

Arbo Actualiteitendag

In 1 dag up-to-date over actuele arbo onderwerpen

Nieuwe Arboregeling en - ontwikkelingen

Koen Langenhuysen

Voorstellen



- OR-training
- Arbotraining



zoetwaren.nl arbocatalogus

HANDREIKING | Juni 2020

SER

Handreiking arbomaatregelen
preventiemedewerker



arbo
academy

Inhoud

- Hybride werken
- Gewijzigde Arboregelgeving algemeen
- Nieuwe regelgeving Gevaarlijke stoffen
- Nieuwe regelgeving Milieu / Duurzaamheid
- Kennis huidige regelgeving

Thuiswerk/Hybride werken



Thuiswerk/Hybride werken

- Tijdens de Corona-lockdowns werkten 3,5 miljoen medewerkers in Nederland (deels of geheel) thuis.
- TNO (Okt 2023): 34% van werkenden werkt regelmatig thuis
- Zo ontstaat een mix tussen kantoor- en thuiswerk: **Hybride Werken**

Nieuwe technologie bij Hybride werken

- Levensgroot online aanwezig
- Robot met iPad op schouderhoogte, rijdend door kantoor
- VR-vergaderruimte
- Schermen door het hele gebouw, ook in koffieruimten

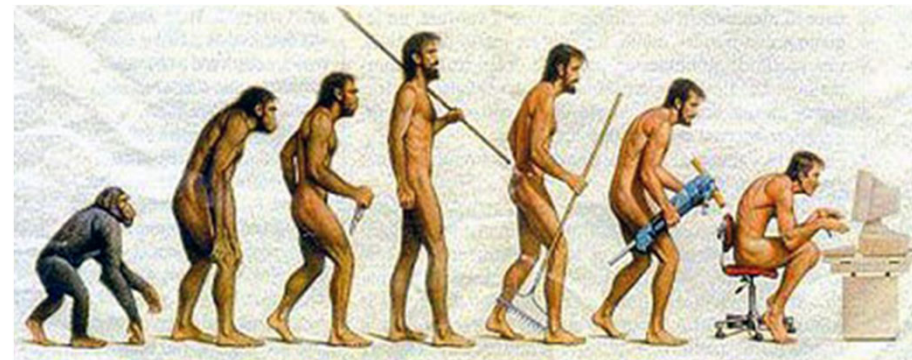


Thuiswerk in de praktijk (TNO)

- Grote verschillen in beleving tussen individuen:
 - Een deel ervaart vooral voordelen bij thuiswerk
 - Anderen ervaren saaiheid en eenzaamheid: minder sociale contacten, minder binding, minder toevallige ontmoetingen.
 - En/of hoge werkdruk: altijd 'Aan' staan
- Teveel werken aan beeldscherm en te weinig pauzes
- Vaak geen ergonomische werkplek (vooral vrouwen en jongeren)
- Grens tussen werk en privé vervaagt (→ voor- en nadelen)

Juridische aspecten

- **Geen recht op thuiswerk.**
Medewerker kan dat wel verzoeken: 'Wet flexibel werken'
(‘Wet werken waar je wil’ is onlangs door de Eerste Kamer weggestemd)
- **Werkgever kan bij een goed uitgewerkte regeling medewerkers verplichten tot enkele dagen thuiswerk** (tenzij thuis niet op orde).
- **Werkgever is aansprakelijk voor schade door beeldschermwerk thuis**
Bv. Meer dan 2 uur werken op kale laptop
of tablet is ongezond. Of op keukenstoel.
Dat mag een werkgever niet toestaan.
(zie Arbobesluit 1.47 en 1.48)



Beoordeling thuiswerkplek

- Werkgever kan thuiswerk alleen toestaan als hij/zij weet dat de thuiswerkplek op orde is:
 - Medewerker vult checklist in, of;
 - Werkgever laat foto's van werkplek beoordelen, of;
 - Medewerker laat deskundige (digitaal) thuis toe. (alleen met toestemming medewerker)



Werkgever slaat resultaten van deze beoordelingen op.

Werkgever zorgt voor ergonomische werkplek

- Is thuiswerkplek ergonomisch niet in orde?

Dan 2 opties, steeds 'redelijkerwijs':

- Medewerker gaat niet thuiswerken.
(geldt ook wanneer thuis geen rust of ruimte is)
- Werkgever verstrekt/vergoedt/leent voorzieningen
(zie Arbobesluit 1.47 en 1.48):
geschikte werktafel, instelbare stoel, bureauverlichting, beeldscherm, laptop,
losse muis, toetsenbord en laptopstandaard (2^e scherm, headset, voetensteun)
 - > niet: als medewerker er zelf al over beschikt
 - > niet: nooduitgangen, geluidswering, zonnewering etc.

Overige vergoedingen

- Thuiswerkvergoeding in CAO of met OR te regelen.
- Nibud stelde in 2021 thuiswerkkosten voor medewerker op €2,- per dag. Door inflatie is die schatting inmiddels verhoogd naar €3,- per dag
- Belastingvrije thuiswerkvergoeding is per 2023: €2,15
- Een reiskostenvergoeding van € 0,21 per kilometer mag in 2023 verstrekt worden over de werkelijk gereden reisdagen. Zie [hier](#) voor meer info m.b.t. reiskosten

Vraagstukken bij Hybride Werken

- **Goede verdeling vaststellen voor werken thuis-kantoor:**
 - Welke functies? Hoeveel dagen thuis per week?
 - Waarom werken op kantoor? Hoe vaak *samen* op kantoor?
 - Uitkomsten per afdeling verschillend: Maatwerk is nodig
- **Kantooraanpassingen nodig?**
 - Genoeg overlegplekken, concentratieplekken, plekken voor online overleg?
 - Kantoortuin verdwijnt?
 - Inkrimping kantoor?
- **Schriftelijk Thuiswerkbeleid / Hybride werken beleid?**

Met instemming van OR (als: regeling arbo of werktijden)

Nu: ± helft van werkgevers een thuiswerkbeleid, vaak verouderd

Beoordeling Thuiswerkbeleid/Hybride werken

- 10 aspecten
- Geef steeds een score:

Goed	= 1
Matig/Deels	= ½
Niet/Slecht	= 0

1. Goede verdeling thuis/kantoor

Goed =

In samenspraak met medewerkers en OR is de werkgever op weg naar duidelijke en werkbare afspraken voor verdeling van het werk thuis en op kantoor (maatwerk: zo nodig per afdeling verschillend).

Keuzes daarbij:

- aantal dagen thuis
- contactmomenten op kantoor (synchroon?)
- pieken op dinsdagen en donderdagen voorkomen

2. Geschikt kantoor

Goed =

Het kantoor is/wordt geschikt (gemaakt) voor het hybride werken.

Op grond de gekozen uitgangspunten en een inventarisatie van wensen van medewerkers zijn/worden keuzes vastgesteld rond:

- Aanpassing grote kantoorruimtes/kantoortuinen?
- Van vaste werkplekken naar goede flexplekken?
- Genoeg (hybride) vergaderruimten, ontmoetingsplekken, concentratieplekken?
- Inkrimping kantoor tot optimale formaat?

3. Beoordeling thuiswerkplek

Goed =

De werkgever laat een beoordeling maken van de werkplekken van thuiswerkende medewerkers:

- Medewerker vult checklist in, of;
- Werkgever laat foto's van werkplek beoordelen, of;
- Medewerker laat deskundige (digitaal) thuis toe.

De resultaten van deze beoordelingen legt de werkgever van *alle* betrokken medewerkers vast.

4. Werkgever zorgt voor ergonomische werkplek

Goed =

Waar de thuiswerkplek van medewerkers niet aan de wettelijke eisen voldoet, zorgt de werkgever voor de benodigde aanpassingen, zo ver als redelijkerwijs kan worden gevergd.

(NB. Persoonlijk budget kan ontoereikend zijn)

Of de werkgever zorgt voor een goed alternatief voor thuiswerk.

5. Doeltreffende voorlichting

Goed =

Medewerkers worden door de werkgever *doeltreffend* voorgelicht over:

- het 'beleid hybride werken' van de organisatie
- de afspraken en werkwijze rond werken op kantoor
- het inrichten van de thuiswerkplek
- het beperken van werkdrukrisico's thuis
- voldoende ontspanning en beweging tijdens (thuis)werkdagen
- recht op (on)bereikbaarheid

6. Andere stijl van leidinggeven

Goed =

Coachende manier van leidinggeven, gebaseerd op vertrouwen is volgens TNO het meest kansrijk bij Hybride werken. Werkgever stelt beleid op. Leidinggevende zorgt voor:

- Autonomie (werktijden, werkplekken, werkwijze) voor medewerkers binnen duidelijke kaders en verwachtingen/ prestatie-eisen.
- Contact met medewerkers over hun welbevinden, werkdruk en prestaties. Rekening houdend met verschillen tussen medewerkers.
- Teamcontacten; worden actief gestimuleerd.
- Thuiswerkproblemen van medewerkers worden goed opgepakt

Leidinggevendens krijgen hierover training en begeleiding.

7. Praktische zaken goed geregeld

Goed =

Er zijn goede afspraken gemaakt rond thuiswerken over:

- beschikbaarheid gegevens vanuit elke plek, op elk moment
- geheimhouding/beveiliging van gegevens
- benodigde ICT-vaardigheden medewerkers
- thuiswerkovereenkomst
- voorzieningen voor voldoende dataverkeer op kantoor
- werktijden, pauzes en ontspanning, recht om pas later te reageren op berichten die 's avonds of in weekend binnenkomen
- ziekmelding
- thuiswerkvergoeding en reiskosten

8. Hybride werken in RI&E

Goed =

De werkgever heeft een RI&E-instrument gekozen met een aantal passende vragen over de arbo-aspecten van thuiswerk en andere aspecten van het hybride werken. Of men heeft deze vragen zelf toegevoegd aan de RI&E-vragenlijsten.

Daarmee ontstaat binnen korte tijd na invoering van het hybride werken een goed beeld van de eventuele knelpunten in de praktijk. Benodigde maatregelen worden meteen uitgevoerd of opgenomen in het plan van aanpak

9. Privacy medewerker beschermd

Goed =

- Werkgever verzamelt géén gegevens van thuiswerkende medewerkers

OF:

- Als de werkgever gegevens over de thuiswerkende werknemer wil verzamelen, dan:
 - heeft werkgever aangetoond dat dit gerechtvaardigd én noodzakelijk is
 - heeft de OR instemming gegeven
 - zijn medewerkers vooraf ingelicht
 - houdt de werkgever voldoende rekening met het recht op vertrouwelijke communicatie van de werknemers

10. Schriftelijk beleid Hybride werken

Goed =

In het dit beleid liggen de regels, rechten en plichten van werkgever en medewerker rond thuiswerk en kantoorwerk vast. Zorgvuldig zijn alle zaken van belang daarin uitgewerkt, rekening houdend met regelgeving en verschillen per afdeling/functie.

De werkgever heeft dit Beleid Hybride werken/ Thuiswerkbeleid opgesteld in nauwe samenspraak met de medewerkers.

De OR is voldoende betrokken en heeft er instemming aan gegeven.

Conclusie

Tel de 10 scores op.

En zie in welke klasse het Beleid Hybride werken/Thuiswerken van uw organisatie terecht komt:

- A. 0 - 3 punten: 'Wild West'
- B. 3,5 - 5 punten: Onvoldoende
- C. 5,5 - 7,5 punten: Redelijk
- D. 8 - 10 punten: Goed

Gewijzigde Arboregeling

Algemeen

Beleid Alcohol, drugs en medicijnen

- *Autoriteit Persoonsgegevens*: testen van medewerkers op gebruik van alcohol en drugs is alleen toegestaan bij risicovolle beroepsgroepen in luchtvaart, scheepvaart, trein- en wegverkeer.
- Vanaf 2024 - 2025 (?): testen mag ook bedrijven die onder het BRZO-regime vallen:
Besluit Risico Zware Ongevallen.



Beleid Alcohol, drugs en medicijnen

- Meeste werkgevers mogen dus géén testen uitvoeren:
 - niet bij wijze van steekproef,
 - niet bij een concreet vermoeden van middelengebruik,
 - niet als de medewerker daarmee instemt,
 - niet als de test door een (bedrijfs)arts wordt uitgevoerd.
- Voor beleid rond Alcohol, drugs en medicijnen zónder het testen van medewerkers:
Zie de *Handreiking Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid* en het bijbehorend format (Trimbosinstituut)



Zelfonderzoek na ernstig bedrijfsongeval

- Ernstige ongeval = ziekenhuisopname, blijvend letsel of overlijden
Werkgever moet dit binnen 24 uur melden aan NLA.
- Sinds 2023:
Na bezoek door Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) mag werkgever *zelf* het ongevalsonderzoek doen:
 - eigen onderzoek en verbeterplan, binnen 15 dagen
 - volgens [handleiding NLA](#)
 - na positief oordeel NLA: geen boete voor werkgever
- Geen zelfonderzoek mogelijk:
 - bij overlijden,
 - als ongeval minderjarige of familielid van werkgever betreft
 - bij handhavingsgeschiedenis



Visies op re-integratie vastleggen

- Werkgever en langdurig zieke medewerker moeten beiden hun visie op het re-integratietraject vastleggen:
 - bij het opstellen en bijstellen van het plan van aanpak
 - bij de eerstejaarsevaluatie
- Doel is: meer betrokkenheid bij de re-integratie
- Is in 2023 ingegaan

Dubbele meldplicht bij ernstig ongeval uitzendkracht

Per 2024 of 2025:

- Niet alleen inlenend bedrijf doet melding na ernstig bedrijfsongeval bij NLA, maar ook het uitzendbureau
- Uitzendbureau moet ook na het bedrijfsongeval controleren of werksituatie bij inlener is verbeterd
- NB. Vanaf 2025 alleen inleen bij gecertificeerde uitzendbureaus

Toetsing RI&E

- Juli 2022 zijn nieuwe toetsingseisen voor RI&E van kracht geworden
- Nu is chaos troef

Twee problemen:

1. Meerdere gecertificeerde kerndeskundigen toetsen een RI&E:

- *Hogere veiligheidskundige* toetst het onderdeel Veiligheid
- *Arbeidshygiënist* toetst Gezondheid
- *Arbeids- en organisatiedeskundige* toetst PsychoSociale Arbeidsbelasting

Maar door nieuwe certificeringsregels zijn er nu veel te weinig kerndeskundigen

Toetsing RI&E, twee problemen

2. Een RI&E moet aan véél eisen voldoen voor een positieve toetsing:

Bv:

- Grondoorzaken bij knelpunten vermelden, SMART-maatregelen, PAGO-advies, etc
- Bij ieder aspect dat *niet* als knelpunt wordt aangemerkt, moet de invuller beargumenteren dat dit punt daadwerkelijk in het bedrijf in orde is.
- Per maatregel wordt in de RI&E beschreven:
 - hoe een maatregel precies wordt ingevoerd,
 - welke maatregelen al zijn genomen,
 - hoe de effectiviteit van de nieuwe maatregel wordt ingeschat
 - of de maatregel ook ongewenste consequenties heeft.

Toetsing RI&E

Huidige situatie:

- Grondlegger van wijzigingen lijkt zich terug te trekken
- Arbeidsinspectie geeft aan de nieuwe RI&E-regels niet te handhaven
- Niemand weet hoe verder te gaan
- VNO/NCW wil aanpassing van regels

Nog te behandelen in Eerste Kamer

- Verplichting om **vertrouwenspersoon** beschikbaar te hebben voor medewerkers in 10+ organisaties
- **Wet toezicht gelijke kansen werving en selectie**
 - Doel is: tegengaan van discriminatie bij werving en selectie
 - Extra bepaling in Arbowet
 - Elke werkgever moet een werkwijze vastleggen om arbeidsdiscriminatie uit te sluiten
- Data en uitkomsten van behandeling in Eerste Kamer zijn ongewis

Gevaarlijke stoffen

Aanvullende RI&E (ARIE)

- Vóór 1-1-2024 moeten alle bedrijven met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen (bv ammoniak, natronloog, ijzerchloride, salpeterzuur, zwavelzuur) die aan criteria in Arbobesluit voldoen:
 - ARIE uitvoeren,
 - veiligheidsbeheerssysteem ontwikkelen en invoeren
 - intern noodplan opstellen.
 - melding doen bij NLA

Gevaarlijke stoffen

- **Nieuwe regelgeving asbestverwijdering**
per 2024/2025: Regels beter afgestemd op risico's
- **Verplichte opleiding voor werken met PUR-schuim**
 - Vanaf augustus 2023
 - Ook voor andere stoffen met 'diisocyanaten' (tenzij minder dan 0,1 gewichtsprocent)
 - Zie [website](#) met de voorgeschreven trainingen

Milieu / Duurzaamheid

Duurzaamheidsrapportages (CSRD) voor bedrijven

- Op grond van Europese Richtlijn:
Corporate Sustainability Reporting Directive
- Steeds meer bedrijven moeten rapporten over gevolgen van hun activiteiten voor mens en milieu.
 - Bv over CO2-uitstoot en de impact die het bedrijf heeft op biodiversiteit en mensenrechtenschendingen in de keten
- Grote beursgenoteerde bedrijven al rapport over 2024
- Overige grote bedrijven over 2025
- Beursgenoteerde MKB-bedrijven: over 2026

Groot = als twee van deze drie punten gelden:

- > 250 medewerkers*
- > omzet groter dan €40 miljoen*
- > balanstotaal groter dan €20 miljoen*

Milieu / Duurzaamheid

Verbod op plastic bekertjes e.d.

Vanaf 1 januari 2024:

- Geen wegwerpbekers, maaltijdbakjes en -verpakkingen waar plastic in zit in bedrijven, kantoren en instellingen
NB. Ook plastic in veel kartonnen bekera
- Tweede Kamer stemde voor versoepeling. Kabinet neemt dit *niet* over.
- Enkele uitzonderingen, zoals plastic bekera in de mondzorg.

Milieu / Duurzaamheid

Energielabel voor kantoren

- Kantoren groter dan 100 m²: minimaal energielabel C per 2023 (met enkele uitzonderingen)
- Op straffe van boete of zelfs sluiting
- Voor huidig label: zie [EP-Online](#)
- Half 2023 bleek:
 - Slechts 57% van de kantoren beschikt over Label C (of hoger)
 - Van 33% is nog geen label bekend
 - Handhaving door meerdere gemeenten en omgevingsdiensten schiet tekort
- In 2030 moeten deze kantoren aan energielabel A voldoen.

Milieu / Duurzaamheid

Tips Energiebesparing:

- Met de [Wetchecker energiebesparing](#) check je welke wettelijke verplichting er allemaal gelden voor je bedrijf of pand.
- Zie ook de [Subsidiepagina's](#) van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland

Grote Arbo-Quiz !

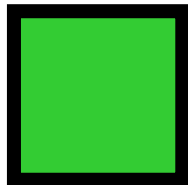


Test uw kennis van de huidige Arboregelgeving

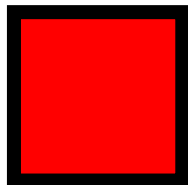


Stelling 1

Een individuele werknemer kan een klacht indienen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie over een arboknelpunt in het bedrijf.



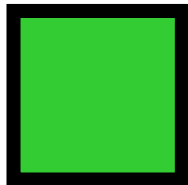
Juist



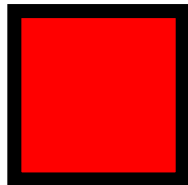
Onjuist

Stelling 2

In de Arbowet is opgenomen dat het maximale tilgewicht, onder ideale omstandigheden, 23 kilo is.



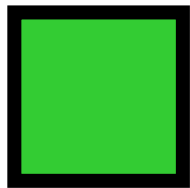
Juist



Onjuist

Stelling 3

Arbeidsongevallen die leiden tot minstens één dag verzuim *moeten* volgens de Arbowet door de werkgever geregistreerd worden.



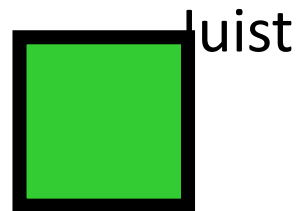
Juist



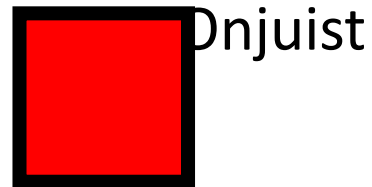
Onjuist

Stelling 4

De beschrijving van de wijze waarop een organisatie een RI&E gaat uitvoeren of laat uitvoeren, valt onder het instemmingsrecht van de OR



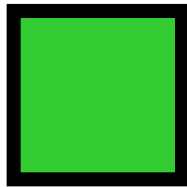
Juist



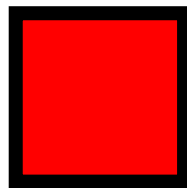
Onjuist

Stelling 5

In de Arbowet is opgenomen dat er minimaal één BHV'er per 25 aanwezige werknemers nodig is



Juist



Onjuist

Stelling 6

Een leidinggevende mag een zieke medewerker *niet* vragen naar de aard van de ziekte, maar wel welke werkzaamheden zij/hij nog wel, of niet meer kan



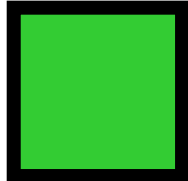
Juist



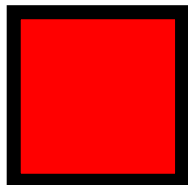
Onjuist

Stelling 7

De Arbeidsinspectie hanteert als richtlijn (bv bij inspecties) dat het werkdrukbeleid van een organisatie elk anderhalf jaar aantoonbaar wordt geëvalueerd



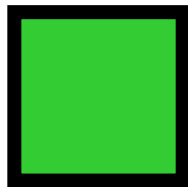
Juist



Onjuist

Stelling 8

Om een heftruck te mogen rijden dient de chauffeur te beschikken over een heftruckcertificaat.



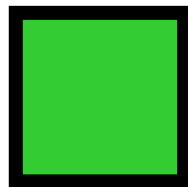
Juist



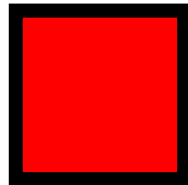
Onjuist

Stelling 9

De Arbowet schrijft voor dat een werkgever de medewerkers algemene medische onderzoeken aanbiedt bv: naar longinhoud, cholesterol, bloeddruk.
(PMO)



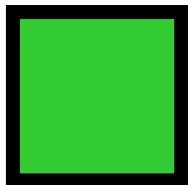
Juist



Onjuist

Stelling 10

Een arbocatalogus van de eigen sector geeft goede praktijken en suggesties weer en heeft geen verplichtend karakter.



Juist



Onjuist

Vragen?

- Dat kan nu, of:
- info@fijn-werk.nl

