

An illustration at the top of the page. On the left, a yellow signpost with a blue rectangular sign that says 'Gemeenten' in white text. Below the sign is a red and white striped barrier. To the right of the signpost, a man in a yellow shirt and a woman in a green dress stand on a green lawn, looking towards a large green tree. In the background, a grey building with a red roof is visible under a light blue sky.

Gemeenten

Geven jullie als opdrachtgever wel het goede voorbeeld?

Een kwalitatief onderzoek naar de barrières en mogelijkheden van JOGG-professionals omtrent de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer.

8 juni 2020

Maartje Joore

A decorative graphic at the bottom of the page consisting of horizontal brushstrokes in shades of blue and cyan.

Geven jullie als opdrachtgever wel het goede voorbeeld?

Een kwalitatief onderzoek naar de barrières en mogelijkheden van JOGG-professionals omtrent de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer.

Hogeschool: De Haagse Hogeschool
Opleiding: Voeding en Diëtetiek
Adres: Johanna Westerdijkplein 75, Den Haag
Telefoonnummer: 070.4458300

Periode onderzoek: januari 2020 – juni 2020

Student: Maartje Joore
Studentnummer: : 16021878
E-mail: Maartjejoore@hotmail.com

Docentbegeleider: Anne-Marie Scholten
: E-mail: A.M.Scholten@hhs.nl

Eerste beoordelaar: Paul van den Berg
E-mail: p.t.m.vandenberg@hhs.nl

Tweede beoordelaar: Jolieke van Doorn
E-mail: j.vandoorn@hhs.nl

Bedrijf: JOGG (Gezonde Jeugd, Gezonde Toekomst)
Adres: Casuariestraat 5, Den Haag
Opdrachtgever: Patty Scholten, Programmamanager Werk
E-mail: Patty.scholten@jogg.nl

Aantal woorden (inleiding tot literatuurlijst): 9876
Aantal woorden Nederlandse samenvatting: 495
Aantal woorden Engelse samenvatting: 470

8 juni 2020

Voorwoord

Dit onderzoek is tot stand gekomen ter afronding van de opleiding “Voeding en Diëtetiek”. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van JOGG (Gezonde Jeugd, Gezonde Toekomst). Mijn interesse en kennis omtrent preventie, gezondheid en voeding is door dit onderzoek alleen maar gegroeid. Het was af en toe een zware periode, maar al met al een heel leerzaam proces!

Graag wil ik van deze gelegenheid gebruik maken om de mensen te bedanken die mede gezorgd hebben voor de totstandkoming van dit afstudeeronderzoek. Ten eerste wil ik Patty bedanken voor alle nodige input tijdens het onderzoeksproces. Ook wil ik haar bedanken voor alle vertrouwen in mij. Ondanks dat door de landelijke COVID-19 maatregelen iedereen thuis moest werken, heeft ze mij vanaf het begin betrokken laten voelen bij JOGG. Bovendien wil ik graag Lisa bedanken voor alle goede feedback. Daarnaast wil ik haar bedanken voor de lieve woorden in de JOGG-app toen ze de “complimentenketting” aan mij overhandigde. Verder wil ik alle JOGG-collega's bedanken, omdat ik mede door hen vanaf het begin een goed gevoel heb gehad bij JOGG.

Ook wil ik graag Anne-Marie, mijn docentbegeleider van school, bedanken. Ik vond de begeleiding superfijn en ze was altijd bereid om tijd vrij te maken. Tot slot wil ik graag mijn ouders en stiefvader bedanken voor alle steun op zowel goede als minder goede momenten.

Maartje Joore

Samenvatting

Inleiding

JOGG (Gezonde Jeugd, Gezonde Toekomst) zet zich samen met gemeenten, partners en professionals in voor een gezonde omgeving. Lokale JOGG-professionals richten zich onder andere op De Gezonde Werkvloer-aanpak. Binnen de JOGG-gemeenten wordt er op de eigen gemeentelijke werkvloer vaak nog onvoldoende aan activiteiten omtrent vitaliteit gedaan. “Practice what you preach” is belangrijk, omdat bezoekers leren door observaties, het positief kan bijdragen aan het politiek bestuurlijk draagvlak en het zowel medewerkers als ouders bereikt. Het doel van dit onderzoek is om aanbevelingen te doen aan JOGG-professionals ten behoeve van de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer. Met behulp van het RE-AIM model kan worden nagegaan in hoeverre de aanpak structureel wordt uitgevoerd en invloed heeft op vitaliteit.

Methode

Voor dit kwalitatieve onderzoek zijn er dertien semigestructureerde diepte-interviews bij JOGG-professionals afgenomen, waarbij hun barrières en mogelijkheden in kaart zijn gebracht. De JOGG-professionals zijn afkomstig uit zeven verschillende provincies. Daarnaast zijn er drie gestructureerde open interviews bij deskundigen afgenomen om hun adviezen en expertise in dit onderzoek mee te nemen. De getranscribeerde interviews zijn gecodeerd met behulp van verschillende codes en gekoppeld aan de elementen van het gedetailleerde RE-AIM model: het PRISM.

Resultaten

Belangrijke barrières omtrent de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak zijn: dat de aanpak niet van hogerhand wordt gedragen, niemand zich verantwoordelijk voelt, het een financieel vraagstuk is, werkgevers bang zijn voor weerstand van hun werknemers en er geen algemeen gedeeld besef is van het belang van vitaliteit. Aan de andere kant noemden JOGG-professionals en deskundigen mogelijkheden zoals: het creëren van interne bewustwording, structurele communicatie, de verankering in beleid en een lange adem. De focus van de aanpak ligt op een gezond bedrijfsrestaurant, structurele activiteiten, vitale werkplekken en de uitstraling naar bezoekers en externe partijen.

Conclusie/Discussie

De wijze van communicatie en het aanstellen van een werkgroep om verantwoordelijkheden te delen zijn gunstig voor de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak. Interventies blijken alleen effectief te zijn als er gebruik wordt gemaakt van alle elementen die nodig zijn voor een succesvolle aanpak, wat niet bij alle JOGG-gemeenten het geval bleek te zijn. Bij een vervolgonderzoek kan het interessant zijn om medewerkers van de gemeentelijke werkvloer te interviewen, zoals van de afdelingen Human Resource Management en Facilitair Management, omdat zij een belangrijke rol kunnen spelen bij de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak.

Aanbevelingen

Het is aanbevolen om de communicatie over De Gezonde Werkvloer-aanpak positief naar het gemeentebestuur te brengen waarbij er ingespeeld wordt op zijn belangen. Als er wordt besloten te gaan voor een gezond bedrijfsrestaurant, dan is het raadzaam om de richtlijnen van het Voedingscentrum door te voeren. Om het effect van deze richtlijnen te vergroten, kan er gebruik gemaakt worden van “nudging-strategieën”. Ook zou JOGG meer kunnen betekenen omtrent het delen van kant-en-klare scenario's. Tenslotte zou een strategie kunnen zijn dat diëtisten ingezet worden om de kennis van medewerkers te vergroten en om advies op maat te geven aan het bedrijfsrestaurant.

Abstract

Background

JOGG (Healthy Youth, Healthy Future) is committed to a healthy environment through collaboration between municipalities, partners and professionals. Local JOGG-professionals focus on, among other things, the Healthy Workplace-approach. Within the JOGG-municipalities, there are often insufficient activities on vitality in their own, municipal workplace. Practice what you preach is important, because visitors learn through observations, it positively contributes to political administrative support and it reaches both employees and parents. The aim of this research is to make recommendations to JOGG-professionals for the implementation and structural realization of the Healthy Workplace-approach on the municipal workplace. By using the RE-AIM model, it can be determined to what extent the approach is structurally implemented and has an impact on vitality.

Method

For this qualitative research, thirteen semi-structured in-depth interviews were undertaken with JOGG-professionals, in which their barriers and possibilities were identified. The JOGG-professionals were from seven different provinces. In addition, three structured open interviews were undertaken with experts to include their advice and expertise in this study. The transcribed interviews were coded by using different codes and linked to the elements of the detailed RE-AIM model: the PRISM.

Results

Important barriers regarding the implementation and structural realization of the Healthy Workplace-approach are: the approach is not supported by senior management, no one feels responsible, it is a financial issue, employers are afraid of resistance of their employees and in general there is no shared belief in the importance of vitality. On the other hand, JOGG-professionals and experts mentioned possibilities such as: creating internal awareness, structural communication, anchoring in policy and long-term. The focus of the approach is on a healthy company restaurant, structural activities, vital workplaces and the appearance of visitors and external parties.

Conclusion / Discussion

The manner of communication and the appointing of a working group to share responsibilities are favourable for the implementation and structural realization of the Healthy Workplace-approach. Interventions only appear to be effective if all elements necessary for a successful approach are used, which turned out not to be the case by all JOGG-municipalities. In a follow-up study it may be interesting to interview employees of the municipality, such as the departments Human Resource Management and Facility Management, because they can play an important role in the implementation and structural realization of the Healthy Workplace-approach.

Recommendations

It is recommended to bring the communication about the Healthy Workplace-approach positively to the municipal management and his interests must be anticipated. If it is decided to go for a healthy company restaurant, then it is advisable to implement the guidelines of the Nutrition Centre. Nudging strategies can be used to increase the effect of these guidelines. JOGG could also play a more important role regarding sharing ready-made scenarios. Finally, a strategy could be using dietitians to increase the knowledge of employees and to provide tailored advice for the company restaurant.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	7
2. Theoretische kader	10
3. Methode	12
4. Resultaten	15
5. Conclusie	22
6. Discussie	23
7. Aanbevelingen	25
8. Referenties	28
9. Bijlage	33
Bijlage 1: Vragenlijst deskundigen	33
Bijlage 2: Topiclijst JOGG-professionals	34
Bijlage 3: Coderingsschema	35
Bijlage 4: Toestemmingsformulier deelnemer	38
Bijlage 5: Factsheet De Gezonde Werkvloer-aanpak	39

1. Inleiding

1.1 Aanleiding/probleemanalyse

Overgewicht en obesitas is een van de grootste volksgezondheidsepidemieën (Williams, Mesidor, Winters, Dubbert, & Wyatt, 2015). Over het algemeen is het een resultaat van een onevenwichtige balans tussen energie-inname en energieverbruik (Hall et al., 2011). De mate en duur van overgewicht gaat gepaard met comorbiditeit, waaronder diabetes mellitus type 2, cardiovasculaire ziekten en verschillende soorten kanker (Boeing, 2013; Martin-Rodriguez, Guillen-Grima, Martí, & Brugos-Larumbe, 2015). Uit resultaten van een follow-up onderzoek blijkt dat de tijdsduur van overgewicht daarnaast invloed heeft op vroegtijdige sterfte (Abdullah et al., 2011). Ondanks dat deze resultaten bekend zijn, was in 2019 meer dan de helft van de volwassenen in Nederland te zwaar en had dertien procent van de jeugd tussen 4 en 17 jaar overgewicht (RIVM, z.d.). Uit een systematische review blijkt dat interventies ter preventie of behandeling van overgewicht cruciaal zijn (Craigie, Lake, Kelly, Adamson, & Mathers, 2011). Interventies uitsluitend gericht op kennisoverdracht hebben echter onvoldoende effect op gedragsverandering. Een realistisch perspectief houdt niet alleen rekening met informatieverstrekking, maar ook met de beperkte capaciteit van zelfcontrole (Guthrie, Mancino, & Lin, 2015). Voedingskeuzes zijn namelijk voor een groot deel impulsief. Een aanbod van ongezonde producten heeft effect op het impulsieve systeem wanneer zelfbeheersing zwak is (Honkanen, Olsen, Verplanken, & Tuu, 2012). “De obesogene omgeving”, een omgeving die overgewicht en obesitas veroorzaakt, maakt het lastig om verleidingen te weerstaan (Corsica & Hood, 2011). Een onderzoek van Bhadoria et al. (2015) toont aan dat interventies gericht op een gezonde omgeving effectief zijn, omdat omgevingsfactoren een grote rol spelen in de toenemende prevalentie van overgewicht en obesitas. Een effectief beleid wordt daarom gerealiseerd door in ieder geval het terugdringen van verleidingen in acht te nemen (WRR, 2017).

De kansen om verleidingen in de omgeving terug te dringen liggen grotendeels bij samenwerkingen van specialisten met betrekking tot activiteiten thuis, op school, werk en de sportschool (Renders et al., 2010). Een aanpak uit Frankrijk bevestigt positief dit verband, waarbij met behulp van samenwerkingen van gemeenten en diversie publieke en private partijen de prevalentie overgewicht en obesitas met 9,12% significant was gedaald (Borys et al., 2010). Deze inzichten hebben ertoe geleid dat JOGG (Gezonde Jeugd, Gezonde Toekomst) als stichting en werkorganisatie samen met gemeenten, landelijke partners en professionals werkt aan een gezonde omgeving voor kinderen en jongeren, waarbij er structureel aandacht is voor een gezonde leefstijl en gezond gewicht. Elke lokale JOGG-gemeente stelt een JOGG-regisseur en JOGG-beleidsmedewerker aan, die als JOGG-professionals aan de slag gaan met de JOGG-aanpak. De JOGG-regisseur heeft de regie over de aanpak en verbindt partijen, zodat op lokaal niveau resultaten worden bereikt en projecten en/of programma's in samenhang worden uitgevoerd. De JOGG-beleidsmedewerker creëert binnen de gemeentelijke werkvloer een breed draagvlak voor JOGG, verbindt beleidsterreinen en onderhoudt contacten met bestuurders (JOGG, z.d.).

Eén van de leefomgevingen waar JOGG zich op richt is de werkvloer. Een gezonde werkomgeving is belangrijk, omdat het de vitaliteit van de werknemers positief beïnvloedt, wat blijkt uit een interventie-onderzoek waarin de effectiviteit van gezondheidsprogramma's over vitaliteit, gezondheid en gerelateerde werkresultaten werden geëvalueerd. Hiervoor werden er onder andere vitaliteitstrainingssessies, individuele coaching en workshops gehouden. De resultaten lieten zien dat de vitaliteit, werkprestaties, ziekteverzuim en zelfmanagement aanzienlijk waren verbeterd (Hendriksen, Snoijer, de Kok, van Vilsteren, & Hofstetter, 2016). Ook zou een gezonde werkpraktijk positief effect hebben op de intrinsieke motivatie, welzijn en de doeltreffendheid van medewerkers (Azeez, Fapohunda, & Jayeoba, 2019). Een andere reden waarom de focus op een gezonde werkomgeving belangrijk is, is

omdat er in het bedrijfsrestaurant sprake is van veel keuzemogelijkheden, wat invloed heeft op het impulsieve, automatische voedingskeuzegedrag van mensen (Kahneman, 2012). Bovendien kunnen medewerkers het gevoel krijgen een snack te verdienen om het harde werken te belonen (Velema, 2019). De bewustwording van vitaliteit en een gezonde leefstijl is dus erg belangrijk op de werkvloer. Hier wordt bij JOGG op ingezet door middel van de aanpak: De Gezonde Werkvloer. Als randvoorwaarde voor het vormgeven van De Gezonde Werkvloer-aanpak werkt JOGG met vier pijlers: educatie, omgeving, beleid en monitoring/signalering.

- **Educatie:** met interventies, activiteiten en educatie wordt de kennis van medewerkers vergroot, worden vaardigheden ontwikkeld en ontstaat er een positieve houding tegenover gezonde leefstijl.
- **Omgeving:** een fysieke werkomgeving daagt medewerkers uit gezond gedrag te vertonen.
- **Beleid:** de aanpak moet in het beleid zijn opgenomen om te zorgen voor borging. Het beleid wordt ondersteund door de hele organisatie en er is een breed draagvlak.
- **Monitoring/signalering:** de gesteldheid van medewerkers worden voldoende gemonitord. Tevens wordt het welzijn en de gezondheid van medewerkers voortdurend gestimuleerd en verzuim wordt voorkomen (JOGG, z.d.).

Omdat er binnen JOGG al veel onderzoek is gedaan naar jongeren, alsook jongeren op de werkvloer, wordt er met dit onderzoek juist gekeken naar alledaagse medewerkers van de gemeentelijke werkvloer. Eén van de redenen hiervoor is dat JOGG werkt met de gedachte “practice what you preach”. Dit betekent dat de medewerkers van de gemeentelijke werkvloer eerst zelf het goede voorbeeld moeten geven, voordat ze dit kunnen overdragen aan andere organisaties en professionals. Iemand kan namelijk moeilijk kennis expliciteren, als de kennis bij die persoon of organisatie zelf nog onvoldoende aanwezig is (Liyana, Elhag, Ballal, & Li, 2009). Daarnaast heeft een voorbeeldfunctie invloed op het gedrag. Dit blijkt uit de ‘Social Cognitive Learning Theory’ van Bandura, die stelt dat mensen leren door observaties van anderen (Phillips & Orton, 1983). Dit is vooral essentieel binnen de gemeentelijke werkvloer, omdat daar dagelijks externe partijen en inwoners (bezoekers) over de vloer komen (JOGG, z.d.). De Gezonde Werkvloer-aanpak kan ook positief bijdragen aan het politiek bestuurlijk draagvlak. Door deze aanpak te implementeren binnen de gemeentelijke werkvloer, wordt de JOGG-aanpak zichtbaar voor collega’s. Bovendien wordt het eenvoudiger om JOGG te agenderen bij collega’s en hen te betrekken bij de JOGG-aanpak. Uiteindelijk worden zo de lokale JOGG-professionals geholpen om de samenwerking met verschillende beleidsterreinen te zoeken en te versterken, wat een voorwaarde is voor een succesvolle, integrale aanpak en borging bij het verwezenlijken van een gezonde omgeving voor jongeren (JOGG, z.d.). Voorts worden binnen de gemeentelijke werkvloer zowel de medewerkers als ouders bereikt. Ouders kunnen hun kennis, die is opgedaan door De Gezonde Werkvloer-aanpak, meenemen naar het gezin. Ouderlijke factoren dragen namelijk bij aan de ontwikkeling van het gedrag bij kinderen (Mitchell, Farrow, Haycraft, & Meyer, 2013). Ouders vormen daarnaast een voorbeeldfunctie voor hun kinderen. Het gedrag en bewustzijn van ouders heeft dus grote invloed op de gezondheid van kinderen (Coto et al., 2019).

JOGG heeft zodoende als doelstelling dat 70% van alle JOGG-gemeenten zich in 2025 actief zullen inzetten voor De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer. Echter, 38% van de JOGG-regisseurs geeft aan in 2019 geen activiteiten te hebben ondernomen in het kader van De Gezonde Werkvloer-aanpak. De gemeenten die wel activiteiten ondernemen, kunnen op verschillende manieren en in verschillende mate aandacht besteden aan vitaliteit op de werkvloer. Hierdoor zijn er ook veel JOGG-gemeenten die De Gezonde Werkvloer-aanpak maar gedeeltelijk inzetten, terwijl er veel meer uit de aanpak te halen valt. Zo blijkt dat 55% van de JOGG-professionals binnen het gemeentehuis

nog geen contact heeft gehad met een human resource afdeling, gemeentesecretaris of facilitaire dienst om aandacht te besteden aan vitaliteit (Slot-Heijs et al., 2020). Het is onduidelijk waarom JOGG-gemeenten geen of onvoldoende activiteiten ondernemen op het gebied van De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer. Daarom is er meer inzicht nodig naar welke barrières en mogelijkheden worden ondervonden bij de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak. Een onderzoek hiernaar dient gefocust te worden op JOGG-professionals, omdat zij het aanspreekpunt van de JOGG-aanpak zijn en een aanjaagfunctie hebben. Dit betekent dat zij een stimulerende rol moeten uitoefenen op de medewerkers van de gemeentelijke werkvloer. De expertise van deskundigen die betrokken zijn bij het vormgeven van De Gezonde Werkvloer-aanpak wordt tevens meegenomen, aangezien zij waarschijnlijk al deels de barrières en mogelijkheden kunnen opnoemen. Bovendien wordt de expertise van een diëtist meegenomen met betrekking tot de samenstelling van het bedrijfsrestaurant. In het theoretische kader wordt er dieper op het RE-AIM model ingegaan, omdat dit model gebruikt kan worden ter evaluatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak. Zo kan worden achterhaald in hoeverre de activiteiten van De Gezonde Werkvloer-aanpak structureel worden uitgevoerd en invloed hebben op vitaliteit.

1.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het doen van aanbevelingen aan de lokale en landelijke JOGG-professionals ten behoeve van de ontwikkeling van strategieën om De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer te implementeren en structureel te realiseren. Om tot deze aanbevelingen te komen wordt kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar de barrières en mogelijkheden omtrent de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak, zodat op lange termijn de gemeentelijke werkvloer een voorbeeldfunctie kan vormen voor andere (werk)organisaties binnen hun gemeente.

1.3 Vraagstelling

Om meer inzicht te krijgen in bovenstaande, ligt de focus van dit onderzoek op de hoofdvraag:

‘Wat zijn voor de lokale JOGG-professionals barrières en mogelijkheden omtrent het implementeren en structureel realiseren van De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer van JOGG-gemeenten?’

Om de hoofdvraag optimaal te kunnen beantwoorden, is de hoofdvraag opgedeeld in een aantal deelvragen:

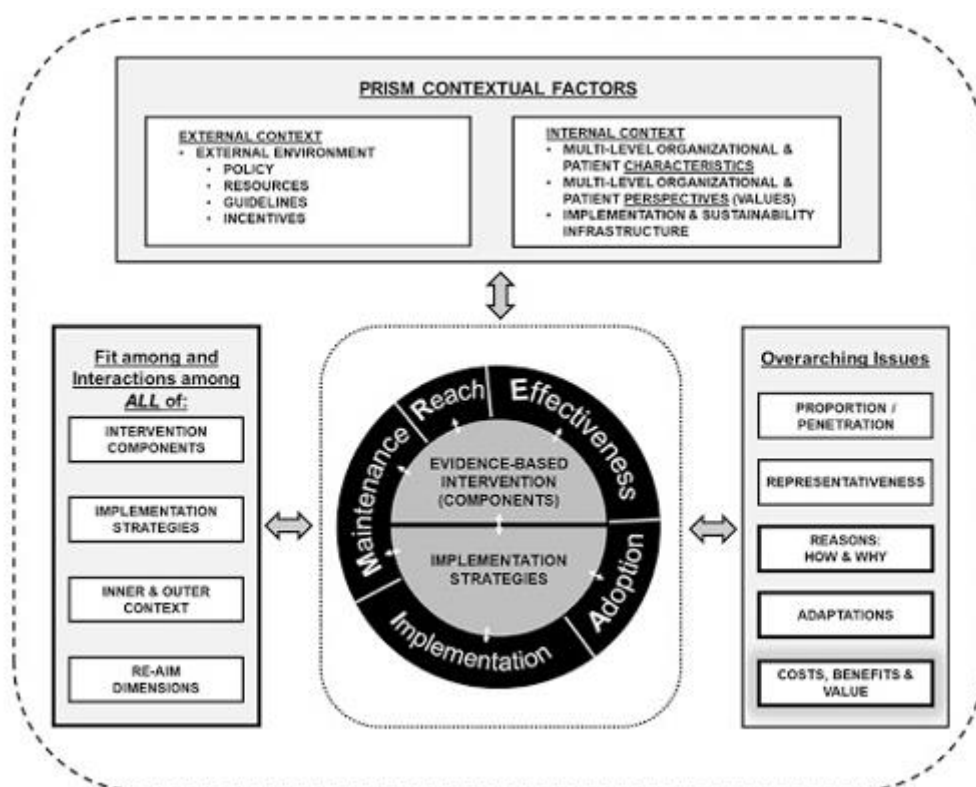
1. Wat is de huidige aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer van JOGG-gemeenten betreffende de vier pijlers van De Gezonde Werkvloer-aanpak?
2. Wat is de gewenste aanpak van JOGG-professionals binnen de gemeentelijke werkvloer van JOGG-gemeenten betreffende de vier pijlers van De Gezonde Werkvloer-aanpak?
3. Welke invloed hebben JOGG-professionals op De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer?
4. Welke invloed hebben medewerkers van de gemeentelijke werkvloer die niet direct betrokken zijn bij de lokale JOGG-aanpak op De Gezonde Werkvloer-aanpak?
5. Wat hebben JOGG-professionals nodig voor de gewenste aanpak van De Gezonde Werkvloer?
6. Wat is de expertise van deskundigen op het gebied van barrières en mogelijkheden omtrent het implementeren en structureel realiseren van De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer?

2. Theoretische kader

Binnen dit theoretische kader wordt er dieper op het RE-AIM model ingegaan, die de verschillende dimensies bestudeert voor het in praktijk uitvoeren en evalueren van volksgezondheidsinterventies (Glasgow, Vogt, & Boles, 1999), in dit geval De Gezonde Werkvloer-aanpak. Er is gekozen voor dit model, omdat het een alomvattend evaluatiekader heeft en het kwesties bevat om de implementatie van dergelijke interventies te verbeteren (Glasgow, Vogt, & Boles, 1999). Tevens wordt er rekening gehouden met impactschatting (Glasgow, Klesges, Dzewaltowski, Estabrooks, & Vogt, 2006). Door dit model toe te passen, kan worden achterhaald of De Gezonde Werkvloer-aanpak structureel wordt geïmplementeerd en consistent wordt gerealiseerd. Bovendien kan door de impactschatting worden nagegaan in hoeverre de activiteiten binnen de gemeentelijke werkvloer invloed hebben op de vitaliteit en gezondheid van medewerkers, als ook in hoeverre het verleidt tot gezond gedrag bij inwoners (bezoekers) en externe partijen. Door dit te blijven evalueren, kan voorts de impact worden vergroot.

RE-AIM staat voor: Reach (bereik), Effectiveness/Efficacy (effectiviteit/werkzaamheid), Adoption (adoptie), Implementation (implementatie) en Maintenance (handhaving). Bereik is het absolute aantal, de verhouding en representativiteit van individuen die bereid zijn deel te nemen aan een bepaald doel. Met effectiviteit wordt het effect van een interventie, inclusief kwaliteit van leven en kosten-batenanalyse, in de praktijk gemeten. Bovendien weerspiegelt de werkzaamheid het succes van een interventie als deze wordt geïmplementeerd onder uiterste omstandigheden. Adoptie lijkt op bereik, maar bij adoptie betreft het de representativiteit van organisaties, inclusief de sleutelfiguren binnen een organisatie, die bereid zijn een interventie te starten. Bij implementatie wordt er geëxploreerd hoe standvastig de organisatie zich aan de verschillende elementen van een interventie houdt. Hiermee wordt de consistentie van kosten, tijd en setting bedoeld. Tot slot, handhaving is de mate waarin een interventie of beleid wordt gestandaardiseerd of onderdeel wordt van een routineproces. Handhaving kan tevens op individueel niveau worden benaderd, waarbij de langetermijneffecten van gezondheid op het individu wordt gemeten. Uiteindelijk worden de RE-AIM dimensies logischerwijs in praktijk uitgevoerd door als eerste rekening te houden met adoptie en bereik. Vervolgens wordt er een analyse gedaan van de implementatie en effectiviteit/werkzaamheid. Uiteindelijk ligt de focus op handhaving (Gaglio, Shoup, & Glasgow, 2013).

In Figuur 1 wordt het PRISM (Pragmatic Robust Implementation and Sustainability Model) weergegeven. Dit is ook wel het gedetailleerde RE-AIM model, waarbij tevens overkoepelende kwesties, interacties, en interne en externe factoren worden beoordeeld. Midden in de cirkel staan interventie- en implementatiestrategieën met daaromheen de vijf dimensies van RE-AIM. Aan de linkerzijde staan interacties: interventiecomponenten, implementatiestrategieën, de interne en externe invloed op implementatie en de RE-AIM dimensies. Aan de rechterzijde staan overkoepelende kwesties: evenredigheid en doordringingsvermogen, representativiteit, aanleiding, aanpassingen en kosten-batenanalyse. Aan de bovenzijde worden de contextuele interne en externe factoren beschreven. De omgeving wordt gezien als externe factor, welke bestaat uit beleid, middelen, richtlijnen en stimulansen. Interne factoren zijn de kenmerken op organisatieniveau en individueel niveau, de organisatorische en individuele perspectieven op meerdere niveaus en de implementatie- en duurzaamheidsinfrastructuur. Tenslotte hebben de interacties, de overkoepelende kwesties en de interne en externe factoren wederzijds invloed op de RE-AIM dimensies en staan ze zo in verband met elkaar (Feldstein & Glasgow, 2008).



Figuur 1: Pragmatic Robust Implementation and Sustainability Model (PRISM) door Feldstein & Glasgow, 2008

Tabel 1 laat zien hoe de verschillende dimensies van het RE-AIM model toegepast kunnen worden op De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer. Bij effectiviteit/werkzaamheid, implementatie en handhaving wordt er onderscheid gemaakt tussen het organisatorische en individuele niveau, omdat binnen De Gezonde Werkvloer-aanpak deze dimensies op meerdere niveaus toegepast kunnen worden. Omdat de interacties, de overkoepelende kwesties en de interne en externe factoren, beschreven in het PRISM, een onderlinge wisselwerking hebben met de RE-AIM dimensies, moeten deze elementen tevens gebruikt worden voor een alomvattende evaluatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak.

Tabel 1: De toepassing van de RE-AIM dimensies op De Gezonde Werkvloer-aanpak

RE-AIM dimensies	De Gezonde Werkvloer-aanpak
Bereik	Het aantal medewerkers die bereid zijn deel te nemen aan De Gezonde Werkvloer-aanpak.
Effectiviteit/ werkzaamheid	Organisatieniveau: het effect en de werkzaamheid van de interventie op de organisatie, inclusief de kosten-batenanalyse. Individueel niveau: de impact van De Gezonde Werkvloer-aanpak op de lokale medewerkers.
Adoptie	Het aantal sleutelfiguren die bereid zijn De Gezonde Werkvloer-aanpak te initiëren en structureel te blijven stimuleren.
Implementatie	Organisatieniveau: de trouw van sleutelfiguren aan De Gezonde Werkvloer-aanpak, waarbij tijd, uitvoering en kosten-batenanalyse worden vergeleken met de verwachtingen. Individueel niveau: de mate waarin de werknemers gebruik maken van De Gezonde Werkvloer-aanpak.
Handhaving	Organisatieniveau: de mate waarin De Gezonde Werkvloer-aanpak onderdeel wordt van routinematige praktijken en beleidsregels van de gemeentelijke organisatie. Individueel niveau: de langetermijneffecten (langer dan zes maanden) van gezondheid en vitaliteit door De Gezonde Werkvloer-aanpak op het individu.

3. Methode

Dit onderzoek is het vervolg van een eerder uitgevoerd onderzoek van het Mulier Instituut in opdracht van JOGG (Slot-Heijs et al., 2020). Er werd toen geïnventariseerd welke JOGG-gemeenten wel of geen activiteiten ondernamen binnen het kader van De Gezonde Werkvloer-aanpak. Eveneens werden de soort en mate van activiteiten achterhaald bij de JOGG-gemeenten die aan de slag waren met De Gezonde Werkvloer-aanpak. Aangezien dat onderzoek kwantitatief was, is in dit onderzoek om de hoofd- en deelvragen te beantwoorden juist de kwalitatieve kant belicht middels semigestructureerde diepte-interviews. Bij een interpretatief kwalitatief onderzoek worden de inzichten en verklaringen onderzocht vanuit de persoonlijke benadering (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Zo worden belevingen, ervaringen en waarnemingen geëxploreerd (Baarda & Bakker, 2018). In deze onderzoeksmethode wordt verder ingegaan op de selectie van de onderzoekspopulatie, de dataverzameling, de dataverwerking en de data-analyse. Vervolgens zijn de kwaliteitseisen beschreven met tot slot de toelichting van ethische aspecten.

3.1 Onderzoekspopulatie

Op basis van de resultaten van het voorgaand onderzoek van Slot-Heijs et al. (2020) was de onderzoekspopulatie verdeeld in twee groepen: JOGG-gemeenten die binnen hun eigen werkvloer actief zijn op het gebied van De Gezonde Werkvloer-aanpak (n=48) en JOGG-gemeenten die niet actief zijn bij deze aanpak (n=25). Bij het selecteren van de gemeenten was er doelbewust getracht rekening te houden met de verdeling van kleine en grote gemeenten en de mate van stedelijkheid. Om binnen dit onderzoek de verspreiding over Nederland te realiseren, was ervoor gekozen alle JOGG-gemeenten te selecteren op basis van verschillende provincies. Bij het onderzoek van Slot-Heijs et al. (2020) waren de JOGG-gemeenten Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht uitgesloten. Binnen dit onderzoek waren deze gemeenten ook uitgesloten, omdat hun organisatiestructuur te afwijkend is in vergelijking met kleinere gemeenten. Er was gefocust op het verwezenlijken van een heterogene groep. Dit betekent dat er sprake is van diversiteit bij individuele groepsleden (van Alphen, 2019). Hierdoor was er waarschijnlijk een breed bereik aan genoemde barrières en mogelijkheden door respondenten. De JOGG-gemeenten waren vervolgens geselecteerd door middel van een aselechte steekproef, zodat alle gemeenten evenveel kans hadden om deel te nemen aan het onderzoek. Hierdoor was de diversiteit groter en waren er verschillende uitingen en reacties die relevant zijn voor de onderzoeksvraag (Baarda & Bakker, 2018). Bij kwalitatief onderzoek is er vaak geen sprake van een grote groep respondenten (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Daarom was de hoeveelheid JOGG-gemeenten gekozen op basis van het saturatiepunt. Dit punt is bereikt als nieuwe analyses geen extra informatie opleveren en overeenkomen met de reeds aanwezige inzichten (Baarda & Bakker, 2018).

In totaal zijn zeven JOGG-gemeenten geselecteerd, te weten uit de provincies: Zeeland, Noord-Brabant, Noord-Holland, Zuid-Holland, Overijssel, Gelderland en Flevoland. De inclusiecriteria voor de JOGG-professionals waren: minimaal één jaar werkervaring als JOGG-professional en de wens te blijven participeren in de JOGG-beweging. Daarmede zijn er afzonderlijk interviews afgelegd met drie landelijke deskundigen. De inclusiecriteria voor de landelijke deskundigen waren: minimaal één jaar werkervaring als gezondheidsprofessional en betrokken bij (een onderdeel) van de vormgeving van De Gezonde Werkvloer-aanpak.

3.2 Dataverzameling

Het voornemen was om op de geselecteerde locaties langs te gaan, zodat er tegelijkertijd observaties gedaan kon worden. Echter door de landelijke COVID-19 maatregelen die gedurende dit onderzoek werden genomen, was het niet mogelijk om fysiek langs te gaan en

was de mogelijkheid tot observaties op locatie weggevallen. Hierdoor hebben alle interviews online plaatsgevonden, middels Microsoft Teams of Zoom. Het onderzoek vond plaats in de periode van januari tot met juni. Alle interviews zijn opgenomen met audioapparatuur en hadden een duur van gemiddeld 50 minuten. Opvallende observaties werden door de onderzoeker genoteerd in een logboek. Observaties kunnen namelijk een strategie zijn bij kwalitatief onderzoek om bepaalde situaties beter te kunnen begrijpen (Boeije & Bleijenbergh, 2014).

De gegevensverzameling van de deskundigen vond plaats in maart 2020, middels gestructureerde open interviews. De vragen zijn vooraf opgesteld en zijn gebaseerd op de hoofdvraag en deelvragen van dit onderzoek, zie Bijlage 1. Door de vragen vooraf op te stellen, wordt er in ieder geval antwoord verkregen op vragen met betrekking tot de relevantie van dit onderzoek. De deskundigen zijn nochtans wel vrij in het formuleren van antwoorden, zodat hun persoonlijke benadering op de onderwerpen kunnen worden achterhaald (Baarda & van der Hulst, 2017). De gegevensverzameling van de JOGG-professionals heeft plaatsgevonden in april 2020 door middel van semigestructureerde diepte-interviews, welke gebaseerd zijn op een vooraf opgestelde topiclijst, zie Bijlage 2. De topics zijn onderbouwd met de hoofd- en deelvragen en de vier pijlers van De Gezonde Werkvloer-aanpak (educatie, omgeving, beleid en monitoring/signalering), welke uitgelegd staan in de inleiding. Door de topiclijst komt er structuur in de vragen, maar hebben de vragen wel nog een open karakter. Daarnaast is er ruimte over voor persoonlijke opvattingen en belevingen van de ondervraagden (Baarda & van der Hulst, 2017).

3.3 Dataverwerking en data-analyse

Na het verzamelen van de gegevens, zijn ten eerste de opvallende observatiepunten uitgeschreven. Vervolgens zijn alle interviews woordelijk getranscribeerd. Woordelijke transcripties vergroten immers de transparantie van interviews. Herhalingen, gestotter, aarzelingen en stopwoorden zijn hierbij weggelaten (de Jong et al., 2016). Deze gegevens zijn vervolgens gecodeerd door middel van een methode van open coderen. Belangrijke uitspraken zijn gemarkeerd met kleuren. Elk kleur gaf hierbij een ander onderwerp aan. De verkregen data uit de interviews zijn zo gekoppeld aan codes, zodat er thema's en samenhang ontstaat. Hiervoor waren alleen de relevante uitspraken meegenomen, zodat onderschikte informatie weggelaten werd (Verhoef, Kuiper, Neijenhuis, Dekker-Van Doorn, & Rosendal, 2015). Er is vervolgens een hiërarchie in de codes aangebracht. Doordat de codes zijn gerangschikt op gewichtigheid, ook wel het axiaal coderen, ontstaat er een brug tussen het open coderen en selectief coderen. Bij selectief coderen worden er verbanden gelegd tussen verschillende codes. Hierdoor worden slechts de belangrijkste resultaten geformuleerd, welke relevant zijn voor de hoofdvraag (Boeije & Bleijenbergh, 2019). De codes zijn tenslotte gekoppeld aan het gedetailleerde RE-AIM model: het PRISM, zodat dit gebruikt kan worden voor in de aanbevelingen. Eén voorbeeld van een codering is te zien in Bijlage 3.

3.4 Kwaliteitseisen

Validiteit en betrouwbaarheid zijn twee belangrijke meetinstrumenten voor een kwalitatief onderzoek (Baarda & Bakker, 2018). Om deze kwaliteitseisen toe te passen op dit onderzoek hebben er verschillende controlerende handelingen plaatsgevonden. Ten eerste heeft er een pilot van de topiclijst plaatsgevonden. De pilotgroep bestond uit twee JOGG-adviseurs en één JOGG-programmamanager. Bovendien zijn de topics door de deskundigen gecontroleerd. De controle door de controlegroep vergroot zo de betrouwbaarheid (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Vervolgens zijn alle interviews verscheidene keren geanalyseerd door middel van het transcriberen en coderen, waardoor uitwerkingsfouten zijn verminderd en de betrouwbaarheid wordt vergroot. Ten slotte is er gebruik gemaakt van informantfeedback bij

de deskundigen, wat invloed heeft op de validiteit van het onderzoek (Baarends & Simon, 2019).

3.5 Ethische aspecten

Om de ethische aspecten te waarborgen, zijn de respondenten vooraf aan het interview geïnformeerd over de aanleiding, doel, relevantie en anonimiteit van het onderzoek. Ook zijn ethische aspecten meegenomen door middel van een toestemmingsformulier. Vooraf aan elk interview is er gevraagd of het gesprek mag worden opgenomen. In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is de opgenomen audio na uitwerking vernietigd. Vervolgens hebben de JOGG-professionals na afloop een toestemmingsformulier ondertekend, welke is gebaseerd op het toestemmingsformulier van Green & Thorogood (2013). Dit toestemmingformulier is terug te vinden in Bijlage 4. Met de deskundigen is een aparte overeenstemming gedaan via de e-mail. De namen van de deskundigen zullen uitgesloten worden, maar de organisatie waar de betreffende deskundige werkzaam is, wordt wel genoemd.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek geëxpliciteerd. Allereerst is de onderzoekspopulatie beschreven en zijn de observaties uiteengezet. Vervolgens zijn de geanalyseerde resultaten van de interviews met de deskundigen en JOGG-professionals op overzichtelijke wijze beschreven door middel van tien opgestelde thema's: gedragsbeïnvloeding, De Gezonde Werkvloer-aanpak betekenis, omgeving, educatie, effectiviteit, collega's en leidinggevende, communicatie, implementatie, monitoring en signalering en draagvlak en beleid.

4.1 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bestond uit zestien respondenten, waarvan drie deskundigen en dertien JOGG-professionals. De kenmerken van de deskundigen staan beschreven in Tabel 2. De individuele eigenschappen van de JOGG-professionals staan beschreven in Tabel 3. De JOGG-professionals bestonden uit zeven JOGG-regisseurs en zes JOGG-beleidsmedewerkers. Hiervan waren vijf JOGG-gemeenten wel actief bij De Gezonde Werkvloer-aanpak en drie JOGG-gemeenten niet actief.

Tabel 2: *Individuele eigenschappen deskundigen*

Nr. Deskundige	Organisatie	Werkfunctie	Hoeveel jaar werkervaring
1	Holland Fit	Projectmanager en adviseur vitaliteitsbeleid	5 jaar
2	Team:Fit	Adviseur gezonde (sport)omgeving	2,5 jaar
3	Voedingscentrum	Projectleider eetomgeving en gezondheid	9 jaar

Tabel 3: *Individuele eigenschappen JOGG-professionals*

Nr. Resp*	Geslacht	Jaren werkzaam	Uren werkzaam	Organisatie / beleidsterrein werkzaam**	Gemeente	Jaren gemeente aangesloten bij JOGG	Actief bij De Gezonde Werkvloer-aanpak***
X1	M	2	10–14	Sportorganisatie	A	2	Ja
Y1	M	3	8	Sport en gezondheid	A	2	Ja
X2	M	2	8	Sportorganisatie	B	2	Nee
Y2	M	2	4–8	Sport, gezondheid, welzijn en onderwijs	B	2	Nee
X3	V	3,5	20	Sportorganisatie	C	8	Ja
Y3	V	4,5	1–2	Sport en volksgezondheid	C	8	Ja
X4	V	1	36	Gemeente	D	6	Ja
Y4	V	5	4	Gezondheid	D	6	Ja
X5	V	1	8–9	GGD	E	10	Ja
Y5	V	10	3–4	Dementie en publieksgezondheid	E	10	Ja
X6	V	3	32	Gemeente	F	9	Ja
Y6	V	4	4	Sportbeleid, speelruimte, gezonde werkvloer en politiek bestuurlijk draagvlak	G	6	Nee
X7	V	3	16	Welzijnsorganisatie	H	3	Nee

* Nummer respondent: letter X staat voor JOGG-regisseur en letter Y staat voor JOGG-beleidsmedewerker

** Voor de JOGG-regisseur geldt in welke organisatie hij/zij werkzaam is. Voor de JOGG-beleidsmedewerker geldt binnen welke beleidsterrein hij/zij werkt.

*** Deze gegevens komen uit het voorgaand onderzoek van Slot-Heijs et al. (2020).

De observaties die in het algemeen gedurende dit onderzoek zijn ondervonden, zijn hieronder puntsgewijs beschreven.

- De JOGG-regisseurs kunnen bij verschillende organisaties werkzaam zijn. Zo kan een JOGG-regisseur werkzaam zijn vanuit de gemeente, een sportorganisatie of een welzijnsorganisatie. Het is opvallend dat JOGG-gemeenten meer betrokken zijn bij De Gezonde Werkvloer-aanpak, als de JOGG-regisseur werkzaam is binnen de gemeente.
- Hoe langer de JOGG-gemeente is aangesloten bij JOGG, hoe eerder ze over het algemeen aan de slag gaan met De Gezonde Werkvloer-aanpak.
- Aan vier JOGG-professionals is gevraagd om een human resource manager te interviewen. In drie gevallen werd hier geen antwoord op gegeven.
- Drie JOGG-regisseurs konden de JOGG-beleidsmedewerker moeilijk bereiken.
- Tijdens een inspiratiesessie met diverse JOGG-professionals gaven de JOGG-regisseurs aan dat ze binnen de gemeentelijke werkvloer weinig beslissingsbevoegdheden hebben.

4.2 Gedragsbeïnvloeding

Tijdens de interviews met de deskundigen kwam diverse keren het belang van gedragsbeïnvloeding op het eetgedrag naar voren. Zo gaf de respondent van het Voedingscentrum aan dat informatieoverdracht maar een klein effect heeft op het eetgedrag, terwijl interventies gericht op het terugdringen van verleidingen meer resultaten geeft.

‘De diëtist kan wel zeggen van: “Je moet dit en dit eten”, maar als je constant verleid wordt buiten, dan is dat super moeilijk. En daarom is het goed om die verleidingen wat terug te dringen en mensen meer de goede kant op te duwen.’
(Voedingscentrum)

Dit werd bevestigd door de respondent van Holland Fit. Gedragsverandering is een kwestie voor op lange termijn en kan dus niet gestimuleerd worden met eenmalige interventies. Zo vertelde de respondent van Holland Fit dat het om de gehele gedachtegang van een organisatie gaat. Onderstaand citaat beschrijft wat nodig is om vitaal gedrag te stimuleren.

‘Vanuit gedragsverandering is het belangrijk dat er intrinsieke motivatie is en dat er aanbod is waar je aan kunt deelnemen. Om dit te stimuleren zijn bewustwording, vaardigheden en de omgeving drie belangrijke componenten.’ (Holland Fit)

De respondent van Team:Fit gaf nog een mogelijkheid aan om gezond gedrag te stimuleren.

‘Er zouden wel onbewust bepaalde veranderingen kunnen worden doorgevoerd in het bedrijfsrestaurant, waardoor mensen door nudging onbewust verleid worden tot een gezondere aankoop.’ (Team:Fit)

Zo kan met behulp van “nudging” ingespeeld worden op de smaak, prijs en gemak, die volgens de respondent van het Voedingscentrum de drie belangrijkste determinanten van voedingskeuze zijn.

4.3 De Gezonde Werkvloer-aanpak – betekenis

De JOGG-professionals noemden de volgende termen bij het beschrijven van De Gezonde Werkvloer-aanpak: gezonde voeding, beweging, stress, roken en drugs. Onderstaande citaten beschrijven de kijk van twee JOGG-professionals op De Gezonde Werkvloer-aanpak:

‘De Gezonde Werkvloer zie ik als twee dingen. Eén dat de medewerkers de mogelijkheid hebben om zich fysiek en mentaal goed te voelen. Dat betekent sta-bureaus, fietsplekken of een plek die industrieel is ontworpen om geconcentreerd te werken. Daarnaast gaat het om aanbod, bijvoorbeeld gezonde producten in de kantine.’ (JOGG-professional Y1)

'Een gezonde kantine zou in ieder geval ideaal zijn. Dat medewerkers een budget krijgen waar ze bijvoorbeeld iets met sport kunnen doen. Screening. Dat er een vitaliteitsgroep zit binnen de gemeente die mensen mobiliseert en uitdaagt voor een challenge, maar ook dat het bezoekers uitdaagt om gezondere keuzes te maken. Dat er bijvoorbeeld voor bezoekers een watertappunt staat, groente en fruit op tafel.' (JOGG-professional X3)

Twee JOGG-professionals gaven aan dat de "ideale" Gezonde Werkvloer-aanpak niet haalbaar zou zijn binnen de gemeentelijke werkvloer. Verder is specifiek doorgevraagd op de betekenis van een gezond bedrijfsrestaurant. Zes JOGG-professionals noemden voedingsproducten op als: salade, yoghurt, fruit, bruinbrood, kaas, hummus en vleeswaren. Vier JOGG-professionals vergeleken een gezond bedrijfsrestaurant met die van Team:Fit en/of de richtlijnen van het Voedingscentrum, ook wel de Richtlijnen Gezondere Kantines en De Richtlijn Gezondere Eetomgevingen.

'Een gezond bedrijfsrestaurant bestaat uit de Richtlijnen Gezondere Kantines van het Voedingscentrum in combinatie met De Richtlijn Gezondere Eetomgevingen. Bied in elke productgroep een gezonder alternatief aan, en probeer het dan zoveel mogelijk in het zicht te zetten. Dus op ooghoogte en aan de voorkant dat je het gelijk ziet. Dat je hierdoor mensen verleidt tot gezonder eetgedrag.' (Team:Fit)

'Ik denk dat je voor een gezond bedrijfsrestaurant de richtlijnen van het Voedingscentrum kan naleven. Ik vind dat in alle voedingsgroepen en drankgroepen een gezond alternatief aanwezig moet zijn. Dat je altijd water kan pakken als je dat wilt. Groente en fruit. Dat er wellicht verse soepen staan. In ieder geval een gezond broodje of een gezonde salade. Het mag ook echt wel een keer uit vet bestaan, maar dat het over het algemeen gezondheid uitstraalt. Je kan het fenomeen van Team:Fit hanteren met de gezondere producten vooraan. Verleid de mensen om gezondere keuzes te maken.' (JOGG-professional X3)

4.4 Educatie

Alle JOGG-gemeenten doen aan activiteiten omtrent gezondheid en vitaliteit zoals het geven van voorlichtingen en cursussen. Thema's die naar voren kwamen waren: gezonde leefstijl, voeding, de Schijf van Vijf, roken, functioneel bewegen, stressreductie, mindfulness en slapen. De JOGG-gemeenten die volgens het onderzoek van Slot-Heijs et al. (2020) niet actief zijn bij De Gezonde Werkvloer-aanpak, voeren dus wel activiteiten uit, maar laagdrempelig en met minder regelmaat. Zo worden bij één van deze JOGG-gemeenten gratis diëtisten aangeboden voor leefstijltrajecten. Verder gaf het merendeel van alle JOGG-professionals aan meer structuur te willen zien bij het realiseren van de activiteiten. Ook zag het merendeel van de JOGG-professionals mogelijkheden in het delen van ervaringen met andere JOGG-professionals. Daarnaast zou volgens één JOGG-professional een pilot mogelijk een trigger kunnen zijn voor bewustzijn. Zo zou er volgens een andere JOGG-professional geen algemeen gedeeld besef van het belang van vitaliteit zijn onder de medewerkers. Vier JOGG-professionals wisten niet waar De Gezonde Werkvloer-aanpak uit bestaat en vijf JOGG-professionals konden niet een gezond bedrijfsrestaurant beschrijven. Tenslotte gaven drie JOGG-professionals aan dat een diëtist of expert raadzaam kan zijn voor meer diepgang en overtuigingskracht.

'Als JOGG-regisseur ben je met zoveel verschillende stukjes bezig. Je kan niet alles weten, je weet van alles een beetje het basale. Dus als je echt de diepte in gaat, dan is het wel handig om een beroep te doen op een expert.' (JOGG-professionals X4)

4.5 Omgeving

Er is binnen dit thema onderscheid gemaakt tussen JOGG-gemeenten die volgens het onderzoek van Slot-Heijs et al. (2020) wel actief zijn bij De Gezonde Werkvloer-aanpak (n=5)

en JOGG-gemeenten die niet actief zijn bij de aanpak (n=3). Zo hebben de JOGG-gemeenten die niet actief zijn bij de aanpak geen vitale werkplekken, terwijl de JOGG-gemeenten die wel actief zijn allemaal vitale werkplekken hebben. Echter, één JOGG-professional plaatste een kanttekening bij het hebben van vitale werkplekken.

'We hebben wel vitale werkplekken, maar ze staan op plekken waar niemand zit.'
(JOGG-professional Y4)

Van de JOGG-gemeenten die niet actief zijn bij De Gezonde Werkvloer-aanpak, is toch één JOGG-gemeente rookvrij. Van de JOGG-gemeenten die wel actief zijn bij de aanpak, zijn drie JOGG-gemeenten rookvrij en biedt één JOGG-gemeente gratis rookcursussen aan. Ook stimuleren de gemeenten die wel actief zijn bij de aanpak het traplopen, wandelen en fietsen. Bij één van deze gemeente wordt echter het traplopen niet gestimuleerd, waardoor zo'n 80% van de medewerkers de lift pakt. Wel gaat de JOGG-professional bij deze gemeente met een Arbocoördinator een fitnessplan uitwerken.

Binnen de JOGG-gemeenten die niet actief zijn bij De Gezonde Werkvloer-aanpak wordt de focus niet op gezondheid gelegd. Er zouden bijna geen gezondere alternatieven aangeboden worden. Als er gezondere producten worden aangeboden, zijn deze duurder zijn dan de frituursnacks. Ook zouden bij deze gemeenten volgens twee JOGG-professionals geen gratis fruit aangeboden worden. Het blijft vaak bij losse initiatieven die makkelijk te realiseren zijn.

'We hebben niet echt een kok, dat is gewoon iemand die een ei kan bakken en soep kan warm maken. Dus die soep die bij ons geserveerd wordt, komt uit een Unox pakje.' (JOGG-professional Y1)

De JOGG-gemeenten die wel actief zijn bij De Gezonde Werkvloer-aanpak, zouden het aanbod van vette happen en zoute soepen hebben verminderd. Ook gaf één JOGG-professional aan de richtlijnen van het Voedingscentrum te hanteren. Daartegenover gaf een andere JOGG-professional aan verbeteringen te willen zien in het bedrijfsrestaurant, omdat ze bijvoorbeeld een actie hadden voor Red Bull.

4.6 Effectiviteit

Vaak genoemde termen over de effectiviteit van De Gezonde Werkvloer-aanpak waren: fittere werknemers, minder ziekteverzuim, minder stress, betere prestaties, goede werksfeer, betere teamvorming en een voorbeeldfunctie. Ook gaf één JOGG-professional aan dat De Gezonde Werkvloer-aanpak een trigger kan zijn voor de ouders thuis. Daarnaast zou het voor de medewerkers die De Gezonde Werkvloer-aanpak uitdragen, makkelijker zijn om een beroep te doen op anderen. Wel gaf één JOGG-professional aan dat de effectiviteit moeilijk tastbaar is en vaak nog onbewezen.

Als onderdeel van de effectiviteit is verder doorgevraagd op het stukje "practice what you preach". Zowel de deskundigen als de JOGG-professionals waren het hiermee eens.

'Ik denk dat practice what you preach wel bijdraagt aan wat je uiteindelijk voor iemand anders kan betekenen. Op het moment dat wij als professionals zelf last hebben van overgewicht of veel stress, dan is het voor iemand die je wilt helpen minder geloofwaardig. Je kan iets veel gemakkelijker overdragen als je het zelf al doet. Bovendien kan je zo een praktijksituatie schetsen.' (Holland Fit)

4.7 Collega's en leidinggevende

De JOGG-professionals noemden de volgende personen of afdelingen die volgens hen betrokken (zouden kunnen) zijn bij De Gezonde Werkvloer-aanpak: HRM (Humanresourcemanagement), P&O (Personeel en Organisatie), wethouder, OR (ondernemingsraad), Facilitair Management, Arbocoördinator, preventiemedewerker,

leidinggevers, gemeentesecretaris en directielid. Hiervan werden HRM, P&O en Facilitair het vaakst genoemd. Bovendien zou het vanuit hogerhand gedragen moeten worden, omdat zij doorslaggevend zijn.

‘De directie wilde een saladebar. Die had toen gewoon gezegd we gaan een saladebar halen en zorg maar dat het geregeld wordt. En eigenlijk een week later stond het er al.’ (JOGG-professional Y1)

Alle JOGG-professionals gaven aan een enigszins stimulerende rol te kunnen hebben, maar het merendeel van de JOGG-professionals voelt zich niet verantwoordelijk. Bovendien zou er geen capaciteit, budget of uren voor zijn. Ook gaf een JOGG-professional aan dat er binnen de gemeente sprake is van bureaucratie, waardoor het lastig is draagvlak te creëren. Daarnaast zouden collega's zich bezwaard voelen als ze naar bijvoorbeeld yoga gaan tijdens werktijd. Bovendien komen de meeste medewerkers niet uit de buurt, waardoor zij niet zitten te wachten op een lokale bootcamp na werk. Verder zouden de cateraars volgens de deskundigen beperkt kunnen worden door bepaalde contracten. Daarnaast gaf de respondent van Team:Fit aan dat het de vraag is wat er valt in te stellen bij cateraars, omdat de richtlijnen van het Voedingscentrum complex kunnen zijn. De respondent van het Voedingscentrum vertelde tot slot dat cateraars en werkgevers soms bang zijn voor weerstand van medewerkers.

‘Caterars zijn heel erg servicegericht dus als iemand klaagt dan zijn ze geneigd het snel weer terug te draaien. Ook zijn werkgevers bang voor deze weerstand, terwijl je niet de mensen hoort die er tevreden of blij mee zijn.’ (Voedingscentrum)

4.8 Implementatie

Zes JOGG-professionals gaven aan dat De Gezonde Werkvloer-aanpak nog niet is geïmplementeerd binnen de gemeentelijke werkvloer, omdat de prioriteiten bij de gemeentelijke omgeving liggen. Daarnaast gaf één JOGG-professional aan dat de medewerkers slim genoeg zijn voor het maken van eigen keuzes. Verder zou volgens één JOGG-professional het gemeentebestuur niet handelen op preventie, maar op problematiek.

‘Je kan niet inschatten of die collega van jou ineens twintig kilo zwaarder wordt. En je moet het natuurlijk wel voorkomen, maar in de politiek ga je daar geen plannen voor maken. Als veel collega's rugklachten hebben, pas dan ga je er iets tegen doen. Je handelt niet op preventie maar op problematiek. En dat is ook wel echt een nadeel.’ (JOGG-professional X1)

Eén JOGG-professional gaf aan dat inzake tijd en verantwoordelijkheden het zou helpen om de taken te verdelen onder meerdere collega's. Om draagvlak te creëren zouden hier ook nieuwe medewerkers bij betrokken moeten worden. Daarnaast gaf JOGG-professional X4 aan dat het een positieve uitwerking heeft als *“je laat zien wat je doet en enthousiast blijft”*. Verder noemden de JOGG-professionals faciliterende mogelijkheden omtrent de agendering, zoals het continu herhalen, het bewust aankaarten, het terug laten komen op intranet en dit volhouden (lange adem). Bovendien zouden de JOGG-professionals het fijn vinden als JOGG een HRM-visie of kant-en-klare scenario's met een aantal tools en aanbieders kan aanbieden. Ook gaf één JOGG-professional aan dat JOGG meer kan focussen op de koppeling tussen De Gezonde Werkvloer-aanpak en bijvoorbeeld Het Nationaal Preventieakkoord. Onderstaande citaten zijn genoemde mogelijkheden van implementatiestrategieën.

‘Ik ben van mening als je dit wilt laten slagen dan moet je in een keer de knoop doorhakken. Een mooi voorbeeld is de rokersruimte. Je kan het wel heel langzaam afbouwen of je haalt het gewoon in een keer weg. Je kan niet tegen mensen zeggen we gaan morgen een peukje minder roken, en twee dagen weer een peukje minder. De weerstand zal er altijd zijn, maar het gaat erom dat je kleine dingen verandert. Je

gaat niet in een keer frituur weghalen, nee je gaat gezondere producten toevoegen. Je gaat concessie doen, zodat je meerdere kansen geeft in de culturen.’ (JOGG-professional X1)

‘Ga gewoon langzaam dingen veranderen. Bekijk het positief. Voeg eerst gezonde opties toe. Bredere keuzes en keuzevrijheid vindt iedereen fijn. Maak het ook aantrekkelijk: het ziet er superlekker uit en het is niet veel duurder dan die frituursnack. En ga dan een beetje variëren. Kijk daarna of je een frituursnack niet elke dag aanbiedt, maar dat er op sommige dagen een gezonder alternatief is.’ (Voedingscentrum)

4.9 Communicatie

Alle JOGG-professionals gaven aan dat de lijntjes tussen de JOGG-regisseur en JOGG-beleidsmedewerker kort zijn. De JOGG-regisseurs die niet werkzaam zijn binnen de gemeente zouden nochtans weinig contact hebben met de medewerkers van de gemeentelijke werkvloer. Het merendeel van de JOGG-professionals communiceert met collega’s via intranet en één JOGG-professional hoopt een vlogboek uit te brengen over het gezonde werken. Een andere JOGG-professional gaf aan dat door de bureaucratische organisatiestructuur de communicatie met het gemeentebestuur soms lastig is. Tenslotte speelt de manier waarop gecommuniceerd wordt naar collega’s en leidinggevende een belangrijke rol voor de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak. Zie onderstaande citaten voor mogelijkheden omtrent de communicatie.

‘Je moet inspelen op het feit dat je alle medewerkers wilt blijven hebben tot je pensioen. We willen ook graag dat de gemeente wat doet aan het totaalplaatje. Wij hebben dan ook wel baat bij dat gezinnen gezond zijn. Dat je zegt: “De kinderen waar we het over hebben, dat zijn de kinderen van mijn werknemers en waarschijnlijk ook nog eens mijn toekomstige werknemers”. Bovendien kan je zo potentiële werknemers aantrekken.’ (JOGG-professional Y5)

‘Je kan de urgentie in een gesprek opnemen. Ik denk dat je altijd moet inspelen op waar je de ander mee kan versieren. Dus ik zou mijn verhaal heel erg insteken op het feit van: “Hey als je een gezonde werkvloer hebt, dan heb je waarschijnlijk minder ziekteverzuim, dat betekent dat meer personeel het draaiende houdt en je dus meer verdient”. Het is wel belangrijk om met een plan te komen. De werkgever is er ook niet van gecharmeerd door alleen te zeggen: “Ik wil sta-bureaus”. Als ik zou uitleggen van: “Dan hoeft zoveel procent minder naar de fysio”, dan is het pas echt interessant voor hem. Dat scheelt voor hem kosten.’ (JOGG-professional X7)

De respondent van het Voedingscentrum gaf daarbij de aanvulling dat een JOGG-professional moet inspelen op de kennis, dat een gemeente zich ergens aan heeft gecommitteerd. Bovendien kan ingespeeld worden op het feit dat de Rijksoverheid met bedrijven afspraken maakt over de productie en aanbod van gezonde voeding. Voor het implementeren en structureel realiseren van een gezond bedrijfsrestaurant is de communicatie naar de medewerkers volgens de respondent van het Voedingscentrum ook erg van het belang. Het is belangrijk om de boodschap positief te brengen. Dus bijvoorbeeld niet: *“Minder vlees”*, maar juist: *“Er is meer dan vlees”*. Daarnaast vertelde de respondent van het Voedingscentrum dat “nudging”, oftewel inspelen op relatief onbewust keuzegedrag, een strategie kan zijn om medewerkers te verleiden tot gezonder eetgedrag zonder dat het expliciet wordt gecommuniceerd. Tot slot gaf de respondent van het Voedingscentrum aan dat het gewoon een kwestie is van veranderingen doorvoeren zonder hier mensen nadrukkelijk op te wijzen. Als de werkgever het wel wil aankondigen, communiceer het dan positief met betrekking tot bijvoorbeeld duurzaamheid.

'Je moet het positief brengen. Niet van: "Er zit minder zout in, want dat is beter voor je", maar meer van: "Er is een nieuw verbeterde receptuur". Anders gaan mensen denken: "Dit smaakt naar niks" of "Ik ga er zout bij doen". De communicatie komt dan nauw. Je kan ook op duurzaam sturen, want duurzaam vinden we allemaal makkelijker. Dan hebben we er een goed gevoel over. En als je meer eet volgens de Schijf van Vijf, dan is het gezonder én duurzamer. "We hebben nu een duurzamere menucyclus." Dat communiceert veel makkelijker naar de consument toe dan: "Het is gezonder". Dan gaan mensen sneller in de weerstand: "Dat bepaal ik zelf wel".'
(Voedingscentrum)

4.10 Draagvlak en beleid

Geen een JOGG-professional wist of De Gezonde Werkvloer-aanpak in een beleid zou staan. Er zou wel een personeelsbeleid zijn, maar niet gericht op preventie.

'Het vitaliteitsbeleid is vooral gericht op re-integratie na ziekte. En niet zozeer hoe houd je normaal gesproken alle ballen in de lucht. Dat vind ik een beetje de put dempen als het kalf verdronken is.' (JOGG-professional Y5)

Het merendeel van JOGG-professionals gaven aan dat De Gezonde Werkvloer-aanpak in een HRM- of P&O-beleid moet staan, zodat het handvatten bevat om medewerkers mee te krijgen en het anders zou kunnen verwateren.

'Je moet eigenlijk beginnen met een HRM-beleid maken. En op het moment dat het is vastgelegd binnen het beleid, en het is vastgesteld door het centraal managementteam, dan is het gewoon een kwestie van uitvoeren. Dan kan een afdeling wel denken: "Dat vind ik helemaal niks", maar het is nou eenmaal hoger bepaald, je moet er gewoon uitvoering aan geven.' (JOGG-professional X5)

4.11 Monitoring en signalering

Eén JOGG-professional gaf aan dat ze binnen de gemeentelijke werkvloer aan geen enkele vorm van evaluaties doen. De JOGG-regisseurs die buiten de gemeente werkzaam zijn, wisten hier geen antwoord op te geven. Onderstaand citaat geeft bovendien een barrière aan bij het doen van evaluaties.

'Het lastige van een medewerkersscan is dat je mensen niet kan verplichten. Mensen die je wilt bereiken zullen nee zeggen. Als werkgever zou je alle medewerkers vitaal willen hebben, want dat levert meer op in ziekteverzuim.' (JOGG-professional X1)

Volgens de respondent van Holland Fit zou De Gezonde Werkvloer-scan een handige gesprekstool zijn. Slechts één JOGG-professional had de scan binnen de gemeentelijke werkvloer uitgevoerd. Deze respondent zag mogelijkheden in het vergelijken van De Gezonde Werkvloer-scan met het tevredenheidsonderzoek. Bijkomend gaf één JOGG-professional aan dat het handig is om hier een vervolg aan te geven. Als bijvoorbeeld uit de scan komt dat medewerkers meer zouden moeten sporten, dan kan het door JOGG gekoppeld worden aan sportaanbieders.

5. Conclusie

Om antwoord te geven op de hoofdvraag: 'Wat zijn voor lokale JOGG-professionals barrières en mogelijkheden omtrent het implementeren en structureel realiseren van De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer van JOGG-gemeenten?' zijn de resultaten geanalyseerd. In Tabel 4 staan de belangrijkste barrières en mogelijkheden genoemd per thema. Barrières zijn dat het niet wordt gedragen van hogerhand, dat er geen budget is, dat JOGG-professionals er geen uren voor hebben, dat niemand zich verantwoordelijk voelt, dat er geen algemeen gedeeld besef is van het belang van vitaliteit, dat werkgevers bang zijn voor weerstand van hun werknemers en dat de prioriteiten bij de gemeentelijke omgeving liggen. Alle JOGG-professionals gaven aan meer structurele aandacht en betrokkenheid te willen zien. Ook is de gemeente een bureaucratische organisatie, waardoor het lastig is om draagvlak te creëren. Aan de andere kant zijn er verschillende faciliterende mogelijkheden genoemd zoals continu herhalen, bewust aankaarten, structurele communicatie via bijvoorbeeld intranet, verankering in het beleid en een lange adem. Om de verantwoordelijkheden te delen, zou het aanstellen van een werkgroep bestaande uit medewerkers van de afdelingen HRM, P&O en Facilitair Management gunstig zijn voor de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak. De focus bij De Gezonde Werkvloer-aanpak ligt op een gezond bedrijfsrestaurant, structurele activiteiten, vitale werkplekken en de uitstraling naar bezoekers en externe partijen. Verder speelt de wijze van communicatie een belangrijke rol. De deskundigen vertelden dat veranderingen niet altijd naar de medewerkers gecommuniceerd hoeft te worden. Als de werkgever het wel wil aankondigen, communiceer het dan positief met betrekking tot bijvoorbeeld duurzaamheid. Om het gemeentebestuur te overtuigen gaf een JOGG-professional aan dat het belangrijk is om in te spelen op zijn belangen, zoals het verminderen van zorgkosten. Vanuit JOGG zouden de JOGG-professionals kant-en-klare scenario's willen zien, zodat dit aan het gemeentebestuur kan worden overhandigd. Tot slot vertelden de deskundigen dat de JOGG-gemeente zich ergens aan hebben gecommitteerd, dus dat het gewoon een kwestie is van doen.

Tabel 4: Belangrijkste barrières en mogelijkheden per thema

Thema	Barrières/ mogelijkheden	Voorbeelden
Gedragbeïnvloeding	B M	Gedagsverandering is een kwestie voor op lange termijn. Vitaal gedrag kan gestimuleerd worden door bewustwording, vaardigheden en een gezonde omgeving.
De Gezonde Werkvloer-aanpak	B M	De ideale Gezonde Werkvloer-aanpak is niet haalbaar binnen de gemeentelijke werkvloer. Mogelijkheden in een gezond bedrijfsrestaurant, vitale werkplekken en uitstraling.
Educatie	B M	Er is geen algemeen gedeeld besef van het belang van vitaliteit onder de medewerkers. Een diëtist of expert aanstellen voor diepgang en overtuigingskracht.
Omgeving	B M	Er wordt onvoldoende uit De Gezonde Werkvloer-aanpak gehaald. Een gezonde uitstraling met vitale werkplekken en een gezond bedrijfsrestaurant volgens de richtlijnen van het Voedingscentrum.
Effectiviteit	B M	De effectiviteit is moeilijk tastbaar te maken en vaak nog onbewezen. "Practice what you preach" draagt bij aan wat iemand uiteindelijk voor een ander kan betekenen.
Collega's en leidinggevenden	B M	Niemand voelt zich verantwoordelijk voor De Gezonde Werkvloer-aanpak. Verschillende personen of afdelingen, zoals HRM, P&O en Facilitair, zouden kunnen samenwerken bij het realiseren van De Gezonde Werkvloer-aanpak.
Implementatie	B M	De prioriteiten liggen bij de gemeentelijke omgeving en niet bij de gemeentelijke werkvloer. Vergroot de keuzevrijheid en voeg langzaam gezondere producten toe.
Communicatie	B M	De communicatie met het gemeentebestuur is lastig door de bureaucratische organisatiestructuur. Breng de communicatie positief en speel in op belangen van het gemeentebestuur.
Draagvlak en beleid	B M	Het beleid is gericht op problematiek en niet op preventie. Maak het onderdeel van een bestaand beleid, zoals een HRM- of P&O-beleid.
Monitoring en signalering	B M	Het is lastig om een medewerkersscan te verplichten onder ander alle medewerkers. De Gezonde Werkvloer-scan vergelijken met het tevredenheidsonderzoek.

6. Discussie

In dit hoofdstuk wordt de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek kritisch beoordeeld. Ten eerste wordt ingezoomd op de inleiding. Hier staat beschreven dat De Gezonde Werkvloer-aanpak uit vier verschillende pijlers bestaat. Een onderzoek van Frieden (2014) laat zien dat interventies effectief zijn als er rekening wordt gehouden met verschillende aspecten. Zo zouden innovaties, wetenschappelijk onderbouwde interventies, monitoring, samenwerkingen, communicatie en politieke inzet er samen voor zorgen dat volksgezondheidsprogramma's kunnen slagen. Deze inzichten laten zien dat het belangrijk is om rekening te houden met alle pijlers van De Gezonde Werkvloer-aanpak, en de focus niet te leggen op slechts één pijler. Dit kan een verklaring zijn waarom bij sommige JOGG-gemeenten De Gezonde Werkvloer-aanpak niet structureel wordt uitgevoerd. In de aanbevelingen wordt verder op het gedetailleerde RE-AIM model: het PRISM ingegaan. Ook hier is het belangrijk rekening te houden met alle elementen. Een literatuuronderzoek van Antikainen & Ellis (2011) betwijfelt binnen het PRISM het gebruik van het RE-AIM model, omdat de interventies alleen gebaseerd waren op gezonde deelnemers, waardoor generalisatie werd verminderd en de interventies niet volledig aansloten. Echter, dit wordt door een onderzoek van Kessler et al. (2012) tegengesproken. Het model is aan verschillende organisaties voorgesteld, waaruit bleek dat slechts 10% gebruik heeft gemaakt van alle vijf RE-AIM dimensies en het overige deel slechts gebruik heeft gemaakt van enkele losstaande RE-AIM dimensies. Een daaropvolgend onderzoek van Gaglio et al. (2013) bevestigt dit. De generalisatie kan alleen verminderd zijn als het RE-AIM onvolledig wordt gebruikt. Als alle vijf dimensies worden geëvalueerd, kan het effect op meerdere niveaus worden vergroot.

Verder staat in de inleiding beschreven dat interventies gericht op informatieoverdracht onvoldoende effect hebben op gedragsverandering (Guthrie, Mancino, & Lin, 2015). Dit werd tijdens het interview met de deskundigen bevestigd. Een onderzoek van Chadwick, Crawford, & Ly (2013) geeft tevens aan dat informatieoverdracht wel effect kan hebben als voedings- en gedragsexperts zouden samenwerken. Het is echter de vraag in hoeverre de JOGG-professionals hieraan voldoen, aangezien drie JOGG-professionals tijdens de interviews vermeldden van alle onderwerpen maar het basale te weten. Ook konden niet alle JOGG-professionals vertellen wat De Gezonde Werkvloer-aanpak of een gezond bedrijfsrestaurant inhoudt. Bovendien gaf een JOGG-professional aan dat de medewerkers van de gemeentelijke werkvloer verstandig genoeg zijn voor het maken van gezonde keuzes, terwijl uit onderzoek van Bénard et al. (2019) blijkt dat verleidingen invloed hebben op de impulsiviteit, waardoor iemand sneller geneigd is tot ongezonde voedingskeuze. Volgens de respondenten van het Voedingscentrum en Team:Fit zou "nudging" een oplossing kunnen zijn om de consument toch onbewust te verleiden tot een gezondere keuze, zonder dat ze verplicht worden. Nudging kan namelijk een effectieve strategie zijn voor het verbeteren van gezondere voedingskeuzegedrag (Arno & Thomas, 2016; Van Gestel, Kroese, & De Ridder, 2017).

In een onderzoek van De Jonge & Peeters (2019) wordt benadrukt dat er meer behoefte is naar het begrijpen van de link tussen vitaliteit van werknemers en duurzame werkprestaties. Uit de bevindingen blijkt dat een JOGG-professional de effectiviteit moeilijk tastbaar vindt en vaak nog onbewezen. Zo geeft een onderzoek van Oakman, Neupane, Proper, Kinsman, & Nygård (2017) aan dat de link tussen vitaliteit en de effectiviteit vaak moeilijk zichtbaar is. Toch blijkt dat vitaliteit wel degelijk effect heeft op gezondheid. Zo blijkt uit een onderzoek van Hartman, van Dongen, Hildebrandt, & Strijk (2016) dat vitaliteit een positief verband heeft op de kosten voor gezondheid en productiviteit. Tevens hebben intensieve interventies een positief effect op de levenskwaliteit van medewerkers (Das et al., 2019).

Bijkomend blijkt uit de resultaten dat de uitkomsten van het onderzoek van Slot-Heijs et al. (2020) niet volledig aansloten op de uitkomsten van dit onderzoek. JOGG-gemeenten die volgens het voorgaand onderzoek niet actief zijn bij De Gezonde Werkvloer-aanpak, bleken bij dit onderzoek wel laagdrempelig actief te zijn bij de aanpak. Het verschil is dat de JOGG-gemeenten die volgens het voorgaand onderzoek actief zijn bij De Gezonde Werkvloer-aanpak, volgens dit onderzoek meer hebben bereikt op de vitale werkvloer. Bovendien was het onderzoek van Slot-Heijs et al. (2020) kwantitatief en is er bij dit kwalitatief onderzoek doorgevraagd op ervaringen en opvattingen.

Verder is er gekeken in hoeverre het onderzoek valide is. De JOGG-professionals waren werkzaam in zeven verschillende provincies, wat nog niet representatief is voor geheel Nederland. Dit kan mogelijk de generaliseerbaarheid verlagen (Verhoeven, 2014). Daarnaast, om het onderzoek te beperken tot de hoofdvraag, konden niet alle ervaringsverhalen meegenomen worden. Hierdoor kan context van kwalitatieve data verloren gaan (van Staa & Evers, 2010). Niettemin is het aantal respondenten bepaald op basis van het saturatiepunt. Bovendien is door de brede selectie aan JOGG-professionals, samen met de geselecteerde deskundigen, sprake van grote informatiedichtheid. De interviews bevatten veel diepgang en ervaringsverhalen. Er is daarbij gebruik gemaakt van diverse perspectieven (deskundigen, regisseurs en beleidsmedewerkers). Ook is bij de codering gebruik gemaakt van de verschillende dimensies van het PRISM, waardoor de antwoorden van de respondenten vanuit verschillende dimensies zijn bekeken, wat de validiteit van het onderzoek vergroot. Ook waren de JOGG-professionals verschillend van elkaar in werkervaring, werkfunctie en achtergrondkennis. De variatie in respondenten heeft geleid tot een grote reikwijdte van resultaten. De brede spreiding heeft zo een positieve invloed op de generaliseerbaarheid (Baarda & Bakker, 2019).

Een andere beperking van het onderzoek is de kans op observer-bias, omdat de selectieve perceptie, retentie en registratie is verkregen door slechts één onderzoeker (Baarda & Bakker, 2018). Verder zijn er geen observaties op de gemeentelijke werkvloer gedaan, terwijl dit de onderzoeker in staat stelt contextuele factoren te verkrijgen die relevant kunnen zijn voor de onderzoeksdoelstelling (Zohrabi, 2013). Aan de andere kant zijn er wel schriftelijke observaties door de onderzoeker gedaan. Observaties op locatie kunnen daarnaast tijdrovend zijn en tijdens de interviews invloed hebben op de reactiviteit van de onderzoeker. Bovendien heeft de opdrachtgever wel meegekeken in het coderingsschema, zodat alsnog een nieuw perspectief is meegenomen, wat de kans op observer-bias verkleint (Baarda & Bakker, 2018).

Uit een onderzoek van Velema & Vyth (2018) blijkt dat HRM en Arbo kunnen helpen bij het onderschrijven van de noodzaak van een gezond bedrijfsrestaurant en dat OR hierbij betrokken zou moeten worden. In dit onderzoek blijkt dat vooral HRM, P&O en Facilitair een belangrijke rol spelen bij de implementatie en structurele realisatie. Het is daarom van belang om deze medewerkers bij een toekomstig onderzoek te interviewen, zodat kan worden achterhaald welke verantwoordelijkheden de verschillende afdelingen hebben. Bovendien kunnen hun opvattingen met betrekking tot De Gezonde Werkvloer-aanpak meegenomen worden. Verder kan het bij een vervolgonderzoek interessant zijn om verschillende relevante documenten zoals een plan van aanpak te analyseren, zodat dit meegenomen kan worden in de aanbevelingen. Dit kan namelijk de validiteit van het onderzoek vergroten (Lucassen & Olde-Hartman, 2013). Tot slot is het verstandig om bij een toekomstig onderzoek twee onderzoekers aan te stellen om de kans op observer-bias te verminderen.

7. Aanbevelingen

Naar aanleiding van de resultaten en conclusie worden er in dit hoofdstuk aanbevelingen gegeven ter bevordering van de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak. De aanbevelingen zijn opgebouwd uit de elementen van het gedetailleerde RE-AIM model: het PRISM, zodat het advies volledig is voor het in praktijk uitvoeren en evalueren van De Gezonde Werkvloer-aanpak.

Aanbeveling 1: Advies op basis van het RE-AIM model

Voor de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak is het belangrijk om in te spelen op de RE-AIM dimensies.

1. **Bereik:** Om ervoor te zorgen dat alle medewerkers bereid zijn deel te nemen aan De Gezonde Werkvloer-aanpak, is het essentieel om rekening te houden met alle medewerkers van de gemeentelijke werkvloer. Dit betekent dat bijvoorbeeld het aanbod van vitale werkplekken wordt uitgebreid op meerdere afdelingen. Daarnaast is het raadzaam om het belang van De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer te laten zien aan de medewerkers.
2. **Effectiviteit/werkzaamheid:** Om medewerkers meer belangstelling te laten krijgen in De Gezonde Werkvloer-aanpak, kan door middel van communicatie de nadruk gelegd worden op onder andere de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, het politiek bestuurlijk draagvlak en de invloed van “practice what you preach”. Om het gemeentebestuur van de aanpak te overtuigen is het raadzaam in te spelen op zijn belangen, zoals het verminderen van de zorgkosten. Ook zou een JOGG-professional kunnen inspelen op Het Nationaal Preventieakkoord van het RIVM (2018).
3. **Adoptie:** Het waarborgen van de keuzevrijheid van medewerkers en de winstgevendheid zijn belangrijke factoren voor de adoptie van een interventie. Voor langdurige uitvoer is het van belang om het bewezen effect te laten zien (Velema, 2019). Het kan van grote waarde zijn om de afdelingen HRM, Arbo (preventiemedewerker), P&O, ondernemingsraad en Facilitair te laten samenwerken. Er zou een team opgericht kunnen worden met een ambassadeur van elke afdeling, zodat die kunnen samenwerken om tot de implementatie en structurele realisatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak te komen. Ook is het belangrijk om de directie erbij te betrekken vanwege haar beslissingsbevoegdheden. Verder is het belangrijk om de cateraars in te lichten en te overtuigen, omdat zij invloed hebben op het aanbod in het bedrijfsrestaurant.
4. **Implementatie:** Een succesvolle implementatie kan worden gerealiseerd door het gemeentebestuur te overtuigen van De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer en door te laten zien wat het doel is van deze aanpak (Velema, 2019). Voor de implementatie van een gezond bedrijfsrestaurant zou het ten minste moeten voorzien in de categorie Zilver van de Richtlijnen Gezondere Kantines en De Richtlijn Gezondere Eetomgevingen (Voedingscentrum, z.d.), zie aanbeveling 2.
5. **Handhaving:** Voor handhaving is het cruciaal om te zorgen voor draagvlak en structuur. Hierbij is het van belang om het gemeentebestuur te laten inzien dat de aanpak is bedoeld voor op lange termijn. Een gewoonte voor bijvoorbeeld lichamelijke activiteiten of voedingsgedrag wordt namelijk pas aangeleerd tussen 18 en 254 dagen (Lally, van Jaarsveld, Potts, & Wardle 2010). Het is verstandig om de aanpak in een beleid vast te leggen om te zorgen voor borging. Ook zou het raadzaam zijn om regelmatig evaluaties te doen met behulp van het PRISM, zodat een impactschatting van De Gezonde Werkvloer-aanpak gedaan kan worden.

Voor de implementatie en handhaving van De Gezonde Werkvloer-aanpak is het tot slot belangrijk om rekening te houden met de vier pijlers (educatie, omgeving, beleid, monitoring/signalering), die de randvoorwaarden zijn voor het vormgeven van de aanpak. Er is een factsheet gemaakt van de verschillende interventiecomponenten die toegepast zijn op

de vier pijlers van De Gezonde Werkvloer-aanpak, welke is terug te vinden in Bijlage 5. Hier is ter inspiratie voor JOGG-professionals een globaal stappenplan aan toegevoegd voor de implementatie van De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer.

Aanbeveling 2: Overkoepelend advies

Om het effect van de structurele realisatie te vergroten, kan “nudging” een strategie zijn binnen het bedrijfsrestaurant om de vitaliteit van medewerkers onbewust te vergroten. Nudging is het strategisch veranderen van de omgeving om bepaald gedrag te stimuleren zonder opties te verbieden en kan gebruikt worden om gezond eetgedrag te bevorderen (Bucher et al., 2016). Een voorbeeld van nudging is dat de gezonde producten vooraan staan, producten op ooghoogte en de snacks uit het zicht. Hierdoor worden medewerkers onbewust verleid tot gezonder eetgedrag (Wilson, Buckley, Buckley, & Bogomolova, 2016). Het zou verder raadzaam zijn om niet expliciet te communiceren dat het aanbod is veranderd om de medewerkers gezondere keuzes te laten maken. Een manier van communicatie kan zijn dat de cateraar tijdelijk een nieuw menucyclus uitprobeert (Velema & Vyth, 2018). Ook kan op duurzaamheid worden gestuurd, want dit zou resulteren in een positieve houding van de consument (Line, Hanks, & Zhang, 2016).

Een onderzoek van Velema & Vyth (2018) laat diverse voorbeelden zien van hoe medewerkers verleid kunnen worden tot een gezondere aankoop in het bedrijfsrestaurant. Er zijn verschillende strategieën beschreven die uiteindelijk ook zijn toegepast in de Richtlijnen Gezondere Kantines en De Richtlijn Gezondere Eetomgevingen. De belangrijkste strategieën zijn gebaseerd op de determinanten: product, plaats, prijs en promotie. Voor het product is het belangrijk om “betere keuzes” aan te bieden. Betere keuzes zijn alle Schijf van Vijf-producten en alle dagkeuzes, die verder zijn uitgelegd in het onderzoek. Daarnaast gaat het om: kleinere porties, het aanbieden van groente en fruit, gratis water, een aanbod van 60% betere keuzes en het aanbieden van gevarieerde (gezonde) snacks. Voor plaats geldt: betere keuzes aan het begin van de route, betere keuzes op een prominente plek en het aanbieden van groente en fruit aan de kassa. Verder is het voor de prijs belangrijk om: gezonde combi-deals te gebruiken, de prijzen voor snacks te verhogen en de prijzen voor de betere keuzes te verlagen. Tot slot, voor promotie geldt: enkel betere keuzes worden gepromoot, acties staan op een vaste, herkenbare plek en betere keuzes staan bovenaan op de menukaart. Als de gemeente gaat voor een gezond bedrijfsrestaurant, dan is het raadzaam dit onderzoek te benutten voor meer uitleg.

Aanbeveling 3: Advies op basis van interne en externe invloed

Vanuit JOGG zou het raadzaam zijn om lokale JOGG-professionals te instrueren over de betekenis en het belang van De Gezonde Werkvloer-aanpak. Daarnaast zou JOGG een stappenplan kunnen maken voor de lokale JOGG-professionals, zodat zij handvatten hebben om met De Gezonde Werkvloer-aanpak aan de slag te gaan. Ook zou JOGG voor de lokale JOGG-gemeente een expertteam kunnen aanstellen. Een team van vitaliteitscoaches, Team:Fit coaches en brigadiers van het Voedingscentrum kunnen ingezet worden voor de gezonde werkomgeving. Daarnaast zou JOGG met behulp van de samenwerking met het NVD (Nederlandse Vereniging voor Diëtisten) diëtisten kunnen inzetten, specifiek voor het bedrijfsrestaurant, om cateraars te begeleiden bij het implementeren van de Richtlijnen Gezondere Kantine en De Richtlijn Gezondere Eetomgevingen. Een team van voedingscoaches, brigadiers van het Voedingscentrum en wellicht gedragsonderzoekers/professionals kunnen bovendien helpen om cateraars te trainen op nudging-strategieën. Ook kan een diëtist hier op productniveau bij aanhaken. Tevens kunnen deze professionals ingezet worden voor extra overtuigingskracht en diepgang en om het gemeentebestuur het belang te laten zien van een gezonde werkomgeving en een gezond bedrijfsrestaurant.

Verder wordt aanbevolen om de JOGG-regisseurs die buiten de gemeente werkzaam zijn, regelmatig (bijvoorbeeld één keer in de twee weken) te laten werken op de gemeentelijke

werkvloer. Bovendien kan de JOGG-beleidsmedewerker verschillende medewerkers met elkaar verbinden, zodat een werkgroep voor De Gezonde Werkvloer-aanpak ontstaat. Daarnaast zou JOGG de implementatie van de Gezonde Werkvloer-aanpak als vereiste in de samenwerkingsovereenkomst met nieuwe JOGG-gemeenten kunnen opnemen. Voor bestaande JOGG-gemeenten die meestal na zes jaar de community overeenkomst tekenen, kan het ter ondersteuning als een thema worden opgenomen. Bijkomend is het belangrijk dat de JOGG-professionals kunnen inspelen op de cultuur, leiderschap en bureaucratische organisatiestructuur. Tot slot kunnen de JOGG-professionals gebruik maken van het JOGG-netwerk en zou het advies zijn om bijvoorbeeld één keer in het jaar een middag te organiseren waarbij ervaringen worden gedeeld met andere JOGG-professionals specifiek gericht op De Gezonde Werkvloer-aanpak.

8. Referenties

- Abdullah, A., Wolfe, R., Stoelwinder, J. U., de Courten, M., Stevenson, C., Walls, H. L., & Peeters, A. (2011). The number of years lived with obesity and the risk of all-cause and cause-specific mortality. *International Journal of Epidemiology*, 40(4), 985–996. <https://doi.org/10.1093/ije/dyr018>
- Antikainen, I., & Ellis, R. (2011). A RE-AIM Evaluation of Theory-Based Physical Activity Interventions. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(2), 198–214. <https://doi.org/10.1123/jsep.33.2.198>
- Arno, A., & Thomas, S. (2016). The efficacy of nudge theory strategies in influencing adult dietary behaviour: a systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 16(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3272-x>
- Azeez, R. O., Fapohunda, T. M., & Jayeoba, F. I. (2019). Unpacking Healthy Workplace Practices Effects on Intrinsic Motivation of ICT Professionals: A SEM Approach. *Trends Economics and Management*, 13(33), 19. <https://doi.org/10.13164/trends.2019.33.19>
- Baarda, B., & Bakker, E. (2018). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek* (4de editie). Chapter: 2, 3, 7, 52–279. Groningen, Nederland: Noordhoff.
- Baarda, B., & van der Hulst, M. (2017). *Basisboek Interviewen* (4de editie), 15–52. Groningen, Nederland: Noordhoff.
- Baarends, E., & Simon, F. (2019, 12 februari). Tijdschrift voor Kwalitatief Onderzoek. Over validering van praktijkgericht kwalitatief onderzoek, 2017/22(3), 180. Amsterdam, Nederland: Boom Lemma. Geraadpleegd op 12 mei 2020, van https://www.tijdschriftkwalon.nl/scripts/shared/artikel_pdf.php?id=KW-22-3-2
- Bhadoria, A., Sahoo, K., Sahoo, B., Choudhury, A., Sufi, N., & Kumar, R. (2015). Childhood obesity: Causes and consequences. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 4(2), 187. <https://doi.org/10.4103/2249-4863.154628>
- Bénard, M., Bellisle, F., Kesse-Guyot, E., Julia, C., Andreeva, V. A., Etilé, F., ... Péneau, S. (2019). Impulsivity is associated with food intake, snacking, and eating disorders in a general population. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 109(1), 117–126. <https://doi.org/10.1093/ajcn/nqy255>
- Boeije, H., & Bleijenbergh, I. L. (2019). *Analyseren in kwalitatief onderzoek* (3de editie). Chapter: 1, 3, 6, 7, 13–167. Den Haag, Nederland: Boom Lemma.
- Boeije, H., & Bleijenbergh, I. L. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek* (2de editie), 76 – 84. Den Haag, Nederland: Boom Lemma.
- Boeing, H. (2013). Obesity and cancer – The update 2013. *Best Practice & Research Clinical Endocrinology & Metabolism*, 27(2), 219–227. <https://doi.org/10.1016/j.beem.2013.04.005>
- Borys, J.-M., Valdeyron, L., Levy, E., Vinck, J., Edell, D., Walter, L., Barriguetz, A. (2010). EPODE – A Model for Reducing the Incidence of Obesity and Weight-related Comorbidities. *European Endocrinology*, 9(2), 116. <https://doi.org/10.17925/ee.2013.09.02.116>
- Bucher, T., Collins, C., Rollo, M. E., McCaffrey, T. A., De Vlieger, N., Van der Bend, D., Truby, H., Perez-Cueto, F. J. A. (2016). Nudging consumers towards healthier

- choices: a systematic review of positional influences on food choice. *British Journal of Nutrition*, 115(12), 2252–2263. <https://doi.org/10.1017/s0007114516001653>
- Chadwick, P. M., Crawford, C., & Ly, L. (2013). Human food choice and nutritional interventions. *Nutrition Bulletin*, 38(1), 36–42. <https://doi.org/10.1111/nbu.12005>
- Corsica, J. A., & Hood, M. M. (2011). Eating Disorders in an Obesogenic Environment. *Journal of the American Dietetic Association*, 111(7), 996–1000. <https://doi.org/10.1016/j.jada.2011.04.011>
- Coto, J., Pulgaron, E. R., Graziano, P. A., Bagner, D. M., Villa, M., Malik, J. A., & Delamater, A. M. (2019). Parents as Role Models: Associations Between Parent and Young Children's Weight, Dietary Intake, and Physical Activity in a Minority Sample. *Maternal and Child Health Journal*, 23(7), 943–950. <https://doi.org/10.1007/s10995-018-02722-z>
- Craigie, A. M., Lake, A. A., Kelly, S. A., Adamson, A. J., & Mathers, J. C. (2011). Tracking of obesity-related behaviours from childhood to adulthood: A systematic review. *Maturitas*, 70(3), 266–284. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2011.08.005>
- Das, S. K., Mason, S. T., Vail, T. A., Blanchard, C. M., Chin, M. K., Rogers, G. T., ... Turgiss, J. L. (2019). Sustained Long-Term Effectiveness of an Energy Management Training Course on Employee Vitality and Purpose in Life. *American Journal of Health Promotion*, 34(2), 177–188. <https://doi.org/10.1177/0890117119883585>
- de Jong, A., de Maesschalck, L., Legius, M., Glorieux, M., Vandenbroele, H., Visser, M., de Maesschalck, L. (2016). *Inleiding Wetenschappelijk Onderzoek Voor Het Gezondheidsonderwijs*, 139–194. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- de Jonge, J., & Peeters, M. (2019). The Vital Worker: Towards Sustainable Performance at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(6), 910. <https://doi.org/10.3390/ijerph16060910>
- Feldstein, A. C., & Glasgow, R. E. (2008). A Practical, Robust Implementation and Sustainability Model (PRISM) for Integrating Research Findings into Practice. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 34(4), 228–243. [https://doi.org/10.1016/s1553-7250\(08\)34030-6](https://doi.org/10.1016/s1553-7250(08)34030-6)
- Frieden, T. R. (2014). Six Components Necessary for Effective Public Health Program Implementation. *American Journal of Public Health*, 104(1), 17–22. <https://doi.org/10.2105/ajph.2013.301608>
- Gaglio, B., Shoup, J. A., & Glasgow, R. E. (2013). The RE-AIM Framework: A Systematic Review of Use Over Time. *American Journal of Public Health*, 103(6), 38–46. <https://doi.org/10.2105/ajph.2013.301299>
- Glasgow, R. E., Klesges, L. M., Dzewaltowski, D. A., Estabrooks, P. A., & Vogt, T. M. (2006). Evaluating the impact of health promotion programs: using the RE-AIM framework to form summary measures for decision making involving complex issues. *Health Education Research*, 21(5), 688–694. <https://doi.org/10.1093/her/cyl081>
- Glasgow, R. E., Vogt, T. M., & Boles, S. M. (1999). Evaluating the public health impact of health promotion interventions: the RE-AIM framework. *American Journal of Public Health*, 89(9), 1322–1327. <https://doi.org/10.2105/ajph.89.9.1322>
- Green, J., & Thorogood, N. (2013). *Qualitative Methods for Health Research* (3rd Revised edition). Chapter: 3, 51–76. Thousand Oaks, Canada: SAGE Publications

- Guthrie, J., Mancino, L., & Lin, C.-T. J. (2015). Nudging Consumers toward Better Food Choices: Policy Approaches to Changing Food Consumption Behaviors. *Psychology & Marketing*, 32(5), 501–511. <https://doi.org/10.1002/mar.20795>
- Hall, K. D., Sacks, G., Chandramohan, D., Chow, C. C., Wang, Y. C., Gortmaker, S. L., & Swinburn, B. A. (2011). Quantification of the effect of energy imbalance on bodyweight. *The Lancet*, 378(9793), 826–837. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(11\)60812-x](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(11)60812-x)
- Hartman, L., van Dongen, J. M., Hildebrandt, V. H., & Strijk, J. E. (2016). The Role of Vitality in the Relationship Between a Healthy Lifestyle and Societal Costs of Health Care and Lost Productivity. *American Journal of Health Promotion*, 30(6), 465–474. <https://doi.org/10.1177/0890117116658182>
- Hendriksen, I. J. M., Snoijer, M., de Kok, B. P. H., van Vilsteren, J., & Hofstetter, H. (2016). Effectiveness of a Multilevel Workplace Health Promotion Program on Vitality, Health, and Work-Related Outcomes. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(6), 575–583. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000747>
- Honkanen, P., Olsen, S. O., Verplanken, B., & Tuu, H. H. (2012). Reflective and impulsive influences on unhealthy snacking. The moderating effects of food related self-control. *Appetite*, 58(2), 616–622. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2011.11.019>
- JOGG. (z.d.). JOGG-aanpak. Geraadpleegd op 12 maart 2020, van <https://jongerenopgezondgewicht.nl/jogg-aanpak>
- Kahneman, D. (2012). *Thinking, Fast and Slow*. 47–57. Londen, Verenigd Koninkrijk: Penguin books Ltd.
- Kessler, R. S., Purcell, E. P., Glasgow, R. E., Klesges, L. M., Benkeser, R. M., & Peek, C. J. (2012). What Does It Mean to “Employ” the RE-AIM Model? *Evaluation & the Health Professions*, 36(1), 44–66. <https://doi.org/10.1177/0163278712446066>
- Lally, P., van Jaarsveld, C. H. M., Potts, H. W. W., & Wardle, J. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. *European Journal of Social Psychology*, 40(6), 998–1009. <https://doi.org/10.1002/ejsp.674>
- Line, N. D., Hanks, L., & Zhang, L. (2016). Sustainability communication: The effect of message construals on consumers’ attitudes towards green restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 57, 143–151. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.07.001>
- Liyanage, C., Elhag, T., Ballal, T., & Li, Q. (2009). Knowledge communication and translation – a knowledge transfer model. *Journal of Knowledge Management*, 13(3), 118–131. <https://doi.org/10.1108/13673270910962914>
- Lucassen, P., & Olde-Hartman, T. C. (2013). *Kwalitatief onderzoek* (1ste editie), 111–120. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- Martin-Rodriguez, E., Guillen-Grima, F., Martí, A., & Brugos-Larumbe, A. (2015). Comorbidity associated with obesity in a large population: The APNA study. *Obesity Research & Clinical Practice*, 9(5), 435–447. <https://doi.org/10.1016/j.orcp.2015.04.003>
- Mitchell, G. L., Farrow, C., Haycraft, E., & Meyer, C. (2013). Parental influences on children’s eating behaviour and characteristics of successful parent-focussed interventions. *Appetite*, 60, 85–94. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2012.09.014>

- Oakman, J., Neupane, S., Proper, K. I., Kinsman, N., & Nygård, C.-H. (2017). Workplace interventions to improve work ability: A systematic review and meta-analysis of their effectiveness. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(2), 134–146. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3685>
- Phillips, D. C., & Orton, R. (1983). The new causal principle of cognitive learning theory: Perspectives on Bandura's "reciprocal determinism." *Psychological Review*, 90(2), 158–165. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.90.2.158>
- Renders, C. M., Halberstadt, J., Frenkel, C. S., Rosenmöller, P., Seidell, J. C., & Hirasings, R. A. (2010). Tackling the Problem of Overweight and Obesity: The Dutch Approach. *Obesity Facts*, 3(4), 267–272. <https://doi.org/10.1159/000319426>
- RIVM. (z.d.). *Overgewicht | Cijfers & Context | Huidige situatie | Volksgezondheidszorg.info*. Geraadpleegd op 25 maart 2020, van <https://www.volksgezondheidszorg.info/onderwerp/overgewicht/cijfers-context/huidige-situatie>
- RIVM. (2018). *Nationaal Preventieakkoord*. Geraadpleegd op 5 mei 2020, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/convenanten/2018/11/23/nationaal-preventieakkoord>
- Slot-Heijs, J., Gutter, K., Dellas, V., Balk, L., van der Poel, H., & Collard, D. (2020). *Jongeren Op Gezond Gewicht in beeld 2015 - 2019* (5). 4–49. Geraadpleegd op 8 mei 2020, van https://jongerenopgezondgewicht.nl/media/uploads/resultreports/jogg-tijdslijnen-rapport-def_5e86fa0f37dbf.pdf
- Van Alphen, M. (2019). *Psychosociale gespreksvoering* (1ste editie), 29-60. Den Haag, Nederland: Boom Lemma.
- Van Gestel, L. C., Kroese, F. M., & De Ridder, D. T. D. (2017). Nudging at the checkout counter – A longitudinal study of the effect of a food repositioning nudge on healthy food choice. *Psychology & Health*, 33(6), 800–809. <https://doi.org/10.1080/08870446.2017.1416116>
- Van Staa, A.L., & Evers, J.C. (2010). "Thick analysis": strategie om de kwaliteit van kwalitatieve data-analyse te verhogen. *KWALON. Tijdschrift voor Kwalitatief Onderzoek in Nederland*, 43(1), 5–12. Geraadpleegd op 11 mei 2020, van <http://hdl.handle.net/1765/23133>
- Velema, E. (2019). *Healthy Eating at Work: Stimulating healthy food choices in the worksite cafeteria through nudging and social marketing*. 116. Amsterdam, Nederland: Vrije Universiteit Amsterdam (VU).
- Velema, L., & Vyth, E. (2018). *Hoe verleidt u tot gezondere keuzes in het bedrijfsrestaurant?* 1–8. Geraadpleegd op 27 mei 2020, van <https://www.voedingscentrum.nl/Assets/Uploads/voedingscentrum/Documents/Consumenten/Nieuws/Onderzoeksrapport%20Het%20gezonde%20bedrijfsrestaurant.pdf>
- Verhoef, J., Kuiper, C., Neijenhuis, C. A. M., Dekker-Van Doorn, C. M. D., & Rosendal, H. (2015). Chapter: 3, 94–124. *Praktijkgericht onderzoek*. Den Haag, Nederland: Boom Lemma.
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek ?* (5de editie), 307–321. Den Haag, Nederland: Boom Lemma.

- Voedingscentrum. (z.d.). *De Richtlijn Gezondere Eetomgevingen*. Geraadpleegd op 13 april 2020, van <https://www.voedingscentrum.nl/professionals/gezonde-eetomgeving/derichtlijn-gezondere-eetomgevingen.aspx>
- Williams, E. P., Mesidor, M., Winters, K., Dubbert, P. M., & Wyatt, S. B. (2015). Overweight and Obesity: Prevalence, Consequences, and Causes of a Growing Public Health Problem. *Current Obesity Reports*, 4(3), 363–370. <https://doi.org/10.1007/s13679-015-0169-4>
- Wilson, A. L., Buckley, E., Buckley, J. D., & Bogomolova, S. (2016). Nudging healthier food and beverage choices through salience and priming. Evidence from a systematic review. *Food Quality and Preference*, 51, 47–64. <https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2016.02.009>
- WRR. (2017). *Weten is nog geen doen* (97), 9-17. Den Haag, Nederland: Amsterdam University Press. Geraadpleegd op 25 maart 2020, van <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2017/04/24/weten-is-nog-geen-doen>
- Zohrabi, M. (2013). Mixed Method Research: Instruments, Validity, Reliability and Reporting Findings. *Theory and Practice in Language Studies*, 3(2), 254–262. <https://doi.org/10.4304/tpls.3.2.254-262>

9. Bijlage

Bijlage 1: Vragenlijst deskundigen

1. Introduceren
2. Kunt u uitleggen hoe de organisatie tot stand is gekomen?
3. Wat willen jullie bereiken binnen de organisatie?
4. Hoe lang bent u al werkzaam binnen de organisatie?
5. Wat is uw ervaring binnen de organisatie?
6. Vraag aan het Voedingscentrum: Kunt u wat vertellen over uw promotie van onlangs (Healthy Eating at Work)? Hoe heeft u dit gerealiseerd? Ondervond u veel weerstand? Zo ja, kunt u daar iets meer over vertellen?
7. Hoe is de samenwerking met JOGG tot stand gekomen?
8. Wat hebben jullie samen met JOGG al gerealiseerd?
9. Wat is uw ervaring met de samenwerking met JOGG?
10. Wat verstaat u onder een gezonde werkvloer?
11. Wat verstaat u onder een gezond bedrijfsrestaurant?
12. Wat vindt u van de gedachten "practice what you preach"?
13. Wat is uw ervaring met De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer?
14. Wat is uw ervaring met De Richtlijn Gezondere Eetomgevingen of de Richtlijnen Schijf van Vijf in bedrijfsrestaurants?
15. Wie zijn betrokken bij het doorvoeren van de richtlijnen in het bedrijfsrestaurant?
16. Wie zijn betrokken bij het doorvoeren van De Gezonde Werkvloer-aanpak?
17. Wat is de invloed van deze betrokkenen?
18. Welke barrières ziet u binnen de gemeentelijke werkvloer op het gebied van De Gezonde Werkvloer-aanpak/ gezond bedrijfsrestaurant?
19. Welke barrières ziet u specifiek voor JOGG-regisseurs en JOGG-beleidsmedewerkers?
20. Welke mogelijkheden ziet u binnen de gemeentelijke werkvloer op het gebied van De Gezonde Werkvloer-aanpak/ gezond bedrijfsrestaurant?
21. Welke mogelijkheden ziet u specifiek voor JOGG-regisseurs en JOGG-beleidsmedewerkers?
22. Wat vindt u van het idee dat de gemeentelijke werkvloer een voorbeeldfunctie moet zijn voor hun gemeente/omgeving?
23. Voor het navragen van de barrières en mogelijkheden binnen de gemeentelijke werkvloer, wordt er rekening gehouden met 4 pijlers: educatie, omgeving, beleid en monitoring/signalering. Bent u daar mee eens en/of ontbreken er volgens u pijlers?
24. Zijn er nog zaken die we niet hebben besproken en die wellicht relevant kunnen zijn voor mijn onderzoek?

Bijlage 2: Topiclijst JOGG-professionals

Topics	Voorbeeldvragen
Introductie	❖ Voorstellen ❖ Doel onderzoek herhalen ❖ Duur interview ❖ Opname en privacy
Algemeen	❖ <i>Voor de beleidsmedewerker:</i> Voor welk beleidsterrein bent u verantwoordelijk? ❖ <i>Voor de JOGG-regisseur:</i> Vanuit welke organisatie bent u werkzaam? ❖ Hoe lang bent u werkzaam als JOGG-regisseur/-beleidsmedewerker? ❖ Hoe bevalt het om JOGG-regisseur/-beleidsmedewerker te zijn? ❖ Hoe ervaart u de samenwerking en communicatie met de JOGG-regisseur/-beleidsmedewerker?
Fysieke omgeving	❖ Wat verstaat u over het algemeen onder een gezonde werkvloer? ❖ Wat verstaat u over het algemeen onder een gezond bedrijfsrestaurant? ❖ In het kader van een gezonde werkvloer, hoe ziet bij u de gemeentelijke werkvloer eruit?
De Gezonde Werkvloer-aanpak algemeen	❖ Wat verstaat u onder De Gezonde Werkvloer-aanpak? ❖ Wat voor activiteiten worden er gedaan omtrent De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer? • Indien activiteiten: Hoe verlopen deze activiteiten en wat zou u nog meer willen zien? Waarom is dat nog niet aan de orde? • Indien geen activiteiten: Wat is de reden dat jullie niet aan De Gezonde Werkvloer-aanpak doen? Wat voor activiteiten zou u dan wel willen zien? ❖ Ziet u voor uzelf een rol in het stimuleren van De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer? ❖ Hoe zouden we als JOGG nog beter de werkvloer kunnen aanbieden/positioneren? ❖ Ziet u voordelen van een gezonde werkvloer binnen de gemeentelijke werkvloer voor de uitvoering van de JOGG-aanpak? Zo ja, welke? ❖ Wat vindt u van de gedachte “practice what you preach”? ❖ In hoeverre wordt hier binnen de gemeentelijke werkvloer iets aan gedaan? ❖ Bent u bekend met De Gezonde Werkvloer-scan? Indien ja, heeft u deze scan binnen de gemeentelijke werkvloer uitgevoerd?
Beleid	❖ Hoe is nu het huidige beleid betreft De Gezonde Werkvloer-aanpak? ❖ Wie hebben invloed op het beleid, en in wat voor mate? ❖ Hoe ervaart u de samenwerking en communicatie met de medewerkers van de gemeentelijke werkvloer die een rol hebben (of zouden moeten hebben) op De Gezonde Werkvloer-aanpak? ❖ In hoeverre kunt u bij deze genoemde personen invloed uitoefenen? ❖ Wat zou volgens u een goede manier zijn om De Gezonde Werkvloer aanpak in het gemeentelijke beleid te implementeren? Wie of wat heeft u daarbij nodig?
Educatie/interventies	❖ Wat voor interventies en/of activiteiten worden er binnen de gemeentelijke werkvloer gedaan om de medewerkers van kennis over vitaliteit/gezondheid bij te brengen?
Monitoring/signalering	❖ Hoe is het met de vitaliteit van de medewerkers van de gemeentelijke werkvloer gesteld? ❖ In wat voor mate wordt binnen de gemeentelijke werkvloer aan monitoring gedaan? ❖ Waar hebben de medewerkers van de gemeentelijke werkvloer nog behoefte aan op het gebied van gezondheid/vitaliteit?
Afsluiting	❖ Vergeten of onderbelichte onderwerpen ❖ Bellen/e-mailen bij aanvullende opmerkingen ❖ Het opsturen van de resultaten ❖ Dank en afscheid

Bijlage 3: Coderingsschema

Legenda

	PRISM: Overkoepelende kwesties
	PRISM: Interne en externe factoren
	PRISM: Interacties
	Eventueel met bijbehorende RE-AIM dimensie
	Mogelijkheden
	Barrières

Tekstfragment JOGG-professional	Open coderen	Axiaal coderen
Overgewicht en gezonde leefomgeving heb je natuurlijk niet in een jaar voor elkaar, daar moet je wel 30 jaar voor uittrekken.	Omgeving. Overgewicht.	Gedragbeïnvloeding
De samenwerking met de JOGG-beleidsmedewerker is goed. Alleen omdat ik op afstand zit van het gemeentehuis kan ik weinig invloed uitoefenen. En JOGG staat niet bij alles op de agenda.	Samenwerkingen. Werkzaam buiten gemeente. JOGG.	Collega's en leidinggevende
Ik probeer de wethouder erbij te betrekken en juist de wethouder die JOGG in portefeuille heeft. Maar ik merk wel dat iedereen zijn eigen prioriteiten heeft en dat JOGG daar een beetje doorheen fietst. Ik hoor van een aantal JOGG-regisseur, die zitten echt binnen de gemeente, dat het zoveel sneller schakelen is. RE-AIM: adoptie	Samenwerkingen. JOGG-regisseur. Prioriteiten.	Collega's en leidinggevende
Aan de andere kant hebben we hier 13 buurtsportcoaches die met beweging alles uitzetten en daar kan JOGG weer bij aanhaken.	Samenwerkingen. Buurtsportcoaches.	Collega's en leidinggevende
Ik vind het heel bijzonder dat de gemeente gezondheid in vaandel heeft staan, maar dat ze bij welzijn niet het goede voorbeeld geven. Ze hebben een wat gezondere kantine, maar niet heel bewust volgens mij. En ze doen af en toe een lunchwandeling. Ook is een student vorig jaar bezig geweest met een grote sticker op de lift te plakken van: "Neem de trap, dat is gezond". Er zit een calorieënteller op de trap, maar verder heb ik nog niet het gevoel dat het heel erg leeft binnen de gemeente. Ze geven zelf ook aan dat er een hele grote doelgroep zit binnen de gemeente die we daar niet in mee krijgen. Ik weet wel dat we bij P&O bezig zijn met preventie door mensen te laten screenen, maar dat is dan ook weer niet heel structureel. Dus wat mij betreft ademt het nog geen gezondheid uit bij de gemeente. RE-AIM: implementatie	Voorbeeldfunctie. Bewustzijn. Structureel. P&O. Voorbeelden activiteiten.	Omgeving
Een gezonde kantine zou in ieder geval ideaal zijn. Dat medewerkers een budget krijgen waar ze bijvoorbeeld iets met sport kunnen doen. Dat er een vitaliteitsgroep zit binnen de gemeente die mensen mobiliseert en uitdaagt voor een challenge. Screening vind ik ook belangrijk, maar ook dat het bezoekers uitdaagt in ieder geval gezondere keuzes te maken, dat er bijvoorbeeld ook voor bezoekers een watertappunt staat, groente en fruit op tafel. Adem het uit als er mensen zijn. Het gaat me niet alleen om de medewerkers zelf, maar ook om wat je uitstraalt aan de rest van de gemeente.	Uitstraling. Gezonde werkvloer. Gezonde kantine. Screening.	De Gezonde Werkvloer – betekenis
Er zijn binnen de gemeente veel werkvoorzieningsschap en dat is toch wel een doelgroep die wat lastiger te bereiken is. Er zijn heel veel ouderen die het allemaal maar een beetje onzin vinden. Ik denk dat de jongeren wel allemaal open staan voor sta-bureaus, lunchwandelingen, maar ik denk wel dat de mensen die al jaren gewend zijn om op een bepaalde manier te werken, je die moeilijk kan veranderen. RE-AIM: bereik	Doelgroep. Gezonde werkvloer. Moeilijk te veranderen.	Collega's en leidinggevende
We hebben twee jaar geleden een pilot gedaan bij Holland Fit. Die pilot hebben we gedaan bij de Rabobank en bij de gemeente. Dan zie je toch dat het bij de gemeente niet is gelukt en bij de Rabobank wel. Het moet	De Gezonde Werkvloer. Pilot. Promoten. Beleid. Budget. Tijd. Structureel.	Draagvlak en beleid

binnen de gemeente echt van binnen komen, op managementniveau, directie maar ook eventueel de wethouders, dat het van hogerhand in ieder geval wordt gepromoot. Er moet iets zijn wat binnen organisatie gaat leven, want heb je een of twee collega's die daar af en toe iets mee gaan doen, dan werkt dat niet. Ik denk dat er budget voor vrij gemaakt moet worden, of in ieder geval uren voor vrij gemaakt moet worden. Er moet iets zijn wat ingebed is, maar ook wat structureel blijft. Dus niet dat we eens in de twee maanden een keer een berichtje krijgen, maar dat er een soort van intranet komt. Ik denk dat dat in ieder geval wel de basis is om in je beleid het vorm te geven. Er moet draagvlak komen. RE-AIM: implementatie		
Ik denk dat het goed is om eerst binnen je eigen personeel te checken van waar staan mensen open voor. Misschien zijn er wel 80% van de collega's die al drie keer in de week sporten en denken dat hoeft ik op mijn werk niet nog eens te doen. RE-AIM: bereik	Behoeftte personeel.	Monitoring en signalering
Ik merk dat ik bij de beleidsmedewerker er ook niet helemaal doorheen kom. Dat is ook niet haar aanpak en ze legt dat af en toe wel bij iemand weg, maar daar wordt niet op doorgepakt. RE-AIM: adoptie	JOGG-beleidsmedewerker	Collega's en leidinggevende
Ik denk dat je voor een gezond bedrijfsrestaurant de richtlijnen van het Voedingscentrum kan naleven. Ik vind dat in alle voedingsgroepen en drankgroepen een gezond alternatief aanwezig moet zijn. Dat je altijd water kan pakken als je dat wilt. Groente en fruit. Dat er wellicht verse soepen staan. In ieder geval een gezond broodje of een gezonde salade. Het mag ook echt wel een keer uit vet bestaan, maar wel dat het over het algemeen gezondheid uitstraalt. Je kan het fenomeen van Team Fit een beetje hanteren met de gezondere producten vooraan. Verleid de mensen om gezondere keuze te maken. En dan ook kijken naar vergaderingen. Gezondere traktaties. Of dat je zegt een keer in de maand zorgt het bedrijf voor taart en voor de rest hoeft niemand meer te trakteren. RE-AIM: handhaving	Gezonde werkvloer. Bedrijfsrestaurant. Richtlijnen. Ideaalplaatje.	De Gezonde Werkvloer – betekenis
Toen ik startte als regisseur kwam er heel veel op me af. Je wilt gezondere scholen, gezondere sportverenigingen, je wilt meer bewegen. En dan komt daar ook nog eens de gezondere werkvloer bij. Dus dat heb ik dan ook echt pas drie jaar later liggen. Ik adviseer andere JOGG-regisseurs: start het laagdrempelig. Op een gegeven ben ik contact gaan zoeken met bedrijven. Kijken wat ze voor mij kunnen doen, maar ook wat ik voor hen terug kan doen. Alleen merk je dan wel weer dat je niet de tijd hebt om voor die bedrijven echt iets te kunnen betekenen. Dus je moet wel echt bedrijven achter je hebben die het gelijk over kunnen nemen. Je merkt dat De Gezonde Werkvloer best wel veel tijd in beslag neemt. Ik denk dat het heel goed is dat er vanuit JOGG wellicht kant-en-klare scenario's liggen waar een bedrijf mee aan de slag kan gaan. Je hebt Holland Fit, dat zijn een van de aanbieders, maar zit een bedrijf daar niet op te wachten dan heb ik eigenlijk geen alternatief. Dus misschien is het goed om een aantal scenario's voor te leggen met wellicht een aantal tools waar een bedrijf iets mee kan doen. We willen overgaan naar meubilair, dat daar een aantal aanbieders voor zijn, een aantal voorbeelden van hoe we dat als bedrijf kunnen doen. Daarnaast denk ik dat het heel goed kan helpen als bij een gezondere inspiratiemiddag er wat meer wordt gedeeld over ervaringen en successen die andere gemeentes hebben gemaakt met de gezondere werkvloer. We hebben met deze partners samengewerkt. Misschien wat sprekers. Ik denk een stappenplan. Een inventarisatie onder de medewerkers.	JOGG-regisseur. Gezonde werkvloer. Laagdrempelig. Plan van aanpak. Samenwerkingen. Aanbieders. Kant-en-klare scenario's.	Educatie
De Gezonde Werkvloer-scan vind ik wel goed om het gesprek mee te openen. Dat ze daar in ieder geval al bewust van worden. Ik heb ze bij drie bedrijven afgenomen. We hebben een bijeenkomst staan voor De	Bewustwording. Gezonde werkvloer scan. Aanbieders. Monitoring.	Monitoring en signalering.

Gezonde Werkvloer om de scan te introduceren en te lanceren, en dan gelijk gekoppeld aan aanbieders. Stel dat uit jouw scan komt dat inderdaad jouw medewerkers kunnen gaan sporten, dat je ook gelijk een aantal sportaanbieders hebt. Een soort van gezonde werkvloer markt. RE-AIM: implementatie	Gezonde Werkvloer markt.	
Ik ben niet op de hoogte van het beleid binnen de gemeente.	Beleid. JOGG-regisseur.	Draagvlak en beleid
Ik denk dat de wethouder en beleidsmedewerker De Gezonde Werkvloer moeten noteren. P&O. RE-AIM: adoptie	Wethouder. Beleidsmedewerker. P&O.	Collega's en leidinggevende
Ik weet niet wat de behoefte binnen de gemeente is, ik vind het een noodzaak. Het zou er voornamelijk om gaan dat het gezondheid uitstraalt.	Boodschap. Uitstraling.	Omgeving
Ik denk ook dat je aantal ambassadeurs moet hebben, een aantal voorlopers die het ook gaan uitdragen binnen de gemeente. Je redt dat niet één mannetje of twee, maar als je een groep van vijftien hebt die daar hart voor willen gaan maken. RE-AIM: adoptie	Voorlopers. Voorbeeld. Werkgroep.	Collega's en leidinggevende
Ik denk dat het voor bedrijven heel interessant is om cijfers te zien. Qua ziekteverzuim, fitheid, alertheid, meer werk kunnen verzetten, overgewicht binnen je medewerkers, dat je stopt met roken. En dat je laat zien dat niet iets is van drie weken. Dat een bedrijf daar wel van bewust is, dat het op lange termijn is. RE-AIM: adoptie	Inzicht. Lange termijn. Cijfers. Aanbeveling.	Communicatie

Bijlage 4: Toestemmingsformulier deelnemer

Betreft: onderzoek naar De Gezonde Werkvloer-aanpak binnen de gemeentelijke werkvloer

- ☐ Ik verklaar hierbij op voor mij duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard, methode en doel van het onderzoek. Ik heb de informatie gelezen. Eventuele vragen zijn voldoende beantwoord.
- ☐ Ik verklaar dat ik geheel vrijwillig bereid ben aan dit onderzoek mee te doen en weet dat mijn gegevens geheel anoniem verwerkt worden.
- ☐ Ik geef toestemming voor het anoniem verzamelen, bewaren en gebruiken van mijn gegevens voor de beantwoording van de onderzoeksvraag in dit onderzoek.
- ☐ Ik begrijp dat ik mijn medewerking aan dit onderzoek kan stoppen op ieder moment en zonder opgave van reden.
- ☐ Ik geef toestemming om het interview op te laten nemen door middel van een geluidsopname. Deze opname wordt weer verwijderd na uitwerking van het interview.
- ☐ Ik geef toestemming dat de uitkomsten van dit onderzoek verwerkt mogen worden in een verslag, wetenschappelijke publicatie of adviesrapportage.
- ☐ Ik weet dat alleen ter controle van de wetenschappelijk integriteit van het onderzoek sommige mensen toegang tot mijn verzamelde gegevens kunnen krijgen.
- ☐ Ik kan mijn gegevens inzien en volledige inzage krijgen in de wijze waarop mijn gegevens worden verwerkt en bewaard.

☐ Ik wil meedoen aan dit onderzoek

Naam deelnemer:

Handtekening:

Datum: __ / __ / __

Ik, de onderzoeker, verklaar dat ik deze deelnemer volledig heb geïnformeerd over het genoemde onderzoek.

Als er tijdens het onderzoek informatie bekend wordt die de toestemming van de deelnemer zou kunnen beïnvloeden, dan breng ik hem/haar daarvan tijdig op de hoogte.

Naam onderzoeker:

Handtekening:

Datum: __ / __ / __

Bijlage 5: Factsheet De Gezonde Werkvloer-aanpak

DE GEZONDE WERKVLOER-AANPAK



Educatie

Om de medewerkers van kennis te voorzien, zouden er workshops, cursussen en trainingen gegeven kunnen worden omtrent voeding, beweging, stress en leefstijl. Een diëtist zou bijvoorbeeld voorlichtingen kunnen geven over het belang van gezonde voeding en het samenstellen van een gezonde lunch. Bovendien zou de gemeente een beroep kunnen doen op een diëtist om medewerkers te voorzien van leefstijltrajecten. Ook is het belangrijk dat de cateraars voldoende op de hoogte zijn van de richtlijnen van het Voedingscentrum. Een diëtist zou hen hierbij kunnen begeleiden.



Omgeving

Een gezond bedrijfsrestaurant is een belangrijk onderdeel van de gezonde werkvloer. Ook behoren vitale werkplekken tot een gezonde werkomgeving. Dit kan bestaan uit sta- of fietsbureaus. Ook zou dit uitgebreid kunnen worden tot een beweegruimte op de afdeling. Verder zou staand vergaderen en gezonde traktaties gestimuleerd kunnen worden. Evenzeer is de uitstraling naar bezoekers en externe partijen een belangrijk onderdeel van de fysieke omgeving. Dit betekent dat zij door onder andere het stimuleren van water, groente en fruit uitgedaagd worden om vitaal gedrag te vertonen.



Beleid

Om ervoor te zorgen dat De Gezonde Werkvloer-aanpak wordt geborgd, zou deze aanpak in een apart beleid kunnen staan, of het zou onderdeel kunnen zijn van een HRM-, P&O- of Arbo-beleid.



Monitoring/ signalering

De Gezonde Werkvloer-scan is een goede monitoring voor het evalueren van de werkvloer. Daarnaast kan met een gezondheidscheck en medewerkerstevredenheidsscan een impactschatting van de aanpak gedaan worden.

JOGG: Gezonde Jeugd, Gezonde Toekomst

Maartje Joore - 2020

DE GEZONDE WERKVLOER-AANPAK



Stappenplan

Stap 1

Plan een vergadering in met de directie of gemeentesecretaris om het stappenplan van JOGG over De Gezonde Werkvloer-aanpak te delen, bespreek de plannen en bekijk de mogelijkheden. Speel in op de belangen van de directie of gemeentesecretaris en laat daarbij het effect van "practice what you preach" zien.

Stap 2

Plan een vergadering in met collega's van HRM, P&O, Arbo (preventiemedewerker), ondernemingsraad en Facilitair. Bespreek de taken van De Gezonde Werkvloer-aanpak en verdeel de verantwoordelijkheden onder elkaar. Neem dit daarnaast door met de cateringmanager, zodat hij/zij kan inspelen op het bedrijfsrestaurant.

Stap 3

Implementeer De Gezonde Werkvloer-aanpak in een beleid, of maak het onderdeel van een bestaand beleid zoals een HRM-, P&O- of Arbo-beleid, zodat het wordt geborgd.

Stap 4

Begin met De Gezonde Werkvloer-scan om een nulmeting te doen van de werkvloer. Maak daarnaast gebruik van een behoeftepeiling bij de medewerkers om deze met elkaar te vergelijken.

Stap 5

Werk de uitkomsten van De Gezonde Werkvloer-scan samen met een medewerkerstevredenheidsscan uit tot een geschikte aanpak. Maak daarbij gebruik van het netwerk. Een team van experts kunnen ingezet worden voor het realiseren van de gezonde omgeving en om de medewerkers te overtuigen van het belang van deze aanpak.

Stap 6

Blijf De Gezonde Werkvloer-aanpak elk jaar monitoren, zodat er ruimte is voor verbetering. Ook kan zo een impactschatting gedaan worden van de aanpak.

JOGG: Gezonde Jeugd, Gezonde Toekomst

Maartje Joore - 2020