

Hybride werken en de ondernemingsraad

Paul Smarius

paul.smarius@mzservices.nl

Trainer & Adviseur

Aftrappen met..

1. Hybride werken: de toekomst van werk of een tijdelijke trend?
2. Hybride werken: een zegen of een vloek voor de werknemers?
3. Wie profiteert er echt van hybride werken: de werkgever of de werknemer?
4. Moet de ondernemingsraad een actieve(re) rol spelen bij het vormgeven van hybride werkmodellen?

Hybride werken – stand van zaken



Hybride werken volgens de SER

Het combineren van verschillende vormen van plaats- en tijdsafhankelijk werk.

Hoe werken werknemers uit 2019 na de pandemie?

In 2023:

- Werkt 67% volledig op locatie (2019: 71%)
- Werkt 14% gedeeltelijk thuis (2019: 25%)
- Werkt 14% hoofdzakelijk thuis (2019: 2%)
- Werkt 6% volledig thuis (2019: 2%)

In 2023:

- Werkten werknemers gemiddeld 19% van de werktijd vanuit huis (2019: 9%)
- Het aantal thuiswerkuren onder thuiswerkers nam toe tot bijna 20 uur per week (2019: 5 uur)

Flexibel werken is absoluut (blijvend) toegenomen. Maar wel vooral onder de medewerkers die al hybride werkten.

Voordelen vs. nadelen

Voordelen

- Kostenbesparing (kantoor, reizen)
- (kortdurend) ziekteverzuim neemt af
- Arbeidsproductiviteit neemt vaak toe
- Extra arbeidsvoorwaarde
- Flexibelere organisatie
- Enz..

Nadelen

- Arbeidsomstandigheden thuiswerkplek zijn vaak minder goed
- Potentieel hoge (eenmalige) kosten
- (informele) contacten vallen weg
- Grens werk/privé wordt vaag – risico op langere werkdagen
- Enz..

Een goede afweging is belangrijk. Er zijn niet enkel voor- of nadelen!

Afspraken?

1. In mijn organisatie wordt hybride werken toegestaan
2. In mijn organisatie hebben we formele (beleids)afspraken over hybride werken
3. In mijn organisatie hebben we informele afspraken



Afspraken?

Bij het overgrote merendeel (>90%) van de werkgevers wordt hybride werken toegestaan

Formele afspraken zijn er slechts bij 1/3 van de organisaties

Informele afspraken zijn er vaker – voornamelijk in overleg met direct leidinggevenden

Gedeeltelijke en hoofdzakelijke thuiswerkers hebben vaker formele en informele afspraken over hybride werken met hun werkgever, terwijl volledige locatiewerkers en volledige thuiswerkers vaker helemaal geen afspraken hebben.

Wettelijk kader

De discussie over hybride werken heeft de laatste jaren een vlucht genomen

- **Wet flexibel werken**

- Iedere medewerker die 6 maanden in dienst is, heeft de mogelijkheid om een verzoek in te dienen tot aanpassing van de arbeidsplaats, arbeidsduur of werktijd. Weigeren van aanpassing van arbeidsduur of werktijd kan alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen
- Voor aanpassing arbeidsplaats geldt dat de werkgever in overleg móét, maar werkgever is vrij om af te wijzen op welke grond dan ook (mits gemotiveerd).

- **Wet werken waar je wilt**

- Werkgever mag alleen afwijzen op grond van redelijkheid en billijkheid waarbij de werkgever een deugdelijke belangenafweging maakt en alle omstandigheden van het geval meeweegt.
- September 2023 verworpen door de eerste kamer

Voornaamste reden van de eerste kamer tot verwerpen: wetsvoorstel weliswaar sympathiek, maar niet nodig. Werknemers en werkgevers komen 'er samen wel uit'.

Oproep vanuit de SER

De SER moedigt werkgevers en werknemers aan om in overleg afspraken te maken over de (on-) mogelijkheden van hybride werken binnen de organisatie.

Maatwerk is daarbij cruciaal!

Oproep vanuit de SER

Zes uitgangspunten die van belang zijn om hybride werken te laten slagen:

1. Er is een goede balans tussen zeggenschap voor werknemers en mogelijkheden voor maatwerk voor werkgevers.
2. **Werkgevers en werknemers komen in overleg tot afspraken. De OR speelt hierbij een belangrijke rol.**
3. De basis voor de invulling van het beleid is vertrouwen en verantwoordelijkheid.
4. Hybride werken wordt gezond en veilig ingericht.
5. Zo veel mogelijk werknemers profiteren van de kansen van hybride werken.
6. Binnen de organisatie is sprake van sociale cohesie en goed onderling contact tussen werknemers.

Hybride werken – de rol van de ondernemingsraad



Doel van de ondernemingsraad

Een bijdrage leveren aan het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen (art. 2 WOR)

(Bijzondere) rechten en bevoegdheden

- Overlegrecht: art. 23/24
- Initiatiefrecht: art. 23
- Adviesrecht: art. 25 en art. 30
- Instemmingsrecht: art. 27
- Informatierecht: art. 31 en 31a t/m f
- Stimuleringsartikel: art. 28

Specifiek voor hybride werken

Op welke punten heeft de OR direct (wettelijke) inspraak als het gaat over hybride werken?

Spoiler alert: veel!

Denk bijvoorbeeld aan..

- De regeling thuiswerken (27 lid 1d)
- Risico- inventarisatie en evaluatie
 - Arbeidsomstandigheden veranderen als medewerkers thuis werken. Risico inventarisatie en PvA (instemming OR).
 - Psychosociale belasting van thuiswerken - thuiswerken kan het stressniveau van medewerkers verhogen
- Regeling verwerking en bescherming persoonsgegevens (27 lid 1k)
 - Geldt ook voor thuiswerkers
- Regeling arbeidstijden- rusttijden (27 lid 1b)
 - Werktijden en bereikbaarheid bij thuiswerken
- Regeling personeelscontrole (27 lid 1l)
 - Thuiswerkers in de gaten houden? Hoe dan?
- Regeling werkoverleg (27 lid 1i)
 - Hoe om te gaan met hybride vormen van werkoverleg?
- Personeelsbeoordeling? (27 lid 1g)

Maar nog belangrijker..

- Effecten van hybride werken zijn per organisatie en individuele medewerker verschillend.
- Belangrijkste conclusie onderzoek TNO:
De belangrijkste constatering is wel dat de manier waarop werknemers thuiswerken beleven enorm verschilt.

Ga dus met de bestuurder het gesprek aan! Maatwerk is essentieel!

Concluderend

Maak een goede afweging of hybride werken passend is voor jullie organisatie.

Zo ja, maak daar goede afspraken over en pak je rol als ondernemingsraad!



**Vragen?
Tips?
Laat het
weten!**

