



“Bewust vitaal voor ons allemaal”

TNO-rapport

KvL/APAR/2010.197/20087.01.01

Op weg naar een vitaal FrieslandFoodsCampina;

verslaglegging vitaliteitsproject bij Domo Bedum

Datum maart 2010

Auteurs Francel Vos, Ellen Bos

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2010 TNO

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
2	Projectomschrijving.....	4
3	Arbeidsproductiviteit en sociale innovatiepotentie	6
3.1	Gevonden knelpunten in de arbeidsproductiviteit (resultaten meting 1)	7
3.2	Analyse van de Sociale innovatiepotentie	10
3.3	Globale interventierichting	10
3.4	Meetbare doelstellingen.....	11
4	Het interventietraject	12
4.1	Strippenkaart met activiteiten	12
4.2	Individuele activiteiten	12
4.3	Organisatorische verbeteringen	13
5	Het effect van het project ‘Vitaliteit’	15
5.1	Algemene gegevens (vergelijking meting 1-meting 2).....	15
5.2	KPI's	16
5.3	Kwaliteit en veiligheid.....	17
5.4	Gezondheid en leefstijl	17
5.5	Evaluatie van het programma; het MT	19
5.6	Evaluatie van het vitaliteitsprogramma; de medewerkers	20
6	Kosten/baten analyse	21
7	Borging; activiteiten- en stappenplan vervolgttraject.....	24
7.1	Borging	24
7.2	Succesfactoren	25
7.2.1	Stappenplan.....	25
A	Roadmap FF DOMO	27
B	Verslag werksessie 1	28
C	Interviewleidraad.....	31
D	Vragenlijst voormeting.....	44
E	Toelichting op strippenkaart	57
F	Respons strippenkaart.....	59
G	Vragenlijst nameting	60
H	Uitwerking evaluatie MT	71
I	Resultaten meting 2	72

1 Inleiding

Friesland Foods Domo (hierna: FF Domo) is een vooraanstaande producent van wei en melk-ingrediënten. FF Domo heeft vijf productielocaties (onder andere in Bedum) in Nederland en één in opbouw in Australië.

FF Domo wil inspelen op de veranderende eisen van de afzetmarkt en samenleving en tegemoet komen aan gestelde kwaliteitseisen om zo de concurrentie voor te zijn. Daarbij is de organisatie zich er terdege van bewust dat naast de technologische innovatie ook de sociale innovatie zal bijdragen aan een hogere arbeidsproductiviteit en voorsprong op de markt. Op niveau van de locatie wordt op een eigen en meer concrete wijze invulling gegeven aan de algemene ambities van FF Domo. In dit rapport wordt een project beschreven zoals opgepakt op de locatie Bedum.

De locatie van FF Domo in Bedum is de standplaats van circa 75 medewerkers. Ambities voor Domo Bedum tot 2015 zijn om te blijven innoveren op technologisch gebied, een 'licht uit' fabriek te creëren waar ten opzichte van 2007 een verdubbeling van de totale productiecapaciteit ontstaat. Om dit te kunnen realiseren, streeft FF Domo Bedum ernaar een lerende organisatie te zijn waarin innoverende en proactieve medewerkers en inspirerende leidinggevendenden werkzaam zijn. De ambities van FF Domo zijn gevisualiseerd in een 'roadmap' (bijlage A).

Belangrijk aandachtspunt daarbij betreffen de **arbeidsproductiviteit** en **vitaliteit** van medewerkers. Uit het Periodiek Arbeids Gezondheidskundige Onderzoek (PAGO), uitgevoerd door de arbodienst in 2006, is naar voren gekomen dat het personeelsbestand in Bedum een relatief hoge gemiddelde leeftijd heeft van circa 47 jaar, medewerkers onvoldoende bewegen en last hebben van overgewicht. Daarnaast gaf men aan negatief te zijn over het niet kunnen beïnvloeden van werktijden en dit aan te passen op de privé situatie, dit is hoofdzakelijk een gevolg van de ploegendienst waarin het merendeel van de medewerkers werkzaam is. Het gemiddelde ziekteverzuim over de afgelopen jaren van 7,6% in 2006 en 6,7% in 2007 en 2008 is aan de hoge kant te noemen. Deze interne ontwikkeling en externe factoren, bijvoorbeeld een vergrijzende samenleving en een verwachte verschuiving in de pensioengerechtigde leeftijd, dwingen de organisatie te streven naar fysiek, emotioneel en mentaal vitale medewerkers.

Met het project 'Vitaliteit' beoogde de organisatie belemmeringen voor arbeidsproductiviteit in kaart te brengen en de vitaliteit van medewerkers te vergroten. De cultuur, omstandigheden en attitude van werknemers waren factoren die aandacht kregen in het project. Interventies op deze factoren werden samengevat onder de noemer '**sociale innovatie**'. Met sociale innovatie wil FF DOMO duurzame inzetbaar van werknemers realiseren, zodat ze in staat zullen zijn om een blijvende bijdrage te leveren aan de strategische ambities van FF Domo.

In dit rapport wordt verslag uitgebracht van het verloop en de resultaten van het project 'Vitaliteit'. De opbouw van deze rapportage is in lijn met de gedefinieerde activiteiten zoals omschreven in de subsidieaanvraag behorende bij dit project. In hoofdstuk 2 worden deze verschillende activiteiten nader beschreven. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op het begrip arbeidsproductiviteit en de relatie met sociale innovatiepotentie en gezondheid/vitaliteit. Er wordt ingegaan op de knelpunten binnen FF DOMO en meetbare doelstellingen voor het project worden beschreven. In hoofdstuk 4 wordt het interventieprogramma beschreven. Hoofdstuk 5 beschrijft de resultaten van de effectmeting die verricht is na afloop van het interventieprogramma. Vervolgens volgt in hoofdstuk 6 een overzicht van de kosten en baten van het traject. De rapportage sluit af met hoofdstuk 7 waarin succesfactoren en een stappenplan voor verdere implementatie van het programma wordt beschreven.

2 Projectomschrijving

Tijdens het project Vitaliteit bij FF Domo zijn de volgende stappen doorlopen:

0. Instellen taakgroep en vaststellen (voorlopige) KPI's
Bij aanvang van het project is een taakgroep opgericht bestaande uit een afvaardiging van het personeel, directie en HR. Deze groep fungeert als een klankbordgroep voor het project en stimuleert tevens zoveel mogelijk draagvlak voor het project en de activiteiten die daarbinnen worden uitgevoerd. Voorafgaand aan de start zijn in samenspraak met deze groep voorlopige kritische prestatie-indicatoren (KPI's) vastgesteld (zie verslag werksessie 1 in bijlage B). De KPI's zijn vertaald naar een interviewleidraad en vragenlijst.
1. Analyse van de knelpunten in vitaliteit en arbeidsproductiviteit
Onder het motto "*een goed begin is het halve werk*" is aan de analyse van de knelpunten in de arbeidsproductiviteit in relatie tot de vitaliteit van de medewerkers veel tijd en aandacht besteed. Ten behoeve van de analyse van de knelpunten heeft FF Domo een vitaliteitsonderzoek uitgevoerd. Door middel van een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek is een duidelijk beeld verkregen van de knelpunten in vitaliteit.

Voor de kwalitatieve analyse van de situatie zijn interviews gehouden met leidinggevend, werknemers, HR en directie van FF Domo. De kwantitatieve analyse vond plaats door middel van een vragenlijst. Aanvullend vond een werkplekonderzoek plaats om belastende elementen in het werk te kunnen identificeren.
De interviews, het uitzetten van de vragenlijst en de werkplekonderzoeken vonden plaats van *1 april 2009 t/m 15 juni 2009*.
2. Analyse van de sociale innovatiepotentie
In de zomerperiode (*16 juni 2009 t/m 31 juli 2009*) werd op basis van de interviews en vragenlijstresultaten een totaaloverzicht van knelpunten en sociale innovatiepotentie gegenereerd. Dit overzicht is gedeeld met de werknemers en naderhand verfijnd met de taakgroep. Een eerste aanzet voor oplossingsrichtingen werd gegeven.
3. Opstellen van meetbare doelstellingen
Op basis van de uitkomsten van de sociale innovatiepotentie werd in de daaropvolgende maand (*1 augustus 2009 t/m 31 augustus 2009*) een keuze gemaakt uit de mogelijke oplossingsrichtingen en de mogelijke acties. Aan de hand van de gekozen oplossingsrichtingen en de daarbij behorende acties in combinatie met de sociale innovatiepotentie, zijn meetbare doelstellingen opgesteld voor het vitaliteitsprogramma.
4. Uittesten van het implementatieplan
In de periode *1 september 2009 t/m 31 januari 2010* zijn de meetbare doelstellingen vertaald naar een plan van aanpak c.q. implementatieplan. In het plan van aanpak zijn de verschillende acties nader gespecificeerd. Daarbij zijn de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden gedurende de pilotfase uitgewerkt. Dit inclusief tijdsplanning. Vervolgens is het plan van aanpak geïmplementeerd.
5. Vastleggen resultaten implementatietraject
Het implementatieplan is in de periode: *1 februari 2010 t/m 10 februari 2010* geëvalueerd. Hiervoor werd een effectmeting uitgezet onder de medewerkers, werden ervaringen van het projectteam en bedrijfsresultaten verzameld.
6. Kosten/baten analyse en verslaglegging
Op basis van de uitkomsten van het geteste implementatieplan werd een kosten/baten analyse gemaakt. Samen met de resultaten van het implementatietraject werd de kosten/baten-analyse verwerkt in een verslag. De werkzaamheden vonden plaats gedurende de periode *11 februari 2010 t/m 15 maart 2010*.

7. Activiteiten en tijdsplanning van het vervolgtraject

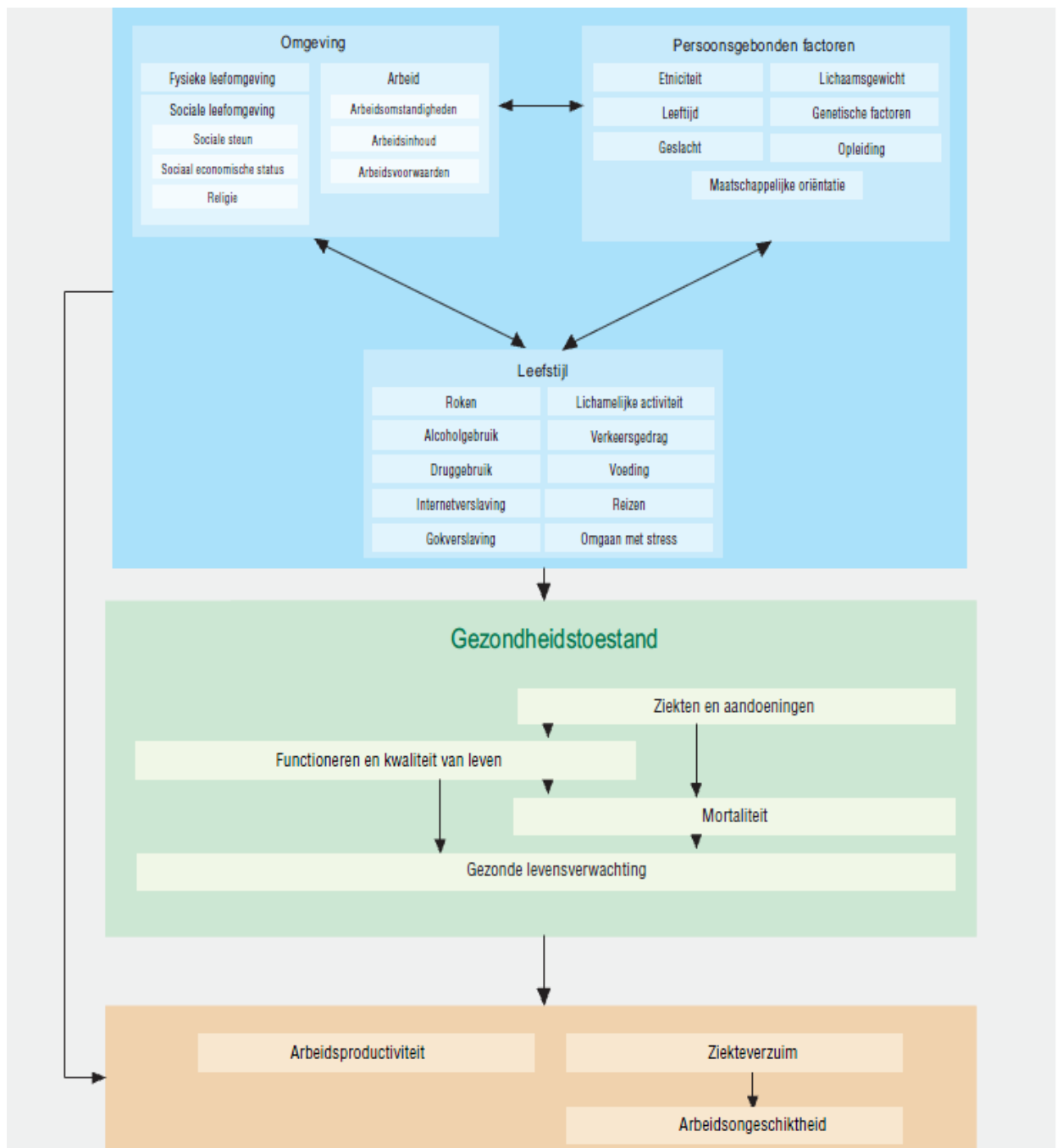
Periode: 16 maart 2010 t/m 31 maart 2010

De successen van het programma zijn verzameld en vertaald naar een plan van aanpak voor borging en verspreiding.

3 Arbeidsproductiviteit en sociale innovatiepotentie

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het begrip arbeidsproductiviteit en de relatie met sociale innovatiepotentie en gezondheid/vitaliteit. Na de bespreking van een conceptueel model wordt ingegaan op de innovatiepotentie bij FF DOMO.

De samenhang tussen gezondheid/vitaliteit en arbeidsproductiviteit wordt weergegeven in onderstaand conceptueel model (figuur 1):



Figuur 1: Conceptueel model van de volksgezondheid uitgewerkt voor determinanten en gezondheidstoestand, met toegevoegd ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteit (RIVM 2008)

Het model zoals gepresenteerd in figuur 1 vormde het raamwerk voor inventarisatie van knelpunten in arbeidsproductiviteit. In aansluiting op de specifieke doelstelling en dagelijkse praktijk van FF DOMO werden de factoren verfijnd en toegespitst op de situatie.

Belangrijke toevoeging vormde de 'vitaliteit van de organisatie' waaronder de mogelijkheid voor inbedding van gezond gedrag wordt verstaan ((HR)-beleid).

Bij de inventarisatie werden zowel kwantitatieve als kwalitatieve inventarisatietechnieken gebruikt:

- 8 interviews met leidinggevendenden, afvaardiging van de OC, de coördinator verpakking, de bedrijfsarts en HR manager plaats (voor interviewleidraad zie bijlage C);
- Alle werkplekken werden beoordeeld op belastende factoren. Er is hiervoor een bezoek gebracht aan de kantoren, procesoperatorruimte, werkplaats td, laboratorium, expeditie en het magazijn;
- Om zicht te krijgen op demografische factoren, verzuimfactoren en eerder in kaart gebrachte risico's werden beschikbare documenten geraadpleegd (RI&E, PMO, verzuimcijfers, personeelsopbouw);
- Om zicht te krijgen op de ervaren belasting en het werkvermogen van de medewerkers werd een vragenlijst ontwikkeld en uitgezet onder de 90 medewerkers (bijlage D). 66 Vragenlijsten kwamen retour. Hiermee bedroeg de respons van het vragenlijstonderzoek 73%.

3.1 **Gevonden knelpunten in de arbeidsproductiviteit (resultaten meting 1)**

De volgende opvallende zaken kwamen op basis van de inventarisatie naar voren:

Kenmerken medewerkers

- Er is sprake van lange dienstverbanden; dit zegt iets over de binding met het bedrijf maar ook over de concentratie van ervaring;
- De medewerkers hebben een hoge gemiddelde leeftijd 46,7 jaar (technische dienst: 51,2);
- 32% werkt in ploegendienst (continuedienst wordt gezien als een belastende factor voor de gezondheid);
- De vrouwen zijn in de minderheid, ongeveer 10% is vrouw;
- Het opleidingsniveau is gemiddeld: 3% lagere school, 38% LBO/VMBO/MAVO/MBO, 38% HAVO/MBO 2,3,4/ VWO, 21% HBO/Universiteit.

Vitaliteit medewerkers

- Men geeft de eigen vitaliteit gemiddeld een 7,2 (op een schaal van 0-10). Qua werkvermogen scoort men iets hoger; op schaal van 0-10 een 7,6 gemiddeld;
- Ten opzichte van de rest van werkend Nederland oordelen werknemers van FF Domo positiever over hun gezondheid (zie ook fig.2).

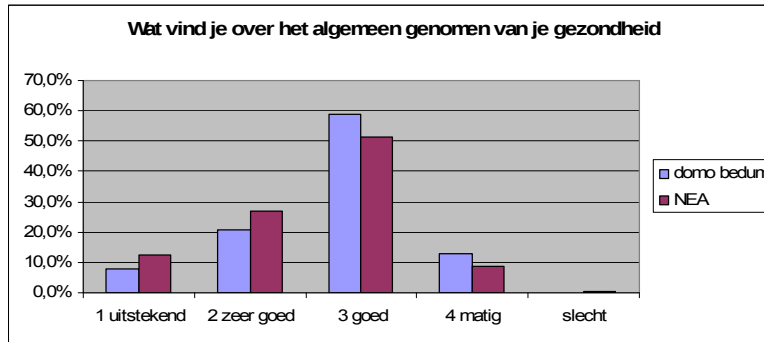


Fig 2: Oordeel over gezondheid- FF Domo in vergelijking tot NEA (Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden)

- Ook rapporteert men minder rug-, nek- en burnoutklachten dan gemiddeld in Nederland;
- Men meldt zich minder frequent maar wel langer dan gemiddeld in Nederland ziek. Het verzuim% ligt hoger dan het landelijk gemiddelde (zie ook tabel 1).

Tabel 1: Verzuimgegevens FF Domo in vergelijking tot landelijke cijfers over 2008

Locatie	Aantal mw's	Verzuim%	Verzuim frequentie	Verzuimduur
Bedum	72	6,9%	1,04	17,3 dgn
Beilen	368	6,5%	1,52	10,8 dgn
Borculo	209	4,8%	1,10	10,8 dgn
Workum	23	4,1%	1,65	6,7 dgn
Dronrijp	16	3%	1,37	5,4 dgn
Landelijk		4,1%	1,20	7,5 dgn

- Er zijn relatief veel mensen met overgewicht binnen FF Domo; Gemiddeld BMI Domo: 25,2 (verpakking 26,2 en processing 26,3). Nederlandse werknemer: gemiddeld BMI van 24,9;
- De leefstijl van werknemers bij FF Domo kan beter (Zie tabel 2).

Tabel 2: FF DOMO in vergelijking tot Nederlandse Beroepsbevolking (NEA)

	FF DOMO	NEA
% dat voldoet aan beweegnorm	38	50
% rokers	30	28
% drinkers	82	74
% dat nooit ontbijt	11	8
% met onvoldoende ontspanning op het werk	10	-

- Vitaal gedrag lijkt geen probleem; men weet hoe men zich vitaal moet gedragen en waarom (tabel 3) (opmerking: onderstaande attitude is strijdig met leefgedrag wat men vertoont, zie tabel 2):

Tabel 3; attitude ten aanzien van gezond gedrag

	% ja
Letten op mijn vitaliteit kost mij moeite	18
Letten op mijn vitaliteit is nodig	63
Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken	86
Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven	76
Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven	58
Vitaal leven is voor mij geen probleem	68
Het volhouden van vitaal leven is voor mij een struikelblok	16
Ik wil mij graag vitaler voelen	34
Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren	33

Bijna iedereen heeft een hobby naast het werk;

- De helft van de hobby's heeft sportief karakter (wandelen, fietsen);
- 40% van de hobby's heeft actief karakter (sporten);
- Kwart van de hobby's is fysiek passief (lezen, muziek).

Werkomstandigheden

De volgende factoren vormen een risico voor de gezondheid (hoe vitaler men is hoe beter men tegen de belasting bestand is):

- Landurig zitten, tillen en werken aan niet verstelbare tafels is belastend voor de rug (Laboratorium, TD, Verpakking, Expeditie);
- Langdurig staan is belastend voor de onderste ledematen en rug (laboratorium, TD, Verpakking);
- Spieren en gewrichten van armen benen en rug worden belast door gebrek aan hulpmiddelen bij het verplaatsen van (extreem) zware gewichten (TD, Expeditie(deels));
- Werken in ploegendienst (operators) verstoort het bioritme en is daardoor belastend voor het fysiologische en hormonale systeem;
- Het werken in een warme omgeving is belastend voor hart/longen (Operators, TD, Verpakking);
- Het werken in een stoffige omgeving is belastend voor de longen (Laboratorium, operators, Verpakking);
- Het werk van de operators vraagt om goed werkende zintuigen (ogen); de belasting van de ogen is hoog;
- Het werken in lawaai kan bij het niet dragen van gehoorbescherming leiden tot beschadiging van het gehoor (Operators, TD);
- Het werk vraagt om een goede concentratie (operators);
- Bij het werk moet men taken kunnen afwisselen (verpakking);
- Goed cognitief vermogen is van belang omdat het werk verandert en kennis en vaardigheden op peil gehouden moeten worden;
- De werkdruk is soms hoog (laboratorium, TD, verpakking).

Vitaliteit organisatie

FF Domo is qua vitaal ondernemen een organisatie in ontwikkeling:

- Vitaliteit is bespreekbaar op alle niveaus;
- De sfeer is goed;
- Nog geen vanzelfsprekend onderwerp van gesprek bij loopbanen en/of functioneren;
- Vitaliteit wordt in de gaten gehouden (PMO);
- Werkplekken worden steeds vitaler (hulpmiddelen);
- Mensen en middelen beschikbaar;
- Vanzelfsprekendheid ontbreekt; vitaliteit is nog geen bedrijfskenmerk;
- Zeer tevreden werknemers (niemand is ontevreden);

- Sterk gevoel van binding en trots op het bedrijf;
- Veel gevoel van sociale steun van collega's, iets minder ervaren steun van leidinggevenden maar nog altijd meer dan landelijk gemiddeld ervaren wordt;
- Werknemers zijn terughoudend over bemoeienis rond vitaliteit vanuit werkgever (%ja);
- Hoe ik leef is mijn zaak (71%);
- Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit (36%);
- Om de ambities van locatie Bedum nu en in de toekomst te realiseren is het terecht dat het thema Vitaliteit op de agenda staat (58,1%).

3.2 Analyse van de Sociale innovatiepotentie

Op basis van de knelpunten in de arbeidsproductiviteit werden de volgende aangrijpingspunten voor sociale innovatie benoemd:

Vitaliteit medewerkers

Gezien de leeftijd en ervaren gezond en overgewicht is het goed te investeren in vitaliteit. Leefstijl is daarbij één van de aangrijpingspunten. De focus dient hierbij te liggen op het terugdringen van het lichaamsgewicht, beweegstimulering en ontspanning.

Aandacht voor 'willen' werken aan vitaliteit is gewenst; er is een tegenstrijdigheid tussen wat men doet en wat men zegt te doen.

Werkomstandigheden

Voor de technische dienst (TD) maar ook bij processing, verpakking en expeditie verdient de ergonomie de nodige aandacht. Aanpassing van de organisatie van het werk en de werkomstandigheden is mogelijk om de belasting te verminderen.

Vitaliteit organisatie

Domo Bedum investeert in vitaliteit. Vitaliteit is een gespreksonderwerp op alle niveaus in de organisatie maar nog niet structureel ingebed. Nadere aandacht is vereist voor:

- Verzuimbeleid
- HR-beleid
- Rol leidinggevenden
- Borging en monitoring

Het merendeel van de medewerkers ziet de noodzaak om te investeren in eigen vitaliteit maar is kritisch ten opzichte van de rol van de werkgever; FF Domo moet faciliteren, niet controleren.

3.3 Globale interventierichting

Op basis van de inventarisatie werd besloten binnen een vitaliteitsprogramma in te zetten op:

- verbetering voeding
- beweegstimulering
- ergonomie
- ontspanning (gezond omgaan met werkdruk)
- vitale organisatie

FF DOMO zet in op faciliteren en niet op controleren. Vanuit deze visie werden activiteiten als 'keuze' aangeboden en niet dwingend opgelegd.

3.4 Meetbare doelstellingen

De globale interventierichting, zoals benoemd na afloop van de knelpuntanalyse (meting 1) is door de taakgroep uitgewerkt in concrete en meetbare doelstellingen (zie tabel 4). Doelstelling was om door middel van een vitaliteitsprogramma op deze zogenaamde kritische prestatie-indicatoren (KPI's) vooruitgang te boeken. Bij de formulering werd er op gelet dat de doelstellingen SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsspecifiek) werden geformuleerd om het effect goed te kunnen meten.

Om het project Vitaliteit ook voor de langere termijn te kunnen borgen zijn er niet alleen doelstellingen voor de korte termijn gesteld (einde projectperiode 01 april 2009) maar tevens voor de langere termijn (01 april 2011).

Tabel 4: Prestatie-indicatoren FF DOMO

KPI	Voorafgaand aan het project vóór april 2009	Doel korte termijn (april 2010)	Doel lange termijn (april 2011)
Percentage in 1x goed	85% (2008)	92%	95%
Terugdringen gemiddeld ziekteverzuim	2006: 7,6% 2007: 6,7% 2008: 6,7%	Het gemiddelde van de voorgaande jaren terugdringen met 1%; = ≤ 5,7%	≤ 5%
Terugdringen langdurig verzuim	In 2008: 17,8 dagen	< 17,8 dagen	<15 dagen
Vasthouden lage verzuimfrequentie	1,04	≤1,3	≤1,3
Veiligheid: aantal dagen geen ongevallen met/zonder verzuim	400 dagen	Voorgaande periode van verlengen	Voorgaande periode van verlengen
Body Mass Index (vragenlijst)	25,2	< 25,2	BMI = < 25
Verhogen lichaamsbeweging van medewerkers (vragenlijst)	38 % voldoet aan de Nederlandse bewegnorm	> 38 % voldoet aan de Nederlandse bewegnorm	> 45 % voldoet aan de Nederlandse bewegnorm
Ervaren eigen gezondheid (vragenlijst)	28,5% heeft uitstekende gezondheid	> 28,5%	> 35%
Eigen beoordeling vitaliteit (vragenlijst)	Cijfer 7,2	> 7,2	≥ 7,5
Eigen beoordeling werkvermogen (vragenlijst)	Cijfer 7,6	> 7,6	≥ 8,0
Vitaliteit van de Organisatie: Mate van borging van het thema vitaliteit in de organisatie (bedrijfs cijfers)	Domo Bedum investeert in vitaliteit, vitaliteit is een gespreksonderwerp op alle niveaus in de organisatie maar nog niet structureel ingebed.	Vergroting van de borging t.o.v. nulmeting	Vergroting van de borging t.o.v. 2010

4 Het interventietraject

In de periode 1 september 2009 t/m 31 januari 2010 zijn de meetbare doelstellingen vertaald naar een plan van aanpak voor interventies.

Om de doelstellingen te realiseren is een aantal activiteiten rond de 5 benoemde kernthema's benoemd.

4.1 Strippenkaart met activiteiten

De activiteiten werden aangeboden in de vorm van een strippenkaart (fig 2). Zie bijlage E voor de toelichting die medewerkers kregen.

Fig 3 Strippenkaart

De strippenkaart werd aangeboden aan 90 Medewerkers. 78 medewerkers vulden de strippenkaart in (respons 86%. (zie bijlage F)

De activiteiten van de strippenkaart werden onder verantwoordelijkheid van steeds 2 leden van de taakgroep uitgewerkt en aangeboden op verschillende momenten van de projectperiode. De HR-verantwoordelijke van FF Domo en TNO ondersteunden de taakgroepleden bij het vinden van de juiste partners voor uitvoering en organisatie van de activiteiten.

Het bezoek en het enthousiasme bij deelname aan de activiteiten werd lopende het traject gemonitord. Zie voor een toelichting op de activiteiten paragraaf 4.2.

Parallel aan de activiteiten werd gekeken op wat voor manier vitaliteit op organisatieniveau verbeterd kon worden. Om vitaliteit duurzaam te integreren in de bedrijfsvoering was het nodig de (HR)organisatie nog wat meer volwassen te maken. Er is gewerkt aan optimalisatie van:

- Het verzuimbeleid
- Actualiseren RI&E
- HR-beleid
- Rol leidinggevenden
- Borging en monitoring

Zie voor een nadere toelichting paragraaf 4.3.

4.2 Individuele activiteiten

- **Stappenteller**
De medewerker ontving een stappenteller met een brochure over gezond bewegen. Een stappenteller registreert het aantal stappen dat wordt gezet in een bepaalde tijdsperiode. 10.000 stappen per dag geldt als een gezonde norm. De medewerkers konden mee doen aan de stappenteller competitie. Gedurende 2 weken is het aantal stappen bijgehouden. De medewerker met het hoogst aantal stappen ontving een waardebon. 15 medewerkers hebben meegedaan aan de stappenteller competitie;

- **Hardlooptraining**
Onder begeleiding van een professioneel trainer is 1 keer een hardlooptraining gegeven;
- **Schaatstraining**
Onder begeleiding van een professioneel trainer is 2 keer een schaatstraining gegeven;
- **Consult voedingscoach**
De voedingscoach heeft op locatie voedingsadviezen gegeven in een individueel gesprek;
- **Stoelmassage**
De stoelmassage is gegeven op locatie door een professioneel masseur. Stoelmassage vindt plaats in een stoel met buik/borst ondersteuning waarbij de rug en nek vrij zijn. De kleren blijven aan;
- **Workshop ontspanning**
De workshop ontspanning had een oriënterend karakter op ontspanningsmogelijkheden. Verdere behoefte is geïnventariseerd en later volgde een workshop Mindfulness;
- **Tilinstructie**
De tilinstructie vond deels groepsgewijs en deels individueel plaats op de werkplek en sloot aan bij de problemen die de medewerkers ervaren in de omgang met fysiek belastende werksituaties;
- **Werkplekonderzoek**
De medewerkers kregen voorlichting en advies op maat over de juiste instelmogelijkheden van de werkplek door de bedrijfsfysiotherapeut.

Tabel 5: Deelname aan strippenkaartactiviteiten

deelname	aantal	percentage
stappenteller	50	62
hardlooptraining	9	11
schaatstraining	22	27
voedingscoach	11	14
stoelmassage	19	23
workshop ontspanning	22	27
tilinstructie	3	4
werkplek onderzoek	10	12
totaal	81	

4.3 Organisatorische verbeteringen

Tijdens het project zijn de volgende organisatieadviezen gegeven:

Verzuimbeleid

Evalueren van het huidige verzuim protocol in het managementteam en met de Ondernemingsraad. Het protocol kan ook voorgelegd worden aan de Arbodienst. Is het protocol actueel en worden de afspraken nageleefd? Het protocol fungeert niet als controle middel maar ondersteunt het maken van goede afspraken over terugkeer naar werk. Acties richten op:

Actualiseren van het verzuimprotocol en hier bekendheid en uitvoering aangeven. In dit protocol staat vermeld de wijze van ziekmelding, contact tussen leidinggevende en medewerker, reïntegratiebeleid, verzuimgesprekken.

Dit advies is ter harte genomen en zal zowel op locatie als op centraal nivo worden geïmplementeerd. Deze stap maakt onderdeel uit van de borging.

Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E)

Actualiseren van het plan van aanpak RI&E met de uitkomsten van het werkplekonderzoek Vitaliteitsproject en de rapportage van de bedrijfsfysiotherapeut. Een suggestie die niet verloren mag gaan is bijvoorbeeld de hulp die operators kunnen geven aan de medewerkers van de Technische

Dienst tijdens het oplossen van een storing. De operators hebben dan minder te doen en kunnen de TD-ers ondersteunen in het opvangen van de werkdrukpiek.

De afdeling Quality & Assurance bheert en actualiseert de RI&E.

HR

Geadviseerd werd de bestaande (beleids)instrumenten te checken op 'vitaliteit' en waar nodig vitaliteit te integreren. Tijdens het functioneringsgesprek kan vitaliteit standaard worden opgenomen als gespreksonderwerp. Ook kan een koppeling tussen vitaliteit en de strategische doelen van FF Domo worden gemaakt.

HR adviseur stelt plan op en zorgt voor implementatie.

Rol leidinggevend

Welke rol zien de managers voor zichzelf weggelegd? Wat hebben leidinggevend nodig voor het uitvoeren van dit beleid? Geadviseerd werd hierover een dialoog met leidinggevend op te starten.

HR adviseur en TNO-projectleider hebben dit advies in het MT besproken (februari 2010). Er zijn 2 vragen besproken:

-waar sta jij als manager tov het vitaliteitsprogramma?

-wat heb jij nodig om op vitale wijze te managen?

De suggesties worden meegenomen in het voorstel voor borging en continuïteit.

Bioritme en leefstijl.

Geadviseerd werd dit onderwerp te agenderen op de HR-agenda.

Dit onderdeel wordt opgepakt na afronding van het vitaliteitsproject.

Borging en monitoring

Het beter integreren van vitaliteit in de bedrijfsvoering kan op de volgende manier worden bewerkstelligd:

- In de werkoverleggen en het MT overleg agenderen van het onderwerp Vitaliteit;
- Verbinden van de strategische doelstellingen en roadmap met Vitaliteit;
- Bij het inwerken van nieuwe medewerkers Vitaliteit aan de orde laten komen;
- Vitaliteit aan de orde laten komen in cursussen en trainingen;
- Vaststellen van de prestatieindicatoren die met regelmaat gemonitord worden;
- Monitoren van prestatieindicatoren volgens plan;
- Doelstellingen op het gebied van vitaliteit opnemen in jaarplan;
- Vitaliteit bespreekbaar maken in de functioneringsgesprekken.

Deze punten worden verder beschreven in hoofdstuk 7(Borging) van deze rapportage.

5 Het effect van het project ‘Vitaliteit’

Om het effect van de interventies te kunnen meten werd een 2^e vragenlijst gemaakt (Bijlage G). Voor een aantal KPI's werden daarnaast de veranderingen uit het bedrijfsinformatie-systeem gehaald. In onderstaande paragrafen worden de bevindingen gepresenteerd.

5.1 Algemene gegevens (vergelijking meting 1-meting 2)

In onderstaande tabel (tabel 6) staat een beschrijving van de groep medewerkers die de vragenlijst van de 2^e meting invulde:

Tabel 6: Algemene gegevens onderzocht populatie

	meting 1	meting 2
	%	%
Respons	73	74
geslacht		
man	84	84
vrouw	16	16
ploegendienst	31	40
leidinggevende functie	11	15
gemiddelde leeftijd	46,9	46,5
hoogst behaalde diploma		
lagere school	3	4
lob/mbo/mavo/mbo1	38	36
havo/mbo 2,3 of 4/vwo	38	33
hbo/ universiteit	21	21
afdeling		
technische dienst	21	13
verpakking	14,5	21
processing	37	34
QA/Qc/overige	27	28
invullen vragenlijst in juni 2009		
ja		72
nee		17
weet niet		11

Vanwege de privacy is noch in de voormeting, noch in de nameting gevraagd naar namen van medewerkers en werden vragenlijsten niet genummerd. De gegevens uit de 2 metingen kunnen dus niet op persoonsniveau met elkaar vergeleken worden. Om op groepsniveau uitspraken te doen over mogelijke verschillen is het belangrijk dat de groepen vergelijkbaar zijn.

Uit tabel 6 blijkt dat het merendeel van de werknemers die de 2^e keer een lijst invulden dit ook bij de voormeting hebben gedaan (72%). Er deden bij de nameting iets meer mensen uit de ploegendienst mee (+9%), iets meer mensen van de verpakkingsafdeling (+6,5%) maar iets minder mensen van de technische dienst (-8%). Hier moet bij de interpretatie van de resultaten rekening mee worden gehouden maar voor het totaal kan geconcludeerd worden dat het verantwoord is de resultaten van de verschillende groepen met elkaar te vergelijken.

5.2 KPI's

De Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's) zoals benoemd bij aanvang van de interventies zijn begin februari 2010 geëvalueerd. De activiteiten die door FF Domo werden aangeboden waren op dat moment afgesloten.

In tabel 7 wordt het effect van het vitaliteitsprogramma op de KPI's na een periode van 5 maanden (september 2009 t/m januari 2010) weergegeven.

Tabel 7 KPI's voormeting vs nameting

KPI	Voorafgaand aan het project vóórmeting april 2009	Doel korte termijn (april 2010)	KT doel gerealiseerd? Resultaten meting 2	Doel lange termijn (april 2011)
Kwaliteit & veiligheid				
Percentage in 1x goed*	85% (2008)	92%	+ Bedrijfsresultaat 2009: 92,5%	95%
Veiligheid: aantal dagen geen ongevallen met/zonder verzuim	400 dagen	Voorgaande periode van verlengen	? 267 (op moment van rapporteren)	
Gezondheid/Vitaliteit				
Terugdringen gemiddeld ziekteverzuim	2006: 7,6% 2007: 6,7% 2008: 6,7%	Het gemiddelde van de voorgaande jaren terugdringen met 1%; = ≤ 5,7%	+ Bedrijfsresultaat 2009: 4,9%	≤ 5%
Terugdringen langdurig verzuim	In 2008: 17,8 dagen	< 17,8 dagen	+ Bedrijfsresultaat 2009: 13,9	<15 dagen
Vasthouden lage verzuimfrequentie	1,04	≤1,3	+ Bedrijfsresultaat 2009: 0,74	≤1,3
Body Mass Index (vragenlijst)	Vragenlijst apr 2009 25,2	< 25,2	- Vragenlijst feb 2010 25,6	BMI = < 25
Verhogen lichaamsbeweging van medewerkers (vragenlijst)	38 % voldoet aan de Nederlandse beweegnorm	> 38 % voldoet aan de Nederlandse beweegnorm	+ Vragenlijst feb 2010 41,5% voldoet aan beweegnorm	> 45 % voldoet aan de Nederlandse beweegnorm
Ervaren eigen gezondheid (vragenlijst)	28,5% heeft uitstekende gezondheid	> 28,5% heeft uitstekende of goede gezondheid	+ Vragenlijst feb 2010 29,2%	> 35%
Eigen beoordeling vitaliteit (vragenlijst)	Cijfer 7,2	> 7,2	+ Vragenlijst feb 2010 7,3	≥ 7,5
Eigen beoordeling werkvermogen (vragenlijst)	Cijfer 7,6	> 7,6	+/- Vragenlijst feb 2010 7,6	≥ 8,0
Organisatie				
Vitaliteit van de Organisatie: Mate van borging van het thema vitaliteit in de organisatie (bedrijfscijfers)	Domo Bedum investeert in vitaliteit, vitaliteit is een gespreksonderwerp op alle niveaus in de organisatie maar nog niet structureel ingebed.	Vergroting van de borging t.o.v. nulmeting	Plan, zie hoofdstuk 7	Vergroting van de borging t.o.v. 2010

* Percentage in 1 keer goed: producten zonder afwijking van de kwaliteitsnormen.

Op basis van de korte interventieperiode kunnen voorzichtige conclusies getrokken worden. Uit tabel 7 blijkt dat de KPI's een overwegend positieve trend laten zien. Over het aantal ongeval-vrije dagen kan nog niet veel gezegd worden. In de zomer van 2009 heeft er 1 ongeval met verzuim plaatsgevonden, vanaf dat moment is de teller weer op nul dagen gezet waardoor bij op het moment van rapporteren de teller op 267 dagen staat. De Body Mass Index scoort als enige gezondheidsindicator iets slechter dan bij aanvang van het project.

In de hierna volgende paragrafen wordt een nadere beschrijving gegeven van de resultaten.

5.3 Kwaliteit en veiligheid

Lybrich heb jij hiervoor meer info over het verloop van de cijfers over % goed en veiligheid?

5.4 Gezondheid en leefstijl

In deze paragraaf worden de bevindingen voor gezondheid en vitaliteit samengevat. Uitgebreide frequentietabellen staan in bijlage I.

Gezondheid, vitaliteit en werkvermogen

Het cijfer dat de medewerkers geven voor hun eigen vitaliteit is iets gestegen. Het cijfer voor het werkvermogen is gelijk gebleven: 7,6 op schaal van 1-10. De ervaren gezondheid is iets gestegen, zowel het gemiddelde als het aantal medewerkers dat een goede of uitstekende gezondheid ervaart.

Tabel 8 Ervaren gezondheid

Wat vind je, over het algemeen genomen van je gezondheid		
	meting 1	meting 2
	%	%
uitstekend	7,9	12,3
Zeer goed	20,6	16,9
Goed	58,7	56,9
matig	12,7	13,8
Gemiddelde op een schaal van 0-5 hoe hoger hoe ongunstiger	2,76	2,72

Body Mass Index

De body mass Index (BMI) is een index voor het gewicht. De BMI wordt gerekend door het gewicht te delen door de lengte in het kwadraat. Het BMI gemiddelde ligt voor de groep uit de tweede meting iets hoger als de groep uit de eerste meting.

Tabel 9: Body Mass Index (BMI)

Body Mass Index	meting 1		meting 2	
ondergewicht <18,5	0	0,0%	1	0,8%
normaal gewicht 18,5-25	33	53,0%	31	47,6%
overgewicht 25-30	21	34,0%	24	36,9%
obesitas >30	8	13,0%	9	13,8%
BMI gemiddelde	25,3		25,6	

Leefstijl

In onderstaande tabel worden scores van de 2 metingen vergeleken op leefstijlfactoren. In tabel 10 valt de toegenomen score op bewegen en de vermindering van het aantal rokers op.

Bewegen

De Nederlandse beweegnorm geeft aan dat minimaal 5 dagen er per dag tenminste 30 minuten bewegen moet worden. Het aantal medewerkers dat voldoet aan de beweegnorm is toegenomen van 38,1% naar 41,5%. Opvallend is dat het aantal medewerkers dat intensief beweegt en voldoet aan de fitnorm is afgenomen (37,2 % naar 20,3%). De fitnorm betekent tenminste 3 keer per week intensief sporten gedurende tenminste 20 minuten. Het zou kunnen dat dit met het winterseizoen te maken heeft.

Voeding, roken, alcohol gebruik en ontspanning.

Over de overige leefstijlaspecten kunnen we concluderen dat iets meer mensen een ontbijt gebruiken op een werkdag en het roken is afgenomen. Het alcohol gebruik is gelijk gebleven. Ten aanzien van ontspanning geldt dat het aantal ontspannende momenten op het werk iets is afgenomen en het aantal ontspannende momenten privé is iets toegenomen.

Tabel 10 leefstijlfactoren

Leefstijl. Gemiddelde scores		
	meting 1	meting 2
Hoeveel dagen per week besteed je tenminste 30 minuten aan inspannende activiteiten	3,7	4,0
Hoeveel dagen per week beoefen je in je vrije tijd sporten die tenminste 20 minuten waarbij je bezweet raakt	2,3	2,0
Hoeveel dagen van de week gebruik je een ontbijt op dagen waarop je werkt	3,2	3,3
Hoeveel dagen van de week eet je verse groente	4,9	4,7
Hoeveel dagen in de week eet je fruit	4,8	4,7
Hoeveel alcoholische drankjes drink je gewoonlijk per week	6,2	6,2
Hoeveel rook je gewoonlijk per week	14,7	12,8
Ik heb voldoende ontspanning op mijn werk (schaal 1-5, mee oneens- mee eens)	3,6	3,5
Ik heb voldoende ontspanningsmomenten privé (schaal 1-5, mee oneens- mee eens)	3,9	4,0

Gedrag, attitude en intentie

Het aantal werknemers dat zich vitaler wil gaan voelen is gestegen met 2,3%. De intentie om te werken aan de eigen vitaliteit is verbeterd. Gezondheid en vitaliteit zijn over het algemeen beter bespreekbaar geworden.

Het gemiddeld aantal medewerkers dat het geheel eens is met de stelling 'hoe ik leef is mijn zaak', is afgenomen. Hieruit mag geconcludeerd worden dat men meer openstaat voor inmenging van de werkgever.

Er zijn weinig verschillen tussen meting 1 en 2 als het gaat om de vragen 'letten op mijn vitaliteit is belangrijk', 'kost mij moeite' en 'is nodig'. Zie tabel 11

Tabel 11; Leefstijlfactoren meting 1 vs meting 2

Willen kunnen en intentie		
Op een schaal van 1-5: (mee oneens-mee eens)		
	meting 1	meting 2
Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn familie en vrienden	3,4	3,5
Ik spreek open over mijn vitaliteit met collega's	3,3	3,4
Hoe ik leef is mijn eigen zaak	3,7	3,8
Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit	3,2	3,1
Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk	3,8	3,8
Letten op mijn vitaliteit kost mij moeite	2,6	2,7
Letten op mijn vitaliteit is nodig	3,5	3,5
Letten op vitaliteit is leuk	3,2	3,3
Ik wil mij graag vitaler voelen	3,4	3,6
Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren	3,1	3,3
Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken	3,9	3,9
Als ik iets graag wil dan lukt het, ook als het soms tegen zit	3,8	3,8
Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven	3,7	3,9
Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven	3,5	3,8
Vitaal leven is voor mij geen probleem	3,7	3,6
Het volhouden van vitaal leven is voor mij een struikelblok	2,5	2,5
Om de ambities van locatie Bedum nu en in de toekomst te realiseren is het terecht dat het thema Vitaliteit op de agenda staat	3,5	3,7

5.5 Evaluatie van het programma; het MT

Als onderdeel van het vitaliteitsproject bij DOMO Bedum is draagvlak mbt voortgang van het project gepeild bij het management team van DOMO Bedum.

Op 4 februari jl. is door TNO kwaliteit van leven en de HR manager van DOMO Bedum 'vitaliteit' geagendeerd. De uitkomsten van de 2^e meting waren toen nog niet beschikbaar.

Na een inleiding (zie bijlage) zijn 2 vragen besproken met de managers.

- Hoe sta jij tov het project Vitaliteit in vergelijking met een jaar geleden?
- Wat heb jij nodig om een vitaal te kunnen managen?

Vraag 1.

Vitaliteit als onderwerp is beter bespreekbaar geworden. Op alle niveaus van de organisatie is vitaliteit nu een onderwerp. De activiteiten op de strippenkaart en de algemene activiteiten geven altijd weer aanleiding om met elkaar in gesprek te gaan. Het bewust zijn over je eigen vitaliteit is sterk verbeterd. We concluderen dat er draagvlak is om het project te continueren, nog los van de manier waarop dit zou moeten.

Vraag 2.

Deze vraag bleek lastiger te beantwoorden en de antwoorden liggen wat verder uiteen. Voorwaarde is dat er een 'geloof' is in de waarde van vitaliteit voor de medewerkers en de organisatie. Valt deze voorwaarde weg, dan is het project niet zinvol meer. Een aantal managers geeft aan het prettig te vinden tools in handen te hebben om die te kunnen toepassen in bepaalde situaties. Deze tools moeten goed toegankelijk en beschikbaar zijn. De keuze om die tools toe te passen ligt bij de manager, die moet er de ruimte voor krijgen.

Positieve uitkomsten moeten worden uitgedragen, deze geven nieuwe motivatie om verder te gaan. Niet vergeten moet worden dat ook de trekkers van dit project op de locatie geïnspireerd moeten worden.

Het project heeft positieve belangstelling van de andere noordelijke vestigingen.

Alle managementteamleden hebben de vragen ook individueel beantwoord. Een uitwerking is opgenomen in de bijlage H.

5.6 Evaluatie van het vitaliteitsprogramma; de medewerkers

Het merendeel (70%) vond het vitaliteitsprogramma leuk en 72% zag het nut van het programma in. 13% is bewuster op de gezondheid gaan letten en gezonder gaan leven.

Er is veel steun voor nieuwe gezondheidsbevorderende activiteiten; ruim 70% geeft aan hier aan mee te willen doen. Zie tabel 12.

Tabel 12; Evaluatie van het vitaliteitprogramma-Medewerkers

	vitaliteitspro- gramma is/was leuk	nuttig	bewuster gaan letten op mijn gezondheid	ik ben gezon- der gaan leven	ik doe mee met nieuwe gezondheidsbevorde- rende activiteiten
	%	%	%	%	%
helemaal mee oneens	3,1	3,1	9	9,2	4,6
mee oneens	1,5	3,1	16,4	16,9	4,6
niet mee eens of mee oneens	26,2	21,5	58,2	60	20
mee eens	50,8	58,5	13,4	13,8	44,6
helemaal eens	18,5	13,8	0	0	26,2

6 Kosten/baten analyse

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de kosten en baten van het project ‘Vitaliteit’ van FF Domo.

Er zijn verschillende posten die meegenomen kunnen worden voor een goed overzicht.

Ten eerste zijn er de **directe kosten** die verbonden zijn aan het project. Hieronder vallen de kosten voor de adviseurs en de middelen en diensten die beschikbaar zijn gesteld aan de medewerkers.

Daarnaast zijn er de **indirecte kosten**. De tijd die werknemers aan de taakgroep en organisatie van activiteiten hebben besteedt, de tijd die werknemers kwijt waren aan het deelnemen aan activiteiten en informatiebijeenkomsten. Onder deze post valt ook de tijd van de HR-medewerker. Ondanks dat je zou kunnen zeggen dat deze werknemer voor dit werk wordt betaald is het zo dat ze haar tijd ook aan andere zaken had kunnen besteden.

Qua **opbrengsten** kan gekeken worden naar de opbrengst in de vorm van

- meer geld/ hogere arbeidsproductiviteit;
- minder kosten;
- toegevoegde waarde (vaak niet zo makkelijk uit te drukken in euro's).

Voorbeelden van meer geld verdienen door het project zijn bijvoorbeeld het verhogen van de productiviteit. Minder kosten vloeien bijvoorbeeld voort uit een lager verzuim%, minder ongevallen, en/of minder fouten. Toegevoegde waarde zit in zachte factoren als een toename in tevredenheid, innovatie en creativiteit van personeel, tevredenheid van klanten, een verbetering van het imago en een meer open bedrijfscultuur.

In tabel 13 worden zowel de kosten als baten voor FF DOMO op een rijtje gezet. Bij de interpretatie moet rekening gehouden met de korte doorlooptijd van het project en het meetmoment van de 2^e meting. Om iets te kunnen zeggen over het lange termijn effect moet na langere tijd (half jaar-jaar) ook nog een keer worden gemeten.

Tabel 13; Kosten en Baten

Kosten			Baten		
Directe interventiekosten	T-shirts	€ 1.430,45	Kwaliteit	Percentage in 1x goed	▲ 7,5%
	Stappentellers	€ 951,35	Arbeidscapaciteit	Terugdringen gemiddeld ziekteverzuim	▼ 1,8%
	Schaatstraining	€ 350,00		Terugdringen langdurig verzuim	▼ 3,9 dg
	Stoelmassage	€ 452,22		Vasthouden lage verzuimfrequentie	▼ 0,3
	Voedingsconsults	€ 937,50	Minder kosten	minder kosten voor vervanging verzuim: 16.000 per %verzuim	€ 28.800
	Tilinstructie & Werkplekonderzoek	€ 600,00	Veiligheid	Veiligheid: aantal dagen geen ongevallen met/zonder verzuim	239 dg
	hardlooptraining geen kosten	€ -	Verbetering gezondheid	Body Mass Index (vragenlijst)	▲ 0,4
	workshop ontspanning	€ -		Uitstekende gezondheid	▲ 4,4%
	Huur Hometrainer	€ 154,50		Eigen beoordeling vitaliteit	▲ 0,1
	Totaal	€ 4.876,02		Eigen beoordeling werkvermogen	gelijk
Kosten voor onderzoek en rapportage	vragenlijstonderzoek, voor- en nameting, deskresearch en interviews, rapportage	€ 35.000		Info over vitaal leven weten te vinden	▲ 5,7%
Indirecte kosten in uren gemaakt voor de organisatie	HR (ongeveer 4 uur p/w) interne projectleider	200	Verbetering gezondheidsgedrag	Verhogen lichaamsbeweging van medewerkers (vragenlijst)	▲ 3,5%
	Taakgroepleden (6 bijeenkomsten + organisatie activiteiten) 20 pp	100		Vitaler willen voelen	▲ 2,3%
	Werknemers (activiteiten, 75 deelnemers á 3 uur)	225		Iedere dag ontbijten	▲ 3,8%
	Werknemers (infobijeenkomst, 45 á 1,5 uur)	67,5	Openheid	Gezondheid bespreken met collega's	▲ 5,5%
	Totaal aantal uren	592,5			
Kosten extern projectmanagement	projectmanagement e	€ 28.000			

▲ stijging van waarde ten opzichte van voormeting

▼ daling van waarde ten opzichte van voormeting

Of een stijging positief dan wel negatief is, hangt af van de gemeten variabele. Een **daling** van het verzuim% is bijvoorbeeld gunstig, terwijl een **stijging** van het % in 1x goed juist weer positief is.

Toelichting op de kosten

- Het project werd begeleid door adviseurs van TNO. Dit kostte € 67.500,--. Deze kosten zijn onder te verdelen in projectmanagement, ontwikkelkosten en het doen van een voor- en name-ting inclusief rapportage;
- *Extern projectmanagment is niet perse noodzakelijk, het projectmanagement kan ook door een organisatie zelf gedaan worden,. De voor- en nameting en rapportage kunnen ook door de organisatie verricht worden, maar dit is niet aan te bevelen. De privacy van persoonlijke gegevens of de onafhankelijkheid van het onderzoek kan dan namelijk in het gedrang komen;*
- De interventiekosten (strippenkaart activiteiten) bedragen in totaal 4800 euro;
- De uren die door de organisatie zelf gemaakt zijn liggen net onder de 600 uren. Deze uren betreffen de uren van de HR manager en de taakgroep leden.

Toelichting op de baten

De indicator 'in een keer goed' betekent dat het betreffende product voldoet aan de specificaties en doelstellingen. Voldoet een product niet, dan betekent dat afkeuring of opnieuw verwerken. Zowel afkeuring als opnieuw verwerken leveren nieuwe kosten op. In deze kosten baten analyse is geen berekening van deze kosten gemaakt. Een schatting van de kosten zou door de organisatie zelf gemaakt kunnen worden.

Een afname van het verzuim levert meer arbeidsproductiviteit op. Bij 75fte en een afname van het verzuim van 1,8% op jaarbasis levert dit de beschikbaarheid op van 1,35 fte. Met andere woorden er is op de locatie Bedum een jaar lang 1,35 fte meer in te zetten. Verzuimafname levert ook minder kosten op voor vervanging. Op basis van een berekening van de HR manager en de controller levert een afname van 1% punt verzuim ongeveer 16.000 euro op.

7 Borging; activiteiten- en stappenplan vervolgtraject

De resultaten van het vitaliteitsproject bij FF Domo laten een positieve trend zien. Deze trend wil FF Domo vasthouden. Daarnaast kunnen succes- en faalfactoren overgedragen worden naar andere vestigingen die met het thema aan de slag willen. In dit hoofdstuk worden zowel de aangrijpingspunten voor borging als tips voor het opzetten van een succesvol programma beschreven.

7.1 Borging

Welke activiteiten en maatregelen dragen er aan bij dat de opbrengsten van de investering niet verloren gaan? Onderstaand de elementen die samen met de taakgroep als voorwaarden voor borging benoemd zijn.

Monitoren van kritische prestatieindicatoren

Het monitoren (=meten) van kpi's levert informatie op om het ingezette beleid bij te sturen. In dit project zijn kpi's benoemd waarvan de hoogte in de voor- en nameting zijn vastgesteld. Het is aan Domo Bedum te bepalen of deze kpi's voldoen of dat er een selectie uit gemaakt moet worden. Het meten van de kpi's kan gedaan worden met eigen bedrijfsgegevens (verzuim), bestaande cyclisch terugkerende vragenlijstonderzoeken zoals het medewerkersonderzoek, het periodiek medisch onderzoek of een herhaling van het onderzoek zoals in dit project is gedaan.

'Vitaliteit' integreren in overlegstructuren, communicatiebronnen en HR instrumenten

Vitaliteit als thema kan in bestaande overlegmomenten zoals het werkoverleg opgenomen worden door het onderwerp, zonodig, thematisch te agenderen. Het is belangrijk dat dit op alle niveaus in de organisatie plaatsvindt. De POP-gesprekken, het werkoverleg en PMT overleg zijn hiervoor geschikte momenten. De checklist voor het POPgesprek als HR instrument dient hiervoor aangepast worden. Verder zijn de volgende communicatiekanalen benoemd voor het delen van ervaringen en voortgangsinformatie: Spark!, Domo-visie, Narrow-casting.

Arbo- en verzuimbeleid

De onderlegger voor een succesvol vitaliteitsproject is een solide arbo- en verzuimbeleid. De risicoinventarisatie en –evaluatie (RI&E) moet up-to-date en actueel zijn. Hierin passen ook goed de adviezen die gegeven zijn het werkplekonderzoek door de bedrijfsfysiotherapeut. Het verzuimprotocol kan worden aangepast en opnieuw onder de aandacht van medewerkers en leidinggevendens gebracht worden.

Vitaliteitsbevorderende interventies

In dit project betreffen dit de strippenkaart activiteiten. Hoewel dit in het vervolg niet met dezelfde intensiteit aangeboden hoeft te worden, zijn dergelijke interventies wel een 'must'. Suggesties die door de taakgroep zijn gedaan betreffen: training voor de 4-mijl van Groningen, de 'gezonde hap' in de kantine voortzetten, ontspanningsworkshops continueren, eens per half jaar een open spreekuur van bedrijfsfysiotherapeut, een fietstocht, een gezamenlijke 'DOMO-activiteit', regelmatig fruit aanbieden (www.werkfruit.nl), de hometrainer laten rouleren.

Borging in FrieslandCampina, benchmarken en leren

Behalve in Bedum hebben andere vestigingen zich geïnteresseerd getoond in het vitaliteitsprogramma. Vestigingen kunnen van elkaar leren door het bespreken van geslaagde interventies. Elke vestiging zou een contactpersoon kunnen benoemen die tesamen een lerend netwerk gaan vormen of die samen locatieoverstijgende activiteiten organiseren. Leren kan ook door een benchmark op de prestatieindicatoren uit te voeren.

Om informatie en ervaringen digitaal te delen kan een link op intranet geplaatst worden (voorbeeld zie: www.gezondenvitaalmkblimborg.nl)

7.2 Succesfactoren

Volgens de taakgroep in Bedum moet een goed vitaliteitsprogramma de volgende elementen bevatten:

- Commitment en draagvlak van management;
- Betrokkenheid/verantwoordelijkheid werknemers (taakgroep);
- Middelen; tijd, geld, mensen;
- Communicatie/PR (nieuwsbrief);
- Volgsysteem voor monitoring (meten=weten);
- Systematisch invoeren (zie hiervoor stappenplan, paragraaf 7.2.1).

Daarnaast zijn uiteraard de activiteiten van belang. Hierbij werden de volgende succesfactoren benoemd:

- Keuzevrijheid (strippenkaart); 'niet moeten';
- Breed en laagdrempelig aanbod;
- Inbreng van medewerkers bij keuze-aanbod;
- Het moet leuk zijn!;
- Enthousiaste trekkers;
- Periodeplanner (waarop activiteiten staan aangekondigd);
- Herhaling (van activiteiten of thema op verschillende momenten);
- Niet na korte periode (jaar) stoppen; stimuleren blijft nodig.

7.2.1 Stappenplan

Als andere vestigingen een vitaliteitsprogramma willen implementeren wordt aangeraden hiervoor de volgende 5 stappen te doorlopen:

1. Procesvoorbereiding
 - instellen taakgroep;
 - argument en doel vaststellen;
 - rollen benoemen en taken verdelen;
 - randvoorwaarden creëren (waaronder budget & middelen);
 - scope gezond ondernemen vaststellen (gezonde mensen in een gezond bedrijf).
 - lichamelijke gezondheid;
 - geestelijke gezondheid;
 - sociale gezondheid;
 - leren & ontwikkelen;
 - gezondheidsgedrag (attitude/intentie);
 - gezond beleid.
2. Draagvlak creëren bij werknemers;
 - communiceren en informeren;
 - in kaart brengen uitgangssituatie & behoeftepeiling.
3. Vaststellen gewenste verandering (KPI's);
 - doelstellingen SMART formuleren;
 - activiteitenrichting bepalen.
4. Aanbieden menu aan activiteite;n
 - Strippenkaart;
 - verantwoordelijke medewerkers toewijzen;
 - communiceren over mogelijkheden en voortgang.
5. Evalueren en bijsturen;
 - meten verandering KPI's;

- evalueren enthousiasme programma;
- kosten-baten inzichtelijk maken;
- bijsturen.

A Roadmap FF DOMO

Waar staat Bedum in 2007-2010-2015-

Aanleidingen:

- Markontwikkelingen
- GBK's 2006 en 2007
- MLTP Domo
- Visie 2015 van Friesland Foods en Domo

Verbeteracties 2007-2010:

- Verbeteren inzicht in/kennis van processen
- Resultaatgerichtheid vergroten
- Bewustzijn operators over eigen bijdrage aan kwaliteit vergroten
- Technologische kennis en sociale vaardigheden vergroten
- Pilot TPS/WCOM

Tools: FMEA, Opleidingen, TPS



Verbeteracties 2010-2015:

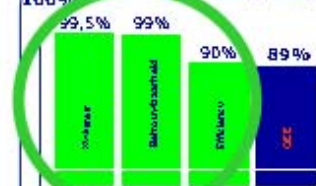
- WCOM organisatiebreed inzetten
- Resultaatgerichtheid vergroten
- Blijven opleiden
- Teamontwikkeling
- ...

Tools: WCOM, TPS, Opleidingen

Focus 2010-2015

Prioriteit is **Efficiency**

2015



Producten/processen:

- Ontzoute wei, permeaat, wpc's 55.000t
- Infantfood- en Pharma-kwaliteit

Organisatie:

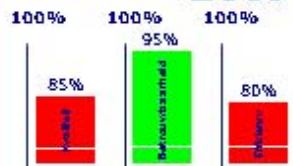
- Innovatieve technologieën
- "licht uit" fabriek
- Lerende organisatie
- Sturen op kernactiviteiten

Mensen:

- Innovatief
- Proactief
- Inspirerend leidinggeven



2007



Producten/processen:

- Ontzoute wei 27.500t
- Creamers 6.000t

Organisatie:

- Weinig richting
- Beperkte scheiding hoofd- en bijzaken
- Onvoldoende innovatieve kennis op locatie

Mensen:

- Gesloten
- Reactief
- Overnemend gedrag
- Beperkt probleemoplossend

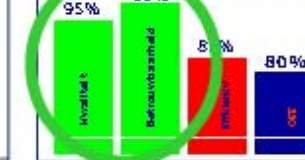


Focus 2007-2010

Prioriteit is **Kwaliteit**



2010



Producten/processen:

- Ontzoute wei, WPC's 37.500t
- Reserve capaciteit
- Infantfood-kwaliteit

Organisatie:

- Maximaal benutten pijplijn waddenzee
- TPS Bedum-breed geïmplementeerd
- Continu verbeteren

Mensen:

- Goed opgeleide medewerkers
- Coachend leidinggeven
- Meedenkend en kritisch



Zo pakken we het aan:

- Closer to You doorzetten
- Open communicatie – feedback geven
- Alle medewerkers actief blijven betrekken bij projecten, audits, etc.
- Kennis en inzet medewerkers benutten
- Participatief en coachend leidinggeven

B Verslag werksessie 1

Betreft: Verslag Werksessie 1 van het Project Vitaliteit FrieslandCampina Domo
Datum: 6 mei 2009
Aanwezig: Eppo Beijes, Wim Kuipers, Lucas Kiers, Richard Brinkman, Janice Bouwmeester, Theo Menting, Lybrich Dubois, Ellen Bos (TNO), Francel Vos (TNO)

Werksessie 1 is gehouden op de locatie te Bedum met de taakgroep vitaliteit. In deze taakgroep zitten vertegenwoordigers van alle afdelingen, de HR Manager en de Plant Manager.

De taakgroep heeft 2 functies:

- fungeert als klankbordgroep voor het project vitaliteit;
- organiseert maandelijks een kleine activiteit tav vitaliteit in het bedrijf bijvoorbeeld uit de lijst 'groene appels' die is opgesteld in Zuidhorn.

Tijdens de voorstel ronde is aan de deelnemers gevraagd de persoonlijke betekenis van vitaliteit te beschrijven. Daaruit komt het volgende beeld van vitaliteit naar voren:

- Vitaliteit in eerste instantie geassocieerd met sport en fysiek vermogen, je fit voelen, lekker in je vel en je prettig voelen. Ook heeft vitaliteit te maken met de balans (werk/privé). Als je je niet vitaal voelt is dat te merken aan sneller geïrriteerd zijn, moeheid, concentratieverlies. Bij vitaliteit hoort ook een gedragsvorm waarbij meespeelt de attitude tov van gezond gedrag, en de mate van bewust zijn. De wil / intentie om gezond gedrag te laten zien is van groot belang en leidt tot actie. Maar er zijn wel vaak belemmeringen en excuses;
- Je niet vitaal voelen heeft voor werknemer niet direct impact op productiviteit;
- Vitaliteit voor de totale groep wordt gewaardeerd op een 7 als gemiddelde op een schaal van 1-10.

De roadmap beschrijft het proces naar een situatie in 2015 waarin de ambities Domo-Bedum zijn gerealiseerd. Deze betreffen:

- productiviteit omhoog (verdubbeling tov 2007);
 - kwaliteit omhoog;
 - betrouwbaarheid (behalen doelstellingen) omhoog;
 - efficiency omhoog (2015).
-
- om dit te bereiken is optimale inzet van (vitale) mensen van (vitaal) belang;
 - niet behalen van ambities heeft consequenties voor voortbestaan Bedum en dus baanzekerheid;
 - vitale werknemers zijn productief, tevreden, minimaal verzuim;
 - optimale werknemers zijn vitaal, actief betrokken, meedenkend, kritisch, innovatief, proactief en goed in teamwerk;
 - leidinggevenden vervullen een belangrijke rol; optimale leidinggevenden zijn inspirerend, stimulerend, coachend.

Doelstelling vitaliteitsproject

Er is sprake van een geslaagd project als:

- Het project opbrengsten kent voor zowel voor werknemers als werkgever;
- Het project als basis een uitrolmogelijkheid kent voor FrieslandCampina breed;
- Medewerkers zijn bekend met en tevreden over het programma;
- De attitude van het vitaliteitsproject gedurende het project verbetert.

De doelstelling zijn geconcretiseerd in de volgende voorlopige kritische prestatie-indicatoren. Na de analyse van de knelpunten en verbeterpositie zijn is het kpi/doelen overzicht opgesteld zoals opgenomen in Hoofdstuk 5.2

Kritische prestatie indicatoren

KPI's	April 2010	2012
Werknemers	• mw's voelen zich in staat een positieve bijdrage te leveren aan de bedrijfsambities (selfefficacy); • mw's weten wat een gezonde leefstijl is (irt de werkeisen); • mw's voelen zich in staat gezond te leven; • mw's hebben de intentie voortaan vitaler te leven; • beoordeling eigen vitaliteit (schaal 1-10) is (significant) gunstiger; • mw's zitten lekker in hun vel; • mw's voelen zich veilig en er is genoeg vertrouwen om kritisch mee te denken; • mw's zijn tevreden over de werkomstandigheden; • mw's ervaren steun van en voelen zich prettig bij hun collega's; • mw's herkennen eigen grenzen (weten wat ze kunnen); • mw's zijn tevreden over regelmogelijkheden (mn werktijden); • mw's hebben het gevoel dat het maken van opmerkingen ter verbetering van het proces wordt gestimuleerd en dat er ook wat mee wordt gedaan; • mw's hebben plezier in het werk; • mw's zijn loyaal naar de organisatie; • mw's zijn loyaal naar collega's; • mw's weten wat van ze wordt verwacht; • Attitude t.o.v. vitaliteit.	• verbetering score MTO (van ...% medewerkerstevredenheid naar ...%); • verlaging van verzuim met 0,5%; • verbetering werkvermogen ...% (WAI); • verbetering PMO-resultaten; • invloed en regelmogelijkheden in het werk; • Vitaliteit; • Sociale steun collega's; • intentie vitaal leven; • Ervaren veiligheid; • Plezier in het werk; • Loyaliteit; • Voldoen aan verwachtingen; • 70% van de medewerkers heeft een positieve attitude.
Werkgever/organisatie	• successen worden gevierd (minimaal 3); • werknemers komen met verbeteridee"en (minimaal 30 idee"en nav focusbijeenkomst (vitaliteitsbevorderend) en lunchdate (procesbevorderend) gericht op behalen van ambities; • vitaliteit is bespreekbaar (geen taboe); • leidinggevenden voelen zich in staat vitaal gedrag te bespreken en stimuleren; • vitaliteit en inzetbaarheid vormen (naar ieders tevredenheid) onderdeel van functioneringsgesprek; • er is een beloningsstructuur gericht op behoud en bevordering van vitaal gedrag.	• Verzuim 0,5% lager; • Kwaliteit ...hoger (SAP-teamniveau); • Betrouwbaarheid ...hoger (SAP-teamniveau); • Lerende organisatie; • Minimaal 3 innovatieve idee"en van mw's opgepakt.
Proces/Programma	• 60% deelname aan activiteiten; • 95% is op de hoogte van programma; • 75% is tevreden over programma; • 75% ziet link tussen vitaliteit/vitaal gedrag en organisatie-ambities (kwaliteit, betrouwbaarheid); • Artikel landelijk tijdschrift; • Attitude tov het project vitaliteit verbetert gedurende het project.	• uitrol over overige bedrijfsonderdelen FrieslandCampina; • landelijke bekendheid succesfactoren programma; • presentatie op relevante conferentie/congres.

Acties (zie voor wie/wanneer de planning)

- De prestatie-indicatoren zullen worden gewogen en verfijnd tot meetbare variabelen;
- De variabelen worden opgenomen in een enquête, zoveel mogelijk in de vorm van bestaande valide en betrouwbare schalen;
- De enquête wordt als voormeting en als nameting voor het project onder werknemers uitgezet;
- Het project vraagt om een pakkende slogan. Vooralsnog hanteren we als werktitel het logo en de projectnaam DOMO Vitaal. Aan te vullen met een ondertitel met woorden 'vitaal & kapitaal' (en variatie hierop). Geopperd: "Vitaal op weg naar kapitaal", of "samen investeren in vitaal kapitaal";
- Communicatie binnen de projectgroep verloopt het meest ideaal per mail. Voor alle taak-groepleden wordt een mailadres aangemaakt;
- Communicatie naar werknemers en leidinggevendenden loopt via nieuwsbrief en werkoverleg (in later stadium evt aan te vullen met mondelinge, schriftelijke & digitale alternatieven).

Afspraken en planning t/m begin september:

Actie	Wie	Wanneer
Emailadressen voor taakgroepleden	Theo, Lybrich	Wk 11-15 mei
Bijeenkomst taakgroep > vaststellen projectnaam	Taakgroep	14 mei
Aankondiging interviews bij managers	Lybrich	Wk 11-15 mei
Opstellen van de vragenlijst + toelichting	Francel en ellen	Wk 18-22 mei
Bespreken en terugkoppelen van de vragenlijst naar TNO	Lybrich, Eppo, Janice	Wk 25-29 mei
Opstellen samenvatting met aankondiging vragenlijst onderzoek	Francel en Ellen	Wk 25-29 mei
Versturen aankondiging naar huisadressen	Domo	28/29 mei
Aankondigen vragenlijst onderzoek in werkoverleggen	Managers en taak-groep	1 ^e wk juni
Aankondigen van vragenlijst onderzoek in nieuwsbrief	Theo	1 ^e wk juni
Uitzetten van de vragenlijst	Francel en Ellen	2 ^{de} week juni
Houden van 8 interviews met leidinggevendenden en bedrijfsarts	Francel en Ellen	2 dagen, opties in periode 25 mei-05 juni
2 ^{de} werksessie > terugkoppeling resultaten > voorbereiden focusbijeenkomst	Taakgroep (Francel afwezig)	12 augustus 13.00 uur
3 ^{de} werksessie/ focus bijeenkomst > Vaststellen verbeteracties/opzet programma	Taakgroep/ Werknemers	9 september kwartaal-bijeenkomst 13.15-14.45 / 15.15-16.30
4 ^{de} werksessie	Taakgroep	14 oktober 13.00 uur

EB, FV, 11 mei 2009

C Interviewleidraad

Interview Management/P&O

Algemeen

Naam:

Functie:

Categorie	Verklaring
A <i>Volledig bereikt</i>	• Er is sprake van een goed algemeen resultaat. • De school heeft een voorbeeldfunctie.
B <i>Aanzienlijke vooruitgang</i>	• Er zijn duidelijke aanwijzingen dat goede activiteiten worden geïmplementeerd. • Er zijn enkele zwakke plekken doordat activiteiten niet geïmplementeerd zijn door de gehele organisatie of niet geheel zijn uitgevoerd.
C <i>Enige vooruitgang</i>	• Er zijn enkele signalen van actuele ontwikkelingen. • Er zijn enkele evaluaties van de verbeteringen die bereikt zijn. • Er is sprake van succesvolle implementatie of positieve resultaten in enkele sub-sectoren.
D <i>Activiteiten nog niet gestart</i>	• Er zijn nog geen activiteiten uitgevoerd. • Misschien zijn er wel wat goede ideeën, maar 'wishfull thinking' overheerst op dit moment.

De integratie van Vitaliteit in organisatiebeleid

A B C D
☐ ☐ ☐ ☐

Organisaties met een actief Vitaliteits-beleid geven expliciet aan dat het van doorslaggevend belang is dat GBW-activiteiten opgenomen zijn in de (lange termijn) doelstellingen en de strategiebepaling van de organisatie. Zij garanderen dat deze doelstellingen geïntegreerd zijn in het dagelijks beleid van de totale organisatie.

1. Vitaliteit maakt onderdeel uit van de organisatiedoelstellingen.
2. De organisatie heeft een gedocumenteerde beleidsverklaring voor vitaliteitsbevordering. Deze beleidsverklaring kan een onderdeel zijn van de filosofie of strategie van de organisatie, het kwaliteits- en/of arbobeleid of het onderwerp van speciale arbeidsvoorwaarden.
3. Vitaliteit is op alle niveau's binnen de organisatie bespreekbaar.
4. Vitaliteit is onderdeel van de agenda van het werkoverleg.
5. Vitaliteitsbevorderende activiteiten en voorzieningen worden beschikbaar/bereikbaar gesteld voor alle medewerkers.

HR-beleid & Vitaliteit

☐ ☐ ☐ ☐

Organisaties met een actief Vitaliteits-beleid garanderen dat, door geschikte maatregelen op de personeelsafdeling en in de organisatie van het werk, alle medewerkers de benodigde capaciteiten bezitten om hun werk uit te voeren. De organisatie waakt over een goede werksfeer en open communicatie.

6. Vitaliteit maakt onderdeel uit van het functioneringsgesprek.
7. Vitaliteit is onderdeel van het loopbaanbeleid
8. Vitaliteit vormt een onderdeel van trainingen en bijscholingen (ook voor het managementteam).
9. Medewerkers worden in staat gesteld de vitaliteit periodiek in kaart te brengen.
10. Alle medewerkers beschikken over de benodigde vaardigheden om het werk uit te voeren.
11. Medewerkers krijgen voorlichting en instructie over gezond en vitaal (werk)gedrag.
12. Medewerkers worden aangemoedigd actief deel te nemen aan het oplossen van arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen.
13. Het werk is zo georganiseerd dat de medewerkers niet over- of onderbelast worden.
14. Er wordt rekening gehouden met individuele wensen en behoeften.

A B C D

15. Vitaliteitsbevordering maakt onderdeel uit van het managementcontract van leidinggevendenden.
 16. De organisatie houdt rekening met de belemmeringen die medewerkers ervaren met een verminderde vitaliteit.

Proces; planmatige aanpak Vitaliteit

□ □ □ □

Organisaties met een actief Vitaliteits-beleid zorgen voor een systematische planning, implementatie en evaluatie van alle maatregelen.

17. Er is een projectgroep waarin alle relevante partijen uit de organisatie deelnemen. Deze groep beslist over welke activiteiten geïmplementeerd, gepland en geëvalueerd worden.
 18. Alle plannen zijn gebaseerd op een nauwkeurige behoefte- en knelpuntenanalyse.
 19. Een behoefte- en knelpuntenanalyse wordt periodiek herhaald (bijv in de vorm van vitaliteitsonderzoek + risico-inventarisatie)
 20. Zowel het verbeteren van de belastbaarheid als het verminderen van de belasting vormen uitgangspunt voor verbetertrajecten.
 21. De organisatie zorgt voor een goede interne communicatie waardoor alle medewerkers voldoende en tijdig op de hoogte zijn van de doelstellingen en plannen van de vitaliteitsbevorderende-activiteiten.
 22. Verifieerbare, SMART, doelstellingen zijn ontwikkeld voor alle activiteiten.
 23. Alle activiteiten worden op een systematische wijze geëvalueerd en continue verbeterd.
 24. Doelstellingen hebben betrekking op positief effect voor personeel, organisatie en omgeving.
 25. Er is een verantwoordelijke aangewezen welke toeziet en 'afgerekend' wordt op het behalen van de resultaten.
 26. Leidinggevendenden hebben een belangrijke rol bij het invoeren en onderhouden van vitaliteit.

Beschikbare mensen en middelen en methoden?

□ □ □ □

Organisaties met een actief GBW-beleid zorgen ervoor dat de benodigde middelen voor de implementatie en voortdurende verbetering van GBW-activiteiten beschikbaar zijn.

Vitale uitstraling organisatie

□ □ □ □

Organisaties met een actief Vitaliteits-beleid functioneren niet los van hun omgeving maar onderhouden een breed netwerk met andere organisaties en zijn een belangrijke factor op lokaal en regionaal niveau. Tegelijkertijd dragen zij voor een belangrijk deel bij aan het voorkomen en tegengaan van milieuvervuiling, bijvoorbeeld door de uitstoot van schadelijke stoffen te beperken. Organisaties met een actief GBW-beleid handelen met een sociale verantwoordelijkheid, waarbij speciaal gelet wordt op het omgaan met natuurlijke bronnen.

27. De organisatie draagt het belang van vitaal leven uit naar buiten (bijv in de vorm van producten of missie).
 28. De organisatie steunt gemeentelijke en regionale gezondheidsactiviteiten (lokale kinderopvang, sport, culturele en sociale activiteiten).e organisatie draagt het vitale beleid uit naar klanten en leveranciers.

Organisaties waar vitaliteit hoog in het vaandel staat hebben vitaliteit als onderdeel van de culturele omgeving benoemd. Vitaliteit is een kernwaarde van de organisatie geworden.

29. Vitaliteit is een belangrijke geaccepteerde waarde van de organisatie
 30. De organisatie heeft een visie op verantwoordelijkheid tav vitaliteit van zowel medewerkers als de organisatie.

Interview Leidinggevenden

Algemeen

Naam:

Functie:

Afdeling:

Doelstelling van de afdeling:

Medewerkers (of via deskresearch?)

Aantal: fte Personen

Aantal mannen: Aantal Vrouwen

Leeftijdsopbouw (aant.): < 30 jr 30-50 jr > 50 jr

Duur dienst verband:

Wat wordt verstaan onder vitaliteit? > Aangeven wat er in het project onder wordt verstaan:

- » veel energie en veerkracht hebben
- » je sterk en fit voelen
- » je kunnen en willen inspannen
- » onvermoeibaar zijn
- » veel doorzettingsvermogen hebben en
- » goed kunnen omgaan met spanningen

(Schaufeli en Bakker 2004)

Hoe belangrijk is Vitaliteit in de ogen van geïnterviewde? Persoonlijk, voor werk? Waarom?

.....

Vitaliteit binnen DOMO

Actuele vitaliteitskwesties personeel (innovatiepotentie):

.....

Actuele vitaliteitsrisico's in het werk (belastende factoren > innovatiepotentie):

.....

	J	N
Vitaliteit is op alle niveaus binnen de organisatie bespreekbaar.	☐	☐
<i>Toelichting:</i>		
.....		
.....		
.....		
Vitaliteit is onderdeel van de agenda van het werkoverleg.	☐	☐
<i>Toelichting:</i>		
.....		
.....		
.....		
Vitaliteits bevorderende activiteiten en voorzieningen worden beschikbaar/bereikbaar gesteld voor alle medewerkers.	☐	☐
<i>Toelichting:</i>		
.....		
.....		
.....		
Vitaliteit maakt onderdeel uit van het functioneringsgesprek.	☐	☐
<i>Toelichting:</i>		
.....		
.....		
.....		
Vitaliteit is onderdeel van het loopbaanbeleid	☐	☐
<i>Toelichting:</i>		
.....		
.....		
.....		
Vitaliteit vormt een onderdeel van trainingen en bijscholingen (ook voor het managementteam).	☐	☐
<i>Toelichting:</i>		
.....		
.....		
.....		
Medewerkers worden in staat gesteld de vitaliteit periodiek in kaart te brengen.	☐	☐
<i>Toelichting:</i>		
.....		
.....		
.....		
Alle medewerkers beschikken over de benodigde vaardigheden om het werk uit te voeren.	☐	☐
<i>Toelichting:</i>		
.....		
.....		
.....		

Medewerkers krijgen voorlichting en instructie over gezond en vitaal (werk)gedrag.

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Medewerkers worden aangemoedigd actief deel te nemen aan het oplossen van arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen.

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Het werk is zo georganiseerd dat de medewerkers niet over- of onderbelast worden.

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Er wordt rekening gehouden met individuele wensen en behoeften.

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Vitaliteitsbevordering maakt onderdeel uit van het managementcontract van leidinggevenden.

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

De organisatie houdt rekening met de belemmeringen die medewerkers ervaren met een verminderde vitaliteit

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Is er momenteel een gezondheids/vitaliteitsbeleid voor zover bekend?

☐ ☐

Ook voor de langere termijn?

Waar heeft het beleid betrekking op?

.....
.....
.....

DOMO investeert in gezondheid/vitaliteit van het personeel.

☐ ☐

Dit is herkennen in:

.....
.....
.....

Medewerkers krijgen de mogelijkheid periodiek hun vitaliteit te laten onderzoeken en krijgen op basis van deze onderzoeken gerichte gezondheidsadviezen.

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Medewerkers krijgen periodiek informatie over veilig en gezond werken en leefstijlonderwerpen.

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Binnen de organisatie worden al vitaliteitsbevorderende activiteiten georganiseerd.

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Binnen DOMO wordt goed gecommuniceerd over (vitaliteitsbevorderende) acties en plannen.

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Is er animo voor vitaliteitsbevorderende activiteiten?

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Is vitaliteit bespreekbaar/onderwerp van gesprek?

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Wat denkt u dat DOMO met een vitaliteitsproject wil bereiken?

☐ ☐

.....
.....
.....

Wat zou u zelf willen dat het project oplevert?

☐ ☐

.....
.....
.....

De volgende activiteiten lijken me geschikt om binnen DOMO te organiseren:

☐ ☐

.....
.....
.....

De volgende momenten lenen zich binnen het DOMO het beste voor het organiseren van gezondheidsbevorderende activiteiten:

☐ ☐

- ☐ Voor werktijd
☐ Onder werktijd
☐ Na werktijd

Wie neemt vanuit de organisatie de verantwoordelijkheid voor vitaliteit (wie zou het moeten nemen?).

☐ ☐

.....
.....
.....

Wat zou er moeten gebeuren om vitaliteit een vanzelfsprekend onderdeel van de organisatie te maken (waarin integreren)?

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

De medewerkers van mijn team hebben een goede houding / attitude om vitaal te leven en te werken.

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

De medewerkers van mijn team hebben voldoende vertrouwen in eigen kunnen als het gaat om uitvoeren van vitaal gedrag ☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Wat zijn volgens u uitingen van vitaal werk gedrag? Hoe zou in uw ogen een vitale werknemer zich moeten gedragen? ☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Interview Medewerkers/OR

Algemeen

Naam:

Functie:

Afdeling:

Wat wordt verstaan onder vitaliteit? > Aangeven wat er in het project onder wordt verstaan:

- *veel energie en veerkracht hebben*
 - *je sterk en fit voelen*
 - *je kunnen en willen inspannen*
 - *onvermoeibaar zijn*
 - *veel doorzettingsvermogen hebben en*
 - *goed kunnen omgaan met spanningen*
- (Schaufeli en Bakker 2004)*

Hoe belangrijk is Vitaliteit in de ogen van geïnterviewde? Persoonlijk, voor werk? Waarom?

.....

Vitaliteit binnen DOMO

Actuele vitaliteitskwesities personeel (innovatiepotentie):

.....

Actuele vitaliteitsrisico's in het werk (belastende factoren > innovatiepotentie):

.....

J N

Is er momenteel een gezondheids/vitaliteitsbeleid voor zover bekend?

☐ ☐*Waar heeft het beleid betrekking op?*

.....
.....
.....

DOMO investeert in gezondheid/vitaliteit van het personeel.

☐ ☐*Dit is herkennen in:*

.....
.....
.....

Medewerkers krijgen de mogelijkheid periodiek hun vitaliteit te laten onderzoeken en krijgen op basis van deze onderzoeken gerichte gezondheidsadviezen.

☐ ☐*Toelichting:*

.....
.....
.....

Medewerkers krijgen periodiek informatie over veilig en gezond werken en leefstijlonderwerpen.

☐ ☐*Toelichting:*

.....
.....
.....

Binnen de organisatie worden al vitaliteitsbevorderende activiteiten georganiseerd.

☐ ☐*Toelichting:*

.....
.....
.....

Binnen DOMO wordt goed gecommuniceerd over (vitaliteitsbevorderende) acties en plannen.

☐ ☐*Toelichting:*

.....
.....
.....

Is er animo voor vitaliteitsbevorderende activiteiten?

☐ ☐*Toelichting:*

.....
.....
.....

Is vitaliteit bespreekbaar/onderwerp van gesprek?

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Wat denkt u dat DOMO met een vitaliteitsproject wil bereiken?

☐ ☐

.....
.....
.....

Wat zou u zelf willen dat het project oplevert?

☐ ☐

.....
.....
.....

De volgende activiteiten lijken me geschikt om binnen DOMO te organiseren:

☐ ☐

.....
.....
.....

De volgende momenten lenen zich binnen het DOMO het beste voor het organiseren van gezondheidsbevorderende activiteiten:

- ☐ Voor werktijd
- ☐ Onder werktijd
- ☐ Na werktijd

VRAGEN BEDRIJFSARTS

Verzuimpercentage: frequentie

Verzuimoorzaken:

.....

Actuele vitaliteitskwesities personeel (innovatiepotentie):

.....

Actuele vitaliteitsrisico's in het werk (belastende factoren > innovatiepotentie):

.....

J N

Welke activiteiten vervult de bedrijfsarts/Arbodienst in het kader van vitaliteit.

Toelichting:

.....

Is vitaliteit bespreekbaar/onderwerp van gesprek? Tijdens spreekuur, SMT, met de organisatie.

Toelichting:

.....

Medewerkers krijgen de mogelijkheid periodiek hun vitaliteit te laten onderzoeken en krijgen op basis van deze onderzoeken gerichte gezondheidsadviezen. ☐ ☐

Toelichting:

.....

Medewerkers krijgen periodiek informatie over veilig en gezond werken en leefstijlonderwerpen. ☐ ☐

Toelichting:

.....

Welke kwesties adviseert de bedrijfsarts als eerste, of in ieder geval op te pakken?

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

Welke rol ziet de bedrijfsarts voor zichzelf in het vervolgtraject en borging van activiteiten?

☐ ☐

Toelichting:

.....
.....
.....

D Vragenlijst voormeting



“Bewust vitaal voor ons allemaal”

Vragenlijst Vitaliteit

0-meting/0609

Uitleg vragenlijst

De vragenlijst

In deze vragenlijst staan vragen die te maken hebben met je vitaliteit en je werk bij Friesland-Campina Domo. Bijvoorbeeld vragen over je werkervaring en waar je goed in bent. Wat je belangrijk vindt in je werk en hoe fit je je voelt. De vragen zijn afkomstig uit lijsten die ook bij andere werknemers in Nederland zijn uitgezet.

Je antwoorden helpen FrieslandCampina bij de invulling van het vitaliteitsprogramma voor DOMO-Bedum. Met jouw antwoorden kunnen we goed aansluiten bij de behoefte van de medewerkers.

Waar moet je op letten bij het invullen van de vragenlijst?

- In deze vragenlijst gaat het om **jouw mening**. Antwoorden zijn daarom nooit verkeerd, goed of fout.
- Lees bij de vragen eerst alle antwoorden voordat je een antwoord kiest.
- Het is belangrijk dat je **alle** vragen invult. Controleer voor je verder gaat met een volgende pagina of je alles hebt ingevuld.

Hoe vul je de vragenlijst in?

Bij de meeste vragen wordt je mening gevraagd over een bepaalde uitspraak.

Stap 1 Lees de uitspraak.

Stap 2 Bedenk wat je van de uitspraak vindt. Denk niet te lang na, vertrouw op je eerste ingeving.

Stap 3 Kruis het antwoord aan dat het meest aansluit bij je mening. Dit kun je doen door het hokje aan te kruisen dat achter of onder dat antwoord staat.

VOORBEELD:

	Helemaal mee oneens	Mee on- eens	Niet mee eens of mee on- eens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik ben vaak vrolijk als ik werk	☐	☐	☐	☐	☒

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer een kwartier.

Inleveren

We vragen je de ingevulde lijst in een gesloten envelop in te leveren bij je leidinggevende. Uiterste inleverdatum is **26 juni 2009**. De verwerking zal plaatsvinden door TNO.

TNO

TNO helpt DOMO aan inzichten door de informatie uit deze vragenlijsten te verwerken. TNO is een organisatie die onderzoek doet naar arbeid en de rol van werkgever en werknemer hierbij. De missie van TNO is: "Meer mensen, gezond, productief en duurzaam aan het werk binnen vitale organisaties". TNO zal uw antwoorden op de vragen bekijken. TNO garandeert dat er vertrouwelijk wordt omgegaan met alle informatie. In een rapport worden alleen resultaten van een groep beschreven, nooit van een individu.

Succes met invullen!

1 - Persoonlijke gegevens

Deze eerste vragen gaan over wie je bent. Deze vragen zijn voor het onderzoek heel belangrijk. Wij willen hier nog eens benadrukken dat TNO je antwoorden niet aan anderen laat zien.

1.	Wat is je geslacht?	☐ Man	☐ Vrouw
2.	Wat is je leeftijd?	 jaar	
3.	Wat is je lengte?	cm	
4.	Wat is je gewicht?	kg	
5.	Op welke afdeling werk je?	☐ Technische Dienst ☐ Verpakking / Expeditie ☐ Processing ☐ QA/QC / Overige	
6.	Wat is de omvang van je dienstverband?	 uur/week	
7.	Werk je in ploegendienst?	☐ Ja ☐ Nee	
8.	Heb je een leidinggevende functie?	☐ Ja ☐ Nee	
9.	Hoelang ben je al werkzaam bij FrieslandCampina (voorheen Frieslandfoods)	 Jaar	
10.	Mijn huidige functie doe ik	 Jaar	
11.	Wat is je hoogst behaalde diploma?	☐ Lagere school /Basisschool ☐ LBO/ VMBO/ MAVO/ MBO 1 ☐ HAVO/ MBO 2, 3 of 4/ VWO ☐ HBO/ Universiteit	
12.	Wat voor soort werk doe je?	☐ Meer lichamelijk werk dan denkwerk ☐ Evenveel lichamelijk werk als denkwerk ☐ Minder lichamelijk werk dan denkwerk	

De volgende vragen gaan over je huidige werk.

2 – Sociale factoren

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal eens	Niet van toepassing
13. Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐
14. Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg	☐	☐	☐	☐	☐
15. Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen	☐	☐	☐	☐	☐
16. Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken	☐	☐	☐	☐	☐
17. Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen	☐	☐	☐	☐	☐
18. Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	☐	☐	☐	☐	☐
19. Mijn collega's zijn vriendelijk	☐	☐	☐	☐	☐
20. Mijn collega's zijn goed in hun werk	☐	☐	☐	☐	☐

3 – Hoe ik over mijn organisatie denk

	Helemaal mee on- eens	Mee on- eens	Niet mee eens of mee on- eens	Mee eens	Helemaal eens
21. Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol	☐	☐	☐	☐	☐
22. Ik ben enthousiast over mijn baan	☐	☐	☐	☐	☐
23. Mijn werk inspireert me	☐	☐	☐	☐	☐
24. Ik ben trots op het werk dat ik doe	☐	☐	☐	☐	☐
25. Dit beroep wil ik voor de rest van mijn leven blijven uitoefenen	☐	☐	☐	☐	☐
26. Ik heb spijt dat ik voor dit beroep gekozen heb	☐	☐	☐	☐	☐
27. Problemen van dit bedrijf voelen als mijn eigen problemen	☐	☐	☐	☐	☐

28. Ik voel me verbonden aan dit bedrijf	☐	☐	☐	☐	☐
29. Dit bedrijf betekent veel voor mij	☐	☐	☐	☐	☐
30. Ik voel me thuis bij dit bedrijf	☐	☐	☐	☐	☐
31. Ik voel me als 'een deel van de familie' bij dit bedrijf	☐	☐	☐	☐	☐

4 – Tevredenheid

Hoe belangrijk vind je de volgende aspecten van een baan?	Niet belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk		
32. Interessant werk	☐	☐	☐		
33. Mogelijkheid om te leren	☐	☐	☐		
34. Prettige sfeer op het werk	☐	☐	☐		
35. Goede leidinggevers	☐	☐	☐		
36. Goed salaris	☐	☐	☐		
37. Goede werkzekerheid	☐	☐	☐		
38. Mogelijkheid om in deeltijd te werken	☐	☐	☐		
39. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	☐	☐	☐		
40. Mogelijkheid om thuis te werken	☐	☐	☐		
41. Reistijd/afstand naar het werk	☐	☐	☐		
42. Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk)	☐	☐	☐		
Hoe tevreden ben je over deze aspecten in je huidige baan?	Niet tevreden	Tevreden	Heel tevreden		
43. Interessant werk	☐	☐	☐		
44. Mogelijkheid om te leren	☐	☐	☐		
45. Prettige sfeer op het werk	☐	☐	☐		

46. Goede leidinggevendenden	☐	☐	☐		
47. Goed salaris	☐	☐	☐		
48. Goede werkzekerheid	☐	☐	☐		
49. Mogelijkheid om in deeltijd te werken	☐	☐	☐		
50. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	☐	☐	☐		
51. Mogelijkheid om thuis te werken	☐	☐	☐		
52. Reistijd/afstand naar het werk	☐	☐	☐		
53. Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk)	☐	☐	☐		

	Ze er On- te vreden	On- te- vreden	Niet onte- vre- den/ niet te- vreden	Te- vre- den	Ze er Tevre- den
54. In hoeverre ben je, alles bij elkaar genomen, tevreden met je werk?	☐	☐	☐	☐	☐

De volgende vragen gaan over je vitaliteit, gezondheid en werkvermogen.

5 – Uw vitaliteit en werkvermogen

	Helemaal mee on- eens	Mee on- eens	Niet mee eens of mee on- eens	Mee eens	Helemaal eens
55. Ik barst van de energie	☐	☐	☐	☐	☐
56. Ik kan goed omgaan met veranderingen	☐	☐	☐	☐	☐
57. Ik voel me sterk en fit	☐	☐	☐	☐	☐
58. Ik kan en wil me elke dag volledig inspannen	☐	☐	☐	☐	☐
59. Ik ben onvermoeibaar	☐	☐	☐	☐	☐
60. Ik heb veel doorzettingsvermogen	☐	☐	☐	☐	☐
61. Ik kan goed omgaan met spanningen	☐	☐	☐	☐	☐

62. Welk cijfer geef je aan JOUW vitaliteit? (kruis een cijfer aan)									
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
63. Geef een cijfer aan je vermogen om te werken ('werkvermogen'). Score 1 t/m 10. ('0' betekent dat je momenteel geheel niet in staat bent om te werken. '10' betreft de beste periode in je leven) (Kruis een cijfer aan)									
Geheel niet in staat te werken					Werkvermogen in beste periode				
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
64. Hoe goed ben je lichamelijk in staat je werk te doen?			☐ erg slecht	☐ slecht	☐ niet goed niet slecht	☐ goed	☐ heel goed		
65. Hoe goed ben je geestelijk in staat je werk te doen?			☐ erg slecht	☐ slecht	☐ niet goed niet slecht	☐ goed	☐ heel goed		
66. Wat is bij jou het aantal vast-gestelde lichamelijke ziekten (aandoeningen)?			☐ 5 of meer	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1	☐ geen	
67. Wat is bij jou het aantal vast-gestelde geestelijke ziekten (aandoeningen)?			☐ 5 of meer	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1	☐ geen	
68. In hoeverre word je door aan-doeningen/ ziekte(n) in de uit-voering van je werk belem-merd ?			☐ heel erg	☐ erg	☐ tame-lijk erg	☐ enigs-zins	☐ nau-we-lijks	☐ hele-maal niet	
69. Hoeveel dagen heb je het afgelopen jaar verzuimd ten gevolge van ziekte?			☐ meer dan 100 dagen	☐ 25 tot 100 dagen	☐ 10 tot 24 dagen	☐ 1 tot 9 dagen	☐ geen		
70. Verwacht je, je gezondheid in overweging nemend, dat je over vier jaar nog in staat bent je werk te doen?			☐ nee		☐ misschien		☐ Ja		
71. Heb je de laatste tijd plezier gehad in de normale taken, activiteiten van je werk ?			☐ nooit	☐ bijna nooit	☐ soms	☐ tamelijk vaak	☐ vaak		

[illegible]

6 - Werkgedrag

	Hele- maal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Hele- maal eens
86. Ik neem zelf vaak initiatief	☐	☐	☐	☐	☐
87. Ik geef mijn mening gevraagd en ongevraagd	☐	☐	☐	☐	☐
88. Ik stel duidelijke prioriteiten	☐	☐	☐	☐	☐
89. Ik laat merken als ik iets niet wil	☐	☐	☐	☐	☐
90. Ik uit gemakkelijk mijn gevoelens	☐	☐	☐	☐	☐
91. Ik kan goed 'nee'-zeggen	☐	☐	☐	☐	☐
92. Ik vraag om feedback	☐	☐	☐	☐	☐
	Hele- maal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Hele- maal eens
93. Ik werk snel, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
94. Ik verzet veel werk	☐	☐	☐	☐	☐
95. Ik maak mijn werk af binnen de tijd die daarvoor staat	☐	☐	☐	☐	☐
96. Mijn team werkt snel, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van ons werk	☐	☐	☐	☐	☐
97. Mijn team verzet veel werk	☐	☐	☐	☐	☐
98. Mijn team maakt het werk af binnen de tijd die daarvoor staat	☐	☐	☐	☐	☐

	Erg slecht	Slecht	Niet goed/ niet slecht	Goed	Heel goed
99. Hoe denk je dat je leidinggevende jouw algehele werkprestatie over de afgelopen 6 maanden beoordeelt?	☐	☐	☐	☐	☐
100. Hoe denk je dat je leidinggevende de algehele werkprestatie van je team over de afgelopen 6 maanden beoordeelt?	☐	☐	☐	☐	☐

7 - Leefstijl

101. Hoeveel dagen besteed je tenminste 30 minuten aan activiteiten die even inspannend zijn als stevig doorlopen of fietsen? Je mag periodes van tenminste 5 minuten bij elkaar optellen. Het gaat om het gemiddeld aantal dagen van een gewone week.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
102. Hoeveel dagen per week beoefen je in je vrije tijd sporten of zware lichamelijke activiteiten die tenminste 20 minuten duren en waarbij je bezweet raakt?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
103. Gebruik je een ontbijt op dagen waarop je werkt? (vergeleikbaar met minimaal 1 snee brood en een glas drinken)?	☐ nooit	☐ soms	☐ vaak	☐ altijd			
104. Hoeveel dagen van de week eet je verse groente?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
105. Hoeveel dagen van de week eet je fruit?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
106. Hoeveel alcoholische drankjes drink je gewoonlijk per week? (tel glazen bier, wijn en sterke drank bij elkaar op)	Aantal:.....						
107. Hoeveel rook je gewoonlijk per week? (tel sigaren, sigaretten, shag en andere rookwaren bij elkaar op)	Aantal:.....						

108. Hoe vaak per maand gebruik je verdovende of oppeppende middelen (anders dan drank, sigaren, sigaretten en shag)	Aantal:.....				
109. Welke hobby's heb je?					
.....					
.....					
.....					
	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Helemaal eens
110. Ik heb voldoende ontspanningsmomenten op mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
111. Ik heb voldoende ontspanningsmomenten prive	☐	☐	☐	☐	☐

8 – Vitaal gedrag

	Helemaal mee on- eens	Mee on- eens	Niet mee eens of mee on- eens	Mee eens	Helemaal eens
112. Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn familie en vrienden	☐	☐	☐	☐	☐
113. Ik spreek open over mijn vitaliteit met collega's	☐	☐	☐	☐	☐
114. Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn leidinggevende	☐	☐	☐	☐	☐
115. Hoe ik leef is mijn eigen zaak	☐	☐	☐	☐	☐
116. Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit	☐	☐	☐	☐	☐
117. Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk	☐	☐	☐	☐	☐
118. Letten op mijn vitaliteit kost me moeite	☐	☐	☐	☐	☐
119. Letten op mijn vitaliteit is nodig	☐	☐	☐	☐	☐
120. Letten op vitaliteit is leuk	☐	☐	☐	☐	☐
121. Ik wil mij graag vitaler voelen	☐	☐	☐	☐	☐
122. Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren	☐	☐	☐	☐	☐
123. Als je je vitaliteit het komende half jaar wil verbeteren wat wil je dan het liefste gaan doen:					
.....					
.....					
.....					
124. Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken	☐	☐	☐	☐	☐
125. Als ik iets graag wil dan lukt het, ook als het soms tegen zit	☐	☐	☐	☐	☐
126. Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven.	☐	☐	☐	☐	☐
127. Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven	☐	☐	☐	☐	☐
128. Vitaal leven is voor mij geen probleem.	☐	☐	☐	☐	☐
129. Het volhouden van vitaal leven is voor mij een struikelblok	☐	☐	☐	☐	☐
130. Om de ambities van locatie Bedum nu en in de toekomst te realiseren is het terecht dat het thema Vitaliteit op de agenda staat.	☐	☐	☐	☐	☐

Hieronder kun je nog iets toelichten over de antwoorden of de vragen

.....

.....

.....

.....

.....

Wil je nog even controleren of alle vragen zijn beantwoord?

Hartelijk dank voor je medewerking!

E Toelichting op strippenkaart

Bedum, 8 oktober 2009

onderwerp: Strippenkaart Vitaliteit



“Bewust vitaal voor ons allemaal”

Beste collega,

Hier is die dan, de strippenkaart!! Op 9 september jl. hebben veel collega's de informatiebijeenkomsten bijgewoond over de voortgang van het project Vitaliteit. Daar heeft de taakgroep al aangekondigd dat jullie op korte termijn een strippenkaart mochten verwachten om gebruik te kunnen maken van een aantal vitale activiteiten.

Waarom een strippenkaart?

Deze strippenkaart is ontwikkeld in het kader van het project Vitaliteit. FrieslandCampina Domo wil middels dit project een actieve bijdrage leveren aan de vitaliteit van onze medewerkers. Dit willen we bijvoorbeeld doen door jullie te goed te informeren over verschillende aspecten van vitaliteit en de bewustwording op dit thema te vergroten. Één van de manieren waarop we dit willen doen is het aanbieden van activiteiten. Deze activiteiten zijn vastgesteld door de taakgroep Vitaliteit en sluiten aan bij de resultaten van het vooronderzoek van TNO. Op 9 september hebben we hierop jullie feedback gevraagd welke zijn meegenomen in de definitieve versie.

Is het verplicht?

De organisatie en de taakgroep willen graag activiteiten faciliteren en deze niet opdringen. Deelname is daarom niet verplicht. Jij bepaalt zelf óf en waar je aan deel wilt nemen. We willen het uiteraard wel graag stimuleren. Als je de strippenkaart op tijd inlevert en aan minimaal één activiteit deelneemt ontvang je een mooi *Vitaal Domo Bedum*-shirt.

Hoe werkt het?

Er worden 8 activiteiten aangeboden en hieruit mag je maximaal 2 activiteiten kiezen (één mag dus ook) waar je aan mee wilt doen. Kies voor de activiteiten die bijdragen aan jouw vitaliteit en vink deze aan op de strippenkaart. Alle activiteiten worden tussen oktober en februari aangeboden. Na het inleveren van de strippenkaarten gaat de taakgroep aan de slag met de aanmeldingen. Van hen hoor je binnenkort meer over het “hoe & wat” van de door jou gekozen activiteit(en). Op de volgende pagina vind je uitleg over wat de activiteiten inhouden:

Z.O.Z.

Activiteit	Wat houdt het in?	Wanneer?
Stappenteller	Geen activiteit maar een gadget! Ontvang je eigen stappenteller en krijg meer zicht op je dagelijkse beweging.	Nov/Dec
Workshop Hardlopen	ben jij een aarzelende hardloper? je wilt wel maar het komt er niet van? Doe mee aan een groepsworkshop met een deskundige trainer.	Nov/Dec
Workshop Schaatsen	We gaan weer richting de winter, hopelijk weer met ijspret! De (basis)technieken leren? Doe mee aan een groepsworkshop schaatsen.	Nov/Dec
Consult Voedingscoach	De voedingscoach kan je advies geven over je eetpatroon. Niet alleen voor mensen met overgewicht	November
Werkplekonderzoek	Een individueel onderzoek naar de juiste inrichting van jouw werkplek, inclusief handige tips! Kan ook in het geval van een gezamenlijke werkplek.	Okt/Nov
Tilinstructie	Een op maat gesneden korte instructie die ingaat op hoe je fysieke klachten kunt voorkomen of klachten beperken.	Okt/Nov
Workshop Ontspanning	Denk bijvoorbeeld aan een workshop yoga, lachmeditatie of tai chi. Omdat dit op vele manieren kan zullen we onder de aanmelders inventariseren waar de meeste animo voor is.	Dec/Jan
Stoelmassage	Zonder je om te hoeven kleden krijg je een ontspannende massage tijdens het werk.	Dec/Jan

Wanneer en waar inleveren?

Lever je strippenkaart in bij Martin & Martinus uiterlijk op **maandag 19 oktober**. Zoals gezegd belonen we het inleveren van de strippenkaart graag met een mooi *Vitaal Domo Bedum*-shirt. Vermeld daarom de maat van je voorkeur op de strippenkaart en je ontvangt het shirt zo snel mogelijk.

Meer informatie?

Neem gerust contact op met de taakgroepleden:

Eppo Beijes Lybrich Dubois
 Janice Bouwmeester Wim Kuipers
 Richard Brinkman Theo Menting



Dit project wordt mede mogelijk gemaakt met subsidiegeld van de Europese Unie

F Respons strippenkaart

Samenvatting tellingen strippenkaarten oktober 2009														
Nr	Naam	Shirt S	Shirt M	Shirt L	Shirt XL	Shirt XXL	Stappen teller	Hardl. training	Schaats training	Voedings coach	Stoel massage	Workshop Ontspann.	Til instr.	Werkpl. onderz.
1	xxxxxxx				1		1	1						
2	xxxxxxx			1							1	1		
3	xxxxxxx				1		1							
4	xxxxxxx				1		1	1						
5	xxxxxxx				1				1	1				
6	xxxxxxx				1		1					1		
7	xxxxxxx					1	1							1
8	xxxxxxx					1	1	1						
9	xxxxxxx					1					1		1	
10	xxxxxxx	1					1							
11	xxxxxxx			1					1			1		
12	xxxxxxx				1		1				1			
13	xxxxxxx			1					1			1		
14	xxxxxxx			1							1	1		
15	xxxxxxx				1		1							1
16	xxxxxxx	1					1							
17	xxxxxxx					1	1		1					
18	xxxxxxx			1			1		1					
19	xxxxxxx			1			1				1			
20	xxxxxxx				1			1	1					
21	xxxxxxx					1	1			1				
22	xxxxxxx				1				1			1		
23	xxxxxxx			1			1				1			
24	xxxxxxx					1			1	1				
25	xxxxxxx			1							1	1		
26	xxxxxxx		1				1				1			
27	xxxxxxx				1		1		1					
28	xxxxxxx				1		1							1
29	xxxxxxx		1						1			1		
30	xxxxxxx					1		1	1					
31	xxxxxxx				1					1	1			
32	xxxxxxx					1	1							1
33	xxxxxxx					1			1			1		
34	xxxxxxx					1					1		1	
35	xxxxxxx					1		1	1					
36	xxxxxxx				1		1							
37	xxxxxxx		1				1			1				
38	xxxxxxx					1	1		1					
39	xxxxxxx				1			1				1		
40	xxxxxxx			1			1							
41	xxxxxxx				1		1							
42	xxxxxxx			1			1		1					
43	xxxxxxx			1			1						1	
44	xxxxxxx				1		1					1		
45	xxxxxxx	1					1							1
46	xxxxxxx				1		1					1		
47	xxxxxxx			1			1							
48	xxxxxxx			1			1							1
49	xxxxxxx			1				1	1					
50	xxxxxxx			1			1				1			
51	xxxxxxx			1							1			
52	xxxxxxx					1				1		1		
53	xxxxxxx					1	1							
54	xxxxxxx				1									1
55	xxxxxxx		1						1					1
56	xxxxxxx				1				1			1		
57	xxxxxxx				1				1			1		
58	xxxxxxx					1	1			1				
59	xxxxxxx			1			1							
60	xxxxxxx					1	1		1					
61	xxxxxxx				1		1				1	1		
62	xxxxxxx		1				1							1
63	xxxxxxx			1			1	1						
64	xxxxxxx			1			1							
65	xxxxxxx				1						1	1		
66	xxxxxxx					1	1							
67	xxxxxxx			1			1							
68	xxxxxxx					1	1							
69	xxxxxxx			1			1			1				
70	xxxxxxx	1									1	1		
71	xxxxxxx					1	1			1				
72	xxxxxxx					1	1							1
73	xxxxxxx				1				1	1				
74	xxxxxxx				1						1	1		
75	xxxxxxx					1	1			1				
76	xxxxxxx			1							1	1		
77	xxxxxxx		1				1							
78	xxxxxxx					1	1		1					
Extra shirts														
79	xxxxxxx			1										
80	xxxxxxx		1											
81	xxxxxxx		1											
82	xxxxxxx			1										
Overig			2	3	3	1								
	Totaalen	4	9	28	27	23	48	9	22	11	17	20	3	10
				Totaal		91								

G Vragenlijst nameting



"Bewust vitaal voor ons allemaal"

Vragenlijst Vitaliteit

Vervolgmeting - feb 2010

Uitleg vragenlijst

De vragenlijst

Deze vragenlijst komt je vast bekend voor! Maar **let op**: hij is net even anders...

Vorig jaar hebben we ook vragen gesteld over je vitaliteit en je werk bij FrieslandCampina Do-mo. Deze keer stellen we een aantal vragen omdat we benieuwd zijn wat het programma heeft opgeleverd.

Omdat we in verband met uw privacy, de vorige keer niet gevraagd hebben naar uw naam, moeten we helaas ook een paar algemene vragen herhalen. Deze vragen zijn nodig om veranderingen door het programma te kunnen meten.

We garanderen dat je gegevens niet zichtbaar worden voor de werkgever of voor andere doeleinden worden gebruikt!

We hopen dan ook dat de vragenlijst net zoveel wordt ingevuld als de vorige keer. Dat helpt namelijk heel erg bij het bepalen of en hoe er doorgegaan wordt met het programma.

Waar moet je op letten bij het invullen van de vragenlijst?

- In deze vragenlijst gaat het om **jouw mening**. Antwoorden zijn daarom nooit verkeerd, goed of fout.
- Lees bij de vragen eerst alle antwoorden voordat je een antwoord kiest.
- Het is belangrijk dat je **alle** vragen invult. Controleer voor je verder gaat met een volgende pagina of je alles hebt ingevuld.

Hoe vul je de vragenlijst in?

Bij de meeste vragen wordt je mening gevraagd over een bepaalde uitspraak.

Stap 1 Lees de uitspraak.

Stap 2 Bedenk wat je van de uitspraak vindt. Denk niet te lang na, vertrouw op je eerste ingeving.

Stap 3 Kruis het antwoord aan dat het meest aansluit bij je mening. Dit kun je doen door het hokje aan te kruisen dat achter of onder dat antwoord staat.

VOORBEELD:

	Helemaal mee oneens	Mee on- eens	Niet mee eens of mee on- eens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik ben vaak vrolijk als ik werk	☐	☐	☐	☒	☐

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer een kwartier.

Inleveren

We vragen je de ingevulde lijst in een gesloten envelop in te leveren bij je leidinggevende. Uiterste inleverdatum is **12 februari 2010**. De verwerking zal plaatsvinden door TNO.

TNO

TNO helpt DOMO aan inzichten door de informatie uit deze vragenlijsten te verwerken. TNO zal uw antwoorden op de vragen bekijken. TNO garandeert dat er vertrouwelijk wordt omgegaan met alle informatie.

Succes met invullen!

1 - Persoonlijke gegevens

Deze eerste vragen gaan over wie je bent. Deze vragen zijn voor het onderzoek heel belangrijk. Wij willen hier nog eens benadrukken dat TNO je antwoorden niet aan anderen laat zien.

	Wat is je geslacht?	☐ Man	☐ Vrouw
	Wat is je leeftijd?	 jaar	
	Wat is je lengte?	cm	
	Wat is je gewicht?	kg	
	Op welke afdeling werk je?	☐ Technische Dienst ☐ Verpakking / Expeditie ☐ Processing ☐ QA/QC / Overige	
	Werk je in ploegendienst?	☐ Ja ☐ Nee	
	Heb je een leidinggevende functie?	☐ Ja ☐ Nee	
	Mijn huidige functie doe ik	 Jaar	
	Wat is je hoogst behaalde diploma?	☐ Lagere school /Basisschool ☐ LBO/ VMBO/ MAVO/ MBO 1 ☐ HAVO/ MBO 2, 3 of 4/ VWO ☐ HBO/ Universiteit	
	Heb je de eerste vragenlijst in juni 2009 ingevuld en ingeleverd?	☐ ja ☐ nee ☐ weet ik niet meer	
	Aan welke strippenkaart-activiteiten van het vitaliteitsprogramma heb je meegedaan? Dus: Welke strippen heb je gebruikt? <i>Meerdere antwoorden mogelijk</i>	☐ stappenteller ☐ hardlooptraining ☐ schaatstraining ☐ consult voedingscoach ☐ stoelmassage	☐ workshop ontspanning ☐ tilinstructie ☐ werkplekonderzoek ☐ niets

Geheel niet in staat te werken										Werkvermo- gen in beste periode	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
11. Hoe goed ben je lichamelijk in staat je werk te doen?				☐ erg slecht		☐ slecht		☐ niet goed niet slecht		☐ goed ☐ heel goed	
12. Hoe goed ben je geestelijk in staat je werk te doen?				☐ erg slecht		☐ slecht		☐ niet goed niet slecht		☐ goed ☐ heel goed	
13. Wat is bij jou het aantal vast-gestelde lichamelijke ziekten (aandoeningen)?				☐ 5 of meer		☐ 4		☐ 3		☐ 2 ☐ 1 ☐ geen	
14. Wat is bij jou het aantal vast-gestelde geestelijke ziekten (aandoeningen)?				☐ 5 of meer		☐ 4		☐ 3		☐ 2 ☐ 1 ☐ geen	
15. In hoeverre word je door aan-doeningen/ ziekte(n) in de uit-voering van je werk belem-merd ?				☐ heel erg		☐ erg		☐ tame-lijk erg		☐ enigs-zins ☐ nau-we-lijks ☐ hele-maal niet	
16. Hoeveel dagen heb je het af-gelopen jaar verzuimd ten ge-olge van ziekte?				☐ meer dan 100 dagen		☐ 25 tot 100 dagen		☐ 10 tot 24 dagen		☐ 1 tot 9 dagen ☐ geen	
17. Verwacht je, je gezondheid in overweging nemend, dat je over vier jaar nog in staat bent je werk te doen?				☐ nee		☐ misschien				☐ Ja	
18. Heb je de laatste tijd plezier gehad in de normale taken, ac-tiviteiten van je werk ?				☐ nooit		☐ bijna nooit		☐ soms		☐ tamelijk vaak ☐ vaak	
19. Ben je de laatste tijd actief en alert ?				☐ nooit		☐ bijna nooit		☐ soms		☐ tamelijk vaak ☐ vaak	
20. Ben je de laatste tijd vol goede hoop over de toekomst?				☐ nooit		☐ bijna nooit		☐ soms		☐ tamelijk vaak ☐ vaak	
21. Wat vind je, over het algemeen genomen, van je gezondheid?				☐ Uitste-kend		☐ Zeer goed		☐ Goed		☐ Matig ☐ Slecht	

Heb je de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van je	Nee, nooit	Een enkele keer maar van korte duur	Een enkele keer langdurig	Meerdere keren maar steeds van korte duur	Meerdere keren langdurig		
22. Nek	☐	☐	☐	☐	☐		
23. Schouders	☐	☐	☐	☐	☐		
24. Armen/Ellebogen	☐	☐	☐	☐	☐		
25. Polsen/Handen	☐	☐	☐	☐	☐		
26. Rug	☐	☐	☐	☐	☐		
27. Heupen/Benen/Knieën/Voeten	☐	☐	☐	☐	☐		
Wil je aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is?	Nooit	Een enkele keer per jaar	Maandelijks	Een enkele keer per maand	Elke week	Een enkele keer per week	Elke dag
28. Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30. Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
31. Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
32. Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4 - Werkgedrag

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Helemaal eens
33. Ik werk snel, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
34. Ik verzet veel werk	☐	☐	☐	☐	☐
35. Ik maak mijn werk af binnen de tijd die daarvoor staat	☐	☐	☐	☐	☐

36. Mijn team werkt snel, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van ons werk	☐	☐	☐	☐	☐
37. Mijn team verzet veel werk	☐	☐	☐	☐	☐
38. Mijn team maakt het werk af binnen de tijd die daarvoor staat	☐	☐	☐	☐	☐

5 - Leefstijl

39. Hoeveel dagen besteed je tenminste 30 minuten aan activiteiten die even inspannend zijn als stevig doorlopen of fietsen? Je mag perioden van tenminste 5 minuten bij elkaar optellen. Het gaat om het gemiddeld aantal dagen van een gewone week.	☐ 0-1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
40. Hoeveel dagen per week beoefen je in je vrije tijd sporten of zware lichamelijke activiteiten die tenminste 20 minuten duren en waarbij je bezweet raakt?	☐ 0-1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
41. Gebruik je een ontbijt op dagen waarop je werkt? (vergelijkbaar met minimaal 1 snee brood en een glas drinken)?	☐ nooit	☐ soms	☐ vaak	☐ altijd			
42. Hoeveel dagen van de week eet je verse groente?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
43. Hoeveel dagen van de week eet je fruit?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
44. Hoeveel alcoholische drankjes drink je gewoonlijk per week? (tel glazen bier, wijn en sterke drank bij elkaar op)	Aantal:.....						
45. Hoeveel rook je gewoonlijk per week? (tel sigaren, sigaretten, shag en andere rookwaren bij elkaar op)	Aantal:.....						
46. Hoe vaak per maand gebruik je verdovende of oppeppende middelen (anders dan drank, sigaren, sigaretten en shag)	Aantal:.....						

	Hele- maal mee oneens	Mee on- eens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Hele- maal eens
47. Ik heb voldoende ontspanningsmomenten op mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
48. Ik heb voldoende ontspanningsmomenten prive	☐	☐	☐	☐	☐

6 – Vitaal gedrag

	Helemaal mee on- eens	Mee on- eens	Niet mee eens of mee on- eens	Mee eens	Helemaal eens
49. Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn familie en vrienden	☐	☐	☐	☐	☐
50. Ik spreek open over mijn vitaliteit met collega's	☐	☐	☐	☐	☐
51. Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn leidinggevende	☐	☐	☐	☐	☐
52. Hoe ik leef is mijn eigen zaak	☐	☐	☐	☐	☐
53. Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit	☐	☐	☐	☐	☐
54. Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk	☐	☐	☐	☐	☐
55. Letten op mijn vitaliteit kost me moeite	☐	☐	☐	☐	☐
56. Letten op mijn vitaliteit is nodig	☐	☐	☐	☐	☐
57. Letten op vitaliteit is leuk	☐	☐	☐	☐	☐
58. Ik wil mij graag vitaler voelen	☐	☐	☐	☐	☐
59. Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren	☐	☐	☐	☐	☐
60. Mijn leidinggevende heeft aandacht voor vitaliteit van de medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐

61. Mijn collega's hebben aandacht voor hun eigen vitaliteit.	☐	☐	☐	☐	☐
62. Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken	☐	☐	☐	☐	☐
63. Als ik iets graag wil dan lukt het, ook als het soms tegen zit	☐	☐	☐	☐	☐
64. Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven.	☐	☐	☐	☐	☐
65. Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven	☐	☐	☐	☐	☐
66. Vitaal leven is voor mij geen probleem.	☐	☐	☐	☐	☐
67. Het volhouden van vitaal leven is voor mij een struikelblok	☐	☐	☐	☐	☐
68. Om de ambities van locatie Bedum nu en in de toekomst te realiseren is het terecht dat het thema Vitaliteit op de agenda staat.	☐	☐	☐	☐	☐

7 – Over het project

	Helemaal mee on-eens	Mee on-eens	Niet mee eens of mee on-eens	Mee eens	Helemaal eens
69. Het vitaliteitsprogramma was/is leuk	☐	☐	☐	☐	☐
70. Het vitaliteitsprogramma is nuttig	☐	☐	☐	☐	☐
71. Door het vitaliteitsprogramma ben ik bewuster gaan letten op mijn gezondheid	☐	☐	☐	☐	☐
72. Door het vitaliteitsprogramma ben ik gezonder gaan leven	☐	☐	☐	☐	☐
73. Als FrieslandCampina DOMO-Bedum opnieuw gezondheidsbevorderende activiteiten organiseert doe ik zeker mee	☐	☐	☐	☐	☐

Hieronder kun je een toelichting geven op je antwoorden.

Ook kun je hier **TIPS geven waar de organisatoren van het vitaliteitsprogramma in de toekomst iets aan kunnen hebben!**

.....

.....

.....

.....

.....

Wil je nog even controleren of alle vragen zijn beantwoord?

Hartelijk dank voor je medewerking!

H Uitwerking evaluatie MT

1. Hoe sta jij tov het project Vitaliteit in vergelijking met een jaar geleden?	2. Wat heb jij nog om een vitaal te kunnen managen?
Verrast door de bespreekbaarheid van het thema vitaliteit tov vorig jaar Zoekend naar een juiste manier om 'blijvende aandacht' te geven	Draagvlak Zo concreet mogelijk blijven spreken over wat het moet opleveren Positieve ervaringen stimuleren
Persoonlijk is er niet veranderd, bedrijfsmatig zeer goede zaak dat dit onderwerp serieus wordt genomen. Bv. de bedrijfsfysiotherapeut meesturen bij de keuze van een 24 uren stoel.	Uitvoering van zaken welke arbeidsomstandigheden vergemakkelijken. Tafels, zonering, toegang, goede trappen, persoonlijke beschermingsmiddelen.
Vitaliteit is een herkend thema geworden en daarmee een gespreksonderwerp. Geeft meer mogelijkheden om vitaliteit rakende onderwerpen op te pakken.	Mogelijkheden om activiteiten aan te bieden, bijvoorbeeld gebruik te maken van een toolbox.
• bewustwording • 'ik' moet het doen/willen/het n ut ervan inzien. • verankeren	'Ik' er in geloof dat het goed is voor je vitaliteit: je organisatie er van tijd tot tijd actief mee bezig is.
Bewuster omgaan met	Is lastig, hangt ook af van de ontwikkeling van 'vitaliteit', oppervlakkig ↔ diepgang.
Vitaliteit leeft op de locatie. Bewustwording.	Vitaliteit moet op de kaart staan
Versterkt bewustzijn Onderwerp van gesprek met collega's in brede zin Enthousiast	De ruimte als manager om met medewerkers afspraken te maken.

I Resultaten meting 2

Gemiddelde	eerste meting	tweede meting	
Wat vind je over het algemeen genomen van je gezondheid (schaal 1-5)	2,76	2,72	hoe hoger hoe ongunstiger
burn out (schaal 1-7)	1,6	1,7	hoe hoger hoe ongunstiger
Hoe tevreden ben je met je werk (schaal 1-5)	3,98	3,95	hoe hoger hoe gunstiger

percentage geen klachten		
	meting 1	meting 2
nek	64,4	56,9
schouders	60	63,8
armen ellebogen	??	72,2
polsen handen	81,0	76,4
rug	48,4	40,7
heupen/benen/knieen/voeten	66,7	52,6

	meting 1	Meting 2
% rokers	30	27
% drinkers	82	80
% dat nooit ontbijt	11	14
% met onvoldoende ontspanning op het werk	10	11

aantal dagen verse groente			onbijt	
	meting		meting	
	eerste meting	tweede meting	eerste meting	tweede meting
1	0	2	4	5
	,0%	3,1%	6,6%	7,7%
2	3	1	5	7
	4,8%	1,5%	8,2%	10,8%
3	8	12	11	5
	12,7%	18,5%	18,0%	7,7%
4	16	11	7	9
	25,4%	16,9%	11,5%	13,8%
5	14	18	7	13
	22,2%	27,7%	11,5%	20,0%
6	11	15	8	12
	17,5%	23,1%	13,1%	18,5%
7	11	6	19	14
	17,5%	9,2%	31,1%	21,5%

Hoe is leef is mijn zaak		Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit		Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk		kost mij moeite		is nodig		
eerste meting	tweede meting	eerste meting	tweede meting	eerste meting	tweede meting	eerste meting	tweede meting	eerste meting	tweede meting	
hele-maal mee oneens	3	0	1	2	1	1	6	7	3	2
	4,8%	,0%	1,6%	3,1%	1,7%	1,5%	9,7%	10,8%	4,8%	3,1%
mee oneens	6	3	11	10	1	0	22	19	8	6
	9,7%	4,7%	18,0%	15,4%	1,7%	,0%	35,5%	29,2%	12,9%	9,2%
niet mee eens of mee oneens	9	23	27	38	10	17	23	26	12	19
	14,5%	35,9%	44,3%	58,5%	16,7%	26,2%	37,1%	40,0%	19,4%	29,2%
mee eens	32	25	17	7	43	40	10	12	36	32
	51,6%	39,1%	27,9%	10,8%	71,7%	61,5%	16,1%	18,5%	58,1%	49,2%
hele-maal eens	12	13	5	8	5	7	1	1	3	6
	19,4%	20,3%	8,2%	12,3%	8,3%	10,8%	1,6%	1,5%	4,8%	9,2%

Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn familie en vrienden * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	Totaal
Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn familie en vrienden	helemaal mee on-eens	Count	4	4	8
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn familie en vrienden	50,0%	50,0%	100,0%
		% within meting	6,5%	6,2%	6,3%
		% of Total	3,1%	3,1%	6,3%
	mee on-eens	Count	9	6	15
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn familie en vrienden	60,0%	40,0%	100,0%
		% within meting	14,5%	9,2%	11,8%
		% of Total	7,1%	4,7%	11,8%
	niet mee eens of mee on-eens	Count	14	17	31
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn familie en vrienden	45,2%	54,8%	100,0%
		% within meting	22,6%	26,2%	24,4%
		% of Total	11,0%	13,4%	24,4%
	mee eens	Count	31	30	61
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn familie en vrienden	50,8%	49,2%	100,0%
		% within meting	50,0%	46,2%	48,0%
		% of Total	24,4%	23,6%	48,0%
	helemaal eens	Count	4	8	12
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn familie en vrienden	33,3%	66,7%	100,0%
		% within meting	6,5%	12,3%	9,4%
		% of Total	3,1%	6,3%	9,4%

Ik spreek open over mijn vitaliteit met collega's * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	Totaal
Ik spreek open over mijn vitaliteit met collega's	helemaal mee on-eens	Count	2	4	6
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met collega's	33,3%	66,7%	100,0%
		% within meting	3,2%	6,2%	4,7%
		% of Total	1,6%	3,1%	4,7%
	mee on-eens	Count	7	8	15
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met collega's	46,7%	53,3%	100,0%
		% within meting	11,3%	12,3%	11,8%
		% of Total	5,5%	6,3%	11,8%
	niet mee eens of mee on-eens	Count	23	18	41
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met collega's	56,1%	43,9%	100,0%
		% within meting	37,1%	27,7%	32,3%
		% of Total	18,1%	14,2%	32,3%
	mee eens	Count	28	25	53
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met collega's	52,8%	47,2%	100,0%
		% within meting	45,2%	38,5%	41,7%
		% of Total	22,0%	19,7%	41,7%
	helemaal eens	Count	2	10	12
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met collega's	16,7%	83,3%	100,0%
		% within meting	3,2%	15,4%	9,4%
		% of Total	1,6%	7,9%	9,4%
Total	Count		62	65	127
	% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met collega's		48,8%	51,2%	100,0%
	% within meting		100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		48,8%	51,2%	100,0%

Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn leidinggevende * meting Crosstabulation

Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn leidinggevende		Count	eerste meting	tweede meting	Totaal
			3	4	7
	helemaal mee oneens	% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn leidinggevende	42,9%	57,1%	100,0%
		% within meting	4,8%	6,2%	5,5%
		% of Total	2,4%	3,1%	5,5%
	mee oneens	Count	10	12	22
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn leidinggevende	45,5%	54,5%	100,0%
		% within meting	16,1%	18,5%	17,3%
		% of Total	7,9%	9,4%	17,3%
	niet mee eens of mee oneens	Count	14	16	30
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn leidinggevende	46,7%	53,3%	100,0%
		% within meting	22,6%	24,6%	23,6%
		% of Total	11,0%	12,6%	23,6%
	mee eens	Count	33	27	60
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn leidinggevende	55,0%	45,0%	100,0%
		% within meting	53,2%	41,5%	47,2%
		% of Total	26,0%	21,3%	47,2%
	helemaal eens	Count	2	6	8
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn leidinggevende	25,0%	75,0%	100,0%
		% within meting	3,2%	9,2%	6,3%
		% of Total	1,6%	4,7%	6,3%
Total		Count	62	65	127
		% within Ik spreek open over mijn vitaliteit met mijn leidinggevende	48,8%	51,2%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	48,8%	51,2%	100,0%

Hoe ik leef is mijn eigen zaak * meting Crosstabulation

Hoe ik leef is mijn eigen zaak			eerste meting	tweede meting	totaal
			3	0	3
Hoe ik leef is mijn eigen zaak	helemaal mee oneens	Count	3	0	3
		% within Hoe ik leef is mijn eigen zaak	100,0%	,0%	100,0%
		% within meting	4,8%	,0%	2,4%
	mee oneens	% of Total	2,4%	,0%	2,4%
		Count	6	3	9
		% within Hoe ik leef is mijn eigen zaak	66,7%	33,3%	100,0%
		% within meting	9,7%	4,7%	7,1%
	niet mee eens of mee oneens	% of Total	4,8%	2,4%	7,1%
		Count	9	23	32
		% within Hoe ik leef is mijn eigen zaak	28,1%	71,9%	100,0%
	mee eens	% within meting	14,5%	35,9%	25,4%
		% of Total	7,1%	18,3%	25,4%
		Count	32	25	57
	helemaal eens	% within Hoe ik leef is mijn eigen zaak	56,1%	43,9%	100,0%
		% within meting	51,6%	39,1%	45,2%
		% of Total	25,4%	19,8%	45,2%
Total		Count	12	13	25
		% within Hoe ik leef is mijn eigen zaak	48,0%	52,0%	100,0%
		% within meting	19,4%	20,3%	19,8%
		% of Total	9,5%	10,3%	19,8%
		Count	62	64	126
		% within Hoe ik leef is mijn eigen zaak	49,2%	50,8%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	49,2%	50,8%	100,0%

Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit	helemaal mee oneens	Count	1	2	3
		% within Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit	33,3%	66,7%	100,0%
	mee oneens	% within meting	1,6%	3,1%	2,4%
		% of Total	,8%	1,6%	2,4%
		Count	11	10	21
		% within Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit	52,4%	47,6%	100,0%
	niet mee eens of mee oneens	% within meting	18,0%	15,4%	16,7%
		% of Total	8,7%	7,9%	16,7%
		Count	27	38	65
		% within Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit	41,5%	58,5%	100,0%
	mee eens	% within meting	44,3%	58,5%	51,6%
		% of Total	21,4%	30,2%	51,6%
		Count	17	7	24
		% within Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit	70,8%	29,2%	100,0%
	helemaal eens	% within meting	27,9%	10,8%	19,0%
		% of Total	13,5%	5,6%	19,0%
		Count	5	8	13
		% within Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit	38,5%	61,5%	100,0%
Total		% within meting	8,2%	12,3%	10,3%
		% of Total	4,0%	6,3%	10,3%
		Count	61	65	126
		% within Ik wil niet dat mijn werkgever zich bemoeit met mijn vitaliteit	48,4%	51,6%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	48,4%	51,6%	100,0%

Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk	helemaal mee oneens	Count	1	1	2
		% within Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk	50,0%	50,0%	100,0%
		% within meting	1,7%	1,5%	1,6%
	mee oneens	% of Total	,8%	,8%	1,6%
		Count	1	0	1
		% within Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk	100,0%	,0%	100,0%
		% within meting	1,7%	,0%	,8%
	niet mee eens of mee oneens	% of Total	,8%	,0%	,8%
		Count	10	17	27
		% within Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk	37,0%	63,0%	100,0%
	mee eens	% within meting	16,7%	26,2%	21,6%
		% of Total	8,0%	13,6%	21,6%
		Count	43	40	83
	helemaal eens	% within Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk	51,8%	48,2%	100,0%
		% within meting	71,7%	61,5%	66,4%
		% of Total	34,4%	32,0%	66,4%
	Total	Count	5	7	12
		% within Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk	41,7%	58,3%	100,0%
		% within meting	8,3%	10,8%	9,6%
		% of Total	4,0%	5,6%	9,6%
		Count	60	65	125
		% within Letten op mijn vitaliteit is voor mij belangrijk	48,0%	52,0%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	48,0%	52,0%	100,0%

Letten op mijn vitaliteit kost mij moeite * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Letten op mijn vitaliteit kost mij moeite	helemaal mee oneens	Count	6	7	13
		% within Letten op mijn vitaliteit kost mij moeite	46,2%	53,8%	100,0%
		% within meting	9,7%	10,8%	10,2%
		% of Total	4,7%	5,5%	10,2%
	mee oneens	Count	22	19	41
		% within Letten op mijn vitaliteit kost mij moeite	53,7%	46,3%	100,0%
		% within meting	35,5%	29,2%	32,3%
		% of Total	17,3%	15,0%	32,3%
	niet mee eens of mee oneens	Count	23	26	49
		% within Letten op mijn vitaliteit kost mij moeite	46,9%	53,1%	100,0%
		% within meting	37,1%	40,0%	38,6%
		% of Total	18,1%	20,5%	38,6%
	mee eens	Count	10	12	22
		% within Letten op mijn vitaliteit kost mij moeite	45,5%	54,5%	100,0%
		% within meting	16,1%	18,5%	17,3%
		% of Total	7,9%	9,4%	17,3%
	helemaal eens	Count	1	1	2
		% within Letten op mijn vitaliteit kost mij moeite	50,0%	50,0%	100,0%
		% within meting	1,6%	1,5%	1,6%
		% of Total	,8%	,8%	1,6%
Total		Count	62	65	127
		% within Letten op mijn vitaliteit kost mij moeite	48,8%	51,2%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	48,8%	51,2%	100,0%

Letten op mijn vitaliteit is nodig * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Letten op mijn vitaliteit is nodig	helemaal mee oneens	Count	3	2	5
		% within Letten op mijn vitaliteit is nodig	60,0%	40,0%	100,0%
		% within meting	4,8%	3,1%	3,9%
		% of Total	2,4%	1,6%	3,9%
	mee oneens	Count	8	6	14
		% within Letten op mijn vitaliteit is nodig	57,1%	42,9%	100,0%
		% within meting	12,9%	9,2%	11,0%
		% of Total	6,3%	4,7%	11,0%
	niet mee eens of mee oneens	Count	12	19	31
		% within Letten op mijn vitaliteit is nodig	38,7%	61,3%	100,0%
		% within meting	19,4%	29,2%	24,4%
		% of Total	9,4%	15,0%	24,4%
	mee eens	Count	36	32	68
		% within Letten op mijn vitaliteit is nodig	52,9%	47,1%	100,0%
		% within meting	58,1%	49,2%	53,5%
		% of Total	28,3%	25,2%	53,5%
	helemaal eens	Count	3	6	9
		% within Letten op mijn vitaliteit is nodig	33,3%	66,7%	100,0%
		% within meting	4,8%	9,2%	7,1%
		% of Total	2,4%	4,7%	7,1%
Total		Count	62	65	127
		% within Letten op mijn vitaliteit is nodig	48,8%	51,2%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	48,8%	51,2%	100,0%

Letten op vitaliteit is leuk * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Letten op vitaliteit is leuk	helemaal mee oneens	Count	3	2	5
		% within Letten op vitaliteit is leuk	60,0%	40,0%	100,0%
		% within meting	4,8%	3,1%	3,9%
	mee oneens	% of Total	2,4%	1,6%	3,9%
		Count	10	9	19
		% within Letten op vitaliteit is leuk	52,6%	47,4%	100,0%
		% within meting	16,1%	13,8%	15,0%
	niet mee eens of mee oneens	% of Total	7,9%	7,1%	15,0%
		Count	24	29	53
		% within Letten op vitaliteit is leuk	45,3%	54,7%	100,0%
	mee eens	% within meting	38,7%	44,6%	41,7%
		% of Total	18,9%	22,8%	41,7%
		Count	23	20	43
	helemaal eens	% within Letten op vitaliteit is leuk	53,5%	46,5%	100,0%
		% within meting	37,1%	30,8%	33,9%
		% of Total	18,1%	15,7%	33,9%
	Total	Count	2	5	7
		% within Letten op vitaliteit is leuk	28,6%	71,4%	100,0%
		% within meting	3,2%	7,7%	5,5%
		% of Total	1,6%	3,9%	5,5%
		Count	62	65	127
		% within Letten op vitaliteit is leuk	48,8%	51,2%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	48,8%	51,2%	100,0%

Ik wil mij graag vitaler voelen * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Ik wil mij graag vitaler voelen	helemaal mee oneens	Count	2	0	2
		% within Ik wil mij graag vitaler voelen	100,0%	,0%	100,0%
		% within meting	3,2%	,0%	1,6%
		% of Total	1,6%	,0%	1,6%
	mee oneens	Count	8	8	16
		% within Ik wil mij graag vitaler voelen	50,0%	50,0%	100,0%
		% within meting	12,9%	12,3%	12,6%
		% of Total	6,3%	6,3%	12,6%
	niet mee eens of mee oneens	Count	21	23	44
		% within Ik wil mij graag vitaler voelen	47,7%	52,3%	100,0%
		% within meting	33,9%	35,4%	34,6%
		% of Total	16,5%	18,1%	34,6%
	mee eens	Count	27	24	51
		% within Ik wil mij graag vitaler voelen	52,9%	47,1%	100,0%
		% within meting	43,5%	36,9%	40,2%
		% of Total	21,3%	18,9%	40,2%
	helemaal eens	Count	4	10	14
		% within Ik wil mij graag vitaler voelen	28,6%	71,4%	100,0%
		% within meting	6,5%	15,4%	11,0%
		% of Total	3,1%	7,9%	11,0%
Total		Count	62	65	127
		% within Ik wil mij graag vitaler voelen	48,8%	51,2%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	48,8%	51,2%	100,0%

Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren * meting Crosstabulation					
			eerste meting	tweede meting	totaal
Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren	helemaal mee oneens	Count	3	2	5
		% within Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren	60,0%	40,0%	100,0%
		% within meting	4,8%	3,1%	3,9%
		% of Total	2,4%	1,6%	3,9%
	mee oneens	Count	10	7	17
		% within Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren	58,8%	41,2%	100,0%
		% within meting	16,1%	10,8%	13,4%
		% of Total	7,9%	5,5%	13,4%
	niet mee eens of mee oneens	Count	28	31	59
		% within Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren	47,5%	52,5%	100,0%
		% within meting	45,2%	47,7%	46,5%
		% of Total	22,0%	24,4%	46,5%
	mee eens	Count	19	20	39
		% within Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren	48,7%	51,3%	100,0%
		% within meting	30,6%	30,8%	30,7%
		% of Total	15,0%	15,7%	30,7%
	helemaal eens	Count	2	5	7
		% within Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren	28,6%	71,4%	100,0%
		% within meting	3,2%	7,7%	5,5%
		% of Total	1,6%	3,9%	5,5%
	Total	Count	62	65	127
		% within Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren	48,8%	51,2%	100,0%
% within meting		100,0%	100,0%	100,0%	
% of Total		48,8%	51,2%	100,0%	

Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken	helemaal mee oneens	Count	1	0	1
		% within Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken	100,0%	,0%	100,0%
		% within meting	1,6%	,0%	,8%
		% of Total	,8%	,0%	,8%
	mee oneens	Count	3	2	5
		% within Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken	60,0%	40,0%	100,0%
		% within meting	4,8%	3,1%	3,9%
		% of Total	2,4%	1,6%	3,9%
	niet mee eens of mee oneens	Count	5	14	19
		% within Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken	26,3%	73,7%	100,0%
		% within meting	8,1%	21,5%	15,0%
		% of Total	3,9%	11,0%	15,0%
	mee eens	Count	44	39	83
		% within Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken	53,0%	47,0%	100,0%
		% within meting	71,0%	60,0%	65,4%
		% of Total	34,6%	30,7%	65,4%
	helemaal eens	Count	9	10	19
		% within Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken	47,4%	52,6%	100,0%
		% within meting	14,5%	15,4%	15,0%
		% of Total	7,1%	7,9%	15,0%
Total		Count	62	65	127
		% within Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken	48,8%	51,2%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	48,8%	51,2%	100,0%

Als ik iets graag wil dan lukt het, ook als het soms tegen zit * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Als ik iets graag wil dan lukt het, ook als het soms tegen zit	mee oneens	Count	1	2	3
		% within Als ik iets graag wil dan lukt het, ook als het soms tegen zit	33,3%	66,7%	100,0%
		% within meting	1,6%	3,1%	2,4%
		% of Total	,8%	1,6%	2,4%
	niet mee eens of mee oneens	Count	19	14	33
		% within Als ik iets graag wil dan lukt het, ook als het soms tegen zit	57,6%	42,4%	100,0%
		% within meting	30,6%	21,5%	26,0%
		% of Total	15,0%	11,0%	26,0%
	mee eens	Count	34	42	76
		% within Als ik iets graag wil dan lukt het, ook als het soms tegen zit	44,7%	55,3%	100,0%
		% within meting	54,8%	64,6%	59,8%
		% of Total	26,8%	33,1%	59,8%
	helemaal eens	Count	8	7	15
		% within Als ik iets graag wil dan lukt het, ook als het soms tegen zit	53,3%	46,7%	100,0%
		% within meting	12,9%	10,8%	11,8%
		% of Total	6,3%	5,5%	11,8%
Total	Count	62	65	127	
	% within Als ik iets graag wil dan lukt het, ook als het soms tegen zit	48,8%	51,2%	100,0%	
	% within meting	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	48,8%	51,2%	100,0%	

Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven	helemaal mee oneens	Count	3	0	3
		% within Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven	100,0%	,0%	100,0%
		% within meting	4,8%	,0%	2,4%
		% of Total	2,4%	,0%	2,4%
	mee oneens	Count	3	0	3
		% within Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven	100,0%	,0%	100,0%
		% within meting	4,8%	,0%	2,4%
		% of Total	2,4%	,0%	2,4%
	niet mee eens of mee oneens	Count	9	12	21
		% within Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven	42,9%	57,1%	100,0%
		% within meting	14,5%	18,5%	16,5%
		% of Total	7,1%	9,4%	16,5%
	mee eens	Count	41	45	86
		% within Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven	47,7%	52,3%	100,0%
		% within meting	66,1%	69,2%	67,7%
		% of Total	32,3%	35,4%	67,7%
	helemaal eens	Count	6	8	14
		% within Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven	42,9%	57,1%	100,0%
		% within meting	9,7%	12,3%	11,0%
		% of Total	4,7%	6,3%	11,0%
Total		Count	62	65	127
		% within Ik weet waar ik informatie kan vinden over vitaal leven	48,8%	51,2%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	48,8%	51,2%	100,0%

Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven	helemaal mee oneens	Count	2	0	2
		% within Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven	100,0%	,0%	100,0%
		% within meting	3,2%	,0%	1,6%
		% of Total	1,6%	,0%	1,6%
	mee oneens	Count	6	2	8
		% within Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven	75,0%	25,0%	100,0%
		% within meting	9,7%	3,1%	6,3%
		% of Total	4,7%	1,6%	6,3%
	niet mee eens of mee oneens	Count	18	17	35
		% within Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven	51,4%	48,6%	100,0%
		% within meting	29,0%	26,2%	27,6%
		% of Total	14,2%	13,4%	27,6%
	mee eens	Count	32	40	72
		% within Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven	44,4%	55,6%	100,0%
		% within meting	51,6%	61,5%	56,7%
		% of Total	25,2%	31,5%	56,7%
	helemaal eens	Count	4	6	10
		% within Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven	40,0%	60,0%	100,0%
		% within meting	6,5%	9,2%	7,9%
		% of Total	3,1%	4,7%	7,9%
Total		Count	62	65	127
		% within Ik weet wie me kan helpen vitaal te leven	48,8%	51,2%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	48,8%	51,2%	100,0%

Vitaal leven is voor mij geen probleem * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Vitaal leven is voor mij geen probleem	mee oneens	Count	4	6	10
		% within Vitaal leven is voor mij geen probleem	40,0%	60,0%	100,0%
		% within meting	6,5%	9,2%	7,9%
		% of Total	3,1%	4,7%	7,9%
	niet mee eens of mee oneens	Count	16	23	39
		% within Vitaal leven is voor mij geen probleem	41,0%	59,0%	100,0%
		% within meting	25,8%	35,4%	30,7%
		% of Total	12,6%	18,1%	30,7%
	mee eens	Count	38	30	68
		% within Vitaal leven is voor mij geen probleem	55,9%	44,1%	100,0%
		% within meting	61,3%	46,2%	53,5%
		% of Total	29,9%	23,6%	53,5%
	helemaal eens	Count	4	6	10
		% within Vitaal leven is voor mij geen probleem	40,0%	60,0%	100,0%
		% within meting	6,5%	9,2%	7,9%
		% of Total	3,1%	4,7%	7,9%
Total			Count	62	65
			% within Vitaal leven is voor mij geen probleem	48,8%	51,2%
			% within meting	100,0%	100,0%
			% of Total	48,8%	51,2%

Het volhouden van vitaal leven is voor mij een struikelblok * meting Crosstabulation

			eerste meting	tweede meting	totaal
Het volhouden van vitaal leven is voor mij een struikelblok	helemaal mee oneens	Count	8	11	19
		% within Het volhou- den van vitaal leven is voor mij een strui- kelblok	42,1%	57,9%	100,0%
		% within meting	12,9%	16,9%	15,0%
		% of Total	6,3%	8,7%	15,0%
	mee oneens	Count	26	19	45
		% within Het volhou- den van vitaal leven is voor mij een strui- kelblok	57,8%	42,2%	100,0%
		% within meting	41,9%	29,2%	35,4%
		% of Total	20,5%	15,0%	35,4%
	niet mee eens of mee oneens	Count	18	24	42
		% within Het volhou- den van vitaal leven is voor mij een strui- kelblok	42,9%	57,1%	100,0%
		% within meting	29,0%	36,9%	33,1%
		% of Total	14,2%	18,9%	33,1%
	mee eens	Count	9	11	20
		% within Het volhou- den van vitaal leven is voor mij een strui- kelblok	45,0%	55,0%	100,0%
		% within meting	14,5%	16,9%	15,7%
		% of Total	7,1%	8,7%	15,7%
	helemaal eens	Count	1	0	1
		% within Het volhou- den van vitaal leven is voor mij een strui- kelblok	100,0%	,0%	100,0%
		% within meting	1,6%	,0%	,8%
		% of Total	,8%	,0%	,8%
Total		Count	62	65	127
		% within Het volhou- den van vitaal leven is voor mij een strui- kelblok	48,8%	51,2%	100,0%
		% within meting	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	48,8%	51,2%	100,0%

Ik wil mij graag vitaler voelen		Ik wil mijn vitaliteit binnen een half jaar verbeteren		Ik weet zeker dat ik zelfstandig aan mijn vitaliteit kan werken		
	eerste meting	tweede meting	eerste meting	tweede meting	eerste meting	tweede meting
helemaal mee oneens	2	0	3	2	1	0
	3,2%	,0%	4,8%	3,1%	1,6%	,0%
mee oneens	8	8	10	7	3	2
	12,9%	12,3%	16,1%	10,8%	4,8%	3,1%
niet mee eens of mee oneens	21	23	28	31	5	14
	33,9%	35,4%	45,2%	47,7%	8,1%	21,5%
mee eens	27	24	19	20	44	39
	43,5%	36,9%	30,6%	30,8%	71,0%	60,0%
helemaal eens	4	10	2	5	9	10
	6,5%	15,4%	3,2%	7,7%	14,5%	15,4%