



Interventie Evaluatie Workwalk

Afstudeeronderzoek over het stimuleren van medewerkers van Tilburg University om meer gebruik te maken van de Workwalk, een wandelvergaderroute

Uitgevoerd bij de organisatie Tilburg University Sports Center vanuit het Health & Lifestyle Program

DOOR: JAMIE NIEUWENHUIJS (3656586)

Studiejaar 2022-2023

Toegepaste Psychologie, Fontys Eindhoven

Eerste beoordelaar: Tina ten Bruggencate

Tweede beoordelaar: Mariëlle Rosendaal

Datum: 12/6/2023

Voorwoord

Beste lezer,

Welkom bij het interventie en evaluatie document van mijn afstudeeronderzoek over het stimuleren van medewerkers van Tilburg University om meer gebruik te maken van de Workwalk, een wandelvergaderroute. Ik heb dit jaar met veel plezier ervaren. Eind augustus kwam ik met gezonde zenuwen op gesprek bij het Tilburg University Sports Center waar ik met open armen werd ontvangen. Liedeke en Hans vroegen om mijn hulp met de Workwalk en hebben mij vervolgens volledig vertrouwd in mijn aanpak van het onderzoek. Ik heb veel vrijheid gehad maar kreeg daarnaast ook genoeg ondersteuning. Ik heb me betrokken gevoeld bij zowel de organisatie als het onderwerp van het onderzoek, waardoor de samenwerking erg soepel verliep. We liepen allemaal met onze neuzen dezelfde kant op. We willen namelijk meer mensen enthousiast maken over onze passies en interesses: bewegen en gezond leven!

Natuurlijk zijn er naast alle pieken dit jaar ook dalen geweest. Onzekerheden, moeite met motivatie, doe ik het wel goed? Naast dat mijn afstudeerplek me hiermee heeft geholpen, heb ik veel steun gekregen vanuit mijn werkplaats. Mijn begeleidster Mariëlle heeft me veel geleerd over onderzoek doen, is me blijven aanmoedigen en heeft me het vertrouwen gegeven dat ik het kan. Mijn medestudenten hebben mij inspiratie gegeven en het feit dat we allemaal in hetzelfde schuitje zaten heeft ervoor gezorgd dat ik energie bleef houden om door te gaan.

Ik neem mijn ervaringen en vaardigheden die ik dit jaar heb opgedaan zeker mee naar wat er hierna op mijn pad komt. Maar één ding weet ik zeker, het zal vol zitten met beweging en Workwalks! Veel plezier met het lezen van mijn onderzoek.

Jamie Nieuwenhuijs,

(12/06/2023)

Inhoud

Voorwoord	1
Intro	3
1. Inleiding	4
1.1 Aanleiding	4
1.2 Context/organisatie	4
1.3 Probleemanalyse	4
1.4 Doelstelling	5
1.5 Onderzoeksvragen	5
1.6 Doelgroep	5
2. Structureel overzicht interventies	6
2.1 Theoretische onderbouwing	6
3. Interventies	8
3.1 Interventie 1: Presentatie	8
3.1.2 Evaluatie	8
3.1.2.1 Procesbeschrijving	8
3.1.2.2 Analyse na de interventie	9
3.1.2.3 Sub conclusie	10
3.2 Interventie 2: Lunchwandelingen	11
3.2.2 Evaluatie	12
3.2.2.1 Procesbeschrijving	12
3.2.2.2 Analyse na de wandeling	13
3.2.2.3 Sub conclusie	14
3.3 Interventie 3: Walkshop en officiële opening Workwalk	15
3.3.2 Evaluatie	17
3.3.2.1 Procesbeschrijving	17
3.3.2.2 Analyse na de interventie	18
3.2.2.3 Sub conclusie	20
3.4 Interventie 4: Fotochallenge op de Workwalk	21
3.4.2 Evaluatie	22
3.4.2.1 Procesbeschrijving	22
3.4.2.2 Analyse na de interventie	23
3.4.2.3 Sub conclusie	23
4. Discussie	24
5. Advies	26
6. Ethische verantwoording	27

7.	Bijlagen	28
7.1	Interventie: Presentatie	28
7.1.1	PowerPoint Presentatie.....	28
7.1.2	Tekst PowerPoint Presentatie	30
7.2	Interventie: Lunchwandelingen.....	32
7.2.1	Uitnodiging ambassadeurs Health & Lifestyle Program.....	32
7.3	Interventie: Walkshop en officiële opening Workwalk.....	33
7.3.1	Tekst Walkshop en officiële opening nieuwsbrief/intranet.....	33
7.3.2	Uitnodiging Walkshop en officiële opening	34
7.3.3	Mail deelnemers vragenlijst 1	35
7.3.4	Mail deelnemers vragenlijst 2	35
7.3.5	Vragenlijst 1.....	35
7.3.6	Vragenlijst 2.....	38
7.3.7	LinkedIn post Tilburg University	39
7.4	Interventie Strava foto challenge	41
7.4.1	Tekst Strava foto challenge intranet	41
7.4.2	Strava website club Tilburg University Staff.....	42
7.4.3	Uitlegtekst fotochallenge	43
7.4.4	Wekelijkse fotochallenges.....	44
7.5	Ideeën medewerkers vervolg Workwalk.....	45
7.6	Overzicht interventies	46
7.7	Eindpresentatie opdrachtgever.....	47
8.	Bronnenlijst	50

Intro

Bij deze een korte introductie van de opbouw van het interventie en evaluatie document. Dit document is opgebouwd uit verschillende onderdelen. Allereerst wordt er een samenvatting gegeven van het Evidence-based onderbouwingsdocument waar het probleem en de doelstelling wordt benoemd. Vervolgens wordt het proces en de onderbouwing van de interventieproducten kort toegelicht aan de hand van literatuuronderzoek en gesprekken met verschillende betrokken partijen. De uitgebreide versie is terug te lezen in het Evidence-based onderbouwingsdocument (Nieuwenhuijs, 2023).

Uit de gesprekken en het literatuuronderzoek is gebleken dat het van belang is om meerdere samenhangende interventies uit te werken om ervoor te zorgen dat medewerkers van Tilburg University gestimuleerd worden meer gebruik te maken van de Workwalk. Om het document overzichtelijk te houden is er een structureel overzicht gemaakt met hieronder de theoretische uitleg van de ontwikkelde interventies.

Hierna worden de interventies per stuk en op chronologische volgorde beschreven. Er wordt per interventie geëvalueerd en een korte sub conclusie gegeven. De interventies zijn uit elkaar voortgevloeid en zijn dus met elkaar verbonden. Sommige iteraties van de verschillende interventies zullen dus van toepassing zijn bij andere onderdelen. Dit wordt in het document aangegeven.

Na de interventies wordt de overkoepelende conclusie gegeven. De uitgevoerde interventies zijn startpunten om uitgebreid te worden door de organisatie zelf. Dit wordt op het einde in een advies samengevat en opgeleverd.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

We zitten te veel in Nederland. Gemiddeld zit de Nederlander vanaf 4 jaar 9,1 uur per dag (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2021). Dit kan leiden tot verschillende gezondheidsproblemen. Op lange termijn kan te veel zitten leiden tot chronische ziektes zoals diabetes en hart- en vaatziekten (Mol 2020). Het cognitieve prestatievermogen daalt (Carter et al., 2018), waardoor onder andere het geheugen en probleemoplossend vermogen afneemt (Baker, Coenen, Howie, Williamson & Straker, 2018), (de Dreef & Centrum Bewegingswetenschappen Rijksuniversiteit Groningen, 2009) en vermoeidheid toeneemt (Wennberg et al., 2016).

Voldoende bewegen heeft juist een positief effect op de cognitieve en uitvoerende functies (Faulkner, Lambrick, Kaufmann, & Stoner, 2016; Faulkner et al., 2017; Lambrick, Stoner, Grigg, & Faulkner, 2016; Lucas et al., 2012). Minder zitten en meer bewegen tijdens het werk leidt tot een betere vitaliteit, verhoogde werkprestaties en minder verzuim (Damen et al., 2020; Kenniscentrum Sport & Bewegen, 2022).

Omdat beweging vaak als een pauzemoment wordt gezien, heeft PhD onderzoeker op de Technische Unie in Eindhoven, Ida Damen, de Workwalk ontwikkeld. Dit is een uitgezette route waarop wandelend vergaderd kan worden (Damen et al., 2018). Uit onderzoek blijkt dat wandelend vergaderen zorgt voor een verhoogde productiviteit en effectiviteit van de vergadering, verhoogde creativiteit en meer betrokkenheid in het gesprek. Tevens wordt het probleemoplossend vermogen bevorderd en zorgt het voor een minder hiërarchische vergadering.

1.2 Context/organisatie

Dit onderzoek is uitgevoerd binnen het Health & Lifestyle Program van het Tilburg University Sports Center. Vanuit dit programma worden er activiteiten georganiseerd om de vitaliteit van de medewerkers van Tilburg University te verhogen. Om deze reden is de Workwalk uitgezet, een route van 25 minuten in het Oude Warandebos achter de campus om wandelend op te vergaderen.

1.3 Probleemanalyse

Vanuit het Health & Lifestyle Program is er twee jaar geleden de Workwalk uitgezet, maar de opdrachtgever heeft aangegeven dat er nauwelijks gebruik van wordt gemaakt. Er is in de Coronapandemie een introductie workshop geweest over wandelend vergaderen maar verder is er nog weinig actie ondernomen om de Workwalk onder de aandacht te brengen bij de medewerkers van Tilburg University. Zij weten dus nauwelijks van het bestaan van de Workwalk af en hoe dit werkt.

Om de reden hiervan te achterhalen zijn er meerdere gesprekken gevoerd met medewerkers van Tilburg University. Zij geven aan dat de Workwalk niet fysiek zichtbaar is en dat er weinig informatie over te vinden is. Zij weten niet welke vergaderingen geschikt zijn en hebben het idee dat wandelend vergaderen meer moeite kost dan zittend vergaderen. Als tweede laten zij weten dat er een drempel

heerst om anderen mee te vragen omdat wandelend vergaderen nog niet sociaal geaccepteerd is of dat zij denken dat dit het geval is. Het is tevens een gewoonte om zittend te vergaderen en het komt vaak niet in hun gedachte op om op een andere manier te vergaderen.

1.4 Doelstelling

Vanuit de organisatie is er een behoefte aan gedragsverandering bij medewerkers van Tilburg University om meer gebruik te maken van de Workwalk om zo de vitaliteit en welzijn van de medewerkers te verhogen en hen een mogelijkheid te bieden om meer te kunnen bewegen tijdens werktijd. Het doel van het onderzoek is dus om de bestaande interventie Workwalk te introduceren en te implementeren onder medewerkers van Tilburg University.

De hulpvraag vanuit Tilburg University is het volgende: *Hoe kan ervoor gezorgd worden dat er meer medewerkers van Tilburg University met regelmaat gebruik gaan maken van de Workwalk?*

1.5 Onderzoeksvragen

Interventievraag:

- Hoe kan de interventie Workwalk geïntroduceerd en geïmplementeerd worden onder de medewerkers van Tilburg University?

Onderzoeksvraag voor de evaluatie van de interventie:

- Waar moet de interventie Workwalk aan voldoen om beter aan te sluiten op de behoeften van medewerkers van Tilburg University?

Deelvragen

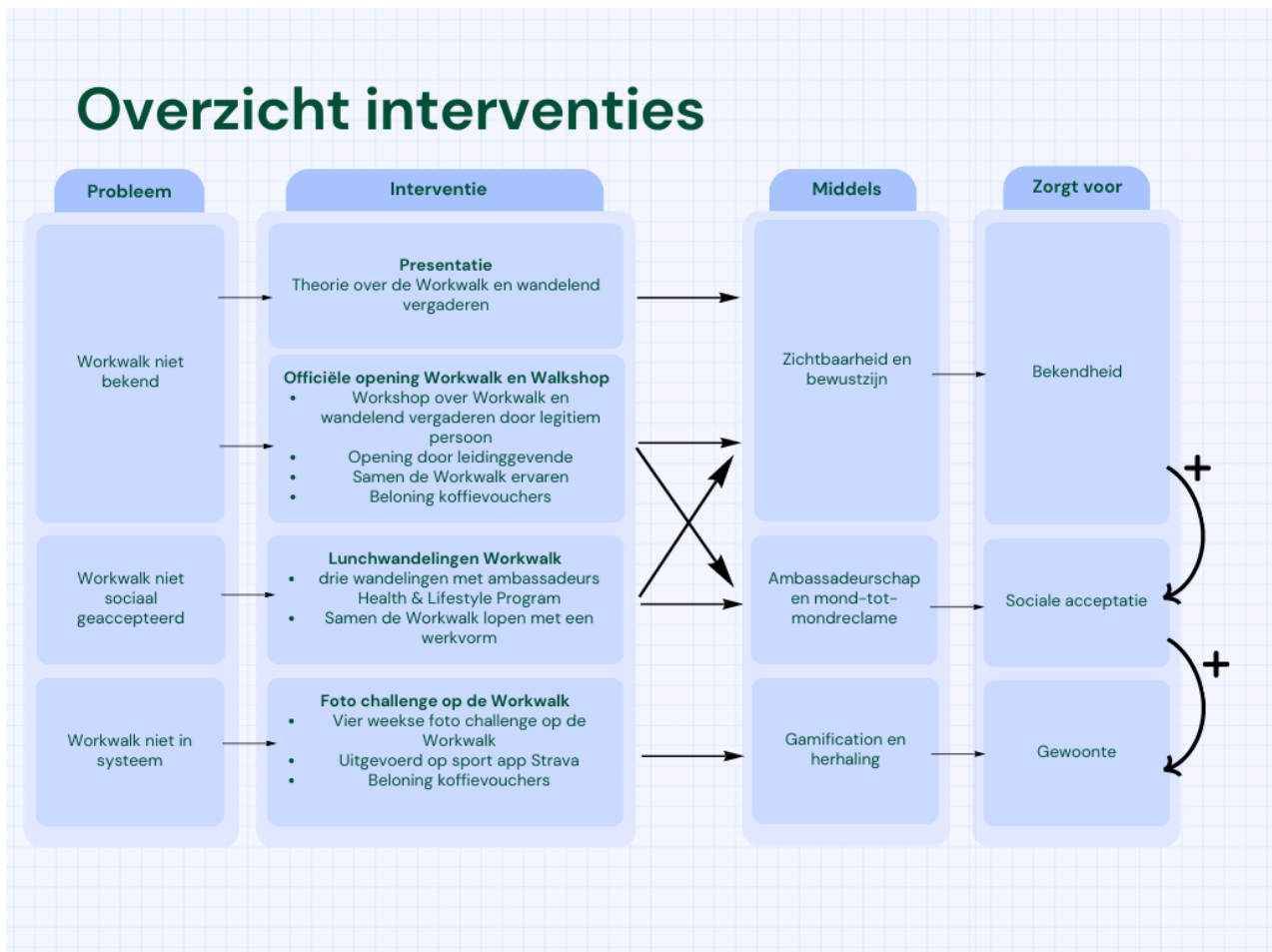
- Waar moet de promotie van de interventie Workwalk aan voldoen zodat medewerkers van Tilburg University ermee bekend raken?
- Wat zijn de motiverende factoren van medewerkers van Tilburg University om langdurig gebruik te maken van de Workwalk?

1.6 Doelgroep

De medewerkers van Tilburg University die geschikte vergaderingen hebben met twee á drie personen vormen de doelgroep voor de interventies. Geschikte vergaderingen zijn één-op-één gesprekken zoals manager-medewerkeroverleggen, voortgang- en functioneringsgesprekken, coaching, mentoring, het geven van updates, evaluatiegesprekken, brainstormen, besluitvorming of probleem/conflict oplossing.

Damen et al., geeft aan dat ambassadeurs gecreëerd kunnen worden wanneer medewerkers al een positieve houding hebben tegenover wandelend vergaderen (2018). Zij moeten al open staan voor vernieuwing en affiniteit hebben met buiten zijn en/of beweging. Hiervoor kunnen als eerst de ambassadeurs van het Health & Lifestyle Program worden aangespoord om de Workwalk te gaan gebruiken. Het onderzoek wordt uitgevoerd vanuit dit programma en dus zijn deze ambassadeurs makkelijk bereikbaar. Ook heeft deze groep affiniteit met beweging en zijn het al gewend om hun collega's te stimuleren om gezonder gedrag te vertonen.

2. Structureel overzicht interventies



Figuur 1 Structureel overzicht interventies

2.1 Theoretische onderbouwing

Middelen bovenstaand overzicht zijn de interventies in één oogopzicht onderbouwd. Hieronder zal de theoretische onderbouwing van de interventies kort worden toegelicht om de belangrijkste punten weer te geven. Verder in het document zullen deze onderbouwingen per interventie worden benoemd.

In het Evidence-based onderbouwingsdocument is er ingegaan op de verschillende onderwerpen die als basis gelden voor de ontwikkelde interventies. Als eerste probleem werd er vanuit verschillende betrokken partijen benoemd dat wandelend vergaderen en de Workwalk nog nauwelijks bekend is op Tilburg University. Door de Workwalk **zichtbaar** te maken, is de kans groter dat de medewerkers van de Universiteit die al affiniteit hebben met beweging en naar buiten gaan de Workwalk zullen proberen (*Sluitstuk | Kom in actie op je werk, 2021*).

Zichtbaarheid is in dit onderzoek gecreëerd door medewerkers van Tilburg University met meerdere interventies te blijven stimuleren zodat de Workwalk bewust of onbewust in hun gedachten blijft. Wanneer medewerkers triggers krijgen over de Workwalk, werkt dit als nudge om wandelend vergaderen sneller te proberen (Vlaams Instituut, z.d.). Voor het creëren van bekendheid is een presentatie gegeven over wandelend vergaderen en de Workwalk om uitleg te geven over hoe medewerkers dit zouden kunnen inzetten. Ook is er een openingsdag georganiseerd waarbij er theorie is gegeven en de route samen is ervaren.

Als tweede werd er door de medewerkers van Tilburg University en vanuit de literatuur benoemd dat wandelend vergaderen nog niet sociaal geaccepteerd is op de campus. Om dit aan te pakken is de kracht van **ambassadeurschap** gebruikt. Wanneer een groep medewerkers die al open staat voor een nieuwe, actieve manier van vergaderen enthousiast gemaakt kan worden over de Workwalk, is de kans groot dat zij hun collega's zullen meenemen om wandelend te vergaderen (Damen et al., 2018). De Workwalk zal dus middels **mond-tot-mondreclame** worden verspreid onder de medewerkers van Tilburg University. Mond-tot-mondreclame wordt vaak als betrouwbare informatie gezien omdat dit rechtstreeks vanuit de persoon komt (Keeling et al., 2013; Van Hoyer & Lievens, 2007). Hierdoor zal wandelend vergaderen steeds meer **sociaal geaccepteerd** worden. Om ambassadeurschap en mond-tot-mondreclame te stimuleren zijn er lunchwandelingen op de Workwalk georganiseerd voor de ambassadeurs van het Health & Lifestyle Program.

Als laatste kwam er uit de literatuur en de gesprekken met medewerkers van Tilburg University dat wandelend vergaderen niet het systeem zit (Damen et al., 2020). Het is normaal om in een vergaderruimte te vergaderen omdat dit altijd wordt gedaan. Wanneer wandelend vergaderen wordt herhaald, zal het steeds **normaler** worden om de Workwalk in te plannen. Gamification kan herhaling van bepaald gedrag stimuleren (Schmidt-Kraepelin et al., 2018). Door medewerkers een challenge te laten uitvoeren waaraan een beloningssysteem zit, zal het gebruik van de Workwalk spelenderwijs in medewerkers hun routine komen. Dit is gedaan middels een foto challenge gedurende vier weken op de Workwalk.

Er is gekozen om meerdere interventies te ontwikkelen omdat er uit gesprekken met betrokken partijen is gebleken dat hier behoefte aan is. Tevens geeft de literatuur aan dat er verschillende manieren zijn om de doelgroep te stimuleren meer wandelend te vergaderen. Het is van belang om herhaling van bepaald gezondheidsgedrag te stimuleren (Lally & Gardner, 2013). Een van de manieren hoe die gedaan kan worden is door het plaatsen van fysieke en elektronische triggers. Door verschillende interventies uit te voeren met betrekking tot de Workwalk en mond-tot-mondreclame te stimuleren, worden de medewerkers door allerlei manieren aangespoord om hiervan gebruik te maken. Deze vorm van zichtbaarheid kan bewustzijn creëren over wandelend vergaderen en kan ervoor zorgen dat de medewerkers genudged worden om de Workwalk te proberen (*Sluitstuk | Kom in actie op je werk*, 2021). Nudging is het onbewust beïnvloeden van iemands keuzes (Kahneman, 2012).

In het overzicht is er in de laatste kolom een sneeuwbaaleffect te zien. Wanneer de zichtbaarheid wordt vergroot zullen automatisch medewerkers die al een positieve attitude hiertegenover hebben deze manier van vergaderen vaker gebruiken waardoor er ambassadeurs van de Workwalk ontstaan. Wanneer deze ambassadeurs middels mond-tot-mondreclame de informatie verspreiden zal er steeds meer sociale acceptatie ontstaan doordat collega's elkaar meenemen op de Workwalk. Hierdoor wordt het tevens steeds normaler om deze manier van vergaderen te gebruiken. Dit kan nog extra gestimuleerd worden door herhaling, waarvoor Gamification gebruikt kan worden. Dit zorgt ervoor dat wandelend vergaderen langzaam onder de medewerkers van Tilburg University wordt verspreid waardoor de Workwalk steeds meer bekend zal worden.

3. Interventies

Vanaf dit onderdeel in het onderzoek worden de vier interventies uitgelegd. Er is per interventie geëvalueerd. De verschillende onderdelen staan in een overzicht beschreven te zien in bijlage 7.6. Tevens is er in deze bijlage een gevisualiseerde tijdlijn weergegeven van de vier uitgevoerde interventies.

3.1 Interventie 1: Presentatie

Op 26 januari is er een presentatie gegeven over de Workwalk en het wandelend vergaderen, tijdens een teamoverleg van het Knowledge Transfer Office. Deze presentatie is ingepland door een ambassadeur met wie er een gesprek is gehouden tijdens het vooronderzoek. Tijdens de presentatie waren er 12 medewerkers aanwezig en de presentatie duurde ongeveer 20 minuten. Er is uitleg gegeven over het onderzoek en het wandelend vergaderen op de Workwalk. Er is verteld wat de positieve effecten zijn en hoe wandelend vergaderen in zijn werk gaat. Ook is er op het einde een opdracht uitgevoerd waarbij de medewerkers in hun agenda een eerstvolgende vergadering op de Workwalk boekten.

Wat	Presentatie
Theoretische onderbouwing	Vanuit gesprekken met de medewerkers en de literatuur is er naar boven gekomen dat zichtbaarheid en bewustwording belangrijk is als eerste stap tot gedragsverandering. Door nudging door middel van zichtbaarheid te gebruiken, is de kans groter dat medewerkers de Workwalk zullen proberen. Wanneer medewerkers de Workwalk zullen gaan gebruiken en via mond-tot-mondreclame de informatie aan collega's verspreiden, zal het meer sociaal geaccepteerd worden wat ertoe leidt dat het een gewoonte wordt. Meer informatie is terug te vinden in het EBOD onder het kopje <i>Zichtbaarheid en Mond-tot-mondreclame</i> (Nieuwenhuijs, 2022).
Doelgroep	Knowledge Transfer Office, teamoverleg van 12 medewerkers.
Doel	Zichtbaarheid en bewustwording bij de medewerkers creëren over de Workwalk en wandelend vergaderen door informatie te geven.
Materiaal	PowerPoint Presentatie (7.1.1), tekst PowerPoint Presentatie (7.1.2)
Tijdsduur	20 minuten
Mogelijke obstakels	Een presentatie kan te statisch zijn waardoor het onderwerp na afloop snel wordt vergeten en er niks mee gedaan wordt. De deelnemers zijn willekeurig gekozen en dus is er van tevoren niet bekend of zij open staan voor wandelend vergaderen. Tevens is het gebouw waarin het team zich bevindt 10 minuten lopen vanaf de Workwalk wat ervoor kan zorgen dat de drempel te hoog ligt om gebruik te gaan maken van de route.

3.1.2 Evaluatie

3.1.2.1 Procesbeschrijving

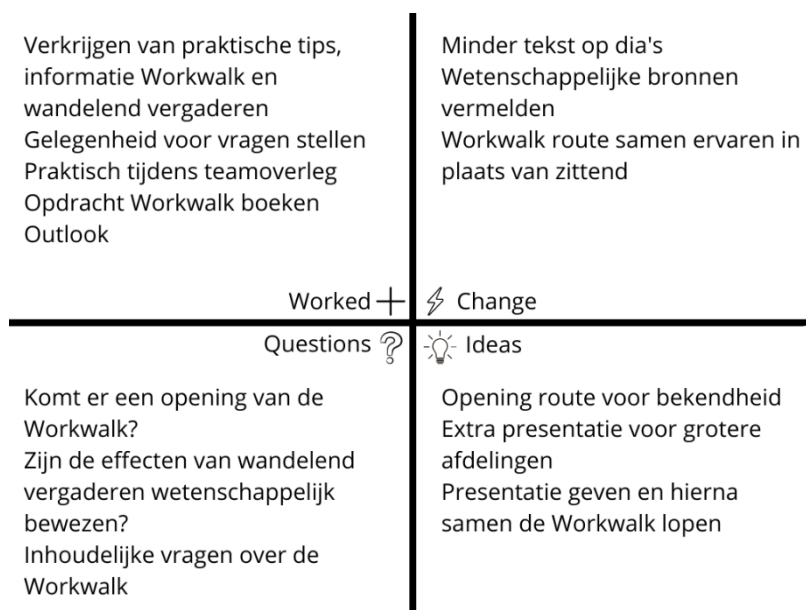
Naar aanleiding van een gesprek met een medewerker over de Workwalk is er een presentatie ingepland bij het teamoverleg van het Knowledge & Transfer Office. Tijdens het gesprek en in eerdere gesprekken met andere medewerkers was gebleken dat het gebrek aan zichtbaarheid, bekendheid en informatie over wandelend vergaderen een oorzaak is dat medewerkers geen gebruik maken van de Workwalk. Zij gaven aan dat zij nog nauwelijks afwisten van de Workwalk of hoe wandelend vergaderen werkt en dat zij behoefte hadden aan theoretische uitleg. Toen dit werd benoemd in het

gesprek werd er aangeboden om tijd te krijgen in een teamoverleg om uitleg te geven over de Workwalk en wandelend vergaderen. Deze interventie werd ook bevestigd uit gehaalde informatie van ChatGPT tijdens de werkplaats. Hierbij werden er de volgende strategieën gegeven om wandelend vergaderen meer te stimuleren: het benadrukken van de voordelen van wandelend vergaderen en het geven van training over hoe wandelend vergaderen werkt in de praktijk door bijvoorbeeld het geven van een presentatie.

De presentatie is ingepland en voorbereid. Er is een PowerPointpresentatie gemaakt op basis van de belangrijke informatie over wandelend vergaderen uit de literatuur (zie bijlage 7.1.1). Voorafgaand van de presentatie is er met de opdrachtgever besproken hoe de PowerPoint eruitziet en hoe de presentatie gegeven zou worden. Wat er werd aangegeven, was dat er minder tekst op de dia's kon staan. Ook werd er voorgesteld om een opdracht uit te voeren tijdens de presentatie om concrete acties bij medewerkers te stimuleren. Dit werd aangepast in de PowerPointpresentatie. Hierna is de presentatie geoefend op een peer wat heeft geleid tot de uiteindelijk gegeven presentatie.

3.1.2.2 Analyse na de interventie

Om de effectiviteit van de presentatie te testen is er gebruik gemaakt van een peer review, voorafgaande de presentatie. Na de presentatie is er aan de medewerkers gevraagd wat zij van de presentatie vonden en waar zij nog verder behoefte aan hadden. Tevens is een maand later contact opgenomen met de ambassadeur om te vragen welk effect de presentatie op het team heeft gehad. Er is geanalyseerd middels het Capture Grid model.



Figuur 2. Capture Grid Model evaluatie presentatie

De medewerkers waren erg enthousiast over de Workwalk en vonden het een verfrissend idee om te kunnen wandelen tijdens het werk aangezien zij de hele dag door zitten. Tijdens de opdracht in de presentatie hebben zes medewerkers een aankomende vergadering omgezet in een Workwalk. Zij vroegen of er een opening van de route plaats zou gaan vinden om er meer over te leren en de route samen te lopen. Er is hen toen op gewezen dat er een opening wordt georganiseerd begin april en dat zij de nieuwsbrief hiervoor in de gaten kunnen houden (het organiseren van een opening werd al in eerdere gesprekken aangegeven dat hier behoefte aan was). Zij vonden het fijn om praktische uitleg te krijgen over welke vergaderingen geschikt zijn en hoe wandelend vergaderen werkt. Na afloop van de presentatie gaven de medewerkers aan dat ze de presentatie nog een keer willen inplannen bij een

teamoverleg om zo meer medewerkers op de hoogte te brengen van deze manier van vergaderen. Ook gaven medewerkers aan dat zij behoefte hadden om de Workwalk route te lopen in plaats van alleen theorie te krijgen. De ambassadeur die de presentatie had ingepland, gaf de dag na de presentatie aan dat de medewerkers enthousiast waren en meer wilden leren over wandelend vergaderen.

Een maand na de gegeven presentatie werd er aangegeven dat de Workwalks die tijdens de presentatie waren afgesproken, gelopen zijn. Tevens heeft het team de Workwalk route al meerdere keren gezamenlijk gelopen en werd er laten weten dat zij dit vaker in gaan plannen. Deze Workwalks zijn ook terug te zien in de Workwalk agenda in het Outlook systeem (zie grafiek 1 op pagina 25).

3.1.2.3 Sub conclusie

Er zou geconcludeerd kunnen worden dat het geven van een presentatie met theorie over wandelend vergaderen effectief blijkt te zijn mits er een concrete opdracht wordt gegeven om de Workwalk in te plannen. Hierdoor wordt er meteen actie ondernomen. De presentaties zouden op meerdere afdelingen kunnen worden gegeven om bekendheid over de Workwalk verder te verspreiden. Als toevoeging zou naast een presentatie de Workwalk samengelopen kunnen worden om de route te ervaren.

Hierom is er besloten om lunchwandelingen op de Workwalk te organiseren om te testen welk effect dit heeft op de medewerkers [zie interventie 2: Lunchwandelingen].

3.2 Interventie 2: Lunchwandelingen

De tweede interventie die is uitgevoerd in dit onderzoek zijn lunchwandelingen op de Workwalk. De wandelingen zijn vergaderwandelingen met een passende werkvorm tijdens het lopen, maar zijn lunchwandelingen genoemd omdat deze onder lunchtijd zijn georganiseerd. Dit met de reden dat rond deze tijd waarschijnlijk de meeste medewerkers aanwezig zouden kunnen zijn. De doelgroep voor deze wandelingen waren de ambassadeurs van het Health & Lifestyle Program. Dit zijn medewerkers die de activiteiten van het Health & Lifestyle Program promoten binnen hun team en hun collega's stimuleren om deel te nemen. Er zijn drie wandelingen georganiseerd die plaatsvonden op 6, 13 en 16 maart en een half uur duurde. Tijdens deze wandeling is er een werkvorm gebruikt. De ambassadeurs zijn drie weken van tevoren via MS Teams en de mail uitgenodigd voor de wandelingen. Zij konden hierbij via hun agenda laten weten of zij aanwezig zouden zijn of niet.

Op het moment van de wandeling is er verzameld bij het startpunt van de Workwalk. Toen iedereen aanwezig was, werd er een korte introductie gehouden over het onderzoek, wat de positieve effecten zijn van wandelend vergaderen en hoe er het best wandelend vergaderd kan worden. Hierna is er gevraagd om tweetallen te maken om tijdens de wandeling de volgende twee vraagstukken te bespreken:

- Wat heb je nodig om zelf (meer) wandelend te gaan vergaderen?
- Hoe zou jij als ambassadeur vaker je collega's mee kunnen nemen op de Workwalk?

Door de deelnemers een opdracht mee te geven is er getest of deze werkvorm effectief werkt tijdens een gezamenlijke wandeling en tegelijkertijd is er hierdoor gebrainstormd over ideeën om medewerkers te stimuleren (meer) gebruik te maken van de Workwalk. Bij een grote groep is de eerste vraag gesteld en op de helft van de wandeling nabesproken. Vervolgens is de tweede vraag gesteld en op het einde nabesproken. Bij een kleinere groep van drie of vier personen kan er tijdens de wandeling over de vragen worden gepraat. Na afloop is er aan de deelnemers gevraagd om in hun agenda te kijken welke volgende vergadering op de Workwalk plaats kan vinden en deze in te boeken in Outlook. Tevens zijn de aankomende activiteiten benoemd zodat de ambassadeurs dit kunnen delen met hun afdeling. Op het einde zijn de ambassadeurs bedankt voor hun aanwezigheid en is hen een fijne dag gewenst.



Foto 1. Lunchwandeling introductie

Wat	Lunchwandelingen
Theoretische onderbouwing	Een eerste stap in dit onderzoek is zichtbaarheid creëren, wat gedaan kan worden middels ambassadeurs. Uit gesprekken met medewerkers van Tilburg University, PhD onderzoeker Ida Damen en uit literatuur is gebleken dat het hebben van ambassadeurs ervoor kan zorgen dat zij anderen in hun omgeving sneller meenemen in hetgene wat zij doen. In dit geval wandelend vergaderen op de Workwalk. De ambassadeurs van het Health & Lifestyle Program zijn al medewerkers die zich inzetten voor een gezondere manier van werken. Zij zijn dus al intrinsiek gemotiveerd om meer op werk te bewegen en anderen hierin mee te nemen. Wanneer zij enthousiast gemaakt kunnen worden om wandelend te vergaderen, is de kans groot dat zij anderen uit hun afdeling meenemen. Hierdoor zal de Workwalk middels mond-tot-mondreclame verspreid worden. Meer informatie is terug te vinden in het EBOD onder de kopjes 'Zichtbaarheid', 'Mond-tot-mondreclame' en 'Doelgroepanalyse' (Nieuwenhuijs, 2022).
Doelgroep	Ambassadeurs Health & Lifestyle Program, in totaal waren er 14 deelnemers aanwezig.
Doel	<ul style="list-style-type: none"> • Zichtbaarheid en bewustzijn over de Workwalk creëren • Ambassadeurs voor de Workwalk creëren • Mond-tot-mondreclame stimuleren
Materiaal	Uitnodiging ambassadeurs Health & Lifestyle Program (7.2.1)
Tijdsduur	30 - 45 minuten, 3 keer herhaald
Mogelijke obstakels	Er is een half uur voor de wandelingen ingepland, wat wellicht te weinig kan zijn waardoor er een gehaast gevoel zou kunnen ontstaan. De route is 25 minuten lopen dus wanneer de introductie en het nabespreken van de vraagstukken stilstaand worden uitgevoerd zal de activiteit uitlopen. Een oplossing hiervoor zou kunnen zijn om de route in te korten. Een ander mogelijk obstakels zou kunnen zijn dat de medewerkers vooral willen ontspannen en persoonlijke gesprekken met elkaar willen voeren in plaats van met de vraagstukken bezig zijn, aangezien de wandeling tijdens lunchtijd is ingepland.

3.2.2 Evaluatie

3.2.2.1 Procesbeschrijving

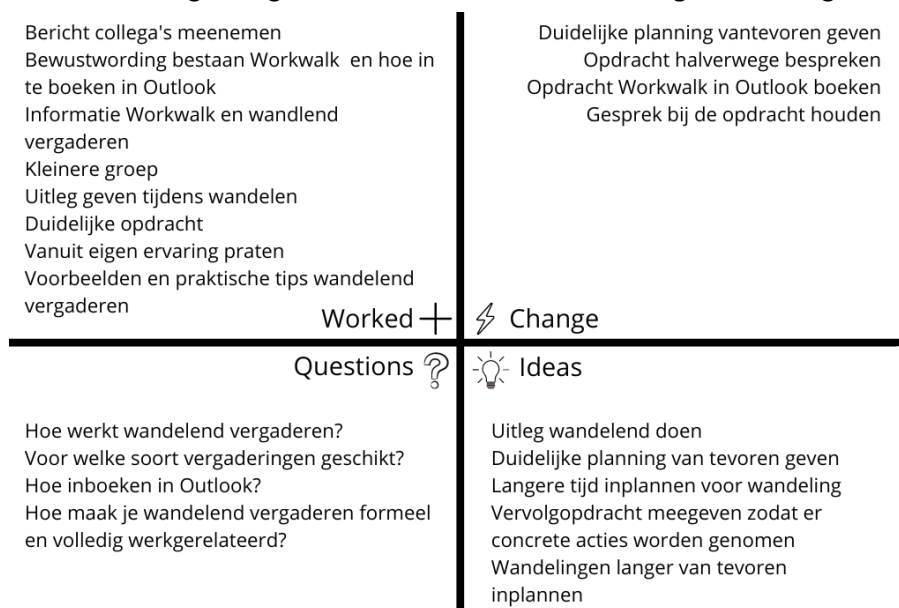
De lunchwandelingen zijn ontstaan vanuit de presentatie [zie interventie 1: Presentatie]. Hier gaven de deelnemers aan dat ze de gekregen informatie nuttig vonden maar dat zij de Workwalk ook graag samen zouden willen ervaren. In eerste instantie was het idee om met dezelfde groep dit te gaan ondernemen. Tijdens de evaluatie van de presentatie werd er aangegeven dat het team de Workwalk al een keer samen hadden gelopen als vervolg op de presentatie.

De opdrachtgever van het onderzoek gaf aan dat zij op het Sports Center elke dinsdag een lunchactiviteit organiseerde, waarbij medewerkers samen een beweegactiviteit ondernamen. Na deze activiteit bijgewoond te hebben, gaven medewerkers aan dat dit een leuke, laagdrempelige manier is om tijdens het werk te bewegen en nieuwe energie te krijgen. Hierdoor ontstond het idee om wandelingen te organiseren op de Workwalk. Dit is een laagdrempelige manier om kennis te maken met wandelend vergaderen. Wanneer zij enthousiast gemaakt kunnen worden om wandelend te vergaderen, is de kans groot dat zij anderen uit hun afdeling meenemen en de Workwalk via mond-tot-mondreclame zullen verspreiden.

De eerste versie van de wandeling was om informatie te geven over wandelend vergaderen en om samen de Workwalk te ervaren. Dit was besloten omdat er tijdens de werkplaats ChatGPT werd gebruikt om ideeën op te halen om medewerkers te stimuleren om wandelend te vergaderen waarbij één van deze ideeën was om een training te geven over wandelend vergaderen. Na bespreking in de werkplaats is er een werkvorm aan de wandeling toegevoegd. Door deelnemers vragen mee te geven, zullen zij samen in gesprek gaan over het onderwerp. Deze werkvorm is ook gekozen als gevolg van een bijgewoonde workshop over wandelend vergaderen, gegeven bij het bedrijf Philips door PhD-onderzoeker Ida Damen. Zij doet onderzoek over de Workwalk en gaf tijdens de workshop een opdracht met dezelfde soort werkvorm, welke effectief werkte bij de desbetreffende deelnemers. De lunchwandeling activiteit is uitgeschreven en doorgenomen met de opdrachtgever. Zij heeft hier feedback op gegeven en op basis hiervan is de activiteit aangepast tot de eerste wandeling. Na de eerste wandeling is er gestart met het evalueren van de interventie. Omdat er drie wandelingen zijn georganiseerd is de activiteit meerdere keren getest en is er tot een uiteindelijke interventie gekomen.

3.2.2.2 Analyse na de wandeling

Om de lunchwandelingen te analyseren is er gebruik gemaakt van het Capture Grid Model, waarbij er aan de opdrachtgever en ambassadeurs is gevraagd wat zij van de wandeling vonden en hoe deze verbeterd kan worden. Tevens is er informatie verkregen vanuit de opdracht die tijdens de wandeling is uitgevoerd, welke is samengevat in bijlage 7.5. Er is twee weken na de wandeling aan de ambassadeurs gevraagd welk effect de lunchwandelingen hebben gehad.



Figuur 3. Capture Grid Model evaluatie lunchwandelingen

Bij de eerste lunchwandeling waren er negen medewerkers, zowel ambassadeurs van het Health & Lifestyle Program als medewerkers die door een ambassadeur waren meegenomen aanwezig. Omdat er van tevoren niet duidelijk was gezegd dat de vraagstukken zouden worden nabesproken, ontstonden er vooral persoonlijke gesprekken tussen de medewerkers. De vraagstukken zijn uiteindelijk ook niet nabesproken omdat de medewerkers op het einde van de route meteen vertrokken. De lunchwandeling heeft opgeleverd dat medewerkers de Workwalk kennen en weten hoe zij deze in kunnen boeken in Outlook. Eén medewerker gaf aan dat zij haar bilaterale meetings op de Workwalk gaat doen. Twee andere medewerkers gaven aan dat zij hun collega's gingen uitnodigen om op de Workwalk te vergaderen. Voor de volgende keer zou de planning duidelijk van tevoren kunnen worden benoemd. Ook zou het introductie en uitleg deel ingekort kunnen worden of tijdens

het wandelen kunnen worden benoemd. Om te voorkomen dat de vraagstukken niet worden besproken zou op de helft van de wandeling de antwoorden kunnen worden besproken.

Bij de tweede lunchwandeling waren twee ambassadeurs en de opdrachtgever aanwezig. Omdat de groep klein was, werd de wandeling meteen gestart. Tijdens het wandelen werd de uitleg over de Workwalk wandelend vergaderen gegeven en werden de vragen gesteld zodat er een dialoog ontstond. Het bespreken van de vraagstukken in een groep van vier werkte goed en was overzichtelijk aangezien de structuur en het doel van de wandeling van tevoren duidelijk was benoemd. De ambassadeurs gaven aan dat ze tijdens de wandeling de effecten van het lopen en vergaderen ervaarden. Ze waren eerst sceptisch over de stimulatie van creativiteit maar al wandelend ontstond er energie en ontstonden er allerlei creatieve ideeën. In het vervolg zal de lunchwandeling op dezelfde manier worden gegeven indien de groep niet te groot is. Wanneer de groep wel groter is zullen de antwoorden op de vraagstukken op de helft van de wandeling worden besproken. Ook kan de opdracht worden gegeven om in hun agenda te kijken welke vergadering om te zetten is naar een Workwalk om herhaling te stimuleren. Dit is nu weggelaten omdat er geen tijd meer over was. Er zal dus meer tijd ingepland moeten worden voor een vervolg interventie.

Bij de derde lunchwandeling waren er twee ambassadeurs aanwezig en dus werd dezelfde structuur als de vorige wandeling aangehouden. De ambassadeurs vertelden dat zij al bekend waren met wandelend vergaderen en dat zij regelmatig gebruik maakten van de Workwalk. Wel gaven zij aan dat de wandelingen nog vaak een mix zijn van persoonlijke en werk gerelateerde gesprekken. Ze lieten weten dat ze het nog moeilijk vonden om binnen hun afdeling collega's mee te krijgen. Wel wordt de route al veel gebruikt om tijdens de lunch te wandelen. De wandeling heeft bij de ambassadeurs bereikt dat zij hun terugkerende teamoverleg op de Workwalk gaan plannen. De ambassadeurs gaven aan dat zij de Workwalk een ideale manier van vergaderen zouden vinden voor dit overleg.

In de weken na de lunchwandelingen is er kort gesproken met een aantal ambassadeurs. Zij vertelden dat zij de Workwalk al meerdere keren hadden ingepland met hun collega's voor persoonlijke gesprekken, reflectiegesprekken en brainstormsessies. Zij waren voor deze interventie nog niet bekend met wandelend vergaderen. De boekingen van deze medewerkers zijn sinds de interventie ook bijna wekelijks terug te zien in het Outlook systeem (zie grafiek 1 op pagina 25).

3.2.2.3 Sub conclusie

De wandelingen hebben medewerkers informatie gegeven over wandelend vergaderen en de Workwalk. Door dit samen met collega's te ervaren heeft een positief effect gehad op het eigen gebruik van de Workwalk en het stimuleren van collega's in hun team. Er zijn meerdere afspraken gepland op de Workwalk naar aanleiding van deze wandelingen en dus is de bekendheid van de Workwalk via mond-tot-mondreclame verspreid over meerdere afdelingen van de organisatie. Ook zijn er praktische connecties gemaakt om de Workwalk verder te verspreiden over de organisatie door middel van het geven van presentaties bij de verschillende afdelingen. Het management wordt hierbij als hoofddraad genomen.

De wandelingen op de Workwalk kunnen aan bestaande activiteiten worden toegevoegd. Er kunnen workshops en presentaties worden gegeven over wandelend vergaderen. De uitkomsten van deze interventie zijn ook meegenomen naar *'Interventie 3: Walkshop en opening Workwalk'*. De deelnemers kunnen tijdens de wandelactiviteit het beste opgedeeld worden in groepjes van maximaal vier personen. Er zal van tevoren duidelijk moeten worden uitgelegd wat de structuur is van de wandeling. Er zal worden benoemd dat de opdracht die gegeven wordt gezamenlijk zal worden besproken.

3.3 Interventie 3: Walkshop en officiële opening Workwalk

Op 6 april, de nationale *Wandel tijdens je Werkdag*, is er een officiële opening van de Workwalk en Walkshop georganiseerd. Het doel van deze interventie is het creëren van bewustzijn over het bestaan van de Workwalk en het laten zien dat wandelend vergaderen sociaal geaccepteerd is en juist gestimuleerd wordt op de universiteit. De interventie bestaat uit twee delen. Deel 1 is de Walkshop en deel 2 is de officiële opening. Medewerkers konden zich ook alleen aanmelden voor de officiële opening om de drempel zo laag mogelijk te houden.

Als eerste is er een Walkshop georganiseerd, die is gegeven door expert Ida Damen. Zij heeft is PhD onderzoeker over de Workwalk en heeft de Workwalk op de Technische Unie van Eindhoven ontwikkeld. Bij deze twee uur durende Walkshop is het eerste gedeelte binnen gehouden. Er is begonnen met theorie over wandelend vergaderen. Dit bestond uit redenen om wandelend te vergaderen, positieve effecten, soort vergaderingen en twee praktische opdrachten om inzicht te krijgen in het zitgedrag en hoe het aangepakt kan worden. Na drie kwartier zijn de deelnemers meegenomen naar het startpunt van de Workwalk, voor het tweede deel van de middag, de officiële opening van de Workwalk.



Foto 2. Walkshop

De opening bestond uit een speech van het hoofd van het Sports Center, wie de Workwalk route op Tilburg University heeft uitgezet. In deze speech heeft hij verteld over het ontstaan van de Workwalk en wat het belang is van wandelend vergaderen. Vervolgens heeft hij het startbord van de Workwalk onthuld. Hier was een fotograaf bij aanwezig om het moment vast te leggen.



Foto 3. Opening Workwalk

Na de onthulling van het startbord werd de route gezamenlijk gelopen waarbij er een actieve werkvorm werd uitgevoerd. De deelnemers kregen de volgende drie vragen over wandelend vergaderen die zij met collega's konden bespreken.



Foto 4. Twee foto's van de start van de openingswandeling

1. Waarom zouden we wandelend vergaderen?
2. Op welke manieren kunnen we wandelend vergaderen?
3. Welke eigen vergaderingen zou ik om kunnen zetten in wandelende vergaderingen?

De groep werd tijdens de wandeling drie keer bij elkaar geroepen om de vragen gezamenlijk te bespreken. Na afloop werden de deelnemers bedankt en kregen zij een cadeaukaartje met twee koffievouchers voor de horecagelegenheid Grotto gelegen op de route.

Wat	Walkshop en officiële opening Workwalk
Theoretische onderbouwing	<p>Vanuit gesprekken met de medewerkers en de literatuur is er naar boven gekomen dat zichtbaarheid en bewustwording belangrijk is als eerste stap tot gedragsverandering. Dit kan gerealiseerd worden door een opening van de Workwalk en door de Walkshop waarbij er informatie wordt gegeven over het onderwerp. Door de zichtbaarheid van deze manier van vergaderen zouden er ambassadeurs kunnen ontstaan vanuit medewerkers die hier al voor open staan. Zij zouden middels mond-tot-mondreclame deze manier van vergaderen kunnen verspreiden en het steeds normaler laten worden. De sociale acceptatie wordt versterkt doordat een legitiem persoon die hoog in de hiërarchie staat, het hoofd van het Sports Center, de Workwalk openen. Hetzelfde met het geven van de Walkshop door een expert. Hierdoor wordt er laten zien dat wandelend vergaderen gestimuleerd wordt van hogerop. Doordat de route samen met collega's wordt ervaren wordt deze sociale acceptatie ook versterkt. Doordat medewerkers een beloning krijgen in de vorm van koffievouchers van de horecagelegenheid Grotto op de route, wordt herhaling gestimuleerd. Het cadeaukaartje fungeert als fysieke herinnering om medewerkers te nudgen de Workwalk te gaan gebruiken. Een uitgebreidere uitleg kan gevonden worden in de volgende hoofdstukken van het EBOD: <i>'Doelgroep'</i>, <i>'Mond-tot-mondreclame'</i>, <i>'Zichtbaarheid'</i>, <i>'Gamification'</i>, <i>'Best practices'</i> (Nieuwenhuijs, 2022).</p>
Doelgroep	<p>Medewerkers Tilburg University. Deel 1 Walkshop: 18 aangemeld, 12 gekomen Deel 2 Opening: 42 aangemeld, 30 gekomen Deze activiteit past bij de doelgroep aangezien de medewerkers zelf kunnen kiezen of ze zich willen aanmelden voor de opening en dus waarschijnlijk al interesse en een positieve attitude hebben in het gebruik van de Workwalk en/of affiniteit met wandelen, bewegen en de natuur hebben. Meer informatie is terug te vinden in het EBOD onder het kopje <i>'Doelgroepanalyse'</i>, en <i>'Best practices'</i> (Nieuwenhuijs, 2022).</p>
Doel	<ul style="list-style-type: none"> • Zichtbaarheid en bekendheid van de Workwalk vergroten • Herhaling van gebruik van de Workwalk stimuleren • Sociale acceptatie stimuleren door speech hoofd van het Sports Center en gezamenlijk met collega's de Workwalk lopen • Ambassadeurs creëren om via mond-tot-mondreclame collega's te stimuleren gebruik te maken van de Workwalk
Materiaal	<p>Teksten communicatie op website (7.3.1), uitnodiging Walkshop en officiële opening (7.3.2), ruimte voor Walkshop, koffievouchers, cadeaukaartje, koffie/thee/gebak, mail deelnemers vragenlijsten (7.3.3 & 7.3.4), vragenlijsten evaluatie (7.3.5 & 7.3.6), LinkedIn post Tilburg University (7.3.7)</p>
Tijdsduur	<p>Totale tijdsduur: 2 uur Deel 1, de Walkshop: 45 minuten, 15 minuten naar startpunt Workwalk Deel 2, de officiële opening Workwalk: 60 minuten</p>
Mogelijke obstakels	<p>Omdat het een grote interventie is die veel voorbereiding en organisatie heeft gekost, zijn niet alle onderdelen van de interventie getest. Het effect van een expert die de Walkshop leidt en iemand met een managementpositie die de openingsspeech geeft, of het effect van een beloning zoals de koffievouchers is van tevoren niet getest omdat dat geen tijd voor was om naast de andere testen uit te voeren. In de literatuur blijken deze punten een positief effect te hebben op het stimuleren van gezondheidsgedrag (zie EBOD hoofdstuk <i>'Gamification'</i> en <i>'Best practices'</i> (Nieuwenhuijs, 2022)).</p>

3.3.2 Evaluatie

3.3.2.1 Procesbeschrijving

Het idee van de lanceringsdag van de Workwalk kwam voort uit de gesprekken met medewerkers, de opdrachtgever, expert Ida Damen en literatuuronderzoek. Uit de gesprekken bleek dat er behoefte was aan een openingsdag van de Workwalk om kennis te maken met de route en praktische uitleg te krijgen over wandelend vergaderen. Er bleek uit deze gesprekken en op basis van de literatuur dat zichtbaarheid en bekendheid belangrijk is om ervoor te zorgen dat medewerkers gebruik zullen gaan maken van de Workwalk. Ook zou het voor sociale acceptatie zorgen doordat er wordt laten zien dat deze manier van vergaderen wordt gestimuleerd en aangemoedigd op de werkvloer.

Wanneer er gekeken wordt naar verschillende onderzoeken en best practices blijkt het dat een integer persoon die hoger in de hiërarchie staat, zoals een manager, kan helpen om medewerkers te laten zien dat het gestimuleerd wordt en sociaal geaccepteerd is om wandelend te vergaderen. Hierdoor is ervoor gekozen om het hoofd van het Tilburg University Sports Center te vragen een speech te geven en de Workwalk officieel te openen. Na mailcontact gehad te hebben is dit bevestigd. Om dezelfde reden is er besloten om het informatieonderdeel, aan een expert over te laten. Hiervoor is PhD onderzoeker Ida Damen gevraagd. Met haar is samen besloten hoe de middag eruit zal gaan zien en welke punten van belang zijn om over te brengen.

Wat ook uit gesprekken en de literatuur kwam is het effect van een beloningssysteem. Middels koffievouchers van de horecagelegenheid Grotto gelegen op de Workwalk, zou wandelend vergaderen kunnen stimuleren. Hiervoor is er contact gezocht met horecagroep Auberge du Bonheur, waarvan horecagelegenheid Grotto een onderdeel van is, om koffievouchers te realiseren. Samen met de opdrachtgever is er een prijs afgesproken. Auberge du Bonheur heeft de koffievouchers ontworpen en deze zijn een paar dagen van tevoren opgehaald. Om de deelnemers iets feestelijks te geven is er vanuit het onderzoek bedacht om cadeaukaartjes te maken voor bij de koffievouchers. Hier stonden de aankomende activiteiten op en een qr-code naar de webpagina van de Workwalk. Het ontwerp is tijdens het onderzoek bedacht en doorgestuurd aan een interne medewerker op Tilburg University die het kaartje heeft gemaakt. Er zijn 50 stuks van geprint en hier zijn de koffievouchers aan vastgemaakt.



Foto 6. Cadeaukaartje voorkant met vouchers



Foto 5. Cadeaukaartje achterkant met vouchers

Vervolgens is er samengewerkt met een communicatiemedewerker om ervoor te zorgen dat de lanceringsdag van de Walkshop werd verspreid over de universiteit. Er zijn teksten geschreven voor de nieuwsbrief en deze zijn doorgestuurd naar de ambassadeurs van het Health & Lifestyle Program en de secretariaten. Deze teksten zijn gecontroleerd en meerdere keren aangepast na de feedback van de communicatiemedewerker en de opdrachtgever. De communicatieteksten zijn te zien in bijlage 7.3.1 en 7.3.2.

Een aantal onderdelen van de Walkshop en opening van de Walkshop zijn voorafgaande de dag op verschillende manieren getest in combinatie met de lunchwandelingen en de gegeven presentatie.

Tijdens *'Interventie 1: Presentatie'* is er getest of het effect had om theorie en informatie te geven over de effecten van wandelend vergaderen, hoe dit uitgevoerd kan worden en hoe de Walkshop op Tilburg University werkt. De medewerkers gaven aan dat zij enthousiast waren over de gegeven informatie over wandelend vergaderen en vonden de theorie leerzaam en concreet. De presentatie resulteerde in herhalende Walkshops die werden gelopen en daarom is ervoor gekozen om een theorieonderdeel mee te nemen in de openingsdag.

Het geven van informatie over de Walkshop en wandelend vergaderen tijdens het lopen van de Walkshop in combinatie met een werkvorm is getest tijdens de lunchwandelingen met de ambassadeurs van het Health & Lifestyle Program. De deelnemers van de wandelingen gaven aan dat zij meteen de positieve effecten van wandelend vergaderen ervaarden en de wandelingen resulteerde in meerdere herhalende Walkshops van de medewerkers. Daarom is ervoor gekozen om tijdens de opening van de Walkshop samen de route te lopen en een soortgelijke werkvorm te gebruiken. Namelijk het stellen van vragen over wandelend vergaderen die de deelnemers in tweetallen kunnen bespreken tijdens het wandelen en dit later gezamenlijk met de gehele groep terug kunnen koppelen. Deze iteratie is terug te lezen in *'Interventie 2: Lunchwandelingen'*.

De ruimte voor de Walkshop is gereserveerd en er is via een medewerker van het Tilburg University Sports Center koffie, thee en gebak besteld voor de deelnemers voor tijdens het theoriegedeelte. Op de dag van de activiteit zijn er fruitprikkers gemaakt zodat de deelnemers bij aanvang een feestelijk hapje hadden. Ook zijn de koffievouchers aan de cadeaukaartjes vastgemaakt. Er is een doek over het startbord van de Walkshop gewikkeld en er zijn vlaggen van het Health & Lifestyle Program neergezet.

De interventie van een opening en Walkshop werd ook bevestigd vanuit de brainwriting en ideeëngeneratie sessies in de werkplaats.

3.3.2.2 Analyse na de interventie

De effectiviteit van de openingsdag is gemeten middels twee vragenlijsten en vijf korte interviews. Deze vragenlijsten zijn een week en anderhalve maand na de activiteit uitgezet.

Tijdens de opening leken veel deelnemers enthousiast over het wandelend vergaderen. Uit de vragenlijst en gesprekken blijkt dat de theorie over wandelend vergaderen als erg nuttig werd ervaren. De deelnemers vonden het fijn om positieve effecten van wandelend vergaderen te horen, concrete voorbeelden van hoe te vergaderen en praktische tips te krijgen. De interactieve opdrachten waren makkelijk uit te voeren en zorgde ervoor dat er meteen concrete stappen werden gezet. Hierdoor gingen de deelnemers samen met collega's nadenken over hoe zij dit in hun eigen werkdag konden toepassen. Dit zorgde voor nieuwe inzichten en motivatie om vaker de Walkshop te gebruiken. Tevens gaven de deelnemers aan dat zij dachten dat het moeilijk te implementeren zou zijn in hun werkdag, maar dat het eigenlijk redelijk makkelijk te doen was nu ze er meer over hadden geleerd.

Over de opening werd er aangegeven dat het goed was om te zien dat het hoofd van het Sports Center de Workwalk opende. Dit liet zien dat het geaccepteerd was en het gestimuleerd werd vanuit hogere functies om deze manier van vergaderen te gebruiken. Hetzelfde gold voor de workshopleider. Tevens ervaren de deelnemers tijdens het wandelen zelf het gevoel van creativiteit en de positieve effecten van beweging. Ze merkten een andere dynamiek op dan wanneer er zittend vergaderd werd. Als laatste werd er benoemd dat je samen enthousiast wordt wanneer de Workwalk met collega's wordt gelopen. Al met al gaven de meeste deelnemers aan dat de openingsdag een goed initiatief was om kennis te maken met de Workwalk.

Wel was er behoefte aan verdieping op het onderwerp. Deelnemers gaven aan dat ze nog meer handvatten zouden willen hebben over het notuleren en een verdieping op de verschillende werkvormen van wandelend vergaderen zouden willen krijgen. Ook gaven ze aan dat de overgang van de Workshop en de opening wat chaotisch verliep omdat er twee groepen samen werden gevoegd. In het vervolg zou er dus het beste één groep kunnen zijn. Als laatste werd het weer benoemd. Er was de gehele activiteit regen en doordat het grootste gedeelte buiten werd gehouden was dit een tegenvaller. Om deze reden had een flink aantal medewerkers afgezegd.

Als aanbevelingen om de Workwalk meer te implementeren op de universiteit werd er benoemd dat de Workwalk en de positieve effecten ervan herhaald moeten blijven worden. De zichtbaarheid werd als belangrijk gezien. Per gebouw kunnen er fysieke meetingpoint stickers komen of in het Outlook systeem zou een pop-up kunnen komen om voor de Workwalk te kiezen. Ook werd er aangegeven dat de leidinggevenden gestimuleerd zouden kunnen worden om hun team mee te nemen.

Uit de eerste vragenlijst, die 16 medewerkers hebben ingevuld, hebben 9 deelnemers aangegeven dat zij via collega's over het evenement te weten zijn gekomen (zie bijlage 7.3.5). Vier via de nieuwsbrief en drie via intranet. Dit zou kunnen laten zien dat mond-tot-mondreclame effectief werkt om medewerkers enthousiast te maken voor dit soort interventies. Tevens waren negen deelnemers van plan om 'zeker van wel' gebruik te maken van de Workwalk en zes deelnemers 'waarschijnlijk wel'. Geen enkele deelnemer heeft gezegd of in de vragenlijst gekozen om niet van plan te zijn gebruik te maken van de Workwalk.

De tweede vragenlijst is uitgezet aan de deelnemers om inzicht te krijgen in de lange termijn gevolgen van de openingsdag (zie bijlage 7.3.6). 14 medewerkers hebben deze ingevuld waarvan vijf hebben aangegeven de Workwalk meerdere keren gelopen te hebben, drie hebben de Workwalk één keer gelopen, vier zijn het van plan om te doen en één is het niet van plan. Medewerkers die de Workwalk gelopen hebben gaven aan dat zij wandelend hebben vergaderd met collega's en bilaterale overleggen hebben ingepland en dit vaker willen doen. Sommige medewerkers geven aan dat zij er door het natte weer of de drukte nog niet aan toegekomen zijn maar dit wel van plan zijn. Eén deelnemer heeft aangegeven dat het niet in zijn/haar werk te integreren is. De meeste deelnemers lieten weten dat de koffievouchers niet zozeer een leidend effect heeft gehad op het wel of niet gebruik maken van de Workwalk, maar dat het vooral een leuke bonus was. 12 deelnemers hebben aangegeven de Workwalk te hebben aangeraden aan collega's. Zij hebben het zowel besproken met collega's als overleggen ingepland. Eén deelnemer laat weten dat zij/hij nu ook daar haar collega's wordt uitgenodigd voor een Workwalk terwijl dit eerst vooral vanuit haar/hem kwam.

Naar aanleiding van de openingsdag van de Workwalk is er een medewerker binnen het communicatieteam geïnspireerd geraakt om na afloop een stuk over de opening van de Workwalk te schrijven voor de sociale media- en nieuws netwerken van Tilburg University (zie bijlage 7.3.7). Voor deze post zijn er via de mail vragen gesteld aan expert Ida Damen, ontwikkelaar van de Workwalk op de TU Eindhoven; het hoofd van het Sports Center van Tilburg University en ontwikkelaar van de

Workwalk op Tilburg University; en mijzelf als onderzoeker naar de Workwalk op Tilburg University. Het LinkedIn-account heeft over 135K volgers en het nieuws van de opening van de Workwalk is dus op deze manier naar een groot publiek gecommuniceerd. Er zijn 219 likes op deze post, 8 reacties en 7 reposts. Een van de reacties is van het hoofd van Facility Services op Tilburg University. Een andere reactie is van een medewerker die aangeeft dat ze de Workwalk en wandelend vergaderen wil gaan integreren op haar afdeling. Zo zijn er meerdere soortgelijke reacties op de post. Op deze manier zal de Workwalk steeds meer verspreid worden via mond-tot-mondreclame, wat ook een doel was van deze interventie.

Wanneer er gekeken wordt naar de Outlook agenda van de Workwalk, is er te zien dat na de opening het aantal boekingen aan het stijgen is (zie grafiek 1: Outlook boekingen Workwalk, pagina 25). Dit zijn boekingen van onder andere medewerkers die bij de presentatie, lunchwandelingen en/of de opening van de Workwalk zijn geweest. Verder zijn er geen andere interventies geweest met betrekking op de Workwalk.

3.2.2.3 Sub conclusie

Over het algemeen is er te zien dat de opening en Walkshop een stimulerend effect hebben gehad op het gebruik van de Workwalk door de deelnemers. Medewerkers lijken een positieve houding te hebben tegenover wandelend vergaderen. De zichtbaarheid is vergroot door de route te ervaren en uitleg te geven over het onderwerp. Tevens heeft een flink aantal deelnemers de Workwalk aanbevolen aan collega's en uitgenodigd voor een Workwalk. Hierdoor zou gesteld kunnen worden dat deze vorm van vergaderen via mond-tot-mondreclame meer is verspreid over de medewerkers van Tilburg University, dus meer sociaal geaccepteerd begint te worden waardoor het tevens normaler wordt om te doen. Het herhalen van het gedrag wordt vooral gestimuleerd vanuit ambassadeurs en collega's en niet zozeer vanuit een beloning, hoewel dit wel een leuke bonus is.

Er is een stijging te zien in het aantal boekingen van de Workwalk in Outlook, van dezelfde medewerkers die hebben deelgenomen aan de openingsdag. Er zou dus wellicht een connectie kunnen zitten tussen de lancering van de Workwalk en de stijging van het aantal boekingen van de Workwalk in Outlook.

3.4 Interventie 4: Fotochallenge op de Workwalk

Als vierde en laatste onderdeel van de interventie en vervolg op de opening van de Workwalk, is er een fotochallenge met een beloningssysteem ontwikkeld. Het doel van de challenge is om op een speelse manier het gebruik van de Workwalk in medewerkers hun routine te krijgen en de sociale acceptatie te verhogen. Dit onderdeel is in de maand april en mei uitgevoerd omdat het rond deze tijd over het algemeen mooier weer is, de lente weer begint en medewerkers sneller geneigd zijn om naar buiten te gaan. Tevens is de opening van de Workwalk net geweest, waarbij de aanwezigen kaartjes hebben meegekregen met promotie van de fotochallenge erop.

De fotochallenge is gestart op 17 april t/m 12 mei en is vastgelegd op de sportapp Strava. Dit is een veelgebruikte app om wandelingen, hardloop- en fietssessies op te nemen en bij te houden. De gelopen route wordt via de telefoon opgenomen en is te posten via een netwerk van volgers en vrienden. In de Strava app is al een bestaande, besloten groep bestemd voor de medewerkers van Tilburg University, waarin 54 leden zitten. Hierin is de fotochallenge wekelijks gepost (voor de opdrachten, zie bijlage 7.4.4)

In de Strava groep zijn gedurende vier weken vier challenges gepost. Per week kunnen leden uit deze groep uit twee foto opdrachten kiezen om tijdens hun Workwalk uit te voeren. Zij kunnen de foto delen met hun wandeling op de Workwalk waarbij ze het 'Health and Lifestyle Program' taggen (dit is het account waaruit de challenge wordt geplaatst). Medewerkers kunnen in hun overwinningen delen op Strava, waardoor anderen dit ook weer te zien krijgen. Hebben medewerkers in deze periode vier foto opdrachten uitgevoerd, winnen zij twee koffievouchers voor horecagelegenheid Grotto.

De foto challenge is gedeeld op intranet, er is aan de ambassadeurs van het Health & Lifestyle Program gecommuniceerd om collega's te stimuleren samen mee te doen. Tijdens de opening van de Workwalk is de challenge op het cadeaukaartje gepromoot en tevens is het op het Strava platform gepost.

Wat	Strava foto challenge op de Workwalk
Theoretische onderbouwing	<p>Uit de literatuur blijkt dat gamification in combinatie met een beloningssysteem gebruikt kan worden om blijvend gezondheidsgedrag te stimuleren (Schmidt-Kraepelin et al., 2018). Uit meerdere gesprekken met medewerkers over ideeën om hun te stimuleren gebruik te maken van de Workwalk, was een challenge. Tevens gaf de opdrachtgever aan dat er meerdere challenges via de sport app Strava waren uitgevoerd en medewerkers hier enthousiast over waren.</p> <p>Wanneer er naar de best practice 'Ommetje' wordt gekeken, is er te zien dat challenges effectief werken door inhoud, beloning en competitie. Concreet gezien zou de challenge werken wanneer een integer persoon die de challenge en wandelend vergaderen promoot, een beloning die aan de challenge vasthangt en wanneer medewerkers een competitiegevoel hebben tussen collega's. Dit laatste werkt vooral in kleinere groepen gezien vanuit de Sociale Vergelijkingstheorie, die stelt dat het motiverend werkt wanneer je jezelf vergelijkt met anderen (Festinger, 1954). Voor meer informatie zie de hoofdstukken 'Gamification' en 'Best Practices' van het EBOD (Nieuwenhuijs, 2022).</p>
Doelgroep	<p>Medewerkers Tilburg University die vaker één op één vergaderingen hebben. Medewerkers die in de Strava groep <i>Tilburg University Staff</i> zitten. 5 medewerkers hebben de Strava challenge uitgevoerd.</p>
Doel	<ul style="list-style-type: none"> Gewoonte creëren middels herhaling door spelelement en beloningssysteem

	<ul style="list-style-type: none"> Zichtbaarheid creëren door mond-tot-mondreclame. Collega's nemen elkaar mee op de Workwalk
Materiaal	Communicatietekst via nieuwsbrief/MS Teams bericht ambassadeurs (7.4.1), Strava app (7.4.2), koffievouchers, teksten uitleg fotochallenge in Strava (7.4.3), Wekelijkse fotochallenges (7.4.4)
Tijdsduur	4 weken, Elke week 1 challenge
Mogelijke obstakels	De fotochallenge valt in de weken waarbij er veel vrije dagen vallen. Tevens is één week meivakantie waarbij medewerkers vakantie opgenomen zouden kunnen hebben. Het zou dus kunnen zijn dat er minder vergaderingen ingepland worden omdat er drukte op werk is in deze periode. De fotochallenge is voor alle medewerkers op de universiteit beschikbaar. Het zou kunnen dat de groep te groot is voor medewerkers om competitie te ervaren. Dit werkt namelijk het meest effectief bij kleinere groepen. Als laatste zou het weer in de weg kunnen zitten. Wanneer het slecht weer is zouden er minder vergadering op de Workwalk gepland kunnen worden.

3.4.2 Evaluatie

3.4.2.1 Procesbeschrijving

Als eerste idee was er een bingo challenge bedacht. De oprichtster van Weeting in Nederland, Martine de Vaan, heeft bingokaarten gemaakt die terug te vinden zijn in haar boek *'Walk Your Meeting'* (Vaan et al., 2021). Op deze kaarten staan opdrachten die uitgevoerd kunnen worden om wandelend vergaderen te stimuleren. Voor dit onderzoek zouden soortgelijke bingokaarten worden gemaakt die medewerkers online op hun telefoon konden aankruisen wanneer zij een opdracht hadden uitgevoerd. Er was gekozen om dit online te doen in plaats van een fysiek kaartje geven omdat er uit ervaring door de opdrachtgever werd benoemd dat deze kaartjes makkelijk kwijt raken of vergeten worden. Toch bleek het erg lastig te zijn om online bingokaarten te creëren waarbij de opdrachten afgevinkt konden worden, en dus is er besloten om de challenge te veranderen naar een fotochallenge. Tijdens de brainwriting sessies in de werkplaats en vanuit de opdrachtgever werd er aangegeven dat een fotochallenge meer van het moment is. Tevens kwam Gamification in de vorm van een challenge als één van de mogelijkheden uit ChatGPT tijdens de werkplaats om wandelend vergaderen te stimuleren.

De foto challenge op de Workwalk is ontwikkeld en op verschillende manieren getest. Na elke iteratie is er aan de doelgroep feedback gevraagd die geanalyseerd is middels een Capture Grid Model.

De eerste iteratie had als doel om de uitlegtekst en uitvoering op Strava te testen. Er werd aan twee medewerkers van de universiteit gevraagd of zij de uitleg tekst en opdrachten (zie bijlage 7.4.3 en 7.4.4) wilden lezen en uitvoeren op een willekeurige route. Na de oefening gaven de medewerkers aan dat de opdracht duidelijk was en de uitleg voor zich sprak. Het uploaden van de foto en het taggen in de beschrijving was makkelijk. Er is doorgevraagd of er nog opmerkingen of vragen waren maar deze waren er niet. Er werd aangegeven dat door het maken van de foto's je meer bewust wordt van de omgeving.

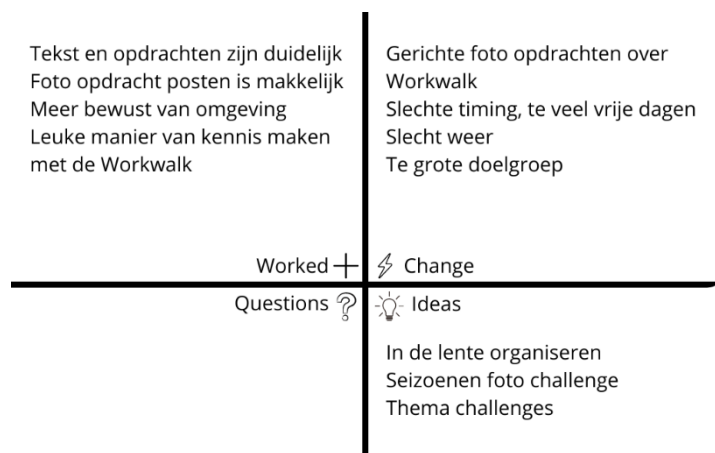
Aangezien er op deze test weinig feedback kwam om aan te passen is de test een week later nogmaals uitgevoerd bij vijf studenten uit de werkplaats. Dit was een praktische keuze omdat het makkelijk was om deze iteratie tijdens de werkplaats te testen. Dezelfde uitlegtekst is aan hen voorgelegd en deze is uitgevoerd op een uitgestippelde route van +/- 10 minuten om het gebouw de Witte Dame in Eindhoven. De route is door de studenten gelopen en is direct na de wandeling geëvalueerd op basis van een peerreview.

De verkregen feedback is dat ze het een leuke, duidelijke challenge vonden waarbij je meer bezig bent met de omgeving. Deze focus zou gebruikt kunnen worden in de soorten foto opdrachten om nadruk te leggen op de Workwalk. Dit kan bijvoorbeeld zijn door een foto opdracht te doen over het startbord of de routebordjes van de Workwalk, zodat de aandacht bij de Workwalk komt. Tijdens het wandelen werd er benoemd dat het slim was om in de lente een challenge te organiseren aangezien dat het seizoen is waar mensen weer naar buiten willen en je hen hierdoor een opening geeft om dit ook echt te doen. Ideeën om deze challenge te integreren in de universiteit zouden bijvoorbeeld verschillende soorten fotochallenges kunnen zijn op basis van de seizoenen of verschillende soorten thema's. Op basis van deze testen is de interventie ontwikkeld en uitgevoerd. Zie bijlage 7.4.4 voor de foto opdrachten per week.

3.4.2.2 Analyse na de interventie

Om de foto challenge te analyseren is er gebruik gemaakt van het Capture Grid Model tijdens gesprekken op de Workwalk met twee deelnemers.

De deelnemers gaven aan dat de challenge leuke opdrachten had die makkelijk tijdens een vergadering waren uit te voeren. Het was een leuke manier om samen kennis te maken met de Workwalk. De beloning werkte stimulerend omdat ze iets konden winnen, maar dit was niet persé de hoofdreden om mee te doen. Wel werd er aangegeven dat de timing van de challenge net niet goed uitkwam doordat er veel vrije dagen waren in combinatie met slecht weer. Hierdoor was het minder aantrekkelijk om naar



Figuur 4. Capture Grid Model evaluatie foto challenge

buiten te gaan en werd de tijd vooral gebruikt om werk in te halen van de vrije dagen. Er was niet echt een competitiegevoel bij de challenge omdat iedereen mee kon doen. De doelgroep was wellicht te groot en het had waarschijnlijk beter kunnen werken wanneer collega's uit één team hadden meegedaan omdat er dan veel meer Sociale Vergelijking ontstaat (Festinger, 1954).

Tevens hadden de deelnemers een aantal ideeën om de Workwalk nog meer in het zicht van de medewerkers te krijgen. Deze zijn samen met de ideeën van medewerkers die ook met andere activiteiten mee hebben gedaan terug te vinden in bijlage 7.5.

Als laatste gaf één van de deelnemers aan dat zij met alle activiteiten die vanuit het onderzoek zijn georganiseerd had meegedaan. Zij gaf aan dat ze hierdoor steeds vaker wandelend gaat vergaderen op de Workwalk en ook haar collega's meeneemt. Tevens heeft zij haar leidinggevende meegevraagd en zij liet weten dat hij doordat hij hoorde over wandelend vergaderen en de Workwalk, hij nu wekelijks vergaderingen op deze manier vormgeeft.

3.4.2.3 Sub conclusie

Er kan geconcludeerd kunnen worden dat de foto challenge wellicht een stimulerend effect heeft op het gebruik van de Workwalk omdat het een makkelijke manier is om medewerkers kennis te laten maken met de route. Ook geeft het een ingang om andere medewerkers mee te nemen en het wandelend vergaderen te laten ervaren. Er zou rekening gehouden kunnen worden met de timing van de challenge en de groepsgrootte van de doelgroep door deze klein te houden.

4. Discussie

De uitgevoerde en geanalyseerde interventies in dit onderzoek zijn gebaseerd op de hulpvraag vanuit de organisatie: *'hoe kan ervoor gezorgd worden dat meer medewerkers van Tilburg University van de Workwalk gebruik gaan maken?'* Na het probleem verder uitgezocht te hebben is er gebleken dat de Workwalk en het wandelend vergaderen nog in de babyschoenen staat op de campus. Het is een interventie op zich om medewerkers te stimuleren meer te bewegen onder werktijd. Bewegen hoeft niet persé een pauzemoment te zijn maar het kan juist een hulpmiddel zijn om effectiever te kunnen werken of dus te vergaderen. Het doel van dit onderzoek was om de Workwalk op gang te laten komen onder de medewerkers en daarom is de volgende interventievraag geformuleerd: *Hoe kan de interventie Workwalk geïntroduceerd en geïmplementeerd worden onder de medewerkers van Tilburg University?*

Al met al kan er gesteld worden dat elke van de vier ontwikkelde interventies ervoor gezorgd hebben dat meer medewerkers gebruik zijn gaan maken van de Workwalk en in aanraking zijn gekomen met wandelend vergaderen. Wanneer er specifiek gekeken wordt naar het evaluatieproces per interventie kunnen de volgende punten gesteld worden.

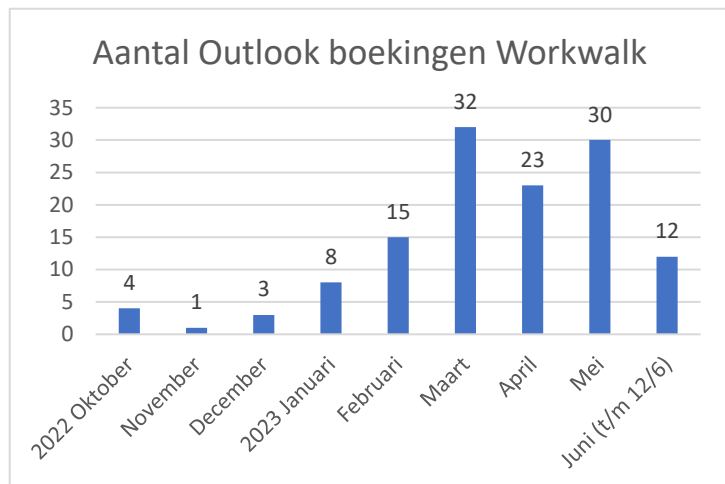
Het geven van een presentatie heeft ervoor gezorgd dat de informatie over de Workwalk is verspreid. Het is een simpele manier om theorie en praktische tips te geven en het geeft medewerkers een gelegenheid om vragen te stellen. Om ervoor te zorgen dat medewerkers actie ondernemen is het van belang om een concrete actie aan de presentatie toe te voegen, zoals een eerstvolgend overleg op dat moment in de agenda op de Workwalk te plannen. Dit is de reden dat medewerkers de Workwalk na de presentatie daadwerkelijk hebben ervaren wat een eerste stap in de goede richting is. Zonder deze opdracht was de presentatie waarschijnlijk minder effectief geweest. Het geven van een presentatie over wandelend vergaderen was gezien het onderwerp wat statisch, dus theorie koppelen aan het samen ervaren van de Workwalk zou de theorie beter ondersteund kunnen hebben.

Middels de georganiseerde lunchwandelingen hebben medewerkers van Tilburg University, als vervolg op de presentatie, de Workwalk samen ervaren, waardoor zij de effecten van wandelend vergaderen meteen merkten. Dit was ook de kracht van de activiteit. Door samen te praten over wandelend vergaderen middels de gestelde vragen, konden medewerkers samen hierover nadenken. Er zijn meerdere overleggen op de Workwalk gepland van de medewerkers die meeliepen op de Workwalk. Wat in het vervolg beter zou werken is om langer de tijd te nemen en de vergadering langer van tevoren in te plannen. Hierdoor is er meer tijd voor het bespreken van de antwoorden en het stellen van vragen. Tevens zou de opdracht kunnen worden toegevoegd om een volgend overleg meteen op de Workwalk te boeken wat bij de presentatie zo goed werkte.

De openingsdag van de Workwalk was een grote onderneming. Het samen ervaren, erover praten met collega's, de praktische theorie en de legitieme personen die betrokken waren in de middag hebben ervoor gezorgd dat de Workwalk is blijven hangen onder de deelnemers. De zichtbaarheid van de Workwalk is vergroot en er is te zien dat meerdere deelnemers van deze dag hierna de Workwalk hebben gebruikt om wandelend te vergaderen. Ook hebben zij collega's meegenomen op de Workwalk en/of informatie hierover verspreid. Wel zat er erg veel voorbereiding in het organiseren van de dag wat ervoor gezorgd heeft dat niet alle onderdelen zijn getest. Het presentatiedeel en de wandeling zijn apart uitgevoerd middels interventie 1 en 2, maar het effect van de speech, het uitdelen van cadeaukaartjes of de expert die is uitgenodigd zijn alleen onderbouwd vanuit de literatuur. Hoewel er een positief effect is te zien op het gebruik van de Workwalk, was het wellicht in combinatie met het werk voor de andere interventies een iets te ambitieus plan wat uitgebreider getest had kunnen worden.

De fotochallenge was een laagdrempelige manier om medewerkers kennis te laten maken met de Workwalk, maar is naderhand gezien op een te grote schaal uitgevoerd. De challenge was goed uitgewerkt en zat duidelijk en simpel in elkaar, alleen trok het minder medewerkers aan dan verwacht. Dit kwam deels door de timing van de challenge en het slechte weer, maar ook omdat er een onderdeel uit de literatuur is overzien. Om het gevoel van competitie te stimuleren is het van belang dat de challenge in een kleine groep mensen wordt georganiseerd. Bij deze interventie kon elke medewerker van Tilburg University meedoen waardoor dit wegviel. Wellicht had het beter gewerkt wanneer dit in een specifiek team werd uitgevoerd, waarbij er sociale verbondenheid tussen collega's zou zijn en het gevoel van competitie waarschijnlijk meer aanwezig zou zijn.

In het Outlook reserveringssysteem van Tilburg University is te zien dat het aantal boekingen van de Workwalk is gestegen rond januari en februari. De medewerkers die deze boekingen hebben gemaakt zijn bijna allemaal deelnemers geweest van één of meerdere interventies die voor dit onderzoek zijn uitgevoerd. Er zou dus wellicht gesteld kunnen worden dat de ontwikkelde interventies misschien een positief effect hebben gehad op het verhoogde aantal boekingen van de Workwalk aangezien de namen terugkomen van medewerkers die één of meer van de interventies hebben ervaren.



Grafiek 1. Outlook boekingen Workwalk oktober 2022 t/m 12 juni 2023

Wanneer er naar het grotere geheel wordt gekeken is de Workwalk meer gaan leven. Het starten van dit onderzoek heeft voor een sneeuwbaaleffect gezorgd die langzaam begint te verspreiden over de organisatie. De bekendheid en sociale acceptatie van de Workwalk is vergroot doordat er een aantal maanden lang verschillende activiteiten/interventies zijn georganiseerd die ervoor hebben gezorgd dat medewerkers van het bestaan van de Workwalk afweten en deze samen met collega's hebben ervaren. Er zijn na afloop van elke interventie meerdere medewerkers geweest die hebben aangegeven hun collega's herhaaldelijk mee genomen te hebben op de Workwalk om wandelend te vergaderen. Door deze nieuwe ambassadeurs is de Workwalk dus langzamerhand steeds meer zichtbaar geworden onder medewerkers waardoor wandelend vergaderen meer in medewerkers hun routine begint te komen. De opdrachtgever heeft aangegeven dat er vanuit meerdere hoeken vragen worden gesteld over de Workwalk nu steeds meer medewerkers deze manier van vergaderen beginnen te gebruiken. Ook hebben medewerkers aangegeven dat hun collega's hen nu ook meevragen op de Workwalk. Om de Workwalk te introduceren en te implementeren is het dus van belang om te focussen op activiteiten die te maken hebben met de volgende pilaren: zichtbaarheid, ambassadeurschap en herhaling. Door de Workwalk samen te ervaren en meer te leren over wandelend vergaderen worden medewerkers gemotiveerd om dit in hun werkdag te implementeren.

5. Advies

Op basis van de uitgevoerde en geanalyseerde interventies en gesprekken met medewerkers van Tilburg University en de opdrachtgever is er een advies geformuleerd. Dit advies kan de opdrachtgever meenemen om de medewerkers van Tilburg University nog meer te stimuleren om gebruik te maken van de Workwalk. Het advies stamt uit de drie belangrijke pilaren: zichtbaarheid, ambassadeurschap en herhaling.

Deze pilaren zijn over het gehele onderzoek naar voren blijven komen. Als eerste kan de zichtbaarheid worden vergroot door het blijven benoemen van de Workwalk. Wanneer medewerkers de Workwalk door verschillende triggers binnenkrijgen is de kans groter dat de Workwalk bewust of onbewust in hun gedachten blijft hangen en wordt herhaald. Herhaling van wandelend vergaderen kan ook gestimuleerd worden door verschillende activiteiten te organiseren op de route. Hieruit zouden er wellicht meer ambassadeurs kunnen ontstaan vanuit medewerkers die een positieve attitude tegenover wandelend vergaderen hebben. Deze groeiende kern van ambassadeurs zouden hun collega's weer kunnen aansporen en/of meenemen op de route, waardoor de Workwalk intern over de organisatie wordt verspreid. Concrete acties die onder deze pilaren horen zijn de volgende.

Vanuit het Health & Lifestyle Program worden er presentaties gegeven aan verschillende divisies en faculteiten van Tilburg University over wat het programma inhoudt. Om de zichtbaarheid van de Workwalk onder medewerkers te vergroten zouden er in deze presentaties praktische tips kunnen worden gegeven over de Workwalk en het wandelend vergaderen. Tevens zou er een opdracht kunnen worden gegeven om in de agenda te kijken en een eerstvolgend overleg op de Workwalk te plannen. Op deze manier krijgen de medewerkers de tools om de Workwalk meteen kunnen uitvoeren. Deze presentaties worden voornamelijk aan management team overleggen gegeven. Uit de literatuur blijkt dat het een positief effect heeft wanneer iemand hoger in de hiërarchie een ander meeneemt op een Workwalk omdat er dan gezien wordt dat wandelend vergaderen sociaal geaccepteerd is (For The Better, 2021). Wanneer managers enthousiast gemaakt kunnen worden, zouden zij als ambassadeurs gezien kunnen worden om hun collega's te stimuleren en/of mee te nemen om wandelend te vergaderen.

Naast presentaties zouden er thema en-/of netwerkwandelingen georganiseerd kunnen worden op de Workwalk. De doelgroep zouden medewerkers van Tilburg University kunnen zijn, met een nadruk op het management. Door de vergaderroute voor verschillende activiteiten te gebruiken wordt de zichtbaarheid herhaald. Uit de feedback van medewerkers is gebleken dat de Workwalk gebruikt kan worden om lezingen of workshops op te geven over verschillende onderwerpen. De Workwalk kan ook gebruikt worden om te netwerken met medewerkers van verschillende afdelingen of bedrijven. Er is aangegeven hier behoefte aan te zijn om meer sociale verbondenheid met verschillende afdelingen van de organisatie te voelen. Tevens zou de Walkshop jaarlijks georganiseerd kunnen worden om uitleg te geven over wandelend vergaderen.

Door sociale activiteiten te blijven organiseren op of over de Workwalk, wordt de zichtbaarheid verspreid over de campus en wordt dit dus herhaald. Door dit samen te doen en nadruk te leggen op medewerkers in hogere functies zal wandelend vergaderen steeds meer sociaal geaccepteerd worden. De Workwalk zal langzamerhand een normale manier van vergaderen worden.

6. Ethische verantwoording

Gedurende de interventie en evaluatiefase van dit onderzoek is er aan de NIP-beroepscode gehouden. De basisprincipes hiervan zijn verantwoordelijk, integer, respectvol en deskundig.

In deze fase is er verantwoordelijk met het onderzoek en de betrokkenen omgegaan. Alle verkregen data vanuit gesprekken met medewerkers van Tilburg University, de opdrachtgever en de uitkomsten van de vragenlijsten zijn geanonimiseerd en zijn alleen gebruikt voor dit onderzoek. Er is om hulp gevraagd wanneer er iets gedaan moest worden wat buiten mijn vaardigheden lag, zoals het organiseren van de openingsdag. Hierbij heb ik nauw samengewerkt met de opdrachtgever, communicatiemedewerkers, de workshopbegeleider en het hoofd van het Sports Center. De taken en verwachtingen zijn vooraf duidelijk afgesproken zodat alle betrokkenen wisten waar zij aan toe waren.

Ik heb mij integer opgesteld door open en eerlijk te zijn tegenover de betrokkenen binnen dit onderzoek. De opdrachtgever is elke week middels een Workwalk op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en uitkomsten van elke interventie. De positieve uitkomsten zijn benoemd, maar ook de uitkomsten waar andere verwachtingen over waren zijn besproken. Tevens is er in deze gesprekken eerlijkheid geweest over het proces van het afstudeerjaar met de bijbehorende motivatiepieken en dalen. Er is een open houding geweest tegenover de feedback en ideeën van de medewerkers. Er is naar hen geluisterd en deze punten zijn meegenomen in de interventie en/of het gegeven advies naar de organisatie.

Er is vertrouwelijk met de verkregen data omgegaan. Alle feedback is geanonimiseerd in het interventie evaluatiedocument en in de communicatie naar de opdrachtgever om de privacy van de betrokkenen te behouden. Tevens is deze data alleen gebruikt voor dit onderzoek. Dit is voorafgaand aan de gesprekken en in de vragenlijsten aangegeven bij de betrokkenen. Er is aangegeven dat niets verplicht is om te doen omtrent de uitgevoerde interventies en evaluaties hiervan. De medewerkers hebben zelf de keuze gehad om mee te doen aan een activiteit.

In dit onderzoek is er deskundig gewerkt door binnen de grenzen van de verkregen vaardigheden vanuit de opleiding te werken. Er is gebruik gemaakt van gespreksvaardigheden en onderzoeksmethoden om de feedback te verkrijgen en te verwerken. De ontwikkelde interventies zijn onderbouwd door wetenschappelijke literatuur, kennis en vaardigheden vanuit de opleiding en ervaringen en feedback vanuit medewerkers van Tilburg University en de opdrachtgever. Tevens is er samengewerkt met medewerkers voor onder andere de communicatie van de activiteiten omdat deze vaardigheden niet in mijn vakgebied liggen. Er is wekelijks contact gehouden met de opdrachtgever om het proces te blijven vergelijken met de verwachtingen vanuit de organisatie. Ook is er wekelijks overlegd in de werkplaats op de opleiding om ervoor te zorgen dat de juiste manier van onderzoek doen is gehanteerd. Bijvoorbeeld over de inhoud van de interventies of de soort vragen in de vragenlijsten.

7. Bijlagen

7.1 Interventie: Presentatie

7.1.1 PowerPoint Presentatie



De Workwalk



Positieve effecten

Betere concentratie en geheugen
Productiever
Creatiever

Persoonlijker
Meer rust
Meer energie



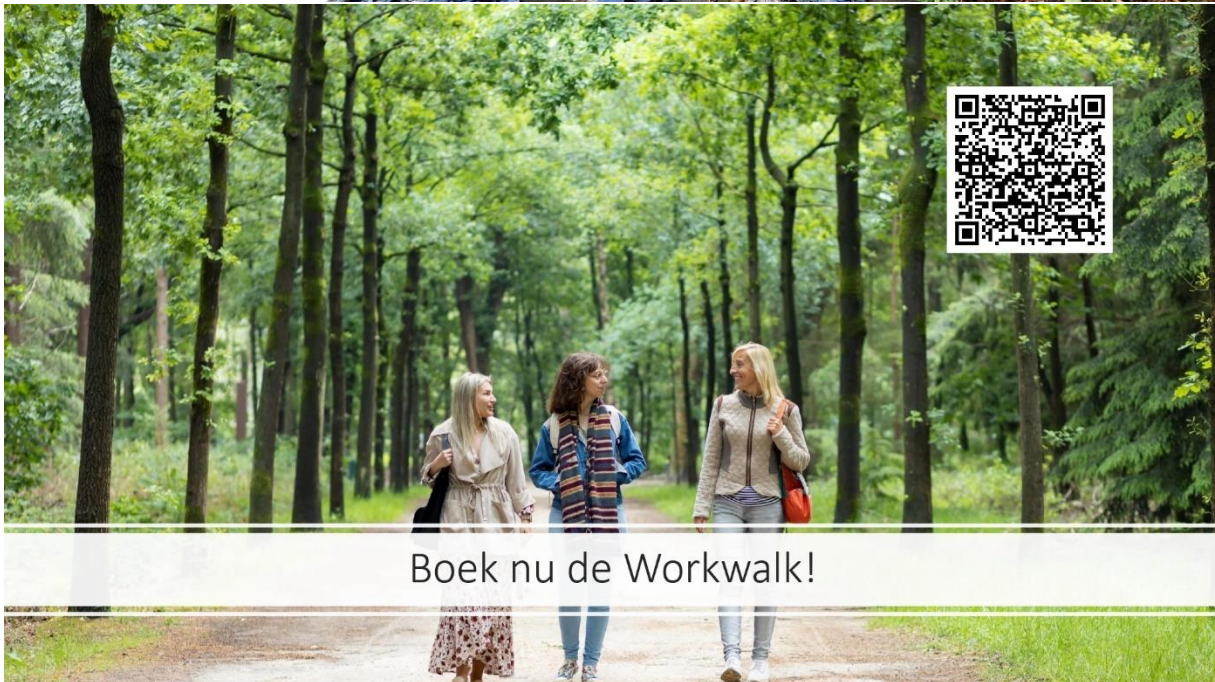
Voor jou geschikt?

- Terugkomende vergaderingen
- 1 op 1 vergaderingen
- BILA
- Belafspraken
- Evaluaties
- Moeilijke gesprekken
- Updates
- Brainstormen
- Problemen oplossen
- Introductie/kennismakingsgesprekken
- Lastig bij veel notities of dia's



Waar is het?

De route



Boek nu de Workwalk!

7.1.2 Tekst PowerPoint Presentatie

Dia	Tekst
Dia 1	<p>We vinden het allemaal normaal om in de pauze een rondje te lopen. Om even achter je laptop vandaan te komen, een frisse neus te halen, even te bewegen na een lange dag zitten. Een goed gesprek te voeren, uit je hoofd te komen. Toch zitten we nog te veel op de gemiddelde werkdag.</p> <p>Vanuit Health & Lifestyle Program is de Workwalk route uitgezet om hier verandering in te brengen. Met de Workwalk kan je tijdens je werktijd in beweging blijven. Dit is een route van 25 minuten in het Warandebos waarop je wandelend kunt vergaderen.</p>

Dia 2	<p>Door te bewegen en in de buitenlucht te zijn, krijg je meer zuurstof binnen waardoor je een betere concentratie hebt en beter dingen onthoudt. Dit komt ook omdat je hersenen connecties leggen met de dingen die er gezegd worden en de fysieke aanknopingspunten waar je langs loopt. Door deze fysieke punten ben je sneller geneigd om tot je doel te komen. Je blijft minder snel om dingen heen draaien omdat je letterlijk vooruitgaat en je besluitvaardigheidsvermogen stijgt.</p> <p>Doordat je beweegt en je zintuigen gebruikt in een groene omgeving, wordt het creatieve deel van je hersenen gestimuleerd waardoor je meer out of the box kan denken. Ook is een gesprek een stuk persoonlijker omdat je weg bent van een drukke omgeving en dus echt de aandacht voor elkaar hebt. Doordat je naast elkaar loopt is het makkelijker om open tegenover elkaar te zijn en moeilijke, emotie geladen onderwerpen te bespreken.</p> <p>Doordat je minder overprikkeld bent in een bosrijke omgeving ervaar je meer rust in je hoofd en doordat je in beweging bent, krijg je meer energie. Tevens is er een meer ontspannen sfeer.</p> <p>Wandelend vergaderen heeft in elk seizoen wel iets moois:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Winter: Frisse lucht zorgt voor meer zuurstof en dus meer energie, ook voor als je moe bent. Je bent wakker voor de rest van de dag. • Lente: Groene blaadjes, geluiden van de vogels, eerste lentewarmte kunnen voelen • Zomer: Heerlijk warm, je voelt de zon, je krijgt energie, voldoende vitamine d • Herfst: Geuren en kleuren van de herfst, voelen van de wind zorgt dat je uitwaait en er tegenaan kan de rest van de dag
Dia 3	<p>Voor welke soort vergaderingen is de Workwalk geschikt?</p> <p>Vooral terugkomende vergaderingen en vergaderingen die je met 2 á 3 personen hebt. Het werkt goed voor bilaterale vergaderingen, belafspraken voor als je uit het drukke kantoor wilt bellen, evaluatie, updates- en moeilijke/persoonlijke gesprekken. Ook werkt het effectief bij brainstormen, besluitvorming of het oplossen van problemen door de stimulatie van het creatieve deel in je hersenen. Introductie gesprekken zijn ook geschikt omdat er sneller ontspanning ontstaat bij beweging.</p> <p>Vergaderingen met veel data of waarbij er veel notities gemaakt moeten worden zijn lastiger om op de Workwalk te doen.</p> <p>Tips voor het maken van notities zijn de volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesprek opnemen met telefoon • Voice note via Whatsapp • Speech-to-tekst app • Tijdens of na de vergadering vijf minuten samen zitten om afspraken te maken • Afspraken op de mail zetten <p>Hoeveel aantekeningen maak je nou echt tijdens een zittende vergadering?</p>
Dia 4	<p>Je kunt de Workwalk inboeken zoals elke andere vergadering in je Outlook agenda. Als je een ruimte kiest kan je de Workwalk aanklikken. Hierdoor zien jij en je collega's meteen in je agenda dat jullie de Workwalk gaan doen en zijn jullie voorbereid om de vergadering wandelend te doen. Bij de Workwalk kun je gratis parkeren op het parkeerterrein of je fiets neer zetten. De route start tegenover de Faculty Club.</p>


Dia 5	<p>Het begin van de route is bij dit bord (zie foto dia 5) en is te volgen via de kleine witte bordjes met Tilburg University erop (zie foto dia 5). Je hoeft hierdoor niet te letten op de route en weet dus zeker dat je binnen 25 minuten weer terug bij het startpunt bent. Je komt op de helft van de route de horecagelegenheden Grotto tegen waar je een kopje thee of koffie kunt drinken.</p> <p>Opdracht: Ik wil jullie vragen om nu eens in je agenda te kijken welke vergadering je deze of volgende week op de Workwalk zou kunnen doen.</p>
Dia 6	<p>Wil je weg van je scherm, persoonlijker gesprekken met je collega's, meer energie en creativiteit en productiever vergaderen? Doe dan nu de Workwalk!</p> <p>Houd de nieuwsbrief in de gaten voor opkomende activiteiten. In april zal er een officiële opening zijn van de Workwalk, waarbij er een lezing is en de route gezamenlijk gelopen wordt. In april/mei vindt er een challenge plaats, waarbij je samen met je collega's gratis koffie/thee van Grotto kan winnen.</p> <p>Bedankt voor jullie aandacht!</p> <p>(QR code naar webpagina Workwalk)</p>



7.2 Interventie: Lunchwandelingen


7.2.1 Uitnodiging ambassadeurs Health & Lifestyle Program

Lunch walk ambassadors and contacts HLP

 Mon 2023-03-13 12:15 - 12:45

  WORKWALK

 Don't remind me 

 Beste ambassadeurs en contactpersonen van het Health & Lifestyle Programma,

Ik nodig jullie graag uit voor een lunchwandeling op de Workwalk op één (of meerdere) van de gekozen data. Neem even pauze van je werk om samen een rondje door het bos te wandelen en bij te praten. Op deze manier zien jullie elkaar weer en ervaren jullie meteen de mooie Workwalk route. Zoals ik al eerder heb laten weten gaat mijn afstudeeronderzoek over het stimuleren van medewerkers om meer wandelend te vergaderen op de Workwalk en graag vertel ik jullie tijdens de wandeling kort over de aankomende activiteiten die hiervoor georganiseerd zullen worden.

Laat even weten of je erbij kan zijn door de middag(en) die je kunt te accepteren in Outlook. Neem gerust een collega mee.

We starten om 12:15 bij het begin van de Workwalk, tegenover het Faculty gebouw. Hopelijk tot dan!

7.3 Interventie: Walkshop en officiële opening Workwalk

7.3.1 Tekst Walkshop en officiële opening nieuwsbrief/intranet

Opening Workwalk donderdag 6 april 2023

 Datum: 6 april 2023  Tijd: 13:30  Locatie: [Workwalk](#)

Op donderdag 6 april wordt de Tilburg University Workwalk officieel geopend. Wij nodigen je van harte uit om hierbij aanwezig te zijn. De Workwalk bevindt zich vlakbij de campus, in het oude Warandebos. De wandelroute duurt ongeveer 25 minuten en is ontwikkeld om wandelend te vergaderen. Voorafgaand aan de opening kun je deelnemen aan de Walkshop.

De route wordt door Max van Veen, hoofd van het Sports Center, geopend. Na de opening gaan de aanwezigen onder leiding van Ida Damen, mede-bedenker van de Workwalk, de route lopen. Na afloop krijgt iedereen een voucher om tijdens een volgende Workwalk een lekker kopje koffie/thee te halen bij Grotto.

Datum: donderdag 6 april van 13.30u - 14.15u

Locatie: ingang Warandebos tegenover de Faculty Club

Voorafgaand aan de opening van de Workwalk kun je deelnemen aan de Walkshop

Tijdens deze workshop leer je hoe je effectief kunt vergaderen in combinatie met beweging en in de buitenlucht zijn. Na het theoretische gedeelte is de officiële opening van de Workwalk en lopen we gezamenlijk de route.

Datum: donderdag 6 april van 12.30 - 14.30u

Locatie: K7

Workshop leidster: Ida Damen, mede-oprichter van de Workwalk.

[Inschrijfformulier](#)

7.3.2 Uitnodiging Walkshop en officiële opening



Beste collega,

Donderdag 6 april is de officiële opening van de Workwalk. Wij nodigen je van harte uit om hierbij aanwezig te zijn!

De Workwalk is een route in het Oude Warandebos waar je wandelend kunt vergaderen. Deze manier van vergaderen brengt veel positieve effecten met zich mee. Een hogere productiviteit, creativiteit en persoonlijker gesprekken. Tilburg University wil haar medewerkers stimuleren om niet zittend te vergaderen maar de meeting mee naar buiten te nemen. Dat kan tijdens een Workwalk!

Donderdag 6 april wordt de route door [REDACTED] hoofd van het Sports Center, geopend. Na de opening gaan de aanwezigen onder leiding van Ida Damen, mede-bedenker van de Workwalk, de route lopen. Na afloop krijgt iedereen een voucher om tijdens een volgende Workwalk een lekker kopje koffie/thee te halen bij Grotto.

Neem je collega's en leidinggevenden mee en inspireer elkaar om op een nieuwe manier te vergaderen. Zet jouw team de eerste stap?

Tijd: 13:30 – 14:30

Locatie: Startpunt Workwalk, tegenover de Faculty Club

Aanmelden via [REDACTED]

Wil je meer leren over wandelend vergaderen? Doe dan voorafgaand aan de opening van de Workwalk mee aan de Walkshop, gegeven door Ida Damen. Meer informatie: <https://www.tilburguniversity.edu/nl/campus/sports-center/over/walkshop>



7.3.3 Mail deelnemers vragenlijst 1

Evaluatie Walkshop en/of opening Workwalk General

Jamie Nieuwenhuijs Thu 2023-04-13 09:38

230406 walkshop uvt part 2-... 2 MB

230426 walkshop uvt _compr... 4 MB

2 attachments (6 MB) Save all to OneDrive - Tilburg University Download all

Beste collega,

Bedankt dat je aanwezig was bij de Walkshop en/of opening van de Workwalk afgelopen donderdag. We hopen dat je geïnspireerd bent geraakt om samen met collega's wandelend te gaan vergaderen.

Zoals beloofd staan de slides over wandelend vergaderen in de bijlagen.

Graag zou ik je willen vragen om een korte **vragenlijst** in te vullen als evaluatie van de activiteit. Deze middag is georganiseerd vanuit mijn afstudeeronderzoek waarbij ik onderzoek doe naar hoe medewerkers van Tilburg University gestimuleerd kunnen worden om meer gebruik te maken van de Workwalk en ik zou graag jullie feedback willen. Het invullen van de **vragenlijst** duurt ongeveer 5 minuten en de antwoorden zijn volledig anoniem. Het zou mij erg helpen, bedankt!

Link naar **vragenlijst**: <https://www.thesistoolspro.com/survey/tioh3643655bddfe11>

Ik wil graag afsluiten met een herinnering over de foto challenge op de Workwalk die start op **maandag 17 april**. Het wordt volgende week heerlijk weer dus ga de challenge op Strava aan en loop de Workwalk met collega's! Hoe doe je mee?

- Download de Strava app
- Volg het **Health and Lifestyle Program** (en laat ons je terugvolgen)
- Word lid van de **Tilburg University Staff club** (hierin worden de foto opdrachten gepost)

Veel vergader en wandel plezier!

Met vriendelijke groet,

Jamie Nieuwenhuijs

7.3.4 Mail deelnemers vragenlijst 2

Onderwerp: Vragenlijst Walkshop/opening Workwalk

Beste collega,

Ik ben erg benieuwd of jullie naar aanleiding van de Walkshop/opening Workwalk 6 april de route al een keer hebben gebruikt om op te vergaderen!

Daarom zou ik je graag willen vragen om nog 1 laatste korte vragenlijst in te vullen over het effect van deze dag. De antwoorden zijn geheel anoniem en worden alleen gebruikt voor onderzoeksredenen. Het kost je maar 3 minuten de tijd en zou mij erg helpen bij het afronden van mijn onderzoek.

Link naar de vragenlijst:
<https://www.thesistoolspro.com/survey/3zsvi6458c4f508b59>

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

Jamie Nieuwenhuijs

7.3.5 Vragenlijst 1

Deze vragenlijst is een week na de openingsdag uitgezet.

Beste collega,

Welkom bij deze korte vragenlijst over de Walkshop en/of opening van de Workwalk. Voor mijn afstudeeronderzoek over de Workwalk zou ik graag uw mening willen weten over deze activiteit. De antwoorden zijn volledig anoniem en worden alleen gebruikt voor onderzoeksredenen. Het invullen van de vragenlijst kost ongeveer 5 minuten.

[Start de vragenlijst](#)

1. Was u voorafgaand bekend met de Workwalk?

A Helemaal niet

B Niet echt

C Een beetje

D Redelijk

E Helemaal wel

2. Hoe bent u over de Walkshop en/of opening van de Workwalk te weten gekomen?

A Via de nieuwsbrief

B Via MS Teams

C Via een collega

D Via intranet

E Anders

3. Wat vond u van de Walkshop en/of opening van de Workwalk?

Wat vond u goed, wat kon beter?

4. Bent u van plan gebruik te maken van de Workwalk?

A Zeker van wel

B Waarschijnlijk wel

C Misschien wel, misschien niet

D Waarschijnlijk niet

E Zeker van niet

5. Zo ja, wat heeft u geprikkeld om (meer) gebruik te maken van de Workwalk?

6. Hoe zou Tilburg University ervoor kunnen zorgen dat u (nog) meer gebruik gaat maken van de Workwalk?
Voeg uw ideeën of tips hier toe.

7. Bent u onderzoeker en geïnteresseerd in een samenwerking in onderzoek naar de Workwalk met Ida Damen, onderzoeker op de Technische Universiteit van Eindhoven? Laat dan uw e-mailadres achter.

Dit was het einde van de vragenlijst. Bedankt voor het invullen!

7.3.6 Vragenlijst 2

Deze vragenlijst is 6 weken na de openingsdag van de Workwalk uitgezet.

Welkom bij deze korte vragenlijst over de opening van de Workwalk. Deze vragenlijst bestaat uit een aantal vragen en kost 3 minuten om in te vullen. De antwoorden zijn geheel anoniem en worden alleen voor onderzoeksredenen gebruikt. Alvast bedankt voor het invullen!

1. Ik heb door de opening van de Workwalk en/of de Walkshop de Workwalk gebruikt om wandelend te vergaderen.

A Ja, meerdere keren

B Ja, 1 keer

C Nog niet, maar ik heb wel al een Workwalk ingepland

D Nog niet, maar ik ben het wel van plan

E Nee, ik ben het niet van plan te gebruiken

2. Kunt u uw antwoord kort toelichten?

3. Ik heb de koffie/thee vouchers voor Grotto gebruikt tijdens de Workwalk.

A Ja

B Nog niet, maar ik ben het wel van plan

C Nee



4. Wat voor invloed hebben de thee/koffievouchers gehad op uw keuze om wel/niet gebruik te maken van de Workwalk?






5. Heeft u de Workwalk benoemd of aanbevolen aan collega's?



Dit was het einde van de vragenlijst. Bedankt voor het invullen!




7.3.7 LinkedIn post Tilburg University

 **Tilburg University**
135.859 volgers
1 mnd • 

Today, the Tilburg University WorkWalk in the Warande forest park bordering campus was officially opened. This walking route has been designed to encourage walking meetings. It starts at the information board near the Faculty Club, and small marker posts show the way through the park. The WorkWalk was opened by   Managing Director of the Sports Center, and attendees included ambassadors of the Tilburg University Health & Lifestyle Program. Max: "This initiative is part of the university's Health & Lifestyle program. It contributes to the goal of creating an environment that encourages healthy behavior, and with it the university also aims to encourage people to meet. The WorkWalk has become the most dynamic meeting place on our campus."

 researcher and lecturer at Fontys university of applied sciences, came up with the WorkWalk concept: "It came to me when I was doing my PhD at TU/e, and it was one of the designs I used to explore active office work." Staff can now also select the WorkWalk as their meeting venue in Outlook. [Jamie Nieuwenhuijs](#) studies Applied Psychology and is researching the implementation of the WorkWalk at our university. To her, the benefits are clear: "Having meetings on the go boosts productivity, creativity, and personal conversations. Decisiveness increases and remembering things gets easier."




   219

8 commentaren • 7 reposts

 [Redacted] 1 mnd ***
Heel goed idee, in de buiten lucht zijn!


Interessant | Reageren

 [Redacted] 1 mnd ***
Mooi geregeld [Redacted] en [Redacted] 🙌


Interessant · 🙌 3 | Reageren · 1 reactie

 [Redacted] 1 mnd ***
Superinitiatief! Helemaal dat je de wandeling ook als 'ruimte' voor de vergadering kan boeken! Ga kijken of dat ook bij ons te integreren valt!


Interessant | Reageren

 [Redacted] 1 mnd ***
Top initiatief! En mooi dat jij deze WorkWalk hebt mogen openen [Redacted] heel passend!


Interessant · 🙌 2 | Reageren

 [Redacted] 1 mnd ***
Mooie faciliteit op onze campus


Interessant · 🙌 1 | Reageren

 [Redacted] 1 mnd ***
Walk & talk, our Healthy Campus is really taking shape [Redacted].
Thank you [Redacted] and colleagues! [Redacted]
[Vertaling weergeven](#)

Interessant · 🙌 1 | Reageren

 [Redacted] 1 mnd ***
Mooi initiatief - ik zal hem zeker eens gebruiken voor een leuke dialoog sessie 🙌

Interessant · 🙌 1 | Reageren

 [Redacted] 1 mnd ***
Ik ga het uitproberen.

Interessant · 🙌 1 | Reageren

7.4 Interventie Strava foto challenge

7.4.1 Tekst Strava foto challenge intranet

Doe de Strava fotochallenge tijdens je Workwalk!

📅 Published: 28 maart 2023 ⌚ Laatst bijgewerkt: 28 maart 2023

Doe mee met de Strava fotochallenge van 17 april t/m 12 mei 2023 tijdens de Workwalk en krijg een voucher voor koffie/thee bij horecagelegenheid Grotto (halverwege de Workwalk).

Elke week worden er 2 foto opdrachten in de Strava Tilburg University Staff club geplaatst. Vervul jij minimaal 4 opdrachten in de periode van 17 april t/m 12 mei 2023, dan krijg je een voucher voor gratis koffie/thee voor jou en je collega!

Hoe doe je mee?

- Download de [Strava app](#).
- Volg het Health and Lifestyle Program en laat ons je terugvolgen.
- Volg de Tilburg University Staff club. Hier worden de challenge opdrachten wekelijks in geplaatst.
- Zet je Strava aan tijdens het lopen van de Workwalk.
- Maak een foto voor de challenge, tag het Health and Lifestyle Program in de beschrijving en post deze met de gemaakte wandeling op Strava.
- Bij 4 complete foto opdrachten ontvang je 2 koffievouchers.

Tip: boek je vergadering voor de Workwalk net als elke vergadering in Outlook (locatie: Workwalk). Hierdoor staat het direct in je agenda en weten jij en je collega waar je moet zijn.

Meer informatie over wandelend vergaderen vind je hier:

<https://www.tilburguniversity.edu/nl/intranet/hybride-werken/vergaderen/workwalk>


Samen versterken we onze vitaliteit en welzijn

- ✓ Met het Health & Lifestyle Program willen we je vitaliteit en welzijn op je werkplek en in het dagelijks leven helpen te verbeteren

[Lees meer →](#)

7.4.2 Strava website club Tilburg University Staff

← Club



Tilburg University Staff


🌐 • Tilburg, North Brabant • Alleen op uitnodiging

The Health and Lifestyle Program has created the Tilburg University Staff Strava Club as a private community for you to join. You can connect and share your results with your colleagues, challenge each other to work out more and celebrate your wins! You can also try to make it on the weekly leaderboard if you're feeling competitive.

Joining challenges, that will be posted in the club, will help you with that. Stay motivated with the Tilburg University Staff community. For all sports!

Email: healthandlifestyle@tilburguniversity.edu ^

55	41	7
SPORTERS	ACTIVITEITEN	BERICHTEN

WEKELIJKSE VOORTGANG 

7.4.3 Uitlegtekst fotochallenge

De toegevoegde foto's van de route en 'Activiteit opslaan' in Strava zijn bij elke weekopdracht toegevoegd.



Health and Lifestyle Program
13-04-2023

Do the Strava photo challenge during your Workwalk, starting April 17!

Join the Strava photo challenge from April 17 to May 12, during your walking meeting on the Workwalk and receive 2 vouchers for free coffee/tea at Grotto restaurant (halfway through the Workwalk).

Starting April 17, each week 2 photo assignments will be posted in the Strava Tilburg University Staff club. If you complete 4 assignments, you will receive a voucher for free coffee/tea at Grotto for you and your colleague!

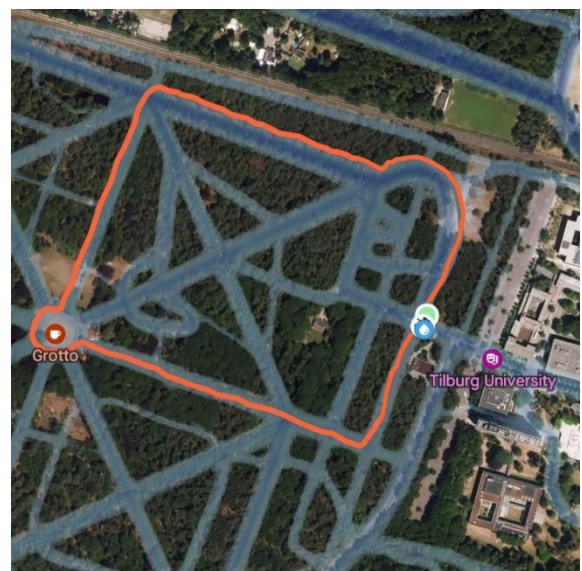
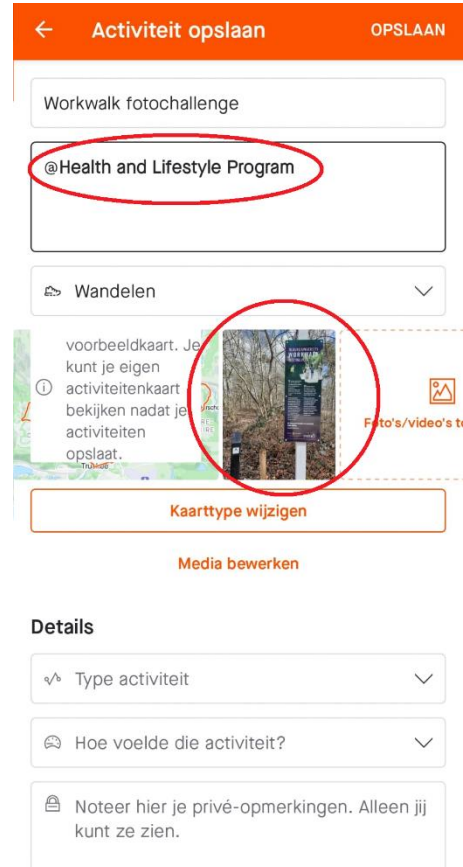
How do you participate?

- Turn on your Strava while walking the Workwalk (start Workwalk on the opposite of the Faculty Club and follow the white signs with Tilburg University on them. See photo below for route)
- Take a photo for the challenge, tag the Health and Lifestyle Program in the description and post it on Strava with the walk you took. (as shown in the picture below)

Tip: book your meeting for the Workwalk just like any meeting in Outlook (location: Workwalk). This puts it directly in your calendar and you and your colleague know where to be.

More information about walking meetings can be found here:

<https://www.tilburguniversity.edu/nl/intranet/hybride-werken/vergaderen/workwalk>



7.4.4 Wekelijkse fotochallenges

Let's start the Workwalk photo challenge!

Choose one of the assignments below to perform during your walking meeting on the Workwalk.

Assignment 1: Take a picture/selfie with the Workwalk's startbord on it

Assignment 2: Take a picture of something that gives you a spring feeling

How to win free coffee at Grotto:

- Do the challenge while meeting on the Workwalk, starting point across from the Faculty Club and follow the white signs with Tilburg University on them. (See photo below for route)
- Turn on your Strava app while meeting on the Workwalk
- Afterwards, post your walk with the photo and tag @Health and Lifestyle Program in the description. This will allow us to track your points. (See photo below for an example)
- When you complete 4 assignments you get 2 vouchers for coffee/tea at Grotto.

Have fun and good luck!

Week 3 of the Workwalk photo challenge!

Choose one of the assignments below to perform during your walking meeting on the Workwalk.

Assignment 1: Get creative and take a picture of you (and your colleague) on one of the sports exercises of the trim course on the Workwalk

Assignment 2: Find the small white route sign with '10 minutes, Tilburg University' on it on the Workwalk and take a picture with it.

How to win free coffee:

- Do the challenge while meeting at the Workwalk, starting point across from the Faculty Club and follow the white signs with Tilburg University on them. (See photo below for route)
- Turn on your Strava app while meeting on the Workwalk
- Afterwards, post your walk with the photo and tag @Health and Lifestyle Program in the description. This will allow us to track your points. (See photo below for an example)
- With 4 complete photo assignments, you will receive 2 coffee vouchers from Grotto.

Have fun and good luck!



Week 2 of the Workwalk photo challenge!

Choose one of the assignments below to perform during your walking meeting on the Workwalk.

Assignment 1: Take a close-up picture of the beautiful nature on the Workwalk route

Assignment 2: Take a picture with you and your colleague near Grotto

How to win free coffee:

- Do the challenge while meeting at the Workwalk, starting point across from the Faculty Club and follow the white signs with Tilburg University on them. (See photo below for route)
- Turn on your Strava app while meeting on the Workwalk
- Afterwards, post your walk with the photo and tag @Health and Lifestyle Program in the description. This will allow us to track your points. (See photo below for an example)
- With 4 complete photo assignments, you will receive 2 coffee vouchers from Grotto.

Have fun and good luck!

Last week of the Workwalk photo challenge!

Perform 2 assignments this week during your walking meeting on the Workwalk and win free coffee/tea from Grotto!

Assignment 1: Walk the Workwalk the other way around and take a picture of something on the route from a different perspective

Assignment 2: Make a picture of you and your colleague's shoes on the Workwalk.

How to win:

- Do the challenge during a walking meeting on the Workwalk, starting point across from the Faculty Club and follow the white signs with Tilburg University on them. (See photo below for route)
- Turn on your Strava app while meeting on the Workwalk
- Afterwards, post your walk with the photo and tag @Health and Lifestyle Program in the description. This will allow us to track your points. (See photo below for an example)

Good luck!

More information about walking meetings can be found here:

<https://www.tilburguniversity.edu/nl/intra/hybride-werken/vergaderen/workwalk>

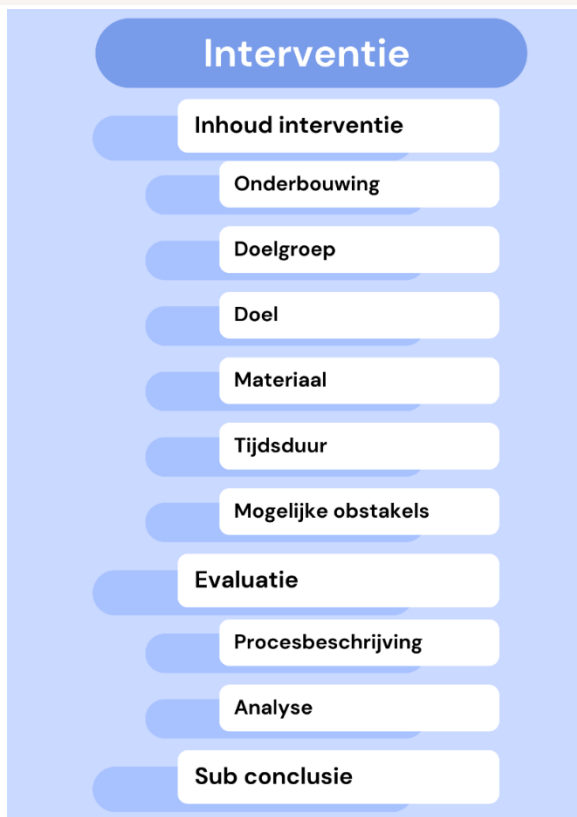
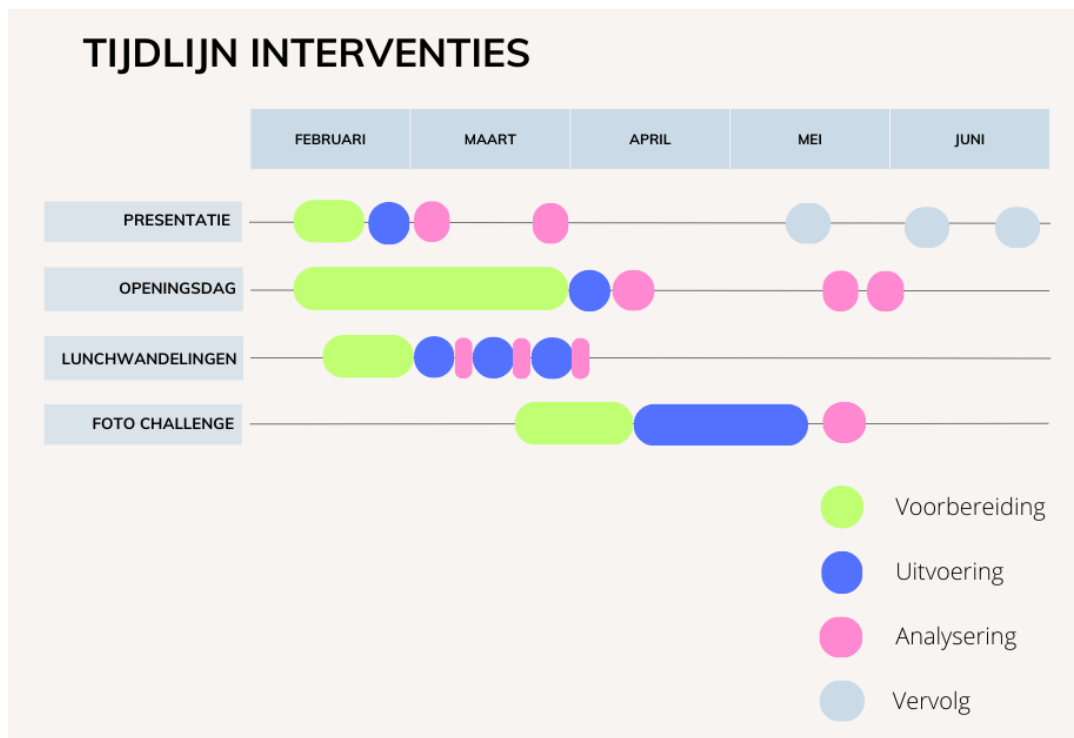


7.5 Ideeën medewerkers vervolg Workwalk

Vanuit het analyseren van de interventies zijn er verschillende ideeën van de medewerkers naar voren gekomen om het wandelend vergaderen meer te stimuleren. Deze zijn hieronder samengevat.

1. **Leidinggevenden betrekken.** Medewerkers met een leidinggevende functie staan hoger in de hiërarchie. Wanneer zij enthousiast gemaakt kunnen worden, is het een makkelijke stap om hun medewerkers mee te nemen om wandelend te vergaderen waardoor er wordt laten zien dat het sociaal geaccepteerd is om op deze manier te vergaderen in het team.
2. **Secretaressen.** Zij spelen een grote rol bij het inplannen van vergaderingen van managers. Wanneer zij enthousiast gemaakt worden zou dit een grote ingang kunnen zijn voor het gebruik van de Workwalk door medewerkers met een leidinggevende functie.
3. **Presentaties/voorlichtingen met praktische tips geven.** Hierdoor ontstaat er meer zichtbaarheid over de Workwalk en krijgen de medewerkers door de praktische tips meteen handvatten mee om wandelend te vergaderen.
4. **Informatievideo.** Een visualisatie door middel van een filmpje zou in één keer duidelijk maken hoe een Workwalk precies werkt.
5. **Mond-tot-mondreclame.** Doordat collega's elkaar meenemen op de Workwalk, wordt het steeds meer sociaal geaccepteerd en dus normaler om wandelend te vergaderen. De route zelf ervaren speelt hier ook een grote rol in. Medewerkers laten bewegen vaak als een van de eerste dingen vallen bij drukte. Door het ervaren van de effecten van wandelend vergaderen zouden zij in kunnen zien dat zij beweging in hun werktijd kunnen opnemen.
6. **Beloning.** Door beloning te gebruiken worden medewerkers gemotiveerd om de Workwalk te gebruiken.
7. **Meerdere routes vanuit verschillende gebouwen uitzetten.** Doordat niet alle gebouwen op de campus even dicht bij de Workwalk liggen zouden er nieuwe routes van de verschillende gebouwen kunnen worden uitgezet om zo de gehele campus te kunnen betrekken. Hierdoor zou de drempel verlaagd kunnen worden omdat de extra tijd die nodig is om naar de Workwalk te lopen, wegvalt.
8. **Themawandelingen organiseren op de Workwalk.** Hierdoor wordt de zichtbaarheid van de Workwalk continu herhaald waardoor deze informatie onbewust steeds meer blijft hangen in medewerkers hun gedachten.
9. **Netwerk Workwalks.** Vanuit meerdere medewerkers is er aangegeven dat zij behoeften hebben om hun collega's van andere divisies beter te leren kennen. De Workwalk zou hiervoor kunnen worden ingezet om met een werkvorm van wandelend vergaderen een soort speeddaten te creëren.

7.6 Overzicht interventies



7.7 Eindpresentatie opdrachtgever

Op 7 juni is er een eindpresentatie gegeven voor de opdrachtgever en medewerker. Deze presentatie werd op de Workwalk gegeven en is afgesloten met een kopje koffie bij de horecagelegenheid Grotto. Tijdens de wandeling is er een handout uitgedeeld met een samenvatting van het onderzoek. Deze is hieronder te vinden.



De Workwalk

Afstudeeronderzoek door Jamie Nieuwenhuijs

Bij de organisatie Tilburg University Sports Center, vanuit het Health & Lifestyle Program
Toegepaste Psychologie, Fontys Hogescholen
7/6/2023



Overzicht documenten

01

Projectvoorstel

Aanleiding: te veel zitten, beweging alleen als pauze
Probleemanalyse: Workwalk is niet bekend, niet sociaal geaccepteerd en zit niet in het systeem
Onderzoeksvraag: *Hoe kan de interventie Workwalk geïntroduceerd en geïmplementeerd worden onder de medewerkers van Tilburg University?*

02

Evidence-based onderbouwingsdocument

Verdiepend onderzoek (literatuur en gesprekken)

- De Workwalk
- Mond op mondclame en ambassadeurschap
- Zichtbaarheid
- Herhaling door Gamification
- Best practices zoals Ommetje

Doelgroepanalyse: Medewerkers Tilburg University met geschikte vergaderingen en al een positieve attitude tegenover wandelend vergaderen
Interventie opzet

03

Interventie evaluatie

Interventies uitwerken, testen, uitvoeren & analyseren

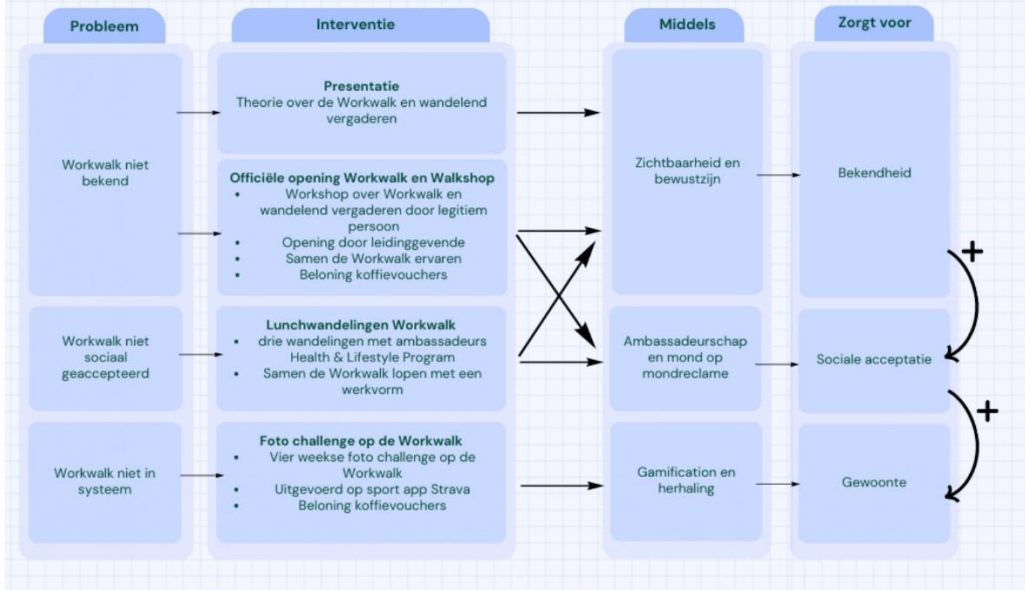
- Presentatie
- Lunchwandelingen
- Walkshop en officiële opening
- Foto challenge Workwalk

04

Conclusie en advies:

Zichtbaarheid, ambassadeurschap, herhaling

Overzicht interventies



Presentatie

Theorie wandelend vergaderen bij teamoverleg (12 medewerkers)

Doel: zichtbaarheid creëren

Analyse:

- + Praktische tips en uitleg
- + Opdracht Workwalk boeken Outlook
- ! Route samen ervaren

Gevolg:

- 6 medewerkers Workwalk gelopen
- Teamvergadering op Workwalk
- Lunchwandelingen en opening Workwalk



Lunchwandelingen



Drie Workwalks voor ambassadeurs HLP (14), gezamenlijk brainstormen

Doel: Zichtbaarheid, ambassadeurs creëren

Analyse:

- + Informatie en praktische tips wandelend vergaderen
- + Workwalk samen ervaren
- + Opdracht Outlook
- ! Duidelijke, concrete opdrachten geven

Gevolg:

Ambassadeurs plannen vaker de Workwalk in en nemen collega's mee

Walkshop en officiële opening Workwalk

Walkshop Ida Damen, opening Workwalk, gezamenlijk route lopen en koffievouchers (42 aanmeldingen, 30 aanwezig)

Doel: zichtbaarheid, sociale acceptatie, ambassadeurs creëren, mond op mondreclame en herhaling stimuleren

Analyse:

+ Theorie en tips wandelend vergaderen

+ Acceptatie vanuit organisatie

+ Met collega's ervaren

! Chaotisch

! Meer verdieping

Gevolg:

8 Workwalks één of meerdere keren gelopen (van 16 deelnemers)

Workwalk 12 keer aanbevolen aan collega's (van 14 deelnemers)

LinkedIn post



Workwalk foto challenge

Health and Lifestyle Program
13-04-2023

Do the Strava photo challenge during your Workwalk, starting April 17!

Join the Strava photo challenge from April 17 to May 12, during your walking meeting on the Workwalk and receive 2 vouchers for free coffee/tea at Grotto restaurant (halfway through the Workwalk).

Starting April 17, each week 2 photo assignments will be posted in the Strava Tilburg University Staff club. If you complete 4 assignments, you will receive a voucher for free coffee/tea at Grotto for you and your colleague!

Strava foto challenge op de Workwalk, 5 deelnemers

Doel: Gewoonte en zichtbaarheid creëren middels Gamification en mond op mondreclame

Analyse:

+ Duidelijke en leuke challenge

+ Gezamenlijk kennis maken met Workwalk

! Niet de beste timing door vrije dagen en slecht weer

! Te grote doelgroep

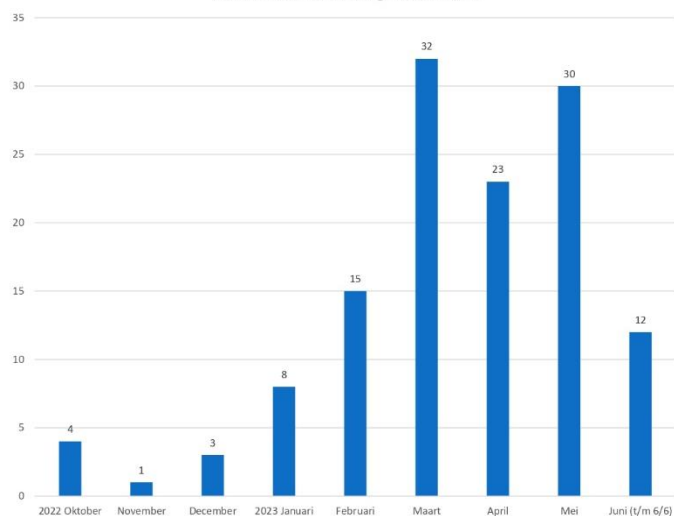
Gevolg:

- Workwalk vaker gelopen met collega
- Leidinggevende gestimuleerd om wekelijks wandelend te vergaderen

Workwalk Outlook

Terugkomende Workwalks ingeboekt door medewerkers die hebben meegedaan aan minimaal één van de ontwikkelde interventies

Aantal Outlook boekingen Workwalk



Conclusie en advies

- Workwalk is meer gaan leven
- Bekendheid
- Sociale acceptatie
- Gewoonte

Advies drie pilaren: zichtbaarheid, ambassadeurschap & herhaling

- Themawandelingen op Workwalk
- Netwerken op Workwalk
- Presentaties afdelingen
- Leidinggevendenden stimuleren

8. Bronnenlijst

- Baker, R., Coenen, P., Howie, E., Williamson, A., & Straker, L. (2018). The Short term musculoskeletal and cognitive effects of prolonged sitting during office computer work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(8), 1678. <https://doi.org/10.3390/ijerph15081678>
- Carter, S.E., Draijer, R., Holder, S.M., Brown, L., Thijssen, D.H.J., & Hopkins, N.D. (2018). Regular walking breaks prevent the decline in cerebral blood flow associated with prolonged sitting. *Journal of Applied Physiology*, 125(3), 790–798. <https://doi.org/10.1152/japplphysiol.00310.2018>
- Damen, I., Lallemand, C., Brankaert, R., Brombacher, A., Van Wesemael, P., & Vos, S. (2020). Understanding Walking Meetings: Drivers and Barriers. In *CHI 2020 - Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* [3376141] Association for Computing Machinery, Inc. <https://doi.org/10.1145/3313831.3376141>
- Damen, I.; Brankaert, R.; Megens, C.; van Wesemael, P.; Brombacher, A.; Vos, S. (2018). Let's Walk and Talk: A Design Case to Integrate an Active Lifestyle in Daily Office Life. In *Proceedings of the Extended Abstracts of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, Montreal, QC, Canada, 21 April 2018; ACM: New York, NY, USA, 2018; pp. 10:1–10:10.
- De Dreef, Dr. M. & Centrum Bewegingswetenschappen Rijksuniversiteit Groningen. (2009). Het belang van bewegen voor onze gezondheid. In *www.actiefadvies.nl*. Partnership Huisartsenzorg in Beweging. http://www.gybocare.be/docs/rapport-belang_van_bewegen.pdf
- Faulkner, J., Lambrick, D., Kaufmann, S., & Stoner, L. (2016). Effects of upright and recumbent cycling on executive function and prefrontal cortex oxygenation in young healthy men. *Journal of Physical Activity & Health*, 13(8), 882–887. <https://doi.org/10.1123/jpah.2015-0454>
- Faulkner, J., Stoner, L., Grigg, R., Fryer, S., Stone, K., & Lambrick, D. (2017). Acute effects of exercise posture on executive function in transient ischemic attack patients. *Psychophysiology*, 54(8), 1239–1248. <https://doi.org/10.1111/psyp.12868>

- Festinger L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140. doi:10.1177/001872675400700202 Crossref
- For The Better. (2021). *Het enorme succes van de Ommetje-app verklaard*. <https://forthebetter.nl/blog/het-enorme-succes-van-de-ommetje-app-verklaard/>
- Nieuwenhuijs, J. K. (2022). *Workwalk, Afstudeeronderzoek bij de organisatie Tilburg University Sports Center, Health & Lifestyle Program* [Evidence-based Onderbouwings Document]. Fontys Hogescholen.
- Kahneman, D. (2012). *Thinking, fast and slow*. London: Penguin Books.
- Keeling, K. A., McGoldrick, P., & Sadhu, H. (2013). Staff Word-of-Mouth (SWOM) and retail employee recruitment. *Journal of Retailing*, 89(1), 88–104.
- Kenniscentrum Sport & Bewegen. (2022). *Feiten en cijfers bewegen op de werkvloer*. Vitaal Bedrijf. van <https://www.vitaalbedrijf.info/achtergrond/feiten-en-cijfers-bewegen-op-de-werkvloer>
- Lally, P., & Gardner, B. (2013). Promoting habit formation. *Health Psychology Review*, 7 (Suppl. 1), S137-S158. <https://doi-org.fontys.idm.oclc.org/10.1080/17437199.2011.603640>
- Lambrick, D., Stoner, L., Grigg, R., & Faulkner, J. (2016). Effects of continuous and intermittent exercise on executive function in children aged 8–10 years. *Psychophysiology*, 53(9), 1335–1342. <https://doi.org/10.1111/psyp.12688>
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2021) *Zitgedrag*. Sport en bewegen in cijfers. van <https://www.sportenbewegenincijfers.nl/kernindicatoren/zitgedrag#node-zitgedrag>
- Mol, P. (2020). *Wat te veel zitten met je lichaam doet*. Allesoversport.nl. van <https://www.allesoversport.nl/thema/gezonde-leefstijl/wat-te-veel-zitten-met-je-lichaam-doet/>
- Schmidt-Kraepelin, M., Thiebes, S., Tran, M.C., and Sunyaev, A., (2018). "What's in the Game? Developing a Taxonomy of Gamification Concepts for Health Apps", in Proceedings of the 51st Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS), Waikoloa, HI.
- Sluitstuk | Kom in actie op je werk* (N. Testerink). (2021). Cursor. <https://www.cursor.tue.nl/nieuws/2021/december/week-2/sluitstuk-kom-in-actie-op-je-werk/>
- Vaan, M. de, de Vaan, M., & Eefting, L. (2021). *Walk your meeting: productiever overleg, meer bewegen en vaker naar buiten met weeting*. Boom Lemma.
- Van Hove, G., & Lievens, F. (2007). Social influences on organizational attractiveness: investigating if and when word of mouth matters. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(9), 2024–2047.
- Vlaams Instituut. (z.d.). *Soorten nudges en waarop ze inspelen | Gezond Leven*. Gezond leven. <https://www.gezondleven.be/gezond-leven-gezonde-omgeving/nudging/soorten-nudges-en-waarop-ze-inspelen>
- Wennberg, P., Boraxbekk, C.J., Wheeler, M., Howard, B., Dempsey, P.C., Lambert, G., Dunstan, D.W. (2016). Acute effects of breaking up prolonged sitting on fatigue and cognition: A pilot study. *BMJ Open*, 6(2), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-009630>