

Gedragstips bij implementatie dynamisch werken

- ▶ Koppel het aan missie/ visie van de organisatie
- ▶ Pak het thema integraal en in kleine stapjes op
- ▶ Begin met mensen die motivatie hebben en maak hen ambassadeur
- ▶ Stimuleer het gesprek door voorbeelden van andere bedrijven te laten zien
- ▶ Zet alle seinen op groen in de omgeving en bij het individu

NISB, september 2015

Aandacht voor de fysieke omgeving

- ▶ Dynamisch meubilair neerzetten



Deskbike



Sta-zitbureau



Vergadertafel



Loopbandwerkplek



Zitbal

- ▶ Inrichting van ruimte > afstanden tussen gebruiksvoorwerpen



Prullenbak



Printer



Werkplek



Overlegruimtes

- ▶ Alleen veranderingen in de fysieke omgeving zijn echter niet genoeg

Aandacht voor de sociale omgeving

- ▶ Cultuur binnen de organisatie



Commitment & voorbeeldgedrag
MT/ directie



Inzet ambassadeurs



Betrekken van collega's



Dynamische cultuur uitdragen
in bedrijfs(gezondheids)beleid

- ▶ Naast fysieke en sociale omgeving ook aandacht nodig voor individueel gedrag

Aandacht voor het individuele gedrag

- ▶ Houd rekening met een aantal (basis)gedragsprincipes

Zitten is gewoontegedrag en daarmee veelal onbewust gedrag

Zorg dat het een bewuste keus wordt door 'aanwezig te zijn op keuzemomenten'. De mogelijkheid bieden om staand te vergaderen of lunchen is een voorbeeld. Je verandert iets in de keuze-architectuur 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 productiewerk) en het gedrag veranderen kan voelen alsof je iets moet inleveren.

Korte termijn voordelen gaan boven lange termijn voordelen

Benoem dus zowel lange termijn (gezondheidsvoordelen) als korte termijn voordelen (snellere overleggen, vitaal gevoel, meer energie aan eind van de dag).

Laat mensen het voordeel ervaren

Zolang we niet weten wat het nieuwe gedrag '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 met kleine veranderingen.

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. Deze heeft behoefte aan meer gedetailleerde kennis. Een ander is zich nog niet bewust dat minder zitten voordelen kan opleveren en zal bijvoorbeeld eerder open staan voor (voorbeeld) ervaringsverhalen van anderen, iemand iets zien doen wat hij niet kent of voor laagdrempelige informatie over korte termijn voordelen van minder zitten.

Mensen 'imiteren' elkaar

Voorbeeldgedrag heeft veel invloed. Maak dus gebruik van ambassadeurs. Ook geldt: hoe vaker iemand iets ziet, hoe normaler/ positiever het wordt.

We houden graag wat we hebben

Mensen verzinnen (soms onbewust) beren op de weg om hun gedrag niet te hoeven veranderen. Houd daar rekening mee en neem er al zoveel mogelijk 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.

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. Beweegmonitors helpen hierbij.

Houd rekening met weerstand

Mensen ervaren bij iets nieuws dat hun vrijheid in het gedrag 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.

Houd rekening met verschillende leerstijlen

Sommige mensen raken gemotiveerd door individuele feedback, anderen door spel- en competitie-elementen.

Sluit aan bij en versterk een identiteit

Dynamisch werken is nog relatief nieuw, als je het doet heb je een koploperpositie. 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.

Meer informatie

- ▶ www.nisb.nl/faqsedentair
- ▶ www.nisb.nl/gedragsverandering