

Onderzoek naar duurzame voortzetting Phileas in regio Rijnmond

Opdrachtgever:

DeRotterdamseZorg

Uitvoerder:

LEF 11

Datum:

29/ 10/ 2020



Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport dat wij voor deRotterdamseZorg, namens het LEF! Talentenprogramma, hebben uitgevoerd.

Vitaliteit is binnen de huidige maatschappij een populair en belangrijk onderwerp op de werkvloer. DeRotterdamseZorg wil vitaliteit (fit voelen in lichaam en geest), duurzaamheid (langdurig, bestendig, consistent, stabiel, etc.) en inzetbaarheid (minder verzuim, meer draagkracht) van de medewerkers vergroten en heeft de ambitie om in de regio Rotterdam een breder gedragen vitaliteitsbeweging op gang te brengen en deze vervolgens te verduurzamen.

Het onderzoek is gericht in de mate waarin Phileas bijdraagt aan een vitaliteitsbeweging van medewerkers in de gezondheidszorg.

Voor het onderzoek hebben we vijf deelnemende zorginstellingen en hun medewerkers benaderd. Hierbij is het gebruik en effect van Phileas geëvalueerd, alsmede het proces eromheen en het vitaliteitsbeleid van de deelnemende organisaties. Met de uitkomst van dit onderzoek hebben wij aanbevelingen geschreven om een vitaliteitsbeweging te verduurzamen voor zorgorganisaties in regio Rotterdam.

Onze dank gaat uit naar alle respondenten van de deelnemende zorginstellingen; Sint Franciscus Gasthuis, Pameijer, Ikazia Ziekenhuis, Middin en Albeda Collega. Daarbij willen wij Mira de Bruin, co-founder en oprichter van Phileas, en Marlies van Vianen, programmamanager deRotterdamseZorg, danken voor hun bijdrage aan het onderzoek. Tot slot willen wij Daphne van Zuilen en Defnie Clausing, coaches van het LEF! Talentenprogramma, bedanken voor de steun en coaching tijdens dit proces. Wij wensen u veel plezier met het lezen van dit onderzoeksrapport.

Rotterdam

Datum: 29 oktober 2020

Sabrina van Straaten
Lilian Weeren
Martijn Giebel
Maria Hoogvliet
Robin Haksteeg
Idris Donkers
Christa Bolier
Patrick Groenendijk
Nalan Karakus
Annelieke Schipper



Samenvatting

In de zorg- en welzijnssector is er sprake van een toenemend ziekteverzuim (gemiddeld 6,6%) (CBS, 2020). Dit gaat gepaard met hoge kosten, een hoog ervaren werkdruk en disbalans tussen werk en privé. Dit zet de productiviteit en duurzame inzetbaarheid onder druk. Gezonde medewerkers hebben meer veerkracht, doen hun werk met energie (vitaliteit), kunnen het werk fysiek en mentaal aan (werkvermogen), vallen minder snel uit (wat voor een daling van het ziekteverzuim zorgt), zijn in staat om hun werk nu én in de toekomst te behouden (employability) en stimuleren patiënten om te werken aan gezondheid. Daarom zorgen vitale medewerkers voor een daling van het ziekteverzuim, een hogere betrokkenheid en meer werkvermogen.

Om vitaliteit onder medewerkers te stimuleren, is er binnen de regio Rijnmond via de campagne 'WordRAATgevert' het vitaliteitsspel Phileas opgestart. DeRotterdamseZorg heeft namelijk de ambitie om in regio Rijnmond een breder gedragen vitaliteitsbeweging op gang te brengen en deze vervolgens te verduurzamen. Dit programma richt zich op het werken aan eigen vitaliteit door middel van gamificatie en participatie in plaats van instructie. Sint Franciscus Gasthuis, Pameijer, Ikazia Ziekenhuis, Middin en Albeda College hebben elk 10 deelnemers aangeleverd, die gedurende 13 weken hebben deelgenomen aan het programma. Phileas is eenmalig gesubsidieerd uit een gemeentelijke subsidie.

Middels dit onderzoek is er onderzocht of Phileas een vitaliteitsbeweging teweeg heeft gebracht en of Phileas verduurzaamd kan worden binnen andere zorgorganisaties in regio Rijnmond. Hierbij is er gebruik gemaakt van kwalitatieve- en kwantitatieve onderzoeksmethoden. Aan de hand van enquêtes is er onderzocht met welke reden deelnemers aan Phileas hebben geparticipeerd en welke persoonlijke veranderingen Phileas bij hen op het gebied van persoonlijk bewustzijn, leefstijl en gedrag teweeg heeft gebracht. Ook is er onderzocht welke effecten Phileas heeft gehad op de omgeving van de deelnemers. Door middel van interviews, bij de vijf ambassadeurs van de deelnemende organisaties, is onderzocht hoe zij Phileas hebben ervaren en welke effecten het programma Phileas heeft gehad op de deelnemende medewerkers en het (huidige) vitaliteitsbeleid in de organisatie.

Op basis van de resultaten kan er geconcludeerd worden dat Phileas een positief effect heeft gehad op de vitaliteit van de deelnemers. Meer dan de helft is bewust geworden van gedrag en leefstijl en hebben dit aangepast. Ook geven zij aan dit in de toekomst te willen volhouden. Op basis van deze informatie is Phileas in staat bij te dragen aan een mogelijke vitaliteitsbeweging. Echter is deze conclusie gebaseerd op 17 van de 50 deelnemers en zijn er factoren geweest (zoals Covid-19 en de technische en methodische gebreken doordat het spel zich in een pilotfase bevond) die de uitkomsten beïnvloedt hebben. Vanuit de interviews is gebleken dat het programma de juiste elementen bevat voor een werkend vitaliteitsprogramma. Het programma was echter een eenmalig impuls en heeft geen effect gehad op het huidige vitaliteitsbeleid. Een grotere vitaliteitsbeweging binnen of tussen zorgorganisaties, door deelname aan Phileas, is niet ontstaan. Echter geven medewerkers aan behoefte te hebben aan aanbod in vitaliteit en organisaties aan handvaten/tools om hun vitaliteitsaanbod te verbreden.

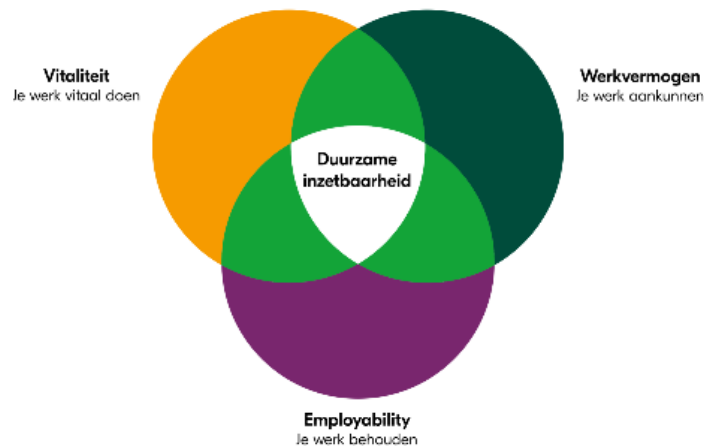
Vanwege de factoren die het onderzoek en programma beïnvloedt hebben, is een nieuw onderzoek naar de effecten van Phileas aan te bevelen. Phileas is in de basis van meerwaarde, alleen is doorontwikkeling en betere organisatie van het programma hiervoor nodig. Door betere voorbereiding vanuit de organisaties en koppeling met het vitaliteitsbeleid kan Phileas mogelijk meer effect hebben. deRotterdamseZorg kan hier een rol in spelen. Ook is het van belang om de behoefte van organisaties in kaart te brengen en te onderzoeken wat deRotterdamseZorg nog meer kan doen of aanbieden om een vitaliteitsbeweging op gang te krijgen. Financiële mogelijkheden/subsidieregelingen kunnen hier een bijdrage aan leveren.

INHOUDSOPGAVE

1. Aanleiding	5
2. Theoretisch kader	7
3. Methodisch kader	9
4. Onderzoeksresultaten	11
5. Conclusie	16
6. Aanbevelingen	18
Bijlagen	22

1. AANLEIDING

Vitaliteit is binnen de huidige maatschappij een populair en belangrijk onderwerp op de werkvloer. Vitale medewerkers zorgen voor een daling van het ziekteverzuim, een hogere betrokkenheid en meer werkvermogen. DeRotterdamseZorg wil vitaliteit (fit voelen in lichaam en geest), duurzaamheid (langdurig, bestendig, consistent, stabiel, etc.) en inzetbaarheid (minder verzuim, meer draagkracht) van de medewerkers vergroten en heeft de ambitie om in de regio Rotterdam een breder gedragen vitaliteitsbeweging op gang te brengen en deze vervolgens te verduurzamen. Gezonde medewerkers hebben meer veerkracht, vallen minder snel uit en stimuleren ook patiënten, cliënten, bewoners om te werken aan gezondheid.



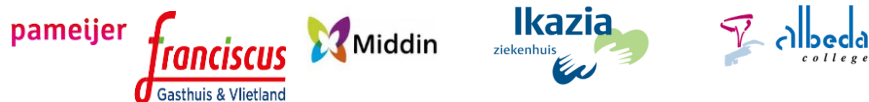
De zorg heeft over het algemeen te maken met een hoog verzuimpercentage. Het verzuimpercentage in de zorg is namelijk gemiddeld 6,6%. In alle andere bedrijfstakken is dit gemiddeld 5,2% (CBS, 2020). Dit gaat gepaard met hoge kosten en zet de productiviteit en duurzame inzetbaarheid onder druk. In de ziekenhuisbranche in regio Rotterdam gaat het bijvoorbeeld in het tweede kwartaal van 2020 om ruim 59.000 medewerkers die ziek zijn (Vernet, 2020). Om hier impact op te hebben is een grotere beweging noodzakelijk.

Via de campagne 'WordRAATgevert' is het vitaliteitsspel Phileas opgestart; werken aan eigen vitaliteit door middel van gamificatie en participatie in plaats van instructie. Het vitaliteitsprogramma Phileas (voorheen: Reis je Fit) is onderdeel van een vijf jaar durende studie naar verandering in gezondheidsgedrag van medewerkers met overgewicht geweest. Deze resultaten tonen aan dat gezondheid bevorderende programma's invloed kunnen hebben op de gezondheid en inzetbaarheid van werkenden met een verhoogd hart- en vaatziekten risico (Lengkeek, 2019).



Met Phileas reist de deelnemer door werelddelen en leert gezond eten, te bewegen en te ontspannen. Alle deelnemers dragen een bewegingsmeter en worden ingedeeld in een team. Door te bewegen en opdrachten uit te voeren, scoren ze punten om hun persoonlijke doel te behalen en om met hun eigen team de reis om de wereld te maken en prijzen te winnen. Het programma maakt gebruik van quantified self (het meten van jezelf door een bewegingmeter), gaming, sociale binding, social media en de smartphone.

Het programma is eenmalig bekostigd uit een gemeentelijke subsidie (Impulsgelden). De ambitie vanuit deRotterdamseZorg is om het niet bij één editie te laten, maar het voort te zetten in meerdere zorginstellingen. De RotterdamseZorg wilt hiermee gezondheid centraal zetten: gezonde betrokken medewerkers, voor gezonde patiënten in een gezonde stad. Phileas is 14 februari 2020 gestart binnen vijf organisaties: Sint Franciscus Gasthuis, Pameijer, Ikazia ziekenhuis, Middin en Albeda College.



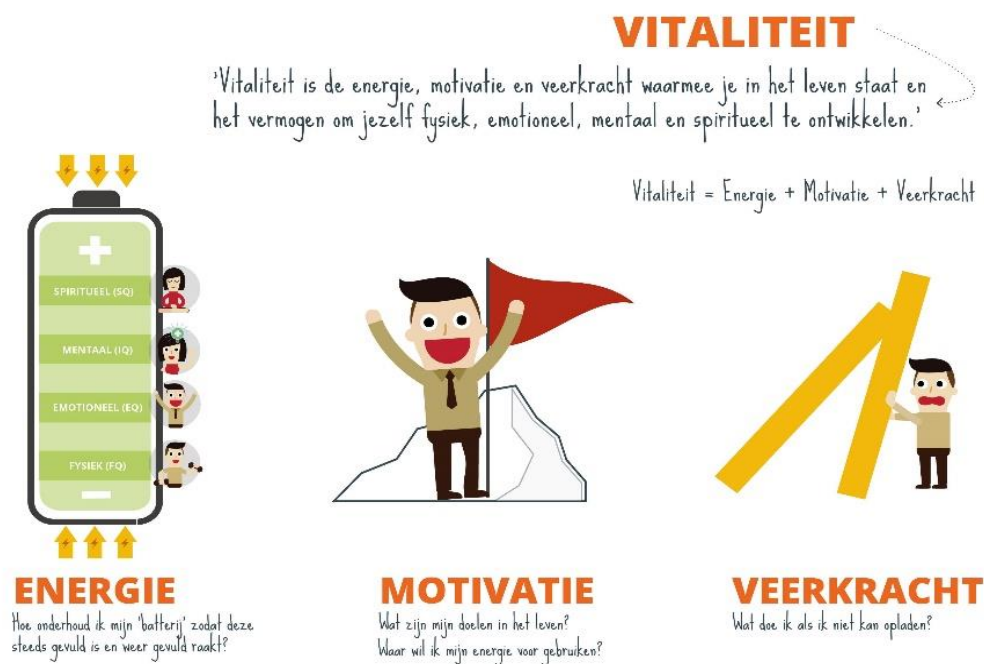
Zij zijn gestart met een regionale competitie tussen de verschillende organisaties, met per team 10 medewerkers. Het is van belang dat er geëvalueerd en onderzocht wordt wat de effecten van Phileas zijn in de praktijk en of het programma aansluit bij de behoefte van DeRotterdamseZorg om het programma voort te zetten in andere organisaties. Er is binnen dit onderzoek dan ook onderzocht of Phileas een vitaliteitsbeweging op gang brengt en hoe dit vervolgens verduurzaamd kan worden binnen zorgorganisaties. Om de effecten van Phileas in kaart te brengen en te onderzoeken of Phileas een mogelijke vitaliteitsbeweging op gang kan brengen, is het niet alleen belangrijk om de inhoud van het programma te evalueren. Andere belangrijke aspecten zijn het proces eromheen en het vitaliteitsbeleid van de deelnemende organisaties. Dit is allen in het onderzoek meegenomen.

2. THEORETISCH KADER

Dit onderzoek richt zich op vitaliteit van medewerkers op de werkvloer en de aandacht hiervoor binnen zorgorganisaties. Vitaliteit is afgeleid van het woord 'vita', wat in het Latijns staat voor 'leven'. Vitaliteit gaat over het bruisen van energie, jezelf sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en doorzettingsvermogen (Kluft, 2012).

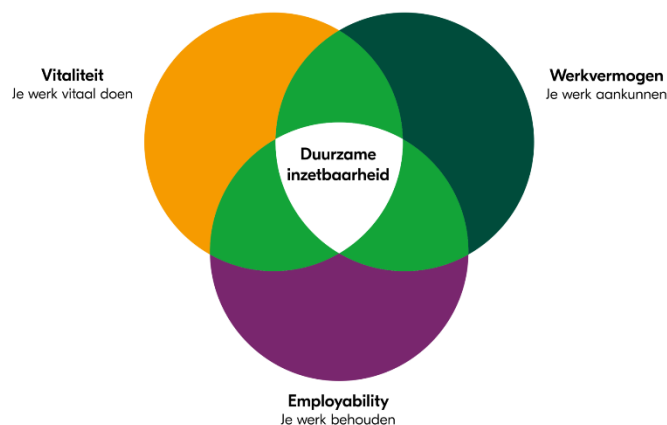
Bij het woord 'vitaliteit' wordt er gebruik gemaakt van drie kernelementen: 'Energie', 'Motivatie' en 'Veerkracht'. Energie draait om het energiek voelen, bij motivatie is het kenmerkend om doelen te stellen in het leven en deze ook te willen behalen en veerkracht is hoe je met dagelijkse problemen en uitdagingen van het leven om gaat (Strijk et al, 2015) Het Nederlands Kenniscentrum Vitaliteitsmanagement (NKV) heeft een model ontwikkeld waarin 4 dimensies voor vitaliteit worden gehanteerd:

- Fysiek: Uithoudingsvermogen, kracht, coördinatie, lenigheid, snelheid en herstelvermogen.
- Mentaal: Aandacht controle, spanningsregulatie, gedachte- en emotiecontrole, concentratie, zelfvertrouwen, omgaan met afleiders en tegenslagen, blijvend leren/ zelfreflectie.
- Sociaal-emotioneel: Inzicht in behoefte en gevoelens van anderen, assertiviteit, overtuigingskracht, conflicthantering, samenwerken, leiderschap.
- Inspiratie: Zingeving, goede doelen stellen, motivatie, balans werk en privé (Strijk et al, 2015)



Vitaliteit staat in toenemende mate in de belangstelling op de werkvloer. Een vitale medewerker zou garant moeten staan voor een lager ziekteverzuim dan gemiddeld, meer werkplezier en daarmee een groot werkvermogen. Kortom, vitale medewerkers zijn de basis van een gezonde organisatie.

Een begrip dat direct samenhangt met vitaliteit is duurzame inzetbaarheid. Duurzaam inzetbare werknemers doen hun werk met energie (vitaliteit), kunnen het werk fysiek en mentaal aan (werkvermogen) en zijn in staat om hun werk nu én in de toekomst te behouden (employability). Kortom, vitaliteit vormt een onderdeel van de duurzame inzetbaarheid van een medewerker (Blijfinzetbaar, 2020).



In de zorg- en welzijnssector is echter sprake van een toenemend ziekteverzuim, een hoge ervaren werkdruk, disbalans tussen werk en privé. Het werken aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is dan ook een belangrijk instrument om deze negatieve trend te beïnvloeden. Dit wordt sterk aangejaagd door richtinggevende nota's en akkoorden van zowel regionale als landelijke overheden. Een greep uit de nota's en afspraken:

- Gezond010: gezond010 is een netwerk van ondernemers, professionals, maatschappelijke organisaties en de gemeente die een gezond Rotterdam met gezonde inwoners en werknemers willen. Dit heeft geleid tot een Rotterdams Preventieakkoord opgeleverd met als ambitie gezonde en vitale Rotterdammers. Dit preventieakkoord is een regionale invulling van het Nationale preventieakkoord (Gezond010, 2020)
- Pensioenakkoord: de overheid is zich terdege bewust van het belang van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Zeker nu de pensioengerechtigde leeftijd naar achteren is verschoven, is aandacht voor duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken belangrijk. In het pensioenakkoord tussen de overheid en sociale partners is een subsidieregeling opgenomen met als doel een impuls te geven aan beleid en maatregelen onder andere gericht op duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken. Dit moet leiden tot een structurele inbedding binnen het beleid van organisaties (Rijksoverheid, 2020).
- Landelijke nota gezondheidsbeleid 2020-2024: deze nota is opgesteld door de rijksoverheid en gemeenten om in de komende vier jaar te werken aan het gezonder maken van Nederland en is een aanvulling op het Nationaal Preventieakkoord. Het beschrijft een visie op gezondheidsbeleid en daaruit voortvloeiend vier gezondheidsvraagstukken die aandacht nodig hebben (Loket Gezond Leven, 2020).

Tot slot het begrip vitaliteitsbeweging. DeRotterdamseZorg is benieuwd in hoeverre Phileas kan bijdragen aan het op gang brengen van een vitaliteitsbeweging. Wat is een beweging? Van Dale omschrijft dit als een "verandering van plaats" en "massale actie, het streven naar een groep of partij" (Van Dale, 2020). In de sociologie wordt een beweging gezien als "een diffuus netwerk van groepen mensen en organisaties die sympathie hebben voor een bepaald ideaal en doel, met name om een verandering te bewerkstelligen, dan wel voor de activiteiten die door een dergelijk netwerk worden ondernomen" (Tilly, 2004; Tarrow, 1994). Als we dit vertalen naar een vitaliteitsbeweging kunnen we dit zien als een netwerk van de zorgorganisaties, die samen het doel hebben om te werken aan de vitaliteit van hun medewerkers door zich in gezamenlijkheid aan te sluiten bij een netwerk die vitaliteit op de agenda heeft.

3. METHODISCH KADER

In dit onderzoek naar een vitaliteitsbeweging, als gevolg van deelname aan Phileas, is er gebruik gemaakt van kwalitatieve- en kwantitatieve onderzoeksmethoden. Er is gekeken vanuit de theorie wat 'vitaliteit' en een 'vitaliteitsbeweging' inhoudt en vervolgens zijn onderstaande stappen doorlopen. Om een goede balans te vinden tussen de meetbare uitkomsten van het kwantitatieve onderzoek, is er in het kwalitatieve onderzoek meer ruimte gezocht voor verdieping en toetsing van onder andere de kwantitatieve resultaten.

3.1 Kwantitatief onderzoek

Ter voorbereiding op de inhoudelijke opzet en belangrijke verdieping voor de enquêtes is er, als eerste actie, een informatief gesprek (interview) met de organisatie van Phileas geweest. Hierbij werd geprobeerd zoveel mogelijk meetbare informatie over de geformuleerde deelvragen op te halen uit de deelnemersgroep. Om die reden is er gekozen om een vooraf opgestelde enquête onder de deelnemers van het programma Phileas uit te zetten. Een enquête is een efficiënte manier van dataverzameling en dataverwerking en op deze manier kan er een grote groep bereikt worden. Daarnaast is er gekozen om juist niet alleen op de resultaten van de Phileas-enquête te varen, maar daar een eigen vragenlijst aan toe te voegen waarin bij de deelnemers wat dieper doorgevraagd kon worden over het thema vitaliteit en de effecten van het programma t.a.v. 'de vitaliteitsbeweging'.

Aan het programma Phileas hebben 50 deelnemers vanuit vijf verschillende zorgorganisaties voor een periode van 13 weken deelgenomen; 10 deelnemers per organisatie. Deze deelnemers zijn op 14 februari 2020 gestart en hebben het gehele programma doorlopen. Zij zijn daarmee een waardevolle bron van informatie. Om te achterhalen in hoeverre Phileas invloed heeft gehad op de vitaliteit van de deelnemers is er bij hen een enquête afgenomen (bijlage 1). Er is gekozen om de 50 deelnemers een digitale enquête, met een begeleidend schrijven, te sturen via de ambassadeurs.

De enquête heeft als doel om inzicht te krijgen in de volgende aspecten:

- Reden van deelname aan Phileas
- Verandering in bewustzijn, leefstijl en gedrag t.a.v. van voeding, beweging en ontspanning
- Beïnvloeding van omgeving
- Faciliteren en stimuleren vitaliteit door de zorgorganisaties
- Aanbevelen van Phileas aan andere organisaties

3.2 Kwalitatief onderzoek

Om meer diepte en context aan de enquêtes van de deelnemers te geven, is er met alle vijf van de ambassadeurs (100%) van de deelnemende organisaties een digitaal face to face interview geweest. Hierbij is er gebruik gemaakt van een aantal standaardvragen (bijlage 2) en boden de persoonlijke interviews meer gelegenheid om door te kunnen vragen bij interessante antwoorden op de door ons opgestelde vragen.

Deze interviews zijn later getranscribeerd en vormen net als de digitale enquête een bijlage bij dit rapport. De reden dat er voor persoonlijke interviews is gekozen met ambassadeurs, is om meer verdieping en bruikbare aanvullende informatie te verzamelen wat van belang was om onze eerdergenoemde hoofdvraag te kunnen beantwoorden.

Van de ambassadeurs heeft er één zelf deelgenomen aan het programma. Dit zorgt voor een neutraal beeld van de beleving van implementatie, deelname en effecten van Phileas vanuit het perspectief van de deelnemende organisatie als 'geheel' (bijlage 2).

Het interview heeft als doel om inzicht te krijgen in de volgende aspecten:

- Deelname: voorbereiding en implementatie Phileas
- Vitaliteitsbeleid en –visie van de deelnemende zorgorganisatie
- Effecten deelname Phileas op vitaliteit binnen deelnemende zorgorganisatie
- Elementen en diensten van Phileas Vervolg en/of aanbeveling Phileas

3.3 Uitwerking van de onderzoeken

Aangezien de enquêtes van de deelnemers digitaal waren ingevuld, was het voor de analyse vrij eenvoudig om grafieken te destilleren uit de enquête-tool en zo resultaten, bevindingen en trends waar te nemen. De antwoorden uit de enkele open vragen binnen deze enquête zijn gebruikt ter bevestiging van aannames of om een verdieping te krijgen van de eerdere meerkeuze antwoorden.

De kwalitatieve, persoonlijke interviews met de ambassadeurs waren met name bedoeld om een beter beeld te krijgen vanuit de organisatorische kant, die de effecten van Phileas op vitaliteitsbeleid en op vitaliteitsbeweging op een ander niveau binnen de deelnemende organisaties heeft gehad. Hiertoe zijn er van de interviews geluidsopnames gemaakt en deze zijn woordelijk getranscribeerd en in een matrix bestand op output en onderwerp geselecteerd. De analyse en conclusies ten aanzien van de gestelde deelvragen zijn op deze manier vergelijkbaar en inzichtelijk geworden.

Door deze splitsing te maken in doelgroepen respondenten (deelnemers en ambassadeurs), zou er een bevestiging, een verschil of een tendens in mening waarneembaar moeten zijn. Deze leiden tot de hierna genoemde analyses, conclusie en aanbevelingen.

4. ONDERZOEKSRÉSULTATEN

In dit hoofdstuk staat de uitwerking van de resultaten, die naar voren kwamen uit de analyse van het kwantitatieve onderzoek (enquêtes onder deelnemers van Phileas) en het kwalitatieve onderzoek (interviews met ambassadeurs van de deelnemende organisaties) in de periode juni – juli 2020.

4.1 Kwantitatief onderzoek – enquêtes deelnemers Phileas

De definitieve respons op de enquête bedroeg 34% (17 van de 50 deelnemers). Hieruit zijn conclusies getrokken voor de gehele onderzoekspopulatie. Echter is er niet voldoende respons opgehaald om van een betrouwbare conclusie te spreken. Wat de betrouwbaarheid van de resultaten ten nadele beïnvloedt, is dat wij door de anonimiteitsgarantie (vragen over naam en/of organisatie) niet in beeld hebben of de respons een evenredige afspiegeling is vanuit alle deelnemende organisaties. Redenen waarom een hogere respons mogelijk is uitgebleven zijn:

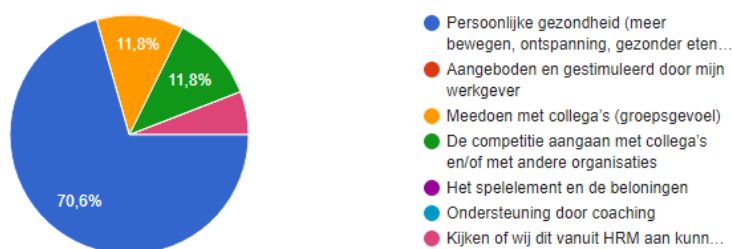
- Enquêtes zijn via de ambassadeur van iedere organisatie uitgezet. De ambassadeur werd hiermee een key-player in de verdere verspreiding van de enquêtes, evenals herinneren aan de einddatum. Deze keuze is gemaakt om de privacy van de deelnemers te waarborgen, maar hiermee is de aansturing op een steviger respons uit handen gegeven.
- Phileas heeft direct na het programma eveneens een enquête uitgezet onder de deelnemers. (met een respons van 76%) Mogelijk heeft dit ertoe geleid dat een deel van de deelnemers geen animo had om alsnog onze enquête in te vullen. Om de verbinding tussen de twee evaluaties te maken, is tijdens de kick-out van Phileas aandacht gevraagd voor de enquête.

4.1.2 Reden van deelname aan Phileas

Ruim 70% van de deelnemers heeft meegedaan aan Phileas vanwege de persoonlijke gezondheid (individueel). Men vindt het belangrijk, proeft de behoefte, om met hun vitaliteit bezig te zijn en ook om hiermee op weg geholpen te worden. Ruim 23% vindt competitie en groepsgevoel een reden deel te nemen. Deelnemers noemen het competitie-element zelf ook een belangrijk onderdeel van Phileas.

1. Wat is de reden dat jij je hebt opgegeven?

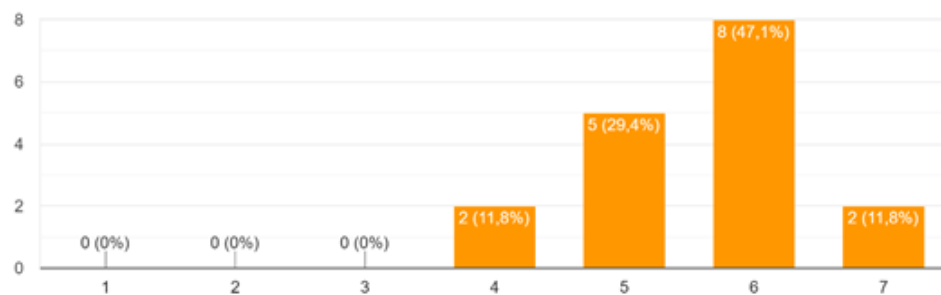
17 antwoorden



4.1.3 Verandering in bewustzijn, leefstijl en gedrag t.a.v. van voeding, beweging en ontspanning

Belangrijk onderdeel van het onderzoek is om vast te stellen in welke mate er een verandering heeft plaatsgevonden in het persoonlijk bewustzijn, leefstijl en gedrag. Heeft een programma als Phileas hier werkelijk invloed op? Op basis van de enquête lijkt dit inderdaad het geval te zijn en dan vooral op het element beweging.

	Bewuster geworden	Gedrag en leefstijl aangepast	Volhouden van verandering
Beweging	88%	82%	88%
Ontspanning	53%	47%	70%
Voeding	53%	41%	70%

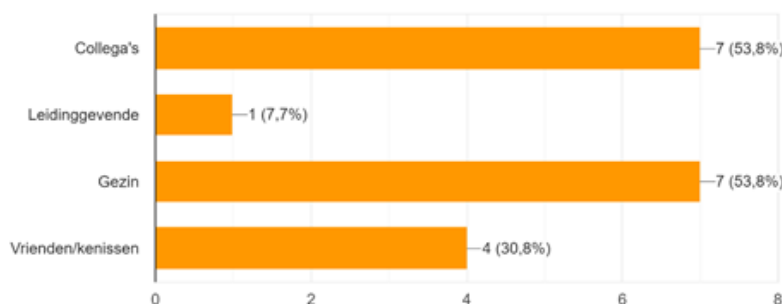


Figuur 1: Bewuster bezig met beweging (schaal 1-7, 1=absoluut niet, 7=volledig)

N.B. Uitslagen over 'het volhouden van ingezette verandering' zijn aan voorgelegd i.v.v. verwachting hierover. Wij hebben geen langduriger monitor op daadwerkelijk beklijven van de verandering(en).

4.1.4 Beïnvloeding van omgeving

De respondenten hebben bijna allemaal wel iemand of meerdere mensen uit hun omgeving gemotiveerd om bewuster om te gaan met vitaliteit. Het betreft vooral collega's en het gezin. Het is interessant om te zien dat het vaak collega's zijn die worden beïnvloed. Dit kan leiden tot een sneeuwbaaleffect waarbij meerdere mensen binnen een organisatie worden "aangestoken" om meer aandacht te hebben voor vitaliteit.



Figuur 2: Welke mensen heb je gemotiveerd in je omgeving om mee te doen?

4.1.5 Faciliteren en stimuleren vitaliteit door de zorgorganisaties

Er is een verdeelde mening of er binnen de organisaties voldoende faciliteiten, tijd en aandacht is om de vitaliteit te verbeteren. De mogelijkheden zijn er, maar het ligt met name aan de persoon zelf of die er wat mee/aan doet, "je hebt het zelf in de hand". Tegelijkertijd geven de respondenten aan mogelijkheden te zien als het gaat om wat er meer kan worden gedaan door de zorgorganisaties om vitaliteit te stimuleren. Gemene delers zijn:

- Vaker soortgelijke programma's als Phileas aanbieden;
- Het aanbieden van gezonder eten en drinken;
- Meer aandacht en stimulans voor pauzemomenten;
- Behoeftte aan handvatten/faciliteiten vanuit de organisatie om bezig te zijn met vitaliteit.

4.1.6 Aanbevelen van Phileas aan andere organisaties

Bijna 60% van de respondenten beveelt het programma Phileas aan voor andere organisaties. Phileas helpt bij de bewustwording van vitaliteit. De overige 40% was niet tevreden over de praktische uitvoering van het programma en eveneens voldeden de verwachtingen niet qua individuele coaching en begeleiding. Over het geheel zien is de basis van Phileas dus van meerwaarde, echter is doorontwikkeling en betere organisatie van het programma nodig om de meerwaarde verder te vergroten.

4.2 Kwalitatief onderzoek – Interviews ambassadeurs Phileas

De ambassadeurs zijn vanwege Covid-19 middels beeldbellen geïnterviewd. Alle (5) ambassadeurs hebben hieraan deelgenomen. De score van 100% respons sterkt de betrouwbaarheid van dit deel.

4.2.1 Deelname: voorbereiding en implementatie Phileas

Van de vijf organisaties zijn er twee op het allerlaatste moment ingestapt wegens het plots afmelden van andere organisaties. Twee andere organisaties hebben het gevoel laat te zijn ingestapt. Feitelijk waren zij rond de jaarwisseling al 'aan boord'. Zij zijn allen door hun connectie met deRotterdamseZorg aan de uitnodiging gekomen. De ambassadeurs geven allemaal aan dat er vooraf, door hen, niet bewust, is nagedacht over implementatie van Phileas in het (dan al niet bestaande) vitaliteitsbeleid. Zij zagen dit aanbod als extra aandacht voor vitaliteit en tevens een mooie gelegenheid om deel te nemen aan het innovatieve programma. deRotterdamseZorg heeft het programma eenmalig kunnen bekostigd uit een gemeentelijke subsidie. Hierdoor kon het dus gratis aangeboden worden aan vijf organisaties. Dit was ook één van de redenen waarom organisaties zo makkelijk konden toezeggen aan Phileas.

De werving van deelnemers voor Phileas ging bij de organisaties ofwel met veel enthousiasme ofwel met veel moeite. Drie organisaties geven aan dat ze zelfs een stop op de aanmeldingen hadden toen zij in korte tijd 10 deelnemers bereid hadden gevonden. Na het doorgeven van deelnemers, duurde het relatief lang voordat er contact of inhoudelijke respons kwam vanuit Phileas. Hierdoor kregen de ambassadeurs e-mails van deelnemers met vragen over het programma. Dat werkte mogelijk contraproductief.

4.2.2 Vitaliteitsbeleid en -visie van de deelnemende zorgorganisatie

Alle ambassadeurs hebben verteld over een bestaand vitaliteitsbeleid en zien vitaliteit als een belangrijk aspect. De vorm, het aanbod en visie over vitaliteit verschilt sterk. Een visie op vitaliteit is belegd bij de afdeling HR vaak in samenwerking met een externe partij die vitaliteitsactiviteiten of sociaal-medisch advies geeft (zoals een Arboarts) ten aanzien van verbeterde vitaliteit van de medewerker. Ook is er zowel preventief, reactief en curatief aandacht voor vitaliteit te herkennen bij alle organisaties.

Het onderling in informele collegiale sfeer delen van mogelijkheden in het vitaliteitsaanbod van de organisatie lijkt een effectieve manier om andere collega's bewust te maken van de aanwezigheid, nut en het gebruik van het vitaliteitsbeleid. En soms lijken praktische overwegingen, zoals korting (financiële impuls) of file- en parkeerfrustratie vermijden door fietsen (tijdsimpuls), weer eerder tot echt gebruik van het aanbod te leiden, dan de reden puur ter verbetering van de eigen 'vitaliteit'.

De ambassadeurs geven aan dat zij de vitaliteit van de medewerker als een gedeelde taak zien. Echter, ligt de verantwoordelijkheid in het initiatief nemen en aangeven van behoefte bij de medewerker. De werkgever is, vinden de ambassadeurs van de deelnemende organisaties, wel leidend in faciliteren van een uitdagend en divers aanbod op dit vlak. Ook als werknemers van de Arboarts aanwijzingen krijgen om over vitaliteit (op het werk) in gesprek te gaan, dan wil de werkgever dit gesprek aangaan.

4.2.3 Effecten deelname Phileas op vitaliteit binnen de organisatie

Vier ambassadeurs, tenzij zelf deelnemer, hebben naar eigen zeggen onvoldoende bij de deelnemers een tussentijdse controle gedaan om de beleving, de tevredenheid en effectiviteit te toetsen.

De samenwerking tussen ambassadeurs en bv. afdeling communicatie binnen de zorgorganisaties is niet tot stand gekomen ter bevordering van het delen van het gebruik en/of de resultaten van het programma, zoals via een intranet. Redenen hiervoor zijn: Covid-19 als plots onderwerp, privacy van de deelnemers en dat men er simpelweg niet bij stil heeft gestaan dit te doen. Hierdoor ontstond er binnen de eigen organisatie geen bredere interesse of vraag naar aanbod op gebied van Phileas of vitaliteit op zichzelf.

Het aanmaken (op eigen initiatief) van een groepsapp heeft de deelnemende groep als écht helpend en stimulerend ervaren. Dit is, voor zover de ambassadeurs wisten, in twee organisaties gebeurt. Maar hier zijn geen 'niet deelnemende' team- of organisatiemedewerkers meegenomen. De groepen van tien blijven exclusief opereren. Er is door de duur van het onderzoek geen zicht op het voortbestaan of bestending van deze appgroepen ofwel de digitale vitaliteitscommunities.

De ambassadeurs menen, kort door de bocht, dat Phileas vooral een kortdurend, innovatief en gratis extraatje was, die als een kaars in de nacht doofde. Zij noemen hiervoor als voornaamste reden dat er geen bewuste koppeling is bedacht, aangeboden, gedaan of gecreëerd om Phileas (of waardevolle elementen uit Phileas) in het bestaande vitaliteitsbeleid te borgen. Was dit vooraf als 'bedoeling' met de ambassadeurs gedeeld, door Phileas of deRotterdamseZorg, dan had men hier mogelijk bewuster bij stil gestaan en intern, of onderling, over van gedachte kunnen wisselen.

4.2.4 Elementen en diensten van Phileas

De ambassadeurs geven aan dat het programma Phileas de juiste elementen bevat voor een werkend vitaliteitsprogramma. De combinatie van voeding, beweging, competitie en teambuilding is als positief en stimulerend ervaren. Wel spreken twee ambassadeurs in de verleden tijd, en bij doorvraag benoemen ze dat zij voorafgaand aan deelname hogere verwachtingen hadden t.a.v. de effectiviteit en belangstelling voor vitaliteit door deelname aan Phileas.

Met name op het punt waar Phileas zich zou moeten onderscheiden, schiet het op dit moment te kort; coaching en begeleiding. Er was, mede door de Webinars als gevolg van Covid-19, weinig interactie en de rol van de coach was beperkt. Doordat die coaching momenten zijn ervaren als 'veel zenden', miste de deelnemers het persoonlijke contact. Dit vonden de ambassadeurs jammer om te horen in de feedback die zij achteraf van de deelnemers ontvingen. Een (deelnemende) ambassadeur gaf aan dat door het niet goed synchroniseren van de stappen in het begin van het programma, men niet meer geloofde in een echte competitie meting. Doordat zij competitie onderling in een appgroep deelde, bleven zij aangehaakt op de uitdaging meer te bewegen, beter te eten en goed voor zichzelf te zorgen. Covid-19, en dus thuiswerken, heeft in deze specifieke organisatie juist geleid tot meer bewust zijn met (de bedoeling van) Phileas.

Ambassadeurs vertelden dat achteraf veel deelnemers aangaven er pas op een laat tijdstip in het traject erachter kwamen dat zij gewicht konden/ moesten invullen. Men vraagt zich af welke invloed dat had op het competitie-element en de meetbaarheid van de resultaten van Phileas. Maar ook waarom (als toch alles achter de schermen te volgen en meten was) daar geen bericht over kwam vanuit Phileas.

4.2.5 Vervolg en/of aanbeveling Phileas

Geen van de organisaties zal Phileas, of deelelementen ervan, gebruiken in het vitaliteitsbeleid. Geen van de organisaties heeft intern het gesprek gehad over zelf creëren van een soortgelijke tool, dan wel het competitie aspect om collega's onderling uit te dagen tot meer vitaliteit. Geen van de organisaties biedt het vervolg (betaald) aan voor de medewerkers. Bij de deelnemende organisaties zijn er wel 6 deelnemende medewerkers die hebben aangegeven interesse te hebben in een vervolg in Phileas. Dit op eigen kosten, want geen van de organisaties heeft bedacht of zij een vervolgtraject vanuit personeelsbonden- of organisatiebudget kunnen, zullen of willen betalen. Wij hebben erop doorgevraagd, maar ook uit (gebrek aan) deze antwoorden blijkt dat er simpelweg niet over een fase ná deze Phileas-termijn van 3 maanden is nagedacht. Het hapklaar en gefinancierd aanbieden heeft drempels voor de 1e deelname verlaagd, en het is dan ook een aanname dat een vervolg indien gratis en goed gefaciliteerd zeker wel weer deelnemende organisaties zal doen genereren.

Draagt Phileas bij aan het op gang brengen van een vitaliteitsbeweging

binnen de zorgorganisaties?

Op basis van de antwoorden van de deelnemers van Phileas, kan er geconcludeerd worden dat Phileas een positief effect heeft gehad op de vitaliteit van de deelnemers. Meer dan de helft van de respondenten zijn bewust geworden van hun gedrag en leefstijl én hebben hun gedrag en leefstijl aangepast. Ook geven zij aan dit in de toekomst vol te willen houden. Daarnaast hebben bijna alle respondenten iemand of meerdere mensen uit hun omgeving gemotiveerd om bewuster om te gaan met vitaliteit. De Ambassadeurs geven aan dat het programma de juiste elementen bevat voor een werkend vitaliteitsprogramma. De combinatie van voeding, beweging, competitie en teambuilding is als positief en stimulerend ervaren.

Covid-19 vroeg daarnaast om aanpassingen in de privé- en werksfeer van de deelnemers. Uit een landelijk onderzoek naar 'bewegen tijdens Covid-19 crisis' (eind april 2020 van onderzoeksbureau Ipsos), onder ongeveer 1000 Nederlanders, komt naar voren dat slechts 13% van de respondenten vaker beweegt en 18% zou gezonder eten. Daar tegenover staat dat 38% juist minder beweegt en 73% geeft aan qua gezonder eten niets te hebben veranderd. De respondenten die deel hebben genomen aan Phileas tijdens dezelfde periode, geven juist het tegenovergestelde aan. Zij zijn zich bewuster geworden van hun vitaliteit en meer gaan bewegen tijdens deze periode. Welke factoren van de Covid-19 crisis precies van invloed zijn geweest op de resultaten van de deelnemers, is door ons niet expliciet gevraagd.

Op basis van deze informatie is Phileas wel degelijk in staat om bij te dragen aan een mogelijke vitaliteitsbeweging. Echter is deze conclusie wel gebaseerd op 17 van de 50 deelnemers en zijn er maar 6 deelnemers geïnteresseerd in een mogelijk vervolg van Phileas. Daarnaast zijn er meerdere factoren die deze conclusie ontkrachten of beïnvloeden hebben, waardoor het niet hard te maken is dat het kan bijdragen aan een vitaliteitsbeweging, maar er ook niet geconcludeerd kan worden dat het niet kan bijdragen aan een vitaliteitsbeweging.

Factoren die de conclusie ontkrachten of beïnvloeden hebben

Phileas is in de basis van meerwaarde, alleen is doorontwikkeling en betere organisatie van het programma nodig om de meerwaarde verder te vergroten. Met meer professionaliteit, de juiste wijze van uitrollen en inspirerend vermogen (coaching) is dit een aantrekkelijk programma om aan deel te nemen. Omdat het programma zich in de pilotfase bevond, had het technisch en methodisch een aantal kinderziektes, wat voor de deelnemers de kernelementen sterk beïnvloedde; stappenteller synchroniseerde niet voldoende, alternatieve beweging (fietsen) werd niet gemeten, ijkpunten in bv. gewicht werden niet door iedereen tijdig ingevuld. Omdat dit invloed had op de uitkomsten van het persoonlijke dan wel competitieve doel, kan dit de mate van commitment en de gewenste olievlek in de organisatie ook hebben beïnvloed.

Daarnaast moesten er, een maand na de start van het programma, ad hoc en noodgedwongen Covid-19 aanpassingen gedaan worden aan de uitvoering, die het directe contact met coaches en bijeenkomsten niet mogelijk maakte. Ook het directe contact met collega's onderling werd hierdoor beperkt waardoor het meenemen of beïnvloeden van anderen m.b.t. vitaliteit lastiger werd.

Tot slot zijn twee van de vijf organisaties last minute aangesloten bij de deelname aan Phileas en ook vonden twee andere organisaties de tijd gevoelsmatig 'te kort'. Organisaties hadden hierdoor niet de tijd om over de invulling van en aandacht voor het programma in hun bestaande vitaliteitsbeleid en organisatie na te denken. Om überhaupt een vitaliteitsbeweging op gang te krijgen is het draagvlak van de organisatie en een visie hierop, onzes inziens, de basis.

Kortom; de vitaliteitsbeweging gezien op **micro-, meso-, macroperspectief** binnen de organisaties:

- **Micro:** de deelname aan Phileas heeft een positieve bijdrage geleverd aan vitaliteit voor individuele deelnemers en had een positief teameffect op met name: 'meer bewegen'.
- **Meso:** de meeste deelnemers hebben collega's of mensen in hun omgeving gemotiveerd door over Phileas te vertellen of samen te bewegen. Er is verder geen implementatie van Phileas, of deelelementen ervan, in het bestaande vitaliteitsbeleid.
- **Macro:** er zijn geen koplopers, deelnemers, ambassadeurs en/of functionarissen die (anders dan voor deelname aan Phileas) de thema's rond vitaliteit zijn gaan uitdragen naar andere organisaties.

Het programma Phileas was over de gehele breedte genomen een eenmalige impuls, met positief effect voor de individuele deelnemers en teams van de deelnemende organisaties. Een effect op het vitaliteitsbeleid is uitgebleven, mede door de bovengenoemde redenen rondom de uitvoer en implementatie. Een grotere vitaliteitsbeweging binnen of tussen zorgorganisaties, door deelname aan Phileas, is niet ontstaan. Echter kan er wel geconcludeerd worden dat medewerkers behoefte hebben aan aanbod in vitaliteit en organisaties behoefte hebben aan handvaten/tools om hun vitaliteitsaanbod te verbreden.

6. AANBEVELINGEN

6.1 De timing en externe factoren ten aanzien van de hardheid van de conclusie

Zoals in de onderzoeksresultaten en conclusie reeds is aangegeven, zijn er factoren geweest die de betrouwbaarheid van het onderzoek beïnvloed hebben. Het is daarom aan te bevelen om een nieuw onderzoek te doen naar de effecten van Phileas wanneer het programma zelf optimaal functioneert, deelnemers het volledige programma kunnen volgen en Phileas doorlopen zoals het theoretisch en methodisch bedoeld is.

6.2 Voorbereiding deelname, tijdens de deelname en vervolg op de deelname t.a.v. vitaliteitsbeleid

In navolging op de vorige aanbeveling (nieuw onderzoek wanneer er sprake is van een zo optimaal mogelijk gebruik van Phileas) is het van belang om ook de deelnemende organisaties in ogenschouw te nemen. De organisaties zijn veelal op het laatste moment ingestapt, zonder interne dialoog met de betreffende afdeling over welke plek Phileas kan hebben in het bestaande vitaliteitsbeleid (als deze er al was). Tijdens deelname en na afloop is hier ook (te) weinig aandacht voor geweest, waardoor Phileas soms een leuke tool werd voor een specifieke afdeling of groepje collega's. Het hebben van een visie, in ieder geval gedragen door de ambassadeur die de implementatie doet, over vitaliteit en een weging van de plek van Phileas in het vitaliteitsbeleid is uitgebleven. Een meer (interne) solide voorbereiding en participatie van de deelnemende organisaties kan bijdragen aan betere uitkomsten. Een nulmeting en eindmeting in dit proces van implementatie, doelmatigheid en visieontwikkeling rondom een programma als Phileas kan ervoor zorgen dat het programma meer zichtbaar is binnen de organisatie. Bij meer zichtbaarheid (bv. door interne communicatie) zijn deelnemers ook sneller in staat andere te beïnvloeden. Mogelijk kan Phileas of deRotterdamseZorg hierbij vooraf faciliteren doormiddel van marketingtools en/of creëren van een vitaliteitsvisie. Daarnaast hebben organisaties de tijd nodig om dit voor te bereiden. Mogelijk kunnen voorafgaand enkele weken deze organisaties begeleid worden bij een goede implementatie van het programma in hun vitaliteitsbeleid.

6.3 Behoeft van de organisaties

Medewerkers geven aan behoefte te hebben aan (meer) aanbod vanuit de organisatie, zoals soortgelijke programma's als Phileas of faciliteiten die de vitaliteit verbeteren. Daarnaast geven organisaties aan vitaliteit belangrijk te vinden, maar is de aandacht en het aanbod niet bij elke organisatie breed of niet zichtbaar genoeg. Tijdens dit onderzoek is er niet stilgestaan bij wat organisaties nodig hebben om de vitaliteit van medewerkers te verbeteren en een beweging op gang te krijgen. Mogelijk kan er vanuit deRotterdamseZorg geïnventariseerd worden hoe het beleid/de visie nu is, wat organisaties nodig hebben en waar hun behoeften liggen om de vitaliteit in hun organisatie te verbeteren. Op basis daarvan kan er verder onderzocht worden wat deRotterdamseZorg kan doen of (naast Phileas) kan aanbieden om een vitaliteitsbeweging op gang te krijgen.

6.4 Phileas inhoudelijk: In eigen teamverband binnen de organisatie meer effect op intern beleid

Het maken van een gezamenlijke appgroep, waarin de 10 deelnemers van dezelfde organisatie in participeerde, werkte stimulerend. En de gewenste olievlek was het best te zien bij organisaties waarbij de deelnemers veelal van dezelfde afdeling waren. Omdat men elkaar kent en meer ziet of spreekt wordt het programma Phileas beter bruikbaar, controleerbaar, en stimuleerde men elkaar meer. De meeste deelnemende organisaties hadden een oproep voor deelneming verspreid in de hele organisatie. Hierdoor deden medewerkers van verschillende afdeling mee aan het programma. Het is aan te bevelen dit per afdeling aan te bieden waardoor medewerkers beter in staat zijn elkaar te stimuleren/motiveren, maar ook kunnen bedenken hoe zij de vitaliteit op de afdeling kunnen verbeteren en eventueel de cliënt/patiënt hierin mee kunnen nemen.

6.5 Benutten van financiële mogelijkheden om de inzet van programma's zoals Phileas ruimte te geven:

Bij het inzetten van Phileas is sprake geweest van financiering door de gemeente Rotterdam via de Impulsgelden. Dit heeft ertoe geleid dat zorgorganisaties kosteloos gebruik konden maken van Phileas wat een goede prikkel was om deel te nemen. Zorgorganisaties kunnen een vervolg geven aan het inkopen van dergelijke gezondheidsprogramma's en de kosten via subsidies dekken. Mogelijkerwijs kan de Rotterdamse Zorg hier de regie in pakken en de zorgorganisaties ondersteunen in het benutten van subsidies. Er zijn verschillende subsidieregelingen die benut kunnen worden:

- Subsidieregeling SectorplanPlus: deze regeling geeft onder meer een impuls aan het behoud van medewerkers. Trainingen, scholingen en andere activiteiten gericht op medewerkers zijn subsidiabel. Onder meer Phileas past hier zeker in.
- Subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden: deze regeling wordt in 2021 actief en heeft als doel een impuls te geven aan beleid en maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en een goede overgang naar werkend leven naar pensioen. Dit moet leiden tot structurele inbedding van DI in personeelsbeleid en bedrijfsprocessen.
- ESF-subsidieregeling duurzame inzetbaarheid: deze Europese subsidie richt zich op de bevordering van duurzame inzetbaarheid binnen organisaties. Projecten die hierop gericht zijn kunnen in aanmerking komen voor subsidie. Deze regeling krijgt een vervolg in de periode 2021-2027 onder de naam ESF+.

Tot slot is het van groot belang om in gesprek te gaan met de zorgverzekeraars. Deze stakeholder heeft profijt bij "gezonde organisaties" vanwege het feit dat zij medeverantwoordelijk zijn voor de financiering van de geleverde zorg. Immers, vitale medewerkers zullen vermoedelijk leiden tot een daling van de personeelskosten. Zorgverzekeraars vormen dan ook een serieuze gesprekspartner als het gaat om het financieren van programma's gericht op vitaliteit.

Literatuurlijst

- Arboned (2002). Corona meer stress en ongezondere leefstijl. Opgehaald van <https://www.arboned.nl/nieuws/corona-meer-stress-en-ongezondere-leefstijl>
- Blijf inzetbaar (2020). Geraadpleegd op 1 oktober 2020. Opgehaald van <https://www.blijfinzetbaar.nl/definitie-duurzame-inzetbaarheid/>.
- CBS (2020). Ziekteverzuim. Opgehaald van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>
- Gezond010 (2020). Geraadpleegd op 1 oktober 2020. Opgehaald van <https://gezond010.nl/>
- Kluft, M. (2012). Movisie, Pleit voor vitaliteit. Opgehaald van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Pleit%20voor%20vitaliteit%20%5BMOV-177588-0.3%5D.pdf>
- Lengkeek (2019). Ziekte is meer dan het verlies van gezondheid. Opgehaald van <https://www.medischcontact.nl/tijdschrift/medisch-contact-thema/thema-artikel/ziekte-is-meer-dan-het-verlies-van-gezondheid.htm>
- Loket Gezond Leven (2020). Geraadpleegd op 1 oktober 2020. Opgehaald van <https://www.loketgezondleven.nl/sites/default/files/2020-05/Landelijke-Nota-Gezondheidsbeleid-LNG-2020-2024.pdf>
- Rijksoverheid (2020). Geraadpleegd op 1 oktober 2020. Opgehaald van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/07/06/kamerbrief-contouren-subdieregeling-duurzame-inzetbaarheid-en-eerder-uitreden>
- Tarrow (1994).
- Tilly (2004)
- Strijk, J., Wendel-Vos, G., Picavet, H. et al. (2015). Wat is vitaliteit en hoe is het te meten? Tijds. gezondheids.wetenschappen 93, 32–40. Opgehaald van <https://doi.org/10.1007/s12508-015-0013-y>
- Van Dale (2020). Geraadpleegd op 1 oktober 2020. Opgehaald van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/beweging#.X5XMJOeg9PY>
- Vernet Viewer Q2 (2020). HR-Benchmarking rapport.

Bijlage

Bijlage 1

Enquête

Evaluatie Phileas - deRotterdamseZorg

Allereerst bedankt dat je de tijd neemt voor deze enquête!

De vragenlijst bevat 11 vragen. Het beantwoorden van de vragenlijst kost hooguit 10 minuten. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Elk eerlijk antwoord is een goed antwoord. Het invullen van de vragenlijst is strikt persoonlijk en de uitkomsten worden anoniem verwerkt.

Wij zijn erg benieuwd naar jouw ervaringen. Bij een aantal vragen wordt gevraagd een cijfer te geven. Beantwoord deze vragen met het cijfer wat het beste bij jouw situatie, mening of visie past.

1. Absoluut niet
2. Nauwelijks
3. Een beetje
4. Neutraal
5. Voldoende
6. Grotendeels
7. Volledig

Bij een aantal vragen wordt ook om een toelichting gevraagd. Door jouw toelichting begrijpen wij beter waarom je dit cijfer geeft. Zo verzamelen we meer inhoudelijke informatie over jouw vitaliteitsreis met Phileas, de resultaten nu en de verwachting voor de toekomst.

Je was één van de tien deelnemers in jouw organisatie die deelnam aan Phileas. Wij zijn benieuwd waarom je deelnemer bent geworden.

Beschrijving (optioneel)

1. Wat is de reden dat jij je hebt opgegeven? *

- Persoonlijke gezondheid (meer bewegen, ontspanning, gezonder eten, afvallen)
- Aangeboden en gestimuleerd door mijn werkgever
- Meedoen met collega's (groepsgevoel)
- De competitie aangaan met collega's en/of met andere organisaties
- Het spelelement en de beloningen
- Ondersteuning door coaching
- Anders...

Phileas richt zich op voeding, beweging en ontspanning om vitaliteit bij deelnemers te vergroten. De volgende vragen gaan over deze drie thema's.

Beschrijving (optioneel)

2. Ben je bewuster bezig sinds je deelname aan Phileas met:

Beschrijving (optioneel)

Voeding *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

Ontspanning *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

Beweging *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

3. In welke mate heb je je gedrag en je leefstijl veranderd door deelname aan Phileas op het gebied van:

Beschrijving (optioneel)

Voeding *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

Ontspanning *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

Beweging *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

4. Verwacht je in de toekomst zónder Phileas de (eventuele) verandering vol te houden op het gebied:

Beschrijving (optioneel)

Voeding *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

Ontspanning *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

Beweging *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

5. In welke mate heb jij mensen in je omgeving gemotiveerd, door Phileas, om actief bezig te zijn met vitaliteit? *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

5.a Zo ja, wie?

- Collega's
- Leidinggevende
- Gezin
- Vrienden/kenissen
- Anders...

5.b Op welke manier heb je anderen gemotiveerd? Denk aan: vertellen over, aangemoedigd door, via social media, mee laten doen, etc.

Tekst lang antwoord

"deRotterdamseZorg" hoopt dat deelname aan Phileas leidt tot bewustwording en verbetering in vitaliteit bij deelnemende medewerkers, andere collega's en de organisatie als geheel. Daarom willen we weten of jouw werkomgeving dit toelaat en of je organisatie dit stimuleert in faciliteiten, tijd en aandacht. Hierover gaan de volgende vragen:

Beschrijving (optioneel)

6. Zijn er binnen jouw organisatie in zijn algemeenheid voldoende faciliteiten, tijd en aandacht om je vitaliteit te verbeteren? *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

6.a Op welke manier wel/niet

Tekst lang antwoord



7. Waren tijdens Phileas onder werktijd voldoende mogelijkheden om je vitaliteit te verbeteren? *

	1	2	3	4	5	6	7	
Absoluut niet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Volledig

7.a Op welke manier wel/niet?

Tekst lang antwoord

8. Wat kan jouw organisatie, volgens jou, in de toekomst doen om de vitaliteit van de medewerkers te stimuleren? *

Tekst lang antwoord

9. Zou je Phileas aanbevelen aan andere organisaties, en waarom? *

Tekst lang antwoord

10. Wil je naar aanleiding van de bovenstaande vragen nog iets vertellen over Phileas?

Tekst lang antwoord

11. Mogen we jou telefonisch benaderen voor een interview (+/- 30 minuten)? Zo ja, noteer hier jouw naam en telefoonnummer.

Tekst lang antwoord

Bijlage 2

Interview

Interview voor organisaties deelname Phileas

Bedankt dat u wil meewerken aan dit verdiepend interview voor de ambassadeurs van Phileas. U heeft over de implementatie, de service en ondersteuning vanuit Phileas, best al veel beantwoord na de afronding van Phileas. Wij willen het vandaag juist graag met u hebben over de effecten die het programma Phileas heeft gehad op de algehele gezondheid van uw medewerkers en het (huidige) vitaliteitsbeleid in uw organisatie. En op welke manier de RotterdamseZorg vitaliteit in de toekomst, dan al niet met Phileas, kan stimuleren binnen zorgorganisaties.... Heeft u hier vooraf vragen over?..... (ja – ruimte voor uitleg / nee) >> Zullen we beginnen?

Naam: Datum: Organisatie:

Vraag 1: Wat maakte dat jouw organisatie enthousiast werd om deel te nemen

Aan Phileas? *Denk hier tijdens het interview aan:*

- Binden van de medewerker
- Medewerkerstevredenheid
- De mogelijkheid om iets aan te kunnen bieden
- Past binnen het organisatiebeleid en de aandacht voor vitaliteit
- Het werd kosteloos aangeboden
- Onderzoeken of een vitaliteitschallenge past bij de organisatie
- Hoog verzuimpercentage
- Anders;

Vraag 2: Is er een vitaliteitsbeleid binnen jouw organisatie? Zo ja, sluit Phileas aan bij het vitaliteitsbeleid van jouw organisatie? (Opvragen? DOORBIJTEN EN DOORVRAGEN VOOR ADVIES)

Vraag 2a: Welke rol heeft de organisatie in de vitaliteit van de medewerkers? En welke rol heeft de medewerker zelf?

Vraag 3: Heeft de deelname aan Phileas ervoor gezorgd dat de aandacht voor vitaliteit versterkt is/wordt binnen jouw organisatie?

Vraag 4a: Wat moet een instrument zoals Phileas bevatten? (Denk aan minimale belasting, aantrekkelijke uitstraling, competitie, samenspel)

Vraag 4b: Welke diensten/services moeten complementair aangeboden worden? (Denk aan: tussentijdse updates, marketing, materiaal, evaluatierapportage).

Vraag 4c: Welke diensten of service heb je gemist voor/tijdens/na de deelname aan Phileas?

Vraag 5: Welke elementen (online, offline, competitie) van Phileas zijn in jouw ogen goed bruikbaar/uniek/ voor een vitaliteitsprogramma in het algemeen?

Vraag 6: Krijgt Phileas een vervolg in jouw organisatie?

Vraag 7: Zou je, vanuit je functie als ambassadeur, Phileas aanbevelen aan andere organisaties?