

EIGEN REGIE in Vitaliteit



THE LAB
OF LIFE

“Natuurlijk zou ik willen dat de medewerkers in mijn organisatie meer eigen regie gaan pakken als het gaat om hun fysieke en mentale welzijn. Wij organiseren van alles, maar uiteindelijk lijkt er maar weinig te veranderen bij de medewerker. Eigen regie klinkt wel goed, maar hoe zorg je er nou voor dat mensen ook echt in actie komen én blijven?”

Bovenstaande quote horen wij veel terug bij verschillende organisaties die we bezoeken. Ondanks een vaak breed aanbod aan vitaliteitsoplossingen lijkt er maar weinig te veranderen bij de medewerker.

Het blijkt lastig te zijn om vitaliteitsprogramma's te bedenken die bij de behoefte van medewerkers aansluiten. Of de implementatie van programma's kost veel tijd en energie en levert niet de gewenste resultaten op.

Gelukkig beseffen steeds meer organisaties dat een succesvol vitaliteitsbeleid valt of staat met de vaardigheid van de medewerkers zelf om de regie te voeren over hun fysieke en mentale gezondheid.

We merken echter ook dat organisaties het soms moeilijk vinden hoe ze dit kunnen aanpakken. Dus:

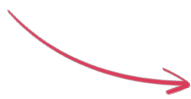


**WAAR MOET JE NOU OP LETTEN
ALS JE WILT DAT MEDEWERKERS
ACTIEF AAN DE SLAG GAAN
MET HUN VITALITEIT?**

Wat we waarschijnlijk niet hoeven uit te leggen is dat vitaliteit nogal een breed begrip is, wat voor iedereen iets anders inhoudt. Ga maar na, als je een groepje mensen bij jou op kantoor zou vragen welke **goede voornemens** ze hebben op het gebied van vitaliteit zouden ze waarschijnlijk allemaal een net iets andere wens hebben. Een greep uit de genoemde voorbeelden in onze workshops:

“ ”	“ ”	“ ”
<i>Ik wil minder social media gebruiken</i>	<i>Ik wil meer tijd voor mezelf en beter leren ontspannen</i>	<i>Ik wil minder alcohol drinken</i>
“ ”	“ ”	“ ”
<i>Ik wil niet meer werken buiten kantoortijden</i>	<i>Ik wil minder werkmail checken</i>	<i>Ik wil meer uren slapen per nacht</i>

Stel je eens voor dat we tegen de mensen achter de voorbeelden hierboven zouden zeggen: Ok, jullie mogen nu allemaal twee keer in de week sporten met een programma op maat en jullie krijgen toegang tot een app over gezond eten. Oh ja, en we zorgen voor een gezonde bedrijfskantine.



Dat gaat niet werken! En eigenlijk is dat ook wel logisch, want dit sluit niet helemaal aan bij de beleefwereld van de mensen om wie het gaat.

WAT DAN WEL?

Wat heel belangrijk is, is dat een interventie aansluit bij de wereld van degene om wie het gaat. Zeker als je wilt dat mensen **blijvend** eigen regie gaan pakken. Vanuit wetenschappelijk oogpunt gezien gaat het er namelijk om dat je mensen intrinsiek motiveert in plaats van extrinsiek.

Dit stimuleert een gevoel van **autonomie** en dat is een belangrijke voorwaarde voor het pakken van eigen regie. We houden er namelijk niet van als ons verteld wordt wat we moeten doen en maken liever onze eigen keuzes. Dat geldt voor iedereen, dus ook voor de medewerkers in jouw organisatie.



Intrinsieke vs. extrinsieke motivatie

Bij intrinsieke motivatie hebben we plezier en genoeg in het vertonen van het gedrag zelf. Denk aan zaken die persoonlijk relevant voor je zijn, die in overeenstemming zijn met je waarden en normen en wie jij bent. Iets dat écht bij je past. Een voorbeeld van intrinsieke motivatie is het uitoefenen van een sport of hobby die bij jou als persoon past, waardoor je er zin in hebt en het je echt een energieboost geeft.

Als we extrinsiek gemotiveerd worden dan zorgen externe prikkels ervoor dat we in beweging komen. We worden gestimuleerd door iets of iemand anders en doen dat omdat we een bepaalde beloning

(materieel of sociaal) verwachten voor het gedrag. Voorbeelden van extrinsieke motivatie zijn sporten voor korting op je zorgverzekering of een hobby die je doet omdat een vriend(in) je heeft meegesleept.

Beide vormen van motivatie kunnen gebruikt worden om gedrag te beïnvloeden, sturen of veranderen. Toch werkt intrinsieke motivatie beter op de lange termijn. Het probleem met extrinsieke motivatie is namelijk dat wanneer de externe aanjager er niet meer is, het nieuwe gedrag langzamerhand (of heel snel) weer afneemt.

HOE KAN IK HIEROP INSPELEN MET MIJN INTERVENTIE AANBOD?

Als je een interventie kiest is het dus heel belangrijk dat je **niet** voor de medewerker bepaalt waar precies aan gewerkt moet worden, want dit leidt tot weerstand. Zorg ervoor dat de medewerker vrijheid ervaart in de keuze waaraan gewerkt kan worden en hoe dat moet gebeuren. Kies dus bij voorkeur voor een interventie over vitaliteit waarbij de medewerker aan de slag kan met de persoonlijke situatie en het onderwerp niet voorgeschreven is.

MAAR WIJ HEBBEN EEN BREED AANBOD, DAN MOET ER TOCH WEL IETS GESCHIKTS TUSSEN ZITTEN?

Als een interventie wel voorschrijft waar qua onderwerp aan gewerkt wordt, bijvoorbeeld beter slapen of fysiek fit worden, en de medewerker is gemotiveerd om mee te doen, zorg er dan voor dat de interventie **geen voorgeschreven tips of oplossingen** geeft. We weten namelijk uit onderzoek dat dit niet werkt op de lange termijn omdat, er dan te weinig sprake is van autonomie en intrinsieke motivatie. En dat staat eigen regie juist in de weg.



Tip #1

Let er bij de keuze voor een interventie op dat er voldoende ruimte is voor eigen inbreng van de medewerker, zodat deze optimaal kan aansluiten bij de beleefwereld van de medewerker zelf.

EN VERDER?

Denk nog heel even terug aan de goede voornemens van je collega's. Hoeveel van deze goede voornemens heb jij al vaker langs horen komen bij dezelfde persoon? En als je een half jaar later zou vragen of de goede voornemens gelukt zijn, heeft waarschijnlijk de minderheid zijn doelen echt behaald. En dat terwijl ze het toch echt zelf bedacht hadden en heel gemotiveerd en overtuigd begonnen!

Hoe kan dat? Waarom is het zo verdomde moeilijk om veranderingen echt blijvend door te voeren in je leven? Blijkbaar is autonomie en intrinsieke motivatie niet genoeg.

Dat brengt ons bij een tweede belangrijke pijler als het gaat om eigen regie in vitaliteit. Iets om rekening mee te houden als je een interventie gaat kiezen:

GEDRAGSVERANDERING GAAT NIET VANZELF

Dat klinkt logisch en waarschijnlijk heb je dit zelf ook al eens aan den lijve ondervonden. Je weet vaak wel ongeveer wat je zou willen veranderen. Het daadwerkelijk toepassen en doen is een heel ander verhaal. Dus dat is op zich geen nieuws, maar wat zegt de wetenschap hierover?

Intentie ≠ gedrag

Uit onderzoek blijkt dat de grootste weerstand tegen verandering heel natuurlijk en mens-eigen is. Zelfs als we iets heel graag willen, zorgen **gewoontes en patronen** ervoor dat alles bij het oude blijft. In de wetenschap wordt deze vorm van weerstand tegen verandering **inertia** genoemd. Dit is een vorm van passiviteit en één van de belangrijkste redenen waarom we de **intention-behaviour gap** (de kloof tussen willen en doen) niet kunnen overbruggen.

Bij stressklachten hebben mensen vaak het idee dat ze 'vastzitten' in de situatie en dat ze meer bezig zijn met overleven dan leven. Het gevoel dat er geen uitweg is en er niets te doen is aan de situatie maakt dat het heel moeilijk wordt om oplossingen te zien en al helemaal om ze uit te voeren.

Als we gedrag willen aanpassen dan zal een interventie hier dus rekening mee moeten houden.



OK! EN HOE KAN IK HIER REKENING MEE HOUDEN?

Goed nieuws: het doorbreken van weerstanden tegen verandering en het overbruggen van de kloof tussen iets willen het dan ook daadwerkelijk waarmaken is mogelijk! Hiervoor zijn een paar dingen belangrijk.

Let erop dat een interventie niet alleen maar gebruik maakt van **informatieoverdracht en bewustwording**. Bijvoorbeeld dat een interventie niet verder gaat dan uitleggen wat de functie van slaap is en dat het belangrijk voor je is om ongeveer 8 uur per nacht te slapen. Of dat er alleen maar inzicht wordt gecreëerd in iemands persoonlijke slaappatroon door dit te meten, want dit is niet genoeg.

Zorg ervoor dat de interventie die je uitkiest de medewerkers helpt om van willen naar doen te komen, zodat de medewerker echt leert **hoe** je veranderingen kunt doorvoeren in je leven en waar je dan op moet letten. De moeilijkheid zit hem er juist in om hier iets mee te doen in je dagelijks leven. Iets wat je volhoudt waardoor er ook écht iets verandert.



Tip #2

Zorg ervoor dat de interventie die je kiest medewerkers helpt met het implementeren van de gewenste verandering in hun dagelijks leven, want dit gaat niet vanzelf.

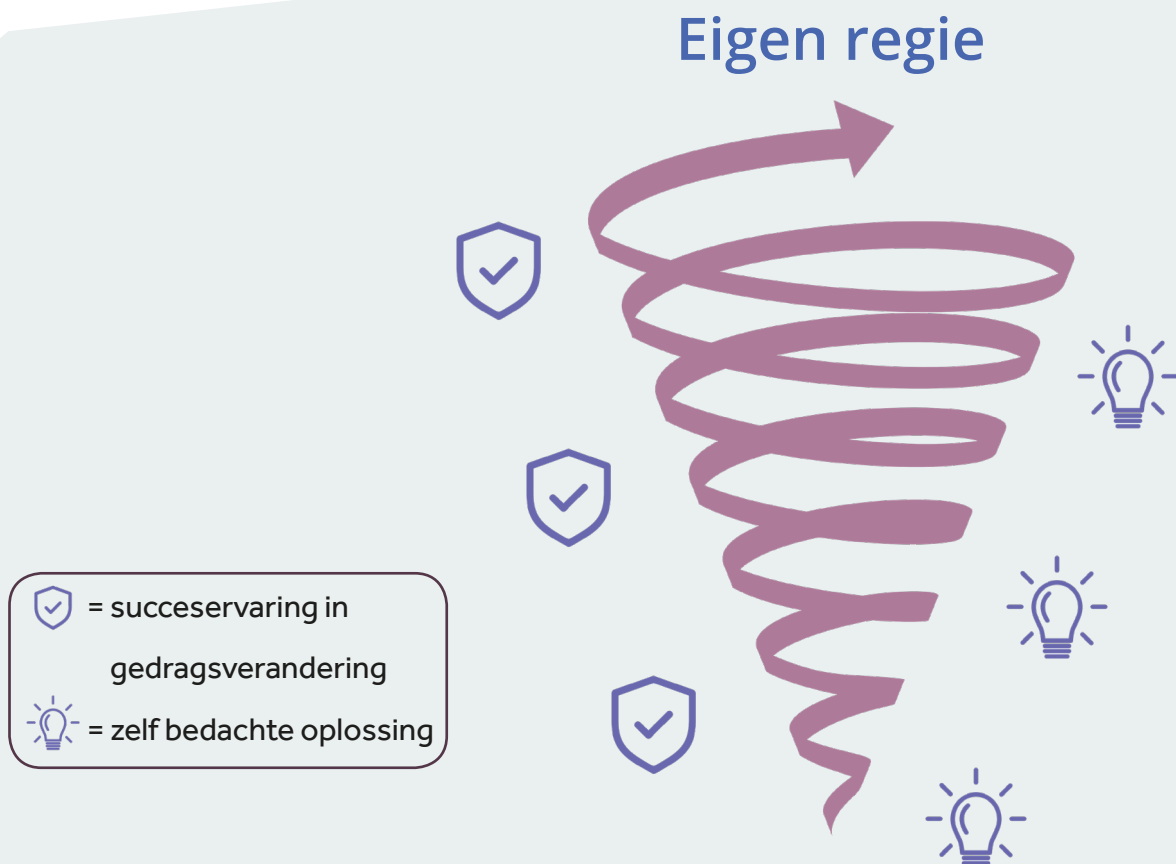
Een goede indicatie hiervan is dat er gebruik wordt gemaakt van bewezen technieken uit de wetenschappelijke literatuur voor het doorbreken van gewoontes en patronen of het creëren van nieuwe gewoontes en patronen. Door gebruik te maken van technieken die inspelen op automatische

processen in ons gedrag kunnen we onszelf programmeren en hoeft er geen bewuste denkkracht ingezet te worden om het gewenste gedrag te vertonen op het moment suprême. En dat is wat je precies wilt bereiken.

HOE ZORG IK ERVOOR DAT MEDEWERKERS DIT ZELFSTANDIG, ZONDER HULP VAN EEN INTERVENTIE KUNNEN?

Dat doe je door medewerkers te helpen **succesvolle gedragsverandering te ervaren én dit te herhalen**. Zoals we eerder zagen is gedragsverandering van nature heel lastig en zullen medewerkers in eerste instantie hulp nodig hebben. Naarmate ze vaker successen ervaren versterkt het gevoel dat ze invloed hebben op hun eigen gedrag. En als dat ook nog oplossingen zijn die ze zelf hebben bepaald (zie tip #1), dan komt de eigen regie trein echt op gang!

Doordat medewerkers succes ervaren in oplossingen bedenken én uitvoeren stimuleer je het gevoel dat ze 'in control' zijn. In de wetenschap wordt dit ook wel **self-efficacy** genoemd. Als we eenmaal weten hoe we onze eigen weerstand kunnen overwinnen, dan wordt dit een vaardigheid die we op heel veel verschillende gebieden kunnen gaan inzetten. En juist die vaardigheid is wat ons betreft de crux van 'eigen regie'.



SAMENGEVAT IS DIT ONS ADVIES

Leer de medewerker **DAT** hij kan veranderen op een manier die bij hem / haar past (tip #1) en leer de medewerker **HOE** hij de gewenste verandering kan implementeren (tip #2). Vertel hem dus vooral niet **WAT** hij zou moeten veranderen. Dát is de sleutel tot het stimuleren van eigen regie.

Is inzetten op eigen regie echt een 'the winner takes it all' strategie voor blijvende vitaliteit? Jazeker! Al willen we je dus niets opleggen en is het beter als je het zelf ondervindt. Practice what you preach ;)



We hopen dat je iets hebt aan dit whitepaper bij het maken van een keuze voor een geschikte interventie om eigen regie bij medewerkers te stimuleren.

Vanuit The Lab of Life helpen we organisaties bij het ontwikkelen van eigen regie zodat medewerkers toekomstbestendig zijn. Wij vinden het altijd interessant en goed om verhalen uit de praktijk te horen en mee te denken met de uitdaging waar jij voor staat in je werk.

Zin in een kop koffie (of thee)? Of gewoon meer weten? Neem dan contact met ons op via Joris Bal op j.bal@thelaboflife.com of 06 43 01 43 66.



Over de auteur



Doeschka Anschutz is gepromoveerd als psycholoog aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Ze heeft ruime ervaring als onderzoeker en docent op het gebied van gedragsverandering. Interesse in menselijke motieven en sociale processen zijn haar belangrijkste drijfveren om oplossingsgerichte trainingen te ontwikkelen. Binnen The Lab of Life focust Doeschka zich op de inhoudelijke en wetenschappelijk kant.