

Vergaderjaar 2023–2024

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 484

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 maart 2024

Inleiding

Hybride werken is «here to stay»: het heeft de manier waarop we werken ingrijpend veranderd en biedt voordelen voor werknemers en werkgevers. Grote transities in onze maatschappij zoals digitalisering, globalisering en verduurzaming hebben impact op hoe we (samen)werken en onszelf organiseren, nu en in de toekomst. Deze transities bepalen in hoge mate de Future of Work. Hybride werken is hier een onlosmakelijk onderdeel van. Het kabinet ondersteunt werkgevers en werknemers bij deze transities. Via de «Agenda voor de toekomst van hybride werken» (hierna: Agenda) werkt het kabinet aan de randvoorwaarden voor hybride werken. Met mijn brief van 20 juni 2022¹ informeerde ik uw Kamer over de inhoud van de Agenda.

In deze brief geef ik eerst de trends van het hybride werken in Nederland weer. Dan ga ik in op de stand van zaken van de Agenda. Ten slotte geef ik aan hoe ik de motie van het lid Kröger² en de motie van de leden Van Weyenberg en Smeulders³ afdoe.

Trends hybride werken in Nederland

Omvang van hybride werken

Hybride werken heeft een vlucht genomen tijdens de coronapandemie en geleid tot een duurzame verandering: ook in 2022 werkte bijna de helft van de werknemers (45%) soms of meestal thuis.⁴ Niet alle werkenden kunnen thuiswerken. Uit onderzoek van het Kennisinstituut voor Mobili-

¹ Kamerstuk II, 2021–2022, 25 883, nr. 443.

² Kamerstuk II 2021–2022, 35 714, nr. 17.

³ Kamerstuk II 2021–2022, 35 669, nr. 36.

⁴ TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, (april 2023).

teitsbeleid blijkt dat de helft van de werkenden niet kan thuiswerken, omdat het werk zich daar niet voor leent.⁵

Tussen 2014 en 2019 werkten thuiswerkers gemiddeld 6 uur per week thuis. In 2020, tijdens de coronapandemie, nam dit toe naar gemiddeld 19,4 uur. Na de pandemie nam dit af tot gemiddeld 17 uur in 2021 en gemiddeld 11 uur in 2022.

Er zijn aanzienlijke verschillen in de mate waarin wordt thuisgewerkt tussen groepen werkenden, sectoren en beroepen. Van de werknemers tussen 25 en 55 jaar geeft meer dan de helft (54%) aan soms of meestal thuis te werken. Jongeren tussen 15 en 25 jaar werken het minste thuis (15%). Daartussenin zitten werknemers tussen de 55 en 64 jaar (43,5%) en tussen de 65 en 75 jaar (36,1%).⁶

Werknemers met een hbo- of wo-opleiding geven vaker aan soms of meestal thuis te werken (73%) dan werkenden met een mbo- of havo-opleiding (33,5%) of met een vbo-opleiding (13,1%). Ook tussen sectoren zijn duidelijke verschillen te zien in het aantal werknemers dat aangeeft soms of meestal thuis te werken. In het vervoer en opslag (24,1%), de landbouw en visserij (21,1%) en de horeca (10,5%) geven werkenden dit het minste aan. In de financiële dienstverlening (91,2%), ICT (87,3%) en het openbaar bestuur (79,1%) gebeurt dat het meest.⁷

Gezondheid en welzijn van hybride werkers

In een recent onderzoek heeft TNO werk(omstandigheden) en gezondheid van werknemers van medio 2023 vergeleken met de situatie voor de pandemie (eind 2019).⁸ De belangrijkste bevindingen zijn:

- Het aantal werknemers dat minimaal 6 uur per dag beeldschermwerk doet is toegenomen van 45% naar 54% en het aantal uren dat werknemers gemiddeld per dag zitten is toegenomen van 4,9 naar 5,3 uur per dag. Thuiswerkers zaten meer dan locatiewerkers.
- Driekwart van de werknemers had medio 2023 een (zeer) goede gezondheid. De burn-outklachten namen met een stijging van 16% naar 18% licht toe. De KANS-klachten⁹ bij werknemers bleven met 42% vergelijkbaar met 2019.¹⁰ Dit patroon was vergelijkbaar tussen de verschillende groepen werknemers.
- Het aandeel verzuimers onder volledige locatiewerkers¹¹ is, met een stijging van 47% naar 51%, het hoogst van alle groepen. Het aantal dagen dat men gemiddeld verzuimde onder alle werknemers nam toe van 7 in 2019 naar 9 in 2023, met het hoogste aantal onder volledige locatiewerkers (10 dagen). Het verzuimpercentage is in alle groepen thuiswerkers juist iets afgenomen. De meeste genoemde verzuimredenen waren griep of verkoudheid (45%), psychische klachten (9%) en klachten aan buik, maag of darmen (7%).

⁵ Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid, 2022, Heeft Covid geleid tot structureel ander reisgedrag?

⁶ TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, (april 2023).

⁷ Zie NEA Benchmarktool (tno.nl).

⁸ TNO (oktober 2023), «Hoe werken werknemers uit 2019 na de pandemie?». TNO maakt onderscheid naar vier groepen werknemers: werknemers die volledig op locatie werkten, werknemers die gedeeltelijk thuis werkten, werknemers die hoofdzakelijk thuis werkten en werknemers die volledig thuis werkten.

⁹ KANS staat voor klachten aan arm, nek en schouder.

¹⁰ 18% van de werknemers rapporteerde burn-outklachten, 42% van de werknemers had KANS-klachten en 8% van de werknemers voelde zich sterk eenzaam.

¹¹ volledige locatiewerkers zijn werknemers die zelf hebben aangegeven dat zij minder dan 10% van hun werktijd thuis werkten.

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft na de coronapandemie onderzoek gedaan naar de ervaringen van werkgevers en werknemers met hybride werken.¹²

De belangrijkste bevindingen uit het onderzoek zijn:

- Thuiswerkers ervaren in het algemeen weinig fysieke en mentale gezondheidsklachten specifiek door het thuiswerken. Thuiswerkers rapporteren bijvoorbeeld niet meer KANS-klachten dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.
- Thuiswerkers geven aan niet meer werkdruk te ervaren bij thuiswerken dan wanneer zij op kantoor werken. Ze maken niet meer overuren dan gemiddeld. Thuiswerkers waarmee duidelijke afspraken zijn gemaakt over werktijden rapporteren zelfs minder werkdruk. Leidinggevendenden die het moeilijk vinden om leiding te geven op afstand lopen wel een verhoogd risico op het ervaren van werkdruk.
- Thuiswerkers in dit onderzoek rapporteren niet of nauwelijks gevoelens van isolatie. Er is geen duidelijk verband tussen de mate waarin men thuiswerkt en de mate van isolatie die men ervaart. Ook is er geen verband tussen alleen of met anderen samenwonen en de mate van isolatie die je ervaart. Wel ervaren thuiswerkers minder gevoelens van isolatie bij bedrijven die momenten inplannen om sociale contacten aan te moedigen of die vaak gesprekken voeren met de thuiswerker over wat er leeft.¹³

Op basis van deze onderzoeken kan geconcludeerd worden dat qua gezondheid voor thuiswerkers in de periode na de pandemie geen grotere of andere arbeidsrisico's bestaan dan daarvoor. Het verzuimpercentage is in alle groepen thuiswerkers zelfs ietwat afgenomen. Wel blijft het beweeg- en zitgedrag van thuiswerkers en hybride werkers een aandachtspunt, evenals de tijd die zij achter een beeldscherm doorbrengen. De factsheet «zitten tijdens werk 2023»¹⁴ bevat hiervoor praktische tips, zowel voor de inrichting van de werkplek als voor het onderbreken en verminderen van het zitten tijdens werk op kantoor en thuis. Verder komt naar voren dat het belangrijk blijft voor bedrijven om te investeren in sociale contacten tussen collega's en met de leidinggevende om gevoelens van isolatie tegen te gaan. Werkgevers en werknemers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid bij het aanpakken van negatieve effecten die hybride werken voor de sociale cohesie heeft. Zoals sociale partners aangeven is het van belang om daarbij goed oog te houden voor jongeren en nieuwe medewerkers die extra behoefte hebben aan sociaal contact en het opdoen van werkvaardigheden.

Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie komt verder naar voren dat de meeste thuiswerkers veel voordelen van thuiswerken ervaren. Werknemers waarderen vooral de flexibiliteit, de vermindering van afleiding en het hebben van minder reistijd. 90% van de onderzochte werkgevers wil thuiswerken (minstens 20% van de tijd) structureel behouden. Werkgevers weten niet altijd hoe ze het thuiswerkbeleid goed vorm kunnen geven. Het thuiswerkbeleid van de werkgevers is ook niet altijd bekend bij de werknemers.

Uit recent onderzoek van AWWN volgt dat werkgevers graag ruimte geven aan werknemers om zelf te bepalen op welke dagen en tijden zij thuis en

¹² Nederlandse Arbeidsinspectie, Arbo in bedrijf special: thuiswerken, juni 2023. In dit onderzoek is bewust alleen gekeken naar de thuiswerksituatie.

¹³ In rapporten die gebaseerd zijn op data die tijdens de Covid-19 crisis zijn verzameld, bijvoorbeeld het RIVM-rapport, «Thuiswerkers hebben meer kans op gezondheidsklachten» (februari 2023), was er nog veel aandacht voor eenzaamheid onder thuiswerkers.

¹⁴ <https://www.tno.nl/nl/newsroom/2024/02/nederland-europees-kampioen-zitten/>.

op locatie werken.¹⁵ Wel vinden ze het belangrijk dat werknemers regelmatig op de werklocatie zijn voor de binding met de organisatie en voor de sociale cohesie.

Veel werkgevers hebben geen spreidingsbeleid. Hierdoor is het op bepaalde dagen drukker en op andere dagen vrijwel leeg. Werkgevers zien daar de nadelen van – zoals verloren werktijd door drukte in de spits en gebrek aan kantoorruimte op drukke dagen – maar vinden dat niet opwegen tegen de voordelen. Een kwart van de werkgevers schat in dat de bereidheid van werknemers om op andere dagen of tijden te reizen beperkt is.

Werktijden kunnen door werknemers vanwege hun thuissituatie, bijvoorbeeld door kinderopvang, niet altijd worden verschoven. Ook kan het werk niet altijd op andere werktijden worden georganiseerd.

Stand van zaken «Agenda voor de toekomst van Hybride werken»

Hieronder ga ik in op de stand van zaken van de uitvoering van de Agenda. De Agenda is opgesteld langs de zeven thema's van het SER-advies «Hybride werken».¹⁶ Per thema geef ik aan welke acties het kabinet heeft ingezet.

Thema 1 Zeggenschap, tijd en plaats

Om te komen tot meer evenwicht in de zeggenschap van werkgever en werknemer over de keuze van de arbeidsplaats hebben de leden Van Weyenberg (PvdA) en Maatoug (GroenLinks) het initiatiefwetsvoorstel Werken Waar je Wilt ingediend. Op 26 september 2023 heeft de Eerste Kamer het initiatiewetsvoorstel verworpen. Dit liet onverlet dat mijn ambtsvoorganger u, bij de aanbidding van het evaluatierapport van de Wet flexibel werken op 12 februari 2021, had toegezegd om meer bekendheid te geven aan de mogelijkheden tot wijziging van de arbeidsduur, de arbeidstijden en de arbeidsplaats.¹⁷ In verband met de maatregelen vanwege de COVID-pandemie zou daarmee gewacht worden tot de economische en maatschappelijke situatie weer zou zijn genormaliseerd, omdat verzoeken om flexibel werken dan weer in «gewone omstandigheden» konden worden gedaan en beoordeeld. Tijdens de plenaire behandeling in uw Kamer van het Initiatiefwetsvoorstel Wet werken waar je wilt op 28 juni 2022 (Kamerstuk 35 714) heb ik deze toezegging herhaald en aangegeven de toezegging te koppelen aan de inwerkingtreding van genoemd Initiatiefwetsvoorstel. Hoewel de Eerste Kamer het wetsvoorstel niet heeft aanvaard, kan ik u meedelen dat de toegezegde publiekscampagne heeft plaatsgevonden in december 2023 via onlineplatforms van DPG-media (onder andere Algemeen Dagblad). De campagne heeft 1,7 miljoen mensen van de doelgroep bereikt.

Thema 2 Gezondheid, welzijn en werktevredenheid

De werkgever moet volgens de Arbowet zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Deze zorgplicht van de werkgever geldt ook wanneer er sprake is van hybride werken. De werkgever moet bijvoorbeeld zorgdragen voor een ergonomisch ingerichte thuisplek. Dat betekent dat de werkgever hiervoor de juiste arbeidsmiddelen moet verzorgen. In de praktijk gaat het om maatwerk en moet de werkgever doen wat redelijkerwijs van hem gevraagd kan worden. Veel werkgevers maken al cao-afspraken over thuiswerken, bijvoorbeeld over thuiswerkver-

¹⁵ Zie AWWN-ledenonderzoek «Hybride werken en mobiliteit» Augustus 2023.

¹⁶ SER, Hybride werken, Advies 22/04, maart 2022.

¹⁷ Kamerstukken II, 2020/21, 29 544, nr. 1041.

goedingen¹⁸ en over (budgetten voor) de inrichting van de werkplek. Op het Arboportaal kunnen werkgevers en werknemers informatie en voorbeelden vinden over hoe samen te zorgen voor een gezonde en veilige thuiswerkplek.¹⁹

Om werkgevers en werkenden bij het gezond en veilig inrichten van hybride werken te ondersteunen, heeft het kabinet het afgelopen jaar de volgende activiteiten verricht:

- Het instrument «Route naar RI&E» is uitgebreid met informatie over arbeidsrisico's bij het hybride werken, zoals de fysieke en mentale belasting.
- Een door TNO in opdracht van SZW ontwikkelde toolbox hybride werken biedt werkgevers en werkenden handvatten om effectiever, gezonder en fijner hybride te werken.²⁰ Het gaat bijvoorbeeld om tips over hoe je als team succesvol hybride kunt samenwerken en tips voor en door leidinggevenden in een hybride setting.
- Met het door VWS en SZW gesubsidieerde programma Vitaal Bedrijf zijn bedrijven het afgelopen jaar ondersteund bij het vitaal houden van hun medewerkers, zoals met vitaliteitsscans en kennis over passende interventies die de vitaliteit bevorderen. Deze subsidie loopt in 2024 door.²¹
- Met de vanuit het programma de «Brede Maatschappelijke Samenwerking Burn-outklachten (BMS)»²² ontwikkelde subsidieregeling «Mentale vitaliteit van werkenden» zijn het afgelopen jaar 16 projecten gefinancierd. In deze projecten zijn op organisatieniveau innovatieve interventies, gericht op het verbeteren van de mentale vitaliteit van werkenden, ingezet en geëvalueerd.²³ Het gaat bijvoorbeeld om interventies die bijdragen een goede balans rondom het hybride werken, zoals bij het project «Healty Working Habits» dat werkenden hielp hun werk- en privérollen op elkaar af te stemmen.

Rechten en plichten onbereikbaarheid

De Europese Commissie werkt momenteel aan een Richtlijnvoorstel over «Telewerk en het Recht op onbereikbaarheid». Vanaf oktober 2022 hebben de Europese sociale partners hierover met elkaar onderhandeld. Op maandag 27 november jl. hebben zij de Commissie laten weten dat deze onderhandelingen niet tot een akkoord hebben geleid. Na verwachting zal de Commissie in 2024 via de gewone wetgevingsprocedure een voorstel bij de Raad en het Europees Parlement indienen. Na publicatie van het voorstel zal het kabinet haar inzet bepalen middels een BNC-fiche.

Tegelijkertijd is een initiatiefwetsvoorstel van het lid Kathmann (PvdA) over dezelfde materie in behandeling bij uw Kamer. Het wetsvoorstel verplicht werkgevers tot het voeren van een gesprek met hun werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd. De werkgever dient van dit gesprek een verslag te maken. De eerste termijn van de behandeling van initiatiefwetsvoorstel door de Tweede Kamer heeft plaatsgevonden op 9 februari 2023 (Kamerstuk 35 536).

¹⁸ Uit het AWWN-ledenonderzoek «Hybride werken en mobiliteit», augustus 2023, volgt dat 84% hierover afspraken maakt.

¹⁹ Zie Arboportaal.

²⁰ Zie Toolbox hybride werken | Arboportaal.

²¹ Vitaal Bedrijf | Werken aan vitaliteit.

²² Kamerstuk II 2022–2023 25 883, nr. 454.

²³ Projecten voor het versterken van de mentale vitaliteit van werknemers ZonMw Digitale Publicaties.

Verder wordt in de Europese Unie gewerkt aan een revisie van de richtlijn over gezond en veilig beeldschermwerk.²⁴ Deze revisie zal naar verwachting ook gaan over hybride werken. Het is nog niet bekend wanneer de revisie wordt voltooid.

Handhaving en naleving

De SER adviseerde dat de Nederlandse Arbeidsinspectie richtlijnen en werkinstructies deelt waaraan de naleving van een hybride werkplek wordt getoetst.

De Arbeidsinspectie werkt risicogericht en programmatisch. In het Meerjarenplan 2023–2026 zijn de risico's binnen de arbeidsmarkt gewogen en de programma's bepaald. Hybride werken kan leiden tot werkstress en is daarom opgenomen in de door de Arbeidsinspectie gepubliceerde werkinstructie over werkstress.²⁵ De Arbeidsinspectie kijkt bij inspecties vooral naar het beleid van de werkgever en hoe de werkgever in de praktijk daar uitvoering aan geeft. Zo toetsen inspecteurs in sectoren waarin veel wordt thuisgewerkt of de RI&E aandacht besteedt aan thuiswerken. De Arbeidsinspectie zal de arbeidsrisico's rond hybride werken blijven monitoren.

Arbodeskundigen en hybride werken

De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) heeft in opdracht van mijn ministerie de richtlijn over werk-privébalans uitgebreid met een module over thuiswerken.²⁶ De uitbreiding is in samenwerking met werkgevers en werknemers en verenigingen van de andere kerndisciplines²⁷ gedaan. In de module zijn opgenomen: preventieve maatregelen, een overzicht van risicofactoren die een professional kan inventariseren en een overzicht van interventies voor thuiswerkers met een (dreigende) verstoring van werk-privébalans. De richtlijn is gepubliceerd op het Arbokennisnet.

Aanpak van geweld in de privésfeer

Tijdens de coronapandemie bestond de indruk dat volledig thuiswerken kon leiden tot een toename van geweld in de privésfeer. De SER adviseerde hieraan aandacht te besteden, waaronder het ondersteunen van werkgevers, werkenden en arbodeskundigen met kennis bij het herkennen van geweld in de privésfeer.

De landelijke campagne tegen huiselijk geweld van de Ministeries van VWS en JenV richtte zich op het in actie laten komen van slachtoffers en omstanders (inclusief de werkgever of collega's) bij signalen van huiselijk geweld. Een belangrijk onderdeel van de campagne is de website «Ik vermoed huiselijk geweld»²⁸, waar uitgebreide informatie te vinden is over hoe je signalen kunt herkennen, wat je met de signalen kunt doen en waar je voor advies en hulp terecht kunt.

Sociale partners hebben aangegeven dat er geen signalen bekend zijn die aanleiding geven tot het nemen van nieuwe maatregelen die gericht zijn op hybride werken.

²⁴ Zie https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2022-003482_EN.html.

²⁵ Zie <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/richtlijnen/2023/02/14/werkinstructie-werkstress-door-werkdruk-voorkomen-en-beperken>.

²⁶ Zie www.nvab-online.nl/content/werk-privé-balans.

²⁷ Het betreft de Beroepsvereniging Arbeids- & organisatiedeskundigen, de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne en de Nederlandse Vereniging voor Veiligheidskunde.

²⁸ Zie <https://www.ikvermoedhuiselijkgeweld.nl/>.

Thema 3: Arbeidsmarkt en de positie van groepen werkenden

Specifieke groepen werkenden kunnen extra positieve of negatieve effecten ondervinden door hybride werken. Mede op basis van het advies van de SER heeft het kabinet gekeken naar de gevolgen van hybride werken voor grenswerkers en voor werkenden met een beperking.

Grenswerkers

Zoals beschreven in de brief van 20 juni 2022²⁹, onderschrijf ik de aanbevelingen van de SER die beogen hybride werken voor grenswerkers te faciliteren. Het kabinet vindt het daarbij belangrijk om oog te hebben voor de samenhang tussen de fiscaliteit en de sociale zekerheid. Op 1 juli 2023 is de kaderovereenkomst voor grensoverschrijdend telewerk in werking getreden³⁰. De overeenkomst geldt tussen de 20 ondertekenende lidstaten en regelt dat werknemers in de woonstaat tot 50% van de totale arbeidstijd telewerken, zonder dat dit leidt tot een wijziging van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving. Ik ben zeer verheugd over dit resultaat. De Staatssecretaris van Financiën heeft uw Kamer geïnformeerd over de inzet en behaalde resultaten op fiscaal terrein in de brief van 11 december 2023.

Hybride werken voor werkenden met een beperking

Tijdens de coronapandemie is ervoor gekozen de verstrekking van meeneembare werkvoorzieningen voor werknemers met een beperking door het UWV te verbreden en deze ook te verstrekken voor de thuis-werkplek. Om dit toekomstbestendig te organiseren heeft het UWV in afstemming met het Ministerie van SZW een beleidsrichtlijn opgesteld. De richtlijn wordt opgenomen in het protocol voorzieningen 2024 welke in Q1 2024 door UWV wordt gepubliceerd. Tot de richtlijn van kracht is, gaat UWV flexibel om met aanvragen en hanteert de werkwijze zoals tijdens de coronaperiode.

Thema 4: Digitalisering

De invloed van technologie en digitalisering op de samenleving en op het werk brengt aandachtspunten met zich mee. Bijvoorbeeld het toenemende belang van digitale vaardigheden en digitaal bewustzijn, het privacy-beleid van organisaties en de digitale weerbaarheid van Nederland. Het Ministerie van BZK neemt deze aandachtspunten mee in de «Werkagenda waardegedreven digitaliseren».³¹

Thema 5: Fiscale en faciliterende regelingen

De SER heeft een aantal aanbevelingen gedaan om hybride werken beter te faciliteren. Hieronder volgt de stand van zaken per aanbeveling.

Onderzoek verruiming vrije ruimte werkkostenregeling

De SER adviseerde te onderzoeken om de eerste schijf van de vrije ruimte te verruimen tot 3%, zodat werkenden en werkgevers meer ruimte wordt geboden om hun bedrijfsregelingen rond hybride werken en de vergoedingen daarbij te organiseren. In 2023 is de vrije ruimte – evenals gedurende de coronacrisis in 2020 en 2021 – incidenteel verruimd naar 3% over de eerste € 400.000,- fiscale loonsom. In 2024 is de vrije ruimte

²⁹ Kamerstuk II, 2021–2022, 25 883, nr. 443.

³⁰ Kamerstuk II, 2022–2023, 26 834 en 25 883, nr. 57.

³¹ Zie Werkagenda Waardegedreven Digitaliseren.

1,92% over de eerste € 400.000 fiscale loonsom en 1,18% over de resterende fiscale loonsom.

Hieronder een overzicht van de omvang van de vrije ruimte over de afgelopen jaren:

Jaar	Over de eerste € 400.000 fiscale loonsom (eerste schijf)	Over de fiscale loonsom boven € 400.000 (tweede schijf)
2024	1,92%	1,18%
2023	3,00%	1,18%
2022	1,70%	1,18%
2021	3,00%	1,18%
2020	3,00%	1,20%
2019	1,20%	1,20%

De werkkostenregeling (WKR), waaronder de vrije ruimte, wordt in 2024 geëvalueerd. Ook de uitvoerbaarheid van de WKR en de onderlinge samenhang van de verschillende regelingen vormen onderdeel hiervan. Sociale partners worden doorgaans betrokken bij een voorgenomen wijziging van de WKR.

Evalueer de fiscale vrijstelling voor arbovoorzieningen

De SER adviseerde te onderzoeken welke maatregelen werkenden en werkgevers noodzakelijk vinden om gezond en veilig hybride te werken. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek zou de arbovrijstelling volgens de SER verruimd moeten worden. Het kabinet zal laten onderzoeken of er arbovoorzieningen voor hybride werken nodig zijn waarvoor momenteel nog geen vrijstelling bestaat binnen de WKR. Dit wordt meegenomen in voornoemde evaluatie.

Evalueer de thuiswerkvergoeding

De SER adviseerde de thuiswerkkostenvrijstelling te evalueren en daarbij te kijken of deze vrijstelling voldoende rekening houdt met de feitelijke praktijk van hybride werken. De hoogte van de onbelaste thuiswerkkostenvergoeding is gebaseerd op een onderzoek van het Nibud³² naar daadwerkelijke kosten. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de tabelcorrectiefactor, waarbij rekening wordt gehouden met de inflatie. Per 2024 wordt de maximaal gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding verhoogd naar € 2,35 per thuisgewerkte dag. De evaluatie van de thuiswerkkostenvrijstelling loopt mee in voornoemde evaluatie.

Fiscale vrijstelling gebruik werkhubs

De SER stelt dat werkhubs meer ingebed kunnen worden door in de WKR een fiscale vrijstelling op te nemen voor kosten van het gebruik van werkhubs.

Voor huurkosten van een werkhub is geen vrijstelling nodig in de WKR omdat deze kosten niet kwalificeren als loon. Dit geldt ook als een werknemer de huurkosten voorschiet voor diens werkgever. In het

³² Zie Rapport Thuiswerkkosten (2021) – Nibud en Wat kost thuiswerken? Kijk waar je recht op hebt | Nibud.

Handboek Loonheffingen³³ is, in lijn met het advies van de SER, een passage opgenomen over werkhubs. Dit handboek informeert ook over de mogelijkheden van de WKR om kosten in het kader van hybride werken vrij van loonheffingen aan werknemers te vergoeden.

Thema 6: mobiliteit, milieu en ruimtelijke ordening

De SER adviseerde om via regionale mobiliteitsnetwerken werkgevers te helpen bij het maken van keuzen die het spreiden van het verkeer bij hybride werken ondersteunen.

Ondersteuning werkgevers om maatschappelijke meerwaarde te vergroten

Het kabinet wil de positieve effecten en kansen van hybride werken op de bereikbaarheid van Nederland benutten. Op het «Bestuurlijk overleg Meerjarenprogramma Infrastructuur, ruimte en transport 2023» maakte de Minister van IenW afspraken met regionale overheden om samen de financiering van werkgeversnetwerken te continueren. De regionale werkgeversnetwerken informeren werkgevers over opties om de bereikbaarheid te verbeteren en om de CO₂ uitstoot door mobiliteit te verminderen door hybride te werken. Het platform «Zo Werkt Het!» verspreidt kennis onder de regionale werkgeversnetwerken.

Landelijk netwerk van rijkshubs

Het Ministerie van BZK heeft inmiddels zeven rijkshubs geopend. De rijkshubs zijn kantoren waar medewerkers, naast hun standplaats, eenvoudig toegang hebben tot een werkplek en zij met collega's of partners kunnen samenwerken. De locaties spelen in op de behoefte van medewerkers om in de buurt van hun woonplaats te kunnen werken en collega's vanuit het hele land op een centrale plaats te ontmoeten. In de komende jaren worden ook op andere locaties hubs gerealiseerd. Zo dragen de rijkshubs bij aan mogelijkheden om spreiding van de rijkswerkgelegenheid te stimuleren.

Thema 7: Kennis en advies

De SER adviseerde om periodiek onderzoek te blijven doen naar de gevolgen van hybride werken.³⁴

Om de gevolgen van het hybride werken doorlopend te onderzoeken is de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden uitgebreid met vragen hierover. Ook heeft de Arbeidsinspectie de eerdergenoemde Arbo in Bedrijf special over thuiswerken uitgebracht.³⁵ Op het moment dat deze monitors aanleiding geven voor aanvullend onderzoek, zal het kabinet hierin voorzien.

³³ Zie Handboek Loonheffingen 2023 – Versie februari, 2e uitgave (belastingdienst.nl).

³⁴ Ook adviseerde de SER om kennis en ervaringen rondom hybride werken te verzamelen en actief te ontsluiten aan werkenden en werkgevers. In lijn hiermee is begin 2023 de eerdergenoemde «Toolbox hybride werken» verschenen.

³⁵ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023), Arbo in bedrijf special: thuiswerken.

Motie Kröger

De motie van het lid Kröger³⁶ verzoekt de regering om te onderzoeken of en hoe thuiswerken financieel nog aantrekkelijker gemaakt kan worden, met concrete maatregelen zoals effectieve premies, fiscale kortingen of heffingen. Naar aanleiding van deze motie heb ik, met de ministeries van Financiën en Infrastructuur en Waterstaat, een overzicht gemaakt van de bestaande financiële prikkels en regelingen voor thuiswerkers. In de bijlage is dit overzicht opgenomen.

Via deze financiële regelingen ondersteunt het kabinet werkgevers en werknemers bij het hybride werken. Deze regelingen zijn naar het oordeel van het kabinet toereikend. De werkgevers- en werknemersorganisaties zien ook geen noodzaak voor aanvullende financiële regelingen om hybride werken te faciliteren. De huidige regelingen voorzien in de behoefte.

De sociale partners hebben wel aangegeven dat financiële regelingen anders vormgegeven kunnen worden, zoals bijvoorbeeld een ophoging van de vrije ruimte. De werking van een aantal financiële regelingen wordt in 2024 geëvalueerd via de eerder genoemde evaluatie van de werkkostenregeling (WKR). Het betreft de vrije ruimte, de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen, de gerichte vrijstelling voor noodzakelijke ICT-voorzieningen en de thuiswerkkostenvergoeding. De onbelaste reiskostenvergoeding is recent geëvalueerd op doelmatigheid en doeltreffendheid. Hiermee beschouwt het kabinet de motie als afgedaan.

Motie Van Weyenberg/Smeulders

Via de motie van de leden Van Weyenberg en Smeulders³⁷ heeft uw Kamer het kabinet verzocht om initiatieven om vitaal thuis te werken in overleg met de sociale partners te stimuleren en te ondersteunen en hiervoor € 5 miljoen vrij te maken.³⁸ In 2021 heeft het Ministerie van SZW hiervoor € 5 miljoen vrijgemaakt³⁹. Hiermee zijn de volgende initiatieven in gang gezet:

- De eerdergenoemde subsidieregeling mentale vitaliteit van (hybride) werkenden, waarmee 16 projecten ter verbetering van de mentale vitaliteit van werkenden zijn gefinancierd.⁴⁰
- Een mediacampagne over gezond thuiswerken tijdens de coronapandemie. De focus van de campagne lag op het belang van thuiswerken en op het delen van tips en instrumenten om thuiswerken vol te houden.
- Aandacht voor thuiswerken via de websites hoewerktnederland.nl en Arboportaal.nl, waaronder tips voor werkgevers en werknemers.
- De eerdergenoemde opdracht aan de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB), inhoudende een uitbreiding van de richtlijn over werkdruk/werkprivé-balans met een module over thuiswerken.
- De eerdergenoemde door TNO ontwikkelde «Toolbox hybride werken».⁴¹

³⁶ Kamerstuk II, 2021–2022, 35 714, nr. 17.

³⁷ Kamerstuk II, 2020–2021, 35 669, nr. 36.

³⁸ Kamerstuk II 2021–2022, 35 669, nr. 36.

³⁹ Zie o.a. de brieven van 21 december 2021 (Kamerstuk II 2021–2022, 25 295, nr. 1705), en 21 maart 2022 (Kamerstuk II 2021–2022, 25 883, nr. 425).

⁴⁰ Zie Projecten voor het versterken van de mentale vitaliteit van werknemers – ZonMw Digitale Publicaties.

⁴¹ Zie Toolbox hybride werken | Arboportaal.

Met de realisatie van deze initiatieven beschouwt het kabinet deze motie als afgedaan.

Afsluitend

Met de «Agenda voor de toekomst van hybride werken» heeft het kabinet gestalte gegeven aan het SER-advies hybride werken. Met de getroffen maatregelen zijn belangrijke randvoorwaarden voor hybride werken gerealiseerd en worden werkgevers en werknemers ondersteund bij het zelf invulling geven aan hybride werken.

Voor veel werkgevers en werkenden biedt hybride werken uitkomst.

Hybride werken is «here to stay» en is een onlosmakelijk onderdeel van de Future of work. Hybride werken heeft de manier waarop wij (samen-)werken in hoog tempo veranderd. Het geeft werkgevers en werknemers mogelijkheden, maar ook uitdagingen.

Het kabinet zal samen met de sociale partners de vinger aan de pols houden. Op het moment dat ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, zal het kabinet zien of en zo ja welke aanvullende beleidsinzet nodig is.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

Financiële regelingen

Vrije ruimte Werkkostenregeling (WKR). De werkgever kan de vrije ruimte inzetten om bijvoorbeeld werknemers onbelast thuiswerkvoorzieningen te verstrekken die niet al op andere wijze zijn vrijgesteld.

Gerichte vrijstelling voor Arbovoorzieningen. Gerichte vrijstelling voor het onbelast vergoeden van thuiswerkvoorzieningen, zoals een ergonomische bureaustoel.

Gerichte vrijstelling voor noodzakelijke ICT-voorzieningen. Gerichte vrijstelling voor het onbelast vergoeden van noodzakelijke ICT-voorzieningen, zoals een internetabonnement.

Thuiswerkkostenvergoeding. Gerichte vrijstelling voor het onbelast vergoeden van € 2,15 (2023) per dag voor thuiswerkers vanwege extra water- en elektriciteitsverbruik, verwarming, koffie/thee en toiletpapier.

Reiskostenvergoeding. Gerichte vrijstelling voor het onbelast vergoeden van reiskosten woon-werkverkeer van € 0,21 per zakelijke km (2023). Per 2024 wordt dit bedrag verhoogd naar € 0,22 per zakelijke km. Het wetsvoorstel Belastingplan 2024 bevat een voorstel om dit maximum te verhogen naar € 0,23 per zakelijke km.

Incidentele subsidies voor het stimuleren van veilig en gezond thuiswerken.

Een overzicht van de gesubsidieerde projecten staat op:

<https://publicaties.zonmw.nl/projecten-voor-het-versterken-van-de-mentale-vitaliteit-van-werknemer>
