Schoonakker, Demi 71118

Het praktijkgericht afstudeeronderzoek CU9322

Semester 2 – 2019

HZ University of Applied Sciences

Inleverdatum: 22 april 2019

|  |  |
| --- | --- |
| Image result for zorg  **zorg voor vitaliteit**  Praktijkgericht onderzoek naar de vitaliteit van medewerkers in de thuiszorg |  |

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.





Rapport: Onderzoeksverslag

Auteur: Demi M.A. Schoonakker

Studentennummer: 71118

Datum van uitgave: 22 april 2019

Versie: 1.0

Adres: Breitnerstraat 151, 4532 GV Terneuzen

Mobiel telefoonnummer: +(31)6 28 71 50 90

Persoonlijke E-mail: demizegthoi@outlook.com

School E-mail: [scho0124@hz.nl](mailto:scho0124@hz.nl)

Onderwijsinstelling: HZ University of Applied Sciences

Opleiding: Verpleegkunde

Leerjaar: 4, semester 2

Onderzoeksbegeleider vanuit HZ: Nathalie van de Zande

Tweede beoordelaar vanuit HZ: Stefaan Blondelle

Bedrijf: Zorggroep ZorgSaam Zeeuw-Vlaanderen afdeling thuiszorg

Adres: Wielingenlaan 2, 4535 PA Terneuzen

Opdrachtgever: Jolanda Allonsius

Telefoon: -

Mobiel: +(31)115 67 70 51

E-mail: [j.allonsius@zzv.nl](mailto:j.allonsius@zzv.nl)

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksverslag ‘Zorg voor vitaliteit’ een praktijkgericht onderzoek naar de vitaliteit van medewerkers in de thuiszorg. Het onderzoek is uitgevoerd in Zeeuws-Vlaanderen binnen de organisatie ZorgSaam, door middel van het afnemen van enquêtes bij de medewerkers van de thuiszorgteams in Terneuzen, het afnemen van interviews bij verantwoordelijken voor vitaliteit binnen ZorgSaam en het afnemen van interviews van de provincie winnaars in 2018 van ‘het Vitaalste Bedrijf van Nederland’.

Dit onderzoeksverslag is geschreven in het kader van het afstuderen aan de opleiding Bachelor Verpleegkundige aan de HZ University of Applied Sciences. Op 14 december 2018 ben ik begonnen met het onderzoeken en het schrijven van het onderzoeksverslag welke op 22 april is afgerond.

Met behulp van mijn eerste beoordelaar en docent Nathalie van de Zande heb ik een goede opzet kunnen maken voor mijn onderzoeksverslag. Zij heeft mij geholpen met het bepalen van de hoofd- en deelvragen. Om deze te beantwoorden is gebruik gemaakt van een ‘mixed method research’. Gedurende het gehele proces kon ik terecht bij mijn peergroup: Ramona Wijkhuijs, Sterre Pieters, Natasja Koning en Sarinah Leenheer voor vragen of feedback.

Bij deze wil ik graag al mijn respondenten, mijn peergroup en mijn docenten bedanken voor de begeleiding en ondersteuning tijdens deze laatste fase van mijn schoolcarrière. Zonder de goede begeleiding, samenwerking en bereidheid had ik dit onderzoek niet kunnen voltooien.

Daarnaast heb ik van vrienden, familie en mijn vriend Tim Verseput vele tips en wijze raad mogen ontvangen. De morele steun heeft mij geholpen wanneer ik de draad kwijt was of vastliep tijdens het schrijven van mijn onderzoeksverslag. De motiverende woorden hebben mij verder geholpen om het onderzoeksverslag goed af te kunnen ronden.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Demi Schoonakker

22 april 2019

Samenvatting

**AANLEIDING:** Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen zal de komende jaren in personeelsnood komen door de hoeveelheid oudere medewerkers die de komende jaren met pensioen zullen gaan. ZorgSaam wil vitaliteit gebruiken voor het verminderen van ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid.

**METHODE:** Er is kwantitatief onderzoek (enquêtes) uitgevoerd onder de medewerkers van de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen en kwalitatief onderzoek (interviews) uitgevoerd onder twee verantwoordelijken voor vitaliteit binnen ZorgSaam en vier provincie winnaars van ‘het Vitaalste bedrijf van Nederland’. De onderzoeksperiode bedroeg vier maanden. De gegevens van het kwantitatieve onderzoek zijn geanalyseerd met behulp van het software programma Excel en de gegevens van het kwalitatieve onderzoek zijn verwerkt door het stappenplan van Verhoeven (2014).

**RESULTATEN:** Van de 63 medewerkers van de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen zijn bij het kwantitatieve deel 58 enquêtes terugontvangen (92%). Uit de enquêtes blijkt dat de respondenten op het gebied van creatief en uitdagend werk, ruimte om te leren, jezelf te ontwikkelen en persoonlijke groei als eerst verbeterd kan worden. ZorgSaam heeft veel initiatieven voor vitaliteit maar dit is niet zichtbaar voor medewerkers daarnaast geven de provincie winnaars aan dat het streven naar een vitale levensstijl ligt bij de medewerker maar dat de aanzet in de handen van de organisatie/bedrijf ligt.

**CONCLUSIE:** Uit het onderzoek kan worden geconcludeerd dat ZorgSaam zich met de initiatieven bezig moet houden. De medewerkers uit de thuiszorgteams geven via de enquête aan waar de aandachtspunten liggen. ZorgSaam moet medewerkers laten weten waar zij mee bezig zijn op het gebied van vitaliteit en de medewerkers ruimte geven voor ideeën.

**AANBEVELINGEN:** ZorgSaam heeft al een aantal initiatieven op tafel liggen. De onderzoeker beveelt ZorgSaam aan om te beginnen met de initiatieven rondom dimensies hoofd en -lichaam. Het advies voor vervolgonderzoek is om het kwantitatieve deel van het onderzoek opnieuw uit te voeren nadat de initiatieven in gang zijn gezet of zijn uitgevoerd. Op deze manier kan ZorgSaam vergelijken of de initiatieven hebben geholpen aan de verbeterpunten die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen.

Inhoud

[1. Inleiding 6](#_Toc6818484)

[1.1 Aanleiding 6](#_Toc6818485)

[1.2 Achtergrond 6](#_Toc6818486)

[1.2.1 Vitaliteit 6](#_Toc6818487)

[1.2.2 Duurzame inzetbaarheid 7](#_Toc6818488)

[1.2.3 Urgentie 7](#_Toc6818489)

[1.2.4 Doelstelling vitaliteit ZorgSaam 8](#_Toc6818490)

[1.3 Doelstelling 8](#_Toc6818491)

[1.4 Probleemstelling 9](#_Toc6818492)

[1.4.1 Deelvragen 9](#_Toc6818493)

[1.5 Relevantie 9](#_Toc6818494)

[1.6 Leeswijzer 9](#_Toc6818495)

[2. Methoden 10](#_Toc6818496)

[2.1 Onderzoektype en onderzoekontwerp 10](#_Toc6818497)

[2.2 Setting 10](#_Toc6818498)

[2.2.1 Tijdsplanning 10](#_Toc6818499)

[2.2.2 Begroting 11](#_Toc6818500)

[2.3 Onderzoekspopulatie 11](#_Toc6818501)

[2.4 Dataverzameling 11](#_Toc6818502)

[2.4.1 Meetinstrument 12](#_Toc6818503)

[2.4.2 Operationalisatie 13](#_Toc6818504)

[2.5 Data-analyse 13](#_Toc6818505)

[2.6 Betrouwbaarheid en validiteit 14](#_Toc6818506)

[2.6.1 Betrouwbaarheid 14](#_Toc6818507)

[2.6.2 Validiteit 14](#_Toc6818508)

[2.7 Juridische en ethische aspecten 14](#_Toc6818509)

[2.8 Rapportage 15](#_Toc6818510)

[3. Resultaten 16](#_Toc6818511)

[3.1 Respons 16](#_Toc6818512)

[3.2 Resultaten kwantitatief onderzoek 16](#_Toc6818513)

[3.2.1 Dimensie hoofd 16](#_Toc6818514)

[3.2.2 Dimensie hart 17](#_Toc6818515)

[3.2.3 Dimensie lichaam 17](#_Toc6818516)

[3.2.4 Dimensie ziel 17](#_Toc6818517)

[3.3 Resultaten kwalitatief onderzoek ZorgSaam 18](#_Toc6818518)

[3.3.1 Het begrip vitaliteit 18](#_Toc6818519)

[3.3.2 Huidig vitaliteitsbeleid 18](#_Toc6818520)

[3.3.3 Verandering na mate de jaren 18](#_Toc6818521)

[3.3.4 Stimulans medewerkers 19](#_Toc6818522)

[3.3.5 Inbreng medewerkers 19](#_Toc6818523)

[3.3.6 Vitaliteitsactiviteiten 19](#_Toc6818524)

[3.3.7 Toekomstplannen 19](#_Toc6818525)

[3.4 Resultaten kwalitatief onderzoek provincie winnaar ‘het Vitaalste Bedrijf van Nederland’ 20](#_Toc6818526)

[3.4.1 Het begrip vitaliteit 20](#_Toc6818527)

[3.4.2 Hoelang een aandachtspunt 20](#_Toc6818528)

[3.4.3 Stimulans medewerkers 20](#_Toc6818529)

[3.4.4 Vitaliteitsactiviteiten 21](#_Toc6818530)

[3.4.5 Tips 21](#_Toc6818531)

[3.5 Overeenkomsten 22](#_Toc6818532)

[4. Discussie 23](#_Toc6818533)

[4.1 Interpretatie en verklaring van de resultaten aan de hand van de literatuur 23](#_Toc6818534)

[4.2 Sterke en zwakke kanten 23](#_Toc6818535)

[5. Conclusie 25](#_Toc6818536)

[5.1 Deelvragen 25](#_Toc6818537)

[5.2 Onderzoekvraag 25](#_Toc6818538)

[6. Aanbeveling 27](#_Toc6818539)

[6.1 ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen 27](#_Toc6818540)

[6.2 Vervolg onderzoek 27](#_Toc6818541)

[Bronnenlijst 28](#_Toc6818542)

[Bijlage 1: Schriftelijke toestemming uitvoeren praktijkgericht onderzoek 30](#_Toc6818543)

[Bijlage 2: Tijdsplanning 31](#_Toc6818544)

[Bijlage 3: Operationalisastieschema 32](#_Toc6818545)

[Bijlage 4: Zoekplan 34](#_Toc6818546)

[Bijlage 5: Enquête 35](#_Toc6818547)

[Bijlage 6: Excel gegevens 37](#_Toc6818548)

[Bijlage 7: Semigestructureerd interview met topiclijst 38](#_Toc6818549)

[Bijlage 8: Gestructureerd interview 39](#_Toc6818550)

[Bijlage 9: Uitgetypt, gefragmenteerd en gecodeerd interview 40](#_Toc6818551)

[Bijlage 10: Analyse van de interviews ZorgSaam 51](#_Toc6818552)

[Bijlage 11: Metadataformulier t.b.v. scriptiedatabank “HBO-Kennisbank” 54](#_Toc6818553)

[Bijlage 12: Toestemming voor publicatie in scriptiedatabank “HBO-Kennisbank” 56](#_Toc6818554)

# Inleiding

In dit hoofdstuk zal het probleem en de organisatie ZorgSaam worden beschreven. Dit wordt gevolgd door de aanleiding van het onderzoek, de probleemstelling en de bijbehorende doelstelling, en hoofd- en deelvragen. De inleiding zal worden afgesloten door middel van de relevantie van het beroep en de leeswijzer.

## 1.1 Aanleiding

Na een gesprek met thuiszorgteambegeleider Jolanda Allonsius op 8 oktober 2018 bleek dat vitaliteit een speerpunt is voor het jaarplan 2019 binnen de organisatie ZorgSaam. Jolanda geeft aan dat het belangrijk is dat personeel fit blijft zowel binnen ZorgSaam als gehele organisatie, als op teamniveau. Uit de kaderbrief van 2019 blijkt dat ZorgSaam een nieuwe weg wil inslaan. Zo is de rol van medewerkers en leidinggevenden steeds meer van belang en blijkt ook vergrijzing een aandachtspunt voor het personeel van ZorgSaam. Dit heeft ertoe geleid dat ZorgSaam meerdere vitaliteitsdoelen heeft opgesteld voor 2019.

Vitaliteit op de werkvloer blijkt echter voor veel medewerkers nog een onbekende term, dit kwam naar voren bij navraag binnen thuiszorgteam Noord. Het is binnen de organisatie ook niet duidelijk welke mogelijkheden aanwezig zijn op het gebied van stimuleren van de vitaliteit van de medewerkers.

Dat is de reden dat ZorgSaam wilt dat er onderzoek gedaan wordt naar (de kennis over) vitaliteit binnen de organisatie, om zo de kans te vergroten de gestelde doelen te behalen en de negatieve gevolgen op te vangen. Zoals eerder aangegeven staat vitaliteit als punt op de agenda voor 2019. Dit maakt het onderzoek interessant voor de zorgorganisatie en voor de onderzoeker.

## 1.2 Achtergrond

Volgens het Centrale Bureau van de Statistiek zal de komende jaren het aantal ouderen snel toenemen. In 2012 waren in Nederland 2,7 miljoen 65-plussers en uit het bevolkingsonderzoek blijkt dat in 2041 waarschijnlijk 4,7 miljoen 65-plussers zijn. Dit aantal blijft tot 2060 schommelen rond de 4,7 miljoen (Vergrijzing en toenemende zorg, 2018). Volgens het kabinet hebben alle ouderen de behoefte om zo lang mogelijk zelfstandig (thuis) te wonen. Zelfstandig wonen moet volgens het kabinet samengaan met zelfredzaamheid en daarom is het van belang om zorg zoveel mogelijk dichtbij de mensen en in de eigen buurt te organiseren (VWS, 2013). De komende decennia zal de bevolking dus steeds verder vergrijzen. Dit heeft gevolgen voor het gebruik van de zorg en daarmee voor de vraag naar personeel. Dit geldt zeker voor de sector verpleging en verzorging (bestaande uit thuiszorg, verpleeg- en verzorgingshuizen) (Eggink, Oudijk, & Woittiez, 2010).

### 1.2.1 Vitaliteit

De definitie vitaliteit is volgens de van Dale: levenskracht, energie, levendig, bezieling, dynamiek, het bezit van levenskracht en vatbaarheid voor het leven (van Dale, 2005). Volgens Vuuren (2011) draait het bij vitaliteit om levenslust. Veel omschrijvingen van vitaliteit verwijzen naar het woord ‘vita’ dat ‘leven’ betekent. Volgens Bakker (2009) zorgt vitaliteit voor energie, zich fit en sterk voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan. Meer vitaliteit zorgt ook voor plezier in het werk. Uit onderzoek blijkt dat vitale medewerkers een positieve invloed hebben op collega’s en cliënten waardoor de kwaliteit van werk toeneem en dit een organisatie kan versterken. Talma (2011) geeft net als Bakker (2009) aan dat ook voor de organisatie de effecten zichtbaar zijn, vitaliteit is kostenbesparend. De medewerkers die vitaal zijn zouden beter presteren, zijn fitter (minder ziekteverzuim) en zorgen zo voor betere organisatieresultaten.

Vitaliteit wordt ervaren door werknemers, het manier van werken heeft effect op de organisatie (WGV zorg en welzijn, 2012). Dit betekent aandacht voor vitaliteit naar de organisaties toe want vitaliteit zorgt voor actieve arbeidsparticipatie, ofwel minder verzuim en uitval. Werknemers worden meer betrokken en is sprake van een hogere en verbeterde productie en dienstverlening. Het imago van de organisatie wordt hierdoor aantrekkelijker en organisaties kunnen sneller inspelen op eventuele veranderingen (Raaijmakers & Baart, 2009). Organisaties en vitale werknemers zijn niet de enige die profiteren van duurzame inzetbaarheid. ‘Vitale werknemers dragen bij aan de productie, dragen bij aan de financiering van de verzorgingsstaat door het betalen van belastingen en sociale premies en maken weinig tot geen gebruik van collectieve voorzieningen’ (Euwals, Boeters, Bosch, Deelen, & Ter Weel, 2013). Covey (2008) beschrijft aan de hand van vier dimensies vitaliteit:

1. Hoofd: persoonlijke groei en ontwikkeling;
2. Hart: zelfbewustzijn en goede samenwerkingsrelaties;
3. Lichaam: balans tussen in- en ontspanning, fitheid;
4. Ziel: betekenisvol en nuttig bezig zijn.

### 1.2.2 Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid gaat hand in hand met het begrip employability, echter moet wel opgemerkt worden dat een verschil tussen deze twee begrippen bestaat. Het begrip employability gaat al een langere tijd mee in de literatuur en is onderhevig aan maatschappelijke ontwikkelingen (Forrier & Sels,2003). Een voorbeeld hierbij is hoe tegen loopbanen aangekeken wordt. Duurzame inzetbaarheid wordt gezien als verantwoordelijkheid voor zowel de medewerker als voor de organisatie om te blijven functioneren in huidig en toekomstig werk. Van Vuuren (2011) geeft de volgende definitie van duurzame inzetbaarheid: ‘De mate waarin men zijn of haar huidig en toekomstig werk kan en wil blijven uitvoeren’. Van Vuuren (2011) legt hierbij het accent op de ‘individuele factoren’ van medewerkers.

#### 1.2.2.1 Employability

Volgens Forrier & Sels (2003) gaat de term employability al een lange tijd mee. Alhoewel het pas vanaf het jaar 1990 echt wetenschappelijk onderzocht wordt zijn al eerdere publicaties uit 1950. In die tijd betekende employability voornamelijk het bereiken van volledige inzetbaarheid. Op de dag van vandaag ligt de focus niet alleen bij werklozen, maar wordt de hele actieve populatie hierin meegenomen. Het is niet alleen van belang om de toegang van de arbeidsmarkt te stimuleren, maar ook zorgen voor carrièremogelijkheden.

### 1.2.3 Urgentie

Op 14 september 2010 verscheen in een persbericht van het Sociaal en Cultureel planbureau dat in 2005 ongeveer 400.000 personen werkzaam waren in de zorgsector. Dit was ongeveer 5,5% van de werkzame beroepsbevolking. Deze mensen werkten veelal in deeltijd, denk hierbij aan 220.000 arbeidsjaren. Op jaarbasis is dit goed voor verzorging van 580.000 cliënten. Hiervan ontving 72% thuiszorg, woonde 18% in een verzorgingshuis en 10% in een verpleeghuis. Van de 400.000 personen werkzaam in de zorgsector, werkte ongeveer 30% als zorg ondersteunend personeel, denk hierbij aan; administratief, schoonmaak en keukenpersoneel (Eggink, Oudijk, & Woittiez, 2010).

‘De inzet van personeel groeit mee met de vraag naar zorg, ouderen worden steeds gezonder’ (Eggink, Oudijk, & Woittiez, 2010). Jaarlijks zal de vraag van personeel binnen de zorgsector stijgen met 1,2%. Dit zou minder snel zijn dan in het verleden. Het zorggebruik en personeelsopvang was tussen 1985 en 2005 toegenomen door tijdelijke beleidsmaatregelen. In verzorgingshuizen zal de vraag naar personeel stijgen met 1,3% per jaar, in verpleeghuizen zal dit 1,7% per jaar zijn en in de thuiszorg is dit 1,1% per jaar. De personeelsvraag in de thuiszorg is minder omdat deze in verhouding vaak door de jongere bevolking (30-65 jaar) wordt gebruikt en deze leeftijdsgroep afneemt (Eggink, Oudijk, & Woittiez, 2010).

De conclusie van deze gegevens is dat de vraag naar personeel in de zorg zal blijven toenemen. Het is van belang dat dit personeel ook daadwerkelijk aanwezig is om te voldoen aan de zorgvraag, zeker omdat de beroepsbevolking zal krimpen door vergrijzing (Eggink, Oudijk, & Woittiez, 2010).

Volgens het artikel van de PZC met de titel ‘Met spoed gezocht: extra handen in de Zeeuwse ziekenhuizen’ geven Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen en ADRZ aan dat het tekort aan personeel in de zorg nu al aan een zijdendraadje hangt. Wanneer nu geen extra inspanningen worden gedaan, zal over een jaar of vijf het probleem alleen maar groter worden. Dit komt omdat relatief veel oudere werknemers werkzaam zijn bij deze instellingen. Deze werknemers zullen de komende jaren met pensioen gaan. Bij beide instellingen gaat dit om 3000 werknemers, wat neer komt op ongeveer de helft van het personeel. Verder zijn ZorgSaam en het ADRZ bezig met het binnenhalen van stagiaires en het opleiden van medewerkers binnen de organisaties om zo het personeelstekort te verkleinen (PZC, 2018).

### 1.2.4 Doelstelling vitaliteit ZorgSaam

ZorgSaam zal de aankomende jaren in personeelsnood komen. Daarom is het essentieel van belang dat de werknemers die werkzaam zijn, vitaal worden en zullen blijven. In de kaderbrief van 2019 van ZorgSaam, heeft ZorgSaam als doel het ziekteverzuim onder de vijf procent te krijgen. Dit is momenteel rond de zes procent (ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen, 2018). Vitaliteit is op de werkvloer veelal nog een onbekende term, dit is naar voren gekomen bij navraag binnen het thuiszorgteam Noord te Terneuzen. ZorgSaam geeft aan grote ontwikkelingen te zien op de arbeidsmarkt waardoor grote zorgen zijn voor voldoende personeel in de toekomst. Hierbij wordt gedacht aan vergrijzing. Zo schrijft de PZC dat in de komende vijf jaar de helft van de werknemers van ZorgSaam wettelijk met pension mogen. Mede hierom is het voor ZorgSaam van belang dat huidige en toekomstige medewerkers bekend zijn met vitaliteit en dit ook gaan toepassen in het dagelijkse leven.

De opdracht van ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen is gericht op het duurzaam verbeteren van de vitaliteit van medewerkers van de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen (ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen, 2018).

## 1.3 Doelstelling

De doelstelling van het onderzoek luidt als volgt:

“Het voor 22 april 2019 opleveren van een advies om de vitaliteit binnen ZorgSaam thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen op een duurzame manier te verbeteren. “

## 1.4 Probleemstelling

De probleemstelling van dit onderzoek luidt:

* Hoe kan ZorgSaam de vitaliteit van de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen verbeteren voor een duurzamere inzetbaarheid?

### 1.4.1 Deelvragen

Om het opgestelde doel te kunnen beantwoorden, zal gebruik worden gemaakt van deelvragen. De deelvragen zullen gebruikt worden om de hoofdvraag te beantwoorden.

De deelvragen luiden als volgt:

1. *Wat verstaat Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen onder vitale medewerkers?*
2. *Wat is de huidige situatie van vitaliteit in de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen binnen de organisatie ZorgSaam?*
3. *Op welke manier kan Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen vitaliteit van medewerkers stimuleren?*

## 1.5 Relevantie

Een bachelor verpleegkundige voert werkzaamheden uit die passen bij de beroepsrollen zorgverlener, regisseur, ontwerper, coach en beroepsbeoefenaar (Hesselink, 2011).

Dit onderzoek sluit aan op de beroepsrol van coach, omdat de onderzoeker inzicht laat verkrijgen in eigen en andermans gedrag op het gebied van vitaliteit. Het is van belang dat medewerkers binnen ZorgSaam maar ook binnen alle zorginstellingen vitaal zijn. Wanneer de doelstelling van dit onderzoek wordt behaald, betekent dit dat inzicht is verkregen in de vitaliteit van de thuiszorgmedewerkers Noord en Zuid van Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen. Wat hieraan verbeterd kan worden, om vervolgens te kijken hoe deze in stand gehouden kan worden. Indien het advies wordt opgevolgd kan dit zorgen voor vermindering van ziekteverzuim, het makkelijker maken van de werkzaamheden, het vergroten van plezier in het werk en zich fit voelen. Vitaal en gezond zijn straalt men onbewust uit op de patiënten.

## 1.6 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk is de methode opgenomen. Hierin wordt achtereenvolgend het onderzoekstype en -ontwerp, de setting en de onderzoekspopulatie beschreven. Vervolgens wordt ingegaan op de dataverzameling en -analyse, de meetinstrumenten om de onderzoeksvraag te beantwoorden en de betrouwbaarheid en validiteit worden beschreven. Aan het eind van dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de juridische aspecten. In hoofdstuk 3 bevindt zich de resultaten. Hierin worden achtereenvolgend de resultaten van het kwantitatieve en het kwalitatieve deel beschreven en weergeven met cirkeldiagrammen. De discussie bevindt zich in hoofdstuk 4. In de laatste twee hoofdstukken wordt de conclusie geformuleerd en een aanbeveling gedaan. Het document sluit af met de bronnenlijst en relevante bijlagen.

# Methoden

In dit hoofdstuk zal de methode van het onderzoek beschreven worden. Hierbij wordt uitgelegd wat het onderzoekstype en –onderwerp, de onderzoekspopulatie en het meetinstrument zijn. Vervolgens zal de setting aan bod komen samen met de dataverzameling, data-analyse, betrouwbaarheid en validiteit. Tot slot wordt aandacht geschonken aan de juridische en ethische aspecten.

## 2.1 Onderzoektype en onderzoekontwerp

In dit onderzoek is gebruikt gemaakt van zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek, een zogenoemde ‘mixed method research.’ Om de probleemstelling vanuit meerdere invalshoeken te belichten, is gekozen voor deze getrianguleerde onderzoeksmethode. Deze methode verhoogt de geldigheid van de onderzoekresultaten (Verhoeven, 2014, p. 33).

Om de hoofdvraag te beantwoorden zijn drie deelvragen gevormd. Twee deelvragen worden beantwoord door middel van kwalitatief onderzoek en één deelvraag is beantwoord door middel van kwantitatief onderzoek. De deelvraag voor het kwantitatieve deel is als volgt beschreven: ‘Wat is de huidige situatie van vitaliteit in de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen binnen de organisatie ZorgSaam?’ Deze deelvraag is beantwoord met een enquête. De twee deelvragen voor het kwalitatieve deel zijn als volgt beschreven: ‘Wat verstaat Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen onder vitale medewerkers?’ En ‘Op welke manier kan Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen vitaliteit van medewerkers stimuleren en in stand houden?’. Deze twee deelvragen zijn beantwoord met interviews.

De ‘mixed method research’ is bewust gekozen om het onderzoek van verschillende kanten uit te lichten en meer informatie te verkrijgen. Door het kwantitatieve deel is onderzocht hoe vitaal de medewerkers zich voelen. In het kwalitatieve deel, met de semigestructureerde interviews, is uitgelicht wat ZorgSaam aan vitaliteit doet voor zijn medewerkers. Bij de gestructureerde interviews is gekeken hoe andere organisaties/bedrijven met vitaliteit omgaan.

## 2.2 Setting

Het gehele onderzoek is uitgevoerd in de periode van september 2018 tot en met april 2019. In begin september is gestart met het startdocument, deze is met een go bevestigd door de eerste beoordelaar op 26 september 2018. Nadat de organisatie waar het onderzoek heeft plaatsgevonden dit startdocument had doorgelezen, is goedkeuring ontvangen en is de vorming van het onderzoeksvoorstel begonnen. Op 14 december 2018 is het onderzoeksvoorstel met een voldoende behaald. Nadien is gestart met het onderzoeksverslag. Het doel is om op 22 april 2019 het onderzoeksverslag in te leveren bij de begeleidende docent en tweede beoordelaar om vervolgens te presenteren in week 25. Het verkrijgen van de gegevens heeft op verschillende locaties en momenten plaatsgevonden. De enquête is uitgezet binnen de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen in de regio Zeeuws-Vlaanderen tijdens teamvergaderingen. De interviews hebben plaatsgevonden in het ZorgSaam Ziekenhuis te Terneuzen en de telefonische interviews bij de onderzoeker thuis.

### 2.2.1 Tijdsplanning

Het onderzoek is gestructureerd uitgevoerd op basis van de planning, die te vinden is in bijlage 2. Deze is gemaakt van september 2018 tot mei 2019 om terug te vinden wat per week van de onderzoeker verwacht werd. Dit gaf structuur en overzicht.

### 2.2.2 Begroting

De begroting van dit onderzoek is minimaal. De kosten die gemaakt zijn vallen onder vervoers- en tolkosten voor het uitdelen van enquêtes, evaluaties met contactpersoon van de organisatie en evaluatiemomenten op school. Betreft materialen en boeken om aan literatuurstudies te komen en het onderzoek uit te werken, zijn al in gebruik en hebben geen extra kosten met zich mee gebracht.

## 2.3 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie van dit onderzoek bestond uit 63 medewerkers uit de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen. Met behulp van een steekproefcalculator is de benodigde omvang van de steekproef berekend. Deze kwam uit op 55 medewerkers bij een totale onderzoekspopulatie van 63 medewerkers voordat deze representatief zou zijn. Deze berekening is gemaakt met een foutmarge van 5%, een betrouwbaarheidsniveau van 95% en de mate van verspreiding 63 (Steekproefcalculator, 2018).

In het kwantitatieve onderzoek is gebruik gemaakt van een clustersteekproef. Alle medewerkers binnen de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen worden geïncludeerd. Bij een clustersteekproef gaat het om ‘bestaande’ groepen die op een aantal kenmerken gelijk zijn (Verhoeven, 2014, p. 200). Voor dit onderzoek is geen eis gesteld aan het geslacht, leeftijd, werkervaring of niveau. Stagiaires en invalkrachten zijn echter niet meegenomen in de onderzoekspopulatie omdat deze groep tijdelijk werkzaam is in het team.

Voor het kwalitatieve onderzoek is binnen ZorgSaam gekeken wie verantwoordelijk is voor de vitaliteit van de medewerkers. Naast de medewerkers van ZorgSaam en de verantwoordelijken binnen ZorgSaam, zijn ook andere organisaties/bedrijven bij het onderzoek betrokken. Zo heeft de onderzoeker contact opgenomen met de provincie winnaars uit 2018 van ‘Het Vitaalste Bedrijf van Nederland’. In tabel 1 is de onderzoekspopulatie overzichtelijk weergegeven.

***Tabel 1: Overzicht onderzoekspopulatie met in- en exclusiecriteria***

|  |  |
| --- | --- |
| Onderzoekspopulatie | |
| Populatie | In- en exclusiecriteria |
| \*De thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen binnen de organisatie ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen | * Alle 63 medewerkers die werkzaam zijn binnen deze teams. * Geen stagiaires of invalkrachten |
| Verantwoordelijken (vitaliteit) binnen de organisatie ZorgSaam | * Medewerkers die voor de vitaliteit verantwoordelijk zijn binnen ZorgSaam |
| Overige | * De twaalf provincie winnaars uit 2018 van ‘Het Vitaalste bedrijf van Nederland’ |

\*Blauw gekleurd = relevant voor het kwantitatief onderzoek

Zwart gekleurd = relevant voor het kwalitatief onderzoek

## 2.4 Dataverzameling

Zoals in paragraaf 2.1 beschreven staat, is de onderzoeksvraag door middel van een mixed method research beantwoord. Het kwantitatief onderzoek is als eerst van start gegaan. Bij kwantitatieve methoden wordt gebruikgemaakt van cijfermatige informatie. Vervolgens zullen de statistische technieken gebruikt worden om een beschrijving van de resultaten te geven en om verwachtingen over de resultaten te toetsen (Verhoeven, 2014, p. 31).

Om tot deze resultaten te komen is gebruik gemaakt van de bestaande enquête van Covey (2008), welke te vinden is in bijlage 5. Deze enquête is schriftelijk uitgedeeld tijdens teamvergaderingen. Gebaseerd op de steekproefcalculator (2018) was het van belang dat minimaal 55 medewerkers deze enquête zouden invullen. De keuze voor schriftelijke enquêtes tijdens een teamoverleg is gemaakt, omdat op dat moment tijd was om de enquête in te vullen en deze gelijk terug overhandigd werden, waardoor het respons is vergroot. Door middel van een namenlijst is bijgehouden welke medewerkers de enquête hebben ingevuld. De afwezige medewerkers zijn gemaild met de enquête in de bijlage om het respons te vergroten. In totaal heeft de onderzoeker 58 ingevulde enquêtes ontvangen wat het onderzoek representatief maakt voor de gehele populatie.

Voor het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek zijn twee verschillende soorten interviews afgenomen: semigestructureerde- en gestructureerde interviews. De semigestructureerde interviews zijn afgenomen bij twee verantwoordelijken van vitaliteit binnen ZorgSaam. De gestructureerde interviews zijn afgenomen bij vier provincie winnaars uit 2018 van ‘het Vitaalste Bedrijf van Nederland’. Deze bedrijven zijn actief in verschillende sectoren, zoals een groothandel in elektra, een zorginstelling, een wellness en een raffinaderij. In bijlages 7 en 8 zijn de interviewlijsten weergegeven.

De onderzoeker had als opzet om te beginnen met het uitdelen van enquêtes, hierna zouden de semigestructureerde interviews volgen en daarna de gestructureerde interviews. Dit omdat dan eerst een beeld gevormd kon worden van de vitaliteit binnen de thuiszorgteams, het vitaliteitsbeleid binnen ZorgSaam en daarna de informatie werd verkregen van de provincie winnaars. Door de verschillende respondenten en agenda’s was dit niet haalbaar en zijn het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek door elkaar heen verlopen, dit heeft echter geen problemen met zich meegebracht.

### 2.4.1 Meetinstrument

Voor het kwantitatieve onderzoek is gekozen voor een bestaande enquête van Covey (2008). De enquête bestaat uit zestien stellingen waarbij op een vijf-punt Likertschaal aangegeven moet worden of de respondenten het eens of niet mee eens zijn. Deze schaal bestaat uit de volgende rangschikking: 1= helemaal oneens, 2= oneens, 3= neutraal, 4= eens en 5= mee eens. Aan deze antwoorden zijn ook punten verbonden zo is 1 ook 1 punt, 2 ook 2 punten enzovoort. Elke stelling is gekoppeld aan een dimensie van Covey (2008) zoals hieronder weergegeven.

- Hoofd: stelling 1, 8, 9 en 13

- Hart: stelling 2, 5, 10 en 15

- Lichaam: stelling 4, 7, 12 en 14

- Ziel: stelling 3, 6, 11 en 16

Uit elke dimensie komt een rapportcijfer. Als de respondent een 4 of 5 scoort, betekend dit dat er goed gescoord is in die dimensie. Scoort de respondent een 1 of 2 dan is het nodig om tijd en aandacht te besteden aan die dimensie. Een score van 3 is gemiddeld, maar ook dan geeft Covey (2008) aan dat extra aandacht voor die dimensie geen kwaad kan. Voor het kwalitatieve onderzoek is gekozen voor het interviewen van de verantwoordelijke van vitaliteit binnen ZorgSaam. Deze vorm is gekozen omdat een semigestructureerd interview tussen een open- en gestructureerd interview in zit wat ruimte geeft om door te vragen of uitleg te vragen voor gedetailleerde informatie. Voor een gestructureerd interview is gekozen omdat meerdere organisaties/bedrijven geïnterviewd zullen worden en hierdoor antwoorden gemakkelijk te vergelijken zijn. Een gestructureerd interview kan gezien worden als een mondelinge enquête (Verhoeven, 2014, p. 155).

### 2.4.2 Operationalisatie

Bij operationaliseren worden de begrippen uitgewerkt voor de onderzoeksopzet tot meetbare instrumenten (Verhoeven, 2014, p. 178). Zoals eerder vermeld is dit onderzoek een mixed method research. Dit betekent dat in de operationalisatie weergegeven wordt welke vraag uit de enquête en welke interviewvragen antwoord geven op de deelvragen. De deelvragen vormen samen een antwoord op de hoofdvraag. Het operationalisatieschema is te vinden in bijlage 3. Zoals te zien is zijn deelvraag 1 en deelvraag 3 beantwoord met interviews en is deelvraag 2 middels een enquête.

## 2.5 Data-analyse

De verzamelde gegevens voor het kwantitatieve deel zijn gegevens verkregen uit de enquêtes. De gegevens zijn geanalyseerd met behulp van het softwareprogramma Excel. De onderzoeker heeft handmatig de schriftelijke enquêtes ingevoerd. Deze methode is foutgevoelig en daarom heeft een extern persoon hierna gecontroleerd op correcte verwerking.

Allereerst zijn de stellingen van de enquête apart verwerkt in Excel op basis van de antwoorden van de respondenten. Zij hadden de mogelijkheid om elke stelling te beantwoorden door middel van een Likertschaal. Op basis van deze antwoorden is per score het percentage uitgerekend om overzichtelijk weer te geven hoe de antwoorden zijn onderverdeeld. Vervolgens is het aantal antwoorden vermenigvuldigd met de score waardoor het totaal aantal behaalde punten per stelling is berekend.

Per dimensie zijn het totaal aantal punten van de stellingen bij elkaar opgeteld, gedeeld door het aantal stellingen en vervolgens door het aantal respondenten. Dit geeft de gemiddelde rapportcijfers van een dimensie weer. Kijkend naar de rapportcijfers van Covey (2008) is bij alle dimensies gemiddeld gescoord. Hierdoor is gekozen om de rapportcijfers verder te specificeren. Zo zijn de gemiddelde aantal respondenten per score per dimensie berekend en procentueel weergegeven.

De kwalitatieve gegevens zijn verzameld door middel van het afnemen van interviews bij verschillende partijen. Alle interviews zijn opgenomen, nogmaals beluistert en getranscribeerd. Het opnemen van de interviews is gedaan om verkeerde interpretaties tegen te gaan en de kwaliteit te verhogen omdat het de mogelijkheid gaf aantekeningen te controleren en aan te vullen. Alle respondenten hebben akkoord gegeven voor het opnemen van de interviews. Nadat de interviews zijn getranscribeerd worden deze gecodeerd en geanalyseerd. Het coderen en analyseren is gedaan volgens de volgende stappen:

* De tekst ontrafelen;
* Evalueren van de gebruikte termen;
* Open coderen;
* De bij elkaar horende termen clusteren;
* De gecodeerde begrippen worden gesorteerd op hiërarchie;
* Axiaal coderen;
* Structuur in begrippen wordt aangebracht;
* Het gevonden model wordt in verband gebracht met de hoofd- en deelvragen en wordt hierdoor beantwoord.

Wanneer al deze stappen zijn doorlopen kan antwoord gegeven op de hoofd- en/of deelvragen (Verhoeven, 2014, pp. 317-324).

## 2.6 Betrouwbaarheid en validiteit

Een onderzoek moet aan verschillende eisen voldoen. Zo moet een onderzoek betrouwbaar en valide zijn. Deze twee begrippen kijken naar de soorten fouten die in een onderzoek voor kunnen komen. Validiteit staat voor de mate van systematische fouten, waarbij wordt gekeken naar de geldigheid en/of zuiverheid van het onderzoek. Bij betrouwbaarheid wordt gekeken naar toevallige fouten en in hoeverre deze voorkomen kunnen worden (Verhoeven, 2014, p. 204).

### 2.6.1 Betrouwbaarheid

In het onderzoek is geprobeerd om toevallige fouten te voorkomen. Hiervoor zijn een aantal acties ondernomen. Alle gebruikte literatuur is gevonden door middel van een zoekplan (bijlage 4) en is terug te vinden in de bronnenlijst. Om de betrouwbaarheid van de enquêtes te vergroten werd gebruik gemaakt van een bestaande enquête die geformuleerd is aan de hand van literatuur afkomstig van Covey (2008). Om de betrouwbaarheid van de interviews te vergroten zijn alle interviews opgenomen, getranscribeerd en gecodeerd. De enquête en interviews zijn anoniem afgenomen zodat minder snel de neiging kon uitgaan naar een sociaal wenselijk antwoord. De onderzochte populatie is representatief voor de gehele onderzoekspopulatie omdat het minimum van 55 respondenten behaald is.

### 2.6.2 Validiteit

Om de validiteit te garanderen zijn de interview- en enquêtestellingen van tevoren door de peergroup gecontroleerd om te controleren of de vragen duidelijk zijn. Hierbij wordt ook de enquête ingevuld en een proef interview gehouden, door de leden van de peergroup, om dit te bevestigen. Dit verhoogt de begripsvaliditeit. De enquête en interviews worden na de controle van de peergroup vastgelegd en niet meer aangepast, omdat dit een vertekening van de resultaten oplevert (Verhoeven, 2014, p. 209). Het onderzoek vond plaats in een korte periode (september 2018 tot en met mei 2019). Deze twee punten verhogen de interne validiteit. Doordat gebruik gemaakt is van verschillende interviewers uit verschillende organisaties/bedrijven uit heel Nederland is de externe validiteit laag. De enquête en interviews zijn anoniem afgenomen zodat minder snel een sociaal wenselijk antwoord wordt gegeven, dit verhoogt de interne validiteit. Tijdens de interviews is de mogelijkheid gegeven om eventuele onduidelijkheden of begrippen toe te lichten en voor de enquête werd gebruik gemaakt van een bestaande enquête die geformuleerd is aan de hand van literatuur afkomstig van Covey (2008), dit verhoogt de begripsvaliditeit.

## 2.7 Juridische en ethische aspecten

Vooraf aan het onderzoek is door ZorgSaam schriftelijke toestemming gegeven voor de uitvoering van het onderzoek binnen de organisatie, deze is te vinden in bijlage 1. In de enquête wordt niet gevraagd naar geslacht, leeftijd, werkervaring of niveau. Hierdoor zijn de respondenten niet te achterhalen en geheel anoniem. De respondenten waren vrij om te beslissen of zij de enquête in wilden vullen. De onderzoeker heeft echter alles gedaan om zoveel mogelijk respons te behalen door middel van meerdere malen te vragen de enquête in te vullen. Hierbij werd uitgelegd dat het belangrijk is in verband met de steekproef. Aan de geïnterviewde werd de vraag gesteld of het interview mocht worden opgenomen. Nadat het onderzoek afgerond is met een voldoende zullen alle verzamelde materialen vernietigd worden zodat gegevens niet misbruikt worden.

## 2.8 Rapportage

In het onderzoeksverslag komen de inleiding, methode, resultaten, discussie, conclusie en aanbevelingen aan bod. De inleiding is gevormd door verschillende bronnen, deze staan vermeld in de bronnenlijst. In dit verslag is gebruik gemaakt van Calibri Light, lettergrootte 11, regelafstand van 1,15 en de optie uitvullen om de tekst gelijkmatig te verdelen.

Voor het onderzoeksverslag staat een maximum van 23 pagina’s exclusief voorblad, titelpagina, voorwoord, samenvatting, inhoud, bronnenlijst en bijlagen is gerespecteerd. Het onderzoeksverslag zal maandag 22 april 2019 ingeleverd worden.

# Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het kwalitatieve onderzoek en kwantitatieve onderzoek beschreven. Allereerst wordt ingegaan op de behaalde respons. Daarna worden de resultaten van het kwantitatief onderzoek beschreven en inzichtelijk gemaakt met behulp van cirkeldiagrammen**.** Vervolgens worden de resultaten van het kwalitatief onderzoek beschreven.

## 3.1 Respons

Voor het kwantitatieve deel van het onderzoek zijn enquêtes uitgezet onder een onderzoekspopulatie van 63 medewerkers in de thuiszorgteams Noord en Zuid in Terneuzen. In totaal zijn 58 enquêtes ingevuld waarmee een respons van 92% is bereikt. Alle enquêtes zijn meegenomen in de resultaten van het onderzoek. De afgenomen enquêtes betreffen geen onbeantwoorde vragen of ontbrekend antwoord.

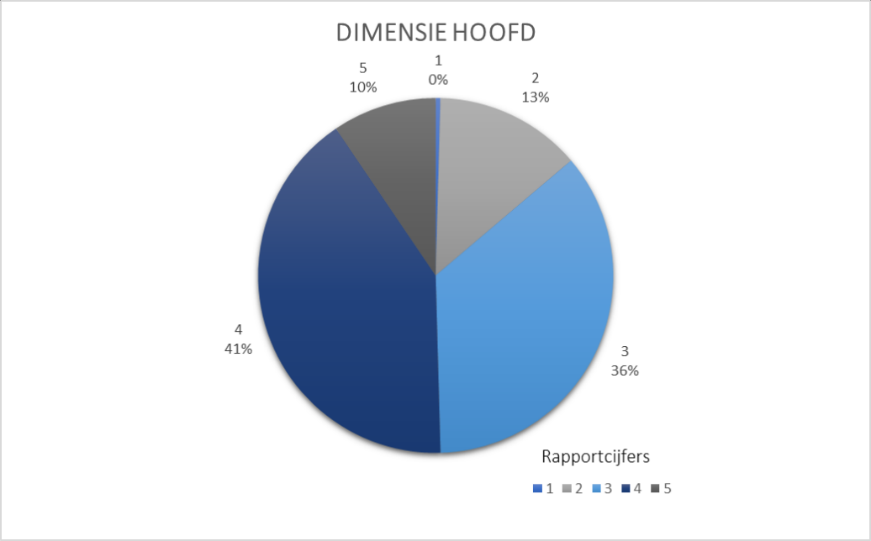
Voor het kwalitatieve deel van het onderzoek zijn interviews afgenomen onder twee medewerkers die verantwoordelijk zijn voor vitaliteit binnen ZorgSaam en de twaalf provincie winnaars uit 2018 van ‘Het Vitaalste Bedrijf van Nederland’. In totaal zijn twee medewerkers van ZorgSaam geïnterviewd en vier provincie winnaars uit 2018 van ‘Het Vitaalste bedrijf van Nederland’.

De onderzoeker heeft contact kunnen leggen met zeven van de twaalf provincie winnaars waarvan drie bedrijven wegens een volle agenda niet deel konden nemen aan dit onderzoek.

Van de overige vijf bedrijven hebben twee bedrijven op e-mails en telefoongesprekken geen respons gegeven en hebben drie bedrijven laten weten niet deel te willen nemen aan dit onderzoek.

## 3.2 Resultaten kwantitatief onderzoek

In de volgende paragrafen worden de kwantitatieve onderzoeksresultaten beschreven en weergegeven door middel van een cirkeldiagram. De kwantitatieve resultaten zijn verdeeld in de vier dimensies zoals beschreven staat in paragraaf 1.2.1. De score 4 en 5 worden als goed gezien en de score 3 als gemiddeld. Indien een 1 of 2 gescoord is, zal deze dimensie als aandachtspunt gezien moeten worden. In bijlage 5 bevindt zich de enquête.



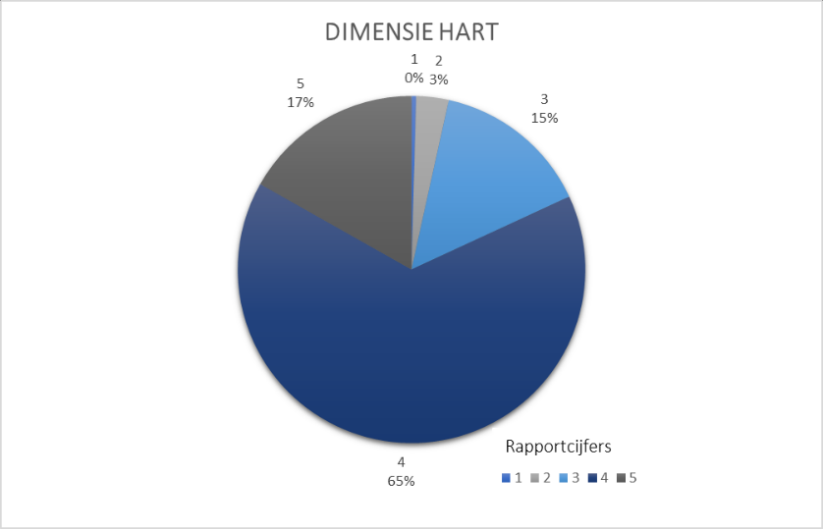
### 3.2.1 Dimensie hoofd

In de enquête zijn aan de respondenten een aantal stellingen voorgelegd. Deze betreffen de onderwerpen:

* Creatief en uitdagend werk
* Ruimte om te leren
* Jezelf te ontwikkelen
* Persoonlijke groei.

In figuur 1 is te zien dat meer dan de helft van de respondenten goed hebben gescoord in deze dimensie. Meer dan één derde van de respondenten scoort gemiddeld en 13% van de respondenten scoort een 2 wat aangeeft dat deze dimensie als aandachtspunt gezien moet worden.

**Figuur 1: Dimensie hoofd**



### 3.2.2 Dimensie hart

In de enquête zijn aan de respondenten een aantal stellingen voorgelegd. Deze betreffen de onderwerpen:

* Passie en plezier in je werk
* Zelfbewustzijn van je vrijheid
* De kracht om te kiezen
* Goede samenwerkingsrelaties
* Steun van collega’s en leidinggevende.

In figuur 2 is te zien dat meer dan 80% van de respondenten goed scoren op deze dimensie. Daarnaast scoort 15% van de respondenten gemiddeld en blijkt dat 3% van de respondenten deze dimensie als aandachtpunt moet zien.

**Figuur 2: Dimensie hart**

### 3.2.3 Dimensie lichaam

In de enquête zijn aan de respondenten een aantal stellingen voorgelegd. Deze betreffen de onderwerpen:

* Rust en ontspanning
* Stressmanagement
* Regelmatige lichaamsbeweging
* Verstandige voeding.

In figuur 3 is te zien dat bijna 60% van de respondenten goed scoort op de dimensie lichaam. Een gemiddelde score is door 34% van de respondenten behaald en 7% van de respondenten scoort een 2 wat aangeeft dat deze dimensie als aandachtspunt gezien moet worden.

**Figuur 3: Dimensie lichaam**

### 3.2.4 Dimensie ziel

In de enquête zijn aan de respondenten een aantal stellingen voorgelegd. Deze betreffen de onderwerpen:

* Er toe doen
* Betekenisvol en nuttig bezig zijn
* Op een eerlijke en integere manier je werk kunnen doen.

In figuur 4 is te zien dat meer dan 80% van de respondenten goed gescoord heeft, 18% scoort gemiddeld en is bij 1% van de respondenten een 2 gescoord wat aangeeft dat weinig ruimte voor verbetering nodig is in deze dimensie.

**Figuur 4: Dimensie ziel**

## 3.3 Resultaten kwalitatief onderzoek ZorgSaam

In de volgende paragrafen worden de kwalitatieve onderzoekresultaten beschreven van de semigestructureerde interviews. In tabel 2 worden de respondenten getoond.

***Tabel 2: Respondenten ZorgSaam***

|  |  |
| --- | --- |
| Respondenten | Functie |
| Respondent 1 | Verantwoordelijke voor vitaliteit binnen ZorgSaam + verpleegkundige |
| Respondent 2 | Verantwoordelijke voor vitaliteit binnen ZorgSaam |

### 3.3.1 Het begrip vitaliteit

Respondent 1 geeft aan dat het begrip vitaliteit vijf parten heeft: emoties, een fysiek stuk, levensvisie, pro activiteit en gedachten. Volgens respondent 1 zou meer aandacht besteed mogen worden aan deze vijf parten, met name het stuk balans tussen werk en privé. Respondent 2 ziet het begrip vitaliteit verder dan alleen vitaliteit. Het gaat hierbij om gezondheid, energie, kennis, vaardigheden, betrokkenheid en balans tussen werk en privé.

### 3.3.2 Huidig vitaliteitsbeleid

Respondent 1 geeft aan dat momenteel geen actie zichtbaar is voor de medewerker op het gebied van vitaliteit. Respondent 2 vertelt dat er al een aantal jaren initiatieven zijn maar dat deze niet bekend zijn bij de medewerkers. Volgens respondent 2 is het lastig om een vitaliteitsplan te schrijven, dit heeft twee jaar geduurd. Hierdoor liggen nu wel veel verschillende initiatieven op tafel om uitgevoerd te worden zoals:

* Starten met pilot in een kleine groep
* Bewustwordingscampagne
* Maatwerk, hiermee wordt bedoeld dat de medewerkers in verschillende sectoren werken waardoor hetzelfde vitaliteitsplan niet voor elke medewerker effectief is.
* Externe partij vitaliteitscoaches inhuren
* De actie huis op orde (balans tussen werk en privé)
* Vitaliteitsmarkt
* Sportabonnement opnieuw opstarten
* Fietsen naar werk stimuleren
* Workshops geven
* Fietsenrekken vernieuwen en elektrische fietsen oplaadpunt
* Bewaakte stalling voor fietsen
* Doucheruimtes

### 3.3.3 Verandering na mate de jaren

Volgens respondent 1 is in de afgelopen jaren zichtbaar weinig veranderd voor de medewerkers binnen ZorgSaam. De werkdruk wordt veel te hoog ervaren en daar wordt geen aandacht aan besteed. Daarnaast stelt respondent 1 dat ZorgSaam nog een lange weg te gaan heeft als het gaat om vitaliteit. Verder staat vitaliteit als speerpunt op de agenda voor de komende vijf jaar. Respondent 2 geeft aan dat de afgelopen jaren veel veranderd is op het gebied van vitaliteit. Deze veranderingen zijn voor de medewerkers niet zichtbaar en gebeuren achter de schermen. Zo heeft een groot medewerkerstevredenheid onderzoek plaatsgevonden om te bekijken waar de huidige medewerkers tevreden over zijn en waar verbeterpunten zijn voor de organisatie over verschillende onderwerpen.

### 3.3.4 Stimulans medewerkers

Respondent 1 geeft aan geen stimulans voor vitaliteit te ervaren. Een aantal stimulansen voor vitaliteit zijn drie jaar geleden afgeschaft, een voorbeeld hiervan is een sportabonnement voor de medewerkers. Respondent 2 vindt dat activiteiten rondom vitaliteit aantrekkelijk gemaakt moeten worden en wilt medewerkers stimuleren door vitaal gedrag te belonen. Op deze manier zullen medewerkers meer initiatieven nemen en eigen verantwoording creëren.

***Respondent twee (bijlage 9): “Verbieden werkt niet en het hoeft ook allemaal niet kommer en kwel.”***

### 3.3.5 Inbreng medewerkers

Respondent 1 geeft aan dat inbreng van de medewerkers op dit moment niet verwerkt zit in de vitaliteit van ZorgSaam. Respondent 2 geeft aan dat op elke afdeling of team minimaal één ambassadeur wenselijk is zodat ideeën voor activiteiten aangekaart kunnen worden. Dit geeft de medewerkers meer invloed op eigen vitaliteit en maakt het leuk om deel te nemen aan activiteiten.

### 3.3.6 Vitaliteitsactiviteiten

Respondent 2 geeft aan dat in het verleden vitaliteitsactiviteiten gehouden zijn zoals de Koesterchallenge, een voorbereiding op de Aple d’Huzes (een wandeltocht). Verder geeft respondent 1 aan dat tijdens het vitaliteitstraject coaches ingehuurd zullen worden waar medewerkers tijdens een gesprek adviezen van krijgen over bijvoorbeeld voeding en lichaamsbeweging.

### 3.3.7 Toekomstplannen

Respondent 1 geeft aan dat een pilot omtrent vitaliteit gestart wordt in een kleine afgesloten groep. Als deze pilot een succes blijkt te zijn zal deze verder doorgetrokken worden naar de organisatie.

Respondent 2 geeft aan dat ZorgSaam op de hoogte is van het vitaliteitsprobleem. ZorgSaam is bezig met het in kaart brengen en schrijven van een beleidsdoel. Net als respondent 1, vertelt respondent 2 over een pilot die gestart zal worden in een kleine afgesloten groep. In deze pilot zullen verschillende dingen op het gebied van vitaliteit getest worden en zal de aanpak verder verfijnd worden. Naast de pilot zal de organisatie beginnen met een bewustwordingscampagne en de actie ‘huis op orde’, deze moeten echter nog wel op gang komen. Medewerkers zullen in beperkte mate medisch getest worden om inzicht te krijgen in de vitaliteit van de medewerkers, dit is geheel op vrijwillige basis. Verder heeft de organisatie een partij ingehuurd om bij al deze activiteiten te ondersteunen.

***Respondent twee (bijlage 9): “Het is niet one size fits all, het is maatwerk.”***

## 3.4 Resultaten kwalitatief onderzoek provincie winnaar ‘het Vitaalste Bedrijf van Nederland’

In de volgende paragrafen worden de kwalitatieve onderzoekresultaten beschreven van de gestructureerde interviews. In tabel 3 worden de respondenten aangetoond.

***Tabel 3: Respondenten provincie winnaars 2018 ‘Het Vitaalste Bedrijf van Nederland’***

|  |  |
| --- | --- |
| Respondenten | Bedrijf |
| Respondent 3 | Bedrijf 1 |
| Respondent 4 | Bedrijf 2 |
| Respondent 5 | Bedrijf 3 |
| Respondent 6 | Bedrijf 4 |

### 3.4.1 Het begrip vitaliteit

Het begrip vitaliteit van respondent 3 bestaat uit tien onderdelen van fit zijn waarvan acht beschreven werden; voorwaarde voor succes, leefstijl, werkvermogen, samenwerking, duurzame inzetbaarheid, gezond, plezier in je werk en talenten gebruiken. Voor respondent 4 is vitaliteit een verkoopmiddel. Het bedrijf verkoopt vitaliteit aan de gasten en vind het belangrijk dat medewerkers gezonde voeding nuttigen en sporten. Respondent 5 beschrijft het begrip vitaliteit als een heel breed begrip: voor elkaar kunnen denken, aanwezig zijn, oprechte belangstelling tonen maar ook humor hebben, in zin voor een grap en een grol en werken met liefde voor het vak. Net als respondent 5, geeft respondent 6 aan vitaliteit ook een breed begrip te vinden, het werd ook wel een containerbegrip genoemd. Binnen dit bedrijf is vitaliteit verdeelt in vier categorieën; balans tussen werk en privé, gezondheid en welzijn, meedenken en betrokkenheid en functie.

### 3.4.2 Hoelang een aandachtspunt

Bij respondent 3 en 5 speelt vitaliteit al een lange periode een rol in het bedrijf. Daarnaast geven respondenten 4 en 6 aan vitaliteit pas sinds vorig jaar in gang te hebben gezet. Respondent 6 vermeldt hier ook bij dat vitaliteit in de afgelopen jaren pas onder de aandacht is.

### 3.4.3 Stimulans medewerkers

Respondent 3 geeft aan dat de meeste activiteiten rondom vitaliteit door medewerkers ongeveer 100 dagen leuk gevonden worden. Dit komt doordat gewerkt wordt naar een doel, zoals bijvoorbeeld 100 dagen stappen tellen waarna de activiteit stopt. Zodra het doel behaald is stoppen medewerkers met de activiteit en vallen terug in oude gewoontes. Vanuit daar zijn vitaliteitsplannen ontstaan die volgens respondent drie een aantrekkingskracht hebben. Een professional uit de sportindustrie als ambassadeur zou helpen bij de aantrekkingskracht. Respondent 4 stimuleert zijn medewerkers door middel van een uitgebreide lunch met gezonde keuzes op het menu. Ook bieden zij elke dag een gezonde smoothie aan, iedere maandag een bootcamp en is een fitnessruimte beschikbaar waar medewerkers gratis gebruik van mogen maken. Respondent 5 geeft aan dat het belangrijk is samen aan tafel te eten, hierdoor worden medewerkers door elkaar gestimuleerd om gezonder te eten. Naast het samen eten is er ook een mogelijkheid om een sportabonnement af te sluiten op kosten van het bedrijf. Respondent 6 geeft aan dat het bedrijf start met een activiteit en hoopt dat deze aanslaat. Door middel van ambassadeurs wordt de mening van medewerkers over deze activiteiten achterhaald en worden eventuele verbeteringen geformuleerd. Op deze manier hoopt het bedrijf steeds meer animo te krijgen voor vitale activiteiten. De inbreng van de medewerkers speelt hierbij een belangrijke rol. Respondent 6 geeft aan dat het bedrijf de mening deelt, dat medewerkers vitaal moeten zijn. Dit geldt niet alleen voor het werk, maar ook voor henzelf. Het is geen verplichting, want dat werkt volgens respondent 6 niet.

***Respondent zes (extra bijlagen): “Medewerkers zijn nooit allemaal mee te krijgen maar je moet ergens beginnen.”***

### 3.4.4 Vitaliteitsactiviteiten

Respondent 3 geeft aan te streven naar één vitaliteitsprogramma. De activiteiten die zij opstarten moeten leuk en luchtig zijn (zoals yoga en mindfulness) en worden beloond met een kleine prijs. Respondent 4 geeft aan het belangrijk te vinden dat de activiteiten zorgen voor ontspanning, maar dit het beste gecombineerd kan worden met gezonde voeding en fysieke beweging. Respondent 5 geeft aan samen met cliënten te sporten, hierbij moet gedacht worden aan samen cross fit, boksen of hardlopen. Zo is de loop van Leeuwarden een jaarlijkse activiteit. Aan de activiteiten kan worden deelgenomen tegen een kleine bijdrage. Respondent 6 geeft aan dat scholing, flexibel werken en de mogelijkheid om thuis te werken belangrijk te vinden. Het bedrijf besteed veel aandacht en zorgt ervoor dat medewerkers tot hun 67ste kunnen werken. Ze bieden daarbij een fitnessregeling aan, delen boeken uit over gezonde voeding, vergoedingen voor speciale rug- en slaaptrainingen en er staat op kantoor een ideeën bus.

### 3.4.5 Tips

Respondent 3 geeft aan dat eerst gemeten moet worden hoe vitaal de medewerkers zijn door middel van een vragenlijst, daarna kunnen actieplannen gemaakt worden. Verder wordt verteld dat het niet erg is als je dit als organisatie niet alleen kunt opstarten, zij hebben een externe partij van vitaliteitscoaches ingehuurd om de goede richting op te gaan en adviseert om daarbij klein te beginnen. Daarnaast moet je volgens respondent drie als bedrijf of organisatie realiseren dat het begrip vitaliteit niet alleen over voeding en bewegen gaat.

***Respondent 3 (extra bijlagen): “Vitaliteit is niet alleen maar goed eten en bewegen, het is zoveel meer. En juist die balans is heel erg belangrijk. “***

Respondent 4 geeft aan dat vitaliteit momenteel nog een zweverig onbekend onderwerp is. Zo adviseert de respondent om niet te groot te beginnen en vooral te focussen op de makkelijke dingen zoals het aanbieden van sportactiviteiten en tips over voeding. Belangrijk om te benoemen is wel dat je een medewerker niet kan dwingen en deze veranderingen vooral uit de persoon zelf moet komen. Het is dan ook niet verplicht om hier aan deel te nemen. De laatste tip van deze respondent is dan ook om de activiteiten vooral leuk aan te kleden, om zo een zo groot mogelijke opkomst te realiseren.

***Respondent 4 (extra bijlagen): “Het moet vooral een keuze blijven en het een beetje leuk maken, leuk aankleden. En wat vooral meestal werkt is de gratis optie.”***

Respondent 5 geeft als tip mee om het simpel en oprecht te houden. Doe het als organisatie niet puur voor het ziekteverzuim maar wees oplettend voor collega’s en zorg dat de medewerkers voor elkaar klaar staan.

Respondent 6 geeft aan dat luisteren naar medewerkers de sleutel tot succes is. In de meeste gevallen leveren een fietsenregeling en een sportabonnement ook een bijdrage aan vitaliteit.

***Respondent 6 (extra bijlagen): “Vanuit kantoor kan iedereen een vitaliteitsplan bedenken, maar hebben de medewerkers daar wel behoefte aan?”***

## 3.5 Overeenkomsten

In de twee verschillende interviews zijn een aantal overeenkomende topics naar voren gekomen.

Alle respondenten beschrijven vitaliteit met andere woorden, al komen deze wel op hetzelfde neer. Verder komen de toekomstplannen die respondenten 1 en 2 beschrijven overeen met de tips die respondenten 3, 4, 5 en 6 meegeven. Zo geven respondenten 1 en 2 aan dat een pilot in gang wordt gezet op een kleine groep, geven respondent 3 en 4 aan niet te groot te beginnen en geeft respondent 3 als tip om een externe partij van vitaliteitscoaches in te schakelen. Dit staat ook op de planning bij ZorgSaam volgens respondent 2. Ook komt bij alle respondenten naar voren dat verplichten of dwingen geen zin heeft, het streven naar een vitale levensstijl ligt bij de medewerker. De aanzet tot een vitale levensstijl ligt in de handen van de organisaties/bedrijven.

# Discussie

In dit hoofdstuk komen de sterke en zwakke kanten van het onderzoek aan bod. Daarna worden de resultaten van het onderzoek vergeleken met de bevindingen uit de literatuur.

## 4.1 Interpretatie en verklaring van de resultaten aan de hand van de literatuur

Uit het praktijkgerichte onderzoek is naar voren gekomen dat alle respondenten vitaliteit een breed begrip vinden. De topics gezondheid, werkvermogen, plezier in het werk, vaardigheden, lichaamsbeweging, creatief te werk gaan, betrokkenheid en emoties kwamen hierbij naar boven als omschrijving van het begrip. Dit blijkt uit de literatuur ook zo te zijn, vitaliteit zorgt voor energie, zich fit en sterk voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en zorgt voor plezier in het werk (Bakker, 2009).

Uit het onderzoek komt naar voren dat ZorgSaam medewerkers wil stimuleren door vitaal gedrag te belonen. Op deze manier zullen medewerkers meer initiatief nemen en eigen verantwoording creëren. Zo blijkt uit de literatuur dat duurzame inzetbaarheid wordt gezien als verantwoordelijkheid van zowel de medewerker als de organisatie om te blijven functioneren in huidig en toekomstig werk (Forrier & Sels, 2003).

Uit de literatuur blijkt dat ZorgSaam zuinig moet zijn met het personeel, de aankomende vijf jaar zullen ongeveer de helft van de medewerkers wettelijk met pensioen mogen gaan (PZC, 2018). Uit de interviews van ZorgSaam komt naar voren dat zij op de hoogte zijn van het vitaliteitsprobleem en dit moet worden aangepakt. Vitaliteit staat daardoor voor vijf jaar op de agenda als speerpunt.

## 4.2 Sterke en zwakke kanten

Voor deze ‘mixed method research’ zijn twee verschillende meetinstrumenten gebruikt om de onderzoeksvraag te beantwoorden. Voor het kwantitatieve deel van het onderzoek is gebruik gemaakt van een bestaande enquête afkomstig van Covey (2008), dit verhoogt de betrouwbaarheid en validiteit. Voor het kwalitatieve deel van het onderzoek is gebruik gemaakt van twee verschillende soorten interviews: semigestructureerde- en gestructureerde interviews. Alle interviews zijn opgenomen, getranscribeerd en gecodeerd, dit verhoogt de betrouwbaarheid. De enquête en interviews zijn anoniem afgenomen om sociale wenselijke antwoorden te voorkomen, dit verhoogt de betrouwbaarheid en validiteit. In de kwantitatieve resultaten is echter zichtbaar dat veel geantwoord is op score 3 (gemiddeld) ten opzichte van 1 en 2 (aandachtspunt). Mogelijk heeft dit te maken van het geven van sociaal wenselijke antwoorden. Dit verlaagt de begripsvaliditeit.

De enquête is verspreid onder 63 medewerkers in een steekproef die representatief is voor de huidige populatie. Op basis hiervan kan gesteld worden dat bij een herhaling van dit onderzoek, dezelfde resultaten behaald worden en dat daarmee de resultaten van dit onderzoek betrouwbaar zijn. Door de controle en het afnemen van de interviewvragen en enquêtestellingen op de peergroup. Hierna zijn de vragen en stellingen niet meer aangepast om een vertekening van de resultaten te verhogen. Dit verhoogt de interne validiteit. Het controleren van de invoer van de schriftelijke kwantitatieve data in Excel is voltooit door een extern persoon. Toevallige fouten of onvolledigheden in het onderzoek werden hierdoor voorkomen, wat een bijdrage heeft geleverd de betrouwbaarheid. Een selectie van de respondenten bleef achterwege en het onderzoek vond plaats in een korte periode (september 2018 tot en met april 2019). Deze twee punten verhogen de interne validiteit. De externe validiteit is laag doordat gebruik gemaakt is van verschillende interviewers uit verschillende organisaties/bedrijven uit heel Nederland.

# Conclusie

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de deelvragen en de onderzoeksvraag.

## 5.1 Deelvragen

***Wat verstaat Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen onder vitale medewerkers?***

Uit onderzoek blijkt dat ZorgSaam onder vitale medewerkers een fit individu verstaat waarbij de onderwerpen: gezondheid, balans tussen werk en privé, energie, kennis en vaardigheden in balans zijn. Daar zijn de medewerkers zelf verantwoordelijk voor maar ZorgSaam wil hierin een bijdrage leveren.

***Wat is de huidige situatie van vitaliteit in de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen binnen de organisatie ZorgSaam?***

Uit het onderzoek blijkt dat ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen zich al jaren bezig houdt met initiatieven voor de vitaliteit van medewerkers. Dit gebeurt achter de schermen. De afgelopen twee jaar zijn zij bezig geweest met het schrijven en herschrijven van een duidelijk vitaliteitsbeleid en vitaliteitsplan. Sinds 2019 staat vitaliteit bij ZorgSaam op de agenda als speerpunt voor de komende vijf jaar. Tot op heden zijn medewerkers niet bekend met het vitaliteitsbeleid en vitaliteitsplan. Afgaande op de resultaten van het onderzoek kan worden geconcludeerd dat meer dan de helft van de medewerkers van de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen zich vitaal voelen. Daarentegen geeft een gedeelte van de populatie aan zich gemiddeld vitaal te voelen en een kleine groep van de populatie geeft aan zich niet vitaal te voelen. In het onderzoek kwam naar voren dat op het gebied van creatief en uitdagend werk, ruimte om te leren, jezelf te ontwikkelen en persoonlijke groei prioriteit heeft. Hier is het minst goed op gescoord. Daarnaast is op het gebied van rust en ontspanningen, stressmanagement, regelmatige lichaamsbeweging en verstandige voeding ook minder goed gescoord. Hier is ook ruimte voor verbetering.

***Op welke manier kan Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen vitaliteit van medewerkers stimuleren?***

Uit onderzoek kan worden geconcludeerd dat ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen veel initiatieven heeft bedacht om medewerkers vitaal of vitaler te maken. Deze initiatieven zijn echter nog niet opgestart en voorgelegd aan de medewerkers. ZorgSaam zal moeten zorgen dat medewerkers op de hoogte zijn van de vitaliteitsplannen en de activiteiten. Door de vitaliteitsactiviteiten duidelijk te promoten zal bekendheid gecreëerd worden voor de medewerkers. Bij bekendheid kunnen medewerkers hier een mening over geven en nieuwe ideeën leveren. Dit stimuleert de medewerker na te denken over vitaliteit. Uit onderzoek blijkt dat het belangrijk is dat de activiteiten in de smaak vallen onder de medewerkers. Daarnaast is het belangrijk dat de activiteiten niet worden verplicht en niet alleen gericht zijn op het verminderen van ziekteverzuim maar dat ZorgSaam daadwerkelijk begaan is met de gezondheid van medewerkers.

## 5.2 Onderzoekvraag

***Hoe kan ZorgSaam de vitaliteit van de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen verbeteren voor een duurzamere inzetbaarheid?***

Aan de hand van de resultaten en bovengenoemde deelvragen kan het volgende geconcludeerd worden: ondanks dat meer dan de helft van de respondenten aangeeft zich vitaal te voelen, wordt door een kleine groep aangegeven zich gemiddeld of niet vitaal te voelen. Zoals reeds vermeld is ZorgSaam duidelijk bezig met het creëren van vitaliteitsplannen maar is dit niet zichtbaar voor de medewerker zelf. ZorgSaam kan de vitaliteit van de medewerkers verbeteren voor een duurzamere inzetbaarheid door de initiatieven in gang te zetten op het gebied van creatief en uitdagend werk, ruimte om te leren, jezelf te ontwikkelen en persoonlijke groei, rust en ontspanningen, stressmanagement, regelmatige lichaamsbeweging en verstandige voeding. Ook is belangrijk om de medewerkers te informeren over de verschillende activiteiten. Door het promoten van de plannen en de activiteiten die op de planning staan en de inbreng van ideeën van medewerkers, zullen medewerkers gestimuleerd worden om na te denken over vitaliteit.

# Aanbeveling

In dit hoofdstuk worden er aanbevelingen gedaan voor veranderingen en/of verbeteringen ter bevordering van de vitaliteit in de thuiszorgteams van ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen. Eveneens worden aanbevelingen gedaan voor de opleiding Bachelor Verpleegkunde en voor een vervolgonderzoek.

## 6.1 ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen

ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen is op de hoogte van het huidige vitaliteitsprobleem binnen de organisatie. Om te beginnen met het doorvoeren van initiatieven moest ZorgSaam weten waar de knelpunten liggen bij de medewerkers op het gebied van vitaliteit. Door middel van de enquête zijn twee dimensies naar voren gekomen voor verbetering: dimensie hoofd en -lichaam.

Deze dimensies bestaat uit de volgende gebieden: creatief en uitdagend werk, ruimte om te leren, jezelf te ontwikkelen en persoonlijke groei, rust en ontspanningen, stressmanagement, regelmatige lichaamsbeweging en verstandige voeding. Uit de interviews met de provincie winnaars zijn meerdere tips naar voren gekomen. Ook heeft ZorgSaam al een aantal initiatieven beschreven in paragraaf 3.3.2 die aansluiten bij deze tips. Hierdoor zijn de onderstaande aanbevelingen tot stand gekomen.

* **De gestarte pilot en bewustwordingscampagne als promotie gebruiken**

De gestarte pilot die in wordt gezet onder een kleine populatie van ZorgSaam kan gebruikt worden als promotie door het bijvoorbeeld in de nieuwsbrief te plaatsen. Om aan de medewerkers te laten zien, dat zij bezig zijn met vitaliteit en open staan voor feedback en ideeën. Door de bewustwordingscampagne worden de medewerkers gestimuleerd om stil te staan bij eigen vitaliteit. Dit kan bijvoorbeeld elke maand ook in de nieuwsbrief om de medewerker eraan te herinneren.

* **Sportabonnement terug opstarten**

ZorgSaam heeft drie jaar geleden de sportabonnementen afgeschaft. Uit onderzoek blijkt dat het aanbieden van een sportabonnement in de meeste gevallen een bijdrage levert aan vitaliteit. Het is van belang dit terug op te starten om verbetering te creëren in dimensie lichaam.

* **Fietsenrekken vernieuwen/bewaken en oplaadpunt voor elektrische fietsen**

Door fietsenrekken te vernieuwen en te bewaken wordt het voor de medewerker aantrekkelijker gemaakt om met de fiets naar het werk te gaan. Als een oplaadpunt voor elektrische fietsen aanwezig is, kunnen de medewerkers (met een elektrische fiets) die minder ter been zijn toch op de fiets naar het werk.

* **Workshops over gezonde voeding en/of lichaamsbeweging**

Gezonde voeding en lichaamsbeweging zijn onderdeel van vitaliteit. Door aan deze onderdelen te werken kunnen stappen worden gemaakt ten opzichte van vitaliteit. Dit zal verbetering brengen in de dimensie lichaam. De workshops zullen gepromoot moeten worden, dit kan bijvoorbeeld door ambassadeurs in te zetten om deze informatie door te spelen en de workshop gratis te houden.

## 6.2 Vervolg onderzoek

Het advies voor vervolgonderzoek is om het kwantitatieve deel van het onderzoek opnieuw uit te voeren nadat de initiatieven die beschreven staan in paragraaf 6.1 in gang zijn gezet of zijn uitgevoerd. Op deze manier kan ZorgSaam vergelijken of de initiatieven hebben geholpen aan de verbeterpunten die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen.

# Bronnenlijst

Bakker, A. B. (2009). *Bevlogen van beroep.* Geraadpleegd op 21 november 2018, van <https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_198.pdf>

Covey, S.R. (2008). *De 8ste eigenschap. Van effectiviteit naar inspiratie.* Business Contact

Eggink, E., Oudijk, D., & Woittiez, I. (2010, 22 september). *Zorgen voor Zorg*. Geraadpleegd op 24 november 2018, van <file:///C:/Users/demiz/Downloads/Zorgen%20voor%20Zorg_drukker.pdf>

Euwals, R., Boeters, S., Bosch, N., Deelen, A., & Ter Weel, B. (2013) Arbeidsmarkt Ouderen en Duurzame Inzetbaarheid.*Rapport over het concepTU/Ele kader voor het onderzoeksprogramma ‘Arbeidsmarkt Ouderen’.* CPB Achtergronddocument bij de CPB Policy Brief 2013/02 ‘Ouderen aan het werk’.

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. Human Resources Development and Management, Vol 3., No 2.

Hesselink, J. (2011). *Zo maak je een Verpleegplan*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Kutterink, J. (2018, 7 oktober). *Met spoed gezocht: extra handen in de Zeeuwse ziekenhuizen*. PZC. Geraadpleegd op 14 november 2018, van <https://www.pzc.nl/zeeuws-nieuws/met-spoed-gezocht-extra-handen-in-de-zeeuwse-ziekenhuizen~a320357b/>

Raaijmakers, T., Baart (2009). *Gezond management: De meerwaarde van gezondheidsmanagment voor bedrijfsvoering.* Amsterdam: WEKA Uitgeverij B.V

*Steekproefcalculator* (2018). Geraadpleegd op 24 november 2018, van steekproefcalculator.com: <http://www.steekproefcalculator.com/steekproefcalculator.htm>

Talma, M. & van Arensbergen, C. (2010). *Tijd voor vitaliteit: Meer energie, passie en plezier in je werk. Stappenplan voor professionals in zorg & welzijn.* Utrecht: Movisie.

Van Dale. (2005). *Woordenboek*. Utrecht/Antwerpen: Van Dale.

Vergrijzing en toenemende zorg. (2018, 17 mei). Geraadpleegd op 24 november 2018, van <https://www.zorgvoorbeter.nl/veranderingen-langdurige-zorg/cijfers-vergrijzing>

Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek.* Den Haag: Boom Lemma uitgevers

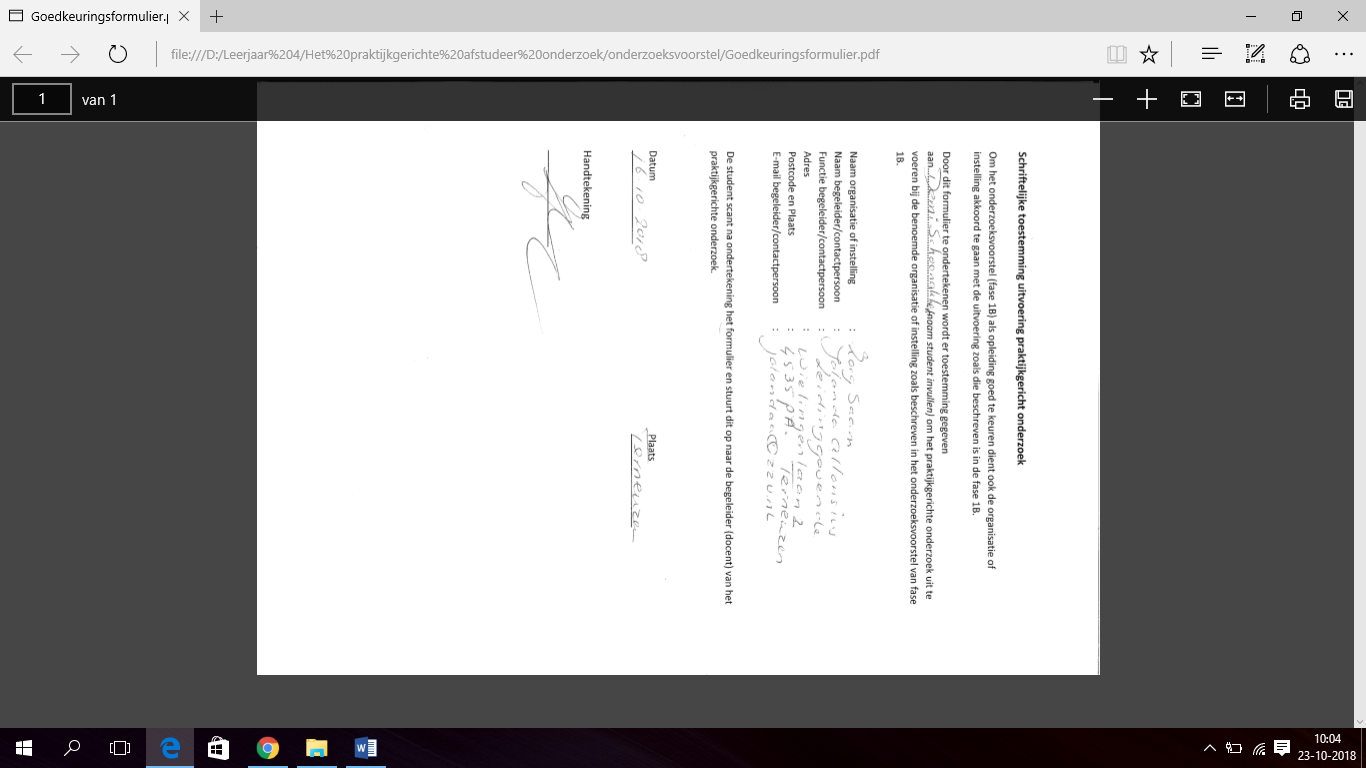
Vuuren, T. v. (2011). *Vitaliteitsmanagement: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden!* Open Universiteit. Opgeroepen op september 6, 2014

VWS. (2013) Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (M.J. van Rijn*): Brief aan de Tweede Kamer der StatenGeneraal ‘Hervorming langdurige zorg: een waardevolle toekomst.’& Notitie: ‘Hervorming van de langdurige ondersteuning en zorg.’* Den Haag: Ministerie van VWS, 25 april 2013. <https://www.aco-utrecht.nl/wp-content/uploads/A.3-NIVEL-Ouderen-van-de-toekomst.-Verschillen-in-de-wensen-en-mogelijkheden-voor-wonen-welzijn-en-zorg.pdf>

WGV zorg en welzijn (2012). *Het begrip vitaliteit*. Geraadpleegd op 21 november 2018, van [http://www.wgvoost.nl/media/uploads/Behoud\_van\_medewerkers/Het\_begrip\_vitaliteit20 12.pdf](http://www.wgvoost.nl/media/uploads/Behoud_van_medewerkers/Het_begrip_vitaliteit20%2012.pdf)

ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen (2018) *Kaderbrief 2019.* Geraadpleegd op 16 november 2018 van, <file:///C:/Users/demiz/Downloads/204%20%20management-bms-cvms-vmsd-or-cr-vvar-leidinggevenden-staffunctionarissen%20%20%20-%20kaderbrief%202019%20(1).pdf>

# Bijlage 1: Schriftelijke toestemming uitvoeren praktijkgericht onderzoek



# Bijlage 2: Tijdsplanning





# Bijlage 3: Operationalisastieschema

***Tabel 4: Operationalisatieschema***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Deelvraag | Onderzoeksontwerp | Topic & enquêtevragen | Gestructureerde vragen |
| 1. Wat verstaat Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen onder vitale medewerkers? | Semigestructureerd interview | * Ervaring; * Vitaliteit; * Inzet; * Stimulans. | x |
| 1. Wat is de huidige situatie van vitaliteit in de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen binnen de organisatie ZorgSaam? | Enquête | 1 tot en met 16 | x |
| 1. Op welke manier kan Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen vitaliteit van medewerkers stimuleren en in stand houden? | Gestructureerd interview | x | * Wat verstaan jullie, als bedrijf, onder het begrip vitaliteit? * Hoelang is vitaliteit al bij jullie aandachtspunt? * Hoe stimuleren jullie de werknemers om vitaal te zijn? * Hoe zijn jullie bij ‘Het vitaalste bedrijf van Nederland’ gekomen? * Welke aspecten werden jullie beoordeeld? * Wat hebben jullie gedaan om deze aspecten te verbeteren? * Zijn er specifieke vitaliteitsaspecten voor jullie sector? * Wat voor tips zou je een organisatie geven om ook vitaal te worden? |

# Bijlage 4: Zoekplan

**Zoekstrategie**

Voordat de literatuurstudie van start is gegaan, zijn allereerst zoekvragen gevormd om mogelijk antwoord te verkrijgen op de onderzoeksvraag. Hierbij zijn zoekwoorden geformuleerd om relevante artikelen te vinden op databanken. Om te voorkomen dat te oude artikelen gevonden worden is gebruik gemaakt van inclusie- en exclusiecriteria. Verder is er gebruik gemaakt van de sneeuwbalmethode.

**Zoekvragen**

Om de juiste informatie te verkrijgen is gebruik gemaakt van de volgende zoekvragen:

* Wat is duurzame inzetbaarheid?
* Wat is vitaliteit?
* Waarom is vitaliteit belangrijk?
* Wat is de waarde van een vitale medewerkers?

**Zoekplan**

Voor het vertalen van de opgestelde Nederlandse zoekwoorden naar het Engels, is gebruik gemaakt van de vertaalmachine Google Translate. Verschillende zoekwoorden zijn gecombineerd voor een optimaal zoekresultaat samen met de booleaanse operatoren AND en NOT. Niet relevante zoekresultaten zijn hierdoor weggevallen.

**Zoekwoorden**

Om de zoekvragen te antwoorden zijn zoekwoorden gebruikt. In tabel 5 worden deze weergegeven.

***Tabel 5: Zoekwoorden.***

|  |  |
| --- | --- |
| Nederlands | Engels |
| Duurzame inzetbaarheid | Sustainable employability |
| Vitaliteit | Vitality |
| Belangrijk | Important |
| Stimuleren | Stimulate |
| Medewerkers | Collaborator |

**Inclusie- en exclusiecriteria**

Voor het zoeken van literatuur is gebruik gemaakt van inclusie- en exclusiecriteria. Artikelen die na het jaar 2003 gepubliceerd zijn worden gebruikt, van andere artikelen wordt geen gebruik gemaakt. Voor boeken geldt echter een andere regel, deze worden van alle jaren gebruikt. De geraadpleegde literatuur is alleen verkregen in het Nederlands of Engels en de artikelen zullen verkrijgbaar moeten zijn in full-tekst. De sneeuwbalmethode is toegepast.

# Bijlage 5: Enquête

**Test je vitaliteit!**

Hoe is het met jouw vitaliteit gesteld? Hoe scoor jij op de vier dimensies hoofd, hart, lichaam en ziel?

Vul de test in en ontdek wat goed loopt en wat jouw aandachtspunten zijn.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = neutraal

4 = mee eens

5 = helemaal eens

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Ik ben tevreden over de hoeveelheid uitdaging op mijn werk |  |  |  |  |  |
| 2 | Ik beleef plezier aan mijn werk |  |  |  |  |  |
| 3 | Ik heb het gevoel dat mijn werk ertoe doet |  |  |  |  |  |
| 4 | In mijn werk heb ik een goede balans tussen inspanning en ontspanning |  |  |  |  |  |
| 5 | Ik ben mij bewust van mijn sterke en zwakke kanten |  |  |  |  |  |
| 6 | Mijn werk past bij mijn talenten |  |  |  |  |  |
| 7 | Er is een goede balans tussen werk en privé |  |  |  |  |  |
| 8 | Ik kan mijn creativiteit kwijt in mijn werk |  |  |  |  |  |
| 9 | Ik ben continu bezig met leren en groeien |  |  |  |  |  |
| 10 | De samenwerking met mijn collega’s verloopt goed |  |  |  |  |  |
| 11 | Het lukt me om in mijn werk mijn beloften na te komen |  |  |  |  |  |
| 12 | Ik heb voldoende energie om mijn werk goed uit te voeren |  |  |  |  |  |
| 13 | Ik krijg voldoende ruimte om mezelf te ontwikkelen in mijn werk |  |  |  |  |  |
| 14 | Ik kan mijn werk fysiek goed aan |  |  |  |  |  |
| 15 | Ik ervaar voldoende steun en waardering van mijn leidinggevende |  |  |  |  |  |
| 16 | Ik ben trots op mijn werk |  |  |  |  |  |

**Uitslag**

*Wat zegt jouw score?*

|  |  |
| --- | --- |
| Hoofd | Score |
| Stelling 1 |  |
| Stelling 8 |  |
| Stelling 9 |  |
| Stelling 13 |  |
| Totaal | …/4 = |

Binnen vitaliteit onderscheiden we vier dimensies: hoofd, hart, lichaam en ziel. Per dimensie komt er een rapportcijfer uit. Scoor je een 4 of 5, dan zit het goed met die dimensie. Scoor je 1 of 2, dan is het tijd om aandacht te besteden aan die dimensie. Score 3 is gemiddeld, ook dan kan een extra impuls geen kwaad. Hieronder lees je wat die vier dimensies betekenen.

|  |  |
| --- | --- |
| Hart | Score |
| Stelling 2 |  |
| Stelling 5 |  |
| Stelling 10 |  |
| Stelling 15 |  |
| Totaal | …/4 = |

**Hoofd**

In deze dimensie horen de volgende elementen:

- Creatief en uitdagend werk

- Ruimte om te leren en jezelf te ontwikkelen

- Persoonlijke groei

**Hart**

In deze sociaal-emotionele dimensie horen de volgende elementen:

|  |  |
| --- | --- |
| Lichaam | Score |
| Stelling 4 |  |
| Stelling 7 |  |
| Stelling 12 |  |
| Stelling 14 |  |
| Totaal | …/4 = |

- Passie en plezier in het werk

- Zelfbewustzijn van je vrijheid en de kracht om te kiezen

- Goede samenwerkingsrelaties en steun van collega’s en leidinggevende

**Lichaam**

In deze fysieke dimensie horen de volgende elementen:

-Rust en ontspanning, stressmanagement

|  |  |
| --- | --- |
| Ziel | Score |
| Stelling 3 |  |
| Stelling 6 |  |
| Stelling 11 |  |
| Stelling 16 |  |
| Totaal | …/4 = |

-Regelmatige lichaamsbeweging

-Verstandige voeding

**Ziel**

In deze spirituele dimensie horen de volgende elementen:

-Ertoe doen

-Betekenisvol en nuttig bezig zijn

-Op een eerlijke en integere manier je werk kunnen doen

# Bijlage 6: Excel gegevens

Het gehele Excel bestand is te vinden in de extra bijlagen.

**Gemiddelde score per dimensie:**

|  |  |
| --- | --- |
| Hoofd | Stelling 1 + 8 + 9 + 13 |
| Totaal aantal punten | 802 |
| Gemiddelde per stelling | 200,5 |
| Gemiddelde alle respondenten | 3,457 |
|  |  |
|  |  |
| Hart | Stelling 2 + 5 + 10 + 15 |
| Totaal aantal punten | 916 |
| Gemiddelde per stelling | 229 |
| Gemiddelde alle respondenten | 3,948 |
|  |  |
|  |  |
| Lichaam | Stelling 4 + 7 + 12 + 14 |
| Totaal aantal punten | 839 |
| Gemiddelde per stelling | 209,75 |
| Gemiddelde alle respondenten | 3,616 |
|  |  |
|  |  |
| Ziel | Stelling 3 + 6 + 11 + 16 |
| Totaal aantal punten | 925 |
| Gemiddelde per stelling | 231,25 |
| Gemiddelde alle respondenten | 3,987 |

**Gemiddelde respondent per score:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hoofd | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | TOTAAL |
| Gemiddelde respondenten per score | 0,25 | 7,75 | 20,75 | 23,75 | 5,5 | 58 |
| Procentueel | 0,43% | 13,36% | 35,78% | 40,95% | 9,48% | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Hart | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | TOTAAL |
| Gemiddelde respondenten per score | 0,25 | 1,75 | 8,5 | 37,75 | 9,75 | 58 |
| Procentueel | 0,43% | 3,02% | 14,66% | 65,09% | 16,81% | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Lichaam | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | TOTAAL |
| Gemiddelde respondenten per score | 0 | 4,25 | 19,5 | 28,5 | 5,75 | 58 |
| Procentueel | 0,00% | 7,33% | 33,62% | 49,14% | 9,91% | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Ziel | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | TOTAAL |
| Gemiddelde respondenten per score | 0 | 0,75 | 10,5 | 35,5 | 11,25 | 58 |
| Procentueel | 0,00% | 1,29% | 18,10% | 61,21% | 19,40% | 100% |

# Bijlage 7: Semigestructureerd interview met topiclijst

Mijn naam is Demi Schoonakker, ik zit in het vierde leerjaar van de opleiding Verpleegkunde aan de HZ University of Applied Sciences. Ik doe onderzoek naar de vitaliteit binnen de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen binnen de organisatie ZorgSaam.

Waarbij ik opzoek ben naar het antwoord op de vraag: ‘Hoe kan ZorgSaam de vitaliteit van de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen ondersteunen/verbeteren voor een duurzamere inzetbaarheid?’

De reden van dit interview is om de vitaliteit binnen ZorgSaam inzichtelijk te maken. Het interview zal anoniem en vertrouwelijk worden verwerkt in het onderzoeksverslag. Deze zijn alleen beschikbaar voor de betrokkenen vanuit de HZ en ZorgSaam. Het interview zal ongeveer 30 minuten duren.

**Topicslijst**

|  |  |
| --- | --- |
| Ervaring | * Opleiding vitaliteit? * Hoelang werkzaam binnen ZorgSaam? * Hoelang verantwoordelijke vitaliteit? * Alleen verantwoordelijk of meerdere? |
| Vitaliteit | * Omschrijf het begrip * Verandering in de jaren * Welke maatregelen nu? |
| Inzet | * Wat is het huidige vitaliteitsbeleid * Zijn er al plannen voor de toekomst |
| Stimulans | * Stimulatie van medewerkers? * Welke vorm? * Hoe wordt dit toegepast? * Inbreng medewerkers over vitaliteit ideeën |

# Bijlage 8: Gestructureerd interview

Mijn naam is Demi Schoonakker, ik zit in het vierde leerjaar van de opleiding Verpleegkunde aan de HZ University of Applied Sciences. Ik doe onderzoek naar de vitaliteit binnen de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen binnen de organisatie ZorgSaam.

Waarbij ik opzoek ben naar het antwoord op de vraag: ‘Hoe kan ZorgSaam de vitaliteit van de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen ondersteunen/verbeteren voor een duurzamere inzetbaarheid?’

De reden van dit interview is om meer inzicht te krijgen in de mogelijkheden om vitaliteit toe te passen in een organisatie en medewerkers te stimuleren. Het interview zal anoniem en vertrouwelijk worden verwerkt in het onderzoeksverslag. Deze zijn alleen beschikbaar voor de betrokkenen vanuit de HZ en ZorgSaam. Het interview zal ongeveer 20 minuten duren.

**Interview vragen:**

* Wat verstaan jullie, als bedrijf, onder het begrip vitaliteit?
* Hoelang is vitaliteit al bij jullie aandachtspunt?
* Hoe stimuleren jullie de werknemers om vitaal te zijn?
* Hoe zijn jullie bij ‘Het vitaalste bedrijf van Nederland’ gekomen?
* Welke aspecten werden jullie beoordeeld?
* Wat hebben jullie gedaan om deze aspecten te verbeteren?
* Zijn er specifieke vitaliteitsaspecten voor jullie sector?
* Wat voor tips zou je een organisatie geven om ook vitaal/vitaler te worden?

# Bijlage 9: Uitgetypt, gefragmenteerd en gecodeerd interview

**Interview 2: Transcript persoon 2 ZorgSaam**

R = respondent

S = student

~~S Nou uhm, ik doe dan onderzoek naar uhm naar de populatie van de thuiszorgteams dus noord en zuid.~~

~~R Ja~~

~~S En ik ben dan eigenlijk aan het onderzoeken wat doet ZorgSaam nou binnen het stukje vitaliteit wat ik merk daar persoonlijk zelf niks van als medewerker. Dus ik was heel nieuwsgierig want ik was erachter gekomen dat er zoiets bestond als het vitaalste bedrijf, dat die allemaal prijzen uitreiken per provincie en ik heb allemaal belafspraken met die provincies gepland staan of al contact gehad.~~

~~R Uhu~~

~~S En die delen zeg maar hun ideeën met wat doen wij allemaal he, een fruitschaal neerzetten en hoe vitaal voelt zo’n thuiszorgteam zich nou. Want daar heb ik enquêtes in uitgezet.~~

~~R Oké, dat zijn veel vragen in één. \*lacht~~

~~S \*lacht\* klopt~~

Fragment 2.1 Inzet

**Open coderen: Huidig vitaliteitsbeleid**

R ~~Misschien per stuk even proberen te beantwoorden. Uhm, de vraag misschien allereerst wat doen wij aan vitaliteit.~~ Waar zijn we mee bezig? Uh, op zich hebben we al een aantal jaar een aantal lopende initiatieven. Maar we hebben ook gemerkt dat die niet altijd bekend zijn of bekend meer zijn bij medewerkers.

Fragment 2.28 Vitaliteit

**Open coderen: Vitaliteitsactiviteiten**

R Uh, hele bekende was bijvoorbeeld de koesterchallenge. Waarbij medewerkers een trainingsprogramma kregen aangeboden voor in de sportschool, dit liep voor ongeveer een schooljaar zou ik maar zeggen gingen mensen een weekje naar Frankrijk of naar Duitsland zijn ze ook geweest of Tsjechië om daar tegen de Odessa op te lopen of op te fietsen. Dat was de afsluitende inspanning na al dat trainen, we hadden ook allerlei wandeltochten in de buurt georganiseerd toen de tunnel hier in Sluiskil is geopend een paar jaar geleden, een wandeltocht van hier naar daar en terug. ~~Daarnaast hebben we ook inzet van mij he als ARBO-coördinator met brillen met hulpmiddelen met fysiotherapie die werkplekken onderzoeken doet en adviezen geven. Maar we merken en dat is nog niet alles dat niet overal goed ingedaald is.~~

~~S Ja~~

~~R Dat is waar we het vooral over hebben.~~

Fragment 2.29 Inzet

**Open coderen: Huidig vitaliteitsbeleid**

R We hebben systeem arbeidsvoorwaarden, waarbij mensen mee kunnen doen aan programma’s en een sportschool abonnement kunnen nemen en via dat systeem daar korting op kunnen krijgen. Maar nogmaals het is niet helemaal bekend.

~~S Ja~~

~~R Uhm in de organisatie lopen we er wel tegen aan, zoals de gehele maatschappij, dat duurzame inzetbaarheid en vitaliteit wel een thema wordt natuurlijk~~

~~S Ja, dat is echt opkomend nu he. Ik kijk ondertussen nog even of ie nog opneemt hoor, soms stopt ie er gewoon mee. Ja hij doet het nog.~~

~~R Onze populatie wordt ouder, de gemiddelde leeftijd is gewoon aan het stijgen.~~

~~S Uhu~~

~~R Uhm, we hebben zwaardere cliënten, met name thuis en ouderenzorg, letterlijk maar natuurlijk ook als zorgvraag zwaarder, dat bekend iets voor de werkdruk, mar ook voor de fysieke belasting waar de mensen mee te maken krijgen. En zo hebben we nog wel meer omstandigheden en uiteraard en krap met personeel he dus weinig formatie en moeilijk om vacatures in te vullen.~~

~~S Uhu~~

Fragment 2.2 Vitaliteit

**Open coderen: Verandering in de jaren**

R Kortom, we zullen met het team recruitment moeten zorgen dat we nieuwe mensen binnen halen. Maar daarnaast moeten we ook moeten zorgen voor de huidige mensen want we kunnen ons niet veroorloven dat er mensen uitstromen omdat ze niet beschikbaar zijn of om dat ze de belasting niet meer aankunnen.

S Ja.

R Dat hebben we ook onderzocht, in het najaar is een groot medewerkers tevredenheidsonderzoek geweest.

~~S Ja die heb ik zelf ook ingevuld.~~

~~R Via effectory, daar zie je veel in terug komen en we zijn nu bezig met de risico-inventarisaties en het actualiseren. Je moet wettelijk gezien een risico-inventarisatie hebben van wat zijn de risico’s die medewerkers lopen als ze werken en natuurlijk in de thuiszorg is dat anders dan in een ziekenhuis. Je hebt in het ziekenhuis bijvoorbeeld te maken met bestraling of met gevaarlijke stoffen terwijl in de thuiszorg alleen werken een risico is. Je kan niet zomaar een beroep doen op iemand anders.~~

~~S Ja~~

Fragment 2.3 Vitaliteit

**Open coderen: Toekomstplannen**

R Al die risico’s moet je in kaart brengen, daar hou je ook enquêtes over en dan zie je inderdaad dat aan de kant van vitaliteit een probleem ligt. Dus we weten dat het een probleem is. Wat we hebben gedaan vorig jaar is, een mega beleidsdoel geschreven. ~~Als je wilt kan ik het je sturen?~~

~~S Ja doe maar, misschien kan ik er wel wat uit halen!~~

~~R Ik schrijf het even op dan vergeet ik het niet.~~

~~S Is goed, ja. Top ja, ook al zijn het maar kleine dingen wat ik er dan uit kan halen wat relevant is voor mijn scriptie om te benoemen.~~

Fragment 2.4 Inzet

**Open coderen: Toekomstplannen**

R Wat ik net gezegd heb, we hebben eigenlijk een plan gemaakt voor de komende jaren en we starten vanaf dit jaar.

S Uhu

Fragment 2.5 Vitaliteit

**Open coderen: Begrip vitaliteit**

R We kijken daarop verder dan vitaliteit want we gebruiken de TNO-methodiek. Die zegt eigenlijk je moet naar iemand zijn gezondheid en energie kijken, naar kennis en vaardigheden kijken van is iemand nog up to date. Je moet kijken naar betrokkenheid kijken, motivatie, is iemand nog betrokken bij de organisatie bij zijn werk. Anders kun je ook niet goed functioneren natuurlijk.

S Nee

R En last but not least, is de balans tussen werk en privé nog goed. ~~Je kan heel erg fit en vitaal zijn maar als je stopt met werken en vervolgens kom je thuis en je moet nog mantelzorg plegen voor moeder, of weet ik veel wat, die extra belasting die weegt ook door natuurlijk. Dus we willen wel naar die vier componenten kijken en niet alleen naar fitheid en vitaliteit. Uhm, we hebben gezegd het is vooral~~, de eerste stap in 2019 bewustwording. ~~In de zin, als iemand zich geen eigenaar voelt van zijn eigen gezondheid en eigen carrière, ja dan kunnen wij van alles regelen. Dan kunnen we weer naar de Dues gaan en allerlei dingen faciliteren en dan merken we gewoon, dat was destijds ook dat een grote groep mensen daar gewoon niks mee gaat doen.~~

~~S Ja~~

Fragment 2.6 Stimulans

**Open coderen: Stimulatie medewerkers**

R Dus iedere medewerker moet zich afvragen van goh ben ik nog fit en vitaal genoeg om dit werk te blijven doen. Is mijn kennis over vijf jaar nog steeds voldoende om dit werk te doen. Uhm, om eigenlijk bij die medewerker te bewerkstellen van he dat ie daarover nadenkt. En er dus ook iets mee doet~~. We hebben best wel schrijdende situaties te gehad waarbij functies al jaren van tevoren bij was aangegeven dat deze zullen uitsterven en dat mensen toch niks ondernemen en dan op de laatste dag hun tas pakken en niet meer weten wat ze moeten gaan~~ doen. Daar hebben wij niks aan als organisatie en daar heeft de medewerker ook niks aan. Kortom, het primaire doel van 2019 is het bewustwording van wij hebben een rol als werkgever en wij moeten faciliteren en organiseren en noem maar op, zodat je gezond gaat werken maar je moet ook zelf een verantwoordelijkheid daarin dragen ~~want wij kunnen moeilijk iedere avond als politieagent spelen om te kijken of iemand gaat sporten of eet die genen wel gezond, ga je op tijd slapen en ik noem maar wat. Kortom het is een eigen verantwoordelijkheid en die kan iemand alleen maar zelf nemen.~~

~~S Uhu~~

Fragment 2.7 Inzet

**Open coderen: Toekomstplannen**

R We gaan nu starten of we zijn eigenlijk al gestart met pilots, om naast die bewustwordingscampagne die nog een beetje op gang moet komen moet ik eerlijk zeggen, die zit nu in voorbereiding. Om op verschillende locaties dingen uit te testen.

~~S Ja ik had zo hier en daar stiekem wat gehoord over Bachtendieke.~~

Fragment 2.8 Inzet

**Open coderen: Toekomstplannen**

R Ja Bachtendieke, start bij inkomsten op 8 en 9 april en dan gaat heel het traject lopen ~~daar zal ik ook een bestand over sturen.~~

~~S Ja is goed, graag.~~

~~R Wat ik stuur, is een voorstel voor de pilot, wat gaan we doen wanneer gaan we het doen.~~

~~S Ja dat is voor mij heel relevant want ik wil aanbevelingen doen naar jullie toe. Van wat doen nou die andere 12 bedrijven en uhm, wat hebben we dan al en wat zou er eventueel nog bij kunnen zeg maar. Om het sneller in gang te kunnen zetten of uh, ik zou het gewoon prachtig vinden dat we over drie jaar zo’n vitaliteitsprijs winnen. Dat we eigenlijk gewoon van bijna niks naar de top stijgen. Dat is eigenlijk mijn doel \*lacht\*.~~

~~R Dat zou ik ook mooi vinden, daar zou ik nu voor tekenen.~~

~~S Ja~~

R Voordat ik inhoudelijk verder ga, Bachtendieke start begin april en daarna volgen Lange Akkers, Koewacht en team nachtzorg van de thuiszorg. Wat we er mee willen bereiken, is dingen testen en kijken van ~~uh~~ hoe kunnen we die gehele aanpak verder verfijnen, wat zijn de dingen die goed gaan en wat zijn de dingen die niet goed gaan. ~~En de vraag van bovenaf is ook, zorg dat er een aantal komt die we ook in de rest van de organisatie kunnen rollen.~~

~~S Ja dat je het gewoon over één lijn trekt.~~

~~R Dat is veel maatwerk natuurlijk. Of misschien een medewerker in Bachtendieke die in de verzorging werkt die heeft misschien hele andere behoeften dan weet ik veel wat een ambulancechauffeur.~~ We hebben hier natuurlijk allerlei andere soorten mensen, met allerlei soorten functies, in allerlei soorten settingen en we zijn sowieso van mening het is niet van one size fits all, het moet maatwerk zijn.

~~S Dat gaat ook niet denk ik.~~

Fragment 2.9 Inzet

**Open coderen: Toekomstplannen**

~~R Universeel en PMO, zegt de term jou iets PMO?~~

~~S Nee~~

~~R PMO staat voor periodiek medisch onderzoek, we gaan het niet zo noemen overigens. We gaan het meer iets van de vitaliteitscheck noemen. Want PMO klinkt ook zo zwaar. Dat is eigenlijk iets wat we wettelijk aan moeten bieden.~~

Want elke werkgever eigenlijk moet bieden, maar wat geen één werkgever doet maar wij gaan het nu wel aanbieden. Is ook in die kader van bewustwording. Want iemand krijgt dan een vragenlijst en we hebben een partij ingehuurd, Fits me, heten zij. ~~Die is misschien ook leuk om voor jou op te schrijven. Om een beeldvorming te krijgen bij fits me.~~

~~S Mag ik even je pen? Ik heb geen pen mee.~~

~~R Ja tuurlijk, hou hem even bij ik heb er hier nog minimaal 300.~~

~~S Haha oké.~~

~~R Dat is misschien wat over dreven maar uhm~~, wat die doen eigenlijk die sturen eerst een vragenlijst over alle aspecten die ik net noemde.

S Ja

R Uhm dan, krijgen ze een beperkt medisch onderzoek. Dat is trouwens wel op een vrijwillige basis, je moet niet mee doen je mag mee doen. Waarbij dus bloeddruk wordt gemeten, uh je kan het zo gek maken als dat je wilt maar wij houden het simpel. Sommige doen ook longfunctieonderzoeken enz... ~~Maar er zitten een paar licht beperkte medische onderzoeken in. Daar komt een resultaat uit en uit die vragenlijst komt een resultaat. PMO krijgt de medeweker een inzicht in door middel van stoplichten. Hierbij zet ik op rood, hier oranje. En groen. Bij rood moet ik iets doen, bij oranje kan ik wel iets doen en bij groen is alles goed. Het is dus ook heel herkenbaar~~

~~S Uhu~~

R Kijk het doel is dus om daarbij mensen inzicht te geven en proberen dat ze zelf gedreven zijn om iets te gaan doen.

S Uhu

Fragment 2.10 Stimulans

**Open coderen: Vitaliteitsactiviteiten**

R Vervolgens krijgen ze een gesprek met hun coach van fits me, van goh hoe kunnen we jou helpen, hoe kunnen we jou adviseren om iets te doen~~. En voor de ene zal zijn als ie wilt, stoppen met roken en de ander misschien meer bewegen en weet ik veel wat. En dat is natuurlijk allemaal maatwerk weer. We proberen het op deze manier in beweging te krijgen.~~

~~S Ja je hoopt dus gewoon dat iedereen zich bewust wordt van ...~~

~~R Ja bewustwording zo van we nemen het als bedrijf serieus.~~

~~S Ja~~

Fragment 2.11 Inzet

**Open coderen: Toekomstplannen**

R Daarnaast gaan we nog een aantal andere dingen doen. Bijvoorbeeld actie huis op orde. Gewoon in Bachtendieke, om te kijken dit kan toch echt niet. Of daar moet iets gebeuren. Zorgen dat mensen gewoon fatsoenlijk hun werk kunnen doen.

S Ja

R ~~Geen afgekeurde tillift, weet ik veel wat. Fatsoenlijk verstelbaar bureau. Nou al die dingen moeten gewoon goed zijn. Want als wij zeggen dat we het serieus nemen als werkgever, dan moet je het ook serieus nemen he.~~

~~S Ja kan niet half om half he.~~

~~R Nee we nemen onze verantwoording en dan kan je niet met een afgekeurde tillift te werk gaan, dat kan niet. Dus dat is een actie.~~ We gaan, en daar komt ook, Carolien in beeld een vitaliteitsmarkt doen. Waar buitenstaanders zichzelf kunnen aanbieden met diensten, maar ook medewerkers zelf. We merken dat al die medewerkers ook een boel zelf te bieden hebben~~. Deze ene de geeft yogales, de ander is lid van de roeiclub…~~

~~Ja ja, klopt~~

~~R Dus het is een beetje de mest in, goh als je wat wilt doen althans, vroeger hadden we altijd die sportschool maar niet iedereen past bij een sportschool~~

S Ja maar die sportschool trouwens, gaat over bodyline. De korting op dat abonnement is toch ook afgeschaft sinds die bezuiniging. Die is niet meer teruggekomen toch?

R Ja die bestaat nog wel, heel krom, voor de mensen die van curamus komen.

S Ja

R Maar dat willen we wel nieuw leven inblazen.

S Ja

R Je ziet dat die korting, dat komt voor uit een meerkeuze systeem arbeidsvoorwaarde. Daar willen wij bijvoorbeeld ook uh, andere dingen doen dan er nu uit gedaan worden. Fietsen naar het werk stimuleren~~, er komt volgend jaar bijvoorbeeld ook een lease fiets regeling aan vanuit de overheid.~~

~~S Oké~~

Fragment 2.12 Inzet

**Open coderen: Toekomstplannen**

R ~~Dan kun je een, met een normaal salaris, uh een elektrische fiets of een gewone fiets van maar bijvoorbeeld van 2000 euro en dan betaal je bijvoorbeeld ongeveer 33 euro per jaar~~. Dus dat maakt het heel aantrekkelijk. Mensen met een kleine beurs gaan niet zomaar een fiets van 2000 euro aanschaffen maar dan maakt het wel heel aantrekkelijk via zo’n constructie om mensen te laten fietsen, dat is ook goed voor ons parkeerprobleem, goed voor de gezondheid van mensen en laten zien dat we als werkgever het allemaal wat serieuzer nemen.

~~S Goed voor de natuur!~~

~~R Dat meerkeuze systeem van de arbeidsvoorwaarden dat gaan we ook helemaal hervormen dit jaar. Vooral vitaliteit moet daar inkomen. En ik noemde vitaliteitsmarkt, goh wat gaan we nog doen? Uh, beter in de markt zetten. Als het er is en de mensen weten het niet hebben we er ook geen fluit aan.~~

~~S Nee~~

Fragment 2.13 Stimulans

**Open coderen: Inbreng medewerkers**

R En we gaan tijdens die startbijeenkomst het ook ophalen bij medewerkers, we willen zelf iets aanbieden he die dingen die ik net noemde maar willen ook niet zeggen dit is het en dat moet je maar afnemen. Dat heeft ook weer met de verantwoordelijkheid te maken. We willen ze zelf dingen aan laten kaarten, van he volgens ons zouden we hier dit moeten doen. Misschien wel elk jaar een teambuilding of doet er niet toe maar om medewerkers te betrekken moet je ze ook invloed geven he.

S Dat was ook zeker een van mijn vragen he, kijken jullie ook naar de inbreng van medewerkers. Want dat vind ik wel heel belangrijk.

R We hebben nu een projectgroepje die gaat organiseren en die tijdens die bijeenkomsten ook aan het eind om ambassadeurs vragen van goh wie wil ambassadeur zijn en wil hierbij worden betrokken. ~~Dan krijgen we ook een klankbordgroep die elke keer toetst van goh, past dit wel bij Bachtendieke of moeten wij misschien iets anders. Wanneer doen we dat, waar kunnen we dat doen? In ieder geval mensen mee laten denken, dat niet alleen de leidinggevende zegt van we moeten dit of we moeten dat. Uiteindelijk wil je dat iedereen zegt van ja hier moeten we iets mee en het mag ook vooral leuk zijn.~~ Zo’n vitaliteitsmarkt kan leuk zijn, andere dingen kunnen leuk zijn.

Fragment 2.14 Stimulans

**Open coderen: Stimulatie medewerkers**

R Het is niet allemaal kommer en kwel natuurlijk.

S ~~Nee haha,~~

~~R Zou het niet moeten zijn!~~

~~S Dan wilt niemand het doen ook he.~~

~~R Nee daarom wil niemand het doen, dus~~ je moet het aantrekkelijk maken.

Fragment 2.15 Inzet

**Open coderen: Huidig vitaliteitsbeleid**

S Ja, maar dan ligt er dus wel al veel op de tafel. Het moet alleen allemaal nog in gang gezet worden. Daar komt het eigenlijk op neer, toch?

R Ja en dat is best uh, best lastig geweest in de zin van besluitvorming. Het gaat niet heel snel, we zijn al bijna twee jaar bezig geweest om zo ver te komen als we nu zijn.

S Wow dat duurt lang.

Fragment 2.16 Inzet

**Open coderen: Toekomstplannen**

R Veel dingen die herschreven moeten worden en iedereen moet daar iets van vinden natuurlijk, dat schoot niet zo op. Maar goed we zijn nu wel in deze fase. We hopen dat snel te verbreden en als we die drie pilot hebben afgerond, misschien nog op een ziekenhuis locatie dat we kunnen evalueren. ~~Dan kunnen we zeggen van ja, dit is de manier waarop dat we gaan doen in heel de organisatie. En eigenlijk stuk voor stuk~~

~~S En je kan later als je het toch over één stuk gaat trekken, kan je later altijd nog kleine aanpassingen doen voor de thuiszorg, Bachtendieke en uh het ziekenhuis.~~

Fragment 2.17 Stimulans

**Open coderen: Stimulatie vorm**

R Ja er moet beweging in blijven. Je begon net over dat vitaalste bedrijf, volgens mij heeft de ZLM dat een keer gewonnen voor beste werkgever van uh van uit de effectory en we zijn er ook op bezoek geweest en die directeur zei ook, mensen komen met initiatieven ze komen naar mij want ze willen bijvoorbeeld lunchwandelen. Nou dat ga ik dat faciliteren, ik ga zelf mee doen ik geef mensen de gelegenheid om mee te gaan ~~en zorg mij part voor sportschoenen of andere dingen in ieder geval dat gaan we regelen en dan bijvoorbeeld ene half jaar doen en dan gaan we weer over in een nieuw idee wat ik ga faciliteren en ondersteunen. Ik verwacht als mensen het leuk vinden, dat ze het dan ook blijven doen.~~

~~S Ja~~

Fragment 2.18 Stimulans

**Open coderen: Stimulatie medewerkers**

~~R En niet dat als de werkgever zegt van goh nou, we stoppen er mee en gaan verder dat de rest dan ook zoiets heeft van we stoppen ermee. Dus hun proberen het levend te houden door nieuwe initiatieven maar ook om het weer lost te laten. Omdat je het als werkgever het alsmaar moet aanjagen.~~

S Ja maar dat is niet de bedoeling, de bedoeling is dat iedereen uit zichzelf gewoon zijn eigen ding doet. Want dan worden er zoveel dingen aangeboden, dan kan je zelf kiezen van wat ga ik nou wel en niet doen. Want de ene vindt yoga leuk en de ander gaat liever in de lunch wandelen.

R Ja dat is zo inderdaad.

Fragment 2.19 Vitaliteit

**Open coderen: Verandering in de jaren**

S En als je, want we hebben het nu vooral ook al over de verandering van de jaren gehad. Als je nu terugkijkt zelf als werknemer vanuit ZorgSaam vind je dan dat er nu veel veranderd is op het gebied van vitaliteit? Of heeft het de hele tijd op een laag pitje gestaan en nu gaan we er pas mee aan de slag.

R Nou ja er is wel veel veranderd, maar niet zichtbaar voor de medewerker. Ik denk dat de gemiddelde medewerker nog niet echt heel veel merkt maar achter de schermen met de voorbereiding zie je wel dat het gaande is. In gesprek blijven met de werknemers en werkgevers en noem maar op dat het wel gekeerd is en het is maatschappelijk ook gekeerd omdat er nu veel meer aandacht voor is. Kijk bijvoorbeeld naar onze zorgverzekeraar, die doet ook mee.

~~S Uhu~~

~~R En ik denk dat ongeveer 80% van onze mensen zitten bij CZ en CZ ziet bijvoorbeeld dan onze werknemers veel afnemen van fysio en dergelijke. Omdat ze nek en schouderklachten hebben, dat is voor de organisatie niet goed dat er veel mensen ziek zijn of kans hebben ziek te worden, als gevolg van he. Dat is voor hun niet goed want zij moeten uit de premie natuurlijk alles betalen. En die willen natuurlijk zo min mogelijk betalen~~

~~S Betalen ja haha~~

Fragment 2.20 Inzet

**Open coderen: Toekomstplannen**

R Dat is de reden dat ze ook mee doen, vandaar dat ook die fits me op de hoek komt kijken. Dat ze advies geven en ze hebben meegeschreven aan onze stukken bijvoorbeeld in Bachtendieke gaan ze een workshop faciliteren voor leidinggevende van hoe ga ik nou om met mijn medewerkers om ze te stimuleren om iets te gaan doen.

~~S Uhu~~

~~R Dus dat bieden zij aan, het is niet zo dat ze ons een zak geld geven maar ze helpen wel.~~

~~S Financieel mee.~~

~~R Ja, ik kom er eigenlijk op omdat je ziet van, binnen ons verandert het dat je steeds beter ziet dat we iets moeten gaan doen want anders komt het niet goed. Maar langs de buitenkant worden we ook beïnvloed he, we krijgen allerlei aanbiedingen van zou je dit willen doen zo je dat willen doen. Zo’n zorgverzekeraar zoals ik net zei, bedrijfsartsen hebben ook een andere rol gekregen, die moeten meer naar preventie gaan kijken. Niet alleen maar als iemand uitgevallen is maar hoe is het gekomen dat dat gebeurd is dus er is afgelopen jaren zeker iets veranderd.~~ Maar nu is het de stap naar van de dat de medewerker er ook iets van gaat zien.

~~S Ik heb dan die enquêtes afgenomen en dan kwam dus ook ter sprake dat niemand iets merkt van vitaliteit. Er gebeurd dus blijkbaar wel wat maar het wordt zeg maar niet naar buiten gebracht. Dan weet ook niemand dat je daar mee bezig bent.~~

Fragment 2.21 Inzet

**Open coderen: Toekomstplannen**

R Bij ons project zit ook een communicatieadviseur, het is nu het moment om het uit te gaan dragen zeker omdat er dingen gaan gebeuren bij Bachtendieke we willen dat natuurlijk ook een beetje als promotie gaan gebruiken. ~~Van hé hier hebben we dit gedaan en daar hebben we dat gedaan.~~

~~S Ja~~

Fragment 2.22 Stimulans

**Open coderen: Stimulatie vorm**

R Uh, om het ook op een leuke manier te presenteren.

S Ja en ook geen dingen verbieden maar gewoon dingen aanbieden zodat ze het zelf met beide handen kunnen aanpakken ja.

R Nee verbieden dat werkt niet

S Nee haha ik denk het ook niet

R We zeggen gewoon van, eigen verantwoordelijkheid, bewustwording en het ook gewoon leuk vinden. ~~We hebben vanuit het verleden ook wel is stoppen met roken dagen gedaan. Maar dat gaat gaan we in principe ook gewoon doen, maar dat zijn niet de energie gevende dingen he.~~

~~S Nee~~

~~R Zovan goh, je zou moeten stoppen met roken. Ja. Dat is niet direct de wow factor bij mensen.~~

~~S Nee dan geef je het verbieden gedeelte he. En als je zegt als je wilt kun je mee doen aan een workshop om te stoppen met roken dan gaat iemand dus weer bewust worden van wil ik stoppen ja of nee.~~

Fragment 2.23 Inzet

**Open coderen: Toekomstplannen**

R Maar dat is bijvoorbeeld om gedrag te laten zien, zoals ik net zei. Fietsen naar je werk, er gaan dingen veranderen ook. Althans het begint hier in de Honte.

S Uhu

R Fietsenrekken worden vernieuwd, er komen punten waar je elektrische fietsen kan opladen en een beter bewaakte stalling. Dat het er wat meer gelikter uit ziet. Er komt een doucheruimte beschikbaar, dat soort dingen. En we hebben ook al gezegd van, als je nieuwe stallingen gaat zetten dan kunnen we kijken of dat met zonnepanelen als stroom kunt genereren voor de elektrische fietsen.

Fragment 2.24 Stimulans

**Open coderen: Stimulatie medewerkers**

R Want zet die nou bijvoorbeeld is op de plek waar het rokershok is of waar normaal gezien parkeerplaatsen voor auto’s zijn.

S Uhu

R Dan laat je ook zien, dat vinden we eigenlijk het goede gedrag. En dat willen we ook belonen

~~S Uhu~~

~~R En het slechte gedrag, we zijn niet van het verbieden maar we gaan het niet meer zo faciliteren he.~~

~~S Nee ja, goed idee.~~

~~R Evenals voorbeeld he. Kijk naar een ziekenhuis in Groningen die heeft alle rokershokken omgebouwd naar fietsenhokken.~~

~~S Uhu~~

~~R Wij willen niks verbieden maar we willen wel een signaal afgeven dat we dat goed vinden en dat andere niet goed vinden~~

Fragment 2.25 Ervaring

**Open coderen: Opleiding vitaliteit**

S Ja, dat je dat nog even een stukje verder weg verplaatst. Oké, dat is allemaal best wel duidelijk. Ik had ook nog een paar vragen naar jou zelf. Uhm je bent dan Arbo- coördinator. Heb je dan ook iets van een vitaliteitsopleiding voor gedaan of is dat er ingekomen of is dat? Hoe zit dat precies? Omdat je nu over de vitaliteit van ZorgSaam gaat?

R ~~Nou voor jou informatie er is op zich nog formatie voor een adviseur vitaliteit. Die wordt momenteel niet ingevuld, het heeft wel op de website gedaan maar er zijn niet de kandidaten op afgekomen die de manager had gewild.~~

~~S Ja~~

~~R Maar wel even om te weten van he er is nog wel ruimte daarvoor om iemand aan te stellen. Mijn betrokkenheid zit er eigenlijk in, omdat ik vanuit mijn functie vooral al met preventie bezig ben. Ik zit hier naast mijn collega- ONVERSTAANBAAR – en zij kijkt van hoe kunnen wij iemand weer aan het werk krijgen of aan een andere baan helpen. Dan is het leed al geschiet, maar dat moet ook gebeuren is ook belangrijk werk.~~

~~S Ja~~

R Ik ben van nature als Arbo-coördinator al veel aan de voorkant gezeten. Want door mensen hulpmiddelen te geven en andere dingen te doen. Hoe ze hier met gevaarlijke stoffen om moeten gaan en noem maar op. Dus omdat preventie al in mijn werk zat, vitaliteit is eigenlijk ook preventie

~~S Ja is ook preventief.~~

~~R Dus dat is mijn link en daar komt mijn betrokkenheid eigenlijk uit.~~

~~R … Voorkomen is beter dan genezen~~

~~S Ja dat is een ding dat zeker is. Dus verder eigenlijk niet, want Carolien vertelde dat zij een één jarige post hbo-opleiding heeft gedaan. Maar dat zit er bij jou dan zeg maar niet bij.~~

~~R Nee.~~

~~S Ahja oké. \*schrikt\* - telefoon gaat en Tonny neemt deze op -~~

~~R -telefoon gesprek- Mag niet in het interview verwerkt worden ivm privacy voorwaarden.~~

Fragment 2.26 Ervaring

**Open coderen: Hoelang werkzaam in ZorgSaam**

S Oké! We hebben zo goed als alles nu gehad. Het enige nog... Hoelang ben je al werkzaam binnen ZorgSaam?

R In september 20 jaar.

~~S Oh echt waar?~~

~~R Maar in de rol van Arbo-coördinator sinds 2013. Dus bijna 6 jaar.~~

~~S Oké en wat heb je hiervoor dan gedaan?~~

~~R Hiervoor was ik teamleider van personeel en salarisadministratie. En ben even leidinggevende geweest bij beleid en kwaliteit.~~

~~S Uhu~~

~~R Dat heb ik totaal 10 jaar gedaan. En ja, het was ook wel is leuk om terug naar de inhoud te gaan. Want als leidinggevende ben je meer bezig met dingen te managen en zorgen dat mensen hun werk kunnen doen. En dat is op zich wel leuk en krijg je waardering van maar ja, ik zocht wel wat meer inhoudelijke uitdaging. Net zoals nu met zo’n project vitaliteit. Dat is natuurlijk hartstikke leuk om dat te doen, dus ik vind het wel leuk om in deze rol nu te zijn.~~

~~S Ja dat kan ik goed begrijpen.~~

~~R Qua opleiding overigens zie je, steeds meer dingen ontstaan bijvoorbeeld net zoals bij Avans. Die zijn nu ook, is het een of is het twee jaar... Trainingen aan het doen voor adviseur duurzame inzetbaarheid bijvoorbeeld.~~

~~S Die is volgens mij twee jaar, heb ik ergens gezien...~~

~~R Misschien heb je een eenjarige en een tweejarige opleiding.~~

~~S Ja dat zou ook kunnen.~~

~~R De accountmanager van CZ heeft net ook die twee jarige opleiding afgerond dus uh, ik sluit niet uit dat ik daar nog een keer ga doen.~~

~~S \*lacht\* Je weet het nooit!~~

~~R Ja klopt.~~

Fragment 2.27 Stimulans

**Open coderen: Inbreng medewerkers**

S Oké, ik heb nog één vraagje. Je had het net over eventuele ambassadeurs zeg maar vanuit de organisatie. Maar bedoel je dan bijvoorbeeld vanuit het ziekenhuis, op elke afdeling één of? Hoe moet ik dat zien? Groter of kleiner? Heb je dan één iemand van heel het ziekenhuis en iemand die kijkt naar Bachtendieke of ... hoe?

R Nou op Bachtendieke zitten ook al meerdere mensen, dus in het ziekenhuis minimaal eentje op een afdeling.

~~S Ahja.~~

~~R Kijk we hadden voorheen ergo coaches, specifiek voor iets. Op veel plekken is dat ookal een beetje verwaaid. Door bezuinigingen zijn die mensen uit dienst gegaan of werd er gezegd er is geen tijd meer voor, dat doen we niet meer.~~

~~S Uhu~~

~~R Je ziet ook heel veel in de ouderen zorg met name, gelukkig zijn de tijden nu weer een beetje aan het veranderen. Dus de ambassadeur rol, ja, daar zit bijvoorbeeld ook een rol van ergo coaching in.~~

~~S Ja~~

~~R Kijk, ik ben de enige hier dit doet maar ik kan niet elke dag op al die locaties zijn.~~

~~S Nee~~

~~R Ambassadeur is voor mij ook, kijk hier is een leuk idee. Of hey hier is een probleem, of hey hier moeten we iets mee. Gewoon die signaalfunctie.~~

~~S Gewoon oren en ogen toch?~~

~~R Ja~~

~~S Ja, dat zie ik ook als ik al die andere bedrijven interview dat die ook bijvoorbeeld. Die hebben een groothandel in elektra, Rexel, ik weet niet of je dat kent? Ergens in Zuid-Holland. Die uhm, iemand die werkt in het magazijn die hebben mensen op het kantoor, HR. Die hebben van alles. En vanuit daaruit kijken ze ook per verschillende groepen van oké wat hebben wij nou precies nodig.~~

~~R Ja~~

~~S Zodat je niet iedereen hetzelfde behandeld omdat iedereen een andere functie heeft.~~

~~R Ik heb een profiel voor ergo coach opgesteld, nog niet zo lang geleden. Dat zal ik ook even meesturen via de mail.~~

~~S Is goed.~~

R Staat ook in dat het eigenlijk letterlijk een beetje is van oren en ogen van. ~~Uhm, we zijn nog even aan het zoeken naar een goede benaming. Het nadeel van een ergo coach is dat het heel specifiek is natuurlijk. Het gaat over tillen en noem maar op, ambassadeur gaan we het ook niet noemen. We zoeken nog een beetje naar …~~

~~S Een mooie term, ja.~~

~~R Ja, om de lading te dekken voor iemand die zo’n rol kan zitten.~~

~~S Ja.~~

~~R Die nemen we dan mee in het vitaliteitsproject, dat is sowieso iets wat opgestart gaat worden. Dus bij Bachtendieke gaan we dat organiseren. – ONVERSTAANBAAR- maar de benaming staat dus nog even niet vast.~~

~~S Oké top. Ik wil je bedanken voor dit gesprek. Als je wilt kan ik als mijn scriptie klaar is, deze naar je opsturen dan kan je het doorlezen.!~~

~~R Is goed, graag zelfs.~~

~~S Oké bedankt.~~

# Bijlage 10: Analyse van de interviews ZorgSaam

Interview 1 persoon ZorgSaam = blauw

Interview 2 persoon ZorgSaam = groen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Label-coördinator** | **Fragment** | **Code + lading** |
| Opleiding vitaliteit | 1.1  2.25 | Post Hbo-opleiding +  Nee –  Preventie zit in mijn werk +  Vitaliteit is preventie +/- |
| Hoelang werkzaam in ZorgSaam | 1.2  2.26 | Sinds 2001 +  In september 20 jaar |
| Verantwoordelijkheid | 1.3 | Nee –  Zou ik graag willen + |
| Toekomstplannen | 1.4  1.10  2.3  2.4  2.7  2.8  2.9  2.11  2.12  2.16  2.20  2.21  2.23 | Project starten +  Kleine afgesloten groep +  Meedenken +  Pilot +  Beginnen met pilot +  Doortrekken naar de organisatie +  Risico’s in kaart brengen +  We weten dat het een probleem is +  Beleidsdoel schrijven +  Plan voor de komende jaren +  Gestart met pilots +  Bewustwordingscampagne +  Moet nog op gang komen –  Heel het traject laten lopen +  Dingen testen +  Aanpak verder verfijnen +  Maatwerk +  Partij ingehuurd +  Vragenlijst +  Beperkt medisch onderzoek –  Vrijwillige basis +  Inzicht geven +  Actie huis op orde +  Fatsoenlijk werk kunnen doen –  Vitaliteitsmarkt +  Medewerkers hebben zelf veel te bieden +  Sportschool afgeschaft –  Nieuw leven inblazen +  Fietsen naar werk stimuleren +  Aantrekkelijk +  Gezondheid serieuzer nemen +  Het schoot niet op –  Advies geven +  Workshop +  Stimuleren +  De stap dat de medewerker het gaat zien +  Pilot is promotie +  Fietsenrekken worden vernieuwd +  Elektrische fietsen opladen +  Bewaakte stalling +  Doucheruimte +  Zonnepanelen + |
| Begrip vitaliteit | 1.5  1.6  2.5 | Vijf parten –  Emoties +  Fysiek stuk +  Levensvisie +  Pro activiteit +  Gedachten +  Aandacht besteden +  Balans tussen werk en privé +  Verder dan alleen vitaliteit +  Gezondheid +  Energie +  Kennis +  Vaardigheden +  Betrokkenheid +  Balans tussen werk en privé + |
| Verandering na mate de jaren | 1.7  1.8  2.2  2.19 | Weinig –  Werkdruk veel te hoog –  Geen aandacht aan besteed –  Lange weg te gaan –  Speerpunt voor vijf jaar +  Nieuwe mensen –  Zorgen voor huidige mensen +  Groot medewerkers tevredenheidsonderzoek +  Veel veranderd +  Niet zichtbaar voor medewerkers –  Achter de schermen – |
| Huidig vitaliteitsbeleid | 1.9  2.1  2.29  2.15 | Nee –  Geen idee –  Aantal jaar lopende initiatieven +  Niet bekend bij medewerkers –  Systeem arbeidsvoorwaarden +  Korting +  Veel op tafel –  Lastig –  Twee jaar bezig – |
| Stimulatie medewerkers | 1.11  1.13  2.6  2.14  2.18  2.24 | Nee –  Sportabonnement eraf sinds 3 jaar –  Bezuinigingen  Medewerkers bewerkstellen +  Verantwoordelijkheid +  Niet allemaal kommer en kwel +  Aantrekkelijk maken +  Uit zichzelf eigen ding doen +  Het goede gedrag belonen + |
| Inbreng medewerkers | 1.12  2.13  2.27 | Naar mijn idee niet –  Verantwoordelijkheid +  Dingen aan laten kaarten +  Invloed geven +  Ambassadeurs +  Leuk maken +  Ambassadeurs +  Eentje op de afdeling + |
| Vitaliteitsactiviteiten | 2.28  2.10 | De koesterchallenge +  Wandeltochten +  Gesprek met coach +  Adviseren + |
| Stimulatie vorm | 2.17  2.22 | Geef mensen de gelegenheid +  Leuke manier presenteren +  Verbieden werkt niet +  Eigen verantwoordelijkheid +  Bewustwording + |

# cid:image001.png@01D1CAE5.EE497C90Bijlage 11: Metadataformulier t.b.v. scriptiedatabank “HBO-Kennisbank”

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Dit ingevulde formulier met je scriptiebestand(en) opsturen naar [**Verpleegkunde@hz.nl**](mailto:Verpleegkunde@hz.nl)

Papieren versies scriptie (2x) en toestemmingsformulier voor publicatie inleveren bij het academiebureau (V111).

€ IN TE VULLEN DOOR STUDENT / TO BE COMPLETED BY STUDENT

Titel scriptie/Title of the thesis: Zorg voor vitaliteit

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Naam/Name: Demi Schoonakker Voorletters/Initials: M.A.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Begeleider/Tutor HZ: Nathalie van de Zande

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
Begeleider bedrijf/Tutor company: Jolanda Allonsius

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
Samenvatting (max. 500 woorden)/Abstract (max. 500 words):

**AANLEIDING:** Zorggroep ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen zal de komende jaren in personeelsnood komen door de hoeveelheid oudere medewerkers die de komende jaren met pensioen zullen gaan. ZorgSaam wil vitaliteit gebruiken voor het verminderen van ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid.

**METHODE:** Er is kwantitatief onderzoek (enquêtes) uitgevoerd onder de medewerkers van de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen en kwalitatief onderzoek (interviews) uitgevoerd onder twee verantwoordelijken voor vitaliteit binnen ZorgSaam en vier provincie winnaars van ‘het Vitaalste bedrijf van Nederland’. De onderzoeksperiode bedroeg vier maanden. De gegevens van het kwantitatieve onderzoek zijn geanalyseerd met behulp van het software programma Excel en de gegevens van het kwalitatieve onderzoek zijn verwerkt door het stappenplan van Verhoeven (2014).

**RESULTATEN:** Van de 63 medewerkers van de thuiszorgteams Noord en Zuid te Terneuzen zijn bij het kwantitatieve deel 58 enquêtes terugontvangen (92%). Uit de enquêtes blijkt dat de respondenten op het gebied van creatief en uitdagend werk, ruimte om te leren, jezelf te ontwikkelen en persoonlijke groei als eerst verbeterd kan worden. ZorgSaam heeft veel initiatieven voor vitaliteit maar dit is niet zichtbaar voor medewerkers daarnaast geven de provincie winnaars aan dat het streven naar een vitale levensstijl ligt bij de medewerker maar dat de aanzet in de handen van de organisatie/bedrijf ligt.

**CONCLUSIE:** Uit het onderzoek kan worden geconcludeerd dat ZorgSaam zich met de initiatieven bezig moet houden. De medewerkers uit de thuiszorgteams geven via de enquête aan waar de aandachtspunten liggen. ZorgSaam moet medewerkers laten weten waar zij mee bezig zijn op het gebied van vitaliteit en de medewerkers ruimte geven voor ideeën.

**AANBEVELINGEN:** ZorgSaam heeft al een aantal initiatieven op tafel liggen. De onderzoeker beveelt ZorgSaam aan om te beginnen met de initiatieven rondom dimensies hoofd en -lichaam. Het advies voor vervolgonderzoek is om het kwantitatieve deel van het onderzoek opnieuw uit te voeren nadat de initiatieven in gang zijn gezet of zijn uitgevoerd. Op deze manier kan ZorgSaam vergelijken of de initiatieven hebben geholpen aan de verbeterpunten die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Trefwoorden/Keywords: Zorg, vitaliteit, thuiszorg, thuiszorgmedewerkers, ‘Het Vitaalste Bedrijf van Nederland’.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
Opleiding/Study: HBO-Verpleegkunde

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
Department: Zorg en Welzijn

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
Instelling (bijv. bedrijf van afstuderen)/Company/Institute (i.e. company of graduation): ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

URL (bijv. persoonlijke website/i.e. personal website): x

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Studentnr./Student No.: 71118

# Bijlage 12: Toestemming voor publicatie in scriptiedatabank “HBO-Kennisbank”

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

HZ stelt de student in de gelegenheid om zijn/haar afstudeerscriptie in een databank op te laten nemen en publiekelijk toegankelijk te maken.

De scriptie wordt uitsluitend in de database opgenomen wanneer deze beoordeeld wordt met de kwalificatie 6 of hoger. De scriptie zal in het algemeen gedurende 6 jaren in de scriptiedatabank zijn opgenomen en voor het publiek beschikbaar zijn conform de hieronder verleende toestemming.

* Met publicatie in de HBO Kennisbank doet de student geen afstand van zijn of haar intellectuele eigendomsrecht.
* Met publicatie in de HBO Kennisbank wordt vastgelegd wie wat wanneer heeft geschreven.
* De student krijgt met het publiceren van zijn of haar scriptie een vorm van ‘free publicity’.
* Om de student de mogelijk te geven zich uitgebreider te profileren is in de metadata van de scriptie een veld opgenomen waar de student een persoonlijke URL kan laten opnemen. Deze URL kan verwijzen naar bijvoorbeeld een persoonlijke website, een portofolio of andere werkstukken of publicaties.
* De student kan als houder van het intellectuele eigendom te allen tijde de toestemming tot publicatie intrekken.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Naam/Name: Demi Schoonakker Voorletters/Initials: M.A.

Studentnr./Student No.: 71118

Department: Zorg en Welzijn  
Opleiding/Study: Verpleegkunde

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

€ TOESTEMMING (NL)

Hierbij geef ik toestemming voor opname en het voor publiek beschikbaar stellen   
  
per direct ~~/ vanaf d.d.~~  (doorhalen wat niet van toepassing is en aanvullen indien nodig)

van mijn volledige scriptie in de databank “www.hbo-kennisbank.nl”

Titel scriptie/Title thesis: Zorg voor vitaliteit

Datum: 22 april 2019

Mijn stageverlenend bedrijf – indien van toepassing – is daarmee akkoord.

Handtekening:

