AdviceSelect
Training en advies

Checklist beeldschermwerk en thuiswerken



Deze checklist is gemaakt in het kader van de week van de ri&e 2020. Het gaat om aandachtspunten bij het (structureel) thuiswerken. Of ze allemaal van toepassing zijn hangt af van de inhoud van het werk en soort organisatie. Ze komen uit de arbowetgeving (werkplek, werkdruk, ongewenst gedrag), Arbeidstijdenwet, Wet op de Ondernemingsraden en de praktijk.

Als u naar aanleiding van deze checklist vragen heeft kunt u altijd contact met mij opnemen.

AdviceSelect Training en Advies
Drs. ing. Simon Troost
www.adviceselect.nl
info@adviceselect.nl
0653672148

Tip: regelmatig schrijf ik over mijn vakgebied in verschillende tijdschriften. Deze artikelen kun je gratis downloaden op www.adviceselect.info

Hoewel deze uitgave met zeer veel zorg is samengesteld, aanvaart de auteur geen enkele aansprakelijkheid voor schade ontstaan door eventuele fouten en/of onvolkomenheden in deze uitgave. Vrije verspreiding mag plaatsvinden onder de voorwaarde dat er geen wijzigingen in het document worden aangebracht en de volgende vermelding wordt gebruikt. Samenstelling: AdviceSelect Drs. ing. Simon Troost

Definities Arbobesluit:

Beeldschermwerk: gemiddeld meer dan 2 uur per etmaal werken met een beeldscherm.

Beeldschermwerkplek: het geheel dat bestaat uit beeldschermapparatuur, in voorkomend geval voorzien van toetsenbord of voorziening voor gegevensinvoer en of de interface mens/machine bepalende software, facultatieve accessoires, nevenapparatuur, telefoon, modem, printer, documenthouder, stoel, werktafel of werkvlak alsmede de onmiddellijke werkomgeving.

Werkplek

- Is de werkplek in de eigen woning ingericht volgens de ergonomische beginselen.
- Worden de tips en maatregelen uit de sector arbocatalogus toegepast.
- Is gedurende alle seizoenen een goede werktemperatuur te realiseren. De arbowetgeving kent geen harde normen. Handig naslagwerk: Arbo-Informatieblad Kantoren (nr. 7) en Binnenmilieu (nr. 24) Sdu-uitgeverij, Den Haag.
- Wordt voldaan aan de eisen van de arboregeling m.b.t. beeldschermwerkplekken:
    - is het beeldscherm van goede kwaliteit, gemakkelijk instelbaar, kantelbaar en spiegelt het scherm niet.
    - beeldscherm en toetsenbord mogen niet aan elkaar vast zitten.
    - de werkplek moet een comfortabele houding mogelijk maken. Let ook op voldoende vrije beenruimte.
    - de verlichting op de werkplek zorgt voor voldoende licht en een beheerst contrast tussen het beeldscherm en de omgeving.
    - de programmatuur is aangepast aan de te verrichten taken.
- Zijn afspraken gemaakt hoe aan de ri&e verplichting kan worden voldaan.
- Is de preventiemedewerker voldoende opgeleid om werkplekadviezen bij thuiswerken te kunnen geven.
- Zijn afspraken gemaakt over het zo nodig beoordelen van de thuiswerkplek door een arbodeskundige.

Apparatuur/security

- Heeft de medewerker voldoende snel en betrouwbaar internet.
- Is helder aan welke technische eisen de apparatuur moet voldoen. Wordt zo nodig een goede computer, beeldschermen en printer verstrekt.
- Als de te gebruiken software ontworpen is voor meerdere beeldschermen is dit thuis ook noodzakelijk om wisselen tussen applicaties te voorkomen.
- Als medewerkers veel bellen is een smartphone niet altijd geschikt. Overweeg een vaste telefoonlijn, Voice over IP en een headset.
- Is de data security goed geregeld, zeker bij het gebruik van homecomputers en privésmartphones.
- Is duidelijk vastgelegd wat wel en niet mag (bijvoorbeeld opslag op een usb stick).
- Is de medewerker op de hoogte van de procedure in geval van een datalek.

- Zijn afspraken gemaakt over privégebruik van de door de werkgever verstrekte apparatuur.
- Wordt gecommuniceerd hoe de verzekering geregeld is. Weten medewerkers wat te de doen in geval van schade/diefstal.

<u>Werktijden</u>

- Is er een deugdelijke registratie van arbeids- en rusttijden.
- Hoe gaan we om met systematisch overwerk.
- Wordt het beeldschermwerk zodanig georganiseerd dat het op gezette tijden wordt afgewisseld door andersoortige activiteiten of pauze.
- Zijn er afspraken over bloktijden (voorbeeld maandag tot vrijdag tussen 08:00 uur en 18:00 uur waarbinnen gewerkt moet worden of heeft de medewerker vrije keuze.
- Een werktijdregeling is instemmingsrechtig voor de ondernemingsraad.
- Hoe gaan we om met het opnemen van verlofdagen? Valkuil kan zijn dat de behoefte aan “vrij” wordt ingevuld met het flexibel plannen van het werk.
- Zijn afhankelijk van het soort werk afspraken gemaakt over tijden dat iedereen zoveel mogelijk bereikbaar is of juist niet gestoord wil worden.
- Is de medewerker voorgelicht over de regels uit de arbeidstijdenwet, bedrijfsregelingen en eventueel de CAO.

<u>Sociale situatie</u>

- Is de medewerker geschikt voor huiswerken:
    - voldoende discipline en motivatie
    - zelfsturing
    - zelf voldoende structuur kunnen aanbrengen in o.a. het dagritme
    - nieuwsgierig om nieuwe dingen te ontdekken
    - goed kunnen plannen
    - tegen in sociale isolatie het werk kunnen verrichten
- Zijn huisgenoten ingelicht over de consequenties en hebben ze geen bezwaar dat op regelmatige basis wordt thuisgewerkt.
- Kan de werkplek zo nodig worden afgesloten als het werk (concentratie) dit vereist.
- Hoe zijn de contacten met collega’s geregeld. Tip: let op het gebruik van whatsapp groepen. Deze kunnen van invloed zijn op de privé-werkbalans.
- Is ook op termijn een goede thuiswerkplek mogelijk (voorbeeld de werkkamer is nodig als kinderkamer)
- Kunnen medewerkers die willen stoppen met thuiswerken zonder belemmeringen naar kantoor.
- Zijn er factoren zoals mantelzorg, grote verbouwingen of extreem lawaai die niet samengaan met thuiswerken en de uit te oefenen werkzaamheden.
- Tip: probeer tussendoor niet teveel te snacken of te roken (in je eigen huis mag dat namelijk wel)

Support / ICT

- Wordt voldoende voorlichting gegeven over de te gebruiken software
- Kunnen medewerkers de helpdesk snel en laagdrempelig bereiken
- Zijn ze voldoende deskundig: kunnen ze zo nodig “meekijken”
- Wordt door de werkgever verstrekte apparatuur in geval van defecten of problemen snel vervangen of gerepareerd.

Aansturing

- Wordt gebruik gemaakt van een kwantitatief of kwalitatief controle mechanisme. Zo ja, is er een heldere regeling en heeft de OR ingestemd. Wordt deze regeling aan de medewerker verstrekt.
- Zijn leidinggevende voldoende opgeleid om op afstand leiding te kunnen geven (bijvoorbeeld outputgericht).
- Is er voldoende aandacht voor groepsevenementen om elkaar ook als team in het echt te zien.
- Zijn er regelmatig gesprekken tussen leidinggevenden en de medewerker over ervaringen met en knelpunten bij het thuiswerken.
- Thuiswerken onttrek zich aan het zicht: is er voldoende aandacht voor ongewenst gedrag (cyber)pesten. Is er een vertrouwenspersoon waar medewerkers terecht kunnen
- Zijn er mogelijkheden om eentonige werkzaamheden te verminderen zo nodig door het herverdeling van taken.
- Verkies de chat boven een eindeloze mailconversatie: vroeger liep je toch even bij iemand langs.

Overig

- Is er voldoende aandacht voor het inwerken van nieuwe collega’s.
- Wordt een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek aangeboden aan beeldschermwerkers. Vooral als de medewerker klachten heeft van ogen of bewegingsapparaat.
- Worden zo nodig oogcorrectie middelen verstrekt passend voor de thuiswerkplek.
- Hoe is ziekmelden geregeld: ziek doorwerken is een mogelijk risico.
- Is men op de hoogte binnen de organisatie wat de zorgplicht inhoud en wat dit betekent voor het thuiswerken.
- Is er een vertrouwenspersoon aangesteld en zijn de contactgegevens bekend bij de medewerkers.
- Is aandacht voor de extra kosten (verlichting, verwarming) ten gevolge van het thuiswerken.
- Hoe gaan we om met de vergoeding woon-werk verkeer.
- Is er een thuiswerkregeling met heldere afspraken. Deze moet afhankelijk van de inhoud aan de ondernemingsraad ter instemming worden voorgelegd.