Op welke wijze kan On Campus de fysieke bron ten behoeve van vitaliteit zo goed mogelijk inpassen in haar organisatie?



Minor vitaliteit door leefstijlcoaching

ryan de waal, robin mulder & Maura Velding

WINDESHEIM ZWOLLE | CALO MINOR Zwolle, juni 2020

2020



On Campus Zwolle

Campus 2-6, 8017 CA Zwolle (088 467 7000)

Stagebegeleider: Leon Cents

Projectdocent: Edo de Vette

Minor: Vitaliteit door Leefstijlcoaching (HS-BV-GEC.VT.18)

Hogeschool: Christelijke Hogeschool Windesheim te Zwolle

Domein: Bewegen en Educatie

Studiejaar: 2019-2020 (2e semester)

Auteurs:

Ryan de Waal, Sportkunde (S.1115364)

Robin Mulder, Sportkunde (S.1107226)

Maura Velding, Fysiotherapie (S.1153115)

WINDESHEIM ZWOLLE | CALO MINOR Zwolle, juni 2020

Minor vitaliteit door leefstijlcoaching

ryan de waal, robin mulder & Maura Velding

2020

**Voorwoord**:

Hier voor u ligt het adviesrapport ‘De fysieke bron van vitaliteit’. Het onderzoek voor dit adviesrapport naar de fysieke bron van vitaliteit is onder andere uitgevoerd bij twee verschillende organisaties die allerlei interventies hebben geïmplementeerd binnen hun organisaties. Daarnaast is er ook een literatuuronderzoek uitgevoerd die ook terug te lezen is in dit adviesrapport. Dit adviesrapport is geschreven in het kader van een project tijdens onze minor Vitaliteit door Leefstijlcoaching aan de Hogeschool Windesheim. Het project is uitgevoerd door Ryan de Waal, Maura Velding en Robin Mulder tussen februari 2020 tot juni 2020.

Samen met onze projectbegeleider, Leon Cents, en onze docent van Projectmanagement, Edo de Vette hebben we het project vormgegeven. De onderzoeksvraag stond vooraf aan het project vast, te weten: ‘Hoe kan On Campus de fysieke bron binnen haar organisatie toepassen?’. Het onderzoek dat we hebben uitgevoerd was soms wat lastig in verband met de coronaperikelen. Toch hebben we de onderzoeksvraag weten te beantwoorden en hebben we hier advies over geschreven. Tijdens het project konden we met vragen altijd terecht bij onze projectbegeleider en projectdocent en willen we deze hartelijk bedanken voor de ondersteuning. Ook willen we alle respondenten bedanken die hebben meegewerkt aan dit onderzoek.

` Juni 2020, Zwolle

**Samenvatting**:

Verschillende organisaties in de sportbranche zijn veel bezig met het optimaliseren van het fysieke component binnen vitaliteit. Elke organisaties pakt dit anders aan en richt zich op haar eigen interventies om bijvoorbeeld werknemers, klanten of andere doelgroepen zo vitaal mogelijk te maken. Bij On-Campus is dit ook het geval. On Campus is een modern bedrijf dat mee wil gaan met de tijd. De organisatie streeft ernaar om vanaf heden een jaarlijkse strategie te hanteren. Vaak volgen bedrijven een bepaalde strategie voor meerdere jaren. Omdat de sportbranche veel ontwikkelingen doormaakt streeft On Campus er nu dus naar om een jaarlijkse strategie te hanteren.

Binnen vitaliteit verstaat On Campus vier verschillende bronnen; fysiek, mentaal, sociaal en de omgeving. Deze bronnen zullen elk jaar verschillen en zich ontwikkelen ten opzichte van het jaar ervoor. On Campus ziet de fysieke bron als een belangrijk onderdeel in de belevingswereld van een klant. De projectgroep heeft daarmee samen met de projectbegeleider de volgende onderzoeksvraag geformuleerd: ‘’Op welke wijze kan On Campus de fysieke bron ten behoeve van vitaliteit zo goed mogelijk inpassen in haar organisatie?’’

De projectgroep van de fysieke bron heeft hier antwoord op gegeven middels desk- en fieldresearch. Allereerst is er een literatuuronderzoek uitgevoerd met de bedoeling om meer inzicht te krijgen in de termen ‘fysieke bron’ en ‘vitaliteit’. Met deze samengevatte literatuurstukken is er met meer opgedane kennis verder te werk gegaan in andere activiteiten binnen het project. Na het literatuuronderzoek is er fieldresearch uitgevoerd middels interviews met twee verschillende organisaties uit de sportbranche. Dit is gedaan met het doel om meer inzicht te krijgen in verschillende interventies die een organisatie kan toepassen met betrekking tot de fysieke bron. Door het combineren van het desk- en fieldresearch is er meer inzicht gekregen in verschillende fysieke elementen en is er gekeken naar de toepasbaarheid binnen On Campus. Aan de hand van deze informatie is er advies geschreven en zijn er aanbevelingen geformuleerd die hopelijk waardevol zijn voor in de toekomst.

De meest voorkomende interventies die ook effect blijken te hebben zijn vooral te vinden in grotere organisaties en bedrijven. De 3 meest voorkomende interventies zijn:

• Faciliteiten die stimuleren dat werknemers sport of naar het werk fietsen

• Bedrijfsfitness of korting bij een sportschool

• Aanbieden van een gezondheidstest

De conclusie is dat er meerdere interventies zijn die op het gebied van de fysieke bron ten behoeve van vitaliteit zouden kunnen worden ingepast bij On Campus.

Uit het Swot analyse is gebleken dat On Campus veel kansen om binnen vitaliteit aan de slag te gaan, maar daarentegen ook de bedreigingen in de gaten moet houden. Onder andere de potentiële samenwerkingsverbanden, de politieke ontwikkelingen betreft soepele regelgeving, subsidies en verhogen van tarieven op het zaalverhuur en de maatschappelijke vraag naar meer vitaliteitsinterventies creëren de kansen. Daarentegen zijn er onzekerheden betreft de bezuinigingen door Windesheim en de rol van On Campus tegenover het Windesheim.

Binnen dit onderzoek zijn er ook twee bedrijven geïnterviewd die ook elementen van vitaliteit in haar organisatie heeft geïntegreerd. Zo heeft Sportbedrijf Lelystad drie verschillende interventies in het leven geroepen om de medewerkers gezonder en vitaler te laten zijn. Ze willen een gezond en vitaal bedrijven zijn en willen dit ook uitstralen naar de bewoners in Lelystad. Om deze reden hebben ze initiatieven gestart als: het gratis gebruik maken van de faciliteiten, wekelijkse fruitinname gestimuleerd en een rookvrije generatie toegepast binnen haar organisatie.

Daarnaast heeft Mind&Health ook allerlei projecten gestart om de vitaliteit van personen en bedrijven te stimuleren. Zo hebben ze bijvoorbeeld een energietest ontwikkeld waarbij je een coaching traject in gaat. Dit coaching traject wordt ook wel YOUniverse genoemd. Hierbij is het doel om gedragsverandering te realiseren.

Aan de hand van deze informatiebronnen zijn de volgende adviezen tot stand gekomen: Stimuleren van faciliteiten door bedrijfsfitness en een gezonde leefstijl, het toepassen van gezondheidschecks, het inspelen op corona en het marktaandeel leefstijlcoaching en een rol spelen bij het onderwijs aanbod van het Windesheim.

Inhoudsopgave

[1. Inleiding 6](#_Toc42255015)

[2. Theoretisch Kader 7](#_Toc42255016)

[2.1 Artikelen 7](#_Toc42255017)

[2.1.1 Artikelen Robin Mulder 7](#_Toc42255018)

[2.1.2 Artikelen Maura Velding 7](#_Toc42255019)

[2.1.3 Artikelen Ryan de Waal 8](#_Toc42255020)

[2.2 Samenvattingen artikelen 9](#_Toc42255021)

[2.2.1 Artikelen Robin Mulder 9](#_Toc42255022)

[2.2.2 Artikelen Maura Velding 11](#_Toc42255023)

[2.2.3 Artikelen Ryan de Waal 12](#_Toc42255024)

[2.3 Interventies op het gebied van de fysieke bron 13](#_Toc42255025)

[2.4 Conclusie 16](#_Toc42255026)

[3. Methode 17](#_Toc42255027)

[3.1 Oriëntatiefase 17](#_Toc42255028)

[3.2 Voorbereidingsfase 17](#_Toc42255029)

[3.3 Uitvoeringsfase 18](#_Toc42255030)

[3.4 Evaluatiefase 18](#_Toc42255031)

[4. Swot-analyse 19](#_Toc42255032)

[5. Uitwerking interviews 24](#_Toc42255033)

[5.1 Sportbedrijf Lelystad 24](#_Toc42255034)

[5.2 Mind & Health 26](#_Toc42255035)

[6. Resultaten 28](#_Toc42255036)

[6.1 Resultaten Sportbedrijf Lelystad 28](#_Toc42255037)

[6.2 Resultaten Mind & Health 30](#_Toc42255038)

[7. Conclusie 31](#_Toc42255039)

[8. Advies On Campus 33](#_Toc42255040)

[9. Literatuur 34](#_Toc42255041)

[10. Bijlagen 36](#_Toc42255042)

[10.1 Informatie bedrijven 36](#_Toc42255043)

[10.2 Mail bedrijven 40](#_Toc42255044)

[10.3 Vragenlijst 41](#_Toc42255045)

[10.4 Transcripten 43](#_Toc42255046)

[10.4.1 Sportbedrijf Lelystad 43](#_Toc42255047)

[10.4.2 Mind & Health 45](#_Toc42255048)

[10.5 Logboek 47](#_Toc42255049)

1. Inleiding

On Campus is een organisatie gevestigd binnen het Windesheim en exploiteert onder andere de zalen, zwembaden en sportkantine aan het Windesheim. Verder biedt On Campus allerlei soorten sporten binnen voor verschillende doelgroepen. Zo bieden ze de mogelijkheid om te fitnessen, zwemmen, klimmen en om groepslessen in verschillende varianten te volgen. Daarnaast bieden ze nog studentensport, warmwaterzwemmen en bedrijfsfitness aan.

On Campus is een modern bedrijf dat mee wil gaan met de tijd. De organisatie streeft ernaar om vanaf heden een jaarlijkse strategie te hanteren. Vaak volgen bedrijven een bepaalde strategie voor meerdere jaren. Omdat de sportbranche veel ontwikkelingen doormaakt streeft On Campus er nu dus naar om een jaarlijkse strategie te hanteren (Haas, 2017).

Binnen vitaliteit verstaat On Campus vier verschillende bronnen: fysiek, mentaal, sociaal en de omgeving. Deze bronnen zullen elk jaar verschillen en zich ontwikkelen ten opzichte van het jaar ervoor. Hierom heeft On Campus ervoor gekozen de leerlingen die de minor ‘’vitaliteit door leefstijlcoaching’’ volgen een plekje te geven binnen de organisatie zodat deze projectgroepen adviezen kunnen geven aan de hand van de vier bronnen.

On Campus ziet de fysieke bron als een belangrijk onderdeel in de belevingswereld van een klant. Hierom heeft het projectgroep van de fysieke bron de afgelopen weken antwoord proberen te geven op de volgende vraag

‘’Op welke wijze kan On Campus de fysieke bron ten behoeve van vitaliteit zo goed mogelijk inpassen in haar organisatie?’’

De projectgroep van de fysieke bron heeft hier antwoord op proberen te geven doormiddel van deskresearch en fieldresearch. Tijdens het fieldresearch zijn er minstens twee verschillende organisaties bezocht waarin zij de fysieke bron hebben ingepast in hun organisatie ten behoeve van vitaliteit. Het was aan ons de taak om te achterhalen waar kansen liggen voor On Campus en van hieruit dit adviesrapport te schrijven. Aan de hand van dit adviesrapport zou On Campus de ideeën kunnen implementeren in hun jaarlijkse strategie.

1. Theoretisch Kader

Tijdens het deskresearch oftewel het literatuuronderzoek is de projectgroep opzoek gegaan naar verschillende literaire bronnen dat het advies dat aan On Campus gegeven wordt kan onderbouwen. In de verschillende onderstaande kopjes worden de gevonden artikelen weergegeven. Deze artikelen zijn allemaal apart samengevat. Van deze samenvattingen is uiteindelijk één grote samenvatting gemaakt, waardoor een conclusie geschreven kon worden.

* 1. Artikelen
		1. Artikelen Robin Mulder

**Artikel 1**: <https://research.utwente.nl/en/publications/duurzame-inzetbaarheid-van-oudere-medewerkers-een-onderzoek-naar->

Titel: ‘Duurzame inzetbaarheid’: Een onderzoek naar factoren die de duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers beïnvloeden.

Datum: 10/19/2011

Auteur: Jonne Bossink 06­53431082 jonnebossink@hotmail.com Studentnummer: S1026208

Opdrachtgever: Dhr R. Bosch (HR Directeur)

(Bossink & Wognum, 2011)

**Artikel 2**: [https://www.hbokennisbank.nl/details/saxionhogeschool:F02B814E-5150-47C0-A59B0D53262F046B](https://www.hbokennisbank.nl/details/saxionhogeschool%3AF02B814E-5150-47C0-A59B0D53262F046B)

Titel: Vitaal en succesvol studeren

Datum: 2017-06-01

Auteur: NMR, Dickman

Opdrachtgever: Saxion

(Dickman, 2017)

* + 1. Artikelen Maura Velding

**Artikel 1**: <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/145140/145140.pdf>

Titel: ‘Vitale medewerkers in vitale organisaties’

Datum: Oktober 2013

Auteur(s): L. Vaandrager, J. Peeters, A. Bosman & R. Schouteten

Opdrachtgever: Radboud University Nijmegen

(Peeters, Vaandrager, Bosman, & Schouteten, 2013)

**Artikel 2**: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3127968/pdf/1479-5868-8-58.pdf>

Titel: ‘A process evaluation of a worksite vitality intervention among ageing hospital workers’

Datum: 10 juni 2011

Auteur(s): Jorien E Strijk, Karin I Proper, Allard J van der Beek & Willem van Mechelen

(Strijk, Proper, van der Beek, & van Mechelen, 2011)

**Artikel 3**: <https://essay.utwente.nl/68441/1/Mos%2C%20L.M.%20-%20s1126024%20%28verslag%29.pdf>

Titel: ‘Op naar de vitale werknemer’

Datum: 2015

Auteur(s): Linde Mos

Opdrachtgever: Sportcentrum Universiteit Twente

(Mos, 2015)

* + 1. Artikelen Ryan de Waal

**Artikel 1**: <https://www.zuivelengezondheid.nl/wp-content/uploads/2019/11/Gezocht-voedingsadvies-op-maat.pdf>

Titel: ‘Gezocht: Voedingsadvies op maat’

Datum: 2019

Auteur(s): Angela Severs

(Severs, 2019)

**Artikel 2**: <https://www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/kennisbank/publicaties/?van-richtlijn-tot-fit-zijn-65&kb_id=23323>

Titel: Van richtlijn tot fit zijn 65+

Datum: 2018

Auteur(s): Elianne Dummer

Opdrachtgever: Kenniscentrum sport

(Dummer, 2018)

Artikel 3: <http://www.baeno.nl/wp-content/uploads/2016/05/Rapportage-onderzoek-Vitaliteitsbeleid-Limburg.pdf>

Titel: Vitale, gezonde en duurzaam inzetbare werknemers in Limburgse organisaties

Datum: Januari 2015

Opdrachtgever: Open universiteit

Auteur(s): Tinka van Vuuren Jan Fekke Ybema Petra Neessen Frans Marcelissen Karen van Dam

(van Vuuren, Ybema, Neessen, Marcelissen, & van Dam, 2015)

* 1. Samenvattingen artikelen
		1. Artikelen Robin Mulder

**Artikel 1: ‘Duurzame inzetbaarheid’: Een onderzoek naar factoren die de duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers beïnvloeden.**

In dit onderzoek is er gekeken naar de inzetbaarheid van (oudere) medewerkers binnen een bedrijf. Aan de hand van een cross-sectioneel onderzoek is de informatie verzameld. Er zijn meerdere bedrijven benaderd waar brieven naar gestuurd zijn naar de productiemedewerkers. Hierin werd gevraagd of ze mee wilde doen aan het onderzoek d.m.v. het invullen van een enquête. Deze enquête kon, met behulp van inloggegevens in de brief, digitaal worden ingevuld of er kon een papieren versie worden opgehaald bij de betreffende HR-adviseur. Van de 207 uitgezette enquêtes zijn er 126 digitale en zeven papieren versies retour gezonden wat een totale respons van 130 maakt (63%). Ze hebben verschillende vragen rondom mentale en psychologische vitaliteit opgesteld die een goed beeld zouden vormen voor het onderzoek. In het onderzoek zijn ook aanbevelingen ontwikkeld n.a.v. de conclusie. Te noemen:

- Om een goede gezondheid te waarborgen zou een werkomgeving gecreëerd kunnen worden

waarin wordt gelet op regelmogelijkheden, werkdruk en dergelijke om overbelasting te

voorkomen. Met behulp van baanrotatie kan op een effectieve manier overbelasting door

eenzijdige mentale en/of fysieke belasting worden voorkomen. Er kan daarbij rekening worden

gehouden met het feit dat de belasting verschillend wordt ervaren op de verschillende afdelingen.

- Om de effectiviteit van baanrotatie als ontwikkelingsmethode te vergroten kan aan gedwongen

rotaties een vrijwillig karakter toegevoegd worden door te inventariseren wat wensen en

behoeften van de medewerkers zijn. Daarnaast zou de organisatie kunnen overwegen om

structureel de mogelijkheid te bieden voor het vrijwillig roteren van functie of werkzaamheden.

- Om de naleving van het psychologisch contract te optimaliseren zullen medewerkers en

leidinggevende meer met elkaar in gesprek kunnen gaan om zo wensen en behoeften met

betrekking tot de ontwikkeling kenbaar te maken. In structurele (in)formele (werk)overleggen

kunnen concrete afspraken en leerdoelen opgesteld worden, ook voor oudere medewerkers en

medewerkers die al langer op dezelfde plek werkzaam zijn.

- De leidinggevenden kunnen een meer motiverende en coachende rol aannemen waarin zij

toezien op een correcte naleving van de gemaakte afspraken. Daarnaast kunnen zij hun

medewerkers voorzien van positieve en opbouwende feedback. Leidinggevenden zouden een

training of cursus kunnen volgen waarbij zij zich verdiepen in de begeleiding en coaching van de

ontwikkeling en de inzetbaarheid van hun medewerkers.

Aan de hand van deze aanbevelingen kan een organisatie een betere inzetbaarheid voor haar werknemers creëren, wat ook van toepassing kan zijn voor On Campus.

**Artikel 2: Vitaal en succesvol studeren. Een experimenteel onderzoek naar het verband tussen het volgen van een vitaliteitscursus en het studiesucces van een toegepaste psychologiestudent die een activiteiten tracker draagt.**

In dit onderzoek is er antwoord op de vraag gegeven of de positieve effecten van een vitaliteitscursus op een studiesucces vergroot kunnen worden als er een activiteitentracker wordt ingezet. Om het studiesucces van de deelnemers uit het onderzoek te kunnen meten is er een experiment uitgevoerd. Deelnemers uit de experimentele- en de controlegroep hebben deelgenomen aan dezelfde vitaliteitscursus. Beiden groepen konden gebruik maken van de sportapp Endomondo, maar alleen de experimentele groep droeg een activiteitentracker. Studiesucces is gemeten op basis van de constructen vitaliteit, stemming, ervaren studiedruk en de objectieve studieprestaties.

Vitaliteit wordt over het algemeen gezien als fysiek en mentaal welbevinden. Uit de literatuur blijkt dat werken aan vitaliteit door middel van een vitaliteitscursus een positief effect heeft op vitaliteit, stemming en objectieve studieprestaties en dat de persoonlijkheidstrekken extraversie in zekere mate voorspellers zijn van studiesucces. Het inzetten van beiden middelen was bedoeld om de mate van fysieke activiteit te meten. Binnen de vitaliteitscursus lag de focus op rust, bewegen en bewustwording over voeding. Er is een voor- en nameting naar de constructen vitaliteit, stemming, ervaren studiedruk en objectieve studieprestaties gedaan bij beide groepen.

Uit de statistische analyses komt naar voren dat de vitaliteitscursus geen effect heeft gehad op de vitaliteit, stemming en ervaren studiedruk. Uit de analyses blijkt ook dat de eventuele verschillen niet toe te wijzen zijn aan de invloed van de vitaliteitscursus. Op de vraag naar de gebruikerservaring van de middelen, bleek dat de experimentele groep de activiteitentracker als prettiger ervaarde dan dat de controlegroep de app Endomondo ervaarde. De experimentele groep zette elke fase van het experiment significant minder stappen, maar droeg de activiteitentracker ook significant minder vaak in iedere fase.

Er is een samenhang gevonden tussen stemming en vitaliteit wat inhoudt dat een vitale student tegelijkertijd hoger scoort op stemming. Uit de literatuur blijkt dat door onbewust deelnemen aan een vitaliteitscursus en de te kleine omvang van de gegeven cursus er geen gedragsverandering kon plaatsvinden. Bij het uitvoeren van een volgend experiment is het daarom van belang om studenten te werven die zich bewust opgeven voor een meer intensievere cursus. Daarom is het advies aan de opdrachtgever om de vitaliteitscursus verder te ontwikkelen waarbij studenten doelen kunnen stellen voor zichzelf en meer bijeenkomstmomenten kunnen bijwonen om een meer gewenst effect op het studiesucces te bewerkstelligen.

* + 1. Artikelen Maura Velding

**Artikel 1:**

In dit artikel wordt de vitaliteit onder verschillende universiteiten onderzocht. Op elke universiteit gebeurt wel iets op het gebied van vitaliteit zoals Erasmus Vitaal, Fit in Balans, Health Coach enz. 13 van de 14 onderzochte universiteiten geven aan dat ze één of meerdere regelingen op het gebied van fysieke gezondheid hebben. Hieronder vallen bijvoorbeeld vitaliteitsweken of gezondheidsdagen. Bij 4 van de 14 universiteiten is er een goedkope of gesubsidieerde sportkaart voor medewerkers en op 2 universiteiten kunnen medewerkers gratis sporten. Ook worden er bij de universiteiten gezondheidsdagen en vitaliteitsprogramma’s aangeboden met persoonlijk advies. Wat opvalt bij de universiteiten met meerdere activiteiten op het gebied van vitaliteit is dat het verzuim duidelijk lager is dan bij andere universiteiten. Ook de productiviteit is hier hoger. Er zijn door de universiteiten een aantal knelpunten opgemerkt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan problemen met financiering in de toekomst, tijd, privacy, er zijn verschillende doelgroepen met verschillende behoeftes enz. Naast deze knelpunten zijn er ook veel positieve punten. Wat opvalt is dat bijna alle universiteiten aangeven dat ze het erg fijn vinden dat ze hun eigen wetenschappers en anders medewerkers kunnen inzetten om het te organiseren. Daarnaast werkt de zorgverzekeraar eraan mee, de activiteiten zijn laagdrempelig, het is vrijblijvend enz. Wat blijkt uit dit artikel is dat er al een heel aantal universiteiten zijn welke al activiteiten uitvoeren op het gebied van vitaliteit en gezondheid. Deze universiteiten hebben minder verzuim en ze werken productiever.

**Artikel 2:**

Tijdens deze studie kwamen er 730 werknemers van boven de 45 jaar in aanmerking uit twee verschillende academische ziekenhuizen. In totaal waren er 367 werknemers geschikt voor het onderzoek. Tijdens deze 6 maanden durende interventie werden er verschillende groepen gemaakt welke verschillende interventies toegepast kregen. Deze groepen zijn volledig gerandomiseerd. De interventie die toegepast wordt is de VEP = Vitality Exercise Program i.c.m. drie bezoeken aan een PVC (Personal Vitality Coach). De VEP bestaat uit een yogasessie, een begeleide training en aerobe oefeningen zonder directe instructie. Deze 3 sessies worden allemaal eenmaal per week uitgevoerd. Na elke sessie kregen de deelnemers een vragenlijst die ingevuld moest worden. Hierbij werd uiteindelijk het aanwezigheidspercentage gemeten. Bij de yogasessies waren dit gemiddeld 10,4 sessies/ 24 weken, bij de trainingen 11,1 sessies/ 24 weken. Daarnaast was de aanwezigheid bij de pvc-sessies gemiddeld 2,7 van de 3. De conclusie van dit onderzoek is dat de implementatie van de interventie bereikt werd zoals deze gepland was. Over het algemeen waren de arbeiders positief over de interventie.

**Artikel 3:**

Voor dit kwalitatieve onderzoek zijn er in totaal 15 deelnemers geïnterviewd, waarvan 11 werknemers en 4 werkgevers. Dit was een semigestructureerd interview. Er zijn twee interviews ontworpen om goed aan te sluiten bij de wensen en verwachtingen van de deelnemers. De interviews zijn allemaal opgenomen met een videorecorder en daarna zijn ze volledig getranscribeerd. De gemiddelde leeftijd van de werknemers was 35,9 en de gemiddelde leeftijd van de werkgevers was 42,5. Alle deelnemers hebben een positieve ervaring met ‘health checks’ op de werkvloer. Health checks zijn verschillende medische testen met betrekking tot gezondheid. Dit leidt tot verschillende bevindingen: “ 1 = Er bestaat vraag naar maatwerk met betrekking tot de inhoud van health checks, 2 = participanten verwachten een informatieve en levendige voorlichting over de gehele procedure omtrent de check, 3 = Er bestaat discrepantie tussen de richtlijnen en de verwachtingen van de werkgever over terugkoppeling van resultaten, 4 = participanten wensen duidelijkheid omtrent privacy, 5 = voornamelijk de subjectieve norm van TPB lijkt van invloed op de keuze om al dan niet gebruik te maken van health checks op de werkvloer. “

* + 1. Artikelen Ryan de Waal

**Artikel 1: Gezocht voedingsadvies op maat**

Overgewicht en daaraan gerelateerde gezondheidsproblemen komen gemiddeld vaker voor bij mensen met een lage opleiding, laag inkomen of een andere cultuur. Dit artikel gaat de diepte in bij verschillende diëtisten die wel contact maken met deze doelgroep én ook resultaten behalen.

Gulsah Kayar heeft Turkse roods en behandeld in haar praktijk in Enschede voornamelijk mensen met een Turks voedingspatroon.

Advies op maat geven is voor elke doelgroep verschillend en daarom ook zo belangrijk. Door te werken met verschillende doelgroepen is het ook een hele uitdaging.

Het artikel gaat verschillende diëtisten langs die werken met een eigen speciale doelgroep. Voor elke doelgroep worden er een aantal tips gegeven waar op gelet kan worden.

Ik denk dat dit artikel handig kan zijn omdat de fysieke bron geïmplementeerd kan worden bij On Campus. Voeding is 80% van de 100% in het vitaal en gezond blijven. Ik denk dat On Camus hierop kan inspelen door samen te gaan werken met een diëtist om verschillende menu’s samen te stellen voor haar bezoekers. De menu’s kunnen worden samengesteld voor de verschillende doeleinden; spiergroei, afvallen etc.

**Artikel 2: Van richtlijn tot fit zijn 65+**

Het volgende artikel is een kwalitatief onderzoek naar de communicatie van de Nederlandse beweegrichtlijnen richting senioren.

De senioren doelgroep is de snelst groeiende doelgroep binnen de Nederlandse bevolking. Het feit dat deze mensen vitaal willen en moeten blijven is een feit. Sportscholen en andere fitnesscentra zullen zich op deze doelgroep moeten gaan focussen.

Dit onderzoekt kijkt naar de huidige beweegrichtlijnen van mensen boven de 65 jaar. Hoe deze gecommuniceerd wordt met deze doelgroep en welke kansen er zijn binnen de doelgroep om deze ook aan deze richtlijnen te kunnen houden.

Ik zie kansen voor On Campus om zich meer te focussen op deze senioren doelgroep. Dat kan door middel van het aanbieden van preventiecursussen of door ouderen gymnastiek. Het kunnen aanbieden van nieuwe bronnen voor deze ouderen kan ervoor zorgen dat On Campus zich op de lange termijn beter vestigt binnen deze doelgroep.

**Artikel 3: Vitale en, gezonde en duurzaam inzetbare werknemers in Limburgse organisaties.**

In dit onderzoeksverslag wordt er onderzoek gedaan naar de vitaliteit van werknemers in Limburg. In het coalitieakkoord 2012 – 2015 werd de wens uitgesproken om de gezondheid van de gemiddelde Limburger te verbeteren. Doordat de Limburgers een steeds slechtere gezondheid kregen en de bevolkingsomvang afnam zorgde dat voor extra inspanningen om te beschikken over een gezonde beroepsbevolking.  Er wordt in dit onderzoek gekeken naar wat er al gedaan wordt om de vitaliteit te behouden maar ook wat er nog gedaan kan worden.

Ik vind dat dit artikel leerzaam kan zijn voor On Campus omdat ook hier de fysieke bron geïmplementeerd kan worden op de eigen werknemers. De gezichten van het bedrijf horen in mijn optiek er gezond en vitaal uit te zien.

* 1. Interventies op het gebied van de fysieke bron

In de verschillende onderzoeken zijn verschillende interventies op het gebied de fysieke bron ten behoeve van vitaliteit aan bod gekomen. Het effect van deze interventies is verschillend.

Hieronder staan alle uitgevoerde interventies beschreven:

* Vitaliteitscursus met gebruik van activiteiten tracker
* Vitaliteitsweken
* Gezondheidsdagen
* Goedkope/ gesubsidieerde sportkaart voor medewerkers of bedrijfsfitness/korting bij een sportschool
* Gratis sporten voor medewerkers
* Vitaliteitsprogramma’s met persoonlijk advies
* VEP (Vitality Exercise Program) i.c.m. PVC (Personal Vitality Coach)
* Health checks
* Voedingsadvies op maat voor speciale doelgroepen
* Communicatie over vitaliteit voor ouderen
* Stimuleren van gezonde voeding d.m.v. gezond aanbod in restaurant
* Faciliteiten op het werk om sporten/fietsen naar werk te stimuleren (douche, fietsplan, kleedruimte, sportruimte)
* Aandacht voor gezondheid (lichamelijk en psychisch) tijdens functioneringsgesprekken
* Aanpassen werkplek
* Ondersteuning werknemers met overgewicht of bij afslanken
* Ondersteuning voor werknemers met aandoening of handicap
* Teambuilding, sportdagen en actieve teamuitjes op het werk

Al deze maatregelen zijn interventies die door verschillende bedrijven, scholen, ziekenhuizen, enz. worden toegepast in hun organisatie. De ene interventie heeft meer effect als de ander. Voor het project van On Campus willen wij graag weten welke interventies nou goed werkbaar zijn en welke juist helemaal niet. Aan de hand van de literatuur worden een aantal interventies verder uitgelicht.

Wat voorkomt uit één van de onderzoeken is dat grote organisaties over het algemeen meer maatregelen nemen dan kleinere organisaties. De meest voorkomende maatregelen zijn:

* Faciliteiten die stimuleren dat werknemers sport of naar het werk fietsen
* Bedrijfsfitness of korting bij een sportschool
* Aanbieden van een gezondheidstest

Naast de aangeboden interventies is er bijvoorbeeld in Limburg ook gekeken naar het gebruik van deze interventies. Een interventie die erg goed gebruikt wordt in grotere organisaties zijn de faciliteiten die stimuleren dat werknemers sport of naar het werk fietsen en het aanpassen van de werkplek. Bij kleinere organisaties wordt vooral de aandacht voor lichamelijke en psychische tijdens functioneringsgesprekken erg gewaardeerd. Een interventie die minder gebruikt wordt is de ondersteuning van werknemers met een dieet of overgewicht. Het is hierbij niet beschreven of dit percentage is gebaseerd of het totaalaantal werknemers, of op het aantal werknemers dat daadwerkelijk deze ondersteuning nodig heeft. Het aanbieden van health checks en bedrijfsfitness/korting bij een sportschool wordt op dit moment bij ongeveer de helft van de grotere bedrijven aangeboden. Bij de kleinere bedrijven is dit wat minder haalbaar en is dit gemiddeld 12%.

Uit ditzelfde artikel blijkt dat het erg belangrijk is om te werken aan de bewustwording van het belang van eigen gezondheid. (van Vuuren, Ybema, Neessen, Marcelissen, & van Dam, 2015)

Naast verschillende bedrijven is er op verschillende universiteiten in Nederland gekeken naar gebruikte interventies. Op deze universiteiten komen verschillende interventies naar voren:

* Erasmus vitaal
* Balans Programma
* Fit in balans
* Fit4UU
* Health coach
* Gezond en sterk op het werk
* MyBalance

Deze interventies zorgen ervoor dat er bij ten minste 5 universiteiten aandacht gegeven aan de bewustwording van de relatie tussen gezondheid en gedrag en de positieve effecten van gezond gedrag. Aandacht voor vitaliteit zorgt voor een toename van actieve arbeidsparticipatie. Dit betekent minder verzuim enz. Ook blijkt dat wanneer er meerdere follow-ups zijn het effect groter is. Hierbij kunnen intenties kunnen worden omgezet in gedrag. Hierbij is de kans op slagen veel groter dan wanneer er alleen een doel wordt opgesteld. Bij de meeste universiteiten zijn de programma’s vooral voor de medewerkers. Bij de ene universiteit doen hier ongeveer 15 deelnemers per jaar aan mee, terwijl dit bij een andere universiteit ongeveer 350 medewerkers zijn.

Bij 13 van de 14 universiteiten zijn er één of meerdere regelingen op het gebied van fysieke gezondheid. Denk hierbij aan een goedkope sportkaart, een sportdag of een vitaliteitsprogramma. Ook zijn er bijvoorbeeld 3 universiteiten waarbij health checks gedaan worden, 5 universiteiten met vitaliteitsweken, en één universiteit met een vitaliteitsspreek uur.

Er is door middel van een enquête uitgevraagd wat de positieve punten en de knelpunten van deze interventies zijn op de verschillende universiteiten.

Positieve punten:

* Eigen wetenschappers en andere medewerkers kunnen worden ingezet voor de interventies
* Er kan een samenwerking worden aangegaan met de zorgverzekeraar
* Er zijn meerdere vervolggesprekken
* Het is vrijblijvend
* De activiteiten zijn laagdrempelig

Knelpunten:

* Er is onzekerheid over financiering van de interventies in de toekomst nog gefinancierd kunnen worden.
* Het is lastig om medewerkers erbij te betrekken die er het meeste baat bij hebben
* Het kost tijd om het te organiseren
* Privacy

Wat verder blijkt uit het onderzoek is dat de meeste interventies nog verder ontwikkeld moeten worden, maar er zijn al zeker wel effecten zoals fittere werknemers, grotere waardering van medewerkers, minder verzuim enz. In het onderzoek staat een tabel in de bijlage waarin goed te zien is welke interventie welk effect heeft. (Peeters, Vaandrager, Bosman, & Schouteten, 2013)

Naast universiteiten is er een onderzoek gedaan bij een aantal academische ziekenhuizen. Hierbij is er gekeken naar de aanwezigheid van medewerkers bij een interventie. Uit dit onderzoek blijkt dat medewerkers gemiddeld 10,4 keer naar een yogasessie zijn geweest van de in totaal 24 sessies. Bij de sporttrainingen was dit 11,1 van de 24 keer en bij de persoonlijke vitaliteit coach (PVC) sessies was dit gemiddeld 2,7 van de 3 keer. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de pvc-sessies het best bezocht worden en dit waarschijnlijk ook het meeste effect hebben. Echter kan dit niet met zekerheid gezegd worden omdat dit niet verder in het onderzoek naar voren is gekomen. (Strijk, Proper, van der Beek, & van Mechelen, 2011)

Ook zijn er andere wat minder bekende interventies uitgevoerd. Zo is onderzoek gedaan naar de inzetbaarheid van oudere medewerkers binnen een bedrijf, het vergroten van studiesucces door middel van een vitaliteitscursus met behulp van een activiteiten tracker, voedingsadvies op maat voor speciale doelgroepen en mensen met een lage sociale economische status en communicatie voor bijvoorbeeld valpreventie bij ouderen. Uit al deze onderzoeken blijkt dat bijvoorbeeld voedingsadvies op maat veel effect kan hebben, maar dit is per persoon erg verschillend. Bij de ene persoon werkt dit erg goed, terwijl bij iemand anders het erg lastig is om uit te zoeken waar het probleem zit. (Severs, 2019) Verder is gebleken dat de activiteiten tracker in combinatie met een vitaliteitscursus steeds minder effectief wordt naarmate de tijd vordert. Per fase van het experiment werd de activiteiten tracker steeds minder werd gedragen, en dat het aantal gezette stappen per dag ook steeds minder werd gedurende het experiment. Wel is er een samenhang gevonden tussen vitaliteit en de stemming van een student. Uit het experiment blijkt: Hoe vitaler, hoe beter je stemming. (Dickman, 2017) Een laatste interventie die de laatste jaren steeds meer voorkomt is valpreventie bij ouderen. Bij ouderen wordt de kans op vallen vaak groter naarmate ze ouder worden. Wat ook erg belangrijk is, is de communicatie naar deze senioren. Uit onderzoek is gebleken dat ‘infographic als basiscommunicatie het meest geschikt lijkt’. (Dummer, 2018) Hiermee wordt bedoeld dat posters met informatieve illustratie het best overkomen bij ouderen. (Ensie, 2015) Daarnaast is communicatie over de beweegrichtlijnen via (klein)kinderen een goede manier. Verder is het belangrijk dat er een positieve benadering wordt toegepast waarbij benadrukt wordt waar winst te behalen valt. (Dummer, 2018) Het is erg belangrijk om met deze interventie rekening te houden wanneer een fysieke bron toegepast zal worden binnen On Campus.

* 1. Conclusie

Uit verschillende onderzoeken komen verschillende interventies naar voren die veel effect hebben op de vitaliteit van mensen. Hierbij is vooral gekeken naar de fysieke bron ten behoeve van vitaliteit.

De meest voorkomende interventies die ook effect blijken te hebben zijn vooral te vinden in grotere organisaties en bedrijven. De 3 meest voorkomende interventies zijn:

* Faciliteiten die stimuleren dat werknemers sport of naar het werk fietsen
* Bedrijfsfitness of korting bij een sportschool
* Aanbieden van een gezondheidstest

Een andere interventie die minder voorkomend is dan de bovenstaande interventies, maar die alsnog een goed effect heeft is het aanbieden health checks en het aanbieden van bedrijfsfitness/korting bij een sportschool. Verder zijn er nog een aantal minder bekende, maar goed bezochte interventies:

* PVC 🡪 Personal Vitality coach
* Voedingsadvies op maat
* Goede communicatie naar senioren over bewegen

Verder is het belangrijk dat On Campus aandacht gaat geven aan de bewustwording van de relatie tussen gezondheid en gedrag en de positieve effecten van gezond gedrag. Dit zorgt over het algemeen voor een beter arbeidsparticipatie.

Bij alle bekende interventies zijn zowel positieve punten als knelpunten bekend. Echter zal dit altijd zo blijven.

Een aantal interventies die het minder goed doen zijn:

* Het dragen van een activiteiten tracker
* Het geven van yogasessies en sporttrainingen tijdens werktijd
* Ondersteuning bij het afslanken/diëten 🡪 vooral mensen die dit echt nodig hebben vermijden dit juist.

De conclusie is dat er meerdere interventies zijn die op het gebied van de fysieke bron ten behoeve van vitaliteit zouden kunnen worden ingepast bij On Campus.

1. Methode

Het onderzoek bestaat uit vier fasen. De oriëntatiefase, de voorbereidingsfase en de uitvoeringsfase. De vier fasen zijn hieronder uitgebreid beschreven.

## Oriëntatiefase

In de oriëntatiefase is er voornamelijk gezocht naar informatie. Dit is gedaan middels een literatuurstudie en door de opgestuurde informatie vanuit On Campus. De eerste stap tijdens deze fase was het definiëren van 2 begrippen, namelijk: vitaliteit en fysieke bron. Deze begrippen staan gedefinieerd in inleiding zodat dit duidelijk is in de rest van dit rapport. Als vervolgstap kon er gestart worden met het zoeken naar literaire bronnen. Dit is gedaan met behulp van verschillende sites zoals: Google Scholar, Pubmed, Cochrane Library en PEDro. Elk projectlid heeft tijdens deze fase minimaal 3 relevante literatuur studies gevonden met een hoge mate van betrouwbaarheid. Van elk artikel is een korte samenvatting geschreven, zodat de kern van het artikel duidelijk wordt en er een conclusie getrokken kon worden per artikel. Van al deze samenvattingen is één geheel gemaakt, waardoor er uiteindelijk een conclusie getrokken kon worden. Het uiteindelijke advies voor On Campus is onderbouwd met de gevonden literatuur.

Naast de literatuurstudie is er een SWOT-analyse gemaakt. Door middel van een SWOT-analyse, is er binnen On Campus gekeken naar sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen. Al deze aspecten worden zijn kaart gebracht en geanalyseerd. In de resultaten en conclusie wordt de SWOT-analyse vergeleken met de externe analyse, waaruit aanbevelingen zijn gevormd. Deze aanbevelingen worden voorgedragen aan On Campus. Het doel hiervan is om een bijdrage te leveren aan (in de toekomst)de nieuwe strategie binnen de organisatie.

* 1. Voorbereidingsfase

In de voorbereidingsfase heeft de voorbereiding van het kwalitatieve onderzoek plaatsgevonden. In deze fase zijn er drie zaken die geregeld moesten worden:

1.   Het vinden van passende organisaties

2.   Het plannen van bezoeken met deze organisaties

3.   Het opstellen van een vragenlijst

Tijdens deze fase is de projectgroep gestart met het vinden van een aantal organisaties voor het afnemen van interviews. De verschillende organisaties zijn gevonden door op google te zoeken naar bedrijven/organisaties die bezig zijn met vitaliteit, of organisaties die de fysieke bron al hebben toegepast in hun organisatie. Uiteindelijk zijn er zes organisaties gevonden die konden bijdragen aan het project op het gebied van de Fysieke bron. Om ervoor te zorgen dat er minstens twee interviews konden worden afgenomen, zijn er drie organisaties benaderd. De benaderde organisaties zijn gekozen door een unaniem besluit van de verschillende projectleden. Bij de gekozen organisaties was de kans op bruikbare informatie groter dan bij de niet-gekozen organisaties. Één van de organisaties gaf aan niet te willen meewerken, waardoor er besloten is een vierde organisatie te benaderen. Op deze manier was de kans aanwezig dat er alsnog drie verschillende interviews konden worden afgenomen. Het contact werd gelegd door middel van een e-mail en telefonisch contact. In eerste instantie is er een mail gestuurd(zie bijlagen) aan de betreffende organisaties. Op deze manier hadden de organisaties al wat informatie en hadden ze tijd om na te denken over het deelnemen aan dit project. Na een aantal dagen werd er met dezelfde organisaties telefonisch contact opgenomen. Tijdens dit contact moment konden de organisaties aangeven of ze wilden meewerken of niet. Wanneer een organisatie aangaf mee te willen werken, werd er in ditzelfde contact moment een afspraak ingepland voor het afnemen van een interview. De interviews hebben plaatsgevonden via Teams, zoom en telefonisch.

De laatste stap in de voorbereidingsfase was het opstellen van een vragenlijst. In deze lijst staan een aantal vragen gericht op vitaliteit in het bedrijf, het toepassen van de fysieke bron, de ervaringen van medewerkers, voor- en nadelen enz. Ook deze vragenlijst is gecontroleerd door de opdrachtgever. De opgestelde vragenlijst is terug te vinden onder het kopje: ‘Bijlagen’.

* 1. Uitvoeringsfase

In de uitvoeringsfase hebben de bedrijfsbezoeken plaatsgevonden. Tijdens deze bedrijfsbezoeken zijn de interviews opgenomen met een geluidsrecorder. Uiteraard is er eerst om toestemming hiervoor gevraagd. Omdat er tijdens de Corona-periode sprake is van online afspraken, zijn de interviews afgenomen door middel van zoom, teams enz. Tijdens het interview is de eerder opgestelde vragenlijst gebruikt als rode draad.

Na de bedrijfsbezoeken zijn de interviews getranscribeerd. Per interview is er een samenvatting gemaakt met de belangrijkste informatie uit de gesprekken. Deze samenvattingen zijn terug te vinden in de bijlagen. In alle samenvattingen zijn eerst de hoofd- en bijzaken van elkaar gescheiden doormiddel van onderstrepen. Daarnaast is het interview verdeeld in zes verschillende thema’s: Totstandkoming, werkwijze, resultaten, toekomst, tips/advies en overige. Elk thema is gearceerd met een ander kleur. Alle onderstreepte stukken tekst zijn weergegeven onder het kopje: ‘Resultaten’.

## Evaluatiefase

In de laatste fase, ook wel de evaluatiefase is er gekeken naar opvallende zaken. Er is gekeken naar de gearceerde stukken tekst in de verschillende samenvattingen. Tijdens deze fase is er gekeken welke resultaten relevant kunnen zijn voor On Campus en welk advies er gegeven kan worden. Tijdens de laatste stap in deze fase wordt het gegeven advies onderbouwd met de eerder gevonden literatuur.

1. Swot-analyse

Met een SWOT-analyse kun je de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen onderzoeken van een bepaalde situatie. SWOT staat voor Strengths (sterktes), Weaknesses (zwaktes), Opportunities (kansen) en Threats (bedreigingen). Strengths zijn de interne positieve punten en Weaknesses de interne negatieve punten. Samen wordt dit de interne analyse genoemd. Opportunities zijn de externe positieve punten en Threats de externe negatieve punten. Samen wordt dit de externe analyse genoemd. (Swaen, 2013)

Het doel van de SWOT-analyse is om te analyseren wat de sterkten en de zwakten van de organisatie On Campus zijn en om deze tegenover de kansen en bedreigen uit de externe analyse te plaatsen. Door deze vier aspecten tegenover elkaar te plaatsen is de SWOT-analyse gecreëerd. De uitkomsten van deze aspecten zijn meegenomen in de resultaten en het advies. Samen met het Strategie Rapport van On Campus worden de waardevolle punten voor dit adviesrapport benoemd.

Omdat dit project in hoofdlijnen gaat over de fysieke bron van vitaliteit wordt er vooral gekeken naar de product(en) die On Campus aanbiedt. Andere aspecten van de marketingmix die een goed beeld geven over de sterktes en zwaktes van On Campus zijn de prijs, plaats en promotie. Samen maken deze een totaalbeeld van het aanbod van On Campus. Uit het Strategisch Plan waar inzicht is verleend door On Campus, kunnen we per aspect een aantal dingen concluderen. Per aspect worden de belangrijkste punten voor de interne analyse in het onderstaande overzicht op een rijtje gezet:

**P1 🡪 Product**

De ‘P’ van product gaat over een bepaalde dienst die de behoefte van de klant vervult. On Campus heeft in haar Strategisch Plan een tabel geschreven met verschillende productgroepen gerelateerd aan het percentage marktaandeel binnen de organisatie. Hieruit is geconcludeerd dat de inkomsten voornamelijk vanuit het Windesheim komen. Bijna 60% van de inkomsten van On Campus zijn aan het Windesheim gerelateerd. Hierbij geven ze aan dat dit aandeel aan het dalen is. Afgelopen jaar was dit al het geval, met namelijk 5%. Ze verwachten dat deze trend zich zal voortzetten. Aan de ene kant is dit een zwakte voor On Campus, omdat ze hiermee op langere termijn in problemen mee kunnen komen. Zodra On Campus steeds minder inkomsten ontvangt vanuit het Windesheim, omdat Windesheim bijvoorbeeld minder studenten aantrekt, zullen deze vaste inkomen dalen. Daardoor zal On Campus nieuwe interventies moeten inzetten om het nog aantrekkelijker te maken voor potentiële studenten.

In het productenoverzicht wordt er een grote mate van diversiteit vertoond binnen de productgroepen van On Campus. Door de ruime accommodatie met diverse zalen en materialen is er een grote verscheidenheid aan aanbodmogelijkheden van diensten. Dit aanbod zorgt er voor dat On Campus boordevol zit met mogelijkheden voor hun aanbod in de toekomst. Door deze mogelijkheden in verschillende producten kunnen ze binnen elk product gaan kijken naar nieuwe kansen binnen hun aanbod. Naast bestaande productgroepen verhuurd On Campus ook haar producten. Hierbij moet je denken aan de sportzalen, het buitenterrein, het sportcafé en overige faciliteiten. Deze zijn ook allemaal overzichtelijk op de website van On Campus aangeboden en doormiddel van een Virtuele Tour kun je een kijkje nemen in haar sportcomplex (On Campus, 2020).

|  |
| --- |
| **Sterktes:** |
| Door diversiteit binnen haar aanbod kan On Campus veel kanten op met nieuwe interventies en trekt het een grote doelgroep aan. Meer aanbod staat gelijk aan meer verkoop. |
| On Campus biedt voor studenten en medewerkers een interessant aanbod waarbij ze gebruik kunnen maken van de sportfaciliteiten voor 100 euro |
| **Zwaktes:** |
| On Campus is voor een groot deel afhankelijk van het inkomen van het Windesheim |
| Door een groot aanbod kunnen bezoekers het overzicht kwijtraken, bij het invoeren van nieuwe interventies zal het deze dus in eerste instantie minder opvallen 🡪 goed promoten. |

P2 🡪 Prijs

De ‘P’ van prijs gaat over het prijsbeleid van On Campus. Uit het Strategisch Plan van On Campus geven ze aan dat het niet alleen over de verkoopprijs gaat van een product, maar wordt er ook nagedacht over de prijs in relatie tot de kostprijs. Hiermee wil ze haar positie ten opzichte van concurrenten veranderen. Naar aanleiding van de invoering van een verhoging op de commerciële tarieven door de gemeente Zwolle heeft On Campus een onderzoek laten doen naar de kostprijsberekeningsmodel door studenten. Hieruit is gebleken dat het veranderen van prijzen naar meer of minder gebruik de concurrentiepositie zal veranderen. Ook andere factoren binnen verschillende doelgroepen spelen een rol. Omdat het voor dit onderzoek relevanter is om de producten uitgebreider toe te lichten zal dit geen onderwerp zijn die verder wordt toegelicht.

|  |
| --- |
| **Sterktes:** |
| On Campus heeft doormiddel van een kostberekeningsmodel inzicht gekregen in het financiële gedeelte en kunnen hier rekening mee houden tijdens het invoeren van nieuwe interventies. |
| De Hogeschool Windesheim zorgt voor een vast inkomen |
| On Campus biedt abonnementen aan, waarmee doen aan klantenbinding |
| **Zwaktes:** |
|  |

P3 🡪 Promotie

De ‘P’ van promotie wordt binnen de marketing gezien als het promotiebeleid die On Campus hanteert. On Campus gebruikt promotie om meer bekendheid te creëren waardoor er op langere termijn meer afzet ontstaat. Tijdens het opstellen van haar marketingstrategie zijn er verschillende uitkomsten behandeld. Senioren worden niet meer gezien als ouderen en studenten hebben andere interesses dan tien jaar geleden. Ook omdat het aanbod heel groot is, komen er veel verschillende doelgroepen naar On Campus. Hierbij kun je denken aan revalidanten, studenten, recreatiezwemmers, fitness gebruikers, klimmers en verenigingen. Door deze verschillende doelgroepen heeft On Campus ervoor gekozen om deze doelgroepen te benaderen doormiddel van een vorm van cross mediale marketing die past bij het regionale bereik van On Campus.

Hiervoor gebruiken ze contentmarketing waardoor ze hopelijk waardevolle content kunnen creëren waardoor er loyaal en betrokken publiek te binden en te activeren.

Met contentmarketing (gericht op inspireren, interesseren en binden) wordt relevante, aantrekkelijke content gecreëerd en cross mediaal verspreid binnen een afgebakende doelgroep. Het doel hiervan is om nieuwe relaties aan te gaan en bestaande relaties te behouden en te versterken.

|  |
| --- |
| **Sterktes:** |
| On Campus heeft een duidelijk marketingplan met een concreet doel |
| **Zwaktes:** |
| Door veel diversiteit in doelgroepen moet de aandacht verdeeld worden wat kan zorgen voor kwaliteitsverlies. |

P4 🡪 Plaats

In de marketingmix draait het bij de ‘P’ van plaats niet alleen om de locatie van de organisatie On Campus, maar ook de locaties van de verschillende productengroepen binnen het gebouw.

De accommodatie van On Campus is in gebouw S en gebouw Z van hogeschool Windesheim. In deze gebouwen bevinden zich drie zwembaden, 14 sportzalen, een dojo, een fitnessruimte, een klimhal, een sportcafé en verschillende theorielokalen. Een sterk punt van de accommodatie is dat gebouw Z, een nieuwbouwproject dat onder architectuur gebouwd is, On Campus een luxe, ruime uitstraling geeft. Een zwakte van de accommodatie is een verouderd gebouw S; het ontbreken van klimaatbeheersing en een lastige routing zorgen hier voor een beheersmatige uitdaging.

|  |
| --- |
| **Sterktes:** |
| Nieuwbouwproject (onder architectuur gebouwd) |
| **Zwaktes:** |
| Verouderd gebouw S  |

**Kansen en bedreigingen** *(groen gemarkeerd is een kans / rood gemarkeerd is een bedreiging)*

De kansen en bedreigen zijn sterk afhankelijk van de externe- en interne omgeving. Binnen bepaalde sectoren kunnen zich hier kansen en bedreigingen voordoen. De 2 grootste informatiebronnen die er is gebruikt om de kansen en bedreigingen in kaart te brengen zijn de website van On Campus en het Strategisch Plan van On Campus. De sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen zijn zo in kaart te brengen en mee te nemen in de resultaten. Hierbij wordt constant met schuin oog gekeken naar de mogelijke interventies die On Campus kan doen betrekking tot Vitaliteit. Deze concrete interventies zullen meer naar voren komen tijdens de externe analyse doormiddel van interviews.

On Campus kent binnen haar regio een aantal concurrenten, te weten: fitnessscholen, zwembaden, revalidatiebaden en andere sporthallen en-zalen in Zwolle. On Campus wil zich op alle fronten onderscheiden van deze concurrenten. Omdat On Campus financieel sterk is en niet in grote mate afhankelijk is van de gemeente Zwolle, kan het zich permitteren om de zaalverhuurprijzen laag te houden. Door het laag houden van deze prijzen t.o.v. de prijzen van de concurrenten zullen zij meer ruimte hebben om innovatieve interventies uit te voeren binnen hun aanbod. Door deze financiële speling zijn ze dus gebaat bij nieuwe interventies en kunnen ze breed denken.

On Campus ziet dus kansen door het verhogen van de zaalhuur door de gemeente Zwolle.

De trend is tegenwoordig dat de overheid zich steeds meer terugtrekt uit de regelgeving. On Campus ziet en merkt dat er binnen deze regelgeving meer ruimte is voor eigen invulling van het beleid. Door de minder complexe regels die de overheid opstelt heeft On Campus meer ruimte om eigen ideeën en innovatieve interventies in te richten.

Door de steeds soepelere regelgeving vanuit de overheid kan On Campus breder denken als het gaat om interventies wat gezien kan worden als een kans.

Windesheim en met name de opleidingen binnen de Calo is de grootste klant van On Campus. De rol die On Campus nu al deels vervult is het faciliteren van onderwijs voor deze opleidingen. Binnen dit aanbod kan en wil On Campus ook meer betekenen voor het Windesheim. On Campus zou met nieuwe interventies kunnen kijken of het onderwijsaanbod hiermee gekoppeld kan worden. Een bedreiging hierbij is dat On Campus een actievere rol gaat spelen binnen het onderwijsaanbod, wat door het Windesheim bedreigend ervaren kan worden.

Door het begrotingstekort van het Windesheim kan On Campus een grotere rol spelen binnen het onderwijsaanbod wat een kans kan zijn voor nieuwe interventies. Daarentegen kan het door Windesheim als bedreigend overkomen door de grotere rol die On Campus gaat innemen.

On Campus heeft met verschillende leveranciers te maken die goederen en diensten verzorgen. Omdat On Campus een diverse organisatie is en daardoor met veel verschillende bedrijven te maken heeft ontstaan er kansen in de markt. Hierbij moet je denken aan het samenwerken met het Windesheim, Bosan (zaalsportinrichting), Hellebrekers (onderhouden en beheer technische installaties), Sportservice Zwolle (administratie) en de gemeente Zwolle. Samen met andere organisaties werken levert ook weer meer nieuwe klantgroepen op.

Omdat On Campus een diverse organisatie heeft en nu al met veel organisaties samenwerkt kunnen er samenwerkingskansen ontstaan door het ontwikkelen van nieuwe interventies.

De gemeente in Zwolle heeft binnen haar Actieplan van sport en bewegen beschreven dat sportvereniging steeds meer een zelfstuderende rol krijgen en dat de gemeente steeds meer naar de achtergrond verdwijnt. Aan de hand daarvan heeft de gemeente twee subsidies aangeboden waar On Campus aan de hand van nieuwe interventies gebruik van kan maken.

Ten eerste wordt er een subsidieregeling voor evenementen aangeboden waarbij sportorganisaties geholpen worden bij het organiseren van grootschalige evenementen in Zwolle. Hierdoor kan het binnen haar nieuwe interventies nog breder denken en deze koppelen met deze evenementen. Ten tweede is er een subsidie aangeboden die bedoeld is om studenten te ondersteunen in Zwolle. Door meer studenten kennis te geven van deze subsidie kunnen er meer evenementen georganiseerd worden door en bij On Campus.

Door de subsidie die de gemeente Zwolle aanbiedt kan er breder en groter ontwikkeld worden door On Campus. Hierdoor ontstaan kansen in het inpassen van nieuwe interventies, het samenwerken tussen onderwijsaanbod en interventies en het promoten van nieuwe interventies voor studenten.

Windesheim heeft voor het aankomende jaar een begrotingstekort aangekondigd. Dit komt mede door de mindere studenteninstroom dan verwacht. Ook moet het Windesheim bezuinigen om het financiële plaatje weer op orde te krijgen. In de begroting van het Windesheim wordt de noodzaak benoemd om binnen het domein Bewegen en Educatie tot een sluitende begroting te komen. Door deze onwetendheid bij On Campus over dit bezuinigingsvraagstuk door Windesheim zorgt voor een bedreiging. Daarentegen komen er wel meer kansen om het onderwijsaanbod te ondersteunen. Hierbij is ook het onderdeel duurzaam en verantwoord ondernemen belangrijk in. Het wordt voor On Campus, maar ook voor het Windesheim steeds belangrijker om duurzame ontwikkelingen door te voeren binnen het beleid. Hierin zou On Campus ook een rol in kunnen spelen.

Door onwetendheid over het financiële plaatje ziet On Campus een bedreiging over het feit in hoeverre Windesheim wil bezuinigen op eventuele interventies. Daarnaast is dit een kans voor On Campus om meer deel te nemen aan het onderwijsaanbod van Windesheim. Tot slot ziet On Campus kansen om een duurzame samenwerking met Windesheim te ontwikkelen.

On Campus heeft baat bij vitale medewerkers die minder snel ziek worden en dus vaker aanwezig zijn. Hierdoor daalt het ziekteverzuim en kan dit de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verhogen. Ook andere organisaties willen hun bedrijf duurzamer en vitaler aken. Door alle ontwikkelingen betreft de behoefte, vergrijzing en een steeds hogere AOW leeftijd vergroot de kans om te kunnen inspelen door On Campus. Dit kunnen ze doen door het uitbreiden van de mogelijkheden binnen haar aanbod voor andere bedrijven.

Door het steeds belangrijker worden van vitale medewerkers ziet On Campus kansen om haar aanbod te vergroten met vitaliteitinterventies.

In het hoofdstuk ‘Conclusies’ worden alle sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen naast elkaar gelegd en deze gekoppeld aan de andere informatiebronnen. Uiteindelijk zullen deze uitmonden tot een advies voor On Campus.

1. Uitwerking interviews

Legenda:

Resultaten Werkwijze

Totstandkoming Toekomst

Tips/advies Overig

## Sportbedrijf Lelystad

De medewerkers van Sportbedrijf Lelystad mogen gratis gebruik maken van de faciliteiten die het sportbedrijf te beiden heeft. Dit word aangeboden zodat het gezondheidsniveau hoger komt te liggen en het ziekteverzuim minder zal worden.

Vooraf was dit een van de redenen dat wij ervoor hebben gekozen om deze actie toe te passen binnen het bedrijf. Ze vinden daarnaast sporten ook belangrijk omdat het menselijk gezond en vitaal maakt en houdt. Eens in de maand/week laat het bedrijf fruit bezorgen zodat iedereen aan zijn dagelijkse hoeveelheid fruit kan komen. Dit is in het belang van de gezondheid.

De sportactiviteiten van de werknemers worden bijgehouden. Iedereen is echter wel vrij van keuze of ze gratis gebruik willen maken van de faciliteiten. Niemand is iets verplicht. Het bedrijf stimuleert het en geeft de mogelijkheid om hieraan mee te werken. Vanuit goodwill en de stimulans om de gezondheid op pijl te houden.

Je ziet wel dat sinds de invoer van deze acties men meer bezig is met de gezondheid. Het ziekteverzuim is naar beneden gegaan. Beide initiatieven zijn 1.5 jaar geleden gestart. Sinds dien is het ziekteverzuim van 16% naar 7% gedaald. (zwembad medewerkers). Rond de koude maanden is er vaak een piek te zien in het aantal ziekteverzuimen.

Het bedrijf vindt ook dat een blije tevreden medewerker meer waard is. Ze wouden dit onder andere ook bereiken door de invoer van deze twee initiatieven. Het bedrijf wil laten zien dat geven om het personeel.

Het is heel wisselend qua persoon die extra komt sporten. Hiermee bedoel ik de leeftijd. In het sportbedrijf zijn er mensen die graag gebruik maken van de gratis faciliteiten maar er zijn ook mensen die het toch graag ergens anders doen omwille van privacy, omgeving, etc.

Deze initiatieven zijn ingevoerd om het ziekteverzuim naar benden te brengen. Vitaliteit onder de mensen te brengen. Als sportbedrijf heb je ene bepaalde uitstraling. Deze uitstraling begint bij jezelf. Hierom hebben ze bijvoorbeeld ook een rookvrije generatie ingevoerd.

Medewerkers kunnen niet meer roken in het zicht van bezoekers. Ze zijn wel vrij om dit te doen. Echter moet dit wel op een plek waar ze niet gezien worden door bezoekers en moet het in eigen kleding zijn. Het bedrijf verbied ze niet om te roken. Ze willen in een omgeving waar veel kinderen komen een vitale uitstraling hebben en daar past roken niet bij. Om deze reden heeft het sportbedrijf de rokers ook een stop met roken cursus aangeboden. Hierin is de medewerker ook vrij om te kiezen of hij/zij hiermee aan de slag wilt gaan.

In de eerste vergaderingen werd er besloten dat de medewerkers gratis konden sporten en dat er fruit aangeboden moest gaan worden. Hierna heeft het bestuur besloten om ook mee te doen aan de landelijke actie waarin er gestreefd wordt naar een rookvrije generatie. Het is een eigen initiatief. Er werd wel gekeken naar andere bedrijven uit de regio. Echter wou het bedrijf dit zelf omdat ze meer vitaliteit wilden uitstralen naar de bewoners van Lelystad.

Het is een investering in de medewerkers en niet zozeer in het bedrijf. De medewerkers kunnen deel nemen aan activiteiten/faciliteiten die er anders toch al waren. Hierdoor loopt het bedrijf geen inkomsten mis. Daarnaast levert het ook wat op wanneer het ziekteverzuim naar benden daalt. Er is geen extra groep gemaakt voor de medewerkers.

Financieel gezien is er niet gekeken of het tegen elkaar opweegt. Wanneer er al een aantal personen binnen het bedrijf zouden zijn met abonnementen is er niet gekeken of het financieel opweegt. Nu is het ook zo dat er binnen het bedrijf ook geen personen waren die hiermee bezig waren.

Eigen nadeel: na een lange werkdag toch naar je werk gaan om daar te gaan sporten. Je word herkend en draagt een bepaalde last binnen het bedrijf.

Voor On Campus moet het een afweging worden of het het waard zal zijn om dit initiatief toe te passen. Er zal gekeken moeten of de medewerkers hierdoor meer zouden gaan sporten en dus meer met vitaliteit bezig zouden zijn. Hiervoor zou een enquête gehouden moeten naar hun visie.

Het coronavirus brengt veel uitdagingen met zich mee. De gezondheid van de collega’s staat bovenaan. Eenmaal in de twee jaar is er een tevredenheidsonderzoek. Hierin wordt gekeken waar de medewerkers tegen aan lopen en wat er beter kan binnen het bedrijf.

Kansen corona: extra zwemles in de zomervakantie. Nieuwe doelgroepen aanspreken.

## Mind & Health

Mind & Health is een bedrijf dat gevestigd zit in Naarden. Dit bedrijf houdt zich vooral bezig met het mentale vlak van de mens. Mind & Health is in 2013 opgericht door Peter Kuijper. Peter werkte in de metaalhandel. Hij had al veel bereikt en alles liep prima. Toch voelde hij zich vaak vermoeid en opgejaagd. Toen is hij aan de slag gegaan met zichzelf. Hij heeft een eigen leef plan gemaakt en deze gevolgd. In 2011 kwam het idee om dit ook voor andere mensen te gaan doen, en sinds 2013 worden er steeds meer mensen geholpen. In het begin kwamen de ‘klanten’ vooral via via. Inmiddels hebben ze een groot netwerk en worden er op dit moment zo’n 100 mensen begeleid.

Op dit moment bestaat Mind & Health uit een team van ongeveer 50 professionals. Onder deze professionals vallen ook bijvoorbeeld fysiotherapeuten en diëtisten.

Om zo’n traject te starten bij Mind & Health is er een energietest. Iedereen kan via de site van Mind & Health een test doen. Mind & health is voor iedereen, maar ze zijn vooral gericht op bedrijven. Hierbij zien ze vaak dat de bovenste laag in deze bedrijven komen zoals managers enz. De piek ligt bij mensen tussen de 35 en de 55, maar er zijn ook zeker wat oudere mensen die deze test doen, en ook een aantal jongeren.

In de energietest worden er verschillende vragen gesteld aan de hand van tien factoren, ook wel energizers genoemd. De tien energizers zijn: slapen, voeding, bewegen, humor, passie, ontspanning, sociale contacten, thuis ,werkleven en zingeving. Na het invullen van deze test wordt er via de mail een soort portfolio naar je opgestuurd. Dit wordt ook wel jouw personal YOUniverse genoemd.

Wanneer deze test is ingevuld dat volgt er over het algemeen vaak een intakegesprek. Voor de Corona-crisis waren deze gesprekken vaak in Naarden bij Mind & Health zelf, maar tegenwoordig gebeurd dit vaak tijdens een sessie doormiddel van videobellen. Tijdens het intakegesprek van gemiddeld 1,5 uur, wordt bepaald of er een screening gedaan zal worden of dat er verder wordt gegaan met coaching. In het verleden onderging bijna iedereen een screening. Op dit moment is het ongeveer 50/50, maar in de toekomst verwachten ze dat het meer richting de coachging gaat, omdat ze merken dat de effecten daarvan erg hoopgevend zijn. Tijdens een screening wordt er vanaf gemeten op medisch gebied. Denk hierbij aan het meten van de bloeddruk, vetpercentage, buikomvang enz. Bij het coaching gaat het meer om het stellen van vragen en iemand tot eigen inzichten brengen. Tijdens dit intakegesprek wordt er ook een plan van aanpak gemaakt. Dit wordt ook wel de Personal YOUniverse genoemd. Dit komt omdat het traject er bij iedereen anders uit zal zien. Het traject duurt gemiddeld een halfjaar maar dit is afhankelijk van de persoon. Iedereen die wil kan de test doen en hij is 100% vrijwillig. Mensen moeten immers open staan voor gedragsverandering en dit is erg lastig.

Bij Mind & Health maken ze de groei zichtbaar in een grafiek. Een voorbeeld van een grafiek staat verwerkt in de bijlage. Aan de hand van deze grafiek is zichtbaar hoeveel groei er mogelijk is per energizer. Over het algemeen is het effect van het traject bij Mind & Health altijd groei in energizers. Vaak is het zo dat wanneer iemand aan de slag gaat met één van de tien energizers er groei plaatsvind bij meerdere energizers. De hoeveelheid groei en het gebied waarop de groei plaatsvind is persoonsafhankelijk.

Tijdens het interview kwam naar voren dat er vooral voordelen zijn van Mind & Health. Vooral voor bedrijven zijn de voordelen bijvoorbeeld meer productiviteit van werknemer en minder ziekteverzuim. Daarnaast worden de kosten meestal vergoed door het bedrijf waar de persoon bij werkt. Het enige nadeel dat er eventueel zou kunnen zijn, is dat iemand er achter komt dat zijn/haar baan het probleem is. Dit is echter dan vooral een nadeel voor het bedrijf en niet perse voor de persoon zelf.

Op dit moment zijn ze bij Mind & Health bijvoorbeeld bezig met het vernieuwen van de website om op die manier een nog groter netwerk te verkrijgen. Ook geven ze aan dat nu tijdens de Corona-crisis blijkt dat vitalere mensen over het algemeen minder klachten ervaren en dat de patiënten die moeten worden opgenomen vaak een onderliggende aandoening hebben(als gevolg van een slechte leefstijl). Daarnaast liggen er op de IC veel mensen met overgewicht, wat wederom komt door een minder goede leefstijl. Hier liggen dus nieuwe kansen voor Mind & Health. Daarnaast gaan de trajecten steeds meer richting het coachen i.p.v. screening omdat dit vaak uiteindelijk meer effect geeft.

Mind & Health ziet OnCampus als een jong bedrijf. Ze geven aan dat het belangrijk is om in te spelen op het Corona-virus. Omdat steeds vaker blijkt dat vitaliteit zorgt voor minder problemen omtrendt het corona-virus geven ze aan dat hier veel kansen te behalen vallen. Het is van belang dat OnCampus zich gaat richten op het belang van vitaal en gezond zijn. Daarnaast geven ze aan dat de energietest iets is wat bij OnCampus ook zou kunnen werken. Deze testen kunnen worden gedaan bij zowel de werknemers van OnCampus als bij studenten of andere mensen die hier belang bij zouden hebben.

1. Resultaten

## Resultaten Sportbedrijf Lelystad

***Wat is hun werkwijze?***

Sportbedrijf Lelystad heeft drie verschillende interventies in het leven geroepen om de medewerkers gezonder en vitaler te laten zijn. Ze willen een gezond en vitaal bedrijven zijn en willen dit ook uitstralen naar de bewoners in Lelystad. Om deze reden hebben ze de volgende initiatieven gestart.

1. Gratis gebruik maken van de faciliteiten binnen het Sportbedrijf

In het Sportbedrijf mogen de medewerkers gratis gebruik maken van de faciliteiten die het te bieden heeft. Denk hierbij aan banenzwemmen, squash, crossfit en aqua sporten. Vooraf moeten de medewerkers zich wel inschrijven door middel van een online systeem. Zo kan het bedrijf bijhouden hoe vaak en wie er gebruik maakt van de gratis dienst. Het is niet verplicht maar volledig een eigen keuze of men wil gaan sporten.

1. Wekelijkse fruit inname

Eenmaal per week komt er een nieuwe lading fruit. Het is zo berekend dat er voor ieder genoeg stukken fruit zijn zodat de dagelijkse aanbevolen hoeveelheid gehaald kan worden.

1. Rookvrije generatie

Het bedrijf wil gezondheid en vitaliteit uitstralen. Daar past roken niet bij. Het sportbedrijf heeft daarom besloten om mee te doen aan de landelijke actie waarbij er gestreefd wordt naar een rookvrije generatie. Medewerkers hebben een cursus aangeboden gekregen om te stoppen met roken. Wil een medewerker blijven roken? Dan kan dat. Dit moet echter wel in eigentijds kleding in de pauze op een plek waar bezoekers je niet kunnen zien.

***Wat heeft het opgeleverd voor Sportbedrijf Lelystad?***

Het sportbedrijf heeft deze interventies ingevoerd met als doel een gezonder en vitaler bedrijf te worden. Volgens het interview met leidinggevende J. Crama is dat gelukt. Er zijn sinds voorheen veel meer medewerkers die gebruik maken van de faciliteiten binnen het bedrijf. Het aanbieden van een gratis dienst heeft er dus voor gezorgd dat het veel aantrekkelijker is om te gaan sporten en bewegen.

Ook zijn de medewerkers vanuit zichzelf veel meer bezig met gezondheid en vitaliteit. Ze proberen aan de dagelijkse fruit inname te voldoen en er zijn medewerkers gestopt met roken. Het bedrijf weet dat je eerst moet beginnen bij jezelf voordat je dit kan overbrengen op de bewoners van Lelystad.

Sinds de invoer van de interventies is het ziekteverzuim ook enorm gedaald. Zo zat het percentage voorheen op 16% en is dit nu gedaald naar 7%. Een echte koppeling durft het bedrijf aan de interventies niet te maken maar deze trend naar beneden is wel ingezet sinds de invoer van de interventies.

***Wat levert het op voor On Campus?***

De manier van werken kan heel interessant zijn voor On Campus. Sportbedrijf Lelystad investeert in de werknemers om hen tevreden, gezond en vitaal te houden. On Campus zal moeten kijken of het het waard zal zijn om te investeren in de medewerkers door hen gratis te laten sporten. Zal iemand meer gaan sporen en bewegen wanneer ze gratis gebruik kunnen maken van de faciliteiten? Doormiddel van een enquête zal dit bevraagd moeten worden. Als blijkt dat dit het geval is dan kan On Campus de keuze maken om de medewerkers gratis te laten sporten. Dit zodat men gezonder en vitaler wordt.

Het aanbieden van fruit en het investeren in een ‘stop met roken’ cursus zijn beide ook mooie interventies die ten behoeve van de fysieke bron bijdrage aan een gezonder en vitaler bedrijf.

## Resultaten Mind & Health

***Wat is hun werkwijze?***

Mind & Health is een bedrijf dat zich voornamelijk bezig houdt met het mentale vlak. Een traject bij hen ziet er als volgt uit. Het start met een energietest welke te vinden is op de website van Mind & Health. Iedereen kan via de site van Mind & Health een test doen. Mind & health is voor iedereen, maar ze zijn vooral gericht op bedrijven. Hierbij zien ze vaak dat de bovenste laag in deze bedrijven komen zoals managers enz. In de energietest worden er verschillende vragen gesteld aan de hand van tien factoren energizers genoemd. De tien energizers zijn: slapen, voeding, bewegen, humor, passie, ontspanning, sociale contacten, thuis ,werkleven en zingeving. Na het invullen van deze test wordt er via de mail een soort portfolio naar je opgestuurd. Wanneer deze test is ingevuld dat volgt er een intakegesprek. Tijdens het intakegesprek van gemiddeld 1,5 uur, wordt bepaald of er een screening gedaan zal worden of dat er verder wordt gegaan met coaching. Op dit moment ondergaat ongeveer 50% een screening en 50% een coaching traject. Tijdens dit intakegesprek wordt er ook een plan van aanpak gemaakt. Dit wordt ook wel de Personal YOUniverse genoemd. Het traject duurt gemiddeld een halfjaar maar dit is afhankelijk van de persoon. Iedereen die wil kan de test doen en hij is 100% vrijwillig. Mensen moeten immers open staan voor gedragsverandering en dit is erg lastig.

***Wat levert deze interventie op?***

Het effect van een traject bij Mind & Health is over het algemeen vaak groei in energizers. De hoeveelheid groei en het gebied waarop de groei plaatsvind is persoonsafhankelijk. Deze effecten zijn vooral voor de persoon die deelneemt aan het traject. Ook de bedrijven welke deelnemen aan Mind & Health ondervinden positieve effecten van de trajecten bij hun werknemers. Één van de effecten is bijvoorbeeld meer productiviteit van werknemers. Daarnaast merken bedrijven minder ziekteverzuim.

***Wat levert het op voor On Campus?***

Voor On Campus is het belangrijk om in te spelen op het Corona-virus. Het is gebleken dat vitalere mensen over het algemeen minder klachten ervaren dan mensen met een ongezonde leefstijl, waardoor ze onderliggende aandoeningen hebben. Hier liggen kansen voor On Campus. Verder is gebleken dat de effecten van een coaching traject bij Mind & Health hoopgevende effecten hebben welke voor On Campus mogelijk ook effecten kunnen opleveren.

1. Conclusie

Tijdens dit project is er onderzoek gedaan naar verschillende interventies ten behoeve van de fysieke bron. Uit het literatuuronderzoek kwam er naar voren dat binnen bedrijven interventies op het gebied van faciliteiten stimuleren voor de werknemers een van de meest voorkomende interventies is. Bedrijfsfitness of korting bij een sportschool kwamen hierin ook naar voren.

Zo stimuleert Sportbedrijf Lelystad werknemers om te sporten/bewegen door de faciliteiten gratis aan te bieden. Tijdens het interview is gesproken met J. Crama, leidinggevende in het zwembad. Hij is er sinds het begin van de interventies en heeft hierom de verandering gezien die ontstond binnen het bedrijf.

Sinds de invoer van deze interventie zijn de medewerkers veel meer bezig met hun gezondheid. Zo is te zien dat er veel meer gebruik wordt gemaakt van de faciliteiten dan voorheen. Het gevolg hiervan is de trend naar beneden binnen het ziekteverzuim. Deze is gedaald van 16% naar 7%.

Bij een ander bedrijf genaamd Mind & Health kunnen mensen vrijwillig een energietest maken, waar ze vervolgens middels een intake een persoonlijk plan van aanpak opgestuurd krijgen. Bij bedrijven geeft dit grote voordelen zoals meer productiviteit van werknemers en minder ziekteverzuim. Wat bij Mind & Health opvalt is dat ze tijdens de gemiddeld halfjaar durende trajecten steeds meer coaching toepassen i.p.v. een screening. De resultaten hiervan zijn erg hoopgevend voor de toekomst. Verder komt het belang van een goede leefstijl en vitaliteit nu steeds meer naar voren door het corona-virus. Dit biedt kansen voor de toekomst bij Mind & Health. Uit de literatuur komt naar voren dat het afnemen van gezondheidschecks een veel voorkomende interventie is met goede resultaten. Hiermee kan bevestigd worden dat deze interventie positieve effecten zal brengen.

Zowel uit de SWOT-analyse (kansen en bedreigingen) als het literatuuronderzoek wordt er dus verwezen naar interventies waarin de werknemer gestimuleerd wordt om gebruik te maken van de faciliteiten. Bij Sportbedrijf Lelystad is dit gedaan door de faciliteiten gratis aan te bieden. Het gevolg hiervan is dat werknemers zich meer zullen bezighouden met hun gezondheid. Werknemers zullen duurzamer zijn omdat de verwachting is dat wanneer ze meer zullen sporten en meer zullen bezig zijn met hun eigen gezondheid het ziekteverzuim naar beneden zal dalen.

|  |
| --- |
| **Product** |
| **Sterktes** | **Zwaktes** |
| 1. Door diversiteit binnen haar aanbod kan On Campus veel kanten op met nieuwe interventies en trekt het een grote doelgroep aan. Meer aanbod staat gelijk aan meer verkoop. | 1. On Campus is voor een groot deel afhankelijk van het inkomen van het Windesheim |
| 2. On Campus biedt voor studenten en medewerkers een interessant aanbod waarbij ze gebruik kunnen maken van de sportfaciliteiten voor 100 euro. | 2. Door een groot aanbod kunnen bezoekers het overzicht kwijtraken. Bij het invoeren van nieuwe interventies zal het deze dus in eerste instantie minder opvallen.  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Kansen** | **Bedreigingen** |
| + On Campus ziet kansen door het verhogen van de zaalhuur door de gemeente Zwolle | - Het kan bedreigend overkomen door het Windesheim wanneer On Campus een grotere rol gaat spelen binnen haar onderwijsaanbod |
| + Door de steeds soepelere regelgeving vanuit de overheid kan On Campus breder denken als het gaat om interventies wat gezien kan worden als een kans | - Door onwetendheid over het financiële plaatje ziet On Campus een bedreiging over het feit in hoeverre Windesheim wil bezuinigen op eventuele toekomstige interventies |
| + Door het begrotingstekort van het Windesheim kan On Campus een grotere rol spelen binnen het onderwijsaanbod wat een kans kan zijn voor nieuwe interventies |
| + Omdat On Campus een diverse organisatie heeft en nu al met veel organisaties samenwerkt kunnen er samenwerkingskansen ontstaan door het ontwikkelen van nieuwe interventies. |
| + Door de subsidie die de gemeente Zwolle aanbiedt kan er breder en groter ontwikkeld worden door On Campus. Hierdoor ontstaan kansen in het inpassen van nieuwe interventies, het samenwerken tussen onderwijsaanbod en interventies en het promoten voor nieuwe interventies voor studenten. |
| + Dit is een kans voor On Campus om meer deel te nemen aan het onderwijsaanbod van Windesheim.  |
| + On Campus ziet kansen om een duurzame samenwerking met het Windesheim te ontwikkelen |
| + Door het steeds belangrijker worden van vitale medewerkers ziet On Campus kansen om haar aanbod te vergroten met vitaliteitinterventies. |

Omdat er tijdens dit onderzoek vooral de fysieke bron van vitaliteit willen onderzocht is, gebruiken we de het product, de kansen en bedreigingen voor de conclusie.

Kansen en bedreigingen voor On Campus als het gaat om de Fysieke bron van vitaliteit:

1. Advies On Campus

Vanuit de conclusie zijn de volgende adviezen tot stand gekomen:

* Stimuleren van faciliteiten door bedrijfsfitness
* Stimuleren van de gezonde leefstijl
* Toepassen van gezondheidschecks voor iedereen
* Inspelen op het Corona-virus
* Inspelen op marktaandeel leefstijlcoaching
* Rol spelen bij onderwijs aanbod Windesheim d.m.v. vitaliteitsmodules/evenementen

Daarnaast zijn er een aantal ideeën op het gebied van implementatie van de bovenstaande adviezen beschreven:

***Stimuleren van faciliteiten door bedrijfsfitness***

Het gratis aanbieden van faciliteiten voor medewerkers. Tijdens het interview met Sportbedrijf Lelystad is gebleken dat dit een positief effect heeft op de vitaliteit. Dit kan worden toegepast binnen On Campus doormiddel van inloggen op de app. Hier kan een medewerkers zich dan gratis aanmelden voor een sportles middels zijn/haar medewerkersnummer.

***Stimuleren van de gezonde leefstijl***

Het aanbieden van cursussen op het gebied van stoppen met roken, gezonde voeding, het effect van bewegen enz. Het doel hiervan is de bewustwording van een goede leefstijl onder werknemers.

***Toepassen van gezondheidschecks voor iedereen***

De gezondheidschecks kunnen worden afgenomen bij iedereen die lid is van On Campus. Dit zijn zowel medewerkers als mensen die daar baantjes trekken. Deze gezondheidschecks worden afgenomen in samenwerking met relevante partijen zoals een fysiotherapeut of een diëtist.

***Inspelen op Corona-virus***

Tijdens het Corona-virus komt het belang van een gezonde leefstijl steeds meer naar voren. Hier kan On Campus op inspelen door het geven van presentaties over een gezonde leefstijl in combinatie met het Corona-virus.

***Inspelen op marktaandeel leefstijlcoaching***

Zowel uit de minor als het gesprek met Mind & Health blijkt leefstijlcoaching een steeds belangrijker onderdeel te worden binnen de maatschappij. On Campus zou deze dienst zelf kunnen aanbieden. Dit om een extra marktaandeel te hebben en het belang van vitaliteit te waarborgen.

***Rol inspelen bij onderwijs aanbod Windesheim d.m.v. vitaliteitsmodules/evenementen***

On Campus zou samen kunnen werken met Windesheim om het onderwijsaanbod te versterken door middel van evenementen en vitaliteitsmodules/lessen.

1. Literatuur

Bossink, J., & Wognum, I. (2011, oktober 19). *Duurzame inzetbaarheid: Een onderzoek naar factoren die de duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerker beinvloeden.* Opgehaald van University of Twente: https://research.utwente.nl/en/publications/duurzame-inzetbaarheid-van-oudere-medewerkers-een-onderzoek-naar-

Dickman, N. (2017, juni). *Vitaal & succesvol studeren.* Opgehaald van HBO Kennisbank: https://www.hbokennisbank.nl/details/saxionhogeschool:F02B814E-5150-47C0-A59B0D53262F046B

Dream aesthetics. (2020). *Dream aesthetics*. Opgehaald van Dream aesthetics: https://dream-aesthetics.com/coaching/

Dummer, E. (2018). *Van richtlijn tot fit zijn 65+.* Opgehaald van Kenniscentrum sport en bewegen: https://www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/kennisbank/publicaties/?van-richtlijn-tot-fit-zijn-65&kb\_id=23323

Ensie. (2015, Maart 30). *Infographic*. Opgehaald van Ensie: https://www.ensie.nl/redactie-ensie/infographic

Fitchef. (2020). Opgehaald van Fitchef: https://fitchef.nl/

Haas, W. d. (2017, Juni). Strategie On Campus. *OnCampus*.

Mind & Health. (2020). Opgehaald van Mind and Health: https://mindandhealth.nl/

Mos, L. (2015). *Op naar de vitale werknemer.* Opgehaald van Google Scholar: https://essay.utwente.nl/68441/1/Mos%2C%20L.M.%20-%20s1126024%20%28verslag%29.pdf

Niverplast BV. (2020). Opgehaald van Niverplast: https://niverplast.com/

On Campus. (2017). *Strategie On Campus 2017-2020.* Zwolle.

Peeters, J., Vaandrager, L., Bosman, A., & Schouteten, R. (2013, Oktober). *vitale medewerkers in organisaties.* Opgehaald van Google Scholar: https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/145140/145140.pdf

Severs, A. (2019). *Gezocht: voedingsadvies op maat.* Opgehaald van Zuivel en gezondheid: https://www.zuivelengezondheid.nl/wp-content/uploads/2019/11/Gezocht-voedingsadvies-op-maat.pdf

Sportbedrijf Lelystad. (2020). Opgehaald van Sportbedrijf Lelystad: https://www.sportbedrijf.nl/

Strijk, J. E., Proper, K. I., van der Beek, A. J., & van Mechelen, W. (2011). *A process evaluation of a worksite vitality intervention among ageing hospital workers.* Opgehaald van Pubmed: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3127968/pdf/1479-5868-8-58.pdf

Swaen, B. (2013, Juli 22). *Swot-analyse maken voor je scriptie*. Opgehaald van Scribbr: https://www.scribbr.nl/modellen/swot-analyse/

van Vuuren, T., Ybema, J. F., Neessen, P., Marcelissen, F., & van Dam, K. (2015, Januari). *Vitale, gezonde en duurzame inzetbare werknemers in Limburgse organisaties.* Opgehaald van Baeno: http://www.baeno.nl/wp-content/uploads/2016/05/Rapportage-onderzoek-Vitaliteitsbeleid-Limburg.pdf

Zilveren kruis. (2020). *Zilveren Kruis*. Opgehaald van Zilveren Kruis achmea: https://www.zilverenkruis.nl/consumenten?gclid=Cj0KCQjwlN32BRCCARIsADZ-J4vDEe9Cks70iJiLnmPqFsd615aLJ8uACN3M9-Ve7Ji-tmve3MjZsmEaAlVvEALw\_wcB

1. Bijlagen
	1. Informatie bedrijven

Bedrijven voor On Campus:

**1.**       **Dream Aesthenics🡪 1e keus**

Dream Aesthenics is een sport bedrijf dat zich richt op personal training en lifestyle coaching. Wij zijn bij dit bedrijf gekomen omdat Ryan iemand kent die werkzaam is binnen deze organisatie. Het bedrijf is een groeiend en vitaal bedrijf en werkt nauw samen met sportscholen door heel Nederland. Wat hen zo innovatief maakt is dat ze op de sportscholen hun eigen praktijkruimte hebben maar ook gebruik kunnen maken van de faciliteiten van de sportschool waar ze zich bevinden. (Dream aesthetics, 2020)

*Waarom is dit interessant voor On Campus?*

Lifestyle coaching valt sinds dit jaar binnen het basispakket. Daarnaast zit de sportbranche in de lift. Zo zien wij kansen voor On Campus om extra leden aan te trekken door middel van het inzetten van personal training/lifestyle coaching. Wellicht kan er geïnvesteerd worden in 1 á 2 medewerkers om hen hierin om te scholen wat ervoor zorgt dat On Campus weer een breder aanbod heeft voor de consument.

Contactgegevens:

Website: Dream-aestenics.com

E-mail: -

Telefoon: 06 19559299

**2.**       **Niverplast Nijverdal**

Niverplast is een verpakkingsbedrijf dat verpakkingslijnen voor klanten in de foodindustrie maakt. Ze hebben een frisse blik, denken anders en veranderen continu. Ze zijn ervan overtuigd dat gelukkige collega’s voor gelukkige klanten zorgen. Dat is hun succesformule. (Niverplast BV, 2020)

*Waarom is dit interessant voor On Campus?*

Niverplast werkt met een constant veranderende strategie. Dit is iets wat On Campus ook wil en kan hier wellicht van leren. Het plezier en geluk van hun medewerkers staat bij hen dan ook hoog in het vaandel. Ze proberen hun medewerkers gelukkig te houden door te werken zonder een management. Ze geloven dat vrijheid en verantwoordelijkheid de basis vormt. Iedereen is eigen baas en daarmee verantwoordelijk voor zijn eigen werk. Iedereen binnen de organisatie die nieuwe ideeën heeft kan deze doorvoeren.

Contactgegevens:

Website: [www.niverplast.com](http://www.niverplast.com)

e-mail: info@niverplast.com

Telefoon: +31 548 538 380

**3.**       **Zilveren Kruis Achmea/persoonlijke gezondheidscheck.nl 🡪 1e keus**

Uit het artikel ‘’op naar de vitale ondernemer’’ werden verschillende ouderen met een gemiddelde leeftijd van 35 jaar geïnterviewd naar hun wensen en behoeften binnen een organisatie. Een uitkomst hieruit was dat van de 15 alle 15 ondervraagden het fijn zouden vinden als er health checks op hen gedaan zouden worden. Deze health checks kunnen heel variërend zijn. Wij hebben als voorbeeld die van Zilveren Kruis en persoonlijke gezondheidscheck genomen.

De test van zilveren kruis word gedaan op persoonlijk niveau (face to face). De persoon in kwestie moet een vragenlijst invullen en daarbij verschillende testen doen. Uit deze gegevens zal worden bepaald wat de gezondheid is van deze persoon.

De test van persoonlijke gezondheidscheck word gedaan van achter de computer. Als medewerker moet je online een vragenlijst invullen, aan de hand van deze ingevulde gegevens word er een persoonlijk advies aan je gegeven. Er kan gewerkt worden met een professional als het moet (ernstige gevallen). De werkgever zal verwachten dat de werknemers dit advies zullen opvolgen wat uiteindelijk zal leiden tot minder verzuim en een betere productiviteit. (Zilveren kruis, 2020)

*Waarom is dit interessant voor On Campus?*

Het invoeren van gezondheidschecks voor zowel klanten als medewerkers zal heel interessant zijn voor On Campus. Wanneer medewerkers zich aan bepaalde adviezen zullen moeten houden zal dit moeten zorgen voor een betere productiviteit en minder verzuim. Voor klanten kan het ook heel interessant zijn. Door een kleine fit test in te voeren voor klanten kunnen zij een beeld krijgen van hun fysieke gesteldheid. Wanneer na de corona maatregelen alles weer normaal zou gaan draaien kunnen wij ons voorstellen dat veel klanten hier baat bij kunnen hebben. Metingen/testen die wij in ieder geval zouden willen afnemen zijn:

Bloeddruk, cholesterol, buikomtrek, vetpercentage, gewicht eventueel conditietest.

Contactgegevens:

Website: www.zilverenkruis.nl

E-mail: -

Telefoon: 071 751 00 52

**4.**       **Sportbedrijf Lelystad 🡪 1e keus (geïnterviewd)**

Uit het artikel gezonde en vitale werknemers in Limburgse bedrijven word besproken wat wel en wat niet goed is voor de vitaliteit van werknemers. Bovenaan het lijstje staat het bewust worden van vitaliteit. Zowel werknemer als werkgever moeten het belang zien van vitaal zijn voordat hierop verder gewerkt kan worden. Punt nummer twee is dat de werkgever de werknemer de kans moet bieden om hier ook aan te kunnen werken. Binnen On Campus moet dit realiseerbaar zijn.

Sportbedrijf de koploper is gevestigd in Lelystad. Het bedrijf laat werknemers gratis gebruik maken van de faciliteiten. Het bedrijf bied hen hierin het volgende: banenzwemmen, recreatief zwemmen, doelgroep activiteiten, squash en fitness. Het sportbedrijf vind het waard om te investeren in hun werknemers om hen vitaal te houden. (Sportbedrijf Lelystad, 2020)

*Waarom is dit interessant voor On Campus?*

Tot op heden hebben werknemers geen andere regeling als ieder ander die komt sporten bij On Campus. Wel kunnen studenten gebruik maken van een goede deal om voor maar 100,- te sporten bij On Campus. Wanneer On Campus dit bedrag niet zal hanteren voor medewerkers zal het voor hen nog aantrekkelijker zijn om vitaal en vit te worden bij hun eigen werkgever. Wij hebben het idee bedacht voor On Campus om de medewerkers misschien te laten sporten met een strippenkaart.

Voorbeeld:

Om te sporten bij On Campus betaald een medewerker ‘’gewoon’’ 100,- voor een jaar abonnement. Je kan je medewerkers er naar laten streven om deze 100,- terug te verdienen. Elke keer als je komt sporten betaal je x euro minder. Wanneer je dus x keer bent wezen sporten heb je gratis gebruik kunnen maken van de faciliteiten. Op deze manier stimuleer je de werknemers om ten minste een keer te gaan zodat ze er in hun ogen iets aan kunnen verdienen.

Contactgegevens:

Website: Sportbedrijf.nl

E-mail: Info@sportbedrijf.nl

Telefoon: 0320 285385

Gesproken met j. Crama

**5.**       **Fit Chef**

Een van de genoemde interventies binnen het literatuuronderzoek is het helpen van werknemers op het gebied van voeding en afslanken. Als je op het internet zoekt zijn er talloze sites die je helpen wat je moet eten als extra wilt aankomen en talloze diëten als je wilt afvallen. Gek genoeg zijn deze sites nooit gekoppeld met een sportschool. Een mooi voorbeeld van zo een voedingssite is fit chef. Deze site geeft jou recepten aan de hand van jouw gegevens en het doel wat je voor jezelf gesteld hebt. Zo is de voeding van iemand die wilt afvallen heel anders dan die van iemand die graag spiermassa wilt kweken. (Fitchef, 2020)

*Waarom is dit interessant voor On Campus?*

Zoals al eerder gezegd is voeding niet echt makkelijk te koppelen aan een sportschool wanneer je er naar zoekt. Het lijkt ons dan ook een goede mogelijkheid voor On Campus wanneer er meer aandacht besteed zal worden aan voeding. Het lijkt ons een goed idee wanneer On Campus een soortgelijke werking als fit chef zal hanteren. Klanten hebben vaak verschillende doeleinden wanneer ze sporten in de fitness. Elk doel heeft zo zijn eigen richtlijnen, zo ook binnen voeding. Het zou ons mooi lijken als On Campus verschillende recepten zou kunnen aanbieden die aansluiten bij de wensen en behoeften van de werknemers als de klanten. Op deze manier sluit On Campus nog meer aan bij de beleving van de klanten en werknemers wat ervoor zorgt dat ze meer verbonden zullen zijn met de organisatie.

Contactgegevens:

Website: www. Fitchef.nl

E-mail: support@fitchef.nl.

**6.**       **Mind and health (geïnterviewd)**

Mind and health is een organisatie is ons is aangewezen door Edo de Vette. Het bedrijf is er op uit om personen, werknemers of gehele organisaties gemotiveerder en vitaler te krijgen. Het bedrijf vind dat nu investeren meer zal opleveren op de lange termijn. Wat mind and health onderscheid van andere bedrijven is dat ze naast het fysieke aspect ook kijken naar het mentale aspect. De samenhang hiervan resulteert in een multidisciplinaire en wetenschappelijke onderbouwing. (Mind & Health, 2020)

*Waarom is dit interessant voor On Campus?*

Mind and health kan interessant zijn voor On Campus omdat er gebruikt word gemaakt van een extra bron, het mentale. Omdat er wordt ingezet op een extra bron kan de hulpkracht die deze organisatie biedt hoger zijn dan een organisatie die zich niet focust op deze bron.

Contactgegevens:

Website: <https://mindandhealth.nl/>

E-mail: info@mindandhealth.nl

Telefoon: 035 744 0303

* 1. Mail bedrijven

Beste,

Mijn naam is Ryan de Waal en ik ben een 3e jaars Sportkunde student. Ik ben momenteel bezig met een project voor On Campus waar ik samen met een groepje aan werk. Wij zijn als groep bezig met het onderzoeken van fysieke bronnen van bedrijven waar On campus iets van zou kunnen leren. Met dit als doel zijn we uitgekomen bij uw bedrijf.

Wij hebben om deze reden het volgende verzoek aan u. We zouden graag een videogesprek aangaan met een werknemers die onze vragen kan beantwoorden wat betreft de volgende onderwerpen:

1. Onderwerp (verschillen per bedrijf)
2. Onderwerp
3. Onderwerp

Het zou ons enorm helpen wanneer u of iemand anders een (half)uur vrij zou kunnen maken om ons verder te helpen met deze stageopdracht.

Ik hoop snel van u te horen.

Met vriendelijke groet,

Ryan de Waal

* 1. Vragenlijst

Concept opzet vragenlijst

1. Inleiding wie wij zijn en wat wij doen
* Vragen opnemen
1. Kort profiel schetsen van On Campus
* Kennen jullie On Campus?
* 🡪 Nee? Uitleggen wat On Campus inhoudt
* Vinden jullie On Campus vooruitstrevend? Zo ja, waarom?
1. Inleiding over implementatie/idee/initiatief van betreffend bedrijf/organisatie

**Inleiding**

* Wat is de reden dat jullie gingen nadenken over een innovatie/idee? Wat was het probleem?
* Hoe hebben jullie dit aangepakt?
* Welk idee is er uitgekomen?
1. Vragenvuur -> sparren is belangrijk. Onderstaande vragen moeten in ieder geval aan bod komen.

**De innovatie(Totstandkoming idee):**

* Hoe zijn jullie begonnen met komen tot een idee?
* Wat waren de verschillende ideeën die jullie hadden voordat er een uiteindelijk idee is gekozen?
* Wie is er met dit idee/initiatief gekomen?
* Wat is het uiteindelijke idee/innovatie?
* Waarom hebben jullie hiervoor gekozen en niet voor iets anders?

**De innovatie(inhoudelijk)**

* Wat is het doel van de innovatie?
* Wat houdt de innovatie precies in?
* Hoe ziet het er uit?
* Hoe werkbaar is deze innovatie?
* Wat zou deze innovatie kunnen toevoegen bij On Campus?

**De implementatie:**

* Hoe hebben jullie dit idee geïmplementeerd in jullie bedrijf?
* Wat was hiervoor nodig?
* Zijn er meerdere partijen bij betrokken? Zo ja, welke?
* Hebben jullie ook gekeken naar andere bedrijven/organisaties hoe zij een innovatie geïmplementeerd hebben? Zo ja, wat hebben jullie gevonden en wat viel op?
* Als jullie dit overnieuw zouden moeten doen, wat zouden jullie anders doen? En wat zouden jullie hetzelfde doen?
* Hoe zou dit idee geïmplementeerd kunnen worden bij On Campus?

**Het resultaat/wat leverde het op:**

* Wat heeft het jullie tot dus ver opgeleverd? En wat heeft het jullie gekost?
* Heeft het idee het beoogde effect gerealiseerd? Hoe merken jullie dit?
* Wat zijn de voor- en nadelen van deze innovatie/implementatie?
* Zouden jullie het de volgende keer op dezelfde manier implementeren of zouden jullie dit anders doen? Waarom?
* Wat zou dit voor On Campus kunnen opleveren?

**Doelgroep:**

* Voor welke doelgroep is dit idee bedoeld?
* Waarom voor deze doelgroep?
* Zouden jullie dit ook aanraden voor andere groepen? Zo ja, welke?

**Toekomst:**

* Hebben jullie nog ideeën voor de toekomst?
* Hoe zouden jullie de gang van zaken weer willen oppakken na de corona crisis?
* Zien jullie kansen met betrekking tot het corona virus? Zo ja, welke?
1. Afronding
* Is er nog iets dat jullie belangrijk vinden dat wij dat weten?
* Bedanken enz.
	1. Transcripten

### Sportbedrijf Lelystad

Medewerkers van Sportbedrijf Lelystad mogen gratis gebruik maken van de faciliteiten die het sportbedrijf te bieden heeft. je moet hierbij denken aan banenzwemmen, squashen, crossfit lessen en aquasporten. De sportactiviteiten waarin de werknemers deelnemen worden bijgehouden. Ze moeten zich namelijk wel vooraf inschrijven voor de lessen of banen. Ieder individu is in het Sportbedrijf vrij in zijn keuze of ze wel of geen gebruik maken van de aangeboden activiteiten. Het bedrijf stimuleert het alleen en geeft hen de mogelijkheid om hieraan mee te doen. Het wordt dus gedaan vanuit goodwill en de stimulans om de gezondheid op pijl te houden.

Naast dit initiatief heeft het sportbedrijf nog twee andere interventies zodat men gezonder en vitaler is. Zo laat het bedrijf een keer in de week fruit bezorgen zodat iedereen zijn fruit inname voor de dag kan halen (2 stuks). Daarnaast heeft het bedrijf een campagne om een rookvrije generatie te ontwikkelen. Dit is een landelijk thema waar het sportbedrijf ook graag aan mee werkt. Medewerkers mogen niet meer roken in het zicht van bezoekers. Ze willen in een omgeving waar veel kinderen voorbij komen een vitale uitstraling hebben en daar past roken niet bij. Om dit te stimuleren zijn er vanuit het sportbedrijf cursussen aangeboden om te stoppen met roken. Sommige medewerkers werkten hieraan mee en sommige hadden hier geen behoefte aan. Mocht je dan nog wel willen roken dan kan dat. Dit moet echter wel in eigentijds kleding en op een plek waar bezoekers je niet kunnen zien.

Sportbedrijf Lelystad is begonnen met deze interventies omdat ze willen verbeteren op het gebied van gezondheid en vitaliteit. Ze willen dit overbrengen op de Lelystedelingen. Ze weten echter dat dit proces begint bij hunzelf. Om deze reden zijn ze begonnen met het invoeren van de interventies.

Een blije tevreden medewerker is meer waard quote het sportbedrijf. Door de invoer van de drie initiatieven laat het bedrijf ook zien dat het geeft om zijn eigen personeel. Het is namelijk een investering in de medewerkers en niet zozeer in het bedrijf. Medewerkers kunnen mee doen aan activiteiten die anders al gepland en/of niet vol zouden zijn.

De invoer van de initiatieven heeft veel positiefs voor het sportbedrijf geleverd. Zo zijn veel medewerkers meer bezig met vitaliteit en gezondheid. Er wordt vaker gebruik gemaakt van de faciliteiten en het ziekteverzuim is sinds de invoer gedaald van 16% naar 7%. Echt feitelijk bewijs hebben ze hiervoor niet maar deze daling is ingezet sinds de invoer van de initiatieven.

Aan de initiatieven zit veel goeds echter zit er wel een keerzijde aan. Voor hen die een volle werkweek draaien betekend het dat ze hun vrije tijd op werk doorbrengen. Je wordt hierdoor vaak herkend en het draagt toch een bepaalde last als je naar je werk moet om te gaan sporten.

Voor On Campus zal het een afweging moeten worden of het het waard zal zijn om het initiatief van gratis sporten toe te passen op de eigen medewerkers. Medewerkers kunnen namelijk voor 100,- een jaar lang genieten van de faciliteiten. Er zal dus gemonitord moeten worden hoe vaak medewerkers nu gebruik maken van de faciliteiten. Vervolgens zou er een enquête moeten worden afgenomen om te kijken of medewerkers meer zouden sporten wanneer ze gratis gebruik kunnen maken van de faciliteiten.

Het Coronavirus brengt veel uitdagingen met zich mee. Zo worstelt Sportbedrijf Lelystad nu met her volledig heropenen van het bedrijf. De gezondheid van collega’s staat bovenaan. Eens in de twee jaar is er dan ook een tevredenheidsonderzoek. Hierin wordt gekeken waar de medewerkers tegen aan lopen en wat er beter kan binnen het bedrijf.

Verder hebben we de tip gekregen om Corona te zien als een kans. Probeer extra zwemles te geven in de zomervakantie. Veel kinderen hebben dit namelijk moeten missen de afgelopen tijd. En probeer echt in te spelen op vitaliteit en gezondheid. Mensen kunnen nu echt het belang ervan in zien, dit zou kansen moeten bieden voor On Campus.

* + 1. Mind & Health

Mind & Health is een bedrijf dat gevestigd zit in Naarden. Dit bedrijf houdt zich vooral bezig met het mentale vlak van de mens. Mind & Health is in 2013 opgericht door Peter Kuijper. Peter werkte in de metaalhandel. Hij had al veel bereikt en alles liep prima. Toch voelde hij zich vaak vermoeid en opgejaagd. Toen is hij aan de slag gegaan met zichzelf. Hij heeft een eigen leef plan gemaakt en deze gevolgd. In 2011 kwam het idee om dit ook voor andere mensen te gaan doen, en sinds 2013 worden er steeds meer mensen geholpen. In het begin kwamen de ‘klanten’ vooral via via. Inmiddels hebben ze een groot netwerk en worden er op dit moment zo’n 100 mensen begeleid.

Op dit moment bestaat Mind & Health uit een team van ongeveer 50 professionals. Onder deze professionals vallen ook bijvoorbeeld fysiotherapeuten en diëtisten.

Om zo’n traject te starten bij Mind & Health is er een energietest. Iedereen kan via de site van Mind & Health een test doen. Mind & health is voor iedereen, maar ze zijn vooral gericht op bedrijven. Hierbij zien ze vaak dat de bovenste laag in deze bedrijven komen zoals managers enz. De piek ligt bij mensen tussen de 35 en de 55, maar er zijn ook zeker wat oudere mensen die deze test doen, en ook een aantal jongeren.

In de energietest worden er verschillende vragen gesteld aan de hand van tien factoren, ook wel energizers genoemd. De tien energizers zijn: slapen, voeding, bewegen, humor, passie, ontspanning, sociale contacten, thuis ,werkleven en zingeving. Na het invullen van deze test wordt er via de mail een soort portfolio naar je opgestuurd. Dit wordt ook wel jouw personal YOUniverse genoemd.

Wanneer deze test is ingevuld dat volgt er over het algemeen vaak een intakegesprek. Voor de Corona-crisis waren deze gesprekken vaak in Naarden bij Mind & Health zelf, maar tegenwoordig gebeurd dit vaak tijdens een sessie doormiddel van videobellen. Tijdens het intakegesprek van gemiddeld 1,5 uur, wordt bepaald of er een screening gedaan zal worden of dat er verder wordt gegaan met coaching. In het verleden onderging bijna iedereen een screening. Op dit moment is het ongeveer 50/50, maar in de toekomst verwachten ze dat het meer richting de coachging gaat, omdat ze merken dat de effecten daarvan erg hoopgevend zijn. Tijdens een screening wordt er vanaf gemeten op medisch gebied. Denk hierbij aan het meten van de bloeddruk, vetpercentage, buikomvang enz. Bij het coaching gaat het meer om het stellen van vragen en iemand tot eigen inzichten brengen. Tijdens dit intakegesprek wordt er ook een plan van aanpak gemaakt. Dit wordt ook wel de Personal YOUniverse genoemd. Dit komt omdat het traject er bij iedereen anders uit zal zien. Het traject duurt gemiddeld een halfjaar maar dit is afhankelijk van de persoon. Iedereen die wil kan de test doen en hij is 100% vrijwillig. Mensen moeten immers open staan voor gedragsverandering en dit is erg lastig.

Bij Mind & Health maken ze de groei zichtbaar in een grafiek. Een voorbeeld van een grafiek staat verwerkt in de bijlage. Aan de hand van deze grafiek is zichtbaar hoeveel groei er mogelijk is per energizer. Over het algemeen is het effect van het traject bij Mind & Health altijd groei in energizers. Vaak is het zo dat wanneer iemand aan de slag gaat met één van de tien energizers er groei plaatsvind bij meerdere energizers. De hoeveelheid groei en het gebied waarop de groei plaatsvind is persoonsafhankelijk.

Tijdens het interview kwam naar voren dat er vooral voordelen zijn van Mind & Health. Vooral voor bedrijven zijn de voordelen bijvoorbeeld meer productiviteit van werknemer en minder ziekteverzuim. Daarnaast worden de kosten meestal vergoed door het bedrijf waar de persoon bij werkt. Het enige nadeel dat er eventueel zou kunnen zijn, is dat iemand er achter komt dat zijn/haar baan het probleem is. Dit is echter dan vooral een nadeel voor het bedrijf en niet perse voor de persoon zelf.

Op dit moment zijn ze bij Mind & Health bijvoorbeeld bezig met het vernieuwen van de website om op die manier een nog groter netwerk te verkrijgen. Ook geven ze aan dat nu tijdens de Corona-crisis blijkt dat vitalere mensen over het algemeen minder klachten ervaren en dat de patiënten die moeten worden opgenomen vaak een onderliggende aandoening hebben(als gevolg van een slechte leefstijl). Daarnaast liggen er op de IC veel mensen met overgewicht, wat wederom komt door een minder goede leefstijl. Hier liggen dus nieuwe kansen voor Mind & Health. Daarnaast gaan de trajecten steeds meer richting het coachen i.p.v. screening omdat dit vaak uiteindelijk meer effect geeft.

Mind & Health ziet On Campus als een jong bedrijf. Ze geven aan dat het belangrijk is om in te spelen op het Corona-virus. Omdat steeds vaker blijkt dat vitaliteit zorgt voor minder problemen omtrent het corona-virus geven ze aan dat hier veel kansen te behalen vallen. Het is van belang dat On Campus zich gaat richten op het belang van vitaal en gezond zijn. Daarnaast geven ze aan dat de energietest iets is wat bij On Campus ook zou kunnen werken. Deze testen kunnen worden gedaan bij zowel de werknemers van On Campus als bij studenten of andere mensen die hier belang bij zouden hebben.

## Logboek

**Ryan de Waal**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Wanneer | Wie | Waar(locatie) | Wat(activiteit) | Tijdsduur |
| 02-03-2020 | Projectgroep | On Campus | Kennismaking | 2 uur |
| 09-03-2020 | Ryan | Windesheim | Projectmanagement | 2 uur |
| 10-03-2020 | Projectgroep | On Campus | Bijeenkomst met opdrachtgever | 1 uur |
| 10-03-2020 | Ryan | Thuis | Start projectcontract | 5 uur |
| 13-03-2020 | Ryan | Thuis | Projectcontract | 3 uur |
| 16-03-2020 | Ryan | Thuis | Afronding projectcontract (1e versie) | 2 uur |
| 17-03-2020 | Projectgroep | Thuis  | Projectoverleg | 1 uur |
| 21-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectcontract versie 2 | 4 uur |
| 23-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 25-03-2020 | Ryan | Thuis | Start literatuuronderzoek | 3 uur |
| 31-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 01-04-2020 | Ryan | Thuis | Literatuuronderzoek | 5 uur |
| 02-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Overleg met Leon en Edo | 1 uur |
| 02-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 03-04-2020 | Ryan | Thuis | Literatuuronderzoek | 2 uur |
| 04-04-2020 | Ryan | Thuis | Literatuuronderzoek | 2 uur |
| 07-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 07-04-2020 | Ryan | Thuis | Afronding literatuuronderzoek | 3 uur |
| 08-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Overleg met Leon | 1 uur |
| 12-04-2020 | Ryan | Thuis | Verbeteren literatuuronderzoek | 4 uur |
| 14-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 16-04-2020 | Ryan | Thuis | Afronden verslag | 3 uur |
| 22-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Gesprek Leon + Edo | 1 uur |
| 22-04-2020 | Ryan | Thuis | Bedrijven zoeken | 2 uur |
| 07-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 13-05-2020 | Ryan | Thuis | Maken vragenlijst | 2 uur |
| 14-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Overleg Leon + projectgroep | 2 uur |
| 19-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 21-05-2020 | Ryan | Thuis | Adviesrapport | 2 uur |
| 25-05-2020 | Ryan | Thuis | Mail opstellen voor bedrijven | 1 uur |
| 26-05-2020 | Ryan | Thuis | Bedrijven contacteren | 1 uur |
| 27-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Gesprek met Leon | 1 uur |
| 28-05-2020 | Ryan | Thuis | Bedrijven nabellen  | 2 uur |
| 29-05-2020 | Ryan | Thuis | Bedrijven nabellen | 1 uur |
| 30-05-2020 | Ryan | Thuis | Interview sportbedrijf Lelystad + uitwerken | 4 uur |
| 31-05-2020 | Ryan | Thuis | Contact Mind & health | 1 uur |
| 03-06-2020 | Ryan  | Thuis | Interview Mind & Health | 1 uur |
| 04-06-2020 | Ryan | Thuis | Interviews volledig uitwerken | 5 uur |
| 04-06-2020 | Projectgroep | Thuis | Bespreken resultaten + conclusie | 2 uur |
| 05-06-2020 | Projectgroep | Thuis | Afronden rapport | 5 uur |
| 10-06-2020 | Projectgroep | Thuis | Presenteren | +/- 2 uur |
|  |  |  |  |  |
| Totaal |  |  |  | 87,5 uur |

**Robin Mulder**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Wanneer | Wie | Waar(locatie) | Wat(activiteit) | Tijd(uren) |
| 02-03-2020 | Projectgroep | On Campus | Kennismaking | 2.00 |
| 09-03-2020 | Robin | Windesheim | Projectmanagement | 2.00 |
| 10-03-2020 | Projectgroep | On Campus | Bijeenkomst met opdrachtgever | 1.00 |
| 10-03-2020 | Robin | Thuis | Start projectcontract | 5.00 |
| 11-03-2020 | Robin | Thuis | Bezig met Projectcontract | 4.00 |
| 16-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Afronding Projectcontract (1e versie) | 5.00 |
| 17-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg  | 1.00 |
| 21-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Bezig met Projectcontract (2e versie) | 3.00 |
| 23-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1.00 |
| 26-03-2020 | Robin | Thuis | Start Literatuur Onderzoek | 3.00 |
| 31-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1.00 |
| 01-04-2020 | Robin | Thuis | Bezig met Literatuuronderzoek | 4.00 |
| 02-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg met Leon en Edo | 1.00 |
| 02-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 0.50 |
| 03-04-2020 | Robin  | Thuis | Bezig met Literatuuronderzoek | 3.00 |
| 04-04-2020 | Robin | Thuis | Bezig met Literatuuronderzoek | 1.00 |
| 07-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg  | 1.00 |
| 07-04-2020 | Robin | Thuis | Afronden Literatuuronderzoek (1e versie) | 2.00 |
| 08-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Overleg met Leon  | 1.00 |
| 11-04-2020 | Robin | Thuis | Bezig met Literatuuronderzoek (2e versie) | 5.00 |
| 14-04-2020 | Robin | Thuis | Afronden en invoegen Literatuuronderzoek  | 3.00 |
| 14-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1.00 |
| 15-04-2020 | Robin | Thuis | Maken van format Adviesrapport | 1.00 |
| 17-04-2020 | Maura  | Thuis | Afronden Literatuuronderzoek (2e versie) | 2.00 |
| 22-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Gesprek Leon + Edo | 1.00 |
| 25-04-2020 | Robin | Thuis | Bedrijven inventariseren  | 1.50 |
| 07-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1.00 |
| 14-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Gesprek Leon | 1.00 |
| 14-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1.00 |
| 16-05-2020 | Robin | Thuis | Vragenlijst controleren | 1.00 |
| 17-05-2020 | Robin | Thuis | Schrijven van Inleiding en Voorwoord | 2.00 |
| 19-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1.00 |
| 21-05-2020 | Robin | Thuis | Beginnen aan SWOT-Analyse | 2.00 |
| 25-05-2020 | Robin | Thuis | Verder met Adviesrapport | 3.00 |
| 26-05-2020 | Robin | Thuis | Verder met Adviesrapport  | 2.00 |
| 27-05-2020  | Robin  | Thuis  | Verder met Adviesrapport | 1.00 |
| 27-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Gesprek met Leon | 1.00 |
| 28-05-2020 | Robin | Thuis | Verder met Adviesrapport | 1.50 |
| 03-06-2020 | Robin | Thuis | SWOT-Analyse afronden | 2.00 |
| 03-06-2020 | Maura | Thuis | Verder met adviesrapport | 1.50 |
| Ziek | Ziek | Ziek | Ziek | - |
| Ziek | Ziek | Ziek | Ziek | - |
| 05-06-2020 | Robin | Thuis | Afronden Adviesrapport | 5.00 |
| 05-06-2020 | Robin | Thuis | Afronden Project | 4.00 |
| 10-06-2020 | Projectgroep | Thuis | Presenteren Adviesrapport | +- 2.00 |
|  |  |  |  |  |
| Totaal | Totaal | Totaal | Totaal | 93,5 uur |

**Maura Velding**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Wanneer | Wie | Waar(locatie) | Wat(activiteit) | Tijdsduur |
| 02-03-2020 | Projectgroep | OnCampus | Kennismaking | 2 uur |
| 09-03-2020 | Maura | Windesheim | Les Projectmanagement | 2 uur |
| 10-03-2020 | Projectgroep | OnCampus | Bijeenkomst met opdrachtgever | 1 uur |
| 10-03-2020 | Maura | Thuis(Nijverdal) | Start projectcontract | 4 uur |
| 12-03-2020 | Maura | Thuis(Nijverdal) | Verder met projectcontract | 5 uur |
| 16-03-2020 | Projectgroep | Thuis | 1e versie projectcontract afronden | 5 uur |
| 17-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Overleg  | 1 uur |
| 20-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Feedback Leon verwerken 2e versie projectcontract | 2 uur |
| 23-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 24-03-2020 | Maura | Thuis | Start literatuur onderzoek | 3 uur |
| 31-03-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg literatuurstudie | 1 uur |
| 31-03-2020 | Maura | Thuis | Literatuur opzoeken | 3 uur |
| 02-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Overleg met Leon en Edo | 1 uur |
| 02-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 0,5 uur |
| 02-04-2020 | Maura  | Thuis | Verder met literatuur opzoeken + samenvatten artikel 1 | 4 uur |
| 07-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg  | 1 uur |
| 07-04-2020 | Maura | Thuis | Afronden samenvatten artikelen | 3 uur |
| 08-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Overleg met Leon  | 1 uur |
| 13-04-2020 | Maura | Thuis | Start versie 2 literatuuronderzoek | 5 uur |
| 14-04-2020 | Maura | Thuis | Verder met verslag literatuuronderzoek | 3 uur |
| 14-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 16-04-2020 | Maura  | Thuis | Afronden verslag | 2 uur |
| 22-04-2020 | Projectgroep | Thuis | Gesprek Leon + Edo | 1 uur |
| 23-04-2020 | Maura | Thuis | Opzoeken bedrijven + nakijken vragenlijst | 1 uur |
| 07-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 14-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Gesprek Leon | 1 uur |
| 14-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 14-05-2020 | Maura | Thuis | Verbeteren vragenlijst | 1,5 uur |
| 19-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Projectoverleg | 1 uur |
| 19-05-2020 | Maura | Thuis | Start aanvullen adviesrapport | 2 uur |
| 25-05-2020 | Maura | Thuis | Verder met adviesrapport | 5 uur |
| 26-05-2020 | Maura | Thuis | Verder met adviesrapport  | 5 uur |
| 27-05-2020  | Maura  | Thuis  | Verder met adviesrapport | 2 uur |
| 27-05-2020 | Projectgroep | Thuis | Gesprek met Leon | 1 uur |
| 28-05-2020 | Maura | Thuis | Adviesrapport | 1,5 uur |
| 02-06-2020 | Maura | Thuis | Kleine dingen advies rapport | 1 uur |
| 03-06-2020 | Maura + Ryan | Thuis | Interview Mind & Health | 1 uur |
| 03-06-2020 | Maura | Thuis | Verder met adviesrapport | 1,5 uur |
| 04-06-2020 | Maura  | Thuis | Uitwerken interviews  | 6 uur |
| 04-06-2020 | Projectoverleg | Thuis | Bespreken resultaten + conclusie | 2 uur |
| 05-06 - 2020 | Maura | Thuis | Afronden + perfectioneren adviesrapport | 5 uur |
| 10-06-2020 | Projectgroep | Thuis | Presenteren | +- 2 uur |
| Totaal |  |  |  | 97 uur |