

Ménsen zetten mensen in beweging

Een kleine 200 jaar na de uitvinding van de stoommachine bestaat er nog steeds geen formule om mensen in beweging te krijgen. Gezondheid, afvallen en je fit voelen zijn voor velen onvoldoende redenen om meer te bewegen. Werk, veel mensen doen dat zittend, wordt een serieus gezondheidsrisico, aldus het Nederlands Instituut voor Sport en Beweging. Maar daar kan 'het werk' wel wat aan doen. 'Als managers de trap nemen, zullen anderen sneller volgen.'

De printer ver weg plaatsen, zwaarlijvige collega's koffie laten halen, een trage lift zodat traplopen niet alleen gezond is maar ook nog tijdswinst oplevert: er zijn veel manieren om mensen op het werk in beweging te krijgen. En daarvoor is de laatste tijd veel aandacht in de media. Aan de ene kant is dat mooi, want bewustzijn is een belangrijk wapen in de strijd tegen een ongezonde leefstijl. Alle aandacht voor het onderwerp is dus meegenomen. Aan de andere kant gaat de belangstelling van de media met name uit naar de maatregelen die de wenkbrauwen doen fronsen. Medewerkers extra meters laten lopen door een trukendoos open te trekken krijgt al gauw het predicaat betuttelend. Bovendien: wat kost dat allemaal wel niet, de extra tijd die ze kwijt zijn om hun printjes op te halen?

Of deze maatregelen werken wordt dan ook betwijfeld - en niet door de minsten. Het Nederlands Instituut voor Sport en Beweging (NISB) organiseerde de *Expertmeeting Werkomgeving en bewegingsstimulering* om deskundigen te laten brainstormen over bewegen op de werkvloer. De boodschap van deze middag is kort samengevat geen gemakkelijke: niet bewegen is een arbeidsrisico. Maar welke prikkels effectief zijn, daarover is nog weinig bekend. Er is geen succesformule die mensen aanzet tot bewegen. Bovendien kunnen maatregelen averechts werken wanneer mensen het gevoel hebben dat ze op slinkse wijze tot iets gedwongen worden. En tenslotte is geen mens hetzelfde. Wat bij de een wel werkt, stuit bij de ander op een dikke laag tegenzin.

Voetstap weg, effect weg

Een bedrijf in beweging krijgen is dus een hele klus. Met alleen geld en goede voornemens kom je er niet. Een investering in een fitnessruimte is een aardig gebaar richting de medewerkers die graag willen (gaan) sporten, maar in de praktijk blijkt dat juist de mensen die het nodig hebben na een tijdje afhaken. Ook als ze in eerste instantie heel gemotiveerd zijn. De sportievelingen gaan alleen verder. Volgens Peter-Jan Mol, projectleider Sport, Beweging & Arbeid bij NISB, doen bedrijven er goed aan om verder te kijken dan sport alleen. 'Met laagdrempelige beweegactiviteiten als lunchwandelen en fietsen naar het werk valt minstens zoveel te bereiken, juist bij mensen die nog nauwelijks bewegen. De fysieke en sociale omgeving zou mensen daarbij kunnen helpen.'

Hoe, dat is onder meer onderzocht in het Provinciehuis Zuid-Holland. Als onderdeel van het project FoodSteps werden daar voetafdrukken op de vloer richting trap geplakt. Het idee was dat je medewerkers daarmee als vanzelf richting gezondere leefgewoonten loodst. En inderdaad, meer mensen kozen tijdens het project de trap. Het cholesterolgehalte in het bloed van de deelnemers ging zelfs naar beneden, ook door gezonder eten. Maar toen de voetstappen na afloop weer werden weggehaald, was het effect ook weg constateerde onderzoeker Luuk Engbers van TNO. Waarom zetten mensen hun pas verworven gezonde gewoonten niet door, ondanks de positieve effecten?

Rolmodel doet volgen

Waarom dat zo moeilijk is werd onlangs uitgelegd door hoogleraar Gezondheidspsychologie Lilian Lechner in haar inaugurele rede bij het aanvaarden van haar ambt bij de Open Universiteit Nederland. Het klinkt heel logisch: een gewoonte is

het effect van lange tijd op dezelfde manier reageren op dezelfde prikkel, zonder echt na te hoeven denken. En vaak is dat goed: wanneer je een rood licht ziet, stop je. Maar niet altijd: als je televisie kijkt eet je een zak chips leeg. Dat is geen bewuste keuze, en dat maakt het zo moeilijk om te stoppen. Volgens Lechner is het dus zaak om slechte gewoonten te vervangen door goede gewoonten. Bijvoorbeeld door fruit te eten in plaats van een zak chips.

Hoe je dat vervolgens langdurig kunt volhouden, daarover zijn de meningen van de deskundigen op de expertmeeting van NISB verdeeld. Wel is er een gemeenschappelijke noemer: in projecten gericht op bewegen die onvoldoende of slechts een kortdurend effect hebben, ontbreekt het vaak aan de steun van iemand die er echt toe doet in de organisatie. Iemand die korte lijnen heeft met het management, daar waar beslissingen over de inrichting van het bedrijfsgebouw en deelname aan bewegingsprogramma's genomen worden. Zo iemand moet zich hard maken voor het initiatief. Volgens Vincent Hildebrandt van TNO Kwaliteit van Leven is het zaak om bij dit soort projecten managers mee te krijgen. Hildebrandt: 'Bij bouwbedrijf Heijmans heeft een bevlogen manager er voor gezorgd dat printers wél werden verplaatst om medewerkers meer te laten lopen. Dat managers beslissingen kunnen nemen is overigens niet de enige reden om ze mee te krijgen. Ze zijn binnen het bedrijf ook een rolmodel voor andere medewerkers. Als managers de trap nemen, zullen medewerkers eerder volgen.'

Daarmee kun je meteen een andere hindernis slechten, meent Stef Kremers van de Universiteit van Maastricht. Fysieke inspanning zoals traplopen en fietsen naar het werk wordt nu nog wel eens geassocieerd met een lagere sociale status, maar dat kan veranderen als managers en directeurs in beweging komen. Traplopen zou kenmerkend kunnen worden voor gezonde en succesvolle mensen. Wie wil daar nu niet bijhoren? 'Ik kan me voorstellen dat over vijf jaar traplopen een hogere status heeft. Daar zou je onderzoek naar kunnen doen, bijvoorbeeld door studenten in te huren om trappen te lopen. Kijken of andere mensen volgen.' Kremers gelooft sowieso in *empowerment*, een proces waarbij mensen of groepen meer invloed krijgen op gebeurtenissen en situaties die belangrijk voor hen zijn. Volgens hem wordt de kans op succes groter als een project uit het bedrijf zelf komt. Maar, voegt hij toe, gedragsverandering is wel een kwestie van lange adem. 'Kijk maar naar roken. Dat heeft ook heel lang geduurd. Tien jaar geleden was het heel gewoon om op het werk te roken, inmiddels is dat ondenkbaar.'

Fitheid bedrijfsbelang

Als de ondersteuning van het management zo belangrijk is, volgt daaruit meteen een volgende prangende vraag: hoe beïnvloed je die managers? Waarom zou het management initiatieven nemen om medewerkers meer te laten bewegen? Uit ethische overwegingen? Frank van Lenthe van Erasmus Medisch Centrum Rotterdam speelt advocaat van de duivel en vraagt zich af of werkgevers er wel belang bij hebben. Zeker als medewerkers meer bewegen in werktijd. Dat kost tijd en dus geld. Verschillende van de aanwezige deskundigen menen echter dat inmiddels voldoende is aangetoond dat de gezondheid van medewerkers een zwaarwegend bedrijfsbelang vormt, zeker nu de vergrijzing een serieus probleem op de arbeidsmarkt dreigt te worden.

Eén schaap...

Dat voor managers en directeurs een doorslaggevende rol is weggelegd, blijkt volgens verschillende deskundigen in de praktijk. Mooi voorbeeld is de hausse aan bedrijventeams die zich inschrijven voor hardloopevenementen. De stuwende kracht achter zo'n team is niet zelden een gedreven loper die in de top van het bedrijf zetelt of daar direct contact mee heeft. Maar zo groots moet je het niet aanpakken als je een brede groep medewerkers in beweging wilt krijgen. Stap voor stap is volgens Kremers een goede manier. 'Je moet het mensen makkelijk maken. Eerst een klein doel. Als je daarmee succes hebt wordt het vervolg al makkelijker. Zo kun je een goede gewoonte ontwikkelen. De eerste keer moeten mensen nog nadenken of ze de trap zullen nemen. De tweede keer is de beslissing sneller genomen en op gegeven moment neem je de trap op de automatische piloot.'

Ook Ingrid Bakker van TNO weet uit eigen onderzoek dat goed voorbeeld doet volgen. Naarmate een grotere groep beweegt, volgt een nog grotere groep dit voorbeeld. 'Mensen hebben de neiging elkaar te volgen. Bij een paar mensen is het effect gering, maar hoe meer mensen, hoe groter het effect. Bij lunchwandelen zie je een soortgelijk verband. De sociale omgeving bepaalt of mensen mee doen. Des te groter de groep wandelaars, hoe langer de groep ook standhoudt. Het omgekeerde hebben we gezien bij een fitnesscentrum in een parkeergarage. Je kunt denken dat veel mensen daar langslopen en dat het dus makkelijk is om binnen te stappen, maar dat gebeurde niet. Daar was dan ook niemand aanwezig, er was geen ondersteuning. Geen mensen, dan trek je ook geen mensen. En dan werkt zo'n initiatief niet.'

Dit artikel is geschreven door Margit Warmink, freelance journalist, in opdracht van NISB. Meer informatie over deze bijeenkomst: peter-jan.mol@nisb.nl, 0318-490900
Of kijk op www.30minutenbewegen.nl en klik op 'Werk'.

NISB is het Nederlands kennis- en innovatie-instituut dat aanzet tot sport en bewegen om participatie, leefbaarheid en gezondheid te bevorderen.