



# Financieel belonen van medewerkers die willen stoppen met roken

## Waarom, wat en hoe?

Als werkgever heb je te maken met medewerkers die roken. Medewerkers die stoppen met roken verbeteren hun gezondheid, zijn productiever en verzuimen minder. Meer dan 80% van de mensen die roken wil eigenlijk stoppen, maar voor veel mensen is dit moeilijk omdat roken een hardnekkige verslaving is. Als werkgever wil je medewerkers ondersteunen door ze net dat duwtje in de rug te geven dat nodig is om definitief te kunnen stoppen met roken. Een effectieve manier om dit te doen is door een **gratis groepstraining op de werkvloer** aan te bieden. Onderzoek laat zien dat het gratis aanbieden van zo'n training de kans om daadwerkelijk te stoppen verhoogt.<sup>1</sup>

Uit onderzoek blijkt ook dat het geven van een financiële beloning aan medewerkers die de groepstraining volgen het stopsucces vergroot.

*In deze handleiding zetten we op een rij wat onderzoek ons vertelt over welke manieren van belonen er zijn, en wat werkt als het gaat om de hoogte van het bedrag, de tijdsduur en momenten van belonen.*

## Waarom zou je een financiële beloning inzetten?

Veel onderzoek, zowel in Nederland als daarbuiten, laat zien dat een financiële beloning een **extra stimulans is om te proberen te stoppen met roken en om het stoppen vol te houden.**<sup>2, 7, 10</sup>

Natuurlijk moet iemand die rookt gemotiveerd zijn om te stoppen en is de beloning niet de belangrijkste reden om te willen stoppen, maar het kan iemand net over de streep trekken. Vooral voor medewerkers met een lager inkomen of lagere opleiding lijkt een beloning een motiverende factor te zijn.<sup>3,7</sup> Maar ook mensen die het moeilijk vinden om hun gedrag te veranderen of uit een omgeving komen waar roken sociaal geaccepteerd is hebben baat bij een tastbare, motiverende prikkel.<sup>4</sup> Als werkgever is het aanbieden van een beloning (bovenop een groepstraining) een investering, maar **op termijn profiteert je bedrijf van gezondere medewerkers.**

Meerdere onderzoeken laten namelijk zien dat het geven van een financiële beloning in combinatie met een groepstraining uiteindelijk de kans vergroot om succesvol te stoppen met roken. Een Nederlands onderzoek uit 2018 toont aan dat de groep



medewerkers die een groepstraining volgde en daarbij een financiële beloning kreeg een **hoger stoppercentage** had (41,1% na 12 maanden) dan zij die alleen de groepstraining volgden (26,4% na 12 maanden).<sup>5</sup> Bij een onderzoek uit de Verenigde Staten uit 2021 was het stoppercentage met individuele beloning 16,1% tegen 6% zonder beloning.<sup>6</sup> Een onderzoek uit 2025, waarbij 33 studies in verschillende landen zijn onderzocht, wijst op een percentage van 10,8% stoppers na 6 tot 24 maanden met beloning tegen 7,1% zonder beloning.<sup>7</sup> Een overzichtsstudie uit de Verenigde Staten van 2025 laat zien dat beloningen (en sociale steun) het stopsucces aanzienlijk verhogen.<sup>8</sup> Een andere overzichtsstudie bevestigt dit en concludeert dat mensen die beloond worden ongeveer de helft meer kans hebben om na zes maanden nog steeds niet te roken dan mensen zonder beloning.<sup>7</sup>

*Er is dus sterk wetenschappelijk bewijs dat laat zien dat de kans om na een groepstraining te stoppen met roken duidelijk toeneemt. Bedenk je ook dat de meeste rokers meerdere pogingen nodig hebben voordat ze definitief stoppen. Lukt het de ene keer niet, dan lukt het vaak een volgende keer wel. Met het geven van een beloning vergroot je de kans om succesvol te stoppen aanzienlijk.*

*Heb je het gevoel dat het geven van een beloning aan rokende medewerkers tot scheve gezichten bij niet-rokende medewerkers kan leiden? Bedenk je dat uiteindelijk je hele organisatie profiteert van gezondere collega's en dat niet-rokende collega's bij het horen van de positieve effecten van belonen meestal positief reageren.*

### **Welke vormen van financiële beloningen zijn er?**

Er zijn **drie soorten** financiële beloning die het vaakst worden ingezet.

De eerste vorm is **vouchers of cadeaubonnen** die mensen kunnen besteden. Een tweede optie is het geven van **contant geld**. Onderzoek in het Verenigd Koninkrijk concludeerde dat deelnemers vaker een duidelijke voorkeur hebben voor contant geld boven cadeaubonnen of vouchers.<sup>9</sup> Mensen die rookten gaven hierbij aan dat contant geld meer flexibiliteit en autonomie geeft en daarmee meer als een echte beloning voelt. Je kunt het uitgeven waar en wanneer je wilt. Hierdoor voelt contant geld waardevoller (letterlijk 'meer waard') dan vouchers of cadeaubonnen, ook als

het om hetzelfde bedrag gaat.<sup>9</sup>

Een alternatief voor het geven van geld is een zogenaamd '**inleg contract**'. Deelnemers aan de groepstraining leggen dan hun eigen geld in, als een soort borg. Dit bedrag krijgen ze terug, plus een bonus van de werkgever, als hun stoppoging succesvol is. Maar als het niet lukt om te stoppen raken ze hun inleg kwijt. Uit studies blijkt dat als de beloning bestaat uit de eigen inleg medewerkers dezelfde of zelfs hogere stoppercentages hebben dan deelnemers die geld, vouchers of cadeaubonnen krijgen.<sup>7</sup> Bij deze variant speelt dus mee dat de angst en spijt om (eigen) geld kwijt te raken motiveert om niet te roken. Een belangrijk

nadeel van inlegcontracten, is dat medewerkers vaak minder belangstelling hebben om eraan mee te doen.

De derde optie speelt ook in op dit gevoel van spijt en **combineert de groepstraining met een loterij**. Een onlangs in Nederland uitgevoerd onderzoek laat zien dat dit heel effectief is.<sup>10</sup> Na afloop bleek 68 procent van de deelnemers in de loterijgroep gestopt, tegenover 36 procent van de medewerkers die niet aan de loterij deelnamen. Bij deze speciaal ontworpen loterij werd wekelijks een winnaar getrokken. Deze winnaar kreeg de prijs alleen als hij of zij die week niet had gerookt. Na een half jaar werd een grotere trekking georganiseerd. Hierbij maakten deelnemers kans op een groter bedrag (in de studie was dit €400) en ook deze prijs ging alleen naar een deelnemer die succesvol was gestopt.<sup>10</sup>

## Welk bedrag werkt het beste?

Onderzoek uit 2021 in het Verenigd Koninkrijk naar beloningen liet zien dat **de hoogte van de beloning uitmaakt**. Een te laag bedrag zal medewerkers onvoldoende motiveren om mee te doen. Maar de studie liet ook zien dat als de beloning hoger wordt dan een bepaald bedrag (meer dan £500 oftewel ongeveer €575) dit mensen niet méér motiveerde.<sup>11</sup> Onderzoekers van een grote overzichtsstudie uit 2025 gaven aan dat het moeilijk is om de hoogte van de beloning te koppelen aan stopsucces omdat er nog niet genoeg studies zijn die verschillende bedragen direct vergelijken en dat hier dus meer onderzoek naar nodig is.<sup>6</sup> Een studie uit Nederland uit 2018 laat in ieder geval zien dat bij een bedrag van €350 het percentage stoppers bij medewerkers die beloond werden aanzienlijk hoger was dan bij deelnemers die geen beloning kregen (41,1% tegenover 26,4%).<sup>2</sup>

*Je kunt je medewerkers natuurlijk pas belonen als je weet of zij daadwerkelijk niet meer roken. In onderzoeken wordt de rookstatus vaak vastgesteld door deelnemers te vragen of zij nog roken, en dit te verifiëren met een blaastest. Het blijkt dat de resultaten van blaastests vaak nauwelijks afwijken van wat medewerkers zelf rapporteren. Je kunt dus van de eerlijkheid van je werknemers uitgaan.*



### Hoe pak ik het belonen aan?

Wat het beste werkt, zo blijkt uit meerdere studies, is om het bedrag (of het nu in vouchers/ cadeaubonnen of cash is) **in delen te geven**. Ze helpen medewerkers door de eerste, moeilijke fase heen en stimuleren dat ze hun stoppoging ook echt volhouden. Je kunt ervoor kiezen om op bepaalde momenten steeds hetzelfde bedrag te geven, te laten oplopen of het, vanuit een basisbedrag, te laten oplopen maar bij een terugval (een deelnemer rookt weer (tijdelijk)), dit bedrag terugbrengen naar het basisbedrag.<sup>9</sup> Meerdere onderzoeken laten zien dat je de motivatie op de korte en lange termijn versterkt als je de beloning bijvoorbeeld in

vieren deelt, de bedragen laat toenemen en het grootste bedrag na 6 of 12 maanden gestopt te zijn geeft.<sup>1, 12</sup>

Stel dat je besluit om een financiële beloning van in totaal € 350 te geven aan medewerkers die na de training gestopt zijn en dit 6 of 12 maanden na de start van de training nog steeds zijn. Je zou dan aan het onderstaande schema kunnen denken.

Als je voor een loterij-variant kiest, kun je er voor kiezen om vanaf de tweede helft van de training steeds een klein bedrag te verloten (bijvoorbeeld 4 weken lang € 50) en na een half jaar een hoger bedrag (zoals € 400).<sup>10</sup>

Moment van uitbetaling	Tijdstip t.o.v. training	Bedrag (€)	Toelichting
Eerste uitbetaling	Indien rookvrij direct/14dagen/1 maand na afronding	€50	Vroege erkenning van afronden training
Tweede uitbetaling	Na 3 maanden rookvrij	€50	Ondersteunt volhouden in eerste risicofase
Derde uitbetaling	Na 6 maanden rookvrij	€50	Extra stimulans om rookvrij te blijven
Laatste uitbetaling	Na 12 maanden rookvrij	€200	Grootste beloning voor langdurig stoppen

*De overheid geeft je de mogelijkheid om de financiële beloning aan gestopte medewerkers vanuit de werkkostenregeling te betalen. Kijk voor meer informatie [hier](#).*

## Aan de slag!

Hopelijk heeft deze informatie over de positieve resultaten van een financiële beloning in combinatie met een gratis groepstraining je enthousiast gemaakt. Nu kun je aan de slag! Bespreek met je personeelsmanager dat je de deelnemers aan de groepstraining wilt belonen en op welke manier. Regel de financiering, bijvoorbeeld door gebruik te maken van de werkkostenregeling. Wanneer dit geregeld is, kun je je medewerkers informeren. Leg duidelijk uit waarom je organisatie heeft gekozen voor het aanbieden van een groepstraining én een financiële beloning. Laat je daarbij inspireren door de communicatietips op de website **[Samen Sterker Stoppen](#)**. Hier vind je ook communicatietips en promotiematerialen, waaronder een video die een groepstraining op de werkvloer promoot die je kunt plaatsen op intranet of kunt afspelen op informatieborden of in de kantine.

*Veel succes bij het rookvrij maken van je organisatie!*

## Referenties

- 1 Van den Brand, F. A., Nagelhout, G. E., Reda, A. A., Winkens, B., Evers, S. M. A. A., Kotz, D., & van Schayck, O. C. P. (2017). Healthcare financing systems for increasing the use of tobacco dependence treatment. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 9(9), Article CD004305. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD004305.pub5>
- 2 Van den Brand, F. A., Nagelhout, G. E., Winkens, B., Chavannes, N. H., & van Schayck, O. C. P. (2018). Effect of a workplace-based group training programme combined with financial incentives on smoking cessation: a cluster-randomised controlled trial. *The Lancet Public Health*, 3(11), E536-E544. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(18\)30185-3](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(18)30185-3)
- 3 Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde. (z.d.). Stoppen met roken met je collega's en een cadeaubon als het lukt. <https://www.ntvg.nl/artikelen/stoppen-met-roken-met-je-collegas-en-een-cadeaubon-als-het-lukt>
- 4 Siersbaek, R., Kavanagh, P., Ford, J., Burke, S., & Parker, S. (2024). How and why do financial incentives contribute to helping people stop smoking? A realist review. *BMC Public Health*, 24(1), Article 500. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-17889-5>
- 5 Van den Brand, F. A., Nagelhout, G. E., Winkens, B., Chavannes, N. H., van Schayck, O. C. P., & Evers, S. M. A. A. (2020). Cost-effectiveness and cost-utility analysis of a workplace smoking cessation intervention with and without financial incentives. *Addiction*, 115(3), 534-545. <https://doi.org/10.1111/add.14845>
- 6 Russell, L. B., Volpp, K. G., Kwong, P. L., Cosgriff, B. S., Harhay, M. O., Zhu, J., & Halpern, S. D. (2021). Cost-effectiveness of four financial incentive programs for smoking cessation. *Annals of the American Thoracic Society*, 18(12), 1997-2006. <https://doi.org/10.1513/AnnalsATS.202012-1547OC>
- 7 Notley, C., Gentry, S., Livingstone-Banks, J., Bauld, L., Perera, R., Conde, M., & Hartmann-Boyce, J. (2025). Incentives for smoking cessation. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 1(1), Article CD004307. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD004307.pub6>
- 8 Sultana, S., Inungu, J., & Jahanfar, S. (2025). Barriers and facilitators of tobacco cessation interventions at the population and healthcare system levels: A systematic literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(6), Article 825. <https://doi.org/10.3390/ijerph22060825>
- 9 Breen, R. J., Palmer, M. A., & Ferguson, S. G. (2022). Design of financial incentive programs for smoking cessation: A discrete choice experiment. *Nicotine & Tobacco Research*, 24(10), 1661-1668. <https://doi.org/10.1093/ntr/ntac070>
- 10 Van der Swaluw, K., Roordink, E., van der Vliet, N., Schipper, M., Hiemstra, M., Zeelenberg, M., Proper, K., & Lambooi, M. (2025). Lottery incentives for smoking cessation at the workplace: A cluster randomized trial. *BMC Public Health*, 25(1), Article 4250. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-19574-4>
- 11 Breen, R. J., Ferguson, S. G., & Palmer, M. A. (2021). Smokers' perceptions of incentivized smoking cessation programs: Examining how payment thresholds change with income. *Nicotine & Tobacco Research*, 23(9), 1567-1574. <https://doi.org/10.1093/ntr/ntaa255>
- 12 Halpern, S. D., Harhay, M. O., Saulsgiver, K., Brophy, C., Troxel, A. B., & Volpp, K. G. (2018). A pragmatic trial of e-cigarettes, incentives, and drugs for smoking cessation. *The New England Journal of Medicine*, 378(24), 2302-2310. <https://doi.org/10.1056/NEJMoa1715757>