



VITALE MEDEWERKERS, WELKE BIJDRAGE KAN JE ALS WERKGEVER LEVEREN?

Als werkgever wil je natuurlijk het beste voor je medewerkers. Maar de verantwoordelijkheid over de eigen gezondheid, dat heeft men natuurlijk zelf. Wat kan je dan als werkgever doen, zonder betuttelend te zijn. Je kan mensen niet dwingen gezond te eten, meer te bewegen of elke week te sporten. Je kan ze niet dwingen voldoende rust te nemen om zo stress en burn-out te voorkomen. Om te weten wat je als werkgever wel kan doen is het goed om iets meer van gedragsverandering te weten, want vanuit dat inzicht zijn er wel wat mogelijkheden die je als werkgever in kan zetten om te inspireren en motiveren.

HET GEZONDHEIDSGEDRAG VAN MENSEN IS PRIMAIR AFHANKELIJK VAN TWEE ASPECTEN:

1. Persoonlijke gedragsfactoren
2. Omgevingsfactoren

PERSOONLIJKE GEDRAGSFACTOREN

Wat wij mensen geleerd hebben over gezond leven speelt een sterke rol in hoe wij leven, hoe gezond of ongezond. De WHO omschrijft dat 'health literacy', dat is kennis over gezond leven en gezondheidsvaardigheden, of eigenlijk het tekort hierin, een primaire oorzaak is van ongezond leven. Weten mensen dus onvoldoende over hoe gezond te leven en het 'waarom' erachter, dan zijn ze ook niet goed in staat de gezonde keuzes te maken. Het 'wat' is vaak wel bekend, maar het 'hoe' en 'waarom', daar heeft een zeer groot gedeelte van de bevolking onvoldoende kennis over. Vanuit die beperkte kennis doet men echter wel eigen opvattingen op, wat leidt tot een bepaalde attitude over gezond leven, een tweede sterke factor voor gezond of ongezond leven. Eigen effectiviteit is een derde factor, volgens veel gedragsveranderingsmodellen, wat zoveel betekent als een inschatting kunnen maken van de eigen mogelijkheden gezond gedrag uit te voeren. Als men echter de fundamentele kennis niet bezit, dan loopt het hier ook op spaak. Een vierde en vijfde factor is risicoperceptie en ervaren ernst. Risicoperceptie en ervaren ernst zijn de vaardigheden om een inschatting te kunnen maken van het gezondheidsrisico wat men loopt bij ongezond gedrag. De wetenschap leert ons dat, als mensen begrijpen wat gezond gedrag is, en dan met name het waarom achter de gezonde leefstijl regels, en als men in kan schatten welk nadeel men heeft bij het niet naleven en voordeel bij het wel naleven, men dan sneller geneigd is gezondere keuzes te maken. De Gezondheidsraad heeft in de afgelopen jaren de Voedingsrichtlijn en de Beweegrichtlijn gepubliceerd, hierin staat exact wat te doen om gezonder te leven. Er is echter geen publicatie of programma wat mensen het 'hoe' en 'waarom' leert. Hier ligt dus een kans voor werkgevers, om werknemers laagdrempelige kennis aan te reiken over wat de gevolgen zijn van ongezond leven en gezond leven en laagdrempelige mogelijkheden te bieden dit ook toe te passen. Dit kan in de vorm van seminars, cursussen, coachprogramma's, publicaties, enz. die werknemers aan worden genoden en waar men vrijwillig voor kan kiezen.

OMGEVINGSFACTOREN

Wij mensen zijn redelijk tot zeer beïnvloedbaar. Door onze hersenstructuur (reptielenbrein, zoogdierenbrein, Neo-Cortex en onze neuronnetwerken in onze hersenpan) automatiseren we alles wat we leren, wat natuurlijk super handig is, want dan hoeven we niet meer na te denken bij bijvoorbeeld het schakelen, lopen, fietsen, televisie aanzetten, tandenpoetsen, enzovoort. Meer dan 99 procent van ons gedrag volgt uit aangeleerd gedrag en de prikkels die we krijgen uit onze omgeving helpen ons onderbewuste erbij die aangeleerde patronen op te roepen. Dat is goed, maar kent ook een keerzijde. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat, als ik in de avond op de bank plof, er automatisch een trigger in mijn brein in actie komt om de chips en cola erbij te pakken. Aan de kassa bij het tankstation, als die dame vraagt 'twee voor de prijs van een', heb ik al ja gezegd, voor ik er erg in heb. De voedingsmiddelenindustrie maakt hier dankbaar gebruik van. Zo weet men dat veel mensen bij de kassa toch nog even die reep pakken die men op ooghoogte voor de lopende band legt en die paar seconden wachten is voldoende om de trigger in werking te zetten.

WAT KUNNEN WE HIERMEE ALS WERKGEVER?

Zo helpen bijvoorbeeld de stappen naar de trap al meer dan 40 procent van de mensen om de trap te nemen, die normaal de lift nemen. De uitnodiging voor een lunchwandeling motiveert een groot gedeelte om de lunch toch bewegend te doen. Tegenwoordig passen steeds meer bedrijven inspiratiepublicaties binnen het bedrijf toe over gezonder leven, waardoor het thema aan de orde wordt gesteld en reiken steeds meer bedrijven zogenaamde Leefstijlscans aan, waaruit blijkt op welk vlak van de voeding- en beweegrichtlijnen werknemers nog 'in het rood staan'. Ook een gezonde kantine zal de werknemers helpen gezondere keuzes te maken.

Natuurlijk blijft de keuze bij de werknemer, of men de trap neemt, mee gaat wandelen of één van de 'rode' leefstijl aspecten aan gaat pakken en om gaat ruilen voor een gezondere optie. Maar de prikkel aanreiken in de werkomgeving kan eraan bijdragen dat werknemers gezonder gaan leven en daardoor minder ziek zijn en meer genieten van het leven.

Meer weten over gezondheidsinvloeden en natuurlijk gezonder leven, ook op de werkplek, kijk op www.nieuwe-gezondheid.nl

"Het feit dat de omgeving sterk bepalend is voor het gezondheidsgedrag van werknemers, kan helpen om werknemers positief te prikkelen", aldus John van Heel.



John van Heel
Leefstijl als medicijn coach en docent