

Whitepaper leefstijl **versus** **vitaliteit.**



ADAPTICS.

Vital people, healthy business.

Inhouds opgave.

Leefstijl: wat is dat?

Leefstijl

BRAVO-factoren toegelicht

3

3

4

Overgewicht en afvallen

7

Leefstijl versus vitaliteit

8

Verschil leefstijl en vitaliteit

9

Aan de slag met leefstijl

10

Do's en don'ts voor een leefstijlgesprek

10

Succesfactoren en barrières deelname

11

Succesfactoren en barrières implementatie

12

Praktische tips voor werkgevers

12



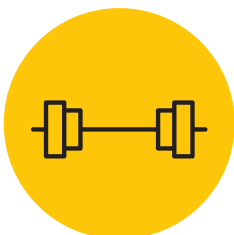
Leefstijl: wat is dat?

Twee ons groente en twee stuks fruit. Wie is daar niet groot mee geworden? Waar 'gezond leven' vroeger vooral leek te bestaan uit gezonde voeding, weten we tegenwoordig steeds beter hoe leefstijlfactoren invloed hebben op de gezondheid. Maar wat is een gezonde leefstijl dan precies? En wat is het verschil tussen leefstijl en vitaliteit? Wat mag en kan je hier als werkgever mee? Antwoord op deze vragen lees je in dit whitepaper.

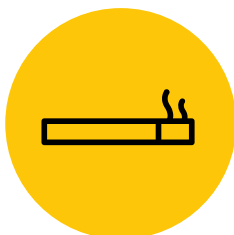


Leefstijl

Met leefstijl bedoelen we de gedragingen die een relatie hebben tot onze fysieke gezondheid. Een gezonde leefstijl kan voorkomen dat mensen ziek worden. Leefstijl bestaat uit verschillende onderdelen: de BRAVO-factoren.



Bewegen



Roken



Alcohol



Voeding



**Ontspanning
(slaap)**

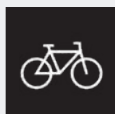
Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning (slaap) hebben ieder op een eigen manier invloed op de fysieke gezondheid. Een gezonde leefstijl verlaagt het risico op allerlei aandoeningen en zorgt dat je je fitter voelt.



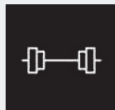
Bewegen

Voldoende beweging heeft een groot aantal gunstige effecten. Volwassenen die voldoende bewegen hebben een lager risico op onder andere hart- en vaatziekten, diabetes en depressieve symptomen. Daarnaast hangt voldoende bewegen ook samen met een lager risico op borst- en darmkanker.

De Beweegrichtlijnen (2017) schrijven voor om:



ten minste **150 minuten per week matig intensief te bewegen** (wandelen, fietsen, tuinieren)



en **minstens twee keer per week spier- en botversterkende activiteiten** te doen (hardlopen, fitness, voetbal)

Daarbij geldt: meer bewegen is beter.

In 2023 voldeed slechts 44% van de Nederlandse volwassenen aan de Beweegrichtlijnen. De meeste gezondheidswinst valt te behalen bij mensen die nu nog inactief zijn. Als zij actiever worden, verlaagt dit hun risico op gezondheidsklachten aanzienlijk. Daarnaast is het belangrijk om niet te veel te zitten. Dat geeft namelijk ook een hoger risico op hart- en vaatziekten en vroegtijdig overlijden.

Natuur

Bewegen in de natuur levert extra voordeel op. Niet alleen helpt het om te voldoen aan de Beweegrichtlijnen, het biedt ook ontspanning. Onderzoek laat zien dat wekelijks twee uur in de natuur doorbrengen bijdraagt aan fysieke en mentale gezondheid.



Om zitgedrag te vermijden bieden veel organisaties tegenwoordig een zit-sta-bureau aan. Een half uurtje staand werken of staand vergaderen kan fijn zijn. Blijf niet te lang staan, dan ga je hangen en loop je risico op fysieke klachten door een verkeerde werkhouding. Het gaat met name om de afwisseling tussen zitten, staan en bewegen. Stimuleer daarom ook bewegen op het werk.

Roken

Dat roken ongezond is hoeven we je waarschijnlijk niet te vertellen. Toch rookte in 2023 nog

14%

van de Nederlandse volwassenen dagelijks.

Roken verhoogt niet alleen het risico op longkanker, maar ook andere longaandoeningen, andere vormen van kanker en hart- en vaatziekten. Ook meerroken, dus naast je collega's staan in het rokershok, verhoogt het risico op deze aandoeningen. E-sigaretten (vapes) bevatten ook schadelijke stoffen en zijn dus schadelijk voor de gezondheid.



Op de meeste openbare plekken in Nederland mag niet meer gerookt worden. Hier kun je als organisatie aan bijdragen. Ontmoedig roken door het rokershok verder weg te zetten (of helemaal weg te halen) en normaliseer niet-roken.





Alcohol

De Gezondheidsraad adviseert om geen alcohol te drinken, of in ieder geval niet meer dan één glas per dag.

44%

van de Nederlandse volwassenen hield zich hier in 2023 aan.

Het drinken van alcohol verhoogt het risico op verschillende soorten kanker en diabetes. Daarnaast zorgt het drinken van alcohol ook voor andere problematiek. Bijvoorbeeld meer risico op ongelukken, verslaving en psychosociale problemen.

Eén glas wijn per dag is gezond!? Ja en nee. Er is enig bewijs dat een glas wijn per dag het risico op hart- en vaatziekten heel iets kan verlagen. Echter neemt bij het drinken van een glas wijn per dag het risico op kanker en diabetes juist toe. De voordelen wegen dus niet op tegen de nadelen.



Het is een persoonlijke keuze of iemand alcohol wil drinken of niet. Als organisatie kun je je medewerkers helpen door bij een borrel ook alcoholvrije drankjes aan te bieden.

Voeding

Gezonde voeding kan het risico op allerlei aandoeningen verlagen. Zo wordt de kans op diabetes, kanker en hart- en vaatziekten kleiner. Daarnaast voel je je fitter. Gezond eten kan ingewikkeld zijn. Er gaan ook veel hypes en mythes rond. Belangrijk is om betrouwbare informatiebronnen te gebruiken, zoals het Voedingscentrum. Zij adviseren:



Dagelijks 250 gram groente te eten en 2 stuks fruit



Voor brood en andere graanproducten voor de volkoren variant te gaan



Eén keer per week (vette) vis te eten, daar zitten belangrijke omega 3-vetzuren in



Naast gezond eten is ook gezond drinken belangrijk. Probeer suikerhoudende dranken zo veel mogelijk te beperken en vooral te gaan voor water, groene of zwarte thee en koffie zonder suiker. Drink per dag 1,5 tot 2 liter water.



Wil je toch iets lekkers op tafel zetten in de pauze of tijdens een vergadering? Ga dan voor fruit en snoep-groente. En zet in plaats van frisdrank water met munt en/of verse schijfjes citroen of sinaasappel neer.



Ontspanning (slaap)

Voldoende ontspanning zorgt voor herstel zodat je fit blijft. Goed slapen is daarbij van essentieel belang. Maar wat is goede slaap? Aan de ene kant zijn voldoende uren slaap belangrijk. Een volwassene heeft gemiddeld 7 tot 9 uur slaap nodig, maar dit kan per persoon erg verschillen. De kwaliteit van je slaap is echter het meest belangrijk. De belangrijkste vraag daarbij is: 'voel je je 's ochtends uitgerust?'. Maar er zijn ook andere manieren van ontspannen, bijvoorbeeld het luisteren van muziek, een ademhalingsoefening of het doen van yoga.



Als organisatie kun je je medewerkers ondersteunen in ontspannen tijdens het werk. Bijvoorbeeld door op het werk een ontspanningsruimte aan te bieden. Denk aan een gezellige ruimte met een lekkere bank en wat boeken. Zo kunnen zij even ontspannen tussen het werk door. Een adempauze kan wonderen doen voor de concentratie en productiviteit.

Slaap bij werk in onregelmatigheid

Voor medewerkers in onregelmatige diensten is het niet vanzelfsprekend om een goede 'nacht' te pakken door verstoring van het biologische ritme. Die verstoring kan op korte termijn leiden tot vermoeidheid en slaapproblemen en wordt op de lange termijn in verband gebracht met hart- en vaatziekten en vormen van kanker. Voor de groep medewerkers die onregelmatig werken is een gezonde leefstijl dus extra belangrijk.

Organisaties kunnen hen helpen door rekening te houden met de roosters en **tips** te geven voor werken in de nacht.

5 tips bij nachtdiensten



Eet voedzame, maar lichte maaltijden in de nacht. Lichte maaltijden worden 's nachts beter verteerd dan zware maaltijden.



Beperk daglicht als je uit de nacht komt. Zet een zonnebril op onderweg naar huis en zorg voor verduisterende gordijnen als je overdag moet slapen en gebruik eventueel een oogmasker.



Bewegen doet wonderen voor je slaapkwaliteit.



Probeer **vet en suikerrijk eten** te **vermijden**.



Powernappen mag, maar doe dit niet langer dan 30 minuten en niet in de uren voor je naar bed gaat.

Overgewicht en afvallen.



50%

van de Nederlandse volwassenen had in 2023 overgewicht

Een groot deel van deze mensen wil afvallen. Maar hoe? Er bestaan ontelbaar veel diëten en toch vallen veel mensen terug in oude gewoonten. De reden hiervoor is dat mensen die dit soort diëten proberen niet vanuit de juiste motivatievorm handelen. Zij doen dit vanuit schuld, schaamte, straf of beloning (gecontroleerde motivatie), waardoor zij het dieet een tijdje volhouden, om vervolgens weer op hun oude gewicht te komen en zelfs zwaarder te worden. Het bekende jojo-effect.

Hoe zorg je ervoor dat zij het gezonde gedrag wél volhouden? Op pagina 9 lees je over de essentiële rol die vitaliteit hierin speelt.

Medewerkers ondersteunen: 3 tips

Wat kun je als werkgever doen om je medewerkers te helpen hun gezonde leefstijl daadwerkelijk vol te houden?

1. Achterhaal de achterliggende motivatie

Geef een medewerker aan af te willen vallen? Achterhaal dan wat de achterliggende motivatie is. Handelt de persoon vanuit een gecontroleerde motivatie, een gevoel van moeten, dan zijn er eerst stappen te zetten. Breng de medewerker met een professional in contact die kan helpen tot een autonome motivatie te komen, een gevoel van willen.

2. Zorg voor goede voorlichting

Een sapjeskuur zorgt misschien tijdelijk voor wat kilo's minder, maar ook voor minder voedingsstoffen. Ook salades lijken gezond, maar van alleen sla raak je niet verzadigd. Zorg er dus voor dat je medewerkers toegang hebben tot de juiste informatie over voeding. En bied in de kantine volwaardige maaltijden aan met volkorenproducten, groenten, eiwitten en gezonde vetten.

3. Stimuleer gezond gedrag op het werk

Denk aan het stimuleren van lunchwandelen of waar mogelijk wandelend vergaderen. Of zet bijvoorbeeld een tafeltennistafel neer om medewerkers te stimuleren even van hun scherm weg te gaan. Ook andere gezonde gewoontes zoals het eten van gezonde maaltijden en tussendoortjes en het nemen van voldoende rust normaliseren helpt.

Leefstijl versus vitaliteit.

‘Vitaliteit, dat is toch gewoon hetzelfde als leefstijl?’ Dit is een veel voorkomende misvatting. Vitaliteit en leefstijl verschillen namelijk zéker van elkaar. Voordat we de relatie tussen vitaliteit en leefstijl kunnen uitleggen, is het belangrijk om te begrijpen wat vitaliteit is. **Vitaliteit is de...**



... waarmee je in het leven staat. Onderliggend aan vitaliteit liggen de **psychologische basisbehoeften: autonomie, binding en competentie**. Door een medewerker te voorzien in zijn of haar psychologische basisbehoeften wordt de vitaliteit vergroot.

Autonomie

Jezelf kunnen zijn; wat zijn mijn waarden? Waar sta ik voor? Wat wil ik? Wat vind ik leuk?

Binding

Behoren tot een groep: je begrepen voelen, onderdeel zijn van een groep, gesteund worden

Competentie

Weten waar je goed in bent, jezelf daar in kunnen ontwikkelen, je gewaardeerd voelen



Deze basisbehoeften vormen de universele bronnen van motivatie voor een mens. Heel simpel gezegd: vanuit **motivatie** volgt **energie** en ook de wil om energie te krijgen. **Veerkracht** begint met de wil om op te staan als je valt. Een medewerker moet dus op de juiste manier **gemotiveerd** worden, met aandacht voor zijn of haar basisbehoeften, om zo zijn of haar vitaliteit te vergroten.

Als een medewerker niet voldoende is voorzien in deze basisbehoeften, is hij in een soort **overleefstand**. Dan is het bijna onmogelijk om een gedragsverandering vol te houden. Zijn de basisbehoeften wel in balans, dan is een medewerker in een **leefstand**. Hij heeft dan de motivatie, energie en veerkracht om aan zijn gedrag te werken én dit vol te houden. Voor duurzame gedragsverandering is het dus belangrijk om medewerkers te bevredigen in hun basisbehoeften.



Het verschil tussen leefstijl en vitaliteit

Vitaliteit en leefstijl zijn verschillende dingen. Je kunt heel vitaal zijn, maar niet fysiek gezond. En je kunt ook fysiek gezond zijn maar helemaal niet vitaal. **Vitaliteit en leefstijl zijn wel met elkaar verbonden, en gaan idealiter hand in hand.** Om een duurzame leefstijlverandering te maken, is vitaliteit erg belangrijk. Door de juiste motivatie kun je het gezonde gedrag volhouden.

Wat is dan de juiste motivatie? Om duurzaam te veranderen is autonome motivatie nodig.

Autonome motivatie

Je handelt vanuit je eigen wil om iets te doen, bijvoorbeeld omdat je het leuk of belangrijk vindt. Sommige mensen sporten omdat zij dat heel leuk vinden, en anderen omdat zij het belangrijk vinden voor hun gezondheid of omdat het een ander persoonlijk doel ondersteunt. Deze mensen houden hun gezonde gedrag vol.

Andere mensen houden het sporten niet vol: zij zijn gecontroleerd gemotiveerd.

Gecontroleerde motivatie

Je handelt dan vanuit schuld of schaamte. Bijvoorbeeld: iemand wil afvallen omdat hij zich onzeker voelt over zijn lichaam. Deze persoon gaat een tijdje intensief sporten, maar vervalt daarna in oude gewoonten.



Als organisatie kun je medewerkers hierin ondersteunen. Neem bijvoorbeeld bij het implementeren van een interventie of programma de basisbehoeften in acht. Zorg er bijvoorbeeld voor dat het een vrije keuze is om mee te doen (autonomie), dat de medewerkers zich veilig voelen in de groep (binding) én dat tijdens deelname aandacht is voor persoonlijke kwaliteiten (competentie).

Bied daarnaast interventies aan die niet enkel gefocust zijn op leefstijl, maar waar inhoudelijk ook wordt ingegaan op de eerdergenoemde basisbehoeften en vitaliteit. Pas dan bied je medewerkers de kans de mooie kennis die je hen aanbiedt ook effectief en langdurig toe te passen!

Aan de slag met leefstijl.

Veel werkgevers zijn huiverig als het gaat om leefstijl op het werk. Zij willen hun medewerkers niks opleggen. Dat is op zich heel goed, want zo voorkom je dat de autonomie van medewerkers wordt ondermijnd. Maar leefstijl heeft ook veel invloed op het werk. Onderstaand lees je hoe je hiermee omgaat en hoe je leefstijl succesvol binnen jouw organisatie implementeert.



Mensen met een gezonde leefstijl zijn fitter, energiever en minder vaak ziek. In het kader van duurzame inzetbaarheid is het dus zeker belangrijk om leefstijl bespreekbaar te maken op de werkvloer. Doe dit wel op een tactische manier. De belangrijkste factor hierin is de psychologische basisbehoefte binding: laat medewerkers voelen dat zij gerespecteerd worden. Als je met medewerkers in gesprek gaat over hun leefstijl is het dus belangrijk om aan die binding te denken. Laat medewerkers daarnaast zelf de regie houden.

Do's en don'ts voor een leefstijlgesprek



Bied een luisterend oor.



Stel open vragen, wees oprecht nieuwsgierig en geïnteresseerd.



Wees objectief.



Bevorder eigen regie van medewerkers, bijvoorbeeld door te vragen wat zij nodig hebben om hun wensen/verlangens omtrent vitaliteit te realiseren.



Bevorder bewustzijn bij medewerkers, bijvoorbeeld door goed door te vragen naar wat hun energie geeft of juist kost.



Maak concrete afspraken en laat medewerkers hierin "the lead".



Vul geen zaken in voor medewerkers.



Geef geen ongevraagd advies.



Het is geen eenrichtingsverkeer. Onderzoek samen met medewerkers wat zij kunnen doen om hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid te verbeteren.



Probeer geen oordeel te vellen.



Het is geen beoordelingsgesprek.



Voorkom een ongelijkwaardige relatie in het gesprek. Jij en je medewerker staan op gelijke voet, zodat de medewerker de ruimte voelt om open en eerlijk te zijn.



Praat niet over jezelf of anderen (het gaat nu echt over de medewerker).

Succesfactoren en barrières

Aan de slag met leefstijl op de werkvloer? Duik dan goed in onderstaande informatie. Onderzoek van het RIVM naar gezondheidsprogramma's op het werk laat namelijk zien wat de belangrijkste succesfactoren zijn voor deelname aan zo'n programma. Werknemers uit verschillende branches werden gevraagd wat voor hen bepalend is voor het meedoen aan een interventie (Smit et al. 2022). Daarnaast werd aan werkgevers gevraagd wat voor hen succesfactoren zijn om zo'n programma te implementeren (Smit et al., 2023). Onderstaand lees je succesfactoren én barrières voor deelname én implementatie.



Succesfactoren voor deelname

Bewust zijn van voordelen

Medewerkers doen eerder mee aan een interventie wanneer zij zich **bewustzijn van de voordelen** en hoe dit hun persoonlijke doelen ondersteunt.

Ervaringen van anderen

Door het horen van (succesvolle) ervaringen van anderen, doen medewerkers eerder mee aan een interventie.



Zorg dus voor voldoende en begrijpelijke informatie over de voordelen van het meedoen aan een interventie. Maak daarnaast gebruik van ambassadeurs die de interventie kunnen promoten. Idealiter vraag je hiervoor medewerkers uit alle lagen en afdelingen van de organisatie, zodat iedereen zich kan herkennen in de ambassadeur.



Barrières voor deelname

Gebrek aan flexibiliteit

Medewerkers doen minder snel mee aan een interventie vanuit het werk wanneer dit niet onder werktijd kan, en de werkgever niet flexibel is in begin- en eindtijden.

Organisatiecultuur

Een belangrijke barrière voor deelname aan een gezondheidsprogramma op het werk is de cultuur van de organisatie. Wanneer collega's of leidinggevendenden dergelijke programma's niet ondersteunen, is een medewerker minder geneigd mee te doen.

Gebrek aan kennis

Communicatie is key. Medewerkers zijn geneigd om niet mee te doen aan een gezondheidsprogramma wanneer zij niet weten wat het inhoudt of indien het programma onduidelijk is.



Zorg dus voor flexibiliteit waar mogelijk, een positieve organisatiecultuur en voldoende informatievoorziening.



Desinformatie

Op sociale media is veel informatie over gezondheid te vinden. Helaas is niet al deze informatie even betrouwbaar. De informatie is soms deels waar, maar mist nuances. Hierdoor kunnen mensen de verkeerde conclusies trekken. Organisaties, met name organisaties waar veel jongeren werken, zijn erbij gebaat om hen te voorzien van betrouwbare informatie als het gaat om gezondheid op het werk.



Succesfactoren implementatie door werkgevers

Betrokkenheid leidinggevenden

Zowel voor de implementatie als voor deelname werkt het positief wanneer leidinggevenden het goede voorbeeld laten zien en hun medewerkers ondersteunen. Geef leidinggevenden daar de juiste kennis en tools voor.

Continuïteit

Implementatie van gezondheidsprogramma's gaat het beste wanneer gezondheid een permanent thema is binnen je organisatie.

Co-creatie

Een belangrijke succesfactor voor de implementatie van gezondheidsprogramma's is de betrokkenheid van medewerkers bij de ontwikkeling van het programma. Daarmee vervul je onder andere de basisbehoeften van medewerkers én zorg je ervoor dat het programma op hun interesses aansluit.



Zorg dus voor betrokkenheid vanuit leidinggevenden en geef hen de juiste (gespreks)-tools om hun medewerkers te ondersteunen. Daarnaast is het belangrijk om gezondheid permanent in het (vitaliteits)beleid op te nemen. Als laatste is het voor implementatie van een gezondheidsprogramma van belang om medewerkers te betrekken.



Barrières implementatie door werkgevers

Complexiteit

Heel complexe programma's zijn moeilijk te implementeren. Werkgevers zullen dit minder snel willen en kunnen uitvoeren. Maak het dus niet onnodig ingewikkeld.

Verspreide initiatieven

Het werkt niet goed wanneer er veel losse gezondheidsinitiatieven zijn. Dat werkt verwarrend voor medewerkers.

Cultuur

Ook hier is de organisatiecultuur van belang. Een belangrijke barrière voor werkgevers was de overtuiging dat bemoeien met de gezondheid van hun medewerkers werd gezien als bemoeien met privé zaken.



Houd gezondheidsprogramma's dus simpel. Eén centrale aanpak werkt het beste, zowel voor werkgever als werknemer. Daarnaast is een positieve organisatiecultuur belangrijk, waarin open kan worden gepraat over gezondheid.

Praktische tips voor werkgevers



Bied **webinars of themamiddagen** aan over verschillende onderwerpen. Maak deze activiteiten laagdrempelig te bezoeken en interactief. Zo gaat iedereen met een goede tip naar huis.



Neem de **psychologische basisbehoeften** in acht. Zorg ervoor dat medewerkers bij aangeboden activiteiten of interventies autonomie, binding en competentie ervaren.



Vereenvoudig keuzes, maar neem ze niet weg. Bied bijvoorbeeld drie gezonde opties aan in de kantine. Zo kan de medewerker alsnog zelf kiezen (autonomie).



Gebruik **challenges** om medewerkers te motiveren. Denk aan een fiets-naar-je-werk-challenge of gezonde bakwedstrijd.



Stimuleer gezonde gewoontes zoals luchwandelen, fruit eten en de trap nemen.



Gebruik **ambassadeurs** om het goede voorbeeld te geven.

Heb je nog vragen of wil je advies?

Onze Adviseurs Vitaliteit & Inzetbaarheid gaan graag vrijblijvend met je in gesprek. Plan onderstaand een adviescall in van 30 minuten.



[Adviescall plannen >>](#)