

Vergaderjaar 2020–2021

25 295

Infectieziektenbestrijding

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 1172

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 april 2021

Om de verspreiding van het coronavirus af te remmen, is het belangrijk dat iedereen die kan thuiswerken dat ook doet. Thuiswerken vermindert namelijk de reisbewegingen en contactmomenten. Een aanzienlijk deel van de werknemers die thuis kunnen werken, werkt dan ook al lange tijd thuis. Recente cijfers van zowel RIVM als TNO bevestigen dat beeld wederom. Dat is te waarderen, temeer omdat thuiswerken in deze mate lang niet altijd makkelijk is.

Hoewel er een aantal versoepelingen wordt doorgevoerd, blijft de situatie rondom het coronavirus zorgelijk. Daarom is het belangrijk dat iedereen die dat kan de komende periode nog zoveel mogelijk blijft thuiswerken, en daarbij zo vitaal mogelijk blijft zodat we het ook kunnen volhouden. Om deze reden richt ik mijn aandacht op het ondersteunen en stimuleren van vitaal thuiswerken.

Met het oog op mogelijke versoepelingen van de coronamaatregelen zal op termijn ook het (gedeeltelijk) op locatie werken weer mogelijk worden, en gaan we, zo is de verwachting, naar een hybride werkvorm van thuiswerken en werken op locatie. Om deze reden verken ik momenteel hoe we de positieve zaken van thuiswerken kunnen behouden en wat een goede balans is van hybride werken in de toekomst.

In deze brief informeer ik uw Kamer over de stand van zaken rond thuiswerken. Ik ga hierbij in op een aantal onderwerpen. Zo zijn de recent beschikbaar gekomen cijfers over thuiswerken opgenomen. Daarnaast ga ik in op de activiteiten die het kabinet onderneemt om vitaal thuiswerken te bevorderen, o.a. in het kader van de motie van de leden Van Weyenberg (D66) en Smeulders (GroenLinks)¹. Ook licht ik de SER-adviesaanvraag toe in het kader van de «Agenda voor de toekomst van hybride werken».

¹ Kamerstuk 35 669, nr. 36.

Recente cijfers: groot deel werkenden werkt nog steeds thuis

Op verschillende manieren houden de betrokken onderzoeksinstanties het thuiswerken tijdens de coronacrisis bij. Zo monitort het RIVM structureel de mate van thuiswerken. De laatste trendpeiling (29 maart – 4 april 2021) laat zien dat van de werkenden die aangeven thuis te kunnen werken, 68% volledig thuiswerkt.² Dit cijfer is in lijn met de vorige meting (67%). Uit het RIVM gedragsonderzoek³ blijkt dat 72% van de werkenden aangeeft thuis te kunnen werken. Hier is sprake van een toename ten opzichte van de vorige keer dat ik uw Kamer hierover informeerde, toen gaf namelijk 66% van de werkenden aan thuis te kunnen werken.⁴ De overige werkenden geven aan een beroep of functie te hebben waarbij thuiswerken niet tot de mogelijkheden behoort.

Ook TNO doet metingen op het gebied van thuiswerken. De derde meting van het TNO NEA Covid-19 onderzoek⁵ laat zien dat in maart 49% van alle werknemers deels of volledig thuis werkte. Dit is redelijk stabiel gebleven in vergelijking met de vorige TNO-meting (48%). Daarnaast blijkt uit deze meting dat 53% van alle werknemers thuis kon werken, een percentage dat exact gelijk is aan de vorige meting. Het aandeel van de werktijd dat de (gedeeltelijk) thuiswerkers daadwerkelijk vanuit huis werken, bedraagt volgens de TNO-meting 80%. Ook dit percentage is gelijk aan de vorige meting.

Het verschil in de percentages tussen RIVM en TNO zit vooral in verschillen in de vraagstelling en de onderzoekspopulatie: het RIVM kijkt naar alle werkenden inclusief zelfstandigen, terwijl de TNO-meting enkel focust op werknemers. Zelfstandigen werkten voor de coronacrisis al vaker thuis dan werknemers in loondienst.

Welbevinden van thuiswerkers t/m maart 2021 stabiel

Het dringend advies van het kabinet is om zoveel mogelijk thuis te blijven werken om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Tegelijk realiseer ik me dat dit heel moeilijk is. Het missen van sociale contacten en het combineren van werk en privé is en blijft zwaar. Het is daarom van belang om het welbevinden van de thuiswerkers te blijven meten. Daarom is in de derde meting van het TNO NEA Covid-19 onderzoek, over de gehele maand maart, wederom aandacht besteed aan het welbevinden van de groep thuiswerkers.

De werkomstandigheden van de thuiswerkers zijn veranderd ten opzichte van 2019, voorafgaand aan de COVID-19 pandemie, maar vergelijkbaar met de situatie in 2020: meer overwerk en meer zittend werk en een daling in extern en intern ongewenst gedrag.

De volgende bevindingen komen op het punt van welbevinden uit de derde TNO-meting:

- Het welbevinden van thuiswerkers laat een stabiel beeld zien in vergelijking met de vorige meting. Een grote meerderheid van de thuiswerkers had een goede gezondheid (85%) en was tevreden met het leven (72%).

² Covid-19 Trendonderzoek, 10^e meting (29 maart – 4 april), Trendonderzoek gedrag RIVM

³ Gedragsonderzoek RIVM, 11^e ronde (24 – 28 maart), Gedragscohortonderzoek RIVM

⁴ Kamerstukken 25 295 en 25 883, nr. 983.

⁵ Zie: www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/coronacrisis/nea-covid-19/

- 18% van de thuiswerkers geeft aan burn-out klachten te hebben. Hier is sprake van een lichte stijging, zowel ten opzichte van de vorige meting (17%) als ten opzichte van de periode voor de coronacrisis (16% in 2019).
- In maart 2021 was 15% van de werknemers die thuiswerkten sterk eenzaam. Dit is een lichte stijging ten opzichte van de 14% bij de vorige meting in november 2020. Jongeren t/m 25 jaar die thuiswerkten, gaven ten opzichte van de overige thuiswerkers aan vaker emotioneel eenzaam te zijn (22%);
- 39% van de werknemers gaf aan klachten aan nek, armen en schouders te hebben. Dit is meer dan in de vorige metingen, maar nog altijd minder dan de 43% van voor de COVID-19 pandemie;
- Van de thuiswerkers zat 89% meer dan 6 uur per dag achter een beeldscherm, dit is ongeveer gelijk aan het beeld van thuiswerkers in 2020;
- Voor werknemers die thuis werkten was er geen significant verschil in werk-privé-disbalans ten opzichte van een jaar eerder (9%);
- Thuiswerkers gaven iets vaker dan in de vorige metingen aan moeite te hebben met concentreren (stijging van 12% naar 15%) en de aandacht er bij te kunnen houden (stijging van 14% naar 17%).

De stabiliteit in het welbevinden van de thuiswerkers is bemoedigend en duidt op een hoge mate van veerkracht. Het aandeel thuiswerkers met burn-outklachten, klachten aan de arm, nek of schouder (KANS-klachten) en eenzaamheid blijft echter onverminderd hoog. Het is belangrijk voor werkgevers, sociale partners en het kabinet om hier specifiek aandacht aan te blijven besteden.

Besmettingen op de werkvloer

Op basis van de derde COVID peiling heeft TNO ook meer zicht gekregen op de besmettingen op de werkvloer. Hieruit blijkt dat 20% van alle werknemers thuis of op locatie denkt de afgelopen 12 maanden besmet (geweest) te zijn met corona. Ongeveer de helft hiervan (9%) zegt dat de besmetting is bevestigd met een test. Bij de andere helft is niet zeker of zij besmet zijn geraakt. Van werknemers die op locatie werken denkt 22% de afgelopen 12 maanden besmet (geweest) te zijn met corona (11% getest, 11% niet getest). TNO wil gaan bekijken of door nadere analyse duidelijk kan worden om welke sectoren het hier vooral gaat.

Voorts is bekeken of de cijfers te relateren zijn aan de besmettingscijfers van RIVM. Zowel TNO als RIVM geven echter aan dat deze niet te vergelijken zijn. Uit het epidemiologisch rapport van het RIVM van 20 april bleek dat bij gemiddeld 15,2% van alle positief geteste mensen bij wie de besmettingsbron kan worden achterhaald, er een relatie is met de werkomgeving. Dat het percentage van het RIVM op het eerste gezicht lager lijkt te liggen dan het percentage van TNO is verklaarbaar. Zo rapporteert het RIVM in het epidemiologisch onderzoek tevens over zelfstandigen en de bevolking zonder werk, zoals gepensioneerden, jongeren en werklozen, die logischerwijze niet op het werk besmet kunnen worden, terwijl TNO zich alleen richt op werknemers. Verder verschillen de TNO en RIVM cijfers mogelijk omdat TNO zich baseert op zelf-rapportage, waar RIVM zich baseert op gegevens van de GGD-en uit testen en bron- en contactonderzoek.

TNO heeft voorts onderzocht of werknemers bang zijn om besmet te kunnen raken op de werkvloer. Van alle mensen die op locatie werken is 16% vaak of altijd bang voor besmetting en 66% van hen is soms bang voor besmetting. Dit signaal komt deels overeen met de signalen uit de onderzoeken van FNV en CNV onder werkenden die niet thuiswerken. Uit

het onderzoek van CNV⁶ onder werkenden met een vitaal beroep bleek dat 71% van de ondervraagden zich onveilig voelde wat betreft een mogelijke coronabesmetting. Uit het onderzoek van de FNV⁷ onder hun leden blijkt dat 65% van de mensen die hun werk alleen op de werkvloer kunnen uitoefenen, bang is om daar corona op te lopen. De TNO-meting geeft ook een beeld van de naleving op de werkvloer volgens werknemers. Hygiënemaatregelen lijken over het algemeen zeer goed genomen te worden. Sociale partners geven aan dat binnen een groot aantal sectoren coronaprotocollen ontwikkeld zijn om besmettingen zoveel als mogelijk te voorkomen. Afstand houden blijkt in de praktijk echter lastig. Uit de TNO-meting blijkt dat 92% van de werknemers op locatie zich vaak of altijd aan de hygiënemaatregelen kan houden, 67% kan vaak of altijd afstand houden van klanten/leerlingen/cliënten, en 52% kan vaak of altijd afstand houden van collega's. Uit de rapportage van Inspectie SZW «Het werk in coronatijd» van 14 januari 2021 (Bijlage bij Kamerstukken 29 861 en 25 295, nr. 54) bleek ook dat het niet afstand kunnen houden op de werkvloer de meest genoemde melding was. Afstand houden is daarmee nog steeds het belangrijkste aandachtspunt van de maatregelen om besmetting met het coronavirus te voorkomen.

Toezicht Inspectie SZW

Sinds eind januari t/m 9 april 2021 heeft de Inspectie SZW 746 meldingen over thuiswerken ontvangen. Hiervan zijn er 627 in onderzoek genomen. In totaal hebben 545 meldingen enkel betrekking op het niet mogen thuiswerken. Zoals vermeld aan uw Kamer in mijn brief van 24 februari jl.⁸ heeft het kabinet samen met sociale partners gewerkt aan algemene criteria voor thuiswerken⁹. De criteria helpen individuele werkgevers en werknemers bij het maken van afwegingen of een werknemer thuis of op locatie kan werken en kunnen onduidelijkheden wegnemen. Sinds de criteria voor thuiswerken bekend zijn, belt de Inspectie SZW bij een onderzoekswaardige melding met de werkgever. In dit gesprek met de werkgever wijst de Inspectie SZW op de noodzaak van thuiswerken en de criteria. Vervolgens maakt de Inspectie afspraken met de werkgever over thuiswerken en bevestigt die daarna in een brief. Deze aanpak maakt dat er meer maatwerk mogelijk is en vergroot de kans op effect. Een deel van de werkgevers zegt zich niet te herkennen in de melding die is gedaan bij de Inspectie SZW. Maar in vrijwel alle gevallen zijn de werkgevers transparant en bereidwillig om te laten zien welke maatregelen zij hebben getroffen om thuiswerken mogelijk te maken.

Bevorderen van vitaal thuiswerken

Het bevorderen van vitaal thuiswerken is nog steeds een urgente opgave voor werkgevers en werkenden. Thuiswerken levert een belangrijke bijdrage aan het terugdringen van besmettingen met het coronavirus, ook in de komende periode. Bij het werken vanuit huis moeten werknemers dat gezond en veilig kunnen doen en vitaliteit is daarbij belangrijk. Uw Kamer heeft met de motie van de leden Van Weyenberg en Smeulders het kabinet verzocht om initiatieven om vitaal thuis te werken in overleg met sociale partners te stimuleren en te ondersteunen en hiervoor € 5 miljoen vrij te maken.

⁶ CNV (februari 2021), *Veilig werken in coronatijd*

⁷ FNV onderzoek (februari 2021), geraadpleegd op 28-04-2021 via: www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2021/02/bijna-twee-derde-werknemers-is-bang-om-corona-op-d

⁸ Kamerstukken 25 295 en 25 883, nr. 1025.

⁹ Zie: www.rijksoverheid.nl/thuiswerkenincoronatijd

Zoals vermeld aan uw Kamer in mijn brief van 24 februari jl. heeft het kabinet deze middelen vrijgemaakt en wordt overleg gevoerd met sociale partners in de Stichting van de Arbeid over te nemen initiatieven om werkenden te verleiden een (groter) deel van hun tijd thuis te (blijven) werken en zo besmettingsrisico's tegen te gaan en werkgevers tevens te helpen dit op een verantwoorde manier te doen. Zo wordt er op korte termijn gestart met een brede campagne, wordt de ondersteuning van Vitaal Bedrijf op vitaal thuiswerken verder uitgebreid, en wordt met de sociale partners het versterken van een aantal andere initiatieven verkend. Bij de verdere invulling van de motie zal er nadrukkelijk aandacht zijn voor de zaken die door de sociale partners als belangrijk zijn aangemerkt. Bijvoorbeeld het bij de bron aanpakken van problemen rondom thuiswerken en het opnemen van thuiswerken in de RI&E van werkgevers.

In de gesprekken met de sociale partners wordt tevens de relatie gelegd met het steunpakket voor sociaal en mentaal welzijn en leefstijl – voor alle werkenden die het in deze crisis mentaal zwaar hebben – ook aan de orde. Over dit steunpakket is uw Kamer op 12 februari jl. geïnformeerd¹⁰. Hieronder licht ik de activiteiten toe die ik in het kader van vitaal thuiswerken ontplooi. Deze zijn gericht op ondersteuning, kennisdeling en inspiratie, en voorlichting.

Ondersteuning

Om werkgevers en werkenden te ondersteunen bij vitaal thuiswerken en te stimuleren dat zoveel mogelijk mensen thuis blijven werken, ben ik voornemens om de al bestaande ondersteuning van Vitaal Bedrijf aan werkgevers en werknemers op vitaliteit uit te breiden met dienstverlening gericht op vitaal thuiswerken. De verwachting is dat zij in het tweede kwartaal hun dienstverlening kunnen uitbreiden.

Vitaal Bedrijf is een initiatief van VNO-NCW en MKB-Nederland en is voortgekomen uit het Nationaal Preventieakkoord en wordt reeds financieel ondersteund door de Ministeries van VWS en SZW. Vitaal Bedrijf is erop gericht om werkgevers te helpen bewust en doeltreffend te investeren in de vitaliteit van werknemers. Het traject dat werkgevers doorlopen start met gerichte scans onder medewerkers die in kaart brengen wat de behoeften zijn op het gebied van vitaliteit en hoe hun beoordeling is van wat reeds wordt gedaan binnen het bedrijf. Het resultaat van die scan wordt via een dashboard inzichtelijk gemaakt voor de werkgever en werknemers. Daarna vinden één of meerdere adviesgesprekken plaats met een adviseur van Vitaal Bedrijf om het bedrijf handvatten te geven om op de korte termijn de vitaliteit van werknemers te verbeteren. Ook wordt er in overleg met de werkgever een gericht vitaliteitsprogramma opgesteld met dienstverlening van geselecteerde partners van Vitaal Bedrijf.

Als uitbreiding op de al bestaande dienstverlening stelt Vitaal Bedrijf voor om in de scans het onderdeel thuiswerken en de relatie met de RI&E uit te breiden en meer centraal te stellen. Daarnaast kan Vitaal Bedrijf de capaciteit verhogen om meer scans en adviesgesprekken uit te voeren, en de dienstverlening aanscherpen om goed aan te sluiten op de problematiek en behoeften van thuiswerkende werknemers binnen specifieke sectoren en branches. Om dit te realiseren zal Vitaal Bedrijf in overleg treden met brancheorganisaties en werknemersorganisaties, en hier een overlegstructuur voor inrichten. Het doel hierbij is om dienstverlening voor vitaal thuiswerken per branche te ontwikkelen, zodat er een gericht en specifiek aanbod voor de leden en hun medewerkers ontstaat. Op korte

¹⁰ Kamerstuk 25 295, nr.988.

termijn is het conform de motie van de leden Van Weyenberg en Smeulders van groot belang om het aandeel werkenden die thuis kunnen werken te vergroten. Aangezien het voor sommige werkgevers een uitdaging kan zijn om werknemers op een juiste en verantwoorde manier thuis te laten werken, is het zaak om vitaal thuiswerken te stimuleren en te ondersteunen. Met de vergroting van het bereik van de scans en de adviesgesprekken en het leveren van meer maatwerk kan dit snel geleverd worden.

Werknemersorganisaties vinden het van groot belang dat Vitaal Bedrijf zich in haar dienstverlening meer richt op de bron van problemen rond thuiswerken en hieraan gerelateerde vraagstukken op het terrein van arbeidsomstandigheden. De eisen die de regelgeving hier stelt zijn er immers om werknemers in de basis te beschermen: zonder een goede inventarisatie van de risico's in een bedrijf voor de vitaliteit van werknemers en het nemen van structurele maatregelen die dit risico aanpakken of beperken zullen andere maatregelen niet afdoende kunnen zijn omdat de oorzaak niet wordt aangepakt. Deze inbreng van de bonden neem ik ter harte. Ik zal bespreken met sociale partners, VWS, Inspectie SZW en Vitaal Bedrijf hoe er binnen Vitaal Bedrijf nog meer aandacht hiervoor kan zijn. Een eerste stap in deze richting wordt gezet door bij de uitbreiding van de dienstverlening ten behoeve van thuiswerken de relatie met RI&E uit te breiden en meer centraal te stellen.

Kennisdeling en inspiratie

Met het oog op het delen van kennis en inspireren organiseert het interdepartementale programmadirectoraat-generaal Samenleving en COVID-19 in samenwerking met mijn ministerie op 29 april de «Conferentie Thuiswerken nu en straks». De conferentie is gericht op het uitwisselen van ervaringen over leidinggeven in deze periode van grootschalig thuiswerken. Centrale vragen die tijdens de conferentie aan bod komen zijn: hoe ondersteun je als werkgever jouw werknemers om effectief thuis te blijven werken? Waar hebben werknemers behoefte aan? Welke kansen en uitdagingen brengt dit met zich mee en hoe kan je hier als werkgever het beste mee omgaan? Hoe zou dat in de toekomst eruit kunnen zien? In de werkconferentie delen werkgevers, OR-leden en vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties ideeën met elkaar en komen praktische thuiswerkinformatie, moeilijkheden en oplossingen aan bod. Doel van de inspiratiesessie is om de deelnemers handelingsperspectieven te bieden voor thuiswerken in de coronacrisis en voor de periode daarna.

Voorlichting

Via bestaande (sociale media) kanalen en campagnes vragen we aandacht voor het thema vitaal thuiswerken. Zo besteedt mijn ministerie in de campagne »Elk half uur even bewegen. Zet ook de stap«¹¹ aandacht aan het belang van bewegen om klachten en ziekten door te veel zittend werk te voorkomen. Nederland is Europees kampioen zitten en dat is niet iets om trots op te zijn. In geen enkel ander EU-land zit zo'n groot gedeelte van de bevolking meer dan 8,5 uur per dag, en tijdens de coronapandemie is het aantal zitturen toegenomen, niet in de laatste plaats door het thuiswerken. Langdurig zitten kan ernstige gevolgen hebben voor de gezondheid, zoals hart- en vaatziekten, diabetes type II en vroegtijdig overlijden. Voldoende bewegen, ook tijdens het werk, zorgt ervoor dat mensen vitaler en zowel fysiek als mentaal gezonder zijn. Om de bewustwording te vergroten en hen van concrete oplossingen te voorzien

¹¹ Zie: www.arboportaal.nl/campagnes/zet-ook-de-stap

startte het Ministerie van SZW op 8 april jl. de campagne »Elk half uur even bewegen. Zet ook de stap«. Deze campagne maakt onderdeel uit van het SZW-programma Preventie beroepsziekten.

Ook is er een aantal initiatieven specifiek gericht op thuiswerken. Om zowel de werkgevers als de werknemers goed op weg te helpen met thuiswerken, zijn daartoe de websites slimwerkgeven.nl en hoewerknederland.nl ingericht. Daarop staan actuele informatie en tools. Ook is er een link gemaakt met de criteria voor thuiswerken die mijn ministerie samen met werkgevers- en werknemersorganisaties heeft opgesteld. Die criteria bieden werknemers en werkgevers handvatten om met elkaar in gesprek te gaan over thuiswerken.

Vanaf 1 mei ondersteun ik deze initiatieven voor vitaal thuiswerken met een brede campagne als onderdeel van de »Alleen samen«-campagne. De focus van de campagne ligt vooral op het belang om hier en nu te blijven thuiswerken gedurende de corona-pandemie. Doelgroep zijn werkgevers én werkenden, omdat het creëren van voldoende steun onder beide doelgroepen elkaar kan versterken.

Uitgangspunt is dat de thuiswerker onderdeel is van de oplossing om het coronavirus in te dammen, zodat de oproep blijft: werk zoveel mogelijk vanuit huis. De campagne moet werkenden en werkgevers helpen om vitaal thuiswerken samen goed te organiseren en hun daarbij handelingsperspectief te bieden. Daarbij zal de nadruk liggen op het nemen van maatregelen bij de bron (goede werkbalans, werkdruk, goed management, ondersteun behoeft aan sociale contacten, etc.). Ook zal er doorverwezen worden naar websites met maatregelen en tips rondom thuiswerken (hoewerknederland.nl, slimwerkgeven.nl en arboportaal.nl) en de algemene criteria voor thuiswerken.

Om zowel de doelgroep werkgevers als werkenden goed te bereiken zal de aangeboden informatie laagdrempelig en toegankelijk zijn voor iedereen. De informatie zal via verschillende communicatiekanalen worden aangeboden, zoals dagbladen, radio, video en social media. De ervaringen die zijn opgedaan met vitaal thuiswerken zullen ook in de nabije toekomst relevant blijven als hybride vormen van werken op kantoor en thuis of op andere locaties vaker zullen voorkomen. De uitingen in de campagne worden daarop afgestemd.

Agenda voor de toekomst van hybride werken

In de brief van 16 november jl.¹² over gezond en veilig thuiswerken is aangegeven dat het kabinet niet alleen aandacht heeft voor het ondersteunen en faciliteren van werkend Nederland tijdens de coronacrisis, maar dat het ook vooruitkijkt naar de toekomst. Voorlopig is het dringende advies van de overheid om thuis te blijven werken waar dat kan, om het coronavirus eronder te krijgen. Maar er komt een moment dat we weer een keuze hebben om (deels) thuis, op kantoor of een andere locatie te gaan werken (hybride werken). Daarom is het goed om zoveel mogelijk te leren van deze periode van grootschalig en langdurig thuiswerken zodat we hier na de coronacrisis ons voordeel mee kunnen doen.

Op 30 maart jl. heeft het kabinet de SER om breed advies gevraagd over de toekomst van hybride werken (zie bijlage bij deze brief)¹³. Met het advies van de SER in de hand kan het kabinet een Agenda voor de toekomst van hybride werken vormgeven, zoals is aangekondigd in de

¹² Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 25 883 nr. 394.

¹³ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

brief van 16 november jl. Het doel van deze agenda is dat de samenleving, werkgevers, werkenden, het kabinet en andere relevante partijen beter kunnen anticiperen op de ontwikkelingen rond hybride werken na corona. Kernvragen die aan de SER zijn voorgelegd zijn onder andere: «Hoe ziet de balans van hybride werken er naar verwachting uit in de periode na corona? Welke uitdagingen liggen er voor het bereiken van deze balans? En wat kunnen het kabinet, werkgevers, werknemers en andere partijen doen om hier goed op in te spelen (welke stappen en randvoorwaarden zijn er nodig om tot een gezonde balans te komen)?»

De SER is gevraagd in zijn advies ten minste aandacht te besteden aan de gevolgen van hybride werken voor de (mentale) gezondheid van werkenden, voor de organisatiecultuur, kantoorinrichting en arbeidsplekken, voor mobiliteit en milieu, voor benodigde wet- en regelgeving, voor de economie en voor specifieke groepen (zoals zzp'ers, starters op de arbeidsmarkt, ouderen, mensen met minder digitale vaardigheden, etc.). Ook is de SER gevraagd wat de toekomst van hybride werken betekent voor scholing van toekomstige en huidige werkenden. En wat hybride werken voor sociaal-maatschappelijke gevolgen kan hebben, zoals bijvoorbeeld voor de combinatie tussen werk, privé en mantelzorg. Het kabinet heeft de SER verzocht om vóór 1 augustus a.s. zijn advies op te leveren.

Met het indienen van de SER-adviesaanvraag geef ik invulling aan twee moties over de inhoud van de SER-adviesaanvraag: de motie van de leden Van Weyenberg en Smeulders¹⁴ over expliciete aandacht voor mentale gezondheid van werknemers, en de motie van de leden Van Nijkerken – De Haan en Tielen¹⁵ over het in ogenschouw nemen van het moderniseren van wet- en regelgeving. Tevens geef ik invulling aan de toezegging tijdens de begrotingsbehandeling SZW op 19 november 2020 (Handelingen II 2020/21, nr. 27, items 3 en 6), over de expliciete aandacht voor wet- en regelgeving in de SER-adviesaanvraag en de toezegging over het indienen van een adviesaanvraag aan de SER in de kamerbrief «Gezond en veilig thuiswerken» van 16 november 2020¹⁶. Ik beschouw de benoemde moties en toezeggingen hiermee als afgedaan.

Tot slot is het belangrijk om te benoemen dat het onder normale omstandigheden (dat wil zeggen: voor en na corona) natuurlijk aan werkgevers is om, in afstemming met werknemers, te bepalen of en hoe hybride werken past bij hun organisatie.¹⁷ In enkele cao's zijn hier bijvoorbeeld ook al afspraken over gemaakt.¹⁸ Het SER advies treedt dan ook niet in deze dialoog tussen werkgevers en werknemers.

Tot slot

Mijn collega's in het kabinet en ik blijven ons – in overleg en met werkgevers, werknemers, deskundigen – inzetten voor het stimuleren van

¹⁴ Kamerstuk 35 570 XV, nr. 54.

¹⁵ Kamerstuk 35 570 XV, nr. 35.

¹⁶ Kamerstuk 25 883, nr. 394.

¹⁷ De Wet flexibel werken geeft werknemers de mogelijkheid om bij de werkgever een verzoek in te dienen om flexibel te werken door de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats aan te passen.

¹⁸ Bron (bezocht op 30 maart 2021): www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2020/10/akkoord-thuiswerkbudget-en-thuiswerkvergoeding

vitaal thuiswerken op de korte termijn en ons voorbereiden op een toekomst na corona waarin thuiswerken ongetwijfeld een belangrijke plaats blijft behouden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees