

HOE KRIJG EN HOUD JE MEDEWERKERS IN BEWEGING



Tips om de bekendheid, betrokkenheid en
deelname aan vitaliteitsprogramma's te
vergroten



Veel organisaties investeren in vitaliteitsprogramma's, beweegacties en gezondheidsinitiatieven. Toch blijft deelname vaak achter. Medewerkers schrijven zich niet in, haken voortijdig af of zien het aanbod simpelweg niet als iets voor hen. Dit leidt tot frustratie: er is geïnvesteerd, het aanbod is er, maar het effect blijft beperkt.

De vraag is dan ook niet of vitaliteit belangrijk is. De vraag is waarom mensen wel of niet in beweging komen en wat organisaties daarin werkelijk van hen vragen.

Wie medewerkers duurzaam in beweging wil krijgen en houden, moet verder kijken dan losse interventies en werken aan de context waarin gedrag ontstaat.

Van aanbod naar betrokkenheid

Bewegen wordt vaak neergelegd bij het individu. Medewerkers moeten gezonder leven, meer bewegen en betere keuzes maken. Wetenschappelijk onderzoek laat echter zien dat gedrag sterk wordt beïnvloed door context. Omgeving, sociale normen en werkdruk spelen een grotere rol dan motivatie alleen.

Volgens de World Health Organization voldoet wereldwijd meer dan een kwart van de volwassenen niet aan de beweegrichtlijnen. In Nederland laat onderzoek van TNO zien dat langdurig zitten en weinig dagelijkse beweging veel voorkomt onder werkenden. Dat heeft directe gevolgen voor fysieke gezondheid, mentale belastbaarheid en verzuim.

De conclusie is helder. Als organisaties beweging willen stimuleren, moeten zij verder kijken dan individuele wilskracht. Het vraagt om een werkomgeving die bewegen mogelijk maakt en ondersteunt.

De relatie tussen bewegen, energie en werkprestaties

Regelmatige beweging heeft aantoonbare effecten op zowel lichaam als brein. Onderzoek toont aan dat bewegen bijdraagt aan een betere doorbloeding van de hersenen, verbeterde concentratie en stressregulatie.

Medewerkers die regelmatig bewegen ervaren gemiddeld meer energie en minder (mentale) vermoeidheid.

Uit publicaties van onder andere Harvard Business Review blijkt dat fysieke activiteit samenhangt met hogere productiviteit en creativiteit. Niet doordat mensen harder werken, maar doordat zij slimmer en met meer focus werken. Beweging is daarmee geen onderbreking van het werk. Het ondersteunt het werk.



Waarom goede intenties vaak stranden

Veel organisaties bieden sportabbonnementen, challenges of workshops aan. Toch blijft deelname vaak beperkt en tijdelijk. Dat heeft meerdere oorzaken. Ten eerste ervaren medewerkers tijdsdruk. Extra activiteiten voelen als iets wat erbij komt.

Ten tweede sluiten programma's niet altijd aan bij de leefwereld van medewerkers. Niet iedereen wil sporten, competitief zijn of zichtbaar deelnemen.

Tot slot speelt sociale veiligheid een rol. Mensen zijn terughoudend om mee te doen uit angst om niet fit genoeg te zijn of beoordeeld te worden.

De rol van de werkcultuur

Of medewerkers in beweging komen en blijven, hangt sterk samen met de cultuur binnen een organisatie. In culturen waar aanwezigheid en productiviteit worden gemeten in uren achter een bureau, voelt bewegen al snel als ongewenst gedrag. In culturen waar energie en welzijn serieus worden genomen, ontstaat ruimte.

Onderzoek naar duurzame inzetbaarheid laat zien dat organisaties waarin leidinggevenden actief ruimte geven aan herstel en beweging, lagere verzuimcijfers en hogere betrokkenheid kennen. Medewerkers spiegelen zich aan wat zij zien. Wanneer leidinggevenden zelf bewegen, pauzes nemen en daar open over zijn, normaliseert dat gedrag.



Leiderschap

Leidinggevenden bepalen in hoge mate of bewegen wordt gezien als toegestaan of zelfs gewenst. Dit gaat niet over het organiseren van sportmomenten, maar over houding en voorbeeldgedrag.

Leiderschap dat beweging ondersteunt, kenmerkt zich door aandacht voor energie in plaats van alleen output. Door ruimte te geven voor wandeloverleggen, flexibele werktijden of korte beweegmomenten, wordt beweging onderdeel van het werk in plaats van iets dat erbuiten valt. Dit vraagt dus niet om grote investeringen of budgetten, maar wel bewustzijn en flexibiliteit.

Bewegen in een hybride werkcontext

Met de toename van hybride werken is dagelijkse beweging minder vanzelfsprekend geworden. Het woon-werkverkeer valt weg en daarmee ook een belangrijk natuurlijk beweegmoment. Tegelijkertijd neemt schermtijd toe.

Juist daarom is het belangrijk om beweging opnieuw te integreren in de werkdag. Dat kan door medewerkers te stimuleren om ritten, wandelingen of fietsmomenten zichtbaar te maken en te delen. Daarbij is het natuurlijk belangrijk om niet te controleren, maar om bewustzijn en onderlinge motivatie te vergroten.

Wanneer teams samen bewegen, al is het op afstand, blijft het gevoel van samen werken en samen onderweg zijn behouden. Een effectieve manier om dit te ondersteunen is het werken met gezamenlijke doelen of routes, waarbij teams virtuele haltes bereiken. Deze haltes fungeren als natuurlijke momenten van aandacht. Niet alleen voor beweging, maar ook voor inhoud. Denk aan korte updates over een relevant thema binnen de organisatie, een reflectievraag, een succesmoment of een verhaal van een collega.

Het zichtbaar maken van wandelingen, fietstochten of andere beweegmomenten draagt bij aan bewustzijn en onderlinge motivatie. Dat verlaagt de drempel om mee te doen en versterkt het gevoel onderdeel te zijn van een groter geheel.

Digitale platforms en gezamenlijke initiatieven kunnen hierin ondersteunend zijn, mits ze uitnodigend blijven. Wanneer beweging wordt gepresenteerd als een gezamenlijke reis in plaats van een individuele verplichting, ontstaat er ruimte voor verbinding, betrokkenheid en duurzame gedragsverandering.

GEDRAGSVERANDERING VRAAGT TIJD EN HERHALING

Veel initiatieven rondom beweging stranden omdat ze te kort duren. Gedrag verandert niet in één week en ook niet na één inspirerende actie. Onderzoek naar gedragsverandering laat zien dat het gemiddeld ongeveer dertig dagen duurt voordat een nieuwe gewoonte zich begint te vormen. Niet omdat het dan automatisch wordt, maar omdat herhaling in die periode zorgt voor herkenning en routine.

Beweging leent zich bij uitstek voor dit principe. Dagelijks 10.000 stappen zetten, een vast aantal kilometers fietsen of elke werkdag een bewust beweegmoment inbouwen zijn concrete en haalbare uitdagingen. Juist doordat de doelen helder en meetbaar zijn, ontstaat focus en wordt het haalbaar deze gewoontes vol te houden als onderdeel van de dag.

Belangrijk hierbij is dat de nadruk ligt op consistentie in plaats van intensiteit. Kleine, dagelijkse keuzes hebben op de lange termijn meer effect dan grote, eenmalige inspanningen. Wanneer medewerkers ervaren dat bewegen onderdeel kan zijn van hun werkdag, verdwijnt het gevoel dat het iets extra's is.

Door beweging te organiseren in een periode van dertig dagen ontstaat ruimte voor gewenning. Medewerkers ontdekken wat bij hen past, bouwen vertrouwen op in hun eigen kunnen en merken de eerste effecten op energie en concentratie.

FEITELIJKE INZICHTEN

- 1** Onderzoek naar gewoontevorming laat zien dat herhaling belangrijker is dan motivatie. Mensen houden nieuw gedrag langer vol wanneer het dagelijks terugkomt in een vaste context, zoals de werkdag.
- 2** Regelmatige lichte beweging, zoals wandelen of fietsen, heeft aantoonbaar effect op mentale fitheid. Studies laten zien dat dagelijkse beweging stress verlaagt en concentratie verbetert, zelfs wanneer de intensiteit laag is. Het gaat dus niet om sporten, maar om consistent bewegen.
- 3** Gedragsverandering slaagt vaker wanneer deze sociaal wordt ondersteund. Mensen die samen een uitdaging aangaan, bijvoorbeeld in teamverband, hebben een grotere kans om een nieuwe gewoonte vol te houden. Het delen van voortgang en ervaringen versterkt motivatie en betrokkenheid, ook in hybride teams.

Gedragsverandering wordt verder versterkt wanneer dit niet individueel plaatsvindt, maar in teamverband. Samen starten, ervaringen delen en elkaar motiveren maakt het proces leuker. Het gezamenlijke karakter zorgt ervoor dat beweging niet alleen een persoonlijke keuze is, maar ook bijdraagt aan verbinding binnen de organisatie.