



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Appendices Arbo in Bedrijf Special Thuiswerken

*Onderzoek naar de risico's van
thuiswerken en de effectiviteit van
genomen maatregelen*

Inhoud

Appendix I: Achtergrond van dit onderzoek	4
Appendix II: Methodologische verantwoording	6
Appendix III: Aanvullende statistische informatie	10
Appendix IV: Vragenlijst inspecteur	14
Appendix V: Vragenlijst werknemers	28

Appendix I: Achtergrond van dit onderzoek

Aanleiding

Door kennismaking met veelvuldig thuiswerken tijdens lockdowns gedurende de Covid-19 pandemie zijn veel bedrijven voornemens vaker dan voor de pandemie thuiswerken toe te staan. Ook thuis, net zoals op de werkvloer, kunnen zich arbeidsrisico's voordoen (bijvoorbeeld in de vorm van psychosociale arbeidsbelasting en fysieke belasting als gevolg van beeldschermwerk). In de Arboret wordt benoemd dat de aanpak van dergelijke risico's als gevolg van plaatsonafhankelijk werken (Art 1.43 Arboret), waar wij hier ons specifiek richten op thuiswerken, ook tot de verantwoordelijkheid van werkgevers behoort. Wanneer werknemers thuiswerken spelen er mogelijk andere risico's dan op kantoor. De werkgever moet daar (vanuit de RI&E) zicht op hebben en indien nodig maatregelen nemen. ***In dit onderzoek brengen we in kaart in hoeverre thuiswerkers bloot staan aan de risico's beeldschermwerk en werkdruk, ofen welke maatregelen werkgevers nemen om negatieve effecten van deze risico's te beperken, in hoeverre deze maatregelen hun weg vinden naar de praktijk en bijdragen aan gezond thuiswerken en werkgevers de Arboverplichtingen ten aanzien van thuiswerken naleven.***

Daarbij (1) inventariseren we de risico's van thuiswerken, (2) welke maatregelen werkgevers voorstellen om de thuiswerkrisico's te beperken, en (3) of en hoe deze maatregelen hun weg vinden naar de thuiswerkpraktijk en hoe ze bijdragen aan gezond thuiswerken, en (4) in hoeverre werkgevers de Arboverplichtingen naleven, bijvoorbeeld door het in kaart brengen van risico's in de RI&E.

Omvang

In de periode juni/juli 2020 werkte 41% van de Nederlandse werknemers 16 uur of meer per week thuis. Gemiddeld werd er 14 uur per week thuis gewerkt.¹ Ook wordt er verwacht dat thuiswerken in de toekomst een grotere rol gaat spelen dan voor de corona pandemie.² Deze wens en/of verwachting wordt uitgesproken door zowel werknemers als werkgevers. Verschillende onderzoeken in diverse sectoren, waar thuiswerken mogelijk was, laten zien dat werknemers die tijdens de pandemie (deels) thuis werkten dat ook graag na de pandemie doen (schattingen lopen uiteen tussen de 40 en 79%^{3,4}.) De voorkeur gaat uit naar een hybride vorm van werk, waarbij werken op locatie (op kantoor) wordt gecombineerd met thuiswerken (gemiddeld genomen tussen de 12 en 18 uur per week thuiswerken) en de belangrijkste redenen daarvoor zijn de aard van het werk, minder reistijd en verhoogde productiviteit. Ook werkgevers bereiden zich voor op of experimenteren al met hybride werkvormen. Zo laat onder andere een onderzoek in de bankensector van de Inspectie SZW zien dat 2/3^e van de deelnemende banken verwacht dat werknemers ook na de pandemie 1 à 2 dagen per week thuis zullen blijven werken⁵.

Definitie

Thuiswerken wordt in het ARBO besluit (Artikel 1.43) gedefinieerd als "arbeid die een werkgever ... door een werknemer ... doet verrichten in een woning of op een andere door die werknemer gekozen plaats buiten het bedrijf of de inrichting, die niet de arbeidsplaats van die werkgever is". Noch de wet, noch de Nederlandse Arbeidsinspectie hanteert daarvoor een bepaalde tijdsomvang. In eerdere onderzoeken

¹ https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2022/02/TNO_Rapport_NEA-Covid_DEF.pdf

² PBL (2021). [Thuiswerken en de gevolgen voor wonen, werken en mobiliteit. Op zoek naar trends, trendbreuken en kansen als gevolg van corona](#). Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving.

³ Hamersma, M., de Haas, M., & Faber, R. (2020). [Thuiswerken en de coronacrisis: Een overzicht van studies naar de omvang, beleving en toekomstverwachting van thuiswerken in coronatijd](#). Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid

⁴ Van den Heuvel, S., Bouwens, L., Rosenkrantz, N., Zoomer, T, & Wiezer, N (2021). Thuiswerken: Risico's, gezondheidseffecten en maatregelen. Leiden: TNO.

⁵ Inspectie SZW (2021). [Hybride werken vraagt om actualisering RI&E Kennissynthese PSA en fysieke belasting in relatie tot thuiswerken](#).

worden geen definities opgenomen, maar arbitraire grenzen gebruikt waarop een steekproef wordt gebaseerd (minimaal 16 uur per week), of juist gemeten hoeveel uur werknemers thuiswerken¹. In dit onderzoek kiezen we ervoor om focus aan te brengen op thuiswerken dat van **structurele** aard is en hoofdzakelijk bestaat uit beeldschermwerk (daarmee sluiten we andersoortige beroepen zoals bijv. garnalenpellers/naaisters uit). Met structureel bedoelen we dat het thuiswerken regelmatig plaatsvindt en niet incidenteel (bijv. een keertje de laptop openen thuis) en waarover mogelijk afspraken zijn gemaakt met de werkgever. Daarnaast includeren we in dit onderzoek werkgevers waarvan de werknemers thuiswerken in een hybride situatie (thuiswerken met werken op kantoor combineren) of die volledig thuiswerken.

Als we het hebben over thuiswerken rijst al snel de vraag of dat thuiswerken onderdeel uitmaakt van een hybride situatie. Hybride werken is een combinatie van thuiswerken en werken op kantoor. Thuiswerken kan dus een onderdeel zijn van hybride werken, maar hoeft dat niet noodzakelijkerwijs te zijn (werk kan ook volledig thuis plaatsvinden). In dit onderzoek kiezen we er bewust voor om ons alleen te focussen op risico's rondom thuiswerken, en niet de risico's die een hybride situatie met zich meebrengen. Er is nog erg weinig bekend over de unieke risico's die een combinatie van thuis en op kantoor werken met zich meebrengt, en de vraag is ook of deze risico's anders zijn dan PSA gerelateerde-risico's die we sowieso mee nemen in dit onderzoek, of dat die unieke risico's iets te maken hebben met arbowetgeving (bijv. onbewuste discriminatie van werknemers die minder vaak face-2-face contact hebben met hun manager). In dit onderzoek meten we wel hoeveel werknemers thuiswerken (als percentage van hun totale arbeidsduur) en kunnen we exploreren of de hoeveelheid thuiswerken invloed heeft op blootstelling aan bepaalde risico's, wat mogelijk inzicht kan geven in de impact van bepaalde hybride vormen op arbeidsomstandigheden.

Meerwaarde

Dit onderzoek heeft een meerwaarde t.o.v. eerdere rapporten over thuiswerken in Nederland, omdat het onderzoek plaatsvindt 2 jaar na de start van de Covid-19 crisis. Covid-19 is weliswaar niet verdwenen, en lockdowns behoren nog steeds tot de mogelijkheid, maar lijken minder waarschijnlijk en ingrijpend te worden, en zowel werknemers als werkgevers hebben inmiddels ervaring met (noodgedwongen) thuiswerken en beschikken over de benodigde infrastructuur. Eerdere rapporten van SZW⁵ en TNO^{4,6} zijn grotendeels gebaseerd op informatie verzameld in 2020, de start van de crisis, waardoor het niet exact te duiden is welke geobserveerde effecten toegeschreven kunnen worden aan thuiswerken of juist aan de pandemie/lockdowns en hun acute gevolgen. Voorbeelden zijn (het risico op) eenzaamheid, of stress door het niet beschikken over de juiste software of ICT-kennis om efficiënt thuis te kunnen werken. Het SCP beschikt over longitudinale data waarmee een vergelijking werd gemaakt tussen (niet-verplicht) thuiswerken voor de pandemie (2004-2018) en (verplicht) thuiswerken tijdens de pandemie.⁷ Ook deze data kunnen ons niet eenduidig vertellen hoe thuiswerken na de pandemie zal zijn, bijvoorbeeld omdat normen rondom thuiswerken voor, tijdens en na de pandemie van elkaar kunnen verschillen.

Uiteraard bestuderen we in dit onderzoek de risico's die in kaart worden gebracht in de RI&E en de maatregelen die worden voorgesteld in het plan van aanpak, middels de schriftelijke documentatie die de werkgever beschikbaar kan stellen en interviewen we de werkgever (conform een regulier AIB bedrijfsbezoek). In dit onderzoek gaan we echter nog een stap verder en beogen we ook te observeren of voorgenomen maatregelen hun weg vinden naar de praktijk, in dit geval de thuiswerkplek. Om dit in kaart te brengen bevragen we ook de thuiswerkende werknemer zelf, zodat we kunnen toetsen of de werkgever in de RI&E alle risico's in kaart heeft gebracht, adequate maatregelen heeft voorgesteld in het plan van aanpak, en of deze ook in de praktijk genomen zijn. Dit is belangrijk omdat PSA risico's en sedentair gedrag (langdurig zitten) een grote rol zullen spelen, en deze moeilijker te inventariseren zijn. PSA risico's behoeven ook vaak geen eenduidige maatregelen, omdat zij soms meer subjectief dan objectief van aard zijn (ervaren werkdruk kan in de ogen van de werkgever geen risico zijn, maar kan wel als zodanig ervaren worden door de werknemer). Ook kan op deze wijze worden uitgevraagd of voorgestelde voorlichting en onderricht over beeldschermwerk en inrichting van de thuiswerkplek de thuiswerkende werknemer bereikt.

⁶ Oude Hengel, K., W. Hoofman, S. van der Feltz, T. Zoomer en M. In der Maur (2021). De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers. Een jaar in de crisis. Leiden: TNO.

⁷ Josten, E. & Merens, A. (2021). Thuis of terug naar kantoor: Plus- en minpunten van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Appendix II: Methodologische verantwoording

Steekproef

Er is een gestratificeerde steekproef getrokken van $n = 350$ vestigingen uit een door de Arbeidsinspectie bewerkt bestand van de Kamer van Koophandel (KvK) met daarin alle vestigingen van bedrijven in Nederland in sectoren waar thuiswerken veel voorkomt. Het aantal 350 is eind 2021 bepaald op basis van prognoses van beschikbare inspecteurscapaciteit. Interne analyse van de arbeidsinspectie op NEA data uit 2016 t/m 2020 hebben bijgedragen aan de selectie van de volgende (sub)sectoren waar ten minste 30% van de werknemers 'ook of doorgaans' thuis werken (percentages variëren tussen de 35 en 92% over de jaren):

Communicatie en informatie (58-63)
Financiële instellingen (64-66)
Zakelijke dienstverlening: administratief, oa rechtskundig, accountancy, organisatieadvies, reclame (69, 70, 73, 74)
Zakelijke dienstverlening: technisch, oa architecten, ingenieurs, ontwikkelonderzoek (71, 72, 75)
Zakelijke dienstverlening: overig, waaronder verhuur (on)roerend goed, reisbemiddeling, beveiliging (68, 77, 79, 80, 82)
Overheid: openbaar bestuur (84000-84199, 99)
Overheid: overheidsdiensten, waaronder defensie, politie en brandweer (84200-84999)
Onderwijs: primair onderwijs (85200-85299)
Onderwijs: secundair onderwijs (85300-85399)
Onderwijs: overig (85000, 85400-85999)
Gezondheidszorg: geestelijke gezondheidszorg en verslavingszorg met overnachting (86104)
Gezondheidszorg: overig, waaronder huisartsen, tandartsen, fysiotherapeuten (86000, 86200-86999)
Maatschappelijke dienstverlening: gehandicaptenzorg (872, 88103)
Maatschappelijke dienstverlening: kinderopvang, peuterspeelzaalwerk en jeugdzorg (88911, 88912, 87901, 88991)
Maatschappelijke dienstverlening: welzijn overig (87902, 881, 87301, 88102, 889, 8899, 88993, 88999)
Cultuur, sport en recreatie (90-93)
Overige dienstverlening, waaronder belangenvertegenwoordigers, reparaties, wellness, huishoudelijk werk (94-97)

Er is gekozen voor deze sectoren om de slagingskans te vergroten dat er direct bedrijven werden geselecteerd waar inderdaad structureel thuisgewerkt werd. Daarbij heeft de projectgroep besloten om de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening in tijden van crisis niet te belasten (project is opgezet in najaar 2021). Deze (sub)sectoren zijn dus niet bezocht.

Om een goed beeld te krijgen van de stand van zaken is er gekozen om te stratificeren naar zowel sector als grootteklasse. Het merendeel van de bedrijven in Nederland is klein waardoor een aselecte steekproef nauwelijks grotere bedrijven zou bevatten. Het onderzoeksdesign vereist bedrijven te selecteren die minimaal 2 werknemers hebben. Echter, de kans dat alle werknemers in een bedrijf met 2 werknemers deels thuiswerken is miniem. Daarom is er gekozen bedrijven te selecteren die minstens 20 werknemers (volgens KvK en UWV gegevens) in dienst hebben (zodat de kans groter is dat er thuiswerkende werknemers zijn en we dus in de praktijk efficiënter bedrijven kunnen). Er is onderscheid gemaakt in drie grootteklassen: Klein- (20-49 werknemers), Midden- (50-249 werknemers) en Grootbedrijf (250 of meer werknemers). Door onder andere de covid-19-epidemie en (daardoor) onverwachte veranderingen in de beschikbare inspecteurscapaciteit is het streefaantal van 350 helaas niet behaald. In de periode februari-oktober 2022 zijn in totaal $n = 206$ vestigingen bezocht.

Tabel 2. Gerealiseerde gestratificeerde steekproef

Sector	Grootteklasse			
	Kleinbedrijf (t/m 49 werknemers)	Middenbedrijf (50 t/m 249 werknemers)	Grootbedrijf (250 of meer werknemers)	Totaal
Communicatie en informatie (58-63)	6	4	9	19
Financiële instellingen (64-66)	5	10	9	24
Zakelijke dienstverlening (69-82)	13	18	29	60
Overheid (84)	3	6	31	40
Onderwijs (85)	6	8	16	30
Cultuur, sport/overige dienstverlening (90-97)	10	13	10	33
Totaal	43	59	104	206

Bedrijven versus vestigingen

De Arbeidsinspectie voert het onderzoek uit op het niveau van vestigingen van bedrijven en instellingen. De inspecteur spreekt met de (vertegenwoordiger van de) werkgever van de betreffende vestiging en bekijkt de situatie van de thuiswerkers aldaar. Een onderzoek op bedrijfsniveau is niet goed mogelijk, omdat de inspecteur dan in feite contact zou moeten hebben met alle vestigingen van het bedrijf om het beeld van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf te kunnen vormen. De invalshoek ‘vestiging’ is zodoende een bewuste en beredeneerde keuze van de Arbeidsinspectie. Het steekproefkader wordt ook gevormd door een vestigingenbestand van de Kamer van Koophandel, en dus niet op bedrijfsniveau.

Procedure

Geselecteerde vestigingen ontvingen een brief met uitleg over het onderzoek, informatie over het feit dat er alleen gegevens op werden gehaald en dat er niet gehandhaafd werd en het verzoek om (indien aanwezig) de RI&E en het Plan van Aanpak via een QR-code te uploaden. Na ontvangen van de brief nam de toegewezen inspecteur telefonisch contact op met de werkgever om een online afspraak in te plannen. In totaal hebben 44 inspecteurs bedrijfsbezoeken afgelegd voor dit onderzoek. Voor het gesprek bestudeerde de inspecteur, indien mogelijk, de ingestuurde documentatie. Voor de aanwezigheid van een RI&E is gekeken of deze op het peilmoment (1 december 2021) al aanwezig was bij de betreffende vestiging. Die datum ligt voor de verzending van de aankondigingsbrieven. Na het gesprek met de werkgever via de online dienst Webex vroeg de inspecteur een lijst met thuiswerkers op om te benaderen voor een interview. De inspecteur selecteerde daaruit een leidinggevende en niet-leidinggevende. Na het maken van een afspraak en het online interview ontvingen de geïnterviewde werknemers ook nog een online vragenlijst waarin ze gevraagd werden om te rapporteren op voornamelijk ervaren werkdruk en isolatie. Tijdens de interviews had de inspecteur een vragenlijst als leidraad.

Indien bleek dat er in een vestiging niet thuisgewerkt werd, of de vestiging wilde of kon niet deelnemen aan het onderzoek wegens andere redenen (bijv. gefailleerd of opgeheven), werd er door de inspecteur een vervanger opgevraagd bij de onderzoekers. De onderzoeker trok de vervanger uit dezelfde sector en grootteklasse combinatie als de origineel geselecteerde vestiging, uit een reservebestand met vestigingen dat was opgevraagd bij de initiële steekproefaanvraag.

Vragenlijst inspecteur

Een inspecteur nam bij elke geselecteerde vestiging 3 keer mondeling een gestructureerde vragenlijst af (op basis van gesprekken met de werkgever en 2 werknemers). Deze vragenlijst is gebaseerd op vragen van de reguliere monitor ARBO in Bedrijf (met betrekking tot RI&E, plan van aanpak, in kaart brengen en handelen op aan thuiswerk-gerelateerde risico's), het onderzoek van ISZW onder banken over thuiswerken en aangevuld met vragen die ontwikkeld zijn in samenwerking met specialisten van het kenniscentrum van de Arbeidsinspectie. De vragenlijst die ingevuld werd op basis van het gesprek met de werkgever is anders dan de vragenlijst die werd ingevuld op basis van het gesprek met de werknemers. Voor het gesprek met de

werkgever, is de gesprekspartner bij het bedrijfsbezoek de werkgever zelf of een andere persoon die als verantwoordelijke fungeert op het gebied van arbeidsomstandigheden. In de aankondigingsbrief is de werkgever gewezen op het vergezelschap van het medezeggenschapsorgaan. Dat betekent dat een lid van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging bij het gesprek aanwezig mag zijn. Tijdens de gesprekken met de werknemers was er geen vertegenwoordiging van het medezeggenschapsorgaan aanwezig, zodat de werknemers vrijuit konden spreken.

Er is gekozen om te focussen op 2 risico's die het meest uit eerder onderzoek naar thuiswerken naar voren komen, namelijk de risico's die samenhangen met het doen van beeldschermwerk (minstens 2 uur per dag) en psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in de vorm van stress die voortkomt uit werkdruk. Uiteraard zijn ongewenste omgangsvormen ook een vorm van PSA. Uit de literatuurverkenning kwam niet naar boven dat dit een risico is wat vaak voorkomt bij thuiswerken (zoals bijvoorbeeld cyberpesten). Met oog op de scope van het onderzoek is gekozen om ongewenste omgangsvormen niet op te nemen in dit onderzoek.

Vragenlijst werknemers

Er zijn twee redenen waarom er gekozen is om onder de werknemers ook nog een vragenlijst uit te zetten met daarin metingen van aspecten van werkdruk en ervaren isolatie. Ten eerste, kan het voor een werknemer ongemakkelijk zijn om vragen over werkdruk ten overstaan van een inspecteur te beantwoorden. Ten tweede, berusten deze maten op een Likertschaal (helemaal niet mee eens tot helemaal mee eens), wat mondelinge afname zeer tijdsintensief en niet intuïtief zou maken. Deze vragenlijst werd voorafgegaan aan een volledig informed consent, waarbij de deelnemers duidelijk werd gemaakt wat het doel was van deze additionele vragenlijst en dat deelname volledig vrijwillig en anoniem was. In de vragenlijst werden de volgende constructen afgenomen:

Construct	Aantal items	Geobserveerde Cronbach's α	Bron
Psychologische werkbelasting (zowel werkdruk als tijdsdruk)	4	.84	Job Content Questionnaire ⁸
Uitputting	8	.86	Burnout Assessment Inventory ⁹
Ervaren verwachtingen van leidinggevende	3 ¹⁰	.75	Perceived Supervisor expectations ¹¹
Ervaren verwachtingen van collega's	3	.82	Perceived norms among colleagues ¹¹
Telepressure	8	.91	Workplace Telepressure Measure ¹²
Werk-thuis conflict	8	.88	SWING ¹³
Thuis-werk conflict	4	.79	SWING ¹³

⁸ Items uit Choi, B., Kurowski, A., Bond, M., Baker, D., Clays, E., De Bacquer, D., & Punnett, L. (2012). Occupation-differential construct validity of the Job Content Questionnaire (JCQ) psychological job demands scale with physical job demands items: a mixed methods research. *Ergonomics*, 55(4), 425-439. Gebaseerd op het theoretisch kader van Karasek, R.A., et al., 2007. Testing two methods to create comparable scale scores between the Job Content Questionnaire (JCQ) and JCQ-like questionnaires in the European JACE Study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 14 (4), 189-201.

⁹ Onderdeel van de Burnout Assessment Tool; Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). [Handleiding Burnout Assessment Tool \(BAT\)](#). KU Leuven, België: Intern rapport.

¹⁰ 1 item verwijderd van de schaal ivm inhoudelijke overwegingen (enige item dat verwachtingen van de gehele organisatie meet terwijl alle andere items gaan over verwachtingen van de direct leidinggevende) en lage correlaties met andere items.

¹¹ Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). A diary study on smartphone use and work-home interference: The moderating role of social context and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 155-177. Van de ervaren verwachtingen van collega's is uiteindelijk maar 1 subschaal meegenomen in de analyses ivm lage betrouwbaarheid van de subschaal getiteld 'normative pressure'.

¹² Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172-189. doi:10.1037/a0038278

¹³ Survey Work-home Interaction Nijmegen; Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.

Construct	Aantal items	Geobserveerde Cronbach's α	Bron
Psychologisch afstand tot het werk (r)	4	.84	Sub-schaal van Recovery Experience Questionnaire ¹⁴
Technostress	3	Geen schaal	Zelf ontwikkeld gebaseerd op definities van technostress
Isolatie van collega's	4	.89	Workplace social isolation ¹⁵
Isolatie van het bedrijf	5	.82	Workplace ¹⁵ organizational isolation
Moeite met leidinggeven van afstand	9	.78	Zelf ontwikkeld ¹⁶

Daarnaast vroegen we werknemers nog naar enkele demografische kenmerken (gender, leeftijd, woonsituatie, opleiding), hun gewoonten qua wanneer ze thuiswerkten (avonden, weekenden), overuren. Leidinggevend werden ook nog gevraagd naar hoe zij het leidinggeven op afstand ervoeren middels een zelf geconstrueerde schaal. De volledige vragenlijst inclusief informed consent is te vinden in Appendix IV.

Kwaliteitswaarborging

Voor inspecteurs is een online startdag georganiseerd in januari 2022. Daarbij is uitgebreid de door de onderzoekers opgestelde 'werkwijzer' en de vragenlijst doorgenomen. Deze werkwijzer gebruikt de inspecteur als leidraad voor het uitvoeren van de bedrijfsbezoeken en bevat uitgebreide informatie over de onderwerpen in de vragenlijst en de manier waarop de vragen moeten worden gesteld en beantwoord. Het doel van deze werkwijzer is het waarborgen van de kwaliteit van de verzamelde gegevens door een uniforme aanpak. Tijdens de startdag werden ook twee korte workshops gegeven door specialisten van het Kenniscentrum van de Arbeidsinspectie over de risico's beeldschermwerk en werkdruk. Van deze algemene startdag, evenals van beide workshops zijn online video's gemaakt die inspecteurs ten alle tijden, gedurende het project, konden bekijken. Inspecteurs konden tijdens de startdag vragen stellen aan het projectteam en de onderzoekers en ook ten tijde van het onderzoek waren de onderzoekers altijd te benaderen voor vragen zowel telefonisch als via de mail.

De onderzoekers hebben alle vragenlijsten bij binnenkomst gecontroleerd op volledigheid en consistentie in antwoorden. Dit controleren is gedaan om (1) de datakwaliteit te verbeteren (bijvoorbeeld door typfouten te corrigeren), (2) interactie tussen onderzoekers en inspecteurs te bevorderen, en (3) te kunnen anticiperen op mogelijke problemen met de dataverzameling. Vragen over volledigheid en consistentie werden altijd eerst via de mail teruggelegd bij de inspecteur, en na reactie werden eventuele correcties bijgehouden in een datascript.

¹⁴ Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding at work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204–221.

¹⁵ Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology & Marketing, 24*(3), 195–223.

¹⁶ Deze schaal werd alleen voorgelegd aan de leidinggevende thuiswerkers.

Appendix III: Aanvullende statistische informatie

In de hoofdttekst van het rapport zijn alleen de belangrijkste bevindingen opgenomen. Hieronder wordt een overzicht van meer gedetailleerde bevindingen en statistische toetsen gepresenteerd die behoren bij de tekst in de hoofdstukken V-VIII. Meestal is de tekst overlappend met de tekst in het hoofddocument en is er extra informatie toegevoegd over statistieken en eventueel extra toetsen die niet in de hoofdttekst zijn opgenomen.

Bonferroni Correctie toegepast

Om bepaalde onderzoeksvragen te toetsen hebben we meerdere variabelen gebruikt voor zowel maatregelen als welzijnsmaten, bijvoorbeeld een aantal maatregelen om werkdruk te voorkomen en aantal aspecten van werkdruk. We toetsen dan 1 hypothese, namelijk maatregelen tegen werkdruk hangen negatief samen met ervaren werkdruk, met meerdere toetsen, in dit geval meerdere correlatietoetsen. In het geval van meerdere toetsen drijven we de family-wise error rate ($= 1 - (1-\alpha)^n$) omhoog, dat is de kans dat één van de toetsen een 'false positive' of een vals positief testresultaat voortbrengt. In het geval van 1 toets is die kans .050 (bij een α van .05), maar in het geval van 2 toetsen wordt die kans al .0975. Een manier om om te gaan met die toegenomen kans op vals positieve testresultaten is het gebruik van de Bonferroni Correctie. Met een Bonferroni Correctie past men de α voor een groep van testen aan aan de kans op een vals positief testresultaat. De aangepaste $\alpha = \alpha_{\text{origineel}}/n$, waarbij n het aantal toetsen is dat men uitvoert. Normaliter gebruiken we $\alpha = .05$ en observeren we $p < .05$ dan interpreteren we het effect als significant. Echter, voor de resultaten hieronder rapporteren we telkens de aangepaste α waartegen we testen, en is $p < .05$ dus niet altijd relevant. Alle hieronder genoemde toetsen zijn paired sample t-tests (waarbij we leidinggevend en niet-leidinggevend met elkaar vergelijken) of correlatietoetsen tussen maatregelen en uitkomstmaten van werknemers (zoals KANS klachten, ervaren werkdruk en isolatie).

Effectgrootte

Hieronder wordt ook gerapporteerd over de grootte van een effect in de vorm van Cohen's d . Een effect wordt gezien als klein als Cohen's $d < .2$, en als klein tot medium als Cohen's $d \geq .2$ en $< .5$.¹⁷

Extra informatie voor Hoofdstuk V

Blootstelling. Werkgevers gaven aan de inspecteur aan hoeveel werknemers op de vestiging thuiswerken en daarbij blootgesteld worden aan het risico beeldschermwerk en werkdruk. Bij de 206 bezochte bedrijven worden in totaal 131.775 werknemers (gemiddeld 646, range 2-30.000) blootgesteld aan het risico beeldschermwerk bij thuiswerken. Het risico werkdruk kan zich altijd en overal voordoen waar mensen samen werken, maar bij de bezochte vestigingen hadden in totaal 20.797 werknemers op de thuiswerkplek (gemiddeld 146, range 0-3.000) in de afgelopen 12 maanden meer dan incidenteel te maken gehad met stress door werkdruk.

Klachten aan nek, schouders en rug. Niet-leidinggevende thuiswerkers rapporteerden vaker klachten aan nek en schouders dan leidinggevende thuiswerkers. Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/4 = .013$. Dit verschil was echter alleen significant voor klachten aan nek ($p = .004$, Cohen's $d = .21$) en klachten aan schouders ($p = .003$, Cohen's $d = .22$). Het percentage dat men thuiswerkt hangt alleen voor leidinggevend positief samen met het rapporteren van KANS klachten ($r = .21$, $p = .004$), voor niet-leidinggevend was dit niet het geval ($r = .08$, $p = .245$).

¹⁷ Statistical power analysis for the behavioral sciences van Cohen, 1977.

Ervaren werkdruk. Het percentage van de totale uren dat mensen thuiswerken hangt niet samen met ervaren werkdruk. Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/8 = .006$. Voor leidinggeevenden observeerden we een positieve relatie tussen het percentage dat er thuisgewerkt wordt en de ervaring van thuis-werk conflict ($r = .17, p = .033$), maar na Bonferroni correctie is deze relatie niet langer significant.

Er werden ook relaties geobserveerd tussen ervaren werkdruk enerzijds en het rapporteren van KANS klachten en rugklachten anderzijds. Hierbij zijn de 8 maten voor werkdruk gecorreleerd aan de 4 KANS/rug klachten en het niet rapporteren van klachten aan het bewegingsapparaat: Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/32 = .002$. Voor leidinggeevenden zien we een positieve relatie tussen uitputting en rugklachten ($r = .28, p < .001$) en werk-thuis conflict en rugklachten ($r = .30, p < .001$). Terwijl uitputting juist negatief samenhangt met het niet rapporteren van klachten ($r = -.25, p = .001$). Voor niet-leidinggeevenden zien we een positieve relatie tussen uitputting en rugklachten ($r = .28, p < .001$) en een negatieve relatie met het niet rapporteren van klachten ($r = -.33, p < .001$).

Eenzaamheid op het werk. Thuiswerkers hebben in zeer beperkte mate last van gevoelens van isolatie. We zien echter indicaties van verschillen tussen leidinggeevenden en niet-leidinggeevenden. Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/2 = .025$. Leidinggeevenden geven aan iets meer afstand te ervaren tot collega's dan niet-leidinggeevenden ($p = .033$, Cohen's $d = .19$), terwijl niet-leidinggeevenden juist iets meer afstand ervaren tot het bedrijf dan leidinggeevenden ($p = .039$, Cohen's $d = .18$). Volgens de Bonferroni gecorrigeerde α zijn deze verschillen niet significant en worden dus ook niet gerapporteerd in de hoofdtekst.

Leiding geven op afstand. Leidinggeevenden zijn gevraagd in welke mate ze het moeilijk vinden om leiding te geven op afstand. Gemiddeld genomen zijn leidinggeevenden het daar niet mee eens of oneens (2.44 op schaal van 1 = helemaal niet mee eens, 5 = helemaal mee eens, hogere score is moeilijker). We zien echter wel dat leidinggeevenden die het moeilijker vinden om leiding te geven op afstand ook meer werkdruk ervaren (Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/8 = .006$), in de vorm van thuis-werk conflict ($r = .23, p = .005$), telepressure ($r = .40, p < .001$), en minder goed afstand kunnen nemen van het werk ($r = -.23, p = .006$). De relaties met uitputting ($r = .19, p = .017$), en werk-thuis conflict ($r = .20, p = .013$) waren na correctie niet langer significant.

Elke thuiswerker zit in een ander schuitje? Thuiswerkers zijn niet allemaal hetzelfde. Hun werk- en/of thuissituatie kan er heel anders uitzien en dat zou er voor kunnen zorgen dat zij thuiswerken anders ervaren. Allereerst hebben we gekeken of werknemers van hun werkgever de vrijheid kregen om zelf te bepalen hoeveel uren ze thuiswerken. Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/8 = .006$. Of werknemers invloed hadden op hoeveel ze thuis werkten hing niet samen met aspecten van werkdruk. De enige zwakke positieve relatie die we observeerden, namelijk tussen het hebben van invloed en ervaren verwachtingen van collega's ($r = .20, p = .012$) was na correctie van de α niet langer significant.

Leidinggeevenden hadden vaker een aparte ruimte om in te werken dan niet-leidinggeevenden ($p = .032$, Cohen's $d = .16$). Er is ook gekeken of het feit of werknemers een aparte ruimte hadden om in te werken samenhangt met KANS klachten, omdat dit invloed kan hebben op hun werkpositie en dus de fysieke belasting. Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/4 = .013$. Daarbij vonden we dat zowel leidinggeevenden ($r = -.21, p = .003$) en niet-leidinggeevenden ($r = -.22, p = .003$) die een aparte ruimte hadden om in te werken minder klachten aan de rug rapporteerden. Het hebben van een aparte werkruimte hing niet samen met andere aspecten van werkdruk, zoals bijvoorbeeld meer psychologische afstand kunnen nemen van het werk of minder werk-thuis conflict.

Daarnaast hebben we andere aspecten van werk- en/of thuissituatie (o.a. demografische kenmerken) gecorreleerd aan alle gezondheidsmaten (KANS klachten, werkdruk in de breedste zin en gevoelens van isolatie). Zo hebben we gekeken naar:

- leeftijd (jongeren hebben het mogelijk lastiger dan ouderen; $M_{LG} = 45.70, SD = 10.15; M_{NL} = 43.33, SD = 12.21$),
- contractduur (een werknemer die nog niet bekend is met de organisatie/collega's zal het lastiger hebben dan een werknemer die al lang bij de organisatie werkt; $M_{LG} = 10.90, SD = 9.28; M_{NL} = 9.72, SD = 8.45$),
- het aantal en het percentage thuiswerkuren (iemand die een groot deel thuiswerkt kan mogelijk meer

- klachten ervaren dan iemand die minder thuiswerkt; $M_{LG} = 46\%$; $M_{NL} = 51\%$),
- alleenwonenden (de hele dag alleen thuis werken kan minder plezierig zijn dan wanneer men nog huisgenoten heeft, of andersom, huisgenoten zouden kunnen storen; $M_{LG} = 7\%$; $M_{NL} = 12\%$),
 - thuiswerkers met thuiswonende kinderen (kinderen zouden het werk kunnen verstoren; $M_{LG} = 47\%$; $M_{NL} = 37\%$),
 - gender (door minder contact op het werk hebben vrouwen mogelijk nog meer uitdagingen dan mannen; $M_{LG} = 58\%$ mannen; $M_{NL} = 38\%$ mannen)
 - opleiding (mogelijk speelt educatie en rol bij het gezond en veilig thuiswerken).

Per demografisch aspect en functie zijn dit 15 toetsen. Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/15 = .003$. Van alle 240 onderzochte correlaties (15 uitkomstmaten en 8 demografische variabelen) waren slechts 24 relaties significant volgens $\alpha = .05$. Na correctie blijven er slechts 2 over: Voor leidinggevenden vonden we een positieve relatie tussen opleidingsniveau en ervaren verwachtingen van collega's ($r_{pb} = .29$, $p > .001$) en een positieve correlatie tussen alleenwonend (vs. niet-alleenwonend) en uitputting ($r_{pb} = .24$, $p = .003$).

Extra informatie voor Hoofdstuk VI

Beoogde en ervaren maatregelen

Niet-leidinggevende werknemers geven minder vaak aan dan leidinggevende werknemers dat een maatregel genomen is. Op de 15 maatregelen (Tabel 1, hoofdstuk) geven leidinggevenden gemiddeld genomen 4 keer een ander antwoord dan hun werkgever, terwijl dit voor niet-leidinggevenden 5 keer een ander antwoord is ($p = .010$, Cohen's $d = .19$).

Beoordeling van de maatregelen

Een vergelijking tussen de gemiddelde beoordeling voor en na het spreken van de werknemers laat voor zowel de maatregelen voor beeldschermwerk als werkdruk een significante verslechtering zien in het oordeel van de inspecteur. Gemiddeld genomen wordt het oordeel van een volle voldoende afgezwakt naar een matig tot voldoende (dit effect is groter voor de beoordeling van beeldschermwerk [$p < .001$, Cohen's $d = .36$] dan voor werkdruk [$p = .015$, Cohen's $d = .18$]).

Extra informatie voor Hoofdstuk VII

Door de *werkgever* gerapporteerde maatregelen en gezondheid thuiswerkers

Inrichting thuiswerkplek en KANS klachten. We observeerden slechts 1 zwakke, maar positieve relatie tussen de door werkgever gerapporteerde inrichting van de thuiswerkplek en KANS klachten. Na Bonferroni correctie $\alpha = .05/8 = .006$, kunnen we niet concluderen dat niet-leidinggevenden die volgens de werkgever een werkplek hadden volgens de stand der wetenschap (d.w.z. met zit-sta bureau, ergonomische bureaustoel, los beeldscherm, losse muis en toetsenbord) meer klachten rapporteerden aan hun schouders ($r = .15$, $p = .034$).

Maatregelen en ervaren werkdruk. Hierbij zijn de 8 maten voor werkdruk gecorreleerd aan de 12 maatregelen die werkgevers genomen hebben: Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/96 = .0005$. De data lieten vier zwakke, maar dus niet-significante relaties zien tussen maatregelen genomen volgens de werkgever enerzijds en ervaren werkdruk-indicatoren anderzijds. Echter, drie van die relaties lieten een positieve relatie zien tussen een maatregel en ervaren werkdruk, terwijl het juist de bedoeling is dat een maatregel negatief samenhangt met werkdruk. Bijvoorbeeld, voorlichting over stress door thuiswerken hing positief samen met uitputting ($r = .23$, $p = .003$) en thuis-werk conflict voor leidinggevenden ($r = .17$, $p = .030$). Momenten inplannen voor sociaal contact hing positief samen met ervaren druk van collega's voor leidinggevenden ($r = .17$, $p = .039$). Het zou kunnen dat deze maatregel pas werd ingevoerd toen uitputting onder werknemers al speelde. De enige negatieve relatie tussen een maatregel en werkdruk werd geobserveerd voor telepresence.¹⁸ Afspraken maken over werktijden hing negatief samen met ervaren telepresence door leidinggevenden ($r = -.23$, $p = .004$). Nogmaals, na Bonferroni correctie

¹⁸ Ook het *aantal* maatregelen, dus de hoeveelheid maatregelen die de werkgever neemt ongeacht de inhoud, hing niet samen met de ervaren werkdruk van werknemers.

zijn deze resultaten niet meer significant. Ook het ontvangen van trainingen van leidinggevendenden in het "leidinggeven op afstand" hangt niet samen met ervaren werkdruk door leidinggevendenden ($r = .08, p = .317$).

Maatregelen en ervaren isolement. Hierbij zijn de 2 maten voor isolement (van collega's en bedrijf) gecorreleerd aan de 6 maatregelen die werkgevers genomen hebben die gerelateerd zijn aan contact hebben; Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/12 = .004$. Ingeplande momenten voor sociaal contact ($r = -.20, p = .010$) en leidinggevendenden trainen op afstand hing negatief samen met gevoelens van isolatie van collega's ($r = -.18, p = .025$) voor niet-leidinggevendenden. Voor leidinggevendenden hing contact van de leidinggevende en de werknemer negatief samen met isolatie van het bedrijf ($r = -.17, p = .031$) en gesprekken voeren met werknemers om te zien wat er leeft met isolatie van collega's ($r = -.17, p = .038$). Ook al deze relaties zijn na Bonferroni correctie niet significant.

Door de werknemer gerapporteerde maatregelen en gezondheid thuiswerkers

Maatregelen en KANS klachten. De data lieten één zwakke relatie zien tussen aanwezige maatregelen volgens de werknemer enerzijds en KANS klachten anderzijds. Echter deze relatie was positief en niet significant na Bonferroni correctie: gecorrigeerde $\alpha = .05/24 = .002$. Ontvangen voorlichting, instructie en ondersteuning in het ergonomisch inrichten van de thuis werkplek hing samen met klachten aan de rug ($r = .15, p = .038$).

Inrichting thuiswerkplek en KANS klachten. Om te bekijken wat de relatie is tussen de 2 types inrichting van de thuiswerkplek en de 4 KANS klachten hebben we gekeken naar de feitelijk ingerichte thuiswerkplek. We vinden slechts 2 zeer zwakke relatie die na Bonferroni correctie niet langer significant zijn (gecorrigeerde $\alpha = .05/8 = .006$). Voor niet-leidinggevendenden hangt het hebben van minstens een in hoogte verstelbare combinatie positief samen met klachten aan arm(en, inclusief hand en pols; $r = .16, p = .025$), voor leidinggevendenden is dat met klachten aan de schouders ($r = .16, p = .028$).

Maatregelen en ervaren werkdruk. Hier correleerden we 12 maatregelen met 8 werkdruk aspecten: Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/96 = .0005$. Afspraken maken over werktijden hing voor leidinggevendenden negatief samen met ervaren werk-thuis interferentie ($r = -.27, p < .001$). Deze relatie blijft ook na Bonferroni correctie overeind. Daarnaast observeerden we nog een aantal relaties die de correctie niet overleefden: Afspraken maken over werktijden hing voor leidinggevendenden negatief samen met ervaren werkdruk ($r = -.16, p = .047$) en voor niet-leidinggevendenden met ervaren druk van collega's ($r = -.16, p = .048$). Voor niet-leidinggevendenden hingen afspraken over bereikbaarheid ook negatief samen met ervaren druk van collega's ($r = -.19, p = .015$). Actief stimuleren om pauzes te nemen hing negatief samen met ervaren verwachtingen van hun eigen manager voor leidinggevendenden ($r = -.19, p = .018$). Duidelijke afspraken over doelen en taken en stimulatie om in de pauze te bewegen hingen voor niet-leidinggevendenden negatief samen met ervaren telepressure (respectievelijk $r = -.16, p = .042$ en $r = -.16, p = .044$).

Maatregelen en ervaren isolement. Hierbij zijn de 2 maten voor isolement (van collega's en bedrijf) gecorreleerd aan de 6 maatregelen die werknemers ervaren hebben die gerelateerd zijn aan contact hebben; Bonferroni gecorrigeerde $\alpha = .05/12 = .004$. De volgende 3 relaties blijven overeind ook na correctie. Momenten inplannen om de sociale contacten te bevorderen hangt negatief samen met gevoelens van isolatie bij niet-leidinggevendenden, zowel voor isolatie van collega's ($r = -.27, p < .001$) als voor isolatie van het bedrijf ($r = -.26, p = .001$). Gesprekken voeren met de medewerkers om te zien wat er leeft en ervaren wordt hangt voor niet-leidinggevendenden negatief samen met gevoelens van isolatie van het bedrijf ($r = -.24, p = .002$). De volgende 2 relaties sneuvelen na Bonferroni correctie: Op afstand feedback geven, hangt negatief samen met gevoelens van isolatie bij niet-leidinggevendenden, zowel voor isolatie van collega's ($r = -.18, p = .023$) als voor isolatie van het bedrijf ($r = -.18, p = .028$).

Appendix IV: Vragenlijst inspecteur

ARBO IN BEDRIJF SPECIAL THUISWERKEN 2022 VRAGENLIJST (DEEL INSPECTEUR)

introdactie

Bedrijf versus vestiging

Deze vragenlijst wordt op vestigings- of locatieniveau afgenomen. Met het begrip vestiging of locatie wordt bedoeld de vestiging of locatie van het bedrijf waar je de vragenlijst afneemt. Sommige vragen hebben betrekking op het bedrijf waar de vestiging of locatie eventueel deel van uitmaakt. In die gevallen wordt dit specifiek aangegeven met het begrip bedrijf. Bestaat het bedrijf uit één vestiging of locatie, dan is er geen onderscheid tussen het begrip bedrijf en vestiging of locatie. Uit praktische overwegingen spreken we verder in de vragenlijst van “vestiging” en laten we de toevoeging “of locatie” vervallen.

Arbeidsplaats

Als het gaat om de risico's die werknemers lopen, dan spreken we van arbeidsplaats, omdat deze Special in het leven geroepen is om thuiswerken te bestuderen, bedoelen we de thuiswerkplek.

Aanwezigheid lid van OR of PVT

Het medezeggenschapsorgaan (OR of PVT) heeft het recht om bij dit digitale bedrijfsbezoek aanwezig te zijn. Ga daarom eerst na of een vertegenwoordiger van de OR of PVT (indien aanwezig) van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken.

Toelichting

In deze vragenlijst zijn alle toelichtingen bij de vragen opgenomen. Neem die toelichtingen voorafgaand aan het eerste bezoek een keer goed door. Dan kan goed in de Word-versie van de vragenlijst.

Rondgang

Normaliter maken we in het kader van de AIB monitor regulier een rondgang op de werkvloer. De werkvloer is hier de thuiswerkplek en dus bezoeken we de werknemers digitaal via Webex op de thuiswerkplek.

SBI: 6. SBI

Hier dien je de eerste vijf posities van de SBI-2008 in te vullen. Het gaat om de SBI-2008 code (Standaard bedrijfsindeling van het Centraal Bureau voor de Statistiek, juli 2008). In diwi (dossier 4669, map Programmadocumentatie, dan 'THUISWERKEN; Map voor inspecteurs' vind je een overzicht van de verschillende SBI-codes). Als de activiteiten niet passen bij de SBI-2008 code op de vestigingskaart, zoek je in het overzicht van SBI-codes de juiste code en noteer je deze bij vraag 6.

- Communicatie en informatie (58-63)
- Financiële instellingen (64-66; er zijn geen financiële holdings geselecteerd)
- Zakelijke dienstverlening: administratief, oa rechtskundig, accountancy, organisatieadvies, reclame (69, 70, 73, 74)
- Zakelijke dienstverlening: technisch, oa architecten, ingenieurs, ontwikkelonderzoek (71, 72, 75)
- Zakelijke dienstverlening: overig, waaronder verhuur (on)roerend goed, reisbemiddeling, beveiliging (68, 77, 79, 80, 82)
- Overheid: openbaar bestuur (84000-84199, 99)
- Overheid: overheidsdiensten, waaronder defensie, politie en brandweer (84200-84999)
- Onderwijs: primair onderwijs (85200-85299)
- Onderwijs: secundair onderwijs (85300-85399)
- Onderwijs: overig (85000, 85400-85999)
- Cultuur, sport en recreatie (90-93)
- Overige dienstverlening, waaronder belangenvertegenwoordigers, reparaties, wellness, huishoudelijk werk (94-97)

WERKNEMER: 7. Hoeveel werknemers werken er in deze vestiging?

Geef per contractvorm aan hoeveel werknemers die contractvorm hebben (alleen een cijfer invullen is voldoende, het vinkje gaat dan automatisch aan, weet je niet het precieze aantal vul dan aub een schatting in, we hebben liever wat onnauwkeurigere data dan helemaal geen data)

- Vast: _____
- Tijdelijk: _____
- Uitzend: _____
- Payroll: _____
- Oproep/Nuluren: _____
- Stageovereenkomst: _____
- Geen contract: het betreft een zelfstandige: _____
- PERCTHUIS: 8. Geef aan voor hoeveel werknemers die in deze vestiging werken het volgende geldt:
- (alleen een cijfer invullen is voldoende, het vinkje gaat dan automatisch aan, weet je niet het precieze aantal vul dan aub een schatting in, we hebben liever wat onnauwkeurigere data dan helemaal geen data)
- Aantal werknemers die 100% op de vestiging/locatie werken: : _____
- Aantal werknemers die minder dan 25% thuiswerken: : _____
- Aantal werknemers die 25 - 50% thuiswerken: : _____
- Aantal werknemers die 50-75% thuiswerken: : _____
- Aantal werknemers die meer dan 75% thuiswerken: : _____
- Aantal werknemers die 100% thuiswerken: : _____

THUISCONT: 9. Onder de thuiswerkers bevinden zich werknemers met de volgende contractvormen (meerdere antwoorden mogelijk):

- Vast
- Tijdelijk
- Uitzend
- Payroll
- Oproep/Nuluren
- Stageovereenkomst
- Geen contract: het betreft een zelfstandige

THUISPAND: 10. Werd voor de pandemie (voor maart 2020) al thuisgewerkt in deze vestiging?

- Ja, incidenteel
- Ja, structureel
- Nee

RISICO-INVENTARISATIE EN –EVALUTIE (RI&E) EN PLAN VAN AANPAK (PvA)

Toelichting RI&E

Voor een goede uitvoering van het monitoronderzoek is het noodzakelijk dat je de RI&E en het PvA, als deze er zijn, inziet. Het is handig als de werkgever de RI&E en het PvA al van te voren upload via de QRcode in de aankondigingsbrief, dan kun je deze module alvast invullen voor het bezoek en alleen nog even doornemen/checken met de werkgever.

Een RI&E is getoetst als deze is opgesteld of goedgekeurd door de gecertificeerde arbodienst of een gecertificeerde kerndeskundige (= bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist of arbeids- en organisatiedeskundige). Zelfstandig gecertificeerde deskundigen staan geregistreerd in het register van Hobéon SKO (Hoger Veiligheidskundige, Arbeidshygiënist en Arbeids- & Organisatiedeskundige), van DNV GL (Hoger Veiligheidskundige, klik op Certcheck en maak account aan) en in het BIG-register (bedrijfsarts). Er hoeft geen toetsing van de RI&E plaats te vinden wanneer alle werknemers in het bedrijf samen per week 40 uur of minder werken. Bedrijven met maximaal 25 werknemers die voor het opstellen van de RI&E gebruik maken van een door het Steunpunt-RI&E erkend RI&E-instrument (groen logo), hoeven hun RI&E niet te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst. Het betreffende bedrijf moet, om in aanmerking te komen voor de vrijstelling van toetsing, wel vallen onder de branche waarvan het RI&E-instrument gebruikt wordt. (zie ook www.rie.nl).

RIE: 11. Heeft de vestiging een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op het peilmoment 1-12-2021?

Wanneer de werkgever zegt dat er een RI&E is opgesteld, maar dat de RI&E niet kan worden ingezien, dan moet worden doorgevraagd naar de inhoud van de RI&E om vast te stellen of er echt een RI&E is opgesteld. Bij twijfel over het bestaan van een RI&E het antwoord “Nee” aankruisen.

Wijs de werkgever er op dat de RI&E ook voor de werknemers beschikbaar moet zijn.

- Ja, en getoetst door de arbodienst / een gecertificeerde kerndeskundige
- Ja, en de RI&E is vrijgesteld van toetsing omdat het een erkend branche-instrument is en het bedrijf heeft ten hoogste 25 werknemers of men werkt gezamenlijk minder dan 40 uur per week
- Ja, maar (nog) niet getoetst door de arbodienst / een gecertificeerde kerndeskundige
- Nee, maar wel op het moment van het bedrijfsbezoek
- Nee

Hide if Question 11. Heeft de vestiging een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op het peilmoment 1-12-2021? IsEqualTo Nee

RIETHUIS: 12. Heeft de organisatie aandacht voor PSA en een ergonomische werkplekinrichting bij het thuiswerken in de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)?

- Ja, beide onderwerpen staan erin opgenomen
- Alleen PSA bij thuiswerken is meegenomen
- Alleen de ergonomische werkplekinrichting bij thuiswerken is meegenomen
- Nee

RIERISC: 13. Welke van de onderstaande risico's en risicogroepen zijn in de RI&E onderkend (meerdere antwoorden mogelijk)?

Deze vraag gaat over de RI&E in het algemeen, dus niet specifiek over thuiswerken.

Let op:

- Je dient zelf na te gaan of de hieronder genoemde risicofactoren in de RI&E worden onderkend;
- Als de RI&E vermeldt dat het risico niet voorkomt, dan ook niet aanvinken (het risico wordt niet onderkend);

- Ook wanneer de risico's naar jouw inzicht niet (meer) spelen, maar wel genoemd worden, toch gewoon aanvinken;
- Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling om deze vragen uitsluitend te beantwoorden op basis van de antwoorden van de werkgever.

In de RI&E kunnen andere termen worden gebruikt dan hieronder genoemd. Het is de bedoeling dat je dan naar eigen inzicht beslist of de begrippen feitelijk ongeveer hetzelfde betekenen als een risico uit de onderstaande lijst.

- Repeterende bewegingen (excl. beeldschermwerk)
- Ongunstige of statische lichaamshouding
- Beeldschermwerk
- Werkdruk
- Ongewenste omgangsvormen intern (collega's, leidinggevenden e.d.)
- Ongewenste omgangsvormen extern (klanten e.d.)
- Andere risico's gerelateerd aan thuiswerken, namelijk...: _____

Show if Question 13. Welke van de onderstaande risico's en risicogroepen zijn in de RI&E onderkend (meerdere antwoorden mogelijk)? / Ongewenste omgangsvormen extern (klanten e.d.)

IsEqualTo checked

RIERISCEXTERN: Je geeft aan dat het risico Ongewenste omgangsvormen extern (klanten e.d.) in de RI&E is onderkend. Geef aan welke ongewenste omgangsvormen dit betreft: (meerdere antwoorden mogelijk)

- Seksuele intimidatie
- Agressie en geweld
- Pesten
- Discriminatie

RIEINV: 14. Heeft de vestiging geïnventariseerd tegen welke belemmeringen/knelpunten de medewerkers aanlopen bij thuiswerken?

- Ja, namelijk op de volgende wijze ...: _____
- Nee, leg uit waarom niet ...: _____

PVA: 15. Heeft de vestiging een op schrift gesteld plan van aanpak voor de risico's gerelateerd aan thuiswerken (je kan hier meerdere antwoorden aanklikken)?

- Ja, op stress door werkdruk (PSA zonder ongewenste omgangsvormen)
- Ja, op fysiek ongunstige of statische lichaamshouding
- Ja, op een ander thuiswerkrisico, namelijk ...: _____
- Nee, op geen enkel van bovengenoemde risico's

VOORL: 16. Wordt er voorlichting en/of onderricht over gezond en veilig thuiswerken aan de werknemers van de vestiging gegeven?

- Ja, namelijk (beschrijf wat de werkgever aanbiedt, bijv. online cursus, informatiefolders): _____
- Nee, leg uit waarom niet ...: _____

TOEZICHT: 17. Ziet de werkgever erop toe (of laat de werkgever erop toezien) dat werknemers werken volgens de instructies en voorschriften m.b.t. gezond en veilig thuiswerken?

- Ja, leg uit hoe ...: _____
- Nee, leg uit waarom niet ...: _____

WPSYS: 18. Welke omschrijving is, in jouw ogen als inspecteur, het meest van toepassing op de werkgever als het gaat om ARBO systeembepalingen en thuiswerken? De werkgever:

- vindt het normaal de regels na te leven of is het met de regels eens
- voelt sociale druk om na te leven
- voelt druk van de overheid om na te leven
- leeft na zonder dat het een bewuste keuze is
- kent de regels niet goed
- kent de regels wel, maar het lukt niet zich aan de regels te houden
- handelt vooral uit gemakzucht
- is het principieel niet met de regels eens
- is puur gericht op zo veel mogelijk geldelijk gewin
- lijkt zich bezig te houden met criminele activiteiten

PREV: 19. Zijn er op de vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?

De Arboret stelt dat de werkgever zich moet laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers die aandacht besteden aan veiligheid en gezondheid bij de dagelijkse werkzaamheden. Deze werknemers worden aangeduid als 'preventiemedewerker'. In sommige bedrijven worden deze werknemers aangeduid als 'Arbocoördinator'. Bij organisaties met niet meer dan 25 werknemers mag de werkgever zelf de rol van preventiemedewerker vervullen.

- Ja
- Nee, de werkgever vervult zelf de taken van preventiemedewerker
- Nee, maar een preventiemedewerker is op een andere vestiging aanwezig
- Nee

Hide if Question 19. Zijn er op de vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen? IsEqualTo Nee

PREVTHUIS: 20. Houdt de preventiemedewerker zich bezig met gezond en veilig thuiswerken?

- Ja
- Nee

ORWV: 21. Is er een ondernemingsraad of een werknemersvertegenwoordiging?

- Ja, een Ondernemingsraad
- Ja, een Werknemersvertegenwoordiging
- Nee

Hide if Question 21. Is er een ondernemingsraad of een werknemersvertegenwoordiging? IsEqualTo Nee

ORTHUIS: 22. Houdt de ondernemingsraad/werknemersvertegenwoordiging zich bezig met gezond en veilig thuiswerken?

- Ja
- Nee

RISICO'S & MAATREGELLEN

Toelichting vragen risicomodules

- Het gaat bij het aantal werknemers om dat deel van de werknemers op de vestiging (maw op de thuiswerkplek) dat daadwerkelijk het risico loopt. Vul altijd een aantal in! Geef aan dat het om een grove schatting gaat als het net zo goed meer dan twee keer zo veel of minder dan de helft kan zijn.
- Geef bij de vraag naar maatregelen niet zelf de mogelijke maatregelen aan, maar vraag de werkgever of hij maatregelen heeft genomen en zo ja, welke dan. Het is belangrijk dat alle maatregelen die genomen zijn, boven water komen. Vraag daarom steeds '...en welke maatregelen neemt u nog meer?' totdat de werkgever geen maatregelen meer noemt. Kruis vervolgens zelf de juiste categorie(en) van maatregelen aan.
- Bij de vraag naar het oordeel over de maatregelen: de categorieën worden als volgt gedefinieerd:
 - Goed: de maatregelen zorgen er voor dat alleen een onvermijdelijk restrisico resteert;

- Voldoende: het risico wordt door de maatregelen zodanig beheerst dat gezondheid en veiligheid van de werknemers voldoende tot goed zijn geborgd, maar het kan met een redelijke investering (in tijd of geld) significant beter;
- Matig: er zijn een aantal goede maatregelen getroffen, maar extra maatregelen zijn nodig om gezondheid en veiligheid van de werknemers voldoende te borgen;
- Slecht: er zijn niet of nauwelijks goede maatregelen getroffen, waardoor de werknemers onverantwoorde gezondheids- en/of veiligheidsrisico's lopen;
- Op de kennisbank is over alle risico's verdere informatie te vinden.

BEELDSCHERMWERK

Toelichting beeldschermwerk

Volgens het Arbobesluit is een beeldscherm 'een alfanumeriek of grafisch scherm, ongeacht het gebruikte afbeeldingsprocédé'. Niet elk werk aan een beeldscherm is ook beeldschermwerk. Bijv. een beveiligingsbeambte die via een aantal camera's een bedrijventerrein in de gaten houdt verricht volgens de wet geen beeldschermwerk. Het onderscheidende kenmerk is dat het bij beeldschermwerk gaat om werk waarbij op een scherm wordt gekeken en waarbij gebruik wordt gemaakt van het toetsenbord of andere voorziening voor gegevensinvoer (zoals bijvoorbeeld een muis). De werknemers die regelmatig met een laptop en/of tablet werken worden hier ook meegeteld. In het kader van deze special zal er altijd sprake zijn van beeldschermwerk, omdat we vragen naar werknemers die structureel thuiswerken. Mocht het antwoord op vraag 23 zijn dat werknemers minder dan 2 uur per dag besteden aan beeldschermwerk, neem dan contact op met de onderzoekers, mogelijk is er dan een fout opgetreden in de steekproeftrekking.

BSW: 23. Hoeveel uur per dag besteden werknemers THUIS aan beeldschermwerk (incl. werken met laptop, Ipad e.d.)?

Het gaat in deze vraag om het aantal uren per dag dat thuiswerkers, als ze thuis werken, naar een beeldscherm kijken. Het is mogelijk dat het werkelijke antwoord minder dan 2 uur per dag is, maar dan graag een uitleg helemaal onderaan de vragenlijst hoe dit mogelijk is, omdat thuiswerkers typisch veel tijd besteden aan een beeldscherm. Mogelijk is de vestiging dan niet geschikt voor onze steekproef, of wordt er op een alternatieve manier thuisgewerkt, daar zijn we dan graag van op de hoogte.

- Meer dan 2 uur per dag, namelijk gemiddeld uur: _____
- 2 Uur of minder per dag

BSWNO: 24. Hoeveel werknemers betreft het?

Als je het aantal nauwkeurig weet, graag deze optie invullen. Anders grof schatten.

- Redelijk nauwkeurig: _____
- Grof geschat : _____

BSWBRON: 25. Heeft werkgever zicht op bronnen die de risico's van beeldschermwerk thuis vergroten en verminderen (meerdere antwoorden mogelijk)?

- Ja, blijkend uit de RI&E
- Ja, blijkend uit een verdiepend onderzoek
- Ja, blijkend uit het MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek)
- Anders, blijkend uit ...: _____
- Nee

BSWMAAT: 26. Heeft de werkgever maatregelen getroffen mbt het risico beeldschermwerk op de thuiswerkplek (meerdere antwoorden mogelijk)?

- Ja, namelijk technisch
- Ja, namelijk organisatorisch
- Ja, namelijk persoonlijk
- Nee

Hide if Question 26. Heeft de werkgever maatregelen getroffen mbt het risico beeldschermwerk op de thuiswerkplek (meerdere antwoorden mogelijk)? / Nee IsEqualTo checked

BSWAL: 27. Zijn deze maatregelen genomen voor alle werknemers?

- Ja, voor zowel werknemers met een vaste als flexibele aanstelling
- Nee, alleen voor werknemers met een vaste aanstelling
- Anders, namelijk: _____

BSWDOET: 28. Wat doet de organisatie mbt het risico beeldschermwerk op de thuiswerkplek (meerdere antwoorden mogelijk)?

- Medewerkers krijgen de beschikking over een ergonomische bureaustoel en bureau
- Medewerkers krijgen de beschikking over middelen noodzakelijk voor het inrichten van een ergonomische werkplek (bijvoorbeeld los toetsenbord, losse monitor, losse muis)
- Medewerkers krijgen voorlichting, instructie en ondersteuning in het ergonomisch inrichten van de thuis werkplek
- Er wordt actief gestimuleerd om pauzes te nemen
- Er wordt gestimuleerd om in de pauze te bewegen
- Er wordt gestimuleerd om in de pauzes naar buiten te gaan
- Geen van bovenstaande acties

BSWFAC: 29. Welke faciliteiten worden voor de werknemers door de organisatie thuis beschikbaar gesteld (meerdere antwoorden mogelijk)?

- Vast bureau (1 hoogte)
- In hoogte verstelbaar bureau (eenmalig in te stellen)
- Elektrisch of mechanisch verstelbaar bureau (zit-sta bureau)
- Voetenbank
- Ergonomische bureaustoel
- Laptop
- Smartphone
- Tablet
- Vaste PC
- Losse muis
- Los toetsenbord
- Dockingstation
- Los beeldscherm
- Printer
- Headset
- Internetaansluiting
- Mobiele data
- Beeldschermbril
- Hulpsoftware (pauzes nemen, bewegen)
- Vast aanspreekpunt voor IT vragen
- Instructies/tips en trucs voor ergonomisch thuiswerken
- Mogelijkheid een ergonoom te consulteren
- Anders, namelijk: _____
- Geen van bovenstaande faciliteiten

BSWOORD: 30. Als inspecteur, wat is jouw oordeel over de maatregelen met betrekking tot beeldschermwerk (op basis van het gesprek met alleen de werkgever)?

- Goed
- Voldoende
- Matig
- Slecht
- Niet kunnen beoordelen

WPBSW: 31. Welke omschrijving is, in jouw ogen als inspecteur, het meest van toepassing op de werkgever als het gaat om het risico beeldschermwerk bij thuiswerken? De werkgever:

- Vindt het normaal de regels na te leven of is het met de regels eens
- Voelt sociale druk om na te leven
- Voelt druk van de overheid om na te leven
- Leeft na zonder dat het een bewuste keuze is
- Kent de regels niet goed
- Kent de regels wel, maar het lukt niet zich aan de regels te houden
- Handelt vooral uit gemakzucht
- Is het principieel niet met de regels eens
- Is puur gericht op zo veel mogelijk geldelijk gewin
- Lijkt zich bezig te houden met criminele activiteiten

WERKDruk

Toelichting werkdruk

Werkdruk wordt gevormd door een geheel van werkdrukbronnen (bijv. teveel werk of gebrek aan steun door collega's) en energiebronnen (bijv. autonomie in het werk of steun van de leidinggevende). Indien werkdrukbronnen en energiebronnen niet met elkaar in balans zijn (scheve weegschaal) ontstaat werkdruk. Werkdruk kan onder invloed van persoonlijke factoren, organisatie factoren en sociale factoren leiden tot werkstress. Werkstress kan leiden tot overspannenheid en burn-out.

WD: 32. Waren er in het afgelopen jaar op de thuiswerkplek werknemers die meer dan incidenteel te maken hadden met stress als gevolg van (te hoge of te lage) werkdruk?

- Ja
- Nee, niet het afgelopen jaar, maar dat kan zich hier zeker voordoen

WDNO: 33. Hoeveel werknemers die (deels) THUIS hebben gewerkt hebben het afgelopen jaar naar schatting meer dan incidenteel te maken gehad met stress als gevolg van werkdruk?

Als je het aantal nauwkeurig weet, graag deze optie invullen. Anders grof schatten.

- Redelijk nauwkeurig: _____
- Grof geschat: _____

WDBRON: 34. Heeft werkgever zicht op bronnen die door het thuis werken de werkdruk vergroten en op bronnen die werkdruk verminderen (meerdere antwoorden mogelijk)?

- Ja, blijkend uit de RI&E
- Ja, blijkend uit een verdiepend onderzoek
- Ja, blijkend uit het MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek)
- Ja, blijkend uit een werkdrukmeting
- Ja anders, blijkend uit: _____
- Nee

WDMAAT: 35. Heeft de werkgever maatregelen getroffen mbt het risico werkdruk door het thuiswerken (meerdere antwoorden mogelijk)?

Voorbeelden van maatregelen zijn:

- Preventief: aanpassen hoeveelheid werk, aanpassen werk- en rusttijden, aannemen extra personeel, taakrotatie, taakverbreding, werkafspraken, meer autonomie in de functies, meer sociale steun en steun door leidinggevendenden in de functies
 - Organisatorisch: risico's in kaart brengen, voorlichting, onderricht of toezicht, evaluatie van beleid
 - Persoonlijk: bv. tijdsmanagementtrainingen
- Ja, namelijk preventief
 - Ja, namelijk organisatorisch
 - Ja, namelijk persoonlijk
 - Nee

Hide if Question 35. Heeft de werkgever maatregelen getroffen mbt het risico werkdruk door het

thuiswerken (meerdere antwoorden mogelijk)? / Nee IsEqualTo checked

WDAL: 36. Zijn deze maatregelen genomen voor alle werknemers?

- Ja, voor zowel werknemers met een vaste als flexibele aanstelling
- Nee, alleen voor werknemers met een vaste aanstelling
- Anders, namelijk ...: _____

WDDOET: 37. Wat doet de organisatie om werkdruk door thuiswerken te voorkomen (meerdere antwoorden mogelijk)?

- Er worden gesprekken gevoerd met medewerkers om te zien wat er leeft en ervaren wordt
- Er zijn afspraken gemaakt over bereikbaarheid
- Er zijn afspraken gemaakt over werktijden
- Er wordt actief gestimuleerd om pauzes te nemen
- Er wordt gestimuleerd om in de pauze te bewegen
- Er wordt gestimuleerd om in de pauzes naar buiten te gaan
- Er worden momenten ingepland om de sociale contacten te bevorderen
- Leidinggevendenden worden getraind in het "leidinggeven op afstand"
- Er wordt nadrukkelijk gesproken met de medewerkers over doelen en taken
- Er wordt voorlichting gegeven over werkstress bij thuiswerken
- Leidinggevendenden hebben regelmatig contact met hun medewerkers
- Ook op afstand geven leidinggevendenden feedback op het functioneren van hun medewerkers
- Geen van bovenstaande acties

WDOORD: 38. Als inspecteur, wat is jouw oordeel over de maatregelen met betrekking tot werkdruk (op basis van het gesprek met alleen de werkgever)?

- Goed
- Voldoende
- Matig
- Slecht
- Niet kunnen beoordelen

WPWD: 39. Welke omschrijving is, in jouw ogen als inspecteur, het meest van toepassing op de werkgever als het gaat om het risico werkdruk bij thuiswerken? De werkgever:

- vindt het normaal de regels na te leven of is het met de regels eens
- voelt sociale druk om na te leven
- voelt druk van de overheid om na te leven
- leeft na zonder dat het een bewuste keuze is
- kent de regels niet goed
- kent de regels wel, maar het lukt niet zich aan de regels te houden
- handelt vooral uit gemakzucht
- is het principieel niet met de regels eens
- is puur gericht op zo veel mogelijk geldelijk gewin
- lijkt zich bezig te houden met criminele activiteiten

BELEM: 40. Welke belemmeringen ervaart de werkgever om maatregelen te nemen om werkdruk en fysieke belasting als gevolg van thuiswerken te voorkomen (meerdere antwoorden mogelijk)?

- Geen
- De werkgever vindt het niet belangrijk
- De medewerkers vinden het niet belangrijk
- De werkgever heeft onvoldoende kennis van wat hij kan doen
- Doordat het een werkplek thuis betreft heeft de werkgever er te weinig zicht op
- Maatregelen (zoals ergonomisch meubilair) zijn te duur
- De werkgever vindt het de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf
- Anders, namelijk: _____

NEWRISC: 41. Geef aan of de werkgever denkt dat de volgende risico's mogelijk spelen op de thuiswerkplek in zijn/haar vestiging (meerdere antwoorden mogelijk):

- Te weinig sociaal contact met collega's
- Geen mentale afstand kunnen nemen van het werk na werktijd
- Langere dagen, minder pauzes nemen
- Technostress (niet de juiste skills hebben om met IT om te gaan, steeds moeten aanpassen aan nieuwe IT oplossingen)
- Altijd bereikbaar zijn
- Telepressure buiten werktijd (drang voelen om snel te moeten reageren op werk-gerelateerd berichten)
- Andere risico's, namelijk: _____
- Geen van de bovengenoemde risico's

ALGEMEEN

TOEK: 42. Wil de organisatie in de toekomst thuiswerken behouden?

- Ja, volledig thuiswerken. Alle medewerkers werken 100% vanuit huis
- Ja, deels vanuit huis werken. Medewerkers werken 40 tot 80% vanuit huis
- Ja, deels vanuit huis werken. Medewerkers werken 20 tot 40% vanuit huis
- Nee, medewerkers werken in de toekomst niet meer vanuit huis
- De vestiging heeft daarover nog geen goed idee

INVLOED: 43. Hebben werknemers zelf invloed op hoeveel uren ze thuis werken (kunnen ze zelf mede bepalen hoeveel uren ze thuis werken)?

- Ja
- Nee, nog niet
- Nee, dat zal ook niet gebeuren

EPM: 44. Zet het bedrijf technologie in om de activiteiten/productiviteit van thuiswerkers te monitoren (Electronic performance monitoring)?

- Nee
- Ja, namelijk: _____
- Nog niet, maar dat zijn we wel van plan, middels: _____

EXTRA: 45. Zijn er nog zaken omtrent thuiswerken, risico's of maatregelen die in dit onderzoek niet aan bod zijn gekomen maar waar de werkgever wel tegenaan loopt/of die hij/zij bij de inspectie kwijt wil?

- Nee
- Ja, namelijk....: _____

WERKNEMER 1 (VOOR WERKNEMER 2 VOLGDE IDENTIEKE VRAGEN MET CIJFER 1 IPV 2)

Onderstaande vragen worden door de inspecteur gesteld aan de eerste werknemer.

CONTRW1: 48. Wat voor contractvorm heeft de werknemer?

- Vast
- Tijdelijk
- Uitzend
- Payroll
- Oproep/Nuluren
- Stageovereenkomst
- Geen contract: het betreft een zelfstandige
- Ander, namelijk...: _____

LEIDW1: 49. Functieniveau:

- Leidinggevend
- Niet-leidinggevend

DIENSTJRW1: 50. Aantal jaren in dienst:

_____ (validation: floating point number)

UURCONTRW1: 51. Hoeveel uren werkt de werknemer per week in totaal volgens het contract (zowel thuis als op kantoor/locatie)

_____ (validation: number)

UURTOTW1: 52. Hoeveel uren werkt de werknemer per week in totaal werkelijk (zowel thuis als op kantoor/locatie)

_____ (validation: number)

UURTHUISW1: 53. Hoeveel uren per week werkt de werknemer werkelijk thuis?

_____ (validation: number)

NADEELW1: 54. Welke factoren ervaart de werknemer bij het thuiswerken als nadelig (meerdere antwoorden mogelijk)?

- De grote hoeveelheid informatie die via digitale middelen binnenkomt en verwerkt moet worden
- Continue bereikbaarheid
- Telepressure (buiten werktijd) (druk en noodzaak voelen om snel op werk gerelateerde berichten te reageren)
- Continue meetings via Teams, Webex, Skype, Zoom etc
- Onafgebroken beeldschermwerk
- Vervagen van de scheiding tussen werk en privé
- Afname van sociale contacten
- Geen of te weinig pauzes
- Ontbreken van een goed ingerichte ergonomische werkplek
- Minder afwisseling in werkhoudingen
- Minder beweging (loopje naar collega's, kantine, koffiecorner is weggefallen)
- Overwerk
- Verstoringen vanuit de thuissituatie
- Niet functionerende ICT
- Doelen en/of taken zijn minder helder
- Minder feedback van de eigen leidinggevende
- Zelf leidinggeven op afstand
- Anders, namelijk: _____

VOORDEELW1: 55. Welke factoren ervaart de werknemer bij het thuiswerken als voordelig (meerdere antwoorden mogelijk)?

- Meer ervaren autonomie
- Meer ervaren flexibiliteit
- Er blijft meer tijd over voor privé -activiteiten
- Wegvallen van de reistijd/minder hoeven reizen
- Meer sociale contacten
- Meer rustmomenten
- Meer mogelijkheden om “een blokje om te gaan” of andere wijze om een actieve pauze te pakken
- Minder afleiding dan op kantoor / meer focus om te werken
- Volledig eigen werkplek thuis, ingericht naar eigen voorkeuren en afmetingen
- Minder last van cultuur (bijv. roddelen)
- Anders, namelijk: _____

KLACHTW1: 56. Ervaart de werknemer één of meer van de volgende fysieke klachten (meerdere antwoorden mogelijk)? Klachten aan:

- Arm(en) (inclusief hand en pols)
- Nek
- Schouders
- Rug
- Nee, geen klachten

FACILTW1: 57. Welke digitale middelen, randapparatuur en/of ondersteunende diensten heeft de werknemer ter beschikking om thuiswerken mogelijk te maken? Indien het middel aanwezig is, geef aan wie wat gefaciliteerd en gefinancierd heeft (indien niet aanwezig vul niets in).

Gefaciliteerd = regelen dat de faciliteit bij de werknemer thuis komt te staan

Gefinancierd = de faciliteit betaald

	Gefaciliteerd en gefinancierd door werkgever	Zelf gefaciliteerd maar gefinancierd door werkgever	Zelf gefaciliteerd en gefinancierd	NVT
Vast bureau (1 hoogte)				
In hoogte verstelbaar bureau (eenmalig in te stellen)				
Elektrisch of mechanisch verstelbaar bureau (zit-sta bureau)				
Voetenbank				
Ergonomische bureaustoel				
Laptop				
Smartphone				
Tablet				
Vaste PC				
Losse muis				
Los toetsenbord				
Dockingstation				

	Gefaciliteerd en gefinancierd door werkgever	Zelf gefaciliteerd maar gefinancierd door werkgever	Zelf gefaciliteerd en gefinancierd	NVT
Los beeldscherm				
Printer				
Headset				
Internetaansluiting				
Mobiele data				
Beeldschermbril				
Hulpsoftware (pauzes nemen, bewegen)				
Anders, namelijk ...				

DOETORGW1: 58. Wat doet de organisatie volgens de werknemer om het thuiswerken op een zo gezond mogelijke manier plaats te laten vinden? Met andere woorden, welke maatregelen en acties worden er getroffen/ingezet (meerdere antwoorden mogelijk)?

- Er worden gesprekken gevoerd met medewerkers om te zien wat er leeft en ervaren wordt
- Er zijn afspraken gemaakt over bereikbaarheid
- Er zijn afspraken gemaakt over werktijden
- Er wordt actief gestimuleerd om pauzes te nemen
- Er wordt gestimuleerd om in de pauze te bewegen
- Er wordt gestimuleerd om in de pauzes naar buiten te gaan
- Er worden momenten ingepland om de sociale contacten te bevorderen
- Leidinggevenden worden getraind in het "leidinggeven op afstand"
- Er wordt nadrukkelijk gesproken met de medewerkers over doelen en taken
- Er wordt voorlichting gegeven over werkstress bij thuiswerken
- Leidinggevenden hebben regelmatig contact met hun medewerkers
- Ook op afstand geven leidinggevenden feedback op het functioneren van hun medewerkers
- Medewerkers krijgen de beschikking over een ergonomische bureaustoel en bureau
- Medewerkers krijgen de beschikking over ergonomische hulpmiddelen (vb)
- Medewerkers krijgen voorlichting, instructie en ondersteuning in het ergonomisch inrichten van de thuis werkplek
- Anders, namelijk : _____

RUIMTEW1: 59. Heeft de werknemer een aparte ruimte om in te werken (geen slaapkamer, keuken of woonkamer)?

- Ja, die is ook af te sluiten middels een deur
- Ja, maar die is niet af te sluiten middels een deur
- Nee

Vind de werknemer de genomen maatregelen door de werkgever voldoende?:

VOLDFWW1: 60. Fysieke werkplek (bureau en toebehoren):

- Ja
- Nee, ik mis ...: _____

VOLDITW1: 61. ICT producten (laptop, software):

- Ja
- Nee, ik mis ...: _____

VOLDONDW1: 62. Ondersteuning (bijv. leidinggevende, ergonomo, ICT diensten):

- Ja
- Nee, ik mis ...: _____

VOLDVOORW1: 63. Voorlichting onderricht over gezond en veilig thuiswerken:

- Ja
- Nee, ik mis ...: _____

VOLDAFSW1: 64. Afspraken over verwachtingen omtrent thuiswerken (werkdruk, bereikbaarheid, werktijden):

- Ja
- Nee, ik mis ...: _____

ORDEEL INSPECTEUR

Nu je de werknemers hebt gesproken, zou je de genomen maatregelen nog een keer willen beoordelen?

BSWOORD2: 84. Als inspecteur, wat is jouw oordeel over de maatregelen omtrent het risico beeldschermwerk, nadat je ook de werknemers hebt gesproken?

- Goed
- Voldoende
- Matig
- Slecht
- Niet kunnen beoordelen

WDOORD2: 85. Als inspecteur, wat is jouw oordeel over de maatregelen omtrent het risico werkdruk, nadat je ook de werknemers hebt gesproken?

- Goed
- Voldoende
- Matig
- Slecht
- Niet kunnen beoordelen

VERAND: 86. Heb je, als inspecteur, de indruk dat deze werkgever nav het bedrijfsbezoek veranderingen gaat doorvoeren?

- Ja, namelijk op het gebied van:: _____
- Nee, dat denk ik niet omdat:: _____
- Nvt, er zijn geen verbeterpunten
- Dat kan ik op basis van het contact niet inschatten

LOCKDOWN: 87. Was er op het moment van afname van de vragenlijst een lockdown?

- Ja
- Nee

OPM: 88. Ruimte voor algemene opmerkingen die mogelijk bij het analyseren van de monitorresultaten van belang kunnen zijn, of alvast iets dat van belang is bij de eindevaluatie.

Appendix V: Vragenlijst werknemers

INFORMED CONSENT:

Doel van het onderzoek

Het doel van de Nederlandse Arbeidsinspectie is om iedereen in Nederland op een eerlijke, veilige en gezonde manier te laten werken. Het thuiswerken heeft sinds de pandemie een vlucht genomen.

Arbeidsomstandigheden (ARBO) thuis kunnen al deels aan de hand van de huidige ARBO wet worden beoordeeld. In dit onderzoek zijn we echter geïnteresseerd in risico's op het gebied van gezond werk die nog niet expliciet aanwezig zijn in wetgeving maar mogelijk wel belangrijk zijn voor thuiswerkers. Vandaar dat wij een verkennend onderzoek uitvoeren onder zowel werkgevers als werknemers naar deze mogelijke risico's, de mate waarin ze bij bedrijven al onderkend worden en hoe bedrijven er in de praktijk mee omgaan.

Gebruik van persoonsgegevens

De volgende gegevens worden verzameld om analyses in groepsverband te maken en kunnen niet op u persoonlijk worden teruggevoerd:

- geslacht
- leeftijd
- hoogst voltooide opleiding
- thuissituatie
- bij welk bedrijfsvestiging u werkzaam bent

Alle gegevens worden anoniem opgeslagen en identificatiekenmerken, zoals het IP-adres en locatie, zijn geblokkeerd. Er wordt uitsluitend onderzoek op groepsniveau gedaan en op geen enkele manier zal worden gekeken naar individuele uitkomsten. Uw antwoorden worden samengenomen met de gegevens van in totaal 700 werknemers (verspreid over allerlei bedrijven in Nederland), geanalyseerd en aangeboden aan beleidsmedewerkers op het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Verstrekking aan derden

Als dat noodzakelijk is voor de aangevraagde diensten, geven wij de door u verstrekte gegevens door aan derde partijen. Wanneer wij uw gegevens aan een derde verstrekken, zorgen wij er via een verwerkersovereenkomst voor dat die gegevens veilig worden verwerkt en bewaard en dat deze niet voor andere doeleinden worden gebruikt. Ook spreken we hierin af dat uw gegevens worden verwijderd zodra ze niet meer nodig zijn.

Voor de vragenlijst ARBO in Bedrijf special Thuiswerken 2020 worden de volgende derde partijen ingezet:

- Survalyzer, voor het verzamelen van data, waarbij alle verkregen data eigendom is van de Nederlandse arbeidsinspectie.

Verder zullen wij de door u verstrekte gegevens niet aan andere partijen verstrekken, tenzij dit wettelijk verplicht of toegestaan is. Uw antwoorden op deze vragen worden in geen enkel geval aan uw werkgever verstrekt.

Beveiligen en bewaren

Wij nemen passende beveiligingsmaatregelen om misbruik van en ongeautoriseerde toegang tot de verzamelde data te beperken. Zo zorgen wij dat alleen de noodzakelijke personen toegang hebben tot de gegevens (i.e., de hoofdonderzoekers verbonden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie) en dat de toegang tot de gegevens afgeschermd is.

Wij bewaren de gegevens voor een onbepaalde termijn om zo trends over tijd te kunnen monitoren.

Vragen of klachten

Natuurlijk helpen wij u graag verder als u vragen of klachten heeft over de verwerking van uw persoonsgegevens. Mochten we er samen niet uitkomen, dan kunt u ook uw vraag of klacht melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Het invullen van deze vragenlijst duurt ongeveer 10-15 minuten. Deelname is geheel vrijblijvend en u kunt dan ook op ieder moment besluiten te stoppen.

KOPPELCODE: Koppelcode (verstrekkt door de inspecteur):

Voor het onderzoek is het belangrijk dat we uw antwoorden tijdens het interview met de inspecteur kunnen koppelen aan uw antwoorden in deze vragenlijst. We vragen u daarom de koppelcode in te vullen die u zojuist van de inspecteur heeft ontvangen. Daarbij willen we nogmaals benadrukken dat uw antwoorden op vragen in geen enkel geval aan uw werkgever worden verstrekt.

_____ (validation: number)

AKKOORD: Ik ga akkoord

- Ja
- Nee

GEND: 1. Wat is uw geslacht?

- Vrouw
- Man
- Anders
- Wil ik niet zeggen

LFT: 2. Wat is uw leeftijd (in hele jaren)?

_____ (validation: number)

WOON: 3. Wat is uw thuissituatie?

- Alleenwonend
- Alleenstaand met thuiswonende kinderen
- Samenwonend
- Samenwonend met thuiswonende kinderen
- Anders, namelijk: _____

OPL: 4. Wat is uw hoogst genoten opleidingsniveau?

- Basisschool
- Middelbare school
- MBO
- HBO
- WO

FUNCTWN: 5. Wat is uw functie:

- Leidinggevend
- Niet-leidinggevend

BATEE: 6. De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt.

Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende antwoord aan te kruisen.

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
Tijdens het werk voel ik me geestelijk uitgeput					
Alles wat ik doe tijdens mijn werk, kost mij moeite					
Ik raak maar niet uitgerust nadat ik gewerkt heb					
Als ik werk voel ik me lichamelijk uitgeput					
Als ik 's morgens opsta, mis ik de energie om aan de werkdag te beginnen					
Ik wil wel actief zijn tijdens het werk, maar het lukt mij niet					
Als ik me inspan tijdens het werk, dan word ik snel moe					
Op het einde van de werkdag voel ik me mentaal uitgeput en leeg					

WDRUK: 7. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

< Helemaal niet mee eens	Helemaal mee eens >				
	1	2	3	4	5
Mijn baan vereist dat ik heel snel moet werken					
Mijn baan vereist dat ik heel hard moet werken					
Er wordt van mij gevraagd om een extreme hoeveelheid werk te doen					
Ik krijg niet voldoende tijd om mijn werk te voltooien					

ISOL: 8. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

< Helemaal niet mee eens	Helemaal mee eens >				
	1	2	3	4	5
Ik kan tijdens het werk terecht bij collega's waar ik vriendschappelijk mee omga					
Ik kan met één of meerdere collega's praten over (dagelijkse) problemen op het werk					
Ik heb collega's waarop ik kan bouwen als ik een probleem heb					
Ik heb genoeg mensen op het werk met wie ik over mijn baan kan praten					
Ik ben goed geïntegreerd op het werk					
Ik word op de hoogte gehouden van werk-gerelateerde evenementen/sociale gelegenheden					
Ik maak onderdeel uit van een sociaal netwerk op het werk					
Het management is op de hoogte van mijn prestaties					
Mijn leidinggevende communiceert over mijn prestaties naar het management					

WHI: 9. Hoe vaak komt het voor dat ...?

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
U thuis prikkelbaar bent, omdat uw werk veeleisend is					
U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent					
U vanwege verplichtingen op uw werk afspraken met uw partner/familie/ vrienden moet afzeggen					
uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen					
U door uw werk geen energie heeft om met uw partner/familie/vrienden leuke dingen te doen					
U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's					
De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen					
Uw werk tijd in beslag neemt die u liever aan uw partner/familie/vrienden zou besteden					

HWI: 10. Hoe vaak komt het voor dat ...?

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
U zich moeilijk kunt concentreren op uw werk, omdat u zich druk maakt over zaken in uw thuissituatie					
Uw thuissituatie irritaties veroorzaakt die u op uw collega's op het werk afreageert					
Uw prestaties op het werk verminderen door problemen met uw partner/familie/vrienden					
U geen zin heeft om aan het werk te gaan vanwege problemen met uw partner/familie/vrienden					

DETACH: 11. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Denk bij het beantwoorden van de volgende stellingen aan tijd buiten werktijd, zoals avonden en het weekend.

< Helemaal niet mee eens						Helemaal mee eens >
	1	2	3	4	5	
Buiten werktijd vergeet ik mijn werk						
Buiten werktijd denk ik helemaal niet aan werk						
Buiten werktijd neem ik afstand van mijn werk						
Buiten werktijd krijg ik rust van de eisen die het werk aan mij stelt.						

WTIJD: 12. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

< Helemaal niet mee eens						Helemaal mee eens >
	1	2	3	4	5	
Als ik thuiswerk, werk ik meer uren per dag dan wanneer ik op kantoor/locatie werk						
Als ik thuiswerk, neem ik minder pauzes dan wanneer ik op kantoor werk						
Als ik thuiswerk, werk ik meer versnipperd gedurende de dag dan wanneer ik op kantoor werk						
Door het thuiswerken, werk ik meer in de avonden						
Door het thuiswerken, werk ik meer in de weekenden						

TECHSTR: 13. De volgende vragen gaan over de IT voorzieningen op uw thuiswerkplek, daarmee bedoelen we bijvoorbeeld programma's om online mee te communiceren en andere software. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

< Helemaal niet mee eens						Helemaal mee eens >
	1	2	3	4	5	
De IT voorzieningen op mijn thuiswerkplek zorgen voor stress omdat de grens tussen werk en privé vervaagt						
Ik ervaar stress omdat ik het gevoel heb niet de juiste skills en kennis te hebben om te werken met de IT voorzieningen op mijn thuiswerkplek						

< Helemaal niet mee eens						Helemaal mee eens >
Ik ervaar stress omdat ik me steeds moet aanpassen/ bijscholen om de veranderende IT voor-zieningen bij te houden						

TELEPRES: 14. Wanneer ik buiten werktijd voor het werk ICT-middelen gebruik waarmee berichten (email etc.) verstuurd kunnen worden dan.....

< Helemaal niet mee eens						Helemaal mee eens >
	1	2	3	4	5	
Vind ik het van belang om een snelle reactietijd te hebben						
Denk ik er vaak aan hoe ik sneller op berichten kan reageren						
Vind ik het moeilijk om mij op andere zaken te concentreren wanneer ik een bericht van iemand binnen krijg						
Kan ik mij beter op andere taken concentreren als ik mijn berichten beantwoord heb						
Kan ik pas stoppen met nadenken over een bericht als ik het beantwoord heb						
Voel ik een sterke behoefte om direct op anderen te reageren						
Heb ik een sterk overheersend gevoel dat ik direct op iemand moet reageren zodra een bericht binnenkomt						
Vind ik het moeilijk te weerstaan om direct op een bericht te reageren						

EXPECT: 15. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

< Helemaal niet mee eens						Helemaal mee eens >
	1	2	3	4	5	
Mijn leidinggevende verwacht dat ik zakelijke berichten beantwoord in mijn vrije tijd.						
Ik heb het gevoel dat ik direct moet antwoorden op berichten van mijn leidinggevende in mijn vrije tijd						
Als ik mijn mail niet beantwoord in mijn vrije tijd, laat mijn leidinggevende duidelijk weten dat hij/zij dit niet leuk vindt						
In onze organisatie is het de norm om altijd snel op berichten te reageren						

NORM: 16. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

< Helemaal niet mee eens						Helemaal mee eens >
	1	2	3	4	5	
Mijn collega's mailen regelmatig in de avonduren						
Ik ontvang regelmatig mail van collega's in het weekend						
Als ik in het weekend een mail stuur naar collega's, krijg ik van veel collega's op dezelfde dag nog een reactie terug						
Als ik mijn mail in mijn vrije tijd niet beantwoord, krijg ik commentaar van mijn collega's						
Als ik niet op mail van collega's reageer, benadeelt dat mijn positie in de groep						

< Helemaal niet mee eens						Helemaal mee eens >
Mijn collega's verwachten dat ik zakelijke berichten beantwoord in mijn vrije tijd na het werk						

Show if Question 5. Wat is uw functie: IsEqualTo Leidinggevend

LEADISS: 17. De volgende stellingen gaan over uw positie van leidinggevende en over leiding geven op afstand?

< Helemaal niet mee eens						Helemaal mee eens >
	1	2	3	4	5	
Ik vind leiding geven op afstand moeilijker dan leiding geven op kantoor/locatie						
Ik vind het moeilijk om mijn werknemers volledig te vertrouwen als ze thuis aan het werk zijn						
Ik vind het moeilijker om de productiviteit van werknemers die thuiswerken te beoordelen dan wanneer ze op kantoor werken						
Ik vind het lastig om ook na te moeten denken over de thuissituatie van werknemers als ze thuiswerken						
Ik vind het moeilijk om werknemers die in meer/mindere mate thuis of op kantoor werken met elkaar te vergelijken						
Ik vind het gemakkelijk om online contact te onderhouden met thuiswerkende werknemers						
Ik heb net zo gemakkelijk de vinger aan de pols bij thuiswerkers dan werknemers die op kantoor/locatie werken						
Ik heb mijn manier van leidinggeven, die ik normaliter op kantoor/locatie gebruik, aan moeten passen aan het thuiswerken						
Ik vind dat leidinggeven op afstand stressvoller is dan leidinggeven op kantoor/locatie						

CORTHUIS: 18. Bent u meer thuis gaan werken door de coronacrisis?

- Ja
- Nee

TOEWD: 19. Wat geldt voor uw situatie? Sinds ik (meer) thuis ben gaan werken is over het algemeen:

- Mijn werkdruk toegenomen
- Mijn werkdruk gelijk gebleven
- Mijn werkdruk afgenomen

Show if Question 18. Bent u meer thuis gaan werken door de coronacrisis? IsEqualTo Ja

And Question 19. Wat geldt voor uw situatie? Sinds ik (meer) thuis ben gaan werken is over het algemeen: IsEqualTo Mijn werkdruk toegenomen

CORVSTW: 20. In hoeverre is uw toegenomen werkdruk te wijten aan het thuiswerken (bijv. doordat werken op kantoor of thuis anders is of bijv. het meer hebben van afleiding thuis) versus de gevolgen van de coronacrisis (bijv. lockdowns en het geven van thuisonderwijs of bijv. de toegenomen vraag naar producten of diensten tijdens de crisis)?

- Volledig te wijten aan het thuiswerken
- Meer te wijten aan het thuiswerken dan aan de coronacrisis
- Ongeveer evenveel te wijten aan thuiswerken/coronacrisis
- Meer te wijten aan de coronacrisis dan aan het thuiswerken
- Volledig te wijten aan de coronacrisis

SOFTW: 21. Gebruikt uw werkgever software om uw werkgedrag/voortgang/productiviteit te monitoren?

- Ja, namelijk ...: _____
- Niet dat ik weet
- Nee

OPEN: 22. Zijn er nog zaken omtrent thuiswerken, risico's of maatregelen die in dit onderzoek niet aan bod zijn gekomen maar waar u als werknemer wel tegenaan loopt? Zo ja welke, en waarom?

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor het meewerken aan dit onderzoek!

Wilt u op de hoogte worden gebracht van de resultaten van dit onderzoek, laat dat dan via de mail aan de inspecteur weten. U zal dan eind 2022 een mail ontvangen met daarin een kort rapport met de onderzoeksresultaten.

Bedankt, je antwoorden zijn perfect bewaard.

Deze publicatie is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag
T 0800 51 51

Bijlage bij het rapport Arbo in Bedrijf Special Thuiswerken,
mei 2023