

Inventarisatie stoppen met roken op de werkplek

Deze factsheet presenteert een inventarisatie die we onder werkgevers hielden, als onderdeel van een groter onderzoeksproject. Het gehele onderzoeksproject bestaat uit meerdere deelonderzoeken die we in verschillende fases uitvoeren. Bekijk bijvoorbeeld [hier](#) onze wetenschappelijke publicatie waarin bevorderende en belemmerende factoren voor het organiseren van een stoppen-met-roken groepstraining met financiële beloningen zijn onderzocht.

Achtergrond overkoepelend onderzoeksproject

De Universiteit Maastricht en onderzoeksinstituut IVO voeren van december 2018 tot december 2022 een onderzoek uit naar stoppen met roken binnen organisaties. Het doel van het onderzoek is om een strategie te ontwikkelen voor het implementeren van stoppen-met-rokentrainingen met financiële beloningen binnen organisaties in Nederland. Eerder [onderzoek](#) van de Universiteit Maastricht heeft namelijk laten zien dat beloningen ervoor zorgen dat het meer mensen lukt om ook echt te stoppen met roken. Ook willen we werkgevers helpen om zoveel mogelijk medewerkers enthousiast te maken om te stoppen met roken.



Samen Sterker Stoppen

Om werkgevers te ondersteunen bij het organiseren van stoppen-met-rokentrainingen met financiële beloningen hebben we de website www.samensterkerstoppen.nl gelanceerd. Op deze website vind je onder andere informatie, tips, filmpjes en posters.

Opzet van de inventarisatie

Als onderdeel van het vooronderzoek hebben we een inventarisatie gedaan bij organisaties die bij stoppen-met-rokenaanbieder [SineFuma](#) een groepstraining hebben afgenomen. We wilden graag weten wat de aanpak was van organisaties die een stoppen-met-rokentraining voor hun medewerkers hebben georganiseerd. Van november 2019 tot april 2020 hebben we 23 werkgevers gevraagd welke strategieën zij hadden gebruikt om medewerkers te werven voor de training, en hoeveel werknemers zich uiteindelijk hadden aangemeld. Daarnaast noteerden we of werkgevers hun medewerkers ook een beloning gaven als zij succesvol stopten met roken.



Organisaties

De respondenten waren werkzaam binnen de afdelingen HR of P&O van organisaties binnen verschillende branches. 3 van de 23 organisaties hadden minder dan 100 medewerkers, 13 van de 23 hadden meer dan 1000 medewerkers. De meeste werkgevers hadden geen cijfers over hoeveel medewerkers er binnen hun organisatie rookten. Ongeveer de helft van de respondenten schatte in dat meer dan 20% van hun medewerkers rookte, ongeveer een kwart dacht minder dan 20% en de rest gaf aan geen inschatting te durven maken

Resultaten

Wat waren de meningen over het organiseren van een stoppen-met-rokentraining?



Bij bijna alle organisaties was het grote merendeel van zowel het management (19/23) als de rokende (18/23) en de niet-rokende medewerkers (15/23) positief tot zeer positief over het feit dat er een stoppen-met-rokentraining werd georganiseerd. Een enkele respondent gaf aan dat rokende medewerkers negatief waren over het organiseren van de training, een andere respondent gaf aan dat niet-rokende medewerkers hier negatief over waren. Volgens de respondenten waren deelnemers tevreden over de training en vonden zij de sociale steun van collega's prettig. Niet-rokende

medewerkers vonden dat de training goed binnen het gezondheidsaanbod van het bedrijf paste. Sommigen vonden het oneerlijk dat de training binnen werktijd werd gehouden. In sommige organisaties werd de training georganiseerd naar aanleiding van het instellen van een rookvrije organisatie. Het niet meer mogen roken op het werk veroorzaakte bij sommige rokende leidinggevenden en medewerkers weerstand.

Hoe werd de training onder de aandacht gebracht?

Meer dan de helft van de organisaties gebruikte minstens één actieve wervingsvorm. Zij zetten bijvoorbeeld ambassadeurs in, of vroegen leidinggevenden om medewerkers persoonlijk aan te spreken. De organisaties monitorde niet altijd of de leidinggevenden ook daadwerkelijk medewerkers attendeerden op de training. Ook hadden 7 organisaties een informatiebijeenkomst georganiseerd waar medewerkers zich vrijblijvend konden laten informeren over de training. De meeste organisaties maakten daarnaast gebruik van een combinatie van passieve vormen van werving, zoals het sturen van berichten via intranet en e-mail en het ophangen van posters.



Waren er financiële beloningen voor stopsucces?

Drie organisaties gaven medewerkers die succesvol stopten met roken financiële beloningen in de vorm van cadeaubonnen. Een aantal respondenten die geen beloningen gaven vonden dat ze al genoeg deden door de training gratis aan te bieden. Ook dachten sommigen dat beloningen effectief zouden zijn, maar vonden ze het lastig om met eventuele negatieve reacties van niet-rokende medewerkers om te gaan die het oneerlijk zouden vinden.



Hoeveel medewerkers deden mee?

Bij de meeste organisaties deden tien of minder medewerkers mee aan de training (n=14). Meer dan de helft (13/23) van de respondenten gaf aan dat dit lager of veel lager was dan verwacht. Volgens twee respondenten was het aantal deelnemers hoger dan verwacht, bij de overige organisaties was het aantal deelnemers naar verwachting. Veel respondenten (n=18) dachten dat bepaalde medewerkers minder goed op de hoogte waren dat de training werd georganiseerd. Dit gold vooral medewerkers met een lager opleidingsniveau die niet achter de computer werken.

Wat was de rol van leidinggevenden?

Alle respondenten (n=23) wisten zeker dat het management op de hoogte was van de stoppen-met-rokentraining. Vijf organisaties hebben leidinggevenden gestimuleerd om aandacht te besteden aan het 1-op-1 aanspreken van medewerkers om deel te nemen aan de training. Meestal hing het af van de leidinggevende of hij of zij daadwerkelijk medewerkers persoonlijk attendeerde op de training. Sommige respondenten gaven aan dat leidinggevenden het lastig vonden om stoppen met roken met medewerkers te bespreken.



Waarom deden sommige medewerkers niet mee?



Respondenten hadden over het algemeen niet onderzocht waarom sommige rokende medewerkers zich niet hadden aangemeld voor de training. Veel (15/23) respondenten dachten dat een belangrijke reden was dat medewerkers (nog) niet wilden stoppen met roken. Ook werden praktische redenen vaak genoemd, bijvoorbeeld dat het tijdstip of de locatie van de training voor de medewerkers niet uitkwam. Tot slot dachten respondenten dat niet alle medewerkers een training in groepsvorm wilden volgen.

Hoe kunnen werknemers gestimuleerd worden om te stoppen met roken?

Het inzetten van leidinggevenden om medewerkers actief en persoonlijk te werven werd het vaakst genoemd als effectieve strategie die vaker of beter gebruikt zou moeten worden. Ook wilden respondenten medewerkers die succesvol gestopt waren met roken gaan inzetten als ambassadeurs. Ook beloningen werden soms genoemd als strategie om de training te promoten.



Willen organisaties trainingen blijven aanbieden?



Ongeveer de helft van de respondenten (12/23) gaf aan dat zij stoppen-met-rokentrainingen wilden blijven aanbieden in de toekomst. Sommigen waren van plan om jaarlijks een training te organiseren, andere bleven het doorlopend aanbieden. 7 respondenten wisten nog niet zeker wat ze in de toekomst zouden doen, zij dachten bijvoorbeeld na over een andere vorm zoals individuele coaching of over het doorverwijzen van medewerkers voor stopondersteuning. Van de respondenten waren er 4 niet van plan nog eens een groepstraining te organiseren. Redenen hiervoor waren te weinig rokende medewerkers, tegenvallende stopcijfers of de kosten van de training.

Vervolg

In deze factsheet presenteren we de resultaten van een inventarisatie die is uitgevoerd als onderdeel van een groter onderzoeksproject gefinancierd door ZonMw. De komende tijd doen we meer onderzoek en werken we aan het ontwikkelen van een implementatiestrategie gericht op werkgevers en werknemers voor het stimuleren van groepstrainingen met financiële beloningen voor stoppen met roken