

Samenvatting

Dossier thuiswerken

Thuiswerken is de laatste decennia enorm toegenomen. Aangemoedigd door de technologische ontwikkelingen en de publiciteit rondom Het Nieuwe Werken (HNW), werkt een steeds grotere groep werknemers (een deel van de tijd) vanuit huis.

Een ruime meerderheid van de huishoudens in Nederland heeft thuis, al dan niet draadloos, toegang tot het internet. Ongeveer 10% van de beroepsbevolking werkt wel eens vanuit huis. Het aantal uren per week dat vanuit huis gewerkt wordt, het type werk (ICT ondersteund of niet), en het patroon (structureel of incidenteel), verschilt enorm binnen deze groep. Er zijn aanwijzingen dat deze groep verder in omvang gaat toenemen de komende jaren.

Wat verstaan we onder thuiswerken?

De definitie van thuiswerken zoals gehanteerd in dit Arbodossier luidt als volgt: “een alternatieve werkafpraak waarin werknemers taken die normaal gesproken in een centrale werkplek plaatsvinden thuis uitvoeren, voor tenminste een gedeelte van hun werkschema, met het gebruik van digitale media om te communiceren met anderen binnen en buiten de organisatie.” Het is belangrijk om duidelijk te maken dat thuiswerken zoals gesteld in deze definitie minder omvattend is dan Het Nieuwe Werken concept. Thuiswerken kan wel een onderdeel zijn van Het Nieuwe Werken, maar niet alle werknemers die vanuit huis werken doen dat vanuit die filosofie (denk aan traditionele thuiswerkers zoals een kapper aan huis of inpakwerk). Een ander verschil is dat HNW in de regel gepaard gaat met formele afspraken tussen werkgever en werknemer, waar thuiswerken eerder als een verworven recht, of gunst van de werkgever, wordt gezien.

Wat zijn de fysieke risicofactoren van thuiswerken?

In dit dossier worden de risicofactoren rondom thuiswerken in kaart gebracht. Fysieke risicofactoren:

- Minder verkeersbewegingen
- Minder verstoring door geluid

Deze worden beiden gunstig beïnvloed door thuiswerken.

- Minder zorg voor brandveiligheid thuiswerkplek
- Minder kwaliteit meubilair
- Gevaarlijke stoffen
- Arbeidsmiddelen waar de kwaliteit van achteruit gaat

Deze worden ongunstig beïnvloed door thuiswerken.

Welke omstandigheden zijn er die zowel positief als negatief kunnen uitpakken?

Tot slot zijn er omstandigheden die zowel positief als negatief kunnen uitpakken:

- Klimaat en verlichting
- Werk- en rusttijden
- Bijzondere groepen.

Voor ziekte, verzuim en integratie kan thuiswerken zowel positief als negatief uitwerken. In het kader van re-integratie na ziekte, kan het nieuwe kansen bieden. Als werknemers nog niet genoeg hersteld zijn om naar het werk te reizen kunnen ze vanuit huis alvast wat taken oppakken. Wat mentale en emotionele

uitputting betreft, kan men zich thuis beter afschermen aangezien men psychologisch op afstand zit van collega's, leidinggevende en cliënten. Echter, voor werkgevers is het lastiger om ziekte of risico op ziekte in een vroegtijdig stadium te signaleren. Ook blijven zieke werknemers vaak langer thuis doorwerken omdat ze vertrouwen van de werkgever niet willen schaden ten einde het privilege om thuis te mogen werken niet te verliezen.

Ook voor de psychosociale belasting kan thuiswerken gevolgen hebben. Thuiswerken kan autonomie een extra dimensie geven. Naast beslissruimte over het hoe en wanneer in uitvoeren van taken, mag de werknemer nu ook zelf beslissen over de locatie waar hij/zij werkt. Dit draagt bij aan toegenomen flexibiliteit en mobiliteit. Hoewel dit op het eerste oog alleen maar voordelen lijkt te hebben, brengt dit ook extra risicofactoren met zich mee:

- Sociale isolatie door minder aanwezigheid op kantoor. Sociale contacten vinden alleen plaats op initiatief van degene die op afstand werkt. Dit betekent een verlies aan spontaniteit aangezien de toevallige contacten bij de koffieautomaat wegvallen.
- De relaties met collega's en leidinggevende veranderen door minder face-to-face contact. Daar komt nog bij dat het voor leidinggevende lastiger is om hun controle functie uit te oefenen. Tot slot vereist op afstand aansturen andere kwaliteiten.
- De grenzen tussen het werk en het privé leven wordt onduidelijker waardoor het lastiger wordt om een gezonde balans tussen deze twee domeinen te bewerkstelligen.
- Mensen die thuiswerken maken in de regel meer uren. Als ze overdag de tijd nemen om iets te doen wat niet rechtstreeks taakgericht is, hebben ze meer dan werknemers op kantoor de neiging die uren te compenseren.
- Het is lastig om mentaal nog echt los te komen van je werk als je werk zo sterk verweven is met je privé omgeving. Jezelf kunnen distantiëren van je werk is een kernvoorwaarde om goed te herstellen. Dit herstel is nodig om bij te komen van de inspanningen van overdag om zo je gezondheid en prestaties op peil te houden.

Wat zegt de wet erover?

Bovenstaande geeft aan dat het belangrijk is dat er aandacht wordt besteed aan deze risico's bij de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Is er Arbobeleid toegespitst op thuiswerken en voldoen de thuiswerkplekken aan dezelfde normen als die op kantoor? Dit is geen vrijblijvendheid; de werkgever is verplicht om de risico's van het werk in kaart te brengen, thuiswerk is hierop geen uitzondering.

Op nationaal niveau geeft de Arbowet een goed beeld van de verantwoordelijkheden van de werkgever en de werknemer. Hierin staat onder andere vermeld dat de werknemer de instructies van de werkgever zo goed mogelijk moet opvolgen en dat de werkgever het recht heeft om de woning van de thuiswerker te betreden om aan de controleplicht te voldoen. Ook op Europees niveau bestaat er regelgeving over de registratie en vergoeding van thuiswerkers, maar ook richtlijnen met betrekking tot gezondheid en veiligheid zijn hierin gewaarborgd.

De werkgever behoort invulling te geven aan de zorgplicht om te voorkomen dat de werknemer schade aan de gezondheid of veiligheidsrisico's loopt. Er is discussie over de mate waarin de werkgever verplicht is middelen te verstrekken aan de groep werknemers die af en toe thuiswerkt (dit is een grote groep). Suggestie is om hier goede brancheafspraken over te maken en die vast te leggen in de CAO.

Wie gaan er slim om met dit probleem?

Er zijn een aantal beheersmaatregelen dat de risico's verbonden aan thuiswerken kan minimaliseren. De arbeidshygiënische aanpak stelt dat risico's bij de bron bestreden moeten worden; dat er technische maatregelen getroffen worden; dat organisaties maatregelen treffen en dat de persoonlijke beschermingsmiddelen toegepast worden. Er worden concrete suggesties gedaan om hier invulling aan te geven. Een voorbeeld van een organisatorische maatregel is dat werknemers aangemoedigd worden

om thuis een aparte werkplek te creëren, gescheiden van de leefruimten. Dit omdat uit onderzoek blijkt dat werknemers die duidelijkere grenzen stellen tussen werk- en privé domeinen minder negatieve gevolgen ondervinden van thuiswerken en wel van de voordelen kunnen profiteren. De verantwoordelijkheid over het opstellen van beleidsmaatregelen en het succesvol implementeren ervan wordt gedeeld door werkgevers en werknemers. De Arbo deskundigen hebben een zeer belangrijke adviserende rol in dit proces. Het dossier biedt een duidelijk stappenplan om het implementeren van beleidsmaatregelen een goede slagingskans te bieden. Het is belangrijk om te realiseren dat dit een continu proces is. De laatste stap betreft evaluatie waarin helder in kaart gebracht wordt wat er goed gegaan is (heel belangrijk, wordt vaak vergeten) en waar verbeterpunten liggen. Om succesvol en up to date te blijven in beleid is het belangrijk om ook daadwerkelijk wat met die feedback te doen om zo de beheersmaatregelen naar een hoger niveau te brengen wat beter aansluit bij dagelijkse praktijk. Een open dialoog tussen werkgever en werknemer is hierin van groot belang.

Medisch onderzoek gericht op gezondheidseffecten, beroepsziekten en kwetsbare groepen heeft de RIE als vertrekpunt. Thuiswerken heeft consequenties voor de werkbelasting van werknemers. Hier is het van belang om zowel in te zetten op diagnostiek en behandeling als op preventief medisch onderzoek en vroegdiagnostiek. Voorkomen is immers beter dan genezen.

Het dossier sluit af met praktijkverhalen die een beeld schetsen over de problematiek in het werkveld.