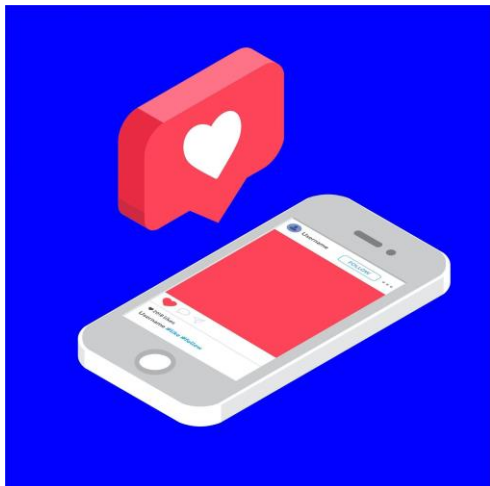


## Gezondheidsbeleid: met een app alleen kom je er niet

Gezondheidsapps kunnen mensen ondersteunen om gezonder te leven. Het heeft echter geen nut om zo'n app aan medewerkers beschikbaar te stellen als je er geen beleid omheen maakt. En dat gebeurt nogal eens, zegt Daniël Rijnbeek van VLC & Partners. "Als je er geen doel aan koppelt, houdt niemand het vol."



Voor je telefoon zijn inmiddels ongeveer een half miljoen gezondheidsapps beschikbaar waarmee je kunt bijhouden hoeveel je beweegt, wat je eet, wat je hartslag is en ga zo maar door. Zulke apps zijn handig voor mensen die al gezond leven, maar wie nog niet zo gezond leeft, zal er niet opeens zijn leefstijl door omgooien. Daar is meer voor nodig. Een zorgverzekeraar selecteren vanwege de leuke app heeft daarom weinig zin als je medewerkers wilt stimuleren om gezonder te gaan leven, geeft Rijnbeek aan. "Je moet vanuit jezelf willen veranderen. Dat moet de basis zijn en daar kun je als werkgever een belangrijke rol in spelen."

### Veel problemen niet in bewegingsfeer

De cijfers ondersteunen het betoog van Rijnbeek. "In de praktijk blijkt dat initiatieven met gezondheidsapps na een jaar nog maar een deelnamegraad van zo'n 20 procent halen, waar dat in het begin 80 procent is. Niemand houdt het vol. Beloningen voor goed bewegen werken ook maar ten dele, omdat die vrij eenvoudig gehaald kunnen worden; ze zijn dus niet echt een uitdaging."

In ons land worden de psychische problemen onderschat, vindt Rijnbeek. "Terwijl ze goed zijn voor ongeveer een kwart van het verzuim. Een ongeveer even groot deel wordt bovendien veroorzaakt door financiële problemen of mantelzorgvraagstukken. Veel gezondheidsproblemen zitten dus helemaal niet in de bewegingsfeer."

### Maak je doel duidelijk

Een eenzijdige focus op meer bewegen en gezonder eten heeft dus weinig nut. Een doel formuleren des te meer: "De eerste stap bij het neerzetten van gezondheidsbeleid is vaststellen wat je ermee wilt bereiken. Welk probleem wil je oplossen? Die vraag kun je alleen beantwoorden als je weet wat er speelt, hoe je verzuim is opgebouwd en hoe je verloop eruitziet. Het kan ook zijn dat je je verzuim onder controle hebt, maar dat je wilt zorgen dat dat zo blijft. Bijvoorbeeld door amplitie: het versterken van je medewerkers om verzuim te voorkomen. Daar kunnen apps en gezondheidspleinen een prima rol in spelen, als je maar duidelijk

maakt waarom ze worden ingezet. Anders ontbreekt de sense of urgency: iedereen die je wilt bereiken, moet begrijpen waar je het voor doet. Op directieniveau, maar ook op medewerkersniveau. Communicatie speelt dus een sleutelrol. Zorg ook dat je haalbare doelen stelt.”

## Weet wie je wilt bereiken

Om medewerkers echt betrokken te maken, kun je ambassadeurs aanwijzen die het project promoten. “En kies dan niet een manager die al drie marathons per jaar loopt, want dat is geen goede graadmeter”, tipt Rijnbeek. “Neem bijvoorbeeld een medewerker die een zittend beroep heeft, weinig beweegt en die wel wat kilo’s wil afvallen. Geef zo iemand een coach en stel het doel: tien kilo afvallen. Laat vervolgens collega’s deze medewerker steunen in zijn traject.”

Deze opzet werkt beter omdat zo’n ambassadeur model staat voor de 40 procent van je medewerkers die gemotiveerd is. Die zou je als eerste willen bereiken met een gezondheidsprogramma “Die groep sport al regelmatig, maar heeft misschien wat moeite met de werk-privébalans en zoekt naar manieren om gezonder leven concreet in te vullen. Die manager die drie marathons loopt, hoort bij de 10 procent early adaptors. Die zijn al heel gezond en daar hoef je niet meteen aandacht aan te besteden.”

**Wijs een ambassadeur aan. En kies dan niet een manager die al drie marathons per jaar loopt, want dat is geen goede graadmeter**

## Rol van de leidinggevende

De aandacht moet verder gaan dan het over de schutting gooien van een app. “Daar komt de leidinggevende in beeld: die kan de medewerker helpen met een goed gesprek. Niet alleen over het werk, maar ook over hoe het thuis gaat en over wat de medewerker nodig heeft om gezonder te leven. Op die manier kun je gericht werken aan gedragsverandering, want daar gaat het uiteindelijk om.”

Als werkgever kun je coaches inzetten die iemand meenemen in een traject van acht weken om die gedragsverandering te bewerkstelligen, adviseert Rijnbeek. “Bijvoorbeeld door een programma op te stellen waarbij de medewerker een keer in de week gaat sporten. Zo’n coach zorgt voor bewustwording en die acht tot twaalf weken heb je nodig om gedrag te kunnen veranderen. Maar de voorwaarde is dat iemand ook echt wil. Richt je op die gemotiveerde groep en stel haalbare doelen. Een app kan daarbij een hulpmiddel zijn.”

**Als werkgever kun je coaches inzetten die iemand meenemen in een traject van acht weken om die gedragsverandering te bewerkstelligen**

## Met aandacht zorg je voor verandering

Een goed uitgevoerd gezondheidsprogramma met voldoende aandacht voor de individuele medewerker resulteert op de lange termijn in meer medewerkers- en klanttevredenheid, minder fouten en een lager verzuim. Alleen een app introduceren is daarvoor niet genoeg, benadrukt Rijnbeek. “Een goed gezondheidsbeleid heeft echt minimaal twee jaar nodig om resultaat op te leveren. Te veel werkgevers schieten met hagel door zonder doel een gezondheidsapp te introduceren.”

**Een goed gezondheidsbeleid heeft echt minimaal twee jaar nodig om resultaat op te leveren**

Om mensen echt te bereiken, is het beter om met ze in gesprek te gaan, zegt Rijnbeek. “Mensen vinden het moeilijk om over zaken als gezondheid of financiële problemen te praten. Een goede en betrokken manager staat dicht bij de medewerkers en kan met een gesprek de drijfveren van een medewerker naar boven halen. Alleen door aandacht kun je écht iets veranderen.”

Wil je hier als werkgever mee aan de slag en wil je echt investeren in je medewerkers? Laat je dan bijstaan door een adviseur, tipt Rijnbeek. “Een goede adviseur helpt je niet alleen om de juiste inzichten te verkrijgen; die helpt je ook bij het zoeken naar passende oplossingen en om ze te implementeren.”

Kijk voor meer informatie op onze [website](#).