

En nu doorstappen!

Een onderzoek naar het loopgedrag van ambtenaren van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat



Erasmus Universiteit Rotterdam, Faculteit der Sociale Wetenschappen

Naam: Yvette Mehciz

Studentnummer: 473633

Begeleider: Will Tiemeijer

Tweede lezer: Flor Avelino

Aantal woorden: 19.282

Datum: 01-08-2021

Voorwoord

Beste lezer,

Met het schrijven van deze scriptie kom ik aan het einde van mijn master Beleid en Politiek en eindigt daarmee ook mijn studietijd. Ik kijk met veel plezier terug op de afgelopen paar jaar, al werd deze vooral bepaald door de koers van corona en zag de wereld er een stuk anders uit dan ik van tevoren had verwacht.

Vanaf februari heb ik stage mogen lopen bij het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Tijdens mijn stage heb ik iedere dag gewerkt vanaf mijn eigen thuishkantoor. Een natuurlijk vreemde situatie, maar daardoor voel ik dat ik des te meer heb kunnen leren over mijn eigen drijfveren en de digitale vergaderingen hebben mij desalniettemin veel plezier gebracht. Dit is tevens te danken aan de manier waarop ik ben ontvangen door team actieve mobiliteit, waarbij het voelde als thuiskomen. Gedurende mijn onderzoeksperiode heb ik het loopgedrag van ambtenaren van het ministerie onderzocht en op welke wijze de bereidheid om te lopen kan worden vergroot. In mijn beleving was het een interessante casus, zeker in een tijd waar veel mensen ook meer zijn gaan lopen als gevolg van het vele thuiswerken. Dit maakte de bereidheid om mee te werken aan mijn onderzoek groot en het leidde in veel gevallen tot veel enthousiaste signalen vanuit de organisatie. Hierbij wil ik dan ook iedereen nogmaals bedanken voor het meewerken aan mijn onderzoek, zowel de mensen die ik heb mogen interviewen, als de mensen die de tijd hebben genomen om mijn enquête in te vullen. De enquête is door maar liefst 302 ambtenaren ingevuld, een overweldigende respons en hoger dan mijn eigen verwachtingen!

Tot slot wil ik nog een aantal mensen bedanken. Ten eerste het team actieve mobiliteit. Bedankt voor alle gezelligheid via Webex en het wegwijs maken binnen de organisatie. Ten tweede wil ik mijn stagebegeleider Flip van As bedanken voor alle hulp, begeleiding en tijd die je in mij hebt geïnvesteerd. Tot slot wil ik graag mijn scriptiebegeleider Will Tiemeijer bedanken voor alle feedback en kritische opmerkingen die uiteindelijk hebben geleid tot dit eindresultaat.

Bedankt voor uw tijd en ik wens u veel leesplezier toe!

Groetjes,

Yvette Mehciz

Abstract

Als gevolg van de coronacrisis is de populariteit van lopen in Nederland enorm gegroeid. Voor werkgevers is het aantrekkelijk als werknemers lopen gedurende de werkdag, omdat het leidt tot gezonde, productieve en creatieve werknemers. Dit is zowel voordelig voor de werknemer als voor de werkgever. Daarom is het van belang om lopen gedurende de werkdag te stimuleren. Dit onderzoek heeft zich gericht op het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Er is onderzocht welke factoren van invloed zijn op de motivatie van werknemers om te gaan lopen gedurende de werkdag en op welke manieren de bereidheid om te lopen vergroot kan worden. Om deze vragen te beantwoorden zijn interviews afgenomen en is er een enquête uitgezet binnen het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Uit de verzamelde data kwamen verschillende bevindingen naar voren. Zo kan worden gesteld dat lopen voor weinig medewerkers van het ministerie onderdeel vormt van het woon-werkverkeer. Wel is gebleken dat meer mensen zijn gaan lopen gedurende de werkdag sinds het thuiswerken, zowel tijdens pauzes als tijdens vergaderingen. Over de factoren die van invloed zijn op de motivatie kan worden gesteld dat intrinsieke motivatie, de sociale omgeving en de fysieke omgeving invloed hebben op het besluit om al dan wel of niet te lopen tijdens de werkdag. Gebleken is dat extrinsieke prikkels nauwelijks effect hebben op de motivatie om te lopen. Daarnaast kan worden geconcludeerd dat er verschillende manieren zijn om medewerkers te stimuleren om te lopen, omdat iedereen zijn eigen behoeften heeft. Op basis van de verzamelde data zijn verschillende aanbevelingen gedaan aan het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat die zij kan opnemen in de werkgeversaankpak om lopen te stimuleren. Zo is onder andere voorgesteld om flexibel om te gaan met de pauzetijden om zo de drukte bij de liften te vermijden. Daarnaast wordt de aanbeveling gedaan om bilaterale vergaderingen standaard wandelend af te leggen.

Inhoud

Voorwoord	1
Abstract.....	2
1. Inleiding	5
1.1 Wetenschappelijke ontwikkelingen	5
1.2. Vraag- en doelstelling	6
1.3 Maatschappelijke relevantie	7
1.4 Wetenschappelijke relevantie	7
1.5 Leeswijzer	8
2. Voetgangersbeleid van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.....	9
3. Theoretisch Kader.....	10
3.1 Wat is motivatie?.....	10
3.2 Self-Determination theorie.....	11
3.2.1. Invloed self-determination theorie op loopgedrag.....	12
3.3 Theory of Planned Behavior	14
3.3.1. Loop motivatoren verklaard aan de hand van de theory of planned behavior	15
3.4 Het realiseren van gedragsverandering.....	16
3.5 Samenvattend.....	16
4. Methode	18
4.1 Onderzoeksmethode	18
4.1.2 Kwantitatieve onderzoeksmethode en analyse	20
4.2 Betrouwbaarheid, validiteit en ethische aspecten.....	21
4.3 Operationalisatie	22
5. Kwalitatieve onderzoeksresultaten	24
5.1 Algemeen beeld.....	24
5.2 Intrinsieke motivatie	25
5.2.1 Extrinsieke motivatie	26
5.2.2 Samenvatting	27
5.3 Sociale omgeving	28
5.3.1 De invloed van familie en vrienden	28
5.3.2 De invloed van collega's.....	28
5.3.3 De invloed van de leidinggevende en de organisatie	29
5.3.4 Samenvatting	31
5.4 Fysieke omgeving	32
5.4.1. Omgeving van de Rijnstraat en de inrichting van het kantoorgebouw	32
5.4.2 Samenvatting	33
5.5 Beleidsinterventies.....	35
5.5.1 Samenvatting	36
5.6 De invloed van de Coronacrisis	37
5.6.1 Lopen voor de coronacrisis	37
5.6.2 Loopgedrag in tijden van Corona.....	38

5.6.3 Lopen op kantoor	38
5.6.4 Samenvatting	39
6. Kwantitatieve onderzoeksresultaten	40
6.1 Stellingen en interventies	40
6.2 Conclusie	43
7. Conclusie en discussie	44
7.1 Deelvragen, hoofdvraag en verwachtingen	44
7.2 Wetenschappelijke reflectie	45
7.3 Discussie en vervolgonderzoek	47
8. Aanbevelingen	48
Referentielijst	51
Bijlage 1: Survey	54
Bijlage 2: Topiclijst	56
Bijlage 3: Respondenten interviews	59
Bijlage 4: Codeboom	60

1. Inleiding

De populariteit van buitenactiviteiten en met name wandelen kende een extreme groei in de lockdown bleek uit onderzoek van het NOC-NSF (2021). Sinds het uitbreken van de coronacrisis in maart 2020 is de populariteit van wandelen enorm gegroeid. Zo kopte ook het RTL Nieuws (2020) op 31 oktober "Wandelen is booming business". Het artikel laat zien dat wandelen sinds het uitbreken van de coronacrisis in steeds grotere mate onderdeel is geworden van ons dagelijks leven. Een onderzoek van Wandelnet bevestigt deze conclusie en toont aan dat er in 2020 ongeveer 11 miljoen mensen wandelden, een stijging van een half miljoen mensen ten opzichte van 2018 (Fietsplatform & Wandelnet, 2020). In een enquête die is uitgezet is gevraagd naar de redenen die mensen hebben om te gaan wandelen. Nederlanders hebben in deze enquête verschillende redenen aangegeven waarom zij wandelen. De voornaamste reden om te gaan wandelen is voor Nederlanders het buiten willen zijn, maar ook ontspanning, het opbouwen van conditie en wandelen als sociale activiteit worden genoemd (Fietsplatform & Wandelnet, 2020; Wandelnet, 2020). Hoewel er sprake is van een toename in het aantal mensen die recreationeel lopen, zijn er nog relatief weinig mensen die lopen zien als een onderdeel van het woon-werkverkeer. Uit onderzoek van het CBS is gebleken dat in 2019 minder dan 1 procent van de totale afstand om van en naar het werk te gaan lopend werd afgelegd, waarbij de auto nog steeds het voornaamste vervoersmiddel is om van en naar het werk te gaan (CBS, 2020).

Ook op beleidsniveau is lopen een nieuw thema. Waar voorheen de aandacht uitging naar de auto, het ov of de fiets, is er binnen het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat sinds kort aandacht voor lopen. Zo is in 2020 het voetgangersbeleid opgesteld (Van As & Kandel, 2020). Daarnaast is het ministerie, samen met een aantal andere partners, eind 2020 de City Deal Ruimte voor Lopen gestart waarvan het ministerie mede-initiatiefnemer is. Binnen deze City Deal werkt het ministerie samen met verschillende gemeenten en private partijen, zoals de Koninklijke Wandel Bond Nederland (KWBN), aan de hand van drie centrale richtlijnen. De derde richtlijn heeft relevantie tot dit onderzoek; meer mensen verleiden om te lopen (AgendaStad, 2020).

1.1 Wetenschappelijke ontwikkelingen

Toenemende aandacht voor lopen is van belang gezien het feit dat lopen positieve effecten met zich meebrengt voor de gezondheid van de mens. Buchner en Lee (2008) stellen dat wandelen goed is voor zowel de fysieke als mentale gezondheid van mensen. Het vermindert de kans op chronische ziektes als verhoogd cholesterol en hartziekten, maar ook mentale ziektes als depressie en angststoornissen (Buchner & Lee, 2008). Hoogleraar Erik Scherder geeft daarnaast aan dat lopen tijdens een werkdag ervoor zorgt dat het brein even tot rust komt en dat leidt tot verhoogde productiviteit, meer creativiteit en een vermindering van stress. Tot slot zorgt het voor een toename van de motivatie voor de rest van de werkdag (Hersenstichting, 2020).

Ondanks het feit dat lopen en beweging over het algemeen goed is voor de gezondheid van de mens is uit onderzoek van I&O Research gebleken dat weinig Nederlanders voldoen aan de bewegingsrichtlijnen. Waar 68 procent van de Nederlanders denkt dat zij voldoende beweging heeft, blijkt uit het onderzoek dat slechts 42 procent van de Nederlanders daadwerkelijk voldoende beweegt. Hierbij wordt een gebrek aan motivatie in het algemeen genoemd als voornaamste reden

waarom niet wordt bewogen (I&O Research, 2018). Om lopen te stimuleren, is het daarom van belang dat het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat aandacht besteed aan de beweegredenen van medewerkers om al dan wel of niet te lopen. Verschillende gedragstheorieën hebben al gekeken naar de rol van motivatie op beweging (Grattan, Mark & Wilson, 2008; Markland & Niven, 2016). Hierin speelt de self-determination theorie van Deci en Ryan (2000) een grote rol. In het theoretisch kader zal dieper worden ingegaan op de inhoud van deze theorie.

1.2. Vraag- en doelstelling

Door het thuiswerken is er toenemende aandacht binnen het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat voor de gezondheid van werknemers. Om de fysieke gezondheid van haar medewerkers te bevorderen, is het ministerie op zoek naar manieren om lopen tijdens de werkdag te promoten. Er zijn al verschillende landelijke projecten bezig rondom dit thema waaronder het project 'Werken in Beweging' waarin tips worden gegeven aan werkgevers om ervoor te zorgen dat werknemers meer gaan bewegen gedurende de werkdag (Werken in Beweging, z.d.). Binnen het ministerie is er bijvoorbeeld toenemende aandacht voor het organiseren van *meetings*, wandelende vergaderingen. Daarnaast wordt er binnen het ministerie gebruik gemaakt van de app 'Ommetje'. Deze app is opgericht door de Hersenstichting naar aanleiding van de ideeën van Erik Schneider en heeft als doel het motiveren van mensen om elke dag even een ommetje te maken (RTL Nieuws, 2020). Binnen verschillende afdelingen van het ministerie is er een 'interne strijd' aan de gang wie er via deze app het meeste punten verzameld en wie dus de meeste kilometers heeft gewandeld.

Het ministerie is op zoek naar andere interventies waardoor medewerkers gemotiveerd kunnen worden om meer te lopen tijdens de werkdag. Hierbij gaat het dus zowel om lopen als onderdeel van het woon-werkverkeer als lopen tijdens de werkdag. Om het vraagstuk vanuit het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat te beantwoorden, is het van belang om de factoren te identificeren die van invloed zijn op de motivatie. Binnen dit onderzoek staat daarom de volgende vraagstelling centraal;

Welke factoren zijn van invloed op de motivatie van medewerkers van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat om te lopen gedurende de werkdag?

Om de centrale vraagstelling te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelvragen opgesteld;

1. Welke gedragstheorieën zijn het meest relevant in de beantwoording van de onderzoeksvraag en wat is er uit deze theorieën bekend over mogelijke factoren die de motivatie om te lopen beïnvloeden?
2. Wat zijn voor medewerkers van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat factoren die van invloed zijn op hun motivatie om te gaan lopen gedurende de werkdag?
3. Op welke manier kan het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat de bereidheid om te lopen gedurende de werkdag onder zijn medewerkers vergroten?

De doelstelling is als volgt geformuleerd; het identificeren van factoren die de motivatie om te lopen beïnvloeden aan de hand van een analyse van interviews die zijn afgenomen met ambtenaren van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en een enquête die is uitgezet onder dezelfde doelgroep. Aan de hand van de verzamelde data kunnen aanbevelingen worden gedaan over de manier waarop de bereidheid om te lopen onder medewerkers vergroot kan worden.

1.3 Maatschappelijke relevantie

Zoals gebleken uit recent onderzoek van I&O Research voldoen de meeste Nederlanders niet aan de bewegingsrichtlijnen. Dit terwijl verscheidene wetenschappelijke onderzoeken hebben aangetoond dat lopen en beweging positieve invloed heeft op de gezondheid van werknemers (Buchner & Lee, 2008; Hersenstichting, 2020). Hierdoor is het voor werkgevers belangrijk om medewerkers te motiveren om te lopen, omdat het voordelig is voor de organisatie. Een goede gezondheid van de medewerkers zorgt voor een daling van het ziekteverzuim. Een hogere productiviteit en meer creativiteit leiden tot betere individuele prestaties en uiteindelijk tot betere organisatieprestaties (Kelly et al., 2018, Oppedo & Schwartz, 2014). Bij het verleiden van werknemers om te lopen, speelt de aanpak van werkgevers een belangrijke rol. Het doen van onderzoek naar factoren die de motivatie beïnvloeden is maatschappelijk relevant. Het onderzoek helpt het vormgeven van de werkgeversaankpak die kan worden toegepast om meer werknemers te laten lopen. Het aantal mensen dat recreatief is gaan lopen is als gevolg van de coronacrisis enorm gegroeid en de werkgeversaankpak helpt ervoor zorgen dat ook meer mensen functioneel gaan lopen (RTL Nieuws, 2020; Van As & Kandel, 2020). Tevens is lopen in Nederland een groeiend thema waar steeds meer aandacht voor is. Dit is ook belangrijk, omdat lopen positief is voor de gezondheid van mensen. Dit onderzoek is daarom van maatschappelijke relevantie, omdat het dieper ingaat op de redenen waarom mensen lopen. Vervolgens kan hier op worden ingespeeld door werkgevers die op deze manier een bijdrage kunnen leveren aan een gezondere samenleving waarin meer mensen lopen.

1.4 Wetenschappelijke relevantie

Dit onderzoek draagt op verschillende vlakken bij aan de bestaande wetenschappelijke literatuur. Er zijn verschillende wetenschappelijke onderzoeken die hebben aangetoond welke factoren van invloed zijn op de motivatie om te lopen en bewegen waarbij de *self-determination* theorie van Deci en Ryan centraal staat (Grattan, Mark & Wilson, 2008). Veel wetenschappelijke onderzoek heeft gekeken naar motivatoren gericht op bewegen in het algemeen of recreatief lopen. In slechts enkele onderzoeken wordt onderscheid gemaakt tussen lopen als vorm van woon-werkverkeer en recreatief lopen (Markland & Niven, 2016). Er is geen wetenschappelijke onderzoek dat zich specifiek richt op lopen in een werkcontext. Op dit vlak vormt dit onderzoek een belangrijke meerwaarde. De weinige onderzoeken die hebben gekeken naar lopen zijn uitgevoerd in Amerika, terwijl er weinig onderzoek is gedaan naar de motivatie om te lopen in Nederland (CRa, 2020). Onderzoek naar lopen in Nederland kan hele andere motivatiefactoren naar voren brengen, omdat in Nederland relatief minder mensen lopen dan in andere Westerse landen als gevolg van de enorme populariteit van de fiets (Fietsplatform & Wandelnet, 2020; Van As & Kandel, 2020). In de Nederlandse context is er dus nog weinig bekend over de redenen en motivatoren waarom mensen lopen en daarom is dit onderzoek wetenschappelijk relevant.

1.5 Leeswijzer

Het volgende hoofdstuk omvat een korte uitleg van het huidige voetgangersbeleid van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. In het derde hoofdstuk zullen de theoretische concepten worden besproken die ten grondslag liggen aan de centrale vraagstelling. Hierin zullen verschillende gedragstheorieën worden besproken en zal de koppeling gemaakt worden met de motivatie om te lopen. Dit hoofdstuk zal worden afgesloten met het opstellen van het conceptueel model. Het vierde hoofdstuk omvat de verantwoording van de onderzoeksmethode. In het vijfde en zesde hoofdstuk zullen de resultaten van respectievelijk de interviews en de enquête worden besproken en zal een analyse plaatsvinden van deze resultaten. Tot slot zullen de conclusies worden besproken, vindt er een discussie en reflectie plaats en zullen er aanbevelingen worden gedaan over mogelijk vervolgonderzoek en aan het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat over het vormgeven van een werkgeversaanpak.

2. Voetgangersbeleid van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

In 2020 heeft het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat met het ambtelijk deelprogramma "Lopen als Kans" de basis gelegd voor het opstellen van een voetgangersbeleid (Van As & Kandel, 2020). Dit deelprogramma stelt dat lopen een bijdrage kan leveren aan oplossingen van allerlei problemen op het gebied van onder andere bereikbaarheid, leefbaarheid en gezondheid. De invloed die lopen hierop kan uitoefenen is echter jarenlang onderschat. In dit deelprogramma zijn verschillende kerndoelen opgesteld. Binnen deze kerndoelen zijn verschillende ambities opgesteld, waaronder het stimuleren van lopen als onderdeel van het woon-werkverkeer. Daarnaast zijn er verschillende actielijnen opgesteld om de ambities te bereiken. Actielijn 3 is het meest relevant in het kader van dit onderzoek. Binnen deze actielijn speelt gedragsbeïnvloeding een rol waarin men streeft naar lopen als vanzelfsprekende manier om je te verplaatsen. Onder andere experimenten over nudging, een werkgeversaanpak en lopen stimuleren middels een app kunnen hiervoor worden aangewend. De concrete invulling van deze actielijn is nog onbekend. De bevindingen en aanbevelingen van dit onderzoek kunnen een bijdrage leveren aan het vormgeven van deze actielijn.

Voorheen was er nauwelijks aandacht voor lopen als modaliteit en lag de nadruk op het gemotoriseerde vervoer. Ondanks dat lopen meer aandacht heeft gekregen in de coronacrisis en ook meer mensen zijn gaan lopen als gevolg van het uitbreken van Covid-19, loopt Nederland nog steeds achter in vergelijking met andere landen. Daarom is dit het moment om lopen nog meer aandacht te geven met als doel van dit programma "de kansen die lopen biedt te verzilveren". De toename van het aantal lopende verplaatsingen is terug te zien in het onderzoek van het Kennisinstituut Mobiliteit (Haas, Hamersma & Faber, 2020). Niet alleen de gemiddelde verplaatsing nam toe, van 1,2 naar 2,2 kilometer, ook het aantal rondevaartverplaatsingen (rondje lopen of het uitlaten van de hond) steeg absoluut met zeventig procent. Volgens dit onderzoek verwacht twintig procent van de mensen vaker te gaan lopen na de coronacrisis (Haas, Hamersma & Faber, 2020). Deze cijfers laten zien dat lopen voor steeds meer mensen onderdeel vormt van de dagelijkse routine.

Aandacht voor stimuleren van lopen is volgens het deelprogramma dus van groot belang, omdat het bijdraagt aan het oplossen van maatschappelijke opgaven. Echter is nog weinig bekend over hoe gedragsbeïnvloeding op het gebied van lopen gerealiseerd kan worden. Tevens zijn er tot op heden bij het ministerie geen interventies aanwezig gericht op gedragsbeïnvloeding en het stimuleren van lopen. Op dit moment wordt er gebruik gemaakt van de app Ommetje door verschillende afdelingen van het ministerie, maar deze app is geïnitieerd vanuit de Hersenstichting. Het voetgangersprogramma focust zich op functionele verplaatsingen, namelijk verplaatsingen van A naar B met lopen als hoofdvervoerswijze en lopen als voor- en natransport voor gebruik van andere vervoerswijzen (Van As & Kandel, 2020). Dit onderzoek zal deze verplaatsingen meenemen, maar zal daarnaast ook kijken hoe overige lopende verplaatsingen tijdens de werkdag gestimuleerd kunnen worden, bijvoorbeeld tijdens pauzes of vergaderingen.

3. Theoretisch Kader

In dit hoofdstuk zal een raamwerk worden opgesteld van de theorieën die centraal staan bij de beantwoording van de onderzoeksvraag. Zoals gebleken uit onderzoek van I&O Research (2018) is een gebrek aan motivatie voor Nederlanders de belangrijkste reden om niet te bewegen tijdens een dag. Binnen dit theoretisch kader zal het concept motivatie dan ook centraal staan. Nadat een definitie is geschetst van motivatie, zal de self-determination theorie van Deci en Ryan worden besproken en wordt gekeken wat deze theorie zegt over de motivatie om te lopen. Achtereenvolgend zal hetzelfde worden gedaan, alleen zal nu worden gekeken naar de *theory of planned behavior* van Ajzen en de toepassing hiervan op lopen. Tot slot zal worden gekeken naar de rol van beleidsinterventies. Achtereenvolgend zal het conceptueel worden gepresenteerd.

3.1 Wat is motivatie?

Nederlanders geven aan dat een gebrek aan motivatie ervoor zorgt dat zij niet bewegen (I&O Research, 2018). Voordat dieper in zal worden gegaan op de motivatoren die van belang zijn op het loopgedrag, zal eerst motivatie worden gedefinieerd. Motivatie is een breed begrip en de wetenschappelijke literatuur heeft verschillende definities voor motivatie. In dit onderzoek is ervoor gekozen om de definitie te hanteren van Deci en Ryan, omdat deze theorie veel wordt gebruikt in onderzoeken naar motivatie om te bewegen en lopen (Grattan, Mark & Wilson, 2008; Markland & Niven, 2016; Teixeira et al., 2012). Deci en Ryan (2000) stellen dat motivatie is om "tot iets bewogen te zijn". Afgeleid van deze definitie zal motivatie in dit onderzoek zal worden gedefinieerd als "*de beweegredenen om bepaald gedrag te ondernemen*". In dit onderzoek gaat motivatie dus over de beweegredenen van medewerkers binnen het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat waarom zij al dan wel of niet besluiten om te lopen van, naar en tijdens het werk.

Er zijn veel wetenschappelijke gedragstheorieën geschreven. In dit onderzoek zullen twee van deze theorieën centraal staan; de self-determination theorie van Deci en Ryan en de theory of planned behavior van Ajzen. Na literatuuronderzoek is gekozen om deze theorieën te gebruiken, omdat deze theorieën vaak worden gebruikt in combinatie met beweging of fysieke activiteit (Grattan, Mark & Wilson, 2008; Markland & Niven, 2016). Wetenschappelijke onderzoeken naar motivatie om te bewegen gebruiken vaak deze twee theorieën om beweging te verklaren. In de self-determination theorie staat de motivatie centraal waarin een belangrijk aspect het onderscheid is tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. In de theory of planned behavior draait het om de intenties van iemand om bepaald gedrag uit te voeren.

3.2 Self-Determination theorie

De self-determination theorie ziet motivatie als een multidimensionaal construct wat betekent dat er verschillende typen factoren zijn die de handelingen van mensen bepalen (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2009). Deci en Ryan (2000) stellen dat deze verschillende typen factoren ook de vorm van motivatie bepalen en dit gevolgen heeft voor de uitkomsten. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen amotivatie, intrinsieke en extrinsieke motivatie.

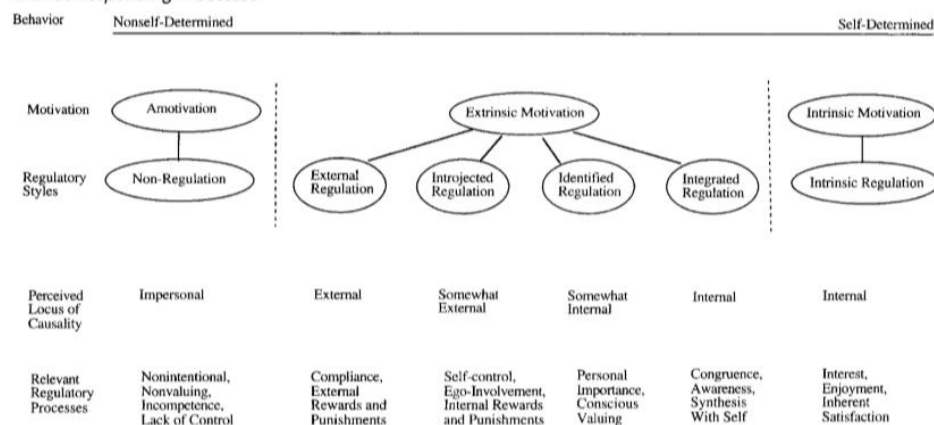
Amotivatie is een gebrek aan motivatie om te handelen. Dit komt omdat mensen de activiteit niet waarderen, ze voelen zich niet competent genoeg de activiteit uit te voeren of denken dat de gewenste uitkomst niet wordt behaald (Deci & Ryan, 2000).

Intrinsieke motivatie gaat over de innerlijke drang van de mens om op zoek te gaan naar nieuwe uitdagingen, te verkennen en te leren (Deci & Ryan, 2000; Markland & Niven, 2016). Psychologische behoeften vormen de basis voor zelfmotivatie. Er zijn drie soorten psychologische behoeften geïdentificeerd; competentie, verbondenheid en autonomie. Wanneer aan deze psychologische behoeften wordt voldaan heeft dit positieve effecten op het persoonlijk welzijn en de motivatie. Bij competentie draait het om het gevoel van "Ik kan het" (Van den Broeck et al., 2007, p.319). Autonomie verwijst naar gevoelens van psychologisch vrij handelen zonder het idee te hebben onder druk te staan (Van den Broeck et al., 2007, p.320). Verbondenheid draait om de relatie met andere individuen of met de omgeving (Deci & Ryan, 2000).

Extrinsieke motivatie refereert naar de uitvoering van een activiteit door aansporing van externe prikkels (Deci & Ryan, 2000).

Binnen dit continuüm van de self-determination theorie wordt onderscheid gemaakt tussen autonome en gecontroleerde motivatie. Bij autonome motivatie willen mensen zelf handelen zonder dat ze hierbij gedwongen worden en hangt samen met de bevrediging van de drie psychologische basisbehoeften die de intrinsieke motivatie bepalen (Van den Broeck et al., 2009). Gecontroleerde motivatie is extrinsiek en er komt een bepaalde mate van dwang bij kijken. Over het algemeen kan worden gesteld dat mensen meer gemotiveerd zijn zodra de motivatie autonoom van aard is (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2009). In figuur 1 is het continuüm te zien.

Figure 1
The Self-Determination Continuum Showing Types of Motivation With Their Regulatory Styles, Loci of Causality, and Corresponding Processes



Figuur 1: Self-Determination Continuüm. Uit: Deci & Ryan (2000).

Wat niet is opgenomen in het figuur maar wat door Deci en Ryan wel wordt benadrukt, is dat motivatie bij uitstek een sociaal fenomeen is waarbij de omgeving een cruciale rol speelt. Waar een ondersteunende omgeving stimulerend werkt, kan druk van buitenaf daarentegen juist zorgen voor een afname van de intrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 2000). Sociale omgevingen kunnen de drie psychologische behoeften van de mens dus stimuleren of beperken. Het eerste zorgt voor toename van de intrinsieke motivatie en het tweede zorgt voor een afname van de intrinsieke motivatie (Van den Broeck et al., 2009).

3.2.1. Invloed self-determination theorie op loopgedrag

Meerdere wetenschappelijke onderzoeken hebben de motivatie om te lopen in het algemeen onderzocht aan de hand van de self-determination theorie van Deci en Ryan. De self-determination theorie kijkt naar lopen als vorm van intrinsieke motivatie, waarbij lopen door mensen gezien wordt als onderdeel van de identiteit of die de voordelen van lopen waarderen (Markland & Niven, 2016). Onderzoek naar de effecten van de drie psychologische behoeften op de mate van beweging is onderhevig aan veranderingen in de psychologische behoeften. Gebleken is dat competentie nauwelijks een rol speelt, maar gevoelens van verbondenheid en autonomie wel belangrijk zijn (Grattan, Mack & Wilson, 2008). Markland en Niven (2016) hebben eveneens gekeken naar de rol van de drie psychologische behoeften en concludeerden dat de drie behoeften complementair zijn elkaar aan en dat de context van lopen ertoe doet. Zo stellen zij dat wandelen als vorm van transport wordt beïnvloed door geïntegreerde regulatie, waarbij wandelen als belangrijk of waardevol wordt beschouwd. Wandelen op werk is volgens dit onderzoek sterk afhankelijk van de fysieke en sociale omgeving en is dus van belang voor dit onderzoek. Gezien het belang van de sociale- en fysieke omgeving zullen ze in de rest van het onderzoek los van de self-determination theorie behandeld worden.

Bij de sociale omgeving kan worden gesteld dat een gevoel van verbondenheid zorgt voor verhoogde motivatie (Deci & Ryan, 2000). Daarnaast stellen Hamilton en White (2008) dat de motivatie hoger is wanneer steun van de directe omgeving wordt ervaren of dat het gedrag is opgenomen in de normen van een groep. Daarnaast stellen Deci en Ryan (2000) dat een gevoel van verbondenheid zorgt voor verhoogde motivatie. Tevens beschrijft de self-determination theorie de rol van de sociale context. Met name autonome support blijkt van grote invloed op de intrinsieke motivatie om te bewegen. Autonome support refereert naar autoriteitsfiguren die luisteren met empathie, helpen bij het realiseren van veranderingen zonder druk, erkennen dat het realiseren van gedragsverandering veeleisend en uitdagend is en bieden steun (Grattan, Mack & Wilson, 2008, p. 253). Vertaald naar dit onderzoek betekent dit dat de motivatie van werknemers binnen het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat hoger zou moeten zijn als de organisatie lopen steunt en actief promoot en tevens zal de motivatie hoger zijn wanneer collega's ook wandelen of jou ondersteunen in dit proces.

Ook de fysieke omgeving speelt een rol. Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat mensen meer wandelen in groene omgevingen en dit invloed heeft op de wandelgewoonten op lange termijn (Sugiyama et al., 2013). Ander onderzoek heeft aangetoond dat recreatief wandelen afneemt zodra individuen verder weg wonen van groene gebieden (Hogendorf, Groeniger, Noordzij, Beenackers & van Lenthe, 2019). Dit is tevens in lijn met het rapport van het College van

Rijksadviseurs (2020) die stellen dat groene omgevingen een belangrijke stimulans vormen voor mensen om te gaan lopen. Uit onderzoek van Hoyng en Molster (2013) is tevens gebleken dat de omgeving een grote invloed heeft op de intentie om te lopen. Zo speelt de ervaren veiligheid een rol, maar ook de comfort en het onderhoud op de wandelroute speelt een rol.

Onderzoek van Teixeira et al. (2012) wees uit dat veel mensen niet gemotiveerd zijn om te bewegen of dat er sprake is van externe motivatie waardoor zij het toch doen. Intrinsieke motivatie is vooral te vinden bij mensen die recreationeel bewegen, zij ervaren plezier en willen iets bereiken. Waar extrinsieke motivatie zorgt voor beweging op de korte termijn, houdt dit weinig stand op lange termijn. Teixeira et al. (2012) hebben in hun onderzoek gekeken naar factoren die bewegingsgedrag beïnvloeden en zijn tot de volgende factoren gekomen. Belangrijke opmerking is dat dit onderzoek van lopen kijkt naar beweging in het algemeen en zich niet specifiek richt op lopen. De factoren zijn gericht op beweging, en richten zich niet specifiek op lopen. Het kan dus zijn dat andere factoren de motivatie om te lopen beïnvloeden.

Ten eerste zien zij de behoefte aan een ondersteunende omgeving en interacties. Zoals beschreven door Deci en Ryan (2000) speelt de sociale omgeving een grote rol. Teixeira et al. (2012) haken hierbij aan en stellen dat de omgeving de behoefte voor autonomie, verbondenheid en competentie moet steunen. Dit kan bijvoorbeeld worden gedaan door anderen te ondersteunen in het maken van hun keuzes, het creëren van een positieve omgeving en door geen druk uit te oefenen. De omgeving bepaalt in een grote mate de individuele verschillen in de ontwikkeling van de motivatie (Grattan, Mack & Wilson, 2008; Teixeira et al., 2012).

Ten tweede zijn de participatie motieven of de vooraf opgestelde doelen van belang. Bepaald gedrag wordt uitgevoerd om zo een bepaald doel te behalen. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke doelen. Intrinsieke doelen zijn gerelateerd aan de voldoening van de psychologische basisbehoeften en gaat bijvoorbeeld om het persoonlijk welzijn, gezondheid en jezelf uitdagen. Extrinsieke doelen zijn onder andere sporten om je uiterlijk te verbeteren of sporten voor sociale erkenning (Teixeira et al., 2012).

Op basis van deze theorieën kunnen de volgende verwachtingen worden opgesteld;

Verwachting 1: Werknemers die intrinsiek gemotiveerd zijn om te lopen zullen meer lopen gedurende de werkdag dan werknemers die extrinsiek gemotiveerd zijn om te lopen.

Verwachting 2: Wanneer leidinggevende lopen stimuleren, zal dit ertoe leiden dat werknemers meer gemotiveerd zijn om te lopen gedurende de werkdag.

Verwachting 3: De aanwezigheid van een aantrekkelijke wandelomgeving in de buurt van huis of kantoor zorgt ervoor dat mensen meer lopen.

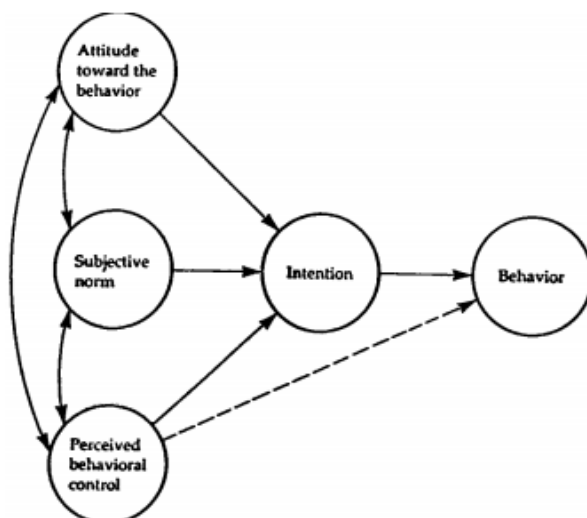
3.3 Theory of Planned Behavior

Naast de self-determination theorie staat de theory of planned behavior van Ajzen centraal in de beantwoording van de onderzoeksvraag. Deze theorie tracht menselijk gedrag te voorspellen en te verklaren in een specifieke context (Ajzen, 1991, p.181). Het model van deze theorie is te zien in figuur 2. Centraal in de theorie staat de intentie om bepaald gedrag uit te voeren. Intentie omvat de motivatoren die gedrag beïnvloeden en is het voornemen om bepaald gedrag te ondernemen (Hamilton & White, 2008). Hoe groter de intentie, hoe groter de kans dat het gedrag daadwerkelijk wordt uitgevoerd (Ajzen, 1991). Niet alleen de motivatie of intentie beïnvloedt gedrag, maar ook de vaardig- en mogelijkheden. Iemand moet wel de middelen en vaardigheden tot zijn beschikking hebben om het gedrag uit te voeren.

De theory of planned behavior stelt dat de intentie van een individu wordt beïnvloed door drie factoren.

1. Attitudes: betreft de houding die een individu heeft tegenover het specifieke gedrag of activiteit. Bijvoorbeeld wanneer iemand denkt dat het gedrag leidt tot een bepaalde gewenste uitkomst, dan is de kans groter dat dat gedrag wordt uitgevoerd (Ajzen, 1991).
2. Subjectieve norm: de kijk van anderen tegenover het specifieke gedrag. Als mensen in je omgeving positief staan tegenover de activiteit of het gedrag, dan is de kans groter dat jij het ook doet (Ajzen, 1991). Dit wordt ook wel beschreven als de sociale druk die wordt uitgeoefend om bepaald gedrag uit te voeren
3. *Perceived behavioral control*: betreft de waargenomen haalbaarheid van het uitvoeren van het gedrag (Ajzen, 1991, p. 188). Als iemand van zichzelf verwacht dat hij de handeling kan uitvoeren, is de kans groter dat hij de handeling daadwerkelijk uitvoert.

Over het algemeen geldt dat hoe positiever de attitudes, subjectieve normen en de perceived behavioral control, hoe sterker de intentie van het individu om bepaald gedrag te vertonen (Ajzen, 1991, p.188). De invloed van de drie factoren verschilt per situatie en gedrag.



Figuur 2: Theory of Planned Behavior. Uit: Ajzen (1991)

Wanneer wordt gekeken naar de overeenkomsten en verschillen tussen beide theorieën kunnen enkele opmerkingen worden geplaatst. Zo proberen beide theorieën gedrag te verklaren, alleen de self-determination theorie doet dit aan de hand van motivatie en de theory of planned behavior doet dit aan de hand van intenties. Het verschil tussen motivatie en intentie is dat motivatie kijkt naar de redenen om bepaald gedrag uit te voeren en intentie kijkt naar het voornemen dat iemand heeft om het gedrag uit te oefenen (Ajzen, 1991; Deci & Ryan, 2000). Motivatie gaat dus dieper in op de persoonlijke redenen. Daarnaast staat in de theory of planned behavior meer de context en sociale omgeving centraal dan bij de self-determination theorie waar meer wordt gekeken naar het individuele handelen (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2009).

3.3.1. Loop motivatoren verklaard aan de hand van de theory of planned behavior

Onderzoeken naar beweging kijken sterk naar de theory of planned behavior, gezien deze theorie beweging in sterke mate kan voorspellen. Zo zijn Hamilton en White (2008) in hun onderzoek aan de hand van de theory of planned behavior dieper ingegaan op de rol van sociale invloeden en de eigen identiteit (*self-identity*). Over het algemeen hebben attitudes en perceived behavioral control een grotere verklarende invloed dan subjectieve normen. Er wordt op een andere manier gekeken naar subjectieve norm als sociale druk. Zij stellen dat de normen van de groep en sociale ondersteuning van invloed zijn op de motivatie. Over het algemeen heeft ondersteuning een grote invloed op de motivatie dan ervaren druk (Hamilton & White, 2008). De mate waarin een individu zichzelf identificeert als een persoon die bepaald gedrag uitvoert, bepaalt de mate waarin dat gedrag wordt uitgevoerd en beïnvloed dus de motivatie. Dus als iemand zich identificeert als een wandelaar, is de motivatie om te lopen hoger.

Uit onderzoek naar de motivatie onder studenten om te lopen bleek dat perceived behavioral control de grootste invloed had op de motivatie (Sun, Acheampong, Lin & Pun, 2015). Dit betekent dat studenten naar campus lopen omdat ze dit gemakkelijk vinden en dat ze een bepaalde mate van vrijheid ervaren wanneer zij dit doen (Sun et al., 2015). In dit onderzoek werd gekeken naar het loopgedrag van studenten van en naar de campus en is daarom vergelijkbaar met dit onderzoek waar wordt gekeken naar loopgedrag van werknemers van en naar kantoor.

Al met kunnen de verschillende determinanten van de theory of planned behavior loopgedrag verklaren. Door de attitude te meten kan worden gekeken hoe iemand tegenover lopen staat. Wanneer dit positief is, is de motivatie om te lopen groter. De subjectieve norm reikt verder dan alleen druk, maar zou ook moeten kijken naar sociale ondersteuning van vrienden en familie en de heersende normen van de groep waarvan het individu onderdeel uitmaakt (Hamilton & White, 2008). Wanneer zij ondersteunen en positief staan tegenover lopen, zal de motivatie om te lopen hoger zijn. Tot slot heeft perceived behavioral control de grootste invloed op de motivatie om te lopen (Hamilton & White, 2008; Sun et al., 2015). Dit leidt tot de volgende verwachting;

Verwachting 4: Werknemers met een positieve houding tegenover lopen hebben meer motivatie om te lopen gedurende de werkdag

3.4 Het realiseren van gedragsverandering

Nu de factoren zijn besproken die invloed hebben op de motivatie, zal in het kader van de beantwoording van deelvraag drie worden besproken hoe daadwerkelijk gedragsverandering gerealiseerd kan worden middels beleidsinterventies. Bij het ontwerpen van beleidsinterventies spelen naast motivatie ook nog twee andere componenten een rol namelijk competentie en mogelijkheden. Bij competentie draait het om de aanwezigheid van de benodigde vaardigheden en kennis een bepaalde activiteit uit te voeren. Mogelijkheden zijn de factoren die buiten de individu liggen en ervoor zorgen dat bepaalde activiteiten mogelijk worden gemaakt of juist worden beperkt. (Michie, Stralen & West, 2011). Gekeken naar de context van dit onderzoek draait competentie om het feit of iemand in staat is om te lopen en mogelijkheden is bijvoorbeeld of iemand genoeg tijd of voldoende faciliteiten heeft om te lopen gedurende de werkdag.

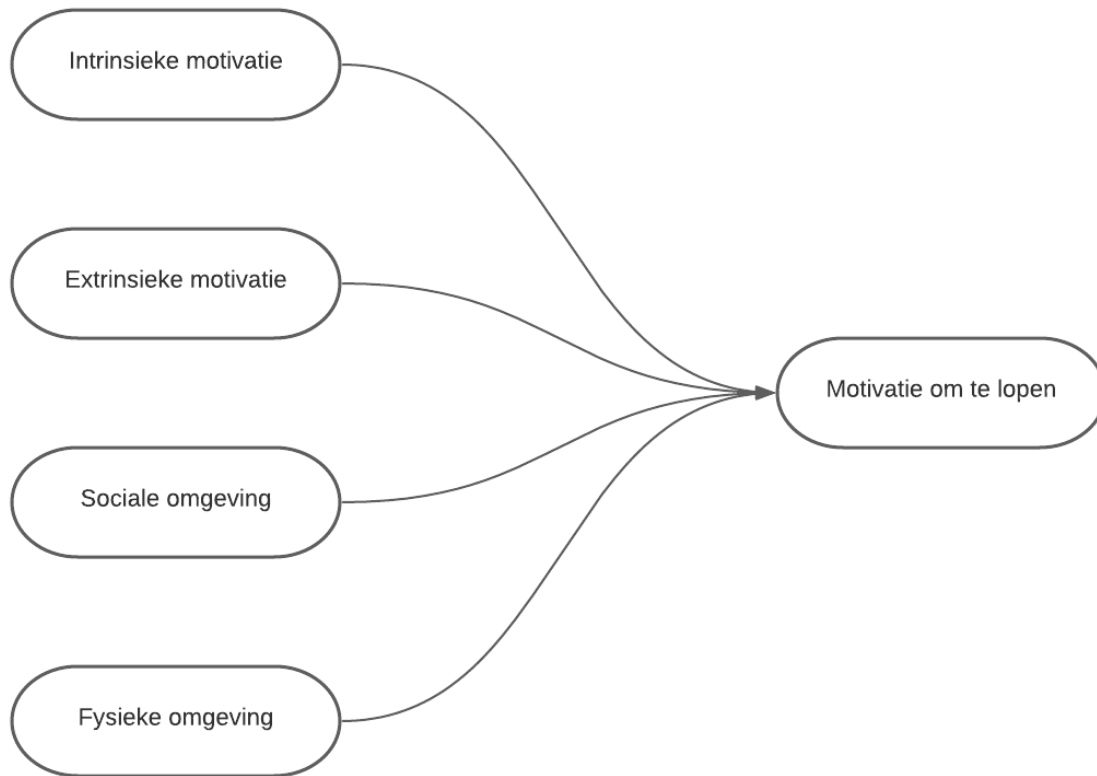
Gekeken naar de wetenschappelijke theorie is gebleken dat beleidsfactoren een rol spelen op de motivatie. Dit gaat dan met name over beleidsinterventies gericht op het stimuleren van lopen. Uit een onderzoek van Brustio et al. (2018) onder studenten bleek dat studenten die participeerden in een loopinterventie na deze interventie meer gemotiveerd waren om te lopen. Deze loopinterventie bestond uit een dagelijkse korte wandelpauze. Aanvullend op bovenstaand onderzoek hebben Baker et al. (2008) gekeken naar de rol van wandelinterventie en het bleek dat de groep die de wandelinterventie had meegemaakt op korte termijn actiever bezig was met het wandelen (Baker et al., 2008). Echter is van beide onderzoeken het effect van de interventies op lange termijn onbekend dus kan niet worden gesteld of de beleidsinterventies ook op lange termijn effectief zijn. Deze theorieën leiden tot de volgende verwachting;

Verwachting 5: De aanwezigheid van beleidsinterventies vergroot de motivatie om te lopen gedurende de werkdag

3.5 Samenvattend

Al met al kan worden gesteld dat verschillende factoren van invloed zijn op de motivatie om te gaan lopen. Wanneer wordt gekeken naar de self-determination theorie kan onderscheid worden gemaakt tussen intrinsieke motivatie aan de hand van de drie psychologische basisbehoeften en extrinsieke motivatie (Markland & Niven, 2016; Teixeira et al., 2012). Tevens kan worden gekeken naar het model van Teixeira et al. (2012) die onder andere kijken naar doelen en de rol van de omgeving. Ook de theory of planned behavior kan de intentie voor loopgedrag verklaren aan de hand van de attitudes tegenover lopen, de subjectieve norm en de perceived behavioral control waarbij wordt gekeken naar de mate waarin iemand kan lopen (Hamilton & White, 2008). Naast het type motivatie zijn er nog andere factoren die invloed hebben op de motivatie namelijk de sociale omgeving en de fysieke omgeving (CRa, 2020; Deci & Ryan, 2000). Hoewel de sociale en fysieke omgeving ook worden besproken bij de self-determination theorie, zullen zij in de loop van het onderzoek losstaand behandeld worden. Beleidsinterventies zijn wel besproken in voorgaande paragraaf, maar maken geen onderdeel van het conceptueel model, gezien het feit dat er nog weinig bekend is over het effect van beleidsfactoren op de motivatie.

Dit theoretisch kader heeft antwoord proberen te geven op de eerste deelvraag. De wetenschappelijke theorie stelt dus dat er verschillende factoren zijn die de motivatie om te lopen beïnvloeden. Deze factoren zijn samengevat in onderstaand model. Dit model is tevens het conceptueel model waarin gedurende de rest van het onderzoek mee gewerkt zal worden.



Figuur 3: Conceptueel model.

4. Methode

In dit hoofdstuk staat de onderzoeksverantwoording centraal. Ten eerste zal dieper worden ingegaan op het type dataverzameling, de selectie van de respondenten en de manier waarop de data is geanalyseerd. Vervolgens zal worden ingegaan op de waarborging van de onderzoekskwaliteit door de gebruikte strategieën op het gebied van betrouwbaarheid, validiteit en de ethische aspecten te bespreken. Tot slot zullen de gebruikte concepten worden geoperationaliseerd.

4.1 Onderzoeksmethode

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag zal zowel kwalitatief onderzoek als kwantitatief exploratief onderzoek worden uitgevoerd. Het zwaartepunt ligt binnen dit onderzoek op het kwalitatieve aspect. Op basis van organisatiewensen is besloten aanvullend kwantitatief onderzoek uit te voeren. Dit onderzoek is verkennend van aard en niet alle aspecten van het kwalitatieve onderzoek zijn daarom meegenomen in de survey. De survey is deels parallel uitgevoerd aan het kwalitatieve onderzoek, gezien de relatief korte tijdsperiode waarin het onderzoek is uitgevoerd. De opzet van de enquête was al gemaakt voor de start van de eerste interviews, maar is aangepast op basis van de bevindingen van de eerste paar interviews.

Het uitvoeren van kwantitatief onderzoek kent verschillende voordelen. Zo zorgt kwantitatief onderzoek voor statistisch representatieve resultaten, omdat er meer respondenten worden benaderd (Babbie, 2013). Bij kwalitatief onderzoek wordt er gefocust op het subjectieve begrip, meningen, geloven en overtuigen van de respondenten (Matthews & Ross, 2010). Deze manier van onderzoek komt uit de sociale wereld waarbij men ervan uitgaat dat de werkelijkheid een sociaal construct is en dus interpreteerbaar. De data is bij dit type onderzoek rechtstreeks afkomstig van de deelnemers van het onderzoek en het is de taak van de onderzoekers om hier betekenis aan te geven. Het nadeel van kwalitatief onderzoek is dat het statistisch niet representatief is (Matthews & Ross, 2010). Om deze tekortkoming te compenseren is het kwantitatieve onderzoek uitgevoerd om zo representatief cijfermateriaal te verzamelen en op basis van de resultaten van het kwantitatieve onderzoek kunnen generaliseerbare conclusies worden getrokken voor het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Deze onderzoeksvraag die centraal staat binnen dit onderzoek is geschikt voor beide typen onderzoek, omdat kwalitatief onderzoek de mogelijkheden geeft om dieper in te gaan op de verschillende motivatoren van de respondenten en kwantitatief onderzoek zorgt ervoor dat er veel respondenten binnen de organisatie bereikt worden (Neuman, 2013).

4.1.1 Kwalitatieve onderzoeksmethode en analyse

Binnen kwalitatief onderzoek zijn er verschillende manieren van onderzoek zoals observaties, focusgroepen, interviews of documentenanalyse. Voor dit onderzoek is er gekozen om interviews af te nemen en meer specifiek semi gestructureerde interviews. Dit betekent dat er is gewerkt met een vooraf opgestelde topiclijst. Deze topiclijst is opgesteld aan de hand van de theorieën uit het theoretisch kader en is te vinden in bijlage 2. Semigestructureerde interviews kennen verschillende voordelen voor dit type onderzoek. Zo is er voor de respondenten de ruimte om zijn eigen ervaring te delen, maar door gebruik te maken van een topiclijst zorgt de interviewer er voor dat alle vooraf bepaalde onderwerpen worden behandeld (Boeije, 2014). Tevens biedt een semigestructureerd

interview voor de interviewer voldoende ruimte om door te vragen op bepaalde concepten, omdat niet de gehele vragenlijst van tevoren vaststaat. Hierdoor kan de volgorde van het interview ook worden aangepast gedurende het interview. Tot slot geeft een semi-gestructureerde vragenlijst mogelijkheden om gedurende het interviewproces de vragenlijst aan te passen. Hier is ook gebruik gemaakt gedurende dit onderzoek. Tijdens de interviews kwamen namelijk inzichten naar boven die niet terug te vinden waren in de theorie, maar die wel invloed hadden op de uitkomsten van het onderzoek. (Baarda, Van de Hulst & De Goede, 2012).

Als gevolg van de uitbraak van het COVID-19 virus zijn de interviews online afgenomen, omdat het vanwege de bestaande maatregelen niet mogelijk was om fysiek te ontmoeten. Voor het afnemen van de interviews is gebruik gemaakt van het programma Webex.

De interviews in het onderzoek zijn afgenomen met achttien ambtenaren van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Er is uiteindelijk gekomen tot achttien respondenten, omdat er verzadiging optrad. Dit betekent dat er uit de laatste interviews geen nieuwe inzichten meer naar boven kwamen. De lijst met respondenten die zijn geïnterviewd is te vinden in bijlage 3. De werknemers zijn geselecteerd op basis van de afdeling waarbinnen zij werkzaam zijn. Binnen dit onderzoek zijn verschillende sampling strategieën gebruikt. De eerste vorm van sampling is *purposive sampling* (Matthews & Ross, 2010). Bij deze manier worden gericht deelnemers gekozen om zo de onderzoeksvraag beter te kunnen beantwoorden. Er is gekozen om niet werknemers van één afdeling te interviewen, omdat het kan zijn dat een bepaalde afdeling meer affiniteit heeft met lopen dan een andere. Zo is er binnen de afdeling Duurzame Mobiliteit een team wat zich bezighoudt met actieve mobiliteit, waaronder lopen valt, en het kan zijn dat deze afdeling meer affiniteit heeft met lopen. Daardoor kan het zo zijn dat zij meer motivatie hebben om te lopen, omdat zij dagelijks met dit onderwerp te maken hebben. Via teamleden is gevraagd of zij collega's kennen die mee zouden willen werken aan het onderzoek. Deze manier van sampling wordt *snowball sampling* genoemd (Babbie, 2013). Er is gekozen voor deze manier van sampling omdat diverse collega's moeilijker te bereiken zijn als gevolg van het thuiswerken. Ondanks dat de sampling random was, is wel rekening gehouden met de volgende kenmerken. Ten eerste zijn evenveel vrouwen als mannen geïnterviewd, zowel 9 mannen als 9 vrouwen. Daarnaast is rekening gehouden met de leeftijden van de respondenten om zo een representatief beeld van de organisatie te krijgen. Deze manier van sampling wordt *quota sampling* genoemd (Matthews & Ross, 2010). Gezien de privacy zijn de leeftijden van de respondenten niet meegenomen in bijlage 3.

Nadat de interviews zijn afgenomen, zijn deze geanalyseerd middels het programma ATLAS.ti. In dit programma kunnen aan tekstfragmenten een bepaalde code worden toegekend en op basis van de toegekende codes kunnen de interviews worden geanalyseerd (Boeije, 2014). Om te kunnen coderen, zijn de interviews eerst getranscribeerd. Deze zijn vervolgens geplaatst in het programma en is gestart met coderen. Op voorhand is een codeboom opgesteld door de onderzoeker en vervolgens zijn de interviews gecodeerd aan de hand van deze codeboom. De codeboom is, net als de topiclijst, opgesteld aan de hand van het theoretisch kader. De codes uit de codeboom zijn aangevuld met de bevindingen uit de interviews die niet in de theorie naar voren zijn gekomen, maar op inductieve wijze tijdens de interviews naar boven zijn gekomen.

4.1.2 Kwantitatieve onderzoeksmethode en analyse

Voor dit onderzoek zijn er dus twee onderzoeksmethoden gebruikt. Om kwantitatief onderzoek uit te voeren is er een surveyonderzoek uitgezet. Voordelen van surveyonderzoek zijn dat deze veel respondenten kunnen bereiken en de data makkelijk te analyseren is (Babbie, 2013). Om de survey kenbaar te maken aan zoveel mogelijk werknemers van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat is een mail gestuurd naar één directiesecretaris. Na telefonisch contact te hebben gehad heeft deze directiesecretaris de mail verspreid onder alle directiesecretarissen en op deze manier is die bij zoveel mogelijk directiesecretarissen binnen het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat terechtgekomen. Deze directiesecretarissen hebben ieder de enquête verspreid binnen de directie. Deze survey is dus middels *snowball sampling* via de mail verspreid binnen de beleidskern van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (Babbie, 2013). Vanwege het thuiswerken is de survey enkel digitaal verspreid. De survey is opgesteld via het programma Qualtrics. De enquête is ingevuld door 302 respondenten. Dit betekent dat het responspercentage ligt tussen de 20 en 25 procent, er werken tussen de 1200 en 1400 werknemers binnen de beleidskern van het ministerie.

De survey is opgesteld om dieper in te gaan op de motivatie van werknemers van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat om te gaan lopen gedurende de werkdag en daarnaast is ingegaan op de interventies. Hierbij is met name gefocust op de intrinsieke motivatie en de interventies en zijn dus niet alle motivaties meegenomen. In bijlage 1 is de enquête te vinden. De survey heeft opengestaan tussen 29 april en 21 mei. Nadat de enquête is gesloten is de data geanalyseerd via zowel Excel en SPSS. Gezien het verkennende karakter van het kwantitatieve onderzoek is er enkel gekeken naar de beschrijvende statistieken.

4.2 Betrouwbaarheid, validiteit en ethische aspecten

Om de onderzoekskwaliteit te waarborgen hebben Creswell en Poth (2017) verschillende strategieën opgesteld die gebruikt kunnen worden om de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek te vergroten. Bij validiteit gaat het erom dat je meet wat je daadwerkelijk wilt meten (Bryman, 2012). Hierbij wordt er onderscheid gemaakt tussen interne validiteit en externe validiteit. Daarnaast is getracht de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten. Bij betrouwbaarheid gaat het erom dat toekomstig onderzoek naar hetzelfde onderwerp ook tot dezelfde resultaten leidt (Creswell & Poth, 2017).

Om zowel de interne validiteit als de betrouwbaarheid te vergroten is gewerkt met verschillende onderzoeksmethoden, ook wel triangulatie genoemd. Op deze manier kan worden gecontroleerd of de verschillende onderzoeksmethoden wel dezelfde resultaten opleveren. Tevens wordt op deze manier een vollediger inzicht getracht te geven over het loopgedrag van ambtenaren. Hierbij is het kwalitatieve onderzoeksdeel leidend (Creswell & Poth, 2017). Om de interne validiteit te vergroten is daarnaast gebruik gemaakt van een topiclijst die is opgesteld aan de hand van het theoretisch kader. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat alle besproken theoretische concepten worden meegenomen in de dataverzameling. Daarnaast zorgt dit ervoor dat alle concepten bij alle respondenten terugkomen in het interview. De betrouwbaarheid is daarnaast vergroot door te werken met een semi gestructureerde topiclijst zodat volgend onderzoek dezelfde vragen zou kunnen stellen en dus vergelijkbare resultaten kan opleveren. Ook bij het codeerproces is geprobeerd de betrouwbaarheid te vergroten door een tweede persoon mee te laten kijken bij het coderen. Deze persoon heeft een kritische blik geworpen op het codeerproces en op basis van deze kritiek zijn enkele aanvullingen aangebracht bij het coderen.

Om de externe validiteit, generalisatie van de resultaten, van het onderzoek te vergroten is kwantitatief onderzoek uitgevoerd naast kwalitatief onderzoek. De generaliseerbaarheid is vergroot door werknemers van verschillende directies te betrekken bij het invullen van de enquêtes (Creswell & Poth, 2017). Op deze manier kunnen de resultaten worden gegeneraliseerd voor het gehele ministerie. De resultaten van het kwalitatieve onderzoek kunnen niet worden gegeneraliseerd, omdat de getrokken steekproef daarvoor te klein is (Babbie, 2013).

Naast de betrouwbaarheid en validiteit is er rekening gehouden met de ethische aspecten van het doen van onderzoek. Ten eerste was er in alle tijden sprake van een vrijwillige deelname van de respondenten en konden zij zich op elk moment van het onderzoek terugtrekken. Van tevoren is gevraagd aan de respondenten een *informed consent* formulier in te vullen en te ondertekenen. Door het invullen van dit formulier zijn de respondenten akkoord gegaan met het feit dat het interview is opgenomen en dat citaten in het onderzoek gebruikt kunnen worden. Daarnaast is de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd gedurende het onderzoek en is de verzamelde data met betrouwbaarheid behandeld door deze niet te delen met derden en zorgvuldig op te slaan (Boeije, 2014). Dit allen is vastgelegd door voor de start van de dataverzameling de privacy checklist van de Erasmus Universiteit te ondertekenen.

4.3 Operationalisatie

Centraal in dit onderzoek staat het concept motivatie. Zoals benoemd in voorgaand hoofdstuk zal motivatie als volgt worden gedefinieerd; “de beweegredenen om bepaald gedrag te ondernemen” (Deci & Ryan, 2000). Om de data te kunnen analyseren, is het allereerst van belang om de theoretische concepten te operationaliseren. Operationalisatie betekent dat de theoretische concepten meetbaar worden gemaakt door gebruik te maken van indicatoren. In dit onderzoek zullen de theoretische concepten worden geoperationaliseerd, waarvan de wetenschappelijke literatuur zegt dat zij de motivatie om te lopen beïnvloeden (zie figuur 3).

Concept	Dimensies	Indicatoren
Intrinsieke motivatie: de innerlijke drang van de mens om op zoek te gaan naar nieuwe uitdagingen, te verkennen en te leren. Psychologische behoeften vormen de basis voor zelfmotivatie (Deci & Ryan, 2000)	Competentie	Mogelijkheden en vaardigheden om te lopen
	Autonomie	Gevoel dat iemand ervaart tijdens het lopen
	Attitudes	Houding ten opzichte van lopen
Extrinsieke motivatie: de uitvoering van een activiteit om een losstaande uitkomst te bereiken (Deci & Ryan, 2000).	Economische prikkels	Lopen omdat hier een vergoeding in de vorm van geld voor wordt ontvangen
	Overige prikkels	Andere prikkels die aanwezig zijn waardoor gaan
	Sociale omgeving: sociale invloeden die effect hebben op het uitoefenen van bepaald gedrag (Deci & Ryan, 2000; Hamilton & White, 2008).	Steun familie/vrienden
	Steun collega's/werkgever	Aanwezigheid van collega's die lopen stimuleren en die zelf ook lopen Aanwezigheid van leidinggevende die lopen stimuleert en zelf ook loopt
Fysieke omgeving; aantrekkelijke fysieke omgeving die invloed heeft op het uitoefenen van bepaald gedrag (CRa, 2020).	Wandelomgeving	Aanwezigheid van een groene omgeving en aantrekkelijke wandelroutes Comfortabele wandelroutes Ervaren veiligheid tijdens een wandelroute
	Woonomgeving	De omgeving waarin iemand woonachtig is beïnvloedt de motivatie om al dan wel of niet te lopen

Beleidsfactoren: beleidsinterventies gericht op het stimuleren van bepaald gedrag (Brustio et al., 2018).

Aanwezigheid beleidsinterventies	De mate waarin beleidsinterventies aanwezig zijn binnen de organisatie gericht op het stimuleren van lopen
Soorten beleidsinterventies	De verschillende soorten beleidsinterventies die worden gebruikt om lopen te stimuleren
Mogelijke beleidsinterventies	Interventies die er nog tot op heden nog niet zijn, maar die wel werkzaam zouden kunnen zijn

Tabel 1: Operationalisatie

5. Kwalitatieve onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk zullen de onderzoeksresultaten van de interviews worden besproken. Deze zullen worden besproken aan de hand van het conceptueel model zoals te zien in figuur drie. Nadat is ingegaan op respectievelijk intrinsieke motivatie, extrinsieke motivatie, sociale omgeving en de fysieke omgeving zal worden ingegaan over het ontwerpen van mogelijke beleidsinterventies waarin de suggesties van respondenten worden besproken. Tot slot zal worden ingegaan op de impact van de coronacrisis op het loopgedrag van ambtenaren.

5.1 Algemeen beeld

Voordat er dieper zal worden ingegaan op de resultaten die invloed hebben op de beantwoording van de onderzoeksvraag, zal eerst kort een algemeen beeld worden geschetst van het loopgedrag van de geïnterviewde ambtenaren. Van de deelnemende respondenten lopen zestien van de achttien respondenten gedurende de werkdag. De twee respondenten die niet lopen geven aan dat de drukte op het werk ervoor zorgt dat zij niet naar buiten gaan. Hierbij geeft één respondent aan dat hij wel degelijk de behoefte voelt om naar buiten te gaan, de andere respondent ervaart deze behoefte niet. Van de groep wandelaars geven dertien respondenten aan dat zij het ook echt leuk vinden om te lopen. De meerderheid van de respondenten loopt zelfs dagelijks. Ook zijn er respondenten die proberen dagelijks te lopen, maar hier niet altijd de mogelijkheid voor hebben of niet lopen omdat het weer hier te slecht voor is. Echter zijn de weeromstandigheden niet voor alle respondenten belemmerend. Zeven respondenten geven aan dat zij gewoon naar buiten gaan, zelfs met slecht weer. De respondenten die dagelijks lopen, maar niet in slecht weer, geven aan dat zij het moment zoeken op de dag dat het droog is om zo toch naar buiten te gaan gedurende de werkdag. De respondenten die dagelijks lopen geven aan dat lopen onderdeel is geworden van de routine van de werkdag;

"Er zit een dagelijkse routine in met 3 rondjes dus dat gaat redelijk automatisch en dan heb ik alleen wat extra zelfmotivatie nodig als het rotweer is om het toch te gaan doen. Maar met een regenbroek en een goede regenjas gaat het ook prima, het is alleen soms iets minder leuk."

Door de respondenten wordt onderscheid gemaakt tussen ommetjes en praktische wandelingen. Bij ommetjes gaat het om een stukje lopen zonder doel en bij praktische wandelingen is er een doel aan gekoppeld, zoals het doen van boodschappen. Twee respondenten geven aan dat zij dagelijks lopen, maar dat dit komt omdat zij lopend boodschappen doen. Deze praktische wandelingen zijn niet meegenomen in het onderzoek. Wanneer een ommetje wordt gekoppeld aan een praktische wandeling dan is deze meegenomen in het onderzoek. Zo geeft een respondent aan dat zij vaak een ommetje loopt door de wijk en aan het eind stopt bij de apotheek of de bibliotheek om spullen mee te nemen.

5.2 Intrinsieke motivatie

Deci en Ryan (2000) hebben intrinsieke motivatie gedefinieerd als zelfmotivatie waarbij het gaat om de innerlijke drang om een bepaalde activiteit uit te voeren. Hierbij wordt gekeken naar competentie, de houding van de respondenten ten opzichte van lopen, de gevoelens die de respondenten ervaren tijdens het lopen en de redenen waarom respondenten lopen.

Alle achttien respondenten uit het onderzoek zijn fysiek in staat om te lopen en twee respondenten hebben daarbij aangegeven dat zij lopen of voldoende beweging moeten hebben door doktersadvies. Dit verwijst terug naar het onderdeel competentie van de intrinsieke motivatie. Of de respondenten voldoende mogelijkheid ervaren om te lopen gedurende de werkdag zal worden besproken in paragraaf 5.3. Zoals bovenstaand beschreven geven dertien respondenten aan dat zij lopen leuk vinden, wat betekent dat zij een positieve houding hebben ten opzichte van lopen. Waar sommige respondenten lopen al vanaf jongs af aan leuk vinden, zijn er ook enkele respondenten die lopen pas onlangs hebben ontdekt en er nu plezier uithalen.

"Er is een soort omslag geweest. Als kind vond ik het vreselijk want mijn ouders gingen elk weekend lopen en ik had zoiets van waarom moet dit. Nu de laatste jaren begin ik te merken dat ik het steeds leuker begin te vinden."

De respondenten noemen daarnaast verschillende gevoelens die zij ervaren tijdens het lopen. Zo wordt door alle respondenten aangegeven dat zij lopen omdat het zorgt voor ontspanning en het creëert rust in hun hoofd. Hierbij zijn verschillende typen lopers aan te wijzen. Sommige respondenten lopen met oortjes in en maken hun hoofd leeg door te luisteren naar muziek of een podcast. Andere respondenten geven aan dat zij het liefst zonder oortjes lopen en bewust geen prikkels willen ervaren tijdens het lopen. Daarnaast geven enkele respondenten aan dat zij het gevoel hebben dat een stuk lopen zorgt voor nieuwe energie en zij ervaren een productiever gevoel nadat zij hebben gelopen. Een van de respondenten geeft zelfs aan dat hij negatieve effecten ervaart wanneer hij één of enkele dagen niet buiten is geweest; *"Ik heb nu 2 of 3 dagen niet buiten gelopen, omdat het zo'n beestenweer is en ik merk gelijk dat ik minder in mijn vel zit dus ik merk wel dat ik echt elke dag naar buiten moet eigenlijk"*

Daarnaast worden ook intrinsieke doelen gekoppeld aan het lopen. Zo geeft een ruime meerderheid van de respondenten aan dat zowel de mentale als de fysieke gezondheid een rol spelen in het besluit om te lopen. Hierbij is het belangrijk dat de meeste respondenten geen expliciet doel hebben wanneer zij naar buiten gaan. Wel geven alle respondenten aan dat zij lopen gedurende de werkdag om even naar buiten te gaan en weg te komen van het scherm, wat zij in een bepaalde mate zien als een doel. Hierbij hebben een paar respondenten aangegeven dat zij doelen hebben opgesteld voor zichzelf, bijvoorbeeld een stappendoel. *"Ik heb een fitbit en die staat bij mij op 8000 stappen per dag en dat is wel mijn dagelijkse doel."*

5.2.1 Extrinsieke motivatie

Extrinsieke motivatie refereert naar de uitvoering van een activiteit om een losstaande uitkomst te bereiken (Deci & Ryan, 2000). Uit dit onderzoek is gebleken dat drie van de achttien respondenten in een bepaalde mate extrinsiek gemotiveerd zijn. Zo loopt één respondent enkel buiten omdat zij de hond moet uitlaten en twee respondenten geven aan dat zij een bepaalde mate van sociale druk ervaren om te lopen.

"Ik denk dat het toch wel een beetje komt door collega's. Dan worden er apps opgezet waarin iedereen aan mee doet, behalve ik. En zodoende dacht ik misschien moet ik ook maar eens gaan lopen"

Naar de vraag of een financiële beloning zou werken zijn de antwoorden van de respondenten opvallend te noemen. Waar respondenten aangeven dat zij zelf niet gemotiveerd zouden worden door financiële prikkels geven zij daarentegen wel aan dat zij denken dat collega's gemotiveerd zouden worden door financiële prikkels. Dit zou met name gelden voor collega's die weinig lopen. Een ruime minderheid van de respondenten vindt dat het realiseren van bijvoorbeeld een kilometervergoeding voor gelopen kilometers misschien logisch is, maar veel moeilijker te realiseren is dan voor de fiets. Ook is het bij lopen minder duidelijk welke afstanden vergoed kunnen worden dan bij de fiets en daarom zijn de verwachtingen van vrijwel alle respondenten dat een vergoeding voor gelopen kilometers als onderdeel van het woon-werkverkeer er niet gaat komen. Niet iedereen vindt dat lopen op lange termijn beloond moet blijven worden, maar vooral op korte termijn om routine aan te leren.

Het enthousiasme over overige, niet materiële prikkels, is groter. Zo is respondenten gevraagd naar prikkels als competities, apps en een stappenteller. Op dit moment wordt er door sommige afdelingen gebruikt gemaakt van de app Ommetje. Van de groep geïnterviewde respondenten maken zes mensen gebruik van de app Ommetje, vier mensen doen dit niet en zouden het ook niet willen doen, zes respondenten zouden de app gebruiken als deze wordt geïntroduceerd op de afdeling en twee respondenten zouden het wel gebruiken maar alleen omdat ze sociale druk voelen om dit te doen.

"Als mijn team dat leuk zou vinden om daaraan mee te doen en noem maar op, dan zou het van mij niet hoeven. Maar als wij dat doen als team, dan zou ik wel gaan lopen ja. Want je wilt wel meters maken voor je team."

Ook stelt de meerderheid van de respondenten dat de app Ommetje voor hen motiverend zou werken om elke dag te gaan lopen. De helft van de respondenten ziet zichzelf als competitief en een competitie-element zou hen motiveren om te gaan lopen. De andere helft van de respondenten geeft aan dat zij van zichzelf niet competitief zijn ingesteld, maar dat zij ervaren van andere collega's dat een competitie-element motiverend kan werken. Daarnaast zou een stappenteller kunnen werken. Een kleine minderheid van de respondenten maakt op dit moment gebruik van een stappenteller en zij geven aan dat het voor hen elke dag een doel is om de grens van acht tot tien duizend stappen te behalen of er zelfs overheen te gaan.

5.2.2 Samenvatting

Samenvattend kan worden gesteld dat de ruime meerderheid van de respondenten intrinsiek gemotiveerd is. Daarnaast zijn er drie respondenten waarbij er sprake is van externe motivatie en twee respondenten zijn niet gemotiveerd, ofwel amotivatief. De respondenten die intrinsiek gemotiveerd zijn vinden lopen leuk om te doen. Daarnaast steken zij meer tijd in het vrijmaken van een gaatje om te lopen gedurende de werkdag. Dit betekent dat de respondenten die intrinsiek gemotiveerd zijn looper leuker vinden en het vaker doen dan de respondenten die extrinsiek gemotiveerd zijn. Tijdens het lopen zijn er maar weinig respondenten die expliciete doelen opstellen die zij zelf willen behalen. Er zijn een aantal respondenten die lopen om een bepaald stappendoel te behalen, maar de meeste respondenten lopen ter ontspanning. Tevens blijkt uit dit onderzoek dat financiële beloningen enkel werken voor respondenten die lopen niet leuk vinden en gemotiveerd moeten worden. Door de respondenten wordt aangegeven dat zij zelf niet gemotiveerd worden door financiële prikkels, maar dat zij wel begrijpen dat dit voor andere mensen wel kan helpen. Over overige prikkels zoals apps is gebleken dat zij voor een deel van de respondenten motiverend kunnen werken.

Wanneer een vergelijking wordt gemaakt tussen de bevindingen uit de interviews en de bestaande literatuur vallen een aantal punten op. Ten eerste kan worden geconcludeerd dat de meeste resultaten in lijn zijn met de wetenschappelijke literatuur. Zo zijn de bevindingen over de vergelijking tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie in lijn met de literatuur van Deci en Ryan (2000) en Van den Broeck et al. (2009). Ook de psychologische basisbehoeften van Deci en Ryan (2000) zijn terug te zien in de interviews, aangezien alle respondenten fysiek in staat zijn om te lopen en er veel respondenten zijn die leuk vinden. Het aspect verbondenheid is ook terug te zien bij de respondenten, maar zal in de volgende paragraaf worden besproken. Verschil is te zien in de mate waarin extrinsieke beloningen effectief zijn. Volgens Van den Broeck et al. (2009) zijn financiële beloningen effectief, terwijl de meeste respondenten aangeven dat dit voor hen niet geldt. Daarnaast is ook een verschil te zien in de rol van extrinsieke motivatie. Bij bewegingsonderzoeken speelt extrinsieke motivatie een grote rol, terwijl in dit onderzoek maar weinig respondenten duidelijk extrinsiek gemotiveerd zijn (Teixeira et al., 2012). Een laatste verschil is te zien in de mate waarin doelen worden opgesteld. Volgens de wetenschappelijke literatuur stellen mensen doelen voor zichzelf op en dit werkt motiverend voor het uitvoeren van de specifieke handeling. In dit onderzoek is dit nauwelijks naar voren gekomen, omdat er maar weinig respondenten zijn die expliciete doelen hebben opgesteld (Teixeira et al., 2012).

5.3 Sociale omgeving

Zoals al meerdere malen benoemd speelt de sociale omgeving een grote rol op de motivatie. De sociale omgeving is in dit onderzoek gedefinieerd als de sociale invloeden die effect hebben op het uitoefenen van bepaald gedrag (Deci & Ryan, 2000; Hamilton & White, 2008). In deze paragraaf zal achtereenvolgend worden gekeken naar de invloed van familie en vrienden, collega's, leidinggevende en de organisatie in zijn geheel.

5.3.1 De invloed van familie en vrienden

Aan de respondenten is gevraagd hoe hun familie en/of vrienden aankijken tegen lopen en wat voor effect dit heeft op hun eigen loopgedrag. Hierbij geeft de meerderheid van de respondenten aan dat de familie en/of vrienden positief aankijken tegenover lopen en dit zelf ook doen op regelmatige basis. Hierbij werkt het voor de helft van de respondenten motiverend als familie en/of vrienden lopen. Daarnaast zijn er ook enkele respondenten die aangeven dat zij elke avond lopen met vriendinnen. Bovendien is er een respondent die samen met haar familie een Ommetjes competitie is gestart en voor haar werkt het heel motiverend dat de familie actief meedoet. Ook geeft een respondent aan dat het voor hem motiverend werkt om te zien dat familie en/of vrienden naar buiten gaan op een dag;

"Dan heb je zoiets van al die mensen hebben ook redenen om binnen te blijven of een excuus en die gaan ook dus waarom zou ik dan hier een beetje binnen ga zitten. Dus het motiveert wel."

5.3.2 De invloed van collega's

Gezien het feit dat dit onderzoek zich focust op lopen in een werksetting zal meer aandacht worden besteed aan de rol van collega's, de leidinggevende en de organisatie. Alle respondenten geven aan dat zij ervaren dat er meer wordt gelopen door hun collega's, en bij sommige ook door zichzelf, sinds het uitbreken van de coronacrisis. Er kan dus worden gesteld dat de coronacrisis een grote invloed heeft gehad op het loopgedrag binnen de organisatie. De ervaringen van de respondenten over de mate waarin hun collega's lopen zijn verschillend. Zo denken een aantal respondenten dat er veel wordt gelopen door de directe collega's, zo'n tachtig procent. Daarentegen zijn er ook respondenten die denken dat minder dan de helft van de collega's dagelijks loopt. Wel wordt aangegeven dat er meer aandacht is voor lopen op de werkvloer. De meeste respondenten reageren enthousiast op deze ontwikkeling en de toenemende aandacht voor de gezondheid van het werknemer in het algemeen. Daarnaast wordt getracht om elkaar te stimuleren om te gaan lopen;

"Er begint toch een soort van kleine wandeltraditie te ontstaan. Zowel binnen mijn team als binnen de directie komt wandelen ook wel vaak voor en wordt gestimuleerd om elkaar wandelend te ontmoeten."

Ook geeft een kleine minderheid van de respondenten aan dat het voor hen motiverend werkt wanneer collega's lopen. Zij geven aan dat het motiverend werkt als zij zien dat collega's naar buiten gaan en dat het hen over de drempel kan helpen om zelf ook te gaan lopen. Daarnaast draagt samen lopen bij aan een bepaalde mate van sociale cohesie binnen het team stellen respondenten, omdat je elkaar soms onbewust stimuleert om naar buiten te gaan. Hier heeft een respondent concrete ervaringen mee. Zij is begonnen met dagelijks lopen toen andere collega's hierover vertelde in het teamoverleg. Voor andere respondenten maakt het niet uit of hun collega's lopen of niet, omdat zij toch vaak alleen lopen of zij liepen al veel voor de coronacrisis. Deze lijn wordt doorgetrokken, ongeacht wat collega's doen. Voor het thuiswerken hadden collega's een grotere rol en dit was met name te merken rondom pauzewandelingen. Voor het uitbreken van de coronacrisis liep slechts één respondent elke dag in de pauze, vijf respondenten liepen nooit en bij de overige respondenten was het afhankelijk of er collega's die mee gingen lopen in de pauze. Zo wordt gezegd; *"Als je collega's niet gingen lopen, dan ging je zelf ook niet lopen"*. Over het algemeen geven de respondenten aan dat er werd gewandeld onder specifieke omstandigheden. Zo moest het op werk niet te druk zijn, er moesten enkele collega's bereid zijn om mee te gaan lopen en het weer moest mooi zijn.

5.3.3 De invloed van de leidinggevende en de organisatie

Naast collega's speelt ook de leidinggevende een rol. In de interviews geeft een meerderheid van de respondenten aan dat zij weten dat hun leidinggevende zelf ook loopt gedurende de werkdag. Een kleine minderheid van de respondenten heeft aangegeven dat hun leidinggevende ook daadwerkelijk loopafspraken maakt met collega's gedurende de werkdag. Onder de geïnterviewde zijn er een paar respondenten die zelf leidinggevende zijn van een team. Eén respondent vertelt dat hij zelf ook veel wandelt tijdens een werkdag en het leuk vindt om loopafspraken te maken met collega's, omdat hij zo ook een beter beeld krijgt van hoe het gaat met zijn medewerkers. De andere leidinggevende respondent loopt zelf niet tijdens de werkdag en maakt ook geen loopafspraken. Dit komt omdat hij zelf niet de behoefte heeft en qua reistijd kost het soms erg veel moeite wat ten koste gaat van zijn productiviteit op de werkdag. Wel heeft deze respondent aangegeven dat hij er wel voor open staat mochten zijn werknemers er behoefte aan hebben. Er zijn ook verschillende respondenten die binnen dezelfde afdeling werken. Deze respondenten hebben een leidinggevende die lopen gedurende de werkdag actief stimuleert en de leidinggevende van twee respondenten doet bijna al haar bilas wandelend. Wel zijn vrijwel alle respondenten het erover eens dat het positief is als de leidinggevende lopen stimuleert of dat zij aangeven dat het goed is om naar buiten te gaan tijdens de werkdag.

Naast de leidinggevende speelt ook de afdeling als geheel een rol in de motivatie om te lopen. Hierbij heeft een meerderheid van de respondenten aangegeven dat zij een afdeling hebben waarin over lopen wordt gepraat en af en toe op een bepaalde, prikkelende manier wordt gestimuleerd om naar buiten te gaan gedurende de werkdag. Zo is er op de directie van een aantal respondenten een postcodematch uitgevoerd. Hierbij werd je gematcht met collega's die in de buurt wonen en werd gestimuleerd om met deze collega's loopafspraken te maken. Hierbij speelt de cultuur die de leidinggevende creëert op de afdeling een grote rol. Binnen de afdeling van deze respondenten hebben de verschillende leidinggevers een cultuur gecreëerd waarbinnen het normaal is geworden om te lopen gedurende de werkdag. Dit is bij andere afdelingen niet het geval

geven een paar respondenten aan. Daarentegen geeft ongeveer de helft respondenten aan dat zij op een afdeling zitten waarin niet wordt gesproken over lopen en dit ook niet wordt gestimuleerd. Gevraagd naar hoe het komt dat er tussen de verschillende afdelingen zulke grote verschillen zitten geven de respondenten aan dat;

"Ik denk gewoon dat er binnen elke afdeling zijn eigen cultuur heerst. Als je afdelingen of directies met elkaar vergelijkt, zijn het soms bijna verschillende bedrijven waarin je beland. Elk bedrijf heeft zijn eigen cultuur, gewoonten en dingen. Dus als er binnen afdeling A een standaard groepje is dat elke week loopt in de pauze, is dat zo in die cultuur gesleten dat het door elke nieuwe medewerker wordt meegenomen. Dit hoeft dan weer niet te gelden voor afdeling B. "

In deze tijd van thuiswerken is er meer aandacht voor de gezondheid van de medewerkers. Zo heeft de SG een advies uitgebracht om tussen 12 en 13 uur je agenda te blokken en naar buiten te gaan. Gevraagd naar de ervaring van de respondenten blijkt dat een minderheid echt heeft gehoord van het advies, maar de meeste mensen wel hun agenda blokken. De meningen over het advies van de SG zijn verdeeld. Zo geeft een respondent aan dat zij merkt dat er wel door leidinggevenden wordt gemaïld tussen deze tijden dus dat het advies dan dubbel is. Een respondent geeft daarentegen aan dat zij het goed vindt dat zo'n advies naar buiten wordt gebracht omdat *"je daardoor wel het gevoel krijgt dat het goed is dat je even wat anders mag doen en dat daar ook de ruimte voor is."*

Echter is een belangrijk punt voor vrijwel alle respondenten de werkdruk en de drukke agenda die voor hen belemmerend werkt om te lopen gedurende de werkdag. Sinds het thuiswerken is het aantal overleggen toegenomen volgens de respondenten. Vele respondenten ervaren dat zij de hele dag achter elkaar door vergaderingen hebben en daardoor weinig tijd hebben om te lopen gedurende de werkdag. Hierdoor moeten zij of lopen tijdens vergaderingen of lopen na een werkdag om zo alsnog tijdens de werkdag naar buiten te gaan. Voor sommige respondenten werkt dit zo belemmerend dat ze daardoor niet naar buiten gegaan;

"Nou omdat mijn agenda soms te vol zit. Dan is het te druk. Dan heb je veel overleggen achter elkaar dus dan kan je sowieso tussendoor niet weg en dan leent het strakke schema er ook niet altijd voor om tijdens vergaderingen te wandelen. "

5.3.4 Samenvatting

In deze paragraaf is gekeken naar de rol van vrienden/familie, collega's, de leidinggevende en de organisatie in zijn geheel. Hierbij is de rol van de familie kort toegelicht, maar vormt het geen onderdeel van de conclusie omdat het onderzoek zich focust op lopen in de werkcontext. Uit de interviews is gebleken dat het voor een deel van de respondenten motiverend werkt wanneer collega's lopen. Alle respondenten zien een toename van het aantal collega's dat is gaan wandelen gedurende de coronacrisis. Collega's hadden een grote invloed op het wandelgedrag op kantoordagen voor het uitbreken van de coronacrisis. Zo gaf een meerderheid van de respondenten aan dat zij enkel liepen tijdens de pauzes wanneer collega's meegingen. Ook de leidinggevenden hebben een belangrijke rol. Voor een deel van de respondenten geeft het een goed gevoel wanneer de leidinggevende ook loopt en wanneer de leidinggevende ook aangeeft dat het goed is om ruimte te maken om te lopen. Daarentegen zijn er ook respondenten die aangeven dat zij hun eigen plan trekken en dat de directe omgeving hier weinig invloed op heeft. Een grote meerderheid van de respondenten geeft aan dat de sociale omgeving ook belemmerend werkt om te lopen. Door de vele overleggen hebben zij minder tijd om te lopen gedurende de werkdag.

Wanneer de resultaten van de interviews worden vergeleken met de bevindingen uit de wetenschappelijke literatuur kunnen verschillende dingen worden geconcludeerd. Ten eerste stelt de wetenschappelijke literatuur dat wanneer je directe omgeving positief aankijkt tegenover een bepaalde activiteit en zelf deze activiteit ook uitvoert, je zelf ook sneller geneigd bent die activiteit uit te voeren (Ajzen, 1991; Deci & Ryan, 2000; Teixeira et al., 2012). Dit geldt voor een deel van de respondenten waar het voor hen motiverend werkt wanneer collega's en de leidinggevende ook lopen. Daarentegen wordt door een grote meerderheid van de respondenten aangegeven dat de sociale omgeving ook belemmerend werkt. Volgens Grattan, Mack en Wilson (2008) is het juist belangrijk dat de sociale omgeving ervoor zorgt dat er mogelijkheden zijn om de activiteit uit te voeren (Grattan, Mack & Wilson, 2008). Hier is dus een verschil te zien tussen de resultaten en de literatuur. Terwijl het belangrijk is dat de sociale omgeving de ruimte biedt, gebeurt dit in de ogen van de respondenten niet altijd.

5.4 Fysieke omgeving

Ook de fysieke omgeving speelt een rol in de beweegredenen van mensen om al dan wel of niet te lopen tijdens de werkdag. Hierbij doelt de fysieke omgeving op de directe wandelomgeving en de mate van aantrekkelijkheid van deze omgeving. Deze twee elementen zijn van invloed op mensen besluiten om te lopen (CRa, 2020). Aan de respondenten is gevraagd in welke omgeving zij het liefst lopen. Hierbij is aan de respondenten gevraagd of zij het liefst in de natuur of in de stad lopen en met welke reden zij dit doen. Uit de interviews is gebleken dat een ruime meerderheid van de respondenten de voorkeur heeft voor lopen in de natuur en rustige gebieden. Bij de vraag naar waarom de natuur de voorkeur geniet, worden verschillende redenen genoemd. Zo zegt geeft een respondent dat hij liever loopt in de natuur omdat hij dan *"minder om zich heen moet kijken of er wat gebeurt en zich zo beter kan concentreren tijdens het bellend vergaderen"*. Een andere respondent geeft aan dat *"zij liever loopt in de natuur, omdat ze zich daar volledig kan ontspannen en kan genieten van de natuur en daar altijd wel iets te zien is"*. Daarnaast zijn er ook meer praktische redenen, zo geeft een respondent aan dat hij in de natuur loopt omdat *"ik in het centrum van Den Haag woon dus dan is het voor de afwisseling fijn om niet in de stad te lopen"*. Er zijn ook een paar respondenten die de voorkeur geven aan lopen in de stad, omdat er in *"de stad altijd wel iets gebeurt en er altijd iets nieuws te ontdekken valt."* Ook geven de respondenten aan dat zij de voorkeur hebben voor een rustig gebied, omdat het daar makkelijker is om de anderhalve meter afstand regel te hanteren. Daarnaast geef ongeveer de helft van de respondenten aan dat het in een rustig gebied voor hen makkelijker is om te ontspannen.

5.4.1. Omgeving van de Rijnstraat en de inrichting van het kantoorgebouw

Naast de woonomgeving is de respondenten ook gevraagd naar de wandelomgeving in de buurt van het kantoor. Hierbij is één respondent onlangs begonnen en heeft hij nog niet meegemaakt dat er op kantoor gewerkt mag worden. Deze respondent is in dit deel van de analyse dan ook buiten beschouwing gelaten. Uit de interviews is gebleken dat de helft respondenten vinden dat er bij de Rijnstraat voldoende mogelijkheden zijn om te lopen, bijvoorbeeld richting het Malieveld of het Haagse Bos. Ook waren er respondenten die nooit liepen gedurende de werkdag en zij vonden dan ook dat zij daar geen oordeel over kunnen geven. De overige respondenten geven aan dat zij vinden dat er in de buurt van de Rijnstraat geen aantrekkelijke wandelroutes zijn. Daarnaast heeft een groot deel van de respondenten de vergelijking getrokken met de situatie op de Plesmanweg, waar het kantoorgebouw stond voor de verhuizing naar de Rijnstraat zo ongeveer 3,5 jaar geleden. In de vergelijking geeft de helft van de respondenten aan dat zij het leuker vonden om te lopen in de omgeving van de Plesmanweg dan bij de Rijnstraat. De rest van de respondenten hebben enerzijds geen duidelijke mening of anderzijds liepen zij niet buiten of waren niet werkzaam op die locatie. Respondenten die niet buiten liepen, begrepen wel waarom er meer werd gelopen en het viel hen ook op dat er meer werd gelopen, omdat *"de locatie daar veel uitnodigender was"*. Eén respondent heeft een duidelijke mening over het verschil tussen de Plesmanweg en de Rijnstraat;

"De Rijnstraat is een soort van concrete jungle. Het moet wel mogelijk zijn om daar een leuke wandelroute van een half uur aan te stippen. Je hebt wel iets zoals het Malieveld en het Haagse bos. (...) . Maar overwegend is het dus beton dus niet aanlokkelijk om te denken van ik ga er even uit. Bij de oude locatie op de Plesmanweg had je echt een rondje wat door een park liep bij hockeyclub Klein Zwitserland, en dat liepen veel collega's. Je liep naar buiten en stond gelijk in het groen."

Daarnaast werd door de meerderheid van de respondenten aangegeven dat de inrichting van het gebouw aan de Rijnstraat belemmerend werkt om naar buiten te gaan. Dit onderwerp werd aangekaart tijdens het vierde interview. Vervolgens is aan alle respondenten gevraagd wat zij vinden van de inrichting van het gebouw en of dit hen belemmert om naar buiten te gaan in de pauze. Van de respondenten waarmee het onderwerp is besproken, vinden bijna alle respondenten dat de inrichting hen in een bepaalde mate belemmert om naar buiten te gaan in de pauze. De overige respondenten vonden de inrichting van het gebouw geen probleem. Wat respondenten belemmerend vinden is met name de drukte om het gebouw in en uit te komen. Met name rondom pauzetijden stond iedereen te wachten op de lift, waardoor het soms tien minuten kon duren voordat je buiten stond. Ongeveer de helft van de respondenten gaf aan dat dit voor hen de belangrijkste reden was om niet naar buiten te gaan in de pauze. Andere respondenten pasten hun pauzetijden aan, zodat ze minder last hadden van de drukte. Zo vertelt een respondent dat hij eerder met pauze ging, zodat hij voor de drukte weer binnen was. Hij begrijpt tevens waarom de inrichting van het gebouw aan de Rijnstraat voor sommige mensen een probleem kon vormen *"De mensen die echte de vaste pauzetijden aanhouden zijn zoveel tijd kwijt om naar buiten te komen en dan kan je bijna alweer terug. Dus dat is dan niet de moeite waard. "*

5.4.2 Samenvatting

Uit de interviews is gebleken dat een grote meerderheid van de respondenten de voorkeur geeft aan lopen in de natuur en vinden het dan ook belangrijk dat er goede wandelroutes in de buurt van huis of kantoor zijn. Niet alle respondenten vinden dat er bij de Rijnstraat voldoende wandelmogelijkheden zijn, omdat de locatie van het kantoorgebouw in het centrum is gevestigd en je een tijdje moet lopen voordat je in het groen bent. Dit is een verschil met de oude locatie op de Plesmanweg, waarbij meer dan de helft van de respondenten die op beide locaties hebben gewerkt heeft aangegeven dat de het aantrekkelijker was om te lopen op de Plesmanweg dan bij de Rijnstraat. In tegenstelling tot de locatie op de Rijnstraat was de locatie aan de Plesmanweg gevestigd in het groen en zodra je naar buiten liep stond je in een park. Daarnaast vindt de meerderheid van de respondenten aan dat de fysieke inrichting van het gebouw zelf belemmert om te lopen, omdat je heel lang aan het wachten bent om buiten te komen door de drukte in het gebouw en met name bij de liften.

Gekeken naar de verschillen en overeenkomsten tussen de bevindingen uit de interviews en de wetenschappelijke literatuur vallen verschillende punten op. De bevindingen zijn groot en deels in lijn met de conclusies van Hogendorf et al. (2019) en Sugiyama et al. (2013) die stellen dat de loopomgeving invloed heeft op de mate van motivatie om naar buiten te gaan en de mate waarin er daadwerkelijk naar buiten wordt gegaan. Echter is dit niet altijd het geval. Hoewel sommige respondenten aangeven de drukte in het gebouw aan de Rijnstraat als vervelend ervaren, gaan zij toch naar buiten om zo alsnog aan de dagelijkse beweging te komen. Al met al kan worden gesteld dat de inrichting van de fysieke omgeving een grote invloed heeft op de motivatie van de respondenten in het besluit om al dan wel of niet te lopen. Wanneer respondenten een groen wandelgebied in de buurt hebben en snel buiten staan om te kunnen lopen, is de motivatie om te lopen groter dan wanneer dit niet het geval is.

5.5 Beleidsinterventies

Uit de literatuur is gebleken dat er nog een concept invloed heeft op de motivatie om al dan wel of niet te lopen, namelijk de beleidsfactoren. Hier wordt gekeken naar de aanwezigheid van beleidsinterventies en dit wordt gedefinieerd als de mate waarin beleidsinterventies aanwezig zijn om bepaald gedrag te stimuleren (Brustio et al., 2018). In de interviews is gevraagd naar de mate waarin beleidsinterventies aanwezig zijn en op welke manieren lopen wordt gestimuleerd. Verder is gevraagd aan de respondenten om zelf na te denken over welke interventies zij zelf zouden kunnen bedenken die hen zouden stimuleren.

Geen van de respondenten is bekend met de aanwezigheid van mogelijke beleidsinterventies gericht op het stimuleren van lopen. Wel wordt er, zoals eerder besproken, bij sommige afdelingen gewerkt met de app Ommetje, maar dit is niet een initiatief van de organisatie. Verder kan uit de interviews worden gesteld dat er maar weinig afdelingen zijn die lopen stimuleren of waar lopen onder de aandacht staat. De afdelingen waarbij lopen onder de aandacht staan gebruiken geen gerichte beleidsinterventies, maar proberen meer onbewust te prikkelen door aandacht te schenken aan het belang van beweging tijdens de werkdag.

Daarnaast is aan de respondenten gevraagd welke mogelijke interventies zij kunnen bedenken en wat voor hen zou werken. Hier kwamen hele verschillende antwoorden uit. Zo geeft de helft van de respondenten aan dat zij het belangrijk vinden dat op kleinschalig niveau, binnen de afdeling, interventies worden opgezet zoals het samen lopen met collega's of dat er wordt gewerkt met zogenaamde wandelmaatjes. Ook worden creatieve opties genoemd door de respondenten. Zo geven een paar respondenten aan dat zij het een idee vinden om georganiseerde wandelingen te organiseren waarbij bijvoorbeeld een stadstour plaatsvindt door Den Haag of dat er een bepaald educatief aspect bij komt kijken. Dit laatste kan werk gerelateerd zijn, maar hoeft niet. Tevens stelt een respondent voor om een georganiseerde wandeling te koppelen aan een spelelement. Op deze manier kunnen mensen kennis maken met zowel lopen als de stad Den Haag, zodat men in het vervolg zelf gaat lopen. Respondenten die minder lopen vanwege werkdruk stellen andere interventies voor. Zo geven een aantal respondenten aan dat het misschien een idee is om de outlookopties (het mailprogramma van de respondenten) te veranderen, zodat je op kantoor niet alleen kan kiezen voor een vergaderruimte maar dat ook de optie 'wandelen' wordt toegevoegd. Om lopen tijdens thuiswerkdagen nog meer te stimuleren geeft een respondent aan dat zij vindt dat er een optie moet zijn om vergaderingen in te plannen van 50 minuten, zodat je marge hebt op de volgende vergadering en dat geeft meer ruimte om te besluiten om een vergadering lopend te doen. Andere respondenten geven aan dat zij het een idee vinden om inzichtelijk te maken welke looproutes er zijn vanaf de Rijnstraat en hoe lang elke wandelroute duurt.

"Je zou mensen erop kunnen wijzen dat het ministerie pal naast het Haagse Bos ligt. Als je uit het station komt, dan loop je eigenlijk het Malieveld en gelijk daarop aansluitend het Koekamp. En daarachter ligt het Haagse Bos. Dus je kan zelf vanuit het ministerie mensen een korte looproute kunnen aanwijzen. Eentje van een half uur en eentje van een uur. Dat je dus mensen actief erop wijst dat je dat uur dat je normaal gesproken in de koffie corner of in de vergaderzaal zat, dat je dan ook een heel leuk rondje door het Haagse Bos zou kunnen lopen."

Andere interventies die zijn genoemd zijn het uitdelen van een stappenteller, het opzetten van een grootschalige wandelcompetitie binnen de organisatie, het aantrekkelijk maken van de trap zodat deze meer wordt genomen in plaats van de lift en lopen onderdeel maken van het vitaliteitsprogramma die het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat al heeft. Daarnaast zijn er zes respondenten die het zelf ontwikkelen van een app een goed idee vinden. In deze app wordt niet alleen lopen meegenomen, maar ook andere vormen van actieve mobiliteit en ander gezond gedrag. Middels deze app worden ambtenaren geconfronteerd met hun eigen gedrag wat uiteindelijk zou moeten leiden tot vertoning van meer gezond gedrag. Hierbij geeft de meerderheid van de respondenten aan dat het belangrijkste doel van de interventie moet zijn om lopen onderdeel te maken van de dagelijkse routine, zodat het een automatisme wordt waar niet meer over wordt nagedacht. De respondenten die dagelijks lopen geven dan ook aan dat voor hen geen interventie noodzakelijk is, omdat zij toch wel lopen.

Wanneer werd gevraagd naar mogelijke interventies om lopen als onderdeel van het woon-werkverkeer te stimuleren blijkt dat dit een lastige opgave is. Twee respondenten werken aan de combinatie tussen fiets en openbaar vervoer en merken dat dit al een lastige opgave is en verwachten dat het nog moeilijker is om lopen te stimuleren, omdat de reis dan nog langer duurt. Geen van de respondenten heeft dan ook een concreet idee van hoe dit gestimuleerd kan worden, omdat mensen over het algemeen toch kiezen voor het meest efficiënte vervoersmiddel om te reizen.

5.5.1 Samenvatting

Wanneer wordt gekeken naar de onderzoeksresultaten vallen verschillende punten op. Ten eerste zijn er bij het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat op dit moment geen beleidsinterventies aanwezig die lopen gedurende de werkdag stimuleren. Wel wordt er door sommige directies gebruik gemaakt van de app Ommetje. Tijdens de vraag naar welke beleidsinterventies zouden kunnen werken is gebleken dat respondenten verschillende behoeften hebben. Waar respondenten die lopen niet leuk vinden vooral behoefte hebben aan gezelschap of iemand die hen meeneemt en kan laten zien dat lopen leuk is, hebben respondenten die lopen wel leuk vinden vooral behoefte aan meer ruimte tijdens de werkdag om te lopen.

Door het feit dat er op dit moment geen beleidsinterventies zijn bij het ministerie, kunnen er geen uitspraken worden gedaan over de theorieën van Baker et al (2008) en Brustio et al. (2018). Wel kan worden gesteld dat het COM-B model van Michie, Stralen en West (2011) belangrijk is voor het ontwikkelen van beleidsinterventies, omdat er zowel moet worden gekeken naar de mogelijkheden die werknemers hebben tijdens de werkdag om te lopen als naar de motivatie die al dan wel of niet aanwezig is. Daarnaast kan worden gesteld dat het belangrijk is dat de beleidsinterventies zich richten op respectievelijk de intrinsieke motivatie, sociale omgeving en de fysieke omgeving. Door in te spelen op deze drie factoren kan de motivatie om te lopen worden vergroot.

5.6 De invloed van de Coronacrisis

Door de coronacrisis is de populariteit van lopen enorm gegroeid (RTL Nieuws, 2020; Wandelnet, 2020). De coronacrisis heeft dan ook een grote invloed gespeeld in het onderzoek. Aan de respondenten is gevraagd hoe hun loopgedrag eruit zag op een normale kantoor dag voor het uitbreken van de coronacrisis, op welke momenten zij nu lopen en wat hun verwachtingen en doelen zijn op het gebied van lopen wanneer er weer (deels) op kantoor gewerkt mag worden.

5.6.1 Lopen voor de coronacrisis

Van de respondenten heeft één respondent niet gewerkt op kantoor en zal dus buiten beschouwing worden gelaten in deze paragraaf. Van de zeventien respondenten vormde lopen voor slechts vijf respondenten onderdeel van het woon-werkverkeer. Bij al deze respondenten was lopen onderdeel van de ketenreis, wat betekent dat zij liepen naar de trein of naar een andere vorm van Openbaar Vervoer zoals de tram. Voor de overige respondenten vormde lopen geen onderdeel van het woon-werkverkeer. Wel waren er een aantal respondenten waarbij de fiets een onderdeel was van het woon-werkverkeer. Hierbij wordt een vergelijking gemaakt van twee respondenten die beide in de stad Leiden wonen op ongeveer tien minuten lopen van het station. De ene respondenten gaat lopend naar het station en de andere respondenten gaat met de fiets. Hierbij geeft hij als reden;

"Als ik met de fiets ga ben ik binnen een half uur van deur tot deur en dat is dan toch een psychologische barrière want anders wordt het 35 minuten. Ik zou niet heel snel het lopend doen. Ik heb het mezelf wel afgevraagd waarom ik het niet doe, maar is denk puur efficiëntie"

Gevraagd naar de pauzewandelingen blijkt dat ongeveer de helft van respondenten soms in de pauze gingen lopen. De andere helft van de respondenten ging nooit een ommetje maken in de pauze en één respondent liep elke pauze. Bij de respondenten die nooit liepen in de pauze speelde verschillende factoren een rol. Zo gaven een aantal respondenten dat ze het te druk hadden om pauze te nemen of zichzelf geen pauze gunde. Ook waren er een aantal respondenten die bijvoorbeeld met de fiets naar het werk gingen of 's avonds gingen sporten en daardoor niet de noodzaak voelde om extra te bewegen gedurende de werkdag. Van de respondenten die nooit liepen tijdens de pauze waren er een aantal respondenten die wel degelijk aangaven soms naar buiten te gaan, maar dit waren praktische wandelingen om bijvoorbeeld een broodje te halen of naar de bibliotheek te gaan. Deze praktische wandelingen zijn niet meegenomen in het onderzoek. Verder geven de respondenten aan dat vergaderingen op kantoor vroeger nooit wandelend werden afgelegd, terwijl dit nu veel meer het geval is. Hier zal later op terug worden gekomen. Wel gaven alle respondenten aan dat er vroeger veel meer werd gelopen tijdens de werkdag om bijvoorbeeld naar verschillende vergaderzalen te lopen, collega's op te zoeken of simpelweg naar het koffie automaat te lopen. Deze wandelingen gebeuren nu thuis niet, waardoor het gevoel heerst dat er vroeger toch meer werd gelopen.

5.6.2 Loopgedrag in tijden van Corona

Over het huidige loopgedrag van de respondenten is in het begin van het hoofdstuk al het een en ander gezegd, maar het zal hier nog kort even terugkomen. Bijna alle respondenten lopen al dan niet dagelijks gedurende de werkdag. Van de respondenten die lopen, loopt de meerderheid dagelijks. Vergeleken met de situatie van voor de coronacrisis zijn er dus meer respondenten die lopen gedurende de werkdag. Ook geeft de helft van de respondenten aan dat zij tijdens het thuiswerken elke pauze lopen, meer dan voor het uitbreken van de coronacrisis. De overige respondenten lopen of soms tijdens pauzes of lopen aan het eind van de werkdag. Daarnaast is het aantal mensen dat loopt gedurende een werkdag toegenomen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen bellend vergaderen en fysiek 1 op 1 vergaderen tijdens het lopen. De meningen over beide concepten zijn verdeeld. Waar een ruime meerderheid van de respondenten voorstander is van 1 op 1 fysiek vergaderen, is net iets minder dan de helft van de respondenten voorstander van bellend vergaderen. Voordelen van fysiek afspreken zijn volgens respondenten met name het elkaar weer eens zien in coronatijden en je krijgt ander type gesprekken dan online. Met name de leidinggevende geven dit aan als voordeel, omdat je zo beter een beeld krijgt van hoe het daadwerkelijk gaat met iemand. Ook geeft een respondent aan dat het voor *"de kwaliteit van het overleg beter is om fysiek af te spreken en sommige gesprekken eigenlijk ook niet online gevoerd kunnen worden."*

Zoals gezegd zijn de meningen over bellend vergaderen verdeeld. Tijdens bellend vergaderen belt iemand in bij het overleg terwijl diegene buiten aan het lopen is. Slechts een paar respondenten doen wel eens aan bellend vergaderen. Zij zien dit als een goed moment om naar buiten te gaan en een respondent geeft aan dat zij *"minder afgeleid is en zich beter kan concentreren"*. Een paar respondenten hebben wel enthousiaste verhalen over bellend verhalen gehoord van collega's, maar hebben dit zelf nog niet gedaan. Dit komt omdat ze het enigszins raar vinden overkomen of ze waren nog niet op dat idee gekomen. De overige respondenten zijn het niet van plan om te doen. Zo geven verschillende respondenten aan dat zij het niet leuk vinden om te lopen dus niet op extra momenten gaan wandelen. Ook geeft een respondent aan dat zij last heeft van haar oren als ze loopt met oortjes in dus vindt ze het geen goed idee. Andere respondenten wandelen altijd samen met een partner of met vrienden, dus vinden zij het niet gepast om dan te bellen. Ook vinden respondenten het vervelend, omdat ze last hebben van het achtergrondlawaai.

5.6.3 Lopen op kantoor

Verder is de respondenten gevraagd naar wat hun plannen zijn wanneer zij weer op kantoor mogen werken. De respondenten zijn het er unaniem over eens dat het onwaarschijnlijk is dat de situatie weer wordt zoals vroeger en dat het een combinatie zal worden tussen thuiswerken en op kantoor werken. Respondenten maken in hun prognose dan ook onderscheid tussen thuiswerkdagen en kantoordagen. Hierbij wordt aangegeven dat er geen verschil zal zijn tussen de thuiswerkdagen in de toekomst en de huidige thuiswerkdagen. Er zijn verschillende verwachtingen voor de plannen op kantoordagen. Zo zijn er respondenten die aangeven dat ze verwachten dat ze minder gaan lopen op kantoordagen, maar willen wel meer vergaderingen wandelend afleggen. Ook zijn er respondenten die verwachten minder te lopen op kantoordagen, omdat zij nog steeds niet de noodzaak voelen om te lopen wanneer zij bijvoorbeeld 's avonds sporten of wanneer zij fietsen naar het werk. Door een kleine minderheid van de respondenten wordt benoemd dat zij vaker

vergaderingen wandelend willen afleggen. De helft van de respondenten geven aan dat zij vaker willen lopen tijdens de pauzes en hopen dat collega's ook dit idee hebben. Een paar respondenten geven aan dat zij niet verwachten dat zij verwachten dat ze evenveel gaan lopen als dat ze deden voor het uitbreken van de coronacrisis. Onduidelijk is of deze verwachtingen werkelijkheid worden. Waar de ene respondent zegt dat hij verwacht dat mensen op lange termijn meer gaan lopen, omdat het nu onderdeel is geworden van de werkdag, geeft een andere respondent het volgende aan;

"Maar op een gegeven moment verval je heel snel weer in je oude patroon. Dat zie je ook bij mensen die heel erg ziek zijn geweest, die bijna het licht aan het einde van de tunnel hebben gezien. Die zijn zich heel erg bewust van we moeten in het nu leven. En ik ga niet meer doen wat ik eerder deed. Maar langzamerhand zie je die mensen weer teruggaan naar hun oude patroon. "

5.6.4 Samenvatting

De impact van coronacrisis is sterk naar voren gekomen gedurende dit onderzoek. Zoals gebleken uit de interviews is dat meer mensen zijn gaan lopen als gevolg van het thuiswerken. Waar voor het uitbreken van de coronacrisis slechts één respondent dagelijks liep, loopt op dit moment de helft van de respondenten dagelijks in de pauze. Daarnaast blijkt dat meer respondenten vergaderingen wandelend doen. Dit gaat om vergaderingen die zowel fysiek 1 op 1 worden gedaan als vergaderingen die bellend worden afgelegd. Wanneer wordt gekeken naar de toekomst blijkt dat veruit de meeste respondenten plannen hebben om meer te gaan lopen gedurende de werkdag in vergelijking met kantoordagen voor het uitbreken van de coronacrisis. Hierbij gaat het zowel om vaker lopen tijdens de pauzes als vaker lopen tijdens de vergaderingen. Wanneer wordt gekeken naar de invloed van lopen op het woon-werkverkeer blijkt dat dit nihil is. Voor vijf respondenten vormde lopen een onderdeel van de ketenreis, maar er was geen enkele respondent die volledig liep van huis naar kantoor. Gekeken naar de plannen voor de toekomst blijkt dat niemand van plan is om meer te lopen als onderdeel van het woon-werkverkeer.

6. Kwantitatieve onderzoeksresultaten

In aanvulling op het kwalitatieve onderzoek is er een survey uitgezet binnen het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. In dit hoofdstuk zullen de onderzoeksresultaten van de survey worden besproken.

De enquête is verspreid onder verschillende afdelingen binnen het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en uiteindelijk ingevuld door 302 respondenten. Van deze 302 respondenten is 46 procent man en 54 procent vrouw. Hierbij is geen reden om aan te nemen dat er sprake is geweest van een selectieve respons. De enquête is ten eerste ingevuld door respondenten van verschillende afdelingen en niet alleen door afdelingen die te maken hebben met het onderwerp lopen. Daarnaast wordt door meerdere respondenten aangegeven dat zij niet tot nauwelijks lopen gedurende de werkdag. Hierdoor kan worden aangenomen dat de enquête is ingevuld door zowel werknemers die geen affiniteit hebben met lopen als werknemers die wel affiniteit hebben met lopen.

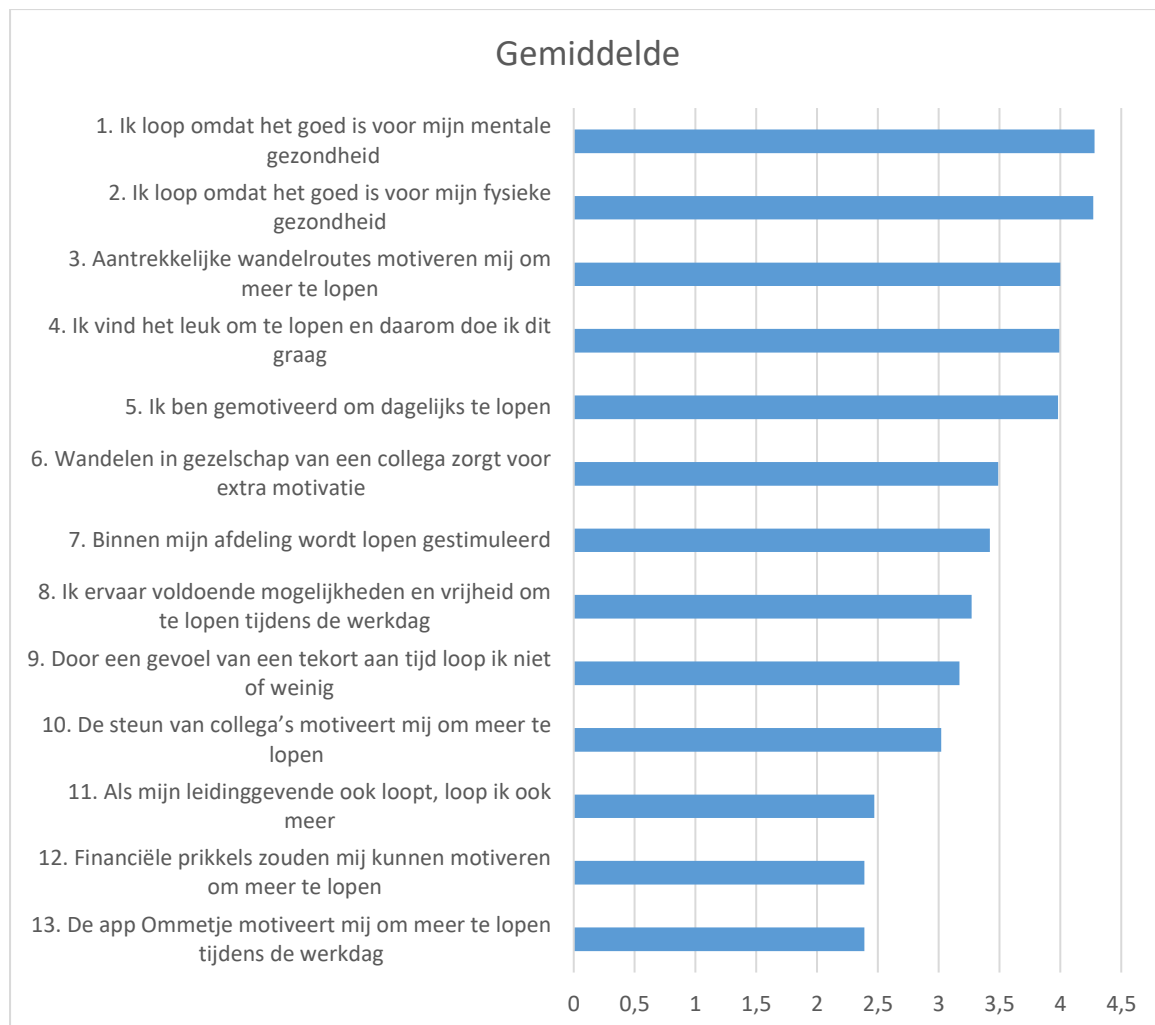
In de enquête is gevraagd naar hoe de respondenten voor het uitbreken van de coronacrisis naar het werk gingen, zijn enkele stellingen opgesteld en zijn de respondenten gevraagd verschillende interventies te toetsen. Uit de enquête is gebleken dat het openbaar vervoer voor de meeste respondenten, bijna zestig procent, het voornaamste vervoersmiddel is waarmee zij naar het werk reizen. Hierbij geeft vier procent van de respondenten aan dat zij lopend naar het werk reizen. De respondenten die dit lopend doen, wonen op een afstand van maximaal 2,5 kilometer van het werk. De vraag naar pauzewandelingen levert ongeveer gelijke percentages op. Slechts 7,6 procent van de respondenten liep voor corona dagelijks in de pauze, de meerderheid liep soms en 29 procent van de respondenten liep nooit in de pauze.

6.1 Stellingen en interventies

Aan de respondenten is gevraagd om verschillende stellingen te beoordelen met mogelijke redenen om te gaan lopen tijdens de werkdag. Hierbij stond het conceptueel model centraal dus is er gekeken naar intrinsieke motivatie, extrinsieke motivatie, sociale omgeving en de fysieke omgeving. Gekeken naar de antwoorden die zijn gegeven tijdens de eerste interviews is besloten om de aandacht vooral te leggen op intrinsieke motivatie en de sociale omgeving.

Uit de resultaten blijkt dat voor bijna negentig procent van de respondenten zowel de fysieke als de mentale gezondheid een rol speelt. Daarnaast geeft ongeveer 65 procent van de respondenten aan dat hij/zij meer is gaan lopen als gevolg van het uitbreken van de coronacrisis. Over de vraag of respondenten genoeg mogelijkheden en tijd hebben om te lopen gedurende de werkdag zijn de meningen verdeeld. De helft van de respondenten vindt dat zij genoeg tijd hebben en de andere helft van de respondenten vindt van niet. Uit de enquête is gebleken dat 52 procent van de respondenten vindt dat de afdeling lopen stimuleert. In figuur 4 vindt u de gemiddeldes van de besproken stellingen.

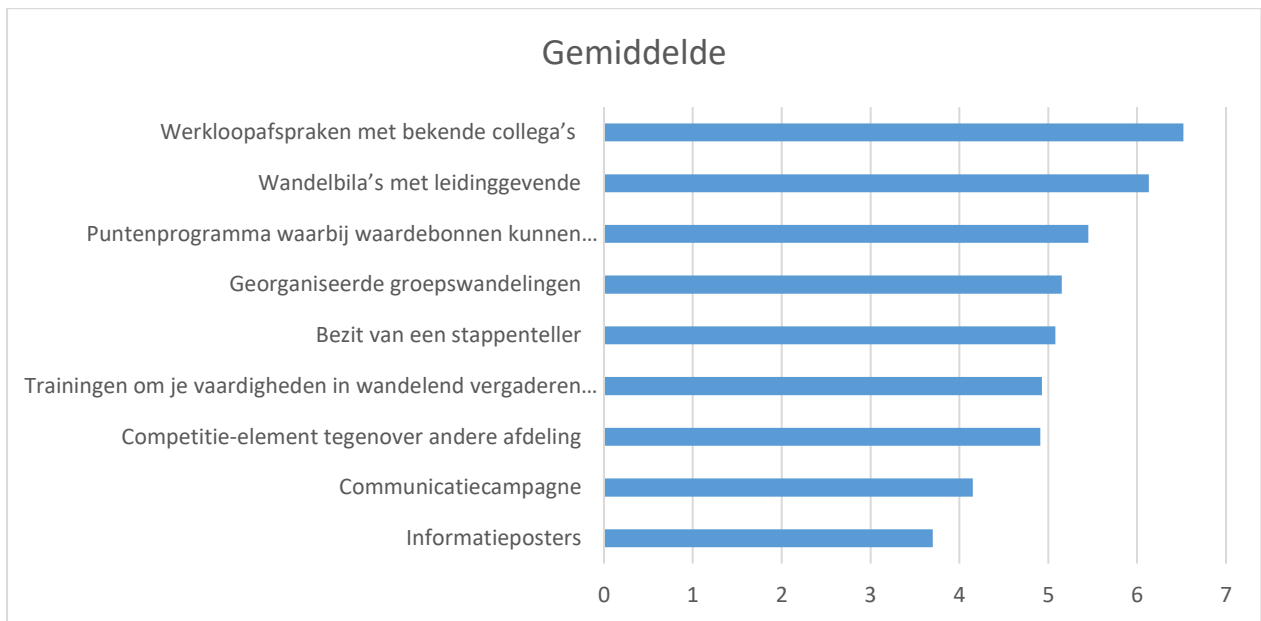
In figuur 4 zijn de stellingen te zien die aan de respondenten zijn voorgelegd. Deze stellingen zijn gemeten op basis van een vijfpuntsschaal waarbij 1 helemaal mee oneens was en 5 helemaal mee eens. In onderstaande grafiek zijn de gemiddelde scores te zien van de getoetste stellingen.



Figuur 4: Grafiek stellingen

Als we kijken naar de resultaten valt op dat de stellingen die het hoogst scoren bijna allemaal te maken hebben met intrinsieke motivatie, namelijk stellingen 1, 2, 4 en 5. Daarnaast blijkt dat de twee stellingen die het laagst scoren te maken hebben met extrinsieke motivatie, namelijk de financiële prikkels en de app Ommetje. Hieruit kan worden geconcludeerd dat respondenten vooral lopen omdat het hen wat intrinsiek oplevert, zoals een betere gezondheid en niet lopen vanwege externe beloningen. De tussenliggende stellingen hebben te maken met de invloed van de sociale omgeving, zoals te zien bij stelling 6, 7, 10 en 11. Ook zijn er stellingen die te maken hebben met de mogelijkheden om tijdens de werkdag te lopen, namelijk stelling 8 en 9. Hieruit blijkt dat de respondenten gematigd tevreden zijn over de mate waarin zij mogelijkheden ervaren om te lopen gedurende de werkdag. Tevens is er één stelling die te maken heeft met de invloed van de fysieke omgeving zoals te zien in stelling 3 die gaat over de aantrekkelijkheid van wandelroutes. Deze stelling over aantrekkelijke wandelroutes kent een hoge score wat betekent dat de fysieke omgeving voor veel respondenten wel degelijk motiverend werkt.

Vervolgens is gevraagd naar de mogelijke effectiviteit van verschillende interventies om lopen te bevorderen. De respondenten zijn gevraagd de interventies te beoordelen op een schaal van 1 op 10. Het gemiddelde per interventie is te zien in figuur 5. Hierbij zijn twee interventies het best beoordeeld namelijk; "het organiseren van werkloofafspraken met bekende collega's" en "leidinggevend die bila's wandelend afleggen". Voor respondenten waren er twee interventies waarvan zij dachten dat ze niet effectief zouden zijn namelijk informatieposters en communicatiecampagnes die de effecten van lopen benadrukken.



Figuur 5: Grafiek interventies

Naast het toetsen van interventies is de respondenten gevraagd om zelf een interventie te bedenken. Twee interventies staken er bovendien uit namelijk; het verminderen van de werkdruk en bilaterale overleggen standaard lopend inplannen. Ook kwamen er creatieve ideeën naar voren zoals het ontwikkelen van een podcast en een adoptiehondje in de Rijnstraat waarmee iedereen kan lopen.

Tot slot geeft ongeveer tweederde van de respondenten aan dat zij van plan zijn om vaker te lopen tijdens toekomstige kantoor dagen. Ongeveer vijftig procent wil meer lopen tijdens de pauze, achttien procent geeft aan dat zij meer vergaderingen lopend willen afleggen en acht procent wil lopen meer onderdeel maken van het woon-werkverkeer. De overige respondenten geven aan dat zij niet meer wil lopen omdat zij enerzijds al genoeg liepen tijdens de werkdag of omdat zij anderzijds daar niet de behoefte voor voelen.

6.2 Conclusie

Het kwantitatief onderzoek is exploratief van aard dat wil zeggen dat het een eerste verkenning is en een aanvulling op het kwalitatieve onderzoek wat de basis vormt van dit onderzoek. Het kwantitatieve onderzoek bevestigt in ieder geval dat intrinsieke motivatie, de sociale omgeving en fysieke omgeving een belangrijke rol spelen op de motivatie om te lopen tijdens de werkdag, waarbij intrinsieke motivatie het hoogst lijkt te scoren. Daarnaast laat het kwantitatieve onderzoek zien dat extrinsieke motivatie geen grote rol speelt.

Tevens biedt het kwantitatief onderzoek op verschillende vlakken andere inzichten. Waar slechts weinig respondenten aangaven tijdens de interviews dat de afdeling lopen stimuleert, geeft in de enquête een meerderheid van de respondenten dit aan. Daarnaast laat het kwantitatieve onderzoek zien dat er verschillende interventies nodig om lopen te stimuleren. Wanneer wordt gekeken naar het soort interventies zijn de wensen van de respondenten van de interviews ongeveer gelijk aan de ideeën van de respondenten van de enquête. Zo komt zowel in beide naar voren dat een voorbeeld van een interventie is om bilaterale overleggen standaard wandelend te doen. Ook komt de werkdruk in beide naar voren als belemmering om te gaan lopen tijdens de werkdag. Daarnaast laat met name de enquête sterk zien dat respondenten van plan zijn om meer te gaan lopen gedurende de werkdagen op kantoor dan voor coronacrisis.

7. Conclusie en discussie

Binnen dit onderzoek stond de volgende onderzoeksvraag centraal; *Welke factoren zijn van invloed op de motivatie van medewerkers van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat om te lopen gedurende de werkdag?* In dit hoofdstuk zullen de belangrijkste conclusies worden besproken en zal antwoord worden gegeven op de hoofdvraag en de deelvragen. Tevens zal worden teruggekoppeld op de wetenschappelijke relevantie en de verwachtingen die zijn opgesteld in het theoretisch kader. Vervolgens is er ruimte voor discussie en worden de beperkingen van het onderzoek besproken.

7.1 Deelvragen, hoofdvraag en verwachtingen

De eerste deelvraag is theoretisch van aard en kan worden opgeknipt in twee delen. Het eerste deel van de deelvraag betreft de relevante gedragstheorieën en het tweede deel van de vraag over theoretische verklaringen die de motivatie om te lopen beïnvloeden. In antwoord op de eerste deelvraag zijn twee relevante gedragstheorieën gevonden, namelijk de self-determination theorie van Deci en Ryan (2000) en de Theory of Planned Behavior van Ajzen (1997). De twee theorieën kijken op een verschillende manier naar gedrag. De self-determination theorie van Deci en Ryan (2000) focust zich met name op het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie en kijkt daarnaast naar de rol van de sociale omgeving. De Theory of Planned Behavior kijkt naar intentie waarbij de subjectieve norm en attitudes van een persoon tegenover een specifieke houding centraal staan (Ajzen 1997).

Op het tweede deel van de eerste deelvraag, welke factoren van invloed zijn op de motivatie om te lopen, zijn verschillende factoren gevonden die zijn samengevat in figuur 3. Vanuit verschillende wetenschappelijke theorieën kan worden gesteld dat er vijf factoren van invloed zijn namelijk; intrinsieke motivatie, extrinsieke motivatie, sociale omgeving, fysieke omgeving en beleidsfactoren. Uit de theorie blijkt dat mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn sterker geneigd zijn om te lopen dan mensen die extrinsiek gemotiveerd zijn (Van den Broeck et al., 2009; Deci & Ryan, 2000). Tevens stelt de theorie dat de sociale omgeving een belangrijke rol speelt. Wanneer de sociale omgeving het uitvoeren van een bepaalde activiteit, in dit geval lopen, steunt en zelf ook de activiteit uitvoert, is de kans groter dat je zelf ook de activiteit zal gaan uitvoeren (Grattan, Mack & Wilson, 2008; Hamilton & White, 2008). Daarnaast speelt de fysieke omgeving een rol. Volgens Sugiyama et al. (2013) speelt de mate van aantrekkelijkheid van de omgeving een rol. Een aantrekkelijke wandelomgeving zorgt voor een verhoogde motivatie om te lopen. Tot slot spelen beleidsinterventies een rol. De aanwezigheid van beleidsinterventies gericht op het stimuleren van een bepaalde activiteit zorgt voor meer motivatie om te lopen (Brustio et al., 2018).

De tweede deelvraag, wat zijn voor medewerkers van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat factoren die van invloed zijn op hun motivatie om te gaan lopen, is behandeld in het voorgaande hoofdstukken. Uit zowel de interviews als de enquête is gebleken dat de respondenten met name intrinsiek gemotiveerd zijn. Tevens kan worden gesteld dat de sociale omgeving een grote rol speelt. Wanneer collega's lopen, leidinggevend en lopen steunen en de afdeling actief lopen steunt, zorgt dit bij de meerderheid van de respondenten voor meer motivatie om te lopen gedurende de werkdag. Tot slot speelt de fysieke omgeving een rol. Respondenten vinden het

belangrijk om goede wandelroutes in de buurt te hebben van het kantoor en van hun woonplaats. Gekeken naar de kantoor speelt ook de inrichting van het gebouw een rol. Vele respondenten ervaren de fysieke omgeving van de Rijnstraat belemmerend om te lopen aangezien er niet veel aantrekkelijke wandelroutes in de buurt zijn en daarnaast vormt de inrichting van het gebouw ook een belemmering. Op dit moment zijn er geen beleidsinterventies aanwezig op het gebied van lopen. Wel is gebleken dat de ruime meerderheid van de respondenten enthousiast is over het idee om beleidsinterventies in te voeren om lopen gedurende de werkdag te stimuleren.

De derde deelvraag, hoe kan de bereidheid van medewerkers om te lopen worden vergroot, zal worden besproken in volgend hoofdstuk 8 waarin wordt ingegaan op de aanbevelingen.

Terugkomen op de hoofdvraag, welke factoren zijn van invloed op de motivatie om te lopen, kan worden gekeken naar het antwoord op de tweede deelvraag. Hieruit blijkt dat er verschillende factoren zijn die van invloed zijn op de motivatie om te lopen namelijk, de intrinsieke motivatie, een ondersteunende sociale omgeving en een aantrekkelijke fysieke omgeving. Het blijkt dat extrinsieke motivatie geen grote rol speelt. Voor de beleidsinterventies is het belangrijk dat zij inspelen op de intrinsieke motivatie, de sociale omgeving en de fysieke omgeving. Op deze manier dragen beleidsinterventies bij aan het vergroten van de motivatie.

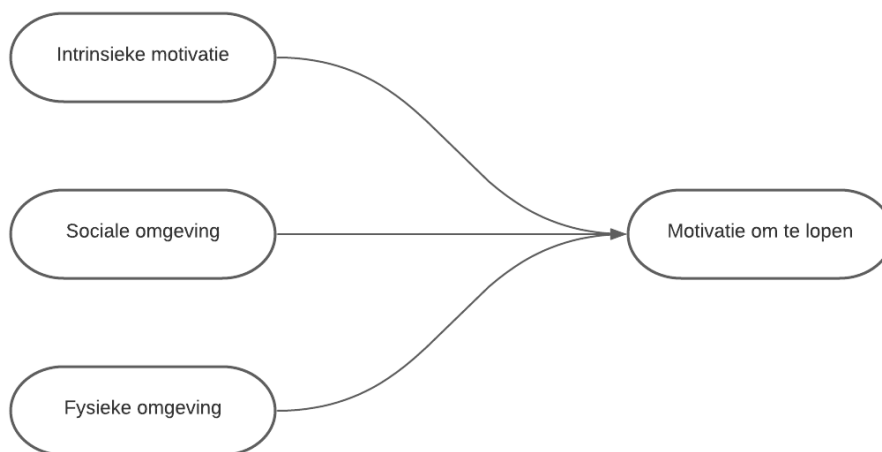
Daarnaast zijn er verschillende verwachtingen geformuleerd bij het opstellen van het theoretisch kader. Er kan worden gesteld dat verwachting 1, 3 en 4 overeenkomen met de bevindingen van het onderzoek. Op verwachting 2, het werkt motiverend wanneer leidinggevende lopen, geven de respondenten geen eenduidig antwoord. Verwachting 5 komt deels overeen met de resultaten, maar kan niet worden bevestigd. Verwachting 5 stelt dat de aanwezigheid van beleidsinterventies de motivatie om te lopen vergroot. Het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat heeft tot op heden nog geen interventies ingevoerd die gericht zijn op het stimuleren van lopen. Daarom kan er geen uitspraak worden gedaan over deze verwachting.

7.2 Wetenschappelijke reflectie

Wanneer wordt gekeken naar de wetenschappelijke relevantie kan worden gesteld dat dit onderzoek een bijdrage heeft geleverd aan de bestaande wetenschappelijke literatuur, omdat het kijkt naar motivatiefactoren om te lopen in een specifieke werkcontext. Er is gebleken dat in een werkomgeving andere prikkels een rol spelen namelijk de mate waarin collega's meegaan om te lopen, de mogelijkheden in de vorm van tijd die iemand heeft om te lopen gedurende de werkdag en de mate waarin er aantrekkelijke wandelroutes zijn in de buurt van het kantoor. Daarnaast is er gekeken naar lopen in een specifieke Nederlandse context. Dit onderzoek heeft de *self-determination theorie* als basis gebruikt, maar heeft gekeken naar meerdere theoretische invalshoeken. Tevens heeft dit onderzoek zich enkel gefocust op lopen, terwijl de meeste wetenschappelijke onderzoeken lopen meenemen als onderdeel van beweging in het algemeen. Er zijn dus maar weinig onderzoeken die zich volledig richten op lopen. Dit onderzoek heeft laten zien welke factoren van invloed zijn op de motivatie om te lopen namelijk; de houding van iemand ten opzichte van het gedrag, de rol van de sociale omgeving en de mate van aantrekkelijkheid van de omgeving. Hierbij kan worden gesteld dat de aard van de motivatie een grote rol speelt. Zoals ook in de theorie wordt geschetst staan mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn positief tegenover het gedrag en is de kans groter dat ze het gedrag daadwerkelijk zullen uitvoeren (Deci & Ryan, 2000; Markland & Niven, 2016).

Tussen de bestaande theorieën en de verzamelde data zijn op een aantal plekken verschillen te zien waaraan dit onderzoek zijn wetenschappelijke bijdrage levert. Ten eerste speelt competentie in dit onderzoek nauwelijks een rol. Volgens de self-determination theorie speelt competentie een grote rol en dat kan worden gedefinieerd als de mate waarin men zichzelf acht in staat te zijn het gedrag uit te voeren (Grattan, Mack & Wilson, 2008; Markland & Niven, 2016). Dit onderzoek laat echter zien dat gevoelens van competentie geen invloed hebben op loopgedrag. Daarnaast stellen Teixeira et al. (2012) dat doelen worden opgesteld en deze doelen motiverend werken om te bewegen. Uit het kwalitatief onderzoek blijkt dat maar weinig respondenten expliciet doelen hebben opgesteld. Hier is dus een verschil te vinden tussen de bestaande literatuur en dit onderzoek. Daarnaast zit een verschil in de aard van de wandeling. Uit de data blijkt dat respondenten vinden dat recreatieve wandelingen makkelijker te stimuleren zijn dan functionele wandelingen, terwijl de literatuur hier geen onderscheid in maakt (Brustio et al., 2018). Tot slot is uit zowel het kwalitatieve als kwantitatieve onderzoek gebleken dat externe prikkels en extrinsieke motivatie nauwelijks een rol spelen in de motivatie om te lopen. Dit terwijl de self-determination theorie stelt dat externe prikkels wel degelijk motiverend kunnen werken (Deci & Ryan, 2000).

Het onderzoek kent dus zowel verschillen als overeenkomsten met de bestaande literatuur. Op basis van de gevonden verschillen kan het conceptueel model op verschillende vlakken worden aangepast. Zo kan worden gesteld extrinsieke motivatie in de context van lopen geen rol speelt. Daarnaast had het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat geen aanwezige beleidsinterventies, waardoor deze eveneens wegvalt uit het model. Wat wel is gebleken is dat beleidsinterventies invloed hebben op de intrinsieke motivatie, sociale omgeving en fysieke omgeving en dat op deze manier de motivatie om te lopen wordt beïnvloedt en vergroot. Op basis van deze verschillen is in figuur 6 het nieuwe conceptueel model te zien wat naar voren is gekomen gedurende dit onderzoek.



Figuur 6: Nieuw conceptueel model

7.3 Discussie en vervolgonderzoek

Dit onderzoek kent verschillende beperkingen. Allereerst heeft het kwantitatieve onderzoek niet dezelfde diepgang als het kwalitatieve onderzoek. Niet alle componenten zijn meegenomen in het kwantitatieve onderzoek, omdat dit verkennend van aard was. Hierdoor zijn er verschillen te zien tussen het kwalitatieve onderzoek en het kwantitatieve onderzoek, omdat in het kwantitatieve onderzoek met name is focust op de intrinsieke motivatie en de sociale omgeving. Een andere beperking van het onderzoek is de impact van de coronacrisis en het thuiswerken tot gevolg. Hierdoor kon in het onderzoek niet worden gekeken naar het daadwerkelijke loopgedrag op kantoor en kon lopen als onderdeel van het woon-werkverkeer niet expliciet mee worden genomen. Hierdoor is het onderzoek volledig afhankelijk van de bevindingen van de respondenten en heeft de onderzoeker niet het daadwerkelijke loopgedrag kunnen observeren. Dit kan worden gezien als een beperking van het onderzoek, omdat respondenten misschien een vertekend beeld kunnen geven van hun eigen loopgedrag.

Op basis van de beperkingen en bevindingen van het huidig onderzoek kunnen er verschillende aanbevelingen worden gedaan voor vervolgonderzoek. Ten eerste zou vervolgonderzoek verdiepend kwantitatief onderzoeken moeten doen, wat betekent dat het alle componenten meeneemt die ook bij het kwalitatieve onderzoeksdeel zijn bevestigd in plaats van enkel focussen op intrinsieke motivatie en de sociale omgeving. Tevens zou vervolgonderzoek participatieve observatie kunnen uitvoeren wanneer werken op kantoor weer mogelijk is om zo een daadwerkelijk beeld te krijgen van de ambtenaren van het ministerie van Infrastructuur. Een andere aanbeveling voor vervolgonderzoek is het uitdiepen van interventies voor lopen als woon-werkverkeer. Volgens de theorie is het wel degelijk mogelijk om functioneel lopen te stimuleren, maar uit de verzamelde data blijkt dat respondenten niet goed weten hoe dit zou moeten en vinden het vooral moeilijk om lopen als onderdeel van het woon-werkverkeer te stimuleren.

8. Aanbevelingen

Terugkomend op het voetgangersbeleid van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat kunnen er verschillende aanbevelingen gedaan worden om lopen te stimuleren. In het voetgangersbeleid staat gedragsbeïnvloeding centraal en worden drie manieren genoemd om dit te bewerkstelligen namelijk apps, experimenten en een werkgeversaanpak. Deze aanbevelingen zijn gericht op gedragsbeïnvloeding middels een werkgeversaanpak. Gekeken naar de maatschappelijke relevantie kunnen deze aanbevelingen ook worden geïmplementeerd in de werkgeversaanpak van andere organisaties. In onderstaande aanbevelingen kan onderscheid gemaakt tussen meer harde aanbevelingen zoals te zien bij de eerste drie aanbevelingen, suggesties en ideeën worden besproken bij aanbeveling vier en vijf.

Al met al kan worden gesteld dat met name de aard van de motivatie, de sociale omgeving en de fysieke omgeving bepalen hoe gemotiveerd iemand is om te lopen gedurende de werkdag. Op basis van deze drie factoren zullen verschillende aanbevelingen geformuleerd worden die het ministerie van Infrastructuur kan toepassen om de bereidheid om te lopen onder zijn medewerkers te vergroten. Hiermee zal ook de derde deelvraag worden beantwoord.

1. Kantoorgebouw Rijnstraat

Uit zowel de enquête als de interviews is naar voren gekomen dat het gebouw aan de Rijnstraat een belemmering kan vormen om naar buiten te gaan, omdat het soms erg lang kan duren voordat je buiten staat. Voor het ministerie is het belangrijk om dit obstakel weg te nemen bij zijn medewerkers. Hier kunnen verschillende manieren voor worden bedacht. Ten eerste kunnen de pauzetijden anders worden ingesteld. Waar nu de meeste medewerkers pauze inplannen tussen 12 en 13 uur, is het belangrijk om soepel om te gaan met deze tijden zodat medewerkers ook om 11.30 of om 14.00 naar buiten kunnen gaan om pauze te houden. Ten tweede kan het ministerie meer mensen verleiden om de trap te nemen. Uit de dataverzameling is gebleken dat veruit de meeste medewerkers de lift gebruiken om naar boven en naar beneden te gaan. Om de drukte te spreiden moeten meer medewerkers, degene die hier fysiek toe in staat zijn, worden verleid om de trap te nemen. Dit kan onder andere door het trappenhuis aantrekkelijker te maken door bijvoorbeeld muurschilderingen of per trap te laten zien hoeveel calorieën je verbrand door de trap te nemen. Op deze manier worden mensen geattendeerd op de gezondheidsvoordelen van traplopen.

2. Wandelende vergaderingen de nieuwe norm

Tijdens het thuiswerken zijn een aantal werknemers wandelend gaan vergaderen met collega's die in de buurt wonen. Wanneer iedereen weer op kantoor mag komen, zorgt dit ervoor dat het mogelijk wordt om met iedereen vergaderingen wandelend af te leggen. Binnen de organisatie zou daarom als norm gesteld moeten worden dat bilaterale overleggen, mits het weer het toelaat, wandelend worden afgelegd. Op deze manier zorgt de organisatie ervoor dat werknemers beweging krijgen tijdens de werkdag en wandelende overleggen zorgen voor een andere gespreksdynamiek wat door een aantal respondenten als prettig wordt ervaren. Wandelend vergaderingen is echter niet voor iedereen makkelijk. Daarom zou het ministerie trainingen kunnen verzorgen waarin tips en trucs worden meegegeven aan de medewerkers met onder andere hoe verlopen wandelende vergaderingen, wat is er anders dan normale overleggen en hoe bereid je je erop voor.

3. Lopen bij kantoor; waar kan dat?

Zoals gebleken uit, met name, de interviews zijn niet alle respondenten bekend met de wandelmogelijkheden die er zijn vanuit de Rijnstraat. Waar mensen enkel kijken naar de kant van het centrum, zijn er wel degelijk mogelijkheden om te lopen in het groen in het Haagse Bos. Gezien het feit dat niet alle respondenten afweten van deze mogelijkheden, is het relevant om inzichtelijk te maken met welke wandelroutes er zijn vanuit de Rijnstraat. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt in de duur van de wandelingen en het soort wandelingen. Voor werknemers die wandelend willen vergaderen of pauzewandelingen willen doen kan er onderscheid worden gemaakt tussen vergaderingen van 30 minuten, 45 minuten en één uur. Hierbij zijn wandelende vergaderingen vooral geschikt in de natuur, vanwege de rustige omgeving. Pauzewandelingen kunnen echter ook worden gelopen in de stad, dus is het belangrijk dat er pauzewandelingen worden uitgestippeld in de stad. Hierbij kan worden gekeken naar werknemers die willen winkelen en daarnaast een ommetje willen maken, maar ook naar respondenten die de stad Den Haag willen ontdekken. Het uitstippelen van wandelroutes is zowel van belang voor werknemers die al langer werkzaam zijn bij het ministerie als voor werknemers die net in dienst zijn gekomen en minder bekend zijn met de mogelijkheden van wandelingen rondom de Rijnstraat. De wandelroutes moeten duidelijk zichtbaar zijn op het Intranet.

4. Leidinggevende; inspireer en biedt de mogelijkheden

Uit de dataverzameling is gebleken dat veel werknemers werkdruk ervaren of te maken hebben met volle agenda's waardoor zij het moeilijk vinden om ruimte in te plannen om te lopen gedurende de werkdag. Voor leidinggevende is het belangrijk om het gesprek aan te gaan met hun werknemers en kijken waar de behoeften liggen. Zo kan op deze manier samen worden gezocht naar momenten in de agenda waarin de werknemer kan wandelen. Ook kan de leidinggevende besluiten om vaste momenten te blokkeren in de agenda waarin de werknemers vrijstaan van afspraken en kunnen gaan lopen. Hierbij is het van belang dat er door de leidinggevende een cultuur wordt gecreëerd waarin

het voor werknemers mogelijk is om naar buiten te gaan gedurende de werkdag. Ook kan het helpen voor werknemers wanneer zij zien dat leidinggevende zelf ook ruimte maken in hun agenda om te lopen. Een andere mogelijkheid is om per team een vast wandelmoment te prikken waarin er als team wordt gelopen buiten en kan worden bijgepraat over zaken die gaan over zowel werkgerelateerde als overige kwesties. Het is immers ook belangrijk dat werknemers hun ontspanning vinden tijdens de werkdag wat positieve gevolgen heeft voor de productiviteit.

5. Hoe maak je lopen leuk; podcasts en georganiseerde groepswandelingen

Om de bereidheid om te lopen te vergroten, is het natuurlijk belangrijk dat de medewerkers lopen wel leuk vinden en niet het gevoel krijgen dat zij ertoe worden gedwongen. Hierbij komt dus de vraag; hoe maak je lopen leuk? Uit de dataverzameling is gebleken dat iedereen verschillende behoeften heeft en dat er verschillende manieren zijn om lopen leuk te maken. Zo kan worden gedacht aan onder andere het opstellen van een podcast. Verschillende respondenten lopen met oortjes in en luisteren naar een podcast. Het ministerie kan verschillende podcasts opstellen die te maken met onderwerpen die voorbij komen binnen het ministerie, bijvoorbeeld lopen, fietsen, duurzame mobiliteit en openbaar vervoer. Op deze manier wordt het een educatief wandelrondje, iets wat veel respondenten aanspreekt. Daarnaast is een antwoord wat veelvuldig naar voren is gekomen tijdens de dataverzameling het organiseren van wandelingen vanuit het ministerie. Dit zijn wandelingen met verschillende thema's waar werknemers van verschillende afdelingen aan mee kunnen doen. Zo kunnen er stadswandelingen worden gemaakt door de stad Den Haag om werknemers kennis te laten maken met de stad. Ook kunnen er wandelingen worden georganiseerd rondom een bepaald thema zoals de geschiedenis van Den Haag of duurzame mobiliteit binnen Den Haag. Daarnaast kunnen er wandelingen worden georganiseerd in de vorm van een spel, waarbij je met een groepje gaat lopen en allemaal opdrachten moet uitvoeren. Deze georganiseerde wandelingen kunnen worden gedaan in de pauze ongeveer één keer in de één à twee maanden om werknemers kennis te laten maken met het concept van lopen in de pauze. Mocht dit bevallen, kunnen ze het vaker doen op eigen initiatief.

Referentielijst

- AgendaStad (2020). City Deal Ruimte voor Lopen. Verkregen op 1 februari 2021, van <https://agendastad.nl/content/uploads/2020/10/City-Dealtekst-Ruimte-voor-Lopen.pdf>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 129-211.
- Baarda, D., Van der Hulst, M., & De Goede, M. (2012). *Basisboek Interviewen: handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Babbie, E. (2013). *The Practice of Social Research*. Canada: Nelson Education Ltd.
- Baker, G., Gray, S.R., Wright, A., Fitzsimons, C., Nimmo, M., Lowry, R., & Mutrie, N. (2008). The effect of a pedometer-based community walking intervention on physical activity levels and health outcomes: a 12-week randomized controlled trial. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 5 (44), 1-15
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek; denken en doen (2^e druk)*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers
- Brustio, P.R., Moisè, P., Marasso, D., Alossa, D., & Miglio, F. (2018). Participation in a school-based walking intervention changes the motivation to undertake physical activity in middle-school students. *PLOS ONE*, 13 (9),
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods (4th edition)*. Oxford: Oxford University Press
- Buchner, D.M., Lee, I. (2008). The Importance of Walking to Public Health. *Medicine & Science in Sports and Exercise*, 512-518. DOI: 10.1249/MSS.0b013e31817c65d0
- Buckworth, J., DiClemente, C.C., Lee, R.E., Regan, G., & Schneider, L.K. (2007). Decomposing intrinsic and extrinsic motivation for exercise: Application to stages of motivational readiness. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 441-461
- CBS (2020). Hoeveel reisden inwoners van Nederland van en naar het werk? Verkregen op 4 februari, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/verkeer-en-vervoer/personen/van-en-naar-werk>
- College van Rijksadviseurs (2015). *Nederland Fietsland*. Verkregen op 24 maart, 2021, van [Nederland Fietsland | Nieuwsbericht | College van Rijksadviseurs](https://www.collegevanrijksadviseurs.nl/actueel/nieuws/2020/05/28/naar-gezonde-stad-te-voet)
- College van Rijksadviseurs (2020). Naar een gezonde stad te voet. Verkregen op 11 februari, 2021, van <https://www.collegevanrijksadviseurs.nl/actueel/nieuws/2020/05/28/naar-gezonde-stad-te-voet>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (4e ed.)*. London, United Kingdom: SAGE Publications Ltd.
- Deci, E.L., & Ryan, M.R. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78
- Fietsplatform & Wandelnet (2020). Recreatief wandelen en fietsen: feiten en cijfers. Verkregen op 3 februari, 2020, van <https://www.wandelnet.nl/nieuwsbericht/2020/09/21/Feiten-en-cijfers-over-wandelen-en-fietsen>
- Grattan, K.P., Mack, D.E., & Wilson, P.M. (2008). Understanding Motivation for Exercise: A Self-Determination Theory Perspective. *Canadian Psychology*, 49 (3), 250-256
- Haas, M., Hamersma, M., & Faber, R. (2020). *Mobiliteit en de coronacrisis; effecten van de coronacrisis op mobiliteitsgedrag en mobiliteitsbeleving*. Verkregen op 5 juni, 2021.

- Hagger, M.S., Chatzisarantis, N.L.D., Barkoukis, V., Wang, J.C.K., Hein, V., Pihu, M., Soos, I., & Karsai, I. (2007). Cross-Cultural Generalizability of the Theory of Planned Behavior Among Young People in a Physical Activity Context. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20, 1-20
- Hamilton, K., & White, K.M (2008). Extending the Theory of Planned Behavior: The Role of Self and Social Influences in Predicting Adolescent Regular Moderate-to-Vigorous Physical Activity. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 30, 56-74
- Hersenstichting (2020, 16 april). Hoogleraar Erik Scherder vertelt je de voordelen van het lopen van een ommetje [YouTube]. Verkregen op 10 februari, 2021, van <https://www.youtube.com/watch?v=JSaV1YpL4W0>
- Hogendorf, M., Groeniger, J.O., Noordzij, J.M., Beenackers, M.A., & Van Lenthe, F.J. (2019). Longitudinal effects on urban green space on walking and cycling: a fixed effects analysis. *Health and Place*, 61, 1-7
- Hoyngh, J., & Molster, A. (2020). *Goede looproutes zijn een vereiste voor een beweegvriendelijke omgeving*. Verkregen op 22 maart, 2021, van [Goede looproutes zijn een vereiste voor een beweegvriendelijke omgeving – Allesoversport.nl](https://www.allesoversport.nl/goede-looproutes-zijn-een-vereiste-voor-een-beweegvriendelijke-omgeving)
- I&O Research (2018). Kwart Nederlanders denkt voldoende te bewegen, maar doet het niet. Verkregen op 15 februari, 2021, van <https://www.ioresearch.nl/actueel/kwart-nederlanders-denkt-voldoende-te-bewegen-maar-doet-het-niet/#.W9BxNvZuK72>
- Kelly, P., Williamson, C., Niven, A.G., Hunter, R., Mutrie, N., & Richards, J. (2018). Walking on sunshine: scoping review of the evidence for walking and mental health. *British Journal of Sports Medicine*, 52, 800-806
- King, H.E., Moore, K.J., Brannan, D., & Caban-Martinez, A.J. (2021). Walking Meetings Effect on Productivity and Mood Among White-Collar Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63 (2), 75-79
- Markland, D., & Niven, A.G. (2016). Using self-determination theory to understand motivation for walking: Instrument development and model testing using Bayesian structural equation modelling. *Psychology of Sport and Exercise*, 23, 90-100
- Matthews, B., & Ross, L. (2010). *Research Methods: A practical guide for the social sciences*. Essex, United Kingdom: Pearson Education Limited
- Michie, S., Stralen, M.M., & West, R. (2011). The behavior change wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implementation Science*, 6 (42), 1-11
- Neuman, W.L. (2013). *Basics of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches* (2nd edition).
- NOC-NSF (2021). Lockdown in de lentezon: de populariteit van buitenactiviteiten tijdens corona. Verkregen op 20 juli, 2021, van <http://journalistiekennieuwemedia.nl/jnm/2021/06/25/lockdown-in-de-lentezon-de-populariteit-van-buitenactiviteiten-tijdens-corona/> q
- Oja, P., Vuori, I., & Paronen, O. (1998). Daily walking and cycling to work: their utility as health-enhancing physical activity. *Patient Education and Counseling*, 33 (1), 87-94
- Oppizzo, M., & Schwartz, D.L. (2014). Give Your Ideas Some Legs: The Positive Effect of Walking on Creative Thinking. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition*. DOI: 10.1037/a0036577
- RTL Nieuws (2020a). Heel Holland wandelt: Zelfs mijn 23-jarige zoon vraagt me nu om wandeltips. Verkregen op 8 februari, 2021, van <https://www.rtlnieuws.nl/economie/life/artikel/5193767/wandelen-populair-stijging-wandelaars-corona-wandelroutes>

RTL Nieuws (2020b). *Wandelen wordt leuker met de Ommetje App*. Verkregen op 8 februari, 2021, van <https://www.rtlnieuws.nl/lifestyle/gezondheid/artikel/5208426/wandelen-ommetje-app-erik-scherder>

Sugiyama, T., Giles-Corti, B., Summers, J., du Toit, L., Leslie, E., & Owen, N. (2013). Initiating and maintaining recreational walking : A longitudinal study on the influence of neighborhood green space. *Preventive Medicine, 57* (3), 178-182

Sun, G., Acheampong, R.A., Lin, H., & Pun, V.C. (2015). Understanding Walking Behavior among University Students Using Theory of Planned Behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 12*, 13794-13806

Teixeira, P.J., Carraca. E.V., Markland, D., Silva, M.N., & Ryan, R.M. (2012). Exercise, physical activity, and self-determination theory: a systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity, 9* (78), 1-30

Van As, F., & Kandel, H. (2020, 16 november). Lopen als Kans [Deelprogramma].

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen (2009). De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag en Organisatie, 22* (4), 316-335

Wandelnet (2020). Factsheet Wandelen in coronatijd, zomerpeiling 2020. Verkregen op 3 februari, 2020, van <https://www.wandelnet.nl/nieuwsbericht/2020/10/15/Factsheet-Wandelen-in-coronatijd-zomerpeiling-2020>

Werken in Beweging (z.d.). Over ons. Verkregen op 10 februari, 2021, van <https://werkeninbeweging.nl/thema/over-ons/>

Werken in Beweging (2021). Rekentool. Verkregen op 17 juni 2021, van [Rekentool - Werken in Beweging](#)

Bijlage 1: Survey

Beste collega's,

Mijn naam is Yvette Mehciz en ik ben student van de master Beleid en Politiek aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Om mijn master af te ronden loop ik stage bij het ministerie van I&W. Hier zit ik bij team fietsen en lopen.

In deze stageperiode ben ik bezig met het uitvoeren van een onderzoek over de manieren waarop medewerkers van het ministerie gemotiveerd kunnen worden om meer te lopen tijdens de werkdag.

Om deze vraag te kunnen beantwoorden heb ik al verschillende interviews afgenomen met ambtenaren binnen het ministerie. Om deze conclusies breder te trekken heb ik deze enquête opgesteld. Hierin staan vragen over jou redenen om te lopen en vraag ik je om verschillende mogelijke interventies te beoordelen op hun effectiviteit.

Het zou mij heel erg helpen wanneer je deze enquête voor mij zou willen invullen. Het invullen van de enquête zal ongeveer 5 tot 10 minuten duren. Er zal vertrouwelijk worden omgegaan met je gegevens en je anonimiteit wordt in dit onderzoek gewaarborgd.

Voor vragen of opmerkingen kan je contact met mij opnemen via het volgende emailadres: yvette.mehciz@minienw.nl

Alvast bedankt voor het invullen!

De eerste vragen zullen gaan over jouw loopgedrag naar werk voor het uitbreken van de coronacrisis

1. Wat is jouw woonwerkafstand in kilometers?
NB. Wanneer je dit niet precies weet, maak dan een inschatting waarbij het gaat om een enkele reis
 - a. Open vraag
2. Wat was – voor corona - jouw hoofdvervoersmiddel naar het werk?

NB. Het hoofdvervoersmiddel is het vervoersmiddel waarmee je de langste afstand aflegt. Kies hierbij het vervoersmiddel wat je het vaakst gebruikt om naar het werk te komen

- a. Auto
 - b. Fiets
 - c. Openbaar vervoer
 - d. Lopen
 - e. Anders
3. Was lopen voor jou een onderdeel van uw woon-werkverkeer, bijvoorbeeld in de ketenreis?
 - a. Ja
 - b. Nee
4. Liep je wel eens in uw pauzes?
 - a. Nee, nooit
 - b. Ja, 1 of 2 keer per week
 - c. Ja 3 of 4 keer per week
 - d. Ja, 1 of 2 keer per maand
 - e. Ja, dagelijks

De volgende stellingen gaan over je motivatie om te lopen. Het gaat hierbij om jouw hedendaagse motivatie om te lopen en niet meer om de periode van voor de coronacrisis. Geef aan in welke mate je het eens bent met de volgende stellingen waarbij 1 helemaal niet eens is en 5 helemaal mee eens.

5. Ik ben gemotiveerd om dagelijks te lopen

6. Ik vind het leuk om te lopen en daarom doe ik dit graag
7. Door een gevoel van een tekort aan tijd loop ik niet of weinig
8. Ik ervaar voldoende mogelijkheden en vrijheid om te lopen tijdens een werkdag
9. Ik loop omdat het goed is voor mijn fysieke gezondheid
10. Ik loop omdat het goed is voor mijn mentale gezondheid
11. Financiële prikkels zouden mij kunnen motiveren om meer te lopen
12. Wandelen in gezelschap van een collega zorgt voor extra motivatie
13. De steun van collega's motiveert mij om meer te lopen
14. Als mijn leidinggevende ook loopt, ben ik geneigd om meer te gaan lopen
15. Binnen mijn afdeling wordt lopen gestimuleerd in deze tijd van thuiswerken
16. Aantrekkelijke wandelroutes motiveren mij om meer te lopen
17. Ik wandel wel eens tijdens vergaderingen
18. De app Ommetje motiveert mij om meer te lopen tijdens een werkdag
19. Door de coronacrisis ben ik meer gaan lopen

Geef aan in welke mate de volgende interventies jou zouden motiveren om te gaan lopen op een schaal van 1-10

20. Informatieposters prominent op het intranet die de effecten van lopen benadrukken
21. Communicatie campagnes die een positief beeld van lopen creëren
22. Puntenprogramma door gelopen kilometers die ingewisseld kunnen worden voor waardebonnen
23. Competitie element tegen andere afdelingen door bijvoorbeeld de Ommetje app
24. Trainingen die worden gegeven om je vaardigheden te verbeteren wat betreft wandelend vergaderen
25. Georganiseerde groepswandelingen met zowel onbekende als bekende collega's
26. Leidinggevendenden die bila's wandelend afleggen
27. Organiseren van werkloopafspraken met bekende (vertrouwde) collega's
28. Het bezit van een stappenteller
29. Andere interventie die jou zou stimuleren om meer te lopen tijdens de werkdag
 - a. Open vraag

De volgende vraag gaat over het beeld op jou loopgedrag wanneer werken op kantoor weer mogelijk is

30. Ben je van plan om meer te lopen – in vergelijking met de kantoordagen pre-corona - tijdens je werkdag als werken op kantoor weer mogelijk is?
 - a. Ja, meer tijdens mijn pauzes
 - b. Ja, meer wandelende vergaderingen
 - c. Ja, meer als onderdeel van mijn woon-werkverkeer
 - d. Nee

Tot slot nog enkele controlevragen

31. Wat is je geslacht?
 - a. Man
 - b. Vrouw
32. Wat is je leeftijd?
 - a. Open vraag
33. Binnen welke directie en binnen welke afdeling ben je werkzaam?
 - a. Open vraag

Graag wil ik je bedanken voor het invullen van de enquête. Hiermee hoop ik mijn onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden. Als je de uitkomsten van het onderzoek interessant vindt, kunt u contact met mij opnemen via het volgende emailadres: yvette.mehciz@minienw.nl

Bijlage 2: Topiclijst

Allereerst wil ik u bedanken voor uw tijd en medewerking. Dit onderzoek gaat over het loopgedrag van medewerkers van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, waarbij motivatie het centrale aspect is. Heeft u op voorhand nog vragen voor mij?

1. Introductie / Open vragen

- Wilt u zich voorstellen?
- Heeft u een bepaalde affiniteit met lopen?
- Wat is uw motivatie om te lopen?
- Wat zijn voor u redenen om niet te gaan lopen?
- Toen werken op kantoor nog mogelijk was, was lopen toen voor u een onderdeel van uw werkdag en op welke momenten?
- Bent u bekend met het concept weetings? (walking meetings)
 - o Zo ja, wat vindt u van het concept weetings?
 - o Zo ja, motiveer het u om meer te lopen?
 - o Zo nee, waarom maakt u er geen gebruik van / waarom vindt u dit niet fijn?
- Bent u bekend met de app Ommetje?
 - o Zo ja, wat vindt u van de app Ommetje?
 - o Zo ja, motiveert de app u om meer te lopen?
 - o Zo nee, waarom maakt u geen gebruik van de app?
- Heeft de coronacrisis invloed gehad op uw loopgedrag?

2. Gerichte vragen

DIMENSIE	SUBDIMENSIE	VRAGEN
INTRINSIEKE MOTIVATIE	Competentie	Heeft u last van bepaalde blessures of fysieke beperkingen die u belemmeren om te lopen?
	Autonomie	Zijn er bepaalde gevoelens die ontstaan tijdens het lopen en een rol spelen in uw motivatie om te lopen?
EXTRINSIEKE MOTIVATIE	Attitudes	Wat is uw houding tegenover lopen?
	Economische prikkels	Motiveren economische prikkels u meer om te gaan lopen van en naar het werk? Wat vindt u van het idee van een 'kilometervergoeding' voor gelopen kilometers?
	Overige externe prikkels	Welke andere prikkels, zoals het gebruik van een app, zouden u motiveren om te gaan lopen naar het werk?

BELEIDSFACTOREN	Aanwezigheid beleidsinterventies	<p>Heeft het ministerie op dit moment beleidsinterventies opgesteld om lopen te stimuleren binnen de organisatie en zo ja welke interventies zijn dit?</p> <p>Indien aanwezig; heeft de aanwezigheid van de interventies een invloed op uw motivatie?</p> <p>Houdt u zich aan het advies van het SG over wandelingen tussen 12 en 13?</p>
	Soorten beleidsinterventies	Als u nu een bepaalde interventie zou moeten bedenken die lopen stimuleert, welke interventie zou dat dan zijn?
SOCIALE OMGEVING	Steun vrienden/familie	<p>Speelt de steun van familie of vrienden een rol in uw motivatie om te lopen naar het werk?</p> <p>Zijn er andere sociale redenen die u motiveren om te gaan lopen?</p>
	Steun collega's/werkgever	<p>Speelt de steun van collega's een rol op uw motivatie?</p> <p>Bent u extra gemotiveerd om naar werk te lopen als u collega's meelopen met u?</p> <p>Speelt de steun van uw leidinggevende een rol op uw motivatie om te lopen?</p>
FYSIEKE OMGEVING	Wandelomgeving	<p>Heeft u op dit moment een favoriete wandelroute? Zo ja, waarom is deze wandelroute uw favoriet?</p> <p>Speelt de omgeving een rol op uw motivatie om te lopen?</p>
	Woonomgeving	Zijn er in uw woonomgeving looproutes aanwezig waarin u zich prettig voelt om te wandelen?
LOOPGEDRAG NA CORONA		<p>Wanneer werken op kantoor weer mogelijk is, denk u dat lopen nog steeds een onderdeel vormt van uw werkdag? Zo ja, op welke momenten? Zo nee, waarom niet?</p> <p>Indien gebruik wordt gemaakt van de app Ommetje en Weetings;</p>

Bent u van plan om nog steeds Ommetjes te houden en weetings te doen wanneer werken op kantoor mogelijk is?

3. Afsluitende vragen

- Heeft u nog bepaalde punten die ik niet heb genoemd die wel van invloed zijn op uw motivatie?
- Zijn er nog andere opmerkingen die u mij wilt meegeven?

Bijlage 3: Respondenten interviews

Respondent	Geslacht	Functie
Respondent 1	Vrouw	Trainee
Respondent 2	Man	Beleidsmedewerker Fiets
Respondent 3	Vrouw	Programmaondersteuner Fietsen en Lopen
Respondent 4	Man	Stagiair Internationaal
Respondent 5	Vrouw	Coördinerend Beleidsmedewerker Verkeersveiligheid
Respondent 6	Man	Senior Adviseur Bedrijfsvoering (Financiën)
Respondent 7	Man	Senior Adviseur Duurzaamheid
Respondent 8	Man	Programmamanager Gedragsteam
Respondent 9	Vrouw	Beleidsadviseur MAaS
Respondent 10	Man	Programmamanager Data en Diensten
Respondent 11	Man	Onderzoeker KIM
Respondent 12	Man	Teamleider Mobiliteit en Gebieden
Respondent 13	Vrouw	Beleidsmedewerker OVS
Respondent 14	Vrouw	Beleidsmedewerker OVS
Respondent 15	Man	Unit Innovatie
Respondent 16	Vrouw	Unit Strategie
Respondent 17	Vrouw	Directiesecretaresse
Respondent 18	Vrouw	Secretaresse

Bijlage 4: Codeboom

Algemeen loopgedrag	Intrinsieke motivatie	Extrinsieke motivatie
Loopt dagelijks	Lopen leuk	Loopt door het krijgen van financiële prikkels
Loopt niet dagelijks	Lopen geeft rustgevend gevoel	Financiële prikkels werken motiverend
Loopt tijdens vergaderingen	Lopen zorgt voor ontspanning	Financiële prikkels werken niet motiverend
Loopt niet tijdens vergaderingen	Lopen ter verbetering van de mentale gezondheid	Apps werken motiverend
Lopen onderdeel woon-werkverkeer	Lopen ter verbetering van de fysieke gezondheid	Apps werken niet motiverend
Lopen geen onderdeel woon-werkverkeer	Fysieke belemmeringen die lopen beperken	Stappenteller werkt motiverend
Lopen tijdens pauzes	Lopen brengt positieve gevoelens naar boven	
Niet lopen tijdens pauze	Lopen brengt negatieve gevoelens naar boven	
Corona heeft loopgedrag beïnvloed		
Corona heeft loopgedrag niet beïnvloed		

Sociale omgeving	Fysieke omgeving	Beleidsinterventies
Familie/vrienden lopen wel	Voorkeur wandelen in groen	Is bekend met huidige beleidsinterventies
Familie/vrienden lopen niet	Voorkeur wandelen in de stad	Is niet bekend met aanwezigheid van beleidsinterventies
Motiverend als familie/vrienden lopen	Heeft aantrekkelijke wandelroutes in de buurt van huis	Beleidsinterventies gericht op de loopomgeving
Collega's lopen	Wandelroutes in de buurt van kantoor zijn aantrekkelijk	Beleidsinterventies gericht op het veranderen van de organisatiecultuur
Collega's lopen niet	Wandelroutes in de buurt zijn niet aantrekkelijk	Beleidsinterventies gericht op het aantrekkelijk maken van lopen
Motiverend als collega's lopen	Aantrekkelijke wandelroutes werken motiverend	
Leidinggevende loopt	De wandelroute heeft geen invloed op de motivatie	
Leidinggevende loopt niet	Kantoorgebouw Rijnstraat belemmert lopen	

Motiverend als leidinggevende loopt	Kantoorgebouw Rijnstraat belemmert niet	
Afdeling/directie stimuleert lopen	Oude locatie betere wandelroutes dan op de Rijnstraat	
Ervaart voldoende tijd om te lopen gedurende de werkdag		