

Eindevaluatie Fit2Work

Anne Muilenburg, Ingrid Sniijders & Iris van de Velde
Lectoraat Healthy Region

2 juli 2024

WHERE STUDENTS MATTER

Aanleiding



Oplopende cijfers ziekteverzuim en toenemende vraag duurzame inzetbaarheid. (Centraal Bureau voor Statistiek, 2022; Trendrapport Ziekteverzuim & arbeidsongeschiktheid, 2023)



Ondanks de toenemende vraag naar duurzame inzetbaarheid en positief gezonde medewerkers, ziet Fit2Work dat er nog geen optimaal gebruik wordt gemaakt van hun aanbod voor medewerkers.



Vraagstuk: Hoe sluit het aanbod van Fit2work aan bij medewerkers?

Aanpak & dataverzameling

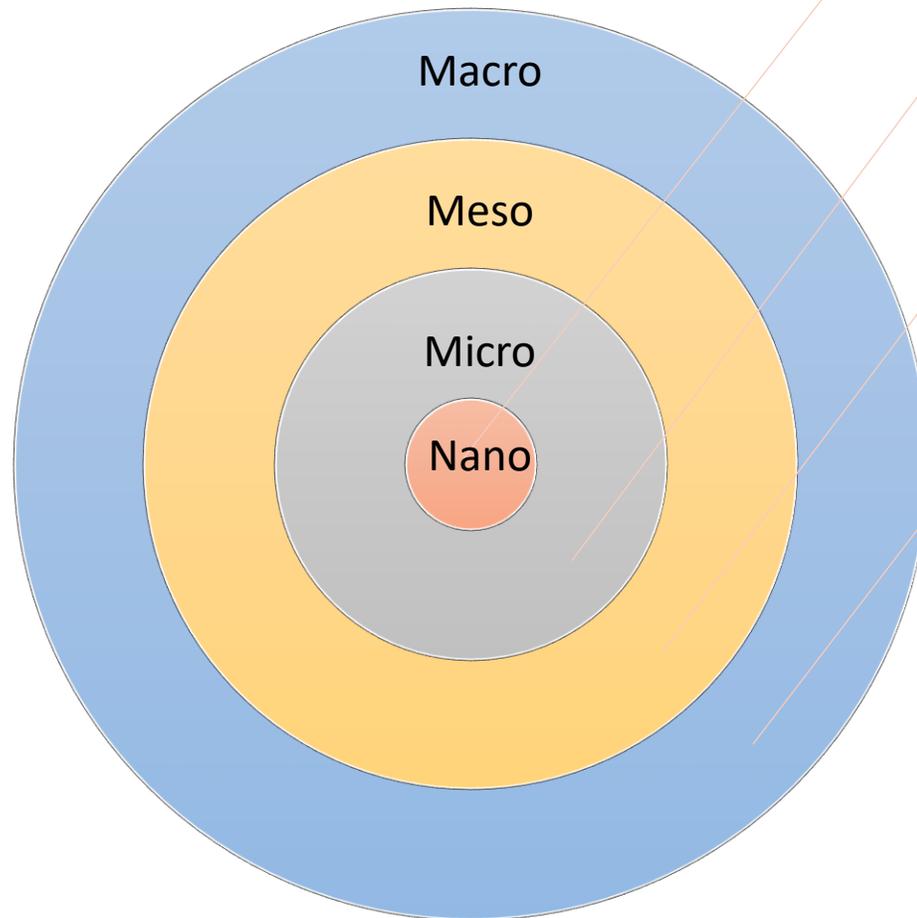


Resultaten kwalitatief onderzoek: Co-creatie

Kwalitatief onderzoek via participatief actie-onderzoek

- 25 deelnemers
- Uit de sectoren: Onderwijs, Zorg & Welzijn en Overheid
- Aanpak via Design Thinking methodiek
 - Uitdagingen
 - Achterliggende problematiek
 - Oplossingen
 - Indeling per niveau





Wat kan de medewerker zelf?

Eigen regie door: bewustwording en bespreekbaar maken

Wat kan het team/leidinggevende?

Elkaar zien door: signaleren, aanspreken/ gesprek voeren, luisteren, juiste taakverdeling en verantwoordelijkheden, sociale vaardigheden

Wat kan de organisatie?

Visie behoud medewerkers en faciliteren door: cultuur, veiligheid, sociale vaardigheden, professionaliseren, werktevredenheid en vitaliteit

Wat kan Fit2Work bieden?

Verbinden en uitdragen door : informeren, bewustwording genereren, gedachtegoed Fit2Work uitdragen en zichtbaar maken in co-creatie met de organisaties en creëren voor medewerkers, aanbod

Resultaten kwantitatief onderzoek: Vragenlijsten

Kwantitatief onderzoek via vragenlijsten

Vragenlijst 2023

- $N = 200^*$
- Deelname Kick-off $n = 32$
- Deelname Activiteitenmarkt $n = 118$
- Geslacht: 170 vrouw/ 82 man
- Leeftijd varieert tussen 22 en 66 jaar oud
- Opleiding: 2 MAVO; 6 HAVO/VWO; 132 Hbo; 28 WO; 2 anders (HBO-Master & PhD)
- Branche: 45 overheid, 60 onderwijs; 69 zorg & welzijn; 11 anders (bibliotheek, coaching, ZZP-er)

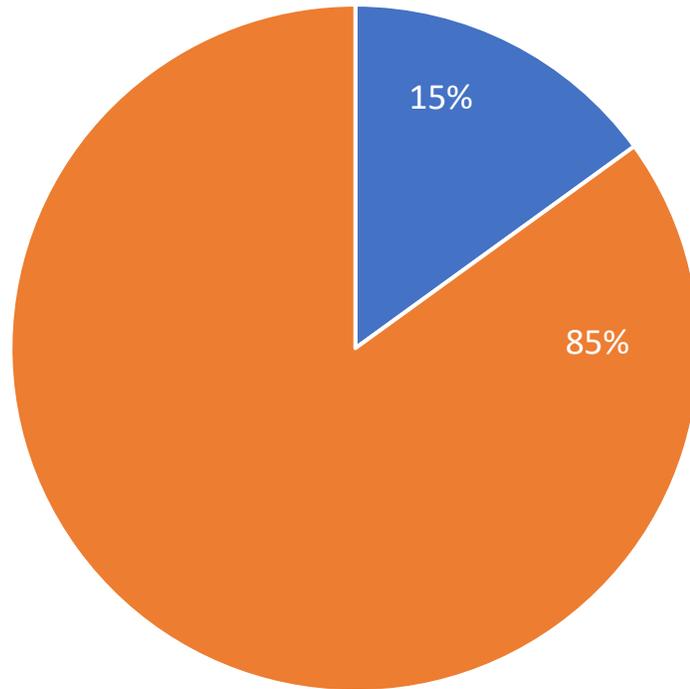
Vragenlijst 2024

- $N = 78^*$
- Deelname Kick-off nvt
- Deelname Activiteitenmarkt $n = 70$
- Geslacht: 73 vrouw/5 man
- Leeftijd varieert tussen 23 en 62 jaar oud
- Opleiding: 2 MAVO; 3 HAVO/VWO; 10 Mbo; 46 Hbo; 15 WO
- Branche: 16 overheid, 35 onderwijs; 24 zorg & welzijn; 3 anders (bibliotheek, gecombineerde functie)

1* niet elke respondent heeft alle vragen volledig beantwoord en soms waren meerdere antwoorden mogelijk om aan te kruisen, vandaar dat de N (het aantal respondenten dat heeft gereageerd) kan variëren

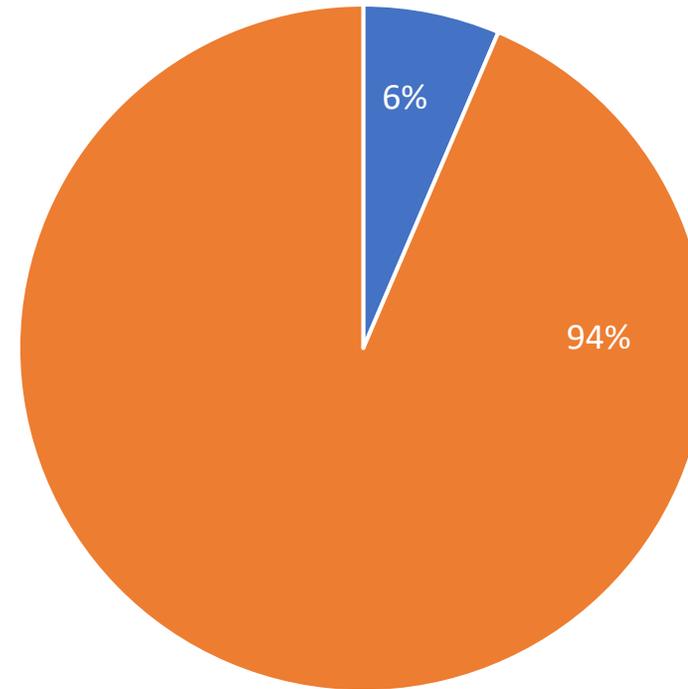
Mogelijke invloed op resultaten doordat het merendeel van de respondenten vrouw is

Meting 1



■ man (30) ■ vrouw (170)

Meting 2



■ man (5) ■ vrouw (73)

Verschillen tussen vragenlijsten 1e en 2e meting

- Bij beide metingen heeft een anonieme groep respondenten gereageerd, maar dit zijn niet dezelfde personen
- Ander tijdmoment van afname: Meting 1 - Juli 2023 en Meting 2 - April 2024 van vragenlijsten
- Verschil in aantal respondenten is mogelijk te wijten aan het afnamemoment (e.g., vakantieperiode)

Meting vragenlijst over Positieve Gezondheid

Positieve gezondheid wordt volgens Machteld Huber onderverdeeld in zes dimensies:

- 1) Lichaamsfuncties
- 2) Mentaal welbevinden
- 3) Zingeving
- 4) Kwaliteit van leven
- 5) Meedoen
- 6) Dagelijks functioneren

Per vraag werd gesteld: Vanuit uw werk als professional welk belang hecht u en in welke mate past u dit in de praktijk toe scoort u deze dimensies?

Belangrijk: 1 = zeer onbelangrijk en 11 = zeer belangrijk

Toepassing: 1 = nooit en 11 = zeer vaak



Meting vragenlijst over Vitaliteit

Vitaliteit bestaat uit drie dimensies*:

- 1) Energie
- 2) Motivatie
- 3) Veerkracht

Per vraag voor vitaliteit werd gesteld:

De onderstaande vragen gaan over hoe u zich de afgelopen maand voelde.

Deze zijn onderverdeeld in de dimensies energie, motivatie en veerkracht.

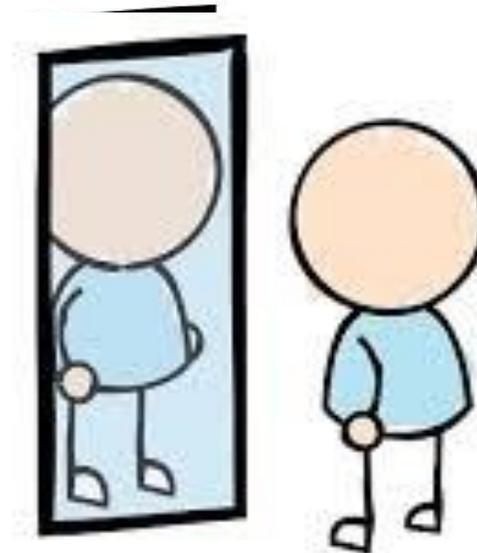
Belangrijk: 1 = zelden, 2 = soms, 3 = af en toe, 4 = regelmatig, 5 = meestal, 6 = bijna altijd, 7 = altijd

* Vita-16©

Resultaten 1^e meting: open vragen

Hoe ben jij werknemer zelf bezig met je gezondheid?

- Lichaamsbeweging en sport
- Gezonde werk- privé balans
- Pauzes nemen
- Workshops, trainingen en cursussen (persoonlijk leiderschap)
- Ontspanning en mindfulness
- Gezonde voeding



Resultaten 1^e meting: open vragen

Hoe is jouw werkgever bezig met jouw gezondheid?

- Werkplekvoorzieningen en ergonomie
- Vitaliteitsprogramma en activiteiten
- Persoonlijke ondersteuning en coaching
- Team gerichte maatregelen



1^e Meting Vragenlijst: Belemmerende factoren

Aan de deelnemers is gevraagd een voorbeeld te geven hoe men gezondheid/vitaliteit binnen het werk en vervolgens welke belemmerende factoren ervoor zouden kunnen zorgen dat men dit voorbeeld niet toepast in het werk?

Wat de werknemer bij zichzelf merkt als belemmering

1. Aansluiting: Geen empathie/teamgevoel
2. Te loyaal naar werk(gever)
3. Ontevredenheid over invulling werk
4. Te hoge werkdruk: Aanhoudende drukte/te veel taken/vol rooster waar moeilijk “nee” tegen zeggen valt
5. Randvoorwaarden: inrichting werkplek, personeelstekort, genoegdoening van werk, facilitering door werkgever

Waarin de werkgever de werknemer belemmert

1. Loyaliteit naar werk/te betrokken
2. Pieken/te weinig tijd/haast
3. Werklast/druk/onrealistische planning
4. Onvoldoende info over regelingen

1^e Meting Vragenlijst: Bevorderende factoren

Aan de deelnemers is gevraagd een voorbeeld te geven hoe men gezondheid/vitaliteit binnen het werk en vervolgens welke bevorderende factoren ervoor zouden kunnen zorgen dat men dit voorbeeld niet toepast in het werk?

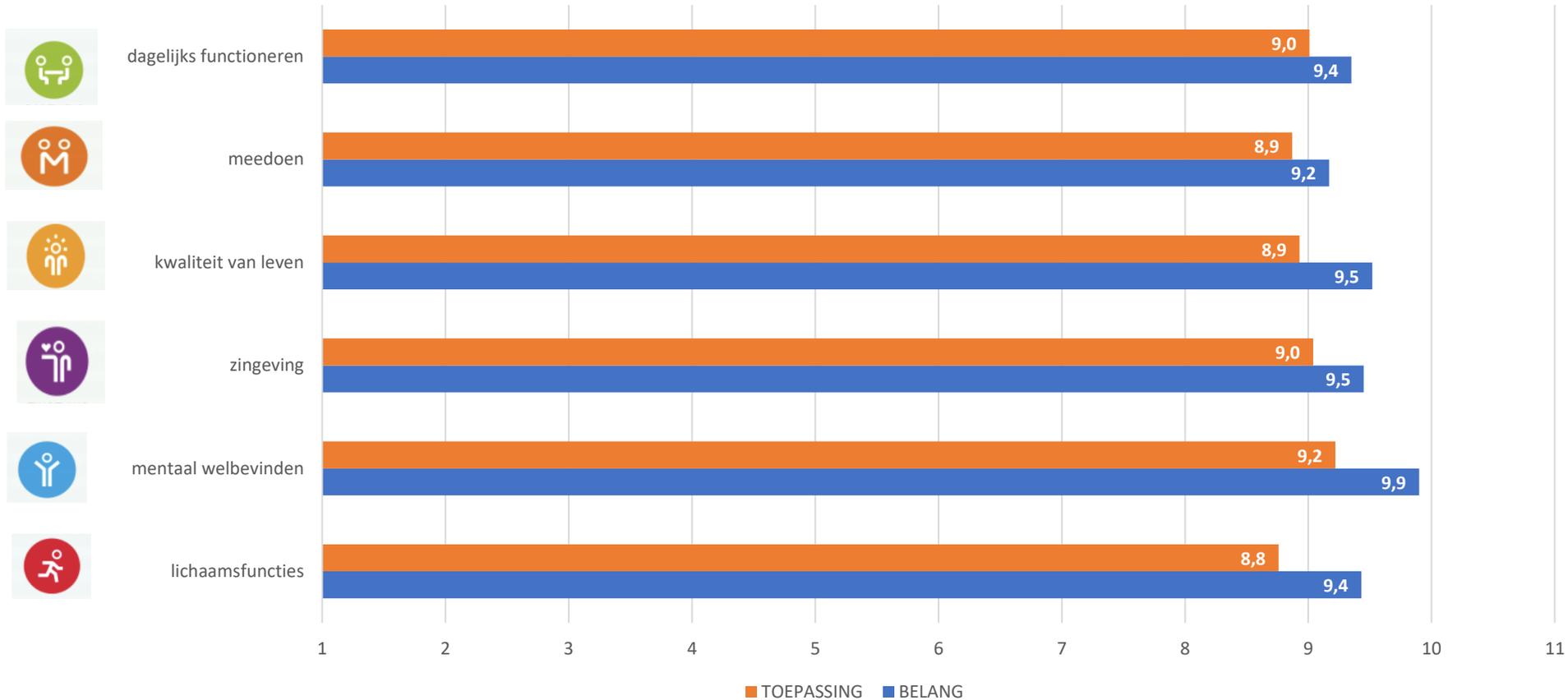
Wat de werknemer zelf doet

1. Werksfeer: betrokkenheid collega's/aandacht voor elkaar, open communicatie
2. Rol werkgever: vertrouwen creëren, ruimte geven voor eigen regie
3. Timemanagement: grenzen kunnen bewaken
4. Inrichting werkomstandigheden: meubilair, vervoer, restaurant, aanbod

Wat de werknemer kan doen ter bevordering

1. Contact met collega's/saamhorigheid
2. Eigen regie & planning
3. Aandacht, communicatie met en begrip van werkgever & werkomstandigheden aanbod

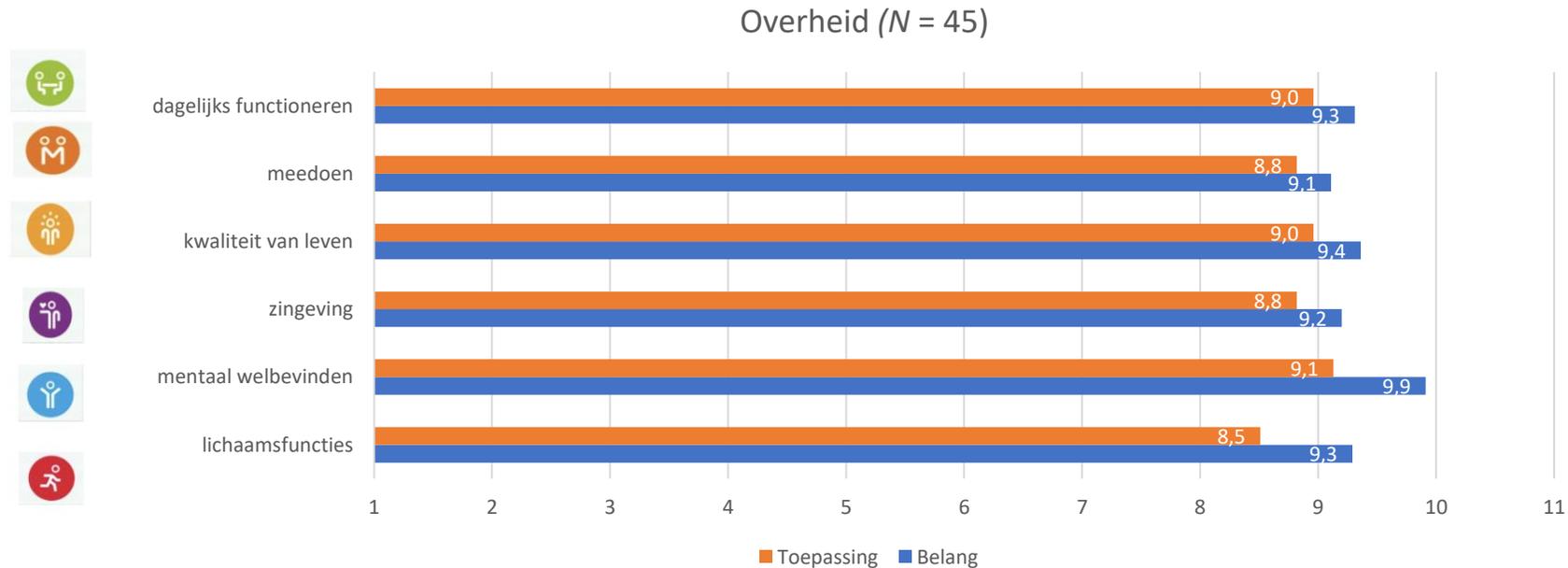
Resultaten 1^e meting Positieve Gezondheid



Belang: 1 = zeer onbelangrijk en 11 = zeer belangrijk

Toepassing: 1 = nooit en 11 = zeer vaak

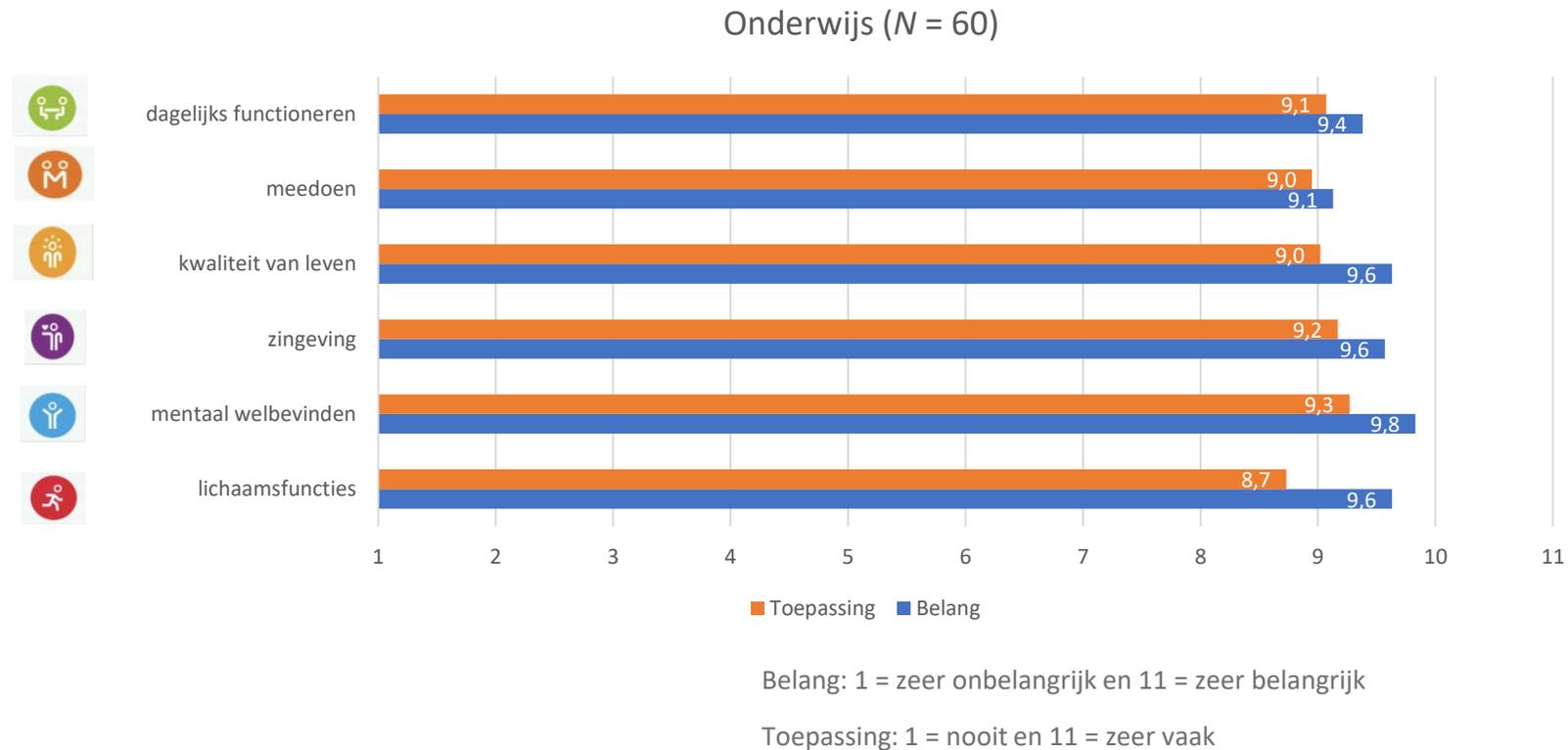
Meting 1 Resultaten Positieve Gezondheid naar branche



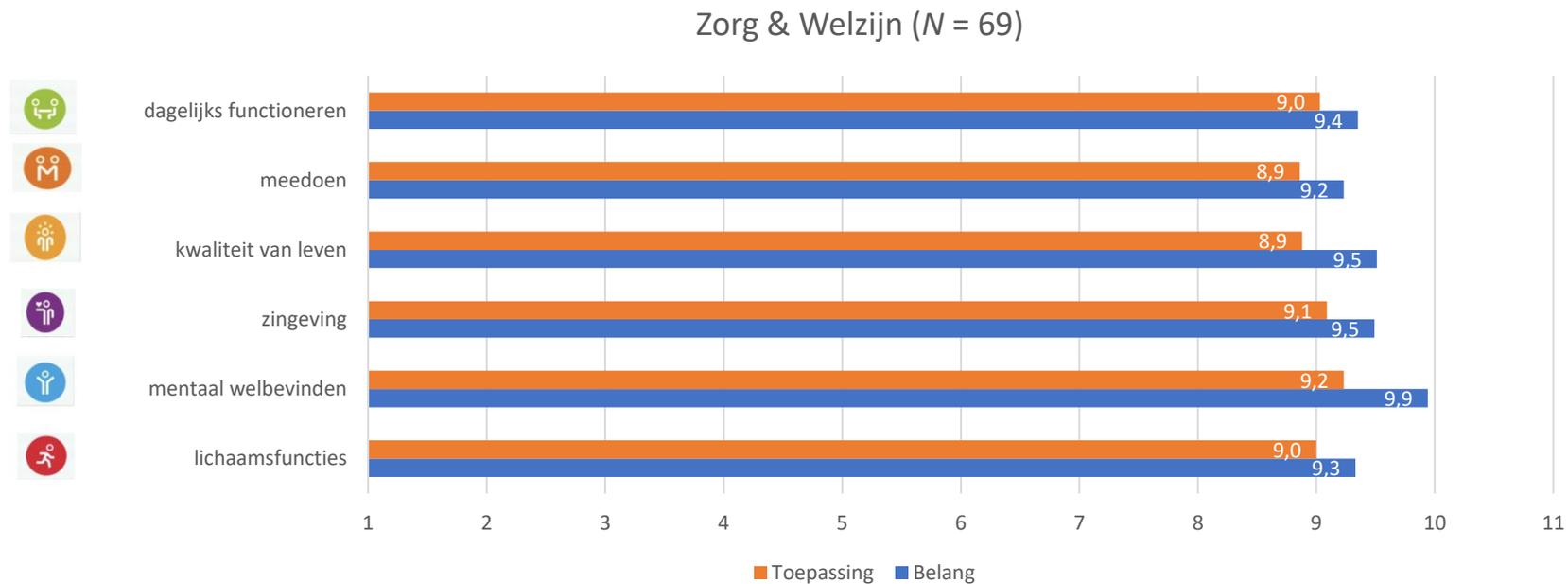
Belang: 1 = zeer onbelangrijk en 11 = zeer belangrijk

Toepassing: 1 = nooit en 11 = zeer vaak

Meting 1 Resultaten Positieve Gezondheid naar branche



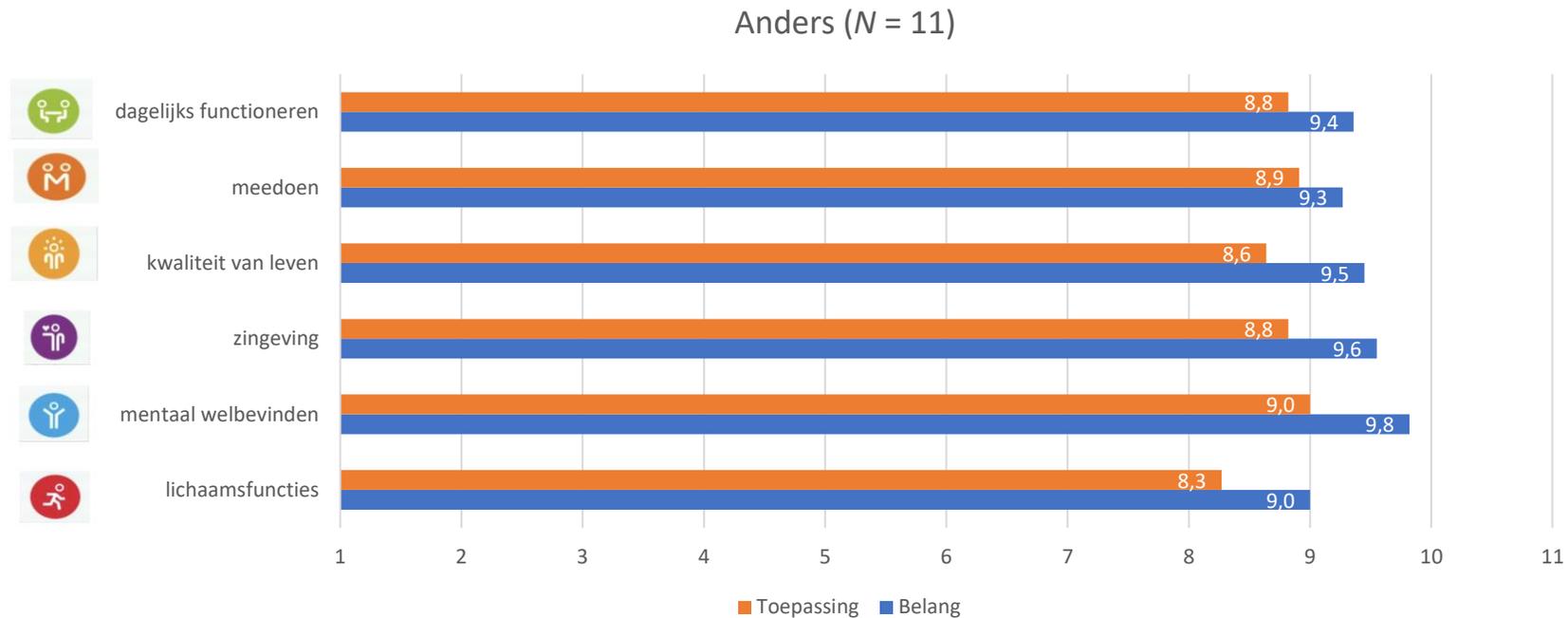
Meting 1 Resultaten Positieve Gezondheid naar branche



Belang: 1 = zeer onbelangrijk en 11 = zeer belangrijk

Toepassing: 1 = nooit en 11 = zeer vaak

Meting 1 Resultaten Positieve Gezondheid naar branche



Belang: 1 = zeer onbelangrijk en 11 = zeer belangrijk

Toepassing: 1 = nooit en 11 = zeer vaak

Conclusie 1^e meting Positieve Gezondheid

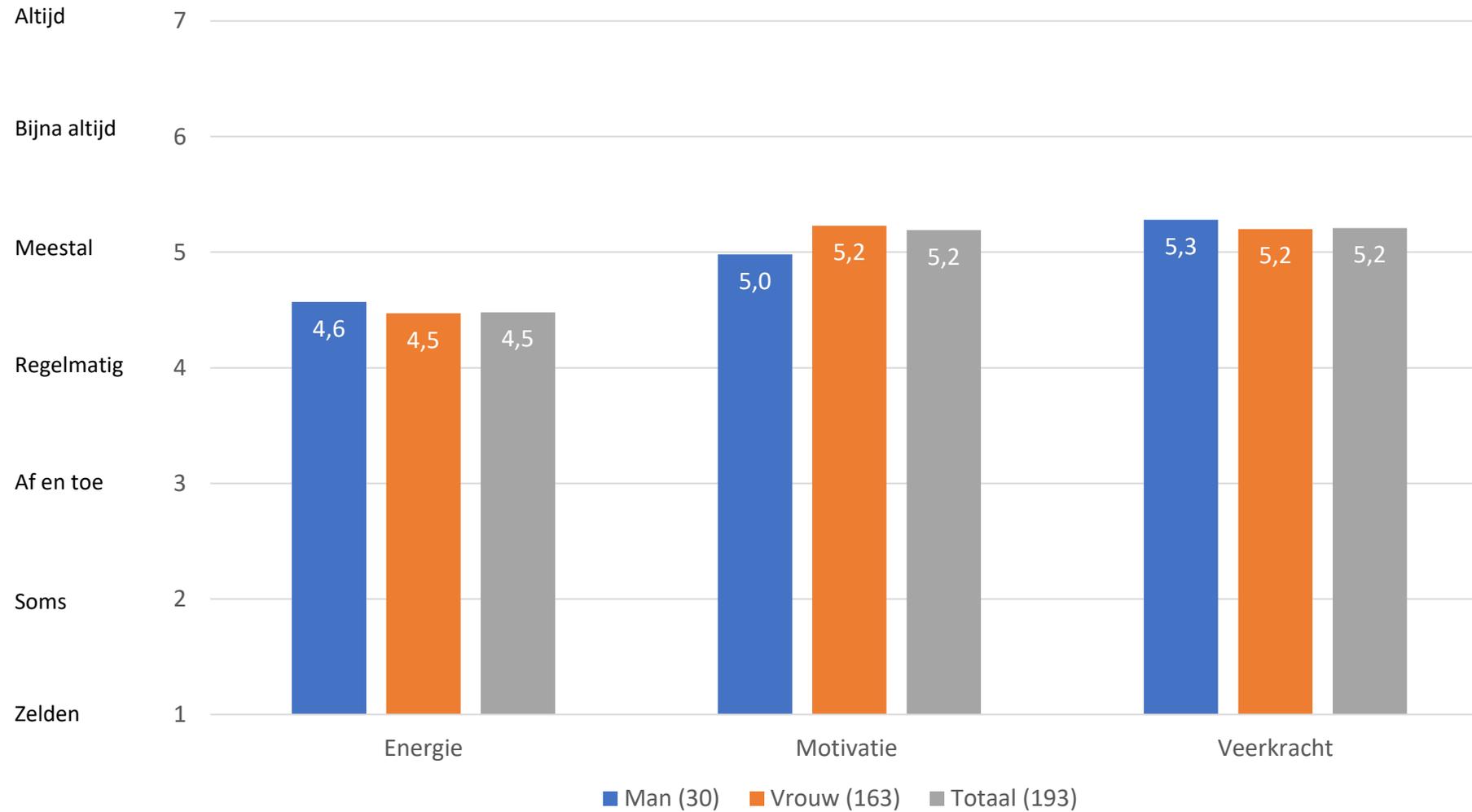
Zowel het belang van Positieve Gezondheid en toepassing in de praktijk scoort hoog onder de deelnemers > 8,8 (op 11 puntschaal)

Oftewel, alle deelnemers vinden (de dimensies van) Positieve Gezondheid belangrijk voor hun werk en, daar waar mogelijk, passen zij deze toe in hun praktijk.

Het belang dat deelnemers aangeven is wel telkens hoger dan de toepassing ervan in de praktijk

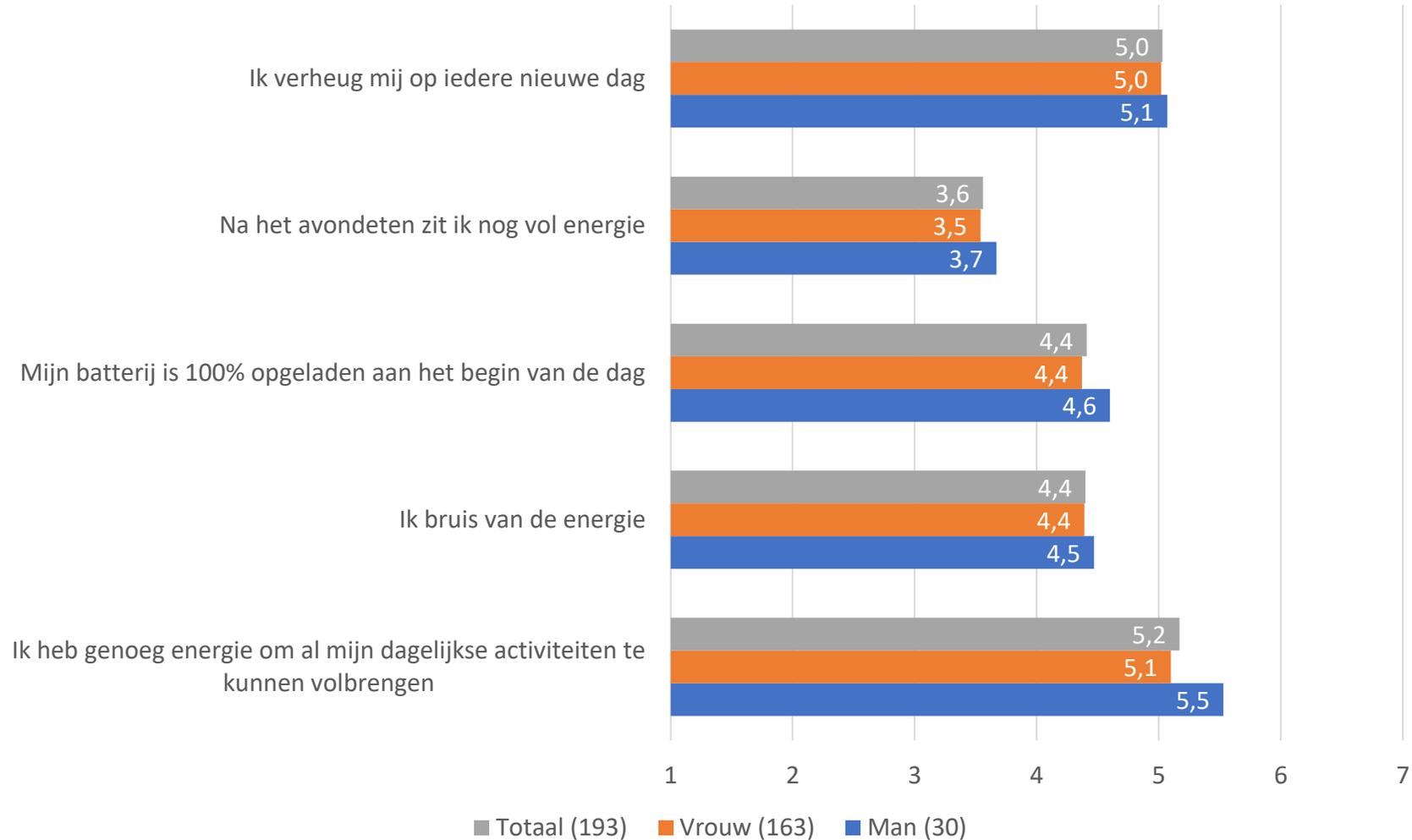
Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen

Resultaten Vitaliteit Meting 1



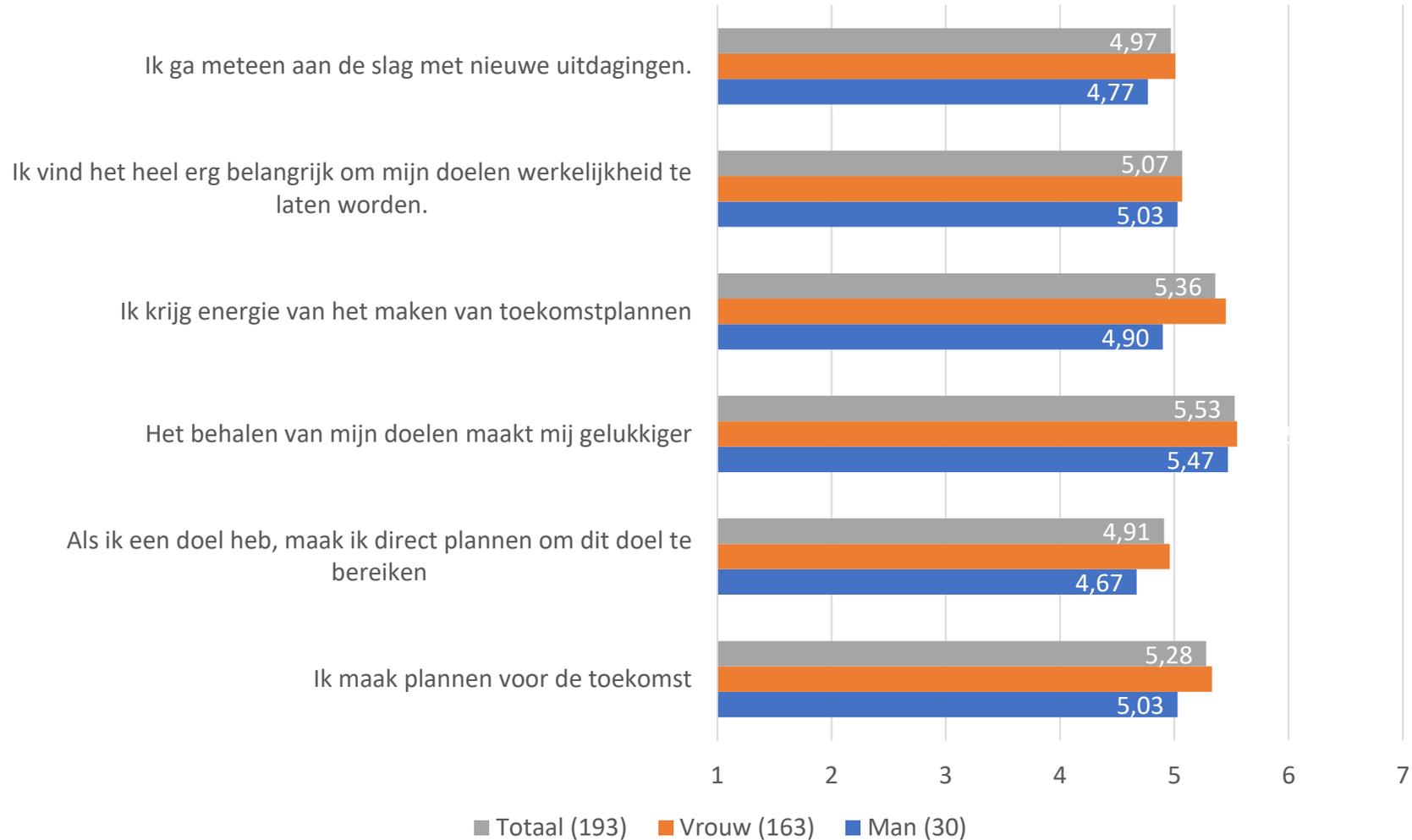
Vitaliteit Meting 1

Items Energie



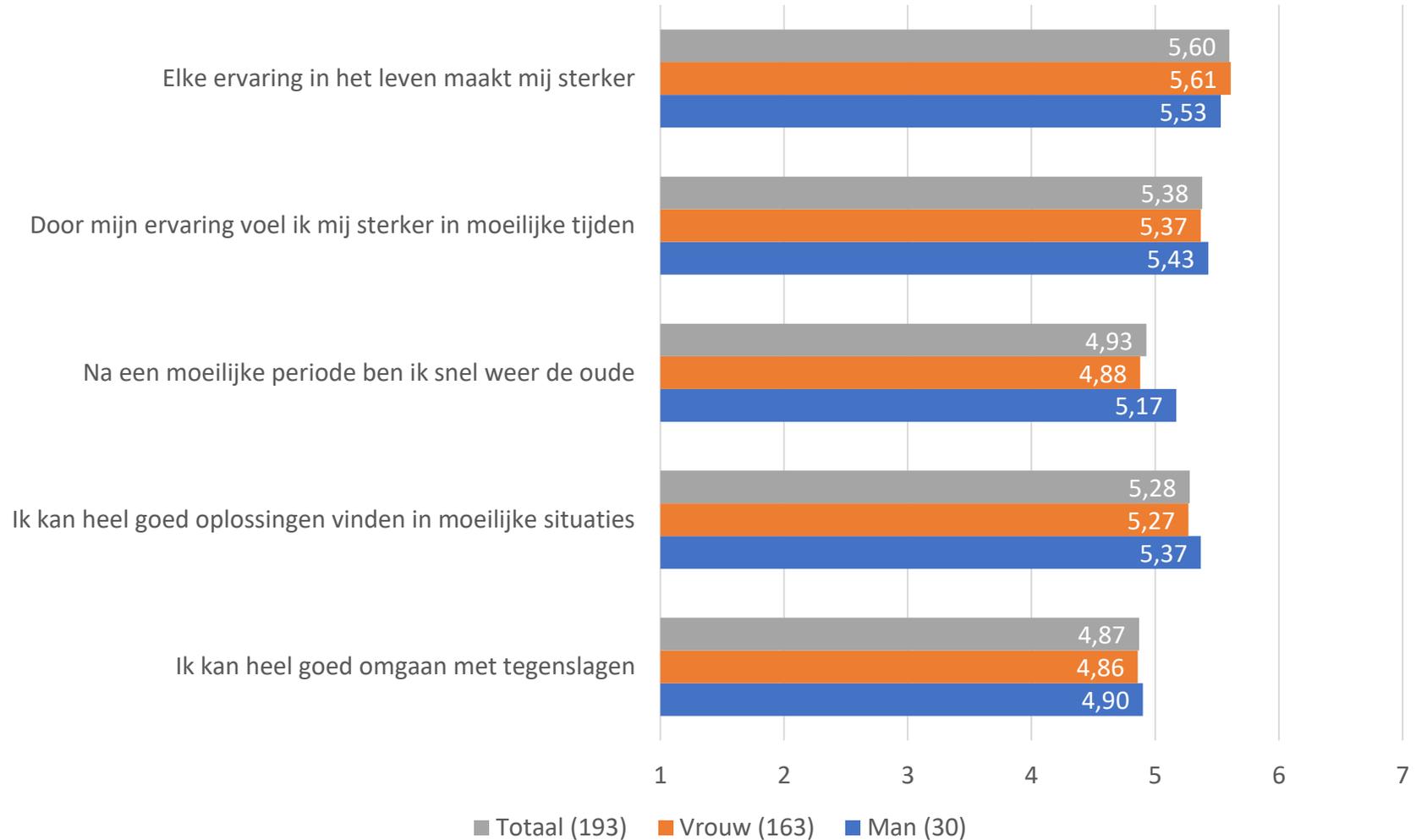
Vitaliteit Meting 1

Items Motivatie



Vitaliteit Meting 1

Items Veerkracht



Conclusie 1^e meting Vitaliteit

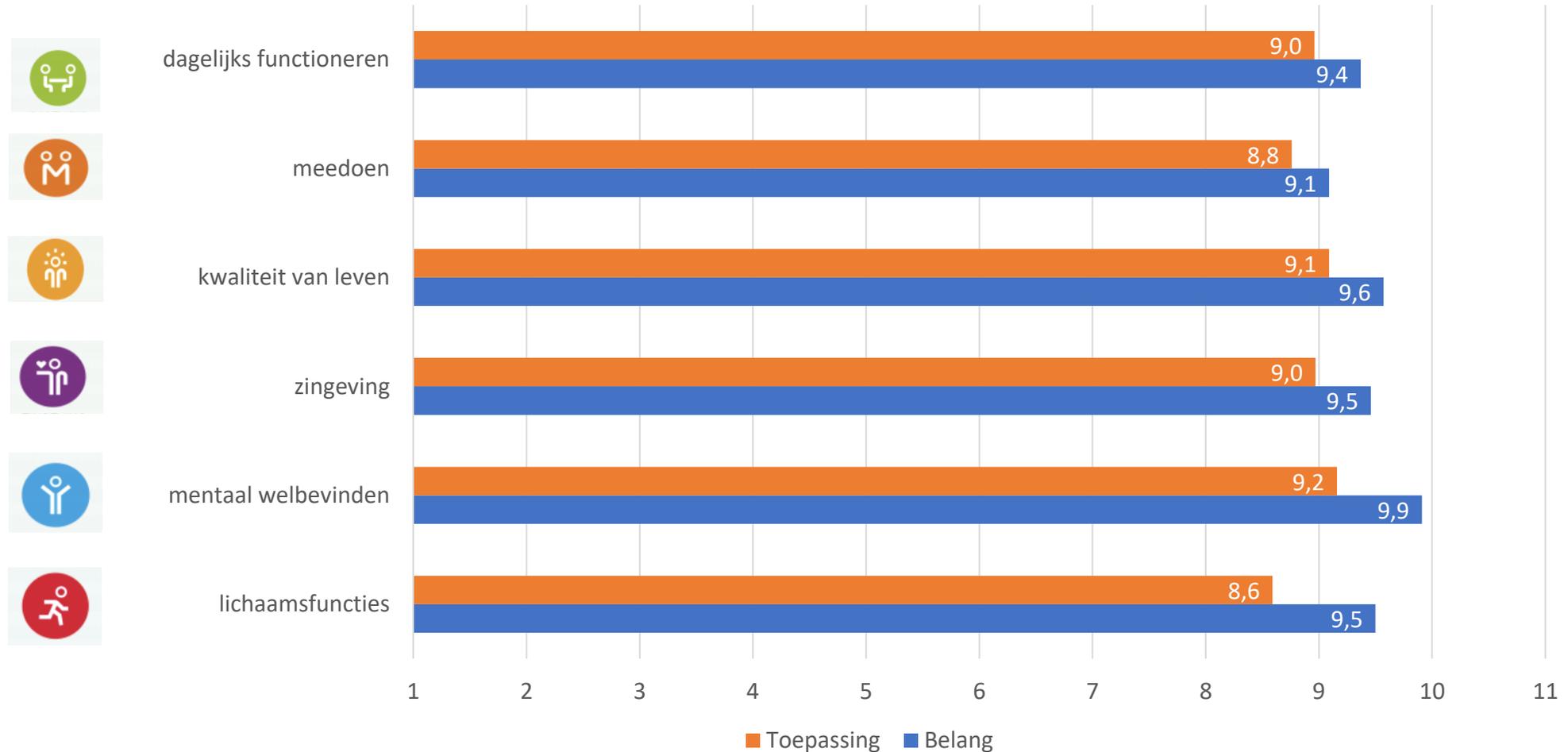
Alle drie dimensies van Vitaliteit scoren redelijk hoog daar waar Energie achterblijft bij Motivatie en Veerkracht

Mannen en vrouwen scoren nagenoeg gelijk t.o.v. het totaal, er zijn geen significante verschillen waargenomen

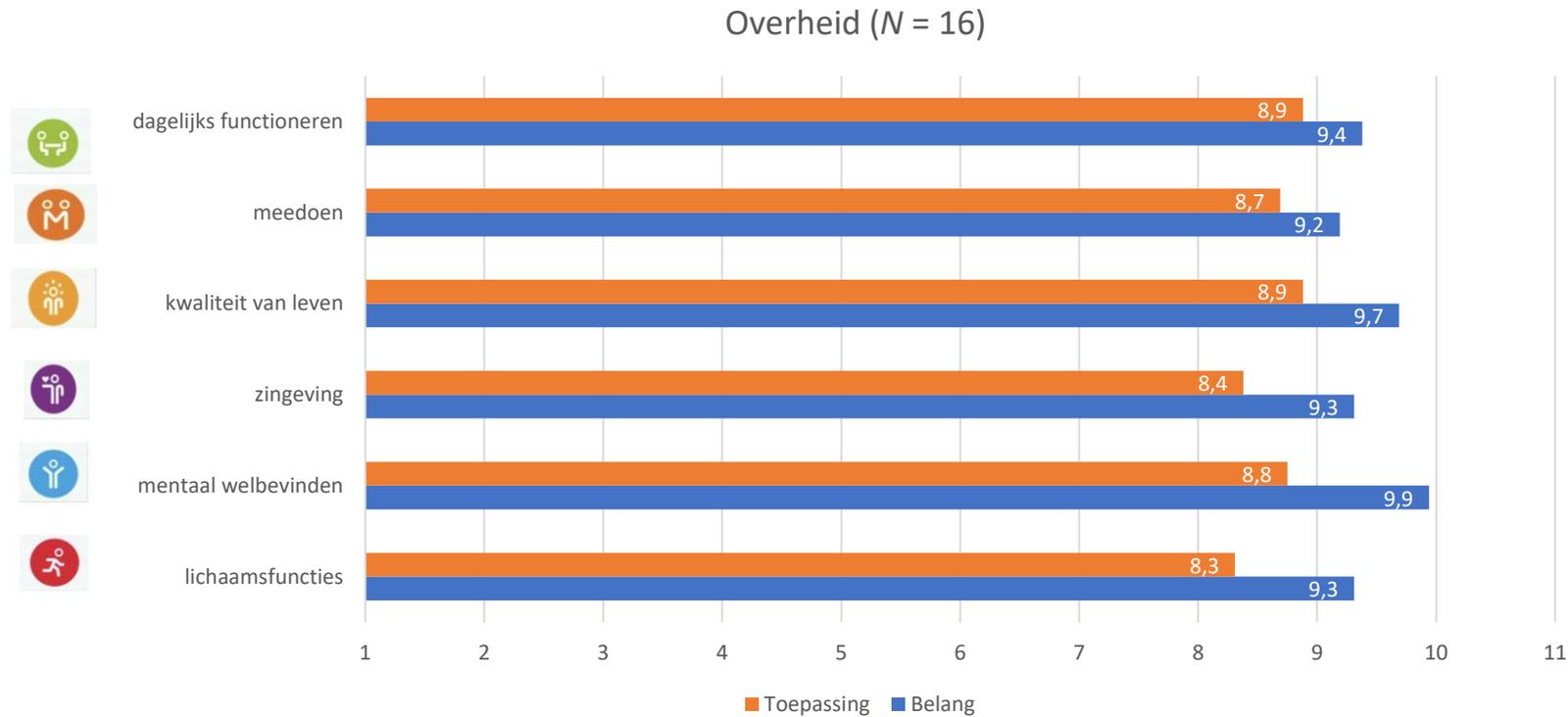
Opvallend laag is de score op de stelling: *"Na het avondeten zit ik nog vol energie"*

Naarmate men ouder is neemt veerkracht toe

Resultaten 2e meting Positieve Gezondheid



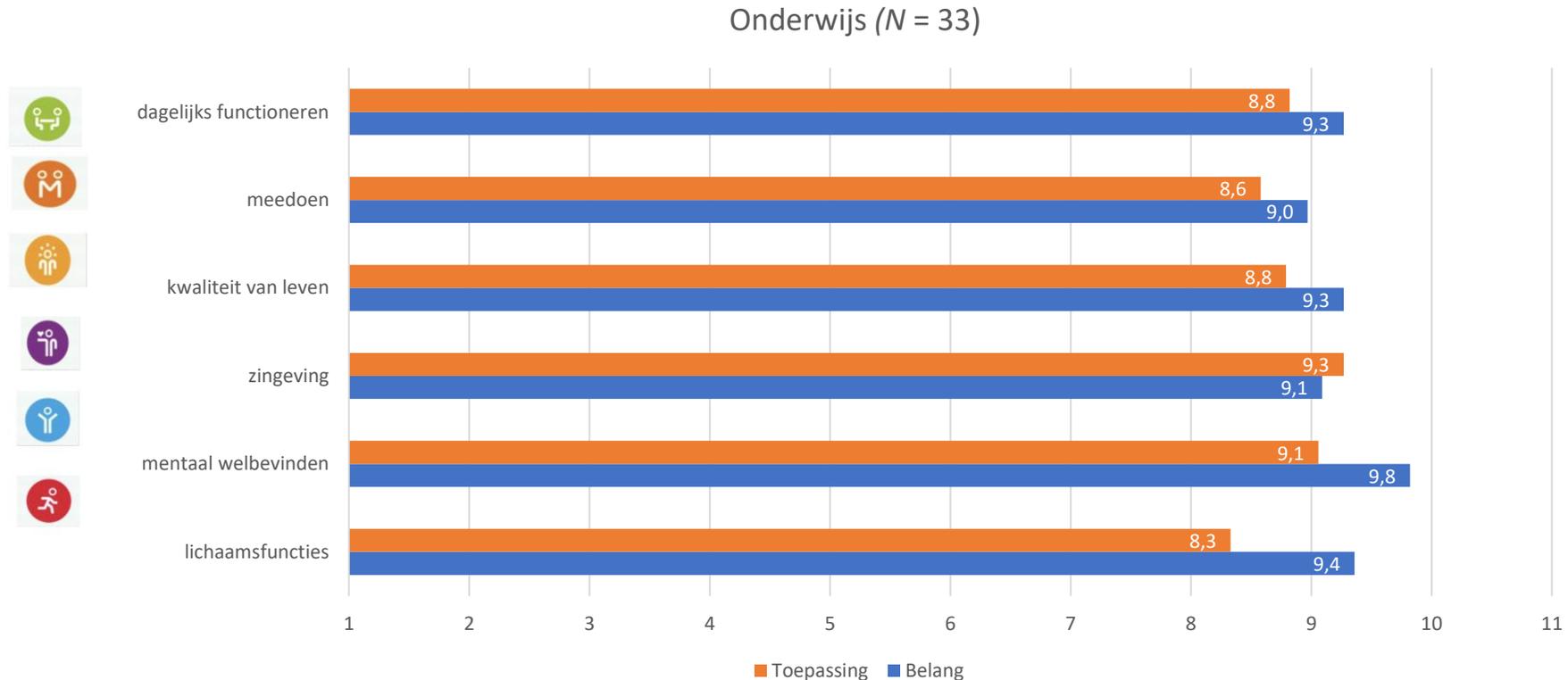
Meting 2 Resultaten Positieve Gezondheid naar branche



Belang: 1 = zeer onbelangrijk en 11 = zeer belangrijk

Toepassing: 1 = nooit en 11 = zeer vaak

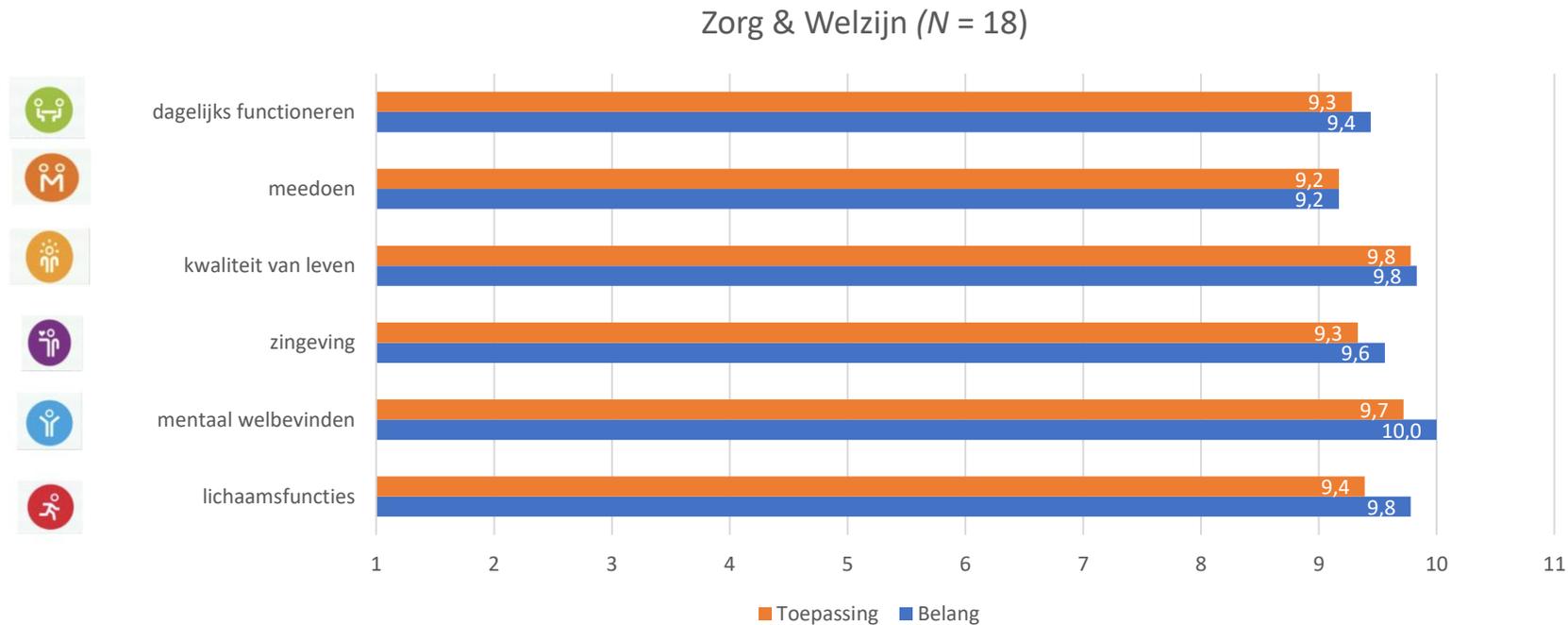
Meting 2 Resultaten Positieve Gezondheid naar branche



Belang: 1 = zeer onbelangrijk en 11 = zeer belangrijk

Toepassing: 1 = nooit en 11 = zeer vaak

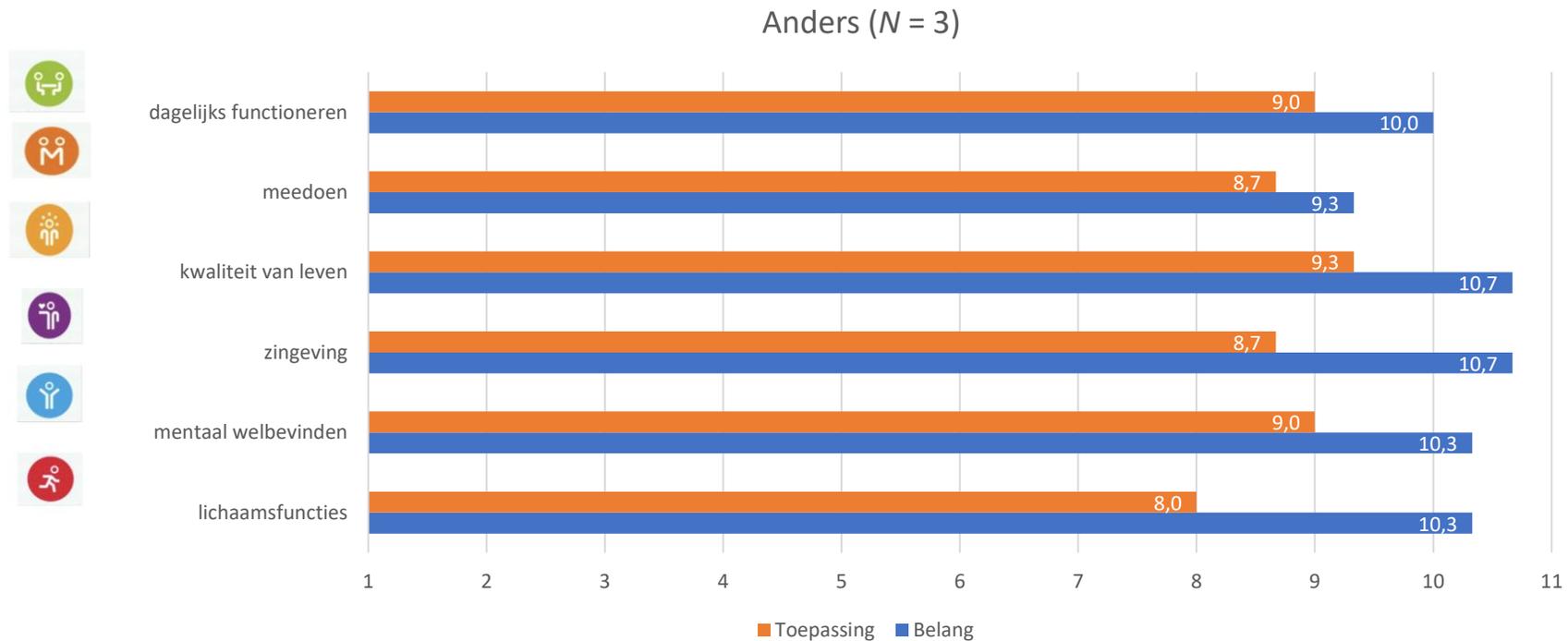
Meting 2 Resultaten Positieve Gezondheid naar branche



Belang: 1 = zeer onbelangrijk en 11 = zeer belangrijk

Toepassing: 1 = nooit en 11 = zeer vaak

Meting 2 Resultaten Positieve Gezondheid naar branche



Belang: 1 = zeer onbelangrijk en 11 = zeer belangrijk

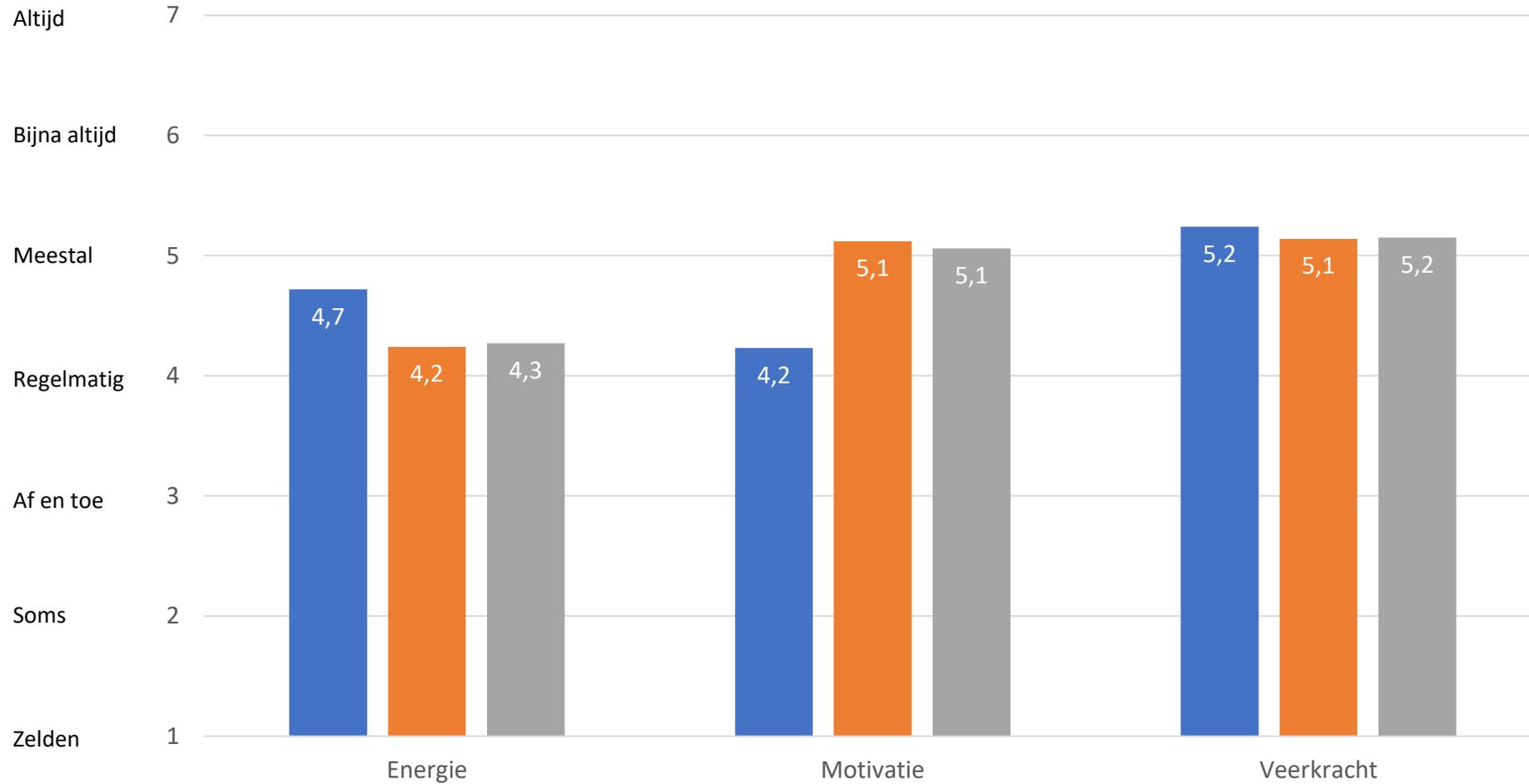
Toepassing: 1 = nooit en 11 = zeer vaak

Conclusie 2^e meting Positieve Gezondheid

Uit de reacties blijkt dat over het algemeen alle respondenten aangeven dat zij Positieve Gezondheid belangrijk vinden.

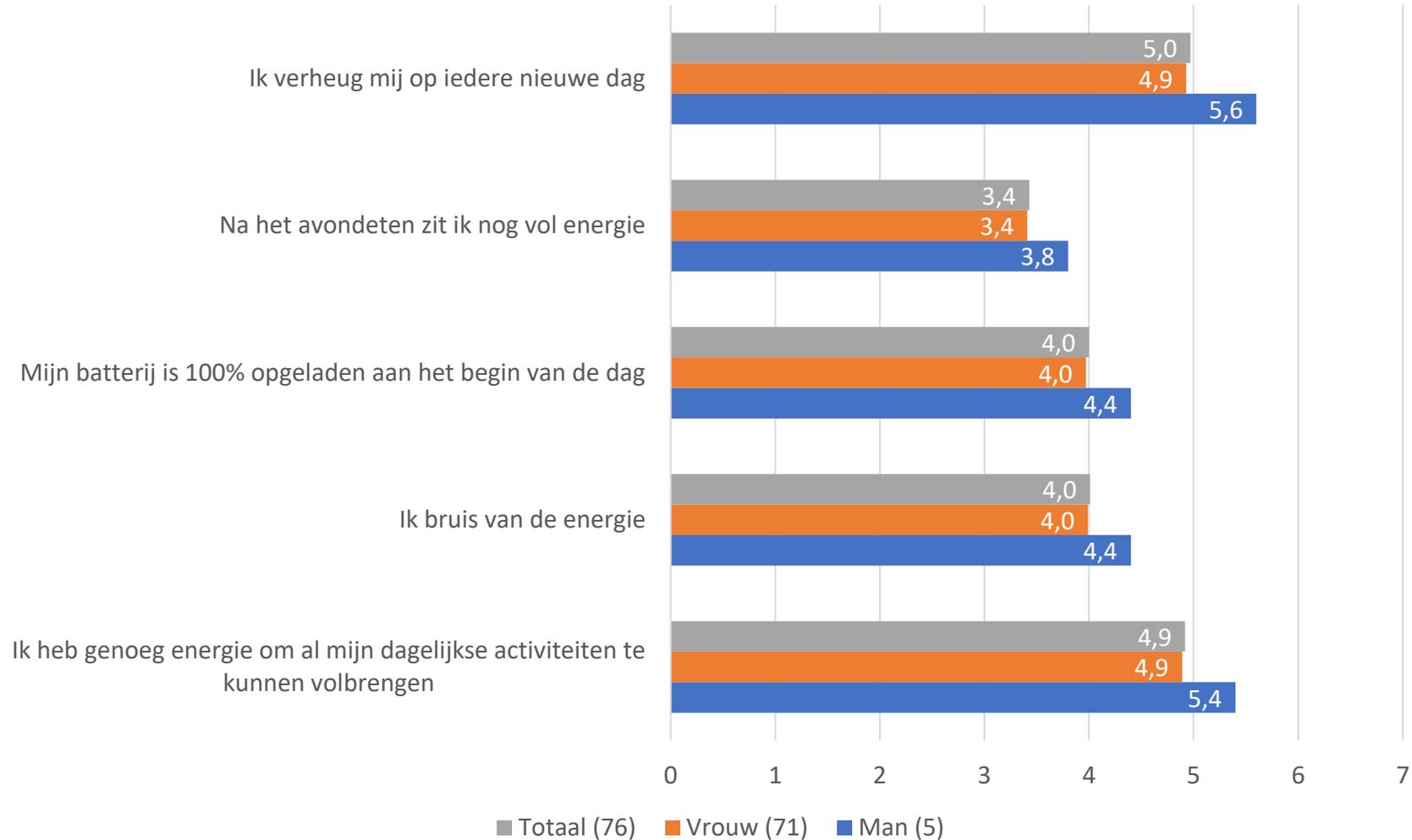
Ook uit de respons blijkt dat zij Positieve Gezondheid toe (kunnen) passen

Resultaten Vitaliteit Meting 2



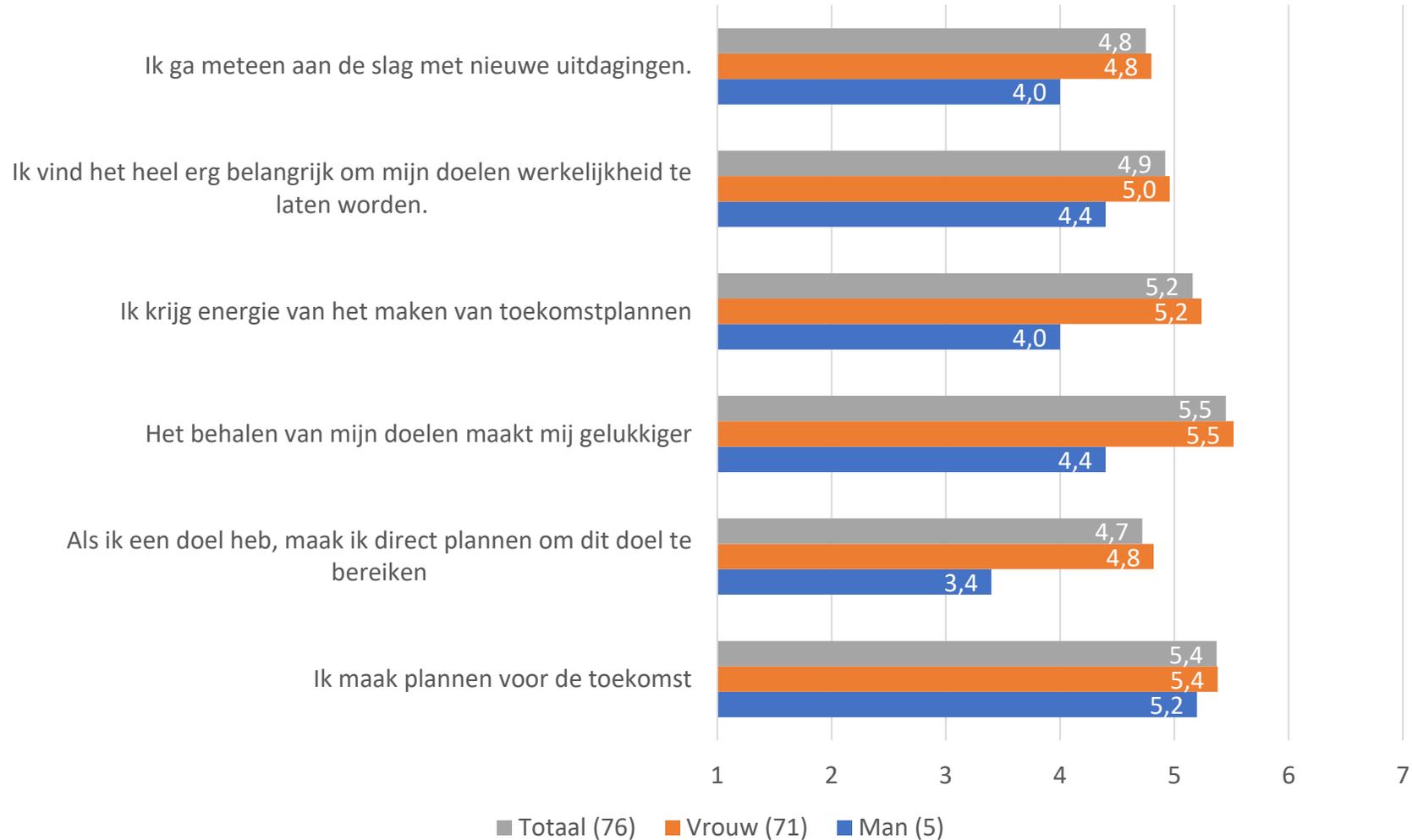
Vitaliteit Meting 2

Items Energie



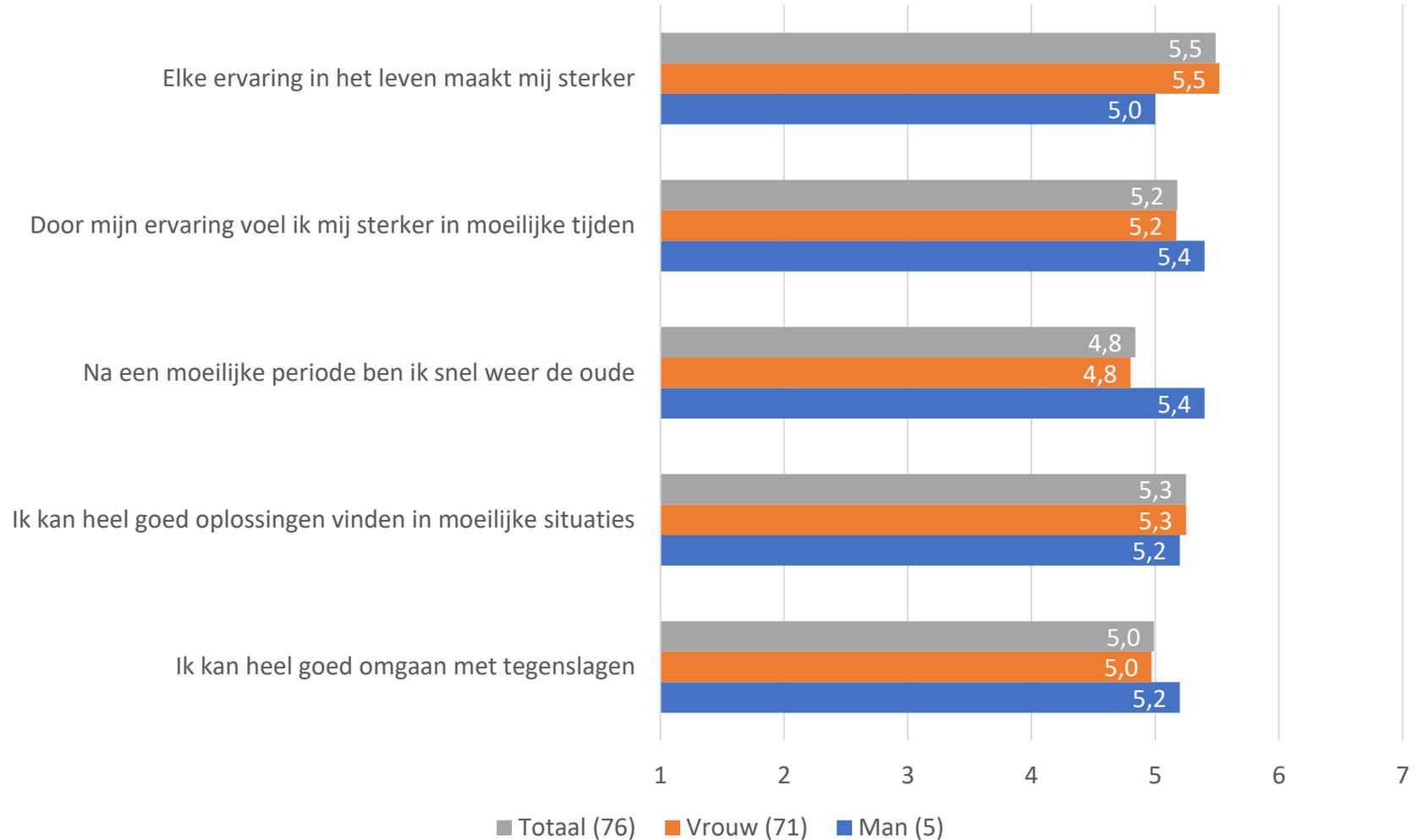
Vitaliteit Meting 2

Items Motivatie



Vitaliteit Meting 2

Items Veerkracht



Conclusie 2^e meting Vitaliteit

Alle drie dimensies van Vitaliteit scoren redelijk hoog daar waar Energie eveneens als in de 1e meting achterblijft bij Motivatie en Veerkracht

Het verschil in scores tussen mannen en vrouwen is groter t.o.v. de 1e meting behalve voor Veerkracht, echter zijn de gevonden verschillen niet significant

Ook hier scoort de stelling: *"Na het avondeten zit ik nog vol energie"* laag

Er lijkt een verband te zijn dat naarmate men ouder is de Veerkracht toeneemt

Eindconclusie



Uit de resultaten blijkt dat veel medewerkers individueel bezig zijn met hun gezondheid en gebruik maken van het aanbod van Fit2Work



De rol van werkgevers lijkt cruciaal in hoe zij voorzien en communiceren over voorzieningen die bijdragen aan gezondheid op de werkvloer.



Uit de resultaten blijkt dat de houding van werknemers t.a.v. Positieve Gezondheid niet altijd betekent dat zij dit tonen in hun gedrag.

Aanbevelingen

Om Positieve Gezondheid en Vitaliteit op de werkvloer te stimuleren is het van belang om het aanbod van Fit2Work te handhaven

Bij herhaling van het onderzoek zoals de vragenlijsten is het interessant om zowel van mannen als van vrouwen voldoende respons te krijgen en deze te vergelijken.

Om een effectmeting te doen is het van belang om dezelfde groep mensen in de tijd te volgen.

Om in te spelen op individuele behoeftes van de werknemer is vervolgonderzoek waardevol door bevorderende en belemmerende ervaringen verder uit te vragen welke factoren een rol spelen



Contactinformatie



Anne Muilenburg anne.muilenburg@hz.nl

Iris van de Velde i.vd.velde@hz.nl

Ingrid Snijders ingrid.snijders@hz.nl