

Hoe kunnen Medewerkers van de Radboud Universiteit Gestimuleerd Worden om Vitaal te Blijven?

Een Interventiestudie om de Vitaliteit van Medewerkers te Bevorderen

Anniek Jansen

S1020036

Academische begeleider: Daniela Becker

Stagebegeleider: Annemiek Baselaar

Radboud Universiteit, Nijmegen

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Master Behaviour Change

Datum: 8-7-2024

Aantal woorden: 7992

Samenvatting

Dit rapport beschrijft twee studies die onderzochten hoe medewerkers van de Radboud Universiteit gestimuleerd kunnen worden om vitaal te blijven. Studie 1 onderzoekt meerdere potentiële predictoren voor de intentie om zich vitaal te gedragen tijdens werktijd. Bij 162 medewerkers werd een digitale vragenlijst afgenomen waarin werd gevraagd in hoeverre ze bezig (willen) zijn met vitaliteit en welke factoren ze stimuleren om zich vitaal te gedragen. De resultaten laten zien dat vitaliteitsgedrag wordt voorspeld door intentie en dat intentie wordt voorspeld door ervaren tijd voor vitaliteit. Studie 2 onderzocht of een interventie op ervaren tijd invloed heeft op vitaliteitsgedrag. Zesentwintig medewerkers werden gevraagd om gedurende één week dagelijks een vitaliteitsoefening (ontspanningsoefening en/of rekoefening) te doen. Bij de experimentele groep werd benadrukt dat de oefeningen weinig tijd kosten. Daarnaast kregen ze de instructie om de oefeningen in hun agenda te zetten en een herinnering in te stellen. Bij de controlegroep werd dit gedeelte weggelaten. De resultaten laten een significant verschil tussen de groepen zien. De interventie had een positief effect op het vitaliteitsgedrag. Ook bleek de affectieve attitude ten opzichte van de oefeningen positief samen te hangen met de motivatie om door te gaan met de oefeningen. Toekomstig onderzoek kan opnieuw kijken naar deze factoren en ontdekken hoe vitaal gedrag het beste gestimuleerd kan worden, zowel binnen de Radboud Universiteit als daarbuiten.

Sleutelwoorden: vitaliteit, medewerkers, welzijn, beweging, gedragsverandering

Vitaliteit op de werkvloer is een cruciaal aspect van een gezonde organisatie. In een steeds veranderende en veeleisende werkomgeving is het belangrijk om aandacht te besteden aan de gezondheid en het welzijn van werknemers. Het landelijke ziekteverzuim is al jaren hoog en ligt momenteel op 5.5%. Dit betekent dat 55 van de duizend te werken dagen worden verzuimd wegens ziekte (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024). Vitaliteit verwijst naar de energie, levenskracht en veerkracht van medewerkers, en heeft een directe invloed op hun productiviteit, motivatie en algehele tevredenheid. Door te investeren in de vitaliteit van hun medewerkers, kunnen organisaties niet alleen het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid verminderen, maar ook een positieve en stimulerende werkomgeving creëren waarin iedereen zich kan ontplooiën en excelleren (Strijk et al., 2015).

Ook op universiteiten is het investeren in vitaliteit van groot belang. De Nederlandse Arbeidsinspectie (2024) deed onderzoek naar werkdruk op 14 Nederlandse publieke universiteiten. Hieruit bleek dat 74% van de respondenten regelmatig stress door werkdruk ervaart. Daarnaast rapporteert 36% een hoge tot zeer hoge mate van uitputting. Dit kan leiden tot “lichamelijke en psychische klachten, zoals vermoeidheid, depressie en burn-out(klachten), posttraumatische stress, hartklachten en klachten aan het bewegingsapparaat” (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024, p. 6). Deze problemen gelden ook voor medewerkers van de Radboud Universiteit (Smeenk & Macro, 2024). Om een toename te voorkomen wil de HR-afdeling investeren in de vitaliteit van medewerkers. Het doel van deze studie is om te onderzoeken hoe werknemers het beste geholpen kunnen worden om vitaal te blijven.

Wat is Vitaliteit?

Strijk et al. (2015) hebben een vitaliteitsmodel (Vita 16) ontwikkeld om vitaliteit in kaart te brengen (zie Figuur 1). Dit model is toepasbaar in diverse settingen en voor verschillende doelgroepen. Volgens hen bestaat vitaliteit uit drie kerndimensies: energie, motivatie en veerkracht. Energie betekent dat iemand zich fysiek sterk en fit voelt en mentaal niet vermoeid is (Strijk et al., 2009). Motivatie betekent dat iemand doelen stelt in het leven en acties onderneemt om deze te bereiken. Het gaat hierbij om intrinsieke motivatie (Ryan & Deci, 2000). Veerkracht betekent dat mensen met tegenslagen om kunnen gaan. Ze kunnen herstellen na een ingrijpende gebeurtenis en hun dagelijkse leven weer oppakken (Windle, 2011; DiCorcia & Tronick, 2011).

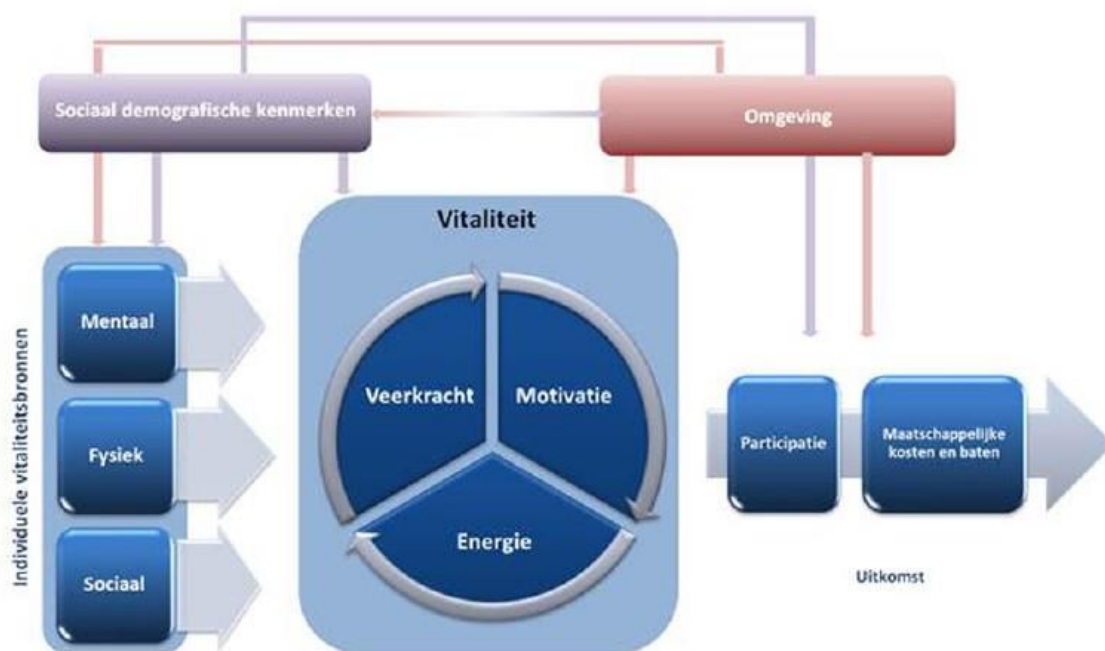
Naast de voordelen voor het individu heeft vitaliteit ook positieve uitkomsten voor de samenleving. Het wordt aangenomen dat vitale mensen actief kunnen deelnemen aan de maatschappij (participatie), door zelfredzaamheid, het nemen van eigen beslissingen en

sociale betrokkenheid. Dit heeft vervolgens invloed op maatschappelijke kosten, zoals zorggebruik, productiviteit en verzuim (Strijk et al., 2015). Gezien de aanzienlijke positieve impact, wordt het aanbevolen om vitaliteit op grote schaal te bevorderen in toegepaste omgevingen, zoals op de werkplek (Hendriksen, Bernaards, Steijn, & Hildebrandt, 2016).

Vitaliteit wordt ondersteund door individuele vitaliteitsbronnen, oftewel de veranderbare determinanten van vitaliteit. Deze bronnen zijn onderverdeeld in mentale, fysieke en sociale categorieën. Daarnaast beïnvloeden sociaal-demografische kenmerken (zoals leeftijd, geslacht, etniciteit en opleidingsniveau), omgevingskenmerken (zoals fysieke, sociale, politieke en economische factoren) en leefstijlfactoren (zoals beweging, roken, alcoholgebruik, voeding, ontspanning en drugsgebruik) de vitaliteit (Strijk et al., 2015).

Figuur 1

Het vitaliteitsmodel Vita 16 van Strijk et al. (2015)



Noot: Vitaliteit bestaat uit de factoren Veerkracht, Motivatie en Energie. Ze worden gevoed door drie individuele vitaliteitsbronnen: Mentaal, Fysiek en Sociaal. Daarnaast spelen Sociaal demografische kenmerken en de Omgeving een rol. De combinatie van deze factoren resulteren in Participatie en Maatschappelijke kosten en baten (uitkomst).

Vitaliteit op de Werkvloer

Het vitaliteitsmodel kan ook gebruikt worden om de vitaliteit van werknemers te versterken. Hierbij kan gekeken worden naar de veranderbare determinanten van vitaliteit: mentale, fysieke en sociale kenmerken van het werk. Volgens het *Job Demands Resources Model* (JD-R model) (Bakker et al., 2023) kunnen deze kenmerken opgedeeld worden in twee categorieën: *job demands* en *job resources*. Job demands zijn de “fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die fysieke, cognitieve en/of emotionele inspanning vereisen” (Bakker et al., 2023, p. 32). Voorbeelden zijn werkdruk, deadlines of complexe problemen oplossen. Job resources zijn de “fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die een motiverend potentieel hebben, helpen bij het bereiken van werkdoelen, de impact van *job demands* reguleren en leren en persoonlijke groei bevorderen” (Bakker et al., 2023, p. 32). Hierbij kan gedacht worden aan autonomie, ontwikkelingsmogelijkheden, leidinggevende ondersteuning en werkzekerheid. Interventies richten zich op één of beide categorieën. Ze proberen ofwel de eisen van de baan te verminderen (job demands), door bijvoorbeeld het takenpakket aan te passen, ofwel de job resources te versterken door middel van training, ondersteuning van collega's of leidinggevendenden, of nieuwe technologieën (Fleming, 2023).

Net zoals veel andere universiteiten wil de Radboud Universiteit de vitaliteit van haar medewerkers versterken. Medewerkers hebben een unieke rol, omdat zij niet alleen hun eigen leefstijlkeuzes, maar ook die van studenten kunnen beïnvloeden. Daarom zijn hun gezondheidsgedragingen van extra belang (Cooper & Barton, 2016). De Radboud Universiteit wil preventief vitaliteit versterken door middel van gedragsverandering. Dit onderzoek probeert daarom te onderzoeken hoe de job resources van medewerkers versterkt kunnen worden door ze op mentaal, fysiek en sociaal gebied vitaler te laten gedragen.

Welke Factoren Bepalen het Vitale Gedrag van de Medewerker?

Om dit te onderzoeken wordt gebruikgemaakt van de *Theory of Planned Behaviour* (TPB) (Ajzen, 1991). Deze theorie wordt vaak toegepast om gezondheidsgedrag te verklaren (McDermott et al., 2015). De TPB bleek in het verleden een geschikte theorie om gezondheidsgedrag te voorspellen (14 tot 24% variantie in gedrag) (McEachan et al., 2011). De TPB wordt beschouwd als een rationeel model van gedrag, omdat het voornamelijk wordt bepaald door bewuste overwegingen (McDermott et al., 2015). Veel gedrag wordt ook (deels) gedreven door onbewust niet-reflectief gedrag, zoals gewoontes (Evans & Frankish, 2009). Dit geldt ook voor vitaal gedrag. Gardner et al. (2020) vonden dat gewoontes en intenties

elkaar kunnen beïnvloeden. Zo kan een sterke intentie een gewoonte doorbreken en een gewoonte een intentie overmeesteren. In dit onderzoek wordt geprobeerd de niet-vitale gewoontes van medewerkers te doorbreken door de intentie om zich vitaal te gedragen te versterken.

Volgens de TPB is de intentie om een bepaald gedrag te vertonen de belangrijkste factor die dat gedrag bepaalt. Intenties geven aan hoeveel moeite een persoon bereid is te doen om het gedrag uit te voeren. Dit wordt beïnvloed door drie belangrijke factoren: (1) attitude, wat de algemene evaluatie van het gedrag is; (2) subjectieve norm, of iemand ervaart dat belangrijke anderen verwachten dat hij of zij het gedrag vertoont en/of zelf ook het gedrag laten zien; en (3) ervaren controle, wat betekent dat iemand gelooft controle te hebben over de uitvoering van het gedrag (Ajzen, 1991).

Gedrag

In dit onderzoek gaat het om het vitale gedrag van de medewerker tijdens werktijd. Het gedrag wordt opgedeeld in de drie categorieën van Strijk et al. (2015): mentaal, fysiek en sociaal. Bij vitaal mentaal gedrag kan gedacht worden aan pauzes nemen, ruimte maken tussen afspraken, reflecteren en op de ademhaling letten. Fysiek gedrag betreft een actieve houding, zoals staan achter het bureau, en beweging, zoals wandelen, de trap nemen en sporten. Sociaal gedrag gaat over contactmomenten of activiteiten met collega's/anderen die de vitaliteit bevorderen. Dit kan zowel mentaal als fysiek zijn.

Intentie

Zoals gezegd is intentie een belangrijke determinant van gedrag. Wanneer iemand een sterke intentie heeft om gedrag uit te voeren, voorspelt de TPB dat deze persoon hier waarschijnlijk in zal slagen (Ajzen, 1991). In deze context gaat het over de intentie van de medewerker om zich vitaal te gedragen tijdens werktijd. Die zal een grote invloed hebben op het vitale gedrag van de medewerker. Intentie wordt, zoals gezegd, beïnvloed door de volgende drie factoren (Ajzen, 1991).

Attitude

De eerste factor die intentie beïnvloed is attitude. Dit gaat zowel over de cognitieve als de affectieve evaluatie van een gedrag. De cognitieve evaluatie kan verwijzen naar de mate waarin een persoon het belangrijk vindt om gedrag uit te voeren (Ajzen, 1991). In het geval van vitaliteitsgedrag betekent dit of medewerkers het belang zien van vitale activiteiten voor hun gezondheid en welzijn. De affectieve evaluatie gaat over de positieve dan wel negatieve gevoelens die komen kijken bij het gedrag (Ajzen, 1991). In dit onderzoek is de vraag of

medewerkers het leuk vinden om zich vitaal te gedragen en plezier hebben bij het doen van vitale activiteiten.

Sociale Norm

De tweede factor sociale norm bestaat uit twee delen. De injunctieve norm vertelt mensen of bepaald gedrag wordt toegestaan of verwacht of niet (Cialdini et al., 1990). In het geval van vitaliteit is het belangrijk of medewerkers ervaren dat collega's en/of leidinggevendenden verwachten dat ze zich vitaal gedragen. De descriptieve norm gaat over het waargenomen gedrag van anderen. Mensen gebruiken dit om hun eigen gedrag te sturen (Cialdini et al., 1990). Wanneer anderen zich vitaal gedragen, zullen medewerkers dit waarschijnlijk eerder doen dan wanneer anderen dit niet doen. Volgens Whitney et al. (2023) zijn individuen met machtsposities de sleutel tot de diffusie van gezondheid en welzijn op de campus. Leiders kunnen een rolmodel zijn voor gezondheid en welzijn in hun dagelijkse acties, welzijnsinitiatieven ondersteunen en actie nemen om welzijn een prioriteit te maken (Amaya et al., 2019).

Ervaren Controle over het Gedrag

De laatste factor gaat over de mate waarin iemand gelooft dat hij/zij fysiek en situationeel in staat is om het gedrag uit te voeren (Donald et al., 2014). Wanneer het gaat over vitaal gedrag op de werkvloer is gebrek aan tijd een essentiële factor. Binnen de academische wereld ervaren medewerkers dat de werkdruk toeneemt, doordat er meer tijd wordt gespendeerd aan administratieve taken. Hierdoor blijft er minder tijd en aandacht over voor andere aspecten van het werk (Tight, 2010). Uit een onderzoek van George et al. (2014) bleek dat tijd en werkdruk bekende redenen waren om niet fysiek actief te zijn. Daarnaast is het van belang of de werksituatie mogelijkheden biedt voor vitaal gedrag. Cooper & Barton (2016) vonden bijvoorbeeld dat naast een gebrek aan tijd, de kosten van faciliteiten veelvoorkomende barrières zijn voor fysieke activiteit. Wanneer medewerkers geen tijd en geen mogelijkheden zien voor vitale activiteiten, zullen zij volgens de TPB minder intentie hebben om zich vitaal te gedragen.

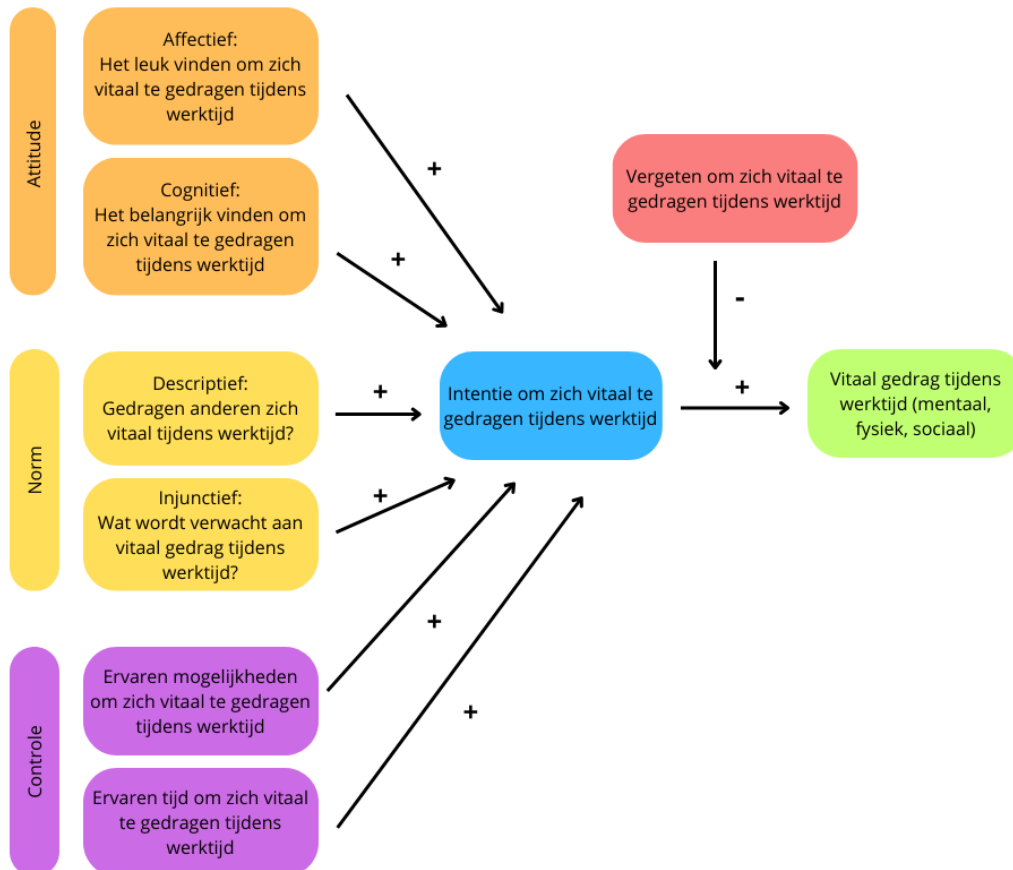
Intention-Behaviour Gap

Het lukt mensen niet altijd om hun intenties om te zetten in gedrag. Dit wordt ook wel een *intention-behaviour gap* genoemd (Gollwitzer & Sheeran, 2006). Dit is al in verschillende typen gedrag onderzocht, bijvoorbeeld bij het nemen van medicatie (O'Carroll et al., 2014). Problemen kunnen in verschillende fases van het gedrag ontstaan, zoals beginnen aan het gedrag, het gedrag volhouden en het doel van het gedrag succesvol behalen. In dit onderzoek gaat het over de eerste fase; het beginnen met vitaal gedrag. Een belangrijk probleem in deze

fase is dat mensen die weliswaar de intentie hebben, vergeten om het gedrag uit te voeren (Sheeran & Webb, 2016). Daarom wordt deze factor ook meegenomen in dit onderzoek. Figuur 2 behelst een grafische weergave van de factoren die van invloed zijn op het vitale gedrag van de medewerker.

Figuur 2

Procesmodel: Factoren die bepalen of iemand bezig is met vitaliteit tijdens werktijd



Noot. De pijlen indiceren de relaties tussen de variabelen, waarbij (+) een positieve relatie betekent en (-) een negatieve relatie.

Studie 1: Voorspellers van Intentie en Gedrag

Het doel van Studie 1 was om te onderzoeken welke factoren van invloed zijn op het vitale gedrag van medewerkers tijdens werktijd. Hierbij werd het voorgestelde procesmodel (Figuur 2) getest. De factoren werden onderzocht door middel van een online vragenlijst. De bijbehorende hypothesen zijn weergegeven in Tabel 1.

Tabel 1

Overzicht van de geteste hypothesen in Studie 1

| | Hypothese |
|---|---|
| 1 | Intentie heeft een positieve invloed op Gedrag |
| 2 | Affectieve attitude heeft een positieve invloed op Intentie |
| 3 | Cognitieve attitude heeft een positieve invloed op Intentie |
| 4 | Descriptieve norm heeft een positieve invloed op Intentie |
| 5 | Injunctieve norm heeft een positieve invloed op Intentie |
| 6 | Ervaren mogelijkheden heeft een positieve invloed op Intentie |
| 7 | Ervaren tijd heeft een positieve invloed op Intentie |
| 8 | De invloed van Intentie op Gedrag wordt gemodereerd door Vergeten |

Noot: Tabel 1 presenteert de hypothesen die afkomstig zijn uit de literatuur, zoals onderbouwd in de introductie en gevisualiseerd in Figuur 1.

Methode

Participanten

Voor de datacollectie werd met G*Power een a-priori Power analyse, gebaseerd op een multipale regressieanalyse (MRA) met zes predictor variabelen uitgevoerd. Om een power van 0.80 te behalen en een kleine tot gemiddelde effectgrootte ($f^2 = 0.10$) met $\alpha = .05$, moest de steekproef uit minstens 143 participanten bestaan. Hier is aan voldaan.

Het onderzoek had een inclusiecriteria: deelnemers moesten medewerker zijn van de Radboud Universiteit en niet van het Radboud Universitair Medisch Centrum (UMC). In totaal hebben 258 deelnemers de vragenlijst ingevuld, maar 85 deelnemers werden uitgesloten doordat ze de vragenlijst niet volledig hadden ingevuld, vijf deelnemers omdat ze geen medewerker waren en vier omdat ze geen toestemming gaven. De outliers zijn berekend met behulp van de Median Absolute Deviation (Leys et al., 2013). Er waren twee deelnemers met extreem hoge scores op intentie (grenswaarde = 7.37) en/of gedrag (grenswaarde = 6.37). Deze deelnemers zijn ook uitgesloten. De uiteindelijke steekproef bestond daarom uit 162 medewerkers. De deelnemers hadden een leeftijd tussen de 20 en 66 ($M = 39.61$ jaar, $SD = 11.97$). Vijf deelnemers hebben hun leeftijd niet aangegeven.

Er deden 110 vrouwen en 42 mannen mee. Tien personen wilden hun geslacht niet opgeven. Van de groep deelnemers waren 42 personen wetenschappelijk personeel (wp) en 120 personen ondersteunend en beheer personeel (obp). De deelnemers kwamen van alle faculteiten/eenheden. Zesennegentig van Radboud Services, 29 van de Faculteit der Sociale Wetenschappen, negen van de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica, acht van de Faculteit der Managementwetenschappen, zes van de Faculteit der Letteren, vier van de Faculteit der Filosofie, Theologie en Religiewetenschappen, vier van het Bestuursbureau inclusief het College van Bestuur, drie van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid en drie van de Radboud Docenten Academie (RDA).

De medewerkers werden geworven door een oproep in diverse Microsoft Teams-kanalen en maillijsten. Deelname was vrijwillig en anoniem. Er werden vier cadeaubonnen van Boules & Bites ter waarde van €25 verloot onder de deelnemers.

Materiaal en Procedure

Er werd een online Qualtrics-vragenlijst (<https://www.qualtrics.com>) gedeeld met de medewerkers van de Radboud Universiteit. De vragenlijst was zowel in het Nederlands als in het Engels beschikbaar. Participanten werden eerst gevraagd of ze een medewerker zijn van de Radboud Universiteit en niet van het UMC. Vervolgens kregen ze een informatiebrief en toestemmingsverklaring te zien, waarmee ze moesten instemmen. Daarna kwam eerst een uitleg over het begrip vitaliteit. Hierbij werd het vitaliteitsmodel van Strijk et al. (2015) laten zien. Er volgde een extra uitleg over wat met vitaliteit en vitaliteitsgedrag wordt bedoeld in deze vragenlijst. Per individuele vitaliteitsbron (mentaal, fysiek en sociaal) werden voorbeelden gegeven van gedragingen. Hierop volgden de vragen. Deelnemers moesten eerst per vitaliteitsbron aangeven hoe vaak ze vitaliteitsgedrag vertonen en hoe vaak ze dit zouden willen doen. Het ging hierbij om het aantal gedragingen per dag. Dit waren open vragen. Vervolgens moesten ze voor 16 stellingen aangeven in hoeverre ze het ermee eens waren op een 5-punt Likert schaal (1 = *Helemaal niet mee eens*, 5 = *Helemaal mee eens*). Deze items waren gerelateerd aan affectieve attitude, cognitieve attitude, descriptieve norm, injunctieve norm, ervaren mogelijkheden en ervaren tijd.

In opdracht van de HR-afdeling zijn er additionele vragen gesteld over de behoeftes van de medewerkers in het kader van hun vitaliteit. Deze informatie wordt gebruikt om een adviesrapport te schrijven voor het team Vitaliteit & Gezondheid. Daarna is er gevraagd naar demografische gegevens van de deelnemers, namelijk leeftijd en geslacht. Voor de HR-afdeling is er ook gevraagd naar het type personeel, aantal jaar in dienst, aantal uur per week dat ze werken en faculteit/eenheid. Vervolgens konden ze eventuele vragen/opmerkingen

kwijt. Als ze mee wilden loten konden ze in een aparte vragenlijst hun mailadres invullen. Ten slotte werden de medewerkers bedankt voor hun deelname. Het beantwoorden van de vragenlijst duurde ongeveer 5-10 minuten.

Data Preparatie en Analyse

Ter voorbereiding van de data-analyse werden ongeschikte deelnemers gefilterd uit het databestand. Dit waren de deelnemers die geen medewerker waren, geen toestemming gaven, de vragenlijst niet volledig hadden ingevuld of extreem hoge scores hadden. Daarna werd voor elke variabele een score berekend. Voor intentie en gedrag was dit de optelsom van het aantal gedragingen per categorie (zie Tabel 2).

Tabel 2

Descriptieve statistieken van de variabelen Intentie en Gedrag in Studie 1

| Variabele | | <i>M</i> | <i>SD</i> |
|-----------|---------|----------|-----------|
| Intentie | Totaal | 8.31 | 3.86 |
| | Fysiek | 3.54 | 2.15 |
| | Mentaal | 2.74 | 1.70 |
| | Sociaal | 2.03 | 1.29 |
| Gedrag | Totaal | 12.14 | 4.44 |
| | Fysiek | 5.04 | 2.49 |
| | Mentaal | 4.58 | 1.99 |
| | Sociaal | 2.52 | 1.23 |

Voor de predictoren is een gemiddelde score berekend voor de items die erbij horen (van 1 – 5). Er is per variabele een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd om de correlaties tussen de items in elke schaal te meten. Voor de variabele cognitieve attitude is één item verwijderd omdat de betrouwbaarheid daarmee aanzienlijk toenam ($\alpha = .38$ werd $\alpha = .70$). De betrouwbaarheid van de variabele descriptieve norm was slecht ($\alpha = .54$). Daarom werden de twee items apart genomen: de descriptieve norm van collega's en de descriptieve norm van de leidinggevende. De betrouwbaarheid van ervaren mogelijkheden was onacceptabel ($\alpha = .45$). Deze werd niet beter door een item te verwijderen. Daarom is deze variabele niet meegenomen in de analyse. In Tabel 3 is te zien welke items zijn geïnccludeerd, wat de betekenis van de berekende score is, en wat de betrouwbaarheid van de schaal is.

Tabel 3*Betrouwbaarheden, interpretatie van scores en descriptieve statistieken gerelateerd aan de predictoren in Studie 1*

| Variabele | Betekenis van score variabele | Items | Betrouwbaarheid |
|---|--|--|--|
| Affectieve attitude ($M = 3.67$, $SD = .82$) | Een hogere score betekent een positievere attitude ten opzichte van vitaliteit | 1. "Ik vind het leuk om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd" 2. "Ik heb zin om mijn vitaliteit te verbeteren tijdens werktijd" | Cronbach's alpha; $\alpha = .83$ Wat een goede betrouwbaarheid aangeeft |
| Cognitieve attitude ($M = 4.26$, $SD = .56$) | Een hogere score betekent een positievere attitude ten opzichte van vitaliteit | 1. "Ik vind het belangrijk om bezig te zijn met vitaliteit" 2. "Ik vind het belangrijk om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd" 3. "Bezig zijn met vitaliteit hoort niet in de werktijd (gespiegeld)" | Cronbach's alpha; $\alpha = .70$ Wat een acceptabele betrouwbaarheid aangeeft |
| Descriptieve norm van collega's ($M = 3.20$, $SD = .83$) | Een hogere score betekent een hogere mate van vitaal gedrag door collega's | "Mijn directe collega's zijn bezig met vitaliteit tijdens werktijd" | N.v.t. |
| Descriptieve norm van leidinggevende ($M = 2.90$, $SD = .89$) | Een hogere score betekent een hogere mate van vitaal gedrag door de leidinggevende | "Mijn directe leidinggevende is bezig met vitaliteit tijdens werktijd" | N.v.t. |

| | | | |
|---|--|--|--|
| Injunctieve norm ($M = 2.89$, $SD = .81$) | Een hogere score betekent een hogere mate van verwachtingen van vitaal gedrag in de omgeving | <ol style="list-style-type: none"> 1. “Mijn directe leidinggevende stimuleert me om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd” 2. “De faculteit/eenheid stimuleert me om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd” 3. “De universiteit stimuleert me om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd” | Cronbach’s alpha; $\alpha = .74$ Wat een acceptabele betrouwbaarheid aangeeft |
| Ervaren tijd ($M = 2.88$, $SD = 1.11$) | Een hogere score betekent meer ervaren tijd om bezig te zijn met vitaliteit | “Ik heb tijd om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd” | N.v.t. |
| Vergeten ($M = 3.70$, $SD = 1.03$) | Een hogere score betekent een hogere mate van vergeten om bezig te zijn met vitaliteit | “Ik vergeet om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd” | N.v.t. |

Om het voorgestelde procesmodel te testen werden drie analyses uitgevoerd. Ten eerste is een MRA uitgevoerd. De kwantitatieve afhankelijke variabele was vitaliteitsgedrag en de kwantitatieve onafhankelijke variabele was intentie. Ten tweede is nog een MRA uitgevoerd. De kwantitatieve afhankelijke variabele was intentie. De kwantitatieve onafhankelijke variabelen waren affectieve attitude, cognitieve attitude, descriptieve norm, injunctieve norm en ervaren tijd. Ten slotte is een MRA uitgevoerd om te berekenen of het effect van intentie op gedrag afhankelijk is van de mate waarin iemand vergeet om het gedrag uit te voeren. De afhankelijke variabele was gedrag, de onafhankelijke variabele was intentie en de moderator was vergeten. Om het moderatie-effect te berekenen zijn eerst de variabelen vergeten en intentie gestandaardiseerd. De assumpties van lineariteit, homogeniteit, onafhankelijkheid van observaties, geen multicollineariteit en normaliteit werden bij alle analyses gecontroleerd. Er is bij de variabelen vitaliteitsgedrag en intentie niet voldaan aan de assumptie van normaliteit van residuen. Dit betekent dat het resultaat van de analyses minder betrouwbaar zijn en dat de uitkomsten beperkt generaliseerbaar zijn.

Voor het schrijven van het adviesrapport is naast deze drie analyses ook op een exploratieve manier gekeken naar de data. Er zijn een aantal open vragen gesteld. Eén daarvan was: Wat heeft u nodig om gezond en vitaal te kunnen functioneren tijdens werktijd? Er is per factor van het procesmodel gekeken hoeveel antwoorden daarbij aansloten. Daarnaast is er vanwege het hoge gemiddelde van cognitieve attitude gekeken of er sprake was van een ceiling effect.

Resultaten

Confirmatieve Analyses

Er zijn drie analyses uitgevoerd. Allereerst is een MRA uitgevoerd om vitaliteitsgedrag te voorspellen uit de intentie om dat gedrag uit te voeren. Het model was significant, dus intentie verklaart een significante hoeveelheid variantie, $F(1, 160) = 107.62, p < .001, R^2 = .402$. Het aantal keer dat medewerkers vitaliteitsgedrag wilden vertonen ($M = 8.31, SD = 3.86$) was gemiddeld lager dan het aantal keer dat ze het hebben gedaan ($M = 12.14, SD = 4.44$).

Ten tweede is een MRA uitgevoerd om intentie te voorspellen uit affectieve attitude ($M = 3.67, SD = .82$), cognitieve attitude ($M = 4.26, SD = .56$), descriptieve norm van collega's ($M = 3.20, SD = .83$), descriptieve norm van leidinggevende ($M = 2.90, SD = .89$), injunctieve norm ($M = 2.89, SD = .81$) en ervaren tijd ($M = 2.88, SD = 1.08$). Het model was significant, dus de predictoren verklaren een significante hoeveelheid variantie, $F(6, 155) = 5.47, p < .001, R^2 = .18$. De resultaten laten zien dat ervaren tijd de enige significante voorspeller was van intentie in het model ($p < .001$). Regressiecoëfficiënten en standaardfouten voor alle variabelen zijn te vinden in Tabel 3.

Tabel 3

Regressiecoëfficiënten, standaardfouten en significanties van de MRA van Studie 1

| Variabelen | Ongestandaardiseerde | | Gestandaardiseerde | | |
|----------------------------------|----------------------|---------------|--------------------|----------|----------|
| | <i>B</i> | Standaardfout | β | <i>t</i> | <i>p</i> |
| Affectieve attitude | .32 | .43 | .07 | .76 | .45 |
| Cognitieve attitude | -.59 | .70 | -.07 | -.84 | .40 |
| Descriptieve norm collega's | -.03 | .38 | -.01 | -.09 | .93 |
| Descriptieve norm leidinggevende | -.09 | .40 | -.02 | -.24 | .81 |
| Injunctieve norm | -.14 | .15 | -.03 | -.33 | .74 |
| Ervaren tijd | 1.44 | .09 | .41 | 5.28 | <.001* |

Noot De afhankelijke variabele van deze MRA was Intentie. Significante bevindingen ($p < .01$) zijn geïndiceerd met één asterisk (*).

Ten slotte is een MRA uitgevoerd om het moderatie-effect te berekenen van vergeten op intentie en gedrag. Het model voorspelde significant Intentie ($F(3, 158) = 36.70, p < .001, R^2 = .41$). De resultaten laten zien dat intentie de enige significante voorspeller was van gedrag in het model ($p = < .001$). Er is dus geen significant moderatie-effect van vergeten ($p = .43$). Regressiecoëfficiënten en standaardfouten voor alle variabelen zijn te vinden in Tabel 4.

Tabel 4

Regressiecoëfficiënten, standaardfouten en significanties van de moderatieanalyse van Studie 1

| Variabelen | Ongestandaardiseerde coëfficiënten | | β | Gestandaardiseerde coëfficiënten | |
|---------------------|---------------------------------------|---------------|---------|-------------------------------------|----------|
| | <i>B</i> | Standaardfout | | <i>t</i> | <i>p</i> |
| Intentie | .97 | .10 | .65 | 9.84 | <.001* |
| Vergeten | .14 | .10 | .10 | 1.43 | .16 |
| Intentie * Vergeten | -.06 | .08 | -.05 | -.79 | .43 |

Noot De afhankelijke variabele van deze MRA was Intentie. Significante bevindingen ($p < 0.01$) zijn geïndiceerd met één asterisk (*).

Exploratieve Analyse

Voor de exploratieve analyse is gekeken hoe vaak de factoren terugkwamen in de antwoorden op één van de open vragen. Uit deze analyse blijkt dat ervaren tijd de belangrijkste factor was voor medewerkers om vitaliteitsgedrag te vertonen. De respondenten noemen dat ze meer tijd, minder afspraken, minder werkdruk en meer pauzes nodig hebben. Dit komt overeen met de resultaten van de confirmatieve analyse. Daarnaast geven ze aan meer mogelijkheden nodig te hebben. Ze denken hierbij aan ruimtes om tot rust te komen of te sporten en gebruik kunnen maken van fietsbureaus en zit-sta bureaus. De sociale norm was ook van belang. Ze willen ruimte krijgen van hun leidinggevende om aan hun vitaliteit te werken, kaders waarin dit is toegestaan en dat leidinggevenden en collega's het goede voorbeeld geven (injunctieve norm). Daarnaast vinden medewerkers het belangrijk om samen met collega's activiteiten te ondernemen in het kader van hun vitaliteit, willen ze elkaar helpen, vragen ze om initiatieven vanuit de afdeling en wensen ze minder sociale druk om continu door te werken (descriptieve norm). Een deel van de medewerkers geeft aan reminders nodig te hebben, omdat ze anders vergeten om vitaal gedrag te vertonen. Een paar

mensen willen bewuster worden van het belang van vitaliteit en ideeën hoe ze aan hun vitaliteit kunnen werken (cognitieve attitude). Eén persoon wilde leuke vitale activiteiten ondernemen met collega's (affectieve attitude).

Tabel 5

Aantal antwoorden met betrekking tot de factoren van het procesmodel

| Factor | Vraag: Wat heeft u nodig om gezond en vitaal te kunnen functioneren tijdens werktijd? |
|-----------------------|---|
| Cognitieve attitude | 7 |
| Affectieve attitude | 1 |
| Injunctieve norm | 23 |
| Descriptieve norm | 24 |
| Ervaren mogelijkheden | 33 |
| Ervaren tijd | 85 |
| Vergeeten | 13 |

De gemiddelde score van cognitieve attitude ($M = 4.26$, $SD = .56$) was redelijk hoog. Het bleek dat 43.8% een 5 scoorde op de eerste stelling en 29.6% een 5 op de tweede stelling. Dit was de maximale score. Er kan dus sprake zijn van een ceiling effect.

Discussie

Het doel van Studie 1 was om te onderzoeken of de intentie van medewerkers om zich vitaal te gedragen invloed heeft op hun vitale gedrag. Daarnaast was het doel om te onderzoeken of de zes factoren die gevonden zijn in de literatuur de intentie voorspellen. Zoals genoemd waren de residuen van twee variabelen (intentie en gedrag) niet normaal verdeeld. Dit betekent dat de uitkomsten minder betrouwbaar zijn. De resultaten laten zien dat er een positieve correlatie is tussen intentie en vitaliteitsgedrag. Hypothese 1 wordt daarom geaccepteerd. Daarnaast blijkt uit de analyse dat één factor, namelijk ervaren tijd, een significante positieve predictor is. Daarom wordt hypothese 7 ook geaccepteerd. Hypothesen 2, 3, 4 en 5 worden afgewezen door niet-significante correlaties van affectieve attitude, cognitieve attitude, descriptieve norm en injunctieve norm. Hypothese 6 kan niet worden beoordeeld omdat de schaal niet betrouwbaar was. Uit de moderatie-analyse kwam geen significant resultaat. Hypothese 8 wordt daarom afgewezen.

Het onderzoek laat zien dat gedrag wordt voorspeld door intentie. Hoe hoger de intentie van medewerkers om zich vitaal te gedragen, hoe vaker ze dat gedrag laten zien. Dit

komt overeen met de TPB (Ajzen, 1991). Het onderzoek laat ook zien dat intentie wordt voorspeld door ervaren tijd. Hoe meer tijd de medewerker denkt te hebben, hoe hoger zijn/haar intentie om zich vitaal te gedragen. Dit komt ook overeen met de TPB. Uit de exploratieve analyse bleek dat tijd ook het belangrijkste was wat medewerkers nodig hebben.

Het effect van cognitieve attitude is mogelijk niet gevonden vanwege een ceiling effect. De meeste respondenten vonden vitaliteit heel belangrijk en daardoor was er weinig variatie in de data. Hierdoor zijn er wellicht geen verschillen gevonden op intentie. Dat affectieve attitude geen effect had kan te maken hebben met de manier waarop de vragen zijn gesteld. Er is namelijk gevraagd hoe leuk medewerkers vitaliteitsgedrag in het algemeen vinden. Uit eerder onderzoek is gebleken dat attitude het beste kan worden gemeten door te vragen naar specifiek gedrag, in plaats van een algemene groep van gedragingen. De antwoorden zijn dan namelijk betrouwbaarder (Fishbein & Ajzen, 1975).

Dat de injunctieve en descriptieve norm geen effect hadden op intentie is opvallend, omdat deze factoren wel werden genoemd in de antwoorden op de open vraag (exploratieve analyse). Het kan zijn dat de sociale norm wel een rol speelt, maar dat het niet belangrijk genoeg is dat het een effect heeft op intentie. De schaal van ervaren mogelijkheden was onacceptabel ($\alpha = .45$) en is daarom niet meegenomen in de kwantitatieve analyse. In de exploratieve analyse bleken ervaren mogelijkheden wel van belang. Om de rol van ervaren mogelijkheden verder te onderzoeken zou toekomstig onderzoek een betrouwbaardere vragenlijst kunnen ontwikkelen en daarmee opnieuw de factor onderzoeken.

Voor medewerkers maakte de mate van vergeten niet uit voor het omzetten van intentie in gedrag. Het kan zijn dat de vraag dit modererende effect niet goed heeft gemeten. Er werd namelijk gevraagd of mensen vergeten om met vitaliteit bezig te zijn tijdens werktijd. Het was niet duidelijk dat het hier om gedrag ging wat mensen al van plan waren. Toekomstig onderzoek zou dit effect opnieuw kunnen onderzoeken door een specifiekere vraagstelling te gebruiken. Concluderend, Studie 1 liet zien dat gedrag wordt voorspeld door intentie en dat intentie wordt voorspeld door ervaren tijd.

Studie 2: Vitaal Gedrag Stimuleren door Ervaren Tijd te Beïnvloeden

Studie 1 liet zien dat vitaliteitsgedrag wordt voorspeld door intentie en dat intentie wordt voorspeld door ervaren tijd voor vitaliteit. Het doel van Studie 2 was om te onderzoeken of een interventie doelend op het verhogen van ervaren tijd invloed heeft op vitaliteitsgedrag en daarmee op vitaliteit. Ook werd gekeken naar de relaties tussen

vitaliteitsgedrag, motivatie en attitude. De hypothesen van Studie 2 worden hieronder besproken en zijn weergegeven in Tabel 5.

Allereerst onderzocht Studie 2 of ervaren tijd invloed heeft op gedrag. Hierin worden dezelfde relaties verwacht als in Studie 1. Namelijk, dat ervaren tijd een positief effect heeft op intentie en daarmee ook op gedrag. Om dit te onderzoeken maakte Studie 2 gebruik van een interventie. De interventie was bedoeld om te benadrukken dat vitaal gedrag weinig tijd kost en om de participanten te helpen tijd vrij te maken voor dit gedrag. Alle deelnemers werden als onderdeel van de studie gevraagd om één week elke dag vitaliteitsoefeningen te doen. In de experimentele conditie werd gezegd dat de oefeningen weinig tijd kosten. Daarnaast werd de instructie gegeven om in hun agenda te zetten wanneer ze de oefeningen gingen doen en een herinnering in te stellen op dat tijdstip. In de controleconditie werden deze informatie en instructies weggelaten.

Het benadrukken dat de oefeningen weinig tijd kosten is gebaseerd op de *message framing theory* (Rothman & Salovey, 1997). Door de instructie op deze manier te presenteren wordt geprobeerd de deelnemer te overtuigen dat het weinig moeite kost om de oefening te doen. Dit heeft waarschijnlijk invloed op de intentie en het gedrag van de deelnemer. Het gebruiken van een reminder is al eerder effectief gebleken bij het uitvoeren van gezondheidsgedrag (Wicaksono et al., 2019). Daarom wordt verwacht dat de interventie een positief effect heeft op het aantal oefeningen (gedrag) dat deelnemers doen (H1).

Studie 2 onderzocht ook de relatie tussen gedrag en vitaliteit. Zoals eerder genoemd wordt vitaliteit ondersteund door individuele vitaliteitsbronnen: mentaal, fysiek en sociaal gedrag (Strijk et al., 2015). De oefeningen van dit experiment kunnen worden gezien als een onderdeel van een fysieke en mentale bron. Er wordt daarom verwacht dat deelnemers na het experiment vitaler zijn dan voor het experiment (H2).

Zoals eerder beschreven, blijkt uit de literatuur dat attitude een positief effect heeft op intentie en daarmee op gedrag (Ajzen, 1991). Daarom wordt verwacht dat mensen die de oefeningen leuk vonden (affectieve attitude), ook vaker de oefeningen hebben gedaan (H3). Er is ook gekeken of de deelnemers die de oefeningen leuk vonden meer gemotiveerd waren om na het experiment door te gaan met de oefeningen. Volgens Nabi en Liñán (2011) is motivatie nauw verbonden met intentie en volgens de TPB (Ajzen, 1991) heeft affectieve attitude een positief effect op intentie. Daarom wordt verwacht dat mensen die de oefeningen leuk vinden, meer gemotiveerd zijn om door te gaan met de oefeningen, dan mensen die de oefeningen niet leuk vinden (H4).

Tabel 5

Overzicht van de geteste hypothesen in Studie 2

| | Hypothese |
|---|--|
| 1 | Interventie (Ervaren tijd) heeft een positief effect op Gedrag |
| 2 | Gedrag is positief geassocieerd met een toename in Vitaliteit |
| 3 | Affectieve attitude is positief geassocieerd met Gedrag |
| 4 | Affectieve attitude is positief geassocieerd met Motivatie |

Noot: Tabel 5 presenteert de hypothesen die afkomstig zijn uit de literatuur, zoals onderbouwd in de introductie.

Methode

Participanten

Voor de datacollectie werd met G*Power een a-priori Power analyse, gebaseerd op een onafhankelijke t-toets, uitgevoerd. Om een power van 0.80 te behalen en een kleine tot gemiddelde effectgrootte ($d = 0.20$) met $\alpha = .05$, moest de steekproef uit minstens 150 participanten bestaan. Hier is niet aan voldaan. Het is daarom waarschijnlijk dat de resultaten niet geldig zijn en is er een kans op een vals-positief (Type II fout).

In totaal hebben 41 medewerkers zich aangemeld voor het experiment. Daarvan hebben 33 deelnemers de eerste vragenlijst ingevuld en 32 deelnemers de tweede vragenlijst. Vijf deelnemers werden uitgesloten omdat ze alleen de eerste vragenlijst hadden ingevuld en drie deelnemers omdat ze alleen de tweede vragenlijst hadden ingevuld. Twee deelnemers hebben één van de twee vragenlijsten niet volledig ingevuld. Zij zijn ook uitgesloten. Er waren geen outliers. De steekproef bestond uiteindelijk uit 26 medewerkers. Er zaten 12 mensen in de experimentele groep en 14 mensen in de controlegroep. De deelnemers hadden een leeftijd tussen de 25 en 61 ($M = 38.38$ jaar, $SD = 11.22$). Er deden 20 vrouwen en 6 mannen mee.

De medewerkers werden geworven door een oproep in diverse Microsoft Teams-kanalen en maillijsten. Ze mochten hun mailadres doorgeven als ze mee wilden doen met het onderzoek. Deelname was vrijwillig en anoniem. Als beloning werd via de mail een klein bedankje gegeven.

Materiaal en Procedure

Het onderzoek bestond uit twee online vragenlijsten (zie Appendix B), beide gemaakt met Qualtrics (<https://www.qualtrics.com>). Ze waren alleen beschikbaar in het Nederlands. De eerste vragenlijst werd op maandag verstuurd naar het opgegeven mailadres. Deelnemers kregen eerst een informatiebrief en toestemmingsverklaring te zien, waarmee ze moesten instemmen. Vervolgens kregen ze een uitleg over het experiment. Er waren twee beschrijvingen, één voor de experimentele conditie en één voor de controleconditie. Deelnemers werden willekeurig in één van de twee condities geplaatst. In beide condities werd verteld wat het experiment inhield. Er werd gevraagd of de deelnemers elke werkdag een vitaliteitsoefening wilden doen. Ze konden kiezen uit een ontspanningsoefening en een rekoefening. De ontspanningsoefening was een korte begeleide ademhalingsoefening. De rekoefening bestond uit het uitvoeren van een aantal houdingen achter het bureau, kortdurend en begeleid door een instructeur. De oefeningen konden worden gevolgd door middel van filmpjes op YouTube (<https://www.youtube.com>) (zie Appendix B). Beide oefeningen duurden ongeveer 3 minuten.

In de experimentele conditie werd gezegd dat de oefeningen weinig tijd kosten. Daarnaast werd de instructie gegeven om in hun agenda te zetten wanneer ze de oefening wilden doen. Ze moesten ook een herinnering zetten in hun agenda op dat tijdstip. In de controleconditie werd dit gedeelte weggelaten. Na de uitleg werd gevraagd om een persoonlijke code om de twee vragenlijsten aan elkaar te kunnen koppelen. Daarna volgden de vragen. Deelnemers moesten eerst aangeven hoeveel dagen ze hadden gewerkt in de afgelopen week. Ook werd gemeten hoe vitaal medewerkers zich voelden. Dit werd zowel voor als na het experiment gemeten, om te bepalen of de oefeningen een effect hebben gehad. Vitaliteit is eerst geoperationaliseerd in huidige gemoedstoestand met drie dimensies: Goede-Slechte Stemming (GS), Wakker-Moe (WM) en Rustig-Onrustig. Deze dimensies sluiten aan bij het begrip vitaliteit. Deelnemers moesten van een aantal stellingen uit *Der Mehrdimensionale Befindlichkeitsfragebogen* (Steyer et al., 1997) aangeven in hoeverre ze het ermee eens waren. De originele vragenlijst heeft 24 stellingen. In het huidige onderzoek zijn zes stellingen gebruikt. Deelnemers moesten aangeven in hoeverre ze zich de afgelopen week Goed, Moe, Ontspannen, Uitgerust, Slecht en Onrustig voelden op een 5-punts Likert schaal (1 = *Helemaal niet mee eens*, 5 = *Helemaal mee eens*). Ten slotte werden de deelnemers gevraagd om hun leeftijd en geslacht.

De tweede vragenlijst werd op vrijdag verstuurd. Ze mochten eerst hun persoonlijke code invullen. Vervolgens werd gevraagd hoeveel dagen ze hadden gewerkt. Daarna kwamen een aantal vragen over de oefeningen. Dit was om het gedrag te meten. Eerst werd gevraagd

of ze de rekoefening, de ontspanningsoefening of allebei hadden gedaan (minimaal één keer). Op basis hiervan werd gevraagd hoe vaak ze deze oefening hadden gedaan. Dit was een open vraag. Ook werd gevraagd hoe leuk ze de oefening vonden en hoe gemotiveerd ze waren om de week erop door te gaan met de oefeningen. Dit mochten ze aangeven op een 5-punts Likert schaal (bijv. 1 = *Helemaal niet leuk*, 5 = *Heel leuk*). Als controle of de experimentele groep daadwerkelijk de instructies had gevolgd, werd er gevraagd of de deelnemer iets had gedaan om zichzelf te helpen de oefeningen te doen, zoals een herinnering instellen of het in hun agenda zetten. Er zijn nog een aantal vragen gesteld die niet meegenomen worden in de analyse. Vervolgens mochten ze weer dezelfde stellingen met betrekking tot hun vitaliteit invullen. Aan het eind van de vragenlijst konden de deelnemers nog eventuele vragen/opmerkingen kwijt. Ten slotte werden de medewerkers bedankt voor hun deelname. Het beantwoorden van beide vragenlijsten duurde in totaal ongeveer 10 minuten.

Data Preparatie en Analyse

Ter voorbereiding van de data-analyse werden ongeschikte deelnemers gefilterd uit het databestand. Dit waren de deelnemers die slechts één van de twee vragenlijsten hadden ingevuld of niet volledig hadden ingevuld. Daarna werd voor elke variabele per conditie een score berekend. Voor gedrag werd het aantal rekoefeningen opgeteld bij het aantal ontspanningsoefeningen. Ook werd het aantal oefeningen gedeeld door het aantal dagen dat iemand heeft gewerkt. Dit resulteerde in een score tussen de 0 en 1. Een 1 betekent dat de medewerker op elke werkdag een oefening heeft gedaan. Een .50 betekent dat de medewerker op de helft van zijn/haar werkdagen een oefening heeft gedaan.

Voor vitaliteit werden de scores op elk item opgeteld. De negatieve items werden hierbij gespiegeld. Dit resulteerde in een score tussen de 0 en 30. Een hogere score betekent een hogere mate van vitaliteit. Het verschil tussen de score op vitaliteit in de eerste vragenlijst en de tweede vragenlijst werd ook berekend. Een negatieve score betekent een afname in vitaliteit en een positieve score een toename in vitaliteit. Hoe groter het getal, hoe groter de afname/toename. Voor de variabele motivatie werd de score berekend (van 1-5). Voor de variabele affectieve attitude werd de gemiddelde score berekend van de rekoefening en de ontspanningsoefening (van 1-5). De descriptieve statistieken van de variabelen zijn voor elke conditie weergegeven in Tabel 6.

Tabel 6

Samenvatting van Gemiddelde (M), Standaarddeviatie (SD) en Steekproefgrootte (n) per Conditie

| Variabele | Experimentele conditie | | | Controleconditie | | |
|------------------------|------------------------|-----------|----------|------------------|-----------|----------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>n</i> |
| Gedrag (oefeningen) | 3.33 | 1.50 | 12 | 2.36 | 2.12 | 14 |
| Gedrag / Dagen gewerkt | .85 | .34 | 12 | .59 | .54 | 14 |
| Vitaliteit Voormeting | 18.75 | 4.16 | 12 | 20.07 | 3.58 | 14 |
| Vitaliteit Nameting | 19.08 | 4.06 | 12 | 19.93 | 3.43 | 14 |
| Vershil Vitaliteit | .33 | 4.50 | 12 | -.14 | 4.44 | 14 |
| Motivatie | 3.33 | .65 | 12 | 2.79 | 1.05 | 14 |
| Affectieve attitude | 3.63 | .61 | 12 | 3.36 | .81 | 11 |

Er werd gecontroleerd of de interventie was geslaagd met de controlevraag of deelnemers in de experimentele groep daadwerkelijk de oefeningen in hun agenda hadden gezet en een herinnering hadden ingesteld. Hieruit bleek dat vijf participanten beide hadden gedaan. Vijf andere participanten hadden het alleen in hun agenda gezet, één participant had alleen een herinnering ingesteld en één participant had niks gedaan. Voor 11 deelnemers van de experimentele groep was de interventie dus geslaagd. Van de deelnemers in de controlegroep had één participant de oefeningen zowel in de agenda gezet als een herinnering ingesteld, één deelnemer had het in de agenda gezet, één deelnemer had iets anders gedaan en 11 deelnemers hadden niks gedaan. Deze 11 deelnemers vormden daarom een zuivere controlegroep. De analyses zijn zowel met alle deelnemers (26 personen) als alleen met de deelnemers met een geslaagde interventie (22 personen) uitgevoerd.

Om de hypothesen te toetsen werden vijf analyses uitgevoerd. Ten eerste is een Mann-Whitney toets uitgevoerd. De kwantitatieve afhankelijke variabele was vitaliteitsgedrag (gedrag/dagen gewerkt), oftewel het aantal oefeningen dat iemand heeft uitgevoerd. De kwalitatieve onafhankelijke variabele was de interventie, waarbij er een experimentele groep en een controlegroep was. De assumpties van normaliteit, homogeniteit, onafhankelijkheid en interval data werden gecontroleerd. Ten tweede is de Kendall's tau correlatie berekend tussen gedrag en vitaliteit. Voor vitaliteit werd de verschilscore gebruikt. De assumpties van normaliteit, lineariteit, homogeniteit, onafhankelijkheid en interval data werden gecontroleerd. Ten derde is nog een Mann-Whitney toets uitgevoerd. Hierbij was de kwantitatieve afhankelijke variabele motivatie. De kwalitatieve onafhankelijke variabele was wederom de interventie. De assumpties werden gecontroleerd. Ten slotte is de Kendall's tau correlatie berekend tussen gedrag en attitude en tussen attitude en motivatie. De assumpties werden gecontroleerd en bevestigd. Er is bij de variabelen gedrag/dagen gewerkt, motivatie en attitude niet voldaan aan de assumptie van normaliteit. Daarom zijn er non-parametrische toetsen uitgevoerd.

Resultaten

Er zijn vijf analyses uitgevoerd. Allereerst is het effect berekend van de interventie op gedrag. Een Mann-Whitney toets liet zien dat participanten in de experimentele conditie gemiddeld meer oefeningen hebben gedaan (mean rank = 16.83) dan de participanten in de controleconditie (mean rank = 10.64), Mann-Whitney $U(n_{\text{controle}} = 14, n_{\text{experiment}} = 12) = 44.0, Z = -2.08, p = .04$.

Ten tweede is de correlatie berekend tussen gedrag en vitaliteit. Een Kendall's tau correlatie liet zien het aantal oefeningen dat participanten hebben gedaan niet geassocieerd is met het verschil in vitaliteit, $r_{\tau}(24) = .14, p = .33$. Bij de voormeting scoorden zowel de experimentele conditie ($M = 18.70, SD = 4.16$) als de controleconditie ($M = 20.07, SD = 3.58$) redelijk hoog op vitaliteit. Het verschil met de nameting was zeer klein (experimentele conditie: $M = .33, SD = 4.40$; controleconditie: $M = -.14, SD = 4.44$).

Ten derde is het effect berekend van de interventie op motivatie. Een Mann-Whitney toets liet zien dat participanten in de experimentele conditie niet meer gemotiveerd waren (mean rank = 15.54) dan participanten in de controleconditie (mean rank = 11.75), Mann-Whitney $U(n_{\text{controle}} = 14, n_{\text{experiment}} = 12) = 59.5, Z = -1.34, p = .21$.

Ten vierde is de correlatie berekend tussen attitude en gedrag. Een Kendall's tau correlatie liet zien dat de mate waarin participanten de oefeningen leuk vonden (affectieve attitude) niet is geassocieerd met het aantal oefeningen dat ze hebben gedaan $r_{\tau}(21) = .17, p = .33$. De experimentele groep ($M = 3.63, SD = .61$) vond de oefeningen iets leuker dan de controlegroep ($M = 3.36, SD = .81$), maar beide scoorden niet heel hoog.

Ten slotte is de correlatie berekend tussen attitude en motivatie. Een Kendall's tau correlatie liet zien dat de mate waarin participanten de oefeningen leuk vonden positief is geassocieerd met de motivatie om door te gaan met de oefeningen, $r_{\tau}(21) = .63, p < .001$. Voor alle analyses gold dat het resultaat niet significant veranderde door het uitsluiten van de deelnemers met een 'niet-geslaagde' interventie.

Discussie

Het doel van Studie 2 was om te onderzoeken of een interventie op ervaren tijd invloed heeft op vitaliteitsgedrag en vitaliteit. Ook werd gekeken naar de relatie tussen vitaliteitsgedrag, motivatie en affectieve attitude. De resultaten laten zien dat de interventie een positief effect had op gedrag. Hypothese 1 wordt daarom geaccepteerd. Gedrag had geen associatie met vitaliteit. Hypothese 2 wordt daarom afgewezen. Dit geldt ook voor hypothese 3, omdat attitude niet was geassocieerd met gedrag. Hypothese 4 wordt geaccepteerd. Attitude was namelijk positief geassocieerd met motivatie.

De interventie doelend op het verhogen van ervaren tijd voor vitaliteit had een positief effect op het aantal vitaliteitsoefeningen dat medewerkers hebben gedaan. Dit komt overeen met de TPB (Ajzen, 1991). Door te benadrukken dat de oefeningen weinig tijd kosten (message framing theory) en de instructie te geven om de oefeningen in de agenda te zetten en een herinnering in te stellen hadden het gewenste effect. Dat er geen relatie was tussen het aantal oefeningen en vitaliteit kan komen door de interventie. Die was wellicht niet impactvol genoeg om de vitaliteit te beïnvloeden. De medewerkers hebben gemiddeld twee of drie vitaliteitsoefeningen gedaan in een periode van één week. Dit was waarschijnlijk niet voldoende om hun vitaliteit te bevorderen. Door een langere interventieperiode te gebruiken zouden de oefeningen meer effect kunnen hebben.

Hetzelfde geldt voor de relatie tussen de mate waarin medewerkers de oefening leuk vonden en het aantal oefeningen dat ze hebben gedaan. Deelnemers hebben twee à drie keer een oefening gedaan. Waarschijnlijk was dit te weinig om een resultaat te zien van affectieve attitude. Uit het onderzoek bleek namelijk dat affectieve attitude wel positief was geassocieerd met de motivatie om de week na het experiment door te gaan met de oefeningen.

Dit is in lijn met de theorie van Ajzen (1991), die stelt dat attitude een belangrijke determinant is van intentie. Zoals gezegd is intentie nauw verbonden met motivatie (Nabi en Liñán, 2011). Het is mogelijk dat de relatie tussen affectieve attitude en gedrag wel zichtbaar zou zijn na een aantal weken. Concluderend, Studie 2 liet zien dat de interventie een positief effect had op vitaliteitsgedrag en dat affectieve attitude positief is geassocieerd met motivatie.

Algemene Discussie

De huidige studies onderzochten hoe medewerkers van de Radboud Universiteit Nijmegen gestimuleerd kunnen worden om hun vitaliteit tijdens werktijd te bevorderen. In twee studies is gekeken naar de factoren die gepaard gaan met vitaal gedrag. Uit beide studies bleek dat ervaren tijd voor vitaliteit van belang is. De affectieve attitude ten opzichte van vitaliteit bleek niet van belang in Studie 1, maar wel in Studie 2. Deze factoren kunnen worden gebruikt voor interventiestrategieën die gericht zijn op het verbeteren van de vitaliteit van medewerkers.

In Studie 1 werd onderzocht welke factoren van invloed zijn op het vitale gedrag van de medewerkers tijdens hun werktijd. Hierbij werd het voorgestelde procesmodel (Figuur 2) getest. Het bleek dat de intentie om zich vitaal te gedragen een positief effect heeft op het aantal keer dat ze vitaliteitsgedrag vertonen, overeenkomstig met de TPB (Ajzen, 1991). Medewerkers met de intentie om zich vitaal te gedragen, zijn eerder geneigd om dat ook te doen dan medewerkers die die intentie niet hebben. Ook bleek de tijd die medewerkers ervaren voor vitaliteit, een onderdeel van hun ervaren controle over vitaliteitsgedrag, een positief effect te hebben op hun intentie. Dit komt ook overeen met de TPB (Ajzen, 1991). Medewerkers die het idee hebben meer tijd te hebben voor vitaliteit, hebben ook een hogere intentie om zich vitaal te gedragen. Uit de exploratieve analyse bleek ook dat een gebrek aan tijd een belangrijke barrière was om ruimte te maken voor vitaliteit. De andere factoren bleken geen effect te hebben op intentie, maar kwamen wel terug in de antwoorden op de open vraag. Het kan zijn dat die factoren niet goed zijn gemeten met de huidige vragenlijst. Het is van belang om dit verder te onderzoeken om een duidelijk beeld te krijgen van de variabelen rondom vitaliteitsgedrag.

In Studie 2 werd onderzocht of een interventie gericht op de ervaren tijd voor vitaliteit invloed heeft op het aantal vitaliteitsoefeningen dat ze doen. Ook werd gekeken of hun vitaliteit verbeterde, wat ze van de oefeningen vonden en of ze gemotiveerd waren om door te gaan. De interventie bleek een positief effect te hebben op het vitaliteitsgedrag van medewerkers. Het benadrukken van de tijdsinvestering en het gebruikmaken van de agenda en

herinneringen van medewerkers leidde tot meer uitgevoerde vitaliteitsoefeningen. Er was geen verschil in vitaliteit. Er was ook geen relatie tussen de mate waarin medewerkers de oefening leuk vonden en het aantal oefeningen dat ze hebben gedaan. Wel bleek dat de medewerkers die de oefeningen leuk vonden, meer gemotiveerd waren om door te gaan met de oefeningen. Dit effect werd ook gevonden in een onderzoek van Woolley & Fischbach (2016). Mensen bleken langer door te gaan met een zelfgekozen work-out als ze deze als plezierig ervaren. Ook Kirgios et al. (2020) vonden dat het leuker maken van een work-out leidde tot meer bezoeken aan de sportschool.

De belangrijkste conclusies van het huidige onderzoek zijn dat de tijd die medewerkers ervaren voor vitaliteitsgedrag een belangrijke voorspeller is van de intentie om zich vitaal te gedragen tijdens werktijd, dat deze intentie invloed heeft op hun vitale gedrag en dat de mate waarin medewerkers vitaliteitsoefeningen leuk vinden, positief samenhangt met hun motivatie om door te gaan met de oefeningen. Het is belangrijk om op te merken dat de bevindingen beperkt generaliseerbaar zijn. De steekproeven van beide studies waren niet representatief voor de gehele Radboud Universiteit. Hoewel geprobeerd is om steekproef zo representatief mogelijk te maken, was de verhouding tussen wp en obp anders dan de daadwerkelijke verhouding. In werkelijkheid bestaat de populatie uit 55% wp en 45% obp. In de steekproef was het 25.9% wp en 74.1% obp. Het wetenschappelijk personeel is dus onderbelicht en dit zou een effect kunnen hebben op de resultaten.

Uit de personeelsenquête van de Radboud Universiteit (Smeenk & Macro, 2024) bleek bijvoorbeeld dat wp meer werkdruk ervaart dan obp, meer burn-out verschijnselen heeft en minder positief is over hun balans tussen werk en privé. Zij hebben hierdoor waarschijnlijk minder tijd voor vitaliteit en een lagere intentie om zich vitaal gedrag te vertonen. Het kan ook zijn dat ze wel de intentie hebben, maar het uitvoeren van het gedrag door een vollere agenda sneller vergeten. Daarbij komt dat de sociale norm onder wp door deze verschillen ook anders kan zijn dan onder obp. Collega's en leidinggevenden die bijvoorbeeld hard werken en weinig pauzes nemen verwachten dit waarschijnlijk ook van anderen. Die zullen niet de ruimte krijgen om zich vitaal te gedragen (injunctieve norm) en het anderen ook niet zien doen (descriptieve norm).

Om medewerkers zo goed mogelijk te kunnen helpen is het van belang om meer onderzoek te doen naar hun vitaliteitsgedrag. De resultaten van dit onderzoek zijn namelijk beperkt en er is meer informatie nodig om goede interventiestrategieën te ontwikkelen. Hierbij is het vooral belangrijk om meer medewerkers te bereiken om zo een beter beeld te krijgen van het gedrag en de bijbehorende factoren. De steekproef zou een goede representatie

moeten zijn van het personeel, waarbij de verhouding wp/obp overeenkomt met de daadwerkelijke verhouding. Zo kunnen interventies ook aangepast worden per groep. Een manier om dit te doen is om via de grote kanalen, zoals de nieuwsbrief van de universiteit, een vragenlijst te verspreiden. Daarnaast zouden leidinggevendenden gestimuleerd kunnen worden om het met hun team te delen. Het is ook belangrijk om te onderzoeken hoe vitaliteitsgedrag het beste onderzocht kan worden. Wellicht kunnen interviews helpen om een goede en betrouwbare vragenlijst op te zetten.

Aangezien ervaren tijd als een belangrijke factor naar voren kwam in dit onderzoek, is het aan te raden om hier verder op in te zoomen. Buiten gedragsverandering is het goed om te kijken hoe de universiteit de werkdruk kan verminderen om zo meer tijd vrij te maken voor vitaliteit. Bijvoorbeeld door meer personeel aan te nemen, administratieve of routinematige taken de delegeren aan ondersteunend personeel, meer ondersteuning te bieden aan onervaren medewerkers en meer realistische doelen en verwachtingen te stellen voor projecten en deadlines. Binnen gedragsverandering kan gebruik worden gemaakt van message framing door te benadrukken hoe weinig tijd vitaliteitsgedrag hoeft te kosten en kunnen medewerkers geïnstrueerd worden om gebruik te maken van agenda's en herinneringen, zoals in Studie 2.

Ook kan verder onderzocht worden hoe medewerkers ervan overtuigd kunnen worden dat vitaliteitsgedrag niet veel tijd hoeft te kosten. Hierbij is het vooral van belang om kennis over te dragen en medewerkers de oefeningen te laten ervaren om te zien hoeveel het oplevert. Dit kan ook bijdragen aan de affectieve attitude, die ook als een belangrijke factor naar voren kwam in dit onderzoek. Wanneer medewerkers een oefening leuk vinden, zullen ze meer gemotiveerd zijn om de oefening vaker te doen. Het is van belang om te kijken hoe de oefeningen zo leuk mogelijk gemaakt kunnen worden voor de deelnemers. Bijvoorbeeld door het in groepsverband te doen. Uit de exploratieve analyse van Studie 1 bleek namelijk dat mensen graag iets met collega's zouden doen. Zowel omdat ze het leuk vinden als omdat het hen zou helpen. Een review van Andersen et al. (2019) bevestigt dit. Zowel het sociale aspect en het plezierige en betekenisvolle aspect van teamsport bleken essentieel te zijn voor het meedoen, committeren aan en volhouden van de sport.

Naast de universiteit is ook op andere werkplekken aandacht nodig voor vitaliteit. Welk aspect moet worden uitgelicht zal afhangen van de omstandigheden van het werk. Op plekken waar medewerkers het grootste deel van de dag zittend werken zal geïnvesteerd moeten worden in fysieke activiteit. Daar waar de werkdruk hoog is op de mentale gezondheid. En waar medewerkers veel zelfstandig werken op het sociale aspect. Het zal per context verschillen wat medewerkers nodig hebben en hoe ze het beste geholpen kunnen

worden. Dit hangt ook af van de kenmerken van de werknemers en de cultuur van de werkomgeving. Toch zullen attitude, sociale norm en ervaren controle over het gedrag altijd van belang zijn. De resultaten van dit onderzoek kunnen worden gebruikt in de educatieve sector en bij bedrijven en organisaties met veel bureauwerk en veel werkdruk.

In conclusie, het huidige rapport probeerde het vitale gedrag van medewerkers van de Radboud Universiteit in kaart te brengen. Twee belangrijke factoren kwamen naar boven, namelijk ervaren tijd en affectieve attitude. Deze hebben een positieve invloed op de intentie en de motivatie om vitaal gedrag te vertonen. Er was een positief effect van de gebruikte interventie, waar message framing en herinneringen centraal stonden. Het is van belang dat toekomstig onderzoek opnieuw kijkt naar deze factoren en ontdekt hoe vitaal gedrag het beste gestimuleerd kan worden, zowel binnen de Radboud Universiteit als daarbuiten. Zo kunnen steeds meer organisaties geholpen worden om een gezonde, positieve en stimulerende werkomgeving te creëren waarin medewerkers vitaal zijn en zich kunnen ontplooien en excelleren.

Referenties

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-t](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-t)
- Amaya, M., Donegan, T., Conner, D., Edwards, J., & Gipson, C. (2019). Creating a culture of wellness: a call to action for higher education, igniting change in academic institutions. *Building Healthy Academic Communities Journal*, 3(2), 27–40. <https://doi.org/10.18061/bhac.v3i2.7117>.
- Andersen, M. H., Ottesen, L., & Thing, L. F. (2019). The social and psychological health outcomes of team sport participation in adults: An integrative review of research. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47(8), 832-850. <https://doi.org/10.1177/1403494818791405>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2024). *Ziekteverzuim*. Geraadpleegd op 8 juli 2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>
- Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 1015–1026. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.6.1015>
- Cooper, K., & Barton, G. C. (2016). An exploration of physical activity and wellbeing in university employees. *Perspectives in Public Health*, 136(3), 152-160. <https://doi.org/10.1177/1757913915593103>
- DiCorcia, J. A., & Tronick, E. (2011). Quotidian resilience: exploring mechanisms that drive resilience from a perspective of everyday stress and coping. *Neuroscience Biobehavioral Reviews*, 35(7), 1593-1602. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2011.04.008>
- Donald, I. J., Cooper, S. R., & Conchie, S. M. (2014). An extended theory of planned behaviour model of the psychological factors affecting commuters' transport mode use. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.03.003>

- Evans, J. S. B., & Frankish, K. E. (2009). *In two minds: Dual processes and beyond*. Oxford University Press.
- Fishbein M, & Ajzen I. (1975). *Belief, attitude, intention and behaviour: an introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Fleming, W. J. (2023). Employee well-being outcomes from individual-level mental health interventions: Cross-sectional evidence from the United Kingdom. *Industrial Relations Journal*, 1-21. <https://doi.org/10.1111/irj.12418>
- Gardner, B., Lally, P., & Rebar, A. L. (2020). Does habit weaken the relationship between intention and behaviour? Revisiting the habit-intention interaction hypothesis. *Social and Personality Psychology Compass*, 14(8), 1-24. <https://doi.org/10.1111/spc3.12553>
- George, E. S., Kolt, G. S., Rosenkranz, R. R., & Guagliano, J. M. (2014). Physical activity and sedentary time: Male perceptions in a university work environment. *American Journal of Men's Health*, 8(2), 148–58. <https://doi.org/10.1177/1557988313497217>
- Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 69-119. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(06\)38002-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(06)38002-1)
- Hendriksen, I., Bernaards, C., Steijn, W., & Hildebrandt, V. (2016). Longitudinal relationship between sitting time on a working day and vitality, work performance, presenteeism, and sickness absence. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), 784–789. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000809>
- Kirgios, E. L., Mandel, G. H., Park, Y., Milkman, K. L., Gromet, D. M., Kay, J. S., & Duckworth, A. L. (2020). Teaching temptation bundling to boost exercise: A field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161, 20-35. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.09.003>
- Leys, C., Ley, C., Klein, O., Bernard, P., & Licata, L. (2013). Detecting outliers: Do not use standard deviation around the mean, use absolute deviation around the median. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(4), 764-766. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.03.013>
- McDermott, M. S., Oliver, M., Svenson, A., Simnadis, T., Beck, E. J., Coltman, T., Iverson, D., Caputi, P., & Sharma, R. (2015). The theory of planned behaviour and discrete food choices: a systematic review and meta-analysis. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 12(162), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12966-015-0324-z>

- McEachan, R. R. C., Conner, M., Taylor, N. J., & Lawton, R. J. (2011). Prospective prediction of health-related behaviours with the Theory of Planned Behaviour: a meta-analysis. *Health Psychology Review*, 5(2), 97–144.
<https://doi.org/10.1080/17437199.2010.521684>
- Milkman, K. L., Minson, J. A., & Volpp, K. G. M. (2014). Holding the Hunger Games hostage at the gym: An evaluation of temptation bundling. *Management Science*, 60(2), 283–299. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2013.1784>
- Nabi, G. and Liñán, F. (2011) ‘Graduate entrepreneurship in the developing world: intentions, education and development’. *Education and Training*, 53(5), 325–334.
<https://doi.org/10.1108/00400911111147668>
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2024). *Arbo in bedrijf special: Onderzoeksrapport. Psychosociale arbeidsbelasting universiteiten: Onderzoek naar de stand van zaken rond werkdruk en ongewenst gedrag en de aanpak hiervan op de 14 Nederlandse publieke universiteiten*. Nederlandse Arbeidsinspectie: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Geraadpleegd op 8 juli 2024, van <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2024/05/14/arbo-in-bedrijf-special-psychosociale-arbeidsbelasting-universiteiten>
- O’Carroll, R. E., Chambers, J. A., Dennis, M., Sudlow, C., & Johnston, M. (2014). Improving medication adherence in stroke survivors: Mediators and moderators of treatment effects. *Health Psychology*, 33(10), 1241–1250. <https://doi.org/10.1037/hea0000082>
- Rothman, A. J., & Salovey, P. (1997). Shaping perceptions to motivate healthy behavior: the role of message framing. *Psychological Bulletin*, 121(1), 3–19.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.121.1.3>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Smeenk, S. & Macro, D. (2024). *Personeelsenquête 2024: Radboud Universiteit*. Radboud Universiteit & IVA Onderwijs. Geraadpleegd op 8 juli 2024, van <https://www.ru.nl/medewerkers/nieuws/uitkomsten-personeelsenquete-2024>
- Steyer, R., Schwenkmezger, P., Notz, P. & Eid, M. (1997). *Der Mehrdimensionale Befindlichkeitsfragebogen (MDBF)* [The multidimensional mood state questionnaire]. Hogrefe.
- Strijk, J. E., Proper, K. I., Beek, A. J. van der, & Mechelen, W. van. (2009). The Vital@Work Study. The systematic development of a lifestyle intervention to improve older

- workers' vitality and the design of a randomised controlled trial evaluating this intervention. *BMC Public Health*, 9, 408. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-9-408>
- Strijk, J. E., Wendel-Vos, G. C. W., Picavet, H. S. J., Hofstetter, H., & Hildebrandt, V. H. (2015). Wat is vitaliteit en hoe is het te meten? Kerndimensies van vitaliteit en de Nederlandse vitaliteitsmeter. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 93, 32-40.
- Tight, M. (2010). Are academic workloads increasing? The post-war survey evidence in the UK. *Higher Education Quarterly*, 64(2), 200-215. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2009.00433.x>
- Whitney, P., Kluge, M. Morris, P., Taylor, J., & Hoban, M. T. (2023). Determinants of perceived health in university employees. *Journal of American College Health*, 1-9. <https://doi.org/10.1080/07448481.2023.2283731>
- Wicaksono, A., Hendley, R., & Beale, R. (2019) Investigating the Impact of Adding Plan Reminders on Implementation Intentions to Support Behaviour Change. *Interacting with Computers*, 31(2), 177–191. <https://doi.org/10.1093/iwc/iwz012>
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), 152-69. <https://doi.org/10.1017/S0959259810000420>
- Woolley, K. & Fishbach, A. (2016). For the Fun of It: Harnessing Immediate Rewards to Increase Persistence in Long-Term Goals. *Journal of Consumer Research*, 42(6), 952–966. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucv098>

Appendix A – Vragenlijst Studie 1

Bent u een medewerker van de Radboud Universiteit (**geen UMC**)?

- Ja (1)
- Nee (2)

INFORMATIEBRIEF

Beste lezer,

Hartelijk dank voor uw interesse en eventuele deelname aan het huidige wetenschappelijke onderzoek!

Achtergrond van het onderzoek

Dit onderzoek dient voor een scriptie van de master Gedragsverandering aan de Radboud Universiteit Nijmegen, en wordt uitgevoerd door een student. De scriptie focust zich op het vitaliteitsgedrag van medewerkers van de Radboud Universiteit. Het onderzoek zal bestaan uit een aantal korte vragenlijsten waarin u wordt gevraagd of u bezig bent met vitaliteit, wat u stimuleert om zich vitaal te gedragen en wat u eventueel nog nodig heeft om vitaal te blijven. Het invullen van de vragenlijsten duurt ongeveer **5 - 10 minuten**.

Het onderzoek heeft een minimaal risico en voldoet aan de ethische kaders van de “Light Track” zoals opgesteld door de Ethiek Commissie Sociale Wetenschappen (ECSW) van de Radboud Universiteit. De onderzoeker heeft dit vastgesteld middels het invullen van de checklist behorende bij de Light Track.

Vertrouwelijkheid van uw gegevens en gegevensverwerking

Voor dit onderzoek wordt het software programma Qualtrics gebruikt, wat data op anonieme wijze verzamelt. Er worden door dit systeem geen IP-adressen verzameld. Tijdens het onderzoek zal er beperkte persoonsinformatie van u gevraagd worden (geslacht en leeftijd). Er wordt niet gevraagd naar informatie waarmee u mogelijk geïdentificeerd kunt worden; deelname is dus volledig anoniem.

De informatie die u verstrekt ten behoeve van het onderzoek wordt zorgvuldig behandeld en is alleen toegankelijk voor bevoegde medewerkers. Het door u ondertekende toestemmingsformulier wordt gedurende 10 jaar na afronding van het onderzoek bewaard. Uw onderzoeksgegevens worden gedurende 10 jaar na afronding van het onderzoek bewaard. Het beleid van de Radboud Universiteit is om data maximaal 10 jaar te bewaren, waarna het zorgvuldig zal worden verwijderd. Vanwege het belang van controle, hergebruik en/of replicatie van onderzoeksresultaten worden onderzoeksgegevens in toenemende mate gedeeld met of openbaar gemaakt voor andere onderzoekers. Door de anonieme verzamelmethode van de data bent u niet te identificeren op basis van uw onderzoeksgegevens. Indien u niet wenst dat uw volledige anonieme antwoorden en gegevens gedeeld worden, vul bij de

toestemmingsverklaring op de volgende pagina “Nee, ...” in.

Het is daarnaast ook mogelijk om op elk moment te stoppen met deelnemen aan het onderzoek door de pagina te verlaten. Door vroegtijdig te stoppen voorkomt u dat uw antwoorden gebruikt worden in het huidig wetenschappelijk onderzoek. Sommige personen en instanties moeten inzage kunnen hebben in uw anonieme persoons- en onderzoeksgegevens. Dit is nodig om te kunnen controleren of het onderzoek goed en betrouwbaar is uitgevoerd. Deze personen en instanties die ter controle toegang tot uw gegevens kunnen verkrijgen zijn onder andere: daartoe bevoegde personen binnen de Radboud Universiteit. Ook zij zullen de gegevens vertrouwelijk behandelen. U wordt gevraagd voor deze inzage toestemming te geven. Indien u dat niet wilt, kunt u niet deelnemen aan het onderzoek.

Vrijwillige deelname

Uw deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig, u krijgt de kans deze te bevestigen op de volgende pagina via de optie "Ja, ...". Als u besluit om niet deel te nemen aan dit onderzoek heeft dit geen nadelige gevolgen voor u. Ook tijdens het onderzoek heeft u altijd het recht om uw toestemming in te trekken en uw deelname te beëindigen.

Beloning

Door mee te doen aan dit onderzoek kunt u kans maken op een cadeaubon van **Boules & Bites** ter waarde van €25. Er worden vier cadeaubonnen verloot onder de deelnemers. Als u mee wilt doen, is het om de cadeaubon te ontvangen noodzakelijk om uw e-mailadres in te vullen. Dit doet u in een aparte vragenlijst, dus deze informatie is niet te koppelen aan de antwoorden. Hierdoor blijft de anonimiteit gewaarborgd. Na de verloting wordt de informatie direct verwijderd.

Bij vragen, opmerkingen of zorgen over deze studie, kunt u contact opnemen met de uitvoerend onderzoeker via de hieronder gepresenteerde gegevens.

Met vriendelijke groet,

Uitvoerend onderzoeker Anniëk Jansen (anniek.jansen@ru.nl)

Onder begeleiding van Daniela Becker (daniela.becker@ru.nl)

TOESTEMMINGSVERKLARING

voor deelname aan het wetenschappelijke onderzoek: *Vitaliteit onder RU-medewerkers*

Ik bevestig dat:

- ik schriftelijk naar tevredenheid over het onderzoek geïnformeerd ben;
- ik de schriftelijke informatie goed heb gelezen;
- ik in de gelegenheid ben gesteld om vragen over het onderzoek te stellen;
- mijn eventuele vragen naar tevredenheid zijn beantwoord;
- ik goed over deelname aan het onderzoek heb kunnen nadenken;
- ik uit vrije wil deelneem aan het onderzoek.

Ik begrijp dat:

- ik het recht heb om mijn toestemming op ieder moment weer in te trekken zonder opgave van redenen en zonder dat dit nadelige gevolgen voor mij heeft, door contact op te nemen met Anniek Jansen via anniek.jansen@ru.nl
- ik het recht heb om mijn toestemming voor de (verdere) verwerking van mijn persoonsgegevens in te trekken;
- mijn persoonsgegevens worden verwerkt volgens de geldende Europese privacyregelgeving;
- mijn persoonsgegevens worden verwerkt volgens de privacyverklaring van de Radboud Universiteit (<https://www.ru.nl/vaste-onderdelen/privacyverklaring-radboud-universiteit>).

Ik stem in dat:

- mijn persoons- en/of onderzoeksgegevens binnen dit onderzoek voor wetenschappelijke doelen worden verkregen en gedurende 10 jaar beschikbaar zullen zijn voor controle, hergebruik en replicatie;
- het ondertekende toestemmingsformulier met mijn persoonsgegevens gedurende 10 jaar wordt bewaard;
- mijn persoonsgegevens die uitsluitend voor administratieve doelen worden verkregen tot maximaal 1 maand na afronding van het onderzoek worden bewaard.
- toezichthoudende autoriteiten mijn persoons- en onderzoeksgegevens kunnen inzien voor controle van het onderzoek.

Ik begrijp dat ik akkoord moet gaan met alle bovengenoemde punten om aan het onderzoek deel te kunnen nemen.

Ik stem in met deelname aan het onderzoek:

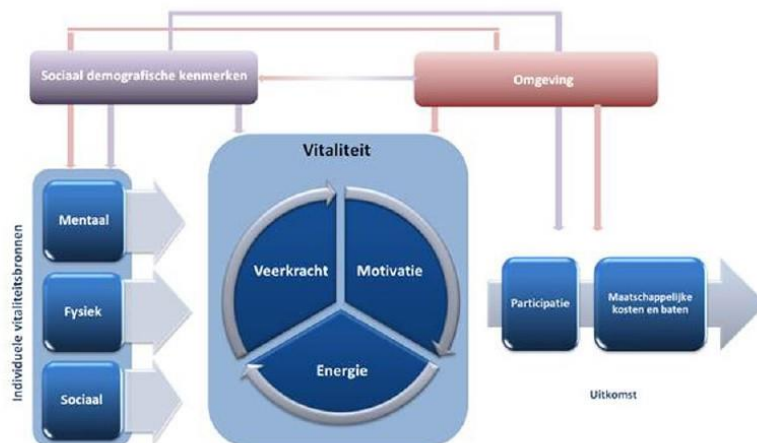
- Ja, ik stem in met deelname (1)
- Nee, ik stem niet in met deelname (2)

VRAGENLIJST

Leuk dat u mee wilt doen aan ons onderzoek!

Wat is vitaliteit?

Volgens Strijk et al. (2015) bestaat vitaliteit uit de aspecten **energie**, **motivatie** en **veerkracht** (midden in figuur 1). Wanneer u vitaal bent voelt u zich energiek, heeft u de motivatie om doelen te stellen in het leven en doet u moeite om deze te behalen, en kunt u met de dagelijkse problemen en uitdagingen van het leven om gaan.



Figuur 1. Het vitaliteitsmodel van Strijk et al. (2015)

Er wordt in dit onderzoek niet gemeten hoe vitaal u bent, maar in hoeverre u bezig bent met vitaliteit. Hiervoor wordt gekeken naar de drie bronnen die bijdragen aan vitaliteit (links in figuur 1): **mentaal**, **fysiek** en **sociaal**.

De vragenlijst gaat over vitaliteitsgedrag **tijdens werktijd**. Dit kan zowel op de universiteit zijn als thuis. Het gaat om **onder andere** de volgende gedragingen:

- **Mentaal:** bijv. pauze nemen, ruimte tussen afspraken, reflecteren, op ademhaling letten
- **Fysiek:** bijv. rondje wandelen, trap nemen, work-out, staan achter uw bureau
- **Sociaal:** contactmomenten met collega's/anderen (bijv. samen sparren, hart luchten), activiteiten met collega's/anderen (bijv. samen sporten/lunchen)

Vitaliteit is heel subjectief. De één heeft heel iets anders nodig dan de ander om zich vitaal te voelen. Er is dan ook geen goed of fout bij het invullen van de vragenlijst. We zijn vooral benieuwd wat u doet, of dat voor uw gevoel genoeg is en of u nog iets nodig hebt in het kader van uw vitaliteit.

Referentie:

Strijk, J. E., Wendel-Vos, G. C. W., Picavet, H. S. J., Hofstetter, H., & Hildebrandt, V. H. (2015). Wat is vitaliteit en hoe is het te meten? Kerndimensies van vitaliteit en de Nederlandse vitaliteitsmeter. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 93, 32-40.
<https://doi.org/10.1007/s12508-015-0013-y>

Vraag 1

Hoe vaak zou u deze gedragingen **willen doen** op een gemiddelde dag (tijdens werktijd)?

Mentaal: bijv. pauze nemen, ruimte tussen afspraken, reflecteren, op ademhaling letten

Bijvoorbeeld:

2x pauze, 2x op ademhaling letten = 4x per dag

Vul in: 4

Fysiek: bijv. rondje wandelen, trap nemen, work-out, staan achter uw bureau

Bijvoorbeeld:

1x wandelen, 4x trap nemen = 5x per dag

Vul in: 5

Sociaal: contactmomenten met collega's/anderen (bijv. samen sparren, hart luchten), activiteiten met collega's/anderen (bijv. samen sporten/lunchen)

Bijvoorbeeld:

1x samen lunchen, 1x samen sporten = 2x per dag

Vul in: 2

Vraag 2

Hoe vaak **doet** u deze gedragingen op een gemiddelde dag (tijdens werktijd)?

Mentaal: bijv. pauze nemen, ruimte tussen afspraken, reflecteren, op ademhaling letten

Bijvoorbeeld: 2x pauze, 2x op ademhaling letten = 4x per dag

Vul in: 4

Fysiek: bijv. rondje wandelen, trap nemen, work-out, staan achter uw bureau

Bijvoorbeeld: 1x wandelen, 4x trap nemen = 5x per dag

Vul in: 5

Sociaal: contactmomenten met collega's/anderen (bijv. samen sparren, hart luchten), activiteiten met collega's/anderen (bijv. samen sporten/lunchen)

Bijvoorbeeld: 1x samen lunchen, 1x samen sporten = 2x per dag

Vul in: 2

Vraag 3

Is het voor uw gevoel genoeg? Of heeft u meer nodig?

- Onvoldoende (1)
- Voldoende (2)

Vraag 4

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen

| | Helemaal niet mee eens (1) | Niet mee eens (2) | Neutraal (3) | Mee eens (4) | Helemaal mee eens (5) |
|--|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Ik vind het belangrijk om bezig te zijn met vitaliteit (1) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ik vind het belangrijk om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd (2) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ik doe al genoeg aan vitaliteit buiten werktijd (3) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bezig zijn met vitaliteit hoort niet in de werktijd (4) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ik vind het leuk om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd (5) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ik heb zin om mijn vitaliteit te verbeteren tijdens werktijd (6) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mijn directe collega's zijn bezig met vitaliteit tijdens werktijd (7) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mijn directe leidinggevende is bezig met vitaliteit tijdens werktijd (8) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Mijn directe leidinggevende stimuleert me om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd (9)

De faculteit/eenheid stimuleert me om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd (10)

De universiteit stimuleert me om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd (11)

Ik heb tijd om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd (12)

Ik heb de mogelijkheid om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd (13)

Ik weet wat ik kan doen om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd (14)

Ik weet wat de universiteit aanbiedt om bezig te zijn met vitaliteit, namelijk: (15)

Ik vergeet om bezig te zijn met vitaliteit tijdens werktijd (16)

Vraag 5

Wat heeft u nodig om gezond en vitaal te kunnen functioneren **tijdens werktijd**?

Vraag 6

Aan welke categorie zou u meer aandacht willen besteden? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Mentaal: bijv. pauze nemen, ruimte tussen afspraken, reflecteren, op ademhaling letten (1)
- Fysiek: bijv. rondje wandelen, trap nemen, work-out, staan achter uw bureau (2)
- Sociaal: contactmomenten met collega's (bijv. samen sparren, hart luchten), activiteiten met collega's (bijv. samen sporten/lunchen) (3)
- Geen van allen (4)

Vraag 7

Wat zou u concreet helpen om hier meer ruimte aan te geven **tijdens werktijd**?

Bijvoorbeeld: meetings van 50 minuten i.p.v. 60 minuten, staand/wandelend overleggen of

vergaderen.

Vraag 8

Van wie zou u hulp willen om bezig te zijn met vitaliteit **tijdens werktijd**? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Collega's (1)
 - Leidinggevenden (2)
 - Coach (3)
 - HR-afdeling van mijn faculteit/eenheid (4)
 - HR-afdeling van de universiteit (bijv. Fit@Work, gROW) (5)
 - RU breed (6)
 - Ik heb geen hulp nodig (7)
 - Anders, namelijk (8)
-

Vraag 9

Hoe zouden zij u kunnen helpen?

Vraag 10

Op welke manier wilt u geïnformeerd worden over hulp/activiteiten op het gebied van vitaliteit? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Radboud Weekbericht (1)
 - Nieuwsbrief faculteit/eenheid (2)
 - Anders, namelijk (3)
-

Vraag 11

Als geen enkel idee te gek is en alles mogelijk was, wat zou u dan wensen in het kader van uw vitaliteit?

Wat is uw geslacht?

- Man (1)
- Vrouw (2)
- Anders (3)
- Wil ik liever niet zeggen (4)

Vraag 12

Wat is uw leeftijd?

Vraag 13

Van welke faculteit/eenheid komt u?

- FFTR (1)
- LET (2)
- FdR (3)
- CPO (4)
- FSW (5)
- FM (6)
- FNWI (7)
- BB (incl. CvB) (8)
- RS (9)
- RDA (10)
- DCCN (11)

Vraag 14

Onder welk personeel valt u?

- WP (wetenschappelijk personeel) (1)
- OBP (ondersteunend en beheer personeel) (2)

Vraag 15

Hoe lang werkt u hier al?

- < 5 jaar (1)
- 5-10 jaar (2)
- 10-20 jaar (3)
- > 20 jaar (4)

Vraag 16

Hoeveel uur werkt u per week?

Vraag 17

Heeft u nog vragen/opmerkingen n.a.v. deze vragenlijst?

Wilt u kans maken op een cadeaubon van Boules & Bites? Klik dan op deze link:
https://psychru.qualtrics.com/jfe/form/SV_bQ7hPgWA14fIPiQ

AFSLUITING

Bedankt voor de tijd die u heeft genomen om aan deze enquête deel te nemen.

Uw antwoord is geregistreerd

Appendix B – Vragenlijsten Studie 2

Vragenlijst Voormeting

INFORMATIEBRIEF

Beste lezer,

Hartelijk dank voor uw interesse en eventuele deelname aan het huidige wetenschappelijke onderzoek!

Achtergrond van het onderzoek

Dit onderzoek dient voor een scriptie van de master Gedragsverandering aan de Radboud Universiteit Nijmegen, en wordt uitgevoerd door een student. De scriptie focust zich op het vitaliteitsgedrag van medewerkers van de Radboud Universiteit. Het onderzoek duurt van maandag t/m vrijdag. Het zal bestaan uit twee korte vragenlijsten en het uitvoeren van ontspannings- en/of rekoefeningen. Het invullen van de vragenlijsten duurt ongeveer 5 minuten. De oefeningen duren ongeveer 3 minuten per dag.

Het onderzoek heeft een minimaal risico en voldoet aan de ethische kaders van de “Light Track” zoals opgesteld door de Ethiek Commissie Sociale Wetenschappen (ECSW) van de Radboud Universiteit. De onderzoeker heeft dit vastgesteld middels het invullen van de checklist behorende bij de Light Track.

Vertrouwelijkheid van uw gegevens en gegevensverwerking

Voor dit onderzoek wordt het software programma Qualtrics gebruikt, wat data op anonieme wijze verzamelt. Er worden door dit systeem geen IP-adressen verzameld. Tijdens het onderzoek zal er beperkte persoonsinformatie van u gevraagd worden (geslacht en leeftijd). U heeft voor de aanmelding uw mailadres opgegeven. Dit is puur om met u in contact te komen en wordt niet gekoppeld aan de data. Uw antwoorden op de vragenlijsten zijn dus volledig anoniem.

De informatie die u verstrekt ten behoeve van het onderzoek wordt zorgvuldig behandeld en is alleen toegankelijk voor bevoegde medewerkers. Het door u ondertekende toestemmingsformulier wordt gedurende 10 jaar na afronding van het onderzoek bewaard. Uw onderzoeksgegevens worden gedurende 10 jaar na afronding van het onderzoek bewaard. Het beleid van de Radboud Universiteit is om data maximaal 10 jaar te bewaren, waarna het zorgvuldig zal worden verwijderd. Vanwege het belang van controle, hergebruik en/of replicatie van onderzoeksresultaten worden onderzoeksgegevens in toenemende mate gedeeld met of openbaar gemaakt voor andere onderzoekers. Door de anonieme verzamelmethode van de data bent u niet te identificeren op basis van uw onderzoeksgegevens. Indien u niet wenst dat uw volledige anonieme antwoorden en gegevens gedeeld worden, vul bij de toestemmingsverklaring op de volgende pagina “Nee, ...” in.

Het is daarnaast ook mogelijk om op elk moment te stoppen met deelnemen aan het onderzoek door de pagina te verlaten. Door vroegtijdig te stoppen voorkomt u dat uw antwoorden gebruikt worden in het huidig wetenschappelijk onderzoek. Sommige personen en instanties moeten inzage kunnen hebben in uw anonieme persoons- en onderzoeksgegevens. Dit is nodig om te kunnen controleren of het onderzoek goed en betrouwbaar is uitgevoerd. Deze personen en instanties die ter controle toegang tot uw gegevens kunnen verkrijgen zijn onder andere: daartoe bevoegde personen binnen de Radboud Universiteit. Ook zij zullen de gegevens vertrouwelijk behandelen. U wordt gevraagd voor deze inzage toestemming te geven. Indien u dat niet wilt, kunt u niet deelnemen aan het onderzoek.

Vrijwillige deelname

Uw deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig, u krijgt de kans deze te bevestigen op de volgende pagina via de optie "Ja, ...". Als u besluit om niet deel te nemen aan dit onderzoek heeft dit geen nadelige gevolgen voor u. Ook tijdens het onderzoek heeft u altijd het recht om uw toestemming in te trekken en uw deelname te beëindigen.

Beloning

Door mee te doen aan dit onderzoek krijgt u een klein bedankje. Dit is nog een verrassing :)

Bij vragen, opmerkingen of zorgen over deze studie, kunt u contact opnemen met de uitvoerend onderzoeker via de hieronder gepresenteerde gegevens.

Met vriendelijke groet,

Uitvoerend onderzoeker Anniëk Jansen (anniek.jansen@ru.nl)
Onder begeleiding van Daniela Becker (daniela.becker@ru.nl)

TOESTEMMINGSVERKLARING

voor deelname aan het wetenschappelijke onderzoek: *Vitaliteit onder RU-medewerkers*

Ik bevestig dat:

- ik schriftelijk naar tevredenheid over het onderzoek geïnformeerd ben;
- ik de schriftelijke informatie goed heb gelezen;
- ik in de gelegenheid ben gesteld om vragen over het onderzoek te stellen;
- mijn eventuele vragen naar tevredenheid zijn beantwoord;
- ik goed over deelname aan het onderzoek heb kunnen nadenken;
- ik uit vrije wil deelneem aan het onderzoek.

Ik begrijp dat:

- ik het recht heb om mijn toestemming op ieder moment weer in te trekken zonder opgave van redenen en zonder dat dit nadelige gevolgen voor mij heeft, door contact op te nemen met Anniek Jansen via anniek.jansen@ru.nl
- ik het recht heb om mijn toestemming voor de (verdere) verwerking van mijn persoonsgegevens in te trekken;
- mijn persoonsgegevens worden verwerkt volgens de geldende Europese privacyregelgeving;
- mijn persoonsgegevens worden verwerkt volgens de privacyverklaring van de Radboud Universiteit (<https://www.ru.nl/vaste-onderdelen/privacyverklaring-radboud-universiteit>).

Ik stem in dat:

- mijn persoons- en/of onderzoeksgegevens binnen dit onderzoek voor wetenschappelijke doelen worden verkregen en gedurende 10 jaar beschikbaar zullen zijn voor controle, hergebruik en replicatie;
- het ondertekende toestemmingsformulier met mijn persoonsgegevens gedurende 10 jaar wordt bewaard;
- mijn persoonsgegevens die uitsluitend voor administratieve doelen worden verkregen tot maximaal 1 maand na afronding van het onderzoek worden bewaard.
- toezichthoudende autoriteiten mijn persoons- en onderzoeksgegevens kunnen inzien voor controle van het onderzoek.

Ik begrijp dat ik akkoord moet gaan met alle bovengenoemde punten om aan het onderzoek deel te kunnen nemen.

Ik stem in met deelname aan het onderzoek:

- Ja, ik stem in met deelname (1)
- Nee, ik stem niet in met deelname (2)

VRAGENLIJST

Instructie Experimentele Groep

Leuk dat u mee wilt doen aan het onderzoek!

Het onderzoek duurt van maandag t/m vrijdag en bestaat uit drie delen:

1. Vragenlijst 1 (die u nu aan het invullen bent)
2. Dagelijks een oefening doen
3. Vragenlijst 2 (die krijgt u op vrijdag)

U wordt gevraagd om deze week op **elke werkdag** een oefening te doen. Deze oefeningen zijn bedoeld om uw vitaliteit te verhogen. Er zijn twee oefeningen waar u uit kan kiezen, een ontspanningsoefening en een rekoefening. U mag ze ook afwisselen. Beide oefeningen kunt u achter uw bureau doen (of ergens anders waar u kunt zitten). De oefeningen duren ongeveer **3 minuten**. Het kost dus weinig tijd. U mag zelf kiezen wanneer u de oefening doet.

1. Zet nu in uw **agenda** wanneer u de oefening wilt doen.
2. Zet ook een **herinnering** op dat tijdstip.

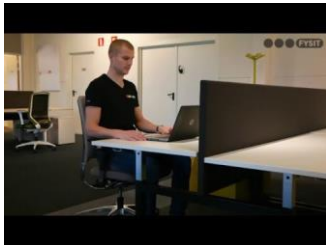
U mag de oefeningen natuurlijk ook vaker doen dan één keer per dag.

Hieronder staan de oefeningen. Ze staan ook in de mail die op maandag is verstuurd.

Ontspanningsoefening



Rekoefening



(de disclaimer mag u negeren)

Nu volgen de vragen.

Heeft u het in uw agenda gezet en herinneringen ingesteld? Zo niet, doe dat nu.

Ja (1)

Instructie Controlegroep

Leuk dat u mee wilt doen aan het onderzoek!

Het onderzoek duurt van maandag t/m vrijdag en bestaat uit drie delen:

1. Vragenlijst 1 (die u nu aan het invullen bent)
2. Dagelijks een oefening doen
3. Vragenlijst 2 (die krijgt u op vrijdag)

U wordt gevraagd om deze week op **elke werkdag** een oefening te doen. Deze oefeningen zijn bedoeld om uw vitaliteit te verhogen. Er zijn twee oefeningen waar u uit kan kiezen, een ontspanningsoefening en een rekoefening. U mag ze ook afwisselen. Beide oefeningen kunt u

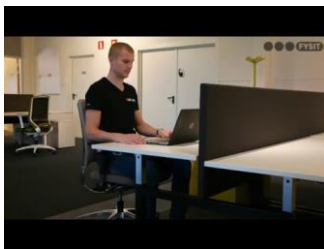
achter uw bureau doen (of ergens anders waar u kunt zitten). De oefeningen duren ongeveer **3 minuten**. U mag zelf kiezen wanneer u de oefening doet. U mag de oefeningen natuurlijk ook vaker doen dan één keer per dag.

Hieronder staan de oefeningen. Ze staan ook in de mail die op maandag is verstuurd.

Ontspanningsoefening



Rekoefening



(de disclaimer mag u negeren)

Nu volgen de vragen.

Om uw antwoorden van de eerste en de tweede vragenlijst te kunnen koppelen, hebben we een persoonlijke code van u nodig. Vul daarom hier de eerste twee letters van uw moeders naam, de eerste twee letters van uw vaders naam en uw huisnummer in.

Bijvoorbeeld: Yvon en Timo, huisnummer 52: YVTI52

Vraag 1

Hoeveel dagen heeft u gewerkt in de afgelopen week? (bijv. 3,5 dag)

Vraag 2

Hoe vaak heeft u de **afgelopen week tijdens werktijd** iets gedaan in het kader van uw fysieke gezondheid?

Denk aan: bijv. rondje wandelen, trap nemen, work-out, staan achter uw bureau

Bijvoorbeeld: 2x gewandeld, 1x work-out, 6x trap genomen = 9x in de afgelopen week
Vul in: 9

Vraag 3

Hoe vaak heeft u de **afgelopen week tijdens werktijd** iets gedaan in het kader van uw mentale gezondheid?

Denk aan: bijv. pauze nemen, ruimte tussen afspraken, reflecteren, op ademhaling letten

Bijvoorbeeld: 10x pauze genomen, 2x op ademhaling gelet = 12x in de afgelopen week
Vul in: 12

Vraag 4

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Ik voelde me de **afgelopen week** in het algemeen...

| | Helemaal mee oneens (1) | Mee oneens (2) | Neutraal (3) | Mee eens (4) | Helemaal mee eens (5) |
|-------------------|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Goed (1) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Moe (4) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ontspannen (5) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uitgerust (3) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Slecht (2) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Onrustig (6) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vraag 5

Wat is uw geslacht?

- Man (1)
- Vrouw (2)
- Anders (3)
- Wil ik liever niet zeggen (4)

Vraag 6

Wat is uw leeftijd?

Dit was de laatste vraag. Als u op de pijl klikt wordt de vragenlijst afgesloten.

Fijne week!

AFSLUITING

Bedankt voor de tijd die u heeft genomen om aan deze enquête deel te nemen.

Uw antwoord is geregistreerd

Vragenlijst Nameting

Bedankt voor uw deelname aan het onderzoek! In deze vragenlijst volgen nog een paar vragen over de afgelopen week.

VRAGENLIJST

Om uw antwoorden van de eerste en de tweede vragenlijst te kunnen koppelen, hebben we in de eerste vragenlijst om een persoonlijke code gevraagd. Deze mag u nogmaals invullen.

Vul daarom hier de eerste twee letters van uw moeders naam, de eerste twee letters van uw vaders naam en uw huisnummer in.

Bijvoorbeeld: Yvon en Timo, huisnummer 52: YVTI52

Vraag 1

Hoeveel dagen heeft u gewerkt in de afgelopen week? (bijv. 3,5 dag)

Vraag 2

Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer)

- Ontspanningsoefening (1)
- Rekoefening (2)
- Beide (3)
- Geen van beide (4)

Deze vraag weergeven:

*If Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Rekoefening
Or Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Beide*

Vraag 3

Hoe vaak heeft u de rekoefening gedaan in de afgelopen week?

Deze vraag weergeven:

*If Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) =
Ontspanningsoefening*

Or Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Beide

Vraag 4

Hoe vaak heeft u de ontspanningsoefening gedaan in de afgelopen week?

Deze vraag weergeven:

*If Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) =
Ontspanningsoefening*

Or Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Beide

Vraag 5

Hoe leuk vond u de ontspanningsoefening?

- Helemaal niet leuk (1)
- Niet leuk (2)
- Neutraal (3)
- Leuk (4)
- Heel leuk (5)

Deze vraag weergeven:

If Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Rekoefening

Or Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Beide

Vraag 6

Hoe leuk vond u de rekoefening?

- Helemaal niet leuk (1)
- Niet leuk (2)
- Neutraal (3)
- Leuk (4)
- Heel leuk (5)

Deze vraag weergeven:

*If Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) =
Ontspanningsoefening*

Or Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Beide

Vraag 7

Hoe makkelijk vond u het om de ontspanningsoefening te doen?

- Helemaal niet makkelijk (1)
- Niet makkelijk (2)
- Neutraal (3)
- Makkelijk (4)
- Heel makkelijk (5)

Deze vraag weergeven:

If Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Rekoefening

Or Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Beide

Vraag 8

Hoe makkelijk vond u het om de rekoefening te doen?

- Helemaal niet makkelijk (1)
- Niet makkelijk (2)
- Neutraal (3)
- Makkelijk (4)
- Heel makkelijk (5)

Deze vraag weergeven:

*If Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) =
Ontspanningsoefening*

Or Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Beide

Vraag 9

Hoe makkelijk vond u het om eraan te denken de ontspanningsoefening te doen?

- Helemaal niet makkelijk (1)
- Niet makkelijk (2)
- Neutraal (3)
- Makkelijk (4)
- Heel makkelijk (5)

Deze vraag weergeven:

If Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Rekoefening

Or Welke oefening heeft u de afgelopen week gedaan? (minimaal 1 keer) = Beide

Vraag 10

Hoe makkelijk vond u het om eraan te denken de rekoefening te doen?

- Helemaal niet makkelijk (1)
- Niet makkelijk (2)
- Neutraal (3)
- Makkelijk (4)
- Heel makkelijk (5)

Vraag 11

Heeft u iets gedaan om uzelf te helpen om de oefening(en) te doen?

- Herinnering instellen (1)
 - In agenda zetten (2)
 - Anders, namelijk (3)
-

Nee (4)

Vraag 12

Hoe gemotiveerd bent u om volgende week door te gaan met de oefeningen?

- Helemaal niet gemotiveerd (1)
- Niet gemotiveerd (2)
- Neutraal (3)
- Gemotiveerd (4)
- Heel gemotiveerd (5)

Vraag 13

Hoe vaak heeft u **naast de oefeningen van het experiment** de afgelopen week tijdens werktijd iets gedaan in het kader van uw fysieke gezondheid?

Denk aan: bijv. rondje wandelen, trap nemen, work-out, staan achter uw bureau

Bijvoorbeeld: 2x gewandeld, 1x work-out, 6x trap genomen = 9x in de afgelopen week

Vul in: 9

Vraag 14

Hoe vaak heeft u **naast de oefeningen van het experiment** de afgelopen week tijdens werktijd iets gedaan in het kader van uw mentale gezondheid?

Denk aan: bijv. pauze nemen, ruimte tussen afspraken, reflecteren, op ademhaling letten

Bijvoorbeeld: 10x pauze genomen, 2x op ademhaling letten = 12x in de afgelopen week

Vul in: 12

Vraag 15

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Ik voelde me de **afgelopen week** in het algemeen...

| | Helemaal mee oneens (1) | Mee oneens (2) | Neutraal (3) | Mee eens (4) | Helemaal mee eens (5) |
|-------------------|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Goed (1) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Moe (4) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ontspannen (5) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uitgerust (3) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Slecht (2) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Onrustig (6) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vraag 16

Heeft u nog vragen/opmerkingen?

Dit was de laatste vraag. Als u op de pijl klikt wordt de vragenlijst afgesloten.

Nogmaals bedankt voor uw deelname. Binnenkort ontvangt u een mail met uw beloning. Fijn weekend!

AFSLUITING

Bedankt voor de tijd die u heeft genomen om aan deze enquête deel te nemen.

Uw antwoord is geregistreerd