

# Workshop Hybride werken



7 maart 2023

Koen Langenhuisen

# Voorstellen:



- OR-training
- Arbotraining



Arbocatalogus **hbo**

**OR**Arbo

HANDEIKING | juni 2020

**SER**

Handreiking arbomaatregelen  
preventiemedewerker



# Hybride werken

- Tijdens de Corona-lockdown werkten 3,5 miljoen medewerkers in Nederland (deels of geheel) thuis.
- TNO-onderzoek: 2/3 van hen wilde dat blijven doen.  
AWVN (Nov 2022) : Bedrijven laten werknemers 2 dagen per week thuiswerken.
- Zo ontstaat een mix tussen kantoor- en thuiswerk: **Hybride Werken**



# Nieuwe technologie bij Hybride werken

- Levensgroot online aanwezig
- Robot met iPad op schouderhoogte, rijdend door kantoor
- VR-vergaderruimte
- Schermen door het hele gebouw, ook in koffieruimten





# Inhoud

- Praktijk van het thuiswerk/hybride werken
- Juridische aspecten van Hybride werken
- Vraagstukken voor werkgevers en OR
- Beoordeling van aanpak in uw organisatie

# Thuiswerk in de praktijk (TNO)

- Grote verschillen in beleving tussen individuen:
  - Een deel ervaart vooral voordelen bij thuiswerk
  - Anderen ervaren saaiheid en eenzaamheid: minder sociale contacten, minder binding, minder toevallige ontmoetingen.
  - En/of hoge werkdruk: altijd 'Aan' staan
- Teveel werken aan beeldscherm en te weinig pauzes
- Vaak geen ergonomische werkplek (vooral vrouwen en jongeren)
- Grens tussen werk en privé vervaagt (→ voor- en nadelen)

# Juridische aspecten

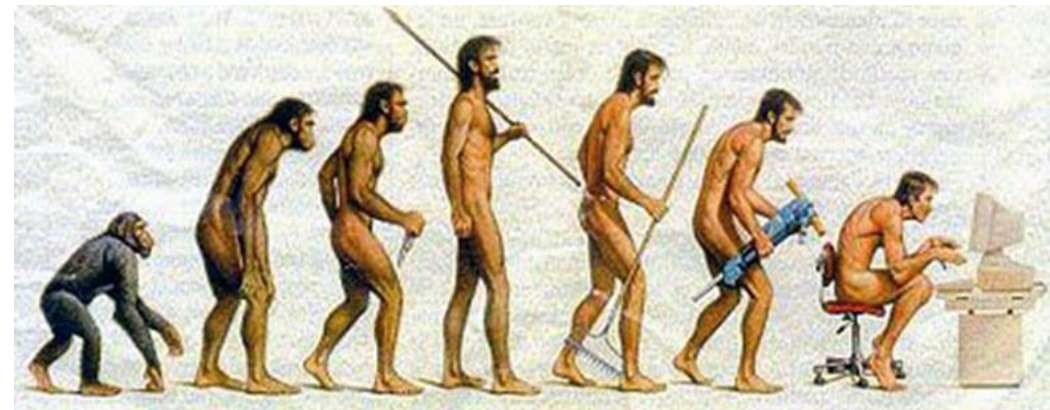
- **Geen recht op thuiswerk.**

Medewerker kan dat wel verzoeken: 'Wet flexibel werken' / 'Wet werken waar je wil'. En een OR kan afspraken maken met werkgever.

- **Werkgever kan bij een goed uitgewerkte regeling medewerkers verplichten tot enkele dagen thuiswerk (tenzij thuis niet op orde).**

- **Werkgever is aansprakelijk voor schade door beeldschermwerk thuis**

Bv. Meer dan 2 uur werken op kale laptop of tablet is ongezond. Of op keukenstoel. Dat mag een werkgever niet toestaan.



# Beoordeling thuiswerkplek

- Werkgever kan thuiswerk alleen toestaan als hij/zij weet dat de thuiswerkplek op orde is:
  - Medewerker vult checklist in, of;
  - Werkgever laat foto's van werkplek beoordelen, of;
  - Medewerker laat deskundige (digitaal) thuis toe. (alleen met toestemming medewerker)

Werkgever slaat resultaten van deze beoordelingen op.





# Werkgever zorgt voor werkplek thuis

- Is thuiswerkplek ergonomisch niet in orde?

Dan 2 opties, steeds 'redelijkerwijs':

- Medewerker gaat niet thuiswerken.  
(ook wanneer thuis geen rust of ruimte is)
- Werkgever verstrekt/vergoedt/leent voorzieningen:  
geschikte werktafel, instelbare stoel, bureauverlichting, beeldscherm, laptop,  
losse muis, toetsenbord en laptopstandaard (2<sup>e</sup> scherm, headset, voetensteun)
  - > niet: als medewerker er zelf al over beschikt
  - > niet: nooduitgangen, geluidswering, zonnewering etc.

# Overige vergoedingen

- Thuiswerkvergoeding in CAO of met OR te regelen.
- Nibud stelde in 2021 thuiswerkkosten voor medewerker op €2,- per dag. Door inflatie is dat onlangs verhoogd naar €3,- per dag
- Belastingvrije thuiswerkvergoeding is per 2023: €2,15
- Vanaf 2022 mag onbelast alleen een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer verstrekt worden over de werkelijk gereden reisdagen. Zie [hier](#) voor meer info m.b.t. reiskosten

# Vraagstukken bij Hybride Werken

- **Goede verdeling vaststellen voor werken thuis-kantoor:**
  - Welke functies? Hoeveel dagen thuis per week?
  - Waarom werken op kantoor? Hoe vaak *samen* op kantoor?
  - Uitkomsten per afdeling verschillend: Maatwerk is nodig
- **Kantooraanpassingen nodig?**
  - Genoeg overlegplekken, concentratieplekken, plekken voor online overleg
  - Kantoortuin verdwijnt?
  - Inkrimping kantoor?
- **Schriftelijk Thuiswerkbeleid / Hybride werken beleid?**

Met instemming van OR (als: regeling arbo of werktijden)

Nu: ± helft van werkgevers een thuiswerkbeleid, vaak verouderd

# Beoordeling Thuiswerkbeleid/Hybride werken

- 10 aspecten
- Geef steeds een score:

Goed = 1

Matig/Deels =  $\frac{1}{2}$

Niet/Slecht = 0

# 1. Goede verdeling thuis/kantoor

## Goed =

In samenspraak met medewerkers en OR is de werkgever op weg naar duidelijke en werkbare afspraken voor verdeling van het werk thuis en op kantoor (per afdeling verschillend).

### Keuzes daarbij:

- aantal dagen thuis
- contactmomenten op kantoor (synchroon?)
- pieken op dinsdagen en donderdagen voorkomen



## 2. Geschikt kantoor

### Goed =

Het kantoor is/wordt geschikt (gemaakt) voor het hybride werken. Op grond de gekozen uitgangspunten en een inventarisatie van wensen van medewerkers zijn/worden keuzes vastgesteld rond:

- Aanpassing grote kantoorruimtes/kantoortuinen?
- Van vaste werkplekken naar goede flexplekken?
- Genoeg (hybride) vergaderruimten, ontmoetingsplekken, concentratieplekken?
- Inkrimping kantoor tot optimale formaat?

PS: Kantoorinrichting weer op orde na uitlening?

# 3. Beoordeling thuiswerkplek

## **Goed =**

De werkgever laat een beoordeling maken van de werkplekken van thuiswerkende medewerkers:

- Medewerker vult checklist in, of;
- Werkgever laat foto's van werkplek beoordelen, of;
- Medewerker laat deskundige (digitaal) thuis toe.

De resultaten van deze beoordelingen legt de werkgever van alle betrokken medewerkers vast.

## 4. Werkgever zorgt voor ergonomische werkplek

### Goed =

Waar de thuiswerkplek van medewerkers niet aan de wettelijke eisen voldoet, zorgt de werkgever voor de benodigde aanpassingen, zo ver als redelijkerwijs kan worden gevergd.

(NB. Persoonlijk budget kan ontoereikend zijn)

Of de werkgever zorgt voor een goed alternatief voor thuiswerk.

# 5. Doeltreffende voorlichting

## Goed =

Medewerkers worden door de werkgever *doeltreffend* voorgelicht over:

- het 'beleid hybride werken' van de organisatie
- de afspraken en werkwijze rond werken op kantoor
- het inrichten van de thuiswerkplek
- het beperken van werkdrukrisico's thuis
- voldoende ontspanning en beweging tijdens (thuis)werkdagen
- recht op (on)bereikbaarheid

# 6. Andere stijl van leidinggeven

## Goed =

Coachende manier van leidinggeven, gebaseerd op vertrouwen is volgens TNO het meest kansrijk bij Hybride werken. Werkgever stelt beleid op. Leidinggevende zorgt voor:

- Autonomie (werktijden, werkplekken, werkwijze) voor medewerkers binnen duidelijke kaders en verwachtingen/ prestatie-eisen.
- Contact met medewerkers over hun welbevinden, werkdruk en prestaties. Rekening houdend met verschillen tussen medewerkers.
- Teamcontacten; worden actief gestimuleerd.
- Thuiswerkproblemen van medewerkers worden goed opgepakt

Leidinggevendenden krijgen hierover training en begeleiding.



# 7. Praktische zaken goed geregeld

## Goed =

Er zijn goede afspraken gemaakt rond thuiswerken over:

- beschikbaarheid gegevens vanuit elke plek, op elk moment
- geheimhouding/beveiliging van gegevens
- benodigde ICT-vaardigheden medewerkers
- thuiswerkovereenkomst
- voorzieningen voor voldoende dataverkeer op kantoor
- werktijden, pauzes en ontspanning, recht om pas later te reageren op berichten die 's avonds of in weekend binnenkomen
- ziekmelding
- thuiswerkvergoeding en reiskosten

# 8. Hybride werken in RI&E

## **Goed =**

De werkgever heeft een RI&E-instrument gekozen met een aantal passende vragen over de arbo-aspecten van thuiswerk en andere aspecten van het hybride werken. Of men heeft deze vragen zelf toegevoegd aan de RI&E-vragenlijsten.

Daarmee ontstaat binnen korte tijd na invoering van het hybride werken een goed beeld van de eventuele knelpunten in de praktijk.

Benodigde maatregelen worden meteen uitgevoerd of opgenomen in het plan van aanpak

# 9. Privacy medewerker beschermd

## Goed =

- Werkgever verzamelt géén gegevens van thuiswerkende medewerkers, of:
- Als de werkgever gegevens over de thuiswerkende werknemer wil verzamelen, dan:
  - moet werkgever aantonen dat dit gerechtvaardigd én noodzakelijk is
  - is instemming van de OR nodig
  - moeten medewerkers vooraf zijn ingelicht
  - houdt de werkgever voldoende rekening met het recht op vertrouwelijke communicatie van de werknemers

# 10. Schriftelijk beleid Hybride werken

## Goed =

In het dit beleid liggen de regels, rechten en plichten van werkgever en medewerker rond thuiswerk en kantoorwerk vast. Zorgvuldig zijn alle zaken van belang daarin uitgewerkt, rekening houdend met regelgeving en verschillen per afdeling/functie.

De werkgever stelt dit Beleid Hybride werken/ Thuiswerkbeleid op in nauwe samenspraak met de medewerkers.

De OR is goed betrokken en heeft er instemming aan gegeven.

# Conclusie

Tel de 10 scores op.

En zie in welke klasse het Beleid Hybride werken/Thuiswerken van uw organisatie terecht komt:

- |    |                   |             |
|----|-------------------|-------------|
| A. | 0 - 3 punten:     | 'Wild West' |
| B. | 3,5 - 5 punten:   | Onvoldoende |
| C. | 5,5 - 7,5 punten: | Redelijk    |
| D. | 8 - 10 punten:    | Goed        |



# Stappen OR rond Hybride werken

- Wat zijn de voornaamste punten die verbeterd moeten worden? .....
- Hoe kan de OR zich sterk maken voor die verbeterpunten?
  - Welke argumenten? .....
  - Welke wettelijke voorschriften? .....
  - Welke tactiek?
    - bondgenoten zoeken: HR/preventiemedewerker/bedrijfsarts/manager...
    - informeel contact met bestuurder
    - voorstel om samen nieuw beleid op te stellen
    - deskundige uitnodigen in OV
    - korte enquête onder achterban
    - .....