

TNO-rapport

KvL/B&G 2008.006

'Ga je mee lunchwandelen?'

**De invloed van een aanjager op de frequentie van
het lunchwandelen**

Datum Januari 2008

Auteur(s) M. Simons
M. Jans
L. Bolten¹
A. Hoogland¹

¹ Bachelorstudent Algemene Gezondheidswetenschappen, Vrije
Universiteit, Amsterdam

Opdrachtgever Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Projectnummer 031.10747

Aantal pagina's 20 (incl. bijlagen)
Aantal bijlagen

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 onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Samenvatting

Achtergrond

De helft van de werkende populatie zou meer willen gaan bewegen. Toch lukt dit vaak niet. Een klein zetje in de rug kan voldoende zijn om deze mensen toch in beweging te laten komen. Dit zetje kan gegeven worden door een enthousiaste collega die zijn collega's op de werkvloer stimuleert tot meer bewegen. In dit pilotonderzoek is nagegaan of deze zogenaamde 'aanjager' een positief effect heeft op de mate van lunchwandelen en hoe het concept 'aanjager' zo optimaal mogelijk kan worden ingezet in een bedrijf.

Methode

Binnen een groot bankverzekeringsbedrijf in Utrecht waar voornamelijk zittend werk wordt verricht, zijn twee qua werkzaamheden vergelijkbare afdelingen geselecteerd, een interventieafdeling (n=42) en een controleafdeling (n=40). Gedurende een periode van acht weken zijn twee aanjagers actief geweest op de interventieafdeling. De taak van de aanjagers was collega's te stimuleren tot (meer) lunchwandelen. Het effect van het aanstellen van deze aanjagers op de frequentie van het lunchwandelen (aantal keer lunchwandelen, gecorrigeerd voor het aantal gewerkte dagen en uitgedrukt in een hele werkweek) werd gemeten met behulp van vragenlijsten, voorafgaand en na afloop van de interventie. Daarnaast werden er interviews afgenomen met de aanjagers en 14 werknemers (van beide afdelingen) om de aanjagerinterventie te evalueren.

Resultaten

Het bleek dat op de interventieafdeling al op grote schaal gewandeld werd tijdens de lunchpauze. Op de interventieafdeling is deze hoge frequentie van het lunchwandelen niet significant veranderd (1,8 versus 1,6 keer per week). Op de controleafdeling is de frequentie significant toegenomen (0,6 versus 1,7 keer per week; $p < 0,05$). Deze grote stijging in de controlegroep kan te maken hebben met een niet voorziene co-interventie in het bedrijf, waarbij werknemers in het kader van een andere actie in de laatste interventieweek op één dag gestimuleerd werden te gaan lunchwandelen. De verandering in lunchwandelfrequentie was niet significant verschillend tussen de interventie- en controleafdeling. Uit de interviews bleek dat de werknemers wel potentie zagen in het aanjagerconcept. De meerderheid van de werknemers van de interventieafdeling vond dat de aanjagers hen motiveerden tot lunchwandelen. Wel werd nadrukkelijk gezegd dat niet elke collega gestimuleerd kan worden om te gaan lunchwandelen. Het aanjagerconcept is met name van belang voor collega's die positief staan ten opzichte van lunchwandelen en een zetje in de rug nodig hebben om het daadwerkelijk te gaan doen. Op deze groep zouden de aanjagers zich moeten richten. Verder bleek dat de aanjagers de helft van hun collega's op de afdeling niet kenden en enige schroom hadden om de onbekende collega's aan te spreken. Bij deze collega's konden zij de rol van aanjager in feite dan ook niet vervullen.

Conclusie

Dit pilotonderzoek heeft geen effect van de aanjager op de frequentie van het lunchwandelen kunnen aantonen. Dit is waarschijnlijk het gevolg van de betrokken interventiegroep (die achteraf al op grote schaal aan lunchwandelen deed, waardoor er weinig meer te stimuleren viel), de onvoorziene co-interventie (die tot een stijging van de wandelfrequentie in de controlegroep leidde) en het beperkt aantal collega's dat in een persoonlijk contact regelmatig gestimuleerd is om mee te gaan wandelen (doordat

de aanjagers de helft van de collega's niet kenden). Hierdoor blijft onduidelijk of het aanjagerconcept effectief kan zijn. Uit de procesevaluatie bleek dat het aanjagerconcept wel degelijk potentie kan hebben. Daarom is een vervolgonderzoek gewenst waar dit concept opnieuw wordt uitgetest, rekening houdend met de ervaringen van dit onderzoek.

Sleutelwoorden: aanjager; peer support; lichamelijke activiteit; (lunch)wandelen; werkplek

Inhoudsopgave

	Samenvatting	2
1	Inleiding	5
2	Methode	7
2.1	Onderzoeksdesign.....	7
2.2	Deelnemers	7
2.3	Interventie	7
2.4	Meetmethode	8
2.5	Analyse	9
3	Resultaten	10
3.1	Respons.....	10
3.2	Achtergrondkenmerken	10
3.3	Effectevaluatie	11
3.4	Procesevaluatie	12
4	Discussie	15
4.1	Beperkingen van het onderzoek.....	15
5	Conclusie en aanbevelingen	17
6	Referenties	19

1 Inleiding

Een belangrijke oorzaak van bewegingsarmoede onder Nederlanders is gelegen in het werk. Op kantoor staat tegenwoordig alles binnen handbereik: printer, telefoon, koffiemachine. Vroeger stonden we nog op om een collega te spreken, nu sturen we e-mails en doen we aan tele-conferencing. Meer dan een kwart van de werkenden doet louter zittend werk. Uit onderzoek blijkt dat de Nederlandse werkende bevolking gemiddeld zeven uur per dag zit, waarvan enterde zittend op het werk wordt doorgebracht (1). Deze sedentaire leefstijl vergroot de kans op verschillende chronische ziekten en vroegtijdige sterfte aan hart- en vaatziekten (2,3). Naast de positieve bijdrage van lichamelijke activiteit op gezondheid hebben sport en bewegen ook invloed op de arbeidsproductiviteit: lichamelijk actieve werknemers blijken minder te verzuimen en sneller te herstellen na uitval (4).

Ondanks deze positieve effecten van lichamelijke activiteit blijkt slechts 57% van de werkende populatie in Nederland te voldoen aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB) (5). Volgens deze norm dient een volwassene op minimaal vijf dagen in de week tenminste dertig minuten per dag matig intensieve lichamelijke activiteiten te beoefenen (6). Gezien de sterke associatie tussen lichamelijke activiteit en gezondheid, en de prevalentie van inactiviteit onder de huidige werkende populatie, lijkt een toename van beweging tijdens werktijd een veelbelovend concept voor gezondheidswinst.

De helft van de werkende populatie zou meer willen gaan bewegen (7). Daarnaast blijkt dat 35% van de werknemers met een bewegingsarme baan wel actief zou willen zijn als ze dit samen met collega's kunnen doen of wanneer de leidinggevende dit stimuleert (8,9). Maar in de hectiek van alledag lukt het werkenden vaak niet om meer te gaan bewegen. Een klein zetje in de rug kan echter voldoende zijn om deze mensen toch in beweging te laten komen. Dit zetje kan gegeven worden door een enthousiaste collega die zijn collega's op de werkvloer steeds weer stimuleert tot meer bewegen. Deze zogenaamde aanjager is geen coach, intermediair of leidinggevende, maar een gewone collega.

Een collega die als aanjager fungeert, is een vorm van peer support. Peer support is effectief voor het veranderen van zowel gedrag als leefstijlfactoren. De meeste studies over peer support betreffen de invloed op gezondheidsgedragingen als condoomgebruik, alcoholmisbruik en drugsmisbruik bij jongeren. Maar ook bij het stimuleren van lichamelijke activiteit lijkt peer support een positief effect te hebben (10-14).

Om na te gaan of het aanstellen van een aanjager in een bedrijf een veelbelovend concept is om het bewegen op het werk te stimuleren is een pilotonderzoek opgezet. Voor dit onderzoek zijn er binnen één bedrijf op één afdeling twee aanjagers aangesteld en een andere afdeling heeft als controlegroep gediend.

Als vorm van bewegen is gekozen voor lunchwandelen. Dit is een eenvoudige interventie die op korte termijn opgezet kan worden in een bedrijf. Voor werknemers is lunchwandelen gemakkelijk in te passen in de dagelijkse routine en het is geschikt voor bijna iedereen. Bij elk bedrijf kan er gewandeld worden. Daarnaast is lunchwandelen goedkoop en heeft het een lage kans op blessures (15-17). Wandelen is de meeste geprefereerde vorm van lichamelijke activiteit (17-19). In Nederland wordt er momenteel door 20% tot 30% van de werknemers gewandeld tijdens de lunchpauze (8,9). Er zijn enkele aanwijzingen dat twee keer per week dertig tot vijfenveertig minuten wandelen een kleine verbetering te weeg brengt in de cardiovasculaire fitheid bij inactieve mensen (18). Er is echter te weinig onderzoek verricht naar de effecten van lunchwandelen op de gezondheid van werknemers om hier conclusies uit te trekken (9). Wel zou een aanzienlijk groter deel van de Nederlandse werkende populatie voldoen aan de NNGB als iedere werknemer tijdens de lunchpauze zou wandelen.

In dit pilotonderzoek is nagegaan of het aanstellen van aanjagers een positief effect heeft op de mate van lunchwandelen. Daarnaast is er een procesevaluatie uitgevoerd om boven water te krijgen op welke manier het concept 'aanjager' het beste uitgevoerd kan worden. De resultaten kunnen gebruikt worden in de '30 minutencampagne' om het bewegen in de werksetting te stimuleren.

De vraagstellingen van het pilotonderzoek zijn:

1. Wat is het effect van het aanstellen van aanjagers op de frequentie van het lunchwandelen bij werknemers die voornamelijk zittend werk verrichten?
2. Hoe kan het concept 'aanjager' zo optimaal mogelijk worden ingezet?
 - a. Welke belemmerende en bevorderende factoren zien de aanjagers en de werknemers in het aanjagerconcept?
 - b. Welke aanbevelingen hebben aanjagers en werknemers om het aanjagerconcept zo goed mogelijk te laten slagen?

2 Methode

2.1 Onderzoeksdesign

Binnen één bedrijf werden twee qua werkzaamheden vergelijkbare afdelingen geselecteerd. Op één afdeling (de interventieafdeling) werden twee aanjagers aangesteld die het lunchwandelen stimuleerden, de andere afdeling was de controleafdeling. De interventieafdeling was op een andere verdieping gevestigd dan de controleafdeling, waardoor de kans dat de controleafdeling op enige manier blootgesteld werd aan de interventie minimaal was. De interventieperiode duurde acht weken. Voorafgaand en na afloop van de interventie hebben alle werknemers op de betreffende afdelingen een vragenlijst gekregen.

2.2 Deelnemers

Het deelnemende bedrijf, een groot bankverzekeringsbedrijf, is net buiten de binnenstad van Utrecht gevestigd. De omgeving is redelijk aantrekkelijk om te wandelen; er is groen aanwezig, maar er zijn ook gebouwen en verkeer rondom het bedrijf. De interventieafdeling bestond uit 42 werknemers, twee daarvan werden als aanjager aangesteld. De controleafdeling bestond uit 40 werknemers. Op beide afdelingen werd voornamelijk zittend werk verricht. De meeste werknemers waren tussen 8 uur 's morgens en 6 uur 's avonds aanwezig op het kantoor en hadden de gewoonte om (gezamenlijk) een lunchpauze te nemen.

2.3 Interventie

Bij aanvang van de studie is er een profiel opgesteld van een aanjager. De aanjager moest op minimaal vier dagen per week werken en op dezelfde tijden lunchpauze houden als zijn collega's. Verder moest de aanjager een enthousiast persoon zijn en bereid zijn om tijdens de interventie minimaal twee tot drie keer per week in de lunchpauze te gaan wandelen. Tevens moest de aanjager in staat zijn om collega's te stimuleren om samen te gaan lunchwandelen en bereid zijn om gedurende de gehele interventieperiode (acht weken) de aanjagerrol te vervullen. De twee werknemers die de aanjagerrol op zich hebben genomen, hadden in het verleden gezondheidsklachten gehad. Om deze reden hadden zij er een gewoonte van gemaakt om regelmatig te wandelen. Deze werknemers pasten daarom zeer goed in het profiel. Als voorbereiding op de aanjagerrol hebben de twee werknemers een instructiebijeenkomst gevolgd waarin hun taak als aanjager werd besproken en ingegaan werd op de belemmeringen die ze verwachtten. Tussentijds en na afloop van de interventie hebben twee evaluatiebijeenkomsten plaats gevonden met de aanjagers.

De taak van de aanjagers was collega's enthousiast te maken voor het lunchwandelen met als doel zoveel mogelijk collega's te laten lunchwandelen en de lunchwandelfrequentie van werknemers die reeds wandelden te verhogen. De aanjagers hebben hun collega's gemotiveerd voor lunchwandelen door persoonlijk contact en uitnodigende mails. Daarnaast waren zij het eerste aanspreekpunt binnen de afdeling bij vragen over het lunchwandelen.

2.4 Meetmethode

2.4.1 *Effectevaluatie*

Een week voor het begin van de interventie werd er op beide afdelingen onder de werknemers een vragenlijst afgenomen. De vragenlijst bevatte de volgende onderwerpen: algemene vragen (geboortedatum, geslacht, lengte, gewicht, opleiding, duur van de werkweek en algemene ervaren gezondheid), vragen betreffende beweeg- en lunchwandelgedrag, (invulling van) lunchpauzes, sociale steun binnen het bedrijf en de bedrijfscultuur. Het lunchwandelgedrag werd in kaart gebracht door over de afgelopen periode van twee weken per dag te vragen of er gewandeld was, zo ja, hoe lang en met hoeveel collega's.

De nameting vond plaats in de laatste week van de interventie. De vragenlijst bevatte algemene vragen betreffende het beweeg- en lunchwandelgedrag, (invulling van) lunchpauzes en sociale steun binnen het bedrijf. Het lunchwandelgedrag werd op dezelfde manier in kaart gebracht als tijdens de voormeting. Op de interventieafdeling werden daarnaast een aantal vragen gesteld over de aanjagers en het aanjagerconcept. Op de controleafdeling werd het aanjagerconcept in de vragenlijst geïntroduceerd en werden vervolgens een aantal vragen gesteld over dit concept.

De belangrijkste uitkomstmaat was de frequentie van het lunchwandelen, dat wil zeggen het aantal keer lunchwandelen, gecorrigeerd voor het aantal gewerkte dagen en uitgedrukt in een hele werkweek (vijf werkdagen). Daarnaast werd gekeken naar het percentage werknemers dat minimaal één keer per week gewandeld had tijdens de lunchpauze.

Om na te gaan of werknemers reeds bij aanvang voldoende bewogen, werd gekeken welk percentage van de werknemers aan de 'combinorm' voldeed. Deze combinorm houdt in dat er voldaan wordt aan óf de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (op minimaal vijf dagen per week gedurende dertig minuten matig intensief bewegen) óf de Fitnorm (tenminste drie maal per week minimaal twintig minuten aaneensluitend intensief bewegen).

2.4.2 *Procesevaluatie*

De aanjagers ontvingen iedere week een logboek waarin zij per werkdag konden aangeven of er was gewandeld, met hoeveel collega's en wat ze ondernomen hadden om collega's te stimuleren. Tevens was er ruimte om bijzonderheden en ervaringen te noteren. Naast het invullen van logboeken hebben de personen die de aanjagers bij aanvang hadden geïnstrueerd twee evaluatiegesprekken gehouden met de aanjagers. Het eerste gesprek, enkele weken na aanvang van de interventie, betrof een evaluatie van de voortgang van de interventie en het gezamenlijk zoeken naar oplossingen van problemen waar de aanjagers tegenaan liepen bij het uitvoeren van hun rol als aanjager. Het tweede gesprek betrof een semigestructureerd interview waarin werd gevraagd naar de mening en ervaringen van de aanjagers over het aanjagerconcept en hun rol als aanjager. In dit interview werd aan de aanjagers gevraagd welke belemmeringen volgens hen een rol hebben gespeeld bij de uitvoering van het aanjagerconcept en welke aanbevelingen voor verbetering zij hadden. De belemmerende factoren werden onderverdeeld naar kenmerken van:

1. het aanjagerconcept zelf;
2. de aanjager (in staat om taak uit te voeren, positieve attitude, etc.);
3. de organisatie/afdeling (contact met collega's, cultuur binnen afdeling, houding van leidinggevende, etc.);
4. de sociaal-politieke omgeving (medewerking van bedrijf, cultuur in bedrijf);

5. randvoorwaarden (tijd voor het vervullen van de aanjagersrol, weersomstandigheden, wandelmogelijkheden, aantrekkingskracht van bedrijfsrestaurant, samenwerking tussen aanjagers, leidinggevende, bedrijf en onderzoekers, etc.) (20).

Naast de aanjagers werden ook veertien werknemers van beide afdelingen geïnterviewd in de laatste week van de interventie. Twee bachelorstudenten die betrokken waren bij het onderzoek hebben deze semigestructureerde interviews afgenomen. Op de controleafdeling werden vier interviews afgenomen bij twee mannelijke en twee vrouwelijke werknemers. Deze werknemers werden geselecteerd voor het interview op basis van hun houding ten aanzien van het lunchwandelen ten tijde van de voormeting. Twee werknemers stonden positief tegenover het lunchwandelen (wandelden minstens 75% van alle lunchpauzes en gaven lunchwandelen een rapportcijfer van een acht of hoger) en de andere twee werknemers stonden negatief tegenover het lunchwandelen (wandelden niet en gaven lunchwandelen een rapportcijfer van een vijf of lager). Deze interviews bestonden uit een aantal inleidende vragen over het lunchwandelgedrag. Vervolgens werd er een uitleg gegeven over het aanjagerconcept en gevraagd wat de mening van de geïnterviewden hierover was. Om na te gaan of de controleafdeling niet beïnvloed werd door de interventieafdeling werd gevraagd of de geïnterviewden iets hadden gemerkt van de aanwezigheid van aanjagers.

Op de interventieafdeling werden vier vrouwelijke en zes mannelijke werknemers geïnterviewd. Ook hier werden evenveel werknemers die positief als werknemers die negatief stonden ten opzichte van het lunchwandelen ten tijde van de voormeting geselecteerd voor de interviews. Deze interviews bestonden uit dezelfde inleidende vragen over het lunchwandelgedrag. Vervolgens werd gevraagd welke belemmeringen volgens hen een rol hebben gespeeld bij de invoering van het aanjagerconcept en welke aanbevelingen voor verbetering zij hadden. Hiervoor is de eerder beschreven indeling van belemmeringen gebruikt.

2.5 Analyse

Om na te gaan of de interventie- en controleafdeling vergelijkbaar waren in achtergrondkenmerken werd gebruik gemaakt van de Chi-kwadraat toets voor categoriale variabelen en de onafhankelijke t-toets voor continue variabelen. Om te bekijken of er verschil was in de verandering in lunchwandelfrequentie tussen de interventie- en controleafdeling werd de gepaarde t-toets gebruikt. Een p-waarde kleiner dan 0,05 werd beschouwd als een significant verschil.

3 Resultaten

3.1 Respons

De interventieafdeling bestond uit 42 werknemers. Twee daarvan werden als aanjager aangesteld. Van de 40 overgebleven werknemers heeft 75% de eerste vragenlijst (voormeting), 73% de tweede vragenlijst (nameting) en 65% beide vragenlijsten ingevuld. De controleafdeling bestond uit 40 werknemers. De respons op de voormeting was 80% en op de nameting 73%, 68% van de werknemers op de controleafdeling heeft beide vragenlijsten ingevuld.

3.2 Achtergrondkenmerken

In tabel 1 staan de kenmerken van de totale onderzoekspopulatie bij de voormeting beschreven. Op de interventieafdeling was de gemiddelde leeftijd significant hoger, evenals het cijfer dat de werknemers gaven voor de omgang met elkaar op de afdeling. De ervaren gezondheid was juist op de controleafdeling significant hoger.

Tabel 1 Achtergrondkenmerken van de onderzoekspopulatie

	Interventiegroep (n = 30)	Controlegroep (n = 32)
Geslacht (%man)	50%	47%
Leeftijd (gemiddeld (SD) in jaren)	47 (6)*	41 (9)
Overgewicht (Body Mass Index >25 kg/m ² **)	58%	47%
Hoogst genoten opleiding		
- Laag (geen opleiding/basisonderwijs/VMBO)	10%	16%
- Midden (MBO/HAVO/VWO/HBS/Atheneum/ Gymnasium)	70%	68%
- Hoog(HBO/WO)	20%	16%
Beweeggedrag (% voldoet aan combinorm)	62%	56%
Werkweek*** (% >36 uur)	57%	75%
Ervaren gezondheid (cijfer 1-10)	7,2 (1,7)*	8,0 (1,0)
Omgang met elkaar op afdeling (cijfer 1-10)	8,5 (0,9)*	8,0 (1,1)

* Significant verschil tussen interventiegroep en controlegroep ($p \leq 0,05$)

** Volgens richtlijnen WHO 1999

*** inclusief overwerken

3.2.1 Lunchpauze

Zowel op de interventie- als op de controleafdeling werd voorafgaand aan de interventie door bijna alle werknemers (bijna) iedere werkdag lunchpauze genomen, respectievelijk 83% en 94%. Op de controleafdeling bracht 75% van de werknemers de pauze zittend door in de bedrijfskantine, voor de interventieafdeling lag dit percentage op 60%. Daarnaast waren zittend lunchen op de werkplek en kletsen met collega's veel voorkomende bezigheden tijdens de lunchpauze. De lunchpauze duurde op de interventieafdeling gemiddeld 28 minuten, op de controleafdeling 30 minuten. De belangrijkste redenen om soms geen lunchpauze te nemen waren op beide afdelingen

gelijk: 'geen tijd voor lunchpauze door drukke werkzaamheden', 'geen zin in lunchpauze' of 'ik lunch op mijn werkplek en werk door'.

3.2.2 Lunchwandelen

Voorafgaande aan de interventie werd er in de interventiegroep significant meer gewandeld tijdens de lunchpauze dan in de controlegroep: 43% van de werknemers op de interventieafdeling en 16% van de werknemers op de controleafdeling gaf aan gemiddeld één of meerdere keren per week te wandelen tijdens de lunchpauze. De belangrijkste reden hiervoor was om er even uit te zijn, maar ook ontspanning en gezondheidsvoordelen werden regelmatig genoemd. De gemiddelde duur van een wandeling was 23 minuten op de interventieafdeling en 26 minuten op de controleafdeling. De werknemers op de interventieafdeling wandelden significant vaker samen dan de werknemers op de controleafdeling, gemiddeld respectievelijk 1,3 en 0,4 keer per week. Op beide afdelingen werd in groepen van gemiddeld 3 personen (2,6 interventie en 2,8 controle) gewandeld.

Op de interventieafdeling gaf 37% aan nooit te wandelen, op de controleafdeling was dit 34%. De belangrijkste redenen om niet te wandelen waren: 'het weer laat het vaak niet toe', 'geen zin' en 'ik ga graag in het bedrijfsrestaurant lunchen'.

Opvallend was dat de werknemers op de interventieafdeling voorafgaand aan de interventie al aangaven significant vaker gestimuleerd te worden door hun collega's om te gaan lunchwandelen, 43% op de interventieafdeling en 19% op de controleafdeling. De attitude van collega's ten opzichte van lunchwandelen werd op de interventieafdeling significant positiever ingeschat ($p < 0,01$) dan op de controleafdeling: op de interventieafdeling dacht 47% van de werknemers dat de collega's een positieve attitude ten opzichte van lunchwandelen hadden, op de controleafdeling was dit 6%.

3.3 Effectevaluatie

In tabel 2 is het effect van de interventie op de lunchwandelfrequentie beschreven. Op de interventieafdeling lag de frequentie van het lunchwandelen bij de voormeting al hoog en veranderde niet significant. Op de controleafdeling lag de frequentie van het lunchwandelen bij aanvang veel lager en is significant toegenomen ($p < 0,05$). Er is geen significant verschil tussen de interventie- en controleafdeling in de verandering in lunchwandelfrequentie. Tijdens de nameting gaf 37% van de interventieafdeling en 38% van de controleafdeling aan één of meerdere keren in de week te wandelen tijdens de lunchpauze.

Tabel 2 Gecorrigeerde frequentie* van het lunchwandelen op de interventie- en controleafdeling bij voor- en nameting.

	Interventiegroep (n = 24)	Controlegroep (n = 24)	p-waarde
Voormeting	1,8 (1,9)	0,6 (1,5)	
Nameting	1,6 (1,9)	1,7 (3,3)	
Vershil	-0,2 (1,2)	1,1 (3,1)	0,660

* het aantal keer lunchwandelen gecorrigeerd voor het aantal gewerkte dagen en uitgedrukt in een hele werkweek

Bij de nameting gaf 15% van de werknemers van de interventieafdeling aan tijdens de interventie vaker te zijn gaan lunchwandelen dan voorafgaande aan de interventie, bij

54% is het lunchwandergedrag gelijk gebleven, 4% is minder gaan lunchwandelen en 27% gaf aan nooit te lunchwandelen. Op de controleafdeling zijn deze cijfers respectievelijk 8%, 35%, 15% en 42%.

De redenen om wel of niet te gaan lunchwandelen zijn niet veranderd in vergelijking met de voormeting. De gemiddelde duur van de wandeling is op beide afdelingen niet significant veranderd (22 minuten op de interventieafdeling en 25 minuten op de controleafdeling). Tijdens de nameting werd er op de interventieafdeling vaker samen gewandeld dan op de controleafdeling (1,5 tegenover 1,4 keer per week), maar dit verschil tussen de afdelingen is niet meer significant zoals bij de voormeting. De grootte van de wandelgroep is op de interventieafdeling toegenomen en bedroeg bij de nameting gemiddeld 3,2. Op de controleafdeling is de gemiddelde groepsgrootte tijdens de nameting iets afgenomen naar 2,4.

Bij de nameting gaf 48% van de werknemers op de interventieafdeling aan door collega's gestimuleerd te worden tot lunchwandelen. Dit ligt significant hoger dan de 15% op de controleafdeling. Er zijn echter geen significante verschillen tussen voor- en nameting per afdeling. Op de interventieafdeling schatte 54% van de werknemers de attitude van de collega's ten opzichte van lunchwandelen positief in. Dit ligt niet significant hoger dan bij de voormeting. Op de controleafdeling was een groter verschil in positieve attitude van de collega's, namelijk 6% tijdens de voor- en 27% tijdens de nameting. Deze toename was niet significant.

3.4 Procesevaluatie

3.4.1 *Lunchwandelen*

De aanjagers omschreven lunchwandelen als een verrijking van de werkdag en zij vonden dat de buitenlucht het concentratievermogen bevordert. Het merendeel van de werknemers stond positief tegenover lunchwandelen. Het is een goede mogelijkheid om het sociale netwerk te verbreden. Werknemers die niet graag lunchwandelden vonden het lunchwandelen in principe wel een goede en gezonde bezigheid. Hierbij merkten zij op dat de lunchpauze te kort is om te wandelen én te lunchen. Een aantal niet-wandelaren gaf aan dat ze al intensief sporten buiten werktijd of dat zij een wandeling in de buitenlucht belemmerend vinden voor de concentratie. Enkele werknemers zagen het als een probleem om alleen, zonder collega's, een wandeling te maken tijdens de lunchpauze.

De meest genoemde aanbeveling om het lunchwandelen te stimuleren is het koppelen van een goed doel of een presentje aan het lunchwandelen. In de laatste week van de interventie heeft namelijk een lunchwandelactie plaatsgevonden, waarin werknemers geld konden verdienen voor een goed doel door op een bepaalde dag te gaan lunchwandelen. Veel werknemers vonden dit een zeer goede actie en zeker een reden om te gaan lunchwandelen. De coördinator van de aanjagerinterventie was niet op de hoogte van deze lunchwandelactie. Een andere aanbeveling is om activiteiten te koppelen aan het lunchwandelen, zoals een wandeling met een gids, een rondleiding door het bedrijf, het ontmoeten van een interessant persoon (zoals een hardloper) of een combinatie van wandelen en fitness/ontspanningoefeningen. Ook werd het idee geopperd om iedereen wandelschoenen cadeau te doen omdat de nette schoenen voor het werk niet geschikt zijn voor een wandeling.

3.4.2 *Aanjagerconcept*

Uit het oogpunt van de aanjagers heeft het concept zeker potentie. De aanjagers wandelden voor de interventie al regelmatig met een groep collega's. Ze vervulden eigenlijk al een voorbeeldfunctie en zij zagen dit als een positief punt.

Ook de geïnterviewde werknemers vonden het aanjagerconcept een goed idee. Daarbij werd de nadruk gelegd op het belang van het blijven stimuleren van gezondheid en bewegen (ook lunchwandelen), zodat werknemers bewust blijven van hun gezondheid. Volgens hen kan het aanjagerconcept leiden tot meer lunchwandelaars, maar niet elke werknemer zal een lunchwandelaar worden. Zij waren van mening dat werknemers die positief staan tegenover lunchwandelen, maar een drempel ervaren om daadwerkelijk te gaan, met het aanjagerconcept goed te bereiken zijn. Echter werknemers die negatief staan tegenover lunchwandelen zijn volgens hen moeilijk te bereiken, een aanjager wordt dan gauw als opdringerig gezien. De meerderheid zei dat lunchwandelen een persoonlijke keuze is en dus niet opgelegd kan worden.

Tijdens de nameting is aan de werknemers van de interventieafdeling gevraagd hoe prettig zij het vonden om gestimuleerd te worden. Gemiddeld gaven zij hiervoor een 6,3 (op een schaal van 1-10). Op de controleafdeling is gevraagd of werknemers mee zouden gaan lunchwandelen wanneer er een aanjager actief zou zijn op de afdeling: 24% antwoordde van wel, 38% antwoordde misschien wel/misschien niet en 38% zou niet mee gaan wandelen.

3.4.3 *Aanjagers*

De aanjagers hebben veel positieve reacties gehad op hun taak. De aanjagers hebben ervaren dat de interventieafdeling niet geschikt was voor het aanjagerconcept, omdat deze verdeeld was over vier verdiepingen en veel collega's hierdoor onbekend waren voor hen. De aanjagers hadden enige schroom om onbekende collega's aan te spreken en op uitnodigende e-mails kwamen geen of afwijzende reacties. Dit werd opgelost door het ophangen van uitnodigende posters en een voorstelronde. Desondanks was er voor de aanjagers een drempel om op de minder bekende collega's af te stappen, waardoor deze collega's tijdens de interventie vrijwel alleen via e-mails en posters zijn gestimuleerd. De aanjagers ondervonden dat stimuleren zonder persoonlijk contact heel moeilijk is. Voor het slagen van het aanjagerconcept is het volgens hen van belang dat een afdeling zich op één verdieping bevindt, het liefst op één grote kamer. Een duidelijke introductieronde en aandacht in grote vergaderingen komt het aanjagerconcept waarschijnlijk ook ten goede. Een workshop 'stimuleren' om de aanjagerrol beter te kunnen vervullen, zagen de aanjagers niet als noodzakelijk, maar het zou een goede aanvulling kunnen zijn. Hierbij is het wel van belang dat het niet te veel tijd in beslag neemt, de aanjager is immers ook een gewone werknemer. Voor de interventie wandelden de aanjagers al met een vaste groep. Deze groep werd niet groter en dit was teleurstellend voor de aanjagers.

Tijdens de interviews met de werknemers kwam naar voren dat de aanwezigheid van de aanjagers door de meerderheid niet als hinderlijk werd ervaren. Één werknemer wandelde al regelmatig en vond de uitnodigingen van de aanjagers overbodig. Een andere werknemer noemde het uitnodigen tot lunchwandelen over het algemeen te geforceerd. De werknemers van de interventieafdeling die niet werkzaam waren op de verdieping van de aanjagers hebben één tot drie keer een uitnodigende e-mail gezien en zijn één keer persoonlijk meegevraagd voor een wandeling. De helft van deze werknemers zei de uitnodigende posters niet gezien te hebben.

Uit de vragenlijst van de nameting bleek dat 90% van de werknemers op de interventieafdeling wist wie de aanjagers waren, 88% vond dat de aanjagers motiveerden tot lunchwandelen en 86% vond de aanjagers enthousiast.

3.4.4 *Organisatie*

De belangrijkste voorwaarde om het concept te laten slagen is volgens de aanjagers dat een leidinggevende positief staat tegenover gezondheid en beweging. De leidinggevende moet niet alleen aandacht schenken aan presteren, maar ook aan ontspanning. Daarnaast moeten er ook mogelijkheden zijn binnen het bedrijf om de interventie te introduceren. De aanjagers en de werknemers waren zeer positief over de enthousiaste bijdrage en medewerking van de leidinggevendenden binnen het bedrijf voor deze interventie. Een aantal werknemers kwam met het voorstel om de lunchpauze te verlengen; er is dan tijd om rustig te lunchen én te wandelen.

3.4.5 *Randvoorwaarden*

De aanjagers zagen tijdgebrek, extreme weersomstandigheden, beperkte wandelmogelijkheden en concurrentie van het bedrijfsrestaurant niet als belemmering voor het slagen van het aanjagerconcept.

4 Discussie

In dit pilotonderzoek is bekeken of de aanwezigheid van een aanjager op een afdeling een veelbelovend concept is om het lunchwandelen te stimuleren. Na een interventie van acht weken, waarin twee aanjagers collega's actief hebben gestimuleerd om mee te gaan lunchwandelen, bleek de frequentie van het lunchwandelen niet te zijn toegenomen. Opvallend was de significante toename in de frequentie van het lunchwandelen op de controleafdeling. De verandering in lunchwandelfrequentie was echter niet significant verschillend tussen de interventie- en controleafdeling.

Uit de interviews met de aanjagers en de werknemers op de controle- en interventieafdeling kwam naar voren dat men wel potentie in het aanjagerconcept zag. De meerderheid van de werknemers van de interventieafdeling vond dat de aanjagers hen motiveerden tot lunchwandelen. Wel werd nadrukkelijk gezegd dat niet elke collega gestimuleerd kan worden om te gaan lunchwandelen. Het aanjagerconcept is met name van belang voor collega's die positief staan ten opzichte van het lunchwandelen en een zetje in de rug nodig hebben om het daadwerkelijk te gaan doen. Op deze groep zouden de aanjagers zich moeten richten. Uit de interviews met de werknemers kwam duidelijk naar voren dat lunchwandelen gezien werd als iets persoonlijks, lunchwandelen mag nooit een verplichting worden. Dit blijkt ook uit een eerder verschenen rapport over wandelen tijdens de lunch (8). Zowel de aanjagers als de werknemers waren zeer positief over de enthousiaste bijdrage en medewerking van de leidinggevenden binnen het bedrijf voor deze interventie.

4.1 Beperkingen van het onderzoek

Het uitblijven van positieve effecten van de interventie op de lunchwandelfrequentie is waarschijnlijk het gevolg van een aantal beperkingen van het onderzoek.

Ten eerste bleek dat de aanjagers voorafgaand aan de interventie al regelmatig lunchwandelden met een groep collega's. Dit blijkt ook uit de gegevens van de voormeting: op de interventieafdeling werd al veel meer gelunchwandeld en vaker samen met collega's gewandeld dan op de controleafdeling. De aanjagers vervulden eigenlijk al voor de interventie de 'anjagerfunctie'. Bijna de helft van de collega's van de interventieafdeling gaf ten tijde van de voormeting al aan dat ze gestimuleerd werden om te gaan lunchwandelen. Op deze afdeling viel er dus weinig extra meer te stimuleren.

Ten tweede bleek de interventieafdeling achteraf toch niet zo geschikt voor het aanjagerconcept, ook al voldeed deze afdeling aan de vooraf opgestelde eisen. De interventieafdeling bestond uit vier subafdelingen verspreid over de tweede, zesde, achtste en negende etage. Deze subafdelingen functioneerden redelijk autonoom en hadden weinig contact met elkaar. De aanjagers zaten beiden op de zesde etage. Zij kenden bijna de helft van de werknemers op interventieafdeling niet en hadden enige schroom om de onbekende collega's aan te spreken. Hierdoor hebben de aanjagers de collega's op de andere afdeling weinig gestimuleerd tot lunchwandelen in een persoonlijk contact, hetgeen juist de essentie van het aanjagerconcept is. De verspreiding van de afdeling over verschillende etages, de onbekendheid van de aanjagers met de helft van de collega's en de schroom van de aanjagers om onbekende collega's aan te spreken waren aspecten die voorafgaand aan de interventie niet waren voorzien. Om na te gaan of het persoonlijke contact van de aanjagers met collega's een positief effect heeft op het lunchwandelgedrag is gekeken naar de resultaten van de interventie op de zesde etage waar de aanjagers werkzaam waren. Op deze etage waren

twaalf werknemers werkzaam. Zij voelden zich allemaal gestimuleerd door de aanjagers. Drie van de vier werknemers van de interventieafdeling die aangaven (iets) vaker te zijn gaan wandelen in de lunchpauze waren afkomstig van de zesde etage. Daarnaast werd er op deze etage gemiddeld meer gewandeld dan op de andere etages: bij de nameting gaf 50% van de werknemers op de zesde etage aan één of meerdere keren per week te wandelen, op de tweede, achtste en negende etage lag dit percentage op 28%. Hierbij moet wel vermeld worden dat tijdens de voormeting 68% van de werknemers van de zesde etage aangaf één of meerdere keren per week te wandelen.

Ten derde heeft op donderdag 1 november bij het deelnemend bedrijf in het kader van 'Make A Difference Day' de actie 'Always go the extra mile' plaatsgevonden. Tijdens deze actie konden werknemers door te wandelen in de lunchpauze geld inzamelen voor een goed doel. Een zeer groot aantal werknemers heeft gehoor gegeven aan deze actie. De actiedag viel in de laatste week van de nameting: 44% van de werknemers van de controleafdeling en 50% van de werknemers van de interventieafdeling hebben deelgenomen aan deze eenmalige actie. Een deel van de onderzoekspopulatie heeft dus tijdens de nameting aangegeven één keer in die twee weken te hebben gewandeld, terwijl zij normaal gesproken nooit lunchwandelden en dit wellicht niet gedaan hadden als deze actie niet had plaatsgevonden. Dit geeft een onverwachte vertekening van de resultaten. Indien het lunchwandelen op 1 november niet wordt meegenomen in de analyses, is de gemiddelde lunchwandelfrequentie op de interventieafdeling 1,2 keer per week en op de controleafdeling 1,3 keer per week. Hiermee verdwijnt de significante toename in de lunchwandelfrequentie op de controleafdeling. De actie kan er ook toe geleid hebben dat de werknemers ook op de andere dagen zijn gaan lunchwandelen.

Een vierde beperking van dit pilotonderzoek is de zeer kleine onderzoekspopulatie, waardoor de power van het onderzoek laag is.

De toename in de wandelfrequentie op de controleafdeling kan samenhangen met het feit dat het deelnemend bedrijf een zeer actieve Arbodienst heeft, die het afgelopen jaar veel aandacht besteedt heeft aan gezond gedrag met behulp van allerlei gezondheidsstimulerende activiteiten. Deze activiteiten kunnen geleid hebben tot een extra bewustwording van gezond gedrag, waardoor werknemers wellicht meer zijn gaan lunchwandelen. Ook het invullen van vragenlijsten gericht op lunchwandelen zou de bewustwording vergroot kunnen hebben.

Een aantal werknemers gaf tijdens het interview aan dat het ontbreken van een collega om mee te gaan lunchwandelen een belangrijke reden was om niet te gaan wandelen. De aanjagers werden door deze werknemers niet als 'beweegmaatjes' beschouwd omdat ze hen niet kenden en niets met hen te bespreken hadden. Er werd geopperd dat het lunchwandelen wellicht aantrekkelijker zou worden wanneer er tijdens het wandelen af en toe professionele begeleiding werd gegeven vanuit het fitnesscentrum.

Om het aanjagerconcept te laten slagen is een positieve attitude van de leidinggevende ten opzichte van lunchwandelen noodzakelijk. Dit komt zowel in de literatuur(21) als in de interviews met de aanjagers en werknemers naar voren.

5 Conclusie en aanbevelingen

Dit pilotonderzoek heeft geen effect van de aanjager op de frequentie van het lunchwandelen kunnen aantonen. Dit is waarschijnlijk het gevolg van de betrokken interventiegroep (die achteraf al op grote schaal aan lunchwandelen deed, waardoor er weinig meer te stimuleren viel), de onvoorziene co-interventie (die tot een stijging van de wandelfrequentie in de controlegroep leidde) en het beperkt aantal collega's dat in een persoonlijk contact regelmatig gestimuleerd is om mee te gaan wandelen (doordat de aanjagers de helft van de collega's niet kenden). Hierdoor blijft onduidelijk of het aanjagerconcept effectief kan zijn. Uit de procesevaluatie bleek dat het aanjagerconcept wel degelijk potentie kan hebben. Daarom is een vervolgonderzoek gewenst waar dit concept opnieuw wordt uitgetest, rekening houdend met de ervaringen van dit onderzoek. In ieder geval blijkt het van groot belang dat de aanjager zijn collega's die hij wil stimuleren tot meer bewegen persoonlijk kent en dat deze collega's dichtbij (dezelfde verdieping of kamer) zitten. Daarnaast is het aan te bevelen om vooraf in een persoonlijk gesprek met een collega te peilen of deze gestimuleerd wil worden tot meer bewegen door de aanjager. De aanjager lijkt vooral effectief voor collega's die positief staan ten opzichte van de beweegactiviteit, maar een zetje in de rug nodig hebben om meer te gaan bewegen.

Dankwoord

De auteurs bedanken Fortis Bank Nederland en de contactpersoon Pieter Iedema voor hun bereidheid om een pilotonderzoek uit te voeren op hun hoofdkantoor in Utrecht. Daarnaast worden de aanjagers Henk Stultiens en Gert de Vries bedankt voor het vervullen van de aanjagerrol gedurende acht weken. De werknemers van de betrokken afdelingen worden bedankt voor hun bereidheid om vragenlijsten in te vullen. Tenslotte bedanken de auteurs Maurice Wolters van het NIGZ bedanken voor het werven van een geschikt bedrijf voor het onderzoek en het begeleiden van de aanjagers.

6 Referenties

1. Jans MP, Proper KI, Hildebrandt VH. Sedentair gedrag van de Nederlandse werkende bevolking. In: Hildebrandt VH, Ooijendijk WTM, Hopman-Rock M, red. Trendrapport Bewegen en Gezondheid 2004/2005. Leiden: TNO Kwaliteit van Leven, 2007: Pp 67-82.
2. Department of Health and Human Services. Physical activity and health: a report of the Surgeon General. Atlanta, GA: U.S. Department of Health and Human Services, 1996.
3. Haskell WL, Lee I, Pate RR, et al. Physical activity and public health: updated recommendation for adults from the American College of Sports Medicine and the American Heart Association. *Med Sci Sports Exerc* 2007; 39: 1423-34.
4. Heuvel SG van den, Boshuizen HC, Hildebrandt VH, Blatter BM, Ariëns GAM, Bongers PM. Sporten, type werk, arbeidsverzuim en welbevinden: resultaten van een 3-jarige follow-up studie. *TSG* 2003; 81: 256-64.
5. Ooijendijk WTM, Hildebrandt VH, Hopman-Rock M. Bewegen in Nederland 2000-2005. In: Hildebrandt VH, Ooijendijk WTM, Hopman-Rock M, red. Trendrapport Bewegen en Gezondheid 2004/2005. Leiden: TNO, 2007: 9-36.
6. Kemper HCG, Ooijendijk WTM, Stiggelbout M. Consensus over de Nederlandse norm voor gezond bewegen. *Tijdschrift voor Sociale Gezondheidswetenschappen* 2000; 78: 180-3.
7. Ooijendijk WTM, Hildebrandt VH, Stiggelbout M. Bewegen in Nederland 2000-2003. In: Trendrapport Bewegen en Gezondheid 2002/2003. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2004: Pp. 25-50.
8. Hendriksen IJM, Hildebrandt VH. Lunchwandelen? Lunchwandelen! Resultaten van een landelijke enquête onder werknemers en management. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2003. Rapportnummer R0314106/018-44263.
9. Kraker de H, Hendriksen IJM, Hildebrandt VH, Korte de EM, Maas van der EMM. Het effect van een lunchwandelingcampagne op het beweeggedrag van werknemers. *Geneeskunde en Sport* 2005; 38: 172-8.
10. Beets MW, Vogel R, Forlaw L, Pitetti KH, Cardinal BJ. Social support and youth physical activity: the role of provider and type. *Am J Health Behav* 2006; 30: 278-89.
11. Ommundsen Y, Klasson-Heggebo L, Anderssen SA. Psychosocial and environmental correlates of location-specific physical activity among 9- and 15-year-old Norwegian boys and girls: the European Youth Heart Study. *Int J Behav Nutr Phys Act* 2006; 25: 32.
12. Anderssen N, Wold B. Parental and peer influences on leisure-time physical activity in young adolescents. *Res Q Exer Sport* 1992; 63: 341-8.

13. Gottlieb NH, Baker JA. The relative influence of health beliefs, parental and peer behaviors and exercise program participation on smoking, alcohol use and physical activity. *Soc Sci Med* 1986; 22: 915-27.
14. Toobert DJ, Strycker LA, Glasgow RE, Barrera M, Angell K. Effects of the mediterranean lifestyle program on multiple risk behaviors and psychosocial outcomes among women at risk for heart disease. *Ann Behav Med* 2005; 29: 128-37.
15. Ball K, Timperio A, Salmon J, Giles-Corti B, Roberts R, Crawford D. Personal, social and environmental determinants of educational inequalities in walking: a multilevel study. *J Epidemiol Community Health* 2007; 61: 108-14.
16. Humpel N, Owen N, Iverson D, Leslie E, Bauman A. Perceived environment attributes, residential location, and walking for particular purposes. *Am J Prev Med* 2004; 26: 119-25.
17. Siegel PZ, Brackbill RM, Heath GW. The Epidemiology of Walking for Exercise: Implications for Promoting Activity among Sedentary Groups. *Am J Public Health* 1995; 85: 706-10.
18. Murphy MH, Murtagh EM, Boreham CA, Hare LG, Nevill AM. The effect of a worksite based walking programme on cardiovascular risk in previously sedentary civil servants. *BMC Public Health* 2006; 6: 136.
19. Burgoyne L, Coleman R, Perry IJ. Walking in a city neighbourhood, paving the way. *J Public Health* 2007; 29: 222-9.
20. Fleuren MAH, Wiefferink CH, Paulussen TGWM. Determinanten van innovaties in gezondheidszorgorganisaties: systematische literatuurreview. *TSG* 2006; 84: 160-7.
21. Zablocki E. Work-site review: Peer support pays off. Employers that sponsor work-site weight management programs are discovering the reward of even a little motivation. *B & H Special Report* 1998; Aug: 26-30.