



Thuiswerkbeleid: Arbo technische / juridische onderwerpen

Hieronder vind je de onderwerpen op Arbo technisch / juridisch gebied die je als werkgever zou moeten opnemen in het thuiswerkbeleid. Dit zorgt voor transparantie en duidelijkheid voor zowel jou als werkgever als je werknemers. Ook schetst het helderheid waarvoor je als werkgever *moet* zorgdragen.

1. Zorgplicht werkgever

[*Sportorganisatie*] heeft een zorgplicht voor

- een gezonde en veilige werkplek; en
- een inrichting van de werkplek die aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer is aangepast.

Dit betekent dat [*Sportorganisatie*] ervoor moet zorgen dat de werknemer de beschikking heeft over een ergonomisch verantwoorde werkplek.

Handleiding Arbo

Als werkgever kun je middels de handleiding Arbo* eenvoudig checken of je aan je zorgplicht voldoet. De handleiding Arbo is in overleg met sociale partners opgesteld.

Zorgplicht

De mate waarin je als werkgever invulling moet en kan geven aan deze zorgplicht is afhankelijk van wat “redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevergd.” De WOS benadrukt het belang van voorlichting en de dialoog.

Voorlichting en dialoog

Als werkgever moet je jouw werknemer *actief* voorlichten (instrueren) hoe hij veilig en gezond zijn werk kan doen, zeker bij een wijziging van de arbeidsomstandigheden. Het is van belang om de impact en de gevolgen daarvan met iedere werknemer te bespreken. Besteed ook aandacht aan voldoende ontspanning en beweging tijdens werkdagen.

Psychosociale arbeidsbelasting

Vergeet in het gesprek ook niet de mogelijke mentale gevolgen ter sprake te brengen.

Gesprekscyclus

Tip: agendeer het onderwerp ‘thuiswerken’, naast de informele gesprekken, standaard in de bestaande gesprekscyclus (plannings-, functionerings-, en beoordelingsgesprek).

Zie ook www.sportwerkgever.nl/ thuiswerken/ zorgplicht.

Medezeggenschap

De wet bepaalt dat de werkgever met de medezeggenschap (de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of de afvaardiging van werknemers) overleg heeft over het arbobeleid (waaronder thuiswerken) en de uitvoering daarvan. In voorkomende gevallen moet je als werkgever instemming verkrijgen van de ondernemingsraad bij wijzigingen van het thuiswerkbeleid. Voor meer informatie over de rol van de medezeggenschap bij thuiswerken, zie onder kop 6 “De rol van de medezeggenschap.”

2. Wederkerigheid werknemer en meldplicht

De werknemer is zelf actief gehouden (meldplicht) om eventuele klachten door te geven aan zijn werkgever. De werknemer heeft de mogelijkheid een vertrouwenspersoon in te schakelen.

Belangrijk is dat de werknemer vooraf helder heeft wat thuiswerken van hem vraagt en dat hij actief meedenkt om klachten te voorkomen. Zelf heeft hij het beste beeld bij zijn vitaliteit, gezondheid, thuisomgeving en wat hij hierin nodig heeft. Dit valt mooi samen met het steeds belangrijkere thema “eigen regie” van de werknemer.

Werknemers moeten eventuele gevaren voor de veiligheid en gezondheid zo vroeg mogelijk en zo nodig herhaaldelijk melden aan de werkgever (zie ook www.sportwerkgever.nl/ onder kop 2 “Verantwoordelijkheid werkgever bij thuiswerken /zorgplicht”) en bijvoorbeeld de brochure *Veilig en gezond*).

3. Voorwaarden om thuis te mogen werken

Wetgeving, cao en afspraken op organisatieniveau

Als de werknemer thuis werkt, blijven de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet en overige relevante wetgeving alsmede de CAO Sport van toepassing. Ook als er binnen de organisatie een arbeidsvoorwaardenreglement of iets dergelijks geldt, blijft deze waar relevant van toepassing.

4. Arbowet en Arbobesluit

De werknemer die thuis werkt valt onder de Arbowet. [*Sportorganisatie*] moet gevaren in verband met fysieke belasting voorkomen en is verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkplek voor zijn werknemers. Ook dient hij te zorgen voor een thuiswerkplek die aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer is aangepast. Het arbeidsomstandighedenbeleid in de Sport is vastgelegd in de Arbo Handleiding. Deze handleiding bevat onder andere een checklist ten aanzien van de thuiswerkplek.

De werknemer moet zich houden aan de richtlijnen, ondanks het ontbreken van direct toezicht. Voorgaande past bij volwassen arbeidsverhoudingen.

Als werkgever moet je 3 dingen regelen op grond van de Arbowet

1. Voorlichting: de werkgever moet de werknemer voorlichten over mogelijke risico's en maatregelen;
2. RI&E: de werkgever moet gevaren in verband met fysieke belasting voorkomen door -onder andere- vooraf de werkplek te inventariseren;
3. Ergonomische werkplek; de werkgever moet zorgen voor een thuiswerkplek die is aangepast aan de persoonlijke eigenschappen van de thuiswerkplek.

4.1 Informatieplicht werkgever

Werkgever informeert en instrueert de werknemer over de risico's van zijn werk en hoe de werknemer deze risico's kan vermijden. Zo informeert de werkgever de werknemer over:

- de inrichting van de werkplek; de
- de arborichtlijnen- en voorzieningen;
- arbeidsrisico's die aan het thuiswerken kleven zoals:
 - te lang doorwerken
 - diffuse scheiding werk/privé
 - minder sociale contacten
 - minder betrokkenheid bij de organisatie, enz.

Risico-inventarisatie en -evaluatie (verder: RI&E)

Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid leg je als werkgever in een RI&E schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Ook voor thuiswerkende werknemers. Deze evaluatie bevat tevens een beschrijving van de risico-beperkende maatregelen die door jou als werkgever worden getroffen ten behoeve van de gezondheid en vitaliteit van je werknemers.

De WOS heeft in samenwerking met de vakbonden een Corona & thuiswerk-module ontwikkeld voor de erkende branche-RI&E. De modules zijn toegevoegd aan de bestaande [Sport RI&E](#).

4.2 Ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek

De werkplek thuis dient aan minimale eisen te voldoen om het werk veilig en gezond te kunnen doen. [*Sportorganisatie*] stelt als voorwaarde dat de werknemer de werkplek thuis goed ingericht heeft.

[*Sportorganisatie*] vergoedt / verstrekt / stelt ter beschikking (onder andere) de middelen die voor thuiswerken nodig zijn en als de werknemer daarover nog niet beschikt:

4.3 Onderzoek werkplek door werkgever

[*Sportorganisatie*] onderzoekt als onderdeel van de wettelijk voorgeschreven RI&E de thuiswerkplekken.

De werknemer kan zelf het onderzoek uitvoeren:

- A. De werkgever laat de werknemer de thuiswerkplek *zelf* beoordelen aan de hand van de Handleiding Arbo. De werknemer verstrekt de beoordeling aan [*Sportorganisatie*] en tekent voor het verrichte onderzoek en eventuele daaruit volgende maatregelen, afgestemd met werkgever;

of

de werkgever kan een externe deskundige inschakelen:

- B. Een interne deskundige beoordeelt de thuiswerkplek aan de hand van foto's of tijdens een (digitaal) bezoek. Voorgaande met toestemming van de werknemer. De beoordeling wordt verstrekt aan [*Sportorganisatie*] en werknemer.

Tip: Leg de resultaten en de eventueel geadviseerde maatregelen die voortkomen uit het thuiswerkplek onderzoek goed vast. Als de werkplek niet (voldoende) voldoet, leg dan duidelijk vast hoe en wanneer de werkplek wel aan de gestelde eisen voldoet en wie waarvoor actie onderneemt.

In het beleid kan worden opgenomen dat de werknemer alleen dan kan thuiswerken als de werkplek is gecontroleerd en goedgekeurd.

Let op: Ook de medezeggenschap moet bij de RI&E worden betrokken. Zie onder kop 6 "De rol van de medezeggenschap" op www.sportwerkgever.nl

4.4. Psychosociale arbeidsbelasting

Thuiswerken kan bij werknemers potentieel tot een verhoging van werkdruk leiden. [*Sportorganisatie*] neemt maatregelen om mogelijke burn outs te voorkomen.

[*Sportorganisatie*] brengt de risico's omtrent werkdruk in kaart;

- Bij de voorlichting aan de thuiswerkende werknemers besteedt [*Sportorganisatie*] ook aandacht aan werkplezier en werkstress;
 - in de (in)formele gesprekken met de individuele werknemer komt het onderwerp ter sprake;
 - met de medezeggenschap komt het onderwerp ter sprake.
- De leidinggevende zorgt voor regelmatig contact met thuiswerkende werknemers over werkplezier en werkstress;
- [*Sportorganisatie*] zorgt in samenspraak met de werknemer die problemen ervaart door het vele thuiswerken voor adequate oplossingen zoals
 - extra begeleiding in werk;
 - aanschaffen van extra voorzieningen;
 - ondersteuning mentaal (door een externe partij).

5. Rol van de medezeggenschap

[*Sportorganisatie*] zal op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (verder: WOR) met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (of bij ontbreken daarvan, een afvaardiging van werknemers) overleg hebben over het arbobeleid en de uitvoering daarvan.

In voorkomende gevallen moet je als werkgever *instemming* verkrijgen van de ondernemingsraad bij wijzigingen van het arbo beleid.

De volgende voorgenomen besluiten zijn in ieder geval instemmingsplichtig:

- Wijziging tijdvensters waarbinnen wordt gewerkt. *Let op:* artikel 29 lid 2 CAO Sport geeft kaders;
- Opstellen/ wijzigen thuiswerkbeleid, zie artikel 48 CAO Sport 2021.

Uiteindelijk is het overleg met de medezeggenschap van belang om draagvlak te creëren voor het beleid.

6. Informatiebeveiliging

[*Sportorganisatie*] wijst de werknemer erop dat hij verplicht is om met informatie die op de thuiswerkplek voorhanden is nog nauwkeuriger om te gaan dan in de beveiligde omgeving van de werkplek op kantoor. Dat stelt hoge eisen niet alleen aan de veiligheid en de beveiliging van de internetverbinding, maar ook aan de behandeling van bijvoorbeeld (klanten/ leden)dossiers/ gegevens op de thuiswerkplek.

De werkgever is verplicht de mogelijkheid om informatie te beveiligen te faciliteren.

Denk daarbij aan een virusscanner, vergoeden van een kast met een slot en dergelijke.

De werknemer is verplicht

- om zo goed als mogelijk met de (vertrouwelijke) informatie om te gaan die hem in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden ter ore komt of waarvan hij kennis neemt.
- (redelijke) maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de (vertrouwelijke) informatie die hem in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden ter ore komt of waarvan hij kennis neemt niet bij onbevoegde derden terecht kan komen.

De volgende zaken zijn van belang:

- Werknemers moeten privacygevoelige werkdocumenten in een afgesloten kast of ruimte opbergen;
- Werknemers moeten zich aan de gegeven instructies en gemaakte afspraken houden en de juiste arbeidsmiddelen (verstrekkt door de werkgever) gebruiken;
- Werknemers moeten hun werkgever in de gelegenheid stellen dit te controleren.

**Op dit moment wordt er hard gewerkt aan de handleiding Arbo. Zodra deze gereed is, ontvangt u daarover bericht.*