



# Veel interventie, (nog) weinig wol

**Met beloftes** van goed rendement gaan interventies en programma's voor inzetbaarheid, vitaliteit en lifestyle als warme broodjes (volkoren uiteraard, verantwoord belegd) over de toonbank. Maar de resultaten kunnen beter.

**Toin van Haeren, Edo Houwing, Margriet Formanoy, Jolanda Willems**

**H**eel Nederland wordt dikker. Werknemers dus ook. En heel werkend Nederland moet langer doorwerken. Een groot deel van de bevolking rookt nog, ondanks decennia van voorlichting, begeleiding en coaching. Dat is een maatschappelijk gegeven dat een werkgever maar zeer ten dele kan beïnvloeden. Maar een programma dat zorgt voor vitale werknemers die ook als ze ouder worden goed inzetbaar blijven, is voor een werkgever interessant. Alleen: werkt het? En zo ja, wegen de kosten tegen de baten op?

Verbetering in rookgedrag, eetgedrag en beweeggedrag is op korte termijn wel te behalen. Glossy folders met succesverhalen beloven een goddelijk lichaam, het aantal websites waar we gezond, fit, slank en vitaal worden gemaakt is niet meer te tellen, in gelikte televisieprogram-

ma's met strenge coaches zien we de kilo's eraf vliegen en de sigaretten het raam uit.

Alleen: de enkeling die ook op langere termijn van de sigaretten af kan blijven is eerder uitzondering dan regel, de verloren kilo's komen er in de loop van de tijd vrijwel altijd weer aan en het sportschoolabonnement ligt na een paar maanden ongebruikt in een la.

Aan gebrek aan informatie ligt het niet: in dit land weet iedereen dat roken, bewegingsarmoede, overgewicht en ongezond eten niet goed voor je zijn. Voorlichting alléén is dus niet genoeg. Interventies, begeleiding en coaching (soms zelfs medische behandeling) hebben enig succes, maar ook daarmee houden de resultaten op langere termijn niet over. De mens blijkt een gewoontedier: eenmaal terug in de normale routine is het gezonde gedrag erg moeilijk vast te houden.

## Wat dan?

Uiteindelijk moet iemand het zelf doen, in zijn eigen omgeving, in zijn eigen sociale kring, zonder coach of trainer. Als dat lukt, als het gezonde gedrag een plaats krijgt in het eigen (dag) ritme en daarmee ook 'gewoon' wordt, is het met recht een gezonde gewoonte geworden.

Daarom is het onze overtuiging dat niet de mens een programma (of coach, begeleider of traject) moet volgen, maar het programma de mens:

- Laat niet de computer het advies genereren uit de meetgegevens.
- Kom niet met standaardoplossingen. Gebruik Motivational Interviewing-technieken om te achterhalen waar iemands drempels en wensen liggen.
- Onderzoek waar iemand gemotiveerd van raakt en sluit hierop aan.
- Hanteer doelstellingen die haalbaar zijn voor de betrokkene. Let in dat verband ook op de kosten.
- Verdeel doelstellingen in bescheiden, bereikbare en overzichtelijke stappen waarvan iemand de resultaten op kortere termijn kan merken/meten en daar plezier aan beleeft (Dishman et al 2010).
- Richt coaching en begeleiding op de persoon. Laat iemand zelf mogelijkheden, wensen en doelen benoemen. Doe samen een reality check. Want we stellen doelen veelal te hoog en termijnen te kort (Groeneveld et al 2009).
- Vier het behaalde succes: laat iemand zelf zijn vooruitgang of deelsuccessen zichtbaar maken op een manier die hem aanspreekt (rookgeld in glazen spaarpot, bijvoorbeeld).
- Get real. Wel: probeer voorlopig eens een halve tot een kilo per maand af te vallen en kijk waar je uitkomt. Niet: je moet 25 kilo afvallen.

## Wat kan de werkgever?

Zoals gezegd: ongezond gedrag is een maatschappelijk probleem, niet alleen een probleem

Koop een bedrijfshond die de medewerkers in de lunchpauze mogen **uitlaten**

# Wie neemt me vandaag mee uit wandelen?



geven hierna enkele voorbeelden. Deze zullen zeker niet allemaal voor elke werkomgeving haalbaar zijn. Het is daarom zaak om ook dit soort maatregelen op het specifieke bedrijf toe te spitsen. Ook hier dus maatwerk. En dat hoeft echt niet veel te kosten.

- Leg gezond gedrag niet op, maar lok het uit. Maak gezond gedrag makkelijker en/of leuker dan ongezond gedrag.
- Een omgeving die uitnodigt tot gezond gedrag maakt het makkelijker om dat gedrag te vertonen. Een tussendeur vóór de lift maakt de trap net iets aantrekkelijker, een lift achterin het gebouw maakt de keuze voor de trap makkelijker (Engbers, 2007).
- Verdubbel de vergoeding voor woon-werkverkeer voor mensen die met de fiets of te voet naar het werk komen.
  - Co-auteur en bedrijfsarts Toin van Haeren heeft de ervaring – vanuit 10 jaar conditiemetingen bij brandweerpersoneel – dat hij mensen die met hun fiets naar het werk gaan al bijna bij voorbaat kan goedkeuren. Dit soort dagelijkse, gewone activiteiten blijkt mensen ook op langere termijn fit te houden. Veel meer dan sportscholen en coachingstrajecten.
- Maak in de kantine de gezonde keuze goed-

koper en makkelijker verkrijgbaar dan de minder gezonde. Verkoop geen snacks of tussendoortjes.

- Geef personeel (ook op kantoor) de mogelijkheid om staand hun werk te doen in plaats van zittend (hoog-laag-tafels).
- Word niet afhankelijk van externe instanties of coaches om je gezondheidsbeleid actief te houden: gebruik 'voorlopers' uit de eigen organisatie om de gezonde werkomgeving te blijven stimuleren.
- Loof een prijs uit voor het gezondste idee van het jaar.
- Houd vrijwilligheid hoog, vermijd sociale druk of andere pressie. Die leiden zelden tot blijvend resultaat.
- Eén van de meer ludieke ideeën: koop een bedrijfshond die de medewerkers in de lunchpauze mogen uitlaten.
- Stel haalbare doelen en stel die gaandeweg ook bij – dit vergroot de 'self efficacy' en het commitment (Dishman et al 2010).

van de werkvloer. Aan de andere kant: gezonde en fitte werknemers zijn ook voor het bedrijf gunstig. Investeren in gezond gedrag ligt ook daarom in de rede.

De werkomgeving maakt deel uit van de 'eigen omgeving' van de medewerker. Als werkgever kun je er in elk geval voor zorgen dat de werkomgeving uitnodigt tot gezond gedrag. We

De essentie van dit verhaal: maatwerk, aansluiten bij de mogelijkheden van het bedrijf en/of de mensen in kwestie, en vrijwilligheid. Een goed gezondheidsprogramma schrijft niet voor, maar volgt. ➔