

MiCare | 2020 Whitepaper

GEZOND THUISWERKEN

De thuiswerkplek, hier moet u op letten



Vita Simons, ergotherapeut

© 2020 MiCare Health

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming. Het gebruik van tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Voor het verkrijgen van toestemming kunt u zich richten tot MiCare: info@micare-health.nl.

De informatie in dit whitepaper is uitsluitend bestemd voor zorgprofessionals. Dit whitepaper is niet geschikt voor cliënten en dient in geen geval aan cliënten ter beschikking worden gesteld.

MiCare Health

CBS-weg 15
6412 EX Heerlen

Telefoon: 045 785 14 80

E-mail: info@micare-health.nl

Website: www.micare-health.nl

INHOUDSOPGAVE



INHOUDSOPGAVE	3
INLEIDING	4
DE ARBOWET EN DE WERKPLEK	5
Aandachtsgebieden HNW	6
Voordelen HNW	7
Valkuilen HNW	8
CORONACRISIS	9
ROL WERKGEVER	10
HOE ZORGT U VOOR EEN GEZONDE THUISWERKPLEK?	10
CONCLUSIE	15
OVER MICARE	16
LITERATUUR.....	17

INLEIDING

Thuiswerken wordt steeds populairder en met de huidige techniek is steeds meer mogelijk. Thuiswerken is bovendien efficiënter voor wat betreft tijd. Sinds COVID-19 wordt de thuiswerkplek steeds meer gebruikt en om deze reden is het dan ook belangrijk dat deze werkplek goed wordt ingericht.

Maar wat is nu een goede thuiswerkplek? Waar moet u opletten? In dit whitepaper gaan we in op de aandachtsgebieden van Het Nieuwe Werken (HNW), de voordelen hiervan alsook de valkuilen. Daarnaast wordt in dit whitepaper de rol van de werkgever besproken en worden tips gegeven om gezondheidsklachten te voorkomen.



DE ARBOWET EN DE WERKPLEK

Een goede werkplek is belangrijk om de veiligheid en gezondheid van werknemers te beschermen. Dit geldt voor werkplekken op kantoor alsook thuis. Bij het thuiswerken wordt namelijk vaak op verschillende plekken in huis gewerkt: de werkkamer, aan de eettafel en/of op de bank. Het meubilair thuis is vaak ergonomisch minder goed dan het meubilair op het werk. Voor het verantwoord inrichten van een (thuis)werkplek is daarom een *Besluit Beelschermwerk* in de Arbowet opgenomen.

In het Besluit Beeldschermwerk is een Europese richtlijn uitgewerkt. Deze richtlijn is naar aanleiding van verschillende onderzoeken naar de (negatieve) effecten van beeldschermgebruik door de Europese Unie opgesteld. In deze richtlijn staan voorschriften beschreven die de veiligheid en gezondheid van werknemers beschermen. Hierbij kunt u denken aan voorschriften voor apparatuur, meubilair, de organisatie van het werk, etc.

TAAKANALYSE

Naast de voorschriften in het Besluit Beeldschermwerk is het bij het ontwerpen van een (thuis)werkplek belangrijk om ook een taakanalyse uit te voeren. Een taakanalyse is een proces waarbij informatie en gegevens over een taak worden verzameld. U kunt hierbij denken aan gegevens, zoals de tijdsduur van het werk, te gebruiken voorwerpen, afmetingen van de werkruimte, de hoeveelheid, duur en frequentie van de werktaken, -handelingen en -houdingen. Met een taakanalyse wordt duidelijk waar eventuele knelpunten zich mogelijk kunnen voordoen en dus waar aanpassingen noodzakelijk zijn.

HET NIEUWE WERKEN (HNW)

Het nieuwe werken is een visie op basis waarvan werken effectiever, efficiënter, maar ook plezieriger wordt gemaakt voor de organisatie én de werknemer. HNW wordt ook wel omschreven als plaats- en tijdsafhankelijk werken. Dit betekent dat het werk wat tijd en plaats betreft flexibeler wordt gemaakt door het gebruik van ICT-oplossingen.

Een populaire vorm van HNW is thuiswerken. Een andere voorbeeld zijn de flexkantoren waarvan tegenwoordig ook veel gebruik wordt gemaakt. Werknemers of werkgevers kunnen hierbij 'per uur' een werkplek huren.

Aandachtsgebieden HNW

- **ICT:** Met de ICT-mogelijkheden van deze tijd kan plaats- en tijdsafhankelijk werken worden gerealiseerd. Een laptop en internetverbinding zorgen er vaak al voor dat werknemers hun werk vanaf elke gewenste plek kunnen uitvoeren. Daarnaast kunnen optimale digitalisering en efficiënte (administratieve) systemen de hoeveelheid aan taken beperken.
- **Fysieke omgeving:** Vaste werkplekken verdwijnen steeds meer. Hiervoor komen flexwerkplekken in de plaats. Werknemers kunnen de werkplek aanpassen op de taken die zij willen uitvoeren: bellen, vergaderen of individueel (geconcentreerd) werken. Thuiswerken is de meest populaire variant in HNW.
- **Organisatie:** Structuur, strategie en cultuur zijn belangrijk om HNW in een organisatie te implementeren. Regels, processen en procedures dienen duidelijk te zijn voor werknemers.

- **De mens:** Controle tijdens het werk wordt vervangen door vertrouwen en (resultaat)verantwoordelijkheid. Vertrouwen en verantwoordelijkheidsgevoel zijn een van de belangrijkste ingrediënten voor het thuiswerken. Een goede samenwerking tussen werkgever en werknemer is dan ook belangrijk. Omdat er geen controle meer mogelijk is bij HNW, is resultaat veel belangrijker dan aanwezigheid.

Voordelen HNW

HNW biedt verschillende voordelen. Zo hebben werknemers met veel vrijheid, betrokkenheid en verantwoordelijkheid een hogere productiviteit dan werknemers die veel gecontroleerd worden. Vrijheid geeft vaak ook meer tevredenheid onder werknemers. Indirect levert dit minder ziekteverzuim en minder verloop van personeel op. Bovendien spreken tevreden werknemers positief over de organisatie.

HNW heeft daarnaast ook een financieel pluspunt. Doordat er veel vanuit thuis wordt gewerkt, kan een organisatie (flink) besparen op huisvesting, verwarming, airco, elektriciteit en reiskosten. Er dienen wel extra investeringen te worden gedaan in ICT en kantoorinrichting om thuiswerken mogelijk te maken.

Tenslotte leveren minder kantoorruimte en minder reiskosten ook een CO₂-reductie op.

Valkuilen HNW

Door het thuiswerken kan de samenwerking onderling worden bemoeilijkt en kan solistisch gedrag onder werknemers ontstaan. Werknemers zien elkaar minder, waardoor het groepsgevoel vermindert en de communicatie soms moeilijker kan gaan. Daarnaast zijn werktijden van 09.00 tot 17.00 uur niet meer standaard wanneer werknemers thuis werken. Een werknemer bepaalt zelf de scheiding tussen werk en privé en de eindtijd van zijn/haar werkdag. Resultaatafspraken en goede coaching is hierbij belangrijk.



CORONACRISIS

Het kabinet roept werkgevers gedurende de coronacrisis op om werknemers zo veel mogelijk thuis te laten werken. Hierdoor is het aantal thuiswerkers sinds halverwege maart enorm toegenomen. Mogelijk blijft het thuiswerken ook een onderdeel van de werkcultuur.

Het thuiswerken heeft echter ook een keerzijde. Een slechte houding of het niet kunnen vinden van een balans tussen werk en privé kunnen lichamelijke en/of psychische klachten veroorzaken. Het Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF) ziet een toename van klachten bij thuiswerkers die vanwege de coronacrisis lange tijd vanuit thuis werken (Nu.nl, 2020). Veel thuiswerkers hebben last van arm-, schouder-, nek- en rugklachten door het langdurig achter een beeldscherm zitten. In veel gevallen is de thuiswerkplek niet optimaal, waardoor het aannemen van een goede houding niet mogelijk is. Een laptop houder, los toetsenbord en een losse muis zijn belangrijk, evenals een ergonomische bureaustoel en een goed afgesteld werkvlak/bureau.

Naast de werkplek speelt ook het evenwicht tussen werk en privé een rol bij het ontstaan van klachten bij thuiswerken. Een disbalans tussen werk en privé kan zorgen voor stress en/of vermoeidheidsklachten. Werk moet anders gedaan worden dan voorheen. Mogelijk werkt de partner ook aan de keukentafel, vragen kinderen meer aandacht, etc. Ook het gebrek aan contact met collega's en de bijbehorende sociale interacties kunnen een nadeel zijn. Vaak ontstaan er klachten door een combinatie van mentale en fysieke factoren.

ROL WERKGEVER

De werkgever heeft een zorgplicht welke inhoudt dat de werkgever ervoor moet zorgen dat de werkplek gezond en veilig is. In de Arbowet staat beschreven dat de werkgever elke arbeidsplaats in zijn arbobeleid dient te betrekken. Dit betekent dus ook de thuiswerkplek. In het Arbeidsomstandighedenbesluit is opgenomen dat een thuiswerkplek ingericht dient te worden volgens ergonomische beginselen. Dit betekent dat de werkplek van werknemers wordt afgestemd op het lichaam van de werknemer. Denk hierbij aan de hoogte van het bureau of de werktafel, het gebruik van een eventuele voetensteun, bewegingsruimte onder de werktafel, etc.

Indien een werknemer uit eigen keuze thuis werkt, is hij/zij zelf verantwoordelijk voor de werkplek. De werkgever dient de werknemer in dit geval wel te informeren over een gezonde werkplek.

HOE ZORGT U VOOR EEN GEZONDE THUISWERKPLEK?

Een geïmproviseerde werkplek in huis, bijvoorbeeld aan de keukentafel of op de bank, heeft veel impact op het lichaam. Dit voelt een werknemer in eerste instantie meestal niet, maar dit kan later consequenties hebben in de vorm van pijn of gezondheidsklachten. In dit hoofdstuk geven wij u tips waar u als werkgever op kunt letten bij het implementeren van een gezonde thuiswerkplek en hoe u klachten kunt voorkomen.

Het soort werkplek

Bij het ontwerpen van een werkplek wordt veelal gekozen voor een zitwerkplek, maar ook een stawerkplek is een optie. Zowel voor zittend als staand werk geldt dat het niet gezond is om de hele dag dezelfde houding

aan te nemen. Staan is een belastende houding en daarom vaak vermoeiend. Te lang zitten is ook niet gezond voor de werknemer. Een werkplek waarbij afgewisseld kan worden is daarom het meest gezond.

Stoelen

Wanneer een werknemer de hele dag op een stoel moet zitten, is het belangrijk dat dit een goede stoel is. Er zijn vaak verschillende instellingen en keuzemogelijkheden, denk aan zitting, rugleuning, armleningen en bewegingsmechanisme.

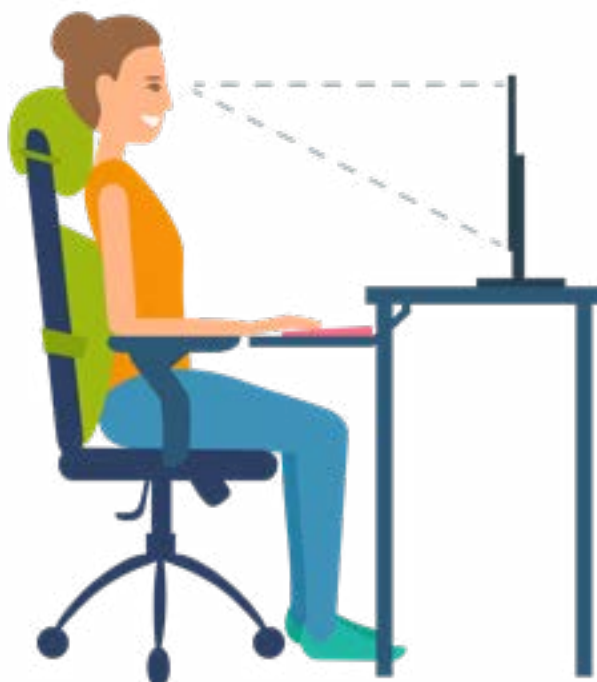
Daarnaast zijn er veel nationale en internationale normen voor stoelen. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de ergonomie, maar ook naar de constructie en de stevigheid van een stoel.

Wanneer een stoel aan de juiste eisen voldoet, is het belangrijk om deze ook juist in te stellen, zodat deze een gezonde werkhouding ondersteunt.

Naast kantoor- en werkstoelen zijn er ook een aantal bijzondere stoelen, zoals zadelkrukken, kniestoelen, etc.

Werkhoogte

Een belangrijk onderdeel bij het instellen van een werkplek is de werkhoogte. De juiste werkhoogte zorgt voor een omgeving die een ergonomische houding ondersteunt. Een goede werkhoogte wordt gerealiseerd door de hoogte van het werkvlak en de hoogte van het beeldscherm. Zorg ervoor dat het beeldscherm op ooghoogte is ingesteld, zodat er geen nekklachten kunnen ontstaan. Daarnaast zorgt voldoende beenruimte voor een prettige houding en dient een werkopstelling zo georganiseerd te zijn dat de werknemer overal gemakkelijk bij kan. Ook een los toetsenbord stimuleert een ergonomische houding en kan voorkomen dat hand- en/of polsklachten ontstaan.



Afwisseling

Bij HNW, met name tijdens het thuiswerken, wordt vaak veel langer en veel langere aaneengesloten periodes beeldschermwerk verricht. De belasting en duur van beeldschermwerk thuis is groter dan op kantoor, omdat er thuis minder omgevingsinvloeden zijn van bijvoorbeeld collega's.

Het is belangrijk om een zittende werkhouding af te wisselen met beweging. Zorg dat werknemers niet 8 uur op een stoel zitten, maar stimuleer beweging tussendoor. Werknemers kunnen bijvoorbeeld een wandeling maken tijdens de lunchpauze of tijdens een telefoongesprek in huis rondlopen.

Voldoende beweging en in beweging blijven heeft een positieve invloed op o.a. de lichamelijke fitheid, de gezondheid, het risico op het ontstaan en/of het verergeren van een chronische aandoening en/of op het psychologisch welbevinden. Een goede balans tussen inspanning en ontspanning, zowel op mentaal als fysiek vlak, is van groot belang.

Balans tussen werk en privé

Het is belangrijk dat werknemers een duidelijke grens weten te behouden tussen werk en privé. Bij thuiswerken is het moeilijker om letterlijk en figuurlijk afstand te nemen van het werk. Daarom wordt aangeraden dat werknemers een duidelijke werkplek thuis creëren en het werk niet naar de ruimte of plek in huis waar ontspanning plaatsvindt, meenemen.

Structuur

HNW of thuiswerken zorgt ervoor dat er minder structuur is; het dagelijks ritme verdwijnt. Om te zorgen voor een zo goed mogelijk dag- en nachtritme en structuur in de dag is het raadzaam dat werknemers een duidelijke start- en eindtijd van de werkdag bepalen, hun dagelijkse ochtendroutine (verzorgen en aankleden) volgen en niet vergeten om pauzes te nemen.

Blijf verbonden

Het gebrek aan sociale contacten kan een nadeel zijn van thuiswerken. Thuiswerkers verliezen verbondenheid met collega's en/of het bedrijf. Gevolgen hiervan kunnen eenzaamheid, somberheid en/of neerslachtigheid zijn.

Sociale contacten zijn een belangrijke energiebron in het werk. Dit kan bestaan uit een waardering van een leidinggevende, hulp van een collega, maar ook de gezelligheid en het kunnen maken van een praatje. Technologie kan hierin deels tegemoet komen. Denk aan bellen, appen en videobellen. Maak dan ook gebruik van technologie en blijf verbonden met elkaar!

IS DE (THUIS)WERKPLEK GEZOND?

Om preventief aan de slag te gaan met gezond beeldschermwerk binnen uw organisatie kunt u de checklist [Gezond beeldschermwerk](#) invullen of een RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie) over beeldschermwerk uitvoeren. Beide instrumenten kunt u gebruiken om te controleren of de (thuis) werkplek van uw werknemer(s) klachten veroorzaakt of kan veroorzaken. Daarnaast geven deze tools inzicht in mogelijke verbeterpunten om het risico op klachten te verminderen.

Let op! Ook mentale belasting kan (lichamelijke) klachten veroorzaken. Voor meer informatie bekijk onze whitepaper over *Mentale belasting op de werkvloer*. U kunt dit whitepaper aanvragen via info@micare-health.nl.

ADVIES

Heeft u hulp nodig bij het creëren van een gezonde werkplek voor uw werknemers, dan kunt u terecht bij een arbeidstherapeut of een in arbeid gespecialiseerde ergotherapeut. Zij geven u uitleg over een goede (ergonomische) werkplek, een goede werkhouding en bij het vinden van een balans tussen werk en privé.

CONCLUSIE

Thuiswerken was altijd al populair in Nederland. Nu sinds COVID-19 is dit nog populairder geworden. Er worden echter niet alleen eisen gesteld aan een werkplek op kantoor, ook heeft de werkgever een zorgplicht voor een gezonde en veilige thuiswerkplek voor zijn werknemers. In de Arbowet staan eisen beschreven waaraan een thuiswerkplek moet voldoen.

Bij het inrichten van een thuiswerkplek is het raadzaam om een taakanalyse uit te voeren. Een dergelijke analyse beoordeelt de aard en duur van handelingen per functie en brengt vervolgens de ervaren belasting en mogelijke knelpunten in kaart. Andere tools die bijdragen aan het in kaart brengen van mogelijke arbeidsrisico's en het preventief voorkomen van klachten zijn de checklist *Gezond beelschermwerk* en een *RI&E over beeldschermwerk*. Al deze tools kunnen zowel curatief als preventief worden gebruikt om te bekijken waar ergonomische adviezen wel of niet overeenkomen met de handelingswijze van de werknemer of de inrichting van de werkplek. Op deze manier kunnen mogelijke knelpunten wordenesignaleerd.

Bij de beoordeling van een gezonde thuiswerkplek wordt gekeken naar het soort werkplek, de stoel, de werkhoogte van de tafel of het bureau alsook naar de afwisseling tussen zittend werk en beweging, de balans tussen werk en privé, dagelijkse structuur, het in contact blijven met collega's en de betrokkenheid met het bedrijf. Een arbeidstherapeut of een in arbeid gespecialiseerde ergotherapeut richt zich op deze aspecten. Hij/zij adviseert werkgevers en werknemers over een verantwoorde thuiswerkplek met als doel klachten te voorkomen of te verminderen. Wilt u er zeker van zijn dat uw werknemers een gezonde thuiswerkplek hebben, maar twijfelt u hieraan, vraag dan een arbeidstherapeut of een in arbeid gespecialiseerde ergotherapeut voor advies. Ook voor klachten die als gevolg van thuiswerken zijn ontstaan, kunt u terecht bij een arbeidstherapeut, of een (in arbeid gespecialiseerde) ergotherapeut.

OVER MICARE

MiCare publiceert regelmatig whitepapers over ergonomisch verantwoord werken alsook over hand- en polsklachten, chronische pijn en psychische klachten met als doel u te informeren over welzijn en gezondheid, aandoeningen en behandelingen en daarmee cliënten te helpen in hun gezondheid.

MiCare is een medisch specialistische zorginstelling, waarin zorg op maat wordt aangeboden voor volwassenen met fysieke en/of mentale klachten. Naast medisch specialistische revalidatie biedt MiCare basis en gespecialiseerde GGZ en eerstelijnsfysiotherapie, -ergotherapie, -diëtetiek en handtherapie. Bovendien biedt MiCare Werkt-trajecten aan cliënten met arbeidsproblematiek als gevolg van lichamelijke en/of psychische klachten.

Meer informatie over MiCare

MiCare, Jos Heuvelmans (directeur)

Telefoonnummer: 045 - 785 14 80

OP DE HOOGTE BLIJVEN?



www.micare-health.nl

info@micare-health.nl

Regelmatig verstuurt MiCare nieuwsbrieven over whitepapers, nascholingen en/of ontwikkelingen binnen MiCare. [Meld u aan voor onze nieuwsbrief.](#)

LITERATUUR

- ArboNed. (31 maart 2020). Alles over gezond thuiswerken en het coronavirus. Geraadpleegd van <https://www.arboned.nl/wat-u-moet-weten/arbeidsrisico-s-verminderen/thuiswerken>.
- De Veld, A. & Lemette, M. (2012). *Interventies gericht op adviseren*. (2^e druk). Den Haag, Nederland: Boom Lemma uitgevers.
- Gezond Verbond. (maart 2015). Checklist gezond beeldschermwerk [checklist]. Geraadpleegd van <https://gezondverbond.nl/wp-content/uploads/2015/03/bijlage-Checklist-gezond-beeldschermwerk-2016.pdf>.
- Health2Work. (z.d.). *Dé Ergonomiegids*. (2^e editie). Geraadpleegd van www.health2work.nl
- Nu.nl. (29 augustus 2020). 'Fysiotherapeuten zien aantal klachten door thuiswerken toenemen.' Geraadpleegd van <https://www.nu.nl/coronavirus/6073961/fysiotherapeuten-zien-aantal-klachten-door-thuiswerken-toenemen.html>
- Voskamp, P. (2008). *Basisboek ergonomie*. (1^e druk). Groningen/Houten, Nederland: Wolters-Noordhoff.