



Inspiratie sessie (Thuis)werkplekinrichting: arbo

26 mei 2021

Hieronder vinden jullie de vragen en antwoorden uit de chat.

Als eerste jullie tips voor een goed ingericht thuiswerkplek en veilig en gezond thuiswerken.

Tips voor een goed ingericht thuiswerkplek en veilig en gezond thuiswerken

1. Normaal gesproken is mijn werkplek prima volgens deze punten, alleen voor dit soort sessies kies ik bewust voor een bank of fijne stoel. Even afwisselen.
2. Of even staan...
3. Ik heb een hoog aanrecht thuis, waar ik tussendoor staand aan werk.
4. Ik draag een multifocale bril, dit is ook fijn in plaats van beeldschermbril.
5. Let ook op de hoeveelheid rommel die om je heen kan liggen.
6. Mijn belangrijkste tip is te starten met het bureau: als die niet instelbaar of verstelbaar is maar vast, dan moet je je stoel daarop aanpassen. Met eventueel een voetenbankje.
7. Varieer veel o.a. met staan en bewegen tussendoor.
8. Heeft wel wat voeten in de aarde gehad en vooral verlichting wordt de schouders over opgehaald maar omdat ik er zelf goed achterheen heb gezeten heb ik nu een voor mij goed ingerichte werkplek thuis kunnen creëren. Twee schermen, webcam, hoog/laag bureau, beeldschermbril en goede bureaustoel.
9. Telefoneren met headset e.v. buiten!
10. Pauzes ook vooral zonder scherm doorbrengen
11. Algemene tip naar aanleiding van de check van je eigen werkplek: kijk bij de punten waar je niet op scoort of je dit kunt verbeteren.

Vragen en antwoorden

Vraag: *Mijn werkgever vindt het niet nodig dat mensen thuis een verstelbaar bureau hebben. Ik ben zelf 1.60 meter dat betekent dat ik met een standaardbureau zeker niet voldoe aan deze arbeidsvoorwaarden. Het bureau is veel te hoog voor mij en dat werkt niet lekker. Ik ben niet de enige. Moet mijn werkgever hier iets aan doen of is dat mijn eigen verantwoordelijkheid?*

Antwoord: De werkgever is verantwoordelijk voor een goede werkplek. Zijn ook subsidie mogelijkheden voor aangepast meubilair. Kan je werkgever aanvragen.

Vraag: *Wat als de werkgever thuiswerken ziet als een vrije keuze? Zijn er dan nog steeds verplichtingen met betrekking tot de inrichting?*

Antwoord: Als werkgever toestaat dat je thuiswerkt, is hij/zij ook verantwoordelijk.

Vraag: *Hoe kun je toezicht organiseren?*

Antwoord: Toezicht doe ik door het toe laten sturen van foto's van de thuiswerkplek en per telefoon deze foto's met de werknemer te beoordelen.

Vraag: *Bij ons wordt bij iedere medewerker een lijst ingevuld met vragen die RI&E (achtig) zijn (daarin ook die tien punten van het begin van de presentatie). Antwoord je 'NEE' staat er een verbeterpunt in de lijst. Volstaat dit als RI&E of moet dit ook getoetst worden?*

Antwoord: Dit volstaat niet voor een RI&E. Het is wel een mooie manier van voorlichting van medewerkers. Om te voldoen aan een RI&E is het belangrijk dat het meegenomen wordt als onderdeel/aanvulling van de RI&E met daarbij de betrokkenheid van een gecertificeerde kerndeskundige. En stemming van de OR op de methode.

Vraag: *Moet een werkgever een separate RI&E thuis/hybride werken opstellen of kan dat door de werkgever worden afgedaan door*

aan te geven dat de delen die daarop betrekking hebben al zijn ondergebracht in reeds bestaande RI&E's binnen de organisatie?

Antwoord: Hangt ervan af of bij het opstellen van de RI&E al hetzelfde werd gewerkt wat betreft thuiswerken/hybride werken. Dat is bij veel bedrijven niet het geval, dus dan is een aanvulling op de RI&E wat betreft beeldschermwerk en PSA wel van belang.

Vraag: *Wat bedoel je met 'diepgaand' onderzoek in de RI&E?*

Antwoord: Dat er gericht onderzoek wordt gedaan naar een gezondheidsrisico met betrokkenheid van een gecertificeerde kerndeskundige.

Vraag: *Hoever gaat de inspectie SZW: moet je individuele afspraken met elke medewerker of is een generieke afspraak in beleid of regeling voldoende?*

Antwoord: Ik ga ervan uit dat deze vraag gaat over het wetsvoorstel: Wet op het recht op onbereikbaarheid. Hierin staat als voorstel: Onderdeel van het beleid ter voorkoming of beperking van werkdruk, is een gesprek tussen de werkgevers en de werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd. In de toelichting bij dit wetsvoorstel staat: Het gesprek kan met vakbonden, de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of met de individuele werknemers worden gevoerd.

Vraag: *Volgens mijn werkgever ligt de plicht voor het zorgdragen voor de thuiswerkplek pas bij een (structureel) thuiswerken van 50% of meer per week. Dus als hij in de thuiswerkregeling opneemt dat we max. 1/3 deel van de tijd thuis mogen werken zou hij hiervan verschoond zijn. Klopt dit wel?*

Antwoord: Wanneer er meer dan 2 uur per dag beeldschermwerk wordt verricht kunnen er risico's zijn. Vanaf dan geldt de zorgplicht van de werkgever. Dat staat los van 50%

thuiswerken. Recht op pauze/afwisseling na 2 uur werken is inderdaad uit het arbobesluit gehaald (art. 5.10.) Daar staat nu: op gezette tijden.

Vraag: *Thuiswerken is ons overkomen, er zijn geen specifiek afspraken over gemaakt.*

Antwoord: Het thuiswerk is ons "overkomen", maar je kunt wel regie pakken door en nieuwe werkdag te ontwerpen, waarin regels een rol spelen, maar vooral ook principes van variatie, herstel en ook aandacht voor (brein)overprikkeling.

Vraag: *Deze groep kan het niet regelen via een OR. Denk aan het MKB met minder dan 50 werknemers. Zij moeten het individueel uitzoeken. Werkgevers doen hier maar wat. Hoe kunnen ze een vuist maken naar de werkgever?*

Antwoord: Bij minder dan 50 werknemers kan er of een PVT zijn of een personeelsvergadering. Een PVT (personeelsvertegenwoordiging) is een soort OR light, met minder bevoegdheden als een OR. Maar juist wel instemmingsrecht over arbozaken. Op een personeelsvergadering zou iedere werknemer onderwerpen kunnen inbrengen en het gesprek daarover met de directeur aangaan. Verder kun je onze inspiratiesessie natuurlijk aangrijpen om zelf of samen met wat collega's een voorstel te maken en bij de directeur neer te leggen. De zorgplicht van de werkgever geldt immers ook bij MBK-bedrijven.

Vraag: *Als OR probeer je wat voor al het personeel te regelen. Is het voorbeeld van auto alleen te doen, via reiskostenvergoeding, dan wel een punt voor de OR?*

Antwoord: Onkostenvergoedingen vallen buiten het instemmingsrecht van de OR. Maar de OR is wel gesprekspartner van de werkgever voor zaken die niet in de cao geregeld zijn of als er geen cao is. Corona kan reden zijn om weer eens kritisch naar alle regelingen te kijken en deze wellicht

aanpassen. Uiteraard geldt daarbij, dat voor alle medewerkers iets geregeld wordt in het totale pakket. En dus niet dat er alleen maar voor een beperkte groep wat geregeld wordt. Kortom, kijk een kritisch naar alle regelingen en wat er 'uitgeruild' kan worden tegen een fatsoenlijke thuiswerkplekvergoeding.

Vraag: *Als OR voorzitter zie ik vooral financiële belemmeringen. We zijn een stichting en een thuiswerkplek voor iedereen is een grote uitgave. De werkgever is sowieso al niet erg pro-thuiswerken, maar het plan is om het in de toekomst wel toe te staan in een hybride vorm. De OR wil niet dat kosten het thuiswerkbeleid tegenhouden, omdat veel medewerkers dit wel willen. Wat zouden jullie hierin adviseren?*

Antwoord: Beperkte financiële middelen mogen niet leiden tot verminderde zorgplicht van de werkgever. Als thuiswerk mogelijk gemaakt wordt, moet de werkgever dat in redelijkheid faciliteren, o.a. wat betreft gezondheidsaspecten. Ga als OR dus in gesprek over wat mogelijk is en waar kosten juist wegvallen, bijvoorbeeld door minder kantoorruimte, minder vervanging van meubilair op kantoor, e.d.

Heb je vragen of behoefte aan training of advies op het gebied van arbeidsomstandigheden of duurzame inzetbaarheid? Neem dan contact op met één van ons. We helpen je graag.

Carolina Verspuij, trainer/adviseur Arbeid & Gezondheid SBI Formaat
carolina.verspuij@sbiformaat.nl

Steven van Slageren, senior trainer/adviseur OR consultancy
s.van.slageren@orconsultancy.nl