

ZORG ERVOOR DAT WERKNEMERS OOK THUIS GEZOND WERKEN

Werken aan de keukentafel?

Veel werknemers willen een betere afstemming tussen werk en privé, meer vrijheid en meer verantwoordelijkheid. De vaste werkplek is voor velen verleden tijd en er wordt steeds meer thuis en buiten de deur gewerkt. Ook bij tijd- en plaatsongebonden werken, moet u aan de Arbowet voldoen. Hoe kunt u een positieve bijdrage leveren aan een gezonde thuiswerkplek?

Nieuwe werkvormen zijn niet meer weg te denken in onze huidige maatschappij. In sommige organisaties is het een bewust beleid en wordt het ruim gefaciliteerd. Maar vaak is het niet echt geregeld en laten werkgevers de invulling aan de werknemer over. De werknemer kan vanuit huis het werk uitvoeren of op wisselende plekken met behulp van ICT-

oplossingen. De meest verregaande werkvorm is het tijd- en plaatsonafhankelijk werken. De werknemer heeft dan grote vrijheid waar, wanneer en hoe hij zijn werk uitvoert.

Een lastig punt bij het naleven van de arboregels is dat het werk zich vaak buiten uw gezichtsveld voltrekt. Een helder beleid met goede afspraken is

daarom onontbeerlijk. Bij het opzetten van het beleid zijn veel partijen betrokken. Denk hierbij aan de ICT- en facilitaire afdelingen, het (midden)-management en de werknemer. Als HR-professional heeft u groot belang bij een goede werkomgeving. Een slechte werkplek kan fysieke problemen geven. Geen heldere afspraken over de organisatie van het werk leidt tot een hoge werkdruk. Het gevolg kan een toename van het verzuim betekenen en daar zit u niet op te wachten. Neem daarom vanuit uw functie het voortouw om een goed thuiswerkbeleid op te zetten.

RI&E

Als een werknemer een thuiswerkplek heeft, moet u met een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) controleren of de werkplek geschikt is. Denk hierbij aan het bureau, de stoel, de computer en de werkruimte zelf. Het uitvoeren van zo'n RI&E kan in strijd zijn met het recht op privacy. Een Quick Scan die de werknemer zelf uitvoert met eventueel verduidelijkende foto's is een praktische oplossing. Op basis van deze Quick Scan beoordeelt u of de werkplek aan de arbo-eisen voldoet. Bij twijfel kan er – na toestemming van de werknemer – een arbodeskundige ter plekke gaan kijken en een advies uitbrengen.

De werkplek zelf is een deel van het risico, maar ook de thuissituatie is van belang. Neem daarom ook een aantal vragen hierover op in de Quick Scan:

- Zijn uw werkzaamheden geschikt om thuis uit te voeren?

Wat zijn de wettelijke verplichtingen?

Sinds de wetwijziging in 2012 kent de wet het begrip 'plaatsonafhankelijke arbeid'. De werknemer verricht dan arbeid op een plaats buiten de organisatie die niet de arbeidsplaats van de werkgever is. Thuiswerk valt onder plaatsonafhankelijke arbeid en daarvoor gelden onder andere de volgende regels:

- De werkgever moet voorlichting geven over de risico's van het werk en hoe deze risico's kunnen worden voorkomen.
- De werknemer moet de beschikking hebben over een ergonomisch verantwoorde werkplek, al dan niet verstrekt door de werkgever.

- Bij echt beeldschermwerk (meer dan twee uur per etmaal) gelden dezelfde inrichtingseisen van de werkplek als op kantoor.
- Thuiswerk moet onderdeel zijn van de RI&E en u moet de maatregelen opnemen in het plan van aanpak.
- Na twee uur beeldschermwerk moet de werknemer pauze houden of een andere activiteit verrichten.

De Arbowet geeft aan dat u ook werkstress moet voorkomen of beperken. Richt u daarom niet alleen op de fysieke werkplek maar ook op de psychische belasting van het thuiswerken. Dit is minstens zo belangrijk.

- Heeft u thuis voldoende rust om ongestoord te werken?
- Is er een duidelijke scheiding tussen werk- en privéactiviteiten?
- Heeft u voldoende discipline om duidelijke begin-, eind- en pauzetijden te hanteren?
- Kunt u aan het eind van de dag het werk goed van u afzetten?

Onderzoek

Als werknemers thuis werken is enige zorg op zijn plaats. Klachten zoals slaapproblemen, psychische spanningsklachten, arm-, schouder- en nekklachten, verlies aan fysieke conditie (door gebrek aan lichaamsbeweging) kunnen lang verborgen blijven doordat de werknemer 'zich aanpast'. Om inzicht te krijgen kunt u een arbeidsgeneeskundig onderzoek aanbieden. De Arbowet stelt dit verplicht voor risico's die voorkomen uit de RI&E. De vraag is of thuiswerk als zo'n risico wordt gezien. Bespreek samen met de arbodienst eens de mogelijkheden van een onderzoek gericht op de risico's van thuiswerken en bied dit uw werknemers aan. De werknemer krijgt hierdoor goed inzicht in de eigen situatie.

Karaktereigenschappen

Thuiswerken moet bij de werknemer passen. Sommige karaktereigenschappen werken positief (zelfstandigheid, groot oplossend vermogen en creativiteit) maar andere eigenschappen kunnen een valkuil zijn (behoefte aan menselijk contact, perfectionisme). Daarnaast moet het werk zelf geschikt zijn om thuis uit te voeren. Als samenwerking belangrijk is, vergt dit extra aandacht. Houd in de gaten of er voldoende onderlinge communicatie is. Hoe is het werkoverleg georganiseerd, is er voldoende tijd voor informeel overleg en zijn er regelmatig teamactiviteiten? Wees extra alert op nieuwkomers die thuiswerken en nog kennis moeten maken met de organisatie en de cultuur. Door weinig communicatie en inbedding in de organisatie kan taak- en rolonduidelijkheid ontstaan wat op termijn een basis kan vormen voor werkstress. Individuele



gesprekken tussen de leidinggevende en de werknemer puur gericht op thuiswerken kunnen zinvol zijn. Onderwerpen die hierbij aan bod kunnen komen zijn bijvoorbeeld: de werkinhoud, werkomgeving, privé/werkbalans, gezondheid en het zakelijke en sociale netwerk. De uitkomst van het gesprek is een risico-profiel dat – als er aanleiding toe is – als basis dient voor vervolgacties. Voorbeelden daarvan zijn een aanpassing van de werkplek, opleiding, coaching of het beperken van het aantal thuiswerkuren.

Resultaat

Als uw organisatie werknemers in de gelegenheid stelt om thuis te werken, krijgt de leidinggevende een duidelijk andere rol. Het direct aansturen moet vervangen worden door managen op resultaat. Dit vergt een aanpak waarbij sturen op resultaten, loslaten van controle en toezicht en vertrouwen kernwaarden zijn. Kijk eens kritisch naar het huidige management. Zijn ze in staat deze transitie te maken of

blijven ze vasthouden aan hun oude methodes? Voorkom dat ze vanuit onmacht onbedoeld overgaan tot PSA bevorderend gedrag (zoals werkdruk verhogen of overmatig controleren). Bespreek in dat geval samen de mogelijkheden van scholing, coaching of overplaatsing.

Als werknemers thuiswerken zijn ze zelf verantwoordelijk voor het naleven van de arboregels. Bij gebrek aan sociale controle kan op termijn de aandacht ervoor wel eens verslappen. Denk aan het op een onjuiste manier instellen van de werkplek, nemen van onvoldoende pauze, te weinig structuur, werk en privé onvoldoende scheiden of tussendoor gestoord worden. En soms is aan de slag met de laptop in de keuken gezelliger dan opgesloten zitten in het thuishkantoor. Voorlichting en onderricht is essentieel. Zorg dat leidinggevend en werknemers zich bewust zijn van deze risico's.

Simon Troost, organisatieadviseur bij AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl, www.adviceselect.nl

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hr

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hr/abonneren

