A pregnant woman with long dark hair, wearing a teal long-sleeved top, is standing in a kitchen. She is looking down at an open recipe book on a countertop. Her right hand is resting on the book, and her left hand is holding a yellow bell pepper. In the background, there is a bowl of oranges, a red bowl with vegetables, and a bottle of oil. The scene is brightly lit, suggesting a clean and healthy environment.

**Gezonde voeding
stimuleren bij
medewerkers**
Het kan!

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Gezonde voeding stimuleren bij medewerkers	3
De cijfers en de feiten	4
Inzicht: voeding als medicijn	4
De gezondheidsdriehoek	5
Het geheim van de 'Blue Zones'	5
Promotie van gezondheid	6
Waarom lukt het soms niet	6
Dit vinden medewerkers zelf	6
10 inzichten uit de gedragspsychologie	8
5 don'ts en 5 do's	9



Samenvatting

Geen onderwerp is zo veelbesproken als voeding. Tegelijk is het misschien wel het meest lastige onderwerp voor een werkgever om in de eigen organisatie aan de orde te stellen. In elk geval is het belangrijk, want overgewicht en obesitas bij volwassenen nemen toe, met gevolgen voor productiviteit en inzetbaarheid. Wat ook is toegenomen, is het inzicht dat het omgekeerde ook geldt: voeding als medicijn. De vraag is wat medewerkers zelf vinden en hoe 'gezondheidspromotie' het best kan plaatsvinden. De inzichten uit de gedragspsychologie zijn hierbij bijzonder nuttig. Deze whitepaper reikt 10 van deze inzichten aan, noemt 5 don'ts en 5 do's en vertelt hoe je de intrinsieke motivatie van medewerkers kunt vergroten. Want gezonde voeding stimuleren bij medewerkers, het kan!



Gezonde voeding stimuleren bij medewerkers

Het kan!

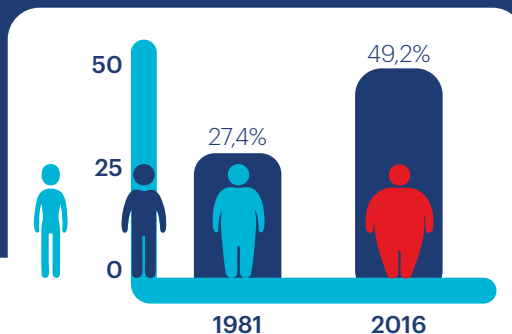
Geen onderwerp is zo veelbesproken als voeding. Tegelijk is het misschien wel het meest lastige onderwerp voor een werkgever om in de eigen organisatie aan de orde te stellen. In elk geval is het belangrijk. Overgewicht neemt bij volwassenen in Nederland jaar in jaar uit toe en heeft een relatie met verschillende aandoeningen – en dus met duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. Het goede nieuws is dat het wel degelijk mogelijk is om gezonde voeding bij medewerkers te stimuleren!

- *De cijfers en de feiten*
- *Het geheim van de 'blue zones'*
- *10 inzichten uit de gedragspsychologie*
- *5 do's en 5 don'ts*



De cijfers en de feiten

CBS houdt sinds 1981 het overgewicht van de Nederlanders bij. In het beginjaar was dat 27,4%, in 2016 had bijna de helft (49,2%) van de Nederlanders van 18 jaar en ouder overgewicht (een Body Mass Index (BMI) groter dan 25). In totaal heeft 14,2% van de Nederlanders van 18 jaar en ouder obesitas, dus ernstig overgewicht. Een verhoogd lichaamsgewicht is een belangrijke factor in



de toename van verschillende aandoeningen, zoals diabetes en kanker. Dit is dus een risicofactor als het gaat om verzuim en arbeidsongeschiktheid. Van obesitas is bekend dat dit leidt tot een twee keer zo hoog productiviteitsverlies als iemand met een normaal gewicht. Alle reden dus om hieraan als maatschappij én als werkgever aandacht te besteden.

Inzicht: voeding als medicijn

Gelukkig neemt ook de aandacht toe voor het omgekeerde, voor afvallen en gezonder eten als manier om klachten te verminderen en zelfs voor 'voeding als medicijn'. Volgens de Vereniging Arts en Voeding is juiste voeding niet alleen van belang voor preventie, maar kan het in sommige gevallen als behandeloptie worden ingezet. Uit onderzoek van het Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC), TNO en Coöperatie VGZ blijkt dat 40% van de mensen met diabetes type 2 hier helemaal vanaf komt als zij hun leefstijl veranderen. Besparing voor de samenleving: € 2,7 miljard per jaar.

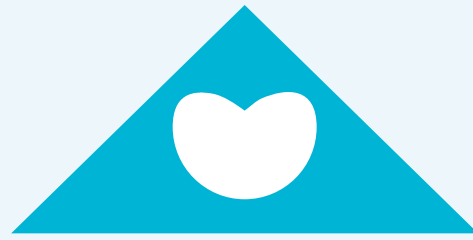
Om die reden won het programma, 'Keer diabetes om', in 2016 de Zinnige Zorg Award van Coöperatie VGZ. Socioloog Antonovsky geloofde enkele decennia geleden al in voeding als medicijn. In plaats van de traditionele geneeskunde (pathogenese) die ziekte centraal zet, stelde hij voor het accent te leggen op gezondheid en welbevinden. Hij noemde dit salutogenese. Arts-onderzoeker Machteld Huber legt met het begrip positieve gezondheid ook het accent op gezondheid in de meeste brede zin en op zelfregie.



De gezondheidsdriehoek

Voeding heeft een fysieke en een psychische kant. Het gaat enerzijds om hoeveelheid en kwaliteit en anderzijds om eetgedrag. Het laatste heeft te maken met bewustzijn en zelfregie. Ook is er een relatie met beweging: hoe meer lichamelijke activiteit, hoe meer calorieën je verbruikt. Daarom zien wij voeding als onderdeel van de 'gezondheidsdriehoek' mentale gezondheid, beweging en voeding. Ook heeft eetgedrag een relatie met factoren zoals opleiding en inkomen.

mentale gezondheid



voeding

beweging

Over het algemeen geldt: hoe lager de opleiding en het inkomen is, hoe minder gezond de leefstijl is. Ook zijn er regionale verschillen. Internationaal worden bijvoorbeeld 'blue zones' onderscheiden, waarin mensen gezonder, langer en gelukkiger leven. Dit zijn: Okinawa (Japan), Loma Linda (Californië), Nicoya (Costa Rica), Ikaria (Griekenland) en Sardinië (Italië).

Het geheim van de 'Blue Zones'

Het geheim van de 'blue zones' In een 'blue zone' leven mensen gezonder, langer en gelukkiger.

Dat komt omdat deze mensen:

- door de hele dag bewegen,
- een doel of passie hebben,
- dagelijks tijd nemen voor ontspanning,
- zich nooit voor meer dan 80% vol eten,
- vooral plantaardig eten.
- regelmatig (een beetje) wijn drinken,
- in een gezonde omgeving verkeren,
- spiritueel zijn en
- de familie en geliefden voorop zetten. Door de hele dag bewegen



*En wie wil dat nu niet,
een lang en gelukkig leven...?!*

Promotie van gezondheid

Dat wil iedereen wel, zou je denken, een blue zone voor zichzelf. Het tegendeel lijkt in de praktijk eerder waar. Daarom is er steeds meer aandacht voor 'gezondheidspromotie'. De American Journal of Health Promotion omschrijft dit zo:



'Bevordering van de gezondheid is de kunst en wetenschap om mensen te helpen:

- ontdekken van de synergieën tussen hun passies en optimale gezondheid,
- verbeteren van hun motivatie om te streven naar een optimale gezondheid en
- veranderen van hun leefstijl.'

Optimale gezondheid gaat om een evenwicht tussen fysieke, emotionele, sociale, spirituele en intellectuele gezondheid. Levensstijl veranderen wordt makkelijker door het creëren van ervaringen die bewustzijn en motivatie vergroten. Door door het aanleveren van vaardigheden. En, de belangrijkste, door het creëren van omstandigheden waarin positief gezondheidsgedrag de makkelijkste keuze is. Optimale gezondheid komt dus sterk overeen met salutogenese en positieve gezondheid.

Waarom lukt het soms niet

Werkgevers zien het belang van een gezonde leefstijl van medewerkers zeker in. Maar hoe pak je het aan als je ongezonde gewoontes van medewerkers wil veranderen? Bijna tweederde van de organisaties ziet dat als een grote uitdaging. En hoewel sprake is van een gedeeld belang, vragen vakbonden om grote terughoudendheid op dit punt. FNV: 'Een adviserende rol van de werkgever is prima, maar verder gaan mag niet'. Wel erkent ook FNV het belang van een gezondheids- en duurzaam inzetbaarheidsbeleid.

Dit vinden medewerkers zelf

Uit eigen onderzoeken weten we wat medewerkers wel en niet willen als het gaat om ondersteuning van een gezonde leefstijl door de werkgever. Voor alles zien zij hun gezondheid als een privéaangelegenheid, waarvoor zij zelf verantwoordelijk zijn. De meesten vinden dat hun werkgever zich niet met hun gezondheid zou moeten bemoeien. En iemand aanspreken op bijvoorbeeld zijn of haar gewicht is voor velen 'not done'. Uit de wijze van respons bleek ook dat het onderwerp gevoelig ligt en dus altijd voorzichtig moet worden aangepakt.





Toch zien medewerkers wel degelijk een rol voor de werkgever, op de volgende punten:

- *Als de veiligheid of de sfeer in het bedrijf in het geding is, bijvoorbeeld als iemand sterke drank drinkt op het werk.*
- *Een gezond en financieel aantrekkelijk aanbod in het bedrijfsrestaurant, ook bij onregelmatige werktijden of nachtdiensten, bijvoorbeeld met gezonde opties in een snackautomaat en een magnetron om gezonde maaltijden op te warmen.*
- *Belonen van gezond gedrag. Sommigen zien hierbij wel wat in een materiële beloning, in geld of tijd, maar ook een compliment wordt gewaardeerd!*
- *Het aanbieden van een gezondheidscheck.*



10 inzichten uit de gedragspsychologie

Er zijn dus mogelijkheden om medewerkers te helpen en stimuleren om gezond te eten. De volgende 10 inzichten uit de gedragspsychologie kunnen hierbij helpen. Want zoals psycholoog en hoogleraar Fred van Raaij ooit zei: 'De mens is in hoge mate irrationeel, maar inmiddels wel voorspelbaar irrationeel'.

- Vragen of mensen weleens iets overwegen, verhoogt de kans dat zij dit daadwerkelijk gaan doen. Een vraag stellen zet mensen aan het denken en draagt bij aan bewustwording van alternatieven. Een simpel onderzoek kan daarom effectiever zijn dan een promotiecampagne.
- Wat ook kan helpen, is juist niet het aanbieden van gerichte ondersteuning. Maar medewerkers een 'menukaart' van mogelijkheden bieden. Zij kunnen dan zelf bepalen waaraan zij willen meedoen. Zo'n duwtje in de goede richting wordt wel een 'nudge' genoemd. Bovendien hebben mensen dan ook veel meer het gevoel dat zij zelf hebben gekozen. Dit versterkt hun intrinsieke motivatie.
- Het opdoen van nieuwe ervaringen kan ook zorgen voor intrinsieke motivatie. Nieuwe inzichten en doorbreken van het gewoontegedrag, kan voor een structurele wijziging in leefstijl zorgen. Als werkgever kunt u natuurlijk voor die nieuwe ervaringen zorgen. Denk bijvoorbeeld aan een nieuw menu in het bedrijfsrestaurant.
- Speelt het idee om gezonder te gaan eten als bij een medewerker? Dat is dan hét moment om hen hierbij hulp te bieden. Zorg dat dat verschillende opties om met leefstijl aan de slag te gaan, doorlopend aanwezig zijn. Niet voor niets wordt het succes van Coca-Cola deels verklaard doordat een fles of blikje altijd 'een armlengte' bij je vandaan is.
- Zorg dat gezonde voeding altijd aanwezig is en financieel aantrekkelijk is. En minder gezonde voeding juist niet. Als medewerkers naar een ongezonde snack moeten vragen of er meer voor moeten betalen, dan zorgt dat voor een extra drempel.
- De stem van de groep is sterk. Daarom werkt het heel goed om gezamenlijk iets te doen en/of mensen te vertellen hoeveel anderen het ook doen. Bijvoorbeeld: 'in ons bedrijf doen al 50 mensen met dit programma mee'.
- Een oude bekende, maar nog steeds effectief: geef een voorbeeld, maar dan van een herkenbaar persoon. Mensen zijn geneigd zich vooral te spiegelen aan gelijken. Topsporters of graatmagere modellen verminderen het gevoel van haalbaarheid eerder dan dat dit stimuleert.
- Als medewerkers iets willen veranderen in hun leefstijl, werkt het heel krachtig om hierover met hen iets af te spreken. Ik wil bijvoorbeeld zoveel kilo afvallen binnen die termijn. Mensen willen hun 'belofte' doorgaans graag nakomen en zich aan de gemaakte 'afsprake' houden, zeker als anderen er ook van weten.
- Ook heel effectief: de autoriteit. Laat bijvoorbeeld de uitkomsten van een gezondheidscheck aan een medewerker presenteren door een deskundige bijvoorbeeld een bedrijfsarts. En laat deze ook een advies geven. De resultaten komen dan meer 'binnen' en zullen eerder worden opgevolgd.
- Ten slotte, maar niet het minst belangrijk: biedt mensen een positief perspectief. Het is makkelijker om iets te bereiken dan iets niet meer te doen. Wat zouden bijvoorbeeld de voordelen zijn van een lager lichaamsgewicht?!



5 don'ts en 5 do's



Don'ts

- ✗ Alleen algemene, abstracte informatie
- ✗ Alleen wijzen op mogelijke problemen die kunnen ontstaan door overgewicht
- ✗ Negatief gedrag bestraffen, bijvoorbeeld aanspreken op wat niet deugt
- ✗ Oud gedrag proberen te stoppen, dingen niet meer doen
- ✗ Een totale verandering nastreven



Do's

- ✓ Maak het zo concreet mogelijk: voorbeelden, concreet doel, duidelijke stappen, specifieke suggesties
- ✓ Keuze voor lekkere gezonde gerechten
- ✓ Vooral benoemen wat het voor iemand oplevert – en gebruik hierbij humor!
- ✓ Je kunt dan weer een leuke jurk aan, of (bij diabetes) je hebt dan mogelijk dat gedoe met bloedwaarden en medicijnen niet meer!
- ✓ Uitdagen om te verbeteren en positief gedrag belonen
- ✓ Als je dat bereikt, dan...!
- ✓ Nieuw gedrag aanleren, dingen wél gaan doen.
- ✓ Als je behoefte voelt om te eten, neem dan een lekkere kop thee of loop een blokje om
- ✓ Kleine, haalbare stappen zetten voor de korte termijn, direct, nu!
- ✓ Kies vandaag voor gezond!

We denken graag mee hoe u uw medewerkers en leidinggevenden optimaal kunt stimuleren in een gezond voedingspatroon. Zo werken we samen aan een gezonder werkend Nederland. Plan een video-afspraak in of vul het contactformulier in.

umc
zorgverzekering