

## 10 (gedrags)tips om dynamisch te werken

### 1. Neem de tijd

Wil je in jouw organisatie veranderingen realiseren in de manier van werken, van vooral zittend naar minder zittend werken, neem dan de tijd, pak het thema integraal en tegelijkertijd in kleine stapjes op. Laat het geen project zijn met een begin en eind, maar maak het gedrag tot een nieuwe norm. Koppel het aan het hogere doel (missie/visie) van de organisatie, draag een 'dynamische cultuur' uit in je bedrijfs(gezondheids)beleid.

### 2. Zoek gemotiveerde mensen

Begin met teams/mensen die het meest gemotiveerd zijn, niet met hen die het volgens jou het meest 'nodig' hebben. Luister goed naar deze gemotiveerde mensen en vervul hun behoeften. Je hebt mensen nodig die het voordeel hebben ervaren en hierover kunnen vertellen (zie ook bij tip 6, de ambassadeurs en tip 7, het voordeel ervaren).

### 3. Laat voorbeelden zien

Stimuleer het gesprek erover door voorbeelden bij andere bedrijven te laten zien, waarbij er vooral ook aandacht is voor de uitdagingen waar deze bedrijven voor kwamen te staan en hoe ze deze overwonnen.

### 4. Dwing niemand

Gedragsverandering lukt wanneer je er echt aandacht voor hebt en probeert zoveel mogelijk seinen op groen te zetten, in de omgeving en bij het individu. Dwing mensen niet, biedt ze de keuze!

### 5. Investeer in sta-bureau's

Besteed aandacht aan de fysieke omgeving. Als overal stoelen staan, gaan mensen zitten. Veranderingen in de fysieke omgeving kunnen het zitgedrag beïnvloeden. Denk aan:

>> Dynamisch meubilair neerzetten: zit-stabureaus, sta-lunchtafel, sta-vergadertafel, deskbike, etc. Uiteraard vereist dit een investering. De makkelijkste optie is te beginnen met een paar statafels in het restaurant.

>> Inrichting van de ruimte: afstanden tussen gebruiksvoorwerpen zoals bureau en printer, bureau en overlegruimtes, bureau en prullenbak, etc.

### 6. Betrek iedereen

Besteed aandacht aan de sociale omgeving, dat wil zeggen de cultuur binnen de organisatie. Een cultuur is niet zomaar veranderd, neem daarvoor de tijd. Denk aan kleine en grotere zaken zoals:

>> Het commitment en voorbeeldgedrag van het MT/de directie.

>> De inzet van ambassadeurs in de organisatie. Anderen zien doen, doet volgen.

>> Het betrekken van collega's bij de veranderingen.

>> Aandacht voor en wegnemen van bestaande 'oordelen' over invloed op productiviteit van niet continu achter je bureau zitten.

>> Sluit aan bij wat er al is. Bijvoorbeeld: mocht jouw organisatie bezig zijn met 'Het Nieuwe Werken', dan kan dit een kans zijn om daar aandacht voor zitgedrag aan te koppelen. Het gaat allebei over een dynamische werkinrichting en -houding. Zorg ook dat je je algemene arbo- en HR-beleid op orde hebt.

## 7. Houd rekening met gedrag

Het individuele gedrag is uiteraard een belangrijk aspect om aandacht aan te besteden. Daarbij is het van belang om met een aantal (basis)gedragsprincipes rekening te houden:

>> **Zitten is gewoonte, en daarmee veelal onbewust gedrag:** zorg dat het een bewuste keus wordt door 'aanwezig te zijn op keuzemomenten' en mensen te wijzen op de keus die ze hebben (dit is een nudge). De mogelijkheid bieden om staand te vergaderen of lunchen is een voorbeeld van een nudge. Je verandert iets in de keuzearchitectuur maar verplicht mensen tot niets. Maak het mensen makkelijk.

>> **Verlies doet meer pijn dan winst ons blij maakt:** realiseer je dat zittend werk vanuit een voorrecht is ontstaan (in tegenstelling tot veelal staand fabriekswerk) en dat gedrag veranderen kan voelen alsof iemand iets moet inleveren.

>> **We houden graag wat we hebben, we willen verlies voorkomen:** mensen verzinnen (soms onbewust) beren op de weg om hun gedrag niet te hoeven veranderen. Houd daar rekening mee en neem zoveel mogelijk bezwaren weg. Een voorbeeld: het geven van voldoende uitleg bij het (nieuwe) dynamische meubilair (bv. de instellingen) en informatie over wat er bekend is over het afwisselen van zitten en staan. Een ander voorbeeld: verwacht de vraag van collega's of vanuit het MT/directie wat het veranderen van het zitgedrag oplevert en heb daar antwoord op.

>> **Korte termijnvoordelen gaan boven lange termijnvoordelen:** benoem dus zowel lange termijn- (gezondheidsvoordelen) als korte termijnvoordelen (snellere overleggen, vitaal gevoel, meer energie aan eind van de dag).

>> **Laat mensen het voordeel ervaren:** zolang we niet weten wat het nieuwe gedrag ons 'oplevert', geldt dat we graag houden wat we hebben omdat verlies meer pijn doet dan winst ons oplevert. Door het gedrag en wat het oplevert te ervaren, is de kans groter dat we het gedrag gaan herhalen. Begin dan ook met kleine veranderingen.

>> **Mensen willen zien wat iets oplevert:** directe feedback/direct effect op gedrag stimuleert mensen. Denk aan de behoefte om te zien of men met fietsen achter het bureau ook stroom opwekt, of inzicht in calorieverbruik van traplopen of een bureaufiets. Ook beweegmonitors helpen bij deze dagelijkse feedback.

>> **Mensen 'imiteren' elkaar:** voorbeeldgedrag heeft veel invloed. Maak dus gebruik van ambassadeurs. Ook geldt: hoe vaker iemand iets ziet, hoe normaler/ positiever het wordt.

>> **Sluit aan bij en versterk een identiteit:** dynamisch werken is nog relatief nieuw, als je het doet heb je een koploperspositie. Dit duidelijk maken kan motiverend werken en aansluiten bij identiteit of imago (van mens en/of organisatie). Mensen en organisaties bevestigen daarmee hun sociale positie.

## 8. Respecteer verschillen

Houd rekening met verschillen in bewustzijn tussen individuen rondom het eigen gedrag. De één is zich al bewust dat er gedrag is dat hij wil veranderen en weet er al iets over. Zo iemand heeft behoefte aan meer gedetailleerde kennis. Een ander is zich nog niet bewust dat minder zitten voordelen kan opleveren en zal bijvoorbeeld eerder openstaan voor (voorbeeld) ervaringsverhalen van anderen, iemand iets zien doen wat hij niet kent of voor laagdrempelige informatie over korte termijnvoordelen van minder zitten.

## 9. Laat iedereen op zijn eigen manier leren

Houd rekening met verschillen in leerstijlen. Sommige mensen raken gemotiveerd door individuele feedback, anderen door spel- en competitie-elementen.

## 10. Reken op weerstand

Houd rekening met weerstand. Mensen ervaren bij iets nieuws dat hun vrijheid in het gedrang komt en hebben een afkeer van verandering. Denk goed na over de afzender van een boodschap, de formulering ervan en over de tegenargumenten die mensen kunnen hebben.

*Bron: Kenniscentrum Sport*