

Communicatieplan voor bedrijven

Gun je medewerkers het mooiste cadeau:

Een rookvrij leven!



Voorwoord

Gefeliciteerd! U heeft ervoor gekozen om uw medewerkers op weg te helpen naar een rookvrij leven. Om de stoppen-met-roken-begeleiding tot een succes te maken, geven we u enkele tips.

Het is belangrijk om goed te communiceren over de stoppen-met-roken-begeleiding. Hoe beter de communicatie, des te groter de kans dat veel rokende medewerkers deelnemen. In dit document vindt u een stappenplan en voorbeelden van effectieve communicatie. In combinatie met de juiste inzet van ambassadeurs kunt u de stoppen-met-roken-begeleiding succesvol inzetten. Ambassadeurs zijn medewerkers, ex-rokers, leidinggevendenden of anderen die medewerkers kunnen motiveren om deel te nemen aan de stoppen-met-roken-begeleiding.

We wensen u veel succes met de voorbereidingen en uitvoering binnen uw organisatie. Mochten er nog vragen zijn, neem dan gerust contact met ons op.

Team SineFuma

Inleiding

Roken is een verslaving. Stoppen kan enorm zwaar en lastig zijn. SineFuma is een stoppen-met-roken-specialist die begeleiding geeft in heel Nederland. SineFuma heeft sinds 2008 veel ervaring opgedaan in de wereld van stoppen met roken en weet daarom wat er nodig is om bedrijven te ondersteunen. Vooral in de communicatie naar medewerkers om ze te motiveren te gaan stoppen met roken valt veel winst te behalen. SineFuma adviseert de organisatie om onderstaande stappen te doorlopen die in het vervolg van dit communicatieplan uitgebreid zijn toegelicht:

1. Voorbereiding
2. Financiële beloningen
3. Promotie en werving
4. Aanmelden
5. Nazorg

Inhoud

1. Voorbereiding	4
Planning maken	4
Overwegen financiële beloningen	4
Rookbeleid documenteren	4
Leidinggevenden informeren.....	5
Ondernemingsraad betrekken	5
Ambassadeurs werven en informeren.....	5
2. Financiële beloningen.....	6
Waarom gebruikmaken van beloningen?	6
Wat is een goede manier van belonen?	6
3. Promotie en werving	8
Organiseer een bijeenkomst 'In gesprek over roken'	8
Gebruik de beschikbare promotiekanalen en materialen.....	8
Communiqueer over de beloningen	8
Ga voor een persoonlijke benadering.....	8
Zet leidinggevenden in.....	9
Zet ambassadeurs in	9
Denk ook aan moeilijk te bereiken medewerkers.....	9
4. Aanmelden.....	10
Aanmeldprocedure bijeenkomst 'In gesprek over roken'	10
Aanmeldprocedure begeleidingstrajecten.....	10
5. Nazorg	11
Vier het succes!	11
Contact met de coach.....	11
Bijeenkomst 'Rookvrije toekomst'	11
Gestopt blijven met beloningen	11
Structureel aanbod	11
Bijlagen	12
A. Communicatietips	13
B. Voorbeeldtekst leidinggevenden	15
C. Aanvullende informatie beloningen	16
D. Voorbeeldtekst 'In gesprek over roken'	18
E. Voorbeeldtekst groepscoaching.....	20
F. Promotiematerialen	22

1. Voorbereiding

Planning maken

Als u met de planningscoördinatoren van SineFuma de stoppen-met-roken-begeleiding heeft ingepland, kunt u een planning maken voor het communiceren van de begeleiding binnen uw organisatie. Hieronder staat een voorbeeld van een planning.

Week	Fase	Taak	Wie
1-2	Voorbereiding	- Planning maken - Overwegen financiële beloningen - Rookbeleid documenteren - Leidinggevend informeren - Ondernemingsraad betrekken - Ambassadeurs werven en informeren	Projectleider/HR
3-4	Promotie en werving	- Inzetten ambassadeurs - Promotie online en offline - Inschrijvingen monitoren	Projectleider/HR Leidinggevend Ambassadeurs
5	Bijeenkomst 'In gesprek over roken'	- Bijeenkomst 'In gesprek over roken'	SineFuma
6-7	Aanmelden	- Laatste werving - Herhalingsberichten groepscoaching - Check aanmeldingen groepscoaching	Projectleider/HR
8 - 15	Groepscoaching	- Groepscoaching stoppen met roken	SineFuma
15	Nazorg	- Vier het succes met stoppers - Overwegen bijeenkomst 'Rookvrije toekomst'	Projectleider/HR

Overwegen financiële beloningen

Als u ervoor kiest om werknemers te belonen voor succesvol stoppen met roken, leidt dit tot hogere stoppercentages. Meer informatie over het toepassen van beloningen vindt u in [Hoofdstuk 2: Financiële beloningen](#).

Rookbeleid documenteren

Regelmatig wordt stoppen-met-roken-begeleiding aangeboden vanwege een aanscherping of verandering in het rookbeleid van een organisatie. Als dit het geval is, is het belangrijk om dit beleid gedocumenteerd te hebben. Waarom wilt u als organisatie dat de medewerkers niet roken? Dit dient mede als leidraad om toekomstige vragen te beantwoorden. Op deze manier kan er altijd ergens naar verwezen worden en wordt het beleid op een uniforme manier uitgedragen, zodat er geen onduidelijkheden ontstaan. Laat medewerkers weten waar de documentatie terug te vinden is. Dit kan bijvoorbeeld het personeelshandboek zijn, maar ook het document 'gezondheidsbeleid'.

Op het moment dat het beleid nog nergens gedocumenteerd is, is het belangrijk om te communiceren dat dit in de toekomst wel gaat gebeuren. Communiceer waar medewerkers dit beleid dan kunnen vinden en wie de contactpersoon is voor vragen op het gebied van het rookbeleid.

Voor een duidelijk rookbeleid is het volgende van belang:

- Wat gaat er doorgevoerd worden?
- Waarom gaat dit doorgevoerd worden?
- Per wanneer gaat dit doorgevoerd worden?
- Hoe gaat de organisatie dit aanpassen en doorvoeren?

Voorbeelden bedrijfsbelang:

- Goed werkgeverschap
- Verzuim terugdringen
- Werknemers begeleiden naar een gezond leven

- Werknemers begeleiden naar een gezond pensioen
- Sfeer op de werkvloer verbeteren
- Het goede voorbeeld geven, willen aansluiten bij rookvrije generatie
- Het bedrijf wordt rookvrij (er mag niet meer gerookt worden op het bedrijfsterrein) per aangegeven datum

Leidinggevenden informeren

De uitspraak is alom bekend: 'een goed voorbeeld doet goed volgen'. Dat veronderstelt dat een slecht voorbeeld slechte volgers oproept.

Gebleken is dat de aanmeldingen toenemen, wanneer een leidinggevende de groepscoaching op een positieve manier onder de aandacht brengt bij de medewerkers. De leidinggevenden kunnen de medewerkers meer informatie geven over stoppen met roken.

Het is dus belangrijk dat de leidinggevenden achter het plan staan om stoppen-met-roken-begeleiding aan te bieden. Informeer ze door middel van een mailing (zie voorbeeld in [Bijlage B](#)), met daaropvolgend een bijeenkomst om alles verbaal kracht bij te zetten en commitment te vragen.

Mochten er leidinggevenden zijn die roken, dan is het belangrijk om open het gesprek met hen aan te gaan. In [Bijlage A](#) een paar voorbeelden van hoe u dat zou kunnen doen. Verder is het belangrijk om aan te geven welke goede voornemens het bedrijf heeft voor het personeel. Als organisatie kunt u aansluiten bij doelstellingen op het gebied van gezondheid en wilt u goed werkgeverschap uitdragen. Belangrijkste is ambassadeurschap onder deze doelgroep creëren. U kunt het lastig 'verkopen' aan uw medewerkers als de leidinggevenden zelf nog roken.

Ondernemingsraad betrekken

De ondernemingsraad kan een belangrijke rol spelen bij het creëren van draagvlak binnen de organisatie, bijvoorbeeld als u een nieuw rookbeleid wil gaan voeren. Het kan daarom waardevol zijn om de ondernemingsraad vanaf het begin bij uw plannen te betrekken en de mogelijkheid te geven om mee te denken.

Ambassadeurs werven en informeren

Voor de communicatie is het erg belangrijk om intern ambassadeurs te zoeken/werven, zodat het plan om medewerkers te begeleiden naar een rookvrij leven ook van binnenuit gedragen wordt. Informeer de ambassadeurs alvast over de plannen en vraag of ze collega's willen motiveren om na te denken over een rookvrije toekomst.

Wie kunnen een rol als ambassadeur vertolken?

- Leidinggevenden, HR-personeel
- Communicatieafdeling
- Medewerkers met aanzien binnen de organisatie
- Ex-deelnemers
- Rokende medewerkers die deel gaan nemen
- Directe collega die niet rookt

2. Financiële beloningen

Het resultaat van stoppen-met-roken-begeleiding kan vergroot worden door gebruik te maken van financiële beloningen voor werknemers die succesvol stoppen met roken. Door als werkgever stopsucces te belonen toont u uw waardering en viert u samen met uw medewerkers dat het gelukt is om te stoppen met roken. Een beloning werkt als een extra stimulans, bovenop de intrinsieke motivatie die medewerkers al hebben.



“Ik wil best investeren in de gezondheid van mijn medewerkers, dat vind ik heel belangrijk. Maar dan wil ik ook de grootste mogelijke kans op succes. De reden waarom wij voor beloningen gekozen hebben is omdat wij van SineFuma begrepen hebben dat dit echt een waardevolle bijdrage is aan de motivatie van de kandidaten om daadwerkelijk te stoppen met roken.” - Jelke Bouma, Jumbo Supermarkten

Waarom gebruikmaken van beloningen?

- Belonen werkt!

Wetenschappelijk onderzoek van de Universiteit Maastricht heeft aangetoond dat belonen zeer effectief is. Met alleen een groepscoaching was in het onderzoek van de Universiteit na een jaar 26% van de deelnemers gestopt. Als werknemers ook nog cadeaubonnen verdienden steeg het stopsucces naar 41%. Belonen maakt het aantal stoppers dus anderhalf keer zo groot! Kijk voor meer informatie op www.samensterkerstoppen.nl.

- Ondersteun de intrinsieke motivatie

Een beloning werkt als een extra stimulans om te stoppen met roken, bovenop de intrinsieke motivatie die medewerkers al hebben. Het zorgt ervoor dat medewerkers alles in het werk stellen om deze stoppoging succesvol te maken.

- Sluit aan bij de Rookvrije Generatie en het Nationaal Preventieakkoord

We streven in Nederland naar een samenleving waarin kinderen niet meer beginnen met roken en minder dan 5% van de volwassen bevolking rookt. Het [Nationaal Preventieakkoord](#) noemt het aanbieden van stopbegeleiding met beloningen als effectieve methode voor werkgevers om bij te dragen aan de doelstelling van het verminderen van roken in de samenleving. Op de website van de [Rookvrije Generatie](#) vindt u een handige toolkit voor het creëren van een rookvrije werkomgeving.

Wat is een goede manier van belonen?

Als werkgever kiest u zelf het bedrag en het soort beloning dat u hieraan wilt besteden. U kunt denken aan beloningen in de vorm van cadeaubonnen voor een online winkel met een breed assortiment aan producten en belevenissen. Bijvoorbeeld een cadeaubon van pluimen.nl, tintelingen.nl of morethangifts.nl. Dit zijn organisaties die gespecialiseerd zijn in het faciliteren van bedrijfsgeschenken. Zij nemen ook een groot deel van de communicatie richting uw werknemers en het versturen van de cadeaubonnen uit handen.

Bij het kiezen van een beloning zijn de volgende zaken belangrijk:



1. Beloon in een vorm die uw medewerkers waarderen. Vraag bijvoorbeeld aan de medewerkers zelf wat voor beloning zij leuk vinden;



2. Beloon herhaaldelijk, dus op meerdere momenten (bijvoorbeeld na afloop van de groepscoaching, na een aantal maanden en na een jaar);



3. Beloon het individuele stopsucces van de medewerker (de beloning moet iets 'extra's' zijn dat gekoppeld kan worden aan het eigen gedrag);



4. Het vooruitzicht op de beloning verhoogt de kans om succesvol te stoppen met roken. Maak daarom voordat het stoppen-met-roken-programma van start gaat al bekend dat medewerkers die succesvol stoppen een beloning verdienen en benoem het in alle communicatie-uitingen.

Een wetenschappelijk onderzoek van Universiteit Maastricht heeft aangetoond dat gespreide beloningen van in totaal €350 effectief zijn (na afronding van de groepscoaching €50, na 3 maanden €50, na 6 maanden €50 en na 12 maanden €200). Daarnaast lopen op dit moment twee andere wetenschappelijke studies naar beloningen:

- de [Rookvrij Loterij](#) waarin wekelijks prijzen worden verloot onder deelnemers die zijn gestopt. Het is niet meer mogelijk om aan te sluiten bij dit onderzoek.
- de [Persist-studie](#) waarin gepersonaliseerde beloningen worden toegepast. Deze wordt vooralsnog alleen onder medewerkers van ziekenhuizen getest.

Hoe kunnen beloningen gefinancierd worden?

Beloningen voor werknemers die succesvol stoppen met roken kunt u financieren vanuit de vrije ruimte van de [werkkostenregeling](#). De werkgever heeft in de vrije ruimte een bepaald percentage van het totale loon van alle werknemers, als een gezamenlijk budget, om belastingvrij te besteden aan vergoedingen en voorzieningen. Bekijk deze [memo](#) voor meer informatie over het financieren van beloningen.

Veel gestelde vragen en meer informatie

In [Bijlage C](#) vindt u meer informatie. Ook vindt u daar een aantal filmpjes van bedrijven die met succes stoppen-met-roken-begeleiding hebben gecombineerd met beloningen.

3. Promotie en werving

Dit is de fase waarin u bekend gaat maken binnen de organisatie dat stoppen-met-roken-begeleiding aangeboden wordt. Door sterk in te zetten op promotie en werving kunt een grote invloed hebben op het aantal aanmeldingen binnen uw organisatie.

Organiseer een bijeenkomst 'In gesprek over roken'

Deze bijeenkomst werkt erg goed om rokers die nog twijfelen of sceptisch te zijn, eerst te laten praten over roken. Dus niet meteen over stóppen met roken.

Zoek de rokende medewerkers persoonlijk op, ga op een niet-oordelende wijze met hen in gesprek en nodig hen uit voor deze bijeenkomst. Zorg dat daarbij duidelijk benadrukt wordt dat de bijeenkomst geheel vrijblijvend is. Maak goed duidelijk dat het bedrijf niet verwacht dat de medewerker ook direct gaat stoppen met roken. Dat is belangrijk om te vermelden, want de rokende medewerker is vaak bang dat hij 'moet' gaan stoppen. Stoppen met roken is en blijft uiteraard altijd een eigen keuze.

Onze stoppen-met-roken-coach lukt het vaak om deze medewerkers toch te motiveren om te gaan stoppen met roken. We zien dat de meeste mensen die naar de bijeenkomst komen, zich ook daadwerkelijk aanmelden voor de groepscoaching.

Gebruik de beschikbare promotiekanalen en materialen

Om alle werknemers te bereiken is het is aan te raden om alle kanalen aan te spreken die voorhanden zijn binnen de organisatie. Hierbij valt te denken aan zowel offline als online kanalen, zoals het ophangen van posters, het uitdelen van flyers, het rondsturen van e-mails en het plaatsen van berichten in nieuwsbrieven, op intranet, de website en sociale media. Promotie-uitingen vallen vaak minder op dan gedacht. Daarom geldt over het algemeen: hoe meer promotie er gemaakt wordt, des te beter.

Zorg dat u de promotie op de juiste manier inzet met motiverende en pakkende teksten. Enkele tips bij het hanteren van de juiste communicatietoon vindt u in [Bijlage A](#). In [Bijlage D](#) en [Bijlage E](#) vindt u wervingsteksten die gebruikt kunnen worden voor de tekstuele promotie van de trajecten. Het is ook verstandig om herhalingsberichten te gebruiken. Bijvoorbeeld een week voor aanvang van de bijeenkomst 'In gesprek over roken' en anderhalf tot twee weken voor de stoppen-met-roken-begeleiding.

Communiceer over de beloningen

Als u gebruik maakt van financiële beloningen voor werknemers die succesvol stoppen met roken, is het slim om dit ook duidelijk naar voren te brengen in alle communicatie richting de medewerkers. Adverteren met beloningen zet mensen aan het denken en motiveert ze extra om de uitdaging daadwerkelijk aan te gaan.

Ga voor een persoonlijke benadering

Stoppen met roken kan een grote stap zijn. Werknemers die eigenlijk wel willen stoppen kunnen terughoudend zijn omdat ze twijfelen of het ze wel gaat lukken, of omdat ze zich afvragen of nu wel het juiste moment is. Rokende medewerkers persoonlijk benaderen is de meest effectieve manier om hen te motiveren aan de groepscoaching deel te nemen. Met persoonlijke aandacht laat u zien dat u de (gezondheid van) de individuele werknemer belangrijk vindt. Om werknemers persoonlijk te benaderen kunt u leidinggevend en andere ambassadeurs inzetten.



“Onze managers zijn de rokers individueel aan gaan spreken om te vragen of ze deel wilden nemen aan de groepscoaching. Daarnaast hebben we posters opgehangen en ik heb een groepsmail rondgestuurd met uitleg vanuit welke waarde we als bedrijf de groepscoaching aanboden. Niet om de bemoeizuchtige werkgever te zijn, maar omdat we oprecht geloven in gezonde leefstijl.” – Jelke Bouma, Jumbo Supermarkten



Zet leidinggevenden in

Leidinggevenden hebben als taak op een positieve manier uit te dragen wat de organisatie belangrijk vindt, zoals het stimuleren van vitaal personeel door zoveel mogelijk medewerkers te helpen stoppen met roken. Leidinggevenden kunnen actief werknemers stimuleren om naar de bijeenkomst ‘In gesprek over roken’ te gaan door met rokende werknemers in gesprek te gaan (zie [Bijlage A](#) voor tips) en door motivatiekaarten uit te delen (zie [Bijlage F](#)). Daarnaast is het belangrijk dat leidinggevenden rokende werknemers toestemming geven om tijdens werktijd deel te nemen aan de stoppen-met-roken-groepscoaching.

Zet ambassadeurs in

Ambassadeurs informeren collega’s over de stoppen-met-roken-begeleiding en proberen hen te motiveren om hieraan deel te nemen. Of om in ieder geval naar de bijeenkomst ‘In gesprek over roken’ te gaan. Het is belangrijk dat de ambassadeurs dit niet zien als een eenmalige taak. Het is fijn als ze de vinger aan de pols houden bij rokende collega’s. Als iemand bijvoorbeeld aan heeft gegeven na te denken over het bijwonen van de bijeenkomst ‘In gesprek over roken’, kan de ambassadeur een week later nog eens vragen: ‘En? Heb je je opgegeven voor de bijeenkomst ‘In gesprek over roken’?’

Denk ook aan moeilijk te bereiken medewerkers

Bij het bepalen van uw communicatiestrategie is het goed om te bedenken of er binnen uw organisatie werknemersgroepen zijn die moeilijker bereikbaar zijn via reguliere communicatiekanalen. Kijk of u een oplossing kunt vinden waardoor ook zij op de hoogte gesteld worden. Denk bijvoorbeeld aan werknemers die niet regelmatig hun e-mail checken of op intranet kijken, zoals de buitendienst, shiftwerkers, maar ook laaggeletterde werknemers. Voorbeelden van effectieve communicatie kunnen zijn: persoonlijk aanspreken door teamleiders, een videoboodschap verspreiden, een flyer of informatiebrief meesturen met de (papier) loonstrook of per post naar het thuisadres sturen en motivatiekaarten (zie [Bijlage F](#)) uitdelen.

4. Aanmelden

Tijdens deze fase vinden de bijeenkomst 'In gesprek over roken' en stoppen-met-roken-begeleiding plaats en kunnen rokende medewerkers zich hiervoor aanmelden. De promotie en werving kan doorgezet worden tot de start van het begeleidingstraject. Zeker na de bijeenkomst 'In gesprek over roken' is het van belang dat de geïnteresseerden zich zo snel mogelijk aan gaan melden.

Aanmeldprocedure bijeenkomst 'In gesprek over roken'

Het is fijn als u een beeld heeft van het aantal medewerkers dat naar de bijeenkomst 'In gesprek over roken' wil komen. Hiervoor kan bijvoorbeeld een centraal mailadres gecommuniceerd worden, waar medewerkers zich aan kunnen melden. Dit mailadres kan gecommuniceerd worden in de aankondiging van de bijeenkomst, waarvan u een voorbeeld vindt in [Bijlage D](#). Op deze manier krijgt u inzicht in het aantal aanmeldingen, maar ook welke personen zich hebben aangemeld. En leidinggevendenden kunnen worden aangespoord de overige rokende medewerkers nog te motiveren voor deelname.

Aanmeldprocedure begeleidingstrajecten

Het doel is dat zoveel mogelijk medewerkers zich definitief inschrijven voor een begeleidingstraject vanuit de bijeenkomst 'In gesprek over roken'. De trainer van SineFuma zal een presentielijst meenemen voor de aanwezige medewerkers. Deze presentielijst wordt door de trainer met u gedeeld, zodat u de medewerkers aan kunt schrijven die aanwezig waren bij de bijeenkomst 'In gesprek over roken' met daarbij de aanmeldlink, die u ontvangt nadat de planning van de (online) groepscoaching(en) rond is. Voor individuele coaching is er nog een andere aanmeldlink. De juiste aanmeldlink wordt altijd vanuit SineFuma zorgvuldig met u gecommuniceerd.

Het is belangrijk dat de voorwaarden vooraf duidelijk zijn op het gebied van vergoedingen en tijden, zodat de trainer dit duidelijk kan communiceren tijdens de bijeenkomst 'In gesprek over roken'. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de inschrijvingen ligt bij uw organisatie. SineFuma kan u op de hoogte houden van de aanmeldingen die binnenkomen. Op het moment dat SineFuma weinig tot geen aanmeldingen krijgt via de verstuurde inschrijflink, dan zal dit gecommuniceerd worden, zodat u nog extra promotie en werving kunt doen.

Mocht u geen bijeenkomst 'In gesprek over roken' afnemen, is het belangrijk dat u bovenstaande op een andere manier goed communiceert met uw rokende medewerkers.

5. Nazorg

Vier het succes!

Het is altijd goed om het succes van de begeleidingstrajecten te delen binnen de organisatie. Hoeveel medewerkers hebben deelgenomen aan het begeleidingstraject en hoeveel medewerkers zijn er uiteindelijk gestopt met roken? Dit succes zal de nog rokende medewerkers ook motiveren om deel te nemen aan een toekomstige begeleidingstrajecten.

Contact met de coach

Na afloop van een begeleidingstraject blijft de coach beschikbaar voor telefonisch contact met uw werknemer. Mocht er een moment komen dat ze toch moeite hebben om rookvrij te blijven, dan kunnen ze dus altijd contact opnemen. Dit is inbegrepen in de kosten van een begeleidingstraject.

Bijeenkomst 'Rookvrije toekomst'

Mocht u merken dat de deelnemers van de groepscoaching na de laatste bijeenkomst toch nog behoefte hebben aan een moment met een professionele trainer, dan kan er nog een bijeenkomst 'Rookvrije toekomst' gepland worden om terug te blikken op de periode na de laatste bijeenkomst en vooruit te kijken naar de periode die komen gaat om rookvrij te blijven. Het kan ook verstandig zijn om dit vooraf al in te regelen, zodat medewerkers weten dat ze deelnemen aan een groepscoaching én een (aantal) bijeenkomst(en) 'Rookvrije toekomst'. Informeer hierover bij uw relatiebeheerder van SineFuma.

Gestopt blijven met beloningen

Door gespreid over een langere periode beloningen aan te bieden voor stopsucces stimuleert u dat werknemers een concreet doel blijven behouden voor het stoppen met roken en langer gestopt blijven met roken. Bijvoorbeeld door een beloning te geven na afronding van de groepscoaching, na drie maanden, na zes maanden en na 12 maanden.

Structureel aanbod

Als u streeft naar een rookvrije organisatie is het belangrijk om niet eenmalig, maar structureel stopondersteuning te bieden. Zo bereikt u ook medewerkers die eerder niet mee konden doen aan een groepscoaching of nog niet wilden stoppen. Daarnaast krijgen medewerkers die een terugval hebben gehad zo een nieuwe kans om te stoppen.

Bijlagen

A. Communicatietips

In gesprek met rokende medewerkers

- Probeer de rokende medewerkers op een positieve, begripvolle, maar vooral NIET verwijtende en dwingende manier te benaderen.
- Probeer aan te sluiten op doelen binnen de organisatie en bij de rookvrije generatie (gezondheidsbeleid, rookvrije organisatie, etc.)
- Probeer zo positief mogelijk te communiceren. Blijf uit de discussie met rokende medewerkers. Richt je op helpen, samen, rookvrij, voordelen etc.
- Blick vooruit op begeleidingstrajecten en hulp vanuit de organisatie.
- Benoem de juiste zaken (samen met je collega's, in de baas z'n tijd, op kosten van de baas etc.)
- Enkele voorbeeldzinnen:
 - 'Ik gun je een gezond en rookvrij leven.'
 - 'Ga gewoon eens naar de bijeenkomst 'In gesprek over roken'. Je zit dan nog nergens aan vast en kunt altijd daarna bepalen of je echt wil stoppen.'
 - 'Als je het niet probeert, weet je ook niet of het lukt.'
 - 'Al geprobeerd? We weten dat je 4 á 5 stoppogingen nodig hebt in je leven; dat is niet erg.'

Dit filmpje toont een gesprek tussen een leidinggevende en een rokende medewerker. Het laat zien hoe het 'minder handig' is een gesprek over roken te beginnen en daarna hoe het beter kan. Het filmpje is erg geschikt om te delen met management en leidinggevendenden binnen uw organisatie.



In gesprek met rokende leidinggevendenden

- Wat zou stoppen jou kunnen brengen?
- Wat heb je te verliezen als je meedoet? Probeer het gewoon.
- Hoe mooi is het als je een inspiratie kan zijn voor je medewerkers?

Om rokende medewerkers uit te nodigen voor de bijeenkomst 'In gesprek over roken'

- Maak gebruik van open vragen die uitnodigen
- Hou het vooral vrijblijvend en laagdrempelig; 'in de baas zijn tijd'
- Gebruik als aanspreekmethode het woord 'wij'. 'Wij ondersteunen en helpen je'
- Geef duidelijke informatie over de inhoud van de bijeenkomst 'In gesprek over roken'; 'interessant en motiverend'
- Spreek vanuit de beste bedoelingen vanuit de organisatie; 'als bedrijf willen wij onze medewerkers begeleiden naar een gezond pensioen'

In antwoord op verweer

Rokende medewerkers kunnen op verschillende manieren reageren. De één zal meteen overtuigd zijn en de ander komt met een verweer. Een greep uit mogelijke antwoorden van rokende medewerkers en hoe je daarmee om kunt gaan:

- ‘Mijn opa is 100 geworden en rookte z’n hele leven’

Als er tien eendjes over de snelweg lopen, haalt er ook wel één de overkant. Meer dan de helft van de rokende medewerkers overlijdt aan het roken, dat zijn de feiten. Een kwart voor zijn pensioen.

- ‘Schadelijke stoffen in de lucht zijn net zo schadelijk’

Luchtvervuiling is inderdaad ook heel schadelijk. Jammer genoeg kun je daar weinig invloed op uitoefenen. Op het wel of niet inademen van sigarettenrook heb je wel veel invloed. Als je die rook niet meer inhaleert valt hier grote gezondheidswinst mee te behalen. ‘En weet je dat 1 op de 3 rokers COPD krijgt door het roken?’

- ‘Alcohol is toch ook slecht en er zijn veel mensen te dik’

Dat klopt zeker. Toch ligt het sterftecijfer vele malen lager dan bij roken.

- ‘Stoppen heeft voor mij toch geen zin meer, omdat ik al 30 jaar rook’

Stoppen met roken heeft altijd zin! Al na 20 minuten zijn de eerste verbeteringen meetbaar.

- ‘Het lukt mij niet om te stoppen, ik heb het al 3 keer geprobeerd.’

Gemiddeld hebben rokers vier tot vijf pogingen nodig om te stoppen met roken. Daarnaast zijn er verschillende methodes om te stoppen. Wellicht waren de vorige stopmethodes niet geschikt voor jou.

- ‘Het is betutteling, we moeten het lekker zelf weten allemaal. Waar bemoeit die werkgever zich mee’

Het aantal tabaksdoden per jaar spreekt voor zich. Het is vaak niet alleen een probleem van de roker zelf, maar ook van zijn omgeving. Zien roken, doet roken. Inademen van andermans rook is direct schadelijk. Je mag het ook zelf weten, we hopen je hiermee alleen het juiste duwtje te mogen geven in de gezonde richting.



“Samen sta je sterk hè, dan is het [stoppen met roken] toch makkelijker dan wanneer je het alleen doet” - Medewerker van afval- en energiebedrijf AVR over de groepscoaching stoppen met roken.



Statistieken

- Van de Nederlanders tussen de 16 en 20 jaar rookt 24 procent.
- Van de Nederlanders tussen de 20 en 30 jaar rookt 37 procent.
- 80 procent van de rokers geeft aan te willen stoppen met roken.
- Meer dan 50 procent van de rokers sterft door het roken.
- Eén op de vier rokers sterft voor de pensioengerechtigde leeftijd als gevolg van het roken.
- Mensen steken gemiddeld rond hun 14^e de eerste sigaret op.
- Jaarlijks vallen er wereldwijd zes miljoen doden door roken, in Nederland 20.000.
- Meer dan 80 procent van de rokers is voor hun 18^e begonnen.
- Verslaafd raken gebeurt gemiddeld binnen vier weken.

B. Voorbeeldtekst leidinggevenden

Beste leidinggevende,

[BEDRIJF] vindt het belangrijk om als werkgever een bijdrage te leveren aan een gezond en rookvrij leven. Graag zien we dat elke medewerker fit en gezond zijn pensioen haalt en ervan kan genieten. Ook jij hebt hier als leidinggevende invloed op en wij vinden het belangrijk dat je het beleid op het gebied van gezondheid en stoppen met roken uitdraagt naar je collega's. Omdat wij jouw input op dit gebied enorm waarderen, zouden we graag met je over dit onderwerp van gedachten wisselen op [DATUM/TIJD].

Wij willen onze rokende collega's de mogelijkheid bieden deel te nemen aan een effectief stoppen-met-roken-programma. Ook hierover willen we je graag informeren tijdens deze bijeenkomst.

C. Aanvullende informatie beloningen

Veel gestelde vragen

- **Waarom zou ik roken/ongezond gedrag belonen?**

U beloont niet de rokers, maar u beloont juist de werknemers die gestopt zijn met roken. U beloont dus het gezonde gedrag. Beloningen zijn een positieve, wetenschappelijk onderbouwde manier om de effectiviteit van een groepscoaching voor werknemers een extra 'boost' te geven. Het levert de werkgever veel op als werknemers stoppen met roken, namelijk gezondere werknemers en minder productiviteitsverlies en ziekteverzuim. Roken kost de werkgever ongeveer € 5.200 per werknemer per jaar door verlies aan productiviteit vanwege ziekteverzuim (€ 760), verminderde productiviteit (€ 612) en rookpauzes (€ 3.825) (voor meer informatie zie www.samensterkerstoppen.nl).



“Het is een enorme stimulans dat je een beloning krijgt voor iets dat heel moeilijk is, dat helpt.” – Medewerker Jumbo Supermarkten

”

- **Wat vinden niet-rokende collega's van belonen?**

De ervaring heeft geleerd dat niet-rokende werknemers positief reageren als hun collega's stoppen met roken, en dat zij hen hierbij actief aanmoedigen en steunen. In het onderzoek van Universiteit Maastricht kregen 7 op de 10 deelnemers positieve reacties van collega's op de cadeaubonnen die ze konden verdienen. Meer dan 8 op de 10 deelnemers kregen zelden tot nooit negatieve reacties van collega's op de cadeaubonnen. Ruim 9 op de 10 deelnemers kregen positieve reacties van hun collega's over hun deelname aan de stoppen-met-roken-groepscoaching.

- **Wat krijgen niet-rokende medewerkers dan?**

Om ook niet-rokende medewerkers te betrekken en mee te laten delen in het stopsucces van hun collega's kunt u na afloop van de groepscoaching een feestelijk moment organiseren met bijvoorbeeld een lekkere lunch of u kunt een leuke gezamenlijke activiteit plannen. Zo viert iedereen het succes mee!

- **Hoe weet ik of medewerkers echt gestopt zijn?**

U kunt inventariseren welke medewerkers nog steeds rookvrij zijn op basis van zelfrapportage, dus door dit na te vragen bij de desbetreffende medewerkers. Ook kunt u bij ons een Smokerlyzer CO-meter aanschaffen, waarmee een eenvoudige 'blaastest' gedaan kan worden. Uiteraard is deelname aan de blaastest voor medewerkers geheel op vrijwillige basis. De CO-meter wordt door onze trainers tijdens stoppen-met-roken-groepscoaching gebruikt om deelnemers inzicht te geven in hun rookgedrag en hen te helpen om gestopt te blijven. Het behalen van een goede score op de blaastest wordt door werknemers als zeer motiverend ervaren.

Video's

Klik op onderstaande afbeeldingen om de video's te bekijken of ga naar www.samensterkerstoppen.nl.



Benieuwd welke voordelen een stoppen-met-roken-groepscoaching met beloningen uw bedrijf kan bieden? Bekijk dan deze animatie.



Afval- en energiebedrijf AVR heeft stoppen-met-roken-groepscoaching met beloningen succesvol toegepast. Bekijk hier hun ervaringen.



Bekijk in deze video waarom Jumbo Supermarkten beloningen heeft toegepast en wat de reacties daarop waren.

D. Voorbeeldteksten ‘In gesprek over roken’

Voorbeeldtekst ‘vrijblijvende’ uitnodiging

Beste collega,

[BEDRIJF] ziet graag dat elke medewerker fit en gezond zijn pensioen haalt en ervan kan genieten. We vinden het belangrijk om bij te dragen aan een gezond leven van onze medewerkers.

Onze rokende collega's bieden we de mogelijkheid om deel te nemen aan een effectief stoppen-met-roken-programma.

In deze [brief/mail] informeren wij je over de eerste vrijblijvende informatieve bijeenkomst die door stoppen-met-roken-specialist SineFuma wordt georganiseerd.

Bijeenkomst ‘In gesprek over roken – met collega's en een stoppen-met-roken-coach’

Hoe lang rook je? Wat vind je fijn aan roken? Of misschien minder fijn? Wat zit er eigenlijk in een sigaret? Kom geheel vrijblijvend naar de bijeenkomst en ga met je collega's in gesprek over roken!

Tijdens de bijeenkomst hoef je echt nog niet te stoppen met roken. Het is ook niet verplicht om je hierna op te geven voor stoppen-met-roken-begeleiding. Dat is en blijft jouw eigen vrije keuze. We vertellen je wel over de mogelijkheid om je in te schrijven voor groepsbegeleiding bij [BEDRIJF].

Verder is er ruimte voor jouw verhaal. Samen met jouw collega's, die ook roken, en samen met een coach. Niemand veroordeelt je omdat je rookt, niemand verplicht jou te gaan stoppen.

De bijeenkomst wordt gehouden op:

[nader te bepalen]

De bijeenkomst duurt ongeveer 1 uur. Iedereen is welkom bij deze bijeenkomst.

Je kunt je aanmelden voor de bijeenkomst bij [nader te bepalen] [via de mail, of meld je op de afgesproken tijd en plaats.]

Kosten:

De bijeenkomst is gratis en geheel vrijblijvend. De bijeenkomst wordt [onder werktijd/pauze] georganiseerd.

Geïnteresseerd?

Ben je geïnteresseerd maar kun je niet aanwezig zijn bij de bijeenkomst? Stuur dan alvast een bericht naar [nader te bepalen]. Meer informatie over stoppen met roken krijg je tijdens bijeenkomst. Of neem alvast een kijkje op www.rookvrijook jij.nl.

Heb je vragen, stel deze dan gerust,

Met vriendelijke groet,

Voorbeeldtekst 'verplichte' uitnodiging

Beste collega,

[BEDRIJF] ziet graag dat elke medewerker fit en gezond zijn pensioen haalt en ervan kan genieten. We vinden het belangrijk om bij te dragen aan een gezond leven van onze medewerkers.

Onze rokende collega's bieden we de mogelijkheid om deel te nemen aan een effectief stoppen-met-roken-programma.

In deze [brief/mail] informeren wij je over de eerste informatieve bijeenkomst die door stoppen-met-roken-specialist SineFuma wordt georganiseerd.

Bijeenkomst 'In gesprek over roken – met collega's en een stoppen-met-roken-coach'

Hoe lang rook je? Wat vind je fijn aan roken? Of misschien minder fijn? Wat zit er eigenlijk in een sigaret? Kom geheel vrijblijvend naar de bijeenkomst en ga met je collega's in gesprek over roken!

Tijdens de bijeenkomst hoef je echt nog niet te stoppen met roken. Het is ook niet verplicht om je hierna op te geven voor stoppen-met-roken-begeleiding. Dat is en blijft jouw eigen vrije keuze. We vertellen je wel over de mogelijkheid om je in te schrijven voor groepsbegeleiding bij [BEDRIJF].

Verder is er ruimte voor jouw verhaal. Samen met jouw collega's, die ook roken, en samen met een coach. Niemand veroordeelt je omdat je rookt, niemand verplicht jou te gaan stoppen.

De bijeenkomst wordt gehouden op:

[nader te bepalen]

De bijeenkomst duurt ongeveer 1 uur en vindt plaats onder werktijd. We verwachten dat al onze collega's die roken aansluiten bij deze bijeenkomst.

We benadrukken graag nogmaals dat niemand verwacht dat je stopt met roken, dat is en blijft altijd een eigen beslissing. Wel vragen we je vrijblijvend te komen luisteren tijdens deze bijeenkomst.

Heb je vragen, stel deze dan gerust,

Met vriendelijke groet,



E. Voorbeeldtekst groepscoaching

Beste medewerker,

Wil jij stoppen met roken?

[BEDRIJF] vindt het belangrijk om jou te ondersteunen bij de stap naar een gezonder en rookvrij leven. We willen graag dat elke medewerker fit en gezond zijn pensioen haalt en ervan kan genieten. Wij willen onze rokende collega's daarom de mogelijkheid bieden deel te nemen aan een uniek stoppen-met-roken-programma.

Praktische informatie

Duur	7 groepsbijeenkomsten van 1,5 uur in 8 weken tijd
Data	[data]
Tijdstip	[tijdstip]
Locatie	[locatie/vergaderruimte]
Groeps grootte	maximaal 16 deelnemers per groep
Aanbieder	SineFuma
Aanmeldlink	[ontvangt u van SineFuma nadat de groepscoaching is ingepland]

Wat is het?

De groepscoaching 'Rookvrij! Ook jij?' van SineFuma is een praktische groepscoaching waarin je met de steun van een groep samen op weg gaat naar een rookvrij leven. Het programma bestaat uit 7 wekelijkse bijeenkomsten van 1,5 uur in een groep van maximaal 16 deelnemers. De eerste 2 bijeenkomsten maak je kennis met de groep, word je voorbereid op het stoppen en krijg je toelichting op mogelijke hulpmiddelen. De derde bijeenkomst is je daadwerkelijke stopdag.

Tijdens de bijeenkomsten komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Voor- en nadelen van stoppen met roken
- Advies over medicijnen en nicotinevervangers
- Elkaar steunen bij het stoppen
- Omgaan met trek in een sigaret
- Gestopt blijven in de toekomst
- Persoonlijke tips en adviezen

De doelen van de cursus zijn:

- Inzicht krijgen in je eigen rookgedrag
- Weten welke gedragsverandering nodig is om blijvend te stoppen met roken
- Weten hoe je kunt voorkomen dat je weer gaat roken
- Net als andere deelnemers rookvrij worden

Verdien een [VORM BELONING]

Lukt het jou om te stoppen met roken? Dan willen we jou graag belonen met een leuk cadeau. Wanneer het jou lukt om [TE BEPALEN TIJD] gestopt te blijven, dan verdien jij [VORM BELONING]!

Gratis deelname

[BEDRIJF] vindt het belangrijk dat de stoppen-met-roken-cursus jou geen geld kost. De kosten worden daarom of volledig door je zorgverzekeraar of door [BEDRIJF] vergoed.

Hulpmiddel gebruiken?

Tijdens de groepscoaching kun je gebruik maken van nicotinevervangende middelen of medicatie. Dit verdubbelt direct je stopkans. Hierover krijg je informatie tijdens de cursus. Mocht je hier gebruik van willen maken, wordt uitgelegd hoe je die precies in huis krijgt, inclusief volledige vergoeding vanuit je eigen zorgverzekeraar.

Wie is SineFuma?

SineFuma is een organisatie gespecialiseerd in programma's om te stoppen met roken. Alle trainers en begeleiding van SineFuma zijn opgenomen in het landelijke Kwaliteitsregister voor stoppen met roken. Meer informatie over SineFuma en de groepscoaching 'Rookvrij! Ook jij?' is te vinden op www.rookvrijookjij.nl.

Aanmelden?

Je kunt je aanmelden via [\[link volgt na definitief inplannen van de groepscoaching\]](#)

Rokende partner?

Mocht je thuis mede-rokers hebben, is het fijn als je straks ook mede-stoppers hebt. Individuele trajecten bij SineFuma worden over het algemeen volledig vergoed door de zorgverzekeraars. Je medebewoners kunnen daarom ook kosteloos professionele begeleiding krijgen, zodat je samen kan stoppen met roken. Ze kunnen zich voor deze trajecten zelf aanmelden via www.rookvrijookjij.nl.

Met vriendelijke groet,

F. Promotiematerialen

Onderstaande materialen en meer voorbeeldteksten en materialen zijn [hier](#) te vinden.

Posters bijeenkomst
'In gesprek over roken'
maximaal 5 per bedrijfslocatie



Posters groepscoaching
maximaal 5 per bedrijfslocatie



Folders 'Rookvrij! Ook jij?'
ook [digitaal](#) beschikbaar



Motivatiekaarten (leidinggevend en & ambassadeurs)
maximaal 20 per bedrijf



Beloningen

Als u gebruik maakt van beloningen kunt u op www.samensterkerstoppen.nl verschillende promotiematerialen downloaden, waaronder het template van een poster die u eenvoudig naar de huisstijl van uw organisatie kunt aanpassen.

