

Beweegmaatregelen binnen en buiten de cao

Inspiratie om werknemers
te stimuleren tijdens de werkdag
(meer) te **bewegen**



Inhoudsopgave

Colofon	3
1. Inleiding	4
Achtergrond	4
Voor wie is de menukaart bedoeld?	5
2. Afspraken binnen de cao om bewegen tijdens het werk te stimuleren	7
1. Het belang van meer bewegen tijdens het werk	7
2. Fiscale regelingen	7
3. Inrichting werkplek	8
4. Bewustwording- en activatiecampagne	8
5. Woon-werkverkeer en dienstreizen	8
6. Koppeling tussen bewegen en vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid	9
7. Deelname aan gezondheidscheck	9
3. Afspraken buiten de cao om bewegen tijdens het werk te stimuleren	11
Arbeidsomstandighedenwet	11
Arbocatalogus en praktijkrichtlijnen	12
RI&E op zittend werken	12
Volg de Beweegrichtlijnen	12
Maatregelen voor werkgevers	13
4. De cijfers over zitten tijdens het werk	15
5. Negatieve gevolgen van langdurig zitten tijdens het werk	16
6. Opbrengsten van meer bewegen tijdens het werk	17

Colofon

Auteurs

Michiel van Rijn en Daniël van Hassel

Utrecht, Beweegalliantie

Juli 2025

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., Van Hassel, D. (2025) 'Beweegmaatregelen binnen en buiten de cao'.

Beweegalliantie. Gelicenseerd onder CC BY 4.0.

1. Inleiding

Achtergrond

In 2024 heeft de Beweegalliantie 25 cao's onderzocht op verwijzingen naar het stimuleren van meer bewegen tijdens of naar en van het werk¹. Uit de quickscan blijkt dat cao's hier nauwelijks aandacht aan besteden. Toch zijn er stimulerende maatregelen die werkgevers en werknemers kunnen toepassen. Het opnemen van maatregelen om meer bewegen tijdens het werk te stimuleren in organisatiebeleid en cao's geeft belangrijke signalen af:

- De organisatie/branche neemt de gezondheid en welzijn van werknemers serieus;
- De organisatie/branche neemt een preventieve houding aan door actief veel zitten te verminderen;
- De organisatie/branche streeft een moderne en toekomstgerichte organisatiecultuur na.

Meer bewegen tijdens de werkdag vraagt om een combinatie van bewustwording, werkplekinterventies en stimulerende maatregelen². Een voorbeeld van een werkplekinterventie is een zit-stabureau. Een voorbeeld van een stimulerende maatregel is een vergoeding voor een sportabonnement.

Meer bewegen tijdens het werk draagt positief bij aan de mentale gezondheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Bewegen – en andere fysieke activiteiten – zijn onderdeel van het vitaliteits- en gezondheidsbeleid (arbobeleid) van organisaties. Inzetten op meer bewegen door werknemers kan daarom onderdeel zijn van het strategisch beleid van organisaties.

Maar welke concrete maatregelen om bewegen te stimuleren kun je als branche of als werkgever nemen? In dit rapport staan mogelijkheden en praktische tips centraal. De genoemde maatregelen kunnen binnen of buiten de cao opgepakt worden. Dit zijn voorbeelden gebaseerd op de literatuur en een cao-vergelijking over bewegen, die de Beweegalliantie in 2025 heeft laten uitvoeren. De maatregelen dienen als input voor een "menukaart", waarbij de praktijk (cao-onderhandelaars, werkgevers en medezeggenschapsraden) keuzes kan maken in de maatregelen waar zij op wil inzetten. In de eerder genoemde quickscan is een overzicht te vinden over hoe cao's verwijzen naar maatregelen op het gebied van bewegen, gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast gaan we in op de:

- cijfers over zitgedrag tijdens het werk;
- nadelige gevolgen van langdurig zitten;
- voordelen voor zowel werknemers als organisaties wanneer organisaties werknemers stimuleren om meer te bewegen tijdens het werk.

1 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 https://www.beweegalliantie.nl/storage/uploads/f979446/files/BA_quickscan_cao-vergelijking_2025.pdf

2 Zie ook <https://www.beweegalliantie.nl/actueel/werkgevers-maak-van-bewegen-een-bedrijfsresultaat>

Voor wie is de menukaart bedoeld?

De menukaart is in de eerste plaats bedoeld om cao-onderhandelaars te inspireren tot het opnemen van maatregelen die bewegen tijdens het werk bevorderen in cao-afspraken. Daarnaast kunnen werkgevers en medezeggenschapsraden inspiratie halen uit het document om bewegen tijdens het werk een prominenter plaats te geven binnen de organisatie.

De uitdagingen rondom 'zitten tijdens het werk' zijn niet in alle bedrijfssectoren hetzelfde. Maar de maatregelen zijn toepasbaar voor allerlei beroepen waarin het gebruikelijk is om het werk zittend uit te voeren.



Menukaart beweegmaatregelen

1

Het belang van meer bewegen tijdens het werk

Zet bewegen in de cao

Laat zien dat je gezondheid en toekomstgericht werken serieus neemt. Benoem bewegen expliciet.



2

Fiscale regelingen

Maak bewegen fiscaal aantrekkelijk

Vergoed (elektrische) fietsen en sportabonnementen zonder belasting – een win-win.

3

Inrichting werkplek

Maak de werkplek beweegvriendelijk

Zorg voor zit-stabureaus, bureaufietsen, en goede thuiswerkplekken.



4

Bewustwordings- en activatiecampagne

Zet aan tot beweging met campagnes

Organiseer acties, coachings en gebruik platforms om werknemers in beweging te brengen.



5

Woon-werkverkeer en dienstreizen

Beloon actieve verplaatsing

Vergoed fietsen of wandelen van en naar werk of tijdens dienstreizen.

6

Koppeling tussen bewegen en vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid

Integreer bewegen in vitaliteitsbeleid

Maak bewegen onderdeel van een breder plan voor gezondheid en inzetbaarheid.

7

Deelname aan gezondheidscheck

Bied vrijwillige gezondheidschecks aan

Geef werknemers inzicht en advies over hun gezondheid – zonder dat de werkgever de resultaten krijgt.

Zie Hoofdstuk 2 voor een uitwerking van de 7 punten in de menukaart.

2. Afspraken binnen de cao om bewegen tijdens het werk te stimuleren

In dit hoofdstuk zijn de punten in de menukaart verder uitgewerkt. Een of meer van de volgende zeven hoofdmaatregelen om (meer) bewegen tijdens het werk te stimuleren, kunnen in de cao worden opgenomen:

1. Het belang van meer bewegen tijdens het werk

- De cao vervult een belangrijke signaalfunctie. Door het belang van minder zitten en (meer) bewegen tijdens het werk expliciet in de cao te benoemen, draagt de cao bij aan bewustwording binnen de organisatie.
 - *Verwerk de Nederlandse Beweegrichtlijnen³ in de cao. Hiermee kan meer aandacht komen voor fysieke activiteiten tijdens het werk.*

Voorbeeld uit de CAO Sport 2024-2025 (Artikel 42 - Bewegingsregeling)

De werkgever maakt het na schriftelijk verzoek van de werknemer mogelijk dat de werknemer één keer per jaar binnen de grenzen van de fiscale wetgeving zijn bruto maandsalaris, een ander brutosalarisbestanddeel of een deel van zijn bovenwettelijk verlof kan besteden aan de contributie van een sportorganisatie waardoor hij over dit deel geen belasting en premies hoeft af te dragen. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen als: a. het gaat om een door de werkgever erkende sport; b. de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aanlevert bij de werkgever; c. de werknemer, indien nodig, verdere informatie verstrekt zodat de werkgever de verplichting kan uitvoeren; d. het verzoek past binnen de kaders die zijn gesteld door de werkgever ten aanzien van de forfaitaire ruimte in de werkkostenregeling.

2. Fiscale regelingen

- Fiscale regelingen kunnen het aantrekkelijk maken voor werknemers om meer te bewegen van, naar en tijdens het werk. Werknemers dragen geen belastingpremie over een fiscale regeling af die 'meer bewegen' en 'minder zitten' tijdens het werk stimuleert. Denk hierbij aan:
 - *Aanschaf (elektrische) fiets tot een bepaald bedrag. Maak afspraken over het bedrag en voorwaarden, zoals het aantal dagen waarop de fiets gebruikt dient te worden voor woon-werkverkeer.*
 - *Vergoeding voor een sportabonnement of contributie van een sportaanbieder. Maak afspraken over welke sporten en sportaanbieders toegestaan of erkend zijn.*

Voorbeeld:

Een vergoeding van €1.500 voor de aanschaf van een (elektrische) fiets. Aanvullende voorwaarden kunnen gaan over het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer, bijvoorbeeld dat de fiets ten minste de helft van de dagen gebruikt wordt voor – een deel van – het woon-werk verkeer [CAO Rijk 2024-2025].

3 Zie ook: <https://www.gezondheidsraad.nl/documenten/adviezen/2017/08/22/beweegrichtlijnen-2017>

De werknemer kan binnen de grenzen van de fiscale wetgeving zijn bruto maandsalaris, een ander brutosalarisbestanddeel of een deel van zijn bovenwettelijk verlof besteden aan de contributie van een sportaanbieder waardoor hij over dit deel geen belasting hoeft af te dragen. Aanvullende voorwaarden kunnen gaan over de erkenning van de sport door de werkgever en het leveren van bewijs van contributiebetaling [CAO Sport 2024-2025].

3. Inrichting werkplek

- Aandacht voor beeldschermwerk⁴
 - *Afspraken over het aantal uren werken achter een beeldscherm en het creëren van een goede werkplek;*
 - *Faciliteren van staand werken;*
 - *Werkplek interventies, zoals een zit-stabureau of bureaufietsen.*
- Vergoeding voor thuiswerkplekinrichting en ergonomische maatregelen.

Voorbeeld:

Verwijzing in de preambule van de cao: “de organisatie van beeldschermwerk, zoals verwoord in de Arbo-catalogus hbo, inclusief afspraken over het aantal uur achter het beeldscherm en een goede werkplek” [CAO HBO 2023-2024].

4. Bewustwording- en activatiecampagne

- Werkgever organiseert bewustwordings- en activatiecampagnes om de vitaliteit en gezondheid van werknemers te behouden of te verbeteren.
- Ondersteunende producten zijn beweegactiviteiten en individuele leefstijlcoaching;
- Online beschikbaar via een platform voor werknemers.
- Opnemen informatie over bewegen, vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid in een HR-gids.

Voorbeeld:

“Daarnaast organiseert ING actief bewustwordings- en activatiecampagnes om jouw vitaliteit en gezondheid op niveau te houden of zelfs te verbeteren”. De ING verwijst in de cao ook naar een breed aanbod aan ondersteunende producten en diensten, zoals beweegactiviteiten via het My vitality platform en een individuele leefstijl coaching [CAO ING 2023-2024].

5. Woon-werkverkeer en dienstreizen

- Werknemers die hun eigen fiets gebruiken voor dienstreizen ontvangen een financiële tegemoetkoming per kilometer (onbelast).
- Tegemoetkoming voor woon-werk verkeer voor een bepaald bedrag per maand.
 - *Maak afspraken over het bedrag per kilometer en voorwaarden.*

4 Zie TNO factsheet beeldschermwerk 2024: https://fysiekebelasting.tno.nl/wp-content/uploads/sites/6/2024/12/243TNOgl_Beeldscherm-2024_DT.pdf

Voorbeeld:

Werknemers die hun eigen fiets gebruiken voor dienstreizen ontvangen een tegemoetkoming van €0,05 per kilometer [CAO MBO 2023/2024].

Tegemoetkoming voor gebruik fiets in woon-werkverkeer bedraagt €9,08 per maand. Vergoeding van €0,07 per kilometer (onbelast) bij gebruik van een fiets zonder of met een elektrische ondersteuning waar geen kenteken voor nodig is bij dienstreizen in opdracht van de werkgever. Er geldt een minimum vergoeding van €0,89 per dag [CAO Kinderopvang 2024].

Als onderdeel van de minimumregeling voor woon-werkverkeer geldt een vergoeding van €0,15 per kilometer voor niet gemotoriseerde voertuigen en verplaatsingen te voet [CAO Reisbranche 2024-2026].

6. Koppeling tussen bewegen en vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid

- Bijdrage van een bepaald percentage van de loonsom om meer bewegen, vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid te bevorderen.
- Gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer voor blijvende inzetbaarheid, gezondheid, vitaliteit en mobiliteit.
 - *Doel van beleidsplan over vitaliteit is het verbeteren van fysieke en mentale fitheid van werknemers.*

Voorbeeld:

Het specifiek vermelden van criteria voor het beleidsplan vitaliteit, zoals "vitaliteitsbeleid draagt bij aan de fysieke en mentale fitheid" [CAO Gemeenten 2024-2025].

7. Deelname aan gezondheidscheck

- Werknemer maakt een duurzaam inzetbaarheidsplan.
- Werkgever biedt werknemer de ruimte voor ontwikkeling en begeleiding om werknemers 'fit for the job' te houden.
 - *Via ontwikkeling, opleiding en aandacht voor een gezonder leven en werken.*
- Budget voor sportmedisch onderzoek of een gezondheidscheck op kosten van werkgever.
 - *Maak afspraken over de frequentie en voorwaarden.*
 - *Het onderzoek of de check leidt tot persoonlijk advies over voeding, beweging en werk-privébalans.*
 - *Let op de instemming van de medezeggenschapsraad voor de uitvoering van een gezondheidscheck.*
 - *Resultaten worden niet gedeeld met de werkgever.*

Voorbeeld:

Werknemers, inclusief uitzendkrachten die langer dan 6 maanden in dienst zijn, kunnen vrijwillig één keer per twee jaar een gezondheidscheck laten uitvoeren [CAO ING 2023-2024].

Werknemers kunnen vrijwillig een gezondheidscheck ondergaan, met persoonlijk advies over voeding, beweging en werk-privébalans [CAO Openbaar Vervoer 2023-2025].



3. Afspraken buiten de cao om bewegen tijdens het werk te stimuleren

De cao is niet de enige manier om bewegen op de werkvloer te stimuleren. Kijk ook naar andere wegen om het aanbod voor bewegen te vergroten en de bedrijfscultuur te versterken. Dit kan bijvoorbeeld door bewegen nadrukkelijk een plek te geven in:

- een arbocatalogus of praktijkrichtlijnen;
- RI&E's (als onderdeel van het arbobeleid met nadruk op de risico's van langdurig zitten tijdens het werk);
- onderhandelaarsakkoorden (opstellen en uitwerken sociale agenda: de afspraken zijn dan niet al in de cao opgenomen, maar worden aan de cao gekoppeld ter uitwerking).

Maatregelen buiten de cao kunnen organisaties helpen om het aanbod en de bedrijfscultuur verder te ontwikkelen op manieren die beter aansluiten bij de (beweeg)behoeften van de werknemers.

Arbeidsomstandighedenwet

De Arbeidsomstandighedenwet verplicht werkgevers ervoor te zorgen dat de werkzaamheden geen gevaar opleveren voor de veiligheid en gezondheid van werknemers (zorgplicht).

- Werknemer heeft recht op informatie over arbeidsrisico's. Te veel zitten tijdens het werk kan als een arbeidsrisico worden beschouwd⁵.
- Werknemer heeft recht op bescherming tegen arbeidsrisico's.
 - *Ergonomische inrichting van de werkplek, bijv. met zit-sta mogelijkheid en ruimte om iedere 30 minuten te bewegen.*
 - *Het uitvoeren van werkplekchecks om het arbeidsrisico van langdurig zitten te verminderen⁶.*
 - *'Bewegend werken', door minimaal iedere 30 minuten te bewegen en het zitten te onderbreken.*
 - *Stimuleren van microbreaks, zodat werknemers de mogelijkheid hebben om regelmatig het (lang) zitten te onderbreken⁷.*
 - *Inzetten van pauzesoftware bij beeldschermwerk. De software waarschuwt als een medewerker te lang achter elkaar zittend of te intensief aan het werk is. Deze geeft adviezen en oefeningen over lichamelijke houding en (beweeg)gedrag⁸.*

5 https://www.tno.nl/media/1992/lang_zitten_tno_gl_l_13_07_1573n.pdf

6 Bijvoorbeeld een werkplekcheck door Arboned: <https://www.arboned.nl/diensten/werkplekonderzoek>

7 <https://www.aeno.nl/instellen-van-werkplek-en-bewegen>

8 <https://www.aeno.nl/zo-blijf-je-in-beweging>

Arbocatalogus en praktijkrichtlijnen

Benut de arbocatalogus indien beschikbaar. De arbocatalogus is een erkend, breed gedragen en door de sociale partners zelf uitgeschreven document ter bevordering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden⁹.

- De SER biedt informatie over zittend werken in de 'handreiking arbomaatregelen fysieke belasting'¹⁰.
 - *Een praktijkrichtlijn is maximaal 2 uur aaneengesloten werk zittend uitvoeren en vervolgens ten minste 10 minuten een activiteit – liefst met veel beweging – ondernemen.*
 - *Zit op het werk maximaal 5 uur per dag.*

RI&E op zittend werken

Focus in het uitvoeren van de RI&E op de arbeidsrisico's rondom zittend werken. De RI&E vormt de basis van het arbobeleid binnen de organisatie. Het helpt om risico's in kaart te brengen en die risico's aan te pakken met de juiste maatregelen. DE RI&E is verplicht voor iedere organisatie¹¹. Sommige sectoren hebben een Branche-RI&E met specifieke risico's en maatregelen voor de branche¹².

Langdurig zitten komt het meeste voor bij beroepen met een hoge mate van beeldschermwerk. Dit type werk kan ook leiden tot klachten aan armen, nek en schouders (KANS), oogklachten en stress. Onderzoek laat zien dat langdurig zitten een negatieve invloed heeft op betrokkenheid en aanwezigheid van werknemers. Bij werknemers in kantoorbanen is deze invloed het grootst¹³.

Volg de Beweegrichtlijnen

Er is geen wetgeving in Nederland om zittend gedrag op het werk te beperken. Wel gelden sinds 2017 de Beweegrichtlijnen¹⁴:

- Ten minste 150 minuten matig of zwaar intensief bewegen verspreid over de week.
- Ten minste twee keer per week spier- en botversterkende activiteiten.
- Voorkom veel stilzitten: verwissel zitten met fysieke activiteit, liefst zo intensief mogelijk (WHO, 2020).

De Wereldgezondheidsorganisatie raadt aan om iedere dag minimaal een uur intensief te bewegen om de risico's van langdurig zitten te compenseren.

Dagelijks intensief sporten (30 tot 40 minuten matig tot zwaar intensief) werkt preventief maar is niet voor iedereen haalbaar. Daarom is het van belang om het zitten – ook tijdens het werk – te verminderen.

9 <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/arbocatalogus>

10 <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2021/handreiking-fysieke-belasting.pdf>

11 <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie>

12 <https://www.rie.nl/hulpmiddelen/branche-rie-instrumenten>

13 Edwardson, C., Yates, T., Biddle, S. et al (2018). Effectiveness of the stand more at (SMarT) work intervention: cluster randomised controlled trial. BMJ, 363(k3870): geraadpleegd via <https://www.bmj.com/content/bmj.k3870.full.pdf>

14 <https://www.gezondheidsraad.nl/documenten/adviezen/2017/08/22/beweegrichtlijnen-2017>

Maatregelen voor werkgevers

Werkgevers kunnen het volgende doen:

- budget reserveren of bestaand budget beter benutten;
 - *sport als onderdeel van teambuilding of werkoverleg;*
- voorbeeldfunctie van leidinggevenden door staand of wandelend te overleggen;
- goede voorlichting en instructies om bewegen te stimuleren door werkgever;
 - *reminders en groepsvoorlichting;*
- creëren van een bedrijfscultuur waarin werken aan gezondheid geaccepteerd is¹⁵;
 - *zitcultuur ombuigen naar beweegcultuur;*
 - *structurele veranderingen in de agenda's aanbrengen, zodat bewegen mogelijk wordt;*
 - *stappencompetitie organiseren*¹⁶;
 - *beweegpauzes inlassen tijdens vergaderingen;*
 - *lunch verstrekken voor lunchwandeling;*
 - *faciliteren staand of lopend overleg;*
 - *staand vergaderen;*
 - *beweegambassadeurs*¹⁷ *worden en aanstellen;*
 - *acceptatie bevorderen van korte rust en beweegmomenten tijdens het werk*¹⁸ (*"als onderdeel van het werk"*);
- werkomgevingsmogelijkheden;
 - *zit-sta-bureaus;*
 - *gemarkeerde wandelroutes in het gebouw of op de campus;*
 - *goede voorzieningen voor fietsgebruik;*
 - *fitnessruimte in het gebouw;*
 - *tafeltennistafel in het gebouw, bijvoorbeeld in de kantine.*

Kenniscentrum Sport & Bewegen geeft via het platform [Alles over Sport](#) vier praktijkvoorbeelden¹⁹ van hoe organisaties een actieve werkdag kunnen stimuleren. Voorbeelden zijn:

- deelnemen aan bewegingsactiviteiten tijdens de lunchpauze;
- vergroten van bewustwording en het verminderen van zitgedrag via workshops;
- bevorderen van fietsen naar het werk;
- inzetten van een online-portaal met informatie over vitaliteit en motiverende video's om meer te bewegen.

De Beweegalliantie heeft een overzichtspagina en handreiking ontwikkeld met tips, handvatten, voorbeelden en verwijzingen voor werkgevers en HR-managers om aan de slag te gaan met meer bewegen tijdens de werkdag. [Lees meer](#)

15 Renaud L.R.; Reducing sitting time in office workers, proefschrift, 2020, Amsterdam UMC, APH Research institute

16 <https://www.10000stappen.nl/de-stappencompetitie/>

17 Lees meer over Beweegambassadeurs: <https://bewegenwerkt.nl/diensten/workshops-teamactiviteiten-en-trainingen/train-de-trainer>

18 TNO (2024) Factsheet zitten tijdens werk 2024. Geraadpleegd via <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2025/01/06/factsheet-zitten-tijdens-werk>

19 Zie ook: <https://www.allesoversport.nl/thema/beweegstimulering/zo-verminder-je-zitgedrag-onder-werknemers-vier-praktijkvoorbeelden/#reference-list-1>

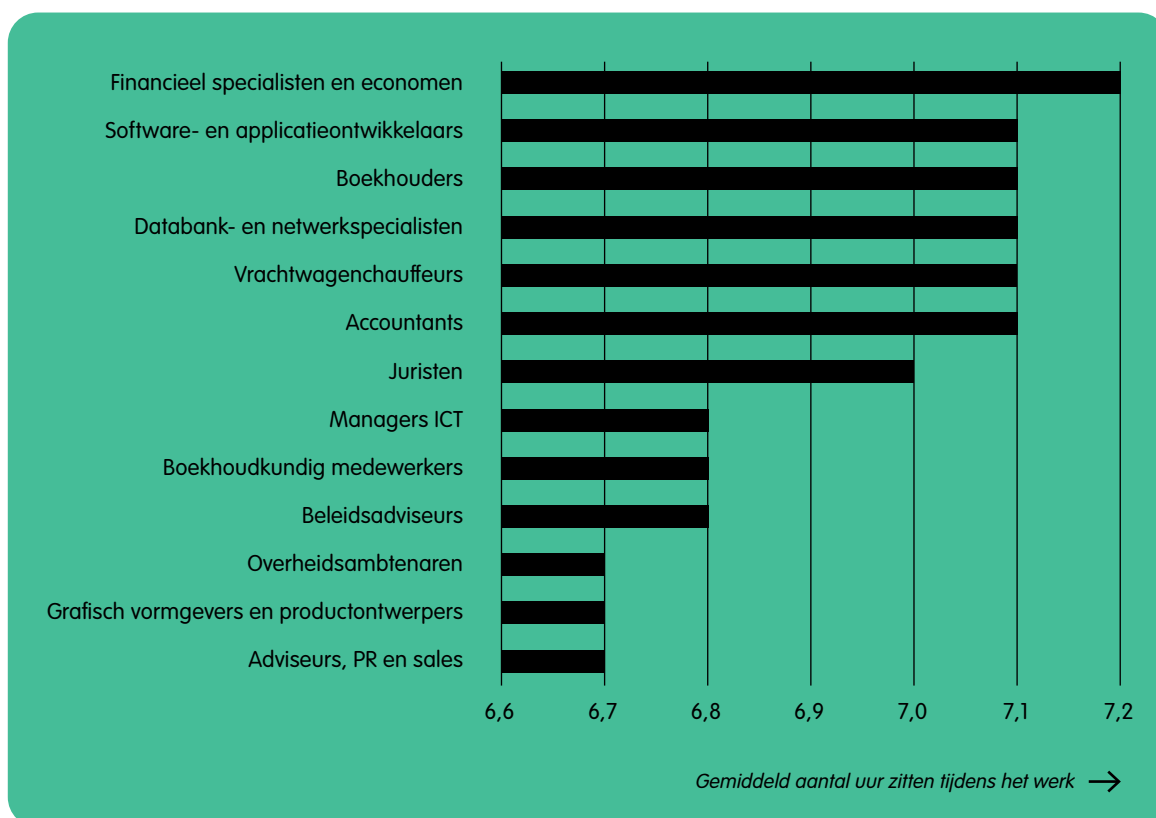


*Feit: 3,8 miljoen werknemers
zitten 6 uur of meer per dag
tijdens het werk.*

4. De cijfers over zitten tijdens het werk

De Nationale Arbeidsomstandigheden Enquête (2024) geeft ieder jaar informatie over de omstandigheden waaronder werkenden in Nederland hun werk uitvoeren²⁰. Hieruit blijkt dat 3,8 miljoen werknemers 6 uur of meer per dag zitten tijdens het werk. Het gemiddeld aantal uur zitten tijdens het werk is 4,4 uur.

De *beroepen* met de hoogste gemiddelde zituren tijdens het werk zijn onder meer financieel specialisten (7,2), boekhouders (7,1) en vrachtwagenchauffeurs (7,1) (figuur 1).



Figuur 1: Beroepen met gemiddeld het hoogste aantal zituren tijdens het werk (bron: TNO/CBS; bewerking CAOP).

5. Negatieve gevolgen van langdurig zitten tijdens het werk

De schadelijke gevolgen van langdurig zitten zijn in verschillende wetenschappelijke review studies en meta-analyses in kaart gebracht. Binnen de wetenschap is consensus over de gevolgen van langdurig zitten. Langdurig zitten verhoogt de kans op ernstige aandoeningen²¹, zoals:

- hart- en vaatziekten²²;
- vroegtijdig overlijden²³;
- diabetes type II²⁴;
- depressieve klachten²⁵;
- verschillende vormen van kanker²⁶.

1,2 miljard zorgkosten per jaar door langdurig zitten

Werknemers voeren het werk zittend ten gevolge van de werkinrichting en de 'zitcultuur' in de organisatie uit. Daarmee kun je zittend werk zien als een arbeidsrisico. TNO heeft een inschatting gemaakt van directe zorgkosten voor ernstige aandoeningen in 2019, die zijn ontstaan als gevolg van langdurig zitten²⁷. De zorgkosten zijn naar schatting €1,2 miljard per jaar. Naar schatting sterven 21.000 personen per jaar als gevolg van langdurig zitten.

-
- 21 Zie voor een onderbouwing van de negatieve effecten: <https://www.allesoversport.nl/thema/gezonde-leefstijl/wat-maakt-veel-zitten-ongezond/>
- 22 Dunstan, D.W., Dogra, S., Carter, S.E., Owen, N. Sit less and move more for cardiovascular health: emerging insights and opportunities. Nat Rev Cardiol. 2021 Sep;18(9):637-648. <https://www.nature.com/articles/s41569-021-00547-y>
- 23 Biswas A, Oh PI, Faulkner GE, Bajaj RR, Silver MA, Mitchell MS, et al. Sedentary time and its association with risk for disease incidence, mortality, and hospitalization in adults: a systematic review and meta-analysis. Ann Intern Med. 2015 Jan 20;162(2):123-32. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25599350/>
- 24 Patterson R, McNamara E, Tainio M, de Sá TH, Smith AD, Sharp SJ, Edwards P, Woodcock J, Brage S, Wijndaele K. Sedentary behaviour and risk of all-cause, cardiovascular and cancer mortality, and incident type 2 diabetes: a systematic review and dose response meta-analysis. Eur J Epidemiol. 2018. doi: 10.1007/s10654-018-0380-1
- 25 Zhou Q, Guo C, Yang X, He N. Dose-response association of total sedentary behaviour and television watching with risk of depression in adults: A systematic review and meta-analysis. J Affect Disord. 2023. doi: 10.1016/j.jad.2022.12.098.
- 26 Hermelink R, Leitzmann MF, Markozannes G, Tsilidis K, Pukrop T, Berger F, Baurecht H, Jochem C. Sedentary behavior and cancer-an umbrella review and meta-analysis. Eur J Epidemiol. 2022. doi: 10.1007/s10654-022-00873-6
- 27 Renaud, L., Schurink, T., & Douwes, M. (2024). Zittend werk: stroomversneller voor de pandemie van leefstijlziekten. TNO/RIVM. Geraadpleegd op <https://publications.tno.nl/publication/34642194/3xqh7J/TNO-2024-zittendwerk.pdf%20%C2%A0>

6. Opbrengsten van meer bewegen tijdens het werk

Een experimenteel onderzoek in het Verenigd Koninkrijk onderzocht het effect van interventies zoals zit-sta-bureaus op de zittijd tijdens het werk en op onder meer betrokkenheid en prestaties. Na een follow-up van 6 en 12 maanden rapporteerde de interventiegroep een hogere mate van werkbetrokkenheid en betere werkprestaties dan de controlegroep. Er zijn dus aanwijzingen dat interventies die langdurig zitten verminderen – zoals werken aan een sta-bureau – op de langere termijn (vanaf 6 maanden) positieve effecten kunnen hebben op deze werkuitskomsten²⁸.

Een reviewstudie naar ‘worksites programs based on physical activity’ (WPPAs) toont aan dat deze programma’s een positief effect hebben op de vitaliteit, gezondheid en het werkvermogen van werknemers²⁹. Wetenschappelijk bewijs uit een meta-analyse van studies naar werkplekinterventies toont aan dat deze interventies een klein maar significant positief effect hebben op het werkvermogen³⁰ of het ziekteverzuim³¹ van werknemers. Dit suggereert dat werkplekinterventies het werkvermogen mogelijk kunnen verbeteren.

Op basis van het wetenschappelijk bewijs kan dit voor werkgevers het volgende betekenen wanneer werknemers minder zitten tijdens het werk:

- productiever en energieke personeel;
- lagere zorg- en verzuimkosten door minder uitval.

Daarnaast kan het bijdragen aan een positief imago van de organisatie als gezonde en aantrekkelijke werkgever, waarin zij arbo- en gezondheidsrichtlijnen zorgvuldig naleven.

-
- 28 Edwardson, C., Yates, T., Biddle, S. et al (2018). Effectiveness of the stand more at (SMaRT) work intervention: cluster randomised controlled trial. *BMJ*, 363(k3870). Geraadpleegd via <https://www.bmj.com/content/bmj/363/bmj.k3870.full.pdf>
- 29 Farrona, M., Thosar, S., & Colino, E. (2023). Effectiveness of worksite wellness programmes based on physical activity to improve workers' health and productivity: a systematic review. *Systematic Reviews*, 12(1): 87. Doi: 10.1186/s13643-023-02258-6.
- 30 Oakman, J., Neupane, S., Proper, K., Kinsman, N., & Nygard, C. (2018). Workplace interventions to improve work ability: A systematic review and meta-analysis of their effectiveness. *Scand J Work Environ Health*, 44(2), 134-146. Doi: 10.5271/sjweh.3685.
- 31 Grimani, A., Aboagye, E., & Kwak, L. (2019). The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: a systematic review, *BMC Public Health*, 19, doi: 10.1186/s12889-019-8033-1.

Beweegalliantie