

Interne Bewustwording
Cittaslow in de
Gemeente Borger-Odoorn

Jeldrik Bakker
s0113611

Interne Bewustwording Cittaslow in de Gemeente Borger-Odoorn

Bachelorthese voor de opleiding Psychologie
Universiteit Twente

Auteur:
Jeldrik Bakker
s0113611

In opdracht van:
Gemeente Borger-Odoorn
Mevr. A.M.H. Schut

Stamm CMO
Mevr. M. van Voorn

Afstudeercommissie Universiteit Twente:
Mevr. Dr. L.M.A. Braakman-Jansen
Mevr. Dr. C.H.C. Drossaert

Datum:
4 oktober 2011

Gemeente Borger-Odoorn



UNIVERSITEIT TWENTE.

Samenvatting

Cittaslow is een internationale organisatie, opgericht in Italië in 1999 door drie burgemeesters, om de trend van mensen die verhuizen naar grotere steden te stoppen. Het doel is om de voordelen van kleine steden te tonen en om hun identiteit te versterken.

De gemeente Borger-Odoorn wil een zo goed mogelijke Cittaslow gemeente zijn, maar vermoedt dat er bij haar werknemers te weinig bekendheid is met het Cittaslow gedachtegoed. Op verzoek van de gemeente is er onder haar werknemers een onderzoek gedaan naar de mate van bekendheid met het Cittaslow gedachtegoed. De volgende vragen stonden in dit onderzoek centraal, waarvan de uitkomsten moeten dienen als basis voor een op te zetten bewustwordingstraject: *“Wat zijn de opvattingen (Kennis, Attitude, Sociale Invloeden en Eigen-effectiviteitsverwachting) van de werknemers van de gemeente Borger-Odoorn ten aanzien van Cittaslow?”*, *“Wat zijn de verschillen in opvattingen ten aanzien van Cittaslow tussen de gemeente Borger-Odoorn en Alphen-Chaam?”*, *“Wat zijn de verschillen in opvattingen ten aanzien van Cittaslow tussen de beleidsverantwoordelijke werknemers en de niet-beleidsverantwoordelijke werknemers?”*, en *“Welke gedragsdeterminanten spelen een rol bij het stimuleren van de gedragsintentie om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in de dagelijkse werkzaamheden?”*

Na een literatuuronderzoek is een digitale vragenlijst afgenomen bij 281 werknemers van de twee Nederlandse Cittaslow gemeenten Borger-Odoorn en Alphen-Chaam. Dit onderzoek had een respons van 21% (n=60). Van deze 60 respondenten hebben 38 (63.3%) de vragenlijst volledig ingevuld en 22 (36.7%) hebben de vragenlijst onvolledig ingevuld. Uit het onderzoek komt naar voren dat: *“De werknemers van de twee Cittaslow graag meer zouden willen weten over het Cittaslow gedachtegoed en enthousiast zijn over het idee van Cittaslow.”*, *“De werknemers uit de gemeente Alphen-Chaam geven aan meer te weten over Cittaslow en staan ook positiever tegenover het Cittaslow gedachtegoed dan de gemeente Borger-Odoorn.”*, en *“De beleidsverantwoordelijke werknemers achten zichzelf beter in staat om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in de dagelijkse werkzaamheden dan de niet-beleidsverantwoordelijke werknemers.”*

Voor de implementatie van het Cittaslow gedachtegoed is het van belang dat de aandacht wordt gericht op het vergroten van de kennis over Cittaslow en hoe dit ingebed kan worden in de dagelijkse werkzaamheden. Er zal een top-down strategie moeten worden toegepast waarbij de managers uitleg moeten geven over wat de meerwaarde is van Cittaslow. Het is van belang om concrete invulling aan de vernieuwing te geven om de kennis te verhogen. Geadviseerd wordt om deze invulling te verschaffen door een Cittaslow werkgroep in het leven te roepen. De werkgroep kan daarnaast ook een oplossing zijn om het integraal werken te stimuleren en vorm en richting aan de implementatie te geven.

Abstract

Cittaslow is an international organization, founded in Italy in 1999 by three mayors, to stop the movement of citizens to larger cities. The goal is to show the advantages of small villages and to strengthen their identity.

The municipality of Borger-Odoorn wants to excel in being a Cittaslow municipality but the impression is that through lack of understanding the Cittaslow movement is poorly regarded among Borger-Odoorn's employees. At the request of the municipality an investigation was undertaken to assess the employees' opinion of Cittaslow. The following questions are central to this investigation, the results of which will serve as a basis for initiating an awareness course: *“What are the views (knowledge, attitude, social influences and self-efficacy) among employees in Borger-Odoorn about Cittaslow?”*, *“What are the different views about Cittaslow between the municipalities of Borger-Odoorn and Alphen-Chaam?”*, *“What are the differences in views about Cittaslow between policy responsible employees and policy non-responsible employees?”*, and *“Which behavioural traits might contribute to instilling the Cittaslow way of thinking into everyday working activities?”*

After a literature study, a digital questionnaire was produced and presented to 281 employees in the two Dutch Cittaslow municipalities of Borger-Odoorn and Alphen-Chaam. The questionnaire's rate of response was 21%. Of these 60 respondents, 38 (63.3%) completed the questionnaire in full and 22 (36.7%) partially completed the questionnaire. The survey shows that: *“The employees of the two Cittaslow municipalities would like to learn more about Cittaslow and they are enthusiastic about the ideas of Cittaslow.”*, *“The employees of the municipality of Alphen-Chaam appear to be more knowledgeable about Cittaslow and are also more positive about Cittaslow ideas than the municipality of Borger-Odoorn.”*, and *“The policy responsible employees consider themselves enabled to embed Cittaslow ideas into their daily working lives than policy non-responsible employees.”*

To implement Cittaslow it is important to focus on increasing knowledge about Cittaslow and how this knowledge can be embedded into the daily routine. A top-down strategy should be used through which the board can explain the beneficial values of Cittaslow. To increase Cittaslow awareness it is important to give some concrete ideas for implementation. By creating a Cittaslow working group. The working group can provide solutions to stimulate working integral and to shape and direct the execution.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Abstract	4
Inhoudsopgave	5
1. Inleiding	6
2. Methode	10
2.1 Respondenten	10
2.2 Onderzoeksontwerp en procedure	10
2.3 Meetinstrument	10
2.4 Data analyse	13
3. Resultaten	14
3.1 Sociaal demografische kenmerken	14
3.2 Gedragsbeschrijving	15
3.3 Kennis	15
3.4 Attitude	17
3.5 Sociale Invloeden	20
3.6 Eigen-effectiviteitsverwachting	22
3.7 Gedragsintentie	23
3.8 Verschil tussen de gemeenten	23
3.9 Verschil tussen de functies	24
3.10 Voorspellen van de gedragsintentie	24
4. Discussie en conclusie	26
Literatuurlijst	30
Bijlage: Item poule vragenlijst	33

1. Inleiding

In de afgelopen 50 jaar zijn de voedingsgewoontes veranderd, met als gevolg een toename in het aantal personen met obesitas (Jensen, & Sned, 2007). Ook in Nederland groeit het aantal mensen met overgewicht sterk. De laatste twintig jaar is het aantal mensen met obesitas verdubbeld (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2003), wat ernstige problemen met zich meebrengt zoals bijvoorbeeld diabetes (Schaapveld, & Hirasings, 1997). Volgens Jensen en Sned (2007) zijn voor de toename van obesitas meerdere oorzaken te noemen, zoals het grote aanbod van goedkoop voedsel en een verandering in de samenstelling van ons dieet. Tegenwoordig is in winkels bijna elk product te verkrijgen, maar gezonde producten zijn duurder dan het suiker en vetrijke *Junk Food* (Monsivais, & Drewnowski, 2007). De inname van groente heeft plaatsgemaakt voor de inname van verzadigde vetten en suikers (Jensen, & Sned, 2007). Een andere oorzaak is de vermindering van de dagelijkse fysieke inspanning, terwijl het eetpatroon niet is aangepast. Ook komt het tegenwoordig veel vaker voor dat een snelle maaltijd (*fast food*) wordt genuttigd. Technologische ontwikkelingen hebben het mogelijk gemaakt om steeds goedkoper te produceren, zodat de gemiddelde prijs per calorie steeds lager wordt (Jensen, & Sned, 2007).

Als reactie op *Fast Food* en de problemen die het met zich mee heeft gebracht, is er een internationale “slow food”-beweging ontstaan (Jensen, & Sned, 2007; Monsivais, & Drewnowski, 2007). De stichting Slow Food vertegenwoordigt deze beweging in Nederland (Slow Food Nederland, 2009). Volgens Slow Food Nederland (2009) zet Slow Food zich in voor lekker, puur en eerlijk eten. Slow Food richt zich op het behoud van de traditionele keuken en een voedselproductie waarin rekening gehouden wordt met het welzijn van het milieu, de planten, dieren en gezondheid van de mens (Slow Food Nederland, 2009).

Om de focus te verbreden richting de gezonde leefstijl van vroeger, gecombineerd met de moderne technologische vooruitgang hebben de internationale Slow Food beweging en gemeenten die zich spiegelen aan haar idealen, samen het Cittaslow netwerk opgericht (Cittaslow Nederland, 2011). Cittaslow is een internationale organisatie, opgericht in Italië in 1999 door drie burgemeesters, om de trend van mensen die verhuizen naar grotere steden te stoppen. Het doel is om de voordelen van kleine steden te tonen en om hun identiteit te versterken (Mayer, & Knox, 2006). Een Cittaslow, letterlijk: “langzame stad”, is een gemeente met minder dan 50.000 inwoners die op het gebied van leefomgeving, landschap, streekproducten, gastvrijheid, milieu, infrastructuur, cultuurhistorie en behoud van identiteit de hoogste kwaliteit levert (Cittaslow Nederland, 2011). Een Cittaslow streeft dus naar een *Goed leven*, een *Slow leven* en een *Gewone leefstijl* voor alle inwoners van die ‘langzame stad’ (Radstrom, 2011). Dit houdt in dat het beste van het verleden en het beste van het heden worden gecombineerd voor een zo ontspannen mogelijke manier van leven (Knox, 2005). Cittaslow wil er door middel van een *Gewone leefstijl* voor zorgen dat de leefstijl van de inwoners minder hectisch,

minder productiegericht en minder snel wordt. Deze leefstijl is menselijker, milieubewuster en verstandiger voor ons en alle toekomstige generaties (Cittaslow Nederland, 2011).

Het Cittaslow netwerk is uitgegroeid van 3 drie Italiaanse gemeenten in 1999 tot 68 Italiaanse Cittaslow gemeenten en wereldwijd 147 in 2011 (Cittaslow International, 2011). Van deze 147 Cittaslow gemeenten liggen er drie in Nederland, namelijk Alphen-Chaam, Borger-Odoorn en Midden-Delfland. Alphen-Chaam is van deze drie in 2009 als eerste Nederlandse gemeente Cittaslow geworden. In Italië is Cittaslow al veel populairder dan in Nederland, waar het nog in opkomst is.

De drie Nederlandse gemeenten streven ernaar dat op landelijk maar ook op gemeentelijk niveau maatregelen worden getroffen om een gezonde leefstijl te bevorderen. De gemeente Borger-Odoorn heeft hierop ingehaakt en is in 2009 gestart met het project Gezonde Leefstijl. Het project Gezonde Leefstijl heeft tot doel om een gezonde leefstijl bij de bewoners te stimuleren, waaronder meer bewegen en gezonder eten (Gemeente Borger-Odoorn, 2010). Ook is er een werkgroep Cittaslow in het leven geroepen om als gemeente Cittaslow te worden. In 2010 heeft de Gemeente Borger-Odoorn zich als derde gemeente van Nederland aangesloten bij het Cittaslow netwerk (Gemeente Borger-Odoorn, 2010).

Cittaslow is door middel van een aantal presentaties onder de aandacht gebracht bij werknemers, raadsleden en de ondernemers. Door middel van persberichten zijn de inwoners op de hoogte gebracht van Cittaslow en via internet wordt algemene informatie aangeboden over Cittaslow (Gemeente Borger-Odoorn, 2010).

Een jaar na de introductie van Cittaslow heerst binnen de gemeente Borger-Odoorn echter het idee dat haar werknemers nog niet genoeg bekend zijn met het project Cittaslow. De gemeente wil daarom een bewustwordingstraject opstarten. Hierbij is het voor de gemeente van belang kennis te hebben over wat haar werknemers weten over Cittaslow. Verder is het voor gemeente van belang kennis te hebben over de houding van haar medewerkers ten aanzien van dit gedachtegoed. Omdat de beleidsverantwoordelijke medewerkers het Cittaslow gedachtegoed moeten toepassen op de werkzaamheden en daarmee van belang zijn voor de implementatie van Cittaslow vraagt de gemeente zich ook af, of er ten aanzien van de mate van bewustwording van het Cittaslow gedachtegoed een verschil is tussen beleidsverantwoordelijke medewerkers en niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers. Tot slot is de gemeente benieuwd, of er een verschil is met de andere Cittaslow gemeenten van Nederland. Antwoorden op deze vragen kunnen helpen om een bewustwordingstraject op te starten. Dit bewustwordingsproject moet dienen als basis voor een in te zetten vernieuwing in de vorm van een geïnternaliseerd Cittaslow gedachtegoed.

Het invoeren van een vernieuwing, zoals Cittaslow, verloopt volgens verschillende fasen waarbij per fase diverse factoren belemmerend of bevorderend kunnen werken (Grol, Wensing, Laurant, & Harmsen, 2003). Het model van Fullan (1991) maakt voor de beschrijving van de invoering van een vernieuwing gebruik van drie fasen; de adoptiefase, de implementatiefase en de

institutionalisatiefase. De adoptiefase kent drie stappen en richt zich op het besluit om al dan niet volgens de vernieuwing te gaan werken. De eerste stap in de adoptiefase is de oriëntatie, waar de werknemer zich bewust moet worden van de vernieuwing. De tweede stap moet de gebruiker inzicht geven in hoe de vernieuwing toegepast kan worden en de laatste stap is de keuze om de innovatie te accepteren (Fleuren 1997, Grol et al. 2003). De adoptiefase bestaat voornamelijk uit het bijbrengen van kennis. In de laatste fase, de implementatiefase, gaan de werknemers in de praktijk aan de slag met de vernieuwing, waarbij ze kijken in hoeverre de innovatie in de praktijk bruikbaar is. In de laatste fase is de innovatie onderdeel geworden van het bestaande werk en wordt dit niet meer als innovatie opgemerkt (Fullan, 1991).

Een andere theorie die relevant kan zijn bij de implementatie richt zich op het voorspellen van gedrag. Een belangrijke voorspeller voor het te veranderen gedrag is volgens De Vries, Dijkstra, & Kuhlman, (1988) de gedragsintentie. Om deze gedragsintentie te kunnen voorspellen hebben De Vries et al. (1988) het Attitude Sociale Invloeden Eigen-effectiviteitsverwachting model, beter bekend als het ASE-model, ontwikkeld. Het ASE-model is gebaseerd op de theorie van gepland gedrag van Fishbein en Ajzen (1975) en inzichten van Bandura (1986). Bij het ASE-model gaat het om het verklaren van gedrag (De Vries et al., 1988). Dit model stelt volgens De Vries et al. (1988) dat gedrag verklaard wordt vanuit de intentie om een bepaald gedrag te vertonen. De intentie op haar beurt wordt verklaard vanuit drie gedragsdeterminanten (De Vries et al., 1988), namelijk Attitude, Sociale invloeden en Eigen-effectiviteitsverwachting. Attitude draait om de vraag “hoe positief staat iemand ten aanzien van het gedrag (wat zijn de voor- en nadelen)”. Sociale invloed: “hoe positief staat de omgeving ten aanzien van het gedrag (waargenomen gedrag, waargenomen meningen, normen, ervaren steun)”. En Eigen-effectiviteitsverwachting tot slot, draait om de vraag “kan iemand het gedrag vertonen (mogelijkheden, vaardigheden)”. Brug, Assema en Lechner (2007) betogen dat deze gedragsintentie indirect beïnvloed wordt door kennis via de Attitude (kennisaspecten die gekoppeld zijn aan gedrag: uitkomstverwachtingen) en de Eigen-effectiviteitsverwachting (weten dat je iets kunt, zal je eigen-effectiviteitsverwachting vergroten). Volgens Brug et al. (2007) leidt kennis slechts tot gedragsverandering wanneer mensen graag ‘iets’ zouden willen doen, maar dat niet doen omdat zij niet precies weten hoe zij dat moeten aanpakken, of omdat zij niet weten wat het gewenste gedrag is (lage eigen-effectiviteitsverwachting). Dit ‘iets’ graag willen doen, staat beter bekend als de determinant Gedragsintentie. Wanneer mensen voldoende kennis en inzichten hebben wordt dat bewustzijn genoemd (Brug et al., 2007), dus het proces van het verkrijgen van voldoende kennis en inzichten is bewustwording.

De centrale vraagstelling luidt nu: “Op wat voor wijze kan een bewustwordingstraject Cittaslow van de gemeente Borger-Odoorn gestalte krijgen”? Om invulling te geven aan het bewustwordingstraject Cittaslow van de gemeente Borger-Odoorn, is onderzocht: “Wat zijn de opvattingen (Kennis, Attitude, Sociale Invloeden en Eigen-effectiviteitsverwachting) van de werknemers van de gemeente Borger-Odoorn en Alphen-Chaam ten aanzien van Cittaslow?”, “Wat

zijn de verschillen in opvattingen ten aanzien van Cittaslow tussen de gemeente Borger-Odoorn en Alphen-Chaam?”, “Wat zijn de verschillen in opvattingen ten aanzien van Cittaslow tussen de beleidsverantwoordelijke werknemers en de niet-beleidsverantwoordelijke werknemers?” en “Welke gedragsdeterminanten spelen een rol bij het stimuleren van de gedragsintentie om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in de dagelijkse werkzaamheden?”

2. Methode

2.1 Onderzoeksontwerp

Er is gebruik gemaakt van een cross-sectioneel onderzoek, waarbij door middel van een vragenlijst (zie bijlage A) twee Cittaslow gemeenten, Borger-Odoorn en Alphen-Chaam met elkaar zijn vergeleken. Ook zijn twee functiegroepen, beleidsverantwoordelijk en niet-beleidsverantwoordelijk, vergeleken. Het onderzoek heeft plaats gevonden in april/mei 2011.

2.2 Respondenten en procedure

Een uitnodiging om deel te nemen aan de vragenlijst is naar alle 281 werknemers (zie tabel 3.1) van twee Nederlandse Cittaslow gemeenten Borger-Odoorn en Alphen-Chaam digitaal verstuurd. Deze vragenlijst is als online versie in april en mei 2011 via een link aangeboden op het intranet (interne site) van de gemeente Borger-Odoorn. Bij de gemeente Alphen-Chaam is aan een contactpersoon van die gemeente gevraagd om de internetlink aan zoveel mogelijk werknemers te verstrekken. Bij de gemeente Borger-Odoorn zijn papieren versies van de vragenlijst in de gemeentewerf verspreid om op deze manier ook de buitendienst te bereiken. Bij de gemeente Alphen-Chaam zijn geen papieren versies van de vragenlijst in de gemeentewerf verspreid. Aan het begin van de vragenlijst staat vermeld dat de antwoorden anoniem en vertrouwelijk worden behandeld. Na de verspreiding van de vragenlijst zijn in het gemeentehuis van de gemeente Borger-Odoorn in alle koffiehoecken *reminders* opgehangen met de tekst: “*Ik ben Cittaslow! Ik heb zelfs de vragenlijst al ingevuld!*”. Begin mei en half mei 2011 zijn herinneringen verstuurd via het intranet van de gemeente Borger-Odoorn voor degene die de vragenlijst nog niet ingevuld hebben.

2.3 Meetinstrument

De vragenlijst (zie bijlage A) is gebaseerd op het ASE-model (De Vries et al., 1988) en is geconstrueerd naar voorbeeld van de voorbeeldvragenlijst van de theorie van gepland gedrag van Ajzen (2011) en de *Matrices of Change Objectives* van Bartholomew, Parcel, Kok en Gottlieb (2006), en richt zich op het Cittaslow gedachtegoed.

De vragenlijst over Cittaslow heeft een algemeen onderdeel dat vragen bevat over de respondent waaronder *opleidingsniveau, functie, werkervaring en bij welke gemeente men werkzaam is*, en 5 specifieke onderdelen die elk op een gedragsdeterminant meten. De 5 onderdelen zijn opgesplitst in de gedragsdeterminanten Kennis, Attitude, Sociale invloeden, Eigen-effectiviteitsverwachting en de Gedragsintentie.

Kennis

De determinant Kennis wordt getest met behulp van drie onderdelen: subjectieve kennis, objectieve kennis en een open vraag. De subjectieve kennis bevat drie stellingen die met een 5-punt-Likert-schaal

getoetst worden, van *helemaal mee eens* tot *helemaal mee oneens*, en toetsen op de eigen inschatting van kennis over het Cittaslow gedachtegoed zoals: “*Ik weet niet wat Cittaslow is.*”. De antwoorden van de stellingen hebben een waarde van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens). De antwoordmogelijkheden: “helemaal mee eens” en “mee eens” zijn in de frequentietabel (tabel 3.4) samengevoegd tot “(helemaal) mee eens” en de antwoorden: “helemaal mee oneens” en “mee oneens” zijn samengevoegd tot “(helemaal) mee oneens”. Voor het berekenen van de schaalscore zijn de oorspronkelijke waardes gecodeerd zodat een hoge waarde (5) betekent dat de respondent aangeeft veel te weten over het Cittaslow gedachtegoed, en een lage waarde (1) geeft aan dat de respondent weinig weet van het Cittaslow gedachtegoed. (met een betrouwbaarheid van $\alpha = .66$, $n=41$). Een overzicht van alle stellingen is te vinden in tabel 3.4

De objectieve kennis bestaat uit zeven stellingen (tabel 3.5) die met *Juist*, *Onjuist* en *Geen Idee* beantwoord kunnen worden. Deze stellingen bevatten de basisinformatie van Cittaslow, waarvan geacht wordt dat elke werknemer over deze informatie beschikt, zoals: “*Cittaslow is voort gekomen uit de Slow Food beweging.*”. Per stelling is het percentage goed beantwoorde vragen berekend (tabel 3.5). De totaalscore is het aantal goed beantwoorde stellingen en kan variëren tussen alle vragen fout beantwoord (0 punten) en alle vragen goed beantwoord (7 punten).

Het laatste deel, de open vraag, gaat over wat de respondent zelf denkt dat Cittaslow inhoud, “*Wat is volgens u Cittaslow?*”. De antwoorden van de open vraag (tabel 3.6) is door één expert op het gebied van Cittaslow (J.B) opgedeeld in kernwoorden/kernzinnen waarna drie experts (E.H., H.S., & J.B.) de antwoorden van de vragen gecodeerd hebben naar de kernwoorden/kernzinnen.

Attitude

De determinant Attitude wordt enerzijds gemeten door middel van zeven stellingen getoetst met een 5-punt-Likert-schaal, van *helemaal mee eens* tot *helemaal mee oneens*. Deze stellingen meten wat de respondent vindt van het Cittaslow gedachtegoed en het toepassen daarvan in de werkzaamheden van de gemeentewerker. Een voorbeeld hiervan is: “*Ik vind het plezierig om met het Cittaslow gedachtegoed te werken.*”. De antwoorden van de stellingen hebben een waarde van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens). De antwoordmogelijkheden: “helemaal mee eens” en “mee eens” zijn in de frequentietabel (tabel 3.7) samengevoegd tot “(helemaal) mee eens” en de antwoorden: “helemaal mee oneens” en “mee oneens” zijn samengevoegd tot “(helemaal) mee oneens”. Voor het berekenen van de schaalscore zijn de oorspronkelijke waardes gecodeerd zodat een hoge waarde (5) betekent dat de respondent positief staat ten opzichte van het Cittaslow gedachtegoed, en een lage waarde (1) geeft aan dat de respondent negatief staat ten opzichte van het Cittaslow gedachtegoed. De zeven stellingen vormen samen een algemene score van Attitude (met een betrouwbaarheid van $\alpha = .83$, $n=39$). Een overzicht van alle stellingen is te vinden in tabel 3.7.

Anderzijds wordt de Attitude gemeten met twee open vragen (tabel 3.8 en 3.9) die gaan over wat de respondent vindt dat de positieve en de negatieve kanten van Cittaslow zijn, “*Wat vindt u (niet) goed aan Cittaslow?*”.

Sociale Invloeden

De determinant Sociale invloeden is gemeten doormiddel van acht stellingen getoetst met een 5-punt-Likert-schaal, van *helemaal mee eens* tot *helemaal mee oneens*. De items meten op de sociale invloeden sociale norm: “*Mijn collega’s vinden het belangrijk dat ik het Cittaslow gedachtegoed inbed in mijn werkzaamheden.*” en op sociale steun: “*Mijn collega’s stimuleren mij om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn dagelijkse werkzaamheden.*”. De antwoorden van de stellingen hebben een waarde van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens). De antwoordmogelijkheden: “helemaal mee eens” en “mee eens” zijn in de frequentietabel (tabel 3.10) samengevoegd tot “(helemaal) mee eens” en de antwoorden: ”helemaal mee oneens” en “mee oneens” zijn samengevoegd tot “(helemaal) mee oneens”. Voor het berekenen van de schaalscore zijn de oorspronkelijke waardes gecodeerd zodat een hoge waarde (5) betekent dat de sociale omgeving een positieve invloed met betrekking tot het Cittaslow gedachtegoed uitoefent op de respondent, en een lage waarde (1) geeft aan dat de sociale omgeving een negatieve invloed met betrekking tot het Cittaslow gedachtegoed uitoefent op de respondent. De acht stellingen vormen samen een algemene score van Sociale Invloeden (met een betrouwbaarheid van $\alpha = .67$, $n=38$). Een overzicht van alle stellingen is te vinden in tabel 3.10.

Eigen-effectiviteitsverwachting

Voor de determinant Eigen-effectiviteitsverwachting is gebruik gemaakt van zeven stellingen getoetst met een 5-punt-Likert-schaal, van *helemaal mee eens* tot *helemaal mee oneens*, en vraagt in hoeverre de werknemer zichzelf in staat acht om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in zijn/haar dagelijkse werkzaamheden zoals: “*Het is voor mij makkelijk om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn dagelijkse werkzaamheden.*” De antwoorden van de stellingen hebben een waarde van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens). De antwoordmogelijkheden: “helemaal mee eens” en “mee eens” zijn in de frequentietabel (tabel 3.11) samengevoegd tot “(helemaal) mee eens” en de antwoorden: ”helemaal mee oneens” en “mee oneens” zijn samengevoegd tot “(helemaal) mee oneens”. Voor het berekenen van de schaalscore zijn de oorspronkelijke waardes gecodeerd zodat een hoge waarde (5) betekent dat de respondent zichzelf in staat acht het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in zijn/haar werkzaamheden, en een lage waarde (1) geeft aan dat de respondent zichzelf niet in staat acht het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in zijn/haar werkzaamheden. De zeven stellingen vormen samen een algemene score van Eigen-effectiviteitsverwachting (met een betrouwbaarheid van $\alpha = .74$, $n=37$). Een overzicht van alle stellingen is te vinden in tabel 3.11.

Gedragsintentie

De determinant Gedragsintentie is gemeten door middel van vier stellingen met een 5-punt-Likert-schaal, van *helemaal mee eens* tot *helemaal mee oneens* met daarnaast nog de mogelijkheid van *niet van toepassing*, omdat niet elke functie te maken heeft met Cittaslow. De determinant Gedragsintentie meet in hoeverre men van plan is om in de nabije toekomst het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in zijn/haar werkzaamheden. Een voorbeeld hiervan is: “Ik ben van plan om de komende vier weken het Cittaslow gedachtegoed op dagelijkse basis te gebruiken in mijn werkzaamheden. Een hoge waarde (5, helemaal mee eens) betekent dat de respondent van plan is de komende 4 weken het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in zijn/haar werkzaamheden, en een lage waarde (1, helemaal mee oneens) geeft aan dat de respondent niet van plan is de komende 4 weken het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in zijn/haar werkzaamheden. De antwoordmogelijkheden: “helemaal mee eens” en “mee eens” zijn in de frequentietabel (tabel 3.12) samengevoegd tot “(helemaal) mee eens” en de antwoorden: “helemaal mee oneens” en “mee oneens” zijn samengevoegd tot “(helemaal) mee oneens”. Gebruik makend van de oorspronkelijke waardes vormen de vier stellingen samen een algemene score van Gedragsintentie (met een betrouwbaarheid van $\alpha = .92$, $n=33$). Een overzicht van alle stellingen is te vinden in tabel 3.12.

Gedragsbeschrijving

Als afsluitende vraag is er een gedragsbeschrijving gemeten doormiddel van de meerkeuzevraag: “*Ik heb in de laatste 4 weken het Cittaslow gedachtegoed in ...% van mijn werkzaamheden verwerkt. in welk percentage van de werkzaamheden het Cittaslow gedachtegoed is verwerkt*” met als mogelijke categorische antwoorden 0-20%, 20-40%, 40-60%, 60-80%, 80-100%.

2.4 Data Analyse

Alle gegevens zijn geanalyseerd met het statistische verwerkingsprogramma SPSS 18.0. Het statistisch significantie niveau is vastgesteld op 0.05, eenzijdig. Verschillen tussen de onafhankelijke variabele gemeenten en functies, zijn geanalyseerd door middel van de Chi-kwadratentoets (niet parametrisch) en de onafhankelijke t-toets (parametrisch). Als afhankelijke variabele zijn de sociaal demografische variabelen (opleidingsniveau, leidinggevende functie, en aantal jaren werkervaring), de gedragsdeterminanten (subjectieve kennis, objectieve kennis, attitude, eigen-effectiviteitsverwachting, sociale invloeden en de gedragsintentie) en de gedragsbeschrijving gebruikt. Bij de open vragen zijn de vaak genoemde kernzinnen weergegeven. Om de samenhang tussen de gedragsdeterminanten te berekenen is een Pearsons-correlatie uitgevoerd waarna de relaties met de onafhankelijke variabelen (gemeenten en functies) met behulp van een MANOVA zijn onderzocht. Om vast te stellen of, zoals het ASE-model (De Vries, Dijkstra, & Kuhlman, 1988) stelt, de gedragsintentie voorspeld wordt door Attitude, Sociale Invloeden en de Eigen-effectiviteitsverwachting, en of subjectieve en objectieve kennis daaraan bijdragen, is een meervoudige regressie analyse (enter methode) uitgevoerd.

3. Resultaten

3.1 Sociaal demografische kenmerken

Een uitnodiging om deel te nemen aan de vragenlijst is naar alle 281 werknemers (zie tabel 3.1) van twee Nederlandse Cittaslow gemeenten Borger-Odoorn en Alphen-Chaam digitaal verstuurd met een respons van 21% (exclusief de buitendienst stijgt de respons naar 33%). Van deze 21% (60 respondenten) hebben 38 (63.3%) de vragenlijst volledig ingevuld en 22 (36.7%) hebben de vragenlijst onvolledig ingevuld.

Zoals te zien in tabel 3.1 werken 47 (78%) van de respondenten bij de gemeente Borger-Odoorn en 13 (22%) bij de gemeente Alphen-Chaam. Per gemeente zijn de werknemers onder te verdelen in Management, Beleidsmedewerkers, Binnendienst en Buitendienst. Onder het management (n=3, 5%) vallen de leidinggevende functies. Beleidsmedewerkers (n=30, 50%) zijn verantwoordelijk voor al het beleid in de gemeente zoals milieubeleid en communicatiebeleid. Omdat het management de beleidsmedewerkers aanstuurt zijn ze gezamenlijk verantwoordelijk voor het beleid (n=33, 55%). De binnendienst (n=23, 38%) bestaat uit de overige werknemers die werkzaam zijn binnen het gemeentehuis (bv. bodes). Werknemers van de buitendienst (n=4, 7%) houden zich voornamelijk bezig met onderhoud- en herstelwerkzaamheden buiten het gemeentehuis (bv. plantsoendienst). De binnendienst en de buitendienst vormen samen de overige werknemers die niet verantwoordelijk zijn voor beleid (n=27, 45%)

Tabel 3.1
Respons verdeeld over de gemeenten.

Functies	Totaal			Borger-Odoorn			Alphen-Chaam		
	Verstuurd (n=281)	Respons (n=60)	Perc.	Verstuurd (n=194)	Respons (n=47)	Perc.	Verstuurd (n=87)	Respons (n=13)	Perc.
Management	18	3	17%	10	1	10%	8	2	25%
Beleidsmedewerkers	55	30	55%	40	23	58%	15	7	47%
Binnendienst	108	23	21%	50	19	38%	58	4	7%
Buitendienst	100	4	4%	94	4	4%	6	0	0%
Totaal			21%			24%			15%

Zoals te zien in tabel 3.2 hebben de beleidsverantwoordelijke medewerkers een significant ($p=.006$) hoger opleidingsniveau en werken significant ($p=.001$) minder lang bij de gemeente in tegenstelling tot de niet-beleidsverantwoordelijk medewerkers die lager opgeleid zijn en langer bij de gemeente werken. Tussen de gemeenten zijn voor wat betreft de genoemde variabelen geen significante verschillen gevonden.

Tabel 3.2

Sociaal demografische kenmerken verdeeld over gemeente en functies (n=60).

	Totaal	Gemeente		Functie	
	Totaal (n=60)	Borger- Odoorn (n=47)	Alphen- Chaam (n=13)	Beleidsmedewerker/ Management (n=33)	Binnendienst/ Buitendienst (n=27)
Opleidingsniveau					
Middelbare school	7%	6%	8%	6%	9%
MBO	23%	26%	15%	9%	48%
HBO	43%	40%	54%	55%	26%
WO	27%	28%	23%	30%	17%
			(n.s)	** ($\chi^2(1)=12.28$), p = .006	
Leidinggevende functie					
Ja	8%	6%	15%	10%	7%
Nee	92%	94%	85%	90%	93%
			(n.s)		(n.s)
Aantal jaren werkervaring					
Gemiddeld	13.9	13.6	12.5	9.6	19.6***
			(n.s)		p = .001

De verschillen voor opleidingsniveau en het al dan niet hebben van een leidinggevende functie zijn getoetst met de Chi-kwadratentoets, De verschillen in het aantal jaren werkervaring zijn getoetst met een onafhankelijke t-toets; p = significantieniveau; ** = p < 0.01; *** = p < 0.001; n.s. = niet significant.

3.2 Gedragsbeschrijving

Opvallend was dat de meeste respondenten aangaven dat ze de laatste 4 weken het Cittaslow gedachtegoed niet of nauwelijks (0-20%) toegepast hebben in hun werkzaamheden (zie tabel 3.3). Tussen de verschillende groepen zijn geen significante verschillen gevonden.

Tabel 3.3

Aangegeven percentage van de werkzaamheden waarin Cittaslow is toegepast onderverdeeld in functie en gemeente (n=37).

categorie	Totaal	Gemeente		Functie	
	(n=37)	Borger-Odoorn (n=28)	Alphen-Chaam (n=9)	Beleidsmedewerkers/ Management (n=23)	Binnendienst/ Buitendienst (n=14)
0-20%	76%	82%	56%	65%	93%
20-40%	11%	7%	22%	17%	
40-60%	8%	7%	11%	13%	
60-80%	3%	4%		4%	
80-100%	3%		11%		7%
			(n.s.)		(n.s.)

De verschillen zijn getoetst met de Chi-Kwadratentoets, n.s. = niet significant.

3.3 Kennis

Het grootste gedeelte (68%) van de respondenten (zie tabel 3.4) aangaf te weten wat Cittaslow is. Vooral de beleidsverantwoordelijke medewerkers hadden een significant (p=.05) vaker het idee dat ze wisten wat Cittaslow is in vergelijking tot de niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers die hun kennis als neutraal tot licht positief beschouwen. Beide groepen medewerkers gaven aan dat ze graag meer willen weten over Cittaslow. Dit gevoel is significant (p=.04) sterker bij de niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers. De beleidsverantwoordelijke medewerkers hebben een

neutraal tot licht positief beeld van hun subjectieve kennis over Cittaslow wat significant ($p=.02$) hoger is dan de niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers die eerder een neutraal tot licht negatief beeld hebben van hun eigen kennis over Cittaslow. Tussen de gemeenten zijn geen grote verschillen gevonden. In beide gemeenten hebben de werknemers een neutraal tot licht positief beeld over hun kennis van Cittaslow.

Tabel 3.4
Subjectieve Kennis verdeeld over functie en gemeente (n=41).

Stellingen	Antwoordmogelijkheden			Gemeente		p	Functie		p
	(helemaal) mee oneens (1-2)	Neutraal (3)	(helemaal) mee eens (4-5)	Borger-Odoorn (n=32) gem.	Alphen-Chaam (n=9) gem.		Beleidsmedewerker/ Management (n=25) gem.	Binnendienst/ Buitendienst (n=16) gem.	
Ik weet genoeg van het Cittaslow gedachtegoed	37%	15%	49%	3.0	3.7	(n.s.)	3.4	2.7	(n.s.)
Ik weet niet wat Cittaslow is. ¹	68%	7%	24%	2.5	1.9	(n.s.)	2.1*	2.9*	.05
Ik zou graag meer willen weten van Cittaslow ¹	15%	37%	49%	3.5	3.6	(n.s.)	3.3*	3.9*	.04
Schaal Score				3.0	3.4	(n.s.)	3.3*	2.7*	.02
Standaarddeviatie				(1.05)	(1.00)		(0.87)	(1.17)	

¹ de gepresenteerde scores zijn de originele waarden. Alvorens de schaal score te berekenen zijn de scores op dit item gespiegeld. De verschillen zijn getoetst met een onafhankelijke t-toets; p = significantieniveau; * = $p < 0.05$; n.s. = niet significant. gem. = gemiddelde schaal score lopend van 1-5 met 1 = niet Cittaslow en 5 = Cittaslow.

De stellingen (zie tabel 3.5) bevatten de basisinformatie van Cittaslow waarvan geacht wordt dat elke werknemer over deze informatie beschikt. De meeste stellingen zijn door ongeveer twee derde van de respondenten goed beantwoord en er zijn geen grote verschillen tussen zowel de gemeenten als de functies.

Tabel 3.5
Objectieve Kennis: Percentage correct beantwoorde stellingen over de basiskennis van Cittaslow verdeeld over functie en gemeente (n=41).

Stellingen	Totaal (n=41)	Gemeente		p	Functie		
		Borger-Odoorn (n=32)	Alphen-Chaam (n=9)		Beleidsmedewerker/ Management (n=25)	Binnendienst/ Buitendienst (n=16)	
In Nederland zijn 4 Cittaslow gemeenten ¹	66%	63%	78%		72%	56%	
Cittaslow komt uit Italië	76%	72%	89%		80%	69%	
Cittaslow is voort gekomen uit de Slow Food beweging	63%	59%	78%		72%	50%	
Cittaslow gemeenten zijn over 23 landen verspreid	51%	47%	67%		56%	44%	
Slow Food zet zich in voor lekker, puur en eerlijk eten.	71%	72%	67%		72%	69%	
Cittaslow betekent minder productie gericht.	54%	56%	44%		56%	50%	
Het gaat bij Cittaslow om gemeenten met minder dan 50.000 inwoners.	61%	56%	78%		60%	63%	
Gemiddeld aantal goed beantwoorde stellingen	4.4	4.3	5.0	(n.s.)	4.7	4.0	(n.s.)

¹ deze stelling is onjuist, er zijn maar 3 Nederlandse Cittaslow gemeenten. De verschillen zijn getoetst met de Chi-Kwadratoets, n.s. = niet significant.

Op de open vraag: “Wat is volgens u Cittaslow?” (tabel 3.6) heeft bijna de helft van de respondenten streekproducten als antwoord gegeven en een derde noemde bewustzijn/ de (levens)filosofie van Cittaslow/ levensovertuiging en onthaasten/tijd nemen voor elkaar. Deze drie punten worden onder de respondenten als meest typisch gezien voor Cittaslow.

In de gemeente Alphen-Chaam licht de focus voornamelijk op natuur en rust. In deze gemeente worden landschappelijke waarden/ terug naar de basis en natuur en Onthaasten/tijd nemen voor elkaar vaker als passend bij Cittaslow wordt gezien dan in de gemeente Borger-Odoorn. De Gemeente Borger-Odoorn richt zich daarentegen meer op de gezondheid van de inwoners en noemt verbeteren leefbaarheid en een gezonde leefstijl/gezond leven en milieu vaker als representatief voor Cittaslow dan in de gemeente Alphen-Chaam.

Bij de Beleidsmedewerkers en het Management is een veel breder beeld over Cittaslow terwijl de Binnendienst en de Buitendienst Cittaslow voornamelijk associëren met Streekproducten, Leefomgeving, een keurmerk en het verbeteren van de leefbaarheid en een gezonde leefstijl/gezond leven. Een opvallend verschil is dat gezondheid (gezonde voeding) bij de Beleidsverantwoordelijke medewerkers een veel grotere rol speelt dan bij de overige medewerkers.

Tabel 3.6
Antwoorden op de open vraag: “Wat is Cittaslow?”, verdeeld over functie en gemeente (n=40).

Wat is Cittaslow?	Totaal (n=40)	Gemeente		Functie	
		Borger- Odoorn (n=31)	Alphen- Chaam (n=9)	Beleidsmedewerker/ Management (n=28)	Binnendienst/ Buitendienst (n=12)
Streekproducten	45%	42%	56%	43%	50%
Bewustzijn / de (levens)filosofie van Cittaslow/ levensovertuiging	33%	29%	44%	39%	17%
Onthaasten/tijd nemen voor elkaar	33%	23%	67%	39%	17%
Leefomgeving	28%	32%	11%	18%	50%
Keurmerk	25%	26%	22%	21%	33%
Landschappelijke waarden/ terug naar de basis en natuur	25%	19%	44%	25%	25%
Authenticiteit	23%	19%	33%	29%	8%
Duurzaamheid	23%	19%	33%	25%	17%
Verbeteren leefbaarheid en een gezonde leefstijl/gezond leven	23%	26%	11%	18%	33%
Milieu	18%	23%		18%	17%
Cultuurhistorie	15%	13%	22%	14%	17%
(Gezonde) voeding	15%	16%	11%	21%	

Niet statistisch getoetst op verschillen

3.4 Attitude

Uit tabel 3.7 kan worden uitgelezen dat men overwegend licht positief is over Cittaslow. Ongeveer twee derde geeft aan het gedachtegoed van Cittaslow interessant te vinden en geen verspilling van tijd. Bijna de helft vindt het plezierig, is er trots op en vindt het een goed idee om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in de werkzaamheden.

De beleidsverantwoordelijke groep heeft een significant ($p=.02$) positievere houding ten opzichte van Cittaslow. Deze groep vindt het Cittaslow gedachtegoed erg significant ($p=.005$)

interessanter en is er significant ($p=.03$) trotser op. Deze houding is positiever dan de houding van de niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers die hier meer neutraal tot licht positief tegenaan kijken.

Tabel 3.7
Attitude verdeeld over functie en gemeente (n=39).

Stellingen	Antwoordmogelijkheden			Gemeente		p	Functie		p
	(helemaal mee oneens (1-2))	Neutraal (3)	(helemaal mee eens (4-5))	Borger-Odoorn (n=30) \bar{x}	Alphen-Chaam (n=9) \bar{x}		Beleidsmedewerker/ Management (n=23) \bar{x}	Binnendienst/ Buitendienst (n=16) \bar{x}	
Ik vind het Cittaslow gedachtegoed interessant	5%	31%	64%	3.8	4.2	(n.s.)	4.3**	3.4**	.005
Ik ben er trots op dat we Cittaslow zijn	10%	41%	49%	3.5	3.9	(n.s.)	3.9*	3.2*	.03
Ik vind het een goed idee om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn werkzaamheden.	13%	44%	44%	3.4	3.7	(n.s.)	3.7	3.2	(n.s.)
Ik vind het plezierig om met het Cittaslow gedachtegoed te werken.	15%	38%	46%	3.5	3.7	(n.s.)	3.7	3.3	(n.s.)
Het is voor mij belangrijk om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn werkzaamheden.	21%	38%	41%	3.3	3.6	(n.s.)	3.5	3.2	(n.s.)
Ik vind het Cittaslow gedachtegoed een verspilling van tijd ¹	64%	26%	10%	2.3	1.7	(n.s.)	2.0	2.3	(n.s.)
Het Cittaslow gedachtegoed heeft geen toegevoegde waarde voor mijn werk ¹	38%	31%	31%	2.9	2.8	(n.s.)	2.6	3.1	(n.s.)
Schaal Score				3.5	3.9	(n.s.)	3.8*	3.3*	.02
Standaarddeviatie				(0.69)	(1.09)		(0.88)	(0.56)	

¹ de gepresenteerde scores zijn de originele waarden. Alvorens de schaal score te berekenen zijn de scores op dit item gespiegeld. De verschillen zijn getoetst met een onafhankelijke t-toets; p = significantieniveau; * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; n.s. = niet significant; \bar{x} = gemiddelde schaal score lopend van 1-5 met 1 = niet Cittaslow en 5 = Cittaslow.

Het merendeel van de respondenten gaf bij de vraag: “Wat vindt u goed aan Cittaslow?” als pluspunten *bewustwording en aandacht voor het goede van het leven* en *trots (op de gemeente) vergroten* (zie tabel 3.8).

Het opvallendste verschil tussen de gemeenten is dat de gemeente Borger-Odoorn meer positieve punten noemt (wat mede te verklaren is doordat meer respondenten uit deze gemeente afkomstig waren) waaronder het *stimuleren van streekproducten* en *het achterliggende idee*.

Zowel de beleidsverantwoordelijke medewerkers als de niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers zien vergelijkbare positieve punten maar de beleidsverantwoordelijke medewerkers denken nog aan de mogelijkheden die dit voor de gemeente heeft. Ze zien Cittaslow als *een middel dat de gemeente versterkt en laat zien waar ze voor staan & het helpt bij de promotie van de gemeente, het is goed voor de toekomst, en het onderscheid je als gemeente*.

Tabel 3.8
Antwoorden op de open vraag: "Wat vindt u goed aan Cittaslow?", verdeeld over functie en gemeente (n=33).

	Totaal (n=33)	Gemeente		Functie	
		Borger- Odoorn (n=23)	Alphen- Chaam (n=10)	Beleidsmedewerker/ Management (n=24)	Binnendienst/ Buitendienst (n=9)
Wat vindt u goed aan Cittaslow?					
Bewustwording + aandacht voor het goede van het leven. Het kan anders! & stimuleert/ benadrukt een gezonde manier van leven	39%	43%	30%	38%	44%
Trots (op de gemeente) vergroten	24%	26%	20%	25%	22%
Onthaasten	18%	17%	20%	17%	22%
Verbetering/goed voor de leefomgeving/leefbaarheid	18%	22%	10%	17%	22%
Stimuleren van streekproducten	15%	22%		17%	11%
Het achterliggende idee	12%	17%		13%	11%
Het versterkt de gemeente en laat zien waar ze voor staat & het helpt bij de promotie van de gemeente	12%	4%	30%	17%	
Het geeft richting voor beleid	9%	4%	20%	8%	11%
Het is goed voor de toekomst	6%	4%	10%	8%	
Het onderscheiden van andere gemeenten	6%	9%		8%	

Niet statistisch getoetst op verschillen

Het meest opvallende van wat de respondenten niet goed vinden aan Cittaslow (tabel 3.9) is dat er te weinig bekend is over Cittaslow en dat het beter geïmplementeerd moet worden. Dit gevoel is sterker bij de groep van de beleidsverantwoordelijke medewerkers waar de helft dit probleem noemt tegenover ongeveer een kwart bij de niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers.

De onbekendheid van Cittaslow lijkt als oorzaak te hebben dat er nog te weinig invulling gegeven is aan Cittaslow. Het wordt, voornamelijk in de gemeente Borger-Odoorn, gezien als een lege huls. De onbekendheid zou ook kunnen verklaren dat, vooral bij de niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers, men niet weet wat de meerwaarde van Cittaslow is en daarom twijfelt of het niet te duur is, zeker met alle bezuinigingen.

Tabel 3.9
Antwoorden op de open vraag: "Wat vindt u niet goed aan Cittaslow?", verdeeld over functie en gemeente (n=37).

	Totaal (n=37)	Gemeente		Functie	
		Borger- Odoorn (n=27)	Alphen- Chaam (n=10)	Beleidsmedewerker/ Management (n=24)	Binnendienst/ Buitendienst (n=13)
Wat vindt u niet goed aan Cittaslow?					
Er is te weinig bekend over het Cittaslow gedachtegoed & Cittaslow moet beter geïmplementeerd worden	41%	41%	40%	50%	23%
Cittaslow is een lege huls zonder invulling & Cittaslow moet beter uitgedragen worden (marketing)	24%	30%	10%	29%	15%
Cittaslow is duur, zeker met alle bezuinigingen & Wat is de meerwaarde van Cittaslow	16%	15%	20%	13%	23%
Het logo van een slak past niet goed bij Cittaslow	14%	11%	20%	8%	23%
In hoeverre is Cittaslow uitvoerbaar (haalbaarheid)	8%	4%	20%	8%	8%
Cittaslow is een eliteding	5%	4%	10%	8%	
De naam wekt een verkeerde associatie op	5%	7%		8%	

Niet statistisch getoetst op verschillen

3.5 Sociale Invloeden

Ongeveer de helft van de respondenten (zie tabel 3.10) vindt dat er van hun wordt verwacht dat ze het Cittaslow gedachtegoed inbedden in de dagelijkse werkzaamheden. Ook al wordt het verwacht, toch voelt meer dan de helft zich niet gedwongen om het Cittaslow gedachtegoed te gebruiken. De meeste respondenten hebben het gevoel dat het toepassen van Cittaslow gedachtegoed op de dagelijkse werkzaamheden door de directe sociale werkomgeving (collega's, leidinggevende en ondernemers) niet wordt gemotiveerd maar ook niet wordt gedemotiveerd.

Vooraf in de gemeente Alphen-Chaam vinden de werknemers significant ($p=.03$) vaker dat er van hun verwacht wordt het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in de dagelijkse werkzaamheden. In tegenstelling tot de gemeente Borger-Odoorn waar die verwachting neutraal tot licht positief. De respondenten van de beleidsverantwoordelijke medewerkers voelen zich significant ($p=.04$) minder gedwongen om het Cittaslow gedachtegoed te gebruiken. De overige werknemers voelen zich eerder gedwongen om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in de dagelijkse werkzaamheden.

Over het algemeen lijkt de sociale omgeving een licht negatief tot geen effect te hebben op het al dan niet inbedden van het Cittaslow gedachtegoed in de dagelijkse werkzaamheden.

Tabel 3.10
 Sociale Invloeden verdeeld over functie en gemeente (n=38).

Stellingen	Antwoordmogelijkheden			Gemeente		p	Functie		p
	(helemaal mee oneens (1-2)	Neutraal (3)	(helemaal mee eens (4-5)	Borger- Odoorn (n=29) gem.	Alphen- Chaam (n=9) gem.		Beleidsmedewerker/ Management (n=23) gem.	Binnendienst/ Buitendienst (n=15) gem.	
Mijn collega's stimuleren mij om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn dagelijkse werkzaamheden.	39%	45%	16%	2.6	2.5	(n.s.)	2.5	2.7	(n.s.)
Er wordt van mij verwacht dat ik het Cittaslow gedachtegoed inbed in mijn werkzaamheden.	16%	34%	50%	3.2*	4.0*	.03	3.5	3.3	(n.s.)
Ik voel me gedwongen om het Cittaslow gedachtegoed te gebruiken.	55%	32%	13%	2.4	2.4	(n.s.)	2.2*	2.8*	.04
Mijn leidinggevende vindt het belangrijk dat ik het Cittaslow gedachtegoed inbed in mijn werkzaamheden.	26%	50%	24%	2.9	3.0	(n.s.)	2.8	3.2	(n.s.)
Ondernemers vinden het belangrijk dat ik het Cittaslow gedachtegoed inbed in mijn werkzaamheden.	37%	47%	16%	2.8	2.7	(n.s.)	2.7	2.9	(n.s.)
Mijn collega's vinden het belangrijk dat ik het Cittaslow gedachtegoed inbed in mijn werkzaamheden.	37%	55%	8%	2.7	2.6	(n.s.)	2.5	2.8	(n.s.)
Mijn collega's maken geen gebruik van het Cittaslow gedachtegoed in hun dagelijkse werkzaamheden ¹	24%	47%	29%	3.2	2.7	(n.s.)	3.0	3.1	(n.s.)
Mijn collega's vinden het niet belangrijk om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in hun dagelijkse werkzaamheden. ¹	13%	53%	34%	3.4	3.1	(n.s.)	3.2	3.5	(n.s.)
Schaal Score				2.8	2.9	(n.s.)	2.7	2.9	(n.s.)
Standaarddeviatie				(0.49)	(0.56)		(0.55)	(0.42)	

¹ de gepresenteerde scores zijn de originele waarden. Alvorens de schaalscore te berekenen zijn de scores op dit item gespiegeld. De verschillen zijn getoetst met een onafhankelijke t-toets; p = significantieniveau; * = p < 0.05; n.s. = niet significant; gem.= gemiddelde schaalscore lopend van 1-5 met 1 = niet Cittaslow en 5 = Cittaslow.

3.6 Eigen-effectiviteitsverwachting

Het merendeel van de respondenten geeft aan (zie tabel 3.11) dat ze er vertrouwen in hebben dat ze het Cittaslow gedachtegoed kunnen inbedden in hun dagelijkse werkzaamheden. Ook geven de meeste aan dat ze hun functie geschikt vinden voor Cittaslow en weten bij wie ze moeten zijn voor informatie over Cittaslow.

Opvallend is dat de respondenten van de gemeente Alphen-Chaam zich significant ($p=.003$) beter in staat achten het Cittaslow gedachtegoed toe te passen op de dagelijkse werkzaamheden. Ze weten significant ($p=.002$) beter wie ze moeten spreken om meer te weten te komen over Cittaslow. In de gemeente daarentegen Borger-Odoorn is dit minder sterk aanwezig. Hier denken ze licht positief over de eigen mogelijkheid om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in de werkzaamheden en weten matig tot redelijk goed wie ze moeten spreken over Cittaslow.

De beleidsverantwoordelijke medewerkers hebben er significant ($p=.05$) meer vertrouwen in dat ze het Cittaslow gedachtegoed kunnen toepassen dan de niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers.

Tabel 3.11
Eigen-effectiviteitsverwachting verdeeld over functie en gemeente (n=37).

Stellingen	Antwoordmogelijkheden			Gemeente		p	Functie		p
	(helemaal) mee oneens (1-2)	Neutraal (3)	(helemaal) mee eens (4-5)	Borger-Odoorn (n=28) gem.	Alphen-Chaam (n=9) gem.		Beleidsmedewerker/Management (n=23) gem.	Binnendienst/Buitendienst (n=14) gem.	
Het is voor mij makkelijk om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn dagelijkse werkzaamheden.	19%	38%	43%	3.4	3.2	(n.s.)	3.4	3.1	(n.s.)
Ik heb er vertrouwen in dat, als ik wil, ik het Cittaslow gedachtegoed kan inbedden in mijn werkzaamheden.	11%	35%	54%	3.5	3.9	(n.s.)	3.7	3.4	(n.s.)
Ik weet welke collega's ik moet spreken als ik meer over Cittaslow wil weten	14%	27%	59%	3.4**	4.7**	.002	3.9	3.4	(n.s.)
Of ik het Cittaslow gedachtegoed inbed in mijn werkzaamheden hangt helemaal van mij af.	16%	35%	49%	3.4	3.7	(n.s.)	3.5	3.3	(n.s.)
Het is voor mij onmogelijk om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn werkzaamheden. ¹	51%	38%	11%	2.5*	1.9*	.04	2.2*	2.7*	.05
Mijn functie is niet geschikt voor Cittaslow ¹	51%	30%	19%	2.8*	1.9*	.03	2.3	2.9	(n.s.)
Ik weet niet waar ik meer informatie over Cittaslow vinden. ¹	54%	24%	22%	2.5	2.1	(n.s.)	2.4	2.6	(n.s.)
Schaal Score				3.4**	3.9**	.003	3.7*	3.3*	.05
Standaarddeviatie				(0.59)	(0.70)		(0.64)	(0.69)	

¹ de gepresenteerde scores zijn de originele waarden. Alvorens de schaal score te berekenen zijn de scores op dit item gespiegeld. De verschillen zijn getoetst met een onafhankelijke t-toets; p = significantieniveau; * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; n.s. = niet significant. gem.= gemiddelde schaal score lopend van 1-5 met 1 = niet Cittaslow en 5 = Cittaslow.

3.7 Gedragsintentie

Het valt op dat het idee om Cittaslow in te bedden in de werkzaamheden een verspreid beeld opwekt (tabel 3.12). Ongeveer een even groot deel van de werknemers heeft wel de intentie, niet de intentie, of weet nog niet of ze het Cittaslow gedachtegoed inbedden in de dagelijkse werkzaamheden. Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen zowel de gemeenten als de functies.

Tabel 3.12
Gedragsintentie verdeeld over functie en gemeente (n=33).

Stellingen	Antwoordmogelijkheden			Gemeente		p	Functie		p
	(helemaal mee oneens (1-2))	Neutraal (3)	(helemaal mee eens (4-5))	Borger-Odoorn (n=24) gem.	Alphen-Chaam (n=9) gem.		Beleidsmedewerker/ Management (n=21) gem.	Binnendienst/ Buitendienst (n=12) gem.	
Ik zal in de komende 4 weken moeite doen om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn werkzaamheden	33%	33%	33%	2.8	3.4	(n.s.)	3.0	3.1	(n.s.)
Ik ben van plan om de komende 4 weken het Cittaslow gedachtegoed op dagelijkse basis te gebruiken in mijn werkzaamheden.	39%	33%	33%	2.9	2.9	(n.s.)	2.8	3.1	(n.s.)
Ik heb de intentie om de komende vier weken het Cittaslow gedachtegoed in de toekomst in te bedden in mijn werkzaamheden.	33%	30%	36%	3.0	3.3	(n.s.)	3.1	3.2	(n.s.)
Ik ben van plan om de komende 4 weken informatie op te zoeken over Cittaslow.	36%	39%	24%	2.9	2.7	(n.s.)	2.7	3.2	(n.s.)
Schaal Score				2.9	3.1	(n.s.)	2.9	3.1	(n.s.)
Standaarddeviatie				(0.95)	(1.25)		(1.05)	(1.00)	

De verschillen zijn getoetst met een onafhankelijke t-toets; p = significantieniveau; n.s. = niet significant. gem. = gemiddelde schaalscore van 1-5 met 1=niet Cittaslow en 5=Cittaslow.

3.8 Verschil tussen de gemeenten

De gemeente Alphen-Chaam is over het geheel gezien significant ($F(4,26)=5.230$, $p<0.005$) meer Cittaslow dan de gemeente Borger-Odoorn. Vooral, zoals te zien in tabel 3.13, bij de mate waarin de werknemers zichzelf in staat achten om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in de werkzaamheden is het vertrouwen significant ($p=.003$) hoger in de gemeente Alphen-Chaam dan in de gemeente Borger-Odoorn. In de gemeente Alphen-Chaam zien de werknemers zich redelijk goed tot goed in staat om Cittaslow toe te passen op de werkzaamheden terwijl de werknemers van de gemeente Borger-Odoorn hier iets minder vertrouwen in hebben.

Tabel 3.13
verschil tussen de gemeente per gedragsdeterminant

Gedragsdeterminant	Borger-Odoorn		Alphen-Chaam		p
	gem.	SD	gem.	SD	
Subjectieve Kennis (1-5)	3.1	(1.05)	3.5	(1.00)	(n.s.)
Objectieve Kennis (0-7)	4.3	(2.26)	5.0	(1.80)	(n.s.)
Attitude (1-5)	3.5	(0.69)	3.9	(1.09)	(n.s.)
Sociale Invloeden (1-5)	2.8	(0.49)	2.9	(0.56)	(n.s.)
Eigen-effectiviteitsverwachting (1-5)	3.4	(0.59)	3.9	(0.70)**	.003
Gedragsintentie (1-5)	2.9	(0.95)	3.1	(1.25)	(n.s.)

De verschillen zijn getoetst met een onafhankelijke t-toets; p = significantieniveau; ** = $p < 0.01$; n.s. = niet significant. SD = standaarddeviatie; gem. = gemiddelde schaalscore lopend van 1-5 met 1 = niet Cittaslow en 5 = Cittaslow

3.9 Verschil tussen de functies

De beleidsverantwoordelijke medewerkers zijn over het geheel gezien significant ($F(4,26)=7.498$, $p < 0.0005$) meer Cittaslow dan de niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers. De respondenten van de beleidsverantwoordelijke medewerkers, zoals te zien in tabel 3.14, schatten hun eigen kennis over Cittaslow significant ($p=.02$) hoger in en ze staan significant ($p=.02$) positiever ten opzichte van het Cittaslow gedachtegoed dan de respondenten van de niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers.

Tabel 3.14
Verschil tussen de functies per gedragsdeterminant

Gedragsdeterminant	Beleidsmedewerker/ Management		Binnendienst/ Buitendienst		p
	gem.	SD	gem.	SD	
Subjectieve Kennis (1-5)	3.4	(0.87)	2.8	(1.17)*	.02
Objectieve Kennis (0-7)	4.7	(1.91)	4.0	(2.53)	(n.s.)
Attitude (1-5)	3.8	(0.88)	3.3	(0.56)*	.02
Sociale Invloeden (1-5)	2.7	(0.55)	2.9	(0.42)	(n.s.)
Eigen-effectiviteitsverwachting (1-5)	3.7	(0.64)	3.3	(0.69)	(n.s.)
Gedragsintentie (1-5)	2.9	(1.05)	3.1	(1.00)	(n.s.)

De verschillen zijn getoetst met een onafhankelijke t-toets; p = significantieniveau; * = $p < 0.05$; n.s. = niet significant. SD = standaarddeviatie; gem.= gemiddelde schaalscore lopend van 1-5 met 1 = niet Cittaslow en 5 = Cittaslow

3.10 Voorspellen van de gedragsintentie

Volgens het ASE-model (De Vries, Dijkstra, & Kuhlman, 1988) wordt de Gedragsintentie voorspeld door de Attitude, Sociale Invloeden, en de Eigen-effectiviteitsverwachting. Zoals te zien in tabel 3.15 correleert in dit onderzoek de Gedragsintentie alleen noemenswaardig met de Eigen-effectiviteitsverwachting en de Sociale invloeden. Kennis lijkt helemaal niet te correleren met de Gedragsintentie en bij Attitude is dit te weinig om uit te sluiten dat het op toeval berust.

Tabel 3.15
Correlatiematrix

variabelen	1	2	3	4	5
1 Subjectieve Kennis					
2 Objectieve Kennis	-.343*				
3 Attitude	-.044	.283			
4 Sociale Invloeden	.002	.105	.277		
5 Eigen-effectiviteitsverwachting	-.187	.158	.386*	.242	
6 Gedragsintentie	.005	.260	.184	.405*	.559**

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$

Samen zorgen de gedragsdeterminanten voor een middelgroot effect en voorspellen 44% ($R^2=.44$, $F(5,27)=4.246$, $p=0.006$) van de gedragsintentie. In het regressiemodel heeft alleen de Eigen-effectiviteitsverwachting een significant effect op de gedragsintentie (zie tabel 3.16)

Tabel 3.16
Meervoudige regressie analyse voor gedragsintentie

Gedragsdeterminant	B	SE B	β	p
(Constante)	-2.11	1.27		(n.s.)
Attitude	-0.16	0.21	-.12	(n.s.)
Sociale Invloeden	0.54	0.34	.26	(n.s.)
Eigen-effectiviteitsverwachting	0.77	0.24	.52**	.004
Subjectieve Kennis	0.17	0.15	.17	(n.s.)
Objectieve Kennis	0.26	0.15	.26	(n.s.)

Getoetst met behulp van een meervoudige regressie analyse (enter methode). p = significantieniveau; ** = $p < 0.01$; n.s. = niet significant; B = regressiecoëfficiënt; SE B = standaardfout van B; β = effectgrootte
 $F(5,27)=4.246$, $p=0.006$ $R^2=.44$

4. Conclusie en Discussie

Het doel van deze studie was invulling te geven aan het bewustwordingstraject Cittaslow van de gemeente Borger-Odoorn. Dit is gedaan door te onderzoeken wat de opvattingen (Kennis, Attitude, Sociale Invloeden en Eigen-effectiviteitsverwachting) van de werknemers van de gemeente Borger-Odoorn en Alphen-Chaam zijn ten aanzien van Cittaslow, wat de verschillen in opvattingen tussen de gemeenten Borger-Odoorn en Alphen-Chaam zijn, wat de verschillen in opvattingen tussen de beleidsverantwoordelijke werknemers en de niet-beleidsverantwoordelijke werknemers zijn, en welke gedragsdeterminanten een rol spelen bij het stimuleren van de gedragsintentie. Door middel van een vragenlijst is een nulmeting gedaan naar de subjectieve Kennis, objectieve Kennis, Attitude, Sociale Invloeden, Eigen-effectiviteitsverwachting en de gedragsintentie waardoor een beeld is gevormd van deze gedragsdeterminanten.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de werknemers van de twee Cittaslow gemeenten graag meer zouden willen weten over het Cittaslow gedachtegoed en enthousiast zijn over het idee van Cittaslow. De werknemers uit de gemeente Alphen-Chaam geven aan meer te weten over Cittaslow en staan ook positiever tegenover het Cittaslow gedachtegoed dan de gemeente Borger-Odoorn. De beleidsverantwoordelijke werknemers achten zichzelf beter in staat om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in de dagelijkse werkzaamheden dan de niet-beleidsverantwoordelijke werknemers. De gedragsdeterminanten Attitude, Sociale Invloeden en Eigen-effectiviteitsverwachting hebben gezamenlijk een middelgroot effect op de gedragsintentie om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in de dagelijkse werkzaamheden uit te oefenen. Opvallend is echter dat dit effect voornamelijk veroorzaakt wordt door de Sociale Invloeden en de Eigen-effectiviteitsverwachting. De houding van de werknemers lijkt minder voorspellende waarde te geven voor de gedragsintentie wat verklaard kan worden doordat de werknemers in de gemeente wel enthousiast zijn over Cittaslow maar nog niet goed weten hoe ze het moeten toepassen en ook niet precies weten wat voor rol collega's en leidinggevende hierin spelen.

Kennis, en voornamelijk de subjectieve kennis, lijkt weinig samenhang te hebben met de gedragsintentie en de andere gedragsdeterminanten. Uit de open vragen blijkt echter dat dit echter wel een belangrijk punt van aandacht is. Zoals uit de open vragen blijkt is het nog teveel "een lege huls zonder invulling.". Daarnaast beschikken de werknemers van de gemeentes over enige basiskennis van Cittaslow maar deze basiskennis is niet voldoende om het Cittaslow gedachtegoed in te kunnen bedden in het beleid. Bij de beleidsmedewerkers en het management is significant meer kennis en een hogere attitude dan de werknemers van de binnendienst en de buitendienst maar de kennis hoe het Cittaslow gedachtegoed ingebed moet worden ontbreekt. Het is belangrijk voor de implementatie dat bij de beleidsverantwoordelijke medewerkers meer kennis en een positievere houding is dan bij de niet-beleidsverantwoordelijke medewerkers omdat deze medewerkers verantwoordelijk zijn voor het

bedenken en uitvoeren van het beleid waardoor ze de meeste invloed hebben op de implementatie van Cittaslow.

De Sociale invloeden zijn neutraal tot licht negatief. Dit kan verklaard worden doordat de werknemers het mogelijk niet belangrijk vinden dat collega's het Cittaslow gedachtegoed inbedden in de dagelijkse werkzaamheden. Hierdoor vinden werknemers het ook niet belangrijk om collega's te stimuleren het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in de dagelijkse werkzaamheden. De eigen-effectiviteitsverwachting is neutraal tot voorzichtig positief en de gedragsintentie is neutraal. Een mogelijke verklaring is dat werknemers wel met het Cittaslow gedachtegoed willen werken maar niet precies weten hoe ze dat moeten doen. Doordat weinig bekend is van wat Cittaslow precies inhoud, weten werknemers niet hoe ze Cittaslow kunnen implementeren in hun werkzaamheden.

Een alternatieve verklaring voor de verschillen tussen de gemeenten en de functies is de situatie in de gemeente Borger-Odoorn. In de gemeente Borger-Odoorn is, voornamelijk bij de beleidsmedewerkers, druk vanuit het management uitgeoefend om de vragenlijst in te vullen. Dit heeft een aantal mogelijke gevolgen. Ten eerste kan het een realistischer beeld geven van de populatie doordat werknemers die het eigenlijk te druk hebben of geen zin hebben de vragenlijst toch invullen. Hierdoor zouden niet alleen werknemers die enthousiast zijn over het Cittaslow gedachtegoed maar ook die van werknemers die helemaal geen behoefte hebben aan of negatief staan tegenover het Cittaslow gedachtegoed inbegrepen zijn in het onderzoek. Het betekent echter ook dat de groepen mogelijk niet vergelijkbaar zijn omdat in de gemeente Alphen-Chaam, zover bekend, geen druk is uitgevoerd op de werknemers.

Opvallend aan de vragenlijst was dat ongeveer een derde van de respondenten is gestopt met invullen op het moment dat ze gevraagd werd: "Wat is Cittaslow?". Dit zou mogelijk verklaard kunnen worden doordat de respondenten geen zin meer hadden, maar ook doordat ze het antwoord op de vraag niet wisten. Als we uitgaan van de laatste mogelijkheid dan zijn de opvattingen die in dit onderzoek gemeten zijn positiever dan werkelijk het geval. Bij de stellingen van objectieve kennis zou op basis van gokkans ongeveer de helft van de respondenten een willekeurige vraag goed beantwoorden. Vooral bij de vragen: "Cittaslow gemeenten zijn over 23 landen verspreid", en "Cittaslow betekent minder productie gericht" lijkt dit mogelijk te zijn. Dit kan betekenen dat de helft goed minder goed is dan het klinkt. Hieruit concluderend betekent het dat er mogelijk meer tijd en energie geïnvesteerd moet worden in de implementatie van Cittaslow dan uit de resultaten lijkt te blijken.

Om er voor te zorgen dat de gedragsintentie stijgt is het belangrijk om zich te richten op de voorspellers van deze gedragsintentie. Het ASE-model (De Vries et al. 1988) geeft drie voorspellers voor de gedragsintentie: Attitude, Sociale Invloeden en Eigen-effectiviteitsverwachting. Alle drie de gedragsdeterminanten zullen verbeterd moeten worden zodat het Cittaslow gedachtegoed succesvol

geïmplementeerd kan worden in de gemeente. Om de Attitude te verhogen zal er van bovenaf uitgelegd moeten worden wat de meerwaarde is van Cittaslow. Volgens richtlijnen van succesvolle implementatie van Grol en Wensing (2001) is het van belang om concrete invulling aan een vernieuwing te geven. Om de kennis te verhogen zal er dus concrete invulling gegeven moeten worden aan het project Cittaslow.

Een mogelijkheid om deze invulling te verschaffen is een Cittaslow werkgroep in het leven te roepen die bestaat uit enthousiaste werknemers van verschillende afdelingen, mede om het integraal werken te bevorderen, die goed weten wat de gedachte achter Cittaslow is. Deze werkgroep kan de rest van de collega's adviseren, aansturen, aanmoedigen en stimuleren bij de implementatie van Cittaslow en is op deze manier een oplossing om de sociale invloeden te stimuleren, het integraal werken te bevorderen en het geeft vorm en richting aan de implementatie.

Deze werkgroep zou stapsgewijs kunnen toewerken naar een succesvolle implementatie door gebruik te maken van het model van Fullan (1991). Het model kent drie fasen, waarvan de adoptiefase de eerste is. De adoptiefase volstrekt zich volgens drie stappen. De eerste stap in de adoptiefase is de oriëntatie, waarbij de werknemer zich bewust moet worden van de vernieuwing. De tweede stap heeft betrekking op de situatie waarin de gemeente Borger-Odoorn zich nu bevindt, en gaat in op hoe een innovatie toegepast zou moeten worden (Fleuren 1997, Grol et al. 2003). Deze tweede stap bestaat voornamelijk uit het verspreiden van kennis. Inhoud, vormgeving, bron en presentatie van de innovatie dienen goed afgestemd te worden, omdat ze zowel een positief als een negatief effect kunnen uitoefenen (Grol en Wensing, 2001). In de derde stap van de adoptiefase is de keuze aan de werknemer om de innovatie te accepteren waarna een attitude ontstaat over de innovatie. De attitude kan zowel positief als negatief zijn en wordt voornamelijk bepaald door de voorgaande fasen. Uit deze attitude vormt de gedragsintentie waaruit het uiteindelijke gedrag voortkomt. Tijdens het hele proces hebben de sociale invloeden een katalyserend effect.

Voor een succesvolle implementatie van Cittaslow is een langdurig traject noodzakelijk om daadwerkelijk de gewenste cultuurverandering te laten plaatsvinden. Draagvlak voor de verandering en betrokkenheid van de doelgroep daarbij is van cruciaal belang (Grol en Wensing, 2001).

Vooruitkijkend zou het interessant zijn om een jaar na de eerste meting een vervolgmeting te verrichten. In de tussentijd kan hard gewerkt worden aan het verder doorvoeren van de implementatie wat positieve veranderingen tot gevolg kan hebben. Tijdens het onderzoek bleek ook dat er vanwege het onderzoek al een verandering in de opvattingen over het Cittaslow gedachtegoed te constateren was. Tijdens een tweede meting is het aan te raden om een representatieve steekproef van de werknemers te nemen zodat alle kanten vertegenwoordigd zijn. Een grotere steekproef zou een goed voorbeeld zijn van hoe dit gerealiseerd kan worden. Omdat bijvoorbeeld de groep met managers zo klein was, was bijvoorbeeld geen vergelijking mogelijk met de beleidsmedewerkers waardoor er mogelijk een verkeerd beeld is ontstaan. Het effect dat gemeten is in de groep die verantwoordelijk is

voor beleid wordt nu voornamelijk verklaard door de beleidsmedewerkers zelf. Het is aannemelijk dat managers echter andere opvattingen hebben ten aanzien van Cittaslow. Omdat de subjectieve kennis maar met drie vragen gemeten is, zou het interessant zijn uitgebreider (met meer stellingen) te toetsen op. Mogelijk kan een uitgebreidere toetsing verklaren waarom de subjectieve kennis weinig samenhang heeft gevonden met de overige gedragsdeterminanten. De resultaten van een vervolgmeting kunnen gebruikt worden om indien nodig de implementatie bij te sturen.

Voor een succesvolle implementatie van het Cittaslow gedachtegoed is het van belang de aandacht te richten op het vergroten van de kennis over Cittaslow en hoe dit ingebed kan worden in de dagelijkse werkzaamheden. Er zal van bovenaf uitgelegd moeten worden wat de meerwaarde is van Cittaslow. Het is van belang om concrete invulling aan de vernieuwing te geven om de kennis te verhogen. Geadviseerd wordt om deze invulling te verschaffen door een Cittaslow werkgroep in het leven te roepen. De werkgroep kan daarnaast ook een oplossing zijn om vorm en richting aan de implementatie te geven.

Literatuurlijst

- Ajzen, I. (2011). Sample TPB Questionnaire. Laatst geraadpleegd op 22 juni 2011, via <http://people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.questionnaire.pdf>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Erlbaum.
- Bartholomew, L.K., Parcel, G.S., Kok, G., & Gottlieb, N.H. (2006). Planning health promotion programs. An intervention mapping approach. San Fransisco: A Wiley Imprint.
- Brug, J., Assema, P., Van, & Lechner, L. (2007). *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering: Een planmatige aanpak*. Assen: Van Gorcum.
- Centraal Bureau van de Statistiek (2003). Nederland wordt gewichtiger. Laatst geraadpleegd op 4 oktober 2011, via: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2003/2003-1334-wm.htm>
- Cittaslow International (2011). *Cittaslow List*. Laatst geraadpleegd op 10 september 2011, via: http://www.cittaslow.org/download/File_News_Eventi/CITTASLOW_LIST_june_2011.pdf
- Cittaslow Nederland (2011). *Over Cittaslow*. Laatst geraadpleegd op 19 januari 2011, via: http://www.cittaslow-nederland.nl/cittaslow_info.php?info=Over_Cittaslow&onderwerp=1
- Cittaslow Nederland (2011). *Het Werelddorp Cittaslow*. Laatst geraadpleegd op 19 januari 2011, via: http://www.cittaslow-nederland.nl/cittaslow.php?thema=Over_Cittaslow&onderwerp=9
- Cittaslow Nederland (2011). *Filosofie van Cittaslow*. Laatst geraadpleegd op 19 januari 2011, via: http://www.cittaslow-nederland.nl/cittaslow.php?thema=Over_Cittaslow&onderwerp=9
- DeVellis, R.F. (2003). *Scale Development Theory and Applications*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Fleuren, M.A.H. (1997). Managing (imminent) miscarriage in primary health care. Thesis. Amsterdam: Vrije Universiteit.

- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, Boston: Addison-Wesley.
- Fullan, M.G. (1991). *The new meaning of educational change*. London: Cassel Educational Limited.
- Gemeente Borger-Odoorn (2010). *Actieplan Cittaslow*. Gemeente Borger-Odoorn. Gemeentekantoor Exloo
- Gemeente Borger-Odoorn (2010). *Concept projectplan Gezonde Leefstijl*. Gemeente Borger-Odoorn. Gemeentekantoor Exloo: Klunder, G., Schut, A.H.M.
- Grol, R., Wensing, M. (2001). *Implementatie. Effectieve verandering in de patiëntenzorg*. Maarsen: Elsevier
- Grol, R., Wensing, M., Harmsen, M., & Laurant, M. (2003). *Implementatie van kennis in de praktijk. Het richtlijnen implementatieprogramma*. Nijmegen: Centre for Quality of Care Research.
- Jensen, J.D., & Sned, S. (2007). Cost-effective design of economic instruments in nutrition policy. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 4
- Knox, P.L. (2005). Creating Ordinary Places: Slow Cities in a Fast World. *Journal of Urban Design*, 10(1), 1–11.
- Mayer, H., & Knox, P.L. (2006). Slow Cities: Sustainable Places in a Fast World. *Journal of urban affairs*, 28, (4), 321-334.
- Monsivais, P., & Drewnowski, A. (2007). The rising cost of low-energy-density foods. *Journal of the american dietetic association*, 107, 2072-2076.
- Radstrom, S. (2011). A Place-Sustaining Framework for Local Urban Identity: an Introduction and History of Cittaslow. *Italian Journal of Planning Practice*, 1(1), 90–113.
- Schaapveld, K., Hirasing, R.A., Preventiegids. *Een praktisch overzicht van preventieprogramma's voor huisartsen, verloskundigen en medewerkers in de jeugdgezondheidszorg*. Assen: Van Gorcum; 1997

Slow Food Nederland (2009). *Over Slow Food*. Laatst geraadpleegd op 19 januari 2011, via:
<http://www.slowfood.nl/over-slow-food/>

Vries, H. de, Dijkstra, M., Kuhlman, P. (1988). Self-efficacy: the third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioural intentions. *Health education research*, 3, 273-282.

Bijlage: Vragenlijst Cittaslow

Geachte deelnemer,

In het kader van een onderzoek naar de kennis en houding ten aanzien van Cittaslow vraag ik u om mee te werken aan deze enquête. Bij deze enquête zal gevraagd worden hoe u aankijkt tegen Cittaslow maar ook wat u denkt dat Cittaslow inhoud. De enquête zal volledig anoniem behandeld worden.

De eerste vraag wordt enkel gebruikt om resultaten van een vervolgmeting te kunnen vergelijken.

1.

Geef de meisjesnaam van uw moeder gevolgd door haar geboortjaar (bv: Bos1943)

2.

Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

- Lagere school
- Middelbare school
- MBO
- HBO
- Universiteit

3.

Hoeveel jaar bent u werkzaam bij deze gemeente? *

4.

Geeft u leiding? *

- Ja
- Nee

5.

Bij welke gemeente bent u werkzaam? *

- Alphen-Chaam
- Borger-Odoorn
- Midden-Delfland

Waar valt uw functie onder? *

- Buitendienst
- Binnendienst
- Beleidsmedewerkers
- Bestuur/Management
- Overige namelijk

6.

Bij welk cluster/team bent u werkzaam? *

- Mens (ME)
- Omgeving (OMG)
- Sociaal, Economische en Maatschappelijk Beleid (SEM)
- Jeugd, Onderwijs en Sport (JOS)
- Ontwikkeling (OW)
- Realisatie (REAL)
- BORG
- Financiële Administratie (FIA)
- Financieel Beleid en Controlling (FBC)
- Visie, Strategie en Ondersteuning (VSO)
- Secretariaat (SECR)
- Facilitaire zaken (FAZ)
- Bestuur/Management
- Overig namelijk

Kennis Cittaslow

De volgende vragen kijken naar wat u weet van het Cittaslow gedachtegoed.

6.

	Helemaal mee eens			Helemaal mee oneens		
Ik weet niet wat Cittaslow is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet genoeg van het Cittaslow gedachtegoed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zou graag meer willen weten van Cittaslow	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.

Wat is volgens u Cittaslow?

.....

.....

.....

.....

.....

8.

Wat vindt u goed aan Cittaslow

.....

.....

.....

.....

.....

9.

Wat vindt u niet goed aan Cittaslow?

.....

.....

.....

.....

.....

10.

Geef aan welk antwoord het beste past bij het Cittaslow gedachtegoed.

- jeu de boule baan
- motorcrossbaan
- skatebaan

Geef in kernwoorden een korte toelichting.

.....

.....

.....

11.

Geef aan welk antwoord het beste past bij het Cittaslow gedachtegoed.

- 30 kilometer zone
- autosnelweg
- bospad

Geef in kernwoorden een korte toelichting.

.....

.....

.....

12.

Geef aan welk antwoord het beste past bij het Cittaslow gedachtegoed.

- Biologischeboeren
- Schaapskudde
- Megastallen

Geef in kernwoorden een korte toelichting.

.....

.....

.....

13.

Geef aan welk antwoord het beste past bij het Cittaslow gedachtegoed.

- hardlopen
- paardrijden
- wandelen

Geef in kernwoorden een korte toelichting.

.....

.....

.....

14.

Geef aan welk antwoord het beste past bij het Cittaslow gedachtegoed.

- zelfredzaamheid
- Noaberschap
- regelende overheid

Geef in kernwoorden een korte toelichting.

.....

.....

.....

15.

Geef aan welk antwoord het beste past bij het Cittaslow gedachtegoed.

- Schapenmaaieren
- Maaimachines
- Plantsoenendienst

Geef in kernwoorden een korte toelichting.

.....

.....

.....

16.

Geef aan welk antwoord het beste past bij het Cittaslow gedachtegoed.

- Zonnecollectoren
- Ja-knikkers
- Windmolens
- kerncentrale

Geef in kernwoorden een korte toelichting.

.....

.....

.....

17.

Cittaslow stellingen

	Juist		Onjuist	Geen idee
In Nederland zijn 4 Cittaslow gemeenten.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Cittaslow komt uit Italië.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Cittaslow is voortgekomen uit de Slow Food beweging.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Cittaslow gemeenten zijn over 23 landen verspreid	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Slow Food zet zich in voor lekker, puur en eerlijk eten.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Cittaslow betekent minder productie gericht.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Het gaat bij Cittaslow om gemeenten met minder dan 50.000 inwoners.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>

Attitude Cittaslow

De onderstaande vragen toetsen uw houding ten opzichte van het Cittaslow gedachtegoed.

18.

	Helemaal mee eens			Helemaal mee oneens	
Ik vind het Cittaslow gedachtegoed een verspilling van tijd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het een goed idee om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het Cittaslow gedachtegoed interessant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het Cittaslow gedachtegoed heeft geen toegevoegde waarde voor mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het plezierig om met het Cittaslow gedachtegoed te werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is voor mij belangrijk om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben er trots op dat we Cittaslow zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eventuele opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

Sociale invloeden Cittaslow

De onderstaande vragen toetsen de invloed van uw directe sociale omgeving.

19.

	Helemaal mee eens			Helemaal mee oneens		
Mijn collega's vinden het niet belangrijk om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in hun dagelijkse werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er wordt van mij verwacht dat ik het Cittaslow gedachtegoed inbed in mijn werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me gedwongen om het Cittaslow gedachtegoed te gebruiken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende vindt het belangrijk dat ik het Cittaslow gedachtegoed inbed in mijn werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ondernemers vinden het belangrijk dat ik het Cittaslow gedachtegoed inbed in mijn werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's vinden het belangrijk dat ik het Cittaslow gedachtegoed inbed in mijn werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's maken geen gebruik van het Cittaslow gedachtegoed in hun dagelijkse werkzaamheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's stimuleren mij om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn dagelijkse werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eventuele opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

Eigen-effectiviteitsverwachting Cittaslow

De onderstaande vragen toetsen in hoeverre u zichzelf in staat acht om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in uw werkzaamheden.

20.

	Helemaal mee eens			Helemaal mee oneens	
Het is voor mij makkelijk om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn dagelijkse werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb er vertrouwen in dat, als ik wil, ik het Cittaslow gedachtegoed kan inbedden in mijn werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is voor mij onmogelijk om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn functie is niet geschikt voor Cittaslow	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet niet waar ik meer informatie over Cittaslow vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet welke collega's ik moet spreken als ik meer over Cittaslow wil weten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Of ik het Cittaslow gedachtegoed inbed in mijn werkzaamheden hangt helemaal van mij af.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eventuele opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

Gedragintentie Cittaslow

De onderstaande vragen toetsen in hoeverre u in de komende 4 weken van plan bent om het Cittaslow gedachtegoed te in te bedden in uw werkzaamheden.

21.

	Helemaal mee eens			Helemaal mee oneens			n.v.t
Ik zal in de komende 4 weken moeite doen om het Cittaslow gedachtegoed in te bedden in mijn werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben van plan om de komende 4 weken het Cittaslow gedachtegoed op dagelijkse basis te gebruiken in mijn werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb de intentie om de komende vier weken het Cittaslow gedachtegoed in de toekomst in te bedden in mijn werkzaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben van plan om de komende 4 weken informatie op te zoeken over Cittaslow.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>

Eventuele opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

22.

Ik heb in de laatste 4 weken het Cittaslow gedachtegoed in % van mijn werkzaamheden verwerkt.

- 0-20%
- 20-40%
- 40-60%
- 60-80%
- 80-100%

Hartelijk dank voor uw deelname.