

DOSSIER THUISWERKEN

Opgesteld door:
Daantje Derks
Huub Agterberg
Paul Beumer
André Weel

Reviewer:
Pascale Peeters, Institute for Management Research, Radboud Universiteit Nijmegen.

November 2011

Inhoudsopgave

1.	Beschrijving van het onderwerp	4
1.1	Beschrijving van het onderwerp	4
1.2	Psychosociale aspecten	7
1.3	Omvang problematiek.....	9
2.	Relevante werksituaties	9
2.1	Relevante branches.....	9
2.2	Relevante beroepen	9
3.	Inventarisatie- en evaluatie.....	10
3.1	Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E)	10
3.2.	Metten	10
3.3	Blootstellingmeting	11
3.4	Effectmeting	11
4.	Wetgeving.....	11
4.1	Arbo-wet	11
4.2	Arbobesluit.....	12
4.3	Arboregelingen	12
4.4	Overige nationale wetgeving.....	12
4.5.	Europese wetgeving.....	12
5.	Beleid	13
5.1	Arboconvenanten	13
5.2	CAO afspraken.....	13
5.3.	Branche afspraken	13
5.4	Standaardisatie en normalisatie	14
5.5	Certificering.....	14
6.	Beheersmaatregelen	14
6.1	Arbeidshygiënische strategie	14
6.1.1	Bronmaatregelen	14
6.1.2	Organisatorische maatregelen.....	15
6.1.3	Technische maatregelen.....	16
6.1.4	Persoonlijke beschermingsmiddelen	16

6.2	Psychosociale aspecten van beheersmaatregelen.....	17
6.3	Implementatie van beheersmaatregelen	17
7.	Medisch onderzoek	17
7.1.	Gezondheidseffecten en beroepsziekten.....	17
7.1.2	Beroepsziekten	18
7.1.3	Kwetsbare groepen	18
7.2.1	Diagnostiek en behandeling/begeleiding.....	18
7.2.2	Preventief medisch onderzoek inclusief vroegdiagnostiek.....	19
8.	Werkgeversverplichtingen	20
9.	Werknemersverplichtingen.....	20
10.	Werknemersrechten	21
10.1	Rechten individuele werknemer.....	21
10.2	Rechten medezeggenschapsorgaan	21
11.	Praktijkverhalen	21
12.	Referenties	22
13.	Referentie auteurs	25
14.	Peer review	25

1. Beschrijving van het onderwerp

1.1 Beschrijving van het onderwerp

Thuiswerken is een organisatievorm die de laatste decennia enorm is toegenomen, gestimuleerd door de technologische ontwikkelingen met betrekking tot internettoegang thuis en mobiele communicatie.¹ Hierdoor is de scheidslijn tussen werk en privé steeds minder scherp geworden de afgelopen jaren, zowel qua tijd als qua plaats.² Dit dossier richt zich op de consequenties van thuiswerken voor gezondheid, veiligheid en welzijn van de thuiswerkende werknemer. Naast de groep thuiswerkers die formeel afspraken heeft gemaakt met de werkgever aangaande het thuiswerk, is er ook een grote groep werknemers die niet structureel en informeel thuiswerkt. Dit dossier sluit deze laatste groep niet uit.

Definitie van thuiswerken zoals gehanteerd in dit Arbo dossier:

Telecommuting is de verzamelterm voor een alternatieve werkafspraken waarin werknemers taken die normaal gesproken in een centrale werkplek plaatsvinden **elders** uitvoeren, voor tenminste een gedeelte van hun werkschema, met het gebruik van digitale media om te communiceren met anderen binnen en buiten de organisatie.^{3, 4, 5} Dit **elders** in de hier gestelde definitie is in de meeste gevallen thuis.^{6, 7, 8} Wanneer we in dit dossier spreken van thuiswerken, dan refereren we aan de hierboven gestelde definitie. Naast thuiswerken gefaciliteerd door ICT, richt dit dossier zich ook op de meer traditionele vormen van thuiswerken (bijvoorbeeld, kapper aan huis of inpakwerk).

Een belangrijke kanttekening die gemaakt moet worden is dat in tegenstelling tot wat vaak gesuggereerd wordt, de meeste thuiswerkers slechts een paar dagen per maand thuiswerken.^{9, 10} Olszewski en Mokhtarian¹¹ rapporteren een gemiddelde van vijf tot zes werkdagen per maand dat er vanuit huis gewerkt wordt. Uit recent onderzoek blijkt dat slechts 7,4 % van de Engelse beroepsbevolking meer dan de helft van hun werktijd thuis werkt, en respectievelijk slechts 4,8% van de Duitse beroepsbevolking en 2,2% van de Italiaanse.¹ Ook in Nederland vindt thuiswerken nog niet op grote schaal plaats. Recent werk van Peters¹² geeft aan dat thuiswerken in Nederland nog steeds een marginale praktijk is. Ongeveer een derde van de beroepsbevolking werkt wel eens thuis, 18% van deze groep werkt minder dan 1 dag per week thuis.¹²

Thuiswerken is ontstaan als een strategie voor organisaties om de kosten voor huisvesting te verlagen.^{12,13} en om aan de vraag voor een gezondere werk-thuis balans van werknemers te voldoen.¹⁴ Vaak wordt gedacht dat reisafstand en reistijd belangrijk zijn in de keuze van een werknemer om thuis te gaan werken. Uit de review studie van Bailey en Kurland³ blijkt dit echter zelden het hoofdmotief te zijn en in veel gevallen wordt het zelfs helemaal niet meegewogen in de beslissing. Reductie van de reistijd is in Nederland anno nu wel een overwegingsfactor voor zowel werknemers als werkgevers.¹² De mobiliteitsproblemen (files) en de gestegen brandstofkosten maken thuiswerken een aantrekkelijk alternatief. Veel werknemers kiezen ervoor om thuis te werken om interrupties te vermijden.¹⁵ Het ongestoord kunnen werken is vooral wenselijk bij het behalen van deadlines en voor werk waarbij een hoge concentratie vereist is.^{3, 12}

Voordat we overgaan tot het in kaart brengen van de risicofactoren verbonden aan thuiswerken, is het belangrijk om het onderscheid duidelijk te maken met de recente ontwikkeling van “het nieuwe werken”. Het nieuwe werken is een breder concept dan thuiswerken. Vanuit huis werken kan wel gepaard gaan met het nieuwe werken maar niet alle werknemers die thuiswerken doen dat vanuit de filosofie van het nieuwe werken. Peters en collega's² stellen dat werknemers die werken volgens de filosofie van het nieuwe werken:

- Meer autonomie hebben;
- Een team vormen per project;
- Op resultaat gemanaged worden;
- Vaak te maken krijgen met strikte deadlines.

Een ander verschil is dat het concept van het nieuwe werken vaak collectief door een heel bedrijf of afdeling ingevoerd wordt. Hier worden formele afspraken over gemaakt en de hele afdeling ondergaat hetzelfde proces. Dit in contrast tot thuiswerken wat vaak als een verworven recht wordt gezien, een

gunst van de werkgever, waar formeel niks voor geregeld is en waarvoor technische ondersteuning ontbreekt.

Tot slot nog de afbakening dat dit dossier zich richt op werknemers in loondienst. Zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) vallen buiten dit dossier. De reden hiervoor is dat er voor werknemers in loondienst al afspraken vastgelegd zijn in een CAO en er Arbo wetgeving op hen van toepassing is. Voor ZZP'ers die vaak niet in een CAO verenigd zijn, is het onduidelijk wat de regelgeving is. Dit maakt het handhaven van Arbo wetgeving lastig. De insteek van het dossier is dat het nieuwe inzicht geeft in de problematiek rondom thuiswerken en dat het concrete handvatten biedt voor organisaties en preventiemedewerkers om de risico's in kaart te brengen en waar mogelijk te beperken of zelfs te voorkomen.

We onderscheiden drie soorten risicofactoren die verbonden zijn aan thuiswerken. Fysieke risicofactoren, ziekteverzuim en re-integratie, en psychosociale belasting.

Fysieke risicofactoren

Er lijkt nog weinig onderzoek gedaan naar de arbeidsomstandigheden bij thuiswerken. Er zijn wel wat algemene onderzoeken gedaan naar de beleving van de voor- en nadelen voor medewerkers die thuiswerken. Hierbij komt naar voren dat de grotere mate van zelfstandigheid en de verminderde reistijd in Nederland als belangrijke voordelen ervaren worden.

Er is een aantal fysieke risicofactoren die meestal gunstig worden beïnvloed door thuiswerken:

- Minder verkeersbewegingen.
Dit is gunstig voor de veiligheid (minder kans op verkeersongevallen), voor de lichamelijke belasting (minder langdurig zitten achter het stuur) en de geestelijke vermoeidheid (minder concentratie voor autorijden, minder stress door files en reizen met openbaar vervoer). Alleen als (deels) wandelend of fietsend naar het werk wordt gereisd is er ook nadeel van minder lichaamsbeweging.
- Minder verstoring door geluid.
Dit speelt vooral als men geen eigen kantooruimte heeft op het werk. Wel kan de thuiswerker geluidsoverlast ervaren als er andere bewoners thuis zijn.

Er zijn ook fysieke risicofactoren die meestal ongunstig worden beïnvloed door thuiswerken:

- Minder zorg voor brandveiligheid
Vaak is in de thuissituatie geen speciale aandacht voor brandveiligheid, zoals brandmelders, goede blusmiddelen, goede vluchtwegen en hulpverleners. Dit in tegenstelling tot bedrijfsruimtes.
- Mindere kwaliteit meubilair
Vaak is het meubilair thuis ergonomisch minder dan op het werk. De meest voorkomende uitzondering is als de werkgever meubilair, dat aan de normen voldoet, beschikbaar stelt. Zelfs bij verstrekking van adequaat meubilair, komt het voor dat medewerkers thuis kiezen voor werken aan de keukentafel of vanaf de bank.
- Gevaarlijke stoffen
Bij het werken met gevaarlijke stoffen thuis is er vaak sprake van een minder gunstige situatie dan in de industriële werkomgeving. Alleen wanneer hier specifieke voorzieningen voor geleverd worden vanuit de werkgever, zullen de opslagfaciliteiten en benodigde ventilatie aangepast zijn aan de gebruikte gevaarlijke stoffen. De kans op verminderde brandveiligheid, hogere blootstelling aan dampen of schade aan het milieu kan groter zijn door het ontbreken van voorzieningen.
- Arbeidsmiddelen
Voor werkzaamheden waarbij arbeidsmiddelen (bijv. gereedschap) nodig zijn om de werkzaamheden uit te voeren, zullen deze doorgaans door de opdrachtgever verstrekt worden. Wanneer arbeidsmiddelen langdurig in "bruikleen" gegeven worden, kan het zijn dat de kwaliteit achteruit gaat. Er zal extra aandacht nodig zijn om ervoor te zorgen dat de arbeidsmiddelen periodiek beoordeeld worden, of de arbeidsmiddelen conform de instructie gebruikt worden en of iedereen die er gebruik van maakt daarvoor geïnstrueerd is.

- Veiligheid overig
Daarnaast kan door de betaling op basis van aantal geproduceerde eenheden de ervaren tijdsdruk toenemen, waardoor de veiligheid in het geding komt.

Tot slot zijn er omstandigheden die beter of slechter kunnen zijn thuis:

- Klimaat en verlichting.
Tenzij men een eigen kantoorruimte heeft op het werk met een raam dat open kan en dergelijke, zijn de individuele regelmogelijkheden voor het binnenklimaat thuis meestal groter. Op warme zomerse dagen zal het klimaat thuis vaak slechter zijn dan op het werk, vooral door het ontbreken van koeling thuis.
- Werk- en rusttijden
Per persoon en per soort werk zal verschillen in hoeverre men thuis scherp afgebakende werk- en rusttijden aanhoudt. De verminderde reistijd biedt de mogelijkheid om in minder tijd even veel werk te verrichten. Daar staat tegenover dat door het wegvallen van een duidelijke fysieke scheiding tussen werk en privé de neiging kan ontstaan om extra werk te verrichten in de avonden en weekenden. De medewerker zal zelf grenzen moeten stellen. Minder interrupties zorgen er voor dat er minder frequent gepauzeerd wordt en de blootstelling aan risicofactoren verlengd wordt.¹⁶ Bijvoorbeeld KANS (Klachten van Armen, Nek en Schouders) bij langdurig beeldschermwerk. Werknemers moeten zelf de discipline kunnen opbrengen om genoeg te pauzeren aangezien er geen collega's en leidinggevenden zijn die hen hiertoe aanmoedigen.¹⁷
- Bijzondere groepen
Bij thuiswerk kan het zo zijn dat een deel van het werk uitgevoerd wordt door anderen dan degene met wie de opdrachtgever direct afspraken gemaakt heeft. Het kan zijn dat jeugdigen, ouderen of zwangeren voor werkzaamheden ingezet worden, waarbij ze extra risico lopen.

Ziekte, verzuim en integratie

Bij werknemers die regelmatig thuiswerken dalen de verzuimcijfers aangezien ze gemakkelijk het werk een paar uur kunnen onderbreken als ze zich niet lekker voelen in plaats van een onderbreking (verzuim) van een hele dag. En voor die paar uur melden ze zich dan niet ziek. Echter, het komt ook vaak voor dat ze helemaal geen tijd nemen om te herstellen of alweer beginnen met werken terwijl ze niet volledig hersteld zijn.¹⁶ Dit geldt niet alleen voor thuiswerkers maar ook voor de gehele populatie werknemers.¹⁸ Het is belangrijk om op te merken dat dit niet puur de keuze van de werknemer betreft. Verwachtingen of verplichtingen van de werkgever spelen hierin ook een rol. Een extra dimensie bij thuiswerkers is dat niemand vanuit de organisatie kan zien hoe ziek ze daadwerkelijk zijn. Ze blijven vaker en langer doorwerken om het vertrouwen van de werkgever te behouden en uit angst om het privilege om thuis te werken te verliezen. Het spreekt voor zich dat doorwerken bij ziekte de kwaliteit van het geleverde werk niet ten goede komt.¹⁹ Daarnaast nemen werknemers die de mogelijkheid hebben om thuis te werken minder persoonlijk verlof op.¹⁶ De reden hierachter is dat een bezoek aan de huisarts zich aan de waarneming van de leidinggevende onttrekt, en makkelijk te compenseren is met thuiswerk omdat de reistijd weggevallen is.

Uitputting

Golden²⁰ beargumenteert dat thuiswerkers beter in staat zijn om hun interacties te managen aangezien ze zowel fysiek als psychologisch op afstand werken. Aangezien ze veel via e-mail communiceren kunnen ze vermoeiende en moeilijke face-to-face interacties uit de weg gaan.²¹ Bovendien hebben ze meer autonomie over hoe ze hun werkactiviteiten uitvoeren en over wanneer ze aan verzoeken van anderen voldoen.²² Golden²⁰ toont aan dat thuiswerken een positieve impact kan hebben op het verwerven en behouden van mentale en emotionele energiebronnen. Hierdoor ontstaat er meer ruimte om te herstellen en bij te komen van het werk.

Re-integratie na ziekte: voor- en nadelen van thuiswerken

Als een thuiswerkende na een wat langere ziekteperiode (6 weken of meer) zijn werk weer wil oppakken, kan dat meestal het beste in een stapsgewijs opbouwschema, op advies van re-integratieconsulent of bedrijfsarts. Wie bijvoorbeeld normaal 4 dagen per week 8 uur per dag werkt (4 x 8), kan beginnen met 4 x 2 of 4 x 3, en dit na een week uitbreiden tot 4 x 6, en na twee weken tot 4 x 8. Voor de opbouw kan men ook kleinere stappen nemen, zodat de hervatting langer duurt. Ook kunnen bepaalde taken in de eerste stappen van de opbouw nog even achterwege worden gelaten. Het is uiteraard van belang dat ook de leidinggevende betrokken wordt bij het opstellen van een terugkeerplan.

Voordelen van thuiswerken bij re-integratie zijn:

- Doordat de werknemer zelf zijn tijd indeelt en zijn taken voor een werkdag bepaalt, kan het opbouwschema worden gerealiseerd zonder overleg met derden
- Als het eens een dag minder goed gaat, kan de werknemer zonder problemen een stapje terug doen.

Er zijn evenwel ook nadelen verbonden aan thuiswerken:

- Er is geen sociale controle van collega's of van de leidinggevende, dus als de opbouw niet goed lukt, wordt dat niet meteen gesignaleerd
- Evenmin wordt het gesignaleerd als de werknemer te grote stappen neemt en te hard van stapel loopt, met het gevaar van terugval en opnieuw verzuim
- Drukke periodes of problemen in het gezinsleven (kleine kinderen; ziekte van gezinsleden) kunnen de re-integratie negatief beïnvloeden.

Voor thuiswerkers is derhalve een goede sociaal-medische begeleiding nodig tijdens langer durend ziekteverzuim, en in de fase van re-integratie, om tijdig te kunnen bijsturen.

1.2 Psychosociale aspecten

Thuiswerken geeft de werknemers meer autonomie en controle over het werk aangezien ze zelf kunnen bepalen waar ze werken (locatie), hoe ze hun tijd indelen (tot op bepaalde hoogte) en met welke middelen ze werken.²³

Sociale isolatie is het meest genoemde nadeel van (veelzijdig) thuiswerken.¹⁹ Wellicht dat sociale media als Facebook, LinkedIn, Hyves en Twitter dit probleem kunnen verminderen. Sociale netwerken maken het mogelijk om op een laagdrempelige, informele, manier met elkaar in contact te blijven. Het is aannemelijk dat hierdoor sociale isolatie in de maatschappij van vandaag niet meer zo'n grote rol speelt. Feit is wel dat door het gebrek aan face-to-face contact de sociale relaties een ander karakter krijgen. De spontaniteit van communiceren wordt minder, aangezien je minder toevallige contacten hebt.

Echter, de reductie in face-to-face contact verandert de relaties met collega's en de leidinggevende wel. Leidinggevendens zijn vaak bang dat door thuis te werken de relaties met collega's en met de leidinggevende zelf verslechteren. Dit hangt samen met het feit dat de thuiswerker minder frequent fysiek op kantoor aanwezig is en de spontane sociale contacten (bv. bij de koffieautomaat) verminderen.^{24, 25} Niet alleen zal de kwaliteit van de relatie met de leidinggevende veranderen, maar ook zal de aansturing van werknemers die veel op afstand werken veranderen. Managers maken zich zorgen over het feit dat het moeilijker is om controle uit te oefenen over thuiswerkers. Thuiswerkers maken zich zorgen dat ze minder informatie krijgen en geïsoleerd raken.^{26, 27} Een andere zorg is dat ze minder in aanmerking komen voor promotie aangezien ze minder zichtbaar zijn.²⁸ Ook kunnen ze het politieke proces binnen de organisatie (bv. lobbywerk) minder beïnvloeden door hun verminderde fysieke aanwezigheid.²⁹

Het effect van thuiswerken op de ervaren balans tussen het werk en het privéleven is veelzijdig onderwerp van onderzoek geweest. De resultaten zijn niet eenduidig te interpreteren.³⁰ Sommige onderzoekers zien thuiswerken als een positieve ontwikkeling, aangezien het leidt tot een betere integratie van de werk- en familie rollen.^{30, 31} Anderen hebben een negatieve visie op thuiswerken, aangezien het de grenzen tussen het zakelijke en het familieleven op de proef stelt.^{23, 32}

Het vervagen van de grenzen leidt er toe dat werknemers steeds meer moeite krijgen om zich te distantiëren van het werk in hun vrije tijd. Vooral werknemers die werk en privé in hoge mate door elkaar laten lopen ervaren deze problemen.³³ Werknemers die een striktere scheiding aanhouden tussen werk en privé ervaren minder nadelige gevolgen.³⁴ Bij duidelijkere grenzen tussen werk en privé rollen, is er minder kans op negatieve invloeden van emoties van het werk domein naar het thuis domein en omgekeerd.³⁵ Daarnaast leidt het werken in een aparte ruimte thuis tot minder interrupties,

zodat werknemers volledig op de taak kunnen focussen.³⁴ De tijd die dan over blijft, is ook echt voor het gezin.

Tremblay, Paquet en Najem¹ tonen aan dat mensen die thuiswerken meer uren maken. Deze extra uren, gemiddeld 6,14 uur per week, blijven onbetaald. De uren die extra gewerkt worden interfereren met de tijd die normaal gesproken aan het gezin besteed zouden worden. Dit leidt tot slechtere werk-privé balans en meer conflict tussen deze beide rollen.¹ Zoals gezegd voert een groot gedeelte van de werknemers 's avonds nog werkgerelateerde activiteiten uit, zoals het lezen en beantwoorden van e-mail. Ze vinden dat dit hoort bij het type werk dat ze doen.³⁶ Vooral wanneer werknemers laptops en smartphones van hun werkgever krijgen, zullen ze bereid zijn om thuis nog extra uren te werken. Dit draagt bij aan een organisatiecultuur die verbonden blijven met het werk tijdens avonduren, weekenden en vakanties tot norm verheft. Verder stellen Fenner en Renn³⁶ dat werknemers die ambitieus zijn en betrokken bij het werk eerder in de verleiding komen om 's avonds nog te werken. Dit kan bijdragen aan een groter rolconflict tussen werk en familielevens.

Het gebruik van mobiele communicatietechnologie, zoals smartphones, leidt tot meer werkgerelateerde activiteiten in het thuisdomein. Hierdoor lopen de rollen voor thuis en privé meer door elkaar heen. Dit kan leiden tot meer stress en minder tevredenheid over de tijd die aan familie gespendeerd wordt.³⁷ Chesley³⁷ toont verder aan dat vooral deze communicatietechnologieën gerelateerd zijn aan het interfereren van werk met het privéleven. Deze hebben een negatievere impact op het gezinsleven dan bijvoorbeeld het thuis gebruik van een computer of notebook.³⁷ In aanvulling hierop toonden Derks en Bakker³⁸ dat intensief smartphone gebruik in de avonduren leidt tot meer werk-thuis interferentie.

Het verbonden blijven met je werk in privé tijd heeft negatieve consequenties voor het welzijn van mensen.³⁸ Sonntag³⁹ toonde aan dat werknemers, naast de vakanties, juist ook de avonduren nodig hebben om te herstellen van hun werk. Herstel vindt pas plaats op het moment dat de stressor niet meer aanwezig is.⁴⁰ De Effort-Recovery theorie van Meijman en Mulder⁴¹ stelt dat inspanning op het werk gepaard gaat met fysiologische en psychologische kosten. Onder optimale omstandigheden herstellen werknemers 's avonds van hun werk, zodat de stressgerelateerde reacties, fysiek en mentaal, weer terug kunnen keren naar het basis niveau. In deze optimale situatie loopt de gezondheid geen gevaar. Echter, als werknemers niet genoeg tijd nemen voor herstel, of wanneer werkgerelateerde stressoren terugkeren in de avonduren, is het herstelproces incompleet. In deze situatie moet de werknemer aan de volgende werkdag beginnen in een suboptimale staat en zal hij/zij extra inspanning moeten leveren om tot goede prestaties te komen.⁴¹ Er zit een cumulatieve factor in dit proces wat negatieve gevolgen kan hebben voor de gezondheid van werknemers.

Een kerncomponent van herstel is psychologische ontkoppeling—het gevoel weg te zijn van je werk.⁴² Het impliceert meer dan alleen fysiek weg zijn van je werk. Het impliceert dat je niet meer aan je werk denkt, en je mentaal distantieert ervan.⁴³ Voortdurend bezig blijven met het werk en niet kunnen omschakelen naar privé-zaken maakt deel uit van een ongezond patroon dat gekarakteriseerd wordt door vermoeidheid, slaapproblemen en andere indicatoren van een verslechterd welzijn.^{44, 45} Werkgerelateerde activiteiten gedurende de avonduren kunnen het herstel belemmeren.⁴⁶

Derks, ten Brummelhuis, Zecic en Bakker⁴⁷ beargumenteren dat de smartphone en de bijbehorende verwachtingen aangaande bereikbaarheid het proces om los te komen van het werk en herstel kunnen belemmeren. Uit hun onderzoek blijkt dat smartphone gebruikers, in vergelijking tot een controlegroep, minder succesvol zijn in het toepassen van herstelstrategieën. Het blijkt heel moeilijk te zijn om tot herstel te komen, aangezien de smartphone het herstelproces interrumpeert. Daarnaast tonen Derks en Bakker³⁸ aan dat werknemers die intensief hun smartphone gebruiken in de avonduren meer werk-thuis interferentie ervaren. Echter, de smartphone gebruikers die erin slaagden om tot herstelactiviteiten te komen, ervoeren significant minder werk-thuis interferentie. Dit betekent dat juist intensieve smartphone gebruikers baat kunnen hebben bij het ondernemen van herstelactiviteiten, omdat ze zo hun werk-thuis interferentie kunnen verlagen. Tot slot was bij intensieve smartphone gebruikers de relatie tussen werk-thuis interferentie en verminderd welzijn sterker.

Werknemers die werkverslaafd zijn of aanleg hebben om werkverslaafd te worden, vormen een extra risico aangezien de nieuwe media het faciliteren om thuis verbonden te blijven met het werk of thuis te werken. Volgens Killinger⁴⁸ is een workaholic 'een persoon die gradueel emotioneel afgestompt en verslaafd wordt aan controle en macht in een compulsieve *drive* om goedkeuring en succes te

verwerven". Wanneer een persoon alles opzij zet, zoals zijn familie, gezondheid en vrienden, om alleen maar te kunnen werken dan spreekt men van een werkverslaving. Werkverslaafden willen hoge werkisen behouden, waardoor zij er alles aan doen om meer te kunnen werken. Internet thuis, maar ook het gebruik van een smartphone, faciliteert dit gedrag. Het gevaar bestaat dan dat de smartphone de verslaving toestaat om het werk nog verder in het privédoein te integreren.⁴⁹

1.3 Omvang problematiek

De ruime meerderheid van de huishoudens in Nederland heeft een internetaansluiting thuis. Daarnaast wordt er steeds vaker door middel van nieuwe media vanuit huis gewerkt. Dit heeft er toe geleid dat het werk steeds meer tijd en plaats ongebonden is geworden. Uit de meest recente gegevens van het CBS (2009) blijkt dat ruim 10% van de beroepsbevolking thuis werkt of vanuit de eigen woning, zowel traditioneel als gefaciliteerd door ICT. Dat komt neer op bijna 765.000 werkenden. Bijna 185.000 werknemers werken structureel thuis. Nog eens 580.000 werknemers gebruikten de woning als uitvalsbasis voor hun werk. Vooral beroepen waar weinig voorzieningen voor nodig zijn, blijken geschikt om vanuit huis te beoefenen.

Uit de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) 2010 (onderzoek onder 23.788 werknemers) uitgevoerd door TNO blijkt dat men gemiddeld 1,70 uur per week thuis werkt. De sectoren financiële dienstverlening (3,07 uur) en onderwijs (3,32 uur) steken hier bovenuit. De financiële dienstverlening is ook met stip de sector die de meeste uren per dag achter de computer doorbrengt (6,38 uur, ten opzichte van een gemiddelde van 3,78 uur). 57,4 % van de werknemers geeft aan tevreden te zijn met de mogelijkheid om thuis te werken.

2. Relevante werksituaties

Er zijn veel zelfstandigen die vanuit huis werken, maar zeker ook veel werknemers in loondienst. Dit dossier richt zich uitsluitend op de groep werknemers die in loondienst is. Er is een aantal factoren die aanwezig moet zijn om een baan geschikt te maken voor thuiswerk. Zo moet de werknemer enige controle over het werk hebben en er moet geen noodzaak zijn voor veelvuldig face-to-face contact.⁵⁰ Beroepen waarbij fysieke aanwezigheid vereist is, zijn niet geschikt voor thuiswerken.⁵¹ Dit impliceert echter niet automatisch dat de banen die geschikt zijn om thuis uit te voeren ook daadwerkelijk thuis uitgevoerd worden. Er is een aantal *werkgerelateerde* factoren die de keuze van een individuele werknemer om daadwerkelijk thuis te gaan werken beïnvloeden. Deze factoren zijn⁵¹:

- De bereidheid van de manager;
- De interactie met kantoor;
- De zelf waargenomen geschiktheid van het werk.

Daarnaast is er nog een aantal *persoonlijke* factoren die de keuze beïnvloeden³, zoals:

- Zelfdiscipline (+);
- Huishoudelijke afleidingen (-);
- De voorkeur om in een team te werken (-);
- Oriëntatie op de familie (+);
- @erkverslaving (-).

2.1 Relevante branches

Kennisgericht werk, informatiewerk, verkoop- en marketingactiviteiten bezitten een groot aantal factoren die ervoor zorgen dat ze geschikt zijn om op afstand van kantoor de taken uit te voeren.³ Daarnaast zijn er allerlei soorten licht industrieel werk geschikt, zoals montage- en inpakwerk.

2.2 Relevante beroepen

Peters en van der Lippe^{52, 53} en Peters, Tijdens en Wetzels⁵⁴ hebben door middel van grootschalige enquêtes inzicht gegeven in welk type werknemers vooral in aanmerking komen voor thuiswerken. Het gaat vooral om werknemers in grote organisaties; die zelf hoog opgeleid zijn; die beloond worden op hun output; in wie de manager vertrouwen in heeft; met meer autonomie in het werk; met flexibele begin- en eindtijden, die langer bij de organisatie in dienst zijn, met meer reistijd (>1 uur); en die verwachten beter te kunnen presteren vanwege minder interrupties.

Uit informatie van het CBS (2009) blijkt dat de top 10 beroepen die regelmatig gebruik maken van de mogelijkheid om thuis te werken of structureel thuiswerken er als volgt uit ziet:

1. Kinderverzorgende
2. Computerprogrammeur/systeemanalist
3. (Grafisch) ontwerper/ beeldend kunstenaar
4. Schoonheidsspecialist/kapper
5. Bedrijfshoofd algemene leiding klein bedrijf
6. Groothandelaar/makelaar in roerende goederen
7. Acquisiteurs van zakelijke diensten
8. Journalist/redacteur
9. Auteur/vertaler
10. Detailhandelaar

3. Inventarisatie- en evaluatie

3.1 Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E)

Belangrijk en daarom ook wettelijk voorgeschreven is dat de risico's van thuiswerken voldoende aan de orde komen bij de RI&E. Bij de meeste instrumenten voor RI&E's zijn geen of onvoldoende speciale vragen/aandachtspunten opgenomen over thuiswerk. Als dat het geval is dient de werkgever zelf de RI&E methode uit te breiden, zodat ook thuiswerk voldoende wordt beoordeeld.

Concreet kan hierbij gedacht worden aan de volgende onderwerpen:

Arbobeleid

- Is er een beleid welk werk wel en welk werk niet als thuiswerk mag worden uitgevoerd, hoe vaak/lang men mag thuiswerken, enzovoort?
- Houdt dat beleid er voldoende rekening mee dat thuiswerken nooit een verworven recht mag worden?
- Is er beleid voor het beschikbaar stellen van een goede inrichting van de thuiswerkplek?
- Is de voorlichting en instructie voor de thuiswerker voldoende geregeld, rekening houdend met het feit dat toezicht op nalaven van die instructie vrijwel niet mogelijk is?

Werkplekken thuis, kantoorwerk

- Voldoen de werkplekken aan dezelfde ergonomische richtlijnen als de werkplekken op kantoor? Als met laptop wordt gewerkt: als gemiddeld meer dan 1 uur/dag aan laptop wordt gewerkt, is er dan een los toetsenbord, losse muis en een verhoging voor laptop (of los beeldscherm)?

De overheid in Groot-Brittannië heeft een [model risico-inventarisatie](#) voor thuiswerken beschikbaar.

Een voorbeeld van een checklist te gebruiken bij de RI&E is te vinden in bijlage 1 bij de [Handreiking Het Nieuwe Werken: hoe blijf je er gezond bij?](#) uitgebracht door de Taskforce Mobiliteitsmanagement.

Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat wenselijk is om vooraf te inventariseren of de werknemer extra risico loopt met betrekking tot de psychosociale- en fysieke belasting gerelateerd aan thuiswerken. Echter, dit kan geen verplicht onderdeel of voorwaarde zijn om te mogen thuiswerken om discriminatie te voorkomen. Het is wel zinvol om regelmatig te polsen hoe het met de werknemers gaat, maar dat geldt eigenlijk voor thuiswerkers niet anders dan voor medewerkers in het algemeen. Vooral bij thuiswerkers is dat minder vanzelfsprekend, omdat werknemers fysiek aan het oog onttrokken zijn van zowel leidinggevendenden als collega's, wat het vroegtijdig signaleren van mogelijke klachten een stuk lastiger maakt.

3.2. Meten

Het beoordelen van de risico's op de thuiswerkplek is in principe niet anders dan bij de werkplek op het bedrijf. Grotendeels zal de beoordeling visueel kunnen zijn, soms zijn metingen nodig, meestal alleen als daar speciale aanleiding voor is (bijv. klachten). Die metingen kunnen vooral klimaat, geluid, verlichting en afmetingen betreffen. Voor dat soort metingen wordt verder verwezen naar de kennisdossiers van die onderwerpen.

Wanneer er sprake is van het laten uitvoeren van bepaalde werkzaamheden op een thuislocatie, kan door middel van een taakrisicoanalyse nagegaan worden welke risico-elementen een rol spelen. De

werkgever kan daarmee op voorhand zorgen dat voor de te verwachten risico-elementen een adequate beheersmaatregel getroffen wordt.

Montreuil en Lippel¹⁶ geven aan dat het een delicate kwestie is om preventiemedewerkers naar mensen thuis te sturen. Deze zouden kunnen beoordelen of de werkplek aan de gestelde normen voldoet. Daarnaast kunnen zij advies geven over hoe de werkplek aan te passen zodat het aan de arbonormen voldoet. Hoewel de preventiemedewerker geen taak in handhaving heeft, maar een adviserende rol, wordt dit echter toch vaak als een inbreuk op de privacy ervaren. Bovendien krijgen lang niet alle werknemers een financiële vergoeding om de zaken thuis goed te regelen. Hoe eerlijk is het dan om ze hier wel op af te rekenen? Werknemers zijn bang het privilege om thuis te mogen werken kwijt te raken.

Daar staat echter tegenover dat de werkgever verplicht is om de risico's van het werk in kaart te brengen (vast te leggen in de Risico-Inventarisatie en –Evaluatie), en dat betreft logischerwijs ook de risico's bij thuiswerken. Hiervoor moet de werkgever de gelegenheid hebben om de werksituatie van de thuiswerker te kunnen beoordelen.

Ook in het kader van reïntegratie na ziekte kan het nodig zijn dat de thuiswerkplek wordt beoordeeld, om na te gaan of die de reïntegratie belemmert.

3.3 Blootstellingmeting

Hiervoor geldt in essentie hetzelfde als in par.3.2: geen specifieke metingen voor thuiswerken, niet anders dan voor werk op het bedrijf.

3.4 Effectmeting

Zie par. 1.3. over de omvang van de problematiek. Op dit moment zijn er nog geen gegevens beschikbaar die helder in kaart brengen in hoeverre de arbo wet op dit punt nageleefd wordt.

4. Wetgeving

4.1 Arbo-wet

De Arbo-wet bevat een groot aantal verplichtingen, die voor thuiswerk relevant zijn. De voornaamste zijn: [Arbo-wet](#)

- art. 3.1 en art. 3.2: De werkgever moet zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers (art. 3.1) en de psychosociale arbeidsbelasting (art. 3.2), en heeft de verplichting om dat gestructureerd te doen (“beleid voeren”). Deze verplichting geldt dus ook voor werkplekken thuis. Vooral ook omdat in de definitie van art. 1.3g staat dat een arbeidsplaats is: iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt.
- art. 4.1: Als aanvulling op art. 3.1 en 3.2 moet de werkgever speciale aandacht geven aan werknemers met functionele beperkingen. Impliciet houdt dat in dat het werk waar nodig en mogelijk ook aangepast moet zijn aan medewerkers met functionele beperkingen en aan de beperkingen van oudere medewerkers, ook voor thuiswerk.
- art. 5.1: De werkgever moet zorgen dat er een goede Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (verder RI&E genoemd) is. Logischerwijs moet hierin ook thuiswerken voldoende aan bod komen.
- art. 8.1 en 8.2: De werkgever moet zijn werknemers goed informeren (art. 8.1) en zorgen voor onderricht (art. 8.2) over de risico's van het werk. Dat betreft dus ook eventuele risico's bij thuiswerken.
- art. 8.4: De werkgever moet voldoende toezicht houden op het nalaven van de in par. 8.2 genoemde instructies. Dat geldt impliciet ook voor thuiswerken, alleen zal duidelijk zijn dat de praktische uitvoerbaarheid lastig zal zijn.
- art. 11: De werknemer moet de instructies (zie art. 8.2) zo goed mogelijk opvolgen.
- art. 24.3: Een inspecteur SZW mag toestemming vragen aan de thuiswerker om de woning te betreden om de arbeidsomstandigheden van de thuiswerker te beoordelen. Zonder toestemming gaat de inspecteur alleen naar binnen als hij/zij daarvoor een machtiging heeft (van bijvoorbeeld burgemeester of Officier van Justitie).

4.2 Arbobesluit

Het Arbobesluit werkt meer in detail de verplichtingen uit die gelden voor bepaalde risico's. Voor thuiswerken zijn vooral de volgende voorschriften van belang:

- art. 1.1.5: Hier staat de definitie die in de arbowetgeving voor thuiswerk wordt gehanteerd. Ook in het kader van de Arbo-wet valt thuiszorg e.d. buiten de definitie van thuiswerk, evenals het opknappen van de woning.
- art. 5.15: Als de thuiswerker al over een goede werkplek thuis voor beeldschermwerk beschikt, hoeft de werkgever deze niet alsnog ter beschikking te stellen.
- art. 6.30: idem voor daglicht en kunstlicht

Daarnaast staat in diverse artikelen dat de regelgeving voor de diverse aspecten van de arbeidsomstandigheden ook voor thuiswerk gelden:

- art 2.45: Arbo-dienst en psychosociale arbeidsbelasting (recht op arbozorg en arbobeleid ten aanzien van de organisatie van thuiswerk).
- art. 4.110 - 4.116: gevaarlijke stoffen (verbod op thuiswerken met giftige en explosiegevaarlijke stoffen)
- art. 5.14: fysieke belasting en beeldschermwerk (thuiswerk moet aan zelfde eisen voldoen als werk in bedrijfslocatie)
- art. 7.40: arbeidsmiddelen (arbeidsmiddelen moeten aan dezelfde eisen voldoen als op de bedrijfslocatie)
- art. 8.15: persoonlijke beschermingsmiddelen (persoonlijke beschermingsmiddelen moeten in voldoende mate (kosteloos) beschikbaar zijn)
- art. 9.3: melden van ongevallen (net als bij normaal werk).

De wetsteksten zijn na te lezen op: [Arbobesluit](#).

4.3 Arboregelingen

In de arboregeling staan geen onderdelen die specifiek voor thuiswerken van belang zijn.

De beleidsregel 4.113 over doeltreffende maatregelen tegen blootstelling aan gevaarlijke stoffen in thuiswerk is nog van kracht en geeft concreet aan op welke wijze de thuiswerker die gevaarlijke stoffen ter beschikking heeft beschermd dient te worden.

De beleidsregel is te vinden op: [Arbobeleidsregels](#).

De beleidsregels worden opgenomen in arbocatalogi. De arbocatalogi staan vermeld in paragraaf 3.1 van dit dossier.

4.4 Overige nationale wetgeving

Niet van toepassing.

4.5. Europese wetgeving

Er is een specifieke Europese regeling voor thuiswerken: *Verdrag betreffende thuiswerk (Verdrag Nr. 177 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar drieëntachtigste zitting); Genève, 20 juni 1996*. Zie [Europees \(verdrag thuiswerk\)](#).

De lidstaten moeten in de nationale wetgeving nadere regels opnemen over thuiswerken. De regels hebben betrekking op de registratie en vergoeding van thuiswerkers. Echter ook de veiligheid en gezondheid zijn hierbij geregeld. De volgende punten zijn opgenomen in relatie tot veilig en gezond thuis werken:

1. De bevoegde autoriteit dient de verspreiding te verzekeren van richtlijnen betreffende de regelingen en de voorzorgsmaatregelen die werkgevers en thuiswerkers op het gebied van veiligheid en gezondheid in acht dienen te nemen. Indien uitvoerbaar, dienen deze richtlijnen te worden vertaald in talen die door de thuiswerkers worden begrepen.

2. Werkgevers dienen te worden verplicht om:
 - a. thuiswerkers in te lichten over alle risico's die de werkgever bekend zijn of moeten zijn met betrekking tot het werk dat hun wordt gegeven en over de te nemen voorzorgsmaatregelen, en hun, indien van toepassing, de nodige scholing te geven;
 - b. te verzekeren dat machines, gereedschappen en andere apparatuur die aan thuiswerkers ter beschikking worden gesteld worden voorzien van doelmatige veiligheidsvoorzieningen en redelijke maatregelen te nemen teneinde te verzekeren dat zij op de juiste wijze worden onderhouden; en
 - c. thuiswerkers gratis te voorzien van alle benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen.
3. Thuiswerkers dienen te worden verplicht om:
 - a. de voorgeschreven veiligheids- en gezondheidsmaatregelen in acht te nemen;
 - b. op aanvaardbare wijze te zorgen voor hun eigen veiligheid en gezondheid en die van andere personen die door hun handelen of nalaten hinder kunnen ondervinden op het werk, met inbegrip van een juist gebruik van materiaal, machines, gereedschappen en andere apparatuur die hun ter beschikking zijn gesteld.
4. (1) Een thuiswerker die weigert werk te verrichten waarvan hij of zij redelijkerwijs kan verwachten dat dit een dreigend en ernstig gevaar voor zijn of haar veiligheid of gezondheid inhoudt, dient op een met de nationale omstandigheden en praktijk te verenigen wijze te worden beschermd tegen onrechtvaardige gevolgen. De thuiswerker dient de werkgever zonder uitstel van de situatie op de hoogte te brengen.
 (2) In geval van een dreigend en ernstig gevaar voor de veiligheid of de gezondheid van de thuiswerker, zijn of haar gezinsleden of het publiek, dat wordt geconstateerd door een functionaris van de arbeidsinspectie of een andere functionaris op het gebied van de volksgezondheid, dient de voortzetting van het thuiswerk te worden verboden tot gepaste maatregelen zijn genomen om de toestand te verhelpen.

Sociaal convenant telewerken

De sociale partners in Europa hebben een overeenkomst gesloten over telewerken. Belangrijkste kenmerken zijn dat de werkgever verantwoordelijk is voor de gezonde werkomgeving van de werknemer. De werkgever moet de middelen en informatie ter beschikking stellen om de medewerker de mogelijkheid te bieden veilig en gezond te kunnen worden. De medewerker is gehouden aan een zorgvuldig gebruik van de hem geboden voorzieningen. Een onderzoek over de wijze waarop in 2003 thuiswerken vorm gegeven was en wat de richtlijn inhoudt is beschreven bij de stichting van de arbeid. Zie: [Sociaal \(Convenant thuiswerk\)](#).

5. Beleid

5.1 Arboconvenanten

De brancheafspraken over arbo- en verzuimdoelstellingen zijn vastgelegd in een arboconvenant: dus WAT er bereikt moet worden. De concrete afspraken over HOE die afspraken bereikt kunnen worden zijn te vinden in de arbocatalogus die op grond van het arboconvenant is opgesteld. Ook zijn de afspraken uit het arboconvenanten verder uitgewerkt in CAO afspraken.

Vrijwel nooit zijn die afspraken specifiek en expliciet op thuiswerken gericht.

Omdat er ca. 69 arboconvenanten en ca. 132 arbocatalogi zijn (bron: Arboportaal), voert het te ver om hier op een rij te zetten in welk arboconvenant en arbocatalogus afspraken staan die relevant zijn in het kader van thuiswerken. Om na te gaan welke afspraken zijn gemaakt in een bepaalde branche kan worden gekeken op [Arboportaal](#).

5.2 CAO afspraken

De afspraken uit arboconvenanten zijn vaak verder uitgewerkt in CAO afspraken. Hiervoor geldt verder net als bij arbocatalogi dat het aantal CAO's zo groot is dat het te ver voert om hier per CAO de relevante afspraken te noemen. Om na te gaan welke afspraken zijn gemaakt in een bepaalde branche kan worden gekeken op [CAOWEB](#). De meeste CAO's laten de invulling van de thuiswerkregeling over aan de werkgevers en ondernemingsraden.¹²

5.3. Branche afspraken

Zie par. 5.1 en 5.2.

5.4 Standaardisatie en normalisatie

Er zijn geen normen die specifiek bedoeld zijn voor thuiswerken.

5.5 Certificering

Er is (nog) geen certificering beschikbaar specifiek betreffende thuiswerken.

6. Beheersmaatregelen

De werkgever behoort invulling te geven aan de zorgplicht om te voorkomen dat de werknemer schade aan de gezondheid of veiligheidsrisico loopt.

Er is discussie over de mate waarin de werkgever verantwoordelijk is voor de verstrekking van middelen aan werknemers die af en toe thuiswerken. Hier is dan ook een grijs gebied te signaleren waarin het onduidelijk is hoe ver de werkgever verantwoordelijk is. Het is bijvoorbeeld onduidelijk wat de ondergrens qua aantal thuiswerkuren is die ertoe leidt dat de werkgever verplicht is om middelen te verstrekken. De organisatie Werk en Vervoer heeft nader uitgezocht hoe werkgevers invulling geven aan hun zorgplicht. Zie [arbocatalogus vervoer](#).

Het werk thuis brengt diverse risico's met zich mee. In Nederland is weinig beschreven over risico's die verbonden zijn aan het werk thuis. In Groot-Brittannië is meer onderzoek gedaan naar de veiligheids- en gezondheidsrisico's van thuiswerken. In dit rapport is voor de diverse branches het risico door thuiswerk op rij gezet, waarbij de focus ligt op productiewerk vanuit huis en de te nemen maatregelen. Zie [overzicht risico thuiswerken](#).

Vanuit de RIE volgt de verplichting dat de werkgever zicht moet hebben op de risico's waaraan de thuiswerker blootgesteld wordt. De gevolgen van eventuele ziekte en verzuim zijn immers ook voor de werkgever. Hoe dat inzicht verkregen dient te worden staat nog niet vast. Suggestie is om hierover goede branche afspraken te maken (CAO, convenant). Een beoordeling door een onafhankelijke externe deskundige kan voor alle partijen een acceptabele oplossing zijn.

6.1 Arbeidshygiënische strategie

De Arbo-wet geeft de strategie aan die gevolgd moet worden bij het voorkomen, elimineren of reduceren van risico's. Deze „arbeidshygiënische strategie” geldt zowel voor gezondheids- als veiligheidsrisico's. De aanpak heeft achtereenvolgens de volgende stappen:

- Risico's bij de bron bestrijden;
- Technische maatregelen treffen;
- Organisatorische maatregelen treffen;
- Persoonlijke beschermingsmiddelen toepassen.

Alle gevaren en risico's worden zoveel als redelijkerwijs mogelijk is in deze volgorde voorkomen of beperkt. Het totaal aan maatregelen zal moeten leiden tot het beheersen van het geluid en het voorkomen van gezondheidsschade

6.1.1 Bronmaatregelen

Het doel van de aanpak bij de bron is te zorgen voor een werkomgeving waar belastende risicofactoren niet aanwezig zijn.

Goede werkplek thuis

“Goed” houdt bij kantoorwerk in:

- Ergonomisch goed (meubilair, hulpmiddelen zoals toetsenbord en beeldscherm)
- Goede technologische faciliteiten om in contact te blijven met kantoor (breedband internetverbinding, mogelijkheden voor videoconferencing etc).
- Goede omgevingsfactoren (ventilatie, klimaatregeling, verlichting, (omgevings)geluid)
- Veilig (vooral wat betreft brandveiligheid).

Productiewerk thuis

Bij ander soort werk (bijv. inpakken, montage, productie) gelden criteria die afgestemd zijn op de risico's van het werk. Bij licht industrieel werk zal bronbestrijding gaan over de in te zetten materialen (minst gevaarlijke stoffen) en de keuze van de bewerkingen (minst risicovolle bewerkingen).

6.1.2 Organisatorische maatregelen

Een werkgever die thuis werk laat verrichten behoort hier ook een passend beleid voor te hebben, wat uitgedragen en gehandhaafd wordt.

Mogelijke onderdelen van beleid voor thuiswerken zijn:

- Er zijn heldere en logische regels wanneer werkzaamheden en personen wel en niet in aanmerking komen voor thuiswerken.
- Er zijn afspraken over de bedrijfshulpverlening: wat te doen bij brand, bij een ongeval, bij onwel worden.
- Er zijn afspraken over werk- en rusttijden bij thuiswerken, mede rekening houdend met de nodige bereikbaarheid tijdens de werktijden op het bedrijf.
- Er zijn duidelijke afspraken over de bereikbaarheid van de thuiswerker.
- Een werknemer krijgt advies over het handhaven van gezonde sociale relaties met collega's.
- Geef werknemers een keuze of en in welke mate ze thuis moeten/mogen werken. Uit onderzoek blijkt dat werknemers die uit eigen keuze thuiswerken minder nadelige gevolgen ondervinden.¹⁶
- De werknemer moet de werkgever voldoende toegang verlenen voor het uitoefenen van het wettelijk voorgeschreven toezicht op het veilig en gezond werken.
- De betreffende leidinggevenden en medewerkers zijn voldoende opgeleid en worden voldoende gecoacht om goed te functioneren in de situatie dat medewerkers (deels) thuiswerken. Voor de leidinggevenden gaat het daarbij vooral om de stijl van leidinggeven, voor de medewerker vooral om het enerzijds zelfstandig kunnen werken en anderzijds toch voldoende samenwerken.
- Er zijn duidelijke afspraken over in hoeverre het bedrijf financieel bijdraagt om ervoor te zorgen dat de werkomstandigheden thuis uit arbo-oogpunt voldoende zijn. Bijv. dat meubilair en apparatuur door het bedrijf beschikbaar wordt gesteld.
- Thuiswerken wordt nooit een verworven recht. De medewerker moet te allen tijde bereid zijn om zo nodig tijdens werktijden op het bedrijf te werken, bijv. voor het vervangen van en collega of voor een overleg. Dit is vooral van toepassing op de groep werknemers die informeel thuiswerken of waar thuiswerken door de werkgever gedoogd wordt.
- Er is een systematiek voor het beoordelen van de arbeidsomstandigheden thuis. Zolang niet is vastgesteld dat de werkomstandigheden thuis redelijkerwijs goed zijn, krijgt de werknemer geen toestemming om thuis te werken.
- Ga de dialoog aan met de thuiswerkende werknemers en maak ze bewust van de risico's met betrekking tot de psychosociale belasting respectievelijk veranderen sociale relaties, werk-privé balans, verleiding om veel uren te maken / werkverslaving en afstand nemen tot het werk.
- Veranderende sociale relaties: geef aan dat sociale relaties met collega's en leidinggevenden veranderen als je fysiek niet op kantoor bent. Leg uit dat het initiatief tot contact de verantwoordelijkheid is van zowel de leidinggevende als de thuiswerker, zodat het geen eenrichtingsverkeer wordt. Als het spontane contact na een tijdje achterwege blijft, bespreek dit dan en spreek vaste contactmomenten per week af. Daarnaast dient de leidinggevende op te passen dat de communicatie niet puur zakelijk van karakter wordt. Complimenten worden via de mail minder vaak uitgesproken dan via de mail. Dat neemt niet weg dat waardering en erkenning van de leidinggevende belangrijk is voor zowel het welzijn als de prestatie van de werknemer.
- Werk-privé balans: De thuiswerker wordt aangemoedigd om een aparte werkplek thuis in te richten, gescheiden van de leefruimten. Dit om integratie tussen werk en familie, en de nadelige gevolgen die hieraan verbonden zijn, zoveel mogelijk in te perken. Geef expliciet aan dat het verstrekken van een smartphone niet impliceert dat je van de werknemer verwacht dat deze altijd bereikbaar is en te allen tijde snel reageert. Bij thuiswerkers met jonge gezinnen is het wenselijk om realistische doelen op te stellen. Het is niet haalbaar om 8 uur per dag tijdens de normale bedrijfstijden ("van 8 tot 5") te werken als er jonge kinderen thuis zijn die ook aandacht vragen. Door realistische doelen te stellen voorkom je de frustratie die voortkomt uit het gevoel niet genoeg gedaan te hebben. Dit is een dubbele frustratie aangezien het gezin ook niet de volle aandacht heeft gekregen. Probeer te zorgen dat werktijd ook echt werktijd is en gezinstijd echt tijd voor het gezin.
- Veel uren maken/werkverslaving. Dit hangt ook samen met de verwachtingen die de werkgever, al dan niet bewust, creëert. Leg het belang uit van pauzes. Erken dat veel werknemers uit

schuldgevoel veel uren maken om zo het privilege om thuis te werken niet kwijt te raken. Geef thuiswerkers het vertrouwen dat het niet om de uren gaat die iemand werkt, maar om de prestatie die geleverd wordt. Geef expliciet aan dat het niet erg is om thuis ook een keer wat minder te werken. Op kantoor wordt ook niet elke minuut 100% aan werk besteed, omdat je daar meer onderbrekingen ervaart. Wees alert op signalen van werkverslaving (excessief hard werken en compulsief met werk bezig zijn) en bespreek dit vroegtijdig met de betreffende werknemer.

- Afstand nemen tot het werk. Maak werknemers bewust van het feit dat werk niet het enige in het leven is. Sterker nog, om gezond te blijven is herstel van de geleverde inspanning essentieel. Herstel vindt alleen plaats als je echt afstand neemt van het werk, niet alleen fysiek maar ook mentaal. Maak beleid over smartphone gebruik na werktijd (avonduren, weekenden en vakanties) zodat een thuiswerker in ieder geval weet wat er redelijkerwijs van hem/haar verwacht wordt.
- Een smartphone op zichzelf is niet positief of negatief gerelateerd aan werkbeleving. Echter wel hoe de werknemer ermee om gaat. De norm van collega's en de verwachtingen van de werkgever spelen hier een belangrijke rol in. Vaak zijn deze normen en verwachtingen impliciet en worden ze door beide partijen niet uitgesproken. Door dit wel bespreekbaar te maken, is de kans groter dat je van de voordelen kunt profiteren (plaats- en tijd-ongebonden werken) zonder al te veel last te hebben van de nadelen.

In 2007 hebben studenten een onderzoek naar thuiswerkbeleid uitgevoerd. Hierin is een lijst met aandachtspunten die verwerkt horen te worden in een thuiswerkbeleid opgenomen. [Zie literatuuronderzoek thuiswerkbeleid.](#)

Een voorbeeld van een checklist voor de beeldschermwerkplek is te vinden bij euronorm: [voorbeeld checklist thuiswerkplek.](#)

Onderstaande link geeft een handleiding weer om de risico's van thuiswerken te minimaliseren en geeft suggesties om de juiste voorzorgsmaatregelen te treffen om ongelukken te voorkomen. [Engelstalige checklist](#) is te vinden bij de Engelse medical school.

De rol van de P&O medewerker zal niet verdwijnen maar wel van karakter veranderen naarmate er een groter deel van de organisatie in toenemende mate thuiswerkt. De werkgever is vanuit de CAO (deels) verantwoordelijk voor het welzijn en de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer. Echter, in de huidige tijd van individualisering, waarbinnen thuiswerken ook past, wordt de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer steeds belangrijker. Er wordt bepaalde proactiviteit van de werknemer verwacht, zowel om tot de goede prestaties te komen als in het creëren van het eigen welzijn.

6.1.3 Technische maatregelen

De haalbaarheid van de technische maatregelen kan voor het thuiswerksituatie aanzienlijk slechter zijn dan op het bedrijf. Dit geldt vooral voor productie, montage- en inpakwerk. Vooral als de thuiswerker in een huurhuis woont, kunnen de voorschriften van de verhuurder van het huis de maatregelen in de weg staan (bijvoorbeeld het aanbrengen van een goede afzuiging of geluidsisolatie).

Een extra aspect dat lastig kan zijn is het nodige periodiek onderhoud van bijvoorbeeld afzuiging. hoe te borgen dat in thuissituaties wordt uitgevoerd (en op wiens kosten).

Voor kantoorwerk kan het aanpassen van de werkomgeving met technische maatregelen lastig zijn vooral het geval zijn als de werkruimte thuis niet alleen voor werk wordt gebruikt. Ter illustratie: als de werkplek in de woonkamer is gelegen.

6.1.4 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Bij thuiswerken zijn er geen principiële verschillen wat betreft persoonlijke beschermingsmiddelen, vergeleken met werken op het bedrijf. De persoonlijke beschermingsmiddelen hangen namelijk primair af van de risico's van het werk.

Als de werkomgeving thuis niet optimaal is (bijv. beperkte ventilatie) kan het bij productiewerk nodig zijn om ter compensatie hiervan persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken (bijv. adembescherming). In dat geval moet echter kritisch worden afgewogen of thuiswerken dan wel moet worden toegestaan.

6.2 Psychosociale aspecten van beheersmaatregelen

Het invoeren of zelfs opleggen van beheersmaatregelen voor de thuissituatie is aanzienlijk lastiger dan voor de situatie op het bedrijf. Werknemers kunnen de maatregelen aanvoelen als een inbreuk op hun privacy, des te meer als huisgenoten dat zo ervaren. Echter, aangezien psychosociale belasting een groot aandeel heeft in de risico's rondom thuiswerken is extra voorzichtigheid geboden zodat niet de beheersmaatregelen an sich, die bedoeld zijn om de werknemer te beschermen tot extra psychosociale belasting leiden.

6.3 Implementatie van beheersmaatregelen

Vanwege de mogelijke bezwaren van de medewerker en het grote belang dat hij meewerkt met de maatregelen, is extra zorgvuldigheid vereist bij de introductie van die maatregelen:

- De eerste stap is bewustwording. Veel werknemers beseffen niet welke risico's ze lopen met thuiswerken. Het lijkt zeer onschuldig en aangezien het werk dezelfde aard heeft als op de werkplek lijken de risico's ook hetzelfde. Echter, vooral op het terrein van de psychosociale belasting is erkenning van de risico's een belangrijke eerste stap.
- Goed uitleggen waarom de maatregelen nodig zijn in het belang van de medewerker zelf. Geef ook duidelijk aan dat de maatregelen niet bedoeld zijn om het verworven recht om thuis te werken in te nemen. Zowel werkgever als werknemer moeten samen bouwen aan een gezonde werkomgeving, ongeacht of deze thuis of op een centrale werkplaats is.
- Goed luisteren naar de eventuele bezwaren van de medewerker. Moedig de werknemer aan om samen tot een constructieve oplossing te komen. Als het inzicht er is dat het in ieders belang is om gezond aan het werk te blijven en dat dit niet per definitie ten koste hoeft te gaan van de flexibiliteit, levert een coöperatieve houding in de regel meer op dan een lange strijd.
- Als de medewerker bezwaren heeft: samen nagaan of er alternatieven zijn die voldoende bescherming bieden maar minder (of geen) bezwaren. Eventueel een termijn afspreken waarbinnen de maatregelen geëvalueerd zullen worden.
- Spreek duidelijk de verwachtingen naar elkaar uit. Zowel werknemer als werkgever hebben een eigen verantwoordelijkheid. Het vroegtijdig uitspreken van wat je van elkaar verwacht, kan bijdragen aan een resultaat waar beide partijen tevreden mee zijn.
- Zorg voor voldoende instructie, zo nodig in de thuis situatie. Stel richtlijnen en verwachtingen op, niet alleen over de fysieke risico's maar juist ook over de psychosociale kanten. Zorg ervoor dat deze dermate concreet en eenduidig zijn dat er geen verwarring over kan ontstaan. Check ook bij de werknemer of hij/zij begrijpt wat er moet veranderen.
- Stel de afspraken op schrift en onderteken deze beide. Op deze manier committeer je je allebei aan de gemaakte afspraken en kunnen beide partijen ter verantwoording geroepen worden.
- Evalueer de procedure na afloop en neem belangrijke punten mee in het opstellen van nieuw organisatiebreed beleid.

7. Medisch onderzoek

7.1. Gezondheidseffecten en beroepsziekten

Uitgangspunt voor het inschatten van de risico's op gezondheidseffecten en beroepsziekten is de risico-inventarisatie en – evaluatie (zie 3.1). Deze dient voldoende aandacht te besteden aan de specifieke risico's van thuiswerken en aan het beleid dat de organisatie voert inzake thuiswerken,

Zoals in eerdere hoofdstukken aangegeven heeft thuiswerken consequenties voor de werkbelasting van werknemers. Als we de gevolgen van thuiswerken zichtbaar proberen te maken aan de hand van het model van Karasek⁵⁵, dan levert een vergelijking met traditioneel werken het volgende op:

- a. De werkbelasting is meestal groter: er worden meer uren gemaakt, mede door het vervagen van de grens werktijd / privétijd.
- b. De regelmogelijkheden zijn groter: de werknemer bepaalt zelf de volgorde van taken, de duur en

frequenties van pauzen, etc.

- c. De sociale steun is kleiner: er zijn meestal minder informele contacten met collega's.

Over het optreden van beroepsziekten bij thuiswerken zijn geen kwantitatieve gegevens bekend.

De arbodienst of zelfstandige bedrijfsarts dient in het gezondheidskundig deel van haar jaarverslag voor een klantorganisatie aan te geven hoeveel beroepsziekten in het verslagjaar zijn gemeld. De meeste beroepsziekten kunnen ook bij thuiswerk voorkomen, al is bij thuiswerk blootstelling aan fysieke (ioniserende straling, lawaai) en chemische schadelijke factoren (gassen, dampen, stof) bij de meeste soorten werk niet aan de orde. Op grond van de aard van de meeste thuisarbeid mag men vooral psychische overbelasting (stressgerelateerde stoornissen: overspanning en burnout) verwachten. Daarnaast is er een kans op aandoeningen van het bewegingsapparaat als gevolg van het langdurig werken in eenzelfde houding, of van repeterende bewegingen.

7.1.2 Beroepsziekten

Zoals onder 7.1 gemeld, kunnen de meeste beroepsziekten ook bij thuiswerk ontstaan, al is bij thuiswerk blootstelling aan fysieke en chemische schadelijke factoren bij de meeste soorten werk niet aan de orde. Bij thuiswerk mag men vooral psychische overbelasting en aandoeningen van het houdings- en bewegingsapparaat door het werk verwachten. De bedrijfsarts moet een beroepsziekte of vermoede beroepsziekte melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Op het meldingsformulier beroepsziekten wordt niet gevraagd of de getroffen persoon een thuiswerker is. Het NCvB publiceert jaarlijks een analyse van alle gemelde beroepsziekten. Daarin wordt geen onderscheid gemaakt tussen thuis- en bedrijfswerkers.

7.1.3 Kwetsbare groepen

In de regel hoeft met een specifieke kwetsbaarheid van de werknemer geen rekening te worden gehouden, alvorens deze toestemming krijgt om thuis te gaan werken. Een eventuele door de werkgever gewenste selectie voor thuiswerkers (wie wel, wie niet) wordt bepaald door niet-medische factoren: de werknemer moet voldoende zelfstandig kunnen werken, zonder dagelijks toezicht, en er moet een goede communicatie zijn met de directe leidinggevende.

Een op thuiswerken gerichte aanstellingskeuring is overbodig, en wettelijk niet toegestaan.⁵⁶ Thuiswerken brengt immers geen bijzondere functie-eisen met zich mee die niet met gangbare Arbo maatregelen zijn te beheersen. Risico's van thuiswerken moeten niet met een aanstellingskeuring, maar met een geschikte RI&E en eventueel PMO in kaart worden gebracht. Er kunnen geen medische gronden worden aangevoerd op grond waarvan mensen op voorhand van thuiswerken moeten worden uitgesloten.

Uit intuïtieve gedachten wordt vaak verondersteld dat mensen met verminderde sociale vaardigheden extra nadeel hebben bij het werken op afstand. Echter, internet kan juist voor deze groep mensen ook nieuwe kansen bieden. Het feit dat je iemand niet onder ogen hoeft te komen, kan het voor verlegen mensen bijvoorbeeld, vaak juist makkelijker maken om bepaalde zaken toch bespreekbaar te maken. Het internet kan ook een veilige omgeving bieden waar statusverschillen minder saillant zijn dan in face-to-face gesprekken. Bovendien heb je in een email bericht de kans om weloverwogen, zonder interrupties je verhaal te doen. Dit kun je nog een keer goed nalezen voordat het je het verstuurt. Die kans krijg je in face-to-face interacties eigenlijk nooit.⁵⁷

7.2.1 Diagnostiek en behandeling/begeleiding

Voor een tijdig signaleren en tijdige diagnostiek van beroepsgebonden klachten en aandoeningen bij thuiswerkers is een laagdrempelige toegang tot de bedrijfsarts van groot belang. Dat geldt voor thuiswerkers evenzeer als voor bedrijfswerkers. In Nederland bestaat geen wettelijke verplichting voor werkgevers om een dergelijke laagdrempelige toegang te realiseren. Een aantal werkgevers heeft vrijwillig een open spreekuurfaciliteit ('arbeidsomstandighedenspreekuur') in het contract met de zelfstandige bedrijfsarts of arbodienst laten opnemen.

Bij ziekmelding van een thuiswerker is de gang van zaken in principe niet verschillend van die bij een

bedrijfswerker. Het verdient de voorkeur dat een thuiswerker zelf zijn directe leidinggevende belt. Bij verzuim dat langer dan twee weken duurt is een bezoek aan de bedrijfsarts/arbodienst aan te bevelen. Sommige bedrijven hanteren een langere termijn, maar dat brengt het risico met zich mee dat achterliggende problematiek te laat op tafel komt. De reïntegratiemedewerker kan zondig op korte termijn een consult bij de bedrijfsarts regelen. Overigens dient een thuiswerker desgewenst te allen tijde toegang tot de bedrijfsarts te hebben⁵⁸. Belangrijk is dat re-integratiemedewerker en bedrijfsarts letten op een eventuele relatie van het verzuim met de thuiswerksituatie. Een aantal factoren dient gecheckt te worden (arbeidsuren; werkomstandigheden en ergonomie op de thuiswerkplek; storende factoren vanuit de thuissituatie).

De re-integratie van een zieke thuiswerker verloopt in grote lijnen hetzelfde als die van een bedrijfswerker. Het verschil is gelegen in de rol die de thuissituatie speelt bij het ontstaan van het verzuim, en bij het herstel. De bedrijfsarts schat de belastbaarheid in, let op het bestaan van eventuele beperkingen en belemmeringen voor arbeid, en adviseert inzake al dan niet aangepaste werkhervatting. In twijfelgevallen overlegt de bedrijfsarts met de leidinggevende. De leidinggevende dient er bij verzuimende thuiswerkers extra alert op te zijn dat deze in de herstelperiode de vereiste afstand tot het werk bewaren en niet te vroeg beginnen met werken. Belemmeringen voor werkhervatting, zoals een ondeugdelijke thuiswerkplek of storende invloeden vanuit de thuisomgeving dienen te worden weggenomen. Als dat niet mogelijk is moet worden overwogen het thuiswerken op te geven. Thuiswerken is immers geen verworven recht, en een ondeugdelijke thuiswerkplek is slecht voor het functioneren en voor de gezondheid.

7.2.2 Preventief medisch onderzoek inclusief vroegdiagnostiek

Bedrijven blijven volgens de huidige wetgeving aansprakelijk voor de gezondheid van hun medewerkers, ook als zij informeel instemmen met maatregelen als thuiswerken.⁵⁹ De zorgplicht van de werkgever wordt nog eens duidelijk samengevat in de [Handreiking Het Nieuwe Werken, hoe blijf je er gezond bij?](#) van de Taskforce Mobiliteitsmanagement.⁶⁰

Artikel 18 van de Arbowet legt de werkgever een verplichting op inzake de uitvoering van een preventief medisch onderzoek van zijn werknemers: "De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken". Die verplichting geldt onverminderd voor thuiswerkers. Ook bij thuiswerk kan er sprake zijn van gezondheidsrisico's, zoals elders in dit dossier beschreven.

In de Leidraad Preventief Medisch Onderzoek (PMO) van de NVAB⁶¹ worden drie kerndoelen van preventief medisch onderzoek genoemd:

1. Preventie van beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen bij werknemers
2. Bewaken en bevorderen van de gezondheid van werknemers
3. Bewaken en verbeteren van het functioneren en de inzetbaarheid van werknemer.

Met PMO wordt dus een ruime uitleg gegeven aan artikel 18 van de Arbowet. In de kerndoelen gaat het niet alleen om arbeidsgebonden risico's, maar ook om persoonsgebonden risico's. Bij een PMO wordt ook gelet op gezondheidsfactoren die in combinatie met arbeid een gezondheidsrisico voor werknemers kunnen opleveren. Voorbeelden zijn: een matige fysieke of psychische conditie, een chronische aandoening, of riskante leefgewoonten. Deze factoren zijn deels beïnvloedbaar, bijvoorbeeld door training, medische behandeling, of aanpassing van leefgewoonten (gedrag) op het werk en daarbuiten. In toenemende mate zijn werkgevers zich bewust van het belang van een gezonde leefstijl van hun personeel. Daartoe nemen zij op organisatieniveau allerlei maatregelen die die gezonde leefstijl bevorderen, bijvoorbeeld het stimuleren van lichaamsbeweging en gezonde voeding op het werk. Thuiswerkers vallen buiten de invloedssfeer van het leefstijlbeleid van de werkgever. Dit is een punt van aandacht bij het PMO.

Een specifiek persoonsgebonden risico waarop bij PMO moet worden gelet is de neiging tot werkverslaving (zie 1.2 voor een definitie). Thuiswerken biedt mensen met een neiging tot werkverslaving een gelegenheid om die verslaving te ontwikkelen, en kan bijdragen aan het verergeren van een bestaande werkverslaving, doordat de technische mogelijkheden het mogelijk maken om altijd en overal te werken, en in het thuiswerken de gebruikelijke sociale controle van D_Thuiswerken

collega's en leidinggevenden ontbreekt. Bij het PMO kan men met gerichte vragen specifiek aan dit risico aandacht schenken.

De inhoud van een PMO, dus van het medisch onderzoek dat de werknemer ondergaat, wordt bepaald door bovengenoemde kerndoelen, waarbij het bedrijf bepaalde prioriteiten kan stellen. Vragenlijsten zijn daarvoor een belangrijk instrument, omdat daarmee systematisch klachten over het werk en de gezondheid in kaart worden gebracht. Die klachten kunnen aanleiding vormen tot verder onderzoek, bijvoorbeeld van de thuiswerkplek. Duidelijk is dat de vragenlijst de risico's die bij de RI&E in kaart zijn gebracht (zie 3.1 en 3.2) moet afdekken.

Met vragen over het werk kunnen knelpunten in het werk worden opgespoord. De werknemer kan hinder of moeite ondervinden bij het werk. Zo kan hij in de thuiswerksituatie klagen over een ongunstige ergonomische situatie, falende communicatie met de organisatie, of over storingen vanuit zijn gezin. Dergelijke vragen maken vaak deel uit van een medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Gezondheidsklachten die in een thuiswerksituatie gemeld worden kan men zien als vroege signalen van overbelasting door het werk en/of voorboden van gezondheidseffecten. Voorbeelden zijn slaapproblemen, psychische spanningsklachten, arm- schouder- en nekkklachten, verlies aan fysieke conditie (door gebrek aan lichaamsbeweging).

De in het kader van een PMO verzamelde klachten over het werk en de gezondheid dienen zorgvuldig geanalyseerd en teruggedrapporteerd te worden aan de werknemer en aan de organisatie als geheel, met een daarbij passend advies. Wij verwijzen hiervoor naar de Leidraad PMO.⁶¹

8. Werkgeversverplichtingen

De werkgever is vanuit de Arbo-wetgeving verplicht het werk zo te organiseren dat de werknemer geen gevaar voor de gezondheid en de veiligheid loopt.

Om dit te realiseren moet de werkgever:

- Arbobeleid voeren, ook met betrekking tot thuiswerken;
- Weten welke risico's aan het thuiswerken verbonden zijn;
- Maatregelen treffen om te grote risico's te beheersen;
- Aan alle medewerkers informatie beschikbaar stellen over belastende factoren in het thuiswerken
- Voorlichting geven over de risico's en beheersmaatregelen bij thuiswerken
- Toezicht houden op veilig en gezond werken thuis.

Bij thuiswerk is het altijd extra lastig om echt invulling te geven aan de verplichting. Bij beperkt thuiswerken is er een zekere spanning tussen werk en privé. Daarnaast is er de angst van werkgevers dat het realiseren van een optimale werkomgeving thuis voor alle medewerkers een grote kostenpost betekent.

De verplichtingen staan uitgebreid beschreven in dit dossier onder het hoofdstuk 4 Wetgeving.

9. Werknemersverplichtingen

De thuiswerkende medewerker moet zich houden aan de (arbo-)voorschriften die de werkgever oplegt. Ook moet de werknemer meewerken aan arbovoorlichting. Ook geldt de algemene verplichting dat de werknemer redelijke opdrachten van de werkgever moet uitvoeren (als basisbeginsel van de arbeidsovereenkomst).

Belangrijk is dat de medewerker gevaarlijke situaties direct meldt aan de werkgever.

Zeker bij werk op afstand is het toezicht minder en zal meer gevraagd worden van de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker. Dit betekent ook dat de werknemer een signalerende functie heeft en dient aan te geven wanneer de arbeidsomstandigheden niet aan de norm voldoen.

10. Werknemersrechten

10.1 Rechten individuele werknemer

De medewerker heeft vanuit de arboreggeving recht op werk dat geen gevaar oplevert voor de gezondheid en veiligheid. Op het moment dat een werknemer van mening is dat er direct gevaar dreigt voor de eigen veiligheid en gezondheid mag hij/zij het werk stoppen. Hij/zij moet hiervan wel direct melding maken aan de werkgever.

10.2 Rechten medezeggenschapsorgaan

De ondernemingsraad heeft instemming op de wijze waarop de RI&E uitgevoerd wordt en het plan van aanpak dat daaruit volgt. Daarmee kan de ondernemingsraad borgen dat de risico-inventarisatie en de daaruit voortvloeiende maatregelen voldoende bescherming biedt.

Ook afspraken over de wijze waarop de bescherming van medewerkers die thuiswerken vorm gegeven wordt heeft de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

Op brancheniveau moet de vakbond betrokken worden en instemming verlenen aan afspraken over thuiswerken die in een arbocatalogus gemaakt worden.

11. Praktijkverhalen

Onbewust voorbeeldgedrag

Veel leidinggevendenden zijn overdag druk bezet met afspraken. Hierdoor ontstaat nog wel eens het gevoel dat ze aan hun 'gewone' werk niet toekomen. Daar komt nog bij dat diegenen die verantwoordelijk zijn voor veel projecten en/of werknemers grote hoeveelheden e-mail ontvangen. De gedachte is dan ook niet zo vreemd om in de avonduren of op zondagmiddag alvast wat e-mails weg te werken. Dit is eenvoudig geworden door grootschalige internettoegang thuis en de intrede van smartphones in het bedrijfsleven. Dit heeft 2 voordelen. Ten eerste, blijft e-mail niet onnodig lang onbeantwoord en stapelen de e-mails zich niet enorm op. Ten tweede schep je hiermee ruimte in je agenda om de volgende dag de werkdruk wat te normaliseren. Wat veel leidinggevendenden zich echter niet realiseren is dat er ook ontvangers van deze mailtjes zijn waaronder medewerkers aan wie hij leiding geeft. Hierdoor kan de leidinggevende onbewust de norm zetten dat het normaal of gewenst is om in de avonduren en weekenden door te werken. Werknemers voelen zich vaak verplicht om de e-mails te beantwoorden, vooral als deze van hun leidinggevende afkomstig zijn. Zo creëer je als leidinggevende onbewust een "always on" cultuur.

De RI&E bij thuiswerk

Binnen een organisatie hebben de medewerkers regelmatig afspraken buiten het eigen bedrijf. In het verleden had de organisatie regiokantoren, vanwaar men kon werken om reistijd te beperken. De regiokantoren zijn voor een groot deel gesloten, waardoor thuiswerken sterk toegenomen is. Medewerkers die in belangrijke mate thuis werken hebben een vergoeding ontvangen om meubilair aan te schaffen.

Af en toe gaven enkele medewerkers aan lichamelijke klachten te ervaren, mogelijk door beeldschermwerk. Bij de uitvoering van de RI&E moest dan ook aandacht besteed worden aan de thuiswerkplekken. Alle thuisplekken bezoeken zou een tijdrovende bezigheid worden. Er is daarom gekozen om medewerkers een vragenlijst in te laten vullen over de thuiswerkplek met een foto van zichzelf op de eigen thuiswerkplek. Uit deze werkwijze van de RI&E kwam naar voren dat de medewerkers in diverse gevallen gekozen hadden voor een bureaustoel van de bouwmarkt, die niet aan de ergonomische eisen voldeed. Als tafel werd vrijwel altijd een eetkamertafel gebruikt. Het resultaat was aanleiding om medewerkers voortaan geen geld ter beschikking te stellen, maar het overgebleven meubilair uit de gesloten regiokantoren. De medewerkers hebben verder een instructie/advies gekregen over de wenselijk hoogte voor een bureau en het gebruik van de inmiddels verstrekte hulpmiddelen als los toetsenbord en schermverhoger. De medewerkers waren teleurgesteld dat hiermee de vergoeding voor thuiswerk verdween. Wel was men tevreden over de extra aandacht die de organisatie besteedt aan de kwaliteit van de thuiswerkplek.

Thuiswerken al bezuiniging

Bij adviesorganisaties zijn er veel voorbeelden van bedrijven die thuiswerken zien als een prima bezuinigingsmaatregel. Namelijk bezuinigingen op huisvesting door middel van een gereduceerd aantal werkplekken. *Hoe de medewerker thuis werkt, krijgt echter geen enkele aandacht, inherent aan de managementfilosofie van "sturen op output". Naast de voordelen van minder kosten voor huisvesting zijn er ook belangrijke nadelen:*

- Het management voelt zich gedwongen nog sterker te sturen op output;
- Samenwerken wordt minder, een cultuur van "ieder voor zich" wordt versterkt;
- Gevoel van verbondenheid met de organisatie neemt sterk af, medewerkers voelen zich meer zzp'ers met 1 opdrachtgever;
- Mogelijkheden om bij te sturen bij dreigend verzuim zijn er veel minder;
- Grotere kwetsbaarheid voor claims in geval van RSI en burnout.

Vertraagde re-integratie na langdurige ziekte

Ben, een 45-jarige software engineer die drie dagen per week thuiswerkt en één dag op het bedrijf, maakt een ernstige depressie door. Hij wordt daartoe enkele weken opgenomen in een psychiatrisch ziekenhuis om ingesteld te worden op antidepressiva. Na ontslag uit het ziekenhuis duurt het nog twee maanden voor hij voldoende hersteld is om zich voldoende op zijn werk te kunnen concentreren. In totaal is hij vier maanden volledig uit het werk geweest. De bedrijfsarts adviseert een langzaam opbouwschema: twee weken 3 x 2 uur thuiswerken; twee weken 3 x 4 uur thuiswerken en een halve dag per week op de zaak; twee weken 3 x 6 uur thuiswerken en een halve dag per week op de zaak; en vervolgens volledig hervatten.

Tijdens de tweede stap (3 x 6 uur plus een halve dag) nemen Bens klachten weer toe. Hij neemt contact op met de bedrijfsarts. Tijdens het consult blijkt dat Ben tijdens de middaguren thuiswerken veel spanningen ondervindt door een conflict met zijn partner. Zij heeft tot nu toe haar eigen werkrooster in de bejaardenzorg kunnen aanpassen aan het opbouwplan van Ben, maar 'de rek is er nu uit bij haar'. Zij wil weer meer middaguren gaan werken, ook op middagen dat Ben thuiswerkt, en ze vindt het vanzelfsprekend dat Ben tijdens en na zijn thuiswerkuren de opvang van de kinderen (5 en 7 jaar) op zich neemt. Ben is nog niet zover dat hij werk- en gezinstaken kan combineren. De opbouw stagneert, totdat een oplossing is gevonden in de vorm van een hulpvaardige buurvrouw die 's middags na school de kinderen opvangt.

12. Referenties

1. Tremblay, D. G., Paquet, R., & Najem, E. (2006). Telework: A way to balance work and family or an increase in work-family conflict? *Canadian Journal of Communication*, 31, 3.
2. Peters, P., Dulk, L. den, & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case. *Community, Work & Family*, 12, 279-299.
3. Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400.
4. Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3, 113-129.
5. Feldman, D. C., & Gainey, T. W. (1997). Patterns of telecommuting and their consequences: Framing the research agenda. *Human Resource Management Review*, 7, 369-388.
6. Davis, D. D., & Polonko, K. A. (2001). *Telework in the United States: Telework America Survey 2001*. Retrieved from <http://www.workingfromanywhere.org/telework/twa2001.htm>
7. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541.
8. Hill, J. E., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51, 667-683.
9. Korzeniowski, P. (1997). The telecommuting dilemma. *Business Communications Review*, April, 29-32.

10. Weiss, J. M. (1994). Telecommuting boosts employee output. *HR Magazine*, February, 51-53.
11. Olzewski, P., & Mohktarian, P. L. (1994). Telecommuting frequency and impacts for State of California employees. *Technological Forecasting and Social Change*, 45, 275-286.
12. Peters, P. (2010). Telewerken: een overzicht van onderzoek, CAO-ontwikkelingen en praktijkvoorbeelden. In G. Bruinsma (Ed.), *Kluwer OR-handboek 2010*.
13. Egan, B. (1997). *Feasibility and Cost Benefit Analysis*. International Telework Association Annual International Conference: Crystal City, VA.
14. Shamir, B., & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Review*, 10, 455-464.
15. Duxbury, L. E., & Neufeld, D. (1999). An empirical evaluation of the impacts of telecommuting on intra-organizational communication. *Journal of Engineering and Technology Management*, 16, 1-28.
16. Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41, 339-358.
17. Budworth, N. (1999). Health risks from teleworking. *Croner's Occupational Hygiene Magazine*, 18, 11-18.
18. Clark, S. (1994). Presentees: New slaves of the office who run on fear. *The Sunday Times*, 16 October.
19. Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18, 196-211.
20. Golden, T. D. (2006a). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 176-187.
21. Weisenfeld, B., Raghuram, S., & Garud, R. (1999). Communication patterns as determinants of organizational identification in a virtual organization. *Organization Science*, 10, 777-790.
22. Kurland, N. B., & Eagan, T. D. (1999). Telecommuting: Justice and control in the virtual organization. *Organization Science*, 10, 1-31.
23. Standen, P., Daniels, K., & Lamond, D. (1999). The home as a workplace: Work-family interaction and psychological well being in telework. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 368-381.
24. Golden, T. D. (2006b). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 319-340.
25. Nardi, B., & Whittaker, S. (2002). The role of face-to-face communication in distributed work. In P. Hinda & S. Kiesler (Eds.), *Distributed work: New ways of working across distance using technology* (pp. 83-110). Cambridge, MA: MIT Press.
26. Kurland, N. B., & Cooper, C. D. (2002). Manager control and employee isolation in telecommuting environments. *Journal of High Technology Management Research*, 13, 107-126.
27. McCloskey, D. W., & Igbaria, M. (2003). Does "out of sight" mean "out of mind"? An empirical investigation of the career advancement prospects of telecommuters. *Information Resources Management Journal*, 16, 19-34.
28. Haddon, L., & Lewis, A. (1994). The experience of teleworking: an annotated review. *International Journal of Human Resource Management*, 5, 193-223.
29. Turner, J. (1998). Will telecommuting ever get off the ground? *The Cincinnati Enquirer*, 19 July.
30. Duxbury, L. E., Higgins, C., & Neufeld, D. (1998). Telework and the balance between work and family: Is telework part of the problem or part of the solution? In M. Igbaria, & M. Tan (Eds.), *The Virtual Workplace* (pp. 218-255). Hershey, PA: Idea Group.
31. Raghuram, S., & Wiesenfeld, B. (2004). Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. *Human Resource Management*, 43, 259-277.
32. Igbaria, M., & Guimaraes, T. (1999). Exploring differences in employee turnover intentions and its determinants among telecommuters and non-telecommuters. *Journal of Management Information Systems*, 16, 147-164.
33. Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring the boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 432-445.
34. Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472-491.
35. Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
36. Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2004). Technology-assisted supplemental work: construct definition and a research framework. *Human Resource Management*, 43, 179-200.
37. Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67, 1237-1248.

38. Derks, D., & Bakker, A. B. (2011). The impact of smartphone use on work-home interference, recovery and daily well-being: A diary study. *Applied Psychology: An International Review*, manuscript under review.
39. Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 196-210.
40. Sonnentag, S., & Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. In S. Sonnentag, P. L. Perrewe, & D. C. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 1-37). Bingley, UK: JAI Press.
41. Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 5-33). Hove: Psychology Press.
42. Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577-585.
43. Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 197-217.
44. Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: A longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 31-43.
45. Van Hooff, M. L. M., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., & Taris, T. W. (2006). Work-home interference: How does it manifest itself from day to day? *Work & Stress*, 20, 145-162.
46. Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Dahlgren, A., Geurts, S.A. E., & Tucker, P. (2007). Overtime work and well-being: Prevalence, conceptualization and effects of working overtime. In S. McIntyre & J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology: European perspectives on research, education and practice* (Vol. 2; pp. 21-40). Maia, Portugal: ISMAI.
47. Derks, D., Brummelhuis, L. ten, Zecic, D., & Bakker, A. B. (2011). Switching on and off... Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, manuscript under review.
48. Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*. New York: Simon & Schuster.
49. Kakabadse, N. K., Porter, G., & Vance, D. (2009). The unbalanced high-tech life: are employers liable? *Strategic Change*, 18, 1-13.
50. Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). Home, sweet work: Requirements for effective home working. *Journal of General Management*, 23, 15-30.
51. Peters, P., Tijdens, K. G., & Wetzels, C. M. M. P. (2004). Employees' opportunities, preferences and practices in telecommuting adoption. *Information and Management*, 41, 469-482.
52. Peters, P., & Lippe, T. van der (2005). De invloed van coördinatie- en vertrouwensproblemen op de toegang tot thuiswerken. Een multi-actor benadering. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4, 327-342.
53. Peters, P., & Lippe, T. van der (2007a). Access to home-based telework: A multilevel and multi-actor perspective. In T. van der Lippe & P. Peters (2007). *Competing claims in work and family life* (pp. 233-248). Cheltenham: Edward Elgar.
54. Peters, P., Tijdens, K. G., & Wetzels, C. M. M. P. (2002). Mogen, willen en doen niet altijd gelijk! Toegang, wens en praktijk van telethuiswerken in Nederland. In R. Batenburg, J. Benders, N. van den Heuvel, P. Leisink, & J. Onstenk (Eds.) *Arbeid en ICT in Onderzoek* (pp. 137-150). Utrecht: Lemma.
55. Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
56. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Leidraad Aanstellingskeuringen. Den Haag: SZW, 2005. Derks, D. (2007).
57. *Exploring the missing wink: Emoticons in cyberspace*. [Niet gepubliceerd manuscript](#). Open Universiteit Nederland.
58. Meer, H. C. B., & van der, Willems, J.H. B. M. (2009) Taken en verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts in het kader van de verzuimbegeleiding en reïntegratie. Utrecht: KNMG/BAD.
59. Mastrigt, S., Brugman, T., Groenesteijn, L. (2011). Nieuwe regels voor het nieuwe werken? Arbo op afstand. Arbo vakblad over arbeidsomstandigheden, juli-augustus 2011, 12-14.
60. Taskforce Mobiliteitsmanagement. Handreiking Het Nieuwe Werken: hoe blijf je er gezond bij? September 2010.
61. Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde NVAB. Leidraad Preventief Medisch Onderzoek voor werkenden. Utrecht: NVAB, 2005.

13. Referentie auteurs

Huub Agterberg, huub.agterberg@health-services.nl, 06-23977195

Paul Beumer, pbeumer@kabelfoon.nl, 0341-427321

André Weel, a.weel@nvab-online.nl, 06-53576148

Daantje Derks, derks@fsw.eur.nl, 010-4088705

14. Peer review

Dit kennisdossier is beoordeeld door:

Pascale Peeters, Institute for Management Research, Radboud Universiteit Nijmegen.