

# Redactioneel

| 7 | RSI neemt door thuiswerken weer toe

John Roth

Vanuit het niets leken we midden jaren negentig met de beroepsziekte RSI<sup>1</sup> te worden geconfronteerd. Deze Repetitive Strain Injury trof vooral beeldschermwerkers. Maar ook visfileerders, croupiers<sup>2</sup> en inpakkers rapporteerden met regelmaat RSI-achtige klachten. In het jaar 2000 meldde het Nederland Centrum voor Beroepsziekten maar liefst 1831 nieuwe beroepsziekten met als diagnosecode RSI. Door Faure en Hartlief werd RSI aangeduid als ‘nieuwe’ beroepsziekte.<sup>3</sup> Zij signaleerden dat het zich relatief plotseling voordoen van dergelijke nieuwe ziekten, waarvan relatief veel werknemers het slachtoffer worden, tot een zeer aanzienlijke kostenpost voor de aansprakelijke werkgever en diens verzekeraar kunnen leiden. Onverzekerbaarheid dreigde zelfs, volgens hen.<sup>5</sup>

Hoe is het de RSI sindsdien vergaan? Het Verbond van Verzekeraars meldde in 2007 dat RSI in Nederland bij lange na niet meer beroepsziekte nummer één is. Uit cijfers van het Centrum voor Verzekeringstatistiek blijkt dat in 2007 ‘maar’ vijf procent van alle beroepsziektemeldingen over RSI gingen, terwijl dat in 2003 nog dertig procent was.

Ook tegenwoordig horen we veel minder over RSI, maar dat betekent niet dat RSI volledig van het toneel is verdwenen.<sup>6</sup> Uit de Kerncijfers beroepsziekten 2021 van Nederlands Centrum voor Beroepsziekten blijkt dat de drie meest gemelde beroepsziekten aan het houdingen bewegingsapparaat in 2020 zijn: tenniselleboog met 104 meldingen, pijn rond onder het schouderdak met 99 meldingen en RSI van schouder/bovenarm met 85 meldingen.<sup>7</sup>

## Barista

Aanmerkelijk minder meldingen dan 20 jaar geleden, maar verdwenen is RSI dus nog niet. Dat komt deels door nieuwe beroepen. In de toelichting bij de Kerncijfers beroepsziekten vermeldt het Centrum voor Beroepsziekten bijvoorbeeld een 30-jarige barista met RSI-klachten. Zij moest dagelijks de koffie aandrukken voor ongeveer 200 koppen koffie. De cumulatieve dagelijkse druk op het sleutelbeen werd geschat op 2700 kg. En een 44-jarige medewerkster bij een overheidsinstelling ontwikkelde RSI-klachten aan beide ellebogen, waarschijnlijk door invoering van flexibel werken. Daardoor waren er geen vaste computerplekken meer en ontving iedere medewerker een laptop met een extra toetsenbord en een muis. Zij werkte vier dagen per week het grootste deel van de dag met de laptop op diverse bureaus en tafels. De ernstige klachten ontstonden geleidelijk, over een periode van enkele maanden, en werden zo ernstig dat werken niet meer mogelijk was.

## Voordelen en risico's thuiswerken

Ook thuiswerken wordt steeds gebruikelijker en belangrijker.<sup>8</sup> Dat heeft ertoe geleid dat op 27 januari 2021 een initiatiefwetsvoorstel is ingediend, de ‘Wet werken waar je wilt’.<sup>9</sup> Het wetsvoorstel wijzigt de **Wet flexibel werken**.<sup>10</sup> Door de beoogde wijzigingen kan een werkgever een verzoek van de werknemer tot aanpassing van de werkplek alleen nog maar afwijzen als er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Het wetsvoorstel geldt

1 Een nieuwe benaming voor RSI is KANS. Dat betekent Klachten Arm, Nek en/of Schouder. In dit redactioneel gebruik ik het (ook internationaal) meer ingeburgerde begrip RSI.  
2 Zie bijvoorbeeld: Hof Amsterdam 18 oktober 2011, [ECLI:NL:GHAMS:2011:BU9685](#).  
3 M. Faure, T. Hartlief (red.), *Schade door arbeidsongevallen en nieuwe beroepsziekten*, 2001, p. V.  
4 Of het daadwerkelijk om een nieuwe beroepsziekte ging is overigens maar zeer de vraag. Zie hierover het proefschrift van J.J. Brunnekreef, *Repetitive strain injury: A novel focus on an ancient problem*, Nijmegen, p. 9-12.  
5 M. Faure, T. Hartlief (red.), *Schade door arbeidsongevallen en nieuwe beroepsziekten*, 2001, p. 80-83.  
6 Zie bijvoorbeeld [Nu.nl: https://bit.ly/3QiswLR](#).  
7 Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, Kerncijfers beroepsziekten 2021, p. 13, zie: [https://bit.ly/3zozyZq](#).  
8 Zie [Rijksoverheid.nl](#), juli 2021: [https://bit.ly/3H5gT6z](#).  
9 Voorstel van wet van de leden Van Weyenberg en Smeulders tot wijziging van de Wet flexibel werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats (Wet werken waar je wilt), Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 35 714, nr. 3.  
10 Memorie van Toelichting 35 714, nr. 3 pag. 5-7.



voor werknemers en werkgevers in organisaties met 10 of meer werknemers.

Maar ook al kan (deels) thuiswerken voordelen hebben voor het welzijn en de productiviteit van de werknemer, het brengt onder andere ook RSI-risico's mee. Uit de factsheet Beeldschermwerk 2021 van TNO blijkt dat 45 procent van de Nederlanders minstens 6 uur per dag beeldschermwerk doet. Van de mensen die door corona thuis werken is dat zelfs 89 procent – en de meesten pauzeren niet regelmatig, dat doet slechts 36 procent. Van de thuiswerkers heeft 43 procent het afgelopen jaar dan ook last van RSI-klachten gehad.<sup>11</sup>

### RI&E maar ook klachten melden

Voor werk dat thuis wordt verricht, geldt het verlicht Arbo-regime voor 'plaatsonafhankelijke arbeid' (art. 1.43 Arbobesluit). Diverse voorschriften over de inrichting van de arbeidsplaats gelden dan niet. De bepalingen over de fysieke belasting van de werknemer en de psychosociale arbeidsbelasting gelden echter wel. Ook gelden er diverse algemene verplichtingen voor thuiswerken, zoals het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), waarin er dan dus ook speciale aandacht moet zijn voor de risico's van thuiswerken.<sup>12</sup> Uit deze regelgeving lijkt voort te vloeien dat de werkgever een ergonomisch onderzoek van de thuiswerkplek moet laten verrichten.

Ook op de site [Arboportaal.nl](https://www.arboportaal.nl) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is informatie te vinden over wat van werkgevers én werknemers mag worden verwacht als het gaat om een gezonde en veilige thuiswerkplek. De werkgever moet zijn werknemers actief instrueren. Als een werknemer nog geen goed ingerichte thuiswerkplek heeft, moet dat onderwerp van overleg zijn tussen werkgever en werknemer. Voor een werknemer met klachten is het volgens de website Arboportaal belangrijk dat hij of zij de werkgever de klachten meldt. Bij thuiswerken kan een werkgever immers niet zomaar raden of een werknemer problemen ervaart. Deze instructie lijkt op het 'kenbaarheidsvereiste' dat we ook kennen uit bijvoorbeeld de 'burn-out'-jurisprudentie.<sup>13</sup>

Een werkgever kan niet in het hoofd van een werknemer kijken en tot bepaalde hoogte niet zien of een werknemer kampt met psychische klachten. Een werknemer die thuis werkt valt buiten direct toezicht door de werkgever. Dat brengt logischerwijs mee dat de werknemer een eigen verantwoordelijkheid heeft om gezondheidsklachten, zoals RSI-klachten, tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.

### Laagdrempelige alternatieven

De teveel uitdijende aansprakelijkheid die Faure en Hartlief nog vreesden, is er voor wat betreft RSI niet gekomen. Onveranderd is echter de lange weg die een werknemer met RSI-klachten moet afleggen om de aansprakelijkheid vastgesteld te krijgen. Dat euvel geldt voor alle beroepsziekten en al lang wordt er gezocht naar oplossingen en alternatieven. De eind 2020 verschenen 'Leidraad Afwikkeling Beroepsziektezaken' van de Letselschade Raad heeft als doel om het proces van de schadeafwikkeling te verbeteren.<sup>14</sup> Met een stappenplan voor de afhandeling van verzoeken om schadevergoeding aan werkgevers in verband met een (gestelde) beroepsziekte, wordt samenwerking gestimuleerd en gestroomlijnd tussen partijen die professioneel bij beroepsziektezaken zijn betrokken. Dat is goede stap, maar een oplossing voor de aansprakelijkheidsdiscussie zelf biedt de leidraad niet.

Over een oplossing van dat probleem is de discussie nog in volle gang.<sup>15</sup> Hartlief en Faure wezen in 2001 op de optie van de directe verzekering.<sup>16</sup> Een andere oplossing zou een alternatief compensatiesysteem voor beroepsziekten kunnen zijn, waarbij benadeelden een standaard tegemoetkoming ontvangen. Voor werknemers die ziek zijn geworden door Chroom-6 bestaat inmiddels een aantal regelingen.<sup>17</sup> Binnenkort komt er voor werknemers en zzp-ers die met gevaarlijke stoffen hebben gewerkt een regeling waarbij een vergoeding van € 21.847 kan worden toegekend.<sup>18</sup> Een deskundigenpanel moet dan vaststellen dat er sprake is van een beroepsziekte die vermeld staat op de lijst die onderdeel uitmaakt van de regeling. Het panel beoordeelt bovendien of het aannemelijk is dat de

11 Zie het TNO-factsheet van 2021: <https://bit.ly/3tl622M>.

12 Zie art. 5 Arbeidsomstandighedenwet.

13 Zie bijvoorbeeld: Hof Amsterdam 20 september 2011, [ECLI:NL:GHAMS:2011:BW7220](https://www.eclis.nl/casus/2011/BW7220).

14 Zie: <https://bit.ly/3Q8p5Ha>. Zie over de deze leidraad M.R. Hebly, 'Compensatie voor beroepsziekten. Tijden van verandering', *AV&S* 2021/1, p. 1-3.

15 Zie bijvoorbeeld A.M. Overheul, R. Rijnhout en K. van den Bos, 'Een publiek gefinancierd compensatiesysteem voor zorgpersoneel. Een goed alternatief?', *NJB* 2020/1644; en A.M. Overheul, 'Naar een alternatief compensatiesysteem voor beroepsziekten?', *Ucall-blog* 17 mei 2021, <https://bit.ly/3PYL9nE>

16 M. Faure, T. Hartlief (red.), *Schade door arbeidsongevallen en nieuwe beroepsziekten*, 2001, p. 86-104. Zie ook T. Hartlief en S. Klosse, *Einde van het aansprakelijkheidsrecht?*, Den Haag, 2003.

17 Zie hierover en over andere alternatieven/oplossingen: A.M. Overheul, 'Naar een alternatief compensatiesysteem voor beroepsziekten?', *Ucall-blog* 17 mei 2021, <https://bit.ly/3PYL9nE>.

18 Peildatum 1 juli 2021; zie voor de internetconsultatie: <https://bit.ly/3QdHAtM>.

aandoening(en) in overwegende mate het gevolg is (zijn) van blootstelling aan één of meer gevaarlijke stoffen. Ook in de kwestie van het seksueel misbruik in de Rooms-Katholieke Kerk zijn goede ervaringen opgedaan met een alternatief compensatiesysteem.<sup>19</sup>

Sinds 2014<sup>20</sup> geldt voor letselschade van militairen een regeling voor volledige schadevergoeding,<sup>21</sup> waarvoor ‘slechts’ vereist is dat de militair blijvende psychische of

lichamelijke klachten heeft opgelopen als gevolg van een uitzending. Het betreft een materiële regeling én een processuele regeling in de vorm van de Commissie van Advies Volledige Schadevergoeding (CAVS). Ik denk dat het nuttig is om bij het zoeken naar een snellere beslechting van discussies over schadevergoeding bij beroepsziekten ook deze laagdrempelige voorziening in het vizier te houden.

---

19 Zie hierover: N.M.I. Bastiaans en R.A. Hebly, ‘Ervaringen met bijstand aan slachtoffers van seksueel misbruik binnen de R.K. Kerk’, *L&S* 2014, nr. 3, p. 11-13.

20 Met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2007.

21 Regeling van de Minister van Defensie van 3 november 2014, nummer BS2014029519 tot uitvoering van de volledige schadevergoeding (Uitvoeringsregeling volledige schadevergoeding), zie op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl): <https://bit.ly/3QaXi92>.

