



Checklist Nieuwe Werken | HetNieuweWerken | HNW en preventie

Deze checklist word je aangeboden door De PreventieCoach www.preventiecoach.nl

Co-creatie gevraagd

Wij pretenderen niet dat deze checklist | quickscan hnw volledig is, zeker niet.

Natuurlijk is deze checklist niet klaar, aanvullingen zijn meer dan gewenst.

Delen is vermenigvuldigen en mail dus je aanvullingen naar info@preventiecoach.nl of twitter naar [www.twitter.com/preventiecoach1](https://twitter.com/preventiecoach1)

HNW HetNieuweWerken, vitaliteit en gezond, veilig en plezierig werken.

Bij HNW verandert het kantoor in een ontmoetingsplaats. Medewerkers worden gestimuleerd om efficiënt tijd- en plaatsafhankelijk te werken. HNW leidt tot een andere manier van werken en samenwerken en het delen van kennis. Ook de arbeidsrisico's (kunnen) veranderen. Bij het invoeren van HNW zal een duidelijk plan van aanpak bekend moeten zijn bij de medewerkers. In dat plan van aanpak zal preventie en visie op vitaliteit, gezond, veilig en plezierig werken een plek moeten hebben. Minder zicht op medewerkers betekent meer aandacht nodig voor verantwoordelijkheid en dus ook voor de medewerker zelf. Vanzelfsprekend gelden de arbowetverplichtingen zoals het uitvoeren van een RI&E, plan van aanpak en arbobeleid, aanstellen preventiemedewerker enz. enz.

Het geeft energie wanneer medewerkers en leidinggevendenden de verantwoordelijkheid nemen voor gezond gedrag. Medewerkers die gezond en veilig werken zorgen ook goed voor hun collega's. Betrek medewerkers bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, dit vergroot het verantwoordelijkheidsgevoel. Organisaties met een preventiebeleid waar medewerkers creatief kunnen zijn, waar men luistert naar elkaar, met heldere procedures en een open communicatie worden beloond met vitale medewerkers met meer werkplezier, minder verzuim en minder kosten. Bewustwording, gedragsverandering en blijvende aandacht blijft nodig. De huidige arbowet en regelgeving richt zich ook op meer verantwoording voor werkgever en werknemers, maak er gebruik van.

Het doel van HNW is efficiency en stijgende productiviteit door o.a. een betere balans tussen werk en privé. Medewerkers krijgen zelf de verantwoordelijkheid om hun werkdagen en werkplekken in te richten naar wens. Het mag niet uitmaken bij HNW waar, wanneer en hoe de medewerker zijn werkzaamheden uitvoert, als deze maar de afgesproken planningsafspraken behaalt. Dus veranderen de risico's en is inzicht in eigen valkuilen en drijfveren en bewustwording van lichaamssignalen meer nodig dan voorheen. Dit om klachten te voorkomen en vitaal te kunnen blijven. Het zal vanzelfsprekend moeten zijn dat medewerkers hun werkplek (waar dan ook) goed inrichten en grenzen bewaken. Werkgevers hebben een wettelijke zorgverplichting ook bij HNW.

Leidinggevende word bekend met de persoonlijke voorkeuren en professionele vaardigheden van medewerkers. De rol van manager verandert naar facilitator en dynamisch leiderschap. Dat wil zeggen dat leidinggevendenden het onderwerp "arbo, preventie & vitaliteit als vanzelfsprekend terug laten komen in het contact met hun medewerkers. Wijs je medewerkers op de risico's en check regelmatig bijv. In functionerings of energie/vitaliteitsgesprekken, of alles nog goed gaat met de werknemer.

Bij hetniewewerken worden resultaatafspraken gemaakt, op output gestuurd. Zorg dat medewerkers zichzelf kennen, hun voorkeur in werken, hun grenzen kunnen aangeven, feedforward kunnen vragen, geven en ontvangen en zich vanzelfsprekend inzetten voor een gezonde, veilige en plezierige werkomgeving waar dan ook.

Besprek werk-privebalans en zorg voor scholing en coaching of e-coaching waar nodig.



Checklist preventie en vitaliteit bij Het Nieuwe Werken HNW

Het doel van deze checklist is :

- Het bevorderen van gezonde en veilige werkomstandigheden
- Het stimuleren van de vitaliteit en betrokkenheid van medewerkers
- Het voorkomen en terugdringen van gezondheidsklachten, onveiligheid en verzuim en aansprakelijkheid.

Preventie

- Zijn de HNW organisatiedoelen helder bij medewerkers? Is het arbobeleid aangepast?
- Is de visie op "resultaatgericht & gezond, plezierig en veilig werken" gecommuniceerd?
- Richten we ons op preventie en aanwezigheid, stellen we de juiste middelen beschikbaar?
- Is er besproken wat we onder gezond en veilig werken verstaan?
- Weten medewerkers wat er van hen verwacht wordt ten aanzien van preventie?
- Zijn medewerkers op de hoogte van de arbeidsrisico's en weten zij preventief te handelen?
- Doen we aan vroegsignalering? Bij wie kunnen medewerkers zich melden?
- Wordt beginnende signalen van lichamelijke en mentale overbelasting, onveiligheid tijdig gemeld?
- Wordt preventie en eigen verantwoordelijkheid besproken in het werkoverleg, bij functioneringsgesprekken en/of andere contactmomenten? Leggen we dit ook vast?
- Worden de ontbrekende competenties geïnventariseerd bij medewerkers om de verantwoordelijkheid aan te kunnen om tijd- en plaatsafhankelijk te werken? Bieden we scholing en coaching aan?

Heldere afspraken

- Wanneer medewerkers tijd- en plaatsafhankelijk werken, verandert de samenwerking.
- Ondersteunt ICT voldoende de nieuwe manier van samenwerken en communiceren?
- Bestaan de resultaatafspraken uit duidelijke taken en doelen?
- Staan de medewerkers ook achter de gemaakte resultaat afspraken?
- Worden zij op resultaat gestuurd en gefaciliteerd?
- Verbinding met de collega's wordt belangrijker wanneer mensen niet dagelijks op kantoor zijn.
- Worden medewerkers gestimuleerd om contact te houden?
- Zijn er software programma's zoals chat software e.d.?
- Worden de agenda's en taken open gecommuniceerd?
- Spreken medewerkers elkaar aan op samenwerking en bereikbaarheid?
- Delen medewerkers met elkaar en ervaren ze voldoende steun in het werk?
- Hebben leidinggevenden de rol van facilitator en regisseur?

RSI en werkstress preventie

- Is het belang van investeren in preventie van RSI en Burn-out duidelijk binnen de organisatie?
- Is er instructie over gezond, veilig en plezierig werken?
- Hebben medewerkers een thuiswerkplek
- Zijn de risico-volle momenten in kaart gebracht?
- Is er helderheid over de taakverdeling tussen leidinggevende, preventiemedewerker, ergocoach, hrm ?
- Spreken we elkaar aan op gezond gedrag? Melden medewerkers zich bij knelpunten?
- Kunnen medewerkers hun werkplek (waar dan ook) goed inrichten en grenzen bewaken?

Werkplekinrichting

- Is er voldoende inzet van ICT en ergonomische hulpmiddelen en wordt het gebruik hiervan gestimuleerd?
- Zijn de werkplekken activiteitgerelateerd en volgens de huidige stand der techniek ingericht?
- Is de functie van de werkplek helder?
- Weten medewerkers waar ze terecht kunnen met vragen over werkplekinrichting en technische / ergonomische oplossingen?
- Zijn de risico's van het werken in een andere werkomgeving bekend?
- Hebben medewerkers een checklist thuiswerken | telewerken? (aan te vragen bij info@preventiecoach.nl)



Balans werk-prive

- Is er helderheid over taken en verwachtingen?
- Kunnen medewerkers het aan om zelf keuzes te maken?
- Weet men waar men terecht kan met vragen over werkdruk? Herkent men de eigen stress-signalen?
- Bespreken medewerkers hun taakhoud en verwachtingen met leidinggevend? Op het juiste moment?
- Zijn medewerkers voldoende assertief, communicatief en bekwaam in energiegevende samenwerking?
- Is men in staat tot het geven, vragen en ontvangen van feedforward (toekomstgerichte terugkoppeling)?
- Gedragen medewerkers zich pro-sociaal dwz zetten zij zich in voor elkaar vanuit het werkplezier?
- Spreekt men elkaar aan op (ander) gedrag?
- Kan je zonder schuldgevoel overdag niet aan het werk zijn of juist op een ander moment werken?
- Worden trainingen gericht op dit onderwerp georganiseerd?

Samenwerking

- Zijn leidinggevend bekwaam in het signaleren van samenwerkingsproblemen en het verbeteren van interne communicatie?
- Zet elke medewerker zijn agenda open zodat iedereen weet waar de medewerker zich bevindt?
- Draagt men bij aan transparantie en open communicatie?
- Zijn talenten van medewerkers onderling bekend? Maken ze voldoende gebruik van elkaars talenten?
- Worden beperkingen in de organisaties benoemd en opgelost?
- Zijn er dubbele agenda's? Worden die opgemerkt en besproken?
- Is er dialoog? Hebben we geleerd om tactisch en empathisch te communiceren?
- Zijn medewerkers gewend om feedforward te vragen, te geven en te ontvangen?
- Kunnen medewerkers mee bepalen hoe, waar, wanneer, met wie men werkt aan concrete resultaten?
- Is men zich bewust dat men zelf verantwoordelijk is voor de eigen ontwikkeling?

Managers

- Lukt het de managers om de medewerkers vrijheid te geven in tijd- en plaatsafhankelijk werken?
- Sturen managers aan vanuit open hart, open geest en open wil?
- Is inspireren en uitdragen van collectieve ambities gewenst?
- Heeft iedereen de benodigde kennis & vaardigheden om gezond, prettig en veilig te werken?
- Wordt er geluisterd naar verbeterpunten? Worden signalen opgemerkt en opgelost?
- Staat ICT- en managers-ondersteuning in dienst van de medewerker?

Creër een (HNW)omgeving met:

- visie, heldere doelen, goedlopende processen en met oog voor mensen
- vrijheid om te werken tijd- en plaatsafhankelijk met zorg voor de werk-privebalans
- verbinding tussen mensen, tussen teams en de organisatie
- verantwoordelijke medewerkers en leidinggevend die helder aangeven wat nodig is:
 - voor het kunnen bereiken van efficiency en resultaten
 - voor gezond, veilig en plezierig werken
 - om te kunnen delen, te co-creëren en om samen de klus te klaren
 - voor zelfontplooiing en samenwerking
- veiligheid zowel fysiek als mentaal waar men durft te vragen, te leren en te ontwikkelen
- vitale medewerkers die met plezier zich inzetten en zich bewust zijn van eigen aandeel in gezond, veilig en plezierig werken
- vanzelfsprekendheid over het faciliteren van medewerkers (ict, ergonomie) thuis en op het werk



Ook bij Het Nieuwe Werken zijn de meeste arboregels onverkort van kracht.

Minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid brengt binnenkort de Tweede Kamer op de hoogte van een wijziging van de Arbowet. Hij is van plan de thuiswerkregels te versoepelen, zodat de arbowetgeving het steeds populairder wordende thuiswerken niet dwarsboomt. Nu is de Arbowet nog te weinig aangepast op het plaats- en tijdonafhankelijk werken. *Werkgevers hebben, waar de werknemer ook werkt, een zorgplicht. De huidige arboregels verplichten u de thuiswerker voor te lichten over de risico's die aan het werk zijn verbonden. U dient de thuiswerker er ook op te wijzen hoe hij aandacht kan besteden aan preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarnaast moet u erop toezien dat de thuiswerker over een goede werkplekvoorziening thuis beschikt, zoals:*

De werknemer beschikt over een goede stoel en tafel en adequate verlichting.

De werkomgeving dient zo veel mogelijk te lijken op de situatie in het bedrijf.

Indien nodig dient de werknemer te beschikken over ergonomisch of aangepast meubilair.

Wet- en regelgeving bij telewerken op het gebied van arbo- en medezeggenschap

Artikel 3 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en daarbij een beleid voert dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Bij telewerken vanuit huis is hoofdstuk 5, afdeling 1 (fysieke belasting) en afdeling 2 (beeldschermwerk) van het Arbeidsomstandighedenbesluit van toepassing. Daarnaast geldt de "zorgplicht van de werkgever" op grond van het Burgerlijk Wetboek. De werkgever heeft de zorg voor een veilige werkomgeving (art. 7:658 BW), de plicht om een goed werkgever te zijn (art. 7:611 BW), maar is ook aansprakelijk voor bedrijfsongeval of beroepsziekte (art. 7A: 1638XBW).

Co-creatie gevraagd

Wij pretenderen niet dat deze checklist volledig is, zeker niet. Aansprakelijkheid over gebruik van deze checklist arbo en preventie is dan ook niet van toepassing. Want natuurlijk is deze checklist niet klaar, aanvullingen zijn meer dan gewenst. Delen is vermenigvuldigen en mail dus je aanvullingen naar info@preventiecoach.nl of twitter naar <http://www.twitter.com/preventiecoach1>

De PreventieCoach is een organisatie welke zich richt op gezond, veilig en plezierig werken.

Bewustwording, gedragsverandering, coaching, communicatie, drijfveren, denkstijlen, persoonlijke en professionele ontwikkeling en preventie zijn thema's waar De PreventieCoach deskundig in is. Deze thema's zijn van belang wanneer u overgaat op HetNieuweWerken.

Mogelijke samenwerking met ons.

Voor medewerkers die thuis werken bieden wij het **e-werkplekadvies** en **e-coaching** aan.

Opleiding tot e-coach | e-manager het nieuwe werken

Ontwikkelcyclus voor leidinggevend. Het energiegelosprek voor managers. Visie op vitaliteit.

Opleidingen voor ergocoaches, preventiemedewerkers, communicatiecoaches, veiligheidcoaches, e-coaches

Preventie-trainingen gericht op preventie van RSI-, rugklachten, werkstress .

Heeft u verder nog vragen, dan hoor ik die graag,

Met vriendelijke groet,

Ingeloes Bense

De PreventieCoach

www.preventiecoach.nl

info@preventiecoach.nl

0651089862

0341-460574