

Stoppen met roken met je collega's en een cadeaubon als het lukt*

*Dit onderzoek werd eerder gepubliceerd in *British Medical Journal Open* ([2018;8:e023917](#)) met als titel "Secretly, it's a competition": a qualitative study investigating what helped employees quit smoking during a workplace smoking cessation group training programme with incentives'. Afgedrukt met toestemming.

Lisa M.E. Dohmen, Floor A. van den Brand, C.P. (Onno) van Schayck en Gera E. Nagelhout

Samenvatting

Doel

Eerder onderzoek heeft laten zien dat een op de werkplek georganiseerde stoppen-met-roken training in combinatie met financiële beloningen werknemers kan helpen om te stoppen met roken. Het doel van deze studie is om te onderzoeken welke factoren binnen deze interventie volgens de deelnemers zelf hun stopsucces hebben beïnvloed.

Opzet

We hielden semigestructureerde kwalitatieve interviews en analyseerden deze met behulp van de 'framework'-methode.

Methode

In 2017 interviewden we 24 werknemers van 9 verschillende bedrijven uit de interventiegroep van een cluster-RCT ([NL5537](#)). In de RCT volgden alle werknemers een stoppen-met-roken interventie op het werk, waarbij werknemers in de interventiegroep cadeaubonnen verdienden als zij succesvol stopten met roken.

Resultaten

De deelnemers waren positief over de stoppen-met-roken interventie. Het was laagdrempelig om deel te nemen aan de training, deelnemers hadden steun aan elkaar en de groepstraining stimuleerde groepsdruk. Daarnaast bood de training strategieën om het stoppen langdurig vol te houden. Ook persoonlijke motivatie was een belangrijke succesfactor volgens de deelnemers. Opvallend was dat het merendeel van de deelnemers de financiële beloningen geen motivator vond om te stoppen met roken. De beloningen werden wel aantrekkelijker gevonden door rokers met een laag inkomen dan door rokers met een hoger inkomen.

Conclusie

De succesfactoren volgens de deelnemers waren de groepstraining op de werkplek, persoonlijke motivatie en sociale steun, maar niet de beloningen. Meer onderzoek is nodig om het verschil te verklaren tussen de opvatting van de deelnemers over de effectiviteit van de beloningen en het in de RCT gemeten verschil in het aantal succesvol gestopte deelnemers.

Het komt binnen bedrijven steeds vaker voor dat stoppen met roken onderdeel wordt van het stimuleren van een gezonde leefstijl onder werknemers. De werkplek kan een geschikte omgeving zijn voor een stoppen-met-roken interventie; via het werk kunnen rokers op een directere manier bereikt worden dan via de gezondheidszorg of massamediacampagnes.¹ Voor werkgevers is het voordelig als werknemers stoppen met roken, omdat rokende werknemers vaker verzuimen en minder productief zijn dan niet-rokende werknemers.^{2,3}

Uit een recente Nederlandse RCT bleek dat het effectief was om werknemers een stoppen-met-roken interventie op het werk te laten volgen en financiële beloningen te geven voor stopsucces.⁴ Afgezien van het kwantificeerbare effect van een stoppen-met-roken interventie op stoppercentages, is het belangrijk om te onderzoeken hoe een dergelijke interventie op de werkplek wordt ervaren. Het doel van ons onderzoek was daarom om te evalueren hoe werknemers die op hun werk hebben deelgenomen aan een stoppen-met-roken training met financiële beloningen deze interventie hebben ervaren en welke factoren hun vermogen om te stoppen met roken positief hebben beïnvloed.

Methode

De RCT

De geïnterviewde werknemers in deze studie namen deel aan een RCT waarin het effect van een financiële beloning op stoppen met roken onderzocht werd ([NL5537](#)).^{4,5} Alle 604 deelnemers aan deze RCT volgden een groepstraining van 7 sessies, georganiseerd op de werkplek door SineFuma. Deelnemers in de interventiegroep konden daarnaast cadeaubonnen verdienen als zij stopten met roken: € 50 direct na afronding van de training en 3 en 6 maanden na de training, en nog eens € 200 12 maanden na de training (in totaal € 350). We hebben de interviews en kwalitatieve analyse uitgevoerd voordat de resultaten van de RCT bekend waren.

Deelnemers en setting

In de periode juni-november 2017 namen we semigestructureerde, individuele interviews af met 24 werknemers van 9 bedrijven

die deelnamen aan de RCT. De interviewkandidaten kwamen uit de interventiegroep en werden geïnterviewd 6 maanden na het afronden van de stoppen-met-rokentraining. Alle deelnemers gaven toestemming voor deelname aan de studie.

Analyse

We transcribeerden de audio-opnames van de interviews en analyseerden deze in NVivo 11 volgens de ‘framework’-methode (zie uitleg).⁶ We beschrijven in dit artikel de relevantste thema’s die uit de analyse naar voren kwamen, namelijk de invloed van de beloningen en succesfactoren. Een uitgebreide versie van de methode staat beschreven in de oorspronkelijke versie van dit artikel.⁷

Resultaten

Deelnemers

We interviewden in totaal 17 mannen en 7 vrouwen (tabel). De helft van de deelnemers had een laag inkomen. 15 deelnemers waren gestopt met roken ten tijde van de interviews.

kenmerk	aantal deelnemers (%) (n = 24)	vervolg tabel	
geslacht		beroep §	
♂	17 (70,8)	manager	2 (8,3)
♀	7 (29,2)	professional	3 (12,5)
leeftijdsgroep		technicus of ‘associate’ professional	4 (16,7)
18-25	1 (4,2)	administratief medewerker	4 (16,7)
26-45	13 (54,2)	service en sales	3 (12,5)
46-65	10 (41,7)	landbouw, bosbouw en visserij	1 (4,2)
> 65	0 (0,0)	ambachten of aanverwante beroepen	2 (8,3)
eerder geprobeerd te stoppen		installatie- of machinebediener	2 (8,3)
ja	19 (79,2)	praktijkwerk	3 (12,5)
nee	5 (20,8)	leger	0 (0,0)
rookstatus		aantal gevolgde trainingen	
roker	9 (37,5)	1-2	0 (0,0)
gestopt	15 (62,5)	3-4	2 (8,3)
duur van de stoppoging		5-6	14 (58,3)
< 1 week	1 (4,2)	7	8 (33,3)
1-4 weken	6 (25,0)	meeste trainingen vonden plaats tijdens werktijd	
5-12 weken	2 (8,3)	ja	6 (25,0)
13-26 weken	0 (0,0)	nee	16 (66,7)
> 26 weken	15 (62,5)	onbekend	2 (8,3)
opleidingsniveau *			
laag	4 (16,7)		
middelbaar	17 (70,8)		
hoog	3 (12,5)		
inkomen †			
laag	12 (50,0)		
middelbaar	7 (29,2)		
hoog	3 (12,5)		
onbekend	2 (8,3)		

* Laag: geen opleiding afgemaakt, basisschool of lager beroeps-onderwijs; middelbaar: middelbaar of algemeen voortgezet onderwijs of middelbaar beroeps-onderwijs; hoog: hoger beroeps-onderwijs of academisch onderwijs.

† Netto maandelijks geïndividualiseerd gezinsinkomen verdeeld in 3 categorieën gebaseerd op tertielen.

§ Gecategoriseerd volgens de International Standard Classification of Occupations 2008.

Tabel

Geïnterviewde deelnemers aan een stoppen-met-rokentraining met financiële beloning

De invloed van financiële beloningen

Op deelname Vóór deelname aan de stoppen-met-rokentraining wisten deelnemers dat ze kans maakten om cadeaubonnen te verdienen voor stopsucces, maar ze hoorden pas tijdens de eerste trainingssessie of ze in de beloningsgroep waren ingeloot. De meerderheid van de deelnemers zei dat de beloningen niet de reden waren dat ze meededen met de training. Enkele deelnemers met een laag inkomen gaven aan dat ze de beloningen wel een stimulans vonden om mee te doen aan het programma: ‘O ja, de interventiegroep. Ja, dus dat was wel een mooi iets om mee te nemen. Maar anders had ik daar sowieso aan meegedaan, als het niet was geweest. Maar absoluut wel een extra stimulans.’ (deelnemer 2, roker, laag inkomen).

Op het stoppen Deelnemers gaven aan dat ze wilden stoppen met roken uit intrinsieke motivatie. De beloning was volgens de deelnemers een leuk extraatje, maar niet een reden om te stoppen met roken: *'Het was niet voor mij de reden om het te doen. Het is meer een leuke bijkomstigheid.'* (deelnemer 8, gestopt, inkomen onbekend).

Sommige deelnemers hadden het gevoel dat het niet mogelijk zou zijn om te stoppen met roken met de cadeaubonnen als enige motivatie: *'Het is niet van: er wordt een tegoedbon aangeboden: "O nee, dan moet ik gaan stoppen, want oeh, daar kan ik geld mee verdienen." Nee, dat heeft geen zin, want dat ga je niet redden.'* (deelnemer 5, gestopt, laag inkomen). Een deelnemer dacht dat de cadeaubon wel onbewust heeft bijgedragen aan het succesvol stoppen met roken: *'Onbewust zal het inderdaad toch een stimulans zijn, dat je denkt: "Ah, dat is toch lekker meegenomen."* (deelnemer 3, gestopt, laag inkomen). Enkele andere deelnemers hadden de cadeaubon nog niet gebruikt. Al deze deelnemers hadden een relatief hoog inkomen.

De succesfactoren van de interventie

Op het werk Deelnemers zagen de training als een kans die hun werkgever bood om te stoppen met roken. Enkele deelnemers vertelden dat de betrokkenheid van de werkgever extra motivatie gaf om te stoppen met roken: *'Het motiveert ook, want het management, als ze zeggen van: "oh, ben je nog gestopt?" Ja, weet je wel, dus dat is ook een motivatie en wel leuk om te horen.'* (deelnemer 7, gestopt, laag inkomen).

Verschillende deelnemers gaven aan dat de werkgevers door het aanbieden van de training hun zorg lieten zien voor de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Aanmelden was laagdrempelig omdat de werkplek een bekende en veilige omgeving is, omdat deelnemers voor de bijeenkomsten niet naar een andere locatie hoefden en omdat het geen extra reistijd kostte: *'Dan ga je toch op één of andere manier, ga je dat toch sneller, meld je je aan, dan als het daarbuiten is.'* (deelnemer 15, roker, hoog inkomen).

Samen stoppen Deelnemers voelden zich gesteund en aangemoedigd door collega-deelnemers en vonden het fijn ervaringen te kunnen delen tijdens de trainingssessies. Het was motiverend om samen hetzelfde doel te hebben: *'Het is goed dat je gewoon met zo'n groep de bevestiging krijgt van dat je goed bezig bent, maar ook dat je elkaar even kunt aanspreken. Ja, je maakt dezelfde processen door ongeveer.'* (deelnemer 11, gestopt, middelbaar inkomen).

Veel deelnemers beschreven een gevoel van positieve groepsdruk en competitie onder collega's: *'Nou, stiekem heb je toch competitie eraan, want je gaat toch kijken: "Ja, wie is die slappeling die het 't eerste opgeeft". Daar ging toch iedereen op gokken. Ja, dat was ik gelukkig niet, maar ja. Niemand wil een verliezer zijn lijkt mij.'* (deelnemer 10, roker, hoog inkomen).

Meedoen aan een stoppen-met-rokenprogramma met collega's in plaats van met vreemden bleek belangrijk voor enkele deelnemers, omdat ze zich verbonden voelden met collega's en steun hadden aan elkaar tijdens de werkdag: *'Ja, die zie je meer tijd van de dag dan je eigen familie bijna. [...] en dan is ook daarbij de controle en het willen laten zien van: "Ja, kijk, ik rook nog steeds niet."* (deelnemer 22, roker, middelbaar inkomen).

Persoonlijke motivatie Veel deelnemers zeiden dat ze succesvol gestopt waren omdat ze zeer gemotiveerd bleven: *'Je moet er punt 1: helemaal klaar voor zijn, je moet er open voor staan en je moet het ook echt willen, en de motivatie moet er zijn.'* (deelnemer 14, gestopt, laag inkomen). De beslissing om nooit meer te roken leek voor deelnemers een hele belangrijke bijdrage te hebben geleverd aan hun stopsucces en werd door de helft van de succesvol gestopte deelnemers genoemd.

Steun van familie Een belangrijke factor die deelnemers noemden was de mentale steun en positieve bevestiging van de familie, die blij en trots was als het lukte: *'Mijn kinderen zijn fel tegen roken. Niemand rookt in die omgeving. Dus ja, ze vinden het vies, ze vinden het stinken. Dat zijn zaken waardoor ik best wel enthousiast ben gebleven.'* (deelnemer 1, gestopt, hoog inkomen).

Sommige deelnemers gaven aan dat hun partner tegelijkertijd had besloten te stoppen met roken, en dat zonder wederzijdse steun het stoppen niet gelukt zou zijn: *'Het was wel fijn om met z'n tweeën gestopt te zijn. Je zit dan met z'n tweeën in hetzelfde schuitje, allebei lekker chagrijnig (lacht). Maar dat helpt wel. Je hebt gewoon ook dan weer thuis ook nog steun aan elkaar.'* (deelnemer 21, gestopt, hoog inkomen).

Geleerde strategieën Een andere veelgenoemde succesfactor waren de strategieën die men had geleerd tijdens de stoppen-met-rokeninterventie om met trek in een sigaret om te gaan. Bijna de helft van de deelnemers gaf een voorbeeld van een strategie die ze gebruikten op moeilijke momenten om te voorkomen dat ze zouden gaan roken: *'Als ik bijvoorbeeld zin heb in een sigaret, dan denk ik van: "ah, het is maar 3 minuten en dan is het weer over."* (deelnemer 12, roker, laag inkomen).

Beschouwing

Uit de interviews is duidelijk naar voren gekomen dat volgens de meeste werknemers die deelnamen aan de stoppen-met-rokeninterventie de financiële beloningen niet de reden waren om zich aan te melden voor de training of om te stoppen met roken. Dit is opmerkelijk, want in de RCT was het aantal succesvolle stoppers hoger in de beloningsgroep dan in de controlegroep.⁴ In een eerder onderzoek werd gesuggereerd dat deelnemers mogelijk sociaal wenselijke antwoorden gaven, omdat stoppen met

roken voor geld sociaal niet acceptabel is.⁸ Een andere hypothese die in een eerdere studie werd gesteld is dat rokers die succesvol stoppen dit zien als een prestatie van zichzelf die ze toeschrijven aan interne redenen en dat zij achteraf mogelijk de bijdrage van de beloningen aan hun stopsucces onderschatten.⁹ Een mogelijke verklaring op basis van de interviews in ons onderzoek is dat de deelnemers zozeer intrinsiek gemotiveerd waren om te stoppen met roken en dat zij zoveel aan de training hadden gehad, dat dit in hun beleving het kleinere, extra effect van de beloningen overschaduwde. Opvallend was dat de enkele deelnemers die de beloningen motiverend vonden, een laag inkomen hadden. Het is mogelijk dat rokers die minder geld te besteden hebben meer waarde hechten aan financiële beloningen.¹⁰

Onze studie laat zien dat deelnemen aan een stoppen-met-rokentraining op de werkplek voor rokende werknemers laagdrempelig is. Via een training op de werkplek kunnen rokers worden bereikt die niet op eigen initiatief op zoek zouden gaan naar begeleiding bij het stoppen met roken. Werknemers waardeerden het dat de werkgever de interventie aanbood, een resultaat dat andere werkgevers kan stimuleren om een dergelijke interventie in de toekomst aan te bieden.

De interviews tonen verder aan dat het sociale aspect van een groepstraining met collega's een belangrijke succesfactor is. De deelnemers voelden zich niet alleen gesteund tijdens de training maar ook tijdens de werkdag en er ontstond groepsdruk om niet als eerste terug te vallen in het roken. Het zou verder onderzocht moeten worden welke factoren de effectiviteit van de groep bevorderen en hoe sociale netwerken onder collega's ingezet kunnen worden om stoppen met roken te stimuleren.

Conclusie

Financiële beloningen waren volgens deelnemers aan een stoppen-met-rokeninterventie een leuke bijkomstigheid, maar niet de reden om te stoppen met roken. Er is meer onderzoek nodig om het tegenstrijdige effect te verklaren tussen de meningen van deelnemers over het effect van de beloningen en de resultaten van de RCT.

- Online artikel en reageren op ntvg.nl/D3833
- Maastricht University, afd. Huisartsgeneeskunde; Care and Public Health Research Institute (CAPHRI): L.M.E. Dohmen, BSc, masterstudent biomedische wetenschappen; F.A. van den Brand, MSc, gezondheidswetenschapper; prof.dr. C.P. van Schayck, epidemioloog; dr. G.E. Nagelhout, communicatiewetenschapper (tevens: afd. Gezondheidsbevordering en Instituut voor Onderzoek naar Leefwijzen & Verslaving (IVO), Den Haag).
- Contact: F.A. van den Brand (f.vandenbrand@maastrichtuniversity.nl)
- Belangenconflict en financiële ondersteuning: Het onderzoek is gefinancierd door KWF Kankerbestrijding. ICMJE-formulieren met de belangenverklaring van de auteurs zijn online beschikbaar bij dit artikel.
- Aanvaard op 20 februari 2019
- Citeer als: Ned Tijdschr Geneeskd. 2019;163:D3833

Literatuur

1. Cahill K, Lancaster T. Workplace interventions for smoking cessation. *Cochrane Database Syst Rev.* 2014;(2):CD003440 [Medline](#).
2. Berman M, Crane R, Seiber E, Munur M. Estimating the cost of a smoking employee. *Tob Control.* 2014;23:428-33. [doi:10.1136/tobaccocontrol-2012-050888](https://doi.org/10.1136/tobaccocontrol-2012-050888). [Medline](#)
3. Sherriff NS, Coleman L. Understanding the needs of smokers who work as routine and manual workers on building sites: results from a qualitative study on workplace smoking cessation. *Public Health.* 2013;127:125-33. [doi:10.1016/j.puhe.2012.10.002](https://doi.org/10.1016/j.puhe.2012.10.002). [Medline](#)
4. Van den Brand FA, Nagelhout GE, Winkens B, Chavannes NH, van Schayck OCP. Effect of a workplace-based group training programme combined with financial incentives on smoking cessation: a cluster-randomised controlled trial. *Lancet Public Health.* 2018;3:e536-44. [doi:10.1016/S2468-2667\(18\)30185-3](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(18)30185-3). [Medline](#)
5. Van den Brand FA, Nagelhout GE, Winkens B, et al. The effect of financial incentives on top of behavioral support on quit rates in tobacco smoking employees: study protocol of a cluster-randomized trial. *BMC Public Health.* 2016;16:1056. [doi:10.1186/s12889-016-3729-y](https://doi.org/10.1186/s12889-016-3729-y). [Medline](#)
6. Ritchie J, Spencer L. Qualitative data analysis for applied policy research. In: Huberman AM, Miles MB (red). *The qualitative researcher's companion*. Thousand Oaks: Sage Publications; 2002. p. 305-29.
7. Van den Brand FA, Dohmen LME, Van Schayck OCP, Nagelhout GE. 'Secretly, it's a competition': a qualitative study investigating what helped employees quit smoking during a workplace smoking cessation group training programme with incentives. *BMJ Open.* 2018;8:e023917 [Medline](#).
8. Mantzari E, Vogt F, Marteau TM. The effectiveness of financial incentives for smoking cessation during pregnancy: is it from being paid or from the extra aid? *BMC Pregnancy Childbirth.* 2012;12:24. [doi:10.1186/1471-2393-12-24](https://doi.org/10.1186/1471-2393-12-24). [Medline](#)
9. Kim A, Kamyab K, Zhu J, Volpp K. Why are financial incentives not effective at influencing some smokers to quit? Results of a process evaluation of a worksite trial assessing the efficacy of financial incentives for smoking cessation. *J Occup Environ Med.* 2011;53:62-

7. [doi:10.1097/JOM.0b013e31820061d7](https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31820061d7). [Medline](#)

10. Mantzari E, Vogt F, Shemilt I, Wei Y, Higgins JP, Marteau TM. Personal financial incentives for changing habitual health-related behaviors: A systematic review and meta-analysis. *Prev Med.* 2015;75:75-85. [doi:10.1016/j.ypmed.2015.03.001](https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2015.03.001). [Medline](#)

Kernpunten

- Een stoppen-met-rokentraining op het werk in combinatie met financiële beloningen is effectief om werknemers te helpen stoppen met roken.
- Volgens de deelnemers waren belangrijke succesfactoren: de werkplek als locatie, samen met collega's stoppen, persoonlijke motivatie, steun van familie en aangeleerde strategieën om het stoppen vol te houden.
- De financiële beloningen waren volgens de deelnemers geen reden om te stoppen met roken, ondanks een hoger stoppercentage in de groep met financiële beloningen.

Uitleg

De 'framework'-methode

De 'framework'-methode is een benadering voor het analyseren van toegepast kwalitatief onderzoek.⁶ De methode omvat een aantal stappen: vertrouwd raken met de gegevens, een thematisch kader creëren, coderen/indexeren, in kaart brengen van de gegevens met behulp van tabellen en interpretatie van de gegevens. Het onderscheidende kenmerk van de framework-methode is het gebruik van tabellen waarin respondenten en thema's worden weergegeven om vergelijkingen tussen respondenten en tussen thema's te vergemakkelijken.