

Vergaderjaar 2020–2021

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 1041**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 februari 2021

Hierbij bied ik u het evaluatierapport Wet flexibel werken (hierna: Wfw) aan, dat op 15 januari 2021 is opgeleverd<sup>1</sup>. Hiermee wordt voor de eerste keer sinds het in werking treden van de Wfw op 1 januari 2016 voldaan aan de wettelijke verplichting om elke vijf jaar verslag te doen over de doeltreffendheid en effecten van de wet in de praktijk.

Alvorens ik overga op het bespreken van de onderzoeksresultaten en de implicaties hiervan, is het belangrijk de kanttekening te plaatsen dat het onderzoek enigszins is belemmerd door de uitbraak van het COVID-19 coronavirus en de naar aanleiding hiervan getroffen noodmaatregelen. Het spreekt voor zich dat het moeilijk is om de behoefte aan verandering van arbeidsplaats of wijziging van arbeidsduur te bespreken, op een moment dat thuiswerken de norm is en bedrijven stilliggen. Mogelijk is dit van invloed geweest op de onderzoeksresultaten. Daarnaast is de notie van belang dat flexibel werken – ook voor de coronacrisis – in veel bedrijven en instellingen al min of meer gebruikelijk was. Met regelmaat thuis kunnen werken of een flexibele invulling van het werkrooster is vaak mogelijk zonder formeel verzoek aan de werkgever.

Uit het onderzoek komt naar voren dat 15% van de werkgevers sinds de invoering van de Wfw in 2016 een stijging heeft ervaren in het aantal verzoeken tot flexibel werken. Uit de werknemersenquête blijkt dat 16% van hen tussen januari 2016 en maart 2020 een verzoek tot flexibel werken heeft ingediend. Slechts een minderheid deed hierbij een beroep op de Wfw. De belangrijkste redenen dat men geen beroep doet op de Wfw, zijn dat werknemers onvoldoende op de hoogte zijn van de rechten die de Wfw hen biedt of dat de werkgever en werknemer er onderling «wel uitkomen». Een beroep doen op de Wfw blijkt echter te werken als stok achter de deur: deze verzoeken worden minder snel afgewezen en eerder

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

gedeeltelijk goedgekeurd. Hieruit blijkt dat werknemers baat zouden kunnen hebben bij een grotere bekendheid van de Wfw.

De Wfw kent drie belangrijke categorieën, namelijk mogelijkheden rondom het aanpassen van de arbeidsplaats, de arbeidsduur en het werkrooster. Verzoeken van werknemers in alle drie deze categorieën worden door de werkgever vaker (gedeeltelijk) ingewilligd, dan dat ze worden afgewezen. Verzoeken tot de aanpassing van de arbeidsduur – zowel vermindering als vermeerdering – en het werkrooster worden voor meer dan driekwart (gedeeltelijk) ingewilligd. Van verzoeken tot het wijzigen van de arbeidsplaats wordt ongeveer de helft (gedeeltelijk) ingewilligd.

Redenen voor werknemers om verzoeken tot flexibel werken in te dienen verschillen, maar hebben vaak te maken met gezinsaanleggen, zoals de gewijzigde werksituatie van hun partner, het verlenen van mantelzorg of de wens van werknemers om simpelweg meer of minder uren te werken.

Voor zover verzoeken (gedeeltelijk) worden afgewezen heeft dat volgens werkgevers doorgaans als reden dat er geen (financiële) ruimte is om aan het verzoek tegemoet te komen of dat dit om rooster-technische of organisatorische redenen niet mogelijk is. Bij het verzoek om op een andere plaats te werken speelt ook de vertrouwensrelatie tussen werkgever en werknemer een rol. Voor zover de reden van het verzoek om flexibel te mogen werken bekend is bij de werkgever, blijkt dat verzoeken die worden ingediend omdat de werknemer als zzp-er aan de slag wil, minder vaak tussen werk en huis wil reizen en thuis meer uren zou kunnen werken, relatief vaker afgewezen (20 à 30%) dan verzoeken om andere redenen.

De werknemers zijn over het algemeen positief over het aanvraagproces en beoordelen het dan ook als gemakkelijk uitvoerbaar. Een meerderheid van de werkgevers vindt het administratief afhandelen van een verzoek goed te doen en bovendien reageren werkgevers vaak snel: de meeste werknemers hebben binnen een maand reactie op hun verzoek.

Uit het onderzoek blijkt dat zowel werkgevers als werknemers positief staan tegenover het idee van flexibel werken. Werknemers ervaren hierdoor onder andere een betere werk-privébalans. Een deel van de werknemers (23%) geeft zelfs aan op zoek te gaan naar een nieuwe werkgever, wanneer de huidige werkgever niet meewerkt aan verzoeken. Volgens werkgevers zijn werknemers onder andere gemotiveerder, productiever en loyaler wanneer zij de mogelijkheid krijgen om flexibel te werken. Enkele negatieve effecten die door werknemers worden benoemd, zijn het minder vaak zien van collega's en de hogere werkdruk of minder gunstige uren wanneer collega's besluiten flexibel te gaan werken.

De coronacrisis een duidelijke invloed heeft gehad op de manier waarop mensen naar flexibel werken kijken. Zo heeft 32% van de werknemers sinds de coronacrisis een grotere behoefte aan flexibel werken, waaronder met name het thuiswerken. Een groot deel van de werknemers geeft aan dat zij ook na de coronacrisis behoefte hebben om een aantal dagen per week thuis te werken.

In reactie op de motie van de leden Van Weyenberg en Smeulders van 13 september 2019 over de wijze van afhandeling van verzoeken om

vermeerdering van de arbeidsduur, ga ik nader in op dit thema<sup>2</sup>. Uit het onderzoek blijkt dat dergelijke verzoeken in 44% van de gevallen geheel worden goedgekeurd en in eveneens 44% gedeeltelijk worden goedgekeurd. Slechts 8% van deze verzoeken wordt afgewezen (3% is nog in behandeling). Redenen om deze verzoeken niet of niet geheel goed te keuren zijn met name een gebrek aan budget of formatieruimte, het feit dat er niet voldoende werk is voor uitbreiding of het is rooster-technisch niet mogelijk of wenselijk. Al deze redenen vallen onder de noemer zwaarwegend dienstbelang zoals opgenomen in artikel 2, lid 10 van de Wfw. Van de werkgevers heeft 59% alle verzoeken om vermeerdering van de arbeidsduur goedgekeurd, 22% meer dan de helft van dergelijke verzoeken en 10% de helft. Slechts 9% heeft minder dan de helft of helemaal geen verzoeken goedgekeurd. Sinds de inwerkingtreding van de Wfw zijn slechts vijf gerechtelijke uitspraken bekend inzake een vermeerdering van de arbeidsduur. In drie gevallen werd de werkgever in het gelijk gesteld, in één geval de werknemer en in één geval beiden gedeeltelijk. Het lijkt gerechtvaardigd om te concluderen dat verzoeken om vermeerdering van de arbeidsduur overwegend positief worden ontvangen door de werkgevers en de verzoeken conform de wet worden afgehandeld.

Samenvattend is het beeld positief. De meerderheid van de verzoeken wordt geheel of gedeeltelijk gehonoreerd en procedureel is de wet goed werkbaar. Wel bieden de onderzoeksresultaten van deze eerste evaluatie een aantal aanknopingspunten voor mogelijke nadere actie. Zo bleek onder andere dat werknemers nog niet altijd goed op de hoogte zijn van de Wfw, terwijl dit hen wel kan helpen om het verschil te maken in gevallen waar de werkgever anders geneigd was een verzoek af te keuren. Het bevorderen van de bekendheid van de Wfw is wenselijk, maar pas effectief wanneer de economische en maatschappelijke situatie weer is genormaliseerd en verzoeken om flexibel werken weer in «gewone omstandigheden» kunnen worden gedaan en beoordeeld. Daarnaast signaleert het onderzoek dat zowel werkgevers als werknemers door de coronacrisis een nieuwe kijk hebben op het flexibel werken en wat hierin mogelijk en wenselijk is. Dit duidt op een cultuur waarin flexibel werken steeds meer in de praktijk kan worden gebracht.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees

---

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 943.