



Radboud Universiteit Nijmegen

Onderzoek

Bewegen op het werk; wat willen werknemers ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy?

Titel van het onderzoek: Bewegen op het werk; wat willen werknemers ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy?

Auteur: Sofie Korbee - s4488245

Contactgegevens: s.korbee@student.ru.nl – 06-22100068

Begeleider: Jantien van Berkel

Thema: Gezondheid op het werk; wat zeggen stakeholders?

Cursus: Theoretisch gestuurd Bachelorwerkstuk

Opleiding: Communicatie- en informatiewetenschappen (pre-master)

Aantal woorden: 5296

1. Samenvatting

Gezondheidsprogramma's zorgen voor minder sedentair gedrag en overgewicht onder werknemers. Dit heeft een positief effect op het verzuim van de werknemers. Een onderdeel van een gezondheidsprogramma is het stimuleren van bewegen tijdens werktijd en in de vrije tijd. Er zijn echter verschillende opvattingen over wie hiervoor verantwoordelijk is, de werknemer zelf of de werkgever, en wat de grens is met betrekking tot privacy. Daarbij is het van belang dat het stimuleren van bewegen aansluit op de perceptie van de werknemer.

De vraag in dit onderzoek was: "Wat is de relatie tussen de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy en de perceptie van de werknemers over de communicatie van hun werkgever over bewegen?".

De data zijn verzameld door middel van een kwantitatieve survey in de vorm van een elektronische vragenlijst. De vragenlijst is online afgenomen met het programma Qualtrics. De respondenten zijn werknemers vanaf achttien jaar en werkend en woonachtig in Nederland. De respondenten zijn verzameld door een convenience en snowball sampling.

Ten aanzien van de vrije tijd geven de werknemers aan liever hun eigen verantwoordelijkheid te nemen als het gaat om bewegen. Het roept weerstand op wanneer de werkgever hierover begint. Hierbij geven een deel van de werknemers aan dat hun privacy wordt geschonden als de werkgever zich bemoeit met het bewegen in de vrije tijd. Wanneer het gaat om bewegen tijdens werktijd geeft de werknemer aan dat het wel de verantwoordelijkheid is van de werknemer. Hierbij is er geen verband met de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever.

2. Inleiding

2.1 Aanleiding

Ruim drie miljoen werknemers in Nederland vertonen door hun 'zittend' beroep sedentair gedrag. Sedentair gedrag zijn activiteiten waarbij het energiegebruik laag is. Werknemers spenderen het grootste deel van hun tijd dat ze wakker zijn op het werk. Hierdoor vertonen deze werknemers veel sedentair gedrag (TNO, 2010). Uit recent onderzoek van de Nederlandse organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) blijkt sedentair gedrag een 'sluipmoordenaar' door chronische aandoeningen (TNO, 2011). Chronische aandoeningen staan in relatie tot het verzuim van de werknemers. Hoe hoger het aantal werknemers met een chronische aandoening, hoe hoger het verzuim is (TNO, 2011).

Ook (ernstig) overgewicht en verzuim hebben een verband. Werknemers met overgewicht verzuimen veertien dagen per jaar meer en verzuimen langduriger dan mensen zonder overgewicht (Jans, Heuvel, Hildebrandt & Bongers, 2007). Daarnaast ervaren werknemers met overgewicht meer beperkingen tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden (Hertz, Unger, McDonald, Lustik & Biddulph-Krentar, 2004).

De World Health Organisation (WHO) stelt dat twee derde van de verzuimkosten kunnen verdwijnen door effectieve gezondheidsprogramma's (Allender, Colquhoun & Kelly, 2006). Een gezondheidsprogramma voor op het werk kan dus financieel positief zijn voor de werkgever. Daarom heeft de helft van alle grote bedrijven in de Verenigde Staten een gezondheidsprogramma voor hun werknemer (Allender et al., 2006). In Nederland wordt gezondheid op het werk ook steeds belangrijker gevonden. Volgens het ministerie van Volksgezondheid is het een maatschappelijke plicht van de werkgever om een gezonde werksetting aan te bieden (VWS, 2007).

Naast de voordelen voor de werkgever, blijkt uit onderzoek van Nohammer, Schusterschitz en Stummer (2013) dat een groot deel van de werknemers positief is over gezondheidsprogramma's. Nohammer et al. (2013) deden onderzoek naar de perceptie van werknemers op gezondheidsprogramma op het werk. 237 werknemers van vier verschillende organisaties hebben de vragenlijst ingevuld. Meer dan vijftig procent was het er mee eens dat gezondheidsprogramma's positief zijn. De werknemers vonden de professionele medische hulp van bijzonder belang. Ook vonden zij het positief dat door het deelnemen aan een gezondheidsactiviteiten de preventiekosten van verzuim beter betaalbaar werden. Daarnaast voelden de werknemers zich gewaardeerd door het bedrijf.

Andere resultaten die in het onderzoek hoog (40-49,9 procent) scoorden waren ten eerste de preventie van gezondheidsproblemen. Ten tweede vonden de werknemers het leuk om deel te nemen aan de gezondheidsprogramma's. Ten derde ervaren de werknemers het als positief dat zij niet zelf de gezondheidsprogramma's hoefden te organiseren in privé tijd. Als laatste gaven de werknemers aan dat zij sommige activiteiten nooit zelf zouden

hebben geprobeerd. De motivatie voor deelname aan de gezondheidsprogramma's werd door de werknemers gerelateerd aan de bovenstaande elementen. Ook blijkt uit onderzoek van Robroek, Van de Vathorst, Hilhorst en Burdorf (2011) dat 87 procent van de 513 werknemers het goed vindt dat werkgevers de gezondheid van de werknemers proberen te verbeteren.

Één van de mogelijkheden om een werknemer gezond en fit te krijgen en te houden is het aanbieden van beweegactiviteiten (Knifton et al., 2011). Uit een meta-analyse van Conn, Hafdahl, Cooper, Brown en Lusk (2009) over beweeginterventies op het werk blijkt dat lichamelijke activiteiten een positieve invloed heeft op de gezondheid van de werknemer en de productiviteit op het werk. De onderzoekers suggereren dat er meer onderzoek moet worden gedaan naar dit thema (Conn et al., 2009).

2.2 Theoretisch kader

Gezondheidsbevordering op het werk is het verbeteren van het welzijn en de gezondheid van werknemers. Om dit te realiseren spelen vier factoren een rol, namelijk het verbeteren van de manier waarop het werk is ingericht, het verbeteren van de werkomgeving, het stimuleren van een gezonde leefstijl van de werknemers en het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling (Knifton et al., 2011).

De afgelopen jaren is de gezondheidsbevordering op het werk steeds verder ontwikkeld. Door de verandering van ziekteverzuimbeleid in de jaren 1980 en 1990 heeft de werkgever meer verantwoordelijkheden gekregen (Meershoek, 1999). Sinds 1996 is er in Nederland een loonbetalingsplicht tijdens het ziekteverzuim van werknemers. Dit geldt de eerste twee jaar van het verzuim. Daarnaast moeten werkgevers adviesbureaus inschakelen zoals de arbodienst en de re-integratiebedrijven.

Deze verschuivingen hadden tegen de verwachtingen in, aanvankelijk nog weinig effect. Dat veranderde in de eerste jaren van de 21^{ste} eeuw. Door een nieuw overheidsbeleid kreeg de werkgever een bredere verantwoordelijkheid voor de gezondheid van de werknemers. De werkgever moet zorgen voor een gezonde werkplek, een bijdrage leveren aan leefstijlinterventies en het bevorderen van gezonde keuzes bij de werknemers. Dit wordt het 'integraal gezondheidsmanagement' genoemd (Meershoek, Bartholomée & Horstman, 2010).

Het integraal gezondheidsmanagement kreeg vorm door de invoering van de zorgverzekeringswet. Het doel van de zorgverzekeraars is om de werkgever te binden aan een verzekering. Dit doen zij door het aanbieden van een aantrekkelijke prijs en door producten en diensten te creëren op het gebied van bevordering van gezondheid en ter preventie van verzuim. De verzekeraar faciliteert hierbij de werkgever (Meershoek et al., 2010).

Naast de zorgverzekeraars hebben kennisinstituten een belangrijke rol bij de ontwikkeling van integraal gezondheidsmanagement. De kennisinstituten ontwikkelen producten om de gezondheid van de werknemer te bevorderen en onderzoeken of de producten daadwerkelijk effectief zijn. Zo zijn er meetinstrumenten ontwikkeld die risicovolle werknemers in kaart kunnen brengen (Meershoek et al., 2010).

De verschillende stakeholders: werkgevers, werknemers, zorgverzekeraars en kennisinstituten, hebben hun eigen beeld over wat belangrijk is voor het creëren van een gezonde werkplek. De primaire doelgroepen zijn de werkgevers en werknemers. Het belang van de werkgevers en werknemers kan verschillend zijn. De stakeholders zijn het eens over de definitie van de beroepsgezondheid, namelijk dat de werknemers fysiek in staat zijn hun werk te doen (Van Berkel et al., 2014). Echter

Er is echter een verschil tussen de opvattingen wat de risicofactoren zijn van integraal gezondheidsmanagement. De risico's zijn onderverdeeld in werkgerelateerde en werknemergerelateerde factoren. Hierbij geven de werknemers de werkgerelateerde factoren als risicofactoren aan. Voorbeelden hiervan zijn werkcondities zoals in de nacht werken, sociale veiligheid zoals agressie en het binnenklimaat en luchtkwaliteit. Daarnaast zijn de mentale gezondheidsproblemen en de duurzame inzetbaarheid ook een risicofactor (Van Berkel et al., 2014).

De werkgevers zijn echter van mening dat werknemer gerelateerde factoren zoals leefstijl ook tot de risicofactoren behoren. Het leefstijlgedrag wordt onder de werkgevers breed opgevat. In algemene zin is dit het gezondheidsgedrag en de fysieke activiteiten. Maar sommige werkgevers gaan verder dan de algemene zin. Zo zijn zij van mening dat sportblessures en het deelnemen aan outdoor activiteiten ook onder leefstijl vallen (Van Berkel et al., 2014).

Volgens de verschillende stakeholders uit het onderzoek Van Berkel et al. (2014) ligt de verantwoordelijkheid bij de werknemer. Maar wat die verantwoordelijkheid inhoudt, wordt verschillend beoordeeld. Voor werknemers wordt dit verdeeld in twee elementen. Het eerste element is leefstijl, zo ook het beweeggedrag, is persoonlijk en hun eigen verantwoordelijkheid. Dat betekent ook dat de werknemers vinden dat zij hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen als dit in strijd komt met hun werkzaamheden op het werk. Met andere woorden hun beweeggedrag is een eigen keuze. Ook Robroek et al. (2011) stellen dat werknemers vinden dat hun leefstijl persoonlijk is.

Maar de werknemers geven ook aan dat het beweeggedrag wordt beïnvloed door andere factoren, zoals het werk. Een voorbeeld hiervan zijn werkomstandigheden zoals werkuren. Als de werknemer bijvoorbeeld nachtdiensten, wisselende diensten of oproepdiensten heeft, is het voor de werknemer lastig om buiten het werk nog te bewegen (Van Berkel et al., 2014).

Naast het verschil van opvatting over de verantwoordelijkheid is de relatie tussen werkgever en werknemer een complicerende factor (Van Berkel et al., 2014). De grens tussen het privéleven en het werkleven van de werknemer wordt steeds vager. De werkgever bemoeit zich namelijk steeds meer met het privéleven van de werknemer (Meershoek et al., 2010). De interventies voor de gezondheidsbevordering hebben invloed op de gehele leefstijl, zodoende ook tijdens de privé uren van de werknemer. De werkgever bemoeit zich met het beweeggedrag op het werk en thuis.

Een deel van de werknemers ervaart dit als positieve aandacht, maar het andere deel ervaart dit als niet prettig. Een risico werknemer wordt ook wel *at risk* genoemd. Sommige werknemers zijn bang om als *at risk* te worden beoordeeld en vrezen dat hier mogelijk consequenties aan vast zitten (Meershoek et al., 2010).

Ook uit het onderzoek van Robroek et al. (2011) blijkt dat een deel van de werknemers liever privé en werk gescheiden houden als het gaat om het bevorderen van de gezondheid. Bij bijna één vijfde van de 205 werknemers gaat de voorkeur er naar uit dat zij zelf de gezondheidsprogramma's regelen. Daarnaast vindt 21 procent van de 513 werknemers dat als de werkgever iets zegt over zijn leefstijl dat de privacy wordt geschonden (Robroek et al., 2011).

Om deze werknemers te overtuigen om deel te nemen aan een beweeginterventie is het van belang om aan een aantal voorwaarden te voldoen. Één van de voorwaarden is de persuasieve communicatie over bewegen. Dit heeft betrekking op de houding en attitude van de werknemer. Het doel is dat de werknemer een positieve attitude genereert ten aanzien van het beweeggedrag (Jans et al., 2005).

De communicatie moet gericht zijn op het perspectief van de werknemer ten aanzien van het beweeggedrag. Door het verschil van perceptie van de risicofactoren bij de werkgever en werknemer uit zich dit ook in de keuze van mogelijke effectieve activiteiten. Maar de werknemer bepaalt de producten niet, zij zijn het object van de interventies (Meershoek et al., 2010). Dit kan betekenen dat sommige werknemers geen aansluiting vinden bij de opgelegde interventie (Van Berkel et al., 2014). Hierdoor is er een kans dat de *psychological reactance theory* opspeelt (Quick, 2012). De theorie voorspelt dat de werknemer een bedreiging van zijn vrijheid voelt, waardoor hij gemotiveerd wordt om dit gevoel te herstellen. Een boemerang effect kan hierdoor ontstaan (Buller, Borland & Burgoon, 1998). Als de werkgever bijvoorbeeld naar een werknemer wil communiceren dat de werknemer zijn beweeggedrag kan verbeteren, dan voelt de werknemer een beperking in zijn vrijheid waardoor hij niet ontvankelijk is voor de boodschap. Om de werknemers daadwerkelijk te stimuleren is het van belang dat de communicatie aansluit bij de opvatting van de werknemers (Jans et al., 2005).

Wat is de relatie tussen de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy en de perceptie van de werknemers over de communicatie van hun werkgever over bewegen?

Deelvragen:

1. A. *Welke opvattingen hebben werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid?*
B. *Welke opvattingen hebben werknemers over bewegen ten aanzien van privacy?*
2. *Wat is de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werkgever over bewegen?*
3. A. *Wat is de relatie tussen de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en de perceptie van de werknemers over de communicatie van hun werkgever over bewegen?*
B. *Wat is de relatie tussen de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van privacy en de perceptie van de werknemers over de communicatie van werkgever over bewegen?*

3. Methode

Dit hoofdstuk beschrijft de in het onderzoek gehanteerde methodiek. Om de centrale vraag, "Wat is de relatie tussen de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy en de perceptie van de werknemers over de communicatie van hun werkgever over bewegen?" te beantwoorden is een survey uitgevoerd. Dat is een vorm van kwantitatief onderzoek, met een cross-sectioneel ontwerp. Het ontwerp nam een cross-sectionele steekproef vanuit de totale populatie. De gegevens werden verzameld doormiddel van surveys. Deze gegevens werden geanalyseerd op de aanwezigheid van verbanden en werden vervolgens gegeneraliseerd naar de totale populatie. Het meetmoment was eenmalig (Gratton, Jones & Robinson, 2011, p105).

3.1 Instrumentatie

De eerste onafhankelijke variabele is de opvattingen van de werknemer over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid. Dit is geoperationaliseerd als autonomie. Dit betekent dat het de werknemers eigen verantwoordelijkheid is (Van Berkel et al., 2014). De variabele is gemeten op een 7 punts Likert schaal. De items zijn gebaseerd op eerder onderzoek naar opvattingen van gezondheidsbevordering op de werkvloer in het algemeen (Robroek, van de Vasthorst, Hilhorst & Burdorf, 2011) en zijn voor het huidige onderzoek vertaald naar bewegen. De term "bewegen" is in plaats van de term "gezondheidsbevordering" gebruikt in de survey.

De drie items waren: “Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak”, “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd” en “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd”. De items “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd” en “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd” zijn gehercodeerd. De betrouwbaarheid van de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid bestaande uit drie items was niet adequaat: $\alpha = .50$. Daarom worden de items apart verwerkt.

De tweede onafhankelijke variabele is de opvattingen van de werknemer over bewegen ten aanzien van privacy. De definitie van privacy is persoonlijke vrijheid (Encyclo, 2014). Ook deze variabele is gemeten op een 7 punts Likert schaal. De items zijn gebaseerd op eerder onderzoek naar opvattingen van gezondheidsbevordering op de werkvloer in het algemeen (Robroek et al., 2011) en zijn voor het huidige onderzoek vertaald naar bewegen. De term “bewegen” is in plaats van de term “gezondheidsbevordering” gebruikt in de survey.

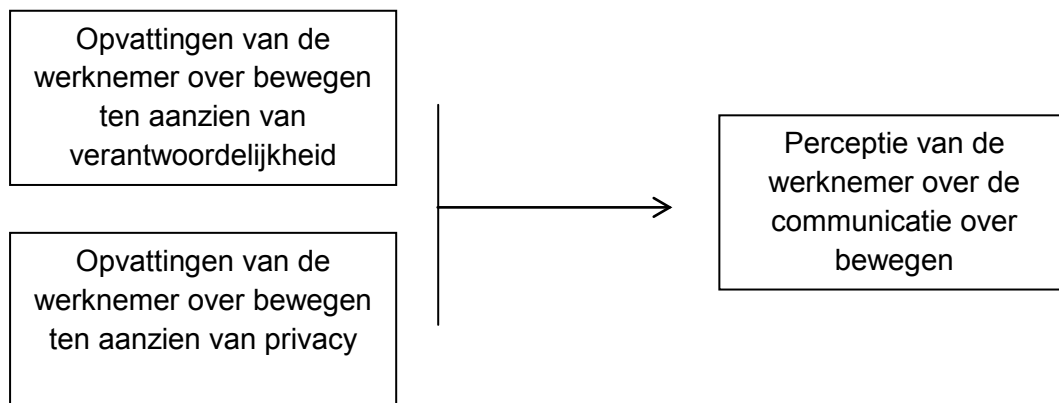
Het item was: “Als mijn werkgever iets zegt over mijn beweging in mijn vrije tijd, dan wordt mijn privacy geschonden”.

De derde afhankelijke variabele is de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werkgever over bewegen. De perceptie over communicatie is geoperationaliseerd als *psychological reactance*. De *psychological reactance* theorie voorspelt dat als mensen blootgesteld worden aan een bedreigde of geëlimineerde vrijheid er een reactie plaats vindt, namelijk dat mensen worden gemotiveerd om hun bedreigde of verloren vrijheid te herstellen (Quick, 2012). Dit is gemeten op een 7 punts Likert schaal. De items zijn gebaseerd op eerder onderzoek van Lindsey (2005). Deze items gaan over hoe iemand zich voelt als er uitspraken worden gedaan over een bepaald onderwerp. In het huidige onderzoek wordt het onderwerp bewegen ingevuld.

De vier items waren: “Ik voel me onprettig als mijn werkgever vertelt dat ik meer moet bewegen”, “Ik vind het niet leuk als mijn werkgever vertelt wat ik van bewegen moet vinden”, “Het irriteert me als mijn werkgever mij vertelt dat ik meer moet bewegen” en “Ik heb er een afkeer van als mij op mijn werk verteld wordt wat ik van bewegen moet vinden”. De betrouwbaarheid van de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werkgever over bewegen bestaande uit vier items is adequaat: $\alpha = .92$. Daarom is het gemiddelde tot één schaal verwerkt. De uitkomst loopt van 1-7 waarbij 1 een lage weerstand is en 7 een hoge weerstand is.

Dit onderzoek kijkt naar de relatie tussen de onafhankelijke variabelen, de opvattingen van de werknemer over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy, en de afhankelijke variabele, de perceptie van de werknemer over de communicatie over bewegen (figuur 1).

Figuur 1. Analyse model afhankelijke en onafhankelijke variabelen



3.2 Procedure en respondenten

De data zijn verzameld door middel van een survey in de vorm van een elektronische vragenlijst. De vragenlijst is online afgenomen met het programma Qualtrics. De respondenten zijn werknemers vanaf achttien jaar en werkend en woonachtig in Nederland. Zij zijn verzameld door een convenience en snowball sampling (Callaert, 2006). De respondenten nemen op vrijwillige basis deel aan het onderzoek en zijn volledig anoniem. Zij hebben een toestemmingsverklaring voor akkoord getekend. In de toestemmingsverklaring stond dat de gegevens alleen voor onderzoek en wetenschappelijke artikelen en presentaties worden gebruikt. De negen onderzoekers hadden dertig respondenten per persoon uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. In totaal bestond de steekproef uit 240 respondenten.

Het meest frequente opleidingsniveau was hoger opgeleid (Tabel 3.1). De spreiding was lagere school/basisonderwijs tot universitair opgeleid. De gemiddelde leeftijd was 34 jaar, met een standaarddeviatie van 13,96 en een range van 18 jaar tot 64 jaar. Van de respondenten was 47 procent man en 53 procent vrouw. De burgerlijke staat was 56,5 procent met een duurzame relatie, 41,3 procent zonder duurzame relatie en 2,2 procent anders.

Tabel 3.1. Percentage hoogst voltooide opleiding ($N = 194$)

Opleidingsniveau	Percentage
Lagere school/basisonderwijs	.4
LBO, VBO, LTS, LHNO, VMBO	2.2
MAVO, VMBO-t, MBO-kort	2.6
MBO, MTS, MEAO	20.9
HAVO, VWO, Gymnasium	14.8
HBO, HEAO, PABO, HTS	41.7
Universiteit	15.7
Anders	1.7

De zelfgerapporteerde mate van communicatie vanuit de organisatie over bewegen tijdens werktijd bedroeg 14,6 procent. Dit houdt in dat 14,6 procent van de respondenten aangaf dat er meer aandacht werd besteed aan bewegen. De zelfgerapporteerde mate van communicatie over bewegen in vrije tijd, gaven 10,8 procent van de werknemers aan dat er aandacht werd besteed aan bewegen in hun organisatie. In tabel 2.2 worden de zelfgerapporteerde mate van zich fit voelen en de mate van bewegen tijdens werktijd en buiten werktijd gerapporteerd.

Tabel 2.2. Percentages fit voelen en bewegen tijdens en buiten werktijd ($N = 240$)

	Tijdens werktijd	Buiten werktijd
Voelt nooit fit	.4	.4
Voelt soms fit	15.8	18.8
Voelt vaak fit	60.4	52.5
Voelt altijd fit	12.9	14.2
Beweegt nooit voldoende	10.4	1.3
Beweegt soms voldoende	35.0	21.3
Beweegt vaak voldoende	20.0	46.3
Beweegt altijd voldoende	24.2	17.1

3.3 Statistische toetsing

De statistische toetsing was met een lineaire regressie analyse getoetst. De mate van samenhang van de onafhankelijke variabele (de opvattingen van de werknemer over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy) en de afhankelijke variabele (de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over bewegen) is onderzocht. De analyse heeft de uitkomst van variabele “de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over bewegen” via een lineair verband voorspeld uit de variabele “de opvattingen van de werknemer over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy” (Field, 2013).

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken. De resultaten worden in de volgorde van de deelvragen gepresenteerd.

4.1 Beschrijvende resultaten

In tabel 4.1 is weergegeven dat de opvattingen over bewegen ten aanzien van de verantwoordelijkheid verschilt per item. Het item “Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak” had een minimum van 2 en een maximum van 7. Geen van de werknemers zijn het dus met het item helemaal oneens. Het gemiddelde was 6.00, wat betekent dat volgens de opvattingen van de werknemers het bewegen in hun vrije tijd, hun eigen zaak is.

Het item “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd” had een gemiddelde van 4.98 (gehercodeerd). Het merendeel van de werknemers was het hier niet mee eens. Het item “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd” had een gemiddelde van 3.16 (gehercodeerd). Gemiddeld genomen waren de werknemers het met het item eens.

De opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van privacy scoorde gemiddeld 3.94. Het gemiddelde had een neutrale score en de standaarddeviatie bedraagt 1.76. Hieruit bleek dat sommige werknemers andere opvattingen hebben ten aanzien van privacy. De perceptie van de werknemers over de communicatie over bewegen had een gemiddelde van 4.71. De werknemers hadden enigszins weerstand als de werkgever communiceert over bewegen.

Tabel 4.1. De steekproefgrootte, gemiddelden en standaardafwijkingen van de variabelen opvattingen van de werknemer over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy en de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever (1 = zeer mee oneens, 7 = zeer mee eens)

Variabele	N	M	SD
Opvattingen van de werknemer over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid			
Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak	195	6.00	1.01
Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd	196	4.98	1.75
Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd	196	3.16	1.72
Opvattingen van de werknemer over bewegen ten aanzien van privacy	194	3.94	1.76
Perceptie van de werknemer over de communicatie over bewegen	181	4,71	1,50

4.2 Voorspellende resultaten

Uit de enkelvoudige lineaire regressie over “Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak” (tabel 4.2) bleek dat de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over bewegen voor 8% te verklaren was door de ingebrachte variabelen ($F(1,179) = 15.91, p < .001$). De opvattingen “Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn

eigen zaak” bleek een significante voorspeller voor de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over bewegen ($\beta = .29, p = .001$).

Uit de enkelvoudige lineaire regressie over “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd” (tabel 4.2) bleek dat de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over bewegen voor 15% te verklaren was door de ingebrachte variabelen ($F(1,165) = 28.60, p < .001$). De opvattingen over “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd” bleek een significante voorspeller voor de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over bewegen ($\beta = .38, p = .001$).

Uit de enkelvoudige lineaire regressie over “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd” (tabel 4.2) bleek dat de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over bewegen voor 3% te verklaren was door de ingebrachte variabelen ($F(1,151) = 3.86, p = .051$). De opvattingen over “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd” bleek geen significante voorspeller voor de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over bewegen ($\beta = .16, p = .051$).

Tabel 4.2. Enkelvoudige lineaire regressie-analyse voor de variabelen die de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid ten opzichte van de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werkgever over bewegen voorspellen (respectievelijk, $N = 181$; $N = 176$; $N = 153$)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>B</i>
Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak	.41	.11	.28***
R2	.08		
F	15.91***		
Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd	.32	.06	.38***
R2	.14		
F	28.60***		
Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd	.14	.07	.16
R2	.03		

*** $p < .001$

Uit de multiple lineaire regressie over autonomie (tabel 4.3) bleek dat de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over bewegen voor 16% te verklaren was door de ingebrachte variabelen ($F(3,141) = 10.09, p < .001$). De opvattingen van de werknemer over bewegen ten aanzien van “Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen is mijn eigen zaak” en “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd” bleken significante voorspellers te zijn voor de perceptie van de werknemer over de communicatie over bewegen (respectievelijk, $\beta = .16, p = .042$; $\beta = .34, p = .001$), maar de opvattingen over “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd” niet ($\beta = -.01, p = .865$).

Tabel 4.3. Multiple lineaire regressie-analyse voor de variabelen die de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid ten opzichte van de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werkgever over bewegen voorspellen ($N = 145$)

Variabele	B	SE B	B
Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak	.24	.12	.16*
Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd	.27	.07	.34***
Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd	.01	.07	.01
R ²	.16		
F	10.09***		

* $p < .05$, ** $p < .010$, *** $p < .001$

Uit de enkelvoudige lineaire regressie over privacy (tabel 4.4) bleek dat de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over bewegen voor 14% te verklaren was door de ingebrachte variabelen ($F(1,176) = 30.09, p < .001$). De opvattingen over privacy ten opzichte van de communicatie bleek een significante voorspeller voor de communicatie van de werkgever ($\beta = .38, p = .001$).

Tabel 4.4. Enkelvoudige lineaire regressie-analyse voor de variabelen die de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van privacy ten opzichte van de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werkgever over bewegen voorspellen ($N = 178$)

Variabele	B	$SE B$	β
Privacy	.32	.06	.38***
R ²	.14		
F	30.09***		

*** $p < .001$

Uit de multiple lineaire regressie over de autonomie en privacy (tabel 4.5) bleek dat de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over bewegen voor 24% te verklaren was door de ingebrachte variabelen ($F(4,138) = 10.93, p < .001$). De opvattingen van de werknemer over bewegen ten aanzien van "Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd" bleek en de opvattingen van de werknemer over bewegen ten aanzien van privacy zijn significante voorspellers voor de perceptie van de werknemer over de communicatie over bewegen (respectievelijk, $\beta = .22, p = .014$; $\beta = .31, p = .001$) maar de opvattingen over "Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen is mijn eigen zaak" en "Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd" niet (respectievelijk, $\beta = .14, p = .076$; $\beta = -.05, p = .555$).

Tabel 4.5. Multiple lineaire regressie-analyse voor de variabelen die de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy ten opzichte van de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werkgever over bewegen voorspellen ($N = 143$)

Variabele	B	$SE B$	β
Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak	.20	.11	.14
Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd	.17	.07	.22*
Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd-	-.04	.07	-.05
Privacy	.25	.07	.31***
R ²	.24		
F	10.93***		

* $p < .05$, *** $p < .001$

5. Conclusie

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de centrale vraag “Wat is de relatie tussen de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy en de perceptie van de werknemers over de communicatie van hun werkgever over bewegen?”.

De eerste deelvraag onderzoekt welke opvattingen werknemers hebben over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy. De deelvraag is opgesplitst in verantwoordelijkheid en privacy. Uit de resultaten blijkt dat de werknemers gemiddeld genomen enigszins mee eens zijn dat de verantwoordelijkheid bij de werkgever ligt ten aanzien van bewegen. De werkgever mag in hun opvatting tot op zekere hoogte iets zeggen over hoeveel de werkgever beweegt tijdens werktijd. Daarentegen mag de werkgever volgens de opvatting van de werknemer niet iets zeggen over hoeveel de werknemer beweegt in zijn vrije tijd. Ook vind het merendeel van de werknemers dat het hun eigen zaak is wat zij doen aan bewegen in hun vrije tijd. Dit betekent dat de werkgever volgens de opvattingen van de werknemer alleen iets mag zeggen over hoeveel de werknemer beweegt tijdens werktijd.

Opvattingen over bewegen ten aanzien van privacy beoordelen de werknemers gemiddeld neutraal. Maar uit de resultaten blijkt dat de werknemers erg verschillende opvattingen hierover hebben. Dit betekent dat het per werknemer verschilt of zij vinden dat de privacy wordt geschonden als de werkgever iets zegt over hun beweging in hun vrije tijd.

De tweede deelvraag geeft inzicht in de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werknemer over bewegen. Uit de resultaten is gebleken dat werknemers het als onprettig ervaren wanneer een werkgever aangeeft dat er meer bewogen moet worden. De communicatie over bewegen wordt vaak als storend ervaren. Daarnaast is er uit het onderzoek gebleken dat de werknemers er enigszins afkeer van hebben wanneer aan hen verteld wordt op hun werk wat zij van bewegen moeten vinden.

De derde deelvraag onderzoekt de relatie tussen de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy en de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werkgever over bewegen. Deze deelvraag is opgesplitst in verantwoordelijkheid en privacy.

Er is een significante positieve relaties tussen de opvattingen (“Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak” en “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd”) van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werkgever over bewegen. Het positieve verband houdt in dat de werknemers vinden dat bewegen in de vrije tijd hun eigen verantwoordelijkheid is en dat er meer weerstand ontstaat als de werkgever hierover communiceert.

Er is echter geen relatie tussen de opvatting “Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd” en de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werkgever over bewegen. Dit betekent dat de communicatie van de werkgever volgens de werknemers geen invloed heeft op de opvattingen ten aanzien van verantwoordelijkheid tijdens werktijd.

Tussen de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van privacy en de perceptie van de werknemers over de communicatie van de werkgever over bewegen is er wel een positief significant verband. Dit betekent dat als de weerstand van de werknemer toeneemt dan nemen de opvattingen over bewegen ten aanzien de inbreuk op de privacy ook toe.

De centrale vraag luidt “Wat is de relatie tussen de opvattingen van de werknemers over bewegen ten aanzien van verantwoordelijkheid en privacy en de perceptie van de werknemers over de communicatie van hun werkgever over bewegen?”. Uit het onderzoek blijkt dat er weerstand bij de werknemers ontstaat als de werkgever het over bewegen in de vrije tijd heeft. De werknemers willen hun eigen verantwoordelijkheid nemen tijdens hun vrije tijd. Hierbij geeft een deel van de werknemers aan dat hun privacy wordt geschonden als de werkgever zich bemoeit met het bewegen in de vrije tijd. Daarentegen vinden de werknemers dat tijdens werktijd de werkgever wel verantwoordelijk is voor het bewegen van de werknemer. Maar hierbij is er geen verband met de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever.

6. Discussie

Robroek et al. (2011) stellen dat werknemers het als positief ervaren als de werkgever de gezondheid wil verbeteren van de werknemer. Het huidige onderzoek verklaart dat de werknemers niet willen dat de werkgever zich bemoeit met het beweeggedrag van de werknemer in de vrije tijd.

Werknemers vinden wel dat de werkgever enigszins verantwoordelijk is voor bewegen tijdens werktijd. Dit sluit aan bij de veranderingen van verantwoordelijkheid door een nieuw overheidsbeleid, waarin de werkgever meer verantwoordelijkheid krijgt over de gezondheid van zijn werknemers (Meershoek et al., 2010).

Daarentegen kwam uit het onderzoek van Van Berkel et al. (2014) dat de verantwoordelijkheid grotendeels bij de werknemers ligt. Maar Van Berkel et al. stellen dat de eigen verantwoordelijkheid op twee manieren kan worden opgevat namelijk, als leefstijl en als werkomstandigheden. Het huidige onderzoek voegt het aspect bewegen toe aan het element leefstijl. Dit betekent dat Van Berkel et al (2014) verklaart dat als het om leefstijl gaat de verantwoordelijkheid bij de werknemers ligt en het huidige onderzoek aantoont dat als het

specifiek om bewegen tijdens werktijd gaat de verantwoordelijkheid ook deels bij de werkgever ligt.

De opvattingen over privacy in het onderzoek komen overeen met het onderzoek van Meershoek et al (2010). In beide onderzoeken geven de werknemers aan dat zij gemiddeld neutraal staan tegenover het schenden van de privacy op het werk. Daarnaast blijkt dat naast het gemiddelde, de opvattingen erg verdeeld zijn. In beide onderzoeken zijn dus werknemers juist voor of juist tegen de bemoeienis van de werkgever. Echter blijkt uit het onderzoek van Robroek et al. (2011) dat de werknemers veel minder snel van mening zijn dat hun privacy wordt geschonden als de werkgever iets zegt over hun leefstijl. De werknemers accepteren eerder als de werkgever communiceert over leefstijl dan specifiek over bewegen.

Van Berkel et al. (2014) verklaren dat de werknemers en werkgevers aangeven dat de communicatie tussen de twee partijen een mogelijk knelpunt is. Het huidige onderzoek laat zien dat de werknemers ook liever niet worden aangesproken op hun beweeggedrag in hun vrije tijd en dat sommige werknemers dit ervaren als een inbreuk op hun privacy. De ambivalentie tussen de werkgever en werknemer over de verantwoordelijkheid op het werk, zorgt voor een gevoel van wantrouwen bij de werknemers.

Een sterk punt van het onderzoek is dat de relevantie hoog is, aangezien dit het eerste onderzoek is die naar de opvattingen van de werknemers kijkt in combinatie met de communicatie van de werkgever over bewegen. Dit sluit aan op de uitkomsten dat er ambivalentie is in de relatie tussen de werknemers en werkgevers, waardoor wantrouwen ontstaat (Van Berkel et al., 2014). De ambivalentie tussen de werkgever en werknemer kan worden verminderd, doordat de werkgever de opvattingen van de werknemer weet en de communicatie hier op aan kan passen.

De niet-significante resultaten en verschil in uitkomsten ten opzichte van de literatuur kunnen verklaard worden door de volgende redenen. Ten eerste bestond de steekproef van het onderzoek uit een hoger percentage hoogopgeleiden dan de populatie van werknemers in Nederland. In het huidige onderzoek bedraagt het percentage hoogopgeleiden 57,4 procent, terwijl van alle werknemers in Nederland 28 procent hoogopgeleid is (CBS, 2013). Omdat hoger opgeleiden doorgaans gezonder leven en meer bewegen dan lager opgeleiden is de steekproef minder goed gegeneraliseerd. De matige generaliseerbaarheid heeft een negatief effect op de externe validiteit.

Daarnaast is het mogelijk dat er een selectie bias is opgetreden. Dit is mogelijk door de manier van sampling en de lengte van de vragenlijst. Alleen mensen die de onderzoekers kenden, zijn uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Hierdoor zijn mensen gemotiveerder om de vragenlijst in te vullen. Daarnaast was de vragenlijst lang, dus hebben alleen echt gemotiveerde respondenten de vragenlijst volledig ingevuld. Ten slotte is het

onderzoek gemaakt volgens het cross-sectioneel design. Hierdoor is de meting afhankelijk van een specifiek moment en kunnen er alleen associaties worden gemaakt in plaats van voorspellers.

Gezien de resultaten in dit huidige onderzoek is het nuttig dat er vervolg onderzoek gedaan wordt in de vorm van een longitudinaal onderzoek. Hierdoor is het mogelijk om voorspellende relaties te verklaren. Daarnaast is er voor verdere uitspraken over hoe werkgevers het bewegen van werknemers kunnen bevorderen nodig om te onderzoeken over welke opvattingen van de werknemer het gaat. Wat mag de werkgever wel en niet zeggen en waar ligt de grens van de werknemers. Ook kan er onderzoek worden gedaan naar welke opvattingen werknemers hebben over bewegen ten aanzien van privacy tijdens werktijd.

Tevens heeft het onderzoek zich alleen gericht op de communicatie van gezondheidsbevordering met het specifieke onderwerp bewegen. Vervolgonderzoek naar hoe bewegen kan worden ingezet omtrent de factoren die een rol spelen bij gezondheidsbevordering is gewenst. De vier factoren omvatten: het verbeteren van de manier hoe werk is ingericht, het verbeteren van de werkomgeving, het stimuleren van een gezonde leefstijl en het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling (Knifton et al., 2011).

Het bevorderen van gezondheid op het werk wordt steeds belangrijker. Het huidige onderzoek geeft inzicht welke opvattingen werknemers hebben over bewegen ten aanzien van privacy en verantwoordelijkheid over de communicatie van hun werkgever. In de praktijk moeten de werkgevers er rekening mee houden wat zij communiceren naar de werknemer als het om bewegen gaat. De werknemers vinden dat de werkgevers enigszins hun verantwoordelijkheid moeten nemen als het gaat om bewegen tijdens werktijd. Er is hierbij geen verband met de weerstand van de werknemer. De werknemer vindt het niet prettig dat de werkgever communiceert over wat de werknemer doet in zijn vrije tijd aan beweging. Als de werkgever dit wel doet, ontstaat er bij de werknemer weerstand. Ook moet de werkgever oppassen met het schenden van de privacy van de werknemer als hij communiceert over bewegen tijdens vrije tijd. Dit verschilt namelijk erg per werknemer, waardoor de werkgever dit per werknemer moet bekijken.

Bibliografie

- Allender, S. C., Colquhoun, D., & Kelly, P. (2006). Competing discourses of workplace health. *Health: An interdisciplinary journal for the social study of health, illness and medicine*, 10(1), 75-93.
- Berkel, J. van, Meershoek, A., Janssens, R. M. J. P. A., Boot, C. R. L., Proper, K. I., & Beek, A. J. van der. (2014). Ethical considerations of worksite health promotion: an exploration of stakeholders' views. *BMC Public Health*.
- Buller, D.B., Borland, R., & Burgoon, M. (1998). Impact of behavioral intention on effectiveness of message features: evidence from the family sun safety project. *Human Communication Research*, 24, 433-453.
- Callaert, H. (2006). Steekproefmethoden. *Universiteit Hasselt*. Geraadpleegd van http://www.uhasselt.be/documents/uhasseel@school/lesmateriaal/statistiek/Lesmateriaal/Steekproefmethoden_04.pdf
- Centraal Bureau voor de statistiek. (2013). Onderwijsniveau bevolking gestegen. Geraadpleegd van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/onderwijs/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3905-wm.htm>
- Conn, V. S., Hafdahl, A. R., Cooper, P. S., Brown, L. M., & Lusk, S. L. (2009). Meta-analysis of workplace physical activity intervention. *American journal of preventive medicine*, 37(4), 330-339.
- Encyclo. (2014). *Nederlands woordenboek*. Geraadpleegd van <http://www.woorden.org/woord/privacy>.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. London: SAGE Publications Ltd.
- Gratton, C., Jones, I. & Robinson, T. (2011). *Onderzoeksmethoden voor sportstudies*. New York: Routledge.
- Hertz, R.P., Unger, A.N., McDonald, M., Lustik, M.B., & Biddulph-Krentar, J. (2004). The impact of obesity on work limitations and cardiovascular risk factors in the U.S. workforce. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(12), 1196–1203.
- Jans, M.P., Heuvel, S.G. van den, Hildebrandt, V.H. & Bongers, P.M. (2007) Overgewicht, obesitas en verzuim in de Nederlandse werkende bevolking. *TSG Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 85(5), 268–273.
- Knifton, L., Watson, V., Grundemann, R., Dijkman, A., Besten, H. den, & Have, K. ten. (2011). A guide to promoting mental health in the workplace. *TNO*.
- Lindsey, L. L. M. (2005). Anticipated guilt as behavioral motivation: An examination of appeals to help unknown others through bone marrow donation. *Human Communication Research*, 31, 453–481.
- Meershoek, A. (1999). Weer aan het werk. Verzekeringsgeneeskundige begeleiding als

- onderhandeling over verantwoordelijkheden. *Amsterdam: Thela Thesis.*
- Meershoek, A., Bartholomé, Y., & Horstman, K. (2010). Vitaal en bevlogen: de economisering van de gezondheid van werknemers. *Beleid en maatschappij*, 3.
- Nohammer, E., Schusterschitz, C., & Stummer, H. (2013). Employee perceived effects of workplace health promotion. *International journal of workplace health management*, 6 (1). 38-53.
- Quick, B. L. (2011). What is the best measure of psychological reactance? An empirical test of two measures. *Health communication*, 27 (1), 1-9.
- Robroek, S.J.W., Vasthorst, van, de, S., Hilhorst, M.T., & Burdorf, A. (2011). Moral issues in workplace health promotion. *Environ Health*, 85, 327–331.
- TNO. (2010). Bewegen en overgewicht onder Nederlandse werknemers 2000-2008. Geraadpleegd van http://www.tno.nl/downloads/TNOKvLPZ_Bewegen_en_overgewicht_werknemers_2000_2008.pdf.
- TNO & PwC. (2011). BV Nederland verdient jaarlijks bijna 1 miljard als alle werknemers sporten. Geraadpleegd van <http://beheer.nisb.nl/cogito/userfiles/file/Investeren%20in%20bewegen.pdf>.
- VWS. (2007). Gezond zijn, gezond blijven. *Een visie op gezondheid en preventie*. Den Haag: Ministerie van VWS.
- Wendel-Vos, G. C. M., Ooijendijk, W. T. M., Baal, P. H. M., van, Storm, Vijgen, S. M. C., Jans, M., Hopman-Rock, M., Schuit, A. J., Wit, G. A. de, Bemelmans, W. J. E. (2005). Kosteneffectiviteit en gezondheidswinst van behalen beleidsdoelen bewegen en overgewicht. *RIVM rapport Nationaal Actieplan Sport en Bewegen*.

Methode
Aandacht organisatie

**Aan welke gezondheidsonderwerpen besteedt uw organisatie momenteel
aandacht?**

Denk hierbij aan...-Bewegen in vrije tijd

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	214	89,2	89,2	89,2
Valid aandacht voor onderwerp	26	10,8	10,8	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Aan welke gezondheidsonderwerpen besteedt uw organisatie momenteel
aandacht?**

Denk hierbij aan...-Bewegen op de werkvloer

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	205	85,4	85,4	85,4
Valid aandacht voor onderwerp	35	14,6	14,6	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Fit voelen en bewegen tijdens en buiten werktijd

Statistics

	Hoe vaak zijn onderstaande stellingen op u van toepassing? Zowel tijdens werktijd als daarbuiten?-	Hoe vaak zijn onderstaande stellingen op u van toepassing? Zowel tijdens werktijd als daarbuiten?-	Hoe vaak zijn onderstaande stellingen op u van toepassing? Zowel tijdens werktijd als daarbuiten?-	Hoe vaak zijn onderstaande stellingen op u van toepassing? Zowel tijdens werktijd als daarbuiten?-
	Tijdens werktijd (op het werk)-Ik eet gezond	Tijdens werktijd (op het werk)-Ik voel me fit	Buiten werktijd (in de vrije tijd)- Ik beweeg voldoende	Buiten werktijd (in de vrije tijd)- Ik voel me fit
N	Valid 240 Missing 0	Valid 240 Missing 0	Valid 240 Missing 0	Valid 240 Missing 0

Hoe vaak zijn onderstaande stellingen op u van toepassing? Zowel tijdens werktijd als daarbuiten?-Tijdens werktijd (op het werk)-Ik voel me fit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	25	10,4	10,4	10,4
1	1	,4	,4	10,8
2	38	15,8	15,8	26,7
3	145	60,4	60,4	87,1
4	31	12,9	12,9	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Hoe vaak zijn onderstaande stellingen op u van toepassing? Zowel tijdens werktijd als daarbuiten?-Buiten werktijd (in de vrije tijd)-Ik beweeg voldoende

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	34	14,2	14,2	14,2
1	3	1,3	1,3	15,4
2	51	21,3	21,3	36,7
3	111	46,3	46,3	82,9
4	41	17,1	17,1	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Hoe vaak zijn onderstaande stellingen op u van toepassing? Zowel tijdens werktijd als daarbuiten?-Buiten werktijd (in de vrije tijd)-Ik voel me fit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	34	14,2	14,2	14,2
2	1	,4	,4	14,6
3	45	18,8	18,8	33,3
4	126	52,5	52,5	85,8
Total	240	100,0	100,0	100,0

Hoe vaak zijn onderstaande stellingen op u van toepassing? Zowel tijdens werktijd als daarbuiten?-Tijdens werktijd (op het werk)-Ik beweeg voldoende

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	25	10,4	10,4	10,4
2	25	10,4	10,4	20,8
3	84	35,0	35,0	55,8
4	48	20,0	20,0	75,8
Total	240	100,0	100,0	100,0

Opleidingsniveau

Statistics

Wat is uw hoogst voltooide opleiding?

N	Valid	194
	Missing	46

Wat is uw hoogst voltooide opleiding?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lagere school / basisonderwijs	1	,4	,5	,5
	LBO, VBO, LTS, LHNO, VMBO	5	2,1	2,6	3,1
	MAVO, VMBO-t, MBO-kort	6	2,5	3,1	6,2
	MBO, MTS, MEAO	48	20,0	24,7	30,9
	HAVO, VWO, Gymnasium	34	14,2	17,5	48,5
	HBO, HEAO, PABO, HTS	96	40,0	49,5	97,9
	Anders namelijk:	4	1,7	2,1	100,0
	Total	194	80,8	100,0	
Missing	Universiteit	36	15,0		
	System	10	4,2		
Total		46	19,2		
Total		240	100,0		

Cronbach α

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	157	65,4
	Excluded ^a	83	34,6
	Total	240	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,503	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted

De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak.	8,0955	9,100	,242	,531
Q6.5_2_recode	9,2420	4,556	,423	,199
Q6.5_3_recode	10,9682	5,557	,345	,359

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	173	72,1
	Excluded ^a	67	27,9
	Total	240	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	4

Item-

Total

Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk. In...-Ik voel me onprettig als mijn werkgever vertelt dat ik meer moet bewegen.	14,25	20,955	,791	,903

Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.	13,95	21,236	,804	,899
In...-Ik vind het niet leuk als mijn werkgever vertelt wat ik van bewegen moet vinden				
Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.	14,21	19,247	,866	,877
In...-Het irriteert me als mijn werkgever mij vertelt dat ik meer moet bewegen.				
Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.	14,32	20,404	,798	,901
In...-Ik heb er een afkeer van als mij op mijn werk verteld wordt wat ik van bewegen moet vinden.				

Beschrijvende resultaten

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak.	201	2	7	6,00	1,012
De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Als mijn werkgever iets zegt over mijn beweging in mijn vrije tijd, dan wordt mijn privacy geschonden.	194	1	7	3,94	1,759
Q6.5_2_recode	180	1,00	7,00	4,9833	1,80463
Q6.5_3_recode	167	1,00	7,00	3,1557	1,71800
Valid N (listwise)	155				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
reactance_verantwoordelijkheid_bewegen	201	2,67	7,67	4,6716	,99748
Valid N (listwise)	201				

Frequencies

De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mee oneens	3	1,3	1,5	1,5
Beetje mee oneens	6	2,5	3,0	4,5
Neutraal	6	2,5	3,0	7,4
Beetje mee eens	19	7,9	9,4	16,8
Mee eens	107	44,6	53,0	69,8
Zeer mee eens	60	25,0	29,7	99,5
999	1	,4	,5	100,0
Total	202	84,2	100,0	
N.v.t.	1	,4		
Missing System	37	15,4		
Total	38	15,8		
Total	240	100,0		

De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg in mijn vrije tijd.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Zeer mee oneens	37	15,4	18,8
	Mee oneens	64	26,7	51,3
	Beetje mee oneens	22	9,2	62,4
	Neutraal	16	6,7	70,6
Valid	Beetje mee eens	34	14,2	87,8
	Mee eens	19	7,9	97,5
	Zeer mee eens	4	1,7	99,5
	999	1	,4	100,0
	Total	197	82,1	100,0
	N.v.t.	6	2,5	
Missing	System	37	15,4	
	Total	43	17,9	
Total		240	100,0	

De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Mijn werkgever mag iets zeggen over hoeveel ik beweeg tijdens werktijd.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Zeer mee oneens	9	3,8	4,6
	Mee oneens	20	8,3	14,7
	Beetje mee oneens	12	5,0	20,8
	Neutraal	29	12,1	35,5
Valid	Beetje mee eens	46	19,2	58,9
	Mee eens	66	27,5	92,4
	Zeer mee eens	14	5,8	99,5
	999	1	,4	100,0
	Total	197	82,1	100,0
	N.v.t.	6	2,5	
Missing	System	37	15,4	
	Total	43	17,9	
Total		240	100,0	

De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Als mijn werkgever iets zegt over mijn beweging in mijn vrije tijd, dan wordt mijn privacy geschonden.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid					
	Zeer mee oneens	14	5,8	7,2	7,2
	Mee oneens	36	15,0	18,5	25,6
	Beetje mee oneens	35	14,6	17,9	43,6
	Neutraal	34	14,2	17,4	61,0
	Beetje mee eens	29	12,1	14,9	75,9
	Mee eens	30	12,5	15,4	91,3
	Zeer mee eens	16	6,7	8,2	99,5
	999	1	,4	,5	100,0
	Total	195	81,3	100,0	
	N.v.t.	8	3,3		
Missing	System	37	15,4		
	Total	45	18,8		
Total		240	100,0		

Statistics

	Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.	Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.	Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.	Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.	
	In...-Ik voel me onprettig als mijn werkgever vertelt dat ik meer moet bewegen.	In...-Ik vind het niet leuk als mijn werkgever vertelt wat ik van bewegen moet vinden	In...-Het irriteert me als mijn werkgever mij vertelt dat ik meer moet bewegen.	In...-Ik heb er een afkeer van als mij op mijn werk verteld wordt wat ik van bewegen moet vinden.	
N	Valid	177	177	173	179
	Missing	63	63	67	61
Mean		4,66	4,95	4,70	4,55
Median		5,00	5,00	5,00	5,00
Mode		6	6	6	4
Minimum		1	1	1	1

Maximum	7	7	7	7
Sum	825	877	813	815

Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.

In...-ik voel me onprettig als mijn werkgever vertelt dat ik meer moet bewegen.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	Zeer mee oneens	5	2,1	2,8
	Mee oneens	21	8,8	11,9
	Beetje mee oneens	14	5,8	22,6
	Neutraal	36	15,0	42,9
	Beetje mee eens	35	14,6	62,7
	Mee eens	45	18,8	88,1
	Zeer mee eens	21	8,8	100,0
	Total	177	73,8	100,0
	N.v.t.	20	8,3	
Missing	System	43	17,9	
	Total	63	26,3	
Total		240	100,0	

Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.

In...-ik vind het niet leuk als mijn werkgever vertelt wat ik van bewegen moet vinden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	Zeer mee oneens	4	1,7	2,3
	Mee oneens	16	6,7	11,3
	Beetje mee oneens	8	3,3	15,8
	Neutraal	35	14,6	35,6
	Beetje mee eens	32	13,3	53,7
	Mee eens	57	23,8	85,9
	Zeer mee eens	25	10,4	100,0
	Total	177	73,8	100,0
	N.v.t.	20	8,3	
Missing	System	43	17,9	
	Total	63	26,3	
Total		240	100,0	

Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van
gezondheid op het werk.

In...-Het irriteert me als mijn werkgever mij vertelt dat ik meer moet bewegen.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	Zeer mee oneens	5	2,1	2,9
	Mee oneens	21	8,8	12,1
	Beetje mee oneens	21	8,8	27,2
	Neutraal	26	10,8	42,2
	Beetje mee eens	28	11,7	58,4
	Mee eens	45	18,8	84,4
	Zeer mee eens	27	11,3	100,0
	Total	173	72,1	100,0
	N.v.t.	24	10,0	
Missing	System	43	17,9	
	Total	67	27,9	
Total		240	100,0	

Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van
gezondheid op het werk.

In...-Ik heb er een afkeer van als mij op mijn werk verteld wordt wat ik van bewegen moet
vinden.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	Zeer mee oneens	7	2,9	3,9
	Mee oneens	22	9,2	12,3
	Beetje mee oneens	14	5,8	24,0
	Neutraal	46	19,2	49,7
	Beetje mee eens	27	11,3	64,8
	Mee eens	38	15,8	86,0
	Zeer mee eens	25	10,4	100,0
	Total	179	74,6	100,0
	N.v.t.	18	7,5	
Missing	System	43	17,9	
	Total	61	25,4	
Total		240	100,0	

Regressie analyses

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak. ^b		Enter

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,286 ^a	,082	,076	1,44398

a. Predictors: (Constant), De volgende stellingen gaan over bewegen.

Kunt u aangeven in

hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan

bewegen, is mijn eigen zaak.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,164	1	33,164	15,905	,000 ^b
	Residual	373,231	179	2,085		
	Total	406,395	180			

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. Predictors: (Constant), De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in

hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,265	,623		3,636	,000
De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven 1 in hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak.	,409	,103	,286	3,988	,000

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Q6.5_2_recode b	.	Enter

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,384 ^a	,148	,143	1,38725

a. Predictors: (Constant), Q6.5_2_recode

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,033	1	55,033	28,597	,000 ^b
	Residual	317,535	165	1,924		
	Total	372,568	166			

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. Predictors: (Constant), Q6.5_2_recode

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,177	,315		10,082	,000
	Q6.5_2_recode	,320	,060	,384	5,348	,000

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Q6.5_3_recode ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,158 ^a	,025	,018	1,48649

a. Predictors: (Constant), Q6.5_3_recode

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,532	1	8,532	3,861	,051 ^b
	Residual	333,659	151	2,210		
	Total	342,191	152			

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. Predictors: (Constant), Q6.5_3_recode

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,329	,251		17,228	,000
	Q6.5_3_recode	,137	,070	,158	1,965	,051

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak., Q6.5_3_recode, Q6.5_2_recode b	.	Enter

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,177	,159	1,37733

a. Predictors: (Constant), De volgende stellingen gaan over bewegen.

Kunt u aangeven in

hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan

bewegen, is mijn eigen zaak., Q6.5_3_recode, Q6.5_2_recode

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,396	3	19,132	10,085	,000 ^b
	Residual	267,482	141	1,897		
	Total	324,878	144			

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. Predictors: (Constant), De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in

hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak.,

Q6.5_3_recode, Q6.5_2_recode

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,966	,705		
Q6.5_3_recode	,012	,070	,014	,170	,865
Q6.5_2_recode	,269	,067	,338	4,006	,000
¹ De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak.	,242	,118	,164	2,055	,042

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Als mijn werkgever iets zegt over mijn beweging in mijn vrije tijd, dan wordt mijn privacy geschonden. ^b		Enter

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,382 ^a	,146	,141	1,36170

a. Predictors: (Constant), De volgende stellingen gaan over bewegen.

Kunt u aangeven in

hoeverre u het ermee eens bent?-Als mijn werkgever iets zegt over mijn beweging in mijn vrije tijd, dan wordt mijn privacy geschonden.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,799	1	55,799	30,093	,000 ^b
	Residual	326,344	176	1,854		
	Total	382,142	177			

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. Predictors: (Constant), De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Als mijn werkgever iets zegt over mijn beweging in mijn vrije tijd, dan wordt mijn privacy geschonden.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,439	,253		13,609	,000
1 De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Als mijn werkgever iets zegt over mijn beweging in mijn vrije tijd, dan wordt mijn privacy geschonden.	,318	,058	,382	5,486	,000

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Q6.5_3_recode, De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak., De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Als mijn werkgever iets zegt over mijn beweging in mijn vrije tijd, dan wordt mijn privacy geschonden., Q6.5_2_recode b	.	Enter

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,490 ^a	,241	,219	1,31646

a. Predictors: (Constant), Q6.5_3_recode, De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak., De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Als mijn werkgever iets zegt over mijn beweging in mijn vrije tijd, dan wordt mijn privacy geschonden., Q6.5_2_recode

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75,739	4	18,935	10,926	,000 ^b
Residual	239,164	138	1,733		
Total	314,903	142			

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen

b. Predictors: (Constant), Q6.5_3_recode, De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak., De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Als mijn werkgever iets zegt over mijn beweging in mijn vrije tijd, dan wordt mijn privacy geschonden., Q6.5_2_recode

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,821	,683		2,665	,009
De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Als mijn werkgever iets zegt over mijn beweging in mijn vrije tijd, dan wordt mijn privacy geschonden.	,252	,067	,313	3,742	,000
1 De volgende stellingen gaan over bewegen. Kunt u aangeven in hoeverre u het ermee eens bent?-Wat ik doe in mijn vrije tijd aan bewegen, is mijn eigen zaak.	,203	,113	,138	1,789	,076
Q6.5_2_recode	,171	,069	,216	2,482	,014
Q6.5_3_recode	-,040	,068	-,047	-,592	,555

a. Dependent Variable: reactance_com_bewegen