

ONDERZOEKS- RAPPORT

In opdracht van Toegepaste
Psychologie

Projectgroep:

Versie:

Opdrachtgever:

Contactpersoon:

Datum:

Co-workers groep 1

1

Toegepaste Psychologie

Shani Mooijman

6 december 2019

Naam

Camille Koster

Laura Oldeman

Nicole Tax

Studentnummer

613486

619236

584810

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Situatieschets	4
2.1 Beschrijving van de opdrachtgever	4
2.2 Probleemschets	4
2.3 Onderzoeksvraag	4
2.4 Deelvragen	5
3. Doelgroeponderzoek	6
3.1 Bezoek en interview opdrachtgever	6
3.2 Enquête	8
4. Interne analyse	10
4.1. Missie en visie	10
4.2. Bestaande acties	10
5. Externe analyse	11
5.1 DESTEP-analyse	11
5.2 Benchmark creation	13
6. Empathy map	17
7. Persona's	18
8. Waardepropositiecanvas	21
9. Business Model Canvas	21
10. Customer Journey	21
11. Service Blueprint	21
12. Deelvragen	22
12.1 Deelvraag 3	22
12.2 Deelvraag 4	23
12.3 Deelvraag 5	25
12.4 Deelvraag 6	28
Literatuurlijst	30
Bijlagen	34
Resultaten enquête	34

1. Inleiding

Wij zijn Devran, Bart, Camille, Laura, Nicole en Thomas en samen werken wij aan een multidisciplinair project (CMD en ICT) in opdracht van het iXperium Health en Toegepaste Psychologie. Ons team bestaat uit vier vierdejaars studenten van de Mobile Application Development en Media & Design E-Business minor en twee tweedejaars studenten van de Immersive Media Design minor.

Voor u ligt ons onderzoeksrapport voor de Challenge your Co-workers-Applicatie. Wij schrijven dit onderzoeksrapport voor onze opdrachtgevers om een scherpe blik te krijgen op onze opdracht en om de informatie te verzamelen die wij nodig hebben om een oplossing te vinden voor ons probleem.

De vraag die wij in dit verslag gaan beantwoorden door middel van deelvragen en onderzoeken is: Hoe kunnen wij in 9 weken een applicatie ontwikkelen die ervoor zorgt dat de medewerkers van de HAN fit en vitaal voor de klas staan?

2. Situatieschets

Geschreven door Camille Koster

In dit hoofdstuk wordt de situatie van het probleem geschetst. Als eerste wordt de opdrachtgever beschreven. Daarnaast wordt het probleem geschetst en toegelicht. De probleemstelling en onderzoeksvraag worden in dit hoofdstuk weergegeven. Als laatste worden de deelvragen van dit onderzoek benoemd.

2.1 Beschrijving van de opdrachtgever

De opdrachtgever de opleiding Toegepaste Psychologie en onze contactpersoon hiervan is Shani Mooijman.

Bij de opleiding Toegepaste Psychologie leer je hoe je mensen en organisaties praktisch moet begeleiden, coachen, trainen en adviseren. Daarnaast krijgen zij veel kennis over psychologische ziektebeelden en gedragsafwijkingen. Bij deze opleiding wordt er geleerd hoe de behandelingsplannen uitgevoerd moeten worden, hoe je een diagnose bij een cliënt moet maken en hoe je effectief mensen kunt beïnvloeden om hun levensstijl aan te passen (van Dijk & Bentvelsen, z.d.).

2.2 Probleemschets

Onze opdrachtgever is de afdeling Toegepaste Psychologie. Zij hebben deze opdracht gegeven omdat zij binnen de opleiding een vitaliteitsweek hebben georganiseerd. Dit komt voort uit het oogpunt dat zij de docenten graag fit en vitaal voor de klas willen hebben staan - zowel mentaal als fysiek. De afdeling Toegepaste Psychologie ging interventies bedenken zoals sport challenges en gezond eten verzorgen. Het is belangrijk om de medewerkers vanuit intrinsieke motivatie zelf te laten nadenken hoe zij gezonder en fitter kunnen worden. Om dit vervolgens met hun collega's te delen en hen vragen om mee te doen.

Onze uitdaging: Bij de afdeling toegepaste psychologie hebben zij na de vitaliteitsweek opgemerkt dat de gezondheid en vitaliteit van medewerkers binnen een organisatie sterk wordt beïnvloed door het 'samen gevoel'. Dit is een belangrijke determinant in het gedrag op de werkvloer. Met andere woorden, elkaar uitdagen en een gezamenlijk doel hebben. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat medewerkers elkaar uitdagen om gezond en fit te blijven?

2.3 Onderzoeksvraag

De vraag die wij in dit verslag gaan beantwoorden door middel van deelvragen en onderzoeken is: Hoe kunnen wij in 9 weken een applicatie ontwikkelen die ervoor zorgt dat de medewerkers van de HAN fit en vitaal voor de klas staan?

2.4 Deelvragen

Om onze hoofdvraag te kunnen beantwoorden hebben wij deelvragen opgesteld. Deze deelvragen gaan wij beantwoorden door onderzoek te doen.

1. Hoe ziet de opleiding Toegepaste Psychologie eruit?
2. Wat doet de opleiding Toegepaste Psychologie op dit moment om vitaliteit onder docenten te stimuleren?
3. Hoe kunnen wij intrinsieke motivatie oproepen?
4. Wat zijn andere motivatiefactoren die wij kunnen gebruiken in onze applicatie?
5. Welke invloed heeft de werkdruk op de vitaliteit van mensen?
6. Wat zijn de belangrijke gezondheidsfactoren die een rol spelen bij de vitaliteit van medewerkers?

3. Doelgroeponderzoek

Geschreven door Nicole Tax

Om meer over onze doelgroep te weten te komen (docenten van de HAN) gaan wij hier onderzoek naar doen. We gaan eerst onderzoek doen op internet en kijken wat er al te vinden is over onze doelgroep. Ook gaan wij een enquête houden met de doelgroep om zo meer inzicht te krijgen in hun problemen en behoeften.

3.1 Bezoek en interview opdrachtgever

Op 15 november 2019 bezochten wij onze opdrachtgever - Shani Mooijman - aan de HAN-campus in Nijmegen met twee andere projectgroepen. Daar stelden wij onder andere interview vragen over de wensen en behoeften van de opdrachtgever, de aanleiding van ons project en de huidige werksituatie van onze doelgroep. Wij hebben het volledige interview opgenomen, deze kunt u in de bijlagen vinden.

Onze belangrijkste vragen voor Shani waren;

1. Hoe zie je voor je hoe de docenten de app gaan gebruiken?
2. Krijgen de gebruikers toelichting over fitheid en vitaliteit?
3. Heb je een idee over hoe wij mensen kunnen aansporen om de app te gaan gebruiken?
4. Wat is het uiteindelijke doel dat je voor je ziet? Wat moet er uiteindelijk bereikt worden wanneer de app wordt gebruikt. (Moeten docenten fitter worden of moeten de leerlingen betere lessen krijgen doordat de docenten fitter zijn)
5. Is er voorheen al iets zoals dit geprobeerd om de medewerkers fitter te krijgen?
 - A. Kunnen wij die jeugdzorg app krijgen?
 - B. Wat was hier precies mis mee, naast errors?
6. Wil je positieve effecten van gezondheid benadrukken of negatieve effecten van ongezonde gewoontes (weinig bewegen, weinig drinken) benadrukken of allebei? Is er onderzoek naar wat het beste werkt bij bepaalde doelgroep of is dit echt iets wat wij moeten onderzoeken?
7. In hoeverre kunnen de leerlingen betrokken worden met de app? (E.g. een samen-sportdag of het verzinnen van challenges)
8. Wat vind je van ons concept?
 - A. Wat is goed en wat zou je anders willen zien?
9. Welke doelgroep zie je voor je? Basisschool, middelbare school of hoger onderwijs

Tijdens het interview hebben wij notulen gemaakt voor dit verslag, Onze belangrijkste bevindingen van dit interview die wij voor ons project kunnen gebruiken, waren het volgende;

1. Onze doelgroep zijn docenten in hoger onderwijs. Voor dit project kunnen wij ons specifiek richten op de docenten binnen de HAN.
2. Wij kunnen de huidige werksituatie niet inkorten om het probleem werkdruk aan te pakken. De werkdruk zal dus blijven bestaan en onze uitdaging is om de welzijn van de docent zoveel mogelijk te ondersteunen in een werksituatie die in hun nadeel ligt.

3. Het concept van BRAVO is goed te gebruiken voor het project.
4. Sociale aspecten zorgen voor intrinsieke motivatie voor sporten, bewegen en gezonder leven in het algemeen.
5. Weinig tijd voor docenten om actief en gezond te leven. Door hoge werkdruk is in praktijk weinig pauze. Veel docenten zijn niet alleen docent, maar ook onderzoeker, SLB'er en/of coördinator. Veel werk van docenten gaat via de PC, veel zitten en kijken naar een scherm en dat is niet goed voor de gezondheid. Tijdens het lesgeven moet de docent juist veel staan. Verder bewegen zij weinig op hun werk.
6. De gemiddelde docent voelt zich waarschijnlijk 'nogal uitgeblust', vooral door veel stress en werkdruk gekoppeld met weinig gezonde gewoontes. Hierdoor is er ook veel verzuim binnen de HAN.
7. Focus: Vitaliteit en fitheid, een fitte/gezondere docent. Daar hebben de studenten ook baat bij. Saamhorigheid speelt een grote en motiverende rol. Het helpt om gezonde gewoontes te integreren. Dit is dus niet het ultieme doel, dat is vitaliteit.
8. iXperium Health is niet onze opdrachtgever, zoals we in het begin van ons project dachten. Ixperium is meer een tussenpersoon en de opleiding Toegepaste Psychologie is onze echte opdrachtgever.
9. Bestaande apps missen het invoeren van eigen challenges. Het zelf kunnen invoeren is best een grote 'eis'. We worden hierin vrijgelaten maar ze wil het wel graag.
10. Leg de touchpoints van het product (zoals pushnotificaties en het gebruiken van het product) aan het begin van de werkdag en het eind van de werkdag. Door de dag heen zal het de docent teveel van het werk afleiden.
11. Er bestaan voorzieningen die de gezondheid van de doelgroep stimuleren, er was voorheen namelijk een fitweek en pingpong toernooi georganiseerd. Er is een docent-only sportschool op C1 in Nijmegen en een gratis fruitdag op woensdag.
12. Vooral het team/gebruikers maken de challenges aan, we kunnen een beetje leiden maar liever zoveel mogelijk zelf. Of gebruikers de challenges hebben gehaald moeten ze zelf aangeven. Zoals aan het einde van de dag: "Hoeveel ml water heb je gedronken?". Het moet toch uit henzelf komen. Hiernaast zijn maar een paar dingen te verifiëren door ons i.e. stappentellers of misschien eten scannen. Maar wil je dit ook? Moeten gebruikers per se bewijs leveren.
13. De opdrachtgever merkt wel dat ook docenten groepjes vormen, zoals Shani die een groepsapp heeft met andere jonge docenten.
14. Een competitief element vermindert het intrinsieke element. Beter is het voor ons spel om niet de focus op competitie te leggen, maar meer op de uitdaging en saamhorigheid.
15. Bestaande apps missen de challenges, je kunt er zelf geen invulling aan geven. Er bestaan templates die je moet gebruiken (bijv. x-aantal stappen). En de huidige apps ondersteunen het niet dat anderen jou challengen. Alles rondom vitaliteit moet gechallenged kunnen worden, dus niet alleen sporten/bewegen.
16. Geef gebruikers ook de mogelijkheid om aan te geven als ze er vandaag geen zin in hebt. Denk daarbij na over wat er gebeurt als iemand x-aantal keer een challenge weigert of aangeeft vandaag niks te doen.

3.2 Enquête

Na ons eerste contactmoment met onze opdrachtgever spraken wij als projectgroepen af gezamenlijk een enquête te maken en af te nemen bij docenten aan de HAN. In de bijlagen kunt u de resultaten (diagrammen, schema's, etc.) deze enquête vinden, deze paragraaf laat u de conclusie met onze belangrijkste bevindingen zien.

N.B. De enquête heeft 53 respondenten ontvangen waarvan 3 hem 'leeg' hebben ingevuld. Deze laten wij buiten beschouwing, waardoor we 50 respondenten overhouden.

Conclusie

De meeste docenten die deze enquête hebben ingevuld, zijn docenten van de opleidingen Toegepaste Psychologie en Communicatie & Multimedia Design. De standaard werkuren in een gemiddelde werkweek zijn 32 en 40 uur.

De meeste onderlinge communicatie gaat via de e-mail, WhatsApp en via telefoongesprekken. Buiten digitale middelen verloopt de onderlinge communicatie tussen docenten voor het overgrote deel via teamoverleg. Van de digitale middelen kunnen wij concluderen dat de verschillende kanalen kunnen bijdragen aan chaos op het werk, want je communiceert met je collega's via drie verschillende punten.

Het overgrote deel van de docenten houdt minder dan 30 minuten pauze op een dag, en soms zelfs helemaal niet. Bovendien zegt het merendeel van de respondenten (23%) door te werken tijdens de pauze. Ongeveer 1 op de 10 docenten claimt langer dan 30 minuten te pauzeren.

Docenten maken nauwelijks gebruik van gezondheidsvoorzieningen binnen de HAN, met een paar zeer kleine uitzonderingen van Seneca en yoga. Daarnaast gebruiken zij ook nauwelijks fitness- of gezondheidsapps.

Wat een beetje gek is, is dat bijna de helft van de docenten claimt het afgelopen jaar geen dag te hebben verzuimd terwijl de meesten af en toe (42%) of vaak (36%) werkdruk (veelal tijden het werk) ervaren. De meesten hebben verzuimd vanwege een griep, verkoudheid of koorts. Er kan mogelijk een link zijn naar het verzuimen met de redelijke perceptie van werkdruk terwijl de respondenten het niet willen of durven toe te geven. Dit is echter een aanname waar we geen zekerheid over hebben.

Op de lijst van ongezonde gewoonten komen **alcohol drinken, te weinig slapen en te weinig water drinken** in de top 3 (respectievelijk). Ongezonde gewoontes worden veelal gecompenseerd door **bewegen en gezond eten**. De docenten verlangen naar meer **bewegen en ontspanning** als het op een betere vitaliteit neerkomt. Wat hen vooral zou motiveren zijn **meer tijd, concrete stappen/doelen en samenwerking tussen collega's**. **Vaste pauzetijden en stilteruimtes** worden ook genoemd, al dan wat minder.

Wat zou dus helpen?

- Focus op concrete stappen zetten en doelen stellen.
- Sociaal contact & samenwerking met collega's.
- Vaste pauzetijden inlassen waarbij de docent niet met werk bezig is, maar zijn/haar welzijn voorop zet. Wat dan ook helpt, is om hun aandacht op e-mail en sociale media af te houden. Dat stoort, en dan ben je ook met werk bezig.
- Bewegen stimuleren, zoals een wandeling maken.
- Een pauzeplek voor docenten realiseren, afgezonderd van werkgerelateerde stimuli.

4. Interne analyse

Geschreven door Camille Koster

In dit hoofdstuk doen wij in interne analyse. Als eerste wordt de missie en visie van de opdrachtgever beschreven. Dit doen wij om meer inzicht te krijgen in hun behoeftes. In dit hoofdstuk geven wij ook antwoord op de volgende deelvragen: “Hoe ziet de opleiding Toegepaste Psychologie eruit?” en “Wat doet de opleiding Toegepaste Psychologie op dit moment om vitaliteit onder docenten te stimuleren?”

4.1 Missie en visie

Missie:

De opleiding Toegepaste Psychologie leidt studenten op tot professionals die gedrag kunnen onderzoeken, beoordelen en beïnvloeden. Zij werken progressiegericht en onderstrepen het belang van de psychologische basisbehoeften (Hanzehogeschool Groningen, z.d.).

Zij willen iedereen helpen zijn eigen intrinsieke motivatie, drijfveren en talenten te ontwikkelen en zo succesvol te zijn in het behalen van zijn doelen.

Visie:

Bij Toegepaste Psychologie willen zij de veerkracht van mensen versterken en proberen om het beste uit mensen te halen door hun in beweging te brengen door het talent en de drijfveren van mensen te benutten en zo het beste uit hen te halen.

4.2 Bestaande acties

De opleiding Toegepaste Psychologie is al bezig met het proberen van het fit en vitaal krijgen van de docenten van hun afdeling. Zij hebben onder andere een vitaliteitsweek georganiseerd waarin zij hun docenten hebben geprobeerd te motiveren met verschillende activiteiten. Zij hebben voor die hele week een challenge waarin iedereen genoeg water moest drinken. Ook hebben zij elke dag tijd vrij gemaakt om in stilte te kunnen werken. Zij hebben dus geprobeerd om de docenten meer rust te bieden en er zo voor te zorgen dat zij vitaler werden. Aan het einde van de vitaliteitsweek werd gevraagd wat zij meenemen op lange termijn en of zij dit in de ideeënbus wouden doen, wij hebben geen toegang van deze ideeënbus verkregen. Wat de opdrachtgever miste in deze fit week is een applicatie die zij naast deze vitaliteitsweek ook konden gebruiken (HAN Toegepaste Psychologie, 2019).

5. Externe analyse

5.1 DESTEP-analyse

Geschreven door Nicole Tax

Deze paragraaf gaat over de analyse van onze doelgroep in het geheel in de vorm van DESTEP. De bevindingen voor deze DESTEP zijn op basis van de uitkomsten van ons doelgroeponderzoek (zie hoofdstuk 3), dit zijn tot nu toe de interviews met onze opdrachtgever en een enquête. Ook hebben wij internetbronnen geraadpleegd.

Demografische factoren

Op de HAN (zowel in Arnhem en Nijmegen) werken 2.785 fulltime HBO-docenten in 2017 (HAN, 2019). De verhouding tussen mannen en vrouwen zijn ongeveer gelijk. De leeftijd van onze doelgroep is tussen de 25 en 63 jaar. Over de woonplaats is niks te vinden.

Economische factoren

De beroepssector is de docent hoger onderwijs. Zij hebben een baan als docent aan de HAN (HAN, 2019). Het salaris van docenten aan de HAN bedraagt gemiddeld zo'n €4.000 bruto per maand. (Glassdoor, Inc., 2019). De uren per week zijn verschillend per docent maar het overgrote deel heeft een contract van 32 of 40 uur per week. Dit zien we in de statistieken van onze enquête (zie bijlage 1).

Sociaal-culturele factoren

De doelgroep ervaart werkstress en werkdruk in zekere mate. Op hun werk vinden zij het moeilijk om rust te vinden, om te pauzeren en/of een time-out te nemen van hun werk. Ongeveer 1 op de 10 neemt geen pauze en ongeveer 1 op de 3 houdt niet langer dan 15 minuten pauze op een werkdag. Tijdens het 'pauzeren' gaan sommige docenten zelfs door met hun werk. Naast lesgeven hebben veel docenten een aanvullende rol als coördinator, studiebegeleider of SLB'er, waarbij zij nog meer op hun bord krijgen. Sommige docenten maken gebruik van Seneca vitaliteits check.

Wat docenten doen in hun vrije tijd verschilt per persoon, maar veel van hen doen fysieke activiteiten zoals sport, yoga, hardlopen, fietsen, zwemmen, hockey en tuinieren (deze werden genoemd door de respondenten in onze enquête). Dit staat ook op de eerste plaats op wat de docenten doen om gezond te blijven. Wat opvalt, is dat alcohol drinken op nummer 1 staat op de lijst van ongezonde leefgewoonten, gevolgd door onvoldoende drinken en slapen.

De doelgroep wordt gemotiveerd van sociale steun en het contact met hun collega's. Een gevoel van saamhorigheid is dus belangrijk, en het stellen van concrete doelen.

Technische factoren

De doelgroep gebruikt vooral de telefoon (bellen en WhatsApp) en e-mail om onderling te communiceren. Buiten digitale media doen zij dit vooral via teamoverleg, meetings en dergelijke. Zij zijn technisch vaardig, dit is namelijk nodig voor hun werk. Hierbij zitten ze vaak achter een scherm. Opleidingen zoals CMD en ICT vereisen nog meer technische kennis en vaardigheden voor hun functie. Technologie met betrekking tot fitness en gezondheid gebruiken zij bijna nooit, dit spreekt hen niet aan.

Ecologische factoren

Duurzaamheid is iets wat de laatste tijd veel maatschappelijk belang heeft gekregen, ook binnen het werkveld. Hoe belangrijk dit is voor onze doelgroep is (nog) niet te achterhalen.

Politiek-juridische factoren

Werkdruk onder docenten is een onderwerp dat de laatste tijd in het nieuws is. Docenten op alle niveaus ervaren dit probleem, docenten in het basisonderwijs lijden er het meest onder (CBS, 2019). “Overvolle klassen en bergen administratie. Een gemiddelde werkdag bestaat voor docenten allang niet meer alleen uit lesgeven, maar ook uit gespreksverslagen maken, formulieren voor zorginstanties invullen en brieven aan ouders schrijven.” (Chaudron, J., Dujardin A, 2019.) De helft van de HBO-docenten vindt de werkdruk te hoog. De gevolgen daarvan zijn stress, ziekte en burn-outklachten. (Chaudron, J., Dujardin A, 2019.)

De Algemene Onderwijsbond (AOB) sluit het cao voor hogeschooldocenten samen met andere onderwijsbonden (Algemene Onderwijsbond, z.d.). Deze cao is afgesproken voor twee jaar en loopt van 1 april 2018 tot en met 31 maart 2020. In het cao-overleg is de AOB de grootste bond.

De belangrijkste punten van dit cao zijn onder andere een loonsverhoging van 4,9%, meer zicht op een vaste baan voor flexwerkers, gelijke salaris voor uitzendkrachten en elke hogeschool maakt met de medezeggenschapsraad een plan van aanpak om de werkdruk terug te dringen.

De AOB en het FNV onderwijs hebben het afgelopen jaar landelijke onderwijsstakingen georganiseerd. Het doel was om meer geld van de overheid te eisen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren - ook die van het hoger onderwijs. Werknemers in het onderwijs werden opgeroepen om mee te doen met deze staking. (Hogeschool Rotterdam, 2019).

5.2 Benchmark creation

Geschreven door Laura Oldeman

In deze paragraaf worden er verschillende apps besproken. Dit zijn apps met ongeveer hetzelfde doel en dezelfde werking als onze concepten voor de applicatie die wij uiteindelijk gaan ontwikkelen.

Fit apps

Dit zijn apps die als doel hebben mensen te laten bewegen en dit ook vooral bewust te doen. Twee apps zijn een initiatief van zorgverzekeraars en de derde app is gefocust op de werkvloer.

A.S.R. Vitality

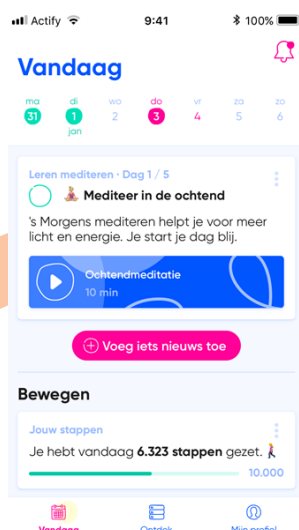
Verzekeringsmaatschappij a.s.r. biedt haar klanten sinds begin november een gezondheidsprogramma dat loont. Het programma stimuleert op een positieve manier om in beweging te komen maar ook om in beweging te blijven. Je kan wanneer je lid bent van een a.s.r. zorgverzekering voor een bedrag van maandelijks €3,50 meedoen aan het programma. Je betaald dus voor je deelname maar in ruil daarvoor krijg je beloningen in de vorm van cadeaubonnen, producten of kortingen wanneer je je wekelijkse of maandelijkse doelen behaalt.

Wanneer je je aanmeld voor de app word je gezondheid gemeten door middel van een vragenlijst. Deze betreft vragen over onder andere je leefstijl, voeding en beweging. Uit de vragenlijst komt een zogenaamde 'a.s.r. Vitality leeftijd'. Deze vertelt je ongeveer hoe gezond je bent en op basis hiervan worden de doelen opgesteld waar de gebruiker wekelijks, maandelijks en jaarlijks aan gaat werken (Lansberg A, 2019).

De resultaten van de app zien er erg positief uit. a.s.r. Vitality is al succesvol in 20 landen. De app heeft 10 miljoen actieve gebruikers wereldwijd, binnen 1 jaar is 23% structureel in beweging, 72% geeft aan dat de app hun leven verbetert en 90% geeft aan dat de app hun gezondheid en welzijn verbetert (a.s.r verzekeringen, z.d.).

Actify

Actify is een initiatief van zorgverzekeraar Zilveren Kruis. Er zijn twee verschillende apps van Actify. De ene focust op het gezonder leven en het aanleren van kleine gewoontes. De ander focust zich meer op alleen het bewegen.



Actify Vitaliteitscoach

"In kleine stappen een gezonder leven dat werkt voor jou"

De vitaliteitscoach is gericht om het algemeen gezonder leven. Dus om bewegen, ontspannen, voeding. Je kiest eerst een doel. Bijvoorbeeld beter slapen, gezonder leven, gezonder eten etc. Per dag krijg je dan 'mini's'. Dit zijn kleine opdrachtjes gebaseerd op je gekozen doel. Deze worden je gegeven maar je kan ze ook zelf toevoegen en kiezen uit een lijst.

Naast de mini's zijn er ook nog 'series'. Hier hou je je een bepaalde periode met een onderwerp bezig. Als je als doel 'beter slapen' hebt gekozen kun je bij de series nog een specifiekere uitkiezen. Bijvoorbeeld een gezond nachtritme of mindful in slaap vallen. Deze series bestaan weer uit mini's waar je dan een bepaalde periode mee bezig gaat. Verder zijn er in de app ook nog gezonde recepten te vinden (Actify, z.d.-a).

Actify Bewegen

"Stap voor stap meer bewegen"

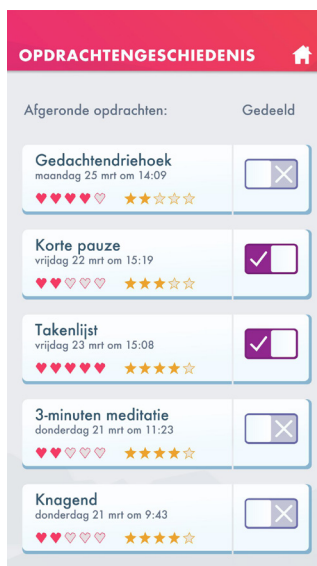
De app moet je koppelen aan een stappenteller op je mobiel. De standaard instelling heeft een dagdoel van 5.000 stappen. Wanneer je deze haalt kan dit omhoog gaan.

Ook kan je missies kiezen. Je kan bijvoorbeeld vrienden uitdagen om samen een bepaald aantal stappen te zetten elke dag voor een periode of trainen voor de Nijmeegse vierdaagse.

Wanneer je de missies voltooid kan je punten halen. Wat je met deze punten kan doen is een beetje onduidelijk (Actify, z.d.-b).



Afbeelding 2: (Actify, z.d.-b)



Afbeelding 3: (NIPED Prevention, z.d)

Joyn Me

Joyn Me is een app die er voor is gemaakt om op de werkvloer gebruikt te worden. Het is een gezondheidsspel gericht op energiemangement. Je speelt op je werk en in teamverband. Als team werk je samen en strijd je tegen andere teams. Je besteed per dag maar een paar minuten aan het spel en leer je in kleine stapjes hoe je beter om kan gaan met stress en spanning. Binnen en buiten het spel. Je moet door je werkgever worden uitgenodigd om het spel te kunnen spelen.

De opdrachten zijn gefocust op energie uit mindfulness, energie uit organisatie en energie uit dagritme. Bij mindfulness gaat het om het verlagen van werkstress. Voorbeelden van opdrachten die hierbij horen zijn een digitale detox of het opschrijven van gedachten op post-its.

De opdrachten voor organisatie zijn gericht op het meer energie halen uit je werk. Bijvoorbeeld het benoemen van elkaars talenten in een groepje van 5 collega's of gewoon simpelweg bedenken met welke collega je fijn samenwerkt en nagaan welk gedrag jou energie geeft. Bij het halen van energie uit je dagritme zijn opdrachten gekoppeld als het plannen van je piekmomenten in je agenda. Zo kan je zien wanneer je het meest productief bent.

Bij de Joyn Me app werk je dus alleen maar ook samen met collega's op de werkvloer aan het halen van energie uit je werk en het op peil houden van je energie in spelvorm (NIPED Prevention, z.d.).

Hulpapps

Dit zijn apps die gebruikt kunnen worden om kleine gewoontes aan te leren of kleine momenten in te plannen die ervoor zorgen dat gebruikers zich fitter en vitaler voelen op de werkvloer. Het zijn twee apps die geïnstalleerd worden op een computer en de gebruiker helpen herinneren om pauze te nemen. De derde app is voor het aanmaken van en deelnemen aan evenementen. Dit met het oog op een applicatie die collega's uitnodigen om deel te nemen aan bepaalde evenementen. Zoals een lunch of een fietstocht.

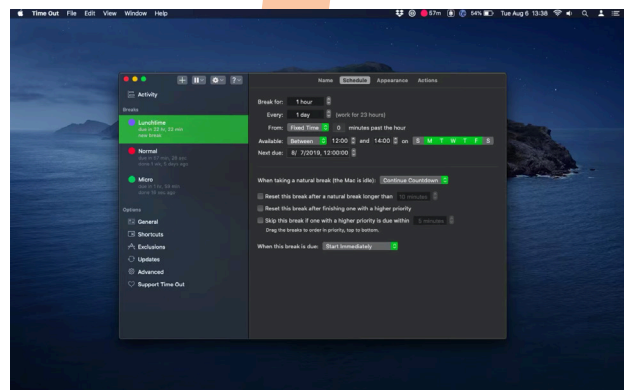
Time Out - Break Reminders

Dit is een desktop app uit de Mac App Store die je helpt herinneren om pauze te nemen. De app komt met twee opties een "micro break" en een "normal break". De micro break komt om de 15 minuten en duurt 15 seconden en is bedoeld om even uit je beeldscherm te komen. De normal break duurt 10 minuten en komt elk uur en is bedoeld om even uit je stoel te komen en wat te bewegen.

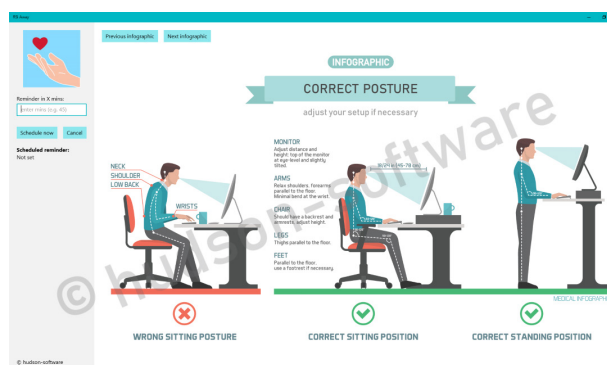
Je kan ook zelf breaks toevoegen voor bijvoorbeeld de lunch met zelf aanpasbare tijden. Zo kan je al je pauzes op maat maken en uitvinden wat je zelf fijn vindt.

Aan het einde van de dag kan je inzien wat je allemaal hebt gedaan die dag en wanneer je pauzes hebt gehad en hoelang deze hebben geduurd (Dejal, z.d.).

Een nadeel is dat deze app alleen op MacOS te downloaden is.



Afbeelding 4: (Dejal, z.d)



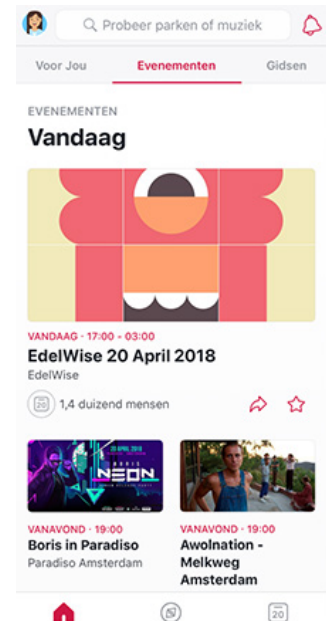
Afbeelding 5: (Hudson Software Development, 2019)

No Pain (RSI Away)

Deze applicatie is gefocust op het voorkomen van Repetitive Strain Injury (RSI) en het carpaal tunnelsyndroom. Het stuurt je om bepaalde notificaties die je helpen herinneren om rust te nemen. De app biedt infographics aan met verschillende oefeningen die je kan uitvoeren tijdens je pauze over bijvoorbeeld de juiste werkhouding of verschillende rekoefeningen (Hudson Software Development, z.d.).

Facebook Local

Facebook Local is de app die alle Facebook evenementen op één plaats verzameld. Je kan evenementen aanmaken maar je kan ook aangeven dat je komt of geïnteresseerd bent. Op de kaart kan je zien welke evenementen er in de buurt zijn en kan je filteren op categorie, tijd en locatie. Verder kan je evenementen delen met vrienden en vrienden uitnodigen om ook te komen. Ook krijg je aanbevelingen op basis van wat populair is onder je vrienden, evenementen waar je eerder bent geweest en pagina's die je leuk vindt. Als laatste kan je nog je eigen agenda's koppelen aan de app om zo makkelijk te zien wanneer je tijd hebt (Facebook Local, 2016).



Afbeelding 6: (Facebook Local, 2016)

6. Empathy map

Gemaakt door Nicole Tax



Gains

- Saamhorigheid
- Meer bewegen
- Ontspanning
- Concrete doelen en uitdagingen hebben
- Voortgang inzien
- Pauze echt voor pauze in kunnen zetten
- Gezond eten



Pijnpunten

- Te weinig (vrije) tijd!
- Geen tijd vinden om pauze te houden
- Tekort aan rust en slaap
- Teveel staan of zitten
- Ongezonder eten in de kantine

7. Persona's

Gemaakt door Nicole Tax

Op basis van onze resultaten vanuit de enquête hebben wij drie persona's opgesteld, veel gegevens staan in de top drie in de resultaten (zoals pauzetijd en ongezonde gewoontes).



Naam Florens Boekhorst

Woonplaats Wageningen

Woonsituatie Getrouwd

Leeftijd 44

Beroep Docent ICT

Werkuren 32 uur per week

Mate van werkdruk en werkstress

Geen last Veel last

Houdt contact met collega's via:



Gains en motivaties

- Meer ruimte om te ontspannen op het werk; zowel qua tijd als fysiek.
- "kuddegevoel", collega's nadoen.
- Concrete doelen hebben

Pijnpunten

- Zeer skeptisch over gezondheidsapps. Vindt het een privacy nachtmerrie.
- Geen tijd om pauze te houden; te druk met werk en contact met collega's.

Vrijtijdsbestedingen

Lezen, luisterboeken luisteren, wandelen, films en series kijken

Gemiddelde pauzetijd

Houdt geen pauze; werkt door.

Ongezonde gewoontes

Roken



Alcohol drinken



Ongezonder eten



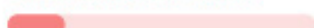
Stress/weinig ontspanning



Onvoldoende slapen



Onvoldoende water drinken



Onvoldoende bewegen



Manieren om fit te blijven

Gezond eten



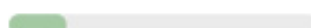
Genoeg ontspannen



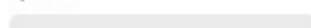
Meer slapen



Voldoende water drinken



Sporten



Meditatie, yoga





Naam Remco Vermeer

Woonplaats Utrecht

Woonsituatie Single

Leeftijd 30

Beroep Docent CMD

Werkuren 32 uur per week

Mate van werkdruk en werkstress

Geen last Veel last



Houdt contact met collega's via:



Gains en motivaties

- Gaat regelmatig naar de sportschool.
- Maakt gebruik van Google Fit.
- Omgang met collega's; erg sociaal ingesteld.

Pijnpunten

- Kan moeilijk tijd vinden voor ontspanning, zowel tijdens werk als prive.
- Information overload.
- Neigt naar verzuimen bij teveel werk.
- Collega's hebben geen tijd om met hem te kletsen en te pauzeren, dus hij blijft achter zijn scherm zitten.

Vrijtijdsbestedingen

Fietsen, Netflix kijken, uitgaan, sporten.

Gemiddelde pauzetijd

10 minuten. Eet zijn lunch terwijl hij doorwerkt.

Ongezonde gewoontes

Roken



Alcohol drinken



Ongezonder eten



Stress/ weinig ontspanning



Onvoldoende slapen



Onvoldoende water drinken



Onvoldoende bewegen

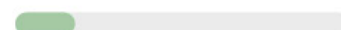


Manieren om fit te blijven

Gezond eten



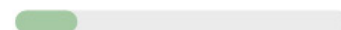
Genoeg ontspannen



Meer slapen



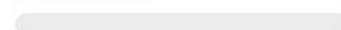
Voldoende water drinken



Sporten



Meditatie, yoga





Naam Nelleke Bloemberg

Woonplaats Arnhem

Woonsituatie Getrouwd

Leeftijd 52

Beroep Docent Toegepaste Psychologie

Werkuren 40 uur per week

Mate van werkdruk en werkstress

Geen last Veel last

Houdt contact met collega's via:



Gains en motivaties

- Zeer behulpzaam en sociaal ingesteld. Praat graag over koetjes en kalfjes.
- Houdt van mediteren en yoga.
- Maakt gebruik van Seneca voor sport.
- Saamhorigheid

Pijnpunten

- Teveel online contact, wilt liever 'face to face' contact.
- Snoept teveel en drinkt soms te veel wijn.
- Minder belangstelling voor mobiele apps en technologie in het algemeen. Sportapps spreken zo ook niet aan.

Vrijtijdsbestedingen

Tuinieren, wandelen, yoga, drinken en uitgaan met vriendinnen of haar man.

Gemiddelde pauzetijd

15 minuten als ze gaat doorwerken, 30 minuten wanneer ze koffie gaat drinken met collega's.

Ongezonde gewoontes

Roken

Alcohol drinken

Ongezonder eten

Stress/ weinig ontspanning

Onvoldoende slapen

Onvoldoende water drinken

Onvoldoende bewegen

Manieren om fit te blijven

Gezond eten

Genoeg ontspannen

Meer slapen

Voldoende water drinken

Sporten

Meditatie, yoga

8. Waardepropositiecanvas

Wordt nog gemaakt door Nicole Tax als wij een concreet concept hebben.

9. Business Model Canvas

Wordt nog gemaakt door Nicole Tax als wij een concreet concept hebben.

10. Customer Journey

Wordt nog gemaakt door Nicole Tax als wij een concreet concept hebben.

11. Service blueprint

Wordt nog gemaakt door Nicole Tax als wij een concreet concept hebben.

12. Deelvragen

12.1 Deelvraag 3

Geschreven door Laura Oldeman

Hoe kunnen wij intrinsieke motivatie oproepen? Omdat handelen vanuit intrinsieke motivatie erg belangrijk is voor de oplossing van het probleem van de opdrachtgever, ga ik opzoek naar verschillende manieren die gebruikt kunnen worden om die intrinsieke motivatie op te roepen.

“Intrinsieke motivatie is de motivatie die vanuit de persoon zelf komt. Als een persoon intrinsiek gemotiveerd is voert hij een handeling uit omdat hij het graag wil, niet omdat hij van buitenaf wordt gemotiveerd dit te doen zoals bij extrinsieke motivatie.” (Else Reijnen, 2014)

Bij intrinsieke motivatie gaat het dus om het uitvoeren van een handeling omdat je het zelf wil en niet omdat het moet of omdat er bepaalde gevolgen achter zitten. De eerste stap om intrinsieke motivatie aan te wakkeren voor een bepaald gedrag bij een doelgroep, is door dat gedrag aantrekkelijker te maken. Dit doe je dan weer door aan te sluiten bij de behoeften die de doelgroep heeft.

Zelfbeschikkingstheorie

De zelfbeschikkingstheorie is een macrotheorie over de menselijke motivatie. Volgens de theorie van psychologen Edward L. Deci en Richard Ryan zijn er drie belangrijke intrinsieke factoren waar je op in kan spelen om intrinsieke motivatie te stimuleren: competentie, autonomie en sociale betrokkenheid (Deci & Ryan, 2000).

Competentie

De behoefte aan competentie gaat over dingen doen waar je goed in bent. Deci ontdekte dat het geven van onverwachte positieve feedback op een taak de intrinsieke motivatie van mensen verhoogt, dit kwam omdat de positieve feedback de behoefte aan competentie vervulde.

Autonomie

Uit het onderzoek blijkt dat mensen gemotiveerd worden wanneer ze zelf keuzes kunnen maken en dus autonoom zijn. Omdat je de doelgroep niet het gewenste gedrag vertoont kan denk je waarschijnlijk: ‘Hoe gaan ze nu dan wel het gewenste gedrag kiezen?’. Dit kan je oplossen door ze keuzes te laten maken binnen jouw kaders. Je biedt bijvoorbeeld een paar keuzes aan in plaats van dat jij een keuze maakt of ze helemaal vrij laat.

Sociale betrokkenheid

Ons verbonden voelen en intrinsieke motivatie staan met elkaar in verbinding. Bij sociale verbondenheid gaat het erom dat mensen zich verbonden voelen met iemand en ze het gevoel hebben dat ze erbij horen.

Conclusie

Er is eigenlijk maar één theorie over het stimuleren van intrinsieke motivatie en dat is de zelfbeschikkingstheorie van psychologen Edward L. Deci en Richard Ryan. Zij onderscheiden drie factoren waar je op in kan spelen om intrinsieke motivatie te stimuleren: competentie, autonomie en sociale betrokkenheid. Alle drie de factoren kunnen wij goed gebruiken in ons concept en hiermee

12.2 Deelvraag 4

Geschreven door Camille Koster

Wat zijn andere motivatietheorieën die wij kunnen gebruiken in onze applicatie? Om deze deelvraag te beantwoorden ga ik opzoek naar verschillende motivatietheorieën. Deze ga ik hieronder uitleggen en daarna kijken of wij deze kunnen toepassen in onze applicatie.

Mcgregor: Theorie X en Y

In de theorie van McGregor gaat hij uit van twee visies op medewerkers en heeft hier twee theorieën bij bedacht.

Theorie X, Deze medewerkers zijn lui, willen geen verantwoordelijkheid dragen, moet je precies instrueren en scherp controleren.

Theorie Y, Deze medewerkers werken graag, willen verantwoordelijkheid dragen, willen zich kunnen ontplooiën en willen autonomie in hun werk.

In theorie X motiveer je de medewerkers door hun fysiologische en veiligheidsbehoeften te verbeteren. Hieronder valt zuurstof, voedsel en water, onderdak, warmte en slapen.

In theorie Y moeten zij worden gemotiveerd via sociale en waarderingsbehoeften. Dat betekent dat wanneer de medewerker verantwoordelijkheid krijgt, dit gestimuleerd moet worden. Hieronder valt eer, respect, geborgenheid en contact. McGregor is er van overtuigd dat theorie Y het beste model levert (Jacobs, 2015).

Maslow: Behoeftehiërarchie

Maslow geloofd er in dat de behoeften de motivatie van de medewerker bepaalt. Hij heeft hier een piramide van gemaakt, deze staat in figuur 1. Eerst moet er voldaan worden aan de behoeftes op het lagere niveau, pas daarna kan er motivatie ontstaan van een hoger niveau (Jacobs, 2015).



De behoeften hiërarchie bestaat uit de volgende behoeften:

1. Ontplooingsbehoefte (groei)
2. Waarderingsbehoeften (eer, respect)
3. Sociale behoeften (geborgenheid, contact)
4. Veiligheidsbehoeften (bedreiging, zekerheid)
5. Fysiologische behoeften (zuurstof, drinken, eten)

Figuur 1: (Piramide van Maslow, 2015)

Herzberg

Herzberg verdeelt factoren in twee groepen die allebei een andere rol spelen bij motivatie namelijk satisfiers en dissatisfiers.

De satisfiers zijn:

- Ontwikkelen en ontplooiën
- Erkenning en waardering
- Succesvol en creatief zijn
- Leveren van prestaties en het realiseren van doelen

En de dissatisfiers zijn:

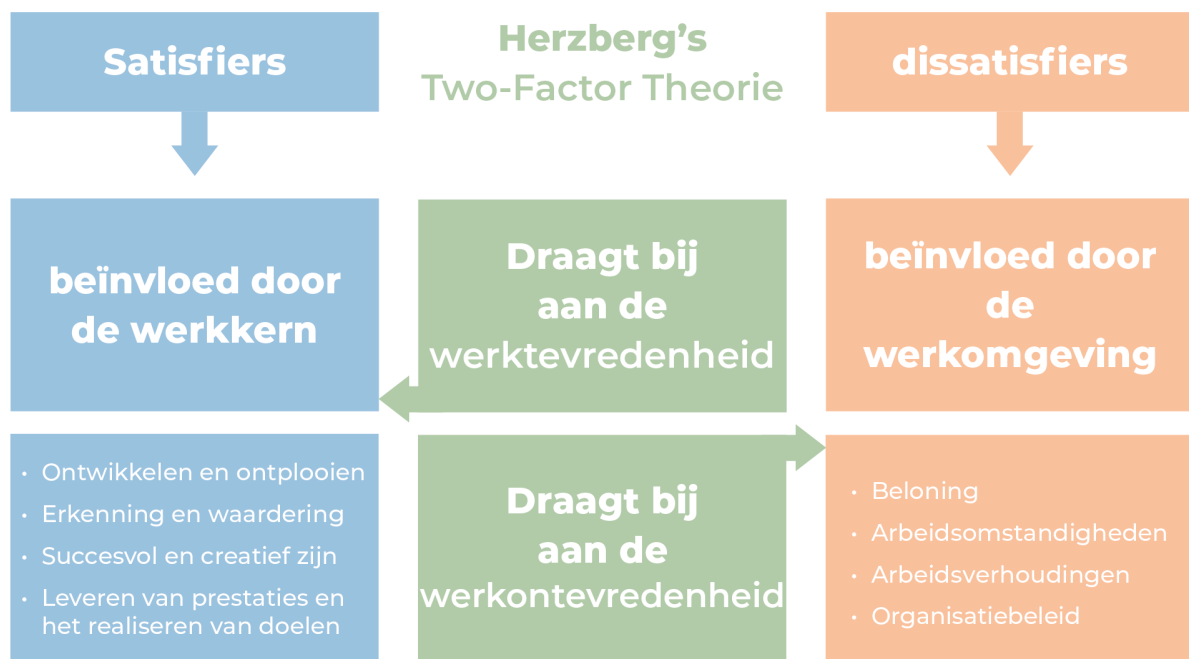
- Beloning
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsverhoudingen
- Organisatiebeleid

De satisfiers dragen bij aan werktevredenheid. Als de satisfiers niet aanwezig zijn dan ontstaat een neutrale toestand. Als deze wel aanwezig zijn dan ontstaat er werktevredenheid.

De dissatisfiers kunnen bijdragen aan werkontevredenheid als ze niet vervuld worden. En als deze factoren wel zijn vervuld ontstaat een neutrale toestand.

De satisfiers worden beïnvloed door het werk en de dissatisfiers worden beïnvloed door de werkomgeving. In figuur 2 staat een voorbeeld van de satisfiers en dissatisfiers.

In de opvatting van Herzberg zijn medewerkers alleen te motiveren door ontplooiing, waardering, succesvol zijn en het realiseren van doelen. Volgens hem leidt een extra beloning geven aan goed presterende medewerkers of het verbeteren van de arbeidsomstandigheden niet tot een hogere motivatie en tevredenheid (Jacobs, 2015).



Figuur 2: (Two-Factor Theorie, 2019)

Bandura: Stellen van doelen

In Bandura's theorie is het stellen van doelen uitgewerkt. Het gaat om het stellen van doelen, de doelen moeten uitdagend zijn, wel moeilijk maar niet onmogelijk. De medewerker moet bij deze theorie functionele feedback van zijn/haar begeleider krijgen (Jacobs, 2015).

Conclusie:

Uit de verschillende methoden blijkt dat voordat er motivatie bij de medewerker plaatsvindt, er voldaan moet worden aan de basisbehoeften. Dit kunnen wij toepassen in onze applicatie door eerst de basisbehoefte van onze doelgroep te vervullen en daarna te motivatie op te roepen.

12.3 Deelvraag 5

Geschreven door Nicole Tax

In deze paragraaf wordt de deelvraag "Welke invloed heeft de werkdruk op de vitaliteit van mensen?" beantwoord.

Uit onderzoek van ZESTOR (2019) blijkt dat de tevredenheid van de werknemers in de HBO-onderwijssector gestegen is. "Een ruime meerderheid (80%) van de medewerkers in het hoger beroepsonderwijs is tevreden of zeer tevreden over hun werk. De afgelopen twee jaren is dit percentage verder gestegen (+2%). De hogescholen scoren hiermee 9 procentpunten beter dan het landelijk gemiddelde, waar 71% van de medewerkers tevreden of zeer tevreden is." Het onderzoek gaat over de periode 2016-2018 (BRON, 2019). In het rapport zijn de resultaten gebundeld van een medewerkersonderzoek bij 16 hogescholen.

Als het over de inhoud van het werk gaat, het toekomstperspectief, de kwaliteit van het onderwijs of de direct leidinggevende waren de deelnemers positief, nog meer dan andere sectoren. De onderwerpen medezeggenschapsraad (6,9), de werkdruk (6,8) en het oordeel over de academie- of dienstdirectie (6,5) scoren het laagst (BRON, 2019).

De werkdruk blijft hoog (BRON, 2019). "Werkdruk is en blijft een probleem bij personeel van hogescholen en is hoger dan in andere sectoren. Met name bij het onderwijzend personeel: 44 procent van hen ervaart hoge werkdruk en 9 procent zeer hoge werkdruk. Bij het ondersteunend personeel zijn die percentages 30 en 3. De ondervraagde docenten geven een 5,8 voor het onderdeel 'de tijd die beschikbaar is om mijn werk te doen'."

"Van alle hogeschoolmedewerkers heeft 28% in sterke mate het gevoel dat ze het beste uit zichzelf kunnen halen in hun werk. Dit percentage ligt flink hoger dan bij werkend Nederland (7%)" (ZESTOR, 2019).

Op 15 maart 2019 hebben 50 docenten van de HvA op het Malieveld in Den Haag gedemonstreerd. Teveel werkdruk, bemoeienis van bovenaf (HvA-bestuur en de overheid) en het gebrek aan autonomie waren hen teveel. De HvA liet op 8 maart weten de staking niet te steunen, omdat er geen arbeidsconflict is. Maar de problemen die worden aangekaart herkent de hogeschool wel (Gorris, 2019).

Wat is werkdruk en welke invloed heeft het op de vitaliteit van mensen?

Werkdruk is het moment waarbij de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord raakt (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1, z.d.). Hierbij heb je tijd tekort om je opdrachten en werk te kunnen afmaken binnen een bepaalde periode.

1. Te weinig tijd voor een opdracht
2. Hogere kwaliteitseisen aan het werk dan is waar te maken
3. Ingewikkeldere taken dan waarvoor men geschoold is of waarvoor apparatuur voor handen is
4. Werk dat niet aansluit bij opleidingsniveau of ervaring.
5. Te zware verantwoordelijkheden.

Ook omstandigheden op het werk kunnen ervoor zorgen het werk niet goed uitgevoerd kan worden waardoor werkdruk ontstaat. Voorbeelden zijn:

1. Technische mankementen
2. Conflicten met de leidinggevende
3. Reorganisaties die zorgen voor baanonzekerheid
4. Onduidelijke taakomschrijving
5. Veeleisende klanten
6. Te weinig pauzes of vakantie.

De persoonlijke situatie kan zorgen voor een verhoogde werkdruk, Perfectionisme, moeilijk nee kunnen zeggen en problemen in het privéleven kunnen de kans op werkdruk verhogen.

Ongeveer 1 op de 3 werknemers heeft last van werkdruk volgens het FNV (z.d.). Een te hoge werkdruk is slecht voor je gezondheid. Gevolgen van werkdruk zijn zowel psychisch als lichamelijk merkbaar.

Lichamelijke klachten die kunnen ontstaan als gevolg van werkdruk zijn (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2, z.d.): verhoogde bloeddruk; hart-/vaatziekten; hoofdpijn; duizeligheid; hyperventilatie; klachten aan arm, nek, schouder (RSI) en een verminderde weerstand.

Psychische klachten van werkdruk zijn (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2, z.d.): vermoeidheid; slapeloosheid; somberheid / depressie; piekeren; overmatig alcohol-/medicijngebruik; vraatzucht; overspannen; burn-out en agressie.

Ook voor de organisatie heeft werkdruk grote gevolgen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2, z.d.). Jaarlijks melden 150.000 tot 300.000 mensen zich ziek vanwege werkstress. Werknemers hebben minder plezier in het werk en kunnen zich slechter concentreren. De kans op ongevallen op het werk nemen toe, net zoals de kwaliteit van het werk dat wordt geleverd en het productieverlies.

Een werkdruk is niet van zichzelf iets slechts. Sterker nog, een te lage werkdruk kan ook problemen opleveren (Places, 2018). “Wanneer mensen weinig te doen hebben, duren de dagen namelijk heel lang. En wanneer werknemers wel iets moeten doen, vinden ze het al snel te veel. Belangrijk is dus dat er een balans in werkdruk wordt gevonden.”

Sommige beroepssectoren ervaren meer werkdruk dan andere. Uit een rapport van het CBS (2017) met een lijst van beroepen die het meeste werkdruk ervaren scoren koks, artsen, juristen, leraren in het basisonderwijs en managers zakelijke en administratieve dienstverlening het hoogst. Op een schaal van 1 (geen last van werkdruk) tot 4 (altijd last van werkdruk) scoren zij met een 2,6. Voor ons project is dit rapport alsnog interessant, “Onderwijskundigen en overige docenten” staan namelijk ook in deze lijst met een score van 2,4. De doorslaggevende factor voor hen is dat ze veel werk moeten doen, vergeleken met extra snel werken en extra hard werken.

“Bepaalde beroepen worden telkens weer in verband gebracht met een hoge werkdruk. [...] Bij docenten, geneeskundigen en verpleegkundigen noemen zij de complexiteit en onvoorspelbaarheid van het werk, maar ook de emotionele veeleisendheid van het beroep als belangrijke factoren.” (CBS, 2017)

Ziekteverzuim binnen de HAN

Het ziekteverzuimpercentage binnen de HAN is in 2018 het hoogst vergeleken met de voorgaande 10 jaar* (2007-2017). Vergeleken met het HBO-gemiddelde ligt het percentage op de HAN hoger over het merendeel van de jaren. In 2015 was het aantal gelijk met het gemiddelde. In 2009 en 2010 was het verzuimpercentage op de HAN lager dan het gemiddelde. De verschillen zijn niet groot, namelijk met minder dan 1%.

*Wij hebben geen expliciete toestemming gehad om expliciet de percentages te vermelden in ons onderzoek.

Conclusie

Werkdruk is het moment waarbij de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord raakt, met zowel fysieke als lichamelijke klachten en negatieve klachten als gevolg. Daarnaast is dit ook in het nadeel van de organisatie en het werk dat haar werknemers opleveren. Ongeveer 1 op de 3 werknemers ervaart werkdruk, dit verschilt tevens per beroepssector. Vergeleken met andere beroepssectoren scoren docenten (op elk niveau) hoog in de hoeveel werkdruk zij ervaren. Het ziekteverzuimpercentage binnen de HAN is in 2018 het hoogst vergeleken met de voorgaande 10 jaar. Daarmee kan werkdruk een prominente rol spelen in de vitaliteit van onze doelgroep.

12.5 Deelvraag 6

Geschreven door Camille Koster

Wat zijn de belangrijke gezondheidsfactoren die een rol spelen bij de vitaliteit van medewerkers?

Om deze deelvraag te beantwoorden ga ik opzoek naar verschillende gezondheidsfactoren. Deze ga ik hieronder uitleggen en daarna kijken of wij deze kunnen toepassen in onze applicatie.

BRAVO

De BRAVO factoren staan voor elementen die betrekking hebben op je leefstijl. Het staat voor bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning.

De BRAVO factoren kunnen worden gebruikt als leidraad voor een gezonde leefstijl. De factoren zouden gebruikt kunnen worden door aan elke factor een opdracht te koppelen (Redactie, 2019).

Welke van deze gezondheidsfactoren heeft een grote invloed op de vitaliteit van de medewerkers?

Bewegen:

Door regelmatig te bewegen, kun je je beter concentreren en slaap je beter. Bewegen helpt tegen stress en kost weinig tijd. Bovendien zijn werknemers die voldoende bewegen minder snel ziek, presteren beter en herstellen sneller. Juist daarom is het voor werkgevers interessant om vitaliteit en bewegen te ondersteunen.

Als medewerkers te weinig bewegen heeft dit negatieve gezondheidseffecten, zoals een verhoogde kans op overgewicht, hart- en vaatziekten en pijnklachten. Hoe meer je op een dag zit, hoe groter de kans op symptomen van een depressie en depressieve gevoelens veroorzaken stress. Stress veroorzaakt minder geduld, hoofdpijn, piekeren, onzekerheid en slecht slapen.

Bewegen speelt dus een grote rol in de stress van medewerkers.

Roken:

De gevolgen van roken zijn algemeen bekend. Roken kan leiden tot longziektes, verminderde conditie, hartklachten, verslaving en een verhoogde bloeddruk. Roken is dus niet goed voor de gezondheid van medewerkers, maar dit heeft niet direct invloed op de vitaliteit van de medewerker.

Alcohol:

Regelmatig alcoholgebruik heeft invloed op het functioneren van de medewerkers.

De gevolgen kunnen zijn: concentratievermindering, verstoorde motoriek, onnauwkeurig werken, verminderde mentale vitaliteit, verstoorde informatieverwerking en regelmatig ziekteverzuim.

Regelmatig alcoholgebruik heeft dus zeker invloed op het functioneren van de medewerkers, ook verminderd het de vitaliteit.

Voeding:

Voeding beïnvloedt onze levensverwachting en vitaliteit. Uit onderzoek ("Diagnose Voeding & Gezondheid en Vitaliteit op de Werkvloer gaan samenwerking aan", 2019) blijkt dat bijna de helft van de volwassen Nederlanders te zwaar is en bijna een op de zeven obesitas heeft. Ruim de helft van de Nederlanders ervaart regelmatig, zeker een paar keer per week, stress. Van hen heeft 5 procent altijd stress en 28 procent bijna elke dag. Er is dus een verband tussen het ongezonde eetpatroon van mensen en het ervaren van stress.

Ontspanning:

Stress op de werkvloer komt veel voor, dit kan komen door een te hoge werkdruk. Langdurig blootgesteld worden aan een te hoge werkdruk verhoogt je stressniveau en verlaagt je belastbaarheid. Te lang een te hoge werkdruk bij medewerkers kan leiden tot gezondheidsproblemen en uiteindelijk veel ziekteverzuim (Velthuis, 2019).

Werkstress is het gevolg van langdurige blootstelling aan werkdruk. Het kan leiden tot lichamelijke -, psychische en/of gedragsmatige klachten. Het kan zelfs leiden tot een burn-out.

Ontspanning is dus erg belangrijk om werkdruk te voorkomen, werkdruk leidt tot werkstress en dit heeft een grote invloed op de vitaliteit van de medewerker.

Conclusie:

Als wij kijken naar de verschillende gezondheidsfactoren die hierboven beschreven zijn, zijn er een paar die de grootste invloed hebben op de vitaliteit en waar wij dus het meeste aandacht aan moeten besteden. De gezondheidsfactoren die de grootste invloed op vitaliteit hebben zijn: bewegen en ontspanning. Dit kunnen wij meenemen in onze concepten.

Literatuurlijst

Actify. (z.d.-a). *Actify Bewegen app*. Geraadpleegd op 26 november 2019, van <https://www.actify.nl/bewegen-app/>

Actify. (z.d.-b). *Actify Vitaliteitscoach app*. Geraadpleegd op 26 november 2019, van <https://www.actify.nl/vitaliteitscoach-app/>

a.s.r verzekeringen. (z.d.). *a.s.r Vitality*. Geraadpleegd op 26 november 2019, van <https://www.asr.nl/vitality>

BRON (2019, 9 mei). *Werknemers in hbo tevreden, maar werkdruk blijft hoog*. Geraadpleegd op 20 november 2019 van <https://bron.fontys.nl/werknemers-in-hbo-tevreden-maar-werkdruk-blijft-hoog/>

Diagnose Voeding & Gezondheid en Vitaliteit op de Werkvloer gaan samenwerking aan - diagnose programma's. (2019, 8 augustus). Geraadpleegd op 3 december 2019, van <https://www.diagnoseprogrammas.nl/2019/08/08/diagnose-voeding-gezondheid-en-vitaliteit-op-de-werkvloer-gaan-samenwerking-aan/>

van Dijk, V., & Bentvelsen, Y. (z.d.). *Hbo-opleiding Toegepaste Psychologie*. Geraadpleegd op 20 november 2019, van <http://www.carrieretijger.nl/opleiding/sociaal/psychologie>

CBS (2017, 3 april). *Beroep en werkdruk*. [pdf] Geraadpleegd op 21 november 2019 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/14/beroep-en-werkdruk>

Chaudron, J., Dujardin A. (2019, 10 november). *Van basisschool tot universiteit, de werkdruk is totaal uit de klauwen gelopen*. Geraadpleegd op 26 november 2019 van <https://www.trouw.nl/onderwijs/van-basisschool-tot-universiteit-de-werkdruk-is-totaal-uit-de-klauwen-gelopen~bcb91bc3/?referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

Dejal. (z.d.). *Dejal - Time Out*. Geraadpleegd op 30 november 2019, van <https://www.dejal.com/timeout/>

Else Reijnen. (2014, 22 mei). *Intrinsieke motivatie*. Geraadpleegd op 3 december 2019, van <https://www.ensie.nl/else-reijnen/intrinsieke-motivatie>

Facebook Local. (2016, 6 oktober). *Facebook Local*. Geraadpleegd op 30 november 2019, van <https://apps.apple.com/us/app/events-from-facebook-find/id1153443320>

FNV (z.d.). *Werkdruk en Werkstress - FNV*. Geraadpleegd op 21 november 2019 van <https://www.fnv.nl/werk-inkomen/veilig-gezond-werken/werkdruk>

Glassdoor, Inc., (2019). *Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Salarissen* | Glassdoor. nl. Geraadpleegd op 26 november 2019 van <https://www.glassdoor.nl/Salarissen/Hogeschool-van-Arnhem-en-Nijmegen-Salarissen-E1074853.htm>

Gorris, H. (18 maart 2019). *Deze HvA-docenten staakten: 'De werkdruk loopt de spuigaten uit'*. Hvana. Geraadpleegd op 20 november 2019 van <https://www.hvana.nl/lees/11789/deze-hva-docenten-staakten-de-werkdruk-loopt-de-spuigaten-uit>

HAN (2019). *Feiten en cijfers van de HAN - HAN.nl*. Geraadpleegd op 26 november 2019 van <https://www.han.nl/start/corporate/werken-bij-de-han/werken-bij-de-han/feiten-en-cijfers/>

HAN Toegepaste Psychologie. (2019). *Fitte week organisatie programma*. Geraadpleegd op 21 november 2019.

Hanzehogeschool Groningen. (z.d.). *Missie en visie Toegepaste Psychologie*. Geraadpleegd op 20 november 2019, van <https://www.hanze.nl/nld/onderwijs/maatschappij/academie-voor-sociale-studies/opleidingen/bachelor/toegepaste-psychologie/organisatie/kwaliteitsmonitoring/kernwaarden-toegepaste-psychologie>

Hogeschool Rotterdam (2019, 12 maart). *Landelijke onderwijsstaking 15 maart - Hogeschool Rotterdam*. Geraadpleegd op 26 november 2019 van <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/hogeschool/nieuws/landelijke-onderwijsstaking/>

Hudson Software Development. (z.d.). *No Pain (RSI Away)*. Geraadpleegd op 30 november 2019, van <http://hudson-software.droppages.com/RSI+Away>

Jacobs, R. (2015, 8 april). *Deel 7: Klassieke vs moderne motivatietheorieën - Ron Jacobs: consultant, filosoof, publicist*. Geraadpleegd op 25 november 2019, van <http://www.rafbjacobson.com/motivatietheorieen/>

Lansberg, A. (2019, 11 november). *A.s.r. gaat sporten belonen met korting* [Tv-show]. In E.Schievink, Radar. Hilversum: AVROTROS.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1 (z.d.). *Wat is werkdruk? | Werkdruk | Arboportaal*. Geraadpleegd op 21 november 2019 van <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werkdruk/wat-is-werkdruk>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2 (z.d.). *Gevolgen van werkdruk | Werkdruk | Arboportaal*. Geraadpleegd op 21 november 2019 van <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werkdruk/gevolgen>

NIPED Prevention. (z.d.). *JOYN ME*. Geraadpleegd op 26 november 2019, van <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ranj.niped.joynme&hl=nl>

Ontwikkeling ziekteverzuim HAN (2019, 15 oktober).

Piramide van Maslow. (2015). [Foto]. Geraadpleegd van https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&ved=2ahUKewjAx8_zqIXmAahUKIMUKHVq6A-sQjRx6BAgBEAQ&url=http%3A%2F%2Fpauljansen.eu%2Fsociaal-contact-belangrijkste-behoefte-van-mensen%2F&psig=AOvVaw3d_0Q5oKEdNV-i6j_tThn&ust=1574769825641894

Places (2018, 5 april). *Wat zijn de gevolgen van een te hoge werkdruk?* - Places.nl. Geraadpleegd op 21 november 2019 van <https://www.places.nl/nieuws/verzuim/wat-zijn-de-gevolgen-van-een-te-hoge-werkdruk/>

Redactie. (2019, 17 februari). *Single Post | gezondenweldoen2018*. Geraadpleegd op 3 december 2019, van <https://www.gezondenweldoen.nl/single-post/gezondenweldoenwetenschappelijkonderbouwd>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000, 1 januari). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Geraadpleegd op 3 december 2019, van <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X99910202>

Toebes, L. (2013). *Bedrijven*. Geraadpleegd op 3 december 2019, van <https://www.gripopalcohol.com/index.php/bedrijven-alcohol-en-verzuim>

Velthuis, M. (2019, 21 maart). *Draagt ontspanning op de werkvloer bij aan vitaliteit van je medewerkers?* Geraadpleegd op 3 december 2019, van <https://www.b-lijfvitaal.nl/2019/03/21/draagt-ontspanning-op-de-werkvloer-bij-aan-vitaliteit-van-je-medewerkers/>

Werkstress aanpakken? Kom in beweging! (2017, 14 maart). Geraadpleegd op 3 december 2019, van <https://www.gezondbewegen.nl/werknemers-2/>

ZESTOR (2019, 7 mei). *Tevredenheid medewerkers in het hbo stijgt opnieuw*. Geraadpleegd op 20 november 2019 van <https://www.zestor.nl/nieuws/tevredenheid-medewerkers-het-hbo-stijgt-opnieuw>

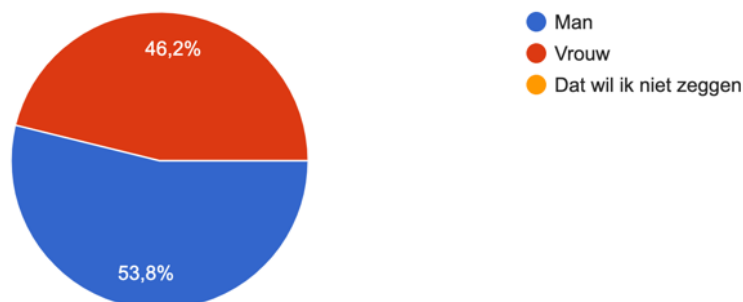
Bijlagen

Bijlagen

Bijlage 1: Resultaten enquête

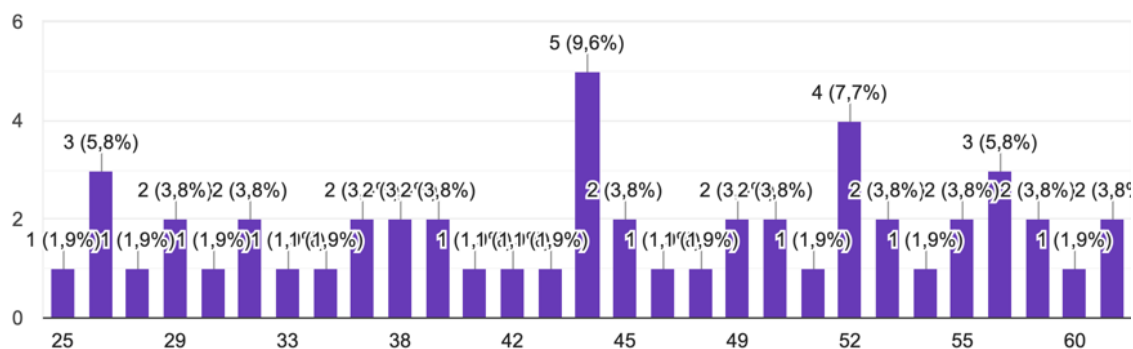
Wat is uw geslacht?

52 antwoorden



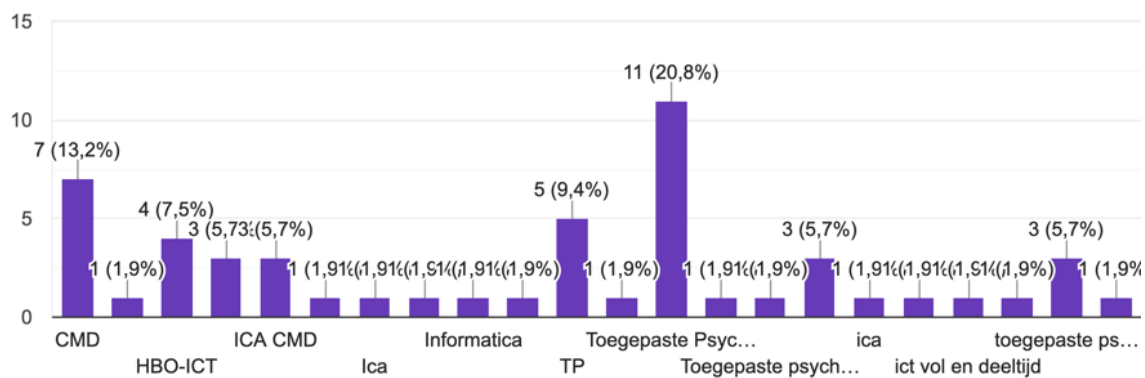
Wat is uw leeftijd?

52 antwoorden



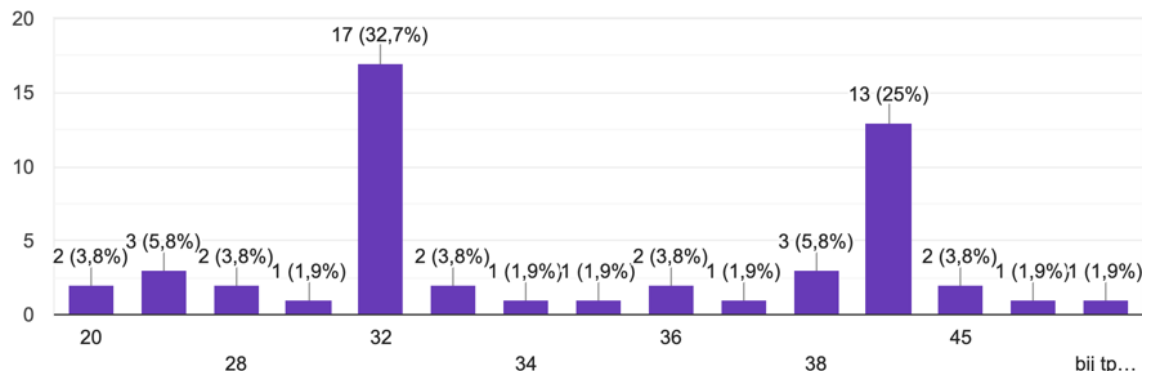
In welke opleiding bent u werkzaam?

53 antwoorden



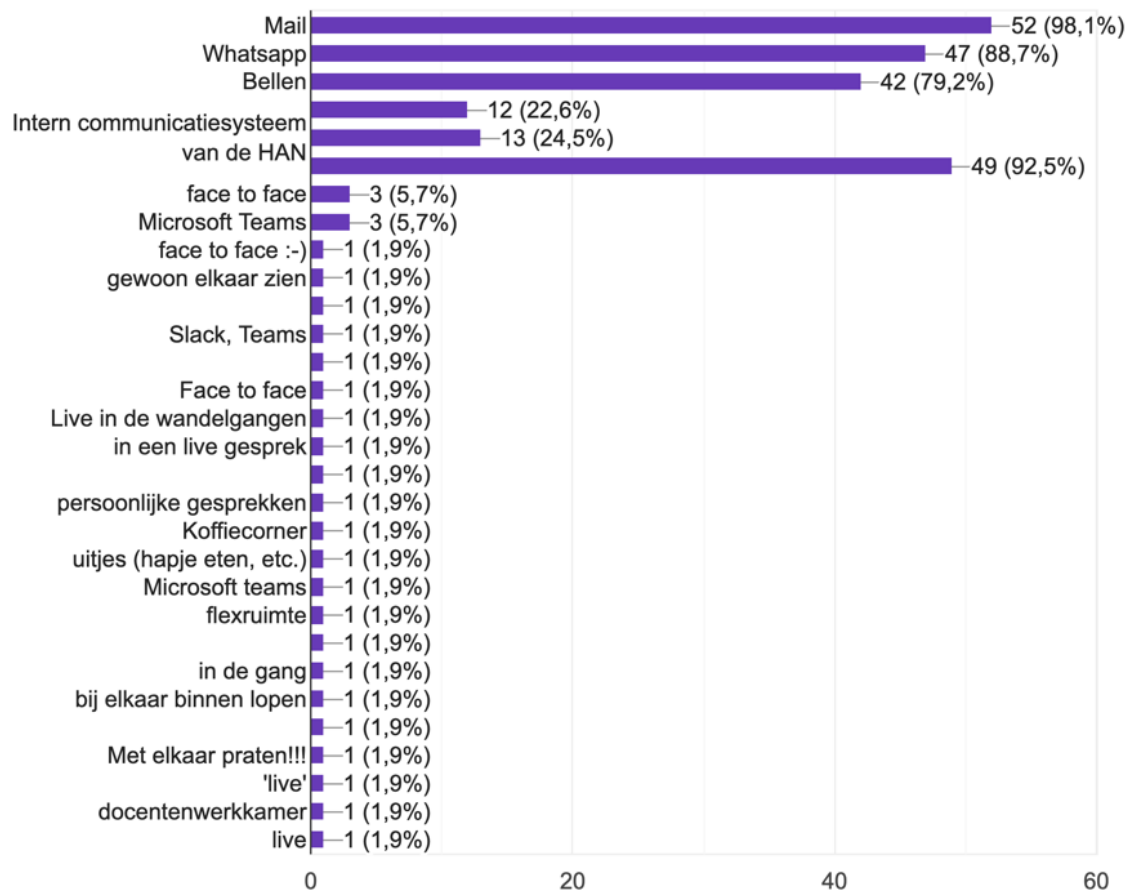
Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week?

52 antwoorden



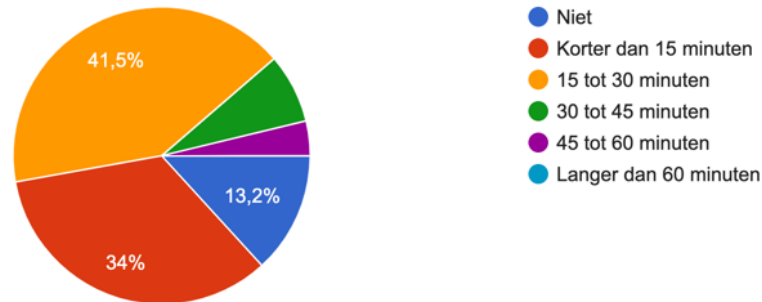
Op welke manieren heeft u contact met uw collega's op de HAN?

53 antwoorden



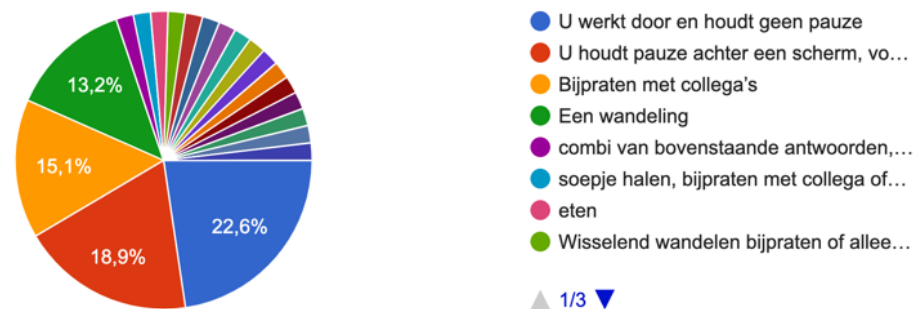
Hoe lang neemt u gemiddeld pauze op een werkdag?

53 antwoorden



Wat doet u meestal in uw pauze op een gemiddelde werkdag?

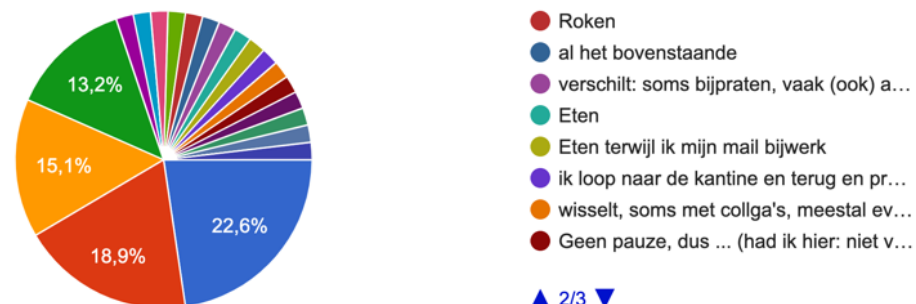
53 antwoorden



▲ 1/3 ▼

Wat doet u meestal in uw pauze op een gemiddelde werkdag?

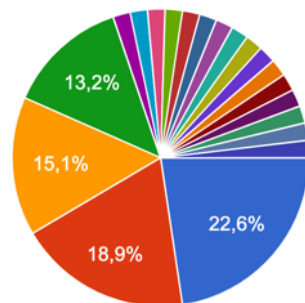
53 antwoorden



▲ 2/3 ▼

Wat doet u meestal in uw pauze op een gemiddelde werkdag?

53 antwoorden

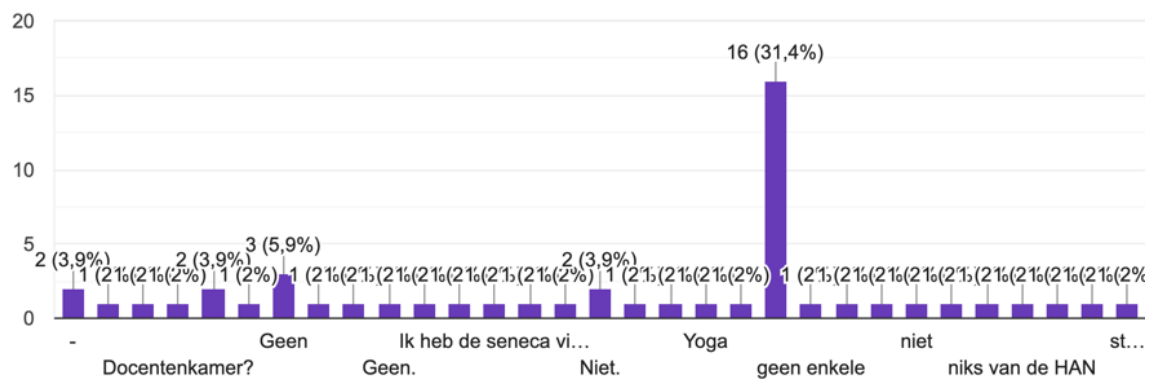


- even soep halen en achter de pc opeten, soms even de krant lezen maar vaak tocht wel doorwerken
- Even naar de kantine lopen
- Voor me uit kijken
- alle bovenstaande + eten (mr kan maar 1 optie aanvinken)

▲ 3/3 ▼

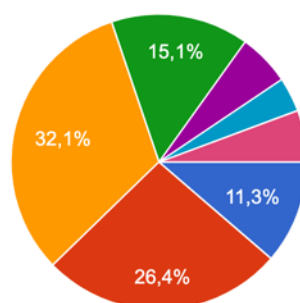
Van welke vitaliteits-voorzieningen die door de HAN worden aangeboden maakt u gebruik om te bewegen of te ontspannen? (gymzaal, groepslessen, lounge, enz.)

51 antwoorden



Hoeveel tijd maakt u gemiddeld per dag vrij buiten uw werk om te ontspannen?

53 antwoorden



- Minder dan 1 uur
- 1 tot 2 uur
- 2 tot 3 uur
- 3 tot 4 uur
- 4 tot 5 uur
- 5 tot 6 uur
- Meer dan 6 uur

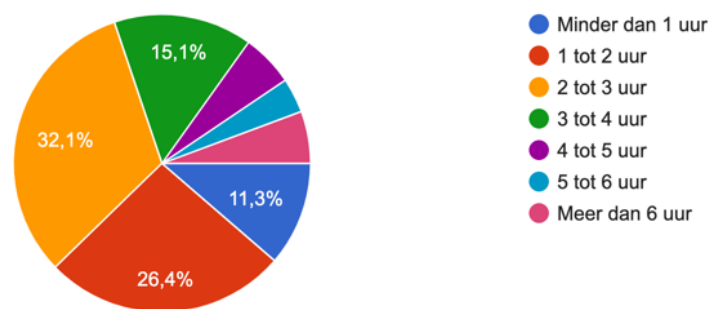
Wat doet u buiten uw werk om te ontspannen (activiteiten, bankhangen, boek lezen, etc.)?

- bankhangen, wandelen, kletsen met vrienden
- Tuin werken, lezen, tv kijken, hardlopen
- Lezen, sporten, museumbezoek, wandelen, schrijven, spelletje doen
- kletsen met collega's, een wandeling
- Wandelen met hond 1 uur per dag en dagelijks yogaoefeningen 15 min.
- MMA - fietsen - wandelen - lezen
- Boek lezen Film kijken met vrienden afspreken
- Yoga, wandelen, lezen, spelletjes op telefoon, iets met de kinderen
- Boek lezen, wijn drinken, met vriendinnen zijn, series kijken, koken en lekker eten.
- 3 keer per week sporten, muziek luisteren, netflix
- fietsen, hockey, knutselen, netflix
- Sporten, muziek maken, tv kijken, vrienden/familie/vriendin spreken etc.
- Waterpolotraining geven, puzzelen, TV kijken
- cafe/restaurant, museum, film, fietsen
- Internetten, nieuwe IT zaken, maar ook "just for fun" dingen bekijken.
- series kijken, lezen, yoga, kletsen met vrienden via whatsapp of afspreken
- Sporten, festivals bezoeken en series/docu's kijken
- lezen, tuinieren, wandelen, crosstrainer, koken, schrijven, voor mezelf uit staren...
- sporten, yoga en met mijn dochter op stap
- Natuur in, netflix, shoppen, spelen met mijn kids, lezen
- hardlopen, schaken, internetten
- Vrijwilligerswerk
- wandelen / sporten
- sportschool, mtb, kunst/cultuur, sound design, klussen, gaming en natuurlijk netflixen o.i.d.
- sporten, koken, lezen, tv kijken, spelletjes spelen, puzzelen, wandelen, kletsen, koffie drinken, zitten en niets doen, een bad nemen.
- sporten
- muziek, sociale activiteiten, theater, film, Netflix, koken
- lezen, hobby (creatief met papier)
- muziek maken, lezen, film kijken, theaterbezoek, musea bezoeken, concerten bezoeken, uit eten, fietsen, knutselen...
- Bankhangen, lezen, sporten, wandelen
- Sport, lezen, programmeren
- Luisterboeken
- programmeren, koken, klussen, muziek luisteren
- bankhangen, lezen, netflix, zingen
- Bankhangen ;) - lezen - wandelen - zwemmen - tuinieren - kroegbezoek etc.
- sportschool, meditatie, filmabonnement, wandelen, fietsen, boek lezen
- Lezen, Netflix, Golfen
- hardlopen, sportschool, koken, lezen
- sporten, bier drinken, hapje eten, lezen, netflixen
- Ppffff Afspraken met vrienden, wandelen, fietsen, boeken lezen, TV kijken, reizen, etc, etc, etc.
- wandelen, fietsen en netflixen

- wandelen, pilates, bankhangen, smartphone spelletjes
- netflix, wandelen
- sporten, sociale activiteiten, bankhangen
- fietsen en wandelen
- diverse dingen, eigen werk, boek lezen, fietsen, films kijken, met eten bezig zijn (fermenteren)
- Lezen, zwemmen, schrijven, film kijken, kroeg, spelen met de kinderen
- Boek lezen, hardlopen, taalcursus.
- Lezen, sporten, muziek luisteren
- lezen, films kijken, muziek luisteren,, kroeg, wandelen, fotograferen
- sporten 2x, met vrienden/vriend afspreken, dansen, (krant) lezen, wandelen, naar de film gaan.
- sport, kroeg/feestje met vrienden, tuin onderhouden, soms lezen
- Modelbouw, tv-kijken, sport (in die volgorde).

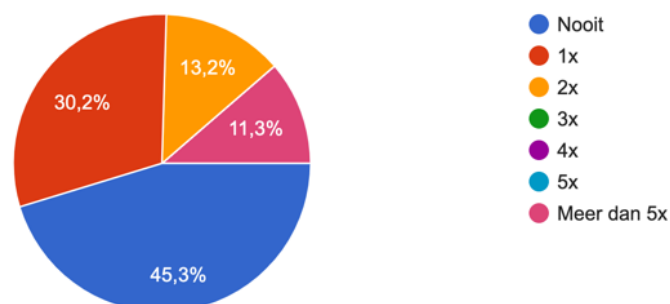
Hoeveel tijd maakt u gemiddeld per dag vrij buiten uw werk om te ontspannen?

53 antwoorden



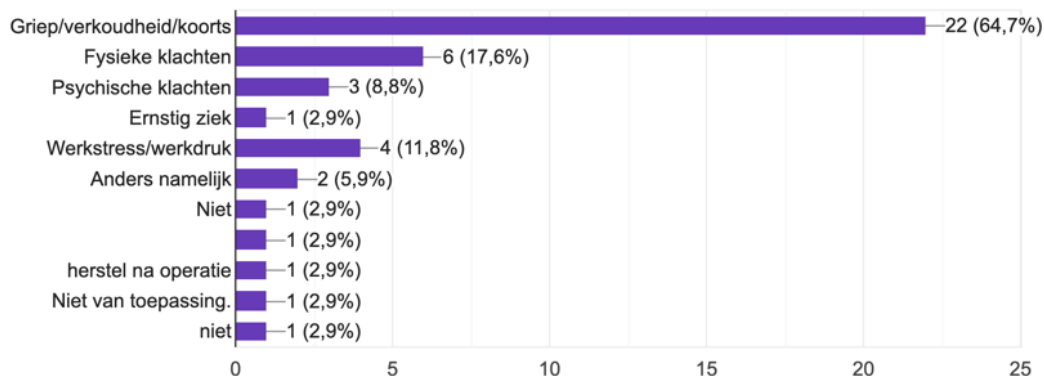
Hoe vaak heeft u afgelopen jaar (november 2018 tot en met vandaag) een dag of langer verzuimd?

53 antwoorden



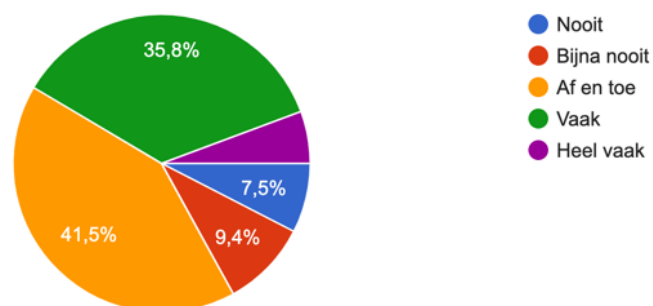
Om welke reden heeft u verzuimd?

34 antwoorden



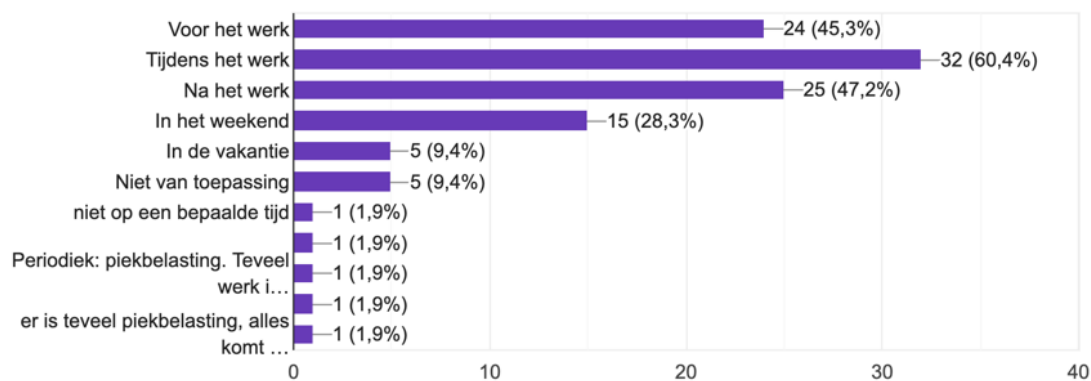
Ervaart u werkdruk?

53 antwoorden



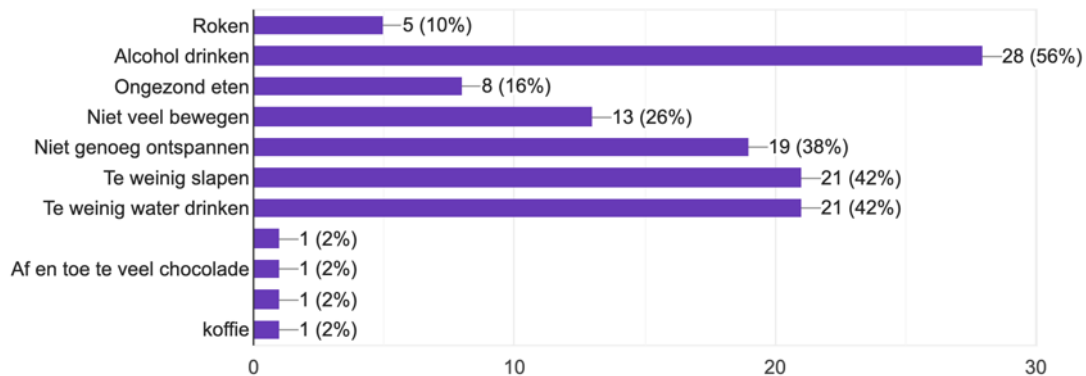
Wanneer ervaart u werkdruk?

53 antwoorden



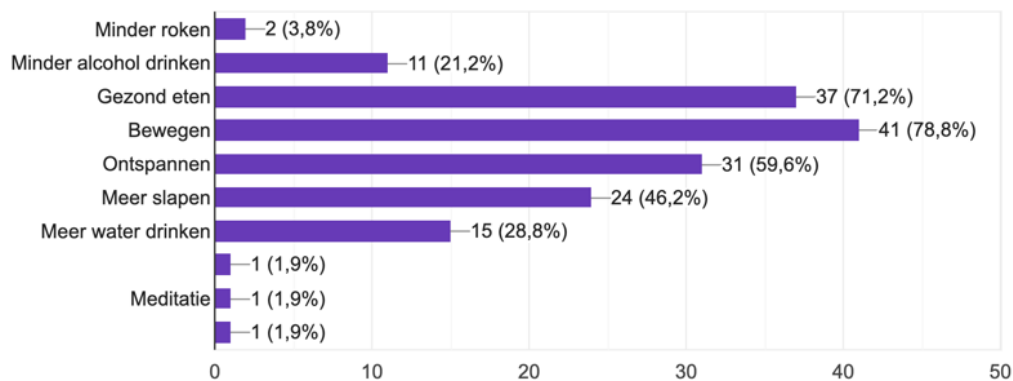
Welke “ongezonde” gewoontes heeft u?

50 antwoorden



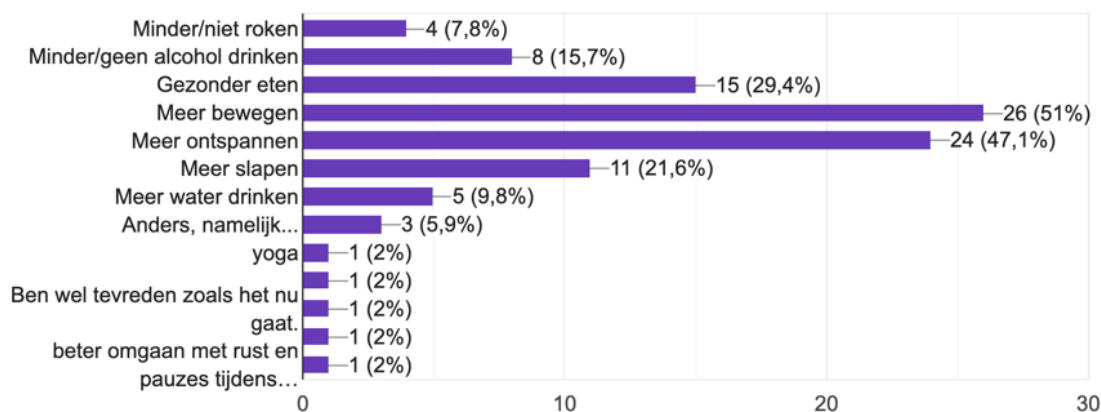
Wat doet u al om u vitaal te voelen?

52 antwoorden



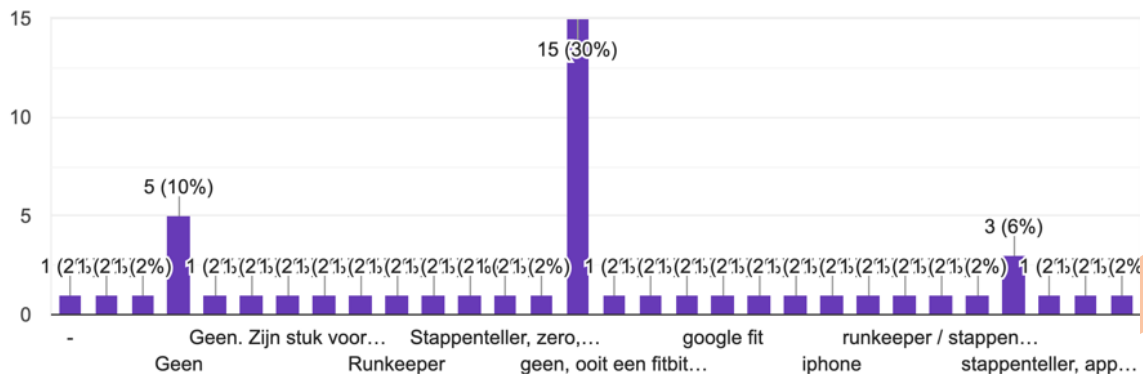
Waar zou u aan willen werken om fitter te worden?

51 antwoorden



Welke technologieën/apps gebruikt u al om bezig te zijn met uw gezondheid? (Zoals stappenteller, hartslagmeter, Runkeeper)

50 antwoorden



Wat zou u motiveren om tijdens werk aan uw gezondheid te werken?

- tijd
- tijd hebben
- Tijd
- dat het makkelijk is, concrete stappen, samen met anderen aan een doel werken
- geleide meditatie of yoga sessie in een stilte ruimte waar je op diverse momenten op de dag gewoon even kan aansluiten
- Hoeft niet
- tijd inruimen
- reminders
- Tijd ervoor in mijn rooster
- Geen motivatie
- Dat is het samen doe
- herinnering/seintje
- Sociaal contact (samen met collega's) en tijd hiervoor krijgen
- Een sportmogelijkheid op de campus in Arnhem
- eGym apparaten
- een stiltekamer om even terug te trekken. groepslessen overdag tijdens werk
- Sportieve activiteiten die niet te lang duren
- Ik sta de hele dag; minder zitten lukt dan bijvoorbeeld niet...
- realistische doelen stellen (in kwaliteit en beschikbare middelen en tijd)
- Meer tijd
- Vaker stoelmassage
- Geen idee.
- persoonlijke coach
- tijd om tussendoor te sporten
- collega's, vaste lunchtijden

- ik weet het niet
- Er tijd voor krijgen
- ruimte voelen hiervoor (minder werkdruk)
- Ik kan het me nog niet zo goed voorstellen hoe ik dat zou kunnen doen.
- met collega's naar buiten het bos in.
- Mogelijkheden om te sporten (en douchen!!) bij de HAN tijdens werktijd
- niets
- Meer gezonde opties in de kantine
- Geen idee. Niet nodig, denk ik.
- een uurtje middagpauze zonder vergaderen
- meer ruimte in pauze momenten, samen wandelen met collega's
- ik voel geen ruimte om tijdens het werk aan mijn gezondheid te werken

Wat kan u helpen om uw gezondheid te verbeteren op de werkvloer?

49 antwoorden

