

Hoe maak ik mijn team gezonder?

Ik vind de gezondheid van mijn medewerkers erg belangrijk en wil een aantal extra preventieve maatregelen nemen. Hebben jullie wat tips voor mij?

Naast de maatregelen die u ongetwijfeld al zult hebben genomen om een gezonde leefstijl en werkomgeving te bevorderen, kunt u nog rekening houden met de volgende zaken:

- Losse maatregelen zijn minder effectief dan een uitgebalanceerde mix van interventies gebaseerd op een uitgebreide inventarisatie van de problemen (integraal gezondheidsmanagement).
- Luchtwegproblemen zijn een veelvoorkomende oorzaak van verzuim. Een periodiek uitgevoerd binnenklimaatonderzoek (luchtkwaliteit, stof, bacterieel) geeft inzicht in de knelpunten. Deze kunt u vervolgens opnemen in de RI&E en het plan van aanpak.
- De prijs van de gezonde kantineproducten verlagen en de prijs van de minder gezonde producten

verhogen, werkt beter dan dat u de 'frituur' probeert uit te bannen.

- Het gebruik van alcohol zowel op het werk als privé leidt tot productieverlies, gezondheidsschade en een groter risico op ongevallen en conflicten. Hanteer hiervoor dus duidelijke regels, geef voorlichting en bied eventueel cursussen aan. Medewerkers die gezamenlijk op cursus (zoals 'stoppen met roken') gaan hebben meer kans op succes dan medewerkers die individueel een cursus volgen.

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl

Wat te doen zonder concurrentiebeding?

Eén van mijn medewerkers is bij de concurrent gaan werken. Sta ik zonder concurrentiebeding machteloos tegenover (ex-)medewerkers die in dienst treden bij een concurrent, of zelf een concurrerende organisatie beginnen?

Een ex-medewerker die niet aan een concurrentiebeding is gebonden, concurreert tóch onrechtmatig als hij de handel van zijn voormalige werkgever die hij mede heeft opgezet, stelselmatig en substantieel afbreekt. En als dat gebeurt met behulp van de kennis die hij in vertrouwen bij zijn voormalig werkgever heeft opgedaan. Als u oneerlijke concurrentie vermoedt, moet u zo veel mogelijk gegevens verzamelen (e-mails, brieven, advertenties, verklaringen van anderen) waaruit blijkt dat uw ex-medewerker:

- uw klanten overhaalt om zaken met hem te doen, bijvoorbeeld door hen te bestoken met e-mails met aanbiedingen of waarin hij uw organisatie zwart maakt;
- bij klanten de indruk wekt dat hij nog altijd voor uw organisatie werkt;

- uw organisatie (sleutel)personeel afhandig maakt door ze bij u weg te lokken;
- vertrouwelijke gegevens van uw organisatie gebruikt. Ook als een medewerker zich tijdens het dienstverband al met dit soort schadelijke activiteiten bezig is, kan dat onrechtmatig zijn. Heeft u niet genoeg bewijs, dan kunt u getuigenverklaringen (onder ede) verzamelen of de ex-medewerker via een procedure dwingen om bepaalde bewijsstukken (zoals correspondentie, facturen) af te geven. Zonder beding staat u dus niet machteloos, maar het zal u wel meer moeite kosten om de (onrechtmatige) concurrentie aan te vechten.

Deze vraag is voorgelegd aan Emma Bevers, advocaat bij Wybenga Advocaten, e-mail: bevers@wybenga-advocaten.nl



Voor meer vragen en antwoorden zie rendement.nl/mt/vraag-en-antwoord