



Het Nieuwe Werken en de RI&E

RISICO'S EN CONSEQUENTIES

Nieuwe, andere manieren van werken brengen ook nieuwe risico's met zich mee. Neem Het Nieuwe Werken (HNW), dat risico's kent die niet alleen over de werkplek gaan. Hoog tijd om hier eens bij stil te staan en daarbij ook in te zoomen op de consequenties voor de RI&E.

tekst HUUB PENNOCK ~ beeld SHUTTERSTOCK

BIJ HET NIEUWE Werken draait het grofweg om twee vormen van werken. Ten eerste hebben we het over flexibel werken, waarbij medewerkers kunnen kiezen uit werkplekken op de kantoorlocatie. Daarnaast gaat het om thuiswerken, waarbij werknemers bepaalde taken van huis uit doen of op bepaalde tijden vanuit huis werken. Beide HNW-vormen brengen risico's met zich mee.

Instellen

Bij flexibel werken moeten de werkplekken zo worden ontworpen dat ze goed zijn in te stellen, zodat ze volledig kunnen worden afgestemd op de uit te voeren taken. Gebeurt dat niet, dan liggen er uiteraard risico's op de loer. Zo worden er aan een werkplek waar vooral wordt overlegd andere eisen gesteld dan aan een plek waar werknemers geconcentreerd moeten werken. Concentratie en communicatie staan immers vaak op gespannen voet met elkaar. Sommige werknemers vinden het bijvoorbeeld moeilijk om zich te concentreren als er in de ruimte waar ze werken ook veelvuldig wordt overlegd, vooral als er beperkte akoestische maatregelen zijn genomen. Daarnaast is het belangrijk dat werkplekken een groot instelbereik hebben en gemakkelijk zijn in te stellen, vooral als ze door meerdere werknemers worden gebruikt. Meubilair dat voldoet aan de adviesnorm NPR 1813 is daar beter op toegerust dan meubilair dat voldoet aan de norm NEN-EN 1335 (zie ook het kader op pagina 28, *red.*).

Arboregime

Op kantoor zorgt de werkgever voor de ergonomische inrichting van de werkplekken en de gebouwveiligheid. Ook is er, als het goed is, een zekere mate van toezicht op de manier waarop iemand werkt, wanneer hij werkt en waar hij mee bezig is. Bij thuiswerken geldt vanuit de

‘Een goede RI&E kijkt zowel naar de beleidsmatige als de praktische kant van Het Nieuwe Werken’

Arbowet een licht arboregime. De werkgever is bijvoorbeeld niet verantwoordelijk voor de aanwezigheid van nooduitgangen, brandblussers, etc. Hij is wel verantwoordelijk voor de ergonomische inrichting van werkplekken die meer dan twee uur per dag voor beeldschermwerk worden gebruikt. Werkgevers krijgen bij thuiswerken dan ook te maken met de volgende vragen op het gebied van gezondheid en psychische belasting:

- Is de werkplek afgestemd op het werk dat de werknemer doet? Vooral als medewerkers per dag meerdere uren beeldschermwerk doen, is het belangrijk dat de werkplek ook ergonomisch in orde is. Even de mail lezen kan prima op de bank, maar langdurig op een te hoge keukentafel met een stoel met gebrekkige ondersteuning beeldschermwerk doen, is erg onverstandig.
- Neemt de medewerker na maximaal 5,5 uur werken een pauze en werkt hij maximaal 12 uur op een dag? Met andere woorden: blijven zijn werktijden binnen de normen van de Arbeidstijdenwet?
- Minstens zo belangrijk: hoe zit het met de psychische aspecten die om de hoek komen kijken bij thuiswerken? Is de balans tussen werk en privé in orde? Legt de medewerker te veel of juist te weinig focus op werken? Beschikt de werknemer over de competenties om zelfstandig thuis te kunnen werken? Lukt het de medewerker om samen te werken met collega's die ergens anders werken? Enervaart hij een manier van leidinggeven die past bij thuis werken (minder gericht op controle en meer op vertrouwen en resultaten)?

Risico's

Het is zaak dat de arboprofessional nagaat of er in de RI&E aandacht moet worden besteed aan flexibel werken en thuiswerken. Het is echter niet altijd gemakkelijk om erachter te komen hoe het zit met

de risico's van Het Nieuwe Werken. Een goede RI&E kijkt zowel naar de beleidsmatige als de praktische kant van HNW. Bijvoorbeeld door na te gaan of de organisatie goede maatregelen heeft getroffen om flexibel werken en thuiswerken op een gezonde manier mogelijk te maken. Bij flexibel werken gaat het bijvoorbeeld om wat voor meubilair de organisatie kiest. Of om wat de organisatie doet als een medewerker aangeeft dat hij ondanks dat meubilair toch niet 'past' op een werkplek. Is hij dan overgeleverd aan de willekeur van degene die hij aanspreekt of heeft de organisatie een eenvoudig werkende aanpak waarin staat hoe met zo'n vraag wordt omgegaan? En hoe weet de werkgever dat de medewerkers tevreden zijn over de flexplekken? Bij thuiswerken gaat het met name om de manier waarop de werkgever zijn eindverantwoordelijkheid voor gezonde werkplekken invult. Of werknemers vrijwillig of verplicht thuiswerken, maakt juridisch niet uit: de werkgever is en blijft verantwoordelijk voor het gezond zijn van die werkplek. Het is vervolgens aan de medewerker om hier gezond van gebruik te maken. Het invullen van deze verantwoordelijkheid kan op meerdere manieren gebeuren. Te denken valt aan het afleggen van een thuiswerkplekbezoek of het laten invullen van een checklist, een digitale vragenlijst of een quickscan.

Verbetering

Een effectieve manier om thuiswerken in het kader van de RI&E te beoordelen en te verbeteren, is het uitvoeren van een digitale enquête of een quickscan. De arboprofessional kan in zo'n enquête vragen opnemen over de inrichting en het gebruik van de thuiswerkplek, competenties die nodig zijn om thuis te werken, werktijden en RSI-klachten. Ook digitale voorlichting over het inrichten en instellen van die werkplek kan onderdeel zijn van zo'n quickscan. Na het invullen geeft de scan de deelnemer feedback over het thuiswerken, inclusief suggesties voor verbetering. De

NEN-EN 1335 EN NPR1813

Kantoormeubilair moet aan een norm voldoen. Bij meubilair dat voldoet aan de norm NEN-EN 1335 past ongeveer de helft van de medewerkers goed op dat meubilair. Dit betekent dat er regelmatig individuele correcties plaatsvinden op werkplekniveau. Als meubilair voldoet aan de adviesnorm NPR 1813 past ongeveer 95 procent van de werknemers goed op dat meubilair. Correcties zijn dan bijna niet meer nodig. Enkele verschillen op het gebied van de minimumeisen per norm:

	NEN-EN 1335	NPR 1813
Zithoogte	40-51 cm	41-55 cm
Hoogte armsteunen	20-25 cm	20-30 cm
Bereik zitdiepte	40-42 cm	38-48 cm

leidinggevende kan – op basis van die feedback – waar nodig afspraken met de medewerker maken voor verbetering en in het uiterste geval de medewerker verbieden om thuis te werken. Door de toepassing van een digitale enquête of quickscan voert de werkgever in wezen een RI&E uit voor thuiswerken, geeft hij medewerkers voorlichting over thuiswerken en zorgt hij ervoor dat medewerkers thuis net als op kantoor hun werk goed kunnen doen zonder onnodige arbeidsrisico's.

Tevreden

Organisaties kunnen op dezelfde manier een enquête uitvoeren over flexwerken. Natuurlijk kan een deskundige in het kader van de RI&E de flexplekken beoordelen, maar daarmee is allermindst gezegd dat de medewerkers ook tevreden zijn. Door het houden van een enquête kan de mening van de gebruikers worden meegenomen. Onderwerpen die hierbij aan de orde kunnen komen zijn geluidshinder en concentratie, klimaat, (dag)licht en verlichting, werkplekinrichting en RSI-klachten. Een goede enquête over flexwerken geeft de werkgever zicht op de beleving van de arbeidsrisico's. Aanvullend kunnen ook andere zaken worden bevraagd, zoals de beschikbaarheid van de verschillende soorten werkplekken.

Huib Pennock is Human Factors-expert bij Ergo-balans (www.ergo-balans.nl) en De Goede Praktijk (www.degoedepraktijk.nl). Hij ondersteunt organisaties op het gebied van gezond en plezierig werken.

