

GROTE GIDS OVER DE WERKOMGEVING



Alles wat je wilt weten
over de werkomgeving: van
psychologische en fysieke aspecten
tot regels en wetgeving.

De werkomgeving heeft een grote impact op ons welzijn. Gelukkig zijn politici, werkgevers en werknemers zich hier al eeuwenlang bewust van.

Er is zelfs een document gevonden waarin arbeidsomstandigheden en werkgerelateerde ziekten in de bakkerij worden beschreven, gedateerd uit de 17e eeuw en opgesteld door een Italiaanse dokter. Het had net zo goed in 1990 geschreven kunnen zijn.

Inhoudsopgave

Kant
Wat is de werkomgeving? 3

Kant
De werkomgevingcirkel 4

Kant
De Arbowet 7

Kant
Goede werkomgeving 10

Kant
Slechte werkomgeving 12

Wat is de werkomgeving?

Wat is de werkomgeving?

Het begrip werkomgeving omvat een breed scala van omstandigheden die tezamen de gezondheid en veiligheid bepalen van de omgeving waar en waarin jij werkt. Het omvat het volledige spectrum van fysieke en psychologische factoren die jou in je werk beïnvloeden.

Aangezien de specifieke omstandigheden afhangen van het werk dat je doet, kunnen er grote verschillen bestaan tussen organisaties, maar ook binnen een en hetzelfde bedrijf. Voor een magazijnmedewerker gelden bijvoorbeeld andere voorwaarden dan voor een boekhouder.

Voor sommige werknemers zijn de fysieke factoren het belangrijkste omdat er een grotere dreiging uitgaat van mogelijke gevaren die zich tijdens hun werk kunnen voordoen. Zo moet een steigerbouwer beschermd zijn tegen het risico van vallen en instorten, terwijl een elektricien veilig moet kunnen werken zonder geëlectrocuteerd te worden. Een boekhouder zal daarentegen niet snel met deze risico's te maken krijgen.

Toch zijn de risico's omtrent veiligheid en gezondheid op de werkvloer lang niet altijd even duidelijk. Een kantoormedewerker loopt bijvoorbeeld het risico om een chronische aandoening te ontwikkelen als gevolg van slechte ergonomie en een verkeerde werkhouding.

Daarnaast kunnen psychologische omstandigheden zoals werktijden, stress, sociale interactie en de organisatorische omgeving het geestelijk welzijn significant beïnvloeden. Een baas of collega die zich misdraagt of anderen pest kan direct of indirect stress teweegbrengen in de arbeidssituatie. Die stress kan weer lichamelijke, psychische of sociale gevolgen hebben.



De werkomgevingcirkel

De twee kanten van de werkomgeving

Als je als organisatie wilt voldoen aan een goede werkomgeving, moet je inzicht hebben in de verschillende factoren die van invloed zijn op werknemers. Aan de ene kant heb je de fysieke kenmerken van een werkomgeving, zoals het meubilair, de werkapparatuur en andere criteria waaraan de werkplek moet voldoen.

Aan de andere kant zijn er de psychologische factoren. Deze hebben betrekking op de behoeften en problemen die werknemers ondervinden en die van invloed zijn op hun prestaties. Denk bijvoorbeeld aan het ervaren van autonomie, werkdruk, sociale interactie en werktijden

Fysieke factoren:

- Fysieke werkomgeving
- Inrichting werkplek
- Menselijk lichaam

Psychologische factoren:

- Psychologische werkomgeving
- Sociale omgeving
- Manier van leven

Psychische Factoren

Körperliche Factoren



Fysieke factoren

Fysieke werkomgeving

De fysieke werkomgeving gaat over alle zaken die je fysiek beïnvloeden, ook al kom je er niet direct mee in aanraking. Het betreft het binnenklimaat (de temperatuur), geluiden, verlichting, ventilatie, het gebruik van kleuren en de ruimte(s) die je hebt om je werk uit te oefenen.

Inrichting werkplek

De inrichting van je werkplek omschrijft het meubilair, de inrichting en de apparatuur waarmee je werkt. Het gaat dus onder meer over je bureau, bureaustoel, computer, toetsenbord en muis. Het is cruciaal dat de inrichting van je werkplek voldoet aan de gestelde veiligheids- en gezondheidseisen.

Menselijk lichaam

Hoe gebruik jij de apparatuur tijdens je werk? En wat is je lichaamshouding? Ergonomische hulpmiddelen zijn belangrijk voor een veilige en gezonde werkplek, maar het effect ervan wordt ook bepaald door omstandigheden die je zelf in de hand hebt. Wissel je bijvoorbeeld af in werkzaamheden? Wat is je lichamelijke conditie? En wat is de belasting van het werk dat je doet op je lichaam?

Bron: Arboportaal

Psychologische factoren

Psychologische werkomgeving

De typische factoren in deze categorie hebben betrekking op eentonigheid en repeterend werk versus afwisseling, de manier waarop er met fouten maken wordt omgegaan, deadlines, doorgroeimogelijkheden en de werk-privébalans. Ook weten we bijvoorbeeld dat een lage autonomie van grote invloed is op het ervaren van werkstress (Bron: Factsheet Week van de Werkstress 2021). De psychologische werkomgeving zou je kunnen omschrijven als het organisatorische en structurele kader van je werk.

Sociale omgeving

Collega's en de sociale dynamiek op kantoor zijn van cruciaal belang voor werkgeluk. Een sociale werkomgeving gaat over die dynamiek. Is de sfeer op de afdeling positief? Hebben werknemers weleens te maken met ongewenst gedrag? En ervaren werknemers steun van hun leidinggevenden of collega's?

Manier van leven

De manier van leven gaat over alles wat zich in de privésfeer afspeelt en waarvan het effect kan doorwerken in je werkende leven. Het gaat onder andere over familie, sociale relaties, vrije tijd en vervoer van en naar je werk.

Tezamen bepalen alle bovengenoemde fysieke en psychologische factoren de werkomgeving. Hoe werkgevers en werknemers met deze factoren moeten omgaan, is vastgelegd in de Arbowet. Deze wet is in 1980 tot stand gekomen en werd vanaf 1983 in verschillende stappen in Nederland ingevoerd. Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor gezond en veilig werken en voor de invulling van deze wet in de eigen organisatie. (Bron: Arboportaal). Hier gaan we in het volgende gedeelte verder op in.

De Arbowet

Wetgeving werkomgeving

Werkgevers zijn verplicht om ervoor te zorgen dat hun werknemers veilig en gezond werken. Wat dit precies betekent, staat in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling.

De Arbowet vormt de basis van de arbowetgeving. Hierin staan de algemene bepalingen die gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht. De Arbowet is een kaderwet. Dat betekent dat er geen regels in staan over concrete risico's. Die zijn uitgewerkt in het Arbobesluit en de Arboregeling.

Om de wetten uit de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling nauwkeurig na te leven moet iedere werkgever een arbobeleid voeren. Arbobeleid is het beleid dat een werkgever binnen zijn organisatie voert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Een goed arbobeleid leidt tot duurzame inzetbaarheid en verhoogde productiviteit. Het arbobeleid beperkt de gezondheidsrisico's, vermindert het ziekteverzuim en bevordert de re-integratie.

Als een werknemer schade lijdt door het werk, dan kan hij of zij het bedrijf daarvoor aansprakelijk stellen en een schadevergoeding eisen. De werkgever moet dan kunnen aantonen dat hij er, in operationele en economische zin, alles aan heeft gedaan wat redelijkerwijs haalbaar is om deze schade



te voorkomen. De Nederlandse Arbeidsinspectie inspecteert regelmatig of werkgevers én werknemers zich aan de arboregels houden. Hun prioriteit ligt daarbij op werksituaties die ernstige gezondheidsrisico's met zich meebrengen.

Naast het creëren van een gezonde en veilige werkplek, en het vermijden van schadeclaims, heeft een goed arbobeleid nog meer positieve effecten:

- 1 Werknemers presteren beter als zij zich veilig voelen en comfortabel kunnen werken
- 2 Goede arbeidsomstandigheden verhogen de motivatie van werknemers
- 3 Door een hogere motivatie verbetert de productiviteit

Bron: Arboportaal

Arbowet in het kort

- 1 De Arbowet heeft als doel om de gezondheid, veiligheid en het welzijn van werknemers te bevorderen
- 2 De Arbowet is een kaderwet en bevat vooral algemene bepalingen en richtlijnen
- 3 De wet wordt uitgewerkt in het Arbobesluit met concretere regels en algemene voorschriften
- 4 De Arboregeling is een verdere uitwerking en bevat bepalingen voor specifieke situaties

Bron: SER

De Arbowet

In de Arbowet zijn algemene bepalingen en richtlijnen te vinden die gelden voor elke werkplek. Deze bepalingen zijn doelvoorschriften. Werkgevers moeten zich aan deze doelvoorschriften houden, maar mogen zelf (in overleg met hun OR of personeelsvertegenwoordiging) bepalen hoe ze hier invulling aan geven.

Daarbij geldt dat niet alleen de werkgever verplichtingen heeft. Ook werknemers moeten zich aan een aantal regels houden, vooral om ziekte en verzuim verder te voorkomen (preventie).

De meest recente wijziging van de Arbowet is ingegaan op 1 juli 2017. De hoofdlijn van de nieuwe Arbowet is dat werkgevers en werknemers zich moeten houden aan een aantal algemene regels die veilig en gezond werken garanderen. Ze kunnen zelf invullen hoe zij dit willen doen. Sinds de vernieuwde wet is er daarnaast meer aandacht voor het voorkomen van verzuim, zijn de randvoorwaarden van het handelen van de bedrijfsarts verbeterd en worden medewerkers meer betrokken bij het arbobeleid.

Bronnen: SER, ArboNed

Voorbeeld:

beeldschermwerk

De wet verplicht werkgevers om ervoor te zorgen dat beeldschermwerk geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van hun werknemers. In Het Arbobesluit zijn daarover twee specifieke richtlijnen opgenomen.

Ook gelden er voorschriften voor de inrichting van de werkplek, zoals:

- 1 Het beeldscherm en toetsenbord mogen bij gebruik van meer dan twee uur per dag niet aan elkaar vast zitten. De laptop moet in die gevallen dus voorzien zijn van een los beeldscherm of los toetsenbord
- 2 Het bureau en de bureaustoel moeten in hoogte verstelbaar zijn
- 3 Het beeldscherm is van goede kwaliteit, in hoogte verstelbaar en mag niet spiegelen
- 4 De verlichting op de werkplek zorgt voor voldoende licht en een goed afgesteld contrast tussen het beeldscherm en de omgeving.

Omdat dit richtlijnen zijn, betekent het dat werkgevers van deze voorschriften mogen afwijken. Voorwaarde is wel dat de veiligheid en de gezondheid van werknemers gewaarborgd blijft.

De werkgever moet dus te allen tijde zorgen voor een gezonde en veilige werkplek, als ook voor een inrichting van de werkplek die is aangepast aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers. Dit geldt ook voor de thuiswerkplek. Dit is in de Nederlandse wet vastgelegd als zorgplicht. Als je werkgever zich niet aan deze zorgplicht houdt, kan hij aansprakelijk worden gesteld. (Bron: Arboportaal).

Goede werkomgeving

Wat is een ideale werkomgeving?

Je zou kunnen zeggen dat een werkomgeving gezond is als je niet ziek wordt; lichamelijk noch geestelijk. Fysieke (over)belasting kan bijvoorbeeld RSI-klachten veroorzaken, daar waar psychische belasting kan leiden tot werkstress en depressie.

Ideale werkomgeving – hoe?

En gezonde werkomgeving, laat staan een ideale werkomgeving, is echter meer dan een omgeving waarin ziekte afwezig is. Een gezonde werkplek is een samenspel van fysieke gezondheid, mentale gezondheid, gezond gedrag en een gezonde werkplek- en werkomgeving. Wanneer een werkomgeving gezond is, zijn werknemers productiever, gemotiveerder en fysiek gezonder. En dat leidt weer tot betere bedrijfsresultaten en minder ziekte-

verzuim. Met andere woorden: er zijn zowel kosten te besparen als winsten te behalen door een ideale werkomgeving te creëren.

Maar hoe ziet zo'n ideale werkomgeving er uit? In het Arbobesluit staat dat een gezonde werkplek ergonomisch ingericht is, een goede temperatuur heeft, voldoende luchtverversing reguleert, de juiste verlichting heeft en rekening houdt met geluidsoverlast. Ook moet een werkgever de oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting voorkomen. Psychosociale arbeidsbelasting ontstaat vaak door werkstress, pesten, agressie, intimidatie en discriminatie. Daarnaast weten we dat goede arbeidsvoorwaarden, het ervaren van autonomie en een gezonde werk-privébalans een belangrijke bijdrage leveren aan een gezonde werkomgeving.



Een ideale werkomgeving zorgt ervoor dat medewerkers enerzijds de mogelijkheid krijgen om te ontmoeten en samen te werken en anderzijds in stilte individueel werk uit te voeren. Zo wijzen diverse onderzoeken op het belang van een balans tussen interactieve en individuele werkplekken. In de whitepaper *Health Workplaces: what we know and what else we need to know* van onderzoeksinstituten Leesman en Center for People and Buildings (CfPB) kun je hier meer over lezen.

Een one-size-fits-all oplossing of een kant-en-klare succesformule voor een ideale werkomgeving bestaat helaas niet. Wil je een ideale werkomgeving creëren, met tevreden werknemers en een hoge(re) productiviteit? Experimenteer dan met de factoren waarvan bekend is dat die een positieve invloed hebben, pas interventies toe en monitor vervolgens de medewerkersbeleving (Bron: Facto).

Bronnen: FNV, Facto, VZinfo.nl, CBRE

Meer weten? Wat zijn goede arbeidsomstandigheden? En wat is het verband tussen arbeidsomstandigheden, de werkomgeving en de werkplek? Je leest het in deze blog.

Slechte werkomgeving

Wat is een slechte werkomgeving?

Als er sprake is van factoren op het werk die de mentale of lichamelijke gezondheid van medewerkers schaden, kun je spreken van een slechte werkomgeving.

Dit kan zich op vele manieren uiten, maar meestal zijn er duidelijke indicatoren aan te wijzen. Dit zijn bijvoorbeeld fysieke pijn in de pols, nek of schouders, het ervaren van werkstress of depressie of letsel dat je door en op werk hebt opgelopen.

Tallose werknemers in Nederland hebben in meer of mindere mate te maken met stress, pesterijen of intimidatie op het werk, en/of lichamelijke klachten. Zo hebben 1,2 miljoen werknemers in Nederland last van burn-outklachten en geeft 34% van de werknemers werkdruk of werkstress als reden voor verzuim aan (Bron: Factsheet Week van de Werkstress 2021). Deze omstandigheden zijn duidelijke indicatoren van een ongezonde werkomgeving.

Inzoomend op de kenmerken die het meest samenhangen met alle beroepsziekten, zijn dat: ontevredenheid over het werk, hoge taakeisen en herhalende bewegingen / repeterend

werk. Voor het verlagen van de kans op een beroepsziekte lijkt aandacht voor deze factoren het meest effectief. Voor psychische beroepsziekten zou preventie zich moeten richten op ontevredenheid over het werk, een hoge moeilijkheidsgraad en conflicten met leidinggevende of werkgever. Voor beroepsziekten aan het bewegingsapparaat zijn dat de werkkenmerken repeterend werk, ongemakkelijke werkhoudingen en hoge taakeisen (Bron: Arbobalans 2020).



Slechte werkomstandigheden: wat kun je doen?

Als je werkt in een ongezonde omgeving die voor fysieke of mentale uitdagingen zorgt, is het belangrijk om je te beseffen dat je niet alleen bent.

Dit is waar je hulp kunt krijgen:

- 1 **Management in je organisatie:** jouw manager, en breder: jouw werkgever, moet ervoor zorgen dat jij je werk zo goed mogelijk kunt uitvoeren. Heb je een klacht over je arbeidsomstandigheden, dan maak je dat in eerste instantie kenbaar bij je werkgever. Als je manager of het management deel uitmaakt van het probleem, ligt de situatie anders. Kun je terecht bij een vertrouwenspersoon of is er binnen het bedrijf waar je werkt een ondernemingsraad? Dan kun je ook bij hen terecht
- 2 **Arbodienst of arbodeskundige:** In de Arbowetgeving staat niet altijd precies omschreven welke regels er in welke situatie gelden. Bijvoorbeeld wanneer het te koud is om goed te kunnen werken. Komen jij en je werkgever samen niet tot een oplossing? Dan kun je advies vragen bij je arbodienst of arbodeskundige. Iedere organisatie in Nederland is verplicht om met een Arbodienst te werken
- 3 **Vakbond:** De vakbond in jouw branche kan je bijstaan met advies en je juridische bijstand verlenen als er sprake is van slechte arbeidsomstandigheden
- 4 **Arbeidsinspectie:** Is je klacht nog (steeds) niet verholpen en vind je dat de arboregels niet worden nageleefd? Dan kun je een klacht indienen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Ook de OR en vakbonden kunnen klachten indienen bij de Arbeidsinspectie.

Bron: Rijksoverheid

Contour Design is marktleider op het gebied van bereik, ontwikkeling en design van ergonomische computermuizen en accessoires zoals de RollerMouse, Unimouse, Contor Mouse en het Balance Keyboard.

Contor Design, Inc. werd in 1995 opgericht door Steve Wang. Het hoofdkantoor staat in Windham, New Hampshire, in de VS.

In Ballerup in Denemarken ligt het hoofdkantoor van Contour Design Nordic. Contour Design Nordic importeert en verkoopt zijn producten via dochterondernemingen in Denemarken, Noorwegen, Zweden, Finland en het Verenigd Koninkrijk. Contour Design Nordic werkt nauw samen met distributeurs van ergonomische apparatuur in Duitsland, Frankrijk, Nederland, Oostenrijk en Zwitserland.

contour 

Contour Design Nordic A/S
Borupvang 5B, st.tv.
DK-2750 Ballerup
info@contour-design.com