

Zorg dat uitzendkrachten geen schade oplopen

Goed om uw werkgever een keer op te wijzen: als uw organisatie wel eens werknemers inleent van een andere werkgever en er doet zich bij u een ongeluk voor, dan kan die andere werkgever komen aankloppen om de schade te verhalen op uw werkgever.

Verkleinen

Op basis van wetgeving – zoals de Arbowet – is uw organisatie verplicht om te zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Voldoet uw werkgever aan zijn zorgplicht, dan verkleint hij de kans dat een ingeleende werknemer schade lijdt of dat

schade op hem kan worden verhaald.

Verhaal

Allereerst: check of uw RI&E, arbobeleid en -voorlichting rekening houden met inleentwerk! Kwesties rond schade en verhaal voor en door een uitzendkracht of het uitzendbureau zijn geregeld in onder meer de algemene voorwaarden van de bureau's. Daarbij – en voor de andere, minder gangbare vormen van in- en uitlening – is het verstandig dat uw werkgever een verzekering voor aansprakelijkheid heeft. Laat hier zo nodig een specialist naar kijken.

‘Lekker thuis’ niet stressvrij

Nu het thuiswerken voor sommigen al meer dan een jaar duurt en mogelijk ook in de toekomst deels bij het ‘nieuwe normaal’ zal gaan horen, is het belangrijk om de stressfactoren te herkennen die dit kan oproepen. Thuiswerken brengt namelijk bijzondere situaties met zich mee, die om een speciale aanpak vragen.

Bij ‘de risico’s van thuiswerken’ denken veel mensen eerst en vooral aan onwillige schouders en geknakte polsen. Ergonomische problemen dus. Maar daar is de afgelopen periode al veel aandacht voor geweest, en de meeste organisaties zullen dit aspect inmiddels redelijk onder controle hebben. Er zijn echter andere risico’s aan thuiswerken verbonden die tot nu toe minder aandacht hebben gekregen. Het thuiswerken biedt werknemers bijvoorbeeld veel vrijheid om hun eigen werkzaamheden en werkdag in te delen. Maar niet elke werknemer vindt dat prettig en het past ook niet even goed bij elke persoonlijkheid. Dat kan leiden tot werkstress.

Steun

Werkstress ontstaat als het werk meer mentale energie kost dan dat het opbrengt, een zogenaamde energievretter. Sociale steun van collega’s of leidinggevenden kan werknemers helpen om die stress te verminderen. Die steun ligt echter wat minder voor het grijpen als werknemers noodgedwongen vanuit huis werken. Werknemers die genieten van het contact met collega’s zullen dit dus missen. Het is daarom van belang om werknemers die moeite hebben met het werken op afstand goed te ondersteunen. U kunt hierin het voortouw nemen door de knelpunten te inventariseren, bijvoorbeeld met een werkdrukonderzoek. Vervolgens kunt u dan samen met betrokkenen als leidinggevenden, de arbocommissie uit de OR of de bedrijfsarts een plan van aanpak opstellen. Een andere bron van stress: multitasken. Gestoord worden tijdens het geconcentreerd uitvoeren van een taak, kost tijd en veel mentale energie voor herstel. Dat kan op termijn tot stress leiden. Het is daarom van belang dat werknemers goede afspraken maken over momenten waarop ze elkaar wel of juist niet mogen storen. Daarnaast is het belangrijk om het aantal communicatiekanalen te beperken én af te wisselen. Zo is overleg via de mail,

Grenswaarde voor meelstof

De SER-commissie Grenswaarden Stoffen op de Werkplek (GSW) adviseert een grenswaarde van 4 milligram inhaleerbaar meelstof per m³ lucht als gemiddelde concentratie in de lucht voor een achturige werkdag (4 mg/m³ TGG-8uur).

Etikettering

GSW heeft een grenswaarde voor meelstof vastgesteld, en niet voor soja-allergenen. Volgens de commissie maakt dit metingen goedkoper. Uw organisatie kan dan meteen deze lagere waarde opnemen in de RI&E. Over drie jaar wordt opnieuw naar de

grenswaarde gekeken, want mogelijk kan deze dan nogmaals omlaag, namelijk naar 1,2 mg/m³ TGG-8uur. Verder wijst GSW op het belang van goede etikettering waarop informatie te vinden is over het gehalte (soja-)allergenen in preparaten.

Ook pleit ze voor de invoering van een gezondheidsbewakingssysteem en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen bij kortdurende hoge blootstellingen.

 Lees hoe u snel een RI&E kunt opstellen op rendement.nl/arbotools.



Leest u dit blad liever digitaal? Kijk op rendement.nl/mb





app én chat te veel van het goede. Kies één kanaal voor de officiële mededelingen en bel ook af en toe eens. Een derde belangrijk aandachtspunt is ongewenst gedrag. Bij werken op afstand is de sociale controle gering. Hierdoor kunnen pesten, discriminatie en ander ongewenst gedrag toenemen. Daar waar pesten op de werkvloer op hield na werktijd, kan dat nu in digitale vorm makkelijker doorgaan in privétijd. Ook kunnen er snel misverstanden ontstaan, omdat communiceren via mail of chat minder subtiel is en de non-verbale communicatie ontbreekt.

Ontsporen

Houd signalen over ontsporende situaties dus goed in de gaten en trek aan de bel waar nodig. Vraag na welke maatregelen het MT denkt te nemen. Denk aan het aanstellen van (meerdere) in- of externe vertrouwenspersonen. Ga met de vertrouwenspersoon in gesprek om te horen wat er speelt. Thuiswerken heeft ook grote impact op de thuis-situatie van werknemers. Dat kan tot spanningen leiden die lang verborgen blijven. Ondersteuning door deskundigen is dan fijn. Denk aan het (vaak nog onbekende) preventief spreekuur van de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk. Dit laatste is gericht op problemen in de sociale omgeving zoals de combinatie werk en privé. Dit kan stress, langdurige uitval en hoge kosten voorkomen. Dring er bij het MT op aan om dit aan te bieden. Zorg ook voor duidelijke communicatie hierover naar de werknemer, zodat ze er ook gebruik van weten te maken.

Simon Troost is adviseur en trainer van ondernemingsraden en arbocommissies bij Advice Select, tel.: 06 53 67 21 48, e-mail: info@adviceselect.nl, www.adviceselect.nl

Leidinggevende heeft belangrijke rol

Het werken op afstand vraagt om een andere stijl van leidinggeven én beoordelen. Leidinggevendens moeten overstappen van 'controle' naar 'vertrouwen' en van taak- naar resultaatgericht leidinggeven. Dit vergt andere vaardigheden. Weliswaar hoort het niet direct bij uw arbotaken, maar om te voorkomen dat werkstress de pan uitrijst, kunt u wel kritisch naar het opleidingsbeleid van uw organisatie kijken, en dan vooral of leidinggevendens voldoende ondersteuning krijgen. Als u daar tekortkomingen signaleert, geef dit dan aan. Want als de stijl van leidinggeven niet aansluit op de situatie, dan leidt dat tot frustratie, contraproductief gedrag, stress en uitval.

OR-trainingen



Uw collega's vertrouwen op uw deskundigheid
Maak de hoge
verwachtingen van uw
achterban waar!



- OR & Adviseren
- OR & Arbeidsvoorwaarden
- OR & Arbo
- OR basis
- OR & Beloningsverschillen
- OR & Financiën
- OR & Flexwerkers (WAB)
- OR-jaarverslag
- OR & Pensioen
- OR & Reorganisatie
- OR verdieping
- Proactieve OR

Lid zijn van een ondernemingsraad brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Dat vraagt van u een flinke dosis praktische en theoretische kennis. Daarvoor biedt Rendement diverse eendaagse trainingen aan, waarmee u uw OR-kennis en -vaardigheden vergroot. Op onze website vindt u meer informatie over deze praktische OR-trainingen.

Meer informatie en aanmelden:

rendementco.nl/oropl

 **Rendement**
Congressen & Opleidingen

Tot €100
korting
voor
abonnees
van
Rendement