	4	.78	.71	.21
Samenwerken & Collegialiteit	5	.88	.79	.28
Doorzettingsvermogen	4	.87	.64	.22
Leervermogen	4	.85	.68	.21
Totaal	53			

*p<.05, **p<.01

2.2.2 De piramide van Dariuz

Het model dat centraal staat in dit onderzoek is de piramide van Dariuz. In dit model staan vijf competenties die nodig zijn om extern te kunnen gaan werken. Dit model is tot stand gekomen door externe werkgevers en interne praktijkbegeleiders het Dariuz assessment in te laten vullen. Bij vier bedrijven is aan de externe werkgevers gevraagd: 'Wat vinden jullie belangrijk dat de medewerkers van LANDER moeten kunnen om bij jullie te mogen werken?' De competenties die deze bedrijven belangrijk vinden zijn terug te zien in tabel 3 (Laenen & Hidde, 2008). Onder kernvereisten wordt een competentie verstaan die hoger is dan 75% (Laenen & Hidde, 2008).

Tabel 3 Belangrijkste kerncompetenties per bedrijf

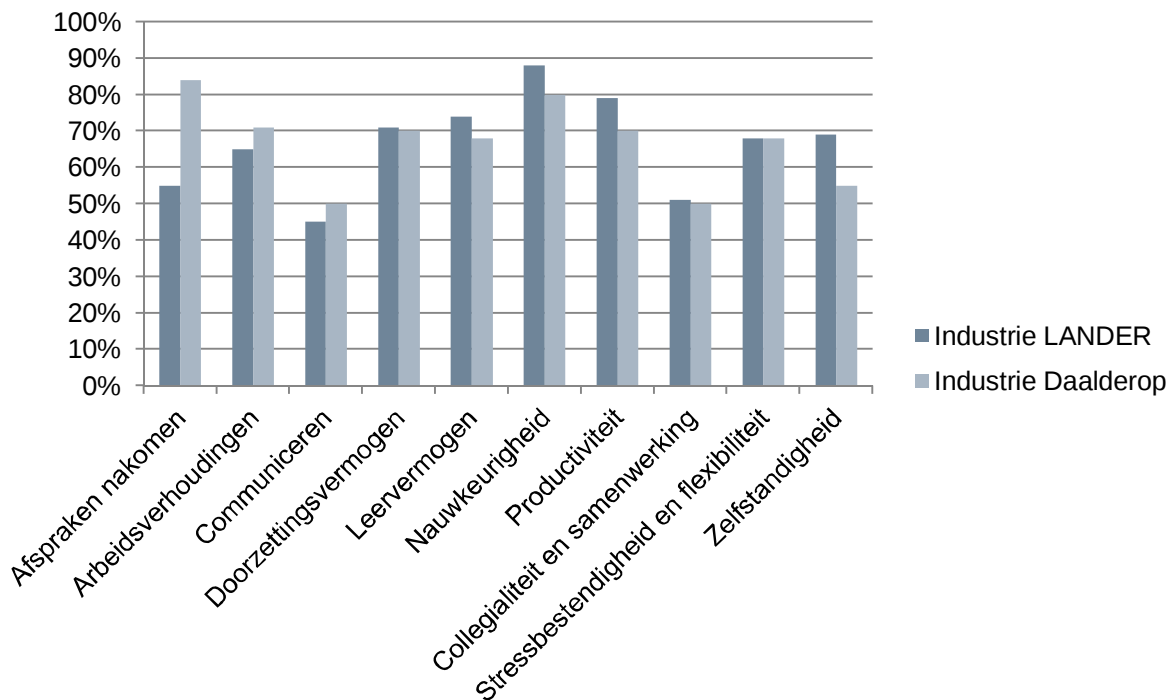
Bedrijf	Daalderop	Doccare	Simon Loos	Simon Loos
Competentie			In- en ompakken	Warehousing
Afspraken nakomen	85%	89%	67%	90%
Arbeidsverhoudingen	72%	83%	83%	55%
Communiceren	50%	50%	56%	60%
Doorzettingsvermogen	70%	72%	75%	65%
Leervermogen	67%	72%	50%	83%
Nauwkeurigheid	80%	85%	72%	83%
Productiviteit	70%	60%	75%	72%
Collegialiteit en samenwerking	50%	56%	50%	56%
Stressbestendigheid en flexibiliteit	67%	65%	67%	72%
Zelfstandigheid	56%	60%	55%	65%

Kernvereisten >75%

Hierna hebben zij het Dariuz assessment ingevuld en zijn er per competentie percentages uitgekomen. Aan de interne praktijkbegeleiders is gevraagd: 'Wat denken jullie dat de medewerkers van LANDER moeten kunnen om extern aan de slag te kunnen?' Ook zij

hebben na deze vraag het Dariuz assessment ingevuld. Ook hier zijn per competentie percentages uitgekomen. In grafiek 1 (Laenen & Hidde, 2008) zijn de uitkomsten van het assessment naast elkaar te zien. Hierin is te zien dat de competentie afspraken nakomen nogal van elkaar verschilt. De werkgevers van Daalderop verwachten dat de medewerkers van LANDER dat als ze daar komen werken de competentie voor 85% bezitten. De praktijkbegeleiders van LANDER denken dat de medewerkers de competentie voor 55% moeten bezitten om binnen Daalderop optimaal te kunnen functioneren. De vergelijking met andere bedrijven is te vinden in bijlage 2 (Laenen & Hidde, 2008).

Grafiek 1 Verwachtingen Dariuz competenties LANDER versus Daalderop



Vanuit de gegevens in tabel 3 en grafiek 1 (Laenen & Hidde, 2008) is de Piramide van Dariuz ontstaan. Deze Piramide van Dariuz is speciaal ontwikkeld voor de afdeling productie en logistiek. In deze piramide staan in de basis de drie belangrijkste kerncompetenties, namelijk gevoel voor arbeidsverhoudingen, nauwkeurigheid en afspraken nakomen. De top van de piramide wordt aangevuld met twee andere belangrijke competenties, namelijk stressbestendigheid en flexibiliteit en leervermogen (Laenen & Hidde, 2008). Deze laatste twee competenties zijn door de praktijkbegeleiders van LANDER toegevoegd.



Figuur 3 Piramide van Dariuz Productie en Logistiek

2.3 Conclusie en hypothese

De theoretische vraag, *Wat is er in de literatuur bekend over het effect van beweeginterventies op de verschillende Dariuz competenties die nodig zijn op de werkvloer?* is opgedeeld in deelvragen die eerst beantwoord zullen worden.

Wat is er in de literatuur bekend over de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit in combinatie met bewegen op de werkvloer?

Uit de literatuur is naar voren gekomen dat bewegen een positief effect heeft op stressvermindering. Verblijven in de natuur heeft een positieve invloed op het verminderen van fysiologische stress.

Wat is er in de literatuur bekend over de competentie leervermogen in combinatie met bewegen op de werkvloer?

Uit de literatuur is naar voren gekomen dat bewegen een positief effect heeft op de competentie leervermogen. De hippocampus en de mediale temporale kwab is groter bij volwassenen die actief zijn dan bij inactieve volwassenen. Door middel van beweging groeit de hippocampus ongeveer 2% in volume. Daarnaast bevordert bewegen het leren.

Wat is er in de literatuur bekend over coachen op competenties (in combinatie met bewegen)?

Uit de literatuur is naar voren gekomen dat een deel van iemands gedrag zichtbaar is en een deel niet. Wanneer het deel van iemands gedrag wat niet zichtbaar is aangepakt wordt met coachen dan uit zich dat in het gedrag wat zichtbaar is. Over competentieontwikkeling en coachen in combinatie met beweeginterventies is geen literatuur gevonden.

Over de competenties nauwkeurigheid, gevoel voor arbeidsverhoudingen en afspraken nakomen in combinatie met bewegen op de werkvloer is geen literatuur gevonden die relevant kan zijn voor dit onderzoek.

Wanneer er gekeken wordt naar de theoretische hoofdvraag *Wat is er in de literatuur bekend over het effect van beweegin interventies op de verschillende Dariuz competenties die nodig zijn op de werkvloer?* kan geconcludeerd worden dat er veel onderzoek gedaan is naar de fysieke effecten van bewegen, maar dat er minder literatuur te vinden is over bewegen in relatie met competenties. Er is nog geen specifiek onderzoek gedaan naar de competentieontwikkeling in combinatie met bewegen binnen deze doelgroep. Ook over het coachen op competentieontwikkeling in combinatie met bewegen is geen literatuur gevonden.

Met de hierboven genoemde informatie is de volgende hypothese tot stand gekomen: *Door middel van dit onderzoek wordt verwacht dat aan de hand van het Dariuz assessment positieve effecten te zien zijn op de competenties stressbestendigheid en flexibiliteit en leervermogen. Op de competenties nauwkeurigheid, afspraken nakomen en gevoel voor arbeidsverhoudingen zal vermoedelijk niet direct een effect zichtbaar zijn.*

3. Onderzoeksmethode

Dit hoofdstuk beschrijft de toegepaste methode van het onderzoek. Allereerst beschrijft paragraaf 3.1 het type onderzoek. Vervolgens wordt in paragraaf 3.2 omschreven hoe de onderzoekseenheid gevormd is. Daarna beschrijft paragraaf 3.3 de operationalisering van de empirische deelvragen. Paragraaf 3.4 beschrijft op welke manier de data verzameld zijn om vervolgens in paragraaf 3.5 in te gaan op de analyse van de verzamelde data. In paragraaf 3.6 wordt ingegaan op de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek. Als laatste beschrijft paragraaf 3.7 de variabelen in dit hoofdstuk.

3.1 Type onderzoek

De onderzoeksfunctie van dit onderzoek is *toetsen*. Bij dit type onderzoek wordt er iets geëvalueerd aan de hand van een norm. Een effectmeting, zoals dit onderzoek betreft, is hier een goed voorbeeld van. Voorafgaand aan het project heeft de nulmeting plaatsgevonden. Na de interventie wordt de 1-meting afgenomen. Het eindproduct van dit onderzoek, de aanbevelingen aan Joke van der Wal van LANDER, gaat in op het effect van *Fit voor werk!* op de competenties uit de piramide van Dariuz. Blijkt *Fit voor werk!* zo succesvol dat het geïmplementeerd kan worden? Dit is een praktijkgericht onderzoek, omdat er een koppeling wordt gemaakt tussen wetenschap en praktijk.

De voornaamste reden waarom er is gekozen voor een kwantitatieve onderzoeksmethode is omdat LANDER, naast een vooruitgang op de werkvloer, het effect in cijfers terug wil zien. Met hoeveel procent zijn de competenties daadwerkelijk veranderd?

3.2 Onderzoekseenheid

De totale onderzoekspopulatie bestaat uit 26 deelnemers ($n=26$). Alle deelnemers werken op dit moment intern bij LANDER op één van de afdelingen industrie. Van deze populatie nemen zestien deelnemers deel aan het project *Fit voor werk!* De overige zestien deelnemers vormen de controlegroep. De leeftijd van de medewerkers uit de onderzoeksgroep varieert van 23 jaar tot 63 jaar oud, de gemiddelde leeftijd is 42,25 jaar. Aan het onderzoek nemen vijf mannen en acht vrouwen deel. De controlegroep bestaat uit zeven mannen en zes vrouwen. De leeftijd varieert van 19 jaar tot 61 jaar en de gemiddelde leeftijd is 43,6 jaar. In bijlage 4 zijn de gegevens van tabel 4 uitgewerkt per persoon.

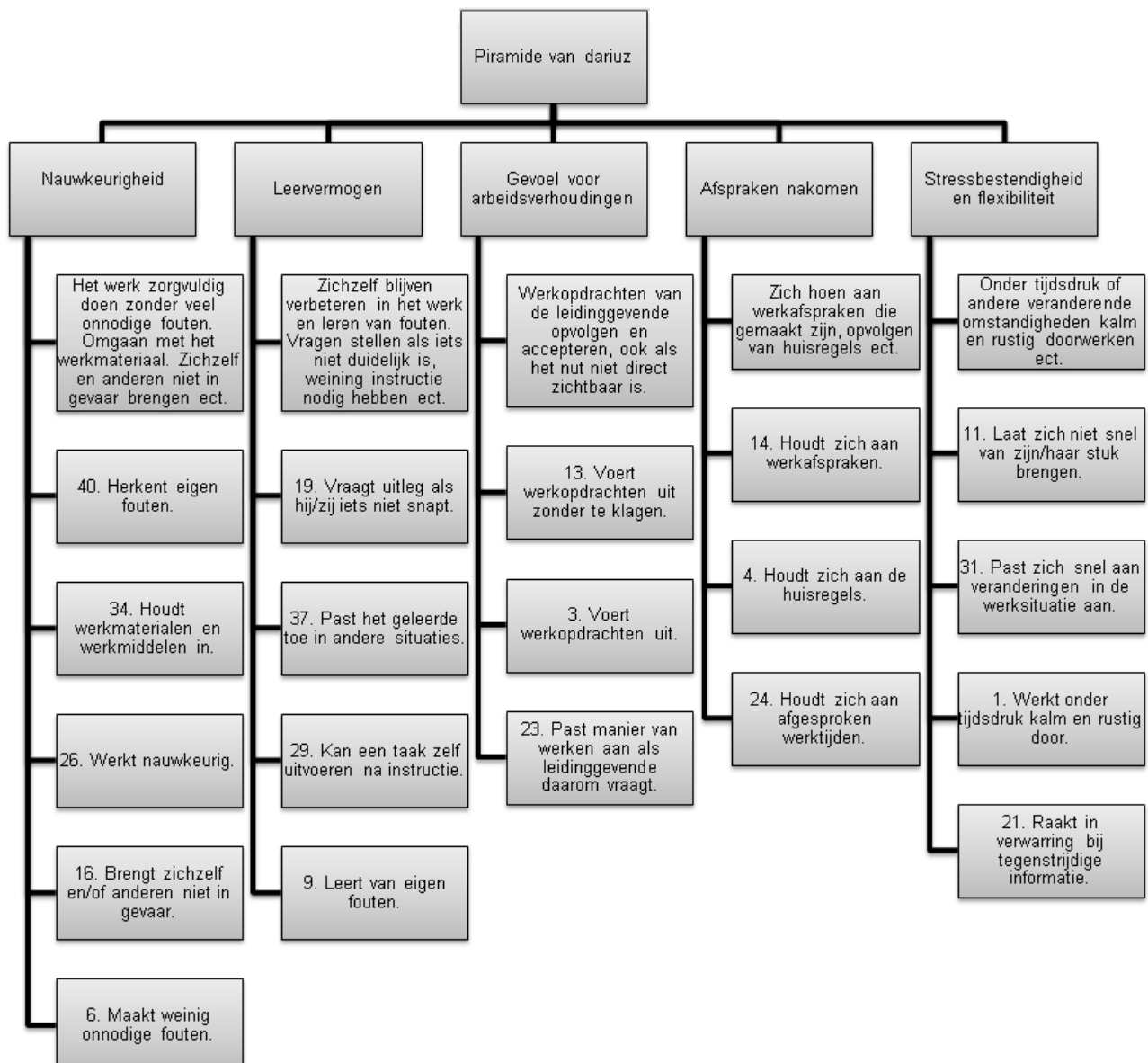
Tabel 4 Onderzoekspopulatie

	Man	Vrouw	Totaal
Onderzoeksgroep			
Aantal	5	8	13
Leeftijd	31,0 ñ 56,0	23,0 ñ 58,0	23,0 ñ 58,0
Gemiddelde leeftijd	41,8	39	40,1
BMI	21,6 ñ 39,9	22,3 ñ 43,4	21,6 ñ 43,4
BMI gemiddeld	28,8	30,5	29,8
Controlegroep			
Aantal	7	6	13
Leeftijd	19,0 ñ 61,0	38 ñ 55	19,0 ñ 61,0
Gemiddelde leeftijd	43,7	43,7	43,7
BMI	21,3 ñ 37,0	21,4 ñ 33,7	21,4 ñ 40,1
BMI gemiddeld	27,2	28,5	27,8

De medewerkers van LANDER hebben zichzelf opgegeven om deel te nemen aan dit project. De groep is dus geheel onwillekeurig samengesteld. De controlegroep daarentegen is door praktijkbegeleiders samengesteld op basis van geslacht en leeftijd. Alle medewerkers, inclusief de reserve kandidaten, werden uitgenodigd voor een 0-meting. Na deze 0-meting was het niet meer mogelijk voor medewerkers om in te stromen.

3.3 Operationalisering

Door middel van het Dariuz assessment kunnen de empirische deelvragen geoperationaliseerd worden. Hoe worden de competenties concreet gemeten? Deze operationalisering is weergegeven in figuur 4 (Dariuz, z.d.). Onder **Nauwkeurigheid** links in het figuur staat de definitie zoals Dariuz deze gebruikt en daaronder staan de vragen uit het assessment die de competentie nauwkeurigheid meten. Zo is dit bij elke competentie uitgewerkt. De vragen die in het assessment beschreven worden, zijn gekoppeld aan de competenties. Welke competenties dat zijn, is hieronder te zien. De gehele vragenlijst is te vinden in bijlage 3.



Figuur 4 Operationalisering empirische deelvragen

3.4 Methode van dataverzameling

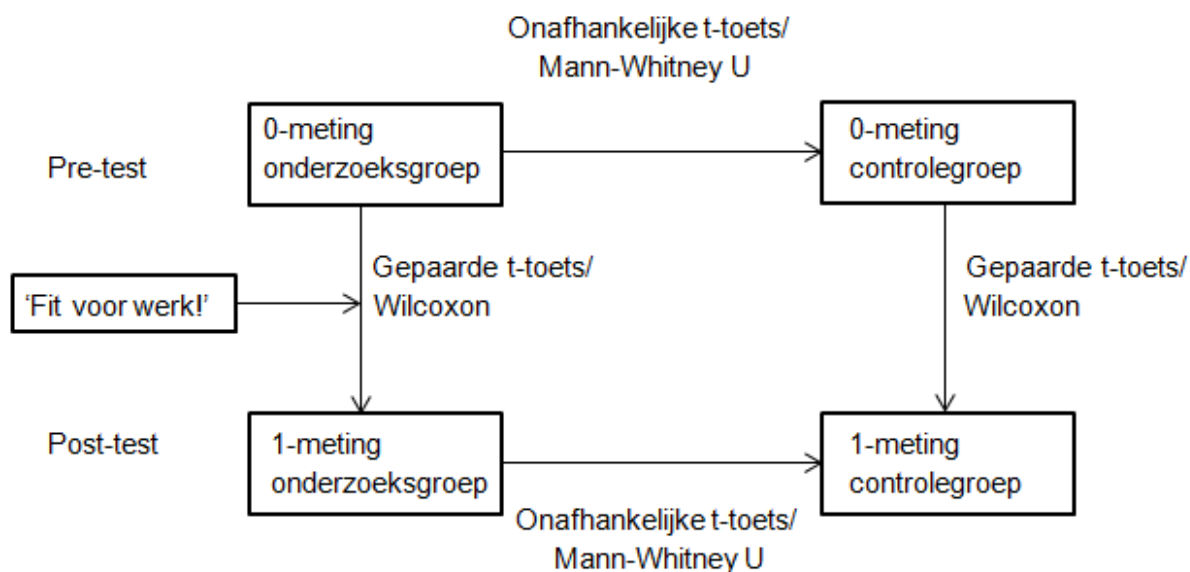
Om effect aan te tonen wordt er een 0-meting en een 1-meting gedaan. Dit gebeurt aan de hand van een vragenlijst: het Dariuz assessment. Het Dariuz assessment wordt via de computer afgenomen bij de deelnemers. Dit neemt per persoon ongeveer een half uur in beslag. De deelnemers krijgen een oproep van het Open Leer Centrum (OLC) om het assessment in te vullen. In het OLC is een begeleider aanwezig die de deelnemers helpt om het assessment op te starten en eventuele onduidelijkheden uit te leggen. Deze begeleider van het OLC is verder op geen enkele manier betrokken bij het invullen van het assessment. Het Dariuz assessment wordt zowel door de deelnemers als de praktijkbegeleider ingevuld. Omdat sommige deelnemers zichzelf vaak over- of onderschatten en een zo goed en realistisch mogelijk beeld te vormen over de competenties, vult de praktijkbegeleider het assessment ook in over de deelnemers. De praktijkbegeleider heeft immers een goed beeld van het functioneren op de werkvloer en de competenties die hij/zij daar laat zien. Als beide assessments ingevuld zijn, worden deze aan elkaar gekoppeld en komt er een staafdiagram uit. Deze staafdiagrammen zijn terug te vinden bij de resultaten. Hierop is overzichtelijk te zien hoe de deelnemer zichzelf beoordeelt en of dit overeenkomt met de beoordeling van de praktijkbegeleider. Ook is hierin terug te vinden bij welke competenties laag, gemiddeld of hoog wordt gescoord.

3.5 Methode van data-analyse

De resultaten van de Dariuz assessments worden automatisch omgezet van de 7-punt Likert schaal naar een percentage. Dit percentage varieert van 0% tot 100%.

Er is gekozen om de variabelen middels een intervalschaal in te delen, omdat het verschil tussen iedere interval hetzelfde is. Wanneer men bijvoorbeeld bij de 0-meting 50% scoort op de competentie nauwkeurigheid en op de 1-meting 60%, is deze vooruitgang even groot als wanneer iemand met de 0-meting 30% scoort en met de 1-meting 40%.

In figuur 5 is te zien welke toetsen zijn gebruikt in SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Om het verschil van de 0-meting en de 1-meting aan te tonen in de onderzoeksgroep en de controlegroep is er voor de normaal verdeelde competenties (gevoel voor arbeidsverhoudingen, stressbestendigheid en flexibiliteit, leervermogen) gekozen voor de gepaarde t-toets. Voor de competenties nauwkeurigheid en afspraken nakomen is gebruik gemaakt van de Wilcoxon toets, omdat deze twee competenties niet normaal verdeeld zijn. Om aan te tonen of er een significant verschil is tussen de onderzoeksgroep en de controlegroep is gebruik gemaakt van de onafhankelijke t- toets en de Mann-Whitney U test.



Figuur 5 Methode data-analyse

3.6 Betrouwbaarheid en validiteit

De begrippen betrouwbaarheid en validiteit zijn van belang om de kwaliteit van een onderzoek te beoordelen en worden gebruikt om te beoordelen hoe waarheidsgetrouw een onderzoek is (Gratton, Jones & Robinson, 2007).

3.6.1 Betrouwbaarheid

Bij de betrouwbaarheid van een onderzoek gaat het om de consistentie en rechtlijnigheid van de verrichte metingen. Gratton, Jones en Robinson (2007) onderscheiden drie vormen die belangrijk zijn voor de betrouwbaarheid van een onderzoek, namelijk onderzoeker afhankelijkheid, test-hertest betrouwbaarheid en interne consistentie.

Onderzoeker afhankelijkheid

Met onderzoeker afhankelijkheid wordt bedoeld als er meer onderzoekers hetzelfde verschijnsel gaan meten of dit ook dezelfde score oplevert (Gratton et al., 2007). In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van drie hoofdonderzoekers, namelijk de praktijkbegeleiders van de deelnemers van 'Fit voor werk!'. Om met de Dariuz methode te mogen werken, worden alle professionals door Dariuz getraind en gecertificeerd. Om continuïteit en kwaliteit te waarborgen, is dit een jaarlijks terugkerende cursus. De deelnemers vullen ook zelf de assessment vragenlijst in, zonder dat zij daarvoor een certificaat hebben. Wel hebben de vragenlijsten het Keurmerk Gewone Taal gekregen. Dit is een keurmerk van Stichting Makkelijk Lezen en houdt in dat de vragenlijst voor iedereen goed leesbaar is (Stichting Makkelijk Lezen, z.d.).

De wetenschappelijke vragenlijsten, waarop het Dariuz assessment gebaseerd is, hebben aangetoond dat dat sociale wenselijkheid minimaal is. Sociale wenselijkheid wordt zelfs zichtbaar in de rapportage (Dariuz, 2013). Op deze manier wordt een bijdrage geleverd aan het voorkomen van het begrip 'Subject bias' waarin sociale wenselijkheid een rol speelt.

Om een researcher error te voorkomen, is er één professional (0-meting en 1-meting) die in de computerruimte aanwezig is om uitleg te geven en toezicht te houden. Bij de introductie

benadrukt zij de vertrouwelijkheid, geeft zij aan dat er vragen gesteld mogen worden bij onduidelijkheden en geeft zij aan welke voordelen de deelnemer zelf heeft bij het eerlijk invullen van het assessment (Dariuz, 2013).

Test-hertest

Bij test-hertest is het de vraag of bij een herhaalde meting dezelfde resultaten gemeten worden. In dit onderzoek wordt dit nagestreefd door de deelnemers in dezelfde computerruimte het assessment te laten invullen met dezelfde begeleidende professional. Ook de vragenlijsten zijn bij de 0-meting en de 1-meting identiek.

Interne consistentie

Met interne consistentie wordt bedoeld of elke vraag in het assessment van Dariuz daadwerkelijk hetzelfde verschijnsel (competenties in dit geval) meet. Bij operationalisering in hoofdstuk 3.3 zijn de vragen uitgewerkt per competentie. Welke vraag meet welke competentie? Daar is te zien dat elke competentie minstens 3 vragen heeft die betrekking hebben op deze competentie en die bijdraagt aan de scores.

3.6.2 Validiteit

Meet de methode daadwerkelijk wat er gemeten moet worden? Zijn de conclusies die uit de dit onderzoek getrokken worden geldig? De validiteit van een onderzoek heeft met name betrekking op deze twee vragen (Gratton et al., 2007).

In 2005 hebben Bennenbroek, Paagman en Hazelzet onderzoek gedaan naar de validiteit van het Dariuz assessment. Dit onderzoek is te vinden in het theoretisch kader bij 2.2.1 Dariuz assessment. In tabel 2 (Bennenbroek et al., 2005) is te zien dat de cronbach α van de VPM-L vragenlijst varieert tussen een waarde van 0,78 en 0,94. Bij de VPM-M vragenlijst variëren de waarden tussen de 0,64 en 0,90. Op de competentie doorzettingsvermogen en leervermogen na hebben ze allemaal een minimale waarde van 0,70. Bij een α van 0,70 kan de vragenlijst gebruikt worden. Naast dit onderzoek heeft TNO een onderzoek uitgevoerd bij 580 cliënten, waaruit geconcludeerd kan worden dat de betrouwbaarheid en validiteit van de methode goed zijn (Bennenbroek & Hazelzet, z.d.).

4. Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk staan de resultaten van 0- en 1-meting. In paragraaf 4.1 komen de gemiddelde scores van de metingen aan bod. Onderscheid wordt gemaakt tussen de controlegroep en de onderzoeksgroep. In paragraaf 4.2 wordt per competentie gekeken of er verschil zit tussen beide metingen. In de laatste paragraaf wordt gekeken naar de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit, omdat de meeste deelnemers daar specifiek aan hebben gewerkt gedurende het project 'Fit voor werk!'

4.1 Gemiddelde scores

Als eerste zijn de gemiddelde scores van de deelnemers uit de onderzoeksgroep en de controlegroep per competentie vergeleken. De resultaten van beide groepen zijn onderverdeeld in het verschil tussen de 0-metingen, het verschil tussen de 0- en 1-metingen en het verschil tussen de 1-metingen.

4.1.1 Verschil 0-metingen onderzoeksgroep en controlegroep

In deze paragraaf zijn de resultaten van de 0-meting van de onderzoeksgroep en controlegroep terug te vinden. Allereerst is er gekeken of er een verschil aantoonbaar is tussen de 0-meting van de onderzoeksgroep en controlegroep. De competenties nauwkeurigheid en afspraken zijn niet normaal verdeeld. Om die reden is bij deze twee competenties de Mann-Whitney U test gebruikt. Voor de andere competenties is het verschil gemeten met behulp van de onafhankelijke t-toets. Een significant verschil wordt aangetoond bij een p-waarde die kleiner is dan 0,05 ($p < 0,05$). In tabel 5 is geen significant verschil te zien tussen de 0-metingen van de onderzoeksgroep en de controlegroep.

Ook is te zien wat de gemiddelde scores van de onderzoeksgroep en controlegroep zijn. In de tweede kolom van tabel 5 staan de gemiddelde scores van de onderzoeksgroep van de 0-meting. Het getal tussen de haakjes is de standaarddeviatie en geeft de spreiding van de variabelen aan. In de derde kolom staan de gemiddelde scores van de controlegroep van de 0-meting. In de vierde kolom staat de significantie per competentie tussen de 0-metingen van de onderzoeksgroep en de controlegroep.

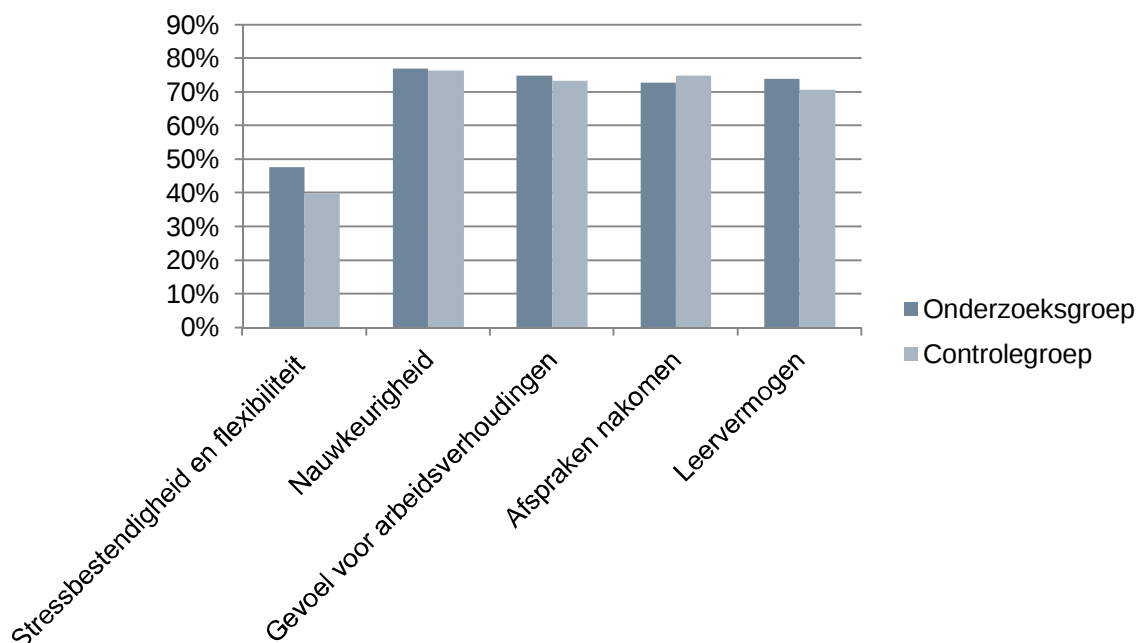
Tabel 5 Resultaten 0-meting onderzoeksgroep en controlegroep

Dariuz competenties	0-meting onderzoeksgroep	0-meting controlegroep	Significantie
Stressbestendigheid en flexibiliteit	47,77 ($\pm 13,80$)	38,38 ($\pm 19,22$)	0,167
Nauwkeurigheid	77,00 ($\pm 8,86$)	75,62 ($\pm 12,09$)	0,518
Gevoel voor arbeidsverhoudingen	75,77 ($\pm 10,18$)	73,08 ($\pm 13,28$)	0,567
Afspraken nakomen	74,31 ($\pm 14,14$)	74,31 ($\pm 18,30$)	0,711
Leervermogen	74,00 ($\pm 9,65$)	68,62 ($\pm 15,51$)	0,300

* $p < 0,05$

In grafiek 2 zijn de resultaten van tabel 5 weergegeven.

Grafiek 2 Het verschil tussen de 0-meting van de onderzoeksgroep en de controlegroep



4.1.2 Verschil 0-meting en 1-meting onderzoeksgroep

Er is gekeken of er een verschil aantoonbaar is tussen de 0- en 1-meting van de onderzoeksgroep. Voor de competenties nauwkeurigheid en afspraken nakomen is het verschil gemeten met behulp van de Wilcoxon toets. Voor de andere competenties is het verschil gemeten met behulp van de gepaarde t-toets. In de tweede kolom van tabel 6 zijn de gemiddelde scores van de 0-meting te zien. In de derde kolom staan de gemiddelde scores van de 1-meting. In de vierde kolom staat de significantie tussen per competentie tussen de 0-meting en de 1-meting van de onderzoeksgroep. Hier is te zien dat er een significant verschil is tussen de 0-meting en de 1-meting op de competentie leervermogen.

Tabel 6 Resultaten 0- en 1-meting onderzoeksgroep

Dariusz competenties	0-meting	1-meting	Significantie
Stressbestendigheid en flexibiliteit	47,77 (±13,80)	50,00 (±10,75)	0,547
Nauwkeurigheid	77,00 (±8,86)	75,31 (±5,89)	0,526
Gevoel voor arbeidsverhoudingen	75,77 (±10,18)	73,92 (±9,59)	0,414
Afspraken nakomen	74,31 (±14,14)	69,54 (±16,02)	0,191
Leervermogen	74,00 (±9,65)	65,23 (±8,61)	0,007*

*p<.05

4.1.3 Verschil 0-meting en 1-meting controlegroep

Daarnaast is er gekeken of er een verschil aantoonbaar is tussen de 0- en 1-meting van de controlegroep. Voor de competenties nauwkeurigheid en afspraken nakomen is het verschil gemeten met behulp van de Wilcoxon toets. Voor de ander competenties is de gepaarde t-toets gebruikt. De gegevens zijn te zien in tabel 7. In de tweede kolom van tabel 7 is de

gemiddelde scores van de 0-meting te zien. In de derde kolom staan de gemiddelde scores van de 1-meting. In de vierde kolom staat de significantie per competentie tussen de 0-meting en de 1-meting van de controlegroep. Er is geen significant tussen de 0- en 1-meting van de controlegroep.

Tabel 7 Resultaten 0- en 1-meting controlegroep

Dariuz competenties	0-meting	1-meting	Significantie
Stressbestendigheid en flexibiliteit	38,38 (±19,22)	35,54 (±12,63)	0,527
Nauwkeurigheid	75,62 (±12,09)	76,38 (±8,62)	0,573
Gevoel voor arbeidsverhoudingen	73,08 (±13,28)	68,08 (±13,86)	0,059
Afspraken nakomen	74,31 (±18,30)	71,69 (±25,01)	0,721
Leervermogen	68,62 (±15,51)	67,77 (±11,86)	0,728

*p<.05

4.1.4 Verschil 1-meting onderzoeksgroep en controlegroep

Als laatste is er gekeken of er een verschil aantoonbaar is tussen de 1-meting van de onderzoeksgroep en de controlegroep. Bij de competenties nauwkeurigheid en afspraken is het verschil gemeten met behulp van de Mann-Whitney U toets. Voor de andere competenties is de onafhankelijke t-toets gebruikt. In de tweede kolom van tabel 8 staan de gemiddelde scores van de 1-meting van de onderzoeksgroep. In de derde kolom staan de gemiddelde scores van de 1-meting van de controlegroep. In de vierde kolom staat de significantie per competentie tussen de 1-metingen van de onderzoeksgroep en de controlegroep. Hier is te zien dat er een significant verschil is tussen de 1-metingen op de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit.

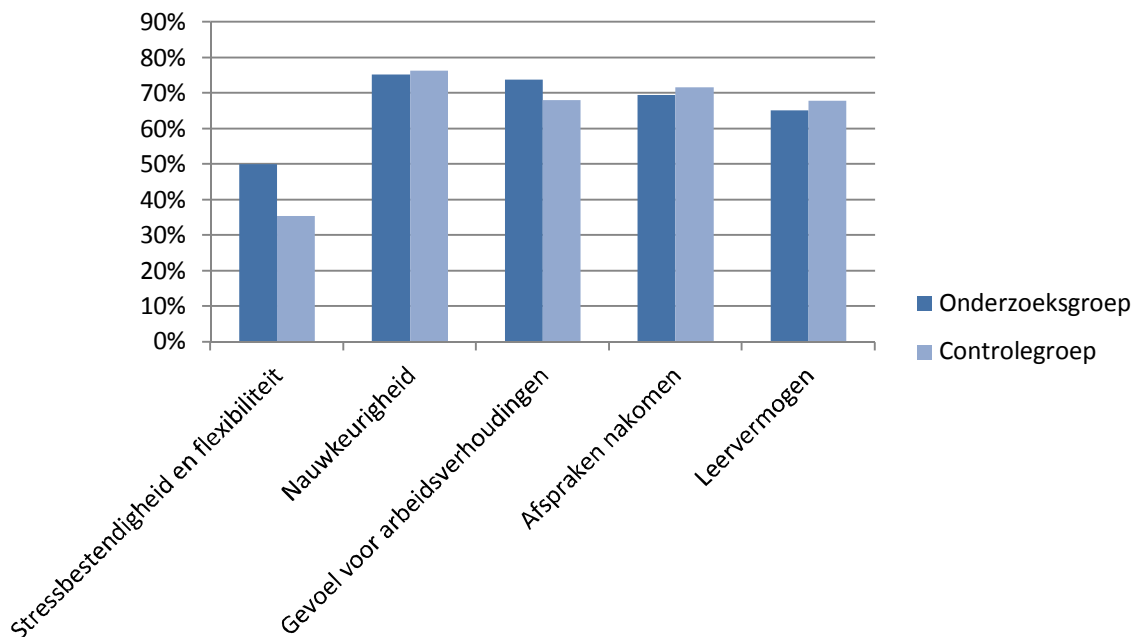
Tabel 8 Resultaten 1-meting onderzoeksgroep en controle groep

Dariuz competenties	1-meting onderzoeksgroep	1-meting controlegroep	Significantie
Stressbestendigheid en flexibiliteit	50,00 (±10,75)	35,54 (±12,63)	0,004*
Nauwkeurigheid	75,31 (±5,89)	76,38 (±8,62)	0,751
Gevoel voor arbeidsverhoudingen	73,92 (±9,59)	68,08 (±13,86)	0,225
Afspraken nakomen	69,54 (±16,02)	71,69 (±25,01)	0,204
Leervermogen	65,23 (±8,61)	67,77 (±11,86)	0,539

*p<.05

In grafiek 3 zijn de resultaten van tabel 8 grafisch weergegeven.

Grafiek 3 Het verschil tussen de 1-meting van de onderzoeksgroep en de controlegroep



4.2 Effecten per competentie

In tabel 9 en 10 zijn de resultaten te zien per competentie en per persoon. De groene kleur wil zeggen dat die persoon op de 1-meting hoger scoort dan bij de 0-meting. Oranje betekent dat de score gelijk is gebleven en rood betekent dat er bij de 1-meting lager gescoord is dan bij de 0-meting.

4.2.1 Onderzoeksgroep

Flexibiliteit

In tabel 9 is te zien dat bij de competentie flexibiliteit acht deelnemers bij de 1-meting hoger scoren dan bij de 0-meting. Drie deelnemers scoren lager bij de 1-meting en twee deelnemers zijn gelijk gebleven.

Nauwkeurigheid

Bij de competentie nauwkeurigheid scoren drie deelnemers bij de 1-meting hoger dan bij de 0-meting. Vijf deelnemers scoren bij de 0-meting en 1-meting gelijk en vijf deelnemers scoren bij de 1-meting lager dan bij de 0-meting.

Gevoel voor arbeidsverhoudingen

Bij de competentie gevoel voor arbeidsverhoudingen scoren vijf deelnemers bij de 1-meting hoger dan bij de 0-meting. Vier deelnemers scoren bij de 0-meting en 1-meting gelijk en vier deelnemers scoren bij de 1-meting lager dan bij de 0-meting.

Afspraken nakomen

Bij de competentie afspraken nakomen scoren vier deelnemers bij de 1-meting hoger dan bij

de 0-meting. Vier deelnemers scoren bij de 0-meting en 1-meting gelijk en vijf deelnemers scoren bij de 1-meting lager dan bij de 0-meting.

Leervermogen

Bij de competentie leervermogen scoort één deelnemer bij de 1-meting hoger dan bij de 0-meting. Vier deelnemers scoren bij de 0-meting en 1-meting gelijk en acht deelnemers scoren bij de 1-meting lager dan bij de 0-meting.

Tabel 9 Resultaten metingen onderzoeksgroep

	Stress-bestendigheid en flexibiliteit		Nauwkeurig-heid		Gevoel voor arbeids-verhoudingen		Afspraken nakomen		Leervermogen	
	0-meting	1-meting	0-meting	1-meting	0-meting	1-meting	0-meting	1-meting	0-meting	1-meting
1	38%	42%	67%	67%	67%	67%	78%	83%	71%	50%
2	63%	58%	67%	67%	67%	72%	72%	67%	58%	58%
3	58%	63%	80%	80%	78%	83%	83%	83%	75%	63%
4	46%	58%	73%	80%	78%	78%	83%	83%	71%	75%
5	29%	42%	67%	77%	61%	72%	78%	61%	63%	63%
6	46%	46%	80%	80%	67%	67%	83%	83%	78%	75%
7	33%	58%	83%	80%	78%	72%	83%	50%	83%	71%
8	58%	46%	83%	80%	78%	61%	63%	72%	83%	75%
9	58%	62%	83%	77%	73%	78%	89%	83%	83%	67%
10	50%	54%	77%	80%	83%	83%	78%	83%	71%	71%
11	25%	25%	77%	67%	67%	56%	56%	56%	71%	50%
12	46%	54%	67%	67%	78%	83%	39%	67%	63%	63%
13	71%	42%	97%	77%	100%	89%	61%	33%	92%	67%

4.2.2 Controlegroep

Flexibiliteit

In tabel 10 is te zien dat bij de competentie flexibiliteit vijf deelnemers bij de 1-meting hoger scoren dan bij de 0-meting. Zes deelnemers scoren lager bij de 1-meting en twee deelnemers zijn gelijk gebleven.

Nauwkeurigheid

Bij de competentie nauwkeurigheid scoren vijf deelnemers op de 1-meting hoger dan bij de 0-meting. Vier deelnemers scoren bij de 0-meting en 1-meting gelijk en vier deelnemers scoren bij de 1-meting lager dan bij de 0-meting.

Gevoel voor arbeidsverhoudingen

Bij de competentie gevoel voor arbeidsverhoudingen scoren vier deelnemers op de 1-meting hoger dan bij de 0-meting. Negen deelnemers scoren bij de 1-meting lager dan bij de 0-meting.

Afspraken nakomen

Bij de competentie afspraken nakomen scoren vijf deelnemers op de 1-meting hoger dan bij de 0-meting. Vier deelnemers scoren bij de 0-meting en 1-meting gelijk en vier deelnemers scoren bij de 1-meting lager dan bij de 0-meting.

Leervermogen

Bij de competentie leervermogen scoren drie deelnemers op de 1-meting hoger dan bij de 0-meting. Twee deelnemers scoren bij de 0-meting en 1-meting gelijk en acht deelnemers scoren bij de 1-meting lager dan bij de 0-meting.

Tabel 10 Resultaten metingen controlegroep

	Stressbestendigheid en flexibiliteit		Nauwkeurigheid		Gevoel voor arbeidsverhoudingen		Afspraken nakomen		Leervermogen	
	0-meting	1-meting	0-meting	1-meting	0-meting	1-meting	0-meting	1-meting	0-meting	1-meting
1	12%	29%	60%	63%	61%	67%	83%	83%	63%	58%
2	25%	25%	73%	73%	83%	72%	83%	89%	58%	63%
3	50%	33%	70%	80%	50%	44%	39%	39%	67%	54%
4	54%	58%	80%	80%	72%	78%	78%	50%	63%	63%
5	83%	50%	100%	93%	89%	78%	94%	89%	100%	89%
6	33%	33%	67%	70%	67%	56%	67%	44%	54%	58%
7	17%	21%	93%	73%	89%	78%	89%	94%	83%	79%
8	25%	42%	77%	87%	72%	67%	83%	89%	75%	75%
9	33%	25%	67%	67%	56%	39%	33%	17%	72%	71%
10	25%	33%	90%	83%	94%	78%	83%	89%	88%	83%
11	54%	50%	73%	77%	72%	67%	83%	83%	71%	63%
12	46%	17%	70%	67%	78%	83%	78%	83%	56%	50%
13	54%	46%	73%	80%	72%	78%	83%	83%	71%	75%

4.2.3. Totaaloverzicht per competentie

In de onderstaande tabel is het gemiddelde verschil per competentie te zien tussen de 0-meting en de 1-meting in beide groepen. Te zien is dat de onderzoeksgroep gemiddeld alleen op de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit hoger scoort op de 1-meting ten opzichte van de 0-meting. De controlegroep scoort alleen op de competentie nauwkeurigheid hoger op de 1-meting ten opzichte van de 0-meting.

Tabel 11 Gemiddelde verschil per competentie tussen de 0- en de 1-meting

Competentie	Onderzoeksgroep	Controlegroep
Stressbestendigheid en flexibiliteit	+2,2%	-3,8%
Nauwkeurigheid	-1,7%	+0,8%
Gevoel voor arbeidsverhoudingen	-1,1%	-3,3%
Afspraken nakomen	-3,3%	-3,3%
Leervermogen	-8,8%	-3%

4.3 De competentie waar specifiek aan is gewerkt per persoon

Stressbestendigheid en flexibiliteit

Gedurende het project hebben tien deelnemers specifiek gewerkt aan de competentie flexibiliteit. Zeven deelnemers (deelnemer 1, 3, 4, 5, 7, 9 en 10) hebben bij de 1-meting een hoger percentage gescoord ten opzichte van de 0-meting. Bij twee deelnemers (deelnemer 6

en 11) is het percentage bij beide metingen hetzelfde gebleven. Eén deelnemer (deelnemer 8) heeft bij de 1-meting een lager percentage gescoord ten opzichte van de 0-meting.

Nauwkeurigheid

Aan de competentie nauwkeurigheid heeft geen van de deelnemers specifiek gewerkt tijdens Fit voor werk!

Gevoel voor arbeidsverhoudingen

Aan de competentie gevoel voor arbeidsverhoudingen heeft geen van de deelnemers specifiek gewerkt tijdens Fit voor werk!

Afspraken nakomen

Gedurende het project hebben drie deelnemers specifiek gewerkt aan de competentie afspraken nakomen. Eén deelnemer (deelnemer 12) heeft bij de 1-meting hoger gescoord in vergelijking met de 0-meting. Bij één deelnemer (deelnemer 11) is de score gelijk gebleven tijdens de 0- en 1-meting. Eén deelnemer (deelnemer 13) heeft bij de 1-meting minder gescoord ten opzichte van de 0-meting.

Leervermogen

Gedurende het project heeft één deelnemer specifiek gewerkt aan de competentie leervermogen. Op de 0- en 1-meting heeft deze deelnemer (deelnemer 2) hetzelfde gescoord.

4.4 Verschil 0-meting en 1-meting specifieke competentie stressbestendigheid en flexibiliteit

De meeste mensen (10/13 in de onderzoeksgroep, 12/13 in de controlegroep) scoren het laagst op de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit. Om die reden is ervoor gekozen om te kijken of er een significant verschil aantoonbaar is. De gegevens van deze deelnemers (n=22) zijn in tabel 12 te zien. Te zien is dat het verschil op de 0-meting van deze competentie niet significant is en dat dit bij de 1-meting wel het geval is.

Tabel 12 Competentie stressbestendigheid en flexibiliteit specifiek aan gewerkt

	Onderzoeksgroep	Controlegroep	Significantie
0-meting competentie stressbestendigheid en flexibiliteit	44,10 (±12,36)	37,42 (±19,74)	0,346
1-meting competentie stressbestendigheid en flexibiliteit	49,60 (±11,74)	35,75 (±13,16)	0,017*

*p<.05

5. Conclusie

De empirische vraag *in hoeverre heeft het project Fit voor werk! een effect op de Dariuz competenties die nodig zijn om van intern werken bij LANDER naar extern werken bij een andere werkgever te gaan?* is opgedeeld in deelvragen die eerst beantwoord zullen worden.

Heeft het project Fit voor werk! een effect bij dertien deelnemers van LANDER op de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit?

Tussen het project Fit voor werk! en de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit lijkt een positief effect te zijn bij de onderzoeksgroep in vergelijking met de controlegroep.

Heeft het project Fit voor werk! een effect bij dertien deelnemers van LANDER op de competenties nauwkeurigheid, gevoel voor arbeidsverhoudingen, afspraken nakomen en leervermogen?

Er is in dit onderzoek geen effect aangetoond tussen het project Fit voor werk! en de competenties nauwkeurigheid, gevoel voor arbeidsverhoudingen, afspraken nakomen en leervermogen bij de onderzoeksgroep in vergelijking met de controlegroep.

Is er een effect aantoonbaar op de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit bij de deelnemers die daar bij de 0-meting het laagst op scoren (van de vijf competenties) en hier gedurende het project specifiek aan hebben gewerkt?

Er lijkt een positief effect te zijn tussen de competentieontwikkeling op de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit en het hier specifiek aan werken tijdens Fit voor werk! bij de onderzoeksgroep in vergelijking met de controlegroep.

Wanneer er wordt gekeken naar de empirische hoofdvraag: *in hoeverre heeft het project Fit voor werk! een effect op de Dariuz competenties die nodig zijn om van intern werken bij LANDER naar extern werken bij een andere werkgever te gaan?* is er alleen bij de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit een significant verschil aangetoond, waarbij het vermoeden bestaat dat het project Fit voor werk! een gunstig effect heeft op deze competentie. Bij de overige competenties heeft dit onderzoek geen effect aan kunnen tonen.

6. Discussie

De discussie is opgebouwd uit vier paragrafen. In de eerste paragraaf is de theoretische relevantie te vinden, waarin de hypothese wordt vergeleken met de resultaten van het onderzoek. Paragraaf 6.2 gaat in op de praktische relevantie en in paragraaf 6.3 worden de begrenzings van dit onderzoek onder de loep genomen. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met suggesties voor vervolgonderzoek.

6.1 Theoretische relevantie

Zoals in het theoretisch kader vermeld staat, luidt de hypothese van dit onderzoek: Door middel van dit onderzoek wordt verwacht dat aan de hand van het Dariuz assessment positieve effecten te zien zijn op de competenties stressbestendigheid en flexibiliteit en leervermogen. Op de competenties nauwkeurigheid, afspraken nakomen en gevoel voor arbeidsverhoudingen zal vermoedelijk niet direct een effect zichtbaar zijn. Daarnaast wordt er verwacht dat coachen een verschil aantoonde tussen de onderzoeksgroep en de controlegroep op de competentie waar de deelnemers het laagst op scoren en waar specifiek aan gewerkt wordt in de onderzoeksgroep.

In de resultaten is te zien dat op de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit een significant verschil is aangetoond: de onderzoeksgroep scoort na de beweeginterventie hoger dan op de 0-meting. Dit is bij de controlegroep niet het geval, zij scoren juist lager. De hypothese komt in dit gedeelte overeen met de resultaten van dit onderzoek. In de literatuur is aangetoond dat bewegen een positief effect heeft op de vermindering van stress (Baarveld, Backx & Voorn, 2009, p. 14).

In de hypothese is ook de competentie leervermogen genoemd met een mogelijk positief effect. Dit is gebaseerd op de literatuur (Erickson, 2010; Hillman et al., 2008; Sitskoorn, 2006). Echter komen de resultaten van dit onderzoek niet overeen met de verwachtingen die de literatuur schepte. Een mogelijke oorzaak van dit verschil kan liggen in het feit dat de literatuur niet specifiek in gaat op de competentie leervermogen, maar een overkoepelend begrip: cognitie. Een oorzaak zou ook kunnen liggen in het onderzoek of de duur van de interventie. In de literatuur is weinig bekend over de competenties nauwkeurigheid, gevoel voor arbeidsverhoudingen en afspraken nakomen. De hypothese was dan ook dat er geen duidelijke effecten zichtbaar zouden zijn tussen deelname aan Fit voor werk! en deze competenties. Dit is uit de resultaten van dit onderzoek ook gebleken.

Het laatste gedeelte van de hypothese richt zich op het specifiek coachen van laag gescoorde competenties. De literatuur laat zien dat er door het aanpakken van de zogenoemde onzichtbare (willen, denken) aspecten, het zichtbare gedrag (doen) verandert. Gedurende Fit voor werk! werd er gewerkt aan de competenties en ook normen, waarden en zelfbeeld werden (onbewust) aangepakt. Dit kan een verklaring zijn waarom deze competentie zichtbaar (en meetbaar) veranderd is bij de onderzoeksgroep (Lingsma & Scholten, 2007).

6.2 Praktische relevantie

Het doel van dit onderzoek is om aanbevelingen te doen aan Joke van der Wal, opleidingscoördinator van LANDER, met betrekking tot het implementeren van het project Fit voor werk! binnen LANDER. Naast de fysieke aspecten waar Fit voor werk! ook voor bedoeld is, zullen de effecten van het Fit voor werk! op de competenties uit de piramide van Dariuz ook een rol spelen in het besluit van LANDER om sport een structurele plek te geven in hun

beleid.

Met de participatiewet op komst gaat er voor LANDER veel veranderen. LANDER als bedrijf bestaat over een aantal jaar niet meer, maar gaat op in een nieuwe gemeenschappelijke regeling. Samen met acht andere gemeenten gaat LANDER verder onder de noemer De Werkzaam. Dit betekent dat LANDER ervoor moet zorgen dat zoveel mogelijk mensen worden klaargestoomd voor de reguliere arbeidsmarkt. Daar zijn ze al meerdere jaren mee bezig, maar omdat mensen in een vast patroon zitten, hebben ze moeite met verandering. Door het aanbieden van sportlessen komen mensen in een andere setting, waardoor ze wel werken aan hun competenties maar het minder snel opmerken. Doordat hun eigen praktijkbegeleider bij de sportlessen aanwezig is, kan de koppeling gemaakt worden richting de werkvloer. Dit onderzoek kan bijdragen aan het besluit van LANDER om sport een plek te geven in hun beleid.

6.3 Begrenzing van het onderzoek

Samenstelling groep

De vrijwilligheid voor de deelname aan het project Fit voor werk! kan de resultaten beïnvloeden. De onderzoeksgroep is samengesteld door middel van vrijwillige opgave. Er is een korte uitleg geweest over het project en aan de hand daarvan hebben de deelnemers zichzelf al dan niet ingeschreven. Deze vorm van samenstelling kan van invloed zijn op de resultaten van het onderzoek, omdat er wellicht verschil in motivatie zit tussen de groep die vrijwillig mee doet en de groep die besloten heeft niet mee te doen. In totaal deden 26 mensen mee met dit onderzoek, hierdoor was er een betrouwbaarheidsniveau van 39% te garanderen.

Daarnaast is de controlegroep samengesteld door een praktijkbegeleider op basis van het geslacht en het functioneren op de werkvloer. De kleine onderzoeksgroep maakt het moeilijk om de resultaten van dit onderzoek te vertalen naar de andere werknemers van LANDER. Tijdens Fit voor werk! werd er gestreefd naar een begeleiding van één op vijf. Op maandag is dit één op zeven-en-een-half geweest, waardoor de begeleiding niet optimaal heeft kunnen verlopen en de deelnemers niet allemaal met een begeleider aan een specifiek doel hebben gewerkt. Dit kan er voor zorgen dat de vooruitgang in de competenties minder groot is.

Piramide van Dariuz

In dit onderzoek is er voor gekozen om de competenties uit de piramide van Dariuz te onderzoeken. Dit zijn vijf, van de in totaal tien, competenties van Dariuz. Bewegen kan een ander effect hebben op de overige vijf competenties, die in dit onderzoek niet mee zijn genomen. Het onderzoek waaruit de piramide van Dariuz is ontstaan, dateert uit 2005. Negen jaar geleden vonden de externe werkbedrijven deze competenties het belangrijkste, maar wellicht is dat veranderd anno 2014. Daar komt ook bij dat er meerdere bedrijven bij zijn gekomen waar de werknemers van LANDER aan de slag kunnen gaan.

Meting

De 0-meting is voorafgaand aan het project Fit voor werk! ingevuld. De praktijkbegeleiders kenden de deelnemers alleen van de werkvloer. Omdat de praktijkbegeleiders ook deel hebben genomen aan het project, hebben zij samen met de deelnemers gesport en wellicht op een andere manier leren kennen. Het zou kunnen zijn dat bepaalde competenties in de sportles anders tot uiting kwamen dan op de werkvloer. Dit kan de score op de 1-meting beïnvloeden. Door het intensieve contact met de deelnemers kan het zijn dat de praktijkbegeleiders bij de 1-meting een ander beeld van de deelnemers hebben gekregen ten

opzichte van de 0-meting. Het kan ook zijn dat de praktijkbegeleiders kritischer hebben gekeken naar de deelnemers.

De praktijkbegeleiders hebben bij het invullen van de 1-meting niet gezien welke antwoorden zij bij de 0-meting hebben gegeven, dus zouden eventuele verschillen ook hieraan toe te schrijven zijn. De metingen zijn op de manier zoals het nu is gegaan onafhankelijk van elkaar ingevuld. Hierdoor kunnen verschillen moeilijker worden aangegeven ten opzichte van de 0-meting.

De deelnemers van *Fit voor werk!* en de deelnemers van de controlegroep waren bekend bij de praktijkbegeleiders die de metingen hebben ingevuld. Dit zou de score kunnen beïnvloeden, omdat de praktijkbegeleiders een beeld hebben over *Fit voor werk!* Wanneer zij positief zijn over dit project, denken ze misschien dat het effect moet hebben en gaan ze positiever beoordelen. Door het onderzoeksdesign double-blind te maken, wordt er objectiever beoordeeld. De praktijkbegeleider weet bij het invullen van het Dariuz assessment dan niet of iemand deelneemt aan *Fit voor werk!* of in de controlegroep zit. Wanneer dit onderzoek double-blind zou zijn, zouden de praktijkbegeleiders niet deel hebben genomen aan de sportles. Ook dit kan een ander resultaat opleveren.

Tijdsduur

Het project heeft in totaal drie maanden geduurd. De deelnemers hebben twee keer in de week een uur gesport. In totaal waren er 22 sportlessen. Drie maanden zou te kort kunnen zijn om daadwerkelijk verbetering aan te tonen in de Dariuz competenties. Wanneer er wordt gekeken naar het Transtheoretisch model, is te zien gedrag ten minste zes maanden volgehouden moet worden wil er sprake zijn van gedragsbehoud (Velicer, Rossi, Prochaska & Diclemente, 1996). Na de drie maanden die dit project duurde, kan nog geen blijvende gedragsverandering plaatsvinden. Het Transtheoretisch model en een uitleg over dit model is te vinden in bijlage 6.

Coachen of bewegen?

In de literatuur is te vinden dat bewegen een positieve invloed heeft op stressvermindering. Dit komt overeen met de resultaten van dit onderzoek, want er is een significant verschil aangetoond tussen de onderzoeksgroep en de controlegroep. Kanttekening is echter dat in de onderzoeksgroep tien van de dertien deelnemers specifiek aan deze competentie hebben gewerkt omdat zij hier het laagst op scoorden bij de 0-meting. Om die reden kan nu niet met zekerheid gezegd worden wat er in dit onderzoek voor gezorgd heeft dat er een significant verschil is aangetoond. Is dit het specifiek coachen, speelt het bewegen de grootste rol of is het misschien een combinatie?

6.4 Suggesties voor vervolgonderzoek

Om een beter beeld te schetsen van het effect van *Fit voor werk!* op de (overige) competenties, zal er vervolgonderzoek nodig zijn. De populatie zal uit meer deelnemers moeten bestaan om de vertaalslag naar alle werknemers van LANDER te kunnen maken. LANDER telt zo'n 1200 werknemers. Om die reden zal de steekproefgrootte moeten bestaan uit minimaal 221 deelnemers om een betrouwbaarheidsniveau van 90% te waarborgen (Steekproefcalculator, z.d.).

Zoals in paragraaf 6.3 al beschreven is, zou de samenstelling van de groepen meer onwillekeurig gekozen moeten worden om betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten.

In dit onderzoek zijn de competenties uit de piramide van Dariuz onderzocht. Er zijn echter nog vijf andere competenties die wellicht een ander effect hebben op de deelnemers. Een van de competenties is communiceren. Deze komt bijvoorbeeld elke sportles aan bod. Ook heeft iedere deelnemer maar aan één competentie uit de piramide van Dariuz gewerkt. Daarnaast zou vervolgonderzoek nodig zijn om te zien in welke vorm fit voor werk! het meest bijdraagt aan de competentieontwikkeling. Wellicht is er een positief effect als er in de sportlessen elke week een andere competentie aan bod komt.

7. Aanbevelingen

In samenspraak met Joke van der Wal en aan de hand van de conclusies van het onderzoek, staan in dit hoofdstuk de aanbevelingen beschreven. De resultaten van dit onderzoek worden gebruikt in de beslissing die wordt genomen om sport eventueel een structurele rol te laten spelen in het beleid. Er is behoefte aan een advies over de cruciale factoren om sport zo effectief mogelijk in te zetten. Uit het gesprek met Joke van der Wal is naar voren gekomen dat LANDER behoefte heeft aan aanbevelingen over de inrichting van de sportactiviteiten in relatie tot de fysieke effecten en competentieontwikkeling (welke sportactiviteiten zijn het meest effectief?). Wat is de cruciale factor in het bewegen om dit project in een vervolg te laten slagen? Om de aanbevelingen in dit onderzoek te kaderen wordt niet op de fysieke aspecten ingegaan, maar alleen op de competentieontwikkeling.

7.1 Vervolgonderzoek

Om aanbevelingen te kunnen doen over de implementatie van *Fit voor werk!* is vervolgonderzoek nodig. Er wordt aangeraden om vervolgonderzoek te doen, omdat dit nodig is om aan te tonen of bewegen een effect heeft op de ontwikkeling van de Dariuz competenties.

Aangeraden wordt om vervolgonderzoek te doen naar de tijdsduur van het project. Uit het Transtheoretisch model van Prochaska en Diclemente (1983) komt naar voren dat individuen gedragsverandering ten minste zes maanden moeten vertonen om van gedragsbehoud te kunnen spreken. Onderzoek zou uit kunnen wijzen of competentieontwikkeling aantoonbaar is wanneer een vervolg op *Fit voor werk!* ten minste zes maanden zou duren.

Gezien de resultaten van dit onderzoek blijft er een vraagteken staan bij het feit waarom er een significant verschil aangetoond is op de competentie stressbestendigheid en flexibiliteit. Heeft dit met het specifiek coachen te maken, met het bewegen of zorgt de combinatie voor competentieontwikkeling? Is coachen een cruciale factor binnen *Fit voor werk!*? Om antwoord te geven op deze vragen wordt aanbevolen om vervolgonderzoek te doen naar de rol van coachen binnen *Fit voor werk!* Een interessant onderzoek zou kunnen zijn of coachen effectief is wanneer er wordt ingezet op meerdere competenties. Dit onderzoek kan eventueel worden uitgevoerd door een vierdejaars student Sport- en Bewegingseducatie.

Daarnaast zou er vervolgonderzoek gedaan kunnen worden naar de andere Dariuz competenties die niet in de Piramide van Dariuz staan. Deze competenties zijn in dit onderzoek niet meegenomen, maar spelen binnen de sportlessen wel een belangrijke rol, zoals communiceren en samenwerken. Vervolgonderzoek zal uitwijzen of bewegen een positieve bijdrage levert aan de ontwikkeling hiervan.

Om aanbevelingen te kunnen doen over de inrichting van de sportlessen en antwoord te geven op de vraag *Welke sportactiviteiten zijn het meest effectief voor competentieontwikkeling?* wordt aangeraden vervolgonderzoek te doen. Dit zou eventueel gedaan kunnen worden door een vierdejaars student Sport- en Bewegingseducatie in de vorm van een afstudeeronderzoek. Mirjam Vermeer werkt in Nijmegen op het praktijkbureau en regelt stageplaatsen voor studenten. Aangeraden wordt om haar zo snel mogelijk een vacature te sturen om studenten te werven voor het nieuwe schooljaar.

7.2 Implementatie *Fit voor werk!*

Gezien de resultaten van dit onderzoek, is aangetoond dat coachen een belangrijke rol lijkt te spelen bij de competentieontwikkeling van de deelnemers. Als sport een structurele rol krijgt binnen LANDER, wordt aangeraden om per groep van vijftien deelnemers twee

bewegingsagogen aan te stellen om ieder individu te kunnen coachen op de competentieontwikkeling. Een bewegingsagoog heeft verstand van de doelgroep, van de sportactiviteiten, kan samenwerken met diverse professionals en kan zorg dragen voor het project. Ook worden er twee stagiaires Sport- en Bewegingseducatie van de HAN aangeraden. Zij kunnen onder begeleiding van de bewegingsagoog de lessen voor de medewerkers verzorgen en ervaring op doen binnen deze specifieke doelgroep.

Literatuurlijst

Baarveld, F., Backx, F.J.G., Voorn, Th. B. (2009). *Sportgeneeskunde*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Beirendonck, L. van. (2004). *Iedereen competent*. Leuven: Lannoo Campus.

Bennenbroek, F.T.C. & Hazelzet, A.M. (z.d.). *De methode Beoordeling Prestatie Mogelijkheden als breekijzer voor een cultuurverandering?* Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven

Bennenbroek, F.T.C., Paagman, H.R. & Hazelzet, A.M. (2005). *Het meten van competenties bij de onderkant arbeidsmarkt: De ontwikkeling van een vragenlijst*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven

Brain Matters. (2014). *Temporale kwab*. Geraadpleegd op 23 april 2014, van <http://www.brainmatters.nl/terms/temporale-kwab/>

Brain Matters. (2014). *Hippocampale gyrus*. Geraadpleegd op 23 april 2014, van <http://www.brainmatters.nl/terms/hippocampale-gyrus/>

Cedris. (z.d.). *Indicatie en wachtlijst Wsw*. Geraadpleegd op 18 maart 2014, van http://www.cedris.nl/web/dossiers/Pages/Indicatie_en_wachtlijst_Wsw_62.aspx?source=%2Fweb%2Fdossiers%2FPages%2Fdefault.aspx

Dale, V. (2010). Groot Woordenboek van de Nederlandse taal. In V. Dale, *Groot Woordenboek van de Nederlandse taal* p. 4464.

Erickson, K.I., Voss, M.W., Prakash, R.S., Basak, C., Szabo, A., Chaddock, L., & Kramer, A.F. (2010). Exercise training increases size of hippocampus and improves memory. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, vol 108 (7), 3017-3022.

Fullwinder, R., K. (2006). *Sports, Youth and Character: A Critical Survey* (paper). Institute for Philosophy & Public Policy, University of Maryland.

Gezondheidsraad en Raad voor Ruimtelijk, Milieu- en Natuuronderzoek. (2004). *Natuur en gezondheid. Invloed van natuur op sociaal, psychisch en lichamelijk welbevinden*. Den Haag: Gezondheidsraad en RMNO.

Gratton, C., Jones, I., & Robinson, T. (2011). *Onderzoeksmethoden voor sportstudies*. London: Routledge.

Groepsdynamiek. (z.d.). *Interventie: grip op de groep*. Geraadpleegd op 18 maart 2014, afkomstig van <http://www.groepsdynamiek.nl/interventies.html>

Hakkenes, K. (2014). *Fit voor deta: Rapportage Project PostNL*. Caparis in Beweging, Sportstad Heerenveen, Heerenveen.

- Hersenstichting. (2014). *Hippocampus*. Geraadpleegd op 24 april 2014, van <https://www.hersenstichting.nl/alles-over-hersenen/de-hersenen/anatomie/hippocampus>
- Hillman, C.H., Erickson, K.I., Kramer, A.F. (2008). Be smart, exercise your heart: exercise effects on brain and cognition. *Nature*, vol 9 (1), 58-65.
- Huber, M. (2001). How should we define health?. *British Medical Journal*, vol 343, 435-436
- Jacobs, F. (2007). Draagt sportbeoefening bij aan de opvoeding van jeugdigen? *Koninklijke Vereniging van leraren Lichamelijke Opvoeding*, 95 (8), 10-13.
- Kalken, M. van, Brouwer, S., Schellekens, J. (2012). Effect van een reactiveringsprogramma op arbeidsmarktafstand bij mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 20 (1), 8-16.
- Laenen, R. & Hidde, J. van der. (2008). *Workshop Specialistische Werkgever*. Geldermalsen: LANDER werk en participatie.
- LANDER. (z.d.^a). *Beleidsplan 2014 - 2018 'samen waarde vermeerderen'*. Geraadpleegd op 20 maart 2014, van <http://intranet/>
- LANDER. (z.d.^b). *Functiebeschrijving*. Geraadpleegd op 19 maart 2014, van <http://intranet/>
- LANDER. (z.d.^c). *Vacature Jobcoach Werkportaal en Jobcoach Extern Werken*. Geraadpleegd op 12 februari 2014, van http://www.landergroep.nl/hoofdmenu_vacatures.htm
- LANDER. (z.d.^d). *Vacature Praktijkbegeleider Werkportaal*. Geraadpleegd op 12 februari 2014, van http://www.landergroep.nl/hoofdmenu_vacatures.htm
- Lingsma, M. & Scholten, M. (2007). *Coachen op competentieontwikkeling*. Amsterdam: Uitgeverij Boom
- Middelhof, L. & Slootweg, E. (z.d.). *Participatiewet*. Geraadpleegd op 11 maart 2014, van <http://www.divosa.nl/dossiers/participatiewet>
- Oosten, A.J. van. (z.d.). *Talentontwikkeling*. [Online afbeelding]. Geraadpleegd op 11 juni 2014, van <http://www.talentinontwikkeling.org/prochaska-en-diclemente.html>
- PSW; WSD-Groep; Visser en de Rooij. (2010, September). *Begeleidingskaarten*. Den Haag.
- Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. (2014). *Hoeveel mensen zijn voldoende lichamelijk actief?* Geraadpleegd op 24 april 2014, van <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/leefstijl/lichamelijke-activiteit/hoeveel-mensen-zijn-voldoende-lichamelijk-actief/>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Wat is de overheid van plan met de participatiewet*. Geraadpleegd op 11 maart 2014, van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wajong/vraag-en-antwoord/wat-is-de-overheid-van-plan-met-de-participatiewet.html>

Rijksoverheid. (z.d.). *Sociale werkvoorziening*. Geraadpleegd op 19 maart 2014, van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/sociale-werkvoorziening/meer-mensen-met-een-arbeidsbeperking-aan-de-slag>

Sitskoorn, A. (2006). *Het maakbare brein* (21^e druk). Amsterdam: Bert Bakker.
Sportstad. (z.d.). *Projecten*. Geraadpleegd op 19 februari 2014, van <http://www.sportstad.nl/projecten>

Steekproefcalculator. (z.d.). *Bereken de steekproefgrootte*. Geraadpleegd op 26 mei 2014, afkomstig van <http://journalinks.be/steekproef/>

Velicer, W.F., Rossi, J.S., Prochaska, J.O., Diclemente, C.C. (1996). A Criterion Measurement Model For Health Behavior Change. *Elsevier Science*, 21 (5), 555 ñ 584.

Verschuren, P., & Doorewaard, H. (2010). *Het ontwerpen van een onderzoek* (4^e druk). Den Haag: Boom Lemma

Visser, J. (2014). Het vermogen om zelf de regie te voerenö *Medisch Contact*, 2014 (06).

Werk.nl. (z.d.). *Kansen vergroten*. Geraadpleegd op 18 maart 2014, van https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/meer_weten/kansen_vergroten/socialewerkvoorziening#d125766e8

Zimmerman, I. (2008). *Handboek: Competentiemanagement bij kansengroep*. Genk: Infopunt Hulp aan huis.

Bijlagen

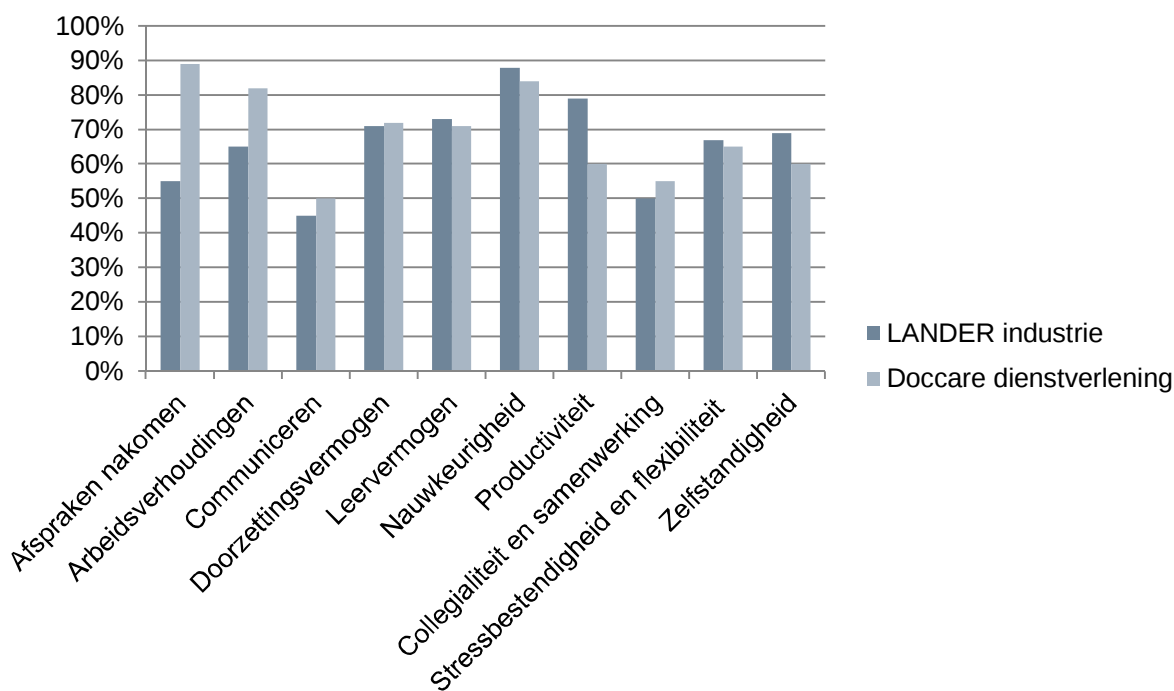
Bijlage1 Overzicht sportactiviteiten

Tabel 13 Planning sportlessen

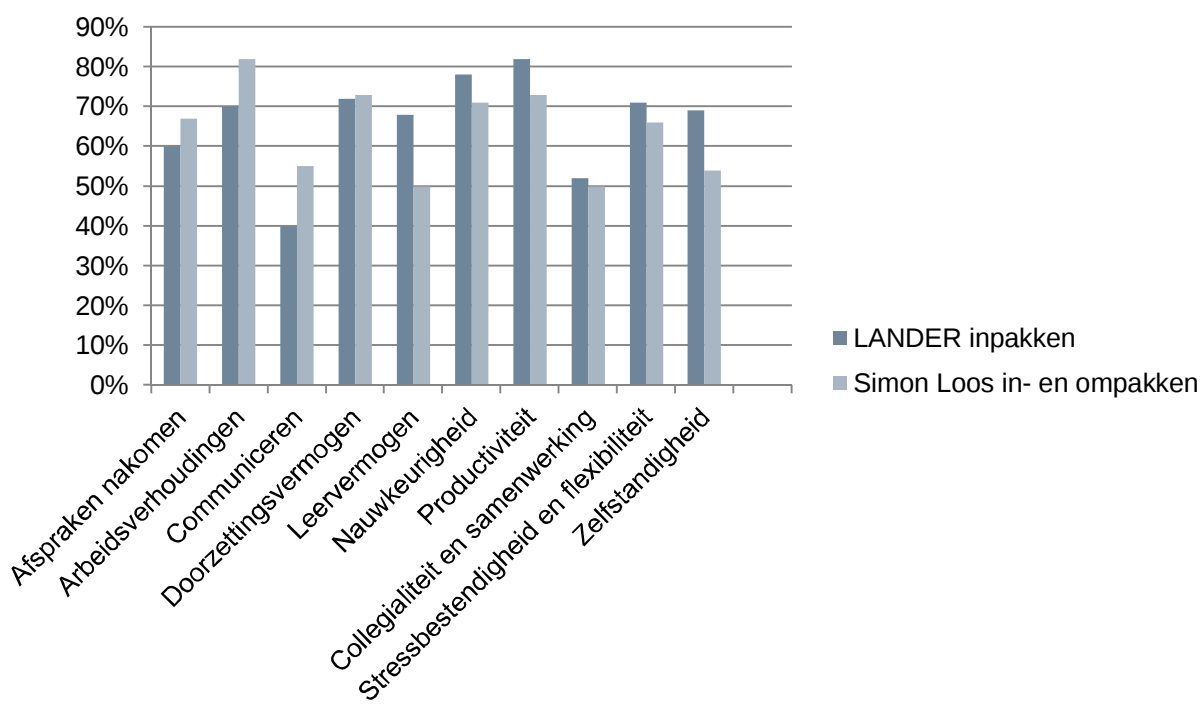
Week	Maandag	woensdag
8	Kennismaking les (1) badminton	Kennismaking les (2) badminton
9	Score competenties (3) voetbal	Score competenties (4) voetbal
10	Buitenactiviteiten	Zumba
11	Hockey	Hockey
12	Parcours	Basketbal
13	Wandelen/hardlopen	Trefbal
14	Parcours	Bewegen op muziek
15	Parcours	Slagbal
16	Parcours/conditietraining	Intervaltraining
17	Groene spelen	Groene spelen
18	Score competenties	Score competenties
19	Eindmeting	Eindmeting
20	Terugkom les speedminton	Terugkom les speedminton

Bijlage 2 Verwachtingen Dariuz competenties

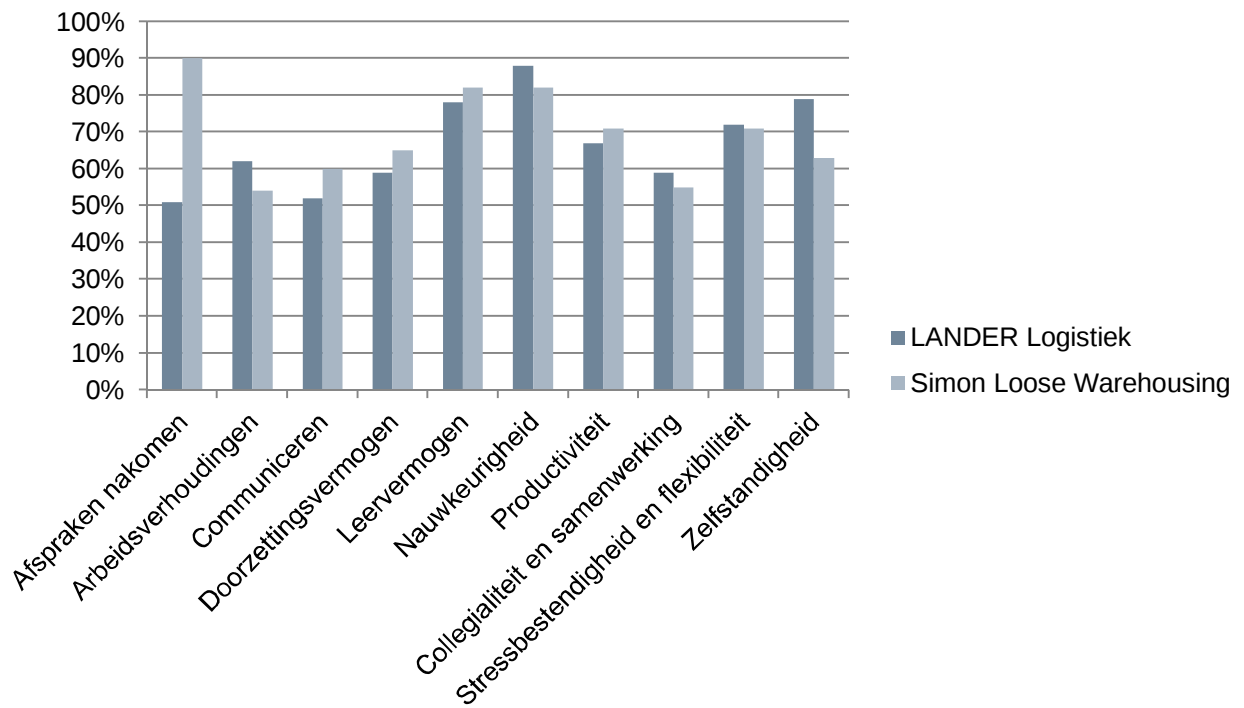
Grafiek 4 Verwachtingen Dariuz competenties LANDER versus Doccare dienstverlening



Grafiek 5 Verwachtingen Dariuz competenties LANDER versus Simon Loos in- en ompakken



Grafiek 6 Verwachtingen Dariuz competenties LANDER versus Simon Loos Warehousing



Bijlage 3 Dariuz assessment



Assessment Vragenlijst Medewerker



Naam medewerker: _____

Versie 1.10.0
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze vragenlijst mag worden verspreid, verspreid of openbaar gemaakt door middel van
druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Dariuz.
© 2011 Dariuz



Waarom deze vragenlijst?

In deze vragenlijst staan vragen over uw werk. Er staan bijvoorbeeld vragen in hoe u vindt dat u het doet in uw werk. U wordt ook gevraagd of u het werk leuk vindt. En hoe uw gezondheid is.

Door uw antwoorden komt uw consulent meer over u te weten. Uw leidinggevende is ook gevraagd om een vragenlijst in te vullen. Na het invullen van deze vragenlijst volgt een gesprek met uw consulent en uw leidinggevende.

Belangrijk bij het invullen van de vragenlijst

- Sommige vragen kunnen moeilijk zijn. Vraag dan gerust hulp aan de consulent.
- In deze vragenlijst gaat het om uw mening. Uw antwoorden zijn daarom nooit goed of fout.

Hoe vult u de vragenlijst in?

Bij veel vragen wordt gevraagd om uw mening over een bepaalde uitspraak.

- Stap 1** Lees de uitspraak goed.
- Stap 2** Bedenk wat u van de uitspraak vindt. Denk niet te lang na, vertrouw op uw eerste gevoel.
- Stap 3** Lees alle antwoorden, voordat u een antwoord kiest. Kruis het antwoord aan dat het beste bij uw mening past.
- Stap 4** U gaat door naar de volgende vraag. Als u uw antwoord wilt uitleggen of extra wilt geven, dan kan dat bij de vraag "Opmerkingen".

Voorbeeld

In het volgende voorbeeld staat de uitspraak: *Ik werk nauwkeurig.*

U kunt kiezen uit de volgende 8 antwoorden:

Helemaal mee oneens	U vindt dat u helemaal niet nauwkeurig werkt.
Mee oneens	U vindt dat u niet nauwkeurig werkt.
Een beetje mee oneens	U vindt dat u niet echt nauwkeurig werkt.
Niet mee oneens, niet mee eens	U vindt dat u niet onnauwkeurig, maar ook niet nauwkeurig werkt.
Een beetje mee eens	U vindt dat u beetje nauwkeurig werkt.
Mee eens	U vindt dat u nauwkeurig werkt.
Helemaal mee eens	U vindt dat u heel erg nauwkeurig werkt.
Weet ik niet	U kunt de vraag niet beantwoorden. Het kan zijn dat de uitspraak gaat over iets dat u niet hoeft te doen in uw werk.



Vindt u bijvoorbeeld dat u heel nauwkeurig werkt? Kies dan het antwoord **Helemaal mee eens**

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Een beetje mee oneens	Niet mee oneens, niet mee eens	Een beetje mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet ik niet
Ik werk nauwkeurig	1	2	3	4	5	6	7	☐

In dit voorbeeld is het antwoord "helemaal mee eens" gekozen.

Het kan zijn dat de uitspraak gaat over iets wat u niet hoeft te doen in uw werk. Dan kunt u ook niet weten of u het eens bent met de uitspraak. Kies dan het antwoord **Weet ik niet**.

Onderzoek

Uw antwoorden worden gebruikt om een rapportage te maken die u samen met uw consulent en uw leidinggevende bespreekt. Die rapportage maken wij in opdracht van uw consulent.

Maar wij als Dariuz[®] zouden uw antwoorden (over uw naam, leeftijd, uw werk en uw gezondheid) ook willen gebruiken voor:

- wetenschappelijk onderzoek.
Met dit onderzoek willen we meer te weten komen over hoe we mensen kunnen helpen in het ontwikkelen in werk. Voor dit onderzoek werken onderzoekers van Dariuz[®] samen met onderzoekers van TNO.
- het verbeteren van de vragenlijst.
Met uw antwoorden kunnen we de vragenlijsten en rapportages van Dariuz[®] nog beter maken.
- bestandsanalyse.
Door uw gegevens te combineren met de gegevens van andere mensen in Nederland die een vragenlijst hebben ingevuld, weten we beter hoe mensen in Nederland werken.
Dit kunnen we alleen niet doen zonder uw medewerking en toestemming. U zou ons dus heel erg helpen met uw toestemming!

Belangrijk om te weten:

- Natuurlijk gaan de onderzoekers van Dariuz[®] en TNO **zorgvuldig en vertrouwelijk** om met uw antwoorden. De onderzoeksresultaten komen anoniem, dus zonder uw naam, in onderzoeksrapporten te staan. Hetzelfde geldt voor de resultaten van bestandsanalyses. Voor de lezers van deze rapporten is dus niet te zien dat de daarin opgenomen gegevens ook over u gaan.
- De kopie van uw antwoorden die we voor de onderzoeken en analyses gebruiken, wordt na afloop van het onderzoek of de bestandsanalyse vernietigd. Uw antwoorden blijven wel in de applicatie staan voor de consulent, zodat uw consulent die informatie kan gebruiken om u verder te helpen.
- **Uw deelname is vrijwillig.** Als u niet wilt dat uw gegevens voor wetenschappelijk onderzoek, verbeteren van de vragenlijsten en/of bestandsanalyse door Dariuz[®] worden gebruikt, dan heeft dit geen gevolgen voor uw uitkering. Of voor de begeleiding van de consulent.



- U kunt later altijd uw toestemming intrekken. U hoeft dan geen reden te geven. Dit kunt u doen door een mail te sturen naar helpdesk@dariuz.nl. Of door dit aan uw consulent te vertellen. Die zal dit dan weer aan ons doorgeven.

Geeft u toestemming hiervoor?

- ☐ Ja, ik geef toestemming aan Dariuz®.
- ☐ Nee, ik geef geen toestemming aan Dariuz®.

Vragen?

Heeft u tijdens het invullen nog vragen? Of heeft u behoefte aan een pauze?

Geef dat dan gerust aan.



Deel I Achtergrondgegevens

1. Heeft u in het verleden gewerkt?

- ☐ Nee, ik heb in het verleden niet gewerkt ⇒ GA DOOR NAAR VRAAG 3
- ☐ Ja, ik heb vrijwilligerswerk gedaan ⇒ GA DOOR NAAR VRAAG 1A
- ☐ Ja, ik heb een betaalde baan (of banen) gehad ⇒ GA DOOR NAAR VRAAG 1A
- ☐ Ja, ik heb zowel vrijwilligerswerk gedaan als een betaalde baan (of banen gehad) ⇒ GA DOOR NAAR VRAAG 1A

1a. Welk werk heeft u het laatst gedaan?

We vragen naar maximaal 3 banen. Heeft u meer dan 3 banen gehad? Noem dan de banen/werkervaring die u het belangrijkste vindt.

1. Soort werk/baan

Hoe lang heeft u in die baan gewerkt? jaren of maanden

2. Soort werk/baan

Hoe lang heeft u in die baan gewerkt? jaren of maanden

3. Soort werk/baan

Hoe lang heeft u in die baan gewerkt? jaren of maanden

2. Hoe lang geleden was uw laatste betaalde baan?

..... jaren of maanden

3. Wat is de hoogst afgeronde opleiding?

U kunt maar 1 antwoord aankruisen. Kies het antwoord dat het beste bij u past.

- ☐ Ik heb geen school afgemaakt
- ☐ Basisschool
- ☐ Speciaal basisonderwijs (SBO)
- ☐ Voortgezet speciaal onderwijs (VSO) , namelijk
- ☐ Lbo/vmbo/mavo/mbo 1, namelijk
- ☐ Havo/mbo 2, 3 of 4/vwo, namelijk
- ☐ Hbo/universiteit, namelijk

4. Hoe goed spreekt u Nederlands?

- ☐ Heel goed
- ☐ Goed
- ☐ Redelijk
- ☐ Matig
- ☐ Slecht



Deel II Vragen over gedrag op uw werk

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Een beetje mee oneens	Niet mee oneens, niet mee eens	Een beetje mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet ik niet
Ik werk onder tijdsdruk kalm en rustig door	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik reageer rustig als iemand het niet met mij eens is	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik voer werkopdrachten uit	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik houd me aan de huisregels; bijvoorbeeld niet roken, aan- en afmelden	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik voer eerst belangrijke taken uit en daarna minder belangrijke taken	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik maak weinig onnodige fouten	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik werk goed samen met collega's	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik werk door totdat een taak af is	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik leer van mijn eigen fouten	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik voer veel werk uit	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik laat me niet snel van mijn stuk brengen	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik kom voor mezelf op als dat nodig is	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik voer werkopdrachten zonder te klagen uit	1	2	3	4	5	6	7	☐



	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Een beetje mee oneens	Niet mee oneens, niet mee eens	Een beetje mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet ik niet
Ik houd me aan werkafspraken; zoals werk afmaken, werkwijze	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik voer mijn taken in een logische volgorde uit	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik breng mezelf en anderen niet in gevaar	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik help collega's als zij daar om vragen	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik werk door ook al zit het tegen	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik vraag uitleg als ik iets niet snap	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik maak mijn werk af binnen de tijd die daarvoor is afgesproken	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik raak in verwarring bij tegenstrijdige informatie	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik reageer rustig op kritiek	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik pas mijn manier van werken aan als mijn baas zegt dat dat nodig is	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik houd me aan de afgesproken werktijden	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik probeer bij problemen eerst zelf een oplossing te vinden	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik werk nauwkeurig	1	2	3	4	5	6	7	☐



	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Een beetje mee oneens	Niet mee oneens, niet mee eens	Een beetje mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet ik niet
Ik draag op een positieve manier bij aan de werksfeer	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik ben snel afgeleid als ik het werk saai vind	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik kan een taak zelf uitvoeren, nadat mijn baas heeft uitgelegd hoe ik de taak moet uitvoeren	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik werk snel, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van mijn werk	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik pas me snel aan veranderingen in de werksituatie aan	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik laat anderen uitspreken	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik heb bij de uitvoering van mijn werk begeleiding of hulp nodig	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik ga netjes om met werk materiaal en werkmiddelen	1	2	3	4	5	6	7	☐
Als ik alleen werk, dan werk ik het beste	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik reageer geïrriteerd of boos als het uitvoeren van een taak niet lukt	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik pas wat ik in een situatie heb geleerd ook toe in andere situaties	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik controleer mijn werk vaker dan nodig is	1	2	3	4	5	6	7	☐



	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Een beetje mee oneens	Niet mee oneens, niet mee eens	Een beetje mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet ik niet
Ik geef op een gepaste manier kritiek	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik herken mijn eigen fouten	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik voer taken die bij mijn werk horen goed uit	1	2	3	4	5	6	7	☐
Ik heb de hele week hetzelfde werktempo	1	2	3	4	5	6	7	☐

Hoe tevreden bent u met uw werk?

- ☐ Erg tevreden
- ☐ Tevreden
- ☐ Ontevreden
- ☐ Erg ontevreden

Waarom bent u wel / niet tevreden met uw werk?

.....

.....

.....



Deel III GEZONDHEID

1. Voelt u zich gezond?

- ☐ Ja
- ☐ Redelijk
- ☐ Nee

2. Heeft u de laatste 4 weken klachten over uw gezondheid gehad?

U kunt meer dan 1 antwoord aankruisen.

- ☐ Ja, lichamelijke klachten, namelijk
- ☐ Ja, psychische klachten, namelijk
- ☐ Nee ⇒ GA DOOR NAAR VRAAG 4

3. Wordt u op dit moment voor lichamelijke of psychische klachten behandeld?

U kunt meer dan 1 antwoord aankruisen.

- ☐ Nee, dat is ook niet nodig
- ☐ Nee, maar ik zou wel graag behandeld willen worden
- ☐ Ja, door een arts
- ☐ Ja, met medicijnen, namelijk
- ☐ Ik word anders behandeld, namelijk



4. De volgende uitspraken gaan over hoe u zich de afgelopen 4 weken voelde. Geef bij elke uitspraak aan hoe vaak u zich zo voelde: *bijna nooit – soms – vaak – heel vaak.*

	Bijna nooit	Soms	Vaak	Heel vaak
Ik had bevende of trillende handen	☐	☐	☐	☐
Ik had het gevoel dat ik niets heb om me op te verheugen	☐	☐	☐	☐
Ik maakte me zorgen over situaties waarin ik in paniek kan raken	☐	☐	☐	☐
Ik voelde me somber	☐	☐	☐	☐
Ik was bang dat ik in paniek kon raken	☐	☐	☐	☐
Ik werd nergens enthousiast van	☐	☐	☐	☐
Ik was angstig zonder reden	☐	☐	☐	☐
Ik had het gevoel dat mijn leven geen zin heeft	☐	☐	☐	☐

5. Heeft u moeite met de volgende werkzaamheden en bezigheden in uw werk? Als u de genoemde bezigheid niet in uw huidige werk doet, probeer u dan voor te stellen dat u dit morgen wel in uw werk zou moeten doen. Zou u er dan moeite mee hebben?
Kruis het antwoord aan dat het beste past bij uw mening: Helemaal geen moeite – Weinig moeite – Een beetje moeite – Veel moeite – Heel veel moeite.

Let op: Het gaat erom of u denkt dat u deze werkzaamheden **kunt** uitvoeren. Niet of u ze leuk vindt. En ook niet of u er goed in bent.

	Helemaal geen moeite	Weinig moeite	Een beetje moeite	Veel moeite	Heel veel moeite
Ik kan een paar uur achter elkaar zittend werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan een paar uur achter elkaar lopend werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan een paar uur achter elkaar staand werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan steeds in dezelfde houding werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan een paar uur achter elkaar met een toetsenbord werken. En met een computermuis	☐	☐	☐	☐	☐



	Helemaal geen moeite	Weinig moeite	Een beetje moeite	Veel moeite	Heel veel moeite
Ik kan een paar keer per uur hurken of knielen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan boven schouderhoogte werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan een paar keer per uur mijn rug belasten. Bijvoorbeeld door te buigen om iets van de grond te pakken	☐	☐	☐	☐	☐
Een paar keer per uur meer dan 5 kilo tillen, duwen of trekken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan dingen onthouden zonder iets op te schrijven	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan 1 uur achter elkaar geconcentreerd werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan onder tijdsdruk werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan net zo snel achter elkaar doorwerken als andere werknemers	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan verantwoordelijk zijn voor het goed uitvoeren van mijn eigen taken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan verantwoordelijk zijn voor de veiligheid of gezondheid van andere mensen	☐	☐	☐	☐	☐

Uw opmerkingen bij gezondheid

Wilt u nog extra informatie geven bij een vraag over uw gezondheid? Of dingen toevoegen?
Dan kunt u dat hier doen.

.....

.....

.....

.....

U heeft de laatste vraag beantwoord. U bent dus klaar.

Uw consulent maakt een afspraak voor een gesprek. In dit gesprek bespreekt u met uw consulent uw antwoorden. Ook gaat u samen een plan voor de toekomst maken.

Bijlage 4 Uitwerking gegevens

Tabel 14 Gegevens onderzoeksgroep

Persoon	Geslacht	Leeftijd	Lengte (in cm)	Gewicht (in kg)	BMI
1	V	32	173	96	32,1
2	V	28	162	98	37,3
3	V	29	168,3	81	28,6
4	V	58	154	74,2	31,3
5	V	23	162	113,8	43,4
6	V	53	163	67,3	25,3
7	V	55	148	50,8	23,2
8	V	34	162,5	58,8	22,3
9	M	56	174	120,8	39,9
10	M	63	171	105,5	36,1
11	M	42	172	87,9	29,7
12	M	51	167	97	34,8
13	M	38	178	87,3	27,6
14	M	31	178	68,3	21,6
15	M	42	196	96	25,0
16	M	41	171	136	46,5

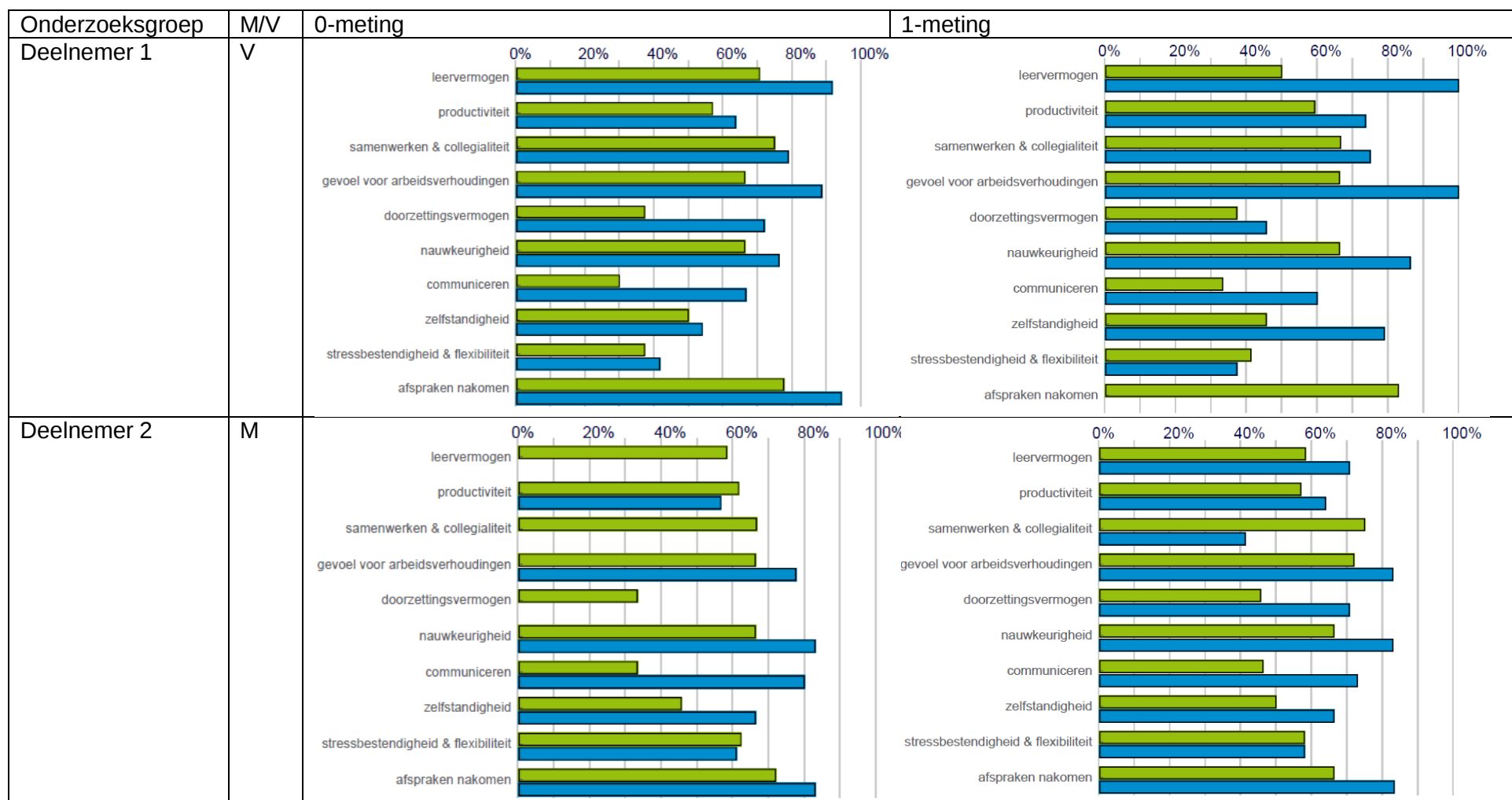
Tabel 12 Gegevens controlegroep

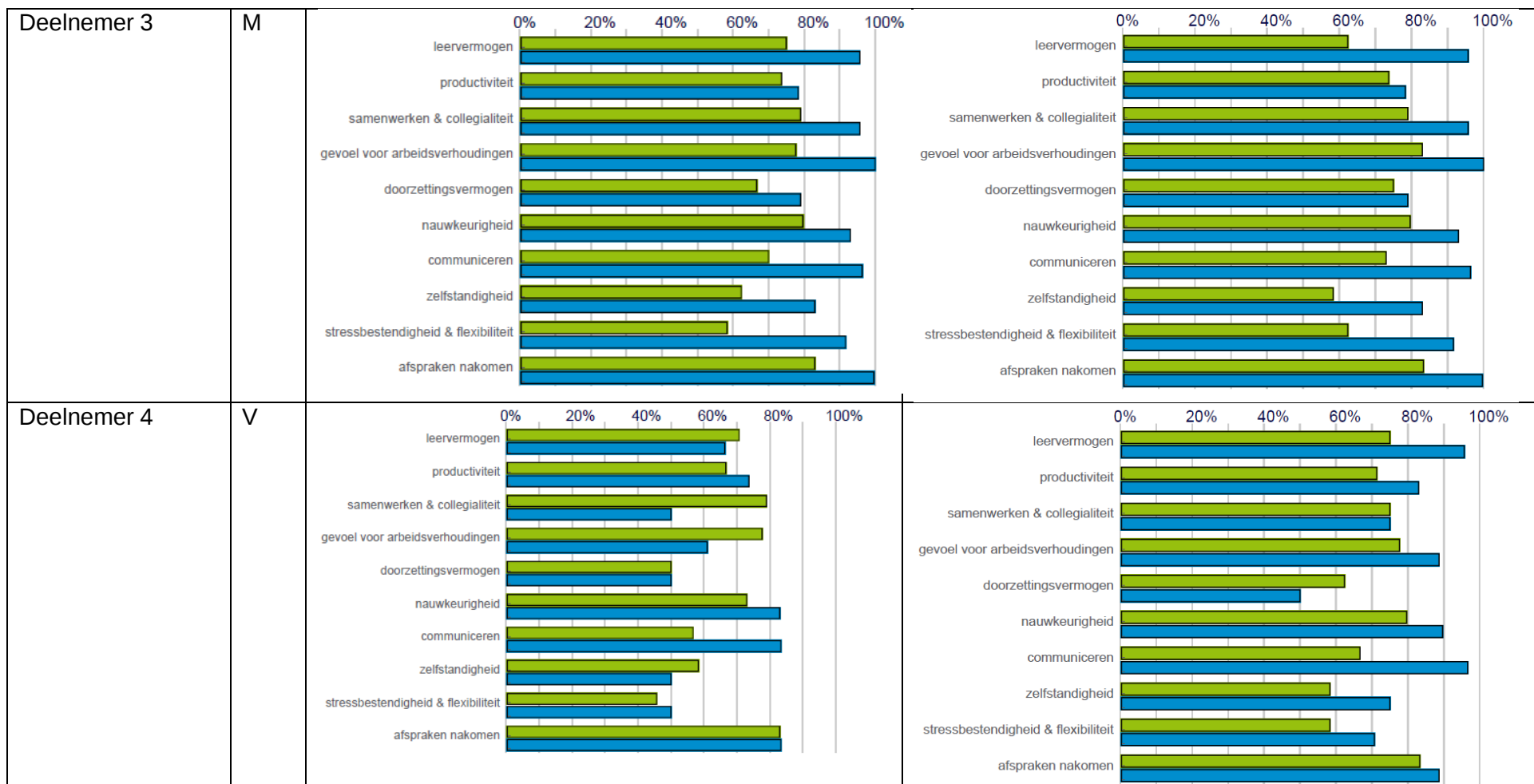
Persoon	Geslacht	Leeftijd	Lengte	Gewicht	BMI
1	V	55	161	87,3	33,7
2	V	51	165	58,3	21,41
3	V	39	167	79,5	28,51
4	V	38	178	94,7	29,9
5	V	35	162	97,6	37,19
6	V	41	164	80,9	30,1
7	V	47	170	116	40,1
8	V	38	175	83,5	27,27
9	M	53	168	69,3	24,6
10	M	47	171	75,1	25,7
11	M	51	157	91,2	37
12	M	48	166	93,2	33,8
13	M	61	181	106,9	32,6
14	M	19	174	68,5	22,6
15	M	55	182	88,1	26,6
16	M	20	182	70,6	21,3

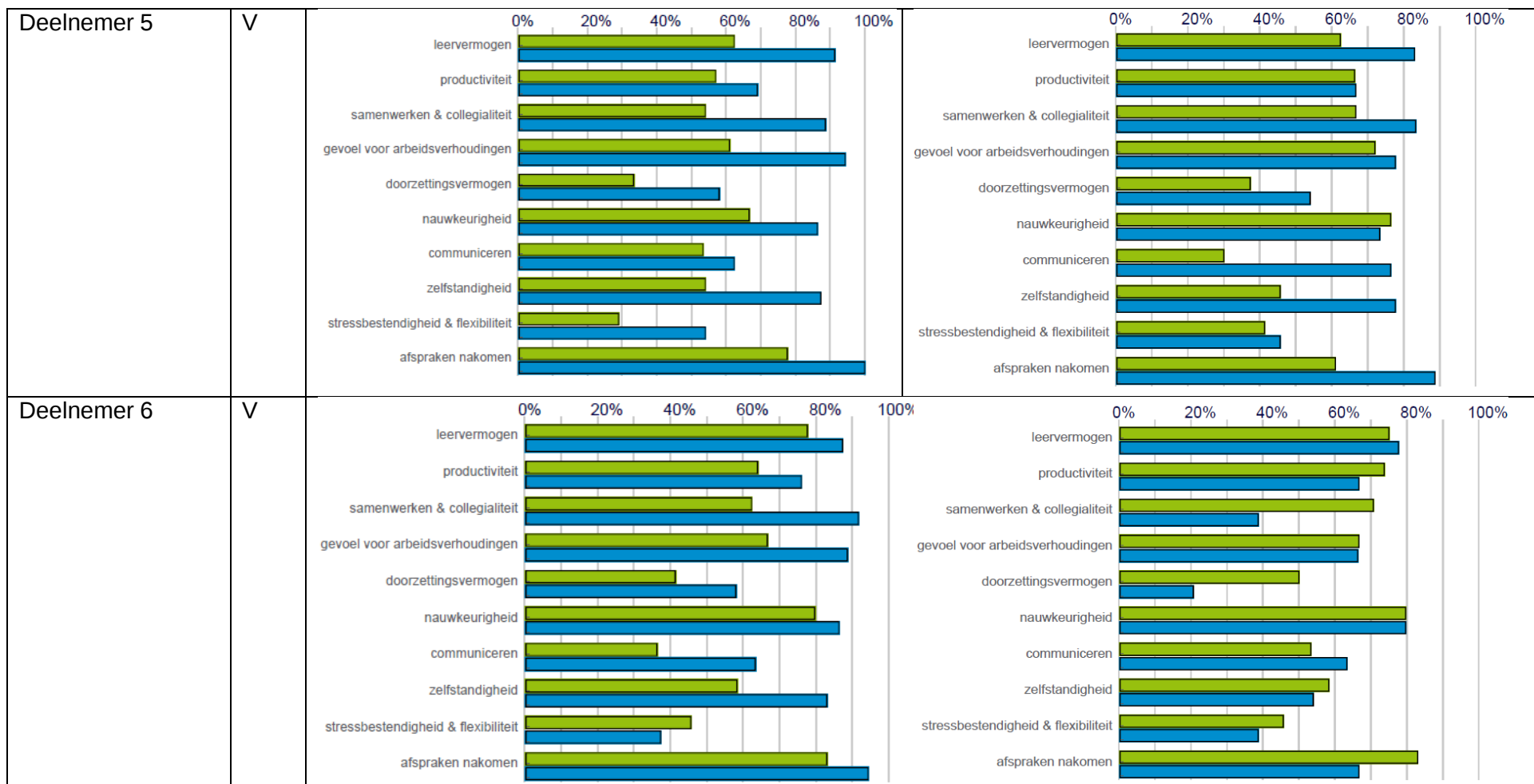
Bijlage 5 Dariuz assessments 0- en 1-meting

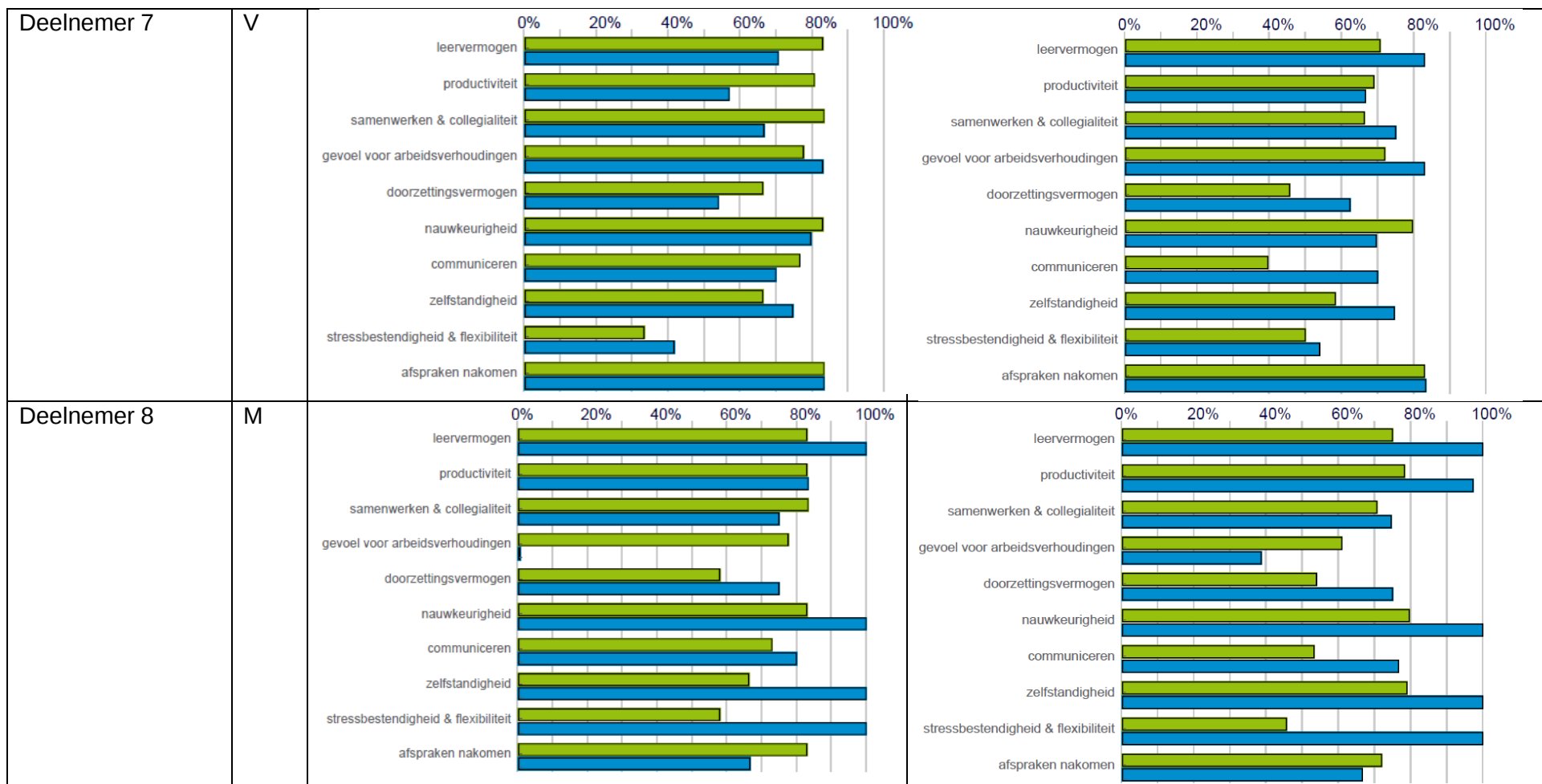
Tabel 13 Dariuz assessments 0- en 1-meting

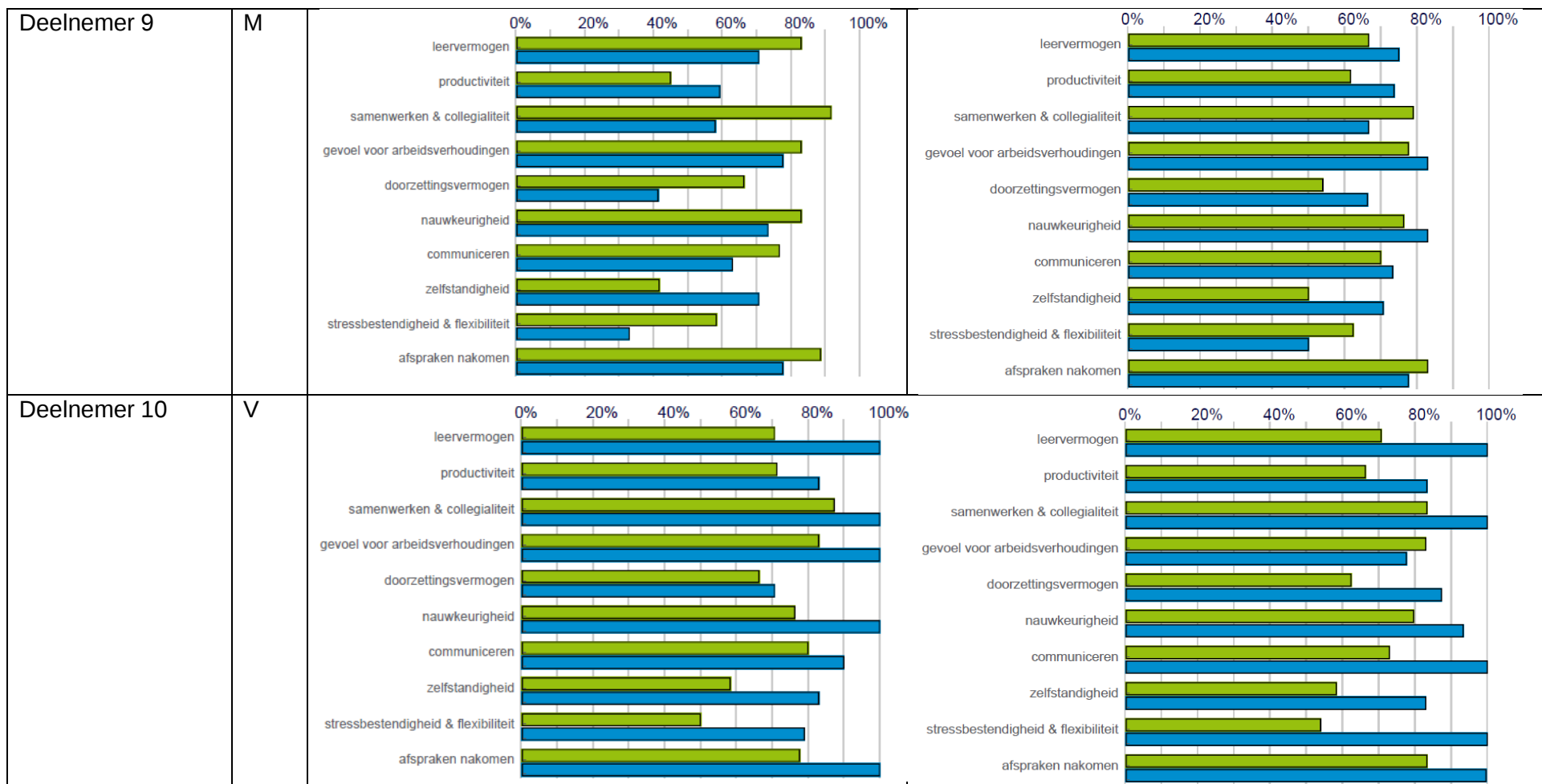
De groene kleur geeft de score aan die de praktijkbegeleider gescoord heeft en de blauwe scores zijn ingevuld door de medewerkers.

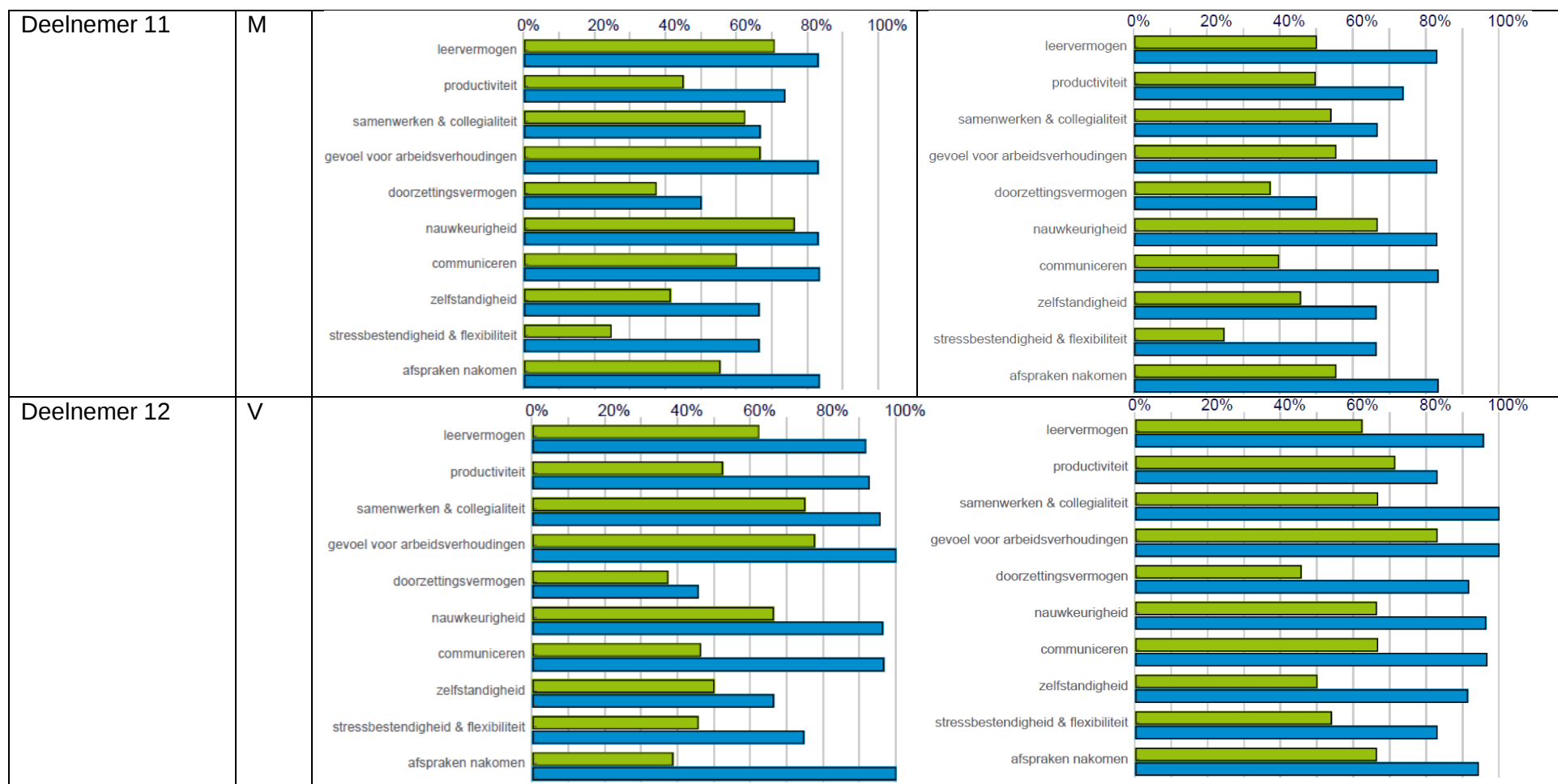


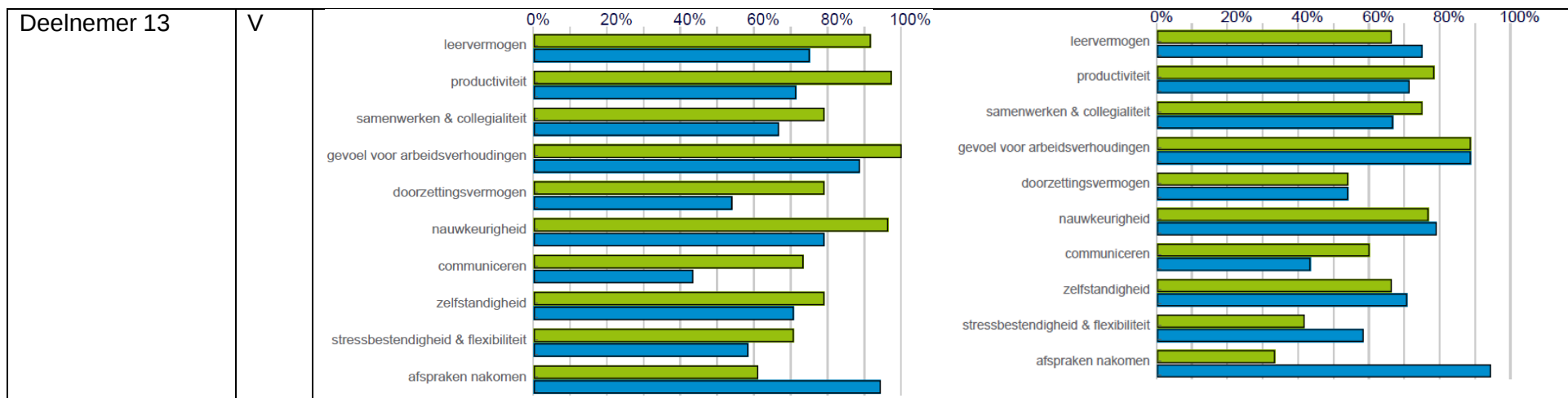


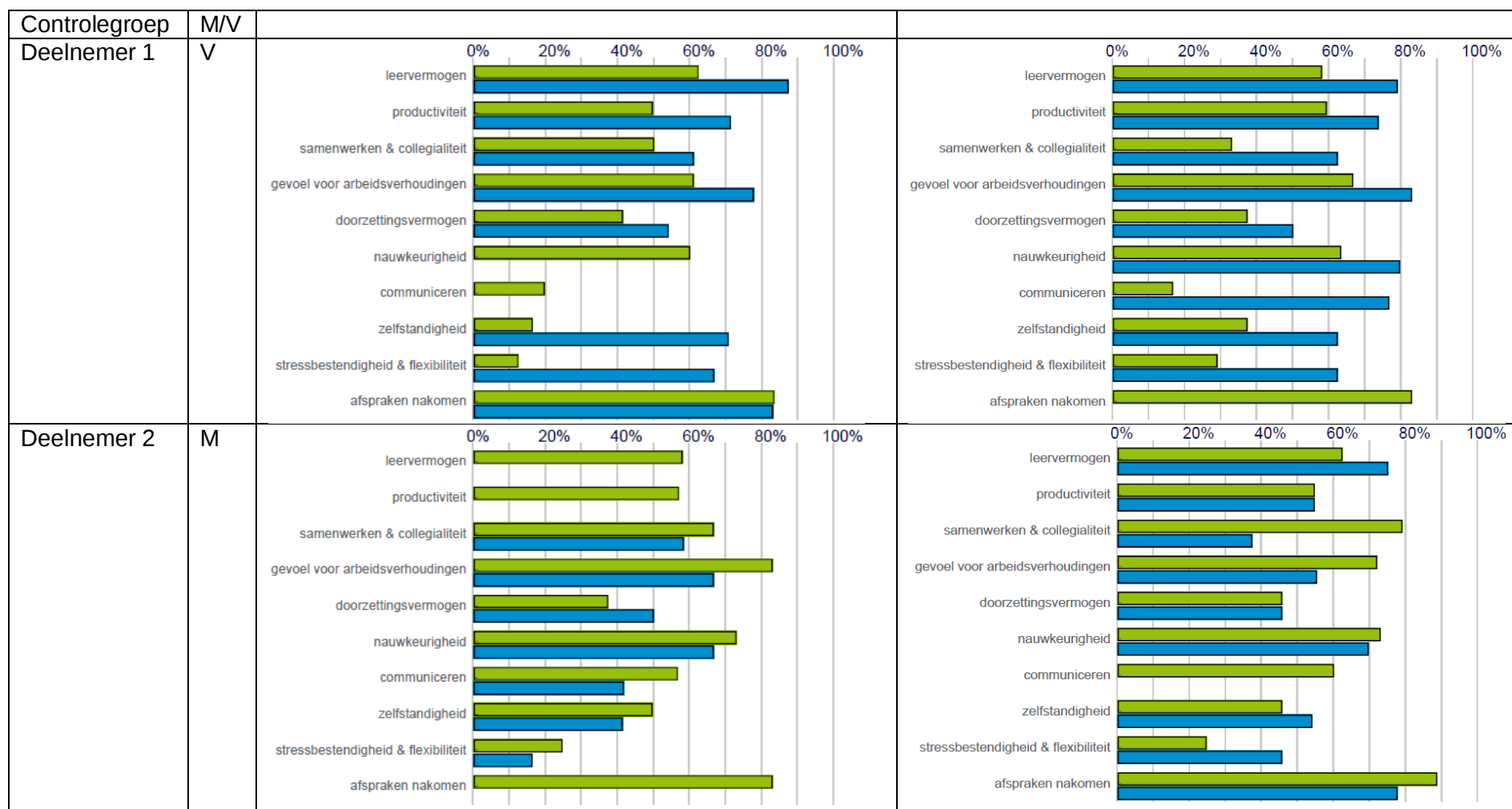


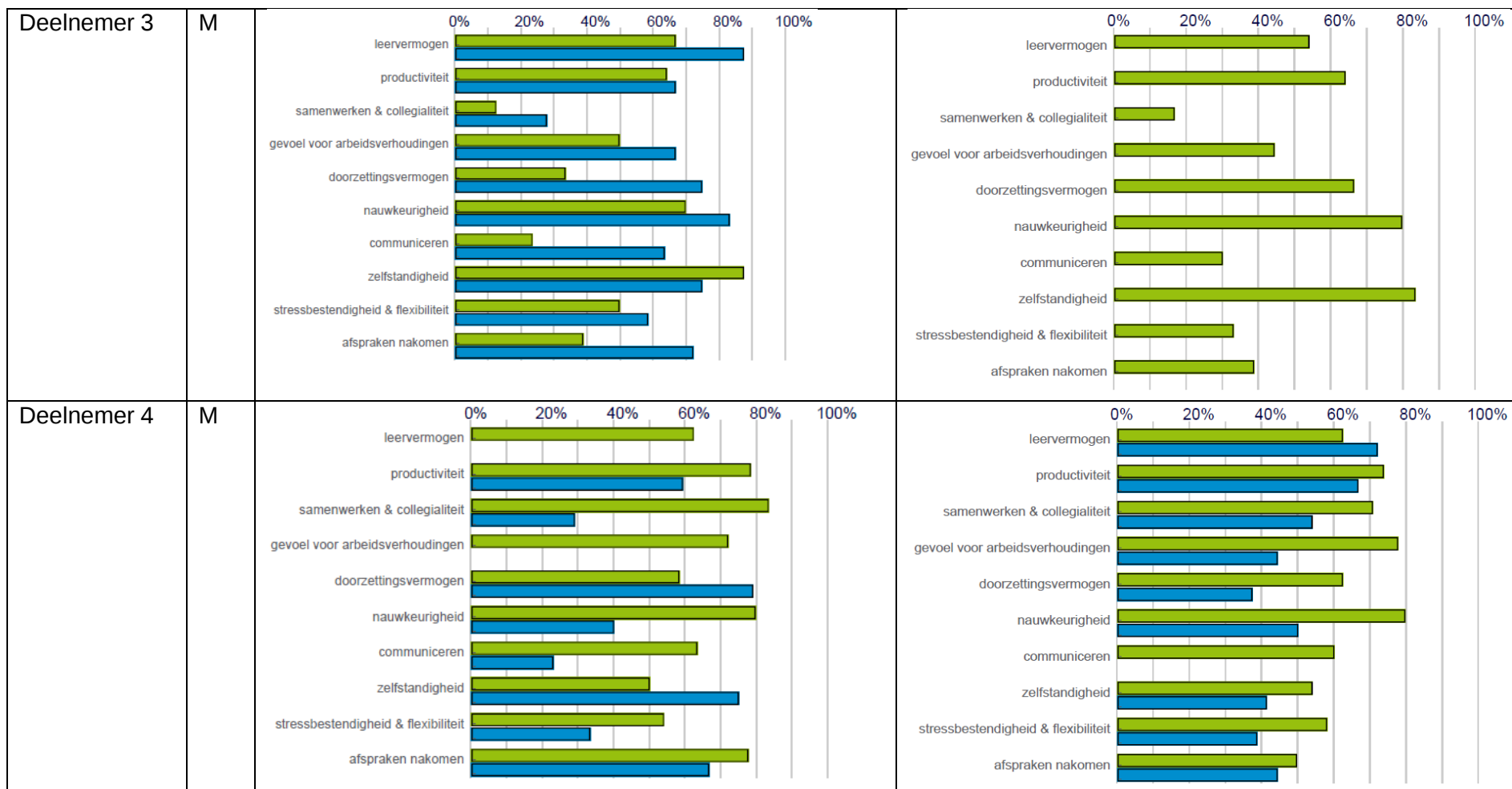


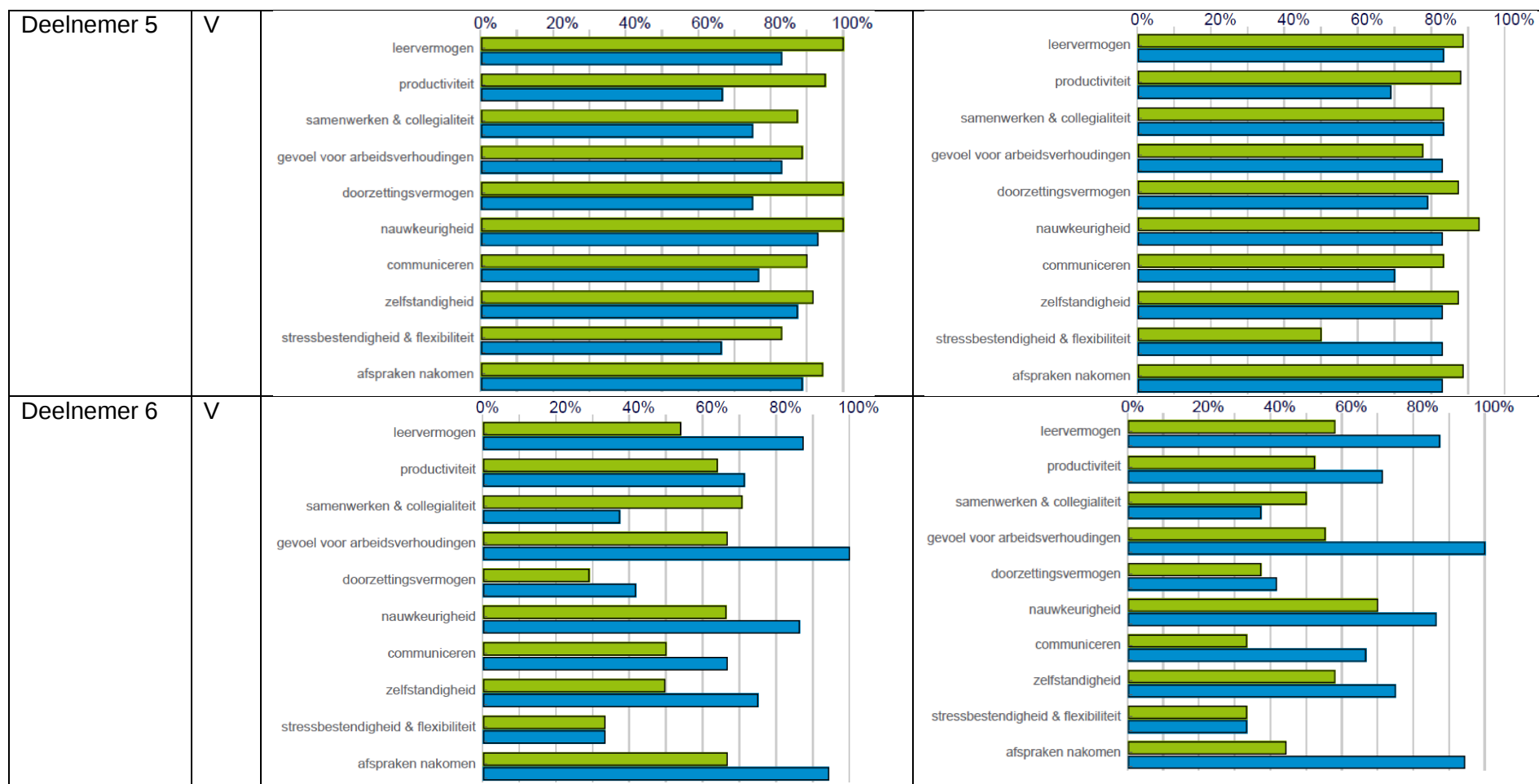


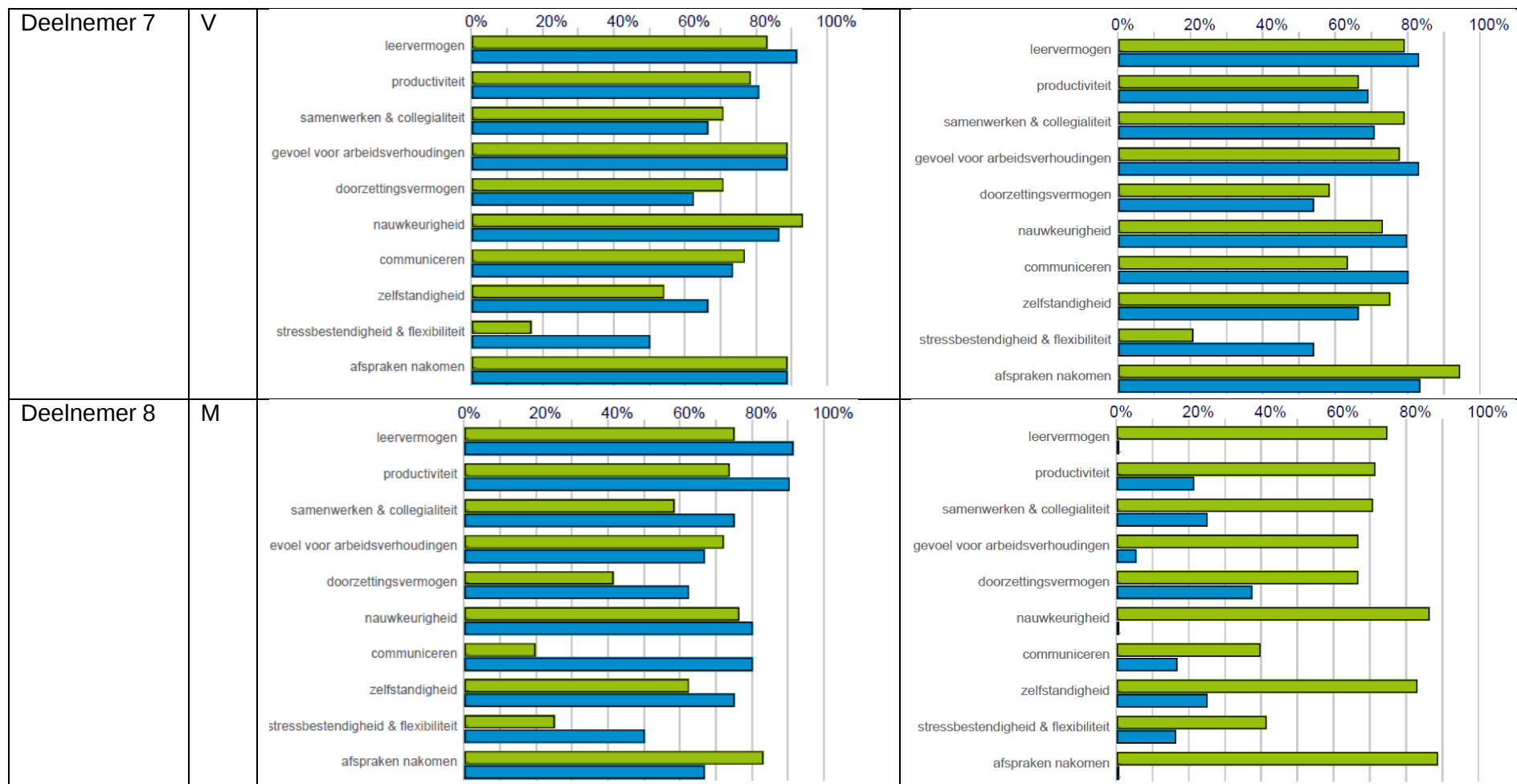


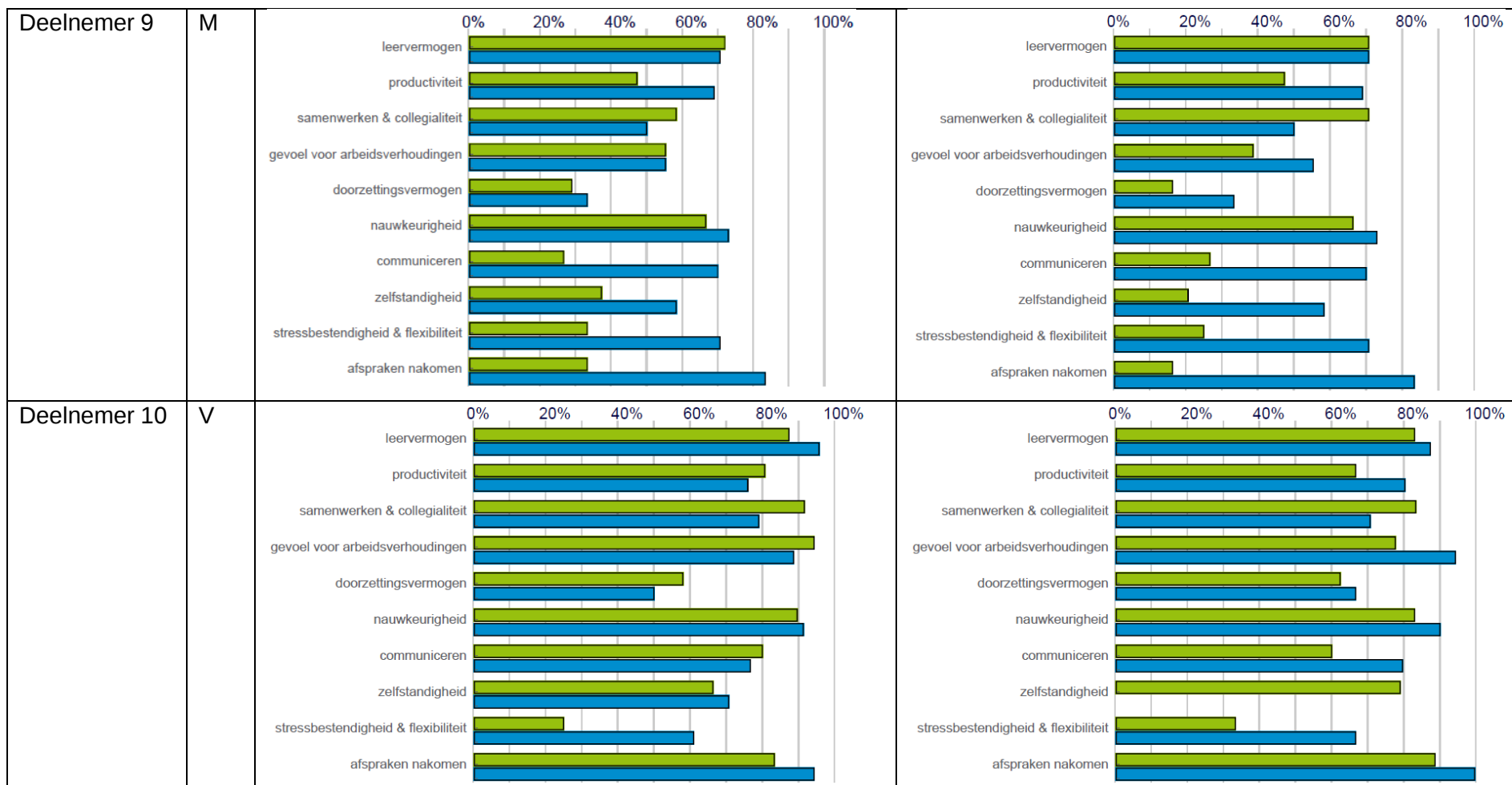


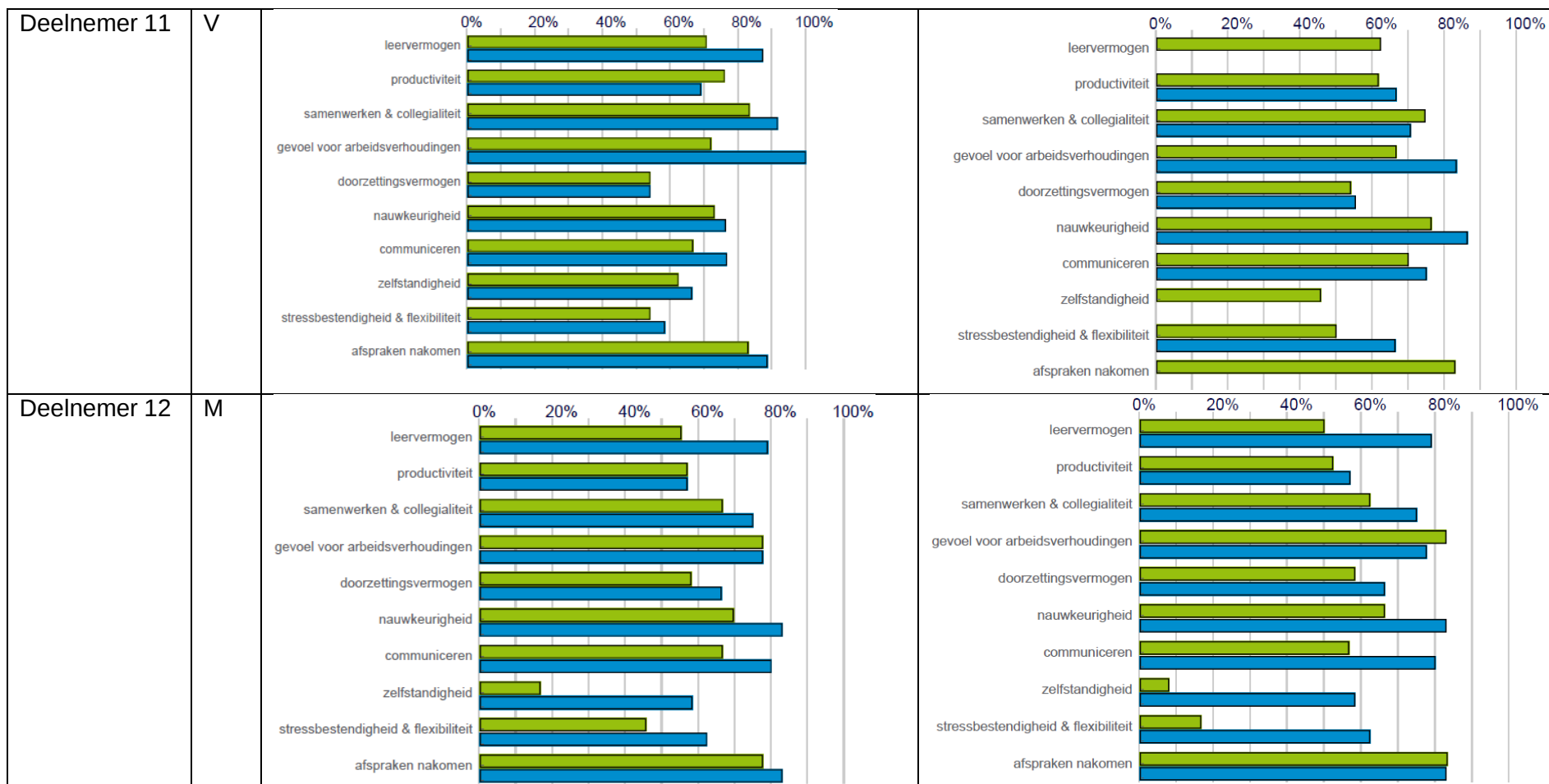


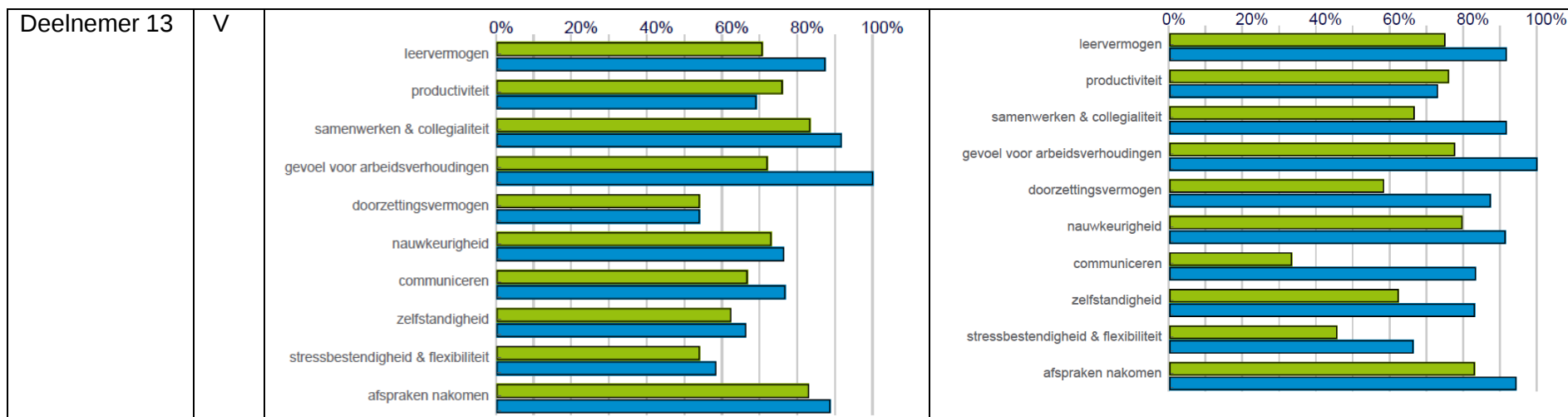




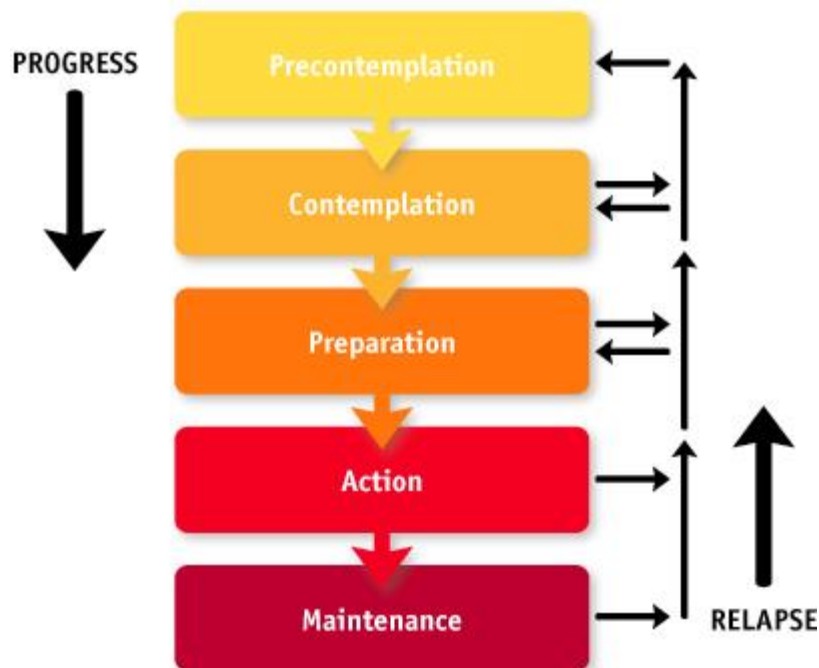








Bijlage 6 Transtheoretisch model



Figuur 6 Transtheoretisch model

Het Transtheoretisch model in figuur 6 (Oosten, z.d.) is een gedragsveranderingsmodel dat uit vijf fases bestaat. De eerste fase is de precontemplatiefase en betekent dat er van de deelnemer nog geen enkele intentie is om gedrag te veranderen. De fase die daar op volgt is de contemplatiefase en in deze fase wordt het probleem door de deelnemer erkent, maar er worden nog geen plannen gemaakt om gedrag te veranderen. Als deze plannen er wel zijn, komt men in de voorbereidingsfase. In de vierde fase, de actiefase, vindt er daadwerkelijk gedragsverandering plaats. Wanneer dit gedrag ten minste zes maanden vertoond wordt, komt men in de fase van gedragsbehoud (Brug, Assema & Lechner, 2007).

Bijlage 7 Authenticiteitsverklaring

Authenticiteitsverklaring Carolien Bosman

In deze bijlage is de Verklaring van origineel ingeleverd werkstuk/rapport/scriptie ingevuld en ondertekend.

Door ondertekening van deze verklaring, bevestig ik dat het door mij ingeleverd(e) rapport zelfstandig en zonder enige externe hulp door mij is vervaardigd.

In delen van het product, die letterlijk of bijna letterlijk zijn geciteerd uit externe bronnen (zoals internet, boeken, vakbladen etc.) is dit door mij via een verwijzing (bijv. voetnoot) expliciet kenbaar gemaakt in het geciteerde tekstdeel (cursief gedrukt).

Door het afleggen van deze verklaring geef ik expliciet aan dat ik mij bewust ben van de fraude-sancties zoals vastgelegd in de Uitvoeringsregeling van het HAN-reglement examencommissies.

Plaats: Zaltbommel

Datum: 28-05-2014

Volledige naam: Carolien Bosman

HBO-bacheloropleiding/HAN: Sport- en Bewegingseducatie

Inschrijvings-/studentnummer: 437546

Handtekening:

C. Bosman

Authenticiteitsverklaring Ilona Grandia

Door ondertekening van deze verklaring, bevestig ik dat het door mij ingeleverd(e) rapport zelfstandig en zonder enige externe hulp door mij is vervaardigd.

In delen van het product, die letterlijk of bijna letterlijk zijn geciteerd uit externe bronnen (zoals internet, boeken, vakbladen etc.) is dit door mij via een verwijzing (bijv. voetnoot) expliciet kenbaar gemaakt in het geciteerde tekstdeel (cursief gedrukt).

Door het afleggen van deze verklaring geef ik expliciet aan dat ik mij bewust ben van de fraude-sancties zoals vastgelegd in de Uitvoeringsregeling van het HAN-reglement examencommissies.

Plaats: Zaltbommel

Datum: 28-05-2014

Volledige naam: Ilona Grandia

HBO-bacheloropleiding/HAN: Sport- en Bewegingseducatie

Inschrijvings-/studentnummer: 477356

Handtekening:

I. Grandia

Formulier : Toestemmingsformulier publicatie onderzoeksverslag

Betreft opname van de digitale versie t.b.v. de HBO-Kennisbank

Naam student	Carolien Bosman Ilona Grandia
Studentnummer	437546 477356
Titel onderzoeksverslag	Fit voor werk!ö
Opleiding	Sport- en Bewegingseducatie
Instelling/Bedrijf:	LANDER werk en participatie
Naam praktijkbegeleider:	Joke van der Wal
Toestemming (omcirkelen hetgeen van toepassing is) Bovenstaanden geven hierbij WEL / GEEN toestemming aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen om het bovengenoemde onderzoeksverslag digitaal op te nemen in de repository (databank) van de HAN, waardoor de onderzoeksoopdracht gratis, volledig full text en online geraadpleegd kan worden via www.hbo-kennisbank.nl	WEL / GEEN Wel, mits: De foto van de voorpagina wordt verwijderd. _____ _____ _____
Handtekening praktijkbegeleider :	<i>J. van der Wal</i>
Handtekening student:	<i>C. Bosman</i> <i>I. Grandia</i>

Het auteursrecht op het onderzoeksverslag blijft rusten bij de student

De student levert dit formulier in bij zijn/haar opleiding tegelijk met een digitale versie van zijn/haar onderzoeksoopdracht die aan de volgende eisen voldoet:

- Het onderzoeksverslag is een .pdf bestand. Enige uitzondering zijn bijlagen.
- De volgende zaken staan duidelijk vermeld:
 - De naam en het studentnummer van de studenten
 - De opleiding waar de student is afgestudeerd en de datum van afstuderen
 - De titel van het onderzoeksverslag
 - 3 trefwoorden die de onderzoeksoopdracht karakteriseren