

**Sta op voor Jouw Gezondheid! Zitgedrag van
Provinciemedewerkers Tijdens Werkdagen op
Kantoor**



Madelène van de Wardt

Radboud Universiteit Nijmegen

4 juli 2023

1636 woorden

Achtergrond

Wat is het probleem?

Zitten, we doen het bij de provincie bijna hele werkdagen. Maar wist u dat er meerdere **ernstige gezondheidsrisico's** verbonden aan langdurig zitten? Voorbeelden van deze risico's zijn: **gewrichtspijn, diabetes type 2 en hart- en vaatziekten**^[1,2,3,4]. Deze risico's zijn er zelfs bij mensen die buiten werktijden een actief leven leiden bijna onverminderd^[1,3,5]. De hoeveelheid sporten en bewegen buiten werktijd veranderen is dus niet voldoende om de ernstige gezondheidsrisico's onder kantoormedewerkers te voorkomen.

Bij de provincie Gelderland werkt een groot aantal kantoormedewerkers die helaas ook dezelfde gezondheidsrisico's lopen. De gezondheid van de medewerkers van provincie Gelderland loopt op dit moment dus gevaar door het zitgedrag tijdens werktijd! Dit betekent echter dat de provincie Gelderland, na dit rapport ook de mogelijkheid heeft om haar medewerkers naar een gezondere toekomst te leiden.

Iedere 30 minuten opstaan is de aanbevolen Nederlandse richtlijn om de gezondheidsrisico's te voorkomen^[4]. **Hoe zorgen we dat onze medewerkers vaker op zullen staan?** Om deze vraag te beantwoorden zijn 2 onderzoeken uitgevoerd, namelijk het vooronderzoek en het vervolgonderzoek. Deze 2 onderzoeken vormen samen met wetenschappelijke literatuur de basis voor dit rapport. **Dit rapport zal dus bijdragen aan het antwoord op bovenstaande vraag**, om zo de provincie Gelderland een gezonde werkomgeving te maken voor al haar medewerkers.



Hoe zag het vooronderzoek eruit?

Het vooronderzoek is uitgevoerd om zo beter te kunnen begrijpen wat ertoe leidt dat de medewerkers vaker of minder vaak opstaan. Vooraf werd verwacht dat 6 verschillende elementen het aantal keer opstaan per uur zouden kunnen verhogen. 221 van de kantoormedewerkers van verschillende afdelingen hebben een online vragenlijst ingevuld, om deze verwachtingen te onderzoeken. In de vragenlijst werden de 6 verschillende elementen gemeten. Daarnaast werd het aantal keer opstaan per uur berekend uit de vragenlijst.

Resultaten:

- 3 van de elementen hadden een verhogend effect, namelijk: **kennis over de effecten van langdurig onafgebroken zitten, de ervaren controle over vaker opstaan & het vertrouwen in eigen bekwaamheid.**
- 1 element, namelijk **sociale norm**, had een verlagend effect.
- 2 elementen hadden geen effect, namelijk: attitude (staat iemand positief tegenover vaker opstaan?) & intentie om vaker op te staan.



*Bovenstaande afbeelding is vanuit de provincie ontworpen voor het onderzoek.

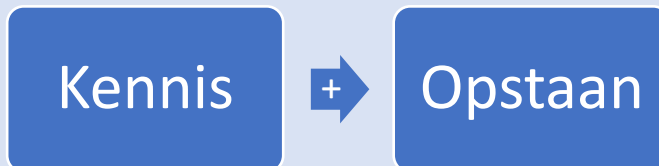
Aanbevelingen vanuit het vooronderzoek

Wat bepaalt hoe vaak onze medewerkers opstaan?

In het vooronderzoek zijn 4 verschillende elementen gevonden die het aantal keer opstaan per uur beïnvloeden. Hieronder wordt toegelicht **wat u kunt doen** om deze kennis in uw voordeel kunt gebruiken om de medewerkers gezonder te maken.

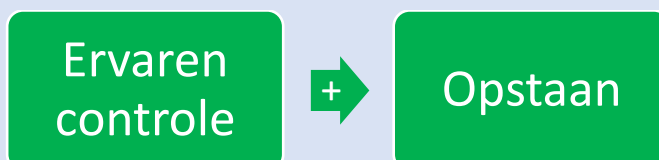
1. Verhoog de kennis over de effecten van langdurig onafgebroken zitten:

Mensen met veel kennis over de effecten van langdurig onafgebroken zitten staan vaker op. Dit blijkt zowel uit eigen onderzoek als uit eerder onderzoek ^[6]. Biedt de medewerker dus de juiste informatie aan om hen meer kennis te geven. De mogelijkheden hierin zijn eindeloos. Biedt de informatie aan in bijvoorbeeld de vorm van flyers, posters, video's of nieuwsbrieven.



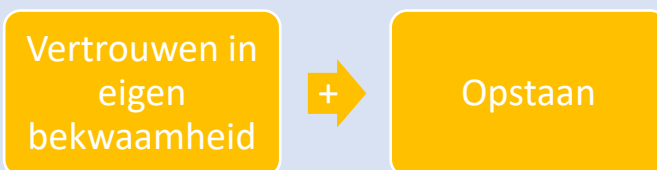
2. Verhoog de ervaren controle over vaker opstaan:

Medewerkers die meer controle ervaren over de hoeveelheid zitten op een werkdag staan vaker op. Dit blijkt zowel uit eigen onderzoek als uit sommige eerdere onderzoeken ^[7,8]. De ervaren controle kan beïnvloed worden door het gewenste gedrag zo te formuleren dat mensen het gevoel hebben dat ze hier controle over hebben ^[9]. Hierbij kunt u denken aan “wij zouden u willen vragen om deze week wat vaker op te staan, maar kijk hierbij zelf wat realistisch is” in plaats van “wij zouden u willen vragen om deze week iedere 30 minuten op te staan”. Bij de eerste formulering wordt de ervaren controle verhoogd, aangezien de eigen mogelijkheden benadrukt worden. Bij de tweede formulering zullen gedachten aan verplichte vergaderingen naar boven komen die het onmogelijk maken om een week lang iedere 30 minuten op te staan, wat het hele doel onmogelijk maakt.



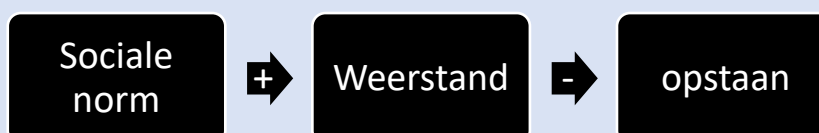
3. Verhoog het vertrouwen in eigen bekwaamheid:

Vertrouwen in eigen bekwaamheid staat voor het vertrouwen van een medewerker om obstakels op kantoor te kunnen overwinnen die de mogelijkheid tot vaker opstaan kunnen beperken^[10]. Uit eigen onderzoek en eerdere onderzoeken blijkt dat medewerkers met een hoger vertrouwen in eigen bekwaamheid vaker opstaan^[10,11]. Het vertrouwen in eigen bekwaamheid kan op verschillende manieren verhoogd worden. Een manier die goed uitvoerbaar is om ervoor te zorgen dat medewerkers succeservaringen krijgen en faalervaringen vermijden met betrekking tot vaker opstaan^[12]. Dit kan worden gedaan door moeilijke taken op te splitsen in makkelijke kleine deeltaken. Benadruk in een voorlichting dus vooral niet “U moet iedere 30 minuten opstaan”. Hier zullen gegarandeerd faalervaringen in voorkomen, aangezien het niet realistisch is dat medewerkers die (veel) te weinig opstaan dit doel in 1 keer zullen halen. Biedt in plaats daarvan tips aan als “Drink water uit kleinere bekertjes, zodat u vaker moet lopen om deze bij te vullen”. Dit is een makkelijkere taak die met name succeservaringen kan bieden.



4. Verlaag de weerstand:

Uit eigen onderzoek blijkt dat medewerkers die sterkere verwachtingen van anderen ervaren (sociale norm) richting vaker opstaan juist minder vaak opstaan. Het lijkt erop dat dit te maken heeft met het ervaren van weerstand. Weerstand ontstaat wanneer mensen het gevoel hebben dat hun vrijheid wordt beperkt door een verzoek. Weerstand zorgt ervoor dat mensen zich af willen zetten tegen het verzoek en dat zij juist het tegenovergestelde gedrag kunnen gaan vertonen. In dit geval betekent dat dat men minder opstaat. Een techniek die kan worden toegepast in een campagne om de weerstand te verlagen en medewerkers vaker te laten opstaan is de “maar je bent vrij- techniek”. Deze techniek verlaagt de weerstand en houdt in dat je bij een verzoek opmerkingen toevoegt als “maar voel je niet verplicht” “of maar je bent vrij om te kiezen”^[13].



Hoe zag het vervolgonderzoek eruit?

Bij het vooronderzoek konden de provincie medewerkers aangeven of zij ook mee wilden doen aan het vervolgonderzoek. 62 van hen waren geïnteresseerd en hebben de laatste vragenlijst ingevuld.

De ingevulde vragenlijst van het vooronderzoek is gebruikt als voormeting. Vervolgens werden de deelnemende medewerkers willekeurig over 2 verschillende groepen verdeeld, namelijk de controlegroep en de interventiegroep. Beide groepen kregen een mail toegestuurd met onderstaande elementen (zie tabel). Hierbij ontving de interventiegroep de interventie welke is ontwikkeld om de medewerkers vaker te laten opstaan. De ontwikkelde interventie bevatte informatie, de opdracht om bewust stil te staan bij het zitgedrag en strategieën en tips om vaker op te staan.

Vervolgens kregen de deelnemers 2 weken na het ontvangen van de mail opnieuw een vragenlijst (nameting) toegestuurd, om zo te kunnen meten of er verschillen tussen de voor- en nameting waren in het aantal keer opstaan.

Groep 1 (controlegroep)	Groep 2 (Interventiegroep)
Algemeen bekende informatie: Lang onafgebroken zitten kan leiden tot gewrichtsklachten. Iedere 30 minuten opstaan is de aanbevolen richtlijn.	Nieuwe informatie (kennis): Lang onafgebroken zitten kan leiden tot gewrichtsklachten, diabetes type 2 en hart- en vaatziekten. Dit gezondheidsrisico geldt ook als u buiten werk om een actief leven leidt. Iedere 30 minuten opstaan is de aanbevolen richtlijn
Sta bewust stil bij uw eigen zitgedrag en hoe u dit kunt verbeteren	Sta bewust stil bij uw eigen zitgedrag en hoe u dit kunt verbeteren.
	Strategieën en tips (vertrouwen in eigen bekwaamheid): Strategieën en tips gebaseerd op observatie binnen de organisatie en wetenschappelijk onderzoek. Hierbij is constant benadrukt dat de medewerkers alleen haalbare en realistische strategieën moesten gebruiken voor henzelf.

Resultaten/conclusies:

- De totale 62 deelnemers stonden gemiddeld vaker op bij de nameting dan bij de voormeting
- De interventiegroep is gemiddeld tussen de voor- en nameting niet vaker of minder vaak gaan opstaan dan de controlegroep. Er zit gemiddeld dus geen verschil in de werkzaamheid van de inhoud van de 2 verschillende mails.

Aanbeveling vanuit het vervolgonderzoek

Wat kunt u meenemen uit het interventieonderzoek?

Uit het vervolgonderzoek bleek dat er geen verschil was in werkzaamheid tussen de verschillende mails. Wel bleek het totaal aantal deelnemers gemiddeld vaker op te staan na het ontvangen van I van beide mails. Dit geeft het vermoeden dat men al vaker gaat opstaan bij enkel het bewust worden van het zitgedrag. Verder worden er in meerdere onderzoeken indirect verschillende vormen van bewustzijn opwekken over zitgedrag gebruikt^[14,15,16].

Het toepassen van deze nieuwe kennis kan al erg simpel zijn. In huidig onderzoek is in beide groepen enkel de vraag gesteld of men bewust stil wilde staan bij het eigen zitgedrag. Daarnaast kan het feit dat zij meededen aan een onderzoek naar zitgedrag natuurlijk hebben geholpen bij het bewustzijn.

Concreet is het bij een campagne belangrijk dat er bewustzijn van het zitgedrag wordt gecreëerd. Enkel het bewustmaken van de medewerkers van te weinig opstaan kan er al voor zorgen dat zij vaker opstaan! Vraag de medewerkers simpelweg dus vooral zelf om na te denken over hun eigen gedrag.

Take-home message

De medewerkers van provincie Gelderland lopen op dit moment het risico op ernstige gezondheidsproblemen door het huidige zitgedrag tijdens werktijd! Gelukkig is er hoop, want provincie Gelderland heeft nu de mogelijkheid om haar medewerkers naar een gezondere toekomst te leiden.

Wat kunt u nu doen om de gezondheid van uw medewerkers te verbeteren?

1. Kies een format om informatie over te dragen naar uw eigen voorkeur. Denk hierbij bijvoorbeeld aan mail, een video op het leerplatform of flyers verspreid door het gebouw

Verwerk de volgende elementen in het gekozen format:

1.	Maak de medewerkers bewust van hun eigen zitgedrag! Vraag ze bijvoorbeeld even op hier bewust en kritisch over na te denken.
2.	Bied informatie aan over de effecten van langdurig onafgebroken zitten.
3.	Help de medewerkers haalbare en realistische doelen en strategieën te bedenken om vaker opstaan. Vermijd hierbij het benadrukken van de aanbevolen richtlijn, maar richt de boodschap juist op de kleine succeservaringen en op wat er voor ieder individuele medewerker haalbaar is. Iedere keer vaker opstaan is namelijk gezondheidswinst!
4.	Benadruk dat de medewerker volledig vrij is om te kiezen of dat hij/zij/hen daadwerkelijk vaker wilt gaan opstaan. Herhaal dit gerust in verschillende formuleringen.

Referentielijst

- [¹]Hamilton, M. T., Healy, G. N., Dunstan, D. W., Zderic, T. W., & Owen, N. (2008). Too little exercise and too much sitting: Inactivity physiology and the need for new recommendations on sedentary behavior. *Current Cardiovascular Risk Reports*, 2(4), 292–298. <https://doi.org/10.1007/s12170-008-0054-8>
- [²]Mol, P. (2020, 30 januari). *Wat te veel zitten met je lichaam doet*. Allesoversport.nl. Geraadpleegd op 14 februari 2023, van <https://www.allesoversport.nl/thema/gezonde-leefstijl/wat-te-veel-zitten-met-je-lichaam-doet/>
- [³]Sudholz, B., Salmon, J., & Mussap, A. J. (2018). Workplace health beliefs concerning physical activity and sedentary behaviour. *Occupational Medicine*, 68(9), 631–634. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy143>
- [⁴]Zilveren Kruis. (z.d.). *Lang achter elkaar zitten is ongezonder dan u denkt - zilveren kruis*. Geraadpleegd op 7 februari 2023, van <https://www.zilverenkruis.nl/consumenten/zorg-regelen/lang-achter-elkaar-zitten-is-ongezonder-dan-u-denkt>
- [⁵]Hartstichting. (z.d.). *Bewegen*. Geraadpleegd op 11 mei 2023, van https://www.hartstichting.nl/gezond-leven/bewegen?gclid=Cj0KCQjwpPKiBhDvARIsACn-gzAgoa3EnPrwaWMT-tk3jwRws7DagVVKgaeGYVguSzmvHKkj-NNe0T0aAjXYEALw_wcB
- [⁶]Jepson, R., Harris, F., Platt, S., & Tannahill, C. (2010). The effectiveness of interventions to change six health behaviours: A review of reviews. *BMC Public Health*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-538>
- [⁷]De Cocker, K., Duncan, M. J., Short, C., Van Uffelen, J. G., & Vandelanotte, C. (2014). Understanding occupational sitting: Prevalence, correlates and moderating effects in

australian employees. *Preventive Medicine*, 67, 288–294.

<https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2014.07.031>

[⁸] Prapavessis, H., Gaston, A., & DeJesus, S. (2015). The theory of planned behavior as a model for understanding sedentary behavior. *Psychology of Sport and Exercise*, 19, 23–32. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.02.001>

[⁹] Trafimow, D., Sheeran, P., Conner, M., & Finlay, K. A. (2002). Evidence that perceived behavioural control is a multidimensional construct: Perceived control and perceived difficulty. *British Journal of Social Psychology*, 41(1), 101–121.

<https://doi.org/10.1348/014466602165081>

[¹⁰] Wilkerson, A. H., Usdan, S., Knowlden, A. P., Leeper, J. D., Birch, D. G., & Hibberd, E. E. (2019). Workplace-Related factors associated with employees' standing time at work: A research brief. *American Journal of Health Promotion*, 33(4), 606–610.

<https://doi.org/10.1177/0890117118807407>

[¹¹] Wilkerson, A. H., Usdan, S., Knowlden, A. P., Leeper, J. D., Birch, D. G., & Hibberd, E. E. (2018). Ecological influences on employees' workplace sedentary behavior: A Cross-Sectional study. *American Journal of Health Promotion*, 32(8), 1688–1696.

<https://doi.org/10.1177/0890117118767717>

[¹²] Bandura, A. (1999). Self-Efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158–166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>

[¹³] Guéguen, N., Jacob, C., & Pascual, A. (2017). The effect of the evoking freedom technique on compliance with a server's suggestion: An evaluation in a restaurant. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 41(5), 635–639.

<https://doi.org/10.1177/1096348013515923>

[¹⁴] Engelen, L., Drayton, B. A., Young, S., Daley, M., Milton, K., Bauman, A., & Chau, J. Y. (2019). Impact and process evaluation of a co-designed 'Move more, sit less'

intervention in a public sector workplace. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 64(3), 587–599. <https://doi.org/10.3233/wor-193020>

^[15]Gilson, N. D., Ng, N., Pavey, T. G., Ryde, G., Straker, L., & Brown, W. J. (2016). Project energise: Using participatory approaches and real time computer prompts to reduce occupational sitting and increase work time physical activity in office workers. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 19(11), 926–930.

<https://doi.org/10.1016/j.jsams.2016.01.009>

^[16]Pedersen, S. J., Cooley, P., & Mainsbridge, C. (2014). An e-health intervention designed to increase workday energy expenditure by reducing prolonged occupational sitting habits. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 49(2), 289–295.

<https://doi.org/10.3233/wor-131644>