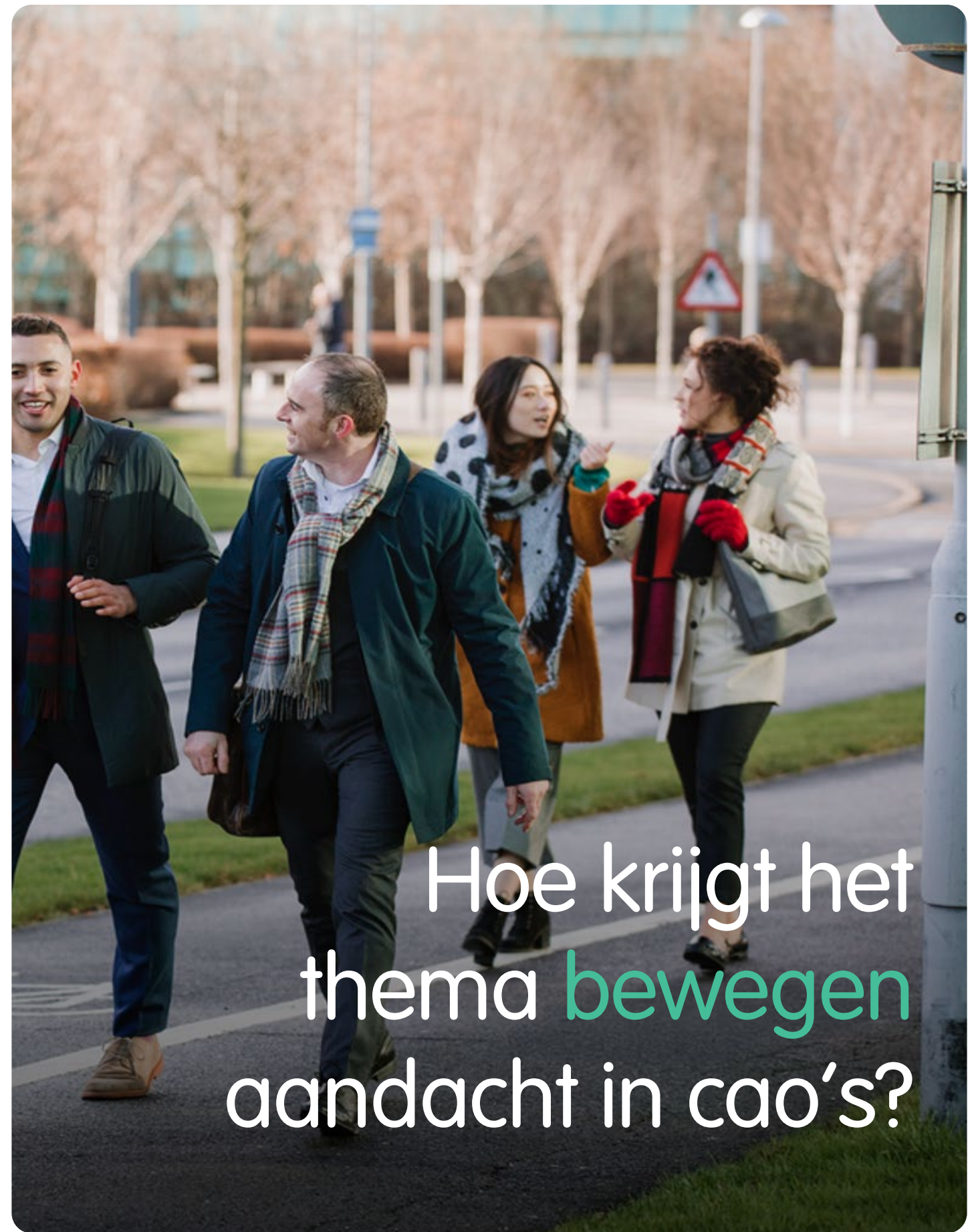


A photograph of four people walking on a paved path in a park-like setting. From left to right: a man in a dark jacket and striped scarf, a man in a dark jacket and plaid scarf, a woman in a brown coat and patterned scarf, and a woman in a light-colored coat and red gloves. They are all looking towards the right. The background shows trees with bare branches and a building in the distance.

Hoe krijgt het
thema **bewegen**
aandacht in cao's?

Inhoudsopgave

Colofon	3
Auteursrechten en hergebruik	3
Samenvatting, conclusie en aanbevelingen	4
Samenvatting en conclusie	4
Aanbevelingen	5
1. Inleiding	8
1.1 Aanleiding en achtergrond	8
1.2 Doel van dit onderzoek	11
1.3 Aanpak	12
1.4 Leeswijzer	13
2. Resultaten cao-vergelijking	14
2.1 Bewegen	14
2.2 Vitaliteit	18
2.3 Gezondheid	20
2.4 Duurzame inzetbaarheid	22
Bijlage 1: Tabellen cao-vergelijking	24
Bijlage 2: Overzicht geïnterviewden	34

Colofon

Auteurs

Michiel van Rijn, Raychell Enny, Daniël van Hassel

Utrecht, Beweegalliantie

November 2024

In opdracht van de Beweegalliantie, uitgevoerd door CAOP.

Auteursrechten en hergebruik

Tenzij anders vermeld, is alles in dit werk gelicenseerd onder de licentie Creative Commons Naamsvermelding 4.0 Internationaal (CC BY 4.0). Dit betekent dat je deze publicatie mag kopiëren, aanpassen en verder verspreiden, zelfs voor commerciële doeleinden, zolang je de maker van het werk vermeldt, een link naar de licentie (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) plaatst en aangeeft of het werk veranderd is.

Gebruik de volgende literatuurreferentie:

Van Rijn, M., Enny, R., Van Hassel, D. (2024) Quickscan 'Hoe krijgt het thema bewegen aandacht in cao's?'. Beweegalliantie. Gelicenseerd onder CC BY 4.0.

Samenvatting, conclusie en aanbevelingen

Dit rapport gaat over de vraag hoe sociale partners afspraken over het stimuleren van meer bewegen tijdens het werk in een cao hebben vastgelegd. Deze vraag is onderzocht voor de Beweegalliantie dat zich inzet om meer mensen in Nederland te laten bewegen. Het onderzoek is uitgevoerd door een vergelijking van 25 cao's op verwijzingen naar bewegen tijdens of naar en van het werk. Bij deze verwijzingen kan het gaan om aandachtspunten of regelingen, die betrekking hebben op vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid. In bijlage 1 zijn de tabellen met de belangrijkste uitkomsten voor deze thema's per cao terug te vinden. De resultaten van de vergelijking zijn aangevuld met inzichten van cao-onderhandelaars en beleidsadviseurs. Hieronder volgt een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten en conclusies, die we in hoofdstuk 2 uitgebreider beschrijven. We sluiten af met enkele aanbevelingen om meer bewegen tijdens het werk te stimuleren.

Samenvatting en conclusie

Op basis van de vergelijking valt te concluderen dat specifieke afspraken over bewegen in een cao eerder uitzondering dan regel zijn. Daarentegen zijn de overkoepelende thema's vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid vaak wel een vast onderdeel van de onderzochte cao's. Beweging is onderdeel van deze thema's.

De redenen dat bewegingsmaatregelen in mindere mate zijn vastgelegd in een cao lopen uiteen. Allereerst hebben werkgevers zorgen over de uitvoerbaarheid van bewegingsmaatregelen. Een divers personeelsbestand in termen van leeftijd en functie uitoefening maakt een uniforme afspraak over bewegen mogelijk minder effectief. Daarnaast kan de uitvoering voor meer tijd en controle vragen door de HR-afdeling en salarisadministratie. Bovendien wordt er in verschillende sectoren via andere wegen dan de cao aandacht besteed aan bewegen, gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Bijvoorbeeld via het sectorinstituut of arbocatalogus. Ook kunnen werkgevers via het eigen werkgeverbeleid afspraken maken met werknemers om meer bewegen tijdens het werk te stimuleren. Het ontbreken van specifieke afspraken over bewegen in een cao betekent dus niet dat de sociale partners het niet belangrijk vinden.

Het woord "bewegen" komt nauwelijks voor in de onderzochte cao's. Er zijn echter wel regelingen opgenomen in de cao's, die van invloed zijn op bewegen. De meeste regelingen zijn in dat geval onderdeel van het IKB of andere persoonlijke afspraken tussen werkgever en werknemer. Een voorbeeld binnen de cao Sport is dat een werknemer binnen de grenzen van de fiscale wetgeving een bruto maandsalaris of een deel van het bovenwettelijk verlof kan besteden aan de contributie van een – door de werkgever erkende – sportorganisatie. Andere regelingen die in het IKB zijn opgenomen zijn fiscale regelingen voor de aanschaf van een (elektrische) fiets. Een voorwaarde kan zijn dat de fiets gebruikt wordt (voor een deel van) het woon-werkverkeer. De cao kinderopvang geeft weer dat werknemers recht hebben op een financiële vergoeding wanneer zij met de fiets reizen naar het werk of gebruiken voor dienstreizen.

In een enkele cao – bijvoorbeeld ING – staat dat de werkgever bewustwordings- en activatiecampagnes om de vitaliteit en gezondheid te stimuleren organiseert. Werknemers hebben via een online platform toegang tot ondersteunende producten en diensten, zoals beweegactiviteiten en individuele leefstijlcoaching. Een vergelijkbaar platform wordt door de Rijksoverheid aan haar werknemers aangeboden, maar staat

niet als dusdanig beschreven in de cao. Binnen de transport en logistiek-sector kunnen werknemers via het sectorinstituut toegang krijgen tot informatie over bewegen, die online beschikbaar is.

Vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid zijn nauw met elkaar verbonden. De ene cao legt meer nadruk op vitaliteit van werknemers, de andere op gezondheid of duurzame inzetbaarheid. Dit is het gevolg van de onderhandelingen tussen de sociale partners. Zoals uit de interviews naar voren komt, kan de druk op de onderhandelingen – en behoefte aan concrete opbrengsten – ertoe leiden dat bewegingsmaatregelen niet op de onderhandelingsstafel liggen.

Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van het onderzoek komen we tot de volgende acht aanbevelingen. De aanbevelingen zijn in willekeurige volgorde opgenomen.

1. Laat sociale partners het belang van bewegen tijdens het werk opnemen in een cao of onderhandelaarsakkoord

Bewegen is een bewezen manier om zowel de fysieke als mentale gezondheid te verbeteren. Vervolgens draagt dit bij aan de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Door werknemers toegang te bieden tot beweeginterventies zoals wekelijkse sportactiviteiten, bedrijfsfitness of wandel- en fietsprogramma's, kan de vitaliteit aanzienlijk worden verhoogd. Dit verlaagt de kans op gezondheidsproblemen en ziekteverzuim en verhoogt de productiviteit en energie op de werkvloer. Cao's in sectoren als sport en openbaar vervoer bieden al gerichte gezondheidschecks aan, en met bewegingsgerelateerde initiatieven kan hierop worden voortgebouwd.

Een kans voor de Beweegalliantie is om het gesprek met cao-onderhandelaars aan te gaan over het belang van bewegen tijdens het werk. Rekening houdend met de doorlooptijd van een cao kan de Beweegalliantie in gesprek gaan met belangenbehartigers en vakbonden in verschillende sectoren.

2. Zorg voor het specifiek verwijzen naar beweegprogramma's als onderdeel IKB/vitaliteitsbudget

In sectoren zoals de kinderopvang wordt al gebruikgemaakt van een vitaliteitsbudget, maar het specifiek toewijzen van dit budget aan beweegprogramma's zou werknemers motiveren om actiever te worden. Het budget kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor sportabonnementen, fysiotherapie of deelname aan georganiseerde beweeginitiatieven binnen de organisatie. Dit stimuleert niet alleen de persoonlijke gezondheid, maar ook een cultuur van beweging en vitaliteit binnen het bedrijf, wat bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid.

De Beweegalliantie kan belangenbehartigers, vakbonden en cao-onderhandelaars van informatie voorzien over welke specifieke beweegprogramma's gebruikt kunnen worden. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een handreiking of factsheet.

3. Vergroot de bekendheid en bewustwording over de meerwaarde van meer bewegen tijdens de werkdag

Uit de interviews blijkt dat cao-onderhandelaars en belangenbehartigers het als uitdagend ervaren om collectieve afspraken te maken over (meer) beweging van werknemers tijdens een werkdag. Werkgeverspartijen geven bijvoorbeeld aan dat het aan de werkgever is om daar nadere afspraken over te maken vanwege de kenmerken van het personeel (afhankelijk van sector, behoeften, leeftijd, aard van het werk). Cao's komen tot stand door onderhandelingen tussen vakbonden en de werkgever. Vanuit werknemersperspectief kan de behoefte aan collectieve bewegingsrichtlijnen belangrijk zijn. Voor werkgevers is het zinvol om de koppeling tussen bewegen en specifieke uitkomsten, zoals lager verzuim, meer cohesie op de werkvloer en betere werkresultaten, te onderkennen en ook in de cao bewegingsactiviteiten in op te nemen. Bij het ontbreken van de overtuiging dat meer bewegen op de werkvloer voor zowel werknemers als werkgevers voor positieve uitkomsten zorgt, zal een collectieve afspraak hierover nagenoeg uitblijven. En door bewegen meer expliciet te koppelen aan vitaliteitsbeleid, kunnen bedrijven een directe positieve invloed hebben op de gezondheid, motivatie en veerkracht van hun werknemers.

Gegeven dat er meerdere mogelijkheden zijn om werknemers (meer) te laten bewegen tijdens het werk, kan de Beweegalliantie actieve voorlichting verzorgen bij werkgevers, sectorinstituten en vakbonden. Maak hierbij gebruik van de opties weergegeven op pagina 10.

4. Zorg voor aansluiting op de Nederlandse Beweegrichtlijnen in cao's

Door het verwerken van de Nederlandse Beweegrichtlijnen in een cao, ontstaat mogelijk meer aandacht voor fysieke activiteiten die ertoe doen om de vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. Het collectief vastleggen van afspraken maakt het onderwerp ook meer juridisch gegrond. Werknemers verkrijgen meer rechten om aanspraak te maken op bewegingsactiviteiten binnen de gestelde richtlijnen tijdens het werk en werkgevers meer plichten om deze activiteiten mogelijk te maken. Immers, *Bewegen is het nieuwe normaal!*¹

5. Besteed aandacht aan fysieke overbelasting

Er zijn sectoren waarin medewerkers relatief fysiek actief zijn. Het is belangrijk om hierbij niet alleen te kijken naar de mate (en vorm) van fysieke activiteit, maar ook naar de kwaliteit van bewegen en de juiste fysieke fitheid die nodig is om de belasting aan te kunnen. Een verkeerde houding, onvoldoende herstelmomenten of een gebrek aan training kan leiden tot fysieke overbelasting, wat een belangrijke oorzaak is van uitval.

Het bevorderen van bewustwording rondom fysieke overbelasting en het actief aanbieden van ondersteuning kan bijdragen aan het verminderen van uitval en het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Hierbij kan gedacht worden aan geautomatiseerde systemen die het monitoren en implementeren van bewegingsrichtlijnen ondersteunen.

1 <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-b35de1dd-a21c-4371-921f-c954f95a7dcb/pdf>

6. Onderzoek manieren die de administratieve obstakels rondom de implementatie van beweegrichtlijnen wegnemen

Een belangrijke reden waarom bewegingsrichtlijnen niet altijd zijn opgenomen in cao's is de uitvoerbaarheid. Werkgevers in verschillende sectoren ervaren dat, door een divers personeelsbestand, er variatie is in leeftijd en functie. Het gevolg is dat maatwerk vereist is. De druk op en controle door de HR-afdeling en de salarisadministratie kunnen vertragend of zelfs averechts werken bij het implementeren van dergelijke richtlijnen. Het wegnemen van administratieve obstakels kan werkgevers helpen bij de uitvoering van duurzame inzetbaarheid en bewegingsrichtlijnen, wat leidt tot een meer gestroomlijnde en werkbare aanpak.

7. Zoek alternatieven voor de cao om bewegen te stimuleren

Hoewel de cao een belangrijk instrument is, is het niet altijd de meest effectieve benadering om bewegen op de werkvloer te stimuleren. Er zijn signalen dat werknemers geen behoefte hebben aan cao-maatregelen om meer bewegen te stimuleren. Dit betekent echter niet dat er geen vraag is naar maatregelen die bewegen bevorderen. Er zijn andere wegen te verkennen om het aanbod te vergroten en de bedrijfscultuur te versterken. Door te kijken naar alternatieven buiten de cao, zoals arbocatalogi, initiatieven, RI&E's of verwijzingen in een onderhandelaarsakkoord, kan bewegen effectiever worden gestimuleerd. Dit stelt organisaties in staat het aanbod en de bedrijfscultuur verder te ontwikkelen op manieren die beter aansluiten bij de behoeften van de werknemers.

8. Onderzoek de effectiviteit van bestaande maatregelen in een cao

Om inzicht te krijgen in de effectiviteit en de ervaren uitvoerbaarheid van bestaande maatregelen in de cao, kan onderzocht worden hoe deze maatregelen daadwerkelijk bijdragen aan de gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit onderzoek kan ook waardevolle informatie opleveren voor werkgevers, zoals de mate waarin de maatregelen bijdragen aan het welzijn van werknemers en de effectiviteit van de uitvoering. Het verkrijgen van deze informatie versterkt het belang van de maatregelen en toont aan in hoeverre ze daadwerkelijk benut worden.

De Beweeg Alliantie kan evaluaties laten uitvoeren om bestaande maatregelen in de cao te beoordelen op effectiviteit en populariteit. Door verschillende onderzoeksmogelijkheden te benutten, kunnen organisaties (of ondernemingen) de effectiviteit van de cao-maatregelen beter begrijpen en gerichte aanpassingen maken om de gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van hun werknemers te bevorderen.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding en achtergrond

De Beweegalliantie² zet zich dagelijks in om meer mensen meer te laten bewegen in Nederland. Voldoende beweging leidt tot betere vitaliteit en het voorkomen van gezondheidsproblemen. Nederland blijkt echter een land waar *zitten* meer dan in andere landen voor komt, terwijl dat veel risico's heeft (zie box 1). Nederlanders zitten tijdens het werk gemiddeld 4,5 uur per dag. Kijken we naar de gehele dag dan zitten Nederlanders gemiddeld 8,5 uur (of langer) per dag. Binnen de overige landen in Europa gelden deze statistieken voor ruim 1 op 10 personen³.

Het werk hoofdzakelijk zittend uitvoeren is een arbeidsrisico (zie box 1) en sterk afhankelijk van de aard van de werkzaamheden behorend bij de functie of het beroep. De sectoren waarin Nederlandse medewerkers gemiddeld het langste gedurende een werkdag zitten, zijn^{4 5}:

- financieel (6,9 uur);
- ICT (6,8 uur);
- bestuur (6,3 uur);
- vervoer (5,4 uur);
- zakelijk (5,4 uur);
- onderwijs (4,5 uur).

De Beweegalliantie wil werknemers ertoe aanzetten om dagelijks meer te bewegen tijdens het werk, om bij te dragen aan meer werkplezier, lager ziekteverzuim en hogere productiviteit. Meer bewegen leidt ook tot betere vitaliteit op de werkvloer, meer sociale interacties en verbeterde werkprestaties. Dit kan bijvoorbeeld door het uitvoeren van oefeningen achter het bureau of de bureaustoel om te ruilen voor een fietsstoel. Naast de inspanningen van De Beweegalliantie stimuleert SZW ook meer bewegen tijdens het werk. Een voorbeeld hiervan is de campagne *'elk half uur bewegen: zet ook de stap!'*⁶.

2 De Beweegalliantie is een netwerkorganisatie met de missie meer Nederlanders elke dag in beweging te krijgen. Het meerjarige overheidsprogramma valt sinds 2023 onder eindverantwoordelijkheid van Sardes: <https://sardes.nl/over-sardes/beweegalliantie/>

3 <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2024/03/08/factsheet-zitten-tijdens-werk>

4 Van den Heuvel, S., Pleijers, A., Van Dam, L. (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023. Resultaten in vogelvlucht (TNO/CBS/Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/20/nea-2023-resultaten-in-vogelvlucht>

5 <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/fysieke-over-en-onderbelasting/fysieke-onderbelasting>

6 <https://www.arboportaal.nl/campagnes/zet-ook-de-stap/toolbox>

Box 1: De gevaren van zittend werk

Er is veel informatie over de gevolgen van (langdurig) zitten (tijdens het werk) voor de gezondheid te vinden in het arboportaal van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)⁷. Werknemers die te weinig bewegen hebben te maken met onderbelasting van het lichaam. Dit geldt met name bij beeldschermwerk, waarbij de risico's verwijzen naar klachten aan de armen, nek, schouders en ogen⁸. SZW geeft het advies om langdurig beeldschermwerk van meer dan 6 uur per dag te voorkomen.

In de factsheet Zitten tijdens werk 2023, opgesteld door TNO op basis van resultaten uit de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden, worden de gevaren van langdurig zitten voor de gezondheid weergegeven⁹. Uit verschillende nationale en internationale bronnen blijkt dat er een verband bestaat tussen langdurig zitten en een hoger risico op hart- en vaatziekten, hogere kans op vroegtijdig overlijden en de op het verkrijgen van diabetes type II.

Er gelden op dit moment geen specifieke wettelijke richtlijnen om zittend gedrag (thuis of op het werk) in Nederland te beperken¹⁰. Daarentegen is het onderwerp zitten wel opgenomen in de Beweegrichtlijnen 2017. Een van de adviezen voor mensen met een zittend beroep is om zitten regelmatig, bij voorkeur ieder half uur, te onderbreken met staan of lopen. Deze (korte) onderbrekingen lijken namelijk al een gunstig effect te hebben op het risico op hart- en vaatziekten^{11 12 13}.

7 <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zittend-werk>

8 <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/computerwerk>

9 <https://fysiekebelasting.tno.nl/wp-content/uploads/sites/6/2024/02/Factsheet-zitten-tijdens-werk-2023.pdf>

10 <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zittend-werk/wat-zegt-de-wet-over-zittend-werk>

11 Bellettiere, J., Winkler, E.A.H., Chastin, S.F.M., Kerr, C.J., Owen, N., Dunstan, D.W., & Healy, G.N. (2017). Associations of sitting accumulation patterns with cardio-metabolic risk biomarkers in Australian adult. PLoS One, 12(6): [10.1371/journal.pone.0180119](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0180119)

12 <https://www.gezondheidsraad.nl/binaries/gezondheidsraad/documenten/adviezen/2017/08/22/beweegrichtlijnen-2017/kernadvies-Beweegrichtlijnen-2017.pdf>

13 <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zittend-werk>

Er zijn verschillende voorbeelden voor het stimuleren van (meer) bewegen door werknemers tijdens het werk^{14 15 16 17}. Enkele voorbeelden zijn:

- Wandelend overleggen (weeting);
- Aanpassing werkplek of werkomgeving (bijv. zit-statafels, kantoorfiets of aanmoedigen om de trap te nemen in plaats van de lift);
- Aantrekkelijke fiscale mogelijkheden om sporten binnen en aansluiten op werktijd te stimuleren;
- Programma van individuele advisering over leefstijlfactoren, waaronder bewegen, advies op maat met actieplan en begeleiding;
- Uitvoeren van de Beweegtest of TNO-leefstijlscan;
- Fietsen naar het werk;
- Lunchwandelen of sportief wandelen;
- Deelnemen aan sportevenementen;
- Sporten op het werk door het inrichten van een aparte fitnessruimte in het bedrijf;
- Sporten buiten het bedrijf door een collectief abonnement/lidmaatschap af te sluiten bij een sportschool of sportvereniging in de buurt.

Het principe van *leading by example* is essentieel om bewegen binnen een organisatie te stimuleren, waarbij leidinggevendenden een belangrijke voorbeeldrol vervullen. Voor succesvolle interventies zijn daarnaast goede voorlichting, instructies, reminders en een bedrijfscultuur die gezondheid stimuleert, onmisbaar¹⁸.

Het is ook belangrijk dat het aanbod aansluit op de behoeften van werknemers. Initiatieven zoals *Vitaal Bedrijf* bieden bijvoorbeeld scans aan waarmee organisaties inzicht krijgen in de vitaliteit van medewerkers, hun behoeften en mogelijke verbeterpunten¹⁹.

14 <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=152&m=1422882741&action=file%2Edownload>

15 Renaud, L. R. (2020). Reducing sitting time in office workers. [PhD-Thesis - Research and graduation internal, Vrije Universiteit Amsterdam].

16 <https://werkeninbeweging.nl/artikel/weeting/>

17 <https://www.arboportaal.nl/campagnes/zet-ook-de-stap/toolbox/wees-actief-als-werkgever>

18 Renaud, L. R. (2020). Reducing sitting time in office workers. [PhD-Thesis - Research and graduation internal, Vrije Universiteit Amsterdam].

19 <https://www.vitaalbedrijf.info/ons-aanbod>

Box 2: Leefstijlbeïnvloeding door de werkgever: een ethische kwestie?

In 2016 heeft het Centrum voor Ethiek en Gezondheid (CEG) gepleit voor heldere afspraken tussen werkgevers en werknemers over leefstijlbeïnvloeding op de werkvloer. Het idee achter dat werkgevers de leefstijl van hun werknemers positief willen beïnvloeden, is dat een gezonde leefstijl van werknemers verzuim en ongevallen terugdringt en de productiviteit en duurzame inzetbaarheid bevordert²⁰. Immers, “het vele zitten en weinig bewegen zou de gezondheid schaden” (p17).

Het beïnvloeden van de leefstijl van de werknemer door de werkgever valt onder het vergroten van de duurzame inzetbaarheid. Gezondheid is een van de aspecten die van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Leefstijlfactoren zoals bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning beïnvloeden de inzetbaarheid van werknemer. Er geldt een bepaalde legitimiteit voor werkgevers in het beïnvloeden van de leefstijl van werknemers wanneer het gaat om het voorkomen van schade aan anderen *tijdens* het werk. De Arbeidsomstandighedenwet verplicht werkgevers namelijk te zorgen voor een werkomgeving die de gezondheid van werknemers niet schaadt.

Er zijn echter geen wettelijke verplichtingen tot ‘actieve gezondheidsbevordering’, wat verwijst naar gezondheidsbevordering die verder gaat dan enkel bescherming tijdens het werk. Daarentegen mogen werkgevers aan actieve gezondheidsbevordering doen indien de werknemers in vrijheid kunnen kiezen om hieraan deel te nemen. Daarnaast staat het werknemers vrij om zelf om leefstijlbeïnvloeding te vragen van de werkgever²¹. In zowel collectieve als individuele arbeidsvoorwaarden kunnen werkgevers en werknemers afspraken maken over de invulling van gezondheidsbevordering.

1.2 Doel van dit onderzoek

Het doel van dit onderzoek is allereerst om in kaart te brengen of én hoe vakbonden en werkgeversorganisaties in collectief verband (binnen cao's) afspraken maken om meer bewegen tijdens het werk te stimuleren. Dit geeft de Beweegalliantie inzicht in de aandachtspunten bij het thema bewegen, die zij bij sociale partners onder de aandacht willen brengen. Ten tweede beoogt dit onderzoek inspiratie te leveren voor hoe afspraken rond bewegen in cao's vastgelegd kunnen worden.

In aansluiting op deze doelen staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

Op welke manier wordt er in cao's aandacht besteed aan het stimuleren van bewegen?

20 Zie pagina 7 van https://www.gezondheidsraad.nl/binaries/gezondheidsraad/documenten/adviezen/2016/10/04/leefstijl-beinvloeding-op-de-werkvloer/CEG_Leefstijlbeinvloeding.pdf

21 https://www.gezondheidsraad.nl/binaries/gezondheidsraad/documenten/adviezen/2016/10/04/leefstijlbeinvloeding-op-de-werkvloer/CEG_Leefstijlbeinvloeding.pdf

1.3 Aanpak

De cao-vergelijking is uitgevoerd via deskresearch naar 25 bestaande cao's en vijf interviews met relevante betrokkenen.

Deskresearch

Voor de cao-vergelijking hebben we gebruikgemaakt van de database van de AWWN cao-kijker en website van FNV en CNV, waarin een zeer groot aantal cao's in Nederland is terug te vinden. Uit deze database zijn 25 lopende (of meest recente) cao's uit zowel publieke als private sectoren waarin grotendeels zittend werk wordt verricht willekeurig geselecteerd en geanalyseerd²². De sectoren waaronder deze cao's vallen, zijn gekozen op basis van de hoogste gemiddelde aantal zit-uren op een werkdag (zie paragraaf 1.1). Daarnaast wordt ook de sector zorg en welzijn meegenomen onder de aanname dat er binnen deze sector intrinsiek aandacht is voor bewegen.

De verdeling van cao's per sector is als volgt:

- **Openbaar bestuur:** Rijk 2024-2025, Provinciale sector 2024-2025, Gemeenten 2024-2025;
- **Onderwijs:** Primair onderwijs 2023-2024, voortgezet onderwijs 2023-2024, middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 2023-2024, hoger beroepsonderwijs 2023-2024, Nederlandse universiteiten 2023-2024;
- **Zorg en welzijn:** Kinderopvang 2024, Ziekenhuizen 2023-2025, Rechtsbijstand 2024, Sociaal werk, welzijn en maatschappelijke dienstverlening 2023-2025, Sport 2024-2025;
- **Financiën:** Banken 2023-2025, Zorgverzekeraars 2022-2024, ING 2023-2024;
- **Informatie en communicatie:** Facilitaire Contactcenters 2024, Informatie-, communicatie- en kantoor-technologiebranche 2023;
- **Zakelijke dienstverlening:** Reisbranche 2024-2026, Randstad Groep Nederland 2023-2024;
- **Vervoer, transport en logistiek:** PostNL 2022-2024, CEVA Logistics 2023-2025, Openbaar Vervoer 2023-2025, Beroepsgoederenvervoer (TLN) 2024-2025, Zorgvervoer en Taxi 2023-2024.

Deze cao's zijn onderzocht op verwijzingen naar bewegen tijdens of naar en van het werk. Dergelijke verwijzingen kunnen aandachtspunten of regelingen zijn, die betrekking hebben op vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid. In de cao's is gezocht op trefwoorden als 'bewegen', 'beweging', 'sport', 'vitaliteit', 'duurzame inzetbaarheid', 'fysieke gezondheid' en 'mentale gezondheid'.

Bewegen (als fysieke activiteit) staat in relatie tot vitaliteit, gezondheid en daarmee ook duurzame inzetbaarheid. Bewegen maakt je vitaal en heeft een positief effect op de gezondheid. Vitaliteit en gezondheid draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers²³.

22 De selectie van cao's is niet representatief voor de sectoren en hangt af van de beschikbare cao's via de databases van FNV en CNV. Zie bijvoorbeeld <https://www.fnv.nl/cao-sector> en <https://www.cnv.nl/caos/>

23 <https://www.arboportaal.nl/campagnes/duurzame-inzetbaarheid/gezondheid-en-vitaliteit>

Interviews

Naast het deskresearch hebben we interviews afgenomen met vijf contactpersonen van vakbonden en werkgeversorganisaties, die direct betrokken zijn geweest bij de cao-onderhandelingen. Hierbij gaat het om de cao's voor Zorgverzekeraars, ING, MBO, Rijk, en Beroepsgoederenvervoer (zie Bijlage Tabel 2). De resultaten van de interviews geven duiding aan de afspraken die in cao's rond bewegen zijn gemaakt.

1.4 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk gaan we in op de belangrijkste resultaten van de cao-vergelijking. Aan het begin van het rapport is een beknopte samenvatting en conclusie met aanbevelingen opgenomen. Alle resultaten van de cao-vergelijking zijn opgenomen in bijlage 1 aan het eind van dit rapport. In bijlage 2 is een geanonimiseerde lijst met geïnterviewden opgenomen, inclusief de branches waar zij voor werken.

2. Resultaten cao-vergelijking

Hieronder gaan we in op de resultaten van de vergelijking van alle 25 cao's en de interviews. Dit doen we achtereenvolgens voor de thema's bewegen, vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Per thema verwijzen we naar relevante cao-regels en duiden we dit waar nodig aan de hand van de antwoorden uit de interviews met betrokkenen bij de cao's. In Bijlage 1 in Tabel 1a t/m 1f zijn per sector en cao schematisch de bevindingen weergegeven.

2.1 Bewegen

Afspraken om bewegen te stimuleren vormen geen vast onderdeel van de cao's die zijn onderzocht. Regelingen die specifiek verwijzen naar '*stimuleren van meer bewegen*' zijn zeldzaam in de onderzochte cao's. Daarentegen staan in 9 van de 25 cao's wel afspraken die fysieke activiteit door werknemers kunnen beïnvloeden. Werknemers kunnen aanspraak maken op een vergoeding van een sportabonnement of de aanschaf van een (elektrische) fiets. Ook kunnen werknemers recht hebben op een financiële vergoeding wanneer zij op de fiets reizen naar of tijdens het werk. Maar er zijn ook zorgen. Een gevolg van het vermelden van afspraken rondom bewegen, vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid in cao's leidt tot vragen over de toepassing, waarmee mogelijk het doel voorbij geschoten wordt (Geïnterviewde 4). Hierna gaan we verder in op vijf hoofduitkomsten, die we uit de cao's rond het thema bewegen hebben afgeleid.

Uitkomst 1: De meeste cao's (N= 16) hebben geen stimuleringsregelingen vastgelegd op het gebied van fysieke activiteit.

De voornaamste reden dat stimuleringsregelingen voor bewegen niet collectief zijn vastgelegd komt doordat het werkgeversbeleid betreft (Geïnterviewde 1). In een aantal cao's zien we terug dat werkgevers zelf – al dan niet in samenspraak met de OR – afspraken kunnen maken die te maken hebben met de gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van werknemers (ook geïnterviewde 3). Een andere reden dat regelingen om meer bewegen te stimuleren ontbreken, is de uitvoerbaarheid ervan. Een divers personeelsbestand, zowel in uitoefening van functie tot variatie in leeftijd, vraagt om veel maatwerk (Geïnterviewde 4). Vervolgens kan dit tot veel administratieve druk leiden, onder andere bij de HR-afdeling en salarisadministratie (Geïnterviewde 4 en 5). De uitwerking van de regelingen kunnen daardoor vertragend werken (Geïnterviewde 4).

Een andere reden dat bewegingsmaatregelen kunnen ontbreken is dat – een deel van – de werknemers in een bepaald beroep al relatief fysiek actief zijn tijdens het werk. Het zou bijvoorbeeld voor de sector beroepsgoederenvervoer een misvatting zijn dat chauffeurs niet genoeg bewegen op een dag. Veel chauffeurs hebben een operationeel zwaar beroep. Binnen de sector zoekt men actief naar methodieken om tillen en sjouwen te verlichten. Chauffeurs in de winkeldistributie binnen stadskernen stappen vaak per dag in- en uit de cabine en vervoeren (handmatig) zware rolcontainers. De cao richt zich dan bijvoorbeeld op andere gezondheidsaspecten dan bewegen.

“De nadruk ligt op gezond en fit de eindstreep halen.”

– Geïnterviewde 5

De meningen zijn verdeeld over de positionering ervan in een cao. De een erkent dat de cao een belangrijke signaleringsfunctie heeft, waardoor – met het opnemen van bewegingsmaatregelen – de sector kan laten zien dat het bewegen hoog in het vaandel heeft (Geïnterviewde 2 en 3).

“De cao gaat om de uitstraling en de akkoordtekst. Daarom is het belangrijk om niet alle ballen op de cao zetten. De cao is er primair voor rechten en plichten. En zeggen wat je belangrijk kan vinden.”

– Geïnterviewde 4

Daarentegen kan een achterban het juist wenselijk vinden om niet te veel naast primaire arbeidsvoorwaarden (en vakantiedagen) op te nemen in de cao. Dat betekent niet dat het ontbreken van bewegingsmaatregelen onwil is (Geïnterviewde 5). Voor werknemers in de vervoer- en logistieksector geldt dat afspraken rondom gezondheid, vitaliteit en bewegen bijvoorbeeld (grotendeels) belegd zijn bij het Sectorinstituut Transport en Logistiek²⁴. Personen werkzaam voor het Rijk kunnen gebruik maken van het platform Vitaal Rijk. Het platform besteedt uitgebreid aandacht aan bewegen, wat verder onder gebracht is bij thema's als mentaal, fysiek, sociaal-emotioneel en zingeving²⁵.

Het alleen vastleggen van afspraken die aanzetten tot meer bewegen heeft niet als gevolg dat er daadwerkelijk meer wordt bewogen. Volgens alle geïnterviewden gaat het om een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij werkgevers mogelijkheden aanbieden en werknemers er actief gebruik van maken. Ook blijkt uit de interviews dat er in de praktijk veel afspraken rondom gezondheid en vitaliteit buiten de cao worden uitgewerkt. In de cao Rijk wordt veelvuldig verwezen naar de Arbocatalogus van het Rijk²⁶. Daarin staat hoe werkgevers en werknemers binnen de sector overheid invulling geven aan de Arbowet. Binnen de sector openbaar bestuur werken relatief veel werknemers zittend achter een beeldscherm. Om te voorkomen dat er klachten ontstaan als gevolg van beeldschermwerk, raad de catalogus aan om in beweging te komen: *“Bij voorkeur onderbreek je het zitten iedere 30 minuten, dat hoeft niet meteen grote werkonderbreking te zijn. Voorbeeld zijn staand of lopend telefoneren, even opstaan tijdens of na een (digitale) vergadering of zelf koffie of thee halen (op een andere verdieping).”* Ook wordt er verwezen naar de Nederlandse beweegrichtlijnen (minimaal 150 minuten tenminste matig-intensief bewegen, zoals sporten en fietsen, verspreid over de week).

“Liever dat er een actieve discussie is op de werkvloer, dan een mooie zin in de cao”

– Geïnterviewde 1

24 <https://www.stl.nl/>

25 Platform Vitaal Rijk is er voor rijksmedewerkers die hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid willen verbeteren en voor leidinggevenden die hun medewerkers daarbij willen ondersteunen. Specialisten, werknemers en werkgevers bepalen welke informatie een plek krijgt op Vitaal Rijk. <https://www.oprijk.nl/actueel/nieuws/2023/12/18/platform-vitaal-rijk-maak-werk-van-je-vitaliteit>

26 <https://www.aofondsrijk.nl/arbocatalogus-rijk/>

Vanuit een wettelijk perspectief is het stimuleren tot meer bewegen juridisch niet afdwingbaar (zie ook box 2). Bovendien is de belangstelling om deel te nemen groter als je zorgt voor verleiding in plaats van dwang (Geïnterviewde 1). Ondanks dat er geen wettelijke kaders bestaan die voorschrijven om werknemers meer te laten bewegen, kan de bedrijfscultuur er juist wel voor zorgen dat er binnen de sector – of organisatie – aandacht voor is. Dit vraagt om een bepaalde mindset (Geïnterviewde 1). Een voorbeeld is het erkennen dat de gezondheid van werknemers van invloed is op de prestaties die zij leveren op het werk.

“Als er veel van je verwacht wordt, dan moet je je lichaam onderhouden om dat te kunnen managen.”

– Geïnterviewde 1

Uitkomst 2: In meerdere cao's is een fiscale regeling opgenomen voor de aanschaf van een (elektrische) fiets (rijk, primair onderwijs, mbo, hbo, kinderopvang)

- Rijk (openbaar bestuur): eenmaal per vijf kalenderjaren €1.500 vergoeding voor de aanschaf van een fiets voor woon-werkverkeer. De fiets wordt voor minimaal de helft van het aantal werkdagen (voor een gedeelte van de reis) gebruikt. Ook geldt er een werkgeversbijdrage van €500. Een keer per drie jaar is €500 te besteden aan een accu/batterij voor een elektrische fiets;
- Mbo (onderwijs): in de cao mbo staat dat de werkgever een fiscaal gefaciliteerde fietsregeling kan toepassen;
- Hbo (onderwijs): de keuzemenu arbeidsvoorwaarden biedt de aanschaf van een elektrische fiets als mogelijkheid;
- Kinderopvang: een fietsenplan valt onder het individueel keuzebudget;
- ING (financiën): fiets voor woon-werk verkeer.

Uitkomst 3: In een aantal cao's is een financiële vergoeding voor woon-werk verkeer te fiets of te voet vastgelegd (kinderopvang, reisbranche) of voor dienstreizen (o.a. mbo):

- Kinderopvang (zorg en welzijn): er is collectief vastgelegd dat werknemers recht hebben op €9,08 per maand wanneer zij de fiets voor woon-werkverkeer gebruiken (inclusief stalling). Voor dienstreizen geldt een vergoeding van €0,07 per gefietste kilometer met een minimum van €0,89 per dag (vergoeding is onbelast);
- Reisbranche (zakelijke dienstverlening): een vergoeding geldt voor niet gemotoriseerde voertuigen, zoals een fiets en verplaatsen te voet. Voor een fiets of te voet geldt een vergoeding van €0,15 per kilometer (met de auto is dat €0,10 per kilometer);
- Mbo (onderwijs): een vergoeding van €0,05 per kilometer bij het gebruik van de eigen fiets voor dienstreizen.

TLN merkt ook op dat veel transportbedrijven niet goed bereikbaar zijn met het openbaar vervoer of de fiets. Werkgevers binnen de sector zijn terughoudend in het stimuleren van 'fietsen naar je werk' als dat betekent dat werknemers in de nacht op de fiets moeten stappen (Geïnterviewde 5).

Uitkomst 4: In enkele cao's staat vermeld dat werkgevers – al dan niet in overleg met de ondernemingsraad – zelf opties aan een individueel keuzemodel / menu arbeidsvoorwaarden mogen toevoegen (zorgverzekeraars, provincies, gemeenten, voortgezet onderwijs en universiteit)

In Nederland is het voor organisaties met 50 of meer medewerkers verplicht om een ondernemingsraad (OR) te hebben, volgens de Wet op Ondernemingsraden (WOR)²⁷. De OR beschikt over verschillende rechten met betrekking tot arbeidsvoorwaarden. Zo heeft de OR op basis van artikel 27 van de WOR instemmingsrecht bij regelingen over zaken als pensioen, vakantie, beloningssystemen en arbeids- en rusttijdenregelingen. De OR heeft instemmingsrecht als het gaat om de toevoeging van opties aan een individueel keuzemodel, zolang deze regeling niet via de cao is vastgelegd of verplicht gesteld. In de cao kan ook specifiek worden opgenomen dat de nadere invulling van het IKB in samenspraak tussen de werkgever en de OR plaatsvindt.

Uitkomst 5: Enkele cao's verwijzen specifiek naar het stimuleren van sporten (sport, rijk, rechtsbijstand, ING):

- Sport (zorg en welzijn): 'binnen de grenzen van de fiscale wetgeving' hebben medewerkers recht op een bruto maandsalaris – of een deel van het bovenwettelijk verlof – om te besteden aan de contributie van een sportorganisatie. Daarbij gelden twee voorwaarden. Ten eerste, het moet gaan om een door de werkgever erkende sport. Ten tweede, de medewerker moet bewijs van contributiebetaling aanleveren;
- Rijk (openbaar bestuur): financiële vergoeding voor deelname aan (bedrijfs)fitness, omschreven als conditie- of krachttraining onder deskundig toezicht;
- Rechtsbijstand (zorg en welzijn): medewerkers hebben recht op een maximum van €25 netto per maand voor de aanschaf van een sportschoolabonnement;
- ING (financiën): beweegactiviteiten zijn opgenomen in het My Vitality Platform

Uitkomst 6: Actieve bewustwordings- en activatiecampagnes om bewegen te stimuleren:

- ING (financiën): De cao van ING vermeldt expliciet dat de ING *"actief bewustwordings- en activatiecampagnes [uitvoert] om de vitaliteit en gezondheid op niveau te houden of zelfs te verbeteren. Ondersteunende producten en diensten, zoals beweegactiviteiten en individuele leefstijl coaching zijn via het My Vitality Platform voor medewerkers beschikbaar"*.

Naast het voldoen aan de wetseisen volgens de Arbeidsomstandighedenwet, biedt ING extra voorzieningen voor werknemers aan. Het My Vitality Platform bestaat uit meerdere programma's die beweging en welzijn stimuleren en daarmee bijdragen aan een gezonde werkomgeving. Het succes van de programma's hangt af van zowel de inzet van werkgever als werknemer. ING zoekt hierbij naar een balans tussen wat wettelijk verplicht is (o.a. Arbowet) en wat werkgevers uit eigen initiatief kunnen doen om de gezondheid van werknemers te verbeteren (Geïnterviewde 2).

Een van de uitdagingen is om werknemers zonder interesse in meer bewegen toch te betrekken bij de vitaliteitsprogramma's van ING. Hoewel de werkgever ondersteuning kan bieden, blijft de keuze om deel te nemen uiteindelijk bij de werknemer. Werknemers zijn niet verplicht en kunnen (juridisch) ook niet verplicht worden om (meer) te bewegen op het werk. De ING zet actief in op bewustwordingscampagnes, maar het initiatief ligt uiteindelijk bij de werknemers zelf (Geïnterviewde 2).

²⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ondernemingsraad/vraag-en-antwoord/wanneer-is-een-ondernemingsraad-or-verplicht>

2.2 Vitaliteit

In de context van werk verwijst vitaliteit naar zowel naar de fysieke als mentale gezondheid en veerkracht om het werk uit te kunnen voeren. In tegenstelling tot het stimuleren tot meer bewegen is het thema vitaliteit in de meeste cao's een vast onderwerp. In een aantal gevallen is er een geheel hoofdstuk aan geweid. Werkgever- en werknemerspartijen benadrukken in een aantal onderzochte cao's het belang van vitaliteit voor werknemers. Een voorbeeld is de cao CEVA Logistics, waarin staat dat de partijen het belangrijk vinden dat iedereen gezond en fit een werkdag/shift begint en eindigt. Ook is het belang van vitaliteit terug te vinden in de cao Rijk. Ieder departement legt nadruk op vitaliteit en de *"cao biedt een steuntje in de rug"* (Geïnterviewde 4).

Vitaliteit vraagt om een integrale aanpak (Geïnterviewde 4). Het thema kan op verschillende manieren benaderd worden, bijvoorbeeld met een focus op preventie of op verduurzaming. Ondanks het belang van vitale werknemers voor de organisatie, is vitaliteit niet altijd in een cao uitgewerkt. Het is dan aan de organisaties waarvoor de cao geldt om nadere afspraken te maken (Geïnterviewde 3).

"De cao is geen heilige graadmeter. [...] Vitaliteit gaat verder dan rechten en plichten, het zit je in personeelsbeleid. [...] Maar er zijn verschillende wegen om vitaliteit te stimuleren."

– Geïnterviewde 4

Hierna gaan we verder in op zes hoofduitkomsten, die we uit de cao's rond het thema vitaliteit hebben afgeleid.

Uitkomst 1: Individueel keuzebudget ten behoeve van vitaliteit (kinderopvang)

- Kinderopvang (zorg en welzijn): in de cao staat een verwijzing naar het vitaliteitsbudget.

Niet alle cao's verwijzen naar IKB-regelingen op het gebied van vitaliteit. Binnen het mbo-onderwijs geldt dat scholen zelf kunnen kiezen of zij bijvoorbeeld een fietsregeling aan bieden (Geïnterviewde 3). Binnen de transport sector is een experiment geweest om de vitaliteit van werknemers te verbeteren middels verschillende IKB-regelingen. Het experiment is echter gestopt vanwege administratieve last voor de werkgever ten opzichte van het beschikbare budget (Geïnterviewde 5).

Uitkomst 2: Vitaliteit wordt vaak in verband gebracht met vervroegd uittreden, vitaliteitsverlof of minder werken (provincies, universiteiten, banken, CEVA Logistics, PostNL)

- Provincies (openbaar bestuur): werknemers vanaf de leeftijd 60 jaar kunnen gebruik maken van de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) (in het kader van duurzame inzetbaarheid) en kunnen ook een deel van hun persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid inzetten voor tijd (vitaliteitsuren);
- Universiteiten (onderwijs): Regeling Vitaliteitspact voor ouderen;
- Banken (financiën): werknemers die 7 jaar in dienst zijn, hebben recht op 2 maanden (vitaliteits)verlof. Het doel van de regeling vitaliteitsverlof is de fysieke en mentale gezondheid van de werknemer bevorderen;
- CEVA Logistics (vervoer, transport en logistiek): generatiepact voor ouderen.

Het opnemen van regelingen om oudere werknemers te ontzien houdt in dat zij, bijvoorbeeld in de transport sector, nacht- en ploegendiensten mogen afwijzen. Zij zijn niet verplicht om daartoe deel te nemen. Echter, door het ontlasten van een groep werknemers wordt een andere groep juist belast (Geïnterviewde 5).

Uitkomst 3: Vitaliteitsbeleid als gezamenlijke verantwoordelijkheid (gemeenten)

- Gemeenten (openbaar bestuur): werkgever en OR stellen in overleg een beleidsplan vitaliteit op, waarin werkgever en werknemer gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de fysieke en mentale fitheid van werknemers. Het plan bevat in ieder geval een periodieke peiling naar werkdruk en mogelijke maatregelen.

Uitkomst 4: Vitaliteitsgerichte interventies (hbo, ING, openbaar vervoer)

- HBO (onderwijs): de cao verwijst naar de Arbocatalogus hbo, waarin bijvoorbeeld interventies gericht op vitaliteit, mentale coaching en leefstijlinterventies onderdeel zijn van gezondheidsoplossingen voor werknemers;
- ING (financiën): werknemers hebben toegang tot het My Vitality Platform;
- Openbaar vervoer (vervoer, transport en logistiek): per bedrijf wordt in overleg met de medezeggenschap een actieplan Scholing en Sociale Innovatie opgesteld. Vitaliteit wordt in verband gebracht met ontwikkeling, opleiding en aandacht voor veiliger, gezonder, vitaler leven en werken. Een mogelijkheid is het op vrijwillige basis deelnemen aan een gezondheidscheck. Op basis van de uitslag van de check ontvangt de deelnemer een persoonlijk advies over voeding, beweging en het bewerkstelligen van een (blijvende) goede balans tussen werk en privé. De OR heeft instemmingsrecht voor het implementeren van regelingen over het uitvoeren van een vitaliteitscheck. De werkgever ontvangt de uitslag niet. Naast het instemmingsrecht kan de OR op eigen initiatief gebruik maken van het initiatiefrecht om aan te sturen op een vitaliteitscheck.

Uitkomst 5: Aanvullende dekking in tegemoetkoming in de ziektekosten (sport)

- Sport (zorg en welzijn): werknemers hebben recht op een aanvullend pakket dat een sportief, vitaal en een gezonde leefstijl bevordert, passend bij de sport- en beweegsector. Voorbeelden zijn minimaal 12 behandeling fysiotherapie/mensendieck/oefentherapie, externe psychologisch een psychosociale zorg en een jaarlijkse vergoeding voor sportmedisch onderzoek. Hoewel deze regeling niet preventief is opgezet, benadrukt het wel het belang van wegen.

Uitkomst 6: Vitaliteit als onderdeel persoonlijk ontwikkelingsgesprek

- Banken (financiën): werkdruk en vitaliteit zijn onderdeel van het persoonlijk ontwikkelingsgesprek.

Werkgevers hebben de plicht om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving, wat inhoudt dat zij maatregelen moeten nemen om de vitaliteit van hun werknemers te borgen of te bevorderen. Het uitgangspunt binnen de ING is *“werkdruk verlagen en ervoor te zorgen dat werknemers op een gezonde manier hun pensioen kunnen bereiken”* (Geïnterviewde 2).

Het in beweging zijn (of komen) is ook onderdeel van een bedrijfscultuur. Geïnterviewde 3 geeft aan dat binnen diens organisatie is afgesproken dat men niet voor elkaar koffie haalt, zodat men zelf moet bewegen. Dit soort informele initiatieven, gebaseerd op de werkcultuur, kunnen laagdrempelig bijdragen aan een vitalere werkomgeving.

“Hoe je vitaliteit invult, is afhankelijk van de situatie op die school.”

– Geïnterviewde 3

Een belangrijke voorwaarde voor het slagen van vitaliteitsregelingen is het plezier dat werknemers erdoor beleven. Beweging zorgt ervoor dat werknemers ontspannen, zorgt voor ontlasting en dat zij zichzelf weer opladen (Geïnterviewde 1).

2.3 Gezondheid

In de meeste cao's heeft de (fysieke en mentale) gezondheid van werknemers een centrale plaats. Vanuit de Arbeidsomstandighedenwet hebben werkgevers de plicht om voor de gezondheid van werknemers te zorgen²⁸. Werknemers hebben de plicht om niet roekeloos en moedwillig de eigen gezondheid in gevaar te brengen. Naast de wettelijke bepalingen hebben sociale partners in veel cao's vastgelegd hoe er voor de gezondheid van werknemers gezorgd wordt.

Hierna gaan we verder in op acht hoofduitkomsten, die we uit de cao's rond het thema gezondheid hebben afgeleid.

Uitkomst 1: Arbeidsomstandigheden en gezondheid (po, ziekenhuizen, CEVA Logistics)

- PO (onderwijs): Instellingen streven ernaar om zorg te dragen voor de gezondheid, welzijn en veiligheid van werknemers door goede arbeidsomstandigheden te creëren (conform Arbowet en het beschikbaar stellen van deskundige begeleiding van werknemers die om gezondheidsredenen hun werkzaamheden niet optimaal kunnen verrichten). Instellingen volgen het Statuut Sociaal Beleid met als doelstelling het bevorderen van het welzijn, gezondheid en veiligheid van de medewerkers;
- Ziekenhuizen (zorg en welzijn): organisaties dragen zorg voor het scheppen en instandhouding van arbeidsomstandigheden die een gezond leef- en werkklimaat waarborgen;
- CEVA Logistics (vervoer, transport en logistiek): werkgever zal zorg dragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf die de gezondheid van de werknemer zo goed mogelijk beschermen. Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk is gericht op plichten van de werknemer.

Hoewel een cao belangrijk is voor het vastleggen van rechten en plichten, zijn er verschillende manieren om vitaliteit te stimuleren buiten de cao om. Een voorbeeld is de Arbocatalogus Rijk, dat de zorgplicht ook bij de werkgever legt. Hierin staan richtlijnen zoals afspraken over regelmatig pauzeren en het tegengaan van langdurig zitten. De werkgever heeft echter geen handhavende rol. Binnen het Rijk heeft ieder departement een eigen arbo-voorziening (Geïnterviewde 4)

Uitkomst 2: Aandacht voor arbeidstijden (rijk, beroepsgoederen vervoer (TLN))

- Rijk (openbaar bestuur): er gelden regels voor werktijden, pauzes en rusttijden. Op basis van de Arbeidstijdenwet en cao-regels maken OR en werkgever hierover afspraken;
- Beroepsgoederenvervoer (vervoer, transport en logistiek): met inroosteren wordt rekening gehouden met o.a. gezondheid van de werknemer. Oudere werknemers mogen nachtdiensten weigeren.

28 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2023-06-20>

Uitkomst 3: Verwijzing naar wettelijke bepalingen (Rijk, provincies, po, mbo, ICT en kantoortechnologie) of arbeidscatalogus (kinderopvang)

- Provincies (openbaar bestuur): Verwijzing naar Burgerlijk Wetboek, Arbeidsomstandighedenwet, de Ziektewet, de WIA, de Wet op medische keuringen, Wet publieke gezondheid, de Wet SUWI;
- PO (onderwijs): aandacht voor gezondheid conform de Arbowet

Uitkomst 4: Aandacht voor levensfasen (vo, PostNL) en ziekteverzuim (sport)

- VO (onderwijs): Levensfase bewust personeelsbeleid (o.a. gericht op werkdrukverlaging);
- Sport (zorg en welzijn): Arbeid en gezondheid zijn gericht op preventie en begeleiding bij ziekteverzuim. Gezondheid is vast onderdeel van de RI&E voor de sport;
- PostNL (vervoer, transport en logistiek): leeftijdsbewust personeelsbeleid. Medewerkers hebben het recht op zorg die bedoeld is om de gezondheid in relatie tot het werk en werkomstandigheden beschermen en bevorderen. Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich actief opstellen om te voorkomen ziek te worden en actief deelnemen aan preventieprogramma's die de werkgever aanbiedt.

De mate van succes van een regeling hangt sterk af van de bereidheid van werknemers om deel te nemen. Werkgevers zijn *"altijd afhankelijk van de eigen wil van de medewerker"* (Geïnterviewde 5). Een voorbeeld uit de transport sector licht verder toe dat het ook verder gaat dan de wil van medewerkers om gezond te blijven. Chauffeurs zijn onderweg grotendeels afhankelijk van het voedselaanbod van truckstops en tankstations (Geïnterviewde 5).

Uitkomst 5: Gezondheid onderdeel van functioneringsgesprek (vo) of jaargesprek (universiteiten)

- Universiteit (onderwijs): In het jaargesprek wordt onder meer aandacht besteed aan het welbevinden van de werknemer (waaronder fysieke en mentale gezondheidsaspecten).
- VO (onderwijs): Tijdens het functioneringsgesprek wordt werkdruk besproken.

Uitkomst 6: Uitvoeren van gezondheidsscan (rechtsbijstand)

- Rechtsbijstand (zorg en welzijn): Medewerkers kunnen een keer in de vijf jaar een gezondheidsscan laten uitvoeren door de Arbodienst op kosten van de werkgever.

Wanneer een cao niet verwijst naar een gezondheidsscan dan betekent dat niet dat een werknemer er niet gebruik van kan maken. Werknemers werkzaam onder de cao van TLN kunnen bij het Sectorinstituut terecht voor bijvoorbeeld coaching op het gebied van voeding en alcohol of een vitaliteitscheck (Geïnterviewde 5).

Uitkomst 7: Aandacht voor werkdruk (ING, Randstad Groep NL, kinderopvang)

- ING (financiën): Periodieke werkdrukmetingen. Cao-partijen benadrukken het belangrijk te vinden dat medewerkers vitaal zijn, arbeid en zorg goed kunnen combineren en een gezonde werkdruk hebben;
- Randstad Groep NL (zakelijke dienstverlening): Veiligheid, gezondheid en welzijn apart hoofdstuk in de cao. Werkdruk staat periodiek op de agenda van het tripartite overleg;
- Kinderopvang (zorg en welzijn): werkdrukverlaging als onderdeel van een gezonde werkcultuur.

Werkgevers hebben de plicht om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Het uitgangspunt van de ING is de werkdruk te verlagen en ervoor te zorgen dat werknemers op een gezonde manier hun pensioen kunnen bereiken (Geïnterviewde 2).

Uitkomst 8: Ergonomie (Openbaar vervoer)

- Openbaar vervoer (vervoer, transport en logistiek): aandacht voor ergonomie buschauffeursstoel.

De mate van aandacht voor gezondheid van werknemers is grotendeels afhankelijk van de bedrijfscultuur. De heersende *mindset* onder werkgevers lijkt te zijn om werknemers fit naar de finish (pensioen) te krijgen. Volgens geïnterviewde 1 is dat goed terug te zien in de cao, wanneer er afspraken zijn gemaakt over het maximaliseren van inzetbaarheid en belastbaarheid per levensfasen van werknemers. De gezondheid van de werknemers bepaalt uiteindelijk hoe belastbaar een werknemers is (Geïnterviewde 1).

Er is veel aandacht voor 'de gezonde school' vanuit het ministerie OCW en SZW. Het doel van veel projecten is om studenten vitaler te maken, bijvoorbeeld door gezonde voeding of bewegingsonderwijs aan te bieden. Het *trickle down effect* raakt ook werknemers, omdat zij ook toegang hebben tot hetzelfde restaurant (en voedselvoorzieningen) als de studenten. Daarnaast is het gevolg van deze aandacht voor vitaliteit dat vitaliteitsregelingen in mindere mate worden opgenomen in een cao (Geïnterviewde 3).

2.4 Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid omvat het geheel van bewegen, vitaliteit en gezondheid in relatie tot het werk. Het is erop gericht mensen tot hun pensioen gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden²⁹. In vrijwel iedere cao is een hoofdstuk of paragraaf opgenomen over duurzame inzetbaarheid.

De aandacht voor duurzame inzetbaarheid is over de jaren heen veranderd. Waar voorheen het verwees naar toegang verlenen tot sportscholen aan werknemers, is de opvatting verschoven naar werknemers gezond en fit de finish te laten halen door rekening te houden met het werkrooster, werk-privébalans en aandacht voor de fysieke en mentale belasting van het werk (Geïnterviewde 5).

Hierna gaan we verder in op vier hoofduitkomsten, die we uit de cao's rond het thema duurzame inzetbaarheid hebben afgeleid.

Uitkomst 1: Duurzame inzetbaarheid onderdeel van gesprek tussen werkgever en werknemer (Rijk, sociaal werk, welzijn en maatschappelijke dienstverlening)

- Rijk (openbaar bestuur): persoonlijke ontwikkeling als onderdeel gesprek over duurzame inzetbaarheid;
- Sociaal werk, welzijn en maatschappelijke dienstverlening (zorg en welzijn): periodiek gesprek over individuele inzetbaarheid, waarbij voor oudere werknemers een gesprek plaatsvindt over fit en gezond door te kunnen werken tot aan het pensioen.

De cao is een juridisch bindend document en maakt dat afspraken juridisch afdwingbaar zijn. Maar aangeven in een cao dat duurzame inzetbaarheid onderdeel is van een gesprek tussen werkgever en werknemer laat wel zien dat het een belangrijk thema is.

29 <https://www.ser.nl/duurzame-inzetbaarheid>

Uitkomst 2: Beschikbaar budget voor duurzame inzetbaarheid bevordering (Provincies, mbo, ziekenhuizen)

- Provincies (openbaar bestuur): persoonlijk budget t.b.v. duurzame inzetbaarheid (gezondheid en vitaliteit). Werknemer kan aanspraak maken op een budget van €6.000 per looptijd van vijf jaar. Minimaal 40% van het budget is gereserveerd voor loopbaan en arbeidsmobiliteit, en leren en ontwikkelen. Maximaal 20% is gereserveerd voor activiteiten binnen de categorie gezondheid en vitaliteit).

Uitkomst 3: Duurzame inzetbaarheid gericht op loopbaan, ontwikkeling en mobiliteit (gemeenten, po, mbo, hbo, kinderopvang, rechtsbijstand, banken, ING, zorgverzekeraars, Randstad Groep NL)

- PO (onderwijs): Met de werknemer worden individuele afspraken gemaakt over professionalisering en de inzet van (ten minste 40) uren voor duurzame inzetbaarheid;
- Rechtsbijstand (zorg en welzijn): Duurzame inzetbaarheid verwijst naar vakkennis, vaardigheden, werk-privébalans, gezondheid, motivatie en betrokkenheid. Er geldt een gezamenlijke verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer;
- Banken (financiën): cao-partijen verplichten zich om duurzame inzetbaarheid onder de aandacht te brengen bij werkgevers. Er geldt een gezamenlijke verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer;
- Randstad Groep NL (zakelijke dienstverlening): in cao staat dat Randstad Groep Nederland het belangrijk vindt dat medewerkers optimaal en blijvend inzetbaar zijn. Continue ontwikkeling is hierbij een voorwaarde voor blijvende inzetbaarheid.

Uitkomst 4: Duurzame inzetbaarheid gelinkt aan werkdruk (universiteiten)

- Universiteiten (onderwijs): werkdruk en duurzame inzetbaarheid moeten worden aangepakt vanwege toenemende werk- en prestatiedruk.

Bijlage 1: Tabellen cao-vergelijking

Branche	CAO	IKB / keuzebudget regeling	Vitaliteit	Bewegen	Gezondheid	Duurzame inzetbaarheid
Openbaar bestuur	RIJK 2024-2025 01-07-2024 - 31-12-2025	Fietsvergoeding: - Aanschaf fiets tot €1.500 als aanvulling op vergoeding van werkgever voor woon-werkverkeer. - Geldig één keer per 5 kalenderjaren. - Fiets moet minimaal de helft van de dagen gebruikt worden voor (een deel van) woon-werkverkeer. - Werkgeversbijdrage van €500. 1 keer per 3 jaar is €500 uit het IKB te besteden aan een accu/batterij voor een elektrische fiets. (Bedrijfs)fitness: - Kan in alle vestigingen van een fitnessketen waarmee de werkgever een overeenkomst heeft. - Omvat conditie- en krachttrainingen onder deskundig toezicht, georganiseerd door de werkgever.	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	- Verschillende regels voor werk- en rusttijden bij collectief roosteren en meeroosteren. - OR (ondernemingsraad) maakt afspraken met werkgever over deze regels. - Regels gebaseerd op de Arbeids-tijden-wet (ATW) en cao. - Doel: zorgen voor voldoende rust en beschermen van de gezondheid van werknemers.	Een gesprek over persoonlijke ontwikkeling (DI) is essentieel binnen de gespreks-cyclus om de intentie in de praktijk te laten werken.
	Provincies 01-01-2024 - 30-06-2025	Door werkgever aangewezen doelen, dit kan per provincie verschillen.	- DI gaat over goed werkgever-werknemerschap en gedeelde verantwoordelijkheid voor blijvende inzetbaarheid, gezondheid, vitaliteit en mobiliteit. (Hoofdstuk 9) - DI omvat meer dan alleen opleidingen of "gezond de eindstreep halen." - Werknemer is zelf verantwoordelijk voor eigen duurzame inzetbaarheid en maakt een DI-plan. - Werknemers kunnen gebruiken van de RVU-regeling of vitaliteitsuren inzetten (voor werknemers vanaf 60 jaar). (Paragraaf 9.4.)	Niet benoemd in CAO	Regels opgenomen rondom gezondheid en arbeidsomstandigheden. Dit is volgend uit BW en Arbeidsomstandighedenwet, de Ziektewet, de WIA, de Wet op de medische keuringen, de Wet publieke gezondheid en de Wet SUWI.	Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid (PBDI): - Budget: €6.000 per 5 jaar. - Besteding: Voor gezondheid en vitaliteit, loopbaan, arbeidsmobiliteit, leren en ontwikkelen. - Verdeling: - o Minimaal 40% voor loopbaan en arbeidsmobiliteit, en leren en ontwikkelen. - o Maximaal 20% voor gezondheid en vitaliteit (€1.200).
	Gemeenten 01-01-2024 - 31-03-2025	De werkgever kan aan het IKB doelen toevoegen. Er zijn geen bewegings-activiteiten of fietsplannen standaard opgenomen in de cao.	Beleidsplan Vitaliteit (hoofdstuk 8) - Verantwoordelijkheid: Gezamenlijk door werkgever en OR. - Doel: Verbeteren van fysieke en mentale fitheid van werknemers. - Inhoud: - o Periodieke peiling naar werkdruk. - o Maatregelen tegen werkdruk indien nodig.	Niet benoemd in CAO	Opgenomen in vitaliteitsplan.	Gemeente Amsterdam (hoofdstuk 8: Duurzame Inzetbaarheid): - Focus: Ontwikkeling en mobiliteit (loopbaan). - Regels: Lokaal vastgesteld voor eigen werknemers.

Tabel 1a: overzicht cao-afspraken thema's IKB / keuzebudget regeling, vitaliteit, bewegen, gezondheid, duurzame inzetbaarheid (sector: Overheid)

Branche	CAO	IKB / keuzebudget regeling	Vitaliteit	Bewegen	Gezondheid	Duurzame inzetbaarheid
Onderwijs	PO 01-05-2023 - 30-09-2024	Een persoonlijke vergoeding: fiscale fiets-privé regeling. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een fiscale fiets-privé-regeling.	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	- Sociaal beleid is onderdeel van het totale beleid van de instelling, zoals in het schoolplan beschreven. - Het beleid houdt rekening met de grondslag van de instelling en wordt ontwikkeld in overleg tussen werkgever en medezeggenschapsraad. - Het Status Sociaal Beleid, dat deel uitmaakt van de cao, richt zich op het bevorderen van welzijn, gezondheid, en veiligheid van medewerkers.	Hoofdstuk 8a: Duurzame inzetbaarheid: - Ten minste 40 uur DI (arbeidsgericht). - Met de individuele werknemer worden afspraken gemaakt over: - o Professionalisering. - o Inzet van uren voor duurzame inzetbaarheid.
	VO 01-05-2023 - 1-10-2024	IKB kan ingezet worden voor werkdrukverlichting. Over de inzet van het keuzebudget maken werknemer en werkgever samen afspraken.	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	Er is een levensfasebewust personeelsbeleid dat onder andere gericht is op werkdrukverlaging. Daarnaast is werkdruk een vast onderwerp in het functioneringsgesprek.	Wordt één keer genoemd zonder verwijzing naar inhoud.
	MBO 01-06-2023 - 01-06-2024	Als onderdeel van financiële regelingen, kan de werkgever, in overeenstemming met de wettelijke bepalingen daarover, voor zijn werknemers een fiscaal gefaciliteerde fietsregeling treffen.	Niet benoemd in CAO	Artikel 10 - Dienstreizen Werknemers die hun eigen fiets gebruiken voor dienstreizen ontvangen een tegemoetkoming van €0,05 per kilometer.	Gezondheid wordt meegenomen als onderdeel van de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling.	Hoofdstuk 9: Duurzame inzetbaarheid: Werknemers hebben recht op een persoonlijk budget voor het bevorderen van hun duurzame inzetbaarheid.
	HBO 01-04-2023 - 30-06-2024	Keuzemenu arbeidsvoorwaarden: een elektrische fiets	Werkdruk en Vitaliteit (specifiek hoofdstuk) - Arbocatalogus hbo biedt oplossingen voor een gezonde werkomgeving. - o Oplossingen voor werknemers: § Veerkracht en vitaliteit: Interventies om weerbaarheid te vergroten. § Mentale coaching: Ondersteuning bij stress en werkdruk. § Leefstijlinterventies: Focus op beweging, voeding en slaap.	Niet benoemd in CAO	- Cao-afpraak zorgarrangement: Sociale partners streven naar uitgebreide gezondheidsoplossingen. - Naast veerkracht en vitaliteit, mentale coaching en leefstijlinterventies dienen ook: - Fysieke coaching en trainingen. - Loopbaanonderzoek voor werknemers. - Aandacht voor beeldschermwerk - Organisatie van beeldschermwerk volgens de Arbocatalogus hbo. - Afspraken over het aantal uren achter het beeldscherm en het creëren van een goede werkplek. - In de bijlage over gezondheidsbeleid maken hogescholen nadere afspraken over de invulling van dit beleid. - Er is een specifiek hoofdstuk over vitaliteit en werkdruk.	Hoofdstuk M over DI: - Werknemers kunnen DI-uren aanwenden om afspraken te maken voor: - o Het langdurig goed, gezond en met plezier blijven doen van hun werk. - o Het herstel van de werk-privébalans voor een beperkte periode.
	Universiteit 01-04-2023 - 30-06-2024	Lokaal overleg kan nadere afspraken en doelen maken	Er geldt een Regeling Vitaliteitspact (voor ouderen)	Niet benoemd in CAO	Het welbevinden van de werknemer (waaronder fysieke en mentale gezondheid) is onderdeel van het jaargesprek.	Aanpak werkdruk en duurzame inzetbaarheid (toename werk- en prestatiedruk).

Tabel 1b: overzicht cao-afspraken thema's IKB / keuzebudget regeling, vitaliteit, bewegen, gezondheid, duurzame inzetbaarheid (sector: onderwijs)

Branche	CAO	IKB / keuzebudget regeling	Vitaliteit	Bewegen	Gezondheid	Duurzame inzetbaarheid
Zorg en welzijn	Kinderopvang 01-07-2024 - 31-12-2024	De werkgever en de medewerker kunnen afspreken om een deel van de beloning van de medewerker te gebruiken voor een fietsenplan.	Geen inhoudelijke referentie, wel verwijzing naar vitaliteitsbudget zonder inhoud.	Fietsvergoeding: - Tegemoetkoming voor woon-werkverkeer bedraagt € 9,08 per maand (inclusief stalling). - Vergoeding voor dienstreizen in opdracht van de werkgever: - o € 0,07 per kilometer (onbelast) bij gebruik van een fiets zonder of met elektrische ondersteuning (geen kenteken nodig). - o Minimumvergoeding van € 0,89 per dag.	Werkdruk verlagen (gezonde werkcultuur). Verwijzing naar Arbeidscatalogus Kinderopvang.	Onderdeel van gezonde werkcultuur en professionalisering (gezond roosteren)
	Ziekenhuizen 2023-2025 01-02-2023 - 31-01-2025	Geen referentie naar bewegen	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	Status Sociaal Beleid: - Bevorder een evenwicht tussen de eisen van de organisatie en de mogelijkheden, wensen, veiligheid en gezondheid van werknemers. - De organisatie zorgt voor arbeidsomstandigheden die een gezond leef- en werkklimaat waarborgen. - Inclusief aandacht voor ergonomische facetten en hun relatie tot de gezondheid van de werknemer. - Aandacht voor werkdruk.	Er is een persoonlijke levensfasebudget dat beoogd de DI van de werknemer te bevorderen. De PLB bestaat uit 57 uur.
	Sport 01-01-2024 - 31-12-2025	Bewegingsregeling: - Eén keer per jaar kan een werknemer, binnen de grenzen van de fiscale wetgeving, een bruto maandsalaris of een deel van bovenwettelijk verlof besteden aan de contributie van een sportorganisatie. - Hierdoor hoeft de werknemer over dit bedrag geen belastingpremies af te dragen. - De sport moet erkend zijn door de werkgever, en er is bewijs van contributiebetaling nodig.	Aanvullend pakket op tegemoetkoming in de ziektekosten: - Aanvullende ziektekostenverzekering bevordert een sportieve, vitale en gezonde levensstijl. - Dekking omvat: - o Minimaal 12 behandelingen fysiotherapie, Mensendieck of oefentherapie. - o Externe psychologische en psychosociale zorg. - o Jaarlijkse vergoeding voor sportmedisch onderzoek.	Onderdeel van IKB / keuzebudget regeling.	Verwijzing naar 'fit en vitaal' als onderdeel aanvullende polis bij een selectie van zorgverzekeraars.	Niet benoemd in CAO

(gaat verder op de volgende pagina)

Tabel 1c: overzicht cao-afspraken thema's IKB / keuzebudget regeling, vitaliteit, bewegen, gezondheid, duurzame inzetbaarheid (sector: zorg en welzijn)

Branche	CAO	IKB / keuzebudget regeling	Vitaliteit	Bewegen	Gezondheid	Duurzame inzetbaarheid
Zorg en welzijn	Sociaal Werk Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 01-07-2023 - 31-07-2025	Geen referentie naar bewegen	Hoofdstuk over 'optimale individuele inzetbaarheid': • Verwijst naar vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. • Onderdeel van DI / fit tot aan je pensioen: - o Handvatten voor werkgevers om het gesprek over inzetbaarheid te voeren. - o Nieuwe afspraak: Vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd wordt elke 3 jaar een gesprek gevoerd over de inzetbaarheid van de werknemer.	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	• Arbeidsgericht en vakanties: • Periodiek gesprek over individuele inzetbaarheid: - o Eens in de 3 jaar bij werknemers 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. - o Het gesprek richt zich op fit en gezond blijven om door te kunnen werken tot aan het pensioen.
	Rechtsbijstand 1-1-2024 – 31-12-2024	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	Vergoeding sporten en bewegen. De werknemer kan een tegemoetkoming ontvangen voor in ieder geval een sportschoolabonnement. De vergoeding is 40% tot max €25,- netto per maand.	Werknemers kunnen een keer in de vijf jaar een gezondheidsscan laten uitvoeren door de Arbodienst op kosten van de werkgever.	DI verwijst naar vakkennis en vaardigheden, werk-privébalans, gezondheid en motivatie en betrokkenheid. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Tabel 1c: overzicht cao-afspraken thema's IKB / keuzebudget regeling, vitaliteit, bewegen, gezondheid, duurzame inzetbaarheid (sector: zorg en welzijn)

Branche	CAO	IKB / keuzebudget regeling	Vitaliteit	Bewegen	Gezondheid	Duurzame inzetbaarheid
Financiën	Banken 01-01-2023 - 01-01-2025	Geen referentie naar bewegen	Vitaliteitsverlof (7 jaar in dienst, 2 maanden verlof) / werkdruk als onderdeel vitaliteit onderdeel persoonlijk ontwikkelings-gesprek.	Niet benoemd in CAO	De medewerker kan gebruik maken van de regeling vitaliteitsverlof. Het doel is de fysieke en mentale gezondheid te bevorderen (onderdeel vitaliteit).	• Specifiek hoofdstuk over DI die thema's bespreekt zoals: Gezondheid en vitaliteit, Vakbekwaam zijn en blijven, Intrinsieke motivatie, Wendbaarheid. • Cao-partijen verplichten zich om DI onder de aandacht te brengen bij werkgevers. • Er wordt uitgegaan van een gezamenlijke verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer.
	ING	Keuze Budget kan ingezet worden voor een fiets voor woon-werkverkeer. 01-01-2023 - 31-12-2024	Verwijzing naar arbo- en verzuimbeleid. Nadruk op preventie, signalering, verzuimbegeleiding en re-integratie.	• ING organiseert bewustwordings- en activatiecampagnes om de vitaliteit en gezondheid van medewerkers te behouden of te verbeteren. • Ondersteunende producten en diensten, zoals: Beweegactiviteiten en individuele leefstijl-coaching • Beschikbaar via het My Vitality platform voor medewerkers.	• Werknemers, inclusief uitzendkrachten die langer dan 6 maanden in dienst zijn, kunnen vrijwillig een gezondheidscheck laten uitvoeren, 1 keer per 2 jaar. • Verwijzing naar het My Vitality platform voor meer informatie en ondersteuning. • Cao-partijen hechten belang aan vitale medewerkers die arbeid en zorg goed kunnen combineren en een gezonde werkdruk ervaren. • Bestaande instrumenten en vitality programma's die bijdragen aan deze doelen, zoals de Global Vitality vragenlijst, worden gecontinueerd en zo nodig verder ontwikkeld.	Inzetbaarheid op basis van ontwikkelingsmogelijkheden, vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden.
	Zorgverzekeraars 01-10-2022 - 30-09-2024	Geen referentie naar bewegen (In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever bronnen of doelen aan het arbeidsvoorwaarden keuzesysteem toevoegen).	Na het tot stand komen van de cao zullen partijen gezamenlijk een agenda opstellen voor het Sectorfonds voor de looptijd van de cao. Daarbij zal met thema's worden gewerkt. Bijvoorbeeld thema's als persoonlijke ontwikkeling, mobiliteit, welzijn en vitaliteit.	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	Hoofdstuk 6: Ontwikkeling en inzetbaarheid. DI vooral arbeidsgericht (match tussen functievereisten en vaardigheden).

Tabel 1d: overzicht cao-afspraken thema's IKB / keuzebudget regeling, vitaliteit, bewegen, gezondheid, duurzame inzetbaarheid (sector: financiën)

Branche	CAO	IKB / keuzebudget regeling	Vitaliteit	Bewegen	Gezondheid	Duurzame inzetbaarheid
Financiën	Facilitaire contactcenters 01-01-2024 - 31-12-2024	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	- Medewerkers kunnen, onder bepaalde voorwaarden, naast het volgen van basisopleidingen, ook andere opleidingen volgen. - Dit helpt hen zichzelf verder te ontwikkelen en breder inzetbaar te worden.
	ICT en kantoortecnologie branche 1-1-2023 - 31-12-2023	Geen referentie naar bewegen	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	Verwijzing naar Arbeidstijdenwet en Arbeidsomstandighedenwet	Aanpassingen voor oudere werknemers: - Wanneer de noodzaak blijkt en de bedrijfsvoering het toelaat, kunnen mogelijkheden worden gecreëerd voor: - Aanpassingen in de functie-inhoud. - Aanpassingen in de werktijden. - Rekening wordt gehouden met de fysieke belasting van de arbeid. - Dit kan onder andere betrekking hebben op: Gereedschappen, Meubilair, Apparatuur, Takenpakket

Tabel 1e: overzicht cao-afspraken thema's IKB / keuzebudget regeling, vitaliteit, bewegen, gezondheid, duurzame inzetbaarheid (sector: ICT)

Branche	CAO	IKB / keuzebudget regeling	Vitaliteit	Bewegen	Gezondheid	Duurzame inzetbaarheid
Zakelijke dienstverlening	Randstad Groep NL 01-01-2023 - 30-06-2024	Geen referentie naar bewegen	Informatie over vitaliteit en preventie is opgenomen in de HR-gids.	Niet benoemd in CAO	Hoofdstuk 9: Veiligheid, Gezondheid en Welzijn: Werkdruk wordt periodiek op de agenda gezet van het tripartite overleg.	Randstad Groep Nederland vindt het belangrijk dat medewerkers optimaal en blijvend inzetbaar zijn. - Doel is dat medewerkers vitaal blijven, wat betekent: - o Geschikt (competent en opgeleid) - o Gezond - o Bevlogen voor werk - Continue ontwikkeling is essentieel voor blijvende inzetbaarheid, aangezien werksituaties steeds sneller veranderen.
	Reisbranche 01-06-2024 - 30-06-2026	Geen referentie naar bewegen	Niet benoemd in CAO	Artikel 22 – Minimumregeling woon-werkverkeer: - Vergoeding voor niet-gemotoriseerde voertuigen, zoals een fiets, en verplaatsen te voet, is €0,15 per kilometer in plaats van €0,10. - Er is een minimumregeling voor woon-werkverkeer.	Niet benoemd in CAO	Jaarlijks overleg tussen werkgever en werknemer over DI (training/opleiding).

Tabel 1f: overzicht cao-afspraken thema's IKB / keuzebudget regeling, vitaliteit, bewegen, gezondheid, duurzame inzetbaarheid (sector: zakelijke dienstverlening)

Branche	CAO	IKB / keuzebudget regeling	Vitaliteit	Bewegen	Gezondheid	Duurzame inzetbaarheid
Vervoer en logistiek	CEVA Logistics 01-04-2023 - 31-03-2025	Geen referentie naar bewegen	- Generatiepact voor ouderen - Belangrijk dat iedereen gezond en fit aan een werkdag/shift begint en deze gezond en fit eindigt.	Niet benoemd in CAO	- Artikel 12 – Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid: - De werkgever zal zorgen voor: - o Veilige werkomstandigheden in het bedrijf. - o Bescherming van de gezondheid van de werknemer. - o Bevordering van het welzijn van de werknemer in verband met de arbeid. - Artikel 19 – Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk: - Richt zich op de plichten van de werknemer rondom dit thema.	Duurzame inzetbaarheid gericht op oudere werknemers.
	PostNL 01-04-2022 - 31-03-2024	Geen referentie naar bewegen	Duurzaam doorwerken voor ouderen is gericht op minder werken.	Niet benoemd in CAO	Hoofdstuk: Fit voor het Werk - Leeftijdsbewust personeelsbeleid: - Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk: - o RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) is leidend voor het beleid over veiligheid, gezondheid en welzijn. - Medewerkers hebben het recht om zorg aan te vragen die bedoeld is om de gezondheid in relatie tot het werk en werkomstandigheden te beschermen en bevorderen. - Medewerkers dienen zich actief op te stellen om te voorkomen dat zij ziek worden vanwege het werk en actief deel te nemen aan preventieprogramma's die de werkgever aanbiedt.	Regeling Duurzaam Doorwerken: - Helpt oudere medewerkers vitaal langer door te werken. - Biedt de mogelijkheid om met gedeeltelijk behoud van salaris en pensioenopbouw vrijwillig minder te werken. - Doel is om oudere medewerkers in staat te stellen op een goede en gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken.
	Beroepsgoederenvervoer 01-01-2024 - 01-01-2026	Geen referentie naar bewegen	Verwijzing naar duurzame inzetbaarheid.	Niet benoemd in CAO	Inroostering houdt rekening met persoonlijke omstandigheden, wensen, gezondheid en zorg-taken van de werknemer, binnen de redelijke mogelijkheden van de werkgever.	- Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht om ploegdienst of nachtwerk te doen. - Het Sectorinstituut Transport en Logistiek promoot employability- en loopbaanscans, en een vitaliteitsprogramma. - Werknemers kunnen elke 3 jaar gebruik maken van deze instrumenten.

(gaat verder op de volgende pagina)

Tabel 1g: overzicht cao-afspraken thema's IKB / keuzebudget regeling, vitaliteit, bewegen, gezondheid, duurzame inzetbaarheid (sector: vervoer en logistiek)

Branche	CAO	IKB / keuzebudget regeling	Vitaliteit	Bewegen	Gezondheid	Duurzame inzetbaarheid
Vervoer en logistiek	Openbaar Vervoer 01-01-2023 - 31-03-2025	Geen referentie naar bewegen	- Per bedrijf wordt samen met de medezeggenschap een actieplan voor Scholing en Sociale Innovatie opgesteld. - Het actieplan richt zich onder andere op: - Vitaliteit: Werkgevers bieden ruimte voor ontwikkeling en begeleiding om werknemers "fit for the job" te houden. - Dit omvat ontwikkeling, opleiding, en aandacht voor een gezonder leven en werken. - Werknemers kunnen vrijwillig een gezondheidscheck ondergaan, met persoonlijk advies over voeding, beweging en werk-privé-balans. - Instemming van de ondernemingsraad is vereist voor de uitvoering van de vitaliteitscheck. - De uitslag van de check is vertrouwelijk en mag niet aan de werkgever worden doorgegeven of gebruikt.	Niet benoemd in CAO	- In 2010 hebben cao-partijen het kenniscentrum 'Veilig en gezond openbaar vervoer' opgericht. - Dit kenniscentrum besteedt onder andere aandacht aan ergonomie, zoals de stoel van de buschauffeur.	Er is aandacht voor loopbaanontwikkeling via het vitaliteits- en ontwikkelingsfonds.
	Zorgvervoer en taxi 01-01-2023 - 30-06-2024	Geen referentie naar bewegen	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	Niet benoemd in CAO	Verwijzing naar scholing.

Tabel 1g: overzicht cao-afspraken thema's IKB / keuzebudget regeling, vitaliteit, bewegen, gezondheid, duurzame inzetbaarheid (sector: vervoer en logistiek)

Bijlage 2: Overzicht geïnterviewden

Geïnterviewde	Branche	Datum
1	Financiën (Zorgverzekeraars) (Belangenbehartiger - De Unie)	16-09-2024
2	Financiën (ING) (FNV Finance)	1-10-2024
3	Onderwijs (MBO) (Beleidsadviseur MBO Raad)	7-10-2024
4	Openbaar bestuur (Rijk) (duo interview: Coördinator CAO Rijk en sr. Beleidsadviseur BZK)	7-10-2024
5	Vervoer, transport en logistiek (beroepsgoederenvervoer) (manager bureau cao/werkgeverszaken TLN)	15-10-2024

Tabel 2: Overzicht geïnterviewden