

# MKB'ers in beweging

Veel grote bedrijven stimuleren hun werknemers om tijdens en na het werk te sporten of bewegen. In het MKB gebeurt dat veel minder. Gebrek aan tijd en geld zijn hiervoor belangrijke oorzaken. Maar bewegingsstimulering hoeft helemaal geen rib uit het lijf te kosten.

**Leefstijl** is al lang geen privézaak meer. Veel grote bedrijven stimuleren hun werknemers om tijdens en na het werk te sporten of bewegen. Met een in-pandige fitnessruimte, korting op sportaanbod in de regio of deelname aan bedrijfscompetities hopen werkgevers bij te kunnen dragen aan een gezond bedrijf. Ook voor het midden- en kleinbedrijf is gezond, fit en productief personeel belangrijk. Toch blijft het MKB achter bij de grotere bedrijven als het gaat om bewegingsstimulering. Maar dat hoeft niet zo te blijven.

## VERANKEREN

Om bewegen in het MKB een stevig fundament te geven is het zaak om bewegingsstimulering op te nemen in het arbo- en gezondheidsbeleid en op alle bedrijfsniveaus te promoten. Alleen op die manier ontstaat een breed draagvlak. Het beweegbeleid kan bijvoorbeeld opgenomen worden in de secundaire arbeidsvoorwaarden, in het verzuimpreventiebeleid of in breder beleid met betrekking tot gezondheidsbevordering.

Om blijvende aandacht voor bewegen in het MKB te waarborgen, is het zinvol om op een stapsgewijze en planmatige manier aan de slag te gaan. De volgende zeven stappen geven houvast:

- (1) creëer draagvlak
- (2) zet structuren op voor een bewegingsstimuleringsbeleid
- (3) stel behoeften vast
- (4) ontwikkel een plan
- (5) voer het plan uit
- (6) evalueer de activiteiten
- (7) pas het plan aan en veranker het.

Om zijn speelveld te vergroten, kan het MKB actief op zoek gaan naar samenwerking met andere werkgevers. Dat kan bijvoorbeeld via ondernemerscollectieven of via het management van het bedrijventerrein. Zo krijgt bewegingsstimulering een regionaal tintje.

## DRAAGVLAK

Er zijn veel manieren om werknemers te stimuleren om te bewegen. Juist de werkplek zelf biedt de werkgever een goede mogelijkheid om ongemerkt te voldoen aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen. Die norm houdt in dat iedere werknemer iedere (werk)dag minimaal dertig minuten matig intensief moet bewegen. Relatief eenvoudige maatregelen zoals een afwisselend takenpakket, het stimuleren van het trapgebruik in plaats van het gebruik van de lift en het aanschaffen van bijvoorbeeld tafeltennistafels kunnen al bewegingsarmoede voorkomen.

De beste invulling van het beweegbeleid hangt vooral af van de wensen van de werknemers. Het management kan de aandacht en het draagvlak voor bewegen verder vergroten door de sport- en beweegactiviteiten goed af te stemmen op de wensen van het personeel. Welke activiteiten vinden de werknemers leuk? Zijn ze bereid een eigen bijdrage te betalen? Welke momenten zijn het meest geschikt? Een korte behoeftepeiling geeft niet alleen aan waar de interesses van de werknemers liggen. Het geeft hen ook een gevoel van inspraak. En alleen wanneer werknemers daadwerkelijk aan de activiteiten deelnemen, ontstaat een gezond bedrijf. De invulling van de sportieve activiteiten zal afhangen van de grootte, aard, cultuur en (financiële) mogelijkheden van het bedrijf. Een bedrijf waarin werknemers hoofdzakelijk zittend beeldschermwerk doen, wil waarschijnlijk ander beweegbeleid voeren dan een bedrijf waarin werknemers hoofdzakelijk zwaar fysiek werk doen. Daarnaast kan een bedrijf het rendement van sport- en beweegactiviteiten in de beslissing mee laten wegen. Belangrijke factoren die het rendement van programma's beïnvloeden, zijn: het huidige verzuimpercentage, de investeringen die nodig zijn voor de programma's, het aantal werknemers dat deelneemt en de te verwachten baten van de programma's (bijvoorbeeld reductie van ziekteverzuim of een eigen bijdrage van de werknemer).

MARIEKE W. VERHEIJDEN  
EN VINCENT H. HILDE-  
BRANDT

Marieke Verheijden is onderzoeker en Vincent Hildebrandt is senioronderzoeker en teamleider bij het team Bewegen en Arbeid bij TNO Kwaliteit van Leven

# MKB'ers in beweging

## » Verslapt de aandacht voor RSI?



*Als je mensen vraagt 'Heb je laatste tijd last van klachten aan arm, nek of schouders?', zegt 27 procent 'ja'*

Hieruit volgt logischerwijs de vraag welke maatregelen of instrumenten effectief zijn bij het tegengaan van RSI. Blatter: "Er is in wetenschappelijke zin weinig bekend over de effectiviteit van preventieve maatregelen, omdat daar nog steeds weinig onderzoek naar is gedaan. Momenteel vindt er wel dergelijk onderzoek plaats, maar we zijn nog niet zover dat we al harde conclusies kunnen trekken over welke maatregelen wel en welke niet effectief zijn."

### VERDUBBELING

Nu RSI minder in de belangstelling staat dan een aantal jaren geleden, rijst de vraag hoe het zit met het aantal werknemers met klachten. Neemt dat af, of juist toe? Blatter: "Als je mensen vraagt 'Heb je de laatste tijd last gehad van klachten aan arm, nek of schouders?', zegt ongeveer 27 procent 'ja'. Dat percentage is tussen 2000 en 2006 gelijk gebleven, terwijl het in 1998 20 procent was (over 1999 hebben we geen cijfers). Kijk je naar de introde tot de WAO, dan is er tussen 1998 en 2001 sprake van een verdubbeling van de RSI-instroom. Daarna, tot 2004, is deze gedaald tot het niveau van 1998. Over

meer recente cijfers beschikken we nog niet. Het algemene beeld is dat de ernstige RSI-klachten minder worden, maar dat het aantal pijnklachten gelijk blijft. Wat we zien is dat als mensen klachten hebben, de werkgever op dat moment pas in actie komt. Bedrijven zijn op dit punt meewerkend, maar de aanpak is repressief. Op het preventieve vlak gebeurt er nog heel weinig, er is nauwelijks RSI-beleid. De informatie over RSI is er, onder andere door de verbeterde voorlichting, maar er wordt in het algemeen nog onvoldoende mee gedaan. Al was de media-aandacht van eind jaren negentig een echte hype, RSI is allerminst een ingebeelde ziekte. Onderzoek heeft weliswaar nog geen duidelijke oorzaak aan het licht gebracht, maar de cijfers over pijnklachten en arbeidsongeschiktheid zijn uiterst reële gegevens waar we niet omheen kunnen." «

**"We zijn nog niet zover dat we al harde conclusies kunnen trekken over welke preventiemaatregelen wel en welke niet effectief zijn"**



*Lunchwandelen is een laagdrempelige manier om mensen te laten bewegen.*

In de praktijk blijkt er onder werknemers veel animo te zijn voor de meer exclusieve activiteiten zoals paardrijden en golf. Ook activiteiten die collega's samen kunnen doen, zijn populair. Het is zaak om vooral ook de werknemers die nog niet voldoende bewegen of minder fit zijn, mee te krijgen. Door te beginnen met laagdrempelige activiteiten die vooral het plezier benadrukken, lukt het makkelijker om deze groep in beweging te krijgen. Denk bijvoorbeeld aan lunchwandelen. Ook als er op het werk geen sport- en spelmateriaal (bijvoorbeeld badmintonrackets, tafeltennistafels of fietsen) beschikbaar zijn, kan de lunchpauze heel sportief verlopen.

#### AANJAGERS

Ondersteunend leiderschap en een duidelijke voorbeeldfunctie van directie en management zijn belangrijke succesfactoren voor succesvolle programma's. Een directie die aan personeelsleden duidelijk maakt dat zij sporten en bewegen belangrijk vindt, geeft een onmiskenbaar signaal. Dat kan bijvoorbeeld door tijdens personeelsbijeenkomsten aandacht aan bewegen te besteden, door artikeltjes in het personeelsblad te schrijven of door een sportief bedrijfsuitje te organiseren. Een directeur die op de fiets naar het werk komt of teamcaptain van het bedrijfsvolleybalteam wordt, geeft misschien nog wel het krachtigste signaal. Goed voorbeeld doet immers goed volgen.

Bij het promoten van bewegen op het werk kan het management gebruikmaken van enthousiaste personeelsleden. Deze 'aanjagers' enthousiasmeren

hun collega's om aan de slag te gaan. Schakel bijvoorbeeld een fanatiek fietsend personeelslid in om wekelijks met een groep collega's te gaan fietsen. Als het management de aanjagers steunt, kan sportief gedrag zich als een lopend vuurtje verspreiden.

#### GEDULD

Het veranderen van gedrag gaat niet vanzelf en heeft vaak tijd nodig. Door nieuwe sport- en beweegmogelijkheden op tijd onder de aandacht te brengen, krijgen werknemers de gelegenheid om nog even de kat uit de boom kijken. In eerste instantie gaan misschien vooral de fittere werknemers met interesse in bewegen van start, maar hun enthousiaste verhalen kunnen ook minder actieve werknemers over de streep trekken.

In de tussentijd staan de commerciële aanbieders en sportverenigingen te trappelen om hun aanbod onder de aandacht te brengen. Op [www.30minutenbewegen.nl](http://www.30minutenbewegen.nl) is een checklist beschikbaar die het rendement van acht vormen van bewegingsstimulering vergelijkt. Het gaat daarbij om in-company bedrijfsfitness, bedrijfssport, individueel advies op maat, bijdrage abonnement sport-schoon, gezondheidstest, digitale leefstijlscan, fietsen naar het werk en lunchwandelen. Op [www.tno.nl/bewegen](http://www.tno.nl/bewegen) staat nog meer informatie om bedrijven in beweging te krijgen. Met deze informatie en de tips in dit artikel kan ook het MKB op de hoogste sport van de ladder komen te staan. «

#### MEER INFORMATIE:

- » [www.tno.nl/bewegen](http://www.tno.nl/bewegen)
- » [www.30minutenbewegen.nl](http://www.30minutenbewegen.nl)
- » Op [www.nigz.nl](http://www.nigz.nl) kunt u meer informatie vinden over de manier waarop u ook uw bedrijf in beweging kunt krijgen.

#### LITERATUUR

1. Douwes M, Hildebrandt V, Heinrich J. Ga bewegingsarmoede te lijf, zorg dat uw medewerkers méér bewegen. *Personeelszaken*, 2007;4, 6-7.

## RECENTE JURISPRUDENTIE

Waar wordt gewerkt gebeuren ongelukken, ontstaan conflicten en wordt verzuimd. Soms komt de rechter eraan te pas om te bepalen of iedereen wel volgens de regels heeft gehandeld.

### TE LAAT

**Het feit dat een werkgever onvoldoende veiligheidsmaatregelen heeft getroffen, is geen rechtvaardiging voor een doorbraak van de verjaringstermijn**

Een man is van 1951 tot 1961, met een onderbreking van vier jaar, als constructiewerker in dienst bij scheepswerf De Schelde. In de zomer van 1993 wordt de diagnose mesotheliom gesteld. Hij overlijdt in februari 1994 op 57-jarige leeftijd. In januari 1994, dus kort voor zijn overlijden, stelt hij De Schelde aansprakelijk voor de schade. Na zijn overlijden zetten zijn weduwe en haar twee dochters de procedure voort.

De verzekeraar deelt eind december 1996 mee dat de vordering verjaard is. De erven wijzen in augustus 2000 de verzekeraar op de uitspraak van de Hoge Raad van 28 april 2000 waaruit zou moeten blijken dat de vordering niet is verjaard. In augustus 2003 vorderen de erven van De Schelde een schadevergoeding van ruim 55.000 euro. De kantonrechter wijst de vordering af en de erven gaan in beroep.

Het hof stelt dat – gezien de uitspraak van de Hoge Raad – (van Hese-De Schelde) in beginsel een beroep op de verjaringstermijn van dertig jaar in uitzonderlijke gevallen onaanvaardbaar kan zijn. Of dat zo is, moet worden beoordeeld aan de hand van de omstandigheden.

Het gaat volgens het hof grotendeels om vergoeding van immateriële schade die ten goede zou moeten komen aan de nabestaanden. Er is geen vergoeding van levensonderhoud gevraagd. Het feit dat de werkgever kan worden verweten dat hij onvoldoende veiligheidsmaatregelen heeft getroffen, betekent nog niet dat dit ook een doorbraak van de verjaringstermijn rechtvaardigt.

Zeker omdat de relatie tussen mesotheliom en asbest op dat moment nog niet bekend was. De Schelde hoefde pas na het verschijnen van het proefschrift van Stumphius in 1969 rekening te houden met aansprakelijkheid. Maar toen was het dienstverband al acht jaar geëindigd. Vrij kort nadat de ziekte bekend werd, is De Schelde wel aansprakelijk gesteld. Maar met de vordering tot schadevergoeding is ruim negen jaar gewacht. Alles bij elkaar genomen vindt het hof dat de argumenten voor de doorbraak van de verjaringstermijn te weinig gewicht in de schaal leggen. De uitspraak van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

**Gerechtshof 's-Gravenhage,  
31 augustus 2007, LJN BB4930**

### GEEN BOETE

**Als een werkgever een RI&E op zak heeft, voldoende veiligheidsinstructies geeft en er daarnaast actief toezicht op houdt dat zijn werknemers aan de instructies voldoen, dan voldoet hij aan de matigingsgronden.**

Eind juli 2006 staat een werknemer op een trap om voedingskabels door te voeren naar enkele aansluitpunten. Hij heeft daarvoor één plafondtegels uit het verlaagde plafond gehaald. Daarin zit een beltrafo, aangesloten op een stopcontact waar nog spanning op staat. De uitstekende schroefjes van de beltrafo waaraan de voeding is bevestigd, zijn niet afgeschermd. Op een gegeven moment komt de werknemer in contact met schroefjes die onder spanning staan. Daarbij valt hij met trap en al om. Hij komt bovenop de trap terecht en breekt twee ruggenwervels. De werkgever krijgt een boete van 2700 euro, omdat de installa-

tie niet spanningsvrij is gemaakt (overtreding van artikel 3.5, lid 3 Arbobesluit).

De werkgever maakt bezwaar. Omdat hij heeft voldaan aan twee van de drie matigingsgronden (uit Beleidsregel 33, lid 4.) wordt de boete met twee derde vermindert. Hij kon ten eerste aantonen dat hij de risico's van de werkzaamheden had geïnventariseerd en de nodige maatregelen had genomen. Hij had gezorgd voor deugdelijke arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Ten tweede kon hij aantonen dat er voldoende instructies waren gegeven.

Maar de werkgever maakt ook bezwaar tegen het dan resterende boetebedrag omdat hij vindt dat er voldoende toezicht is geweest. Hij wijt de oorzaak van het ongeval geheel aan de werknemer zelf. Er kwam namelijk ongeveer eenmaal per week een projectleider langs en in de week vóór het ongeval zelfs twee keer. De laatste keer was twee à drie dagen voor het ongeval. Als een werknemer in strijd met de veiligheidsvoorschriften handelt, wordt hij daar direct op aangesproken. Bij herhaling kan een sanctie worden opgelegd. De werknemers zijn hiervan op de hoogte. Het slachtoffer werkte al zeventien jaar bij de werkgever en had een ruime ervaring. Gezien de aard van de werkzaamheden, de hoge mate van opleiding, voorlichting en instructie en de overige omstandigheden is de minister van SZW van oordeel dat de werkgever voldoende toezicht heeft gehouden. Het bezwaar wordt gegrond verklaard en de boete wordt ingetrokken.

Hoewel het ongeval in 2006 heeft plaatsgevonden, is de regelgeving van na 1 januari 2007 toegepast. Dit pakte voor de werkgever het meest gunstig uit. Beleidsregel 33 kent drie matigingsgronden.