

WORK & MOVE™

ARTICLE DE POLITIQUE





 BAKKER ELKHUIZEN

Contenu

| | |
|------------------------------------------------|------|
| Tendances et développements | p. 3 |
| Fondement scientifique | p. 6 |
| Aspects uniques WORK & MOVE™ | p. 8 |
| WORK & MOVE pour votre organisation | p.11 |
| Over BakkerElkhuizen | p.12 |
| Sources | p.13 |

Tendances et développements

La nature de nos activités a fortement évolué au fil du temps. Les développements sur le plan technologique ont fortement déchargé nos activités physiques. Une grande partie de la population n'est donc plus en train d'effectuer du travail physique, mais surtout du travail lié au savoir. Et nous effectuons essentiellement ces activités en étant assis pendant longtemps derrière un écran.

Les employés néerlandais travaillent en moyenne jusqu'à quatre heures par jour sur un écran. Comme il ressort de l'Enquête Nationale des Conditions de travail 2017 de TNO et CBS, 39% de la population active néerlandaise est même assise derrière un écran pendant minimum six heures.

Malgré le fait que les médias publient des messages dissuasifs sur les effets néfastes liés au fait de rester longtemps assis, nous passons de plus en plus de temps derrière nos écrans.

Pas moins de 42% de la population néerlandaise en âge de travailler est tous les jours assise pendant plus de 10 heures. Ceci comprend certes le temps libre et les trajets domicile-travail, mais cela fait toujours beaucoup d'heures. C'est trop, car notre corps et esprit ne sont pas faits pour rester si longtemps assis.

Les conséquences d'une vie sédentaire

Un style de vie sédentaire, ou un mode de vie où l'on est constamment assis, peut causer des graves maladies physiques et mentales : le diabète, les maladies cardiovasculaires, des dépressions et le cancer. Il existe une masse de preuves sous la forme de recherche épidémiologique (Van Uffelen 2011, Samitz 2011, Teychenne 2010).



La baisse de nos activités physiques quotidiennes entraîne à son tour des conséquences négatives sur notre concentration et nos prestations et elle favorise en outre des symptômes de burnout et des troubles d'anxiété (Lindwall et. 2014).

Lien avec le stress et les prestations au travail

Notre système hormonal est régulé par l'hippocampe. Cette partie du cerveau est importante pour la régularisation des émotions et essentielle pour les processus de mémoire et d'apprentissage. En cas de stress profond, les niveaux de cortisol augmentent dans notre sang. Ce qui peut causer des dommages et des rétrécissements au niveau de l'hippocampe. Le rétrécissement de l'hippocampe diminue son effet inhibiteur sur le stress.

Le stress profond crée donc encore plus de stress. La mémoire à court terme et la capacité de concentration sont affectées, et des phénomènes de dépression et des troubles anxieux peuvent survenir. L'on observe très souvent ces symptômes chez les personnes souffrant d'un burnout.



Bouger pour améliorer

Heureusement, le rétrécissement de l'hippocampe est réversible. Quand on bouge régulièrement et intensivement, l'on parvient à réduire tous les effets néfastes causés par le stress.

Jetons un coup d'œil à l'intérieur de notre crâne ... le stress crée une résistance contre l'endorphine et le facteur neurotrophique issu du cerveau (BDNF). Nous avons besoin de ces substances pour former des nouveaux neurones dans l'hippocampe. Ainsi, le BDNF est essentiel au bon déroulement des processus cérébraux, tels que la mémoire, la capacité d'apprentissage et la régulation des émotions.

Le simple fait de bouger davantage nous permet de mieux contrôler nos niveaux de stress. L'endorphine et le BDNF auront alors l'occasion d'effectuer leur travail, ce qui nous permet de mieux préserver notre état d'esprit et de mieux laisser fonctionner notre cerveau.

Responsabilité de l'employé ou de l'employeur ?

Au travail, la norme est toujours de rester assis pendant des heures d'affilée. Alors qu'il s'avère qu'il vaut mieux régulièrement bouger afin d'améliorer les prestations et la santé physique et mentale des collaborateurs. Est-ce favorable si un employé fait régulièrement du sport et est actif dans son temps libre ? Non, ceci n'est pas suffisant pour combattre les effets négatifs liés au fait de rester trop longtemps assis au travail (van der Ploeg et al., 2012).

Il est donc difficile pour les employés de veiller (seuls) à leur forme, sans qu'il n'y ait de stress et tout en étant pleinement productifs. Les employeurs devront « fournir une contribution » au niveau du comportement de mobilité sur le lieu de travail. Car l'organisation actuelle de nos activités et de nos postes de travail, où l'on ne bouge pas ou presque pas, a trop d'effets néfastes que l'on ne peut plus ignorer. Il faut que les choses changent, et c'est possible !

La vitalité comme condition de travail attrayante

Les employés étudient également les conditions de travail proposées par les employeurs. La NGA HR Global Pay Optimization Survey (2017) indique les aspects que les collaborateurs souhaitent retrouver dans leurs conditions de travail. L'on retrouve à une solide troisième place l'investissement dans le bien-être des employés. Si les employeurs désirent attirer les employés nécessaires, ils feraient bien de disposer d'un plan de vitalité.

L'on compte suffisamment d'organisations qui entreprennent des actions au niveau de la vitalité, comme un quart d'heure de yoga, des sessions de course à pied, des entraînements kettlebell et qui prévoient un espace de méditation. Avec ce genre d'initiatives, l'on retrouve toujours les mêmes collaborateurs qui participent : ceux qui sont déjà sportifs et soucieux de leur santé. Le défi est donc d'implémenter des interventions qui sont attrayantes, à la portée de tous et effectives pour tous les employés.

Invitations pour bouger davantage

Comment pouvez-vous inviter tous vos collaborateurs à bouger davantage ? Vous pouvez utiliser la technique du « nudging », où vous séduisez les utilisateurs d'un espace à faire des choix sains. Ajoutez par exemple un élément ludique aux escaliers de sorte à inciter les employés à utiliser les escaliers et non l'ascenseur.

Le fait de donner des impulsions accessibles par le biais du « nudging », fait que les employés optent inconsciemment pour la variante plus active. Souvent, il faut faire preuve de peu de motivation et de persévérance, et l'on développe ainsi « automatiquement » des comportements nouveaux et plus sains. Vous pouvez utiliser des logiciels pour « nudger » avec efficacité et de façon accessible les collaborateurs qui travaillent sur écran.

Philosophie WORK & MOVE™

Chez BakkerElkhuizen, nous estimons qu'une concentration durable et stable est un mythe et que le fait de rester longtemps assis constitue la cause de nombreux problèmes liés à la santé. Si un employeur s'attend à ce qu'un collaborateur travaille de manière concentrée tout en restant longtemps assis, vous constaterez bien vite les effets négatifs à court et à long terme. L'on observe ainsi une majoration du nombre d'erreurs, une baisse de la productivité, de la concentration et de la créativité, une hausse du nombre de plaintes de surtension et un pourcentage d'absentéisme plus élevé.

Nous reconnaissons que les employés doivent régulièrement pouvoir recharger leurs batteries. BakkerElkhuizen investit donc dans un programme innovant qui veut complètement modifier le comportement des employés. Un logiciel intelligent sur base de « nudges » dynamiques pour inviter votre collaborateur à bouger, et qui procure suffisamment de variation entre des moments assis/debout et des pit stops cognitifs. L'outil s'appelle WORK & MOVE™.

Avec WORK & MOVE™, les collaborateurs sont plus ciblés au travail, et restent plus longtemps dynamiques et durablement employables. Les avantages complémentaires de ce logiciel sont :

- 1) la possibilité d'atteindre toute l'organisation (en une fois) ;
- 2) le collaborateur individuel peut configurer le coach numérique selon ses propres souhaits et besoins.



Fondement scientifique WORK & MOVE

Une jolie métaphore pour un rythme plus intelligent sur le lieu de travail est la tactique appliquée dans « l'Indy Car Racing » américain. L'on y avait déjà introduit le « pit stop stratégique » au début des années 80. Grâce au « rechargement » intermédiaire dans les stands, un coureur pouvait réaliser des temps plus rapides que les coureurs qui s'arrêtaient moins pour des pit stops. La même chose vaut pour les prestations au bureau. Lorsque les collaborateurs terminent leur journée de travail sans pit stop, leurs pneus métaphoriques s'usent plus rapidement, et leur citerne est vide avant la fin de la course.

The Rhythm of Great Performance

Au cours d'une étude renommée en 1993, Ericsson (Ericsson et al., 1993) a découvert que les meilleurs violistes du groupe d'études s'entraînaient tous de la même manière. Le matin, ils s'exerçaient trois fois pendant 90 minutes, avec une pause entre chaque période. L'après-midi, ils faisaient régulièrement une sieste de 20-30 minutes. Les scientifiques ont retrouvé ce même rythme chez d'autres performateurs de haut niveau - musiciens, athlètes, joueurs d'échec et écrivains - (Plimpton, 1977). Ericsson appelait ce principe « The rhythm of great performance ».

.....

« The rhythm of great performance » semble également exister pour le travail effectué sur ordinateur. Après 20 minutes de travail ininterrompu, le cerveau ne parvient plus à utiliser toutes les informations disponibles pour effectuer une tâche. Après une heure de travail ininterrompu, l'on observe une baisse de la vitesse de frappe et une hausse du nombre d'erreurs de frappe.

.....

« The rhythm of great performance » semble également exister pour le travail effectué sur ordinateur. Après 20 minutes de travail ininterrompu, le cerveau ne parvient plus à utiliser toutes les informations disponibles pour effectuer une tâche. Après une heure de travail ininter-

rompu, l'on observe une baisse de la vitesse de frappe et une hausse du nombre d'erreurs de frappe. Les travailleurs sur écran font alors preuve d'un comportement inefficace et ils deviennent moins flexibles pour gérer et résoudre des problèmes (Boksem et al., 2005 et Lorist et al., 2000, 2005).

L'effet des pit stops

Le Groupe Draugiem a étudié « The rhythm of great performance » à l'aide de leur propre logiciel de suivi du temps. Les travailleurs d'ordinateur les plus productifs dans le groupe de test travaillent en blocs de 52 minutes, prennent alors un pit stop de 17 minutes et entament ensuite un nouveau bloc. Le dénominateur commun de ces grands productifs est la mesure élevée du travail ciblé. Le secret d'une productivité élevée n'est donc plus de travailler plus longtemps mais de travailler plus intelligemment avec des pit stops fréquents.

.....

Les pit stops de détente, de socialisation et cognitifs semblaient être liés à un état d'esprit plus positif et cet état d'esprit s'est à nouveau avéré prédictif pour des prestations de vente.

.....



Kim, Headrick & Park (2018) ont étudié l'effet des pit stops sur les prestations de travail auprès des collaborateurs dans les centres d'appel. Pendant 2 semaines les chercheurs ont sondé 70 collaborateurs pour connaître leur état d'esprit du jour, et pour le comparer à leurs prestations de vente. Les pit stops de détente, de socialisation et cognitifs semblaient être liés à un état d'esprit plus positif et cet état d'esprit s'est à nouveau avéré prédictif pour des prestations de vente. Les pit stops axés sur l'alimentation n'avaient pas d'effets significatifs.

Van den Heuvel et al. (2002) et Hedge & Evans (2001) ont découvert les effets positifs liés aux modifications régulières d'une activité (inspirées par un signal pop-up) : une progression dans la vitesse de frappe, une progression (11,3%) de la vitesse de lecture, une réduction du nombre d'erreurs de frappe et des erreurs de souris (-2,4%). Les scientifiques ont même prouvé que les personnes d'essai pouvaient gagner jusqu'à un quart d'heure de temps de travail par jour.

WORK & MOVE vous aide à trouver un rythme

Le rythme ultime des prestations semble dépendre des tâches et des individus, même s'il y a des indications très claires selon lesquelles la productivité et l'état d'esprit semblent être optimaux lorsque quelqu'un ne travaille pas plus de 1,5 heure de suite et insère régulièrement des pit stops. L'on recommande en outre aux collaborateurs de bureau qui sont assis derrière un écran, d'être debout pendant au moins deux heures par jour, et de combiner cette position avec de légères activités (Buckley et al., 2015). Mais comment organiser cela ?

L'utilisation d'un logiciel pour promouvoir un comportement différent est une méthode effective et testée. Des études (JKL.7, 2017) montrent que les rappels pour alterner entre une position assise et debout peut entraîner un doublement du temps debout où l'on passe de 36,6 à 79 minutes par jour. D'autres études (Slijper, 2007) ont démontré que le logiciel assure l'augmentation du respect des pit stops : de 25% jusqu'à 57%.

La preuve existe qu'un « nudge » logiciel est effectif pour favoriser un « Rhythm of great performance ».

Aspects uniques WORK & MOVE™

WORK & MOVE™ est un coach personnel qui veille à suffisamment alterner entre le travail de concentration sur écran et des moments de mouvement mental et physique. Sur base des besoins personnels, le logiciel conseille un rythme travail-pit stop optimal et aide en outre à adopter ce rythme.

Grâce à l'insertion de moments de mouvement mental et physique périodiques, l'utilisateur reste concentré et dynamique, produit moins d'erreurs et améliore la qualité de son travail. Grâce à WORK & MOVE, l'utilisateur parvient à faire plus au cours d'une journée de travail et a en outre plus d'énergie à la fin d'une journée de travail.

Via des pop-ups dynamiques et des timings personnels, adaptés au comportement en temps réel, WORK & MOVE™ stimule l'apprentissage de comportements sains et effectifs sur le lieu de travail de manière personnalisée et non perturbante. WORK & MOVE tient compte de la mobilité (actuelle) et fournit uniquement des conseils si nécessaire.

La grande plus-value de WORK & MOVE est qu'ils font usage du « nudging ». Cette technique implique la stimulation inconsciente du collaborateur pour développer un comportement sain.

Energizers et stimulants de concentration

Il ne faut pas toujours penser au travail et être concentré. WORK & MOVE se base sur des principes de gestion de temps pour proposer des moments de mouvement mental et physique périodiques afin de se détendre.

Plusieurs sortes de moments de mouvement et de rétablissement sont disponibles dans WORK & MOVE : life hacks, motivational quotes, conseils de burnout, environnement de travail sain, conseils ergonomiques, conscience de la situation, conseils alimentaires, conseils de sommeil, messages pour réduire le niveau de stress, raccourcis de clavier, conseils de créativité, comportement prosocial sur le lieu de travail, rappels, conseils agiles, conseils d'Acceptance and Commitment Therapy et conseils pour vivre et travailler de façon circulaire.

Tout ce contenu et ces conseils sont publiés sous forme d'Energizers et de Stimulants d'Énergie. Un Energizer est un court moment de rafraîchissement qui donne de l'énergie supplémentaire au collaborateur. Un Stimulant de concentration dure (un peu) plus longtemps. Le fait d'insérer chaque heure un moment de rétablissement mental de minimum 3 minutes, empêche un relâchement de la concentration chez un collaborateur.

 **Bâtiment sain** Ignorer

 **Lumière**
Le lieu de travail idéal a beaucoup de lumière du jour pour soutenir le rythme circadien.

 **Comportement social au bureau** Ignorer

 **Conseil**
Normalement pas de meneur de troupeau ? Ouvrez la conversation et partagez vos projets de weekend avec un collègue.

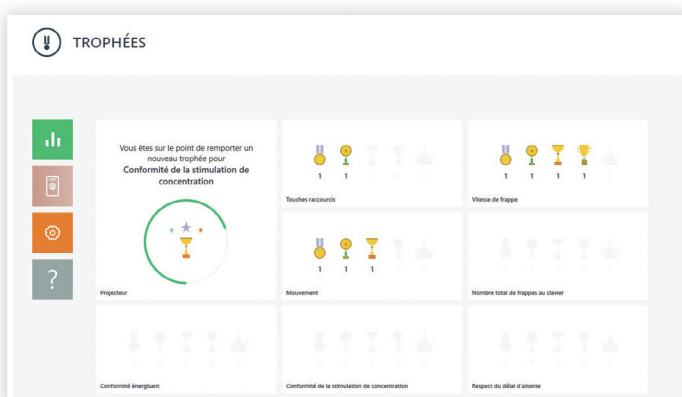
La ludification comme stimulant

La ludification est une manière pour rendre un produit ou service existant (plus) attrayant avec des éléments de jeu. Ceci augmente la participation, la motivation, l'engagement et la loyauté au produit ou service. Il existe d'innombrables études de ludification qui prouvent que l'ajout d'un élément de jeu a un effet positif sur le comportement et la prestation de l'individu (Hamari et al., 2014).

La ludification a déjà été utilisée dans le passé pour stimuler la productivité des employés. Ainsi, Microsoft utilisait en 2015 un programme de logiciel pour des collaborateurs de centres d'appel. Le logiciel réagissait à l'engagement, la satisfaction et la rétention en récompensant les collaborateurs par un « prochain niveau », de nouveaux badges et un score plus élevé lorsque les prestations étaient bonnes. Ces éléments appliqués semblaient bien répondre au désir de ratification et de collection des collaborateurs.

Nous observons également que de nombreuses applications de fitness et des suiveurs d'activité utilisent la ludification avec enthousiasme. Celle-ci stimule bien plus les utilisateurs que le fait de « pointer du doigt pour leur faire la leçon ».

WORK & MOVE™ exploite habilement la prédisposition de l'homme aux défis, récompenses et collections. Après l'accomplissement de certaines étapes (il suffit de penser au nombre de pit stops suivis), l'utilisateur reçoit un encouragement sous forme de trophée. Le fier collaborateur peut voir les trophées obtenus sur son tableau de bord personnel.

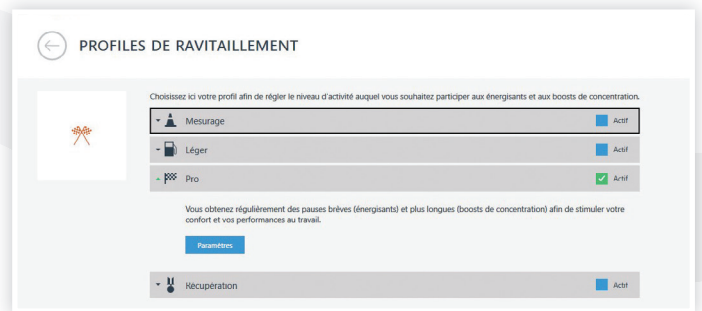


La ludification répond à un besoin personnel de « marquer » et un désir de collectionner.

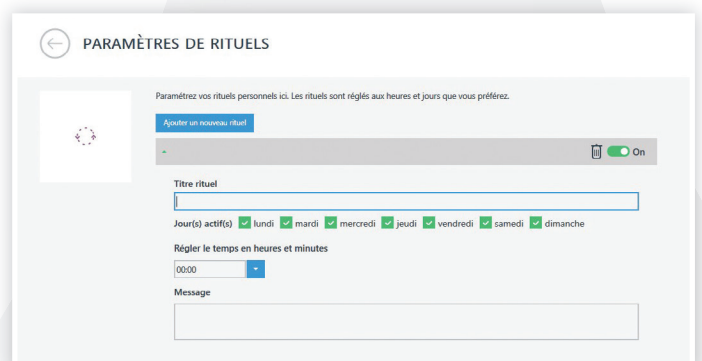
Coach personnel

WORK & MOVE est facile à personnaliser et à configurer sur mesure. Le logiciel est ainsi en mesure d'intégrer différents objectifs par collaborateur et de les rendre ensuite mesurables. Via un profil à configurer en personne, les collaborateurs peuvent indiquer le degré de participation « sportive » (ou alors fanatique) à WORK & MOVE.

Quatre profils sont disponibles dans WORK & MOVE™ :



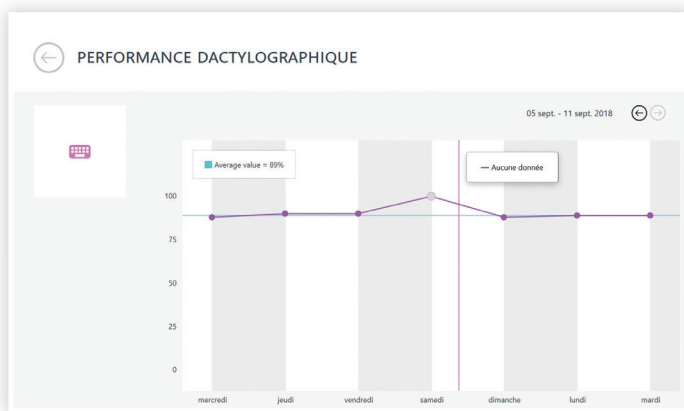
Outre un choix personnel parmi les quatre profils, l'on peut également déterminer des rituels personnels par le biais de « Rituels » et les connecter à une journée et un moment spécifiques. Il suffit de penser à des promenades de déjeuner, le fait de prendre les escaliers, de boire de l'eau, de manger des fruits et d'effectuer des exercices de physio :



Aperçu et rétroaction

WORK & MOVE donne un aperçu aux collaborateurs quant à leur comportement de travail personnel et leur courbe d'apprentissage et de productivité. Aussi bien dans le domaine de la santé (e.a. utilisation de la souris, temps passé sur l'ordinateur) que dans le domaine des aptitudes informatiques (e.a. compétences de frappe, utilisation de raccourcis).

Le logiciel permet de réfléchir tous les jours aux indicateurs de santé personnels et aux compétences. L'analyse de ces indicateurs permet de mieux apprendre à se connaître et procure un moment de réflexion.



Passeport du poste de travail

Les collaborateurs peuvent définir leurs réglages personnels du poste de travail dans le passeport du poste de travail WORK & MOVE. Par conséquent, ils disposent toujours d'un poste de travail à réglage optimal à portée de main.

PASSEPORT DE TRAVAIL

Le Workplace Passport vous offre la possibilité de travailler dans n'importe quel lieu de travail avec les mêmes paramètres. Il contient également un résumé des modifications effectuées à votre lieu de travail. Toutes les données de ce passeport peuvent être sauvegardées et envoyées par e-mail.

Environnement sur le lieu de travail

| | | | |
|-------------------|-------|---------------|---------------------|
| Hauteur siège | 45 cm | Type de siège | Standard |
| Hauteur accoudoir | 36 cm | | |
| Hauteur table | 80 cm | Type de table | Bureau assis-débout |
| Hauteur écran | 35 cm | Distance vue | 55 cm |

Conditions de travail

| | | |
|------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| travail sur ordinateur | Lunettes d'ordinateur | Compétences de raccourci clavier |
| Combiné | Non | Élevé |

Dans WORK & MOVE, les collaborateurs peuvent eux-mêmes effectuer une vérification (examen) du poste de travail. Après avoir répondu à différentes questions, l'on reçoit un rapport de conseil personnel portant sur l'organisation du poste de travail.

Enquête

2/13 Hauteur de la table

Quelle est la hauteur de votre bureau ?

Sélectionnez l'image qui correspond le mieux à votre situation actuelle.

Précédent Suivant

WORK & MOVE pour votre organisation

Etes-vous curieux de savoir ce que WORK & MOVE peut faire pour votre organisation ? Souhaitez-vous expérimenter comment le logiciel peut faire bouger vos collaborateurs ou collègues ?

Téléchargez gratuitement une version d'essai de 30 jours www.bakkerelkhuizen.fr/software

Ou contactez-nous via info@bakkerelkhuizen.fr pour plus d'informations ou différentes possibilités d'essai.

Nous garantissons la protection de la vie privée

Le logiciel WORK & MOVE est conforme aux dispositions du règlement GDPR. Les collaborateurs individuels disposent seulement de leurs données WORK & MOVE. Le(s) responsable(s) et managers n'ont aucunement accès aux données personnelles WORK & MOVE des collaborateurs individuels.

BakkerElkhuizen

Coordonnées
BakkerElkhuizen
Taalstraat 151
5261 BC Vught
Pays-Bas
tél. 036 546 7265
fax 036 546 7830

email : info@bakkerelkhuizen.fr
site web : www.bakkerelkhuizen.fr

BakkerElkhuizen met au point des produits de qualité supérieure en vue d'une utilisation saine et efficace de l'ordinateur. Fonctionnalité, ergonomie et design sont réunis à la perfection dans les produits de BakkerElkhuizen.

BakkerElkhuizen conseille et assiste les entreprises dans l'aménagement de postes de travail, en matière de Nouveau Travail entre autres en apportant la solution appropriée pour chaque situation de travail et en proposant les produits qui vont avec.

BakkerElkhuizen considère quatre cas de figure :

- le poste de travail fixe ;
- le poste de travail mobile ;
- le poste de travail flexible ;
- le poste de travail à domicile.

Le principe de départ est le suivant : quel que soit l'endroit de travail, un employé doit être en mesure de faire son travail sur ordinateur dans des conditions confortables, saines et efficaces. L'utilisateur reste le personnage central dans toutes les considérations de BakkerElkhuizen : que ce soit lors de la conception de nouveaux produits, la réalisation d'enquêtes, la coopération avec les fournisseurs, les revendeurs ou les clients.

Vous voulez rester informé?
Inscrivez-vous ici à notre newsletter
<http://www.bakkerelkhuizen.fr/bulletin>

Avez-vous besoin d'un conseil?
Nos spécialistes donnent des conseils sur mesure car chaque personne et chaque organisation a ses besoins spécifiques.

Dans le cas que vous cherchez un distributeur de nos produits?
Appelez-nous (+31 36 5467265) ou envoyez un courriel à (info@bakkerelkhuizen.fr).
Nous prendrons contact avec vous dans les 24 heures.

Sources

/KL.7. (2017) Making office workers healthier: A public health intervention making office workers use their height-adjustable office desks more, conducted for LINAK®. <https://cdn.linak.com//media/files/brochure-source/dk/whitepaper---full-report---making-office-workers-healthier.ashx>

Anders Ericsson, K., Krampe, R.T., Tesch-Romer, C. (1993). The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance. *Psychological Review*, Vol. 100, No.3, 363-406.

Boksem, M.A.S., Meijman, T.F., Lorist, M.M. et al. (2005). Effects of mental fatigue on attention: An ERP study. *Elsevier Cognitive Brain Research* 25, 107-116.

Buckley, J.P., Hedge, A., Yates, T., Copeland, R.J., Loosemore, M., Hamer, M., Bradley, G., Dunstan, D.W. (2015). The sedentary office: an expert statement on the growing case for change towards better health and productivity. *Br. J. Sports Med*, 49 (21):1357-62.

Choi, S.D. & Woletz, T. (2010) Do stretching programs prevent work-related musculoskeletal disorders? *Journal of Safety, Health and Environmental Research*, 6 (3).

Ebara, T., Kubo, T., Inoue, T., Murasaki, G., Takeyama, H., Sato, T., Suzumura, H., Niwa, S., Takanishi, T., Tachi, N., Itani, T. (2008). Effects of Adjustable Sit-stand VDT Workstations on Workers' Musculoskeletal Discomfort, Alertness and Performance. *Industrial Health*, 46, 497-505.

Gomez-Pinilla F, Ying Z, Roy RR, Molteni R, Edgerton VR. (2002). Voluntary exercise induces a BDNF-mediated mechanism that promotes neuroplasticity, *Journal of Neurophysiology*, 88(5): 2187-95.

Griesbach GS, Hovda DA, Molteni R, Wu A, Gomez-Pinilla F. (2004). Voluntary exercise following traumatic brain injury: brain-derived neurotrophic factor upregulation and recovery of function, *Neuroscience*, 125(1): 129-39.

Hamari, J., Koivisto, J., Sarsa, H. (2014). "Does Gamification Work? A Literature Review of Empirical Studies on Gamification". Proceedings of the 47th Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii, USA, January 6-9: 3025. doi:10.1109/HICSS.2014.377. ISBN 978-1-4799-2504-9.

Healy G.N., Winkler, E.A., Owen, N. Anuradha, S., Dunstan, D.W. (2015). Replacing sitting time with standing or stepping: associations with cardio-metabolic risk biomarkers. *European Heart Journal*, 36(39): 2642-9.

Hedge, A. & Evans, S.J. (2001) Ergonomic Management Software and Work Performance: An Evaluative Study. Cornell University Human Factors Laboratory Technical Report.

Hutchinson KJ, Gomez-Pinilla F, Crowe MJ, Ying Z, Basso DM., (2004). Three exercise paradigms differentially improve sensory recovery after spinal cord contusion in rats, *Brain*, 127(Pt 6): 1403-14.

Kim, S., Park, Y., & Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 772-786.

Lindwall, M., Gerber, M., Jonsdottir, I.H., Borjesson, M., Ahlborg, G. (2014). The relationships of change in physical activity with change in depression, anxiety, and burnout: a longitudinal study of Swedish healthcare workers. *Health Psychology*. 33(11):1309-18.

- Lorist, M.M., Klein, M., Nieuwenhuis, S., De Jong, R., Mulder, G., Meijman, T.F. (2000). Mental fatigue and task control: planning and preparation. *Psychophysiology*. 2000; 37: 614-625.
- Molteni, Ying, Z., and Gomez-Pinilla, F., (2002). Differential expression of plasticity-related genes in the rat hippocampus after voluntary wheel running, *Eur. J. Neurosci*, 16 (6): 1107-1124.
- Neuhaus, M., Healy, G.N., Dunstan, D.W., Owan, N., & Eakin, E.G. (2014). Workplace sitting and height-adjustable workstations: a randomized controlled trial. *Am J Prev Med*. Jan;46(1):30-40. doi: 10.1016/j.amepre.2013.09.009.
- Parry, S., Straker L. (2013) The contribution of office work to sedentary behaviour associated risk. *BMC Public Health*, 13:296. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-296>.
- Plimpton, G. (Ed.) 1977. *Writers at work: The Paris Review. Interviews. Second Series*. New York: Penguin.
- Samitz, G., Egger, M., and Zwahlen, M. (2011). Domains of physical activity and all-cause mortality: systematic review and dose-response meta-analysis of cohort studies. *Int. J. Epidemiol*. 40: 1382-1400.
- Slijper, H.P, Richter, J.M., Smeets, J.B.J., Frens, M.A. (2007). The effects of pause software on the temporal characteristics of computer use. *Ergonomics*, 50: 2,178-191.
- Straker, L., Coenen, P., Dunstan, D., Gilson, N., Healy, G. (2016), *Sedentary Work - Evidence on an Emergent Work Health and Safety Issue Final Report Canberra: Safe Work Australia*.
- Teychenne, M., Ball, K., Salmon, J. (2010) Physical activity, sedentary behavior and depression among disadvantaged women *Health Education Research*, Volume 25, Issue 4, 1 August 2010, Pages 632-644, <https://doi.org/10.1093/her/cyq008>.
- Van den Heuvel, S. G., de Looze, M. P., Hildebrandt, V.H., Thé, K.H. (2003). Effects of software programs stimulating regular breaks and exercises on work-related neck and upper-limb disorders. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*; 29(2):106-116.
- Van der Ploeg, H.P., Chey, T., Korda, R.J., Banks, E., Bauman, A. (2012). Sitting time and all-cause mortality risk in 222,497 Australian adults. *Arch Intern Med*.: 172(6):494-500.
- Van Uffelen, J.G.Z., Wong J., Chau J.Y., van der Ploeg H.P., Riphagen I., et al. (2010) Occupational Sitting and Health Risks A Systematic Review. *Am J Prev Med* 39: 379-388.
- Vaynman S, Ying Z, Gomez-Pinilla F. (2004). "Exercise induces BDNF and synapsin to specific hippocampal subfields", *Journal of Neuroscience Research*, 76(3): 356-62.
- http://labs.kch.illinois.edu/Research/Labs/neurocognitive-kinesiology/files/Articles/Newsweek_NCKLab.pdf Article Health for life: MSNBC.com: Can exercise make you smarter? - 19.03.2007 by Mary Carmichael - referencing article Charles Hillman.
- <https://www.themuse.com/advice/the-rule-of-52-and-17-its-random-but-it-ups-your-productivity>
- <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2018/16/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2017>