



Focus op veilig thuiswerken

Over loshangende snoeren en een gladde oprit

Veel mensen houden nog steeds vast aan de term Het Nieuwe Werken. Sommigen prefereren Het Andere Werken. Hoe het ook genoemd wordt, kantoorwerk is onderhevig aan veranderingen die sociaal-maatschappelijk ingegeven zijn. Een ervan is het kunnen en mogen werken op andere plekken dan op kantoor. Zoals thuis. Maar is dat wel altijd verantwoord?

Eén van de voorlopers van Het Nieuwe Werken (HNW) was David Fleming uit Californië. Al vanaf het prille begin waarschuwde hij voor fysieke problemen als gevolg van ergonomisch slechte voorzieningen op de thuiswerkplek, en de daarmee samenhangende verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid.

Geen rookmelder?

Die thema's spelen nu, dertig jaar later, nog steeds. In veel organisaties staan arboverantwoordelijken, HRM- en P&O-managers voor een forse uitdaging: de

veiligheid garanderen van het groeiende aantal medewerkers dat niet 'in het zicht' is maar thuis of elders werkt. In principe is de werkgever verantwoordelijk voor een goede en gezonde werkplek en -omgeving. Maar de thuiswerkplek is vanwege privacywetten niet te inspecteren. Hoe kan de werkgever dan toch zorgen dat ook het thuishkantoor aan de arbovoorwaarden voldoet? Als een thuiswerker over een niet goed weggevoerd snoer struikelt, wie is dan verantwoordelijk? En wat als de werknemer thuis geen rookmelder heeft geïnstalleerd?

Checklist

Natuurlijk gaan werkgevers niet bij hun medewerkers langs om te controleren of hun thuiswerkplek wel voldoet aan de arboregels die op kantoor gelden. Wat ze wel kunnen doen, is thuiswerkers een checklist laten invullen met vragen over de omstandigheden en voorzieningen op die thuiswerkplek. De werknemer moet die lijst naar waarheid invullen en ondertekenen. Op basis van de antwoorden kan de werkgever besluiten of het 'veilig' is de medewerker ook thuis taken te laten vervullen. Of dat juridisch dichtgetimmerd kan worden, is de vraag. De medewerker zou kunnen stellen dat op die manier zijn privacy wordt aangetast en dus een inspectie weigeren. Waarop de werkgever het thuiswerken dan gewoon kan verbieden. Hoe dan ook; het is in beide belang dat zaken goed geregeld zijn. De werkgever biedt zijn medewerker vrijheid en verantwoordelijkheid (twee belangrijke pijlers van HNW), de medewerker heeft die vrijheid en de voordelen van het thuis kunnen werken.

combinatie met een checklist zoals eerder genoemd. Of het bijdraagt aan het doorvoeren van zijn Obamacare-plannen is niet duidelijk, maar het zal ongetwijfeld meehelpen. Bovendien: als een medewerker de kans heeft om thuis te werken, hoeft hij niet naar kantoor. En dat kan wel zo praktisch zijn als de weersomstandigheden een 'code rood' veroorzaken. Denk aan de recente sneeuwstormen in Boston. Of aan de aangepaste dienstregelingen van de NS als in Nederland twee centimeter sneeuw valt.

Struikelen over de hond

Maar ook thuis kunnen blessures en zelfs verwondingen worden opgelopen. We noemden al het loshangende snoer. In Amerika – waar anders – zijn al diverse rechtszaken gevoerd door mensen die thuis of onderweg gewond raakten en dit claimden bij hun werkgever. Zo verwachtte een man in de staat Utah een pakketje van zijn werk. Omdat er sneeuw was gevallen, strooide hij zout op zijn oprit.

achter het stuur van de auto. We zitten heel wat uren op de weg. Dat kan problemen opleveren met de concentratie als een rit langer duurt, door slechte weersomstandigheden of drukte. Denk ook aan telefoneren achter het stuur. Ook al gebeurt dat handsfree, het gaat altijd ten koste van de concentratie en alertheid bij het rijden.

Quality time

Ander voordeel van het verminderde woonwerkverkeer: de vrijgekomen tijd kan anders worden besteed. Bijvoorbeeld aan quality time met de kinderen, om eens uitgebreid te koken of gewoon goed uit te rusten. Het is dan wel zaak om daar inderdaad de tijd voor te nemen. Er zijn gevallen bekend van thuiswerkers die niet stoppen om half zes maar doorgaan, soms tot diep in de nacht. Wat uiteindelijk zelfs kan leiden tot een burn-out. En dat kan toch niet de bedoeling zijn van HNW. ■

De werkgever biedt zijn medewerker vrijheid en verantwoordelijkheid (twee belangrijke pijlers van HNW), de medewerker heeft die vrijheid en de voordelen van het thuis kunnen werken.

Regelingen

Het kan natuurlijk zijn dat een medewerker niet de middelen heeft om thuis een verantwoorde werkplek in te richten. We zien daarom allerlei regelingen ontstaan waarbij de werkgever de thuiswerkplek faciliteert. Dat kan variëren van een financiële bijdrage tot het leveren van dezelfde spullen (stoel, bureau, verlichting, pc en randapparatuur) als de medewerker op kantoor over beschikt. En natuurlijk een degelijke en beveiligde internetverbinding. Die is tegenwoordig überhaupt onmisbaar – en bij menig organisatie zelfs een voorwaarde om thuis te kunnen werken.

Extremely supportive

Het is niet verwonderlijk dat onder andere de Amerikaanse president een groot voorstander ('extremely supportive') is van telewerken - in

Daarbij gleden hij uit en brak zijn nek. De rechter oordeelde dat die verwonding was opgelopen tijdens werktijd en bij de uitvoering van zijn taken. Dus had de man recht op schadevergoeding. Nog een voorbeeld? Een interieurinrichtster uit Oregon liep naar de garage om stofstalen te halen, struikelde over de hond en brak haar pols. Ook deze claim werd toegerekend, want de verwonding werd opgelopen tijdens werkzaamheden voor de opdrachtgever. Of dit soort claims in Nederland met succes kan worden ingediend, is de vraag. Feit is wel dat 'Amerikaanse toestanden' ook hier steeds vaker voorkomen.

Achter het stuur

Toch kan telewerken meer blessures voorkomen dan veroorzaken. De meest gevaarlijke momenten doen zich namelijk onderweg voor,

