

REFLECTEREN OVER FITBIT DATA

Hoe jezelf en je team gemotiveerd houden?

- Hou in gedachten waarom het interessant is om te meten met activity trackers: slaap, fysieke activiteit en hartritme in rust zijn gelinkt aan welzijn (zie ook handleiding)
- **Ga aan de slag met de resultaten**
 - o Bespreek jouw observaties en vraag naar wat anderen opmerken. Data wordt veel interessanter als je samen legt met informatie uit ervaringen en de context!
 - o Wil/kan je acties ondernemen op basis van de resultaten?
 - o Benoem genomen acties op basis van de resultaten aan je team
 - o Evalueer of de genomen acties het gewenste resultaat hebben
 - o Stuur bij zo nodig
- Als de deelnemers hiermee akkoord gaan, **deel relevante inzichten** met HR/management zodat ook zij hiermee aan de slag kunnen.
- Ten slotte, is het ook een steuntje in de rug dat er fitbits verloot worden!

Hoe gegevens interpreteren en bespreekbaar maken?

- **Reflecteer of je bepaalde trends ziet die kan linken aan de context.** Vragen die je jezelf kan stellen zijn bijvoorbeeld:
 - o Hoeveel stappen zet ik en mijn collega's? Hoe ervaren we dit zelf?
 - o Is het gemiddeld aantal stappen anders op verschillende dagen? Zie je verbanden met de werkdruk?
 - o Is het gemiddelde hartritme in rust hoger op bepaalde dagen? Een hoger hartritme in rust kan wijzen op hogere mentale of fysieke belasting.
 - o Hoe evolueert hartritme in rust doorheen de tijd, is er een dalende of een stijgende trend? Gaan wijzigingen op de werkvloer (bijv. lagere bestaafing, welzijnsinterventies) samen met veranderingen in hartritme in rust?
 - o Slaap jij en je team gemiddeld gezien voldoende?
- Laat ruimte om **individuele** vragen, observaties en trends te bespreken.
 - o Wat merken teamleden bij zichzelf op hun individuele dashboard op?
 - o Zijn er grote verschillen tussen jezelf en collega's of het teamgemiddelde?
- Je kan individueel het **gesprek aangaan** met collega's of je kan het in groep bespreken (bijv. bij de wissel van de shift).
 - o Hebben jullie zorgen of noden? Op teamniveau? Op individueel niveau?

Het is belangrijk om een **klimaat van vertrouwen** te scheppen waarbij de dingen die personen delen in het team blijven.