

University of Groningen

Health Self-Management Applications in the Workplace

Bonvanie - Lenferink, Anne

DOI:
[10.33612/diss.151661102](https://doi.org/10.33612/diss.151661102)

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2021

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):
Bonvanie - Lenferink, A. (2021). *Health Self-Management Applications in the Workplace: Multidisciplinary studies on worker behaviour and autonomy*. University of Groningen, SOM research school.
<https://doi.org/10.33612/diss.151661102>

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

1. Gezondheidsbedreigend gedrag waar werknemers zich al bewust van zijn verandert niet als men feedback krijgt op datzelfde gedrag. Pas als zij feedback ontvangen op gedrag waarvan men zich niet bewust is, kan dit leiden tot gedragsverandering. (hoofdstuk 2 van dit proefschrift)
2. Wanneer het gedrag van gezonde medewerkers leidend is voor het gezondheidsbeleid van organisaties, kan dit een averechts effect hebben op de gezondheid van de minder gezonde medewerkers (hoofdstuk 3 van dit proefschrift)
3. Innovaties die zijn ontwikkeld volgens het raamwerk voor verantwoord innoveren (Stilgoe et al 2013) hebben ook een verantwoorde manier van implementeren nodig om succesvol te zijn (hoofdstuk 4 van dit proefschrift)
4. De zelfmanagementfunctie van gezondheidsapplicaties draagt de belofte in zich de gebruikers intrinsiek te motiveren tot gedragsverandering. Maar deze zelfmanagementapps werken juist beter bij gebruikers die hiertoe al intrinsiek gemotiveerd zijn. (dit proefschrift)
5. Om onderzoeksuitkomsten te genereren die relevant zijn voor een werkomgeving is interdisciplinaire samenwerking en een combinatie van lab- en veldstudies nodig. Om een promotietraject binnen de gestelde tijd af te ronden kun je van beide beter afzien.
6. “Experience is merely the name men gave to their mistakes” (Oscar Wilde, The Picture of Dorian Gray). Je kunt dus geen waardevolle ervaring opdoen in een omgeving die zo is ontworpen dat je geen fouten kunt maken.
7. “Scientists have calculated that the chances of something so patently absurd actually existing are millions to one. But magicians have calculated that million-to-one chances crop up nine times out of ten” (Terry Pratchett, Mort). Zo bezien is dit proefschrift meer het resultaat van magie, dan van wetenschap.
8. Deel uitmaken van een gemeenschap betekent niet dat je meelift op de goede zaken en gaat zitten mopperen zodra er iets misgaat. Het betekent dat als het mis gaat, je naar voren stapt en het beter maakt.
9. Jij woont hier ver vandaan, zeggen ze elders in het land; Dan zeg ik, insgelijks, u ook, a’j ‘t zien van dizze kant (Daniël Lohues, Hier kom ik weg)