

We zitten te veel – omdat we dat zo hebben

Johan Molenbroek

Het is inmiddels een vaste uitspraak geworden in gezondheidsadviezen, arbobeleid, bedrijfsworkshops en zelfs in reclames. 'Zitten is het nieuwe roken', zo luidt de boodschap. De epidemiologische literatuur ondersteunt die zorg: langdurig statisch zitten hangt samen met verhoogde gezondheidsrisico's. Vanuit Human Factors bezien wringt echter niet zozeer de conclusie, maar vooral de wijze waarop het probleem wordt gedefinieerd. De impliciete aanname is vaak dat het probleem bij de mens ligt: mensen bewegen te weinig, nemen onvoldoende verantwoordelijkheid of maken verkeerde keuzes. De Human Factors-vraag luidt echter anders: welk systeem produceert dit gedrag structureel?

Zitten als systeemeffect

Vrijwel niemand begint de werkdag met het expliciete voornemen om acht uur achtereen te zitten. Toch is dat voor velen de dagelijkse realiteit. Niet door gebrek aan motivatie, maar doordat taken, hulpmiddelen, ruimtelijke inrichting en sociale normen in samenhang sturen op zittend gedrag. Digitale systemen veronderstellen langdurige scherminteractie. Vergaderculturen koppelen 'aanwezigheid' aan zittend deelnemen. Werkplekken zijn ingericht rond de stoel als primaire interface tussen mens en taak.

Ervaringen uit onderwijs en praktijk laten zien dat pogingen om dit gedrag te corrigeren vaak stranden op systeemweerstand. Verplichte pauzesoftware riep bij gebruikers uiteenlopende reacties op: sommigen waardeerden de onderbreking, anderen ervoeren vooral verlies van autonomie en schakelden de functie uit (zoals ik zelf). In de jaren negentig werd ons als ergonomiegroep al door ICT voorgesteld om schermen automatisch te blokkeren; daar hebben we destijds bewust van afgezien. Dwingende maatregelen zonder herontwerp van taken en context blijken zelden duurzaam.

Een klassiek Human Factors-principe is hier van toepassing: gedrag volgt ontwerp. Als ongewenst gedrag structureel voorkomt, is het effectiever het systeem te herontwerpen dan het individu te corrigeren. Rond 2000 begon ik met eenvoudige interventies als RSI-preventie, maar dat werkte ook goed voor het te veel zitten (tegenwoordig heet dat nudging). Dit soort nudge-interventies blijken vaak effectiever dan expliciete gedragsinstructies.

Individuele interventies in een ongewijzigd systeem

Toch blijven veel maatregelen tegen zitten individueel en normatief van aard: posters, apps, reminders, challenges en slogans als: 'Sta elk half uur op.' of 'Neem verantwoordelijkheid voor je eigen gezondheid.' Deze benadering veronderstelt dat kennis en motivatie het probleem zijn, terwijl de werkcontext ongewijzigd blijft.



ontworpen

Wie een dagdeel in congressen of in aaneengesloten online meetings heeft doorgebracht, herkent de beperking van deze benadering. Zelfs met goede intenties domineert het systeem het gedrag. Een aanpassing op systeemniveau – zoals lopende lunches tussen postersessies, zoals toegepast bij internationale congressen – blijkt dan veel effectiever dan een beroep op individuele discipline.

De zit-sta-paradox

Het zit-sta-bureau is illustratief. Technisch gezien een valide ergonomische oplossing, maar in gebruik vaak beperkt. Na een initiële periode van enthousiasme belandt het bureau meestal weer in de zitstand. Zelfs extra functionaliteit, zoals persoonlijke hoogte-instellingen (dat deden we bij een afstudeerproject, werkte alleen bij degene die rugklachten had), leidt zelden tot structureel ander gedrag. De verklaring ligt niet in het meubel, maar in de context. Taken vereisen langdurige concentratie achter een scherm. Vergaderingen duren standaard een uur (die fout heb ik ook vaak gemaakt). De sociale norm is zittend deelnemen. Staand werken wordt al snel als afwijkend ervaren, tenzij het collectief wordt genormaliseerd. Wanneer vergaderingen staand beginnen, blijken ze bovendien vaak vanzelf korter en doelgerichter. Of wat ik ook wel eens deed als je een overleg met twee had: samen een wandeling maken.

Human Factors-onderzoek laat zien dat interventies die slechts één component optimaliseren, zonder herontwerp van taken, werk-ritme en sociale afspraken, weinig effect sorteren. Ook hier geldt: invoeren alleen is onvoldoende, evaluatie is essentieel.

Variatie als ontwerpprobleem

Een kerninzicht uit ergonomie en bewegingswetenschap is dat niet één houding problematisch is, maar langdurige statische belasting. Het probleem is niet zitten op zich, maar het ontbreken van variatie. Dit geldt evenzeer voor langdurig staan of lopen.

Daarmee verschuift de ontwerp vraag van 'hoe moeten mensen zitten?' naar 'hoe ontwerpen we systemen die natuurlijke variatie ondersteunen?' Variatie in houding, taak, aandacht en belasting. Cruciaal is dat deze variatie niet afhankelijk is van individuele discipline, maar wordt gefaciliteerd door het systeem. In mijn eigen werkomgeving leidde nabijheid van laboratoria en projecten vanzelf tot frequente loopmomenten, zonder expliciete gedragsinterventies. En natuurlijk rekening houden met variatie in menselijke afmetingen.

Ontwerpen voor beweging zonder fitnesslogica

Beweging is geen additionele activiteit naast het werk, maar onderdeel van werken zelf. Dat vraagt aandacht voor meerdere ontwerp niveaus:

- taakontwerp: afwisseling in werkvormen (lezen, typen, bespreken) en context;
- ruimtelijk ontwerp: functies niet volledig binnen armreikwijdte; één pantry per afdeling kan zowel beweging als ontmoeting stimuleren;
- vergaderformats: niet elk overleg hoeft zittend en schermgericht; de rol van de voorzitter is hierbij cruciaal;
- digitale systemen: agenda's en platforms die buffers en pauzes ondersteunen in plaats van back-to-back planning;
- sociale normen: expliciet maken dat staan, lopen of wisselen tijdens overleg acceptabel is.

Het doel is niet per se meer sporten op het werk, maar het reduceren van onnodige statische belasting. Dat is een ontwerppoging, geen fitnessprogramma.

Kleine keuzes, grote effecten

Juist kleine ontwerpbeslissingen hebben vaak grote effecten: een printer op afstand, een overlegtafel zonder stoelen, expliciete afspraken over bewegingsvrijheid tijdens meetings. Dit zijn geen kostbare interventies, maar keuzes over wat als 'normaal werken' wordt beschouwd. Hier raakt Human Factors aan keuze-architectuur: gedrag niet afdwingen, maar uitnodigen. Niet zitten verbieden, maar alternatieven net zo vanzelfsprekend en sociaal geaccepteerd maken.

Slotbeschouwing

De ongemakkelijke vraag is uiteindelijk niet waarom mensen zoveel zitten, maar waarom dat zo is ontworpen. Welke aannames liggen ten grondslag aan onze ideeën over productiviteit, concentratie en professionaliteit? En waarom zijn die aannames zo persistent?

Zolang we blijven spreken over 'te veel zitten', maar blijven ontwerpen alsof zitten de enige serieuze werkhouding is, verandert er weinig. Pas wanneer we het probleem expliciet positioneren als een systeemvraagstuk, ontstaat ruimte voor duurzame verbetering. Ontwerp daarom minder oplossingen voor zittende mensen – en meer voor mensen die ook staan en lopen, werelden waarin zitten niet langer de vanzelfsprekende default is. ■