

TNO Arbeid

**TNO-rapport**

Polarisavenue 151  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

**R0314106/018-44263**

[www.arbeid.tno.nl](http://www.arbeid.tno.nl)

**Wandelen tijdens de lunch**

T 023 554 93 93  
F 023 554 93 94

Datum 7 juli 2003

Auteurs I.J.M. Hendriksen  
M. van Middelkoop  
J.C.A.M. Bervaes

Dit project is uitgevoerd door TNO Arbeid in samenwerking met de Stichting Recreatie en Alterra, in opdracht van de Directie Sport van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de Directie Groene Ruimte en Recreatie van het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit

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

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

© 2003 TNO



## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Vraagstelling</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Resultaten</b> .....	<b>5</b>
3.1	Literatuurstudie .....	5
3.2	Landelijke enquête .....	5
3.3	Casestudies .....	7
3.4	Invitational conference .....	8
<b>4</b>	<b>Conclusie</b> .....	<b>11</b>
	<b>Literatuur</b> .....	<b>13</b>
	<b>Bijlage 1 Verkorte projectbeschrijving “Wandelen tijdens de lunch”</b> .....	<b>15</b>
	<b>Bijlage 2 Samenvatting “Lunchwandelen. De relatie tussen bewegen, groene omgeving en de gezondheid van werknemers”</b> .....	<b>17</b>
	<b>Bijlage 3 Vragenlijst werknemers</b> .....	<b>25</b>
	<b>Bijlage 4 Vragenlijst P&amp;O-functionarissen</b> .....	<b>33</b>
	<b>Bijlage 5 Artikel “Lunchwandelen? Lunchwandelen!”</b> .....	<b>39</b>
	<b>Bijlage 6 Samenvatting “Omgevingsanalyse, vestigingskeuze en bedrijfscultuur”</b> .....	<b>53</b>
	<b>Bijlage 7 Verslag focusgroepdiscussies</b> .....	<b>55</b>
	<b>Bijlage 8 Resultaten e-mail enquête onder werknemers</b> .....	<b>59</b>
	<b>Bijlage 9 Samenvatting Invitational Conference</b> .....	<b>71</b>



# 1 Inleiding

Lichamelijke inactiviteit is een belangrijk maatschappelijk probleem geworden. Meer dan de helft van de Nederlandse beroepsbevolking beweegt te weinig. Een manier om meer bewegen bij werknemers te stimuleren is het bevorderen van wandelen tijdens de lunch, een laagdrempelige vorm van bewegen die structureel in de dagelijkse werksituatie ingepast kan worden en die grote groepen werknemers kan aanspreken.

Het hier beschreven project is het eerste deel van een groot meerjarenproject dat in bijlage 1 is beschreven. Het eerste deel omvat vier fasen die tot doel hebben bestaande kennis over het benutten van lunchpauzes voor lichamelijke activiteiten te inventariseren, inzicht te krijgen in de huidige praktijk van bewegen, en met name wandelen tijdens de lunchpauze in Nederland en het maatschappelijke draagvlak voor lunchwandelen te toetsen. Tevens zal de mogelijke rol van de omgeving als bevorderende/belemmerende factor in kaart worden gebracht.



## 2 Vraagstelling

In de vier fasen van het project zijn de volgende vragen beantwoord (tussen haakjes is steeds aangegeven welke methode wordt gebruikt om de betrokken vraag te beantwoorden):

- welke kennis is reeds beschikbaar in de (inter)nationale literatuur over het benutten van lunchpauzes door werknemers voor lichamelijke activiteiten en de rol van de omgeving als bevorderende/belemmerende factor (literatuurstudie)?
- wat is momenteel in Nederland de praktijk met betrekking tot lichamelijke activiteit tijdens de lunchpauze en welke (on)mogelijkheden zien werknemers en management (landelijke enquête)?
- hoe wordt op bedrijfsniveau invulling gegeven aan de lunchpauze in relatie tot de omgeving (casestudies)?
- hoe groot is het maatschappelijke draagvlak voor het benutten van de lunchpauze voor lichamelijke activiteiten (invitational conference)?





## 3 Resultaten

### 3.1 Literatuurstudie

De internationale en nationale literatuur is gescreend op publicaties over bewegen, gezondheid en productiviteit van werknemers enerzijds en de rol van omgevingsfactoren hierin anderzijds. Nadrukkelijk is dus breder gezocht dan puur lunchwandelen om een zo compleet mogelijk beeld te verkrijgen en de volgende fasen van het onderzoek vanuit een breed referentiekader vorm te kunnen geven. Deze fase van het onderzoek is uitgevoerd door de Stichting Recreatie en heeft een brochure opgeleverd, waarin de state-of-the-art wordt beschreven (Van Middelkoop, 2002). De samenvatting van deze brochure is te vinden in bijlage 2.

Geconcludeerd wordt dat er volgens de (inter)nationale literatuur nog weinig onderzoek is gedaan naar de effecten van wandelen tijdens de lunch op de gezondheid van werknemers. Op basis van verwante literatuur over beweging, groen, bedrijfscultuur en gezondheid van werknemers is echter aannemelijk te maken dat lunchwandelen een aantrekkelijke manier is om het bewegen van werknemers te stimuleren. Lunchwandelen kan de vergelijking met andere bewegingsvormen voor werknemers, zoals bedrijfsfitness, bewegen in het woon-werk verkeer en op kantoor, met glans doorstaan als het gaat om gezondheidseffecten en laagdrempeligheid.

Verder zijn er voorzichtige (maar beperkte) aanwijzingen dat werknemers op groene en/of recreatieve bedrijventerreinen vaker dan gemiddeld naar buiten gaan en bewegen. Kwalitatief goed onderzoek op dit terrein ontbreekt echter nog. Over de bewegen en gezondheidscultuur in bedrijven wordt gesteld dat naar schatting op dit moment een kwart van de bedrijven in Nederland activiteiten onderneemt op het gebied van GezondheidsBevordering op de Werkplek (GBW), en 20-35% van de GBW-activiteiten heeft betrekking op beweging. Geld en menskracht zijn de belangrijkste belemmerende factoren voor het opzetten van GBW-programma's. Wat betreft de huisvestingscultuur van bedrijven, bestaat er geen overzicht van het aantal bedrijven dat gevestigd is op of interesse heeft in een groene omgeving. Wel lijkt de interesse ervoor te groeien, met name bij bedrijven waar geestelijke en zittende arbeid verricht wordt en een representatieve omgeving een visitekaartje is.

Tenslotte wordt gesteld dat beweging in het algemeen, en lunchwandelen in het bijzonder, een veelzijdig onderwerp is dat vraagt om een interdepartementale aanpak. Hierbij kan het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) in het kader van het gezondheids- en bewegingsbeleid een coördinerende en trekkende rol spelen, maar betrokkenheid van andere departementen (zoals het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV), Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu (VROM), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Economische Zaken (EZ)) is daarbij gewenst.

### 3.2 Landelijke enquête

Voordat interventieprojecten op dit terrein kunnen worden ondernomen, is het gewenst inzicht te verkrijgen in de huidige situatie in Nederland. Daartoe is door TNO Arbeid een landelijke enquête uitgevoerd die de vraag beantwoordt hoeveel werknemers al wandelen of op andere wijze bewegen tijdens de lunch en welke factoren daarvoor bevorderend dan wel belemmerend zijn in de bedrijven (individueel gedrag, organisatie-

structuur, bedrijfscultuur) en in de omgeving van die bedrijven. De enquête heeft plaatsgevonden onder twee groepen: werknemers en P&O-functionarissen.

Bij de werknemers werd, naast een aantal socio-demografische kenmerken, vooral ingegaan op huidig gedrag, gedragsdeterminanten en gewoonten met betrekking tot het (in)actief doorbrengen van de lunchtijd. Daarnaast kwamen de beschikbare of gewenste mogelijkheden in de organisatie/het bedrijf en in de fysieke (buiten)omgeving aan bod. De vragenlijst werd via het internet aan de werknemers aangeboden (zie bijlage 3).

Aan de P&O-functionarissen is gevraagd inzicht te verschaffen in de wijze waarop de lunchpauze (duur, tijdstip, in/uit huis) in de betreffende organisatie/bedrijf doorgebracht wordt (bedrijfscultuur), wat de bevorderende en belemmerende factoren zijn voor een meer fysiek actieve invulling, welke voorzieningen en mogelijkheden het bedrijf reeds heeft of bereid is te treffen voor het faciliteren van dergelijke activiteiten en wat de mening is over de huidige en gewenste fysieke (buiten)omgeving van het bedrijf. Het interview met de P&O-functionarissen vond per telefoon plaats (zie bijlage 4).

De dataverzameling werd uitbesteed aan een interviewbureau. Daarbij werd aangesloten bij een aantal lopende omnibusenquêtes om de kosten beperkt te houden. Om de invloed van het type werk op de activiteiten tijdens de lunch goed in kaart te brengen is een onderscheid gemaakt tussen de groep met bewegingsarm werk (hoofdzakelijk zittend of staand werk) en een groep met fysiek actief werk (hoofdzakelijk lopend werk, ongeveer gelijke tijd zittend/staand en lopend werk, en sterk wisselend werk). Bij de werknemers leverde dit 73% met bewegingsarm werk op en 27% met fysiek actief werk. 23% van de 939 P&O-functionarissen typeerde het werk in hun bedrijf als bewegingsarm en de overige 77% als fysiek actief, wat tegengesteld is aan de verhoudingen bij de geënquêteerde werknemers.

De opbrengst van deze fase is een artikel dat beschrijft hoe werknemers en P&O-functionarissen aankijken tegen het concept bewegen tijdens de lunch en wat de gangbare praktijk in Nederland in twee typen bedrijven is (zie bijlage 5). Tevens is van deze studie een poster gemaakt die zowel bij het Nederlands Public Health Congres (24 april 2003 te Amsterdam) als bij het jaarcongres van het American College of Sports Medicine (28-31 mei 2003 te San Francisco) is gepresenteerd.

Uit de landelijke enquête blijkt dat 89% van de 1.092 geënquêteerde werknemers een lunchpauze neemt, met een gemiddelde duur van 33 minuten. 'Doorwerken' en 'geen tijd' zijn de belangrijkste redenen om geen lunchpauze te nemen. Zittend eten en kletsen met collega's zijn de belangrijkste activiteiten tijdens de lunch. 34% van de werknemers met bewegingsarm werk wandelt regelmatig tijdens de lunch, tegenover slechts 14% van de werknemers met fysiek inspannend werk. 1% geeft aan te sporten tijdens de lunchpauze. Omdat in de enquête niet gedefinieerd is wat onder 'regelmatig' wordt verstaan en er in een andere vraag slechts 21% van de werknemers aangeeft al te lunchwandelen, kan gesteld worden dat circa 20% tot 30% van de werknemers momenteel wandelt tijdens de lunch. Het even eruit ofwel buiten zijn wordt als belangrijkste voordeel van lunchwandelen gezien. De meest genoemde stimulerende factoren zijn de aanwezigheid van wandelpaden of een park en leuke wandelroutes in de omgeving van het bedrijf. Daarnaast wordt door circa een kwart van de werknemers aangegeven dat de aanwezigheid van winkels in de omgeving en collega's die meegaan ook bevorderend zijn. Als meest relevante reden om niet te wandelen tijdens de lunch wordt een onaantrekkelijke omgeving genoemd, met name het ontbreken van wandelpaden of een park en weinig winkels in de buurt. Vlak daarna komen 'geen tijd', 'geen zin' en het liever gaan lunchen in de kantine. De bedrijfsomgeving heeft daarmee een grote invloed op het wandelgedrag van de werknemers. Tenslotte geeft bijna de helft

van de werknemers met bewegingsarm werk aan mee te willen doen aan een ‘wandelingcampagne’ als deze vanuit het bedrijf wordt opgezet. Er zijn dus zeker mogelijkheden om het aantal werknemers dat tijdens de lunch gaat wandelen fors te verhogen. De beste resultaten zijn te verwachten bij grote bewegingsarme bedrijven met een aantrekkelijke wandelomgeving.

Gezondere werknemers, en daarmee minder burnout en verminderd ziekteverzuim(kosten), wordt aangegeven als belangrijkste reden om in het bedrijf aan bewegingsstimulering te doen. De P&O-functionarissen geven vergelijkbare percentages weer van werknemers die wandelen tijdens de pauze als genoemd door de werknemers zelf. Meer dan de helft denkt dat het management positief staat tegenover lunchwandelen en 40% vindt dat de werkgever het wandelen moet stimuleren.

### 3.3 Casestudies

In deze fase is door TNO Arbeid en Alterra een zestal casestudies uitgevoerd bij bedrijven die qua omgeving van elkaar contrasteren. De verschillende omgevingstypen worden aangeduid als groen (op loopafstand een park of bos), rood (totaal bebouwde omgeving, met winkels of winkelcentrum in de buurt), grijs (in industriegebied of zeer bebouwd gebied zonder parkjes, bossen of winkels in de nabije omgeving). Deze fase bestaat uit de volgende onderdelen:

- a. het in kaart brengen van de directe fysieke omgeving van de betreffende bedrijven (omgeving omschrijven en omgevingstype vaststellen), uitgevoerd door Alterra (in samenwerking met het WUR-Departement Omgevingswetenschappen-Leerstool Bosbeleid en Bosbeheer);
- b. interviews met management en zo mogelijk andere betrokken partijen binnen de betrokken vestigingen (zoals OR, PV, Arbo-dienst en anderen) om na te gaan welke motieven, wensen, en randvoorwaarden hebben gespeeld bij de keuze van vestigingsplaats. Deze fase is eveneens uitgevoerd door Alterra;
- c. twee focusgroepdiscussies met werknemers respectievelijk P&O-functionarissen uit de deelnemende bedrijven met als onderwerp de mogelijkheden, randvoorwaarden en eventuele andere belangrijke zaken voor het wandelen of bewegen in de lunchtijd. Bij dit onderdeel gaat het in feite om de invloed van de bedrijfscultuur en de rol van partijen binnen de organisatie; deze fase is uitgevoerd door TNO Arbeid;
- d. vragenlijstonderzoek op basis van de resultaten van de focusgroepinterviews om een kwantitatieve indruk te krijgen van de determinanten van het huidige ‘beweeggedrag’ van de werknemers en de mogelijkheden/wensen, belemmerende en bevorderende factoren om te wandelen/bewegen tijdens de lunchpauze. Deze fase is uitgevoerd door TNO Arbeid;
- e. observatie en registratie van het aantal werknemers dat daadwerkelijk gebruik maakt van de buiten omgeving om te wandelen of anders lichamenlijk actief te zijn tijdens de lunchpauze.

Opbrengst van deze fase zijn verschillende stukken waarin de cases kwalitatief en kwantitatief zijn beschreven met als doel het inzicht in de gangbare praktijk, zoals dat in fase 2 is verkregen, te verdiepen en te concretiseren op bedrijfsniveau (bijlagen 6, 7 en 8).

Uit de analyse van de omgeving (onderdeel a) bleek dat de van tevoren vastgestelde omgevingstypen (groen, rood of grijs) niet in alle gevallen overeen kwamen met de werkelijkheid. Er bleken twee locaties te zijn met kenmerken van meerdere omge-

vingstypen, maar waar het beoogde type wel domineerde. Uit de interviews met het management (onderdeel b) blijkt dat de van tevoren gestelde verwachting dat mensen in een groene en rode omgeving meer zullen wandelen dan werknemers in een grijze omgeving, redelijk door hen ondersteund wordt. Een daadwerkelijk observatie en registratie van het aantal wandelende werknemers (onderdeel e) heeft echter niet plaatsgevonden, daar bleek dat dit in praktijk op grote problemen stuitte. De omgeving heeft bij alle zes de bedrijven geen rol gespeeld bij de vestigingskeuze. Factoren zoals bereikbaarheid en kostprijs waren daarin van veel groter belang. De meeste bedrijven geven echter wel aan dat bij een eventuele verhuizing de wandelmogelijkheden wel meegenomen worden in de keuze. De bedrijfscultuur is bij alle zes 'open'. De werkgever houdt de werknemer niet tegen om te gaan wandelen, maar stimuleert het ook niet. De belangrijkste reden hiervan is dat men vindt dat de werknemer zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen gezondheid. De resultaten zijn vastgelegd in een afstudeerscriptie (Wolters, 2003).

Bij de focusgroepdiscussies werd een aantal stellingen doorgenomen en werden de randvoorwaarden voor meer wandelen tijdens de lunch, de rol die tijdgebrek speelt en eventuele problemen bij tegelijkertijd wandelen en eten besproken. Geconcludeerd werd dat om een promotiecampagne succesvol te laten zijn, de gezondheidsvoordelen van het lunchwandelen duidelijk gemaakt zouden moeten worden aan het management. Het promoten van bewegen zou een onderdeel van de bedrijfscultuur moeten worden, waarbij de leidinggevenden een goed voorbeeld geven. De werknemers zouden eerder gestimuleerd worden om te gaan wandelen tijdens de lunch door met name de plezierige en sociale aspecten te benadrukken. Een promotiecampagne heeft de meeste kans van slagen als ook met een vertegenwoordiging van de werknemers overlegd wordt hoe deze campagne het beste in hun bedrijf uitgevoerd kan worden. Leuke wandelroutes in de omgeving en een aanpassing in het kantineaanbod kunnen daar een belangrijke rol spelen.

De resultaten van de 14 vragen tellende e-mail enquête onder werknemers moeten met grote voorzichtigheid geïnterpreteerd worden door de matige respons onder de zes deelnemende bedrijven. Oorzaken hiervoor kunnen liggen in het tijdstip van uitzetten van de enquête (vlak voor de kerst) en de korte responstijd die werd gegeven (ruim één week). Deze vertekening zou onder meer het hoge percentage dat aangeeft te wandelen tijdens de lunch (54%) kunnen verklaren. Bij de stimulerende en belemmerende factoren van lunchwandelen komt ook hier de invloed van de omgeving nadrukkelijk naar voren. Wordt er in de rode en groene omgeving al regelmatig gewandeld, van de respondenten uit de grijze omgeving zijn er maar weinigen die lunchwandelen. De houding ten opzichte van lunchwandelen is eveneens gerelateerd aan het type bedrijfsomgeving, echter ook in een grijze omgeving is een positieve attitude ten opzichte van lunchwandelen. Zowel de sociale steun als de eigen effectiviteit, beiden belangrijke aspecten van het gedrag van de werknemer, zouden verhoogd kunnen worden door een goede bedrijfscultuur en (kleine) aanpassingen in de omgeving van het bedrijf.

### **3.4 Invitational conference**

In het voorjaar 2003 heeft ter afsluiting van dit project een door de Stichting Recreatie georganiseerde invitational conference plaatsgevonden. Het doel van deze bijeenkomst was het creëren van draagvlak onder betrokkenen/belanghebbenden bij het lunchwandelen en het inventariseren van de visies en mogelijkheden voor een succesvolle aanpak van de in het tweede en derde deel van dit project te ontwikkelen en te implementeren interventies. Opbrengst van deze fase is een verslag waarin de uitkomsten van

deze conferentie zijn weergegeven (Stichting Recreatie, 2003). De samenvatting van dit verslag is te vinden in bijlage 9.

Tijdens de conferentie zijn de resultaten van de eerste fasen van het project gepresenteerd. Tevens zijn er meningen en visies uitgewisseld (via rondetafel sessies met stellingen en een metaplansessie) en zijn er aanzetten geformuleerd voor beleid en onderzoek op gebied van lunchwandelen. De circa 20 aanwezigen waren vertegenwoordigers van de overheid, het bedrijfsleven en kennisinstellingen.

Uit de conferentie kwam naar voren dat er een aantal aandachtspunten is bij het stimuleren van lunchwandelen. Allereerst is de lunchpauze vrije tijd van de werknemer. De mening heerste dat, indien een werkgever lunchwandelen wil stimuleren, dat hij daarvoor de randvoorwaarden kan scheppen en er promotie voor kan maken, maar lunchwandelen mag nooit een verplichting worden. Een tweede punt is dat “lunchwandelen zo eenvoudig en doeltreffend is, dat je het risico loopt dat het daarom niet werkt”, zoals één van de deelnemers het verwoordde. Aangezien lunchwandelen wel de potentie heeft om beweging te stimuleren, is het dus zaak om lunchwandelen zo te brengen dat het niet ten onder gaat aan zijn eigen eenvoud. De meest kansrijke manier om dit te voorkomen is om lunchwandelen als onderdeel van een groter pakket te brengen, bijvoorbeeld in combinatie met aandacht voor gezonde voeding op het werk en/of andere vormen van beweging op en rond de werkplek. Verder bleken de meningen verdeeld over de vragen of lunchwandelen creativiteit stimuleert en of het de vorming van ‘eilandjes’ in een bedrijf doorbreekt. De bedrijfsomgeving is een ander aandachtspunt. Die moet aantrekkelijk genoeg zijn om tijdens de relatief korte lunchpauze naar buiten te gaan voor een wandeling. Het is echter niet zeker of er van een aantrekkelijke omgeving ook daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt. De bedrijfscultuur is hierin waarschijnlijk de meest belangrijke factor. Ook kwam naar voren dat de bedrijven in de meeste gevallen (nog) niet geïnteresseerd lijken in het aantrekkelijk maken van de omgeving. Tot slot werd de vraag besproken wie er verantwoordelijk is voor het (stimuleren van) lunchwandelen. Uit de conferentie is als ideaal toekomstbeeld naar voren gekomen dat werknemers, al dan niet na een stimuleringscampagne en/of aanpassingen aan de omgeving, zelfstandig en op eigen gelegenheid tijdens de lunchpauze regelmatig buiten een stevige wandeling maken. Om dit te bereiken moeten werkgevers in ieder geval zorgen dat alle randvoorwaarden in het bedrijf gunstig zijn. Daarnaast kan met een campagne lunchwandelen onder de aandacht gebracht worden. Om de bewustwording bij bedrijven te stimuleren moet de (rijks)overheid onderzoek naar de effecten van lunchwandelen laten uitvoeren en de resultaten ervan verspreiden. De departementen van VWS, LNV, VROM, SZW en EZ lijken hierbij de belangrijkste partners, waarbij VWS vaak genoemd wordt als de meest geschikte ‘trekker’. VWS en LNV hebben ter afsluiting van de conferentie afgesproken de samenwerking op dit gebied te intensiveren.



## 4 Conclusie

Wandelen tijdens de lunch lijkt een aantrekkelijke en verantwoorde manier om werknemers meer te laten bewegen. Tot nu toe wordt deze optie nog te weinig benut. Uit de resultaten blijkt dat er zeker mogelijkheden zijn om het aantal werknemers dat tijdens de lunch gaat wandelen fors te verhogen, door gerichte stimulering van het wandelen in het bedrijf. De omgeving van het bedrijf lijkt hierin een belangrijke rol te spelen, maar ook de bedrijfscultuur heeft invloed op het wandelgedrag. Bij bedrijven is er bereidheid om een campagne gericht op het stimuleren van lunchwandelen te ondersteunen. Ook is er draagvlak onder betrokkenen/belanghebbenden bij het lunchwandelen en is het gewenst dat verschillende departementen gezamenlijk dit onderwerp onder de aandacht brengen.





## Literatuur

Middelkoop M van. Lunchwandelen. De relatie tussen bewegen, groene omgeving en gezondheid van werknemers. Den Haag: Stichting Recreatie, Kennis- en Innovatiecentrum, 2002.

Stichting Recreatie. Verslag Invitational Conference Lunchwandelen d.d. 22 april 2003. Den Haag: Stichting Recreatie, Kennis- en Innovatiecentrum, 2003.

Wolters F. Wandelen tussen kantooruren: Een onderzoek naar de invloed van de omgeving en de bedrijfscultuur op lunchwandelgedrag. Wageningen: Wageningen Universiteit, 2003.



## Bijlage 1 Verkorte projectbeschrijving “Wandelen tijdens de lunch”

### **Inleiding**

Te weinig bewegen is een belangrijke determinant van ongezondheid. Nederlandse werknemers bewegen te weinig. De lunchpauze kan werknemers een goede mogelijkheid bieden om te bewegen. Tot nu toe brengt echter bijna tweederde van de werknemers hun lunchtijd zittend door. Een weinig aantrekkelijk omgeving is daarvan een mogelijke determinant. Met het stimuleren van meer bewegen onder lunchtijd en het aantrekkelijker maken van de omgeving kan een grotere groep Nederlanders de Nederlandse Norm voor Gezond Bewegen halen, en daarmee de gezondheid en productiviteit bevorderen.

### **Doelstelling**

Het doel van het hier voorgestelde project is te komen tot een effectieve manier om werknemers tijdens de lunchpauze aan te zetten tot bewegen en meer inzicht te krijgen in de rol van de omgeving van het bedrijf bij het beweeggedrag van werknemers in de lunchtijd.

### **Projectfasering**

Het totale project bestaat uit vier delen. De uitvoering van het totale project bestrijkt een periode van vier jaar. Per deel wordt hieronder een korte beschrijving gegeven.

#### *Deel 1: state-of-the-art anno 2002 inzake lunchwandelen*

In dit deel wordt de bestaande kennis in kaart gebracht (literatuurstudie, landelijke enquête en casebeschrijvingen) over lunchwandelen, de rol van de omgeving en de bedrijfscultuur. In een afsluitende invitational conference wordt het maatschappelijk draagvlak voor lunchwandelen getoetst.

#### *Deel 2: pilotproject ‘wandelen tijdens de lunch’*

In dit deel wordt in drie middelgrote bedrijven (in groene, grijze en rode omgeving) een campagne gevoerd om werknemers aan te zetten tot wandelen tijdens de lunchpauze. Zowel het proces als het effect worden geëvalueerd.

#### *Deel 3: interventiestudie*

In dit deel zal een interventiestudie worden uitgevoerd, waarbij het lunchgedrag van werknemers wordt gevolgd van een bedrijf dat verhuist van een omgeving met beperkingen naar een omgeving met mogelijkheden. De te toetsen hypothese is dat de verandering van omgeving het lunchgedrag gunstig zal beïnvloeden. Een nadere uitwerking van dit deel van het project zal mogelijk zijn op basis van de resultaten van de eerste twee delen van dit project.

*Deel 4: kennisverspreiding en implementatie*

In dit deel gaat het om het verspreiden, via diverse media, van de resultaten van het project. Daartoe zullen artikelen in tijdschriften of vakbladen geschreven worden en wordt een afsluitende conferentie georganiseerd.

**Uitvoerders**

TNO Arbeid (projectleider, kwantitatief onderzoek), Alterra (kwalitatief onderzoek) en Stichting Recreatie (review en verspreiding/implementatie).

## Bijlage 2 Samenvatting “Lunchwandelen. De relatie tussen bewegen, groene omgeving en de gezondheid van werknemers”

Hoewel in sommige publiekstijdschriften en voorlichtingsmateriaal gunstige effecten worden toegeschreven aan wandelen in de lunchpauze, is er in de (internationale) onderzoeksliteratuur nauwelijks aandacht voor dit onderwerp.

Dit bleek na een uitgebreide zoektocht naar (inter)nationale onderzoekspublicaties. Deze zoektocht vond plaats op verzoek van het ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (LNV), directie Groene Ruimte en Recreatie (GRR). LNV wilde weten: **Wat is er bekend over werknemers en wandelen tijdens de lunchpauze? En welke belemmerende en/of stimulerende rol speelt de groene omgeving hierin?**

Deze vragen komen voort uit de aandacht van het ministerie voor de waarde van groen en recreatie voor de samenleving. Er is bijvoorbeeld steeds meer bekend over de waarde van groen en recreatie voor de geestelijke en lichamelijke gezondheid. En een aantrekkelijke groene omgeving blijkt een belangrijke voorwaarde voor recreatieve activiteiten als wandelen en fietsen. Ook de relatie tussen bewegen, fitheid en gezondheid staat inmiddels buiten kijf. Evenals het feit dat een aanzienlijk deel van de bevolking niet voldoet aan de minimale bewegings- en fitnormen.

In overleg met het ministerie van LNV is besloten om een literatuurverkenning uit te voeren die een **brug slaat tussen kennis over:**

- **het bewegen van werknemers in het algemeen en ‘lunchwandelen’ in het bijzonder; en**
- **de rol die de fysieke (groene) en sociale omgeving speelt bij het stimuleren van beweging.**

Op basis van de resultaten van deze literatuurverkenning zullen TNO Arbeid en Alterra, onderzoeksinstituut voor de groene ruimte, vervolgens empirische gegevens verzamelen en experimenten uitvoeren met betrekking tot lunchwandelen en de rol die de groene ruimte daarbij speelt. Elk hoofdstuk van dit rapport sluit daarom af met een serie vragen voor vervolgonderzoek. De grijze kaders in deze samenvatting bevatten meer beleidsmatige conclusies en aanbevelingen. De plaats van het **ministerie van LNV**, de opdrachtgever van dit rapport, is hierbij steeds vet gemaakt.

Beweging van werknemers in het algemeen, en lunchwandelen in het bijzonder is een veelzijdig onderwerp en vraagt dan ook om een interdepartementale aanpak. Betrokkenheid van de volgende ministeries is gewenst (tussen haakjes de thema’s waarvoor ze verantwoordelijk zijn en/of inbreng van expertise gewenst is):

- 
- 
- 
- derlandse bedrijven);
- 
- 

Daarnaast zijn betrokkenheid en inbreng van expertise van lagere overheden en van maatschappelijke organisaties gewenst, onder andere de werkgevers- en werknemersorganisaties, arbodiensten, het Centrum GBW, aanbieders van bewegingsprogramma’s, onderzoekers en ontwerpers.

Het ministerie van VWS moet in het kader van het gezondheids- en bewegingsbeleid een coördinerende en trekkende rol spelen. Andere departementen, waaronder LNV, kunnen echter wel het eerst initiatief nemen voor meersamenwerking op dit gebied.

### **Lunchwandelen en de strijd tegen bewegingsarmoede van werknemers**

De Nederlandse bevolking beweegt niet genoeg. Om de gezondheid op peil te houden moet iemand tenminste 30 minuten per dag matig intensief bewegen gedurende minimaal vijf, maar het liefst alle dagen van de week (Nederlandse Norm Gezond Bewegen; NNGB). Matig intensief bewegen houdt bijvoorbeeld in stevig wandelen, fietsen en licht huishoudelijk werk. Om de conditie op peil te houden moet iemand minimaal 3 keer per week 20 minuten inspannende lichaamsbeweging hebben (de fit- of ACSM-norm). Slechts de helft van de Nederlandse bevolking voldoet aan één of beide normen en is dus normactief volgens de zogenoemde ‘combinorm’; 9,2% (zomer) tot 14,2% (winter) van de Nederlanders is zelfs volledig inactief. Mede doordat werk en woonwerkverkeer bijdragen aan lichaamsbeweging, blijken werknemers iets meer te bewegen dan de gemiddelde Nederlander. Maar nog steeds is ongeveer de helft (45-56%) van de werknemers niet normactief volgens de combinorm. Automatisering en mechanisering maken het de moderne mens steeds makkelijker, maar arbeidsgerelateerde aandoeningen zoals burn-out en RSI grijpen snel om zich heen. Dit zelfde geldt voor welvaartziekten als overgewicht, (ouderdoms)diabetes, stress, depressie en hart- en vaatziekten.

Voor werkgevers kan het stimuleren en/of faciliteren van bewegen bij werknemers economische voordelen opleveren. Fitte en gezonde werknemers zijn namelijk minder, of minder lang, ziek. Dit bespaart verzuimkosten en verbetert de continuïteit van de bedrijfsvoering. Andere voordelen van fitte werknemers zijn de verhoogde productie en werktevredenheid. Het stimuleren van bewegen kan bovendien gunstig zijn voor het werven van nieuw personeel, het behoud van de huidige werknemers en het bedrijfsmago bij klanten.

Er bestaat vooral behoefte aan laagdrempelige vormen van beweging die structureel in het dagelijks activiteitenpatronen zijn in te passen. Bovendien is de kans op blessures, één van de grootste angsten van werkgevers, hierbij nóg lager. De belangrijkste redenen om niet (meer) te bewegen zijn tijdgebrek en werk- of studiedruk. Daarnaast spelen kosten, persoonlijke voorkeuren, gebrek aan energie, slechte gezondheid, de verzorging van kinderen en ouderen en het niet nodig vinden om te bewegen een rol.

In de overzichtstabel op de volgende pagina zijn de belangrijkste bewegingsmogelijkheden voor werknemers op een rijtje gezet. Het gaat om bedrijfsfitness, lunchwandelen, woon-werkverkeer en beweging tijdens de dagelijkse werkzaamheden. De tabel is tot stand gekomen op basis van het literatuuronderzoek en gesprekken in een projectgroep van deskundigen op het gebied van bewegen, arbeidsomstandigheden en groene ruimte.

<i>Kenmerken</i>	<i>Bedrijfsfitness</i>	<i>Lunchwandelen</i>	<i>Woon-werkverkeer</i>	<i>Op kantoor</i>
Intensiteit	Variabel, veelal intensief	Matig intensief tot intensief	Matig intensief tot intensief	Matig intensief tot intensief (traplopen)
Frequentie	Naar keuze; 2-3x p.w. gewenst	Naar keuze; 5x p.w. gewenst	Aantal werkdagen: 5x p.w. gewenst	Hoog; dagelijks meerdere keren
Tijdsduur	Naar keuze, $\geq 20$ min. gewenst	Naar keuze, $\geq 30$ min. gewenst	Afh. van afstand; $\geq 2 \times 15$ min. gewenst	Relatief kort
<i>Gezondheids- en fitheidseffecten</i>				
Uithoudingsvermogen $\uparrow$	Ja	Ja	Ja	Nee
Gerichte training alle spiergroepen	Ja, afh. van programma	Nee	Nee	Afh. van activiteit
Kracht(training) $\uparrow$	Mogelijk	Nee	Nee	Zeer beperkt
Blessuregevaar	Ja, maar beperkt	Nauwelijks	Nauwelijks	Nauwelijks
Ontspanning	Ja	Ja	Ja	Onbekend
<i>Bijdrage aan bewegingsnormen</i>				
NNGB	Mogelijk, afh. van frequentie	Groot, maar afh. van frequentie	Groot gezien de frequentie	Nihil, door de duur (vaak $< 5$ min.)
Fitnorm	Bij uitstek, afh. van programma	Mogelijk, afh. van intensiteit	Mogelijk, afh. van intensiteit	Nihil, door de duur (vaak $< 5$ min.)
<i>Kosten (tijd en geld), behoeften en omgevingseisen e.d.</i>				
(Extra) kosten	Ja, voor werkgever en/of -nemer	Geen	Bespaart kosten	Bij meubilair en inrichting
(Extra) tijdsbesteding	Ja	Nauwelijks; zeker bij eten onderweg	Afh. van afstand; kan sneller zijn	Geen
Begeleiding tijdens bewegen	In ieder geval in het begin	Geen; kan ter motivatie	Geen	Geen; kan ter motivatie
Faciliteiten en omgevingskenmerken	Apparaten, ruimte, douche	Evt. functionele en esthetische eisen, douche	Evt. functionele en esthetische eisen, douche of fiets	Bij meubilair en inrichting
Extra kleding	Sportkleding	Evt. regenkleding	Evt. regenkleding	Geen
Bijzondere vaardigheden nodig	Alleen bij complexe oefeningen	Geen	Geen	Geen
<i>Binnen- of buitenactiviteit</i>				
Buitenlucht	Nee (wel bij extern)	Ja	Ja	Nee
Daglicht/vitamine D	Nee (wel bij extern)	Ja	Ja	Nee
Contact met groen	Meestal niet	Bij groene bedrijfsomgeving	Bij groen route van/naar werkplek	Bij groene werkplek
Luchtkwaliteit	Afh. van inrichting ruimte	Onbekend t.o.v. werkplek	Beter dan in auto	Afh. van werkplekinrichting
Weersinvloeden	Nee (wel bij extern)	Ja	Ja	Nee
Verkeersveiligheid	Nee (wel bij extern)	Kan probleem zijn	Kan probleem zijn	Geen probleem
<i>Verenigbaarheid met andere activiteiten</i>				
Eten	Niet mogelijk	Mogelijk	Niet gebruikelijk	Mogelijk
Inpasbaar in werkactiviteiten	Nee	Nee, eenvoudiger dan bij fitness	Bij uitstek	Bij uitstek
Inpassing in agenda	Moet ingepland worden	Afspraken rond lunch lastiger	Probleem bij lange afstanden	Geen probleem
Sociaal moment	Mogelijk	Mogelijk	Meestal niet	Mogelijk
Randvoorwaarden	Actie van werkgever nodig	-	Afstand woning tot werk beperkt	Veelal actie werkgever nodig

De grijstint geeft de waarde van een element aan in het licht van gezondheidseffecten en laagdrempeligheid (wit = negatief/nadeel; lichtgrijs = licht positief of kan, onder voorwaarden, voordelig zijn; donkergrijs = positief/voordeel).

In de tabel is met grijs tinten aangegeven of bepaalde eigenschappen een bijdrage leveren aan de gezondheid en/of voldoen aan de eisen van laagdrempeligheid (hoe donkerder, hoe groter de bijdrage). Lunchwandelen is laagdrempelig, doordat er geen of nauwelijks extra kosten, vaardigheden, begeleiding of tijdsbesteding voor nodig zijn en eten en sociale contacten plaats kunnen vinden. Het levert bovendien een belangrijke bijdrage aan het voldoen aan de NNBG (en mogelijk zelfs aan de fitnorm), ontspanning, blootstelling aan daglicht (een belangrijke bron van vitamine D), en de mogelijkheid om in contact te komen met natuurlijke elementen (die een extra ontspannende werking hebben). Nadelen of beperkingen zijn echter te vinden in het ontbreken van krachttraining, de functionele en esthetische omgevingseisen, de afhankelijkheid van het weer en de afstemming met de afspraken rond de lunchpauze. Over het geheel genomen steekt lunchwandelen echter redelijk positief af bij de andere beschreven bewegingsvormen.

Cijfers over het aantal mensen dat momenteel al ‘lunchwandelt’ zijn schaars en niet goed vergelijkbaar. De schattingen van het aantal werknemers dat de lunchpauze actief doorbrengt, lopen uiteen van 17% tot 63%, waarbij wandelen slechts één van de mogelijke activiteiten is. Werknemers zouden tussen de 16 en de 30 minuten buiten verblijven, 40% zou dit 40 keer of meer per jaar doen en wandelen (94%) is de belangrijkste activiteit.

### **Beweging in een groene omgeving**

Net als beweging heeft een groene (natuurlijke) omgeving positieve effecten op de gezondheid. Het gaat met name om het versneld herstel van de geestelijke en lichamelijke conditie na stress, ziekte of operatie. Werknemers met planten op de werkplek of met uitzicht op een groene omgeving hebben bijvoorbeeld gemiddeld minder last van kwaaltjes zoals concentratieverlies, hoofdpijn, hogere bloeddruk. Ook zouden zij creatiever en minder ziek zijn.

Groen kan op drie manieren de gezondheid beïnvloeden: door (1) erop uit te kijken; (2) erin te verblijven; en (3) erin te bewegen. Daarnaast zou groen, meer dan bijvoorbeeld een ‘rode’ omgeving, mensen uitnodigen om naar buiten te gaan voor een wandelingetje. Concreet bewijs hiervoor is echter niet in de literatuur te vinden. Er zijn wel diverse studies die de invloed van de omgeving in het algemeen op het activiteitsniveau aantonen. Ook zijn er positieve effecten van concrete omgevingskenmerken als ‘kustlandschap’ en ‘veilige en comfortabele faciliteiten voor wandelen’, ‘niet voor motorisch verkeer ontwikkeld’ en ‘aangelegd vóór 1973’, maar de vraag of een groene omgeving werknemers uitnodigt om te wandelen is niet beantwoord. Wel is dit aannemelijk te maken door te kijken naar de omgevingen die het hoogst gewaardeerd worden voor recreatief wandelen, namelijk stadsparken en het landelijk gebied. En een voorzichtige vergelijking van twee Nederlandse studies op het gebied van lunchwandelen geeft bovendien aan dat werknemers op groene en/of recreatieve bedrijventerreinen vaker dan gemiddeld geneigd zijn om naar buiten te gaan (en te bewegen). De studies zijn echter onafhankelijk van elkaar uitgevoerd en zeker niet op alle punten vergelijkbaar en/of betrouwbaar.

Er zijn voorzichtige (maar beperkte) aanwijzingen dat werknemers op groene en/of recreatieve bedrijventerreinen vaker dan gemiddeld naar buiten gaan en bewegen. Er is echter behoefte aan een nadere uitwerking van:

1. de eisen die werknemers aan de omgeving stellen voor lunchwandelen; en
2. de omgevingskenmerken die werknemers eerder stimuleren om te gaan wandelen in een (lunch)pauze.



Vervolgonderzoek, bijvoorbeeld dat van TNO Arbeid en Alterra, zou hierop antwoord moeten geven. Een ontwerpgerichte benadering in combinatie met gedrags- en/of preferentieonderzoek onder werknemers en werkgevers is hiervoor geschikt. Het **ministerie van LNV** kan voor dit onderzoek en voor de verspreiding van de resultaten ervan een aansturende rol vervullen.

### **De invloed van de sociale omgeving op beweging van werknemers**

Behalve de fysieke heeft ook de sociale omgeving invloed op de mogelijkheden en motivatie van werknemers om te bewegen in een groene omgeving. Deze sociale invloed wordt samengevat onder de noemer 'organisatiecultuur'. Hieronder wordt verstaan de gemeenschappelijke verstandhouding van de leden van een bedrijf over hoe het er in een organisatie dagelijks aan toe gaat. Kennis van deze cultuur is onontbeerlijk bij het opzetten of begeleiden van stimuleringsprogramma's voor lunchwandelen. De bedrijfscultuur bepaalt bijvoorbeeld voor welke argumenten het management gevoelig is en of een programma strak of los moet zijn om werknemers te motiveren. Voor lunchwandelen zijn de 'beweeg- en gezondheidscultuur' en de '(groene) huisvestingscultuur' binnen een bedrijf van belang.

### **Beweeg- en gezondheidscultuur in bedrijven**

Betrokkenheid bij beweegpatronen en de gezondheid van werknemers is zeker niet alleen van deze tijd. Het eerste initiatief op dit gebied in Nederland stamt uit 1885 (Agneta park van de Gist- en Spiritusfabriek te Delft). De eerste moderne bewegings- en gezondheidsprogramma's zijn ontwikkeld in Amerika en richtten zich vooral op het individu. De interesse in dergelijke programma's waaide over naar Europa door de vermeende effecten op welzijn, veiligheid, gezondheid, ziekteverzuim en productiviteit. Daarnaast waren 'imago' of 'traditie' een motivatie om programma's op te zetten. De eerste Europese programma's richtten zich niet alleen op het individu, maar ook op de werkomstandigheden die stress veroorzaken. Naar schatting heeft op dit moment een kwart van de bedrijven in Nederland activiteiten op het gebied van Gezondheids-Bevordering op de Werkplek (GBW); 20-35% van de GBW-activiteiten heeft betrekking op beweging. Grote bedrijven (>50 medewerkers) hebben vaker GBW-activiteiten dan kleine. In bepaalde branches bestaat er meer interesse voor (onder andere bij (semi-)overheid en zakelijke dienstverlening, delfstoffenwinning en transport, opslag en communicatie). Geld en menskracht zijn de belangrijkste belemmerende factoren voor het opzetten van GBW-programma's.

Het stimuleren van lunchwandelen hoeft niet veel tijd en geld te kosten en is dus een zeer geschikte activiteit voor kleinere bedrijven en organisaties. Bij het ontwikkelen van voorlichtings- en stimuleringsprogramma's voor lunchwandelen moet daarom extra aandacht besteed worden aan deze doelgroep.

### **(Groene) huisvestingscultuur in bedrijven**

Er bestaat geen overzicht van het aantal bedrijven dat gevestigd is op of interesse heeft in een groene omgeving. Wel lijkt de interesse ervoor te groeien. Met name bij bedrij-

ven waar geestelijke en zittende arbeid verricht wordt en een representatieve omgeving een visitekaartje is. Voorbeelden zijn de ICT-sector, de administratieve en bestuurlijke sector, laboratoria en kennisinstellingen zoals universiteiten en andere bedrijven gericht op training en scholing en dergelijke. De belangstelling voor een groene bedrijvenlocatie wordt ook gevoed door discussies over intensief ruimtegebruik, het groeiend aantal functies (wonen, logeren en congressen) dat op bedrijventerreinen een plek krijgt, behoud van landschappelijke kwaliteit en maatschappelijke en politieke acceptatie. Groen draagt bij aan het bedrijfsimago en zorgt voor een flexibele, aantrekkelijke en herkenbare structuur van het bedrijventerrein. Het argument van 'groen als decor en stimulans' voor de beweging van de werknemers wordt nog niet veel gebruikt en ook worden de positieve effecten van de aanwezigheid van groen 'om op uit te kijken en in te verblijven' op de gezondheid van medewerkers in Nederland nog niet meegewogen in locatie- en ontwerpkeuzes.

De relatie tussen omgevingskenmerken, beweging, gezondheid van werknemers en de effecten daarvan op bedrijfsprocessen moet worden gebruikt bij het plannen en inrichten van bedrijventerreinen. Hiervoor moeten de gunstige effecten van bewegen en/of een groene omgeving ook beter bekend worden bij werkgever en andere beslissers. Hierbij kan gedacht worden aan voorlichting, voorbeeldenboekjes en uitwisseling van ervaringen tussen bedrijven. Het **ministerie van LNV** kan hieraan, in samenwerking met andere departementen, een belangrijke bijdrage leveren door de inbreng van haar expertise op het gebied van de groene ruimte. Het Centrum GBW en werkgeversorganisaties kunnen ook een belangrijke rol spelen.

Struikelblokken voor de ontwikkeling van groene bedrijvenlocaties zijn de associatie van groen met onveiligheid en een groter ruimtebeslag. Bovendien is er gebrek aan ruimte voor bedrijvigheid en geeft de financiering van en de markt voor groene bedrijventerreinen problemen.

Het compacte stadbeleid en de uitgifte van locaties voor bedrijvigheid moeten heroverwogen worden in het licht van de voordelen die een groene omgeving aan bedrijven en organisaties en aan de maatschappij (waaronder de omwonenden) kan bieden. Ter ondersteuning hiervan moet de maatschappelijke waarde van de verschillende typen bedrijventerreinen (inclusief het beslag op het buitengebied) wetenschappelijk onderbouwd worden in termen van ecologische, economische, sociaal-psychologische en landschappelijke waarden. Dit maakt een vergelijking tussen verschillende opties mogelijk. Het **ministerie van LNV** kan voor dit onderzoek en voor de verspreiding van de resultaten ervan een aansturende rol vervullen.

### **Het stimuleren van gezond gedrag**

Indien planmatig aandacht wordt besteed aan de gezondheid en het welzijn van werknemers, is er sprake van gezondheidsbevordering op de werkplek (GBW). Een goed bewegingsplan kent een aantal fasen en begint met het creëren van draagvlak, het opzetten van een interne structuur voor bewegingsbeleid en het vaststellen van de behoeften van de medewerkers. Vervolgens moet er een plan ontwikkeld worden op basis van de verworven inzichten. Het Centrum GBW heeft hiervoor diverse stappenplannen, waaronder één voor bewegen op de werkplek.

Interventies zijn het meest effectief, indien er meer maatregelen tegelijk worden genomen die zijn afgestemd op de verschillende doelgroepen en er sprake is van samenwerking en participatie van alle betrokken partijen, waaronder de werknemers. Voor inactieve werknemers moeten maatregelen laagdrempelig zijn en aansluiten op hun individuele behoeften en mogelijkheden. Lunchwandelen voldoet aan deze eisen.

Een bewegingsprogramma kent drie componenten: intensiteit, duur en frequentie. Behalve over de bewegingsactiviteiten moet er ook goed nagedacht worden over de inpassing ervan in de werkzaamheden en de cultuur van de organisatie. Voor lunchwandelen moet bijvoorbeeld rekening gehouden worden met de bedrijfskantine, de wijze waarop mensen gemotiveerd worden (fittests en andere biofeedback, stappenmeters, voorlichtingsmateriaal, beloning, wandelleiders, EHBO, etc.) en de werkafspraken rond lunchtijd. Na het opstellen van het plan moet dat worden geïmplementeerd. Na enige tijd vinden evaluatie en (eventueel) bijstelling plaats. Tot slot moeten continuïteit, draagvlak en aandacht voor het lunchwandelen gegarandeerd worden. Door middel van bijvoorbeeld excursies, promotie van andere wandelevenementen, sponsorlopen en dergelijke kan de aandacht voor het wandelen steeds vernieuwd worden. Ook moet het bewegingsplan steeds actueel gehouden worden, bijvoorbeeld in het licht van veranderende behoeften van de werknemers of ontwikkelingen in de organisatie.



## Bijlage 3 Vragenlijst werknemers



### 1. Algemeen

- Geslacht
- Leeftijd
- Opleidingsniveau
- Inkomen
- Soort bedrijf/bedrijfstak
- Bedrijfsomvang (aantal werkzame personen en cat. 2-19, 20-99 en 100+)
- Leiding geven
- Aantal uren/dagen per week

### 2. Bewegen

1. Hoe ziet uw werk eruit met betrekking tot beweging?  
(*slechts één antwoord mogelijk*)

- 1  hoofdzakelijk zittend, weinig beweging
- 2  hoofdzakelijk zittend, veel beweging van armen en/of hoofd
- 3  hoofdzakelijk staand, weinig beweging
- 4  hoofdzakelijk staand, veel beweging van armen en/of hoofd
- 5  hoofdzakelijk lopend
- 6  ongeveer gelijke tijd zittend/staand en lopend
- 7  kan ik niet zeggen/wisselt sterk

2. Vindt u dat u in uw dagelijkse werkzaamheden voldoende kunt bewegen?

- 1  ja
- 2  nee
- 3  soms wel en soms niet/wisselend

3. Doet u in uw vrije tijd iets aan sport of inspannende lichaamsbeweging?

- 1  ja, minimaal 3x per week
- 2  ja, 1 tot 2x per week
- 3  ja, minder dan 1x per week
- 4  nee, zelden of nooit

### 3. Lunchpauze

De volgende vragen gaan over uw lunchpauze. Hiermee bedoelen we een aaneengesloten periode tijdens uw werkdag (meestal tussen de middag) waarin u niet aan het werk bent, maar pauze neemt om te eten of om naar buiten te gaan om bijvoorbeeld te winkelen of te sporten. **BELANGRIJK: DE LUNCHPAUZE HOEFT DUS NIET BESTEED TE WORDEN AAN ETEN!**

4. Hoe vaak per week neemt u normaal gesproken lunchpauze?

- 1  op (bijna) iedere werkdag
- 2  de ene dag wel, de andere dag niet/wisselend
- 3  zelden of nooit

5. Hoeveel tijd besteedt u gemiddeld gesproken aan uw lunchpauze?  
..... minuten
6. Wat zijn uw belangrijkste redenen om (soms) geen lunchpauze te nemen?  
*(meerdere antwoorden mogelijk)*
- 1  geen tijd voor lunchpauze
  - 2  geen zin in lunchpauze
  - 3  geen faciliteiten om te lunchen
  - 4  ik lunch op m'n werkplek en werk door
  - 5  andere reden, namelijk
  - 6  weet echt niet
7. Welke van onderstaande activiteiten onderneemt u regelmatig als u lunchpauze neemt?  
*(meerdere antwoorden mogelijk)*
- 1  zittend eten
  - 2  wandelen
  - 3  sporten
  - 4  winkelen of boodschappen doen
  - 5  uitrusten, niets doen
  - 6  lezen
  - 7  kletsen met collega's
  - 8  iets anders, namelijk
  - 9  weet niet
8. Wordt er op uw werk regelmatig gewandeld tijdens de lunch?  
*(slechts één antwoord mogelijk)*
- 1  ja, door een grote groep medewerkers
  - 2  ja, door een kleine groep medewerkers
  - 3  nee, door bijna niemand
  - 4  weet niet
9. Hoe denkt u dat uw collega's over wandelen tijdens de lunch denken?  
*(slechts één antwoord mogelijk)*
- 1  de meerderheid is positief over wandelen tijdens de lunch
  - 2  de meerderheid is neutraal over wandelen tijdens de lunch
  - 3  de meerderheid is negatief over wandelen tijdens de lunch
  - 4  weet niet
10. Hoe denkt u dat uw leidinggevende(n) over wandelen tijdens de lunch denken?  
*(slechts één antwoord mogelijk)*
- 1  positief
  - 2  neutraal
  - 3  negatief
  - 4  weet niet



11. Zou u zin hebben in wandelen tijdens de lunch als uw werkgever dat zou stimuleren?

- 1  ja
- 2  nee
- 3  ik wandel al regelmatig tijdens de lunch
- 4  weet niet

12. Zou u zin hebben in wandelen tijdens de lunch als uw collega's mee zouden doen?

- 1  ja
- 2  nee
- 3  ik wandel al regelmatig tijdens de lunch
- 4  weet niet

13. Wat zijn volgens u de **belangrijkste** voordelen van het wandelen tijdens de lunch?  
*(meerdere antwoorden mogelijk)*

- 1  je wordt er ontspannen van
- 2  je bent buiten/er even uit
- 3  het is gezellig
- 4  je leert je collega's (beter) kennen
- 5  het is goed voor je lichaamsgewicht
- 6  het is goed voor je figuur
- 7  het is goed voor je gezondheid
- 8  het is leuk om te doen
- 9  je conditie wordt beter
- 10  het is goed voor je gezondheid
- 11  kan geen voordelen noemen
- 12  anders, namelijk

4. *Bevorderende en belemmerende factoren*

14. Welke omstandigheden zouden in uw situatie stimulerend zijn om (vaker) te gaan wandelen tijdens de lunch?

*(meerdere antwoorden mogelijk)*

- 1  omgeving van het bedrijf veiliger maken
- 2  meer winkels in de omgeving
- 3  meer wandelpaden of een park in een omgeving
- 4  collega's om samen mee te gaan wandelen
- 5  positievere houding van leidinggevenden
- 6  meer informatie over het nut van wandelen/bewegen tijdens de lunch
- 7  kunnen douchen/omkleden na afloop
- 8  leuke wandelroutes in de omgeving
- 9  geen van deze
- 10  anders, namelijk

15. Wat zijn voor de **belangrijkste** redenen om **niet** te gaan wandelen tijdens de lunchpauze?  
(*meerdere antwoorden mogelijk*)

- 1  geen tijd voor
- 2  mijn werk laat dit niet toe
- 3  geen zin in
- 4  ik ga liever lunchen in de kantine
- 5  ik beweeg (meer dan) genoeg op mijn werk
- 6  het weer in Nederland laat dat vaak niet toe
- 7  je loopt sociale contacten mis door naar buiten te gaan
- 8  ik heb niemand om mee samen te gaan
- 9  de omgeving van het bedrijf is niet aantrekkelijk/uitnodigend

16. Welke factoren in de omgeving van uw bedrijf maken het wandelen tijdens de lunch voor u niet aantrekkelijk?  
(*meerdere antwoorden mogelijk*)

- 1  ontbreken van wandelpaden/park
- 2  weinig winkels
- 3  lawaai
- 4  uitlaatgassen
- 5  onveilig
- 6  anders, namelijk

##### 5. *Faciliteiten*

17. Zijn er in de omgeving van uw werk wandelpaden of is er een park in de buurt?

- 1  ja
- 2  nee

18. Zijn er in de omgeving van uw werk winkels?

- 1  ja
- 2  nee

19. Is er een bedrijfsrestaurant of kantine aanwezig op uw werk?

- 1  ja NAAR V20
- 2  nee NAAR V21

20. Zijn er mogelijkheden om vanuit het bedrijfsrestaurant of kantine lunch mee te nemen naar buiten?

- 1  ja
- 2  nee
- 3  weet niet

21. Neemt u uw eigen lunch van huis mee naar uw werk?

- 1  ja
- 2  nee
- 3  soms

22. Stel dat u een wandeling zou gaan maken in de lunchpauze. Zou u dan voor, tijdens of na afloop van het wandelen uw lunch willen nuttigen?

- 1  vooraf
- 2  tijdens NAAR V24
- 3  na afloop
- 4  weet niet

23. Stel dat u een wandeling zou gaan maken in de lunchpauze. Zou u het bezwaarlijk vinden om TIJDENS het wandelen uw lunch te nuttigen?

- 1  ja
- 2  nee
- 3  weet niet

24. Als er in uw bedrijf een campagne zou worden opgezet om te gaan wandelen tijdens de lunch, zou u dan meedoen?

- 1  ja
- 2  nee
- 3  weet niet



## Bijlage 4 Vragenlijst P&O-functionarissen



### 1. Algemeen

- Soort bedrijf/bedrijfstak
- Bedrijfsgrootte (aantal werkzame personen en cat. 2-19, 20-99 en 100+)

### 2. Werk en bewegen

1. Zijn de werkzaamheden in uw bedrijf in het algemeen bewegingsarm of bewegingsrijk?
  - bewegingsarm (veel zittend werk)
  - bewegingsrijk (veel fysieke arbeid)
  - sterk wisselend
  - weet niet
2. Denkt u dat de werknemers van uw bedrijf voldoende lichaamsbeweging krijgen tijdens de werkuren?
  - ja
  - nee
  - sterk wisselend
  - weet niet
3. In welke mate is er in uw bedrijf behoefte aan voorzieningen om voor, tijdens en na het werk meer te bewegen?
  - grote behoefte (merendeel van het personeel)
  - matige behoefte (een kleiner deel van het personeel)
  - (bijna) geen behoefte
  - weet niet
4. Stimuleert uw bedrijf de werknemers om meer te bewegen?
  - ja, dit is een onderdeel van het bedrijfsbeleid GA NAAR V5
  - ja, af en toe is dit een actiepoint GA NAAR V5
  - nee GA NAAR V6
  - weet niet GA NAAR V6

5. Ik ga nu een aantal redenen noemen om bewegen op het werk te stimuleren. Kunt u steeds aangeven of deze redenen belangrijk zijn voor uw onderneming?  
(steeds ja/nee bij iedere reden)

- verminderen van ziekteverzuim(kosten)
- bieden van goede secundaire arbeidsvoorwaarden
- meer betrokkenheid/binding met bedrijf verkrijgen
- betere prestaties/productiviteit krijgen
- gezondere werknemers, minder burnout
- beter imago van het bedrijf
- betere werktevredenheid
- andere bedrijven doen het ook
- als onderdeel van het arbobeleid
- omdat de werknemers erom vragen
- omdat de OR of Personeelsvereniging dat vraagt
- als onderdeel van het HRM-beleid

3. *Lunchpauze*

6. Hoeveel tijd denkt u dat er in uw bedrijf gemiddeld besteed wordt aan lunchpauze?

..... minuten

- sterk wisselend
- weet niet

7. Brengen de meeste werknemers van uw bedrijf de lunchpauze meestal zittend door?

- ja
- nee
- sterk wisselend
- weet niet

8. Hoeveel procent van de werknemers van uw bedrijf, schat u, wandelt regelmatig tijdens de lunch?

..... procent

- weet niet

9. Denkt u dat de werknemers van uw bedrijf positief of negatief staat tegenover wandelen tijdens de lunch?

- de meerderheid positief
- de meerderheid negatief
- sterk wisselend
- weet niet



10. Denkt u dat werknemers van uw bedrijf daadwerkelijk zouden gaan wandelen tijdens de lunch als de werkgever dat zou stimuleren?

- ja, een meerderheid
- ja, een minderheid
- nee, (bijna) geen mensen
- sterk wisselend
- weet niet

11. Denkt u dat de directie/het management positief of negatief staat tegenover het stimuleren van wandelen tijdens de lunch?

- positief
- neutraal
- negatief
- sterk wisselend
- weet niet

12. Vindt u dat werkgevers het wandelen tijdens de lunch moeten stimuleren?

- ja
- nee
- weet niet

#### 4. *Bevorderende en belemmerende factoren*

13. Ik ga u een aantal zaken noemen die het wandelen tijdens de lunch zouden kunnen stimuleren. Kunt u aangeven of deze zaken van toepassing zijn op uw onderneming?  
(steeds *ja/nee*)

- positieve houding van het management
- veilig omgeving van het bedrijf
- winkels in de omgeving
- wandelpaden of een park in de omgeving
- collega's om mee samen te gaan wandelen
- positieve houding collega's
- leuke wandelroutes in de omgeving
- aandacht voor welzijn en gezondheid van de werknemers

14. Ik ga u een aantal zaken noemen die het wandelen tijdens de lunch zouden kunnen belemmeren. Kunt u aangeven of deze zaken van toepassing zijn op uw onderneming?  
(steeds *ja/nee*)

- gebrek aan tijd
- geen aantrekkelijke omgeving om te gaan wandelen
- wandelpaden/routes zijn niet prettig of onveilig
- past niet in bedrijfscultuur
- lunchpauze is nu juist een rustpunt voor de mensen
- te groot risico dat men te lange pauzes gaat nemen
- cateraar zal dit niet op prijs stellen

5. *Faciliteiten*

15. Is er een bedrijfsrestaurant of kantine aanwezig op uw werk?

- ja GA NAAR V16
- nee GA NAAR V17

16. Zijn er mogelijkheden om vanuit het bedrijfsrestaurant of kantine lunch mee te nemen naar buiten?

- ja
- nee

17. Is er een fitnessruimte in het bedrijf?

- ja
- nee

18. Zijn er in de omgeving van uw bedrijf wandelpaden of is er een park in de buurt?

- ja
- nee

19. Zijn er in de omgeving van uw bedrijf winkels?

- ja
- nee

20. Denkt u dat, als de omgeving van uw bedrijf aantrekkelijker (groener of meer winkels) zou zijn, er meer mensen zouden gaan wandelen tijdens de lunch?

- ja
- nee
- weet niet

21. Zou het management van uw bedrijf bereid zijn om de volgende voorzieningen voor het wandelen tijdens de lunch te faciliteren?

*(steeds ja/nee)*

- aanbieden van lunchpakketten door de cateraar
- wandelroutes verstrekken
- promoten van lunchwandelen m.b.v. posters/nieuwsbrieven/intranet

22. Zou uw bedrijf een campagne om het lunchwandelen te bevorderen ondersteunen?

- ja
- nee ZO NEE: waarom niet? (open vraag) BELANGRIJKSTE REDEN
- weet niet

## Bijlage 5 Artikel “Lunchwandelen? Lunchwandelen!”

### Resultaten van een landelijke enquête onder werknemers en management

Ingrid J.M. Hendriksen<sup>1</sup>, Vincent H. Hildebrandt<sup>1</sup>

#### Summary

#### *Walking during lunch time: results of a nationwide survey among employees and management*

*More than half of the Dutch employees does not take enough exercise. The lunch break, however, might offer employees a good opportunity to be physically active. Walking during lunch time is an easily accessible way of exercising that can be incorporated in the normal daily activities and can appeal to a large group of employees. The purpose of this study was to investigate the actual practice of physical activity during lunch time in the Netherlands, and to find out which factors promote or hinder walking during lunch time. Over 1000 employees and 1000 personnel officers were subjected to an interview. 29% of the participating employees walks regularly during lunch and only 1% is doing some kind of sport activity. Employees who indicate to walk during lunch time are in particular those having a sedentary job and work at large companies. The most frequently mentioned stimulating factors are the presence of a park or footpaths nearby and a planned walking route. An unattractive environment and “no time” are the most important barriers for walking during lunch time. Almost half of the employees would be willing to participate if the company organized a walking-campaign.*

#### 1. Inleiding

Lichamelijke inactiviteit is een belangrijk maatschappelijk probleem geworden. Een groot deel van de Nederlandse beroepsbevolking (55%, Ooijendijk et al., 2002) voldoet niet aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (tenminste 30 minuten per dag op tenminste vijf dagen per week matig intensief bewegen; Kemper et al., 2000). Inactiviteit is een erkende risicofactor voor tal van chronische ziekten (US-DHHS, 1996) en lijkt tevens geassocieerd te zijn met een lagere arbeidsproductiviteit (Proper et al., 2002). Zowel voor een optimale volksgezondheid als voor een optimaal bedrijfsrendement is stimulering van (meer) bewegen dan ook van groot belang. Een manier om meer bewegen te stimuleren bij werknemers is het bevorderen van wandelen tijdens de lunch (ook wel 'lunchwandelen' genoemd), een laagdrempelige vorm van bewegen die structureel in de dagelijkse arbeidssituatie ingepast kan worden en die grote groepen werknemers kan aanspreken.

Een aantrekkelijke (groene) werkomgeving is een belangrijke determinant van recreatieve activiteiten (Ten Wolde, 1999). Er mag dan ook verwacht worden dat de bedrijfsomgeving een belangrijke determinant van het succes van lunchwandelen zal zijn. Uit een recente literatuurstudie van de Stichting Recreatie blijkt dat er voorzichtige aanwijzingen zijn dat werknemers op groene en/of recreatieve bedrijventerreinen vaker

---

<sup>1</sup> Ingrid Hendriksen is bewegingswetenschapper/epidemioloog en onderzoeker bij TNO Arbeid. Vincent Hildebrandt is arts en onderzoeker bij TNO Arbeid. Correspondentieadres: Dr. I.J.M. Hendriksen, TNO Arbeid, Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp (i.hendriksen@arbeid.tno.nl).

dan gemiddeld naar buiten gaan en bewegen (Van Middelkoop, 2002). Die groene omgeving is echter niet alleen van belang als een aantrekkelijk en uitnodigend decor voor de wandeling in de lunchpauze, maar ook omdat het verblijf in een 'natuurlijke' omgeving (extra) gunstige gezondheidseffecten op lijkt te leveren (Ten Wolde, 1999).

Doel van dit onderzoek is na te gaan wat momenteel in Nederland de praktijk is met betrekking tot lichamelijke activiteit en met name wandelen tijdens de lunchpauze, en welke (on)mogelijkheden werknemers en management zien om dit te stimuleren. In deze descriptieve studie wordt getracht inzicht te krijgen in zowel het aantal werknemers die wandelen of op een andere wijze bewegen tijdens de lunchpauze, als de factoren die bevorderend dan wel belemmerend zijn daarvoor. Hierbij wordt gedacht aan bedrijfsgerelateerde factoren (zoals de organisatiestructuur en de bedrijfscultuur), factoren die het individuele gedrag van de werknemer beïnvloeden, en factoren die samenhangen met de omgeving van die bedrijven.

## 2. Opzet van het onderzoek

De dataverzameling bij werknemers vond plaats onder 1000 leden van een internetpanel van Intomart. Dit is een groep van ruim 30.000 in Nederland werkzame personen die regelmatig in opdracht van Intomart via het internet vragenlijsten invult (Intomart Respondenten Databank). Er is getracht om een zodanige verdeling over de branches te krijgen dat 75% voornamelijk zittend werk zou hebben (uit onder meer de zakelijke dienstverlening, financiële instellingen en openbaar bestuur) en 25% meer fysiek inspannend werk (uit onder meer gezondheids- en welzijnszorg en industrie). Tevens is een vast dienstverband van minimaal 24 uur per week als selectie criterium toegepast. Ook zijn 1000 P&O-functionarissen van kleine, middelgrote en grote ondernemingen zijn telefonisch benaderd in het kader van de najaarsmeting van de Intomart enquête 'Hoe werven bedrijven?' Dit is een tweemaandelijks enquête onder P&O-functionarissen waar gevraagd wordt naar openstaande en vervulde vacatures en waaraan ditmaal onze vragen als extra item werden toegevoegd.

In ruim 20 vragen kwamen onderwerpen aan de orde als werk en lichaamsbeweging, gewoonten en mening over het doorbrengen van de lunchpauze, bevorderende en belemmerende factoren die een rol spelen bij het wandelen tijdens de lunch, en de beschikbare faciliteiten in en rondom het bedrijf die betrekking hebben op wandelen tijdens de lunch.

## 3. Resultaten

### WERKNEMERS

Aan de internet enquête hebben 1092 werknemers deelgenomen, hetgeen neerkomt op een respons van 73%. Van hen is 66% man en de gemiddelde leeftijd is 38 jaar (range 18-62). Gemiddeld is men 36 uur per week werkzaam (range 24-50), waarbij bijna de helft 36 uur per week of minder werkt. Deze groep is representatief voor de Nederlandse werkende bevolking, althans wat betreft geslacht en leeftijd, als gekeken wordt naar de werknemers met een vaste baan van minimaal 20 uur per week (CBS, 1999). Het opleidingsniveau ligt echter iets hoger dan gemiddeld in Nederland: 40% met HBO of hoger niveau tegen 30% in Nederland (CBS, 1999).

Om de invloed van type werk op de activiteiten tijdens de lunch goed in kaart te brengen is een onderscheid gemaakt tussen de groep met bewegingsarm werk (hoofdzakelijk zittend of staand werk) en een groep met fysiek actief werk (hoofdzakelijk lopend werk, ongeveer gelijke tijd zittend/staand en lopend werk, en sterk wisselend werk).

Dit levert 73% met bewegingsarm werk en 27% met fysiek actief werk op, wat goed overeen komt met de beoogde verdeling zoals genoemd in de onderzoeksopzet. De beschrijving van de resultaten is gericht op de groep werknemers met bewegingsarm werk, omdat dit met name de groep is waar bewegingsstimulering noodzakelijk is. Om de invloed van de bedrijfsgrootte op de resultaten mee te nemen is in dit onderzoek tevens een splitsing gemaakt tussen kleine bedrijven (minder dan 100 werknemers, 38%) en grote bedrijven (minimaal 100 werknemers, 62%).

#### *Werk en beweging*

Bijna de helft van de werknemers met bewegingsarm werk vindt dat zij voldoende kan bewegen tijdens het werk, tegen 81% van de werknemers met fysiek actief werk (tabel 1). De helft van de werknemers sport nauwelijks tot niet in de vrije tijd en slechts 12% is 'fithheids'-normactief (ACSM, 2000). Er is geen relatie tussen het type werk dat men doet en de mate waarin men sport in de vrije tijd.

#### *Lunchpauze*

89% van de geënquêteerde werknemers neemt een lunchpauze. In 80% van deze gevallen duurt de pauze een half uur of langer, met een gemiddelde van 33 minuten (tabel 2). Of men wel of geen lunchpauze neemt en de gemiddelde duur van de lunchpauze hangt niet samen met het type werk dat men doet. 'Doorwerken' en 'geen tijd' zijn de belangrijkste redenen om geen lunchpauze te nemen. In de groep met bewegingsarm werk wordt vaker gemeld dat men doorwerkt en luncht op de werkplek en in kleine bedrijven heeft men vaker 'geen zin' in een lunchpauze.

Tabel 1 Werk en bewegen: resultaten werknemers (in %)

	bewegings- arm werk	fysiek ac- tief werk	klein bedrijf	groot bedrijf	totaal
Voldoende bewegen tijdens werk?	<i>n</i> =792	<i>n</i> =300	<i>n</i> =420	<i>n</i> =672	<i>n</i> =1092
ja	44*	81	56	52	54
nee	27*	4	19	23	21
wisselend	29*	15	25	25	25
Sport in vrije tijd?	<i>n</i> =792	<i>n</i> =300	<i>n</i> =420	<i>n</i> =672	<i>n</i> =1092
zeer frequent ( $\geq 3$ /wk)	12	12	11	13	12
regelmatig (1-2/wk)	36	33	36	35	36
soms (<1/wk)	15	12	13	15	14
nee	37	43	40	37	38

\* Significant verschil tussen bewegingsarm en fysiek actief of tussen klein en groot bedrijf ( $p < .05$ ).

Zittend eten en kletsen met collega's zijn de belangrijkste activiteiten tijdens de lunch. Dit geldt in nog sterkere mate voor de werknemers met fysiek actief werk. 34% van de werknemers met bewegingsarm werk wandelt regelmatig tijdens de lunch, tegenover slechts 14% van de werknemers met fysiek inspannend werk. Verder gaan werknemers met bewegingsarm werk vaker winkelen, terwijl de werknemers met een actieve baan vaker uitrusten en lezen. Tenslotte wordt er meer gewandeld in de grote bedrijven en meer uitgerust en gelezen in kleine bedrijven.

Tabel 2 Lunchpauze: resultaten werknemers (in %)

	bewegings- arm werk	fysiek ac- tief werk	klein bedrijf	groot bedrijf	totaal
Hoe vaak per week lunchpauze?	<i>n</i> =792	<i>n</i> =300	<i>n</i> =420	<i>n</i> =672	<i>n</i> =1092
bijna dagelijks	71	75	69	74	72
wisselend	18	15	19	16	17
zelden/nooit	11	10	12	10	11
Gemiddelde duur lunchpauze (minuten)	<i>n</i> =704	<i>n</i> =269	<i>n</i> =370	<i>n</i> =603	<i>n</i> =973
	33	32	33	32	33
Belangrijkste reden geen lunchpauze	<i>n</i> =255	<i>n</i> =76	<i>n</i> =128	<i>n</i> =173	<i>n</i> =301
doorwerken	67*	51	59	65	63
geen tijd	42	40	41	41	41
anders	11*	21	13	14	14
geen zin	11	17	17*	9	13
geen faciliteiten	8	5	9	5	7
Regelmatige activiteiten tijdens de lunch	<i>n</i> =704	<i>n</i> =269	<i>n</i> =370	<i>n</i> =603	<i>n</i> =973
zittend eten	80*	88	84	81	82
kletsen met collega's	59*	72	64	62	63
wandelen	34*	14	20*	34	29
winkelen	21*	6	16	18	17
lezen	18*	26	25*	17	20
uitrusten	14*	32	24*	15	19
anders	9	8	10	8	8
sporten	1	1	1	2	1

\* Significant verschil tussen bewegingsarm en fysiek actief of tussen klein en groot bedrijf ( $p < .05$ ).

### *Mening werknemers*

Bijna de helft van de werknemers geeft aan dat in hun bedrijf een deel van de werknemers regelmatig wandelt (tabel 3). Er wordt meer gewandeld bij werknemers met bewegingsarm werk en bij grote bedrijven.

Volgens de werknemers denken leidinggevenden positiever over lunchwandelen dan collega's, echter een kwart van de ondervraagden heeft hierover geen mening. Werknemers met fysiek actief werk zijn minder positief over de mening van collega's en leidinggevenden en geven ook zeer frequent aan het niet te weten. Ook is men in grote bedrijven positiever over deze beide onderwerpen dan in kleine bedrijven.

Naast de 21% die al wandelt geeft circa 35% aan zin te hebben in wandelen tijdens de lunch als de werkgever het stimuleert of als de collega's meegaan. Bijna de helft van deze groep werknemers sport zelden tot nooit in de vrije tijd en slechts 12-14% is 'fitheids'-normactief. Van de werknemers met fysiek actief werk wandelt 10% al en de rest is minder geneigd om te gaan wandelen, ook al wordt het gestimuleerd of zouden er collega's meegaan.

Tabel 3 Mening: resultaten werknemers (in %)

	bewegings- arm werk	fysiek ac- tief werk	klein bedrijf	groot bedrijf	totaal
Wordt er regelmatig gewandeld?	<i>n</i> =792	<i>n</i> =300	<i>n</i> =420	<i>n</i> =672	<i>n</i> =1092
ja, door een grote groep	8	5	3*	10	7
ja, door een kleine groep	38*	20	22*	40	33
nee, door (bijna) niemand	51*	69	71*	46	56
weet niet	3*	6	4	4	4
Mening collega's over lunchwandelen	<i>n</i> =792	<i>n</i> =300	<i>n</i> =420	<i>n</i> =672	<i>n</i> =1092
meerderheid positief	25*	8	13*	25	20
meerderheid neutraal	32*	24	28	31	30
meerderheid negatief	16*	25	20	17	19
weet niet	27*	43	39*	27	31
Mening leidinggevende(n) over lunchwan- delen	<i>n</i> =792	<i>n</i> =300	<i>n</i> =420	<i>n</i> =672	<i>n</i> =1092
positief	32*	18	23*	31	28
neutraal	36	35	38	35	36
negatief	7*	12	8	8	8
weet niet	25*	35	31*	26	28
Zin als werkgever stimuleert?	<i>n</i> =792	<i>n</i> =300	<i>n</i> =420	<i>n</i> =672	<i>n</i> =1092
ja	31*	22	27	30	29
nee	37*	55	47*	38	41
wandelt al	21*	10	13*	21	18
weet niet	11	13	13	11	12
Zin als collega's meedoen?	<i>n</i> =792	<i>n</i> =300	<i>n</i> =420	<i>n</i> =672	<i>n</i> =1092
ja	37	32	35	36	36
nee	33*	47	42*	34	37
wandelt al	21*	10	12*	21	18
weet niet	9	11	11	9	9
Belangrijkste voordelen lunchwandelen?	<i>n</i> =792	<i>n</i> =300	<i>n</i> =420	<i>n</i> =672	<i>n</i> =1092
eruit/buiten zijn	85*	75	80	83	82
goed voor gezondheid	51	53	52	51	52
ontspanning	48*	39	46	46	46
voelt je fitter	31	27	28	31	30
goed voor gewicht	22	21	21	23	22
het is leuk om te doen	22	19	21	21	21
het is gezellig	21	19	19	21	21
conditie wordt beter	15	18	16	16	16
leert collega's (beter) kennen	13	14	12	14	13
goed voor figuur	10	10	10	10	10
kan geen voordelen noemen	7*	16	10	10	10
anders	3	3	3	3	3

\* Significant verschil tussen bewegingsarm en fysiek actief of tussen klein en groot bedrijf ( $p < .05$ ).

Het even eruit ofwel buiten zijn wordt als belangrijkste voordeel van lunchwandelen gezien. Daarnaast wordt door ongeveer de helft van de respondenten genoemd dat het

goed voor de gezondheid is en een goede manier om te ontspannen. Het even eruit of- wel buiten zijn en als manier om te ontspannen wordt vaker aangegeven door werknemers met bewegingsarm werk dan door werknemers met fysiek actieve arbeid. In kleine bedrijven met fysiek actief werk wordt vaker als voordeel genoemd dat het goed is voor het gewicht en de conditie en dat je je collega's er (beter) door leert kennen.

#### *Stimulerende en belemmerende factoren*

De meest genoemde stimulerende factoren zijn de aanwezigheid van wandelpaden of een park en leuke wandelroutes in de omgeving van het bedrijf (tabel 4). Daarnaast wordt door circa een kwart van de werknemers aangegeven dat de aanwezigheid van winkels in de omgeving en collega's die meegaan ook bevorderend zijn. Genoemde stimulerende factoren, behalve het meegaan van collega's, spelen bij werknemers met bewegingsarm werk duidelijk een grotere rol dan bij werknemers met een actief beroep.

Als meest relevante reden om niet te wandelen tijdens de lunch wordt een onaantrekkelijke omgeving genoemd, met name het ontbreken van wandelpaden of een park en weinig winkels in de buurt. Vlak daarna komen 'geen tijd', 'geen zin' en het liever gaan lunchen in de kantine. Het feit dat men geen tijd heeft voor lunchwandelen heeft geen relatie met het type werk, maar een onaantrekkelijke omgeving en 'geen zin' wordt door werknemers met bewegingsarm werk vaker genoemd. Voldoende beweging op het werk en de werkomstandigheden worden vaker door werknemers met fysiek actieve arbeid genoemd. Verder speelt in kleine bedrijven 'geen zin' vaker een rol en is in grote bedrijven het mislopen van sociale contacten door naar buiten te gaan vaker een belemmering.

Tabel 4 Stimulerende en belemmerende factoren van lunchwandelen: resultaten werknemers (in %)

	bewegings- arm werk	fysiek ac- tief werk	klein bedrijf	groot bedrijf	totaal
Stimulerende factoren?	<i>n</i> =792	<i>n</i> =300	<i>n</i> =420	<i>n</i> =672	<i>n</i> =1092
meer wandelpaden/park in omgeving	36*	25	31	34	33
leuke wandelroutes in omgeving	29*	20	24	29	27
meer winkels in omgeving	27*	15	26	23	24
geen van deze	24*	35	26	27	27
collega's die meegaan	23	22	23	22	23
anders	11	15	10	13	12
positievere houding leidinggevenden	9	8	9	8	8
meer informatie over nut lunchwandelen	8	10	9	8	9
veiliger maken omgeving bedrijf	4	4	5	4	4
kunnen douchen/omkleden na afloop	4	3	4	3	3
Belemmerende factoren?	<i>n</i> =462	<i>n</i> =231	<i>n</i> =295	<i>n</i> =398	<i>n</i> =693
bedrijfsomgeving niet aantrekkelijk	36*	26	35	30	33
geen tijd	34	39	37	34	36
geen zin	30*	23	32*	24	28
liever lunchen in kantine	29	24	24	30	27
mijn werk laat dit niet toe	20*	27	22	22	22
beweeg (meer dan) genoeg op mijn werk	13*	43	24	23	23
niemand om mee samen te gaan	9	5	8	8	8
mislopen van sociale contacten	8	7	5*	9	7



	bewegings- arm werk	fysiek ac- tief werk	klein bedrijf	groot bedrijf	totaal
Onaantrekkelijke omgevingsfactoren?	<i>n</i> =165	<i>n</i> =60	<i>n</i> =420	<i>n</i> =672	<i>n</i> =1092
ontbreken van wandelpaden/park	78	62	72	75	74
weinig winkels	50	48	50	49	49
uitlaatgassen	29	33	36	26	30
lawaai	26	35	32	26	28
onveilig	15	15	16	13	15
anders	13*	25	12	21	16

\* Significant verschil tussen bewegingsarm en fysiek actief of tussen klein en groot bedrijf ( $p < .05$ ).

### *Faciliteiten*

Bij tweederde van de werknemers zijn of wandelpaden/park of winkels of beiden in de buurt van het bedrijf aanwezig. Dit is onafhankelijk van het type werk en de grootte van het bedrijf. Bij bijna driekwart is een bedrijfsrestaurant aanwezig (met name in de grote bedrijven) en tweederde daarvan geeft aan dat het mogelijk is om de lunch mee naar buiten te nemen. Meer dan de helft neemt de lunch mee van huis naar het werk; dit gebeurt vaker bij kleine bedrijven en minder vaak bij werknemers met bewegingsarm werk.

Als men zou wandelen tijdens de lunch dan zou een groot deel liever vooraf willen eten (42%) en eenderde wil eten tijdens het wandelen (35%). De helft van de werknemers vindt eten tijdens het wandelen bezwaarlijk. Bijna de helft van de respondenten zou meedoen aan een 'wandelcampagne' vanuit het bedrijf, waarbij het animo onder werknemers met bewegingsarm werk groter is (51%) dan bij werknemers met fysiek actieve werkzaamheden (35%). Er is geen verschil in deelname tussen kleine en grote bedrijven.

## **P&O-FUNCTIONARISSEN**

In totaal hebben 966 P&O-functionarissen de telefonische vragenlijst beantwoord (respons van 43%). Ook aan de P&O-functionarissen werd gevraagd een inschatting te geven van het type werk in hun bedrijf. Omdat enkele van hen dit niet konden aangeven werden uiteindelijk de resultaten van 939 P&O-functionarissen verder uitgewerkt. 23% van hen typeerde het werk in hun bedrijf als bewegingsarm en 77% als fysiek actief, wat tegengesteld is aan de verhouding bij de onderzochte werknemersgroep (respectievelijk 73% en 27%). Ook hier is de aandacht met name gericht op de resultaten van de groep waar voornamelijk bewegingsarm werk plaatsvindt, zodat de resultaten van P&O-ers en werknemers goed vergeleken kunnen worden. Bijna driekwart van de P&O-functionarissen werkt bij een klein bedrijf (minder dan 100 werknemers, 73%).

### *Werk en beweging*

Volgens de P&O-ers uit bedrijven met bewegingsarm werk beweegt bijna de helft van hun werknemers voldoende tijdens het werk (tabel 5). Bij de P&O-ers uit bedrijven met fysiek actief werk en ook bij de kleine bedrijven ligt dit percentage beduidend hoger, namelijk rond de 80%. Bijna 30% van de P&O-ers uit bedrijven met bewegingsarm werk denkt dat de werknemers matige of grote behoefte hebben aan meer beweging, tegen slechts 15% in de groep waar fysiek actief werk plaatsvindt. Circa 30% van de P&O-ers geeft aan dat het bedrijf bewegen stimuleert, en dit gebeurt beduidend minder vaak in de fysiek actieve en kleinere bedrijven.

Tabel 5 Werk en bewegen: resultaten P&amp;O-functionarissen (in %)

		bewegings- arm werk	fysiek ac- tief werk	klein bedrijf	groot bedrijf	totaal
Bewegen werknemers voldoende tijdens het werk?		<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
	ja	46*	82	81*	55	74
	nee	37*	5	10*	18	12
	sterk wisselend	13	12	7*	25	12
	weet niet/n.v.t.	5	1	2	2	2
Hebben werknemers behoefte aan meer beweging?		<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
	(bijna) geen	57*	72	74*	53	68
	matige	21*	12	9*	26	14
	grote	7*	3	3*	8	4
	weet niet/n.v.t.	15	13	14	13	14
Bewegingsstimulering door bedrijf?		<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
	ja, als onderdeel beleid	21*	14	9*	34	16
	ja, af en toe	11*	6	6*	10	6
	nee	65	70	74*	54	69
	weet niet/n.v.t.	3	10	11	2	9
Redenen bewegingsstimulering op werk?		<i>n</i> =68	<i>n</i> =142	<i>n</i> =101	<i>n</i> =109	<i>n</i> =210
	gezondere werknemers/minder burnout	88	82	78*	89	84
	vermindering ziekteverzuim/-kosten	82	79	71*	88	80
	als secundaire arbeidsvoorwaarde	74	70	65	77	71
	als onderdeel arbobeleid	77	65	55*	81	69
	betere werktevredenheid	75	66	61*	76	69
	betere prestaties/productiviteit	62	63	60	65	63
	meer binding met bedrijf	47	58	53	56	54
	beter imago van bedrijf	41*	57	49	55	52
	als onderdeel HRM-beleid	52	49	35*	64	50
	werknemers vragen erom	41	43	38	47	42
	OR/PV vraagt erom	29	21	13*	34	24
	andere bedrijven doen het ook	6	11	9	9	9
	geen van deze	3	2	2	3	2

\* Significant verschil tussen bewegingsarm en fysiek actief of tussen klein en groot bedrijf ( $p < .05$ ).

De belangrijkste redenen om aan bewegingsstimulering te doen zijn gezondere werknemers, en daarmee minder burnout en een vermindering van ziekteverzuim (-kosten). In bedrijven met fysiek actief werk speelt het imago een belangrijkere rol dan bij bewegingsarme bedrijven. Belangrijke redenen van bewegingsstimulering in grote bedrijven zijn het verbeteren van de gezondheid, verminderen van het ziekteverzuim, verbeteren van de werktevredenheid, als onderdeel van het arbeidsomstandighedenbeleid of Human Resource Management (HRM) beleid, en op aanvraag van de Ondernemingsraad (OR) of personeelsvereniging (PV).

#### Lunchpauze

De gemiddelde duur van de lunchpauze van de werknemers wordt door de P&O-functionarissen geschat op 36 minuten, waarbij 94% minimaal een half uur pauze heeft

(tabel 6). Fysiek actieve en kleine bedrijven besteden gemiddeld meer tijd aan de lunchpauze dan bewegingsarme en grotere bedrijven. Zittend lunchen wordt volgens de P&O-functionarissen door 60% gedaan, en in bedrijven met fysiek actieve werkzaamheden door driekwart van de werknemers. Men schat dat 31% van de werknemers uit bewegingsarme bedrijven regelmatig wandelt, tegen 16% bij de fysiek actieve bedrijven. 20% geeft aan dat er niemand wandelt en de helft denkt dat 20% of minder van de werknemers wandelt. 19% van de P&O-functionarissen schat dat meer dan de helft van de werknemers wandelt.

Tabel 6 Lunchpauze: resultaten P&O-functionarissen (in %)

	bewegings- arm werk	fysiek ac- tief werk	klein bedrijf	groot bedrijf	totaal
Gemiddelde duur lunchpauze werknemers (min.)	<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
	36*	39	39*	36	38
Meeste medewerkers zittend lunchen?	<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
ja	60*	76	72	74	72
nee	15*	5	8	8	8
sterk wisselend	20*	12	13	16	14
weet niet/n.v.t.	5	7	7	2	6
Percentage dat regelmatig wandelt?	<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
	31*	16	20	19	19

\* Significant verschil tussen bewegingsarm en fysiek actief of tussen klein en groot bedrijf ( $p < .05$ ).

#### *Mening P&O-functionarissen*

De helft van de P&O-functionarissen denkt dat de meerderheid van de werknemers positief staat tegenover lunchwandelen, terwijl in bedrijven met fysiek actief werk juist bijna de helft aangeeft dat de meerderheid negatief zal zijn (tabel 7). In grote bedrijven verwacht men ook vaker dat de meerderheid van de werknemers positief is dan in kleine bedrijven.

Meer dan de helft denkt dat het management positief staat tegenover lunchwandelen. 40% vindt dat de werkgever het wandelen moet stimuleren. Bij bedrijven met fysieke arbeid en bij kleine bedrijven is men duidelijk minder positief over beide onderwerpen. Tenslotte denkt men dat een kwart van de werknemers hierdoor ook daadwerkelijk zal gaan wandelen, tegenover 11% in de bedrijven met fysiek actieve arbeid.

#### *Stimulerende en belemmerende factoren*

Als belangrijkste stimulerende factoren voor het wandelen tijdens de lunch noemen de P&O-functionarissen 'collega's om samen mee te wandelen' en 'een positieve houding van collega's' (tabel 8). Ook winkels en wandelpaden of een park in de omgeving van het bedrijf worden als relevante stimulerende factoren genoemd. Alle stimulerende factoren worden in bewegingsarme en grote bedrijven vaker genoemd dan in de fysiek actieve respectievelijk kleine bedrijven.

Tabel 7 Mening: resultaten P&amp;O-functionarissen (in %)

	bewegings- arm werk	fysiek ac- tief werk	klein bedrijf	groot bedrijf	totaal
Houding werknemers t.o.v. lunchwandelen?	<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
meerderheid positief	50*	24	27*	37	29
meerderheid negatief	22*	42	39	34	38
sterk wisselend	10	10	8*	15	10
weet niet/n.v.t.	18	24	26	14	23
Werknemer daadwerkelijk meer wandelen als werkgever dit stimuleert?	<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
ja, een meerderheid	19*	7	9	11	9
ja, een minderheid	7*	4	3*	9	5
nee, (bijna) niemand	55*	62	60	62	61
sterk wisselend	3	3	3	4	3
weet niet/n.v.t.	16	24	25	14	22
Houding management t.o.v. stimuleren van lunchwandelen?	<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
positief	53*	29	31*	45	34
neutraal	21	21	20	22	21
negatief	12*	21	21*	13	19
sterk wisselend	1	1	1	2	1
weet niet/n.v.t.	13	28	27	18	25
Moet werkgever lunchwandelen stimuleren?	<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
ja	40*	22	24*	32	26
nee	47	52	51	51	51
weet niet/n.v.t.	13	26	25	17	23

\* Significant verschil tussen bewegingsarm en fysiek actief of tussen klein en groot bedrijf ( $p < .05$ ).

Tijdgebrek wordt als belangrijkste belemmering voor het lunchwandelen gezien, terwijl het feit dat werknemers juist rust willen tijdens hun pauze als eerste wordt genoemd bij de bedrijven met fysiek actieve werkzaamheden. Een onaantrekkelijke omgeving speelt in een derde van de bedrijven een rol.

Tabel 8 Stimulerende of belemmerende factoren van lunchwandelen: resultaten P&amp;O-functionarissen (in %)

	bewegings- arm werk	fysiek ac- tief werk	klein bedrijf	groot bedrijf	totaal
Stimulerende factoren?	<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
collega's die meegaan	72*	45	44*	71	51
positieve houding collega's	64*	41	41*	62	47
winkels in omgeving	60*	35	37*	51	41
wandelpaden/park in omgeving	58*	37	37*	56	42
aandacht voor welzijn/gezondheid	55*	40	37*	55	43
positieve houding management	54*	33	34*	50	38
leuke wandelroutes in omgeving	41*	27	26*	41	30
geen van deze	16*	43	43*	19	37
veilige omgeving	53*	39	38*	54	42
Belemmerende factoren?	<i>n</i> =215	<i>n</i> =724	<i>n</i> =690	<i>n</i> =249	<i>n</i> =939
tijdgebrek	51*	33	34*	46	37
lunch is een rustpauze	41	47	45	49	46
onaantrekkelijke omgeving	34*	23	23*	32	25
geen van deze	25*	36	37*	24	34
past niet in bedrijfscultuur	25	28	29	24	28
onveilige routes	21	15	15	20	16
risico op te lange pauzes is te groot	18*	12	11*	21	13
cateraar zal dit niet op prijs stellen	6	4	2*	9	4

\* Significant verschil tussen bewegingsarm en fysiek actief of tussen klein en groot bedrijf ( $p < .05$ ).

### Faciliteiten

In de helft van de onderzochte bedrijven is een restaurant aanwezig (bij grote bedrijven vaker dan bij kleine) en in tweederde daarvan is het mogelijk om een lunch mee naar buiten te nemen. In 5% is er in het bedrijf de mogelijkheid om te fitnessen en dit is vaker het geval bij grote bedrijven dan in kleine bedrijven (respectievelijk 11%, 4%). Ruim de helft van de bedrijven heeft wandelpaden, een park of winkels in de nabijheid. Bewegingsarme bedrijven lijken hierbij wat gunstiger te liggen dan bedrijven met fysiek actief werk. 42% van de P&O-ers denkt dat als de omgeving aantrekkelijker zou zijn, er meer gewandeld zou worden. Dit geldt in mindere mate voor bedrijven met fysiek actief werk en kleine bedrijven.

Slechts 17% van de P&O-functionarissen denkt dat het management bereid is tot het faciliteren van voorzieningen zoals het promoten van lunchwandelen door middel van posters en intranet, het aanbieden van een lunchpakket door de cateraar, en het verstrekken van wandelroutes. In bedrijven met fysieke arbeid en kleine bedrijven ligt dit percentage nog lager. Wel zou bijna een derde van de onderzochte bedrijven een campagne om het lunchwandelen te promoten ondersteunen. Ook dit percentage ligt lager bij bedrijven met fysieke arbeid en kleine bedrijven. De belangrijkste reden om geen campagne te willen voeren, naast het feit dat veel van deze bedrijven klein zijn en er al veel wordt bewogen tijdens het werk, is dat men het ziet als iets dat onder de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer valt.

#### 4. Discussie

Bij het vergelijken van de resultaten van de werknemers en de P&O-functionarissen moet rekening gehouden worden met de verschillende samenstelling van beide groepen wat betreft zowel het type werk als de grootte van het bedrijf. Terwijl het merendeel van de werknemers uit grote en bewegingsarme bedrijven afkomstig is, komen de P&O-functionarissen met name uit kleine bedrijven waar veel fysiek actieve arbeid wordt verricht. Er is echter in beide groepen geen relatie tussen het type werk en de bedrijfsgrootte, waardoor men de specifieke subgroepen toch met elkaar kan vergelijken.

Daarnaast kwam uit de telefonische enquête onder P&O-functionarissen naar voren dat met name bij kleine bedrijven wandelen tijdens de lunch geen issue was en hierdoor heeft men nogal eens 'niet van toepassing' als antwoord gegeven. Dit heeft gevolgen voor de resultaten van een aantal vragen, omdat de resterende percentages hierdoor wat lager zijn geworden. Dat juist kleinere bedrijven dit niet als een issue zien komt niet geheel overeen met de resultaten van een behoefteonderzoek onder MKB bedrijven, waaruit bleek dat 36% van de werkgevers de mogelijkheid tot lunchwandelen als de meest aantrekkelijke manier zien om bewegen van werknemers te stimuleren, omdat daaraan geen kosten zijn verbonden (Urlings et al., 1999). Dit verschil is mogelijk te verklaren doordat de context van de laatstgenoemde vraag anders was.

##### *Lunchwandelen bij bedrijven*

Van de werknemers geeft 30% aan dat men regelmatig fysiek actief is tijdens de lunchpauze, wat bijna geheel op conto komt van het wandelen (29%) en slechts minimaal aan sporten (1%) is toe te schrijven. Degene die wandelen zijn met name de werknemers met bewegingsarm werk (34%) en ze zijn vaker afkomstig uit grote bedrijven (34%). De P&O-functionarissen schatten dat gemiddeld 19% tijdens de lunchpauze wandelt en ook hier zijn het met name de bewegingsarme bedrijven die hoog scoren (31%). De bedrijfsgrootte speelt hier geen rol.

Dat eenderde van de werknemers met bewegingsarm werk regelmatig wandelt tijdens de lunch is hoger dan verwacht. Een mogelijke reden hiervoor kan de manier zijn waarop de vraag is gesteld, namelijk 'Welke van de onderstaande activiteiten onderneemt u regelmatig als u lunchpauze neemt?'. Onder de term 'regelmatig' kan men zowel vijf keer per week als twee keer per maand verstaan, wat de uitkomst behoorlijk kan beïnvloeden. Als onder 'regelmatig' minimaal twee a drie keer per week wordt verstaan, dan zal dit percentage waarschijnlijk veel lager uitkomen. Dit wordt ondersteund door het feit dat op de vragen of men zin zou hebben in lunchwandelen als de werkgever dit zou stimuleren of als collega's mee zouden doen, door slechts 21% van de werknemers uit bewegingsarme bedrijven aangegeven wordt dat men al regelmatig wandelt tijdens de lunch.

##### *Stimulerende en belemmerende factoren*

P&O-functionarissen denken dat de rol van collega's relatief groot is in het stimuleren van wandelen tijdens de lunch en vinden omgevingsfactoren minder van belang. Werknemers zijn sowieso gematigder in het aangeven van stimulerende factoren, maar noemen juist omgevingsfactoren het meest frequent. Deze omgevingsfactoren spelen met name bij werknemers met bewegingsarm werk een belangrijke rol.

Een onaantrekkelijke bedrijfsomgeving (met name het ontbreken van wandelpaden of een park, of winkels in de omgeving van het bedrijf) is voor werknemers uit bewegingsarme bedrijven de belangrijkste belemmerende reden, direct gevolgd door 'geen tijd'. De P&O-functionarissen uit bewegingsarme bedrijven zien tijdgebrek als belang-

rijkste belemmerende factor en een onaantrekkelijke bedrijfsomgeving wordt door hen als derde reden genoemd.

Hieruit kan geconcludeerd worden dat de bedrijfsomgeving door werknemers als een belangrijke factor wordt gezien. Als een bedrijf bij de keuze van een nieuwe vestigingsplaats of bij het ontwikkelen van een gezondheidsbeleid rekening zou houden met de omgeving van het bedrijf, dan zou dit positieve gevolgen kunnen opleveren voor het beweeggedrag van haar werknemers en daarmee mogelijk ook op de gezondheid en het functioneren van de werknemers.

#### *Wandelen en eten*

Bijna de helft van de werknemers geeft aan liever te eten vóóordat men gaat wandelen en vind het bezwaarlijk om te eten tijdens het wandelen. Dit hangt mogelijk deels samen met het feit dat men altijd heeft geleerd dat eten en bewegen niet goed samengaan. Vanuit fysiologisch oogpunt is het echter niet bezwaarlijk om te bewegen terwijl men eet, mits deze beweging matig intensief is, wat het geval is bij lunchwandelen.

Een andere reden dat men liever vooraf eet is mogelijk de beperking in het soort etenswaren dat men kan nuttigen tijdens het lunchwandelen. Door samen met de cateraar (aantrekkelijke) lunchpakketten samen te stellen kan dit echter deels ondervangen worden. Overigens geeft meer dan de helft van de werknemers uit bewegingsarme bedrijven aan de lunch van thuis mee te nemen, waardoor de keuzebeperking in voedingsaanbod slechts in beperkte mate opgaat.

#### *Promotiecampagne*

Naast de 21% die aangeeft al regelmatig te wandelen geeft circa 35% van de werknemers met bewegingsarm werk aan zin te hebben in wandelen tijdens de lunch als collega's meedoen of als de werkgever het stimuleert. Ook zou ongeveer de helft van de werknemers uit met name de bewegingsarme en grote bedrijven mee willen doen als het bedrijf een campagne op zou zetten om het wandelen tijdens de lunch te promoten. Een promotiecampagne kan dus het aantal werknemers dat tijdens de lunch gaat wandelen nog flink verhogen.

Vanuit het bedrijf is de bereidheid om zelf voorzieningen voor het lunchwandelen te faciliteren niet erg hoog, maar bijna een kwart van de onderzochte bedrijven zou wel een lunchwandelen campagne willen ondersteunen. Onder bewegingsarme en grote bedrijven loopt dit percentage verder op tot 32%. Een belangrijke reden om zo'n campagne niet te ondersteunen is dat men vindt dat dit onder de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer valt. Dit speelt met name in de kleinere bedrijven, maar ook in een aantal grote bedrijven. Toch vindt 40% van de P&O-functionarissen uit bewegingsarme bedrijven dat de werkgever het lunchwandelen zou moeten stimuleren.

Aangezien de werknemers het 'er even uit' ofwel 'buiten zijn' als belangrijkste voordeel noemen, zou een campagne zich met name moeten richten op dit aspect, en minder op de gezondheidseffecten van lunchwandelen.

## **5. Conclusie**

Momenteel wandelt circa 20 tot 30% van de werknemers tijdens de lunch. Degenen die wandelen zijn met name de werknemers met bewegingsarm werk en zijn merendeels afkomstig uit grote bedrijven. De omgeving van het bedrijf en ook tijdgebrek zijn belangrijke belemmerende factoren.

Uit de resultaten blijkt dat er zeker mogelijkheden zijn om het aantal werknemers dat tijdens de lunch gaat wandelen fors te verhogen, door gerichte stimulering van het wandelen in het bedrijf. De beste resultaten zijn te verwachten bij grote bewegings-

arme bedrijven met een aantrekkelijke wandelomgeving. Tevens is er bereidheid bij bedrijven om een lunchwandel campagne te ondersteunen. Inhoudelijk zal deze campagne zich met name moeten richten op het 'even eruit' ofwel 'buiten zijn'.

### Literatuur

American College of Sports Medicine (ACSM) (2000). Position Stand: The Recommended Quantity and Quality of Exercise for Developing and Maintaining Cardiorespiratory and Muscular Fitness in Healthy Adults. *Med Sci Sports Exerc*, 22, 265-74.

CBS (2000). *Enquête Beroepsbevolking (EBB)*. Heerlen/Voorburg, CBS.

Kemper, H.C.G. et al. (1999). De Nederlandse Norm Gezond Bewegen; verslag van een expert-meeting. In: Hildebrandt, V.H., Ooijendijk, W.T.M., Stiggelbout, M. (red). *Tendrapport Bewegen en Gezondheid 1998/99*. Den Haag, Koninklijke Vermande.

Middelkoop, M. van (2002). *Lunchwandelen. De relatie tussen bewegen, groene omgeving en de gezondheid van werknemers*. Den Haag, Stichting Recreatie, Kennis- en Innovatiecentrum.

Ooijendijk W.T.M., Hildebrandt, V. H., Stiggelbout M. (red) (2002). *Tendrapport bewegen en gezondheid 2000-2001*. Lelystad, Koninklijke Vermande.

Pate, P.R., Pratt, M., Blair, S.N. et al. (1995). Physical activity and public health: A recommendation from the Centers for Disease Control and Prevention and the American College of Sports Medicine. *JAMA*, 273, 402-7.

Proper, K.I., Staal, B.J., Hildebrandt, V.H., Beek, A.J. van der, Mechelen, W. van (2002). Effectiveness of physical activity programs at worksite with respect to work-related outcomes. *Scand J Work Environ Health*, 28(2), 74-84.

Urlings, I.J.M., Proper, K.I., Hildebrandt, V.H., Backx, F.J.G. (1999). Sport in beeld van het MKB. *TBV*, 7, 111-6.

U.S. Department of Health and Human Services (US-DHHS) (1996). *Physical activity and health: a report of the Surgeon General*. Atlanta.

Wolde, S.J. ten. (1999). *Recreatie en gezondheid. Effecten van beweging en natuurbeleving op de gezondheid*. Den Haag: Stichting Recreatie, Kennis- en Innovatiecentrum.



## Bijlage 6 Samenvatting “Omgevingsanalyse, vestigingskeuze en bedrijfscultuur”

### **Omgevingsanalyse**

Bij de zes deelnemende bedrijven heeft een analyse van de omgeving plaatsgevonden. Uit deze analyse is gebleken dat de van te voren vastgestelde omgeving (groen, rood of grijs) niet in alle gevallen overeen kwam. Er zijn twee locaties die wat twijfelachtig zijn, maar waar wel de gekozen omgeving domineert. Dit zijn het Ministerie van LNV in Den Haag, waar in een straal binnen 500 meter rondom het gebouw zowel groene als rode elementen aanwezig zijn. De groene ruimte in de vorm van het Haagsche Bos domineert echter boven de winkeloppervlakte. Een soortgelijke situatie is ook in Diemen (LNV Directie Noordwest) te vinden. Daar is de dominante omgeving grijs. Er is wel een parkje in de buurt aanwezig, maar dit weegt niet op tegen de grijze omgeving. De van te voren gestelde verwachting dat mensen in een groene en rode omgeving meer zullen wandelen dan werknemers in een grijze omgeving komt ook redelijk uit. Alleen LNV Directie Noordwest is hier een kleine uitzondering op, maar deze locatie was dan ook een twijfelgeval door de aanwezigheid van het park. Het aandeel lunchwandelaars kan echter nog altijd beter, omdat uit de schattingen blijkt dat toch nog veel mensen tijdens de pauze niet gaan wandelen. Het promoten van de omgeving en het desgewenst uitbrengen van een folder met wandelroutes in de omgeving zou een goede stimulans kunnen zijn om meer mensen aan het wandelen te krijgen. Door te wijzen op de mogelijkheden om een korte of langere wandeling te maken zou de drempel misschien verder verlaagd kunnen worden.

### **Vestigingskeuze**

De omgeving heeft bij alle zes de bedrijven geen rol gespeeld bij de vestigingskeuze. Factoren zoals bereikbaarheid en kostprijs waren veel belangrijker dan een goede wandelomgeving. De meeste bedrijven geven echter wel aan dat bij een eventuele verhuizing de wandelmogelijkheden wel meegenomen worden in de keuze. Het gaat hierbij dan vooral om de aanwezigheid van winkelfaciliteiten en groen is hierin minder belangrijk. Als mensen in de omgeving een doel hebben om naartoe te gaan, zoals een winkel, zullen ze eerder geneigd zijn om naar buiten te gaan. Indien een bedrijf bij een verhuizing ook rekening wil houden met de wandelmogelijkheden voor de werknemers in de omgeving, kan gekeken worden naar de nabijheid van een winkelcentrum of een bos waar men kan gaan wandelen.

### **Bedrijfscultuur**

Het was de bedoeling om twee verschillende bedrijfsculturen voor deze casestudie te gebruiken, maar uit de gesprekken bleek al gauw dat alle twee de typen bedrijven (verschillende locaties van het Ministerie LNV en twee onderzoeksinstellingen) eenzelfde soort cultuur hadden. Het is hierdoor moeilijk te bepalen of de bedrijfscultuur invloed heeft op het wandelgedrag van de werknemers.

In alle zes de onderzochte instellingen kan de werknemer de tijd in de lunchpauze naar eigen invulling besteden en men heeft dus ook de ruimte om naar buiten te gaan. Een

werkgever heeft hier ook weinig over te zeggen, omdat het eigen tijd is. Bij alle zes is de cultuur zo open dat de werkgever de werknemer niet tegenhoudt om te gaan wandelen, maar gestimuleerd wordt het ook weer niet. De belangrijkste reden hiervan is dat men vindt dat de werknemer zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen gezondheid. Het is echter van belang dat werkgevers gaan inzien dat het stimuleren van bewegen niet alleen gunstig is voor de werknemer, maar dat dit ook positieve gevolgen kan hebben voor het bedrijf (onder meer gezonder personeel, minder ziekteverzuim, verhoging productiviteit). Werkgevers zouden het wandelen tijdens de lunch dus in het bedrijf moeten promoten en, als men zelf het goede voorbeeld geeft, zal dit zeker ook de werknemers stimuleren om (vaker) te gaan lunchwandelen.

## Bijlage 7 Verslag focusgroepdiscussies

Op de morgenbijeenkomst zijn de P&O-functionarissen van de zes deelnemende bedrijven aanwezig en op de middagbijeenkomst in totaal 7 medewerkers van vier van de deelnemende bedrijven.

Er werd na uitleg over het belang van bewegen voor de gezondheid en over het lunchwandelen-onderzoek gediscussieerd naar aanleiding van onderstaande stellingen.

- Wandelen is voor iedereen een goede manier om aan zijn of haar gezondheid te werken.
- De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer voldoende kan bewegen op de werkplek/tijdens werkuren (P&O-ers)./Iedereen is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar gezondheid. De werknemer moet dus zelf zorgen voor voldoende beweging (werknemers).
- Informatie over de voordelen van wandelen is voldoende om een gedragsverandering voor elkaar te krijgen.
- In een ‘ongezellige, grijze’ kantooromgeving krijg je mensen nooit aan het wandelen. In een park of een winkelgebied wel.
- Als je gaat wandelen tijdens de lunch denken je collega’s en/of je manager dat je niet hard genoeg werkt.

Verder werden de randvoorwaarden voor meer wandelen tijdens de lunch, de rol die tijdgebrek speelt en eventuele problemen bij tegelijkertijd wandelen en eten besproken.

### **Wandelen is voor iedereen een goede manier om aan zijn of haar gezondheid te werken**

Deze stelling wordt gerelativeerd. Het begrip wandelen is niet helemaal duidelijk. Bij wandelen wordt aan recreatie gedacht terwijl men bij lopen aan een doel denkt, waarbij sneller gelopen wordt dan tijdens het wandelen, bijvoorbeeld om even een boodschap te halen. Hierbij speelt tijdsdruk vaker een rol.

Aan de ene kant zijn sommige mensen door lichamelijk ongemak niet in staat om te wandelen, aan de andere kant denkt men dat iemand die al regelmatig sport zich bij het wandelen niet genoeg inspant om een gezondheidseffect te bereiken. Men denkt dat actieve mensen al vaker wandelen en de doelgroep, de mensen met tekort aan lichaamsbeweging, niet automatisch wordt bereikt. Het effect van wandelen, dat je er even helemaal uit bent, wordt soms een voordeel, maar ook soms een nadeel genoemd. Tijdens een wandeling kun je op een helder idee komen, of overleggen met collega’s.

### **De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer voldoende kan bewegen op de werkplek/tijdens werkuren (P&O-ers)./Iedereen is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar gezondheid. De werknemer moet dus zelf zorgen voor voldoende beweging (werknemers)**

P&O-ers en werknemers zijn het erover eens dat de verantwoordelijkheid van de baas ophoudt bij het bieden van faciliteiten om te bewegen. Werknemers vinden voorlichting door de baas over de gezondheidsvoordelen van lunchwandelen te betuttelend. Men stelt het wel op prijs als vergaderingen niet te vaak in de lunchpauze worden ge-

pland en de werknemer tijdens de werkdag, in eigen tijd, gelegenheid krijgt om te bewegen. Als meer tijd nodig is dan de lunchpauze biedt, wordt die tijd daarna weer ingehaald. P&O-ers willen een enkele keer een werknemer die regelmatig verzuimt, door de bedrijfsarts aan laten spreken op ongezond gedrag en laten stimuleren om meer te gaan bewegen. De werkgever is verantwoordelijk voor een cultuur waarin het gewoon is om regelmatig te bewegen, bijvoorbeeld naar een collega lopen in plaats van mailen, of oefeningen achter het beeldscherm doen. P&O-ers vinden dat het aanbieden van beweegmogelijkheden, zoals fitnessapparatuur, een secundaire arbeidsvoorwaarde is, waardoor meer nadruk komt op de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor zijn gezondheid. Zij hebben bij collega's in het MKB ervaren dat lunchwandelen daar niet uitvoerbaar wordt geacht, omdat de werknemers daar tijdens de lunchpauze beschikbaar moeten zijn (!)

### **Informatie over de voordelen van wandelen is voldoende om een gedragsverandering voor elkaar te krijgen**

Men denkt dat één maal informatie geven mensen niet aan het lunchwandelen brengt. Verder zou uitgebreide informatie niet gericht moeten zijn op de gezondheidsvoordelen van lunchwandelen, maar op de voordelen ervan die men direct kan ervaren: de plezierige en sociale aspecten. Stimulansen moeten komen van leidinggevendenden die het goede voorbeeld geven en van collega's die wandelen. Overigens is men van mening dat veel mensen nooit te verleiden zullen zijn om te gaan wandelen tijdens de lunch. Zij prefereren een computerspelletje, kaarten met collega's of een andere vorm van lichaamsbeweging tussen de middag. De P&O-ers zijn van mening dat het op managementniveau wel belangrijk kan zijn om de gezondheidsvoordelen van lunchwandelen duidelijk te maken, om de medewerking aan een campagne te bereiken.

### **In een 'ongezellige, grijze' kantooromgeving krijg je mensen nooit aan het wandelen. In een park of een winkelgebied wel**

De rol van de omgeving is belangrijk. Mensen die zelf in een grijze en in een groene of rode omgeving hebben gewerkt, merken op dat er in de grijze omgeving minder wordt gewandeld. Toch kan zelfs een grijze omgeving die in eerste instantie onaantrekkelijk is, bij nadere kennismaking interessante wandelroutes bieden. Een leuke route is belangrijk om mensen te laten beginnen met wandelen. Nadat er regelmaat in het wandelpatroon is gekomen, wordt het belang van de route minder (maar niet onbelangrijk). Er wordt voorgesteld om in introductiepakketten voor nieuwe werknemers informatie over de bedrijfsomgeving en wandelroutes op te nemen. Nog beter werkt het in het bedrijf van twee van de aanwezige werknemers, waar nieuwe werknemers door hun collega's worden uitgenodigd om mee te gaan wandelen tijdens de lunch. Men denkt dat in een groene omgeving steviger wordt doorgelopen dan in een winkelgebied. Werknemers en P&O-ers zijn het over deze punten eens.

### **Als je gaat wandelen tijdens de lunch denken je collega's en/of je manager dat je niet hard genoeg werkt**

Eerst wordt er een beetje gelachen om deze stelling, maar toch blijkt dat de houding van een leidinggevende meespeelt bij het stimuleren van lunchwandelen. Een leidinggevende die niet van zijn stoel te branden is, stimuleert minder om te gaan wandelen

dan een directielid dat je tijdens een wandeling buiten tegenkomt en blijkbaar ook de tijd neemt om even te ontspannen.

### **Randvoorwaarden voor een geslaagd lunchwandelproject**

- Meer algemene kennis over de gezondheidsvoordelen van wandelen en andere vormen van *matig* intensief bewegen. De geïnterviewden denken niet (in de eerste plaats) aan wandelen als mogelijkheid om iets voor je gezondheid te doen.
- Leidinggevend en bedrijfscultuur bewerken, zodat actief gedrag gepromoot wordt. P&O-ers denken dat het moeilijk is om managers te overtuigen van het nut van lunchwandelen. Zij moeten de kosteneffectiviteit ervan onderkennen. P&O-ers denken dat lunchwandelprojecten geen voet aan de grond krijgen in de kleine profitbedrijven met een hoge werkdruk.
- Motivatie en stimulans om te gaan lunchwandelen richten op de plezierige en sociale aspecten.
- Eerst aan de werknemers vragen wat zij willen (sommige werknemers willen op een andere manier bewegen) en daarbij aansluiten, zowel wat betreft de vorm als de inhoud van de campagne. Geen standaard recept opdringen, duidelijk zijn over het relatieve belang van lunchwandelen. Informeren en promoten is goed, maar pas op voor opdringen en betuttelen. Geen grote groepen maken, maar de deelnemers zelf wat laten organiseren.
- Kantine op de begane grond, bij de uitgang, met lunchpakketjes die bij de ingang van de kantine gepresenteerd worden. Drinken kan in een flesje meegenomen worden.
- Wandelen tijdens het roken stimuleren, en dit in ieder geval aantrekkelijker maken dan het verblijf in een rookhok.
- Voorstel van één van de P&O-ers: zij heeft een hond en daardoor loopt zij al veel. Dit leidt tot een beetje hilarisch voorstel om bedrijfshonden te nemen of te lenen.

### **De rol van tijdgebrek**

Eén werknemer gunt zich geen lunchpauze, omdat hij zo kort mogelijk op het werk wil zijn in verband met lange reistijden. Eén P&O-er vindt het handig om de lunchpauze soms te mogen benutten voor overleg. De meeste andere geïnterviewden nemen wel pauze. Als ze gaan wandelen, duurt dat soms langer dan een half uur. Het ligt aan de bedrijfscultuur wanneer die tijd weer wordt ingehaald. Het verplicht bereikbaar zijn tijdens blokuren maakt het voor sommige werknemers lastig om weg te gaan tijdens de pauze. Men voelt dan een sterke druk om weer op tijd binnen te zijn.

### **Problemen bij tegelijkertijd wandelen en eten**

De meeste deelnemers ervaren geen problemen bij de combinatie van wandelen en eten. Drie van de aanwezige werknemers, die allen wel wandelen tijdens de lunchpauze, eten ervoor of erna omdat ze vinden dat lopend eten niet netjes is.

## **Conclusie**

Om een promotiecampagne succesvol te laten zijn zouden de gezondheidsvoordelen van lunchwandelen duidelijk gemaakt moeten worden aan het management. Het promoten van bewegen zou een onderdeel van de bedrijfscultuur moeten worden, waarbij de leidinggevenden een goed voorbeeld geven. De werknemers zullen eerder gestimuleerd worden om te gaan wandelen tijdens de lunch door met name de plezierige en sociale aspecten te benadrukken. Een promotiecampagne heeft de meeste kans van slagen, als ook met een vertegenwoordiging van de werknemers overlegd wordt hoe deze campagne het beste in hun bedrijf uitgevoerd kan worden. Leuke wandelroutes in de omgeving en een aanpassing in het kantineaanbod kunnen daar een belangrijk deel van uitmaken.

## Bijlage 8 Resultaten e-mail enquête onder werknemers

### Inleiding

Bewegingsarmoede kan met relatief simpele interventies bestreden worden. Wandelen tijdens de lunch is een laagdrempelige manier om werknemers te stimuleren om (meer) aan lichaamsbeweging te doen.

In een eerdere fase van dit lunchwandelpoject is een literatuurstudie gedaan naar de relatie tussen bewegen, een groene omgeving en de gezondheid van werknemers (fase 1). Vervolgens is een landelijke enquête uitgevoerd, waarbij het aantal werknemers die wandelen of op een andere wijze bewegen tijdens de lunchpauze werd geregistreerd en waarbij zowel de bevorderende als belemmerende factoren in kaart zijn gebracht (fase 2).

Voor meer inzicht in de determinanten die van invloed zijn op de beslissing om te gaan bewegen en het belang van de bedrijfsomgeving daarbij, is vervolgonderzoek gedaan bij zes bedrijven die gevestigd zijn in drie verschillende omgevingstypen. Bij deze casestudies ging het om twee bedrijven in een stedelijk bebouwde omgeving met winkels in de buurt (rode omgeving), twee bedrijven waar op loopafstand een park of bos is waar gewandeld kan worden (groene omgeving) en twee bedrijven die in een kantorenpark staan (grijze omgeving). Het zijn allen bedrijven waar voornamelijk zittend werk wordt gedaan en waar wandelen tijdens de lunchpauze (vanuit de organisatie) in principe mogelijk is. Eerst is de directe fysieke omgeving van deze bedrijven in kaart gebracht en door middel van interviews met management is nagegaan welke motieven, wensen, en randvoorwaarden hebben gespeeld bij de keuze van de vestigingsplaats. Vervolgens zijn enkele medewerkers en P&O-functionarissen van deze bedrijven uitgenodigd om in een focusgroepdiscussie over lunchwandelen te spreken. Tenslotte is bij deze bedrijven een e-mail enquête uitgezet onder de werknemers om het inzicht in de gangbare praktijk, zoals dat in fase 2 is verkregen, verder te kunnen verdiepen. Van dit laatste onderdeel wordt in dit stuk verslag gedaan.

### Methode

Aan een deel van de werknemers van de bedrijven die deelnamen aan de focusgroepdiscussie, is per e-mail een vragenlijst toegestuurd (zie bijlage). Daarin werd onder meer gevraagd naar wat men tijdens de lunch aan bewegen doet, naar omstandigheden die stimulerend of juist belemmerend zijn om (vaker) te gaan wandelen tijdens de lunch, naar de intentie om met lunchwandelen te beginnen en naar andere activiteiten dan lunchwandelen die men tussen de bedrijven door zou willen doen.

Of iemand gaat lunchwandelen hangt vervolgens samen met zijn houding ten opzichte van lunchwandelen (attitude), met de steun die ervoor wordt ervaren bij collega's en bekenden (sociale steun) en met het gevoel toch te kunnen gaan wandelen bij belemmerende omstandigheden (eigen effectiviteit). Om de attitude te bepalen gaven respondenten bij 10 items in de vorm van stellingen op een 5-punts Likertschaal aan in hoeverre ze het daarmee helemaal eens tot helemaal oneens waren. De ervaren sociale steun werd bepaald door middel van twee vragen gericht op de omgeving van de werknemers (familie, vrienden en collega's) en de eigen effectiviteit werd vastgesteld door te scoren op een schaal met zes voorbeelden van belemmerende omstandigheden. Ook hier werden 5-punts Likertschalen gebruikt, waarop men kon aangeven door hoeveel mensen men zich gestimuleerd voelde en of men zeker wel tot zeker niet bij deze

belemmerende omstandigheden zou kunnen gaan wandelen. Per schaal werd het gemiddelde, de standaard deviatie en de betrouwbaarheid met Cronbach's alfa berekend.

## Resultaten

De vragenlijsten zijn naar 421 e-mail adressen gestuurd. Er kwamen in totaal 137 vragenlijsten retour, waarvan 63 ingevuld door werknemers uit een rode omgeving, 24 door werknemers uit een groene omgeving en 50 door werknemers uit een grijze omgeving (tabel 1).

Tabel 1 Aantal vragenlijsten per deelnemende vestiging (n, %)

	aantal verzonden		retour ontvangen	
	n	%	n	%
Consument en Veiligheid <sup>1</sup>	68		36	53
LNV Deventer <sup>1</sup>	50		27	54
TNO Technische Menskunde <sup>2</sup>	170		21	12
LNV Den Haag <sup>2</sup>	*		3	
TNO Inro <sup>3</sup>	90		34	38
LNV Diemen <sup>3</sup>	55		16	29
Totaal	421		137	33

<sup>1</sup> rode omgeving, <sup>2</sup> groene omgeving, <sup>3</sup> grijze omgeving; \* circa 1.200 mensen werkzaam, echter het aantal verzonden e-mail enquêtes is om organisatorische redenen zeer beperkt gebleven.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 38 jaar en 48% is man. De jongste inzender is 19 jaar oud, de oudste 61 jaar. De gemiddelde werktijd per week is 36 uur, waarbij 125 respondenten (90%) 32 of meer uren per week werken. Van de respondenten doet 20% zelden of nooit aan sport, 15% minder dan één maal per week, 42% één tot twee maal per week en 23% sport drie maal per week of vaker.

### *Activiteiten die men onderneemt tijdens de lunchpauze*

Om het huidige gedrag in kaart te brengen is eerst gevraagd, waarmee men zich tijdens de lunchpauze bezighoudt. In tabel 2 zijn de resultaten per type activiteit weergegeven. 54% van de respondenten (n = 74) wandelt regelmatig tijdens de lunchpauze en 34% geeft aan minimaal drie keer per week te wandelen.

Tabel 2 Bezigheden tijdens de lunchpauze en de frequentie waarmee de respondenten deze uitvoeren (%)

	zelden of nooit	1-2x per week	3x per week	4-5x per week
zittend eten	10	14	19	57
wandelen	46	20	17	17
sporten	96	3	1	0
winkelen of boodschappen doen	58	31	6	5
uitrusten, niets doen	79	10	6	5
lezen	73	19	4	4
klutsen met collega's	20	25	16	39
doorwerken	54	34	8	4

### *Intentie*

Bij de vraag of men van plan is om binnenkort te gaan lunchwandelen zegt 52% dat men dat al doet. Een klein deel (9%) is van plan er binnenkort mee te beginnen en 39%



is niet van plan te gaan lunchwandelen. In tabel 3 zijn deze percentages uitgesplitst naar vestigingstype.

Tabel 3 Het vestigingstype van het bedrijf gerelateerd aan de intentie om al dan niet te gaan lunchwandelen (%)

	rood (n=63)	groen (n=24)	grijs (n=50)
wandelt al	76	59	18
wel van plan	5	8	14
niet van plan	19	33	68

#### *Omstandigheden die het lunchwandelen stimuleren*

Leuke wandelroutes en meer wandelpaden of een park in de omgeving werden in de hele groep het meest genoemd (tabel 4). Tijd krijgen van de baas, meer winkels in de omgeving en collega's om samen mee te gaan wandelen werden ieder door ruim één derde van de respondenten genoemd. Voor 12% van de respondenten is helemaal geen omstandigheid denkbaar die zou kunnen stimuleren om te gaan lunchwandelen. Als alleen gekeken wordt naar de respondenten die niet van plan zijn om te gaan wandelen, is de aanwezigheid van winkels juist het belangrijkste, gevolgd door wandelpaden of een park en collega's om mee te gaan wandelen.

Tabel 4 Omstandigheden die stimuleren om te gaan wandelen, voor de hele groep en voor de mensen die niet van plan zijn om te gaan lunchwandelen (%)

	hele groep	niet van plan
wandelroutes	40	30
wandelpaden/park	39	39
tijd van de baas 'krijgen'	36	22
winkels	36	54
collega's om mee samen te gaan	36	32
informatie over lunchwandelen	8	7
positieve leidinggevende	8	9
veilige omgeving	2	6
kunnen douchen na afloop	2	6

#### *Factoren die het lunchwandelen belemmeren*

Tijdgebrek is een belangrijke belemmerende factor voor 46% van de respondenten. Men wacht op belangrijke telefoontjes, vergadert, of werkt door om eerder naar huis te kunnen in verband met lange reistijden. Een onaantrekkelijke omgeving van het bedrijf wordt door 34% van de respondenten genoemd en het Nederlandse weer is voor 29% een argument om niet te gaan lunchwandelen. Wanneer ook hier gekeken wordt naar de groep die niet van plan is om te gaan lunchwandelen, dan is de onaantrekkelijke omgeving met 61% respons de belangrijkste factor en komt tijdgebrek als tweede reden naar voren (tabel 5).

Tabel 5 Omstandigheden die lunchwandelen belemmeren, voor de hele groep en voor de mensen die niet van plan zijn om te gaan lunchwandelen (%)

	hele groep	niet van plan
tijdgebrek	46	43
onaantrekkelijke omgeving	34	61
slecht weer	29	26
geen zin	22	22
eet liever in de kantine	19	28
werk laat het niet toe	12	11
niemand om mee samen te gaan	7	6
beweeg genoeg op mijn werk	7	13
loop sociale contacten mis	7	7

#### *Attitude, sociale steun en eigen effectiviteit*

De resultaten voor wat betreft de attitude, sociale steun en eigen effectiviteit zijn weergegeven in tabel 6. De score voor attitude kan liggen tussen 10 en 50, waarbij de laagste score de meest positieve houding tegenover lunchwandelen aanduidt. De gemiddelde score van 19 laat zien, dat men een relatief positieve houding tegenover lunchwandelen heeft. De score op de ervaren sociale steun kan liggen tussen 2 en 10, en een gemiddelde van 8 betekent dat er weinig of geen sociale steun ervaren wordt.

Tabel 6 Attitude, sociale steun en eigen effectiviteit met betrekking tot lunchwandelen

	gemiddelde				Sd	aantal items	Cronbach's alfa
	rood	groen	grijs	totaal			
attitude	17	20	22	19	6,07	10	0,75
sociale steun	7	9	10	8	1,95	2	0,78
eigen effectiviteit	14	17	18	16	4,51	5	0,78

Op de eigen effectiviteit kan gescoord worden tussen 5 en 25. Het gemiddelde van 16 ligt dicht bij het midden van 15 en geeft aan dat men de eigen effectiviteit niet hoog en niet laag inschat. De verschillen tussen de gemiddelde scores voor attitude, sociale steun en eigen effectiviteit in de drie vestigingssituaties zijn allen significant ( $p=0,00$ ). De betrouwbaarheid van de scores is berekend met Cronbach's alfa. Hiervoor werden de negatieve items van de attitudeschaal (vraag 9) en het positief gesteld item in de eigen effectiviteitschaal (vraag 11) gespiegeld. De Cronbach's alfa voor de schaal van eigen effectiviteit was 0,60. Bij verwijdering van het laatste item uit deze schaal komt de score op 0,78. Een mogelijke oorzaak voor deze verstoring van de schaal kan liggen in de formulering van het item, die in tegenstelling tot de voorgaande items een positieve situatie voorspiegelde (Stel: u kunt samen met iemand wandelen). Voor attitude en sociale steun (vraag 10) waren de alfa's ruim boven de 0,70, waaruit opgemaakt mag worden dat de items met elkaar samenhangen en het begrip betrouwbaar meten.

#### *Respondenten die sporten en lunchwandelen*

Lunchwandelen is een manier om aan voldoende lichaamsbeweging te komen. De werknemers die verder weinig lichaamsbeweging krijgen, profiteren daar het meest van. Daarom is gekeken naar de mate van lunchwandelen bij respondenten die minder dan 1x per week of in het geheel niet sporten. 56% van deze groep ( $n=27$ ) wandelt al tijdens de lunch en van de overigen is nog eens 13% ( $n=6$ ) het van plan te gaan doen (tabel 7).

Tabel 7 Combinatie van sporten en lunchwandelen (n)

	sporten			totaal
	minder dan 1x per week	tot 2x per week	3x per week of meer	
wandelt al	27	26	18	71
wel van plan	6	5	1	12
niet van plan	15	27	12	54
<b>totaal</b>	<b>48</b>	<b>58</b>	<b>31</b>	<b>137</b>

*Andere activiteiten*

Behalve wandelen zijn er ook andere activiteiten die (tussen de bedrijven door) op het werk uitgevoerd kunnen worden. De respondenten gaven aan bij welke activiteiten hun voorkeur lag. Meer dan de helft van de respondenten (57%) gaf aan dat men zou willen fitnessen. Spelletjes zoals jeu de boulen, pingpongen en sjoelen scoorden ook hoog met 36%. Ruim een vijfde van de respondenten (23%) zou (ook) kiezen voor groepsactiviteiten zoals volleyballen en basketballen. Andere intensieve sporten hadden de belangstelling van 12% van de respondenten.

Door sommigen werden nog beweegalternatieven als fietsen (2x), yogasessies (5x), zwemmen (2x), hardlopen (2x), skiën, tafelvoetbal, tennis en biljarten (ieder 1x) genoemd. Enige beweging mag ook verondersteld worden bij de voorgestelde doe-het-zelf cursus, bij het regelen of kopen van dingen, tenzij dit vanachter de computer gebeurt en bij het voorstel om naar een eetgelegenheid toe te lopen. Een respondent wil graag presentaties bijwonen tijdens de lunch, een andere zonnen op een dakterras, en twee respondenten willen gaan kaarten. Eén respondent vroeg zich af wanneer je geacht wordt te gaan eten bij al dat sporten. Tenslotte waren er zeven respondenten die nadrukkelijk aangaven dat ze voorkeur hadden voor 'geen' (georganiseerde?) activiteiten tijdens hun lunchpauze.

*Bedrijfsfitness, lunchwandelen en huidig sportgedrag*

Bij de 77 respondenten die wilden gaan fitnessen is gekeken in hoeverre dat dit de mensen waren die al dan niet van plan waren om te gaan lunchwandelen, en tevens is dit gekoppeld aan hun huidige sportgedrag (tabel 8).

Tabel 8 De relatie tussen wel of niet wandelen tijdens de lunch en het huidige sportgedrag bij respondenten die wilden gaan fitnessen (n)

	sporten			totaal
	niet of minder dan		3x per week of vaker	
	1x per week	1-2x per week		
wandelt al	15	15	10	40
wel van plan	3	3	-	6
niet van plan	8	19	4	31
<b>totaal</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>77</b>

Als we hierbij kijken naar de hoeveelheid sport die de respondenten al zeggen te doen, blijven er in de groep die niet al lunchwandelt of van plan is om te gaan lunchwandelen, slechts acht respondenten over (6% van alle respondenten) die minder dan één tot twee maal per week sporten, maar wel geïnteresseerd zijn in fitness tijdens de lunch.

*Degene die binnen het bedrijf het best een lunchwandelingcampagne kan trekken*

Als in een bedrijf een lunchwandelingprogramma van start gaat, is het belangrijk dat er binnen het bedrijf of de afdeling iemand is die de campagne trekt. De respondenten denken dat de campagne in het bedrijf het beste getrokken kan worden door: het ma-

nagement (41%), een medewerker (33%), de personeelsvereniging (31%), personeelszaken (30%), de direct leidinggevende (20%), de directie (13%), de ondernemingsraad of -commissie (8%). ‘Geen van allen’ werd door 10% van de respondenten ingevuld.

## Discussie

Van één van de zes bedrijven die aan het onderzoek meededen, werden slechts drie ingevulde vragenlijsten retour ontvangen. Ook de respons van de andere bedrijven was met gemiddeld 33% matig. Hierdoor zijn de uitkomsten van het onderzoek mogelijk niet representatief voor de deelnemende bedrijven. Oorzaken hiervoor kunnen liggen in het tijdstip van uitzetten van de enquête (vlak voor de kerst) en de korte responstijd die werd gegeven (ruim 1 week). Uit de rode omgeving kwam het hoogste percentage vragenlijsten retour (54%), uit de groene het laagste (12%) en de respons uit de grijze omgeving lag daar met 34% tussenin. Aangezien uit de cijfers naar voren komt dat in de rode omgeving ook het meest gewandeld wordt, kunnen de cijfers door dit verschil in respons een vertekend beeld geven.

Behalve gewandeld tijdens de lunch (54%) wordt er vooral vaak zittend gegeten (90%), houdt men zich vaak bezig met kletsen met collega's (80%), boodschappen doen (42%) en met doorwerken (46%). Slechts 4% van de respondenten gebruikt de lunchpauze om te sporten. Ter vergelijking de cijfers van de landelijke enquête: 29% wandelt, 82% zit meestal tijdens de lunch, 63% kletst met collega's en 17% winkelt. Vooral de grote verschillen tussen de percentages wandelaars (54 en 29) en respondenten die boodschappen doen of winkelen (42 en 17) vallen op. Dit heeft mogelijk te maken met een oververtegenwoordiging van lunchwandelaars in deze enquête. Naast een kleine respons is er dus mogelijk ook sprake van een selectieve respons op deze e-mail enquête.

Een groot deel van de respondenten wandelt al, waarbij het verschil tussen de respondenten in de rode (76%), groene (58%) en grijze (18%) werkomgeving significant is ( $p=0,00$ ). Hoe meer mensen er per type omgeving al wandelen, hoe minder er van plan zijn om dat ook te gaan doen (respectievelijk 5, 8 en 14%). Het aantal respondenten dat niet van plan is om te gaan wandelen is daarom niet exact omgekeerd evenredig aan het aantal respondenten dat al wandelt, maar nog steeds is er een groot verschil tussen de respondenten in de rode (19%), groene (33%) en grijze omgeving (68%).

Zoals verwacht wordt er in de rode en groene omgeving veel meer gewandeld dan in de grijze. Een grijze omgeving aantrekkelijker maken is een moeilijke, maar misschien niet onmogelijke opgave. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het zoeken naar minder voor de hand liggende wandelroutes die toch interessante gezichtspunten opleveren, of bij gebrek aan winkels aan een (boeren)markt(kraam) met aantrekkelijke producten (biologische broodjes bijvoorbeeld), waar juist de (hooggeschoolde) werknemers die weinig bewegen interesse in hebben en voor willen betalen.

Door de wandelaars worden vooral wandelroutes en paden als stimulerende omstandigheden genoemd, waarbij de aanwezigheid van winkels en collega's die meewandelen ook zeer op prijs worden gesteld.

Als de stimulerende en belemmerende factoren voor de groep die (nog) niet van plan is om te gaan lunchwandelen naast elkaar worden gezet, blijkt ook voor hen de rol van de omgeving het belangrijkste. Zij worden tegengehouden door een onaantrekkelijke omgeving van het bedrijf en zouden door de aanwezigheid van winkels en in mindere mate wandelpaden of wandelroutes gestimuleerd worden om meer te gaan wandelen. Tijdgebrek is een andere zwaarwegende belemmerende factor in deze groep. Opvallend is nog dat tijd van de baas krijgen meer stimuleert bij de groep die al wandelt, dan bij de groep die niet van plan is om te gaan wandelen. Van de 63 respondenten die

tijdgebrek noemen als belemmerende factor, zijn er slechts 20 die tijd van de baas krijgen een stimulerende factor vinden. Waarschijnlijk is er hier vooral sprake van een lage prioriteit van lunchwandelen; het is leuk, maar niet noodzakelijk.

De attitude ten opzichte van lunchwandelen is over het algemeen positief, al is die van werknemers in een rode omgeving nog positiever dan die van werknemers in een groene omgeving, en is die weer beter dan die van werknemers in een grijze omgeving. Dit betekent dat werknemers met de juiste middelen waarschijnlijk wel over de buitendrempel te halen zijn. Daarbij kan een verhoging van de sociale steun helpen. Er is nu nauwelijks of geen stimulans door bekenden om te gaan wandelen. Ook zal het goede voorbeeld van het management en een bedrijfscultuur die de werknemers stimuleert om even naar buiten te gaan bevorderend werken. Onder die bedrijfscultuur valt ook het onderwerp tijdmanagement, met name voor de mensen met (priori)tijdgebrek. Tenslotte kunnen mogelijkheden in de omgeving om plezierig te kunnen wandelen en informatie daarover voor een verbetering van de eigen effectiviteit zorgen.

Ondanks dat ruim 50% zegt te willen gaan fitnessen, lijkt het niet erg lucratief om bedrijfsfitness op te gaan zetten, want velen van hen sporten of wandelen al, of hebben de intentie om te gaan wandelen. Behalve voor fitness is er ook duidelijk belangstelling om op een andere manier aan beweging te doen, zoals spelletjes doen en groepsactiviteiten als basketbal en volleybal. Het opzetten van dit soort activiteiten kan dus een positieve bijdrage leveren aan de mate van beweging in het bedrijf.

Een campagne om lunchwandelen te bevorderen zal bij voorkeur door de directie getrokken moeten worden, al ziet circa 30% van de respondenten ook wel iets in een medewerker, de afdeling personeelszaken of de personeelsvereniging.

## **Conclusie**

De omgeving van het bedrijf lijkt een belangrijke factor te zijn bij het lunchwandelen. Wordt er in de rode en groene omgeving al regelmatig gewandeld, van de respondenten uit de grijze omgeving zijn er maar weinigen die lunchwandelen. Ook bij de stimulerende en belemmerende factoren van lunchwandelen komt de invloed van de omgeving nadrukkelijk naar voren. De houding ten opzichte van lunchwandelen is eveneens gerelateerd aan het type bedrijfsomgeving, echter ook in een grijze omgeving is een positieve attitude ten opzichte van lunchwandelen waar te nemen. Zowel de sociale steun als de eigen effectiviteit zouden verhoogd moeten worden door een goede bedrijfscultuur en (kleine) aanpassingen in de omgeving van het bedrijf.



### Enquête internet Wandelen tijdens de lunch

Onder elke 25 inzenders wordt een cadeaubon verloot. Wilt u meedingen naar deze kadobonnen, vul dan hier uw e-mailadres in: .....

1. Bent u man of vrouw?
  - 1  man
  - 2  vrouw
  
2. Wat is uw leeftijd?
 

..... jaar
  
3. Waar werkt u?
  - 1  Consument en Veiligheid
  - 2  LNV Den Haag
  - 3  LNV Deventer
  - 4  LNV Diemen
  - 5  TNO Intro
  - 6  TNO Technische Menskunde
  
4. Hoeveel uur werkt u per week?
 

..... uren
  
5. Doet u in uw vrije tijd iets aan sport of inspannende lichaamsbeweging?
  - 1  ja, minimaal 3x per week
  - 2  ja, 1 tot 2x per week
  - 3  ja, minder dan 1x per week
  - 4  nee, zelden of nooit
  
6. Welke van onderstaande activiteiten onderneemt u regelmatig als u uw lunchpauze neemt? Wilt u bij elke activiteit aangeven hoe vaak u deze activiteit onderneemt?

	zelden of nooit	1-2x per week	3x per week	4-5x per week
1. zittend eten				
2. wandelen				
3. sporten				
4. winkelen of boodschappen doen				
5. uitrusten, niets doen				
6. lezen				
7. kletsen met collega's				
8. doorwerken				

Wandelen tijdens de lunch is een relatief makkelijke en goedkope manier om meer te bewegen en om zo aan de gezondheid te werken en om tussen het werk door een lekkere frisse neus te halen. De volgende vragen gaan over uw mening over wandelen tijdens de lunch.

7. Welke omstandigheden zouden in uw situatie stimulerend zijn om (vaker) te gaan wandelen tijdens de lunch? U mag meerdere antwoorden aankruisen.

- 1  omgeving van het bedrijf veiliger maken
- 2  meer winkels in de omgeving
- 3  meer wandelpaden of een park in de omgeving
- 4  collega's om samen mee te gaan wandelen
- 5  positievere houding van leidinggevenden
- 6  meer informatie over het nut van wandelen/bewegen tijdens de lunch
- 7  tijd van de baas 'krijgen' om te wandelen
- 8  kunnen douchen/omkleden na afloop
- 9  leuke wandelroutes in de omgeving
- 10  geen van deze
- 11  anders, namelijk .....

8. Wat zijn voor u de **belangrijkste** redenen om **niet** te gaan wandelen tijdens de lunchpauze? U mag meerdere antwoorden aankruisen.

- 1  geen tijd voor
- 2  mijn werk laat dit niet toe
- 3  geen zin in
- 4  ik ga liever lunchen in de kantine
- 5  ik beweeg (meer dan) genoeg op mijn werk
- 6  het weer in Nederland laat dat vaak niet toe
- 7  je loopt sociale contacten mis door naar buiten te gaan
- 8  ik heb niemand om mee samen te gaan
- 9  de omgeving van het bedrijf is niet aantrekkelijk/uitnodigend
- 10  geen van deze
- 11  anders, namelijk .....

9. Onderstaande vragen gaan over uw houding ten aanzien van wandelen tijdens de lunch. Geef aan in hoeverre u het met de onderstaande stellingen eens bent.

		helemaal eens	beetje mee eens	niet eens en niet oneens	beetje mee oneens	helemaal mee oneens
1.	Ik kan mij ontspannen door te wandelen tijdens de lunch					
2.	Wandelen tijdens de lunch is slecht voor mijn spijsvertering					
3.	Wandelen tijdens de lunch helpt me om gezond te blijven					
4.	Tijdens de lunchpauze wil ik liever zitten dan wandelen					
5.	Wandelen tijdens de lunch is goed voor mijn sociale contacten					
6.	Ik vind wandelen tijdens de lunch vervelend					
7.	Ik kan tijd vrijmaken om te wandelen tijdens de lunch					
8.	Wandelen tijdens de lunch is voor mij te vermoeiend					
9.	De menukeuze is beperkt als ik ga wandelen tijdens de lunch					
10.	Door te wandelen tijdens de lunch ben ik er even helemaal uit					



10. De volgende vragen gaan over hoe mensen in uw omgeving (familie, vrienden, collega's) denken over wandelen tijdens de lunch. Kruis aan om hoeveel mensen in uw omgeving u denkt dat het gaat.

		(bijna) allemaal	meer dan de helft	ongeveer de helft	minder dan de helft	(bijna) niemand
1.	Door hoeveel mensen in uw omgeving wordt u gestimuleerd om regelmatig te wandelen tijdens de lunch?					
2.	Hoeveel mensen in uw omgeving wandelen tijdens de lunch zelf regelmatig?					

11. Stel de volgende situatie doet zich voor, lukt het u dan om te gaan wandelen tijdens de lunch? Kruis het bijbehorende vakje aan.

		zeker wel	waarschijnlijk wel	weet ik niet	waarschijnlijk niet	zeker niet
1.	Het weer is erg slecht					
2.	U heeft weinig tijd					
3.	Andere mensen vragen uw aandacht					
4.	U bent moe					
5.	U heeft een slecht humeur					
6.	U kunt samen met iemand wandelen					

12. Als u nog niet wandelt tijdens de lunch, bent u dan van plan om dat te gaan doen?

- ja, ik ga er binnenkort mee beginnen  
 nee, ik ben het niet van plan  
 niet van toepassing, ik wandel al

13. Als er in uw bedrijf een lunchwandel campagne wordt gestart, wie moet die dan trekken?

- personeelszaken  
 het management  
 de directie  
 de direct leidinggevende  
 de personeelsvereniging  
 de ondernemingsraad of -commissie  
 een medewerker  
 geen van allen

14. Behalve wandelen tijdens de lunch zijn er ook andere activiteiten die tussen de bedrijven door op uw werk uitgevoerd kunnen worden. Welke activiteiten zouden uw voorkeur hebben? U mag meerdere antwoorden aankruisen.

- spelletjes zoals pingpongen, jeu de boulen, sjoelen  
 groepsactiviteiten zoals volleyballen, basketballen  
 fitnesssen  
 andere meer intensieve sporten  
 anders, namelijk .....



## Bijlage 9 Samenvatting Invitational Conference

Op dinsdag 22 april 2003 heeft de Stichting Recreatie, Kennis- en Innovatiecentrum een 'invitational conference' over lunchwandelen georganiseerd voor vertegenwoordigers van de overheid, het bedrijfsleven en kennisinstellingen. Er is op deze bijeenkomst verslag gedaan van de resultaten van het lopend onderzoek door de Stichting Recreatie, TNO Arbeid en Alterra, er zijn meningen en visies uitgewisseld en de circa 20 aanwezigen hebben aanzetten geformuleerd voor beleid en onderzoek voor lunchwandelen.

Beweging en gezondheid zijn op dit moment zeer actuele thema's, zowel voor werknemers als voor de Nederlandse bevolking als geheel. Het (stimuleren van) wandelen tijdens de lunchpauze van werknemers sluit hier zeer goed bij aan, omdat lunchwandelen laagdrempelig is, relatief eenvoudig is in te passen in de dagelijkse werkzaamheden en omdat het de gezondheid kan bevorderen.

De resultaten van de conferentie tonen echter aan dat er een aantal belangrijke aandachtspunten is bij het stimuleren van lunchwandelen. Allereerst is de lunchpauze vrije tijd van werknemer. Indien een werkgever lunchwandelen wil stimuleren, kan hij daarvoor de randvoorwaarden scheppen en er promotie voor maken, maar lunchwandelen mag nooit een verplichting worden. Bij randvoorwaarden gaat het om zaken als voldoende mogelijkheden om pauze te nemen, een bedrijfscultuur waarin wandelende werknemers geaccepteerd worden, afspraken met de cateraar in de kantine, etc. Bij het stimuleren van lunchwandelen denken deelnemers van de conferentie ook aan acties zoals informatie over wandelmogelijkheden in de nabije omgeving, aandacht voor lunchwandelen in het personeelsblad of intranet, voorlichtingsbijeenkomsten en bijvoorbeeld begeleide wandeltochten. Over stimuleringsmogelijkheden zoals het 'goede voorbeeld geven' door het management en het aanleggen van groene routes door bedrijven wordt wisselend gedacht, al is de houding van de aanwezigen in meerderheid positief. Het organiseren van een 'lunchwandelingcompetitie' tussen bedrijven gaat de meeste aanwezigen te ver, al kan het als eenmalige activiteit wel een manier zijn om meer aandacht voor het onderwerp te krijgen.

Een tweede punt is dat "lunchwandelen zo eenvoudig en doeltreffend is, dat je het risico loopt dat het daarom niet werkt", zoals één van de deelnemers het verwoordde. Aangezien lunchwandelen wel de potentie heeft om beweging te stimuleren is het dus zaak om lunchwandelen zo te brengen dat het niet ondergaat aan zijn eigen eenvoud. De meest kansrijke manier om dit te voorkomen is door lunchwandelen als onderdeel van een groter pakket te brengen. Bijvoorbeeld in combinatie met aandacht voor gezonde voeding en/of andere vormen van beweging op en rond de werkplek.

Ten derde blijken de meningen verdeeld over de vragen of lunchwandelen creativiteit stimuleert en of het de vorming van 'eilandjes' in een bedrijf doorbreekt. Voor zowel creativiteit als groepsvorming geldt dat dit sterk kan verschillen per individu of bedrijfscultuur. Wederom geldt dat individuele keuzevrijheid en goede randvoorwaarden zeer belangrijk zijn. Initiatieven zoals 'lunch(wandel)dating' en het afspreken van een vaste tijd en vertrekpunt zijn genoemd als middel om vaste groepsvorming te doorbreken.

Een vierde aandachtspunt is de omgeving. Die moet aantrekkelijk genoeg zijn om tijdens de relatief korte lunchpauze uit te nodigen om naar buiten te gaan voor een wandeling. Alhoewel onderzoek op dit punt schaars is, lijken de 'groene' park- en de

‘rode’ winkelomgeving de meeste kansen te bieden. Groen biedt een aantrekkelijke omgeving en levert ook nog extra gezondheidseffecten. Winkels bieden de mogelijkheid om de lunch of een andere boodschap te halen, zeer aantrekkelijk voor bijvoorbeeld takencombineerders. De ‘grijze’ kantooromgeving lijkt het minst uitnodigend voor een lunchwandeling, zeker als er een aantrekkelijke bedrijfskantine is. Bovendien is niet zeker dat als er een aantrekkelijke omgeving is, deze ook daadwerkelijk gebruikt wordt. De bedrijfscultuur is hiervan de meest waarschijnlijke oorzaak. Bedrijven lijken in de meeste gevallen (nog) niet geïnteresseerd in het aantrekkelijk maken van de omgeving. Aan de ene kant ligt dit aan het feit dat dit het belang van het individuele bedrijf overstijgt. Anderzijds ontbreekt vaak het bewustzijn over het belang ervan. Als er al geïnvesteerd wordt in de omgeving, is dit vaak niet om gezondheidsredenen maar om bijvoorbeeld het bedrijfsimago, flexibiliteit en uitbreidingsmogelijkheden. Oplossingen aangedragen door de aanwezigen zijn aandacht voor groen (en eventueel winkels) in integraal parkmanagement, onderzoek dat het (financiële) belang van beweging in de buitenlucht en een aantrekkelijke bedrijfsomgeving onomstotelijk aantoon, gebruik maken van bedrijven waar al aan lunchwandelen gedaan wordt en verspreiding van de kennis daarover (een ‘bewustwordingscampagne’). Een belangrijk aandachtspunt voor onderzoek is het ‘Hawthorne-effect’, waarbij de gemeten effecten niet voortkomen uit de kenmerken van het lunchwandelen of veranderingen in de omgeving, maar uit het feit dat er aandacht besteed wordt aan de werknemers.

Tot slot de vraag wie er verantwoordelijk is voor (het stimuleren van) lunchwandelen. Uit de conferentie is als ideaal toekomstbeeld naar voren gekomen dat werknemers, al dan niet na een stimuleringscampagne en/of aanpassingen aan de omgeving, zelfstandig en op eigen gelegenheid tijdens de lunchpauze regelmatig buiten een stevige wandeling maken. Om dit te bereiken moeten werkgevers in ieder geval zorgen dat alle randvoorwaarden in het bedrijf gunstig zijn. Daarnaast kan met een campagne lunchwandelen onder de aandacht gebracht worden. Bedrijven kunnen bovendien individueel of in samenwerking met nabijgelegen bedrijven en bijvoorbeeld de gemeente ook werken aan gunstige voorwaarden in de directe omgeving van het bedrijf, bijvoorbeeld aantrekkelijke en veilige wandelroutes.

Om de bewustwording bij bedrijven te stimuleren moet de (rijks)overheid onderzoek naar de effecten van lunchwandelen laten uitvoeren en de resultaten ervan verspreiden. De departementen van VWS, LNV, VROM, SZW en EZ lijken hierbij de belangrijkste partners, waarbij VWS vaak genoemd wordt als de meest geschikte ‘trekker’. VWS en LNV hebben ter afsluiting van de conferentie afgesproken de samenwerking op dit gebied te intensiveren. De conferentie besluit met de conclusie dat lunchwandelen in ieder geval bij de aanwezigen ‘leeft’. Zij zullen het onderwerp meenemen in hun dagelijkse werkzaamheden en de ogen open houden voor kansen door te kijken hoe anderen op lunchwandelen reageren.