

Vergaderjaar 2020–2021

25 295

Infectieziektenbestrijding

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 1025

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 februari 2021

Om de verspreiding van het coronavirus af te remmen, is het heel belangrijk dat iedereen die kan thuiswerken dat ook doet. Zoals toegezegd in de Kamerbrief van 3 februari jl.¹ ga ik in deze brief in op de concrete uitwerking van de criteria over thuiswerken die ik samen met werkgevers- en werknemersorganisaties heb opgesteld om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij thuiswerken. Daarnaast ga ik in op recent onderzoek naar gedragsfactoren die een rol spelen bij thuiswerken. Ook informeer ik uw Kamer over de stand van zaken rond de agenda voor de toekomst van thuiswerken, waarover uw Kamer in de brief van 16 november jl.² is geïnformeerd. In deze brief informeer ik uw Kamer verder over de voortgang en uitvoering van diverse moties en toezeggingen op het gebied van thuiswerken. Als eerste ga ik in op de stand van zaken rond thuiswerken aan de hand van de nieuwste cijfers van het RIVM.

Stand van zaken thuiswerken

Sinds het begin van de coronacrisis werken veel mensen langdurig thuis. Het is belangrijk dat ze dat blijven doen en ook volhouden. Dat is niet gemakkelijk, maar helaas wel noodzakelijk en ik waardeer deze inzet zeer. Tegelijk is hier nog wel winst te behalen. Zoals ik op 3 februari jl. aan uw Kamer heb gemeld, kan circa 9% van de werknemers (onderzoek TNO, november 2020³) meer (uren) thuiswerken. Het RIVM monitort daarnaast de mate van thuiswerken. De meest recente cijfers van het coronadashboard van het RIVM laten zien dat 71% van de werknemers aangeeft volledig thuis te werken als dat kan. Dit cijfer is de laatste maanden vrij stabiel. De inzet van het kabinet is erop gericht om de mensen die nu nog veel naar kantoor gaan, te stimuleren om thuis te gaan werken. Daar valt nog winst te boeken en daar vraag ik blijvende aandacht voor.

¹ Kamerstukken 25 295 en 25 883, nr. 983.

² Kamerstuk 25 883 nr. 394.

³ TNO 2021, *De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers*, Stand van zaken in 2020.

Met de derde NEA COVID meting, waarvan de uitkomsten in april worden verwacht, krijgen we ook meer zicht op de besmettingen op de werkvloer. We krijgen dan onder andere ook informatie over de vraag in welke sectoren en beroepen besmette werknemers werkzaam zijn. Daardoor kunnen we, in afstemming met werkgevers en werknemers, nog gericht eventuele maatregelen per sector en beroepsgroep nemen om het aantal besmettingen verder terug te dringen.

Criteria voor thuiswerken

Zoals eerder gemeld in mijn brief van 3 februari jl.⁴ heeft het kabinet in opvolging van de motie van het lid Marijnissen c.s. d.d. 26 januari jl.⁵ samen met sociale partners gewerkt aan algemene criteria voor thuiswerken. Dit is uw Kamer ook toegezegd in het coronadebat op 28 januari 2021. Deze algemene criteria helpen individuele werkgevers en werknemers bij het maken van afwegingen of een werknemer thuis of op locatie kan werken en kunnen onduidelijkheden wegnemen. De criteria zijn te vinden op de website van rijksoverheid.nl.⁶ Daarnaast zijn ze ook te vinden op het Arboportaal, hoewerktnederland.nl en slimwerkgeven.nl. Het uitgangspunt voor de criteria is «Werk thuis, tenzij het niet anders kan».

In veel sectoren kunnen mensen niet of slechts gedeeltelijk thuiswerken, bijvoorbeeld door de aard van het werk of vanwege persoonlijke situaties waarbij een afweging aan de orde kan zijn. Maar het gaat ook om werknemers die nodig zijn voor de voortgang van een noodzakelijk bedrijfsproces op locatie of werknemers die bedrijfsvertrouwelijke informatie moeten gebruiken die enkel op locatie in te zien is. Dit is ook zo opgenomen in de algemene criteria.

Naast de aard van het werk zijn er ook situaties waarin mensen (deels) thuis of op locatie kunnen werken, vanwege dringende persoonlijke omstandigheden. Hier kan sprake van zijn wanneer werknemers door het thuiswerken dusdanige mentale klachten ervaren dat het voor hun mentale gezondheid noodzakelijk is dat ze hun werk (deels) op locatie doen of wanneer de fysieke thuiswerksituatie niet toereikend is en niet toereikend gemaakt kan worden. Uiteraard moet de werkplek op locatie voldoen aan de coronamaatregelen van het RIVM.

Deze algemene criteria dienen ertoe om onduidelijkheden weg te nemen bij werkgevers en werknemers. De uitwerking hiervan per individuele organisatie is aan de ondernemer in samenspraak met de medezeggenschap. Het is belangrijk dat werkgevers en werknemers al bestaande afspraken over naar het werk komen met deze criteria in de hand opnieuw tegen het licht houden. Uitgangspunt is dat ze samen goede afwegingen maken over thuiswerken en tot oplossingen komen. Het kabinet zet breed in op het bekend maken van de criteria in samenspraak met werkgevers- en werknemersorganisaties. De criteria zijn te vinden op de eerder genoemde websites. Ook zullen werkgevers- en werknemersorganisaties de criteria onder hun achterban verspreiden. Hiermee geef ik invulling aan de motie van het lid Marijnissen c.s. over het opstellen van criteria voor thuiswerken en de opvolging daarvan. Ik beschouw deze motie hiermee als afgedaan.

⁴ Kamerstukken 25 295 en 25 883 nr. 983.

⁵ Kamerstuk 25 295, nr. 926.

⁶ Zie: www.rijksoverheid.nl/thuiswerkenincoronatijd

De werkgever zorgt voor een gezonde en veilige arbeidsplaats. In verband met het coronavirus moeten er op grond van Arbowet- en regelgeving maatregelen genomen worden. Het laten thuiswerken kan één van de maatregelen zijn, waarmee de werkgever de werkplek veiliger kan maken. De Inspectie SZW geeft, waar nodig met andere toezichthouders, door middel van een zo breed mogelijk palet aan interventies opvolging aan meldingen waar de criteria niet worden opgevolgd. De meldingen over thuiswerken zijn vanaf eind januari al meteen van opvolging voorzien richting werkgevers door middel van het schriftelijk en/of mondeling aanspreken. De opvolging van meldingen wordt gemonitord. De beoordeling van de noodzaak om niet thuis te werken is uiteindelijk uiteraard aan de werkgever, in samenspraak met werknemers. Zij bepalen wat, gelet op bedrijfs-, productie- en dienstverleningsprocessen, noodzakelijk is. Niet-thuiswerken is op zichzelf geen overtreding. Een ongezonde en onveilige arbeidsplaats is daarentegen wel een overtreding. De Inspectie SZW kan handhaven als op de arbeidsplaats onvoldoende maatregelen zijn genomen om de werknemer te beschermen, bijvoorbeeld wanneer er geen afstand kan worden gehouden, er onvoldoende hygiënemaatregelen zijn getroffen etc. De aanpak van de Inspectie SZW is gericht op gedragsaanpassing door de werkgever en/of werknemers. Sinds eind januari zijn er 432 meldingen over thuiswerken binnengekomen bij Inspectie SZW. Hiervan zijn er 376 doorgezet voor verder onderzoek. Van deze 376 meldingen hadden er 33 ook betrekking op andere coronamaatregelen, de rest alleen op het niet mogen thuiswerken. Van deze 343 meldingen over thuiswerken zijn er inmiddels 277 voorzien van een eerste interventie. Nu de criteria bekend zijn, zal de inspectie die bij haar interventies betrekken en hierover in haar reguliere verantwoording rapporteren.

Extra impuls vitaal thuiswerken

Om het coronavirus te bestrijden is het belangrijk om indien mogelijk thuis te werken. Maar het is ook belangrijk dat werknemers die thuiswerken dat gezond en veilig kunnen doen. Om werkgevers en werknemer te ondersteunen om het vitaal thuiswerken te bevorderen heeft het kabinet, zoals gemeld in mijn eerder genoemde brief van 3 februari, op verzoek van de Tweede Kamer € 5 miljoen vrijgemaakt conform de motie van de leden Van Weyenberg en Smeulders⁷. Nu de criteria zijn opgesteld, neemt het Ministerie van SZW op korte termijn het initiatief om samen met sociale partners tot een gericht pakket van activiteiten te komen. Tevens is uw Kamer op 12 februari jl. geïnformeerd over het steunpakket voor sociaal en mentaal welzijn en leefstijl (Kamerstuk 25 295, nr. 988). Daarin wordt ook ingezet op activiteiten gericht op de mentale weerbaarheid van (thuis)werkenden. Ook hier gaat het kabinet snel aan de slag om de acties verder uit werken. Tenslotte wijs ik in dit verband op de brief over de uitbreiding van het economisch steun- en herstellpakket van 21 januari jl.⁸ waarin wordt ingegaan op de fiscale behandeling van thuiswerken en de betrokkenheid van maatschappelijke organisaties en sociale partners in deze.

Onderzoek naar gedragseffecten

Om meer inzicht te krijgen in welke gedragsfactoren een belangrijke rol spelen bij het stimuleren van thuiswerken heeft het Ministerie van SZW

⁷ Kamerstuk 35 669, nr. 36.

⁸ Kamerstuk 35 420, nr. 217.

aan Happiness Lab⁹ gevraagd dit te onderzoeken. Daarbij is specifiek gekeken naar welke gedragsfactoren bij zowel werkenden als bij werkgevers een rol spelen bij de afweging om wel of niet te gaan thuiswerken. Belemmeringen, weerstanden, maar ook positieve factoren zijn in kaart gebracht. Gedragsfactoren die een positief effect hebben bij werknemers zijn bijvoorbeeld de mate waarin thuiswerken in de omgeving de norm is, maar ook het stimuleren van thuiswerken door de werkgever. Voor werkgevers zijn positieve factoren de eerdere positieve ervaring met thuiswerken en de mate van verbondenheid tussen werkgever en werknemer.

Daarnaast bleek uit het onderzoek dat er verschillen tussen factoren zijn bij verschillende leeftijdscategorieën. Werknemers tussen 18 en 34 jaar hebben de laagste intentie om thuis te werken en vormen ook de groep die minder thuiswerkt. Dit komt onder andere doordat zij persoonlijk minder dreiging ervaren van het coronavirus. Werknemers tussen 18 en 34 jaar zijn wel, eerder dan werknemers met een hogere leeftijd, geneigd om thuis te werken als zij zien dat andere collega's dit ook doen. Voor de overige leeftijdscategorieën werkt een positieve ervaring met thuiswerken ook positief door op het thuis blijven werken. Ook bedrijfsgrootte speelt een rol in de mate van thuiswerken. Zo werken werknemers uit kleine bedrijven (tot 20 werknemers) het minst thuis, maar zien ze wel voordelen in thuiswerken zoals minder reistijd en beter werk-privébalans.

Het Ministerie van SZW betreft de inzichten uit het onderzoek van Happiness Lab bij het stimuleren en ondersteunen van vitaal thuiswerken conform de motie van de leden Van Weyenberg en Smeulders¹⁰. Mijn ministerie blijft over de communicatie rondom thuiswerken intensief in overleg met de sociale partners en maakt met hen afspraken gericht op de specifieke doelgroepen zoals in het Happiness Lab onderzoek benoemd. Tevens wordt met hen besproken hoe bestaande goede initiatieven van werkgevers- en werknemersorganisaties verder kunnen worden versterkt en uitgebreid en welke initiatieven daarbovenop kunnen worden ontplooid. Verder versterkt SZW zijn lopende campagnes om vitaal thuiswerken te ondersteunen.

De uitkomsten van het onderzoek worden door SZW verder gebruikt bij het optimaal inrichten van de digitale platforms voor thuiswerken. Deze platforms worden voorzien van inhoud die werkgevers en werknemers helpt en inspireert bij (vitaal) thuiswerken. Het gaat dan om zaken die werknemers en werkgevers nodig hebben om thuis te kunnen werken, maar ook om het vol te houden. Zo staat op slimwerkgeven.nl en hoewerktnederland.nl, alsook op Arboportaal informatie over thuiswerken. Denk daarbij aan informatie over regelgeving, goede voorbeelden van andere ondernemers, leidinggevenden of thuiswerkers en tips.

Thuiswerken na corona

Zoals aangegeven in de brief van 16 november jl.¹¹ over gezond en veilig thuiswerken heeft het kabinet niet alleen aandacht voor het ondersteunen en faciliteren van werkend Nederland tijdens de coronacrisis, maar kijkt het ook naar de toekomst. Het is aannemelijk dat we na de coronapandemie niet zonder meer terugkeren naar onze oude patronen. Thuiswerken in combinatie met werken op kantoor (hybride werken) blijft waarschijnlijk voor veel werkgevers en werknemers in de toekomst

⁹ Happiness Lab, «Stimuleren van thuiswerkgedrag onder werkend Nederland», februari 2021. Het rapport is te vinden op www.rijksoverheid.nl.

¹⁰ Kamerstuk 35 669, nr. 36.

¹¹ Kamerstuk 25 883, nr. 394.

belangrijk. Zo blijkt uit onderzoek¹² dat werkenden die thuis goed hun werk kunnen doen in de toekomst één tot drie dagen per week thuis willen werken. Het is daarom essentieel om nu al vooruit te kijken naar het bereiken van een goede balans tussen thuiswerken en op locatie werken en wat daar voor nodig is. Bovendien kan meer dan voorheen thuiswerken mogelijk een bijdrage leveren aan maatschappelijke doelstellingen zoals het verminderen van files, minder CO₂-uitstoot en minder pieken in het openbaar vervoer. Het kabinet werkt daarom toe naar een agenda voor de toekomst van thuiswerken, waarmee we als samenleving, maar ook als overheid, werkgevers en werkenden de lessen van het thuiswerken nu benutten en kunnen anticiperen op de periode na corona.

Om te komen tot die agenda is op dit moment een adviesaanvraag aan de SER in voorbereiding. In verband hiermee ben ik samen met de SER breed in gesprek met de samenleving (werkgevers, werknemers, sociale partners, deskundigen, wetenschappers en andere ministeries) over de toekomst van thuiswerken. Op 1 februari 2021 vond een brede bijeenkomst «Agenda voor de toekomst van het thuiswerken» plaats. In dit gesprek met de SER, sociale partners, wetenschappers, brancheorganisaties en andere departementen is stilgestaan bij de huidige ervaringen rond thuiswerken en een vooruitblik naar de toekomst. Er is onder andere gesproken over de mentale gezondheid van werkenden, de gevolgen voor de werkplek en kantoren van de toekomst, de effecten op het openbaar vervoer en de effecten van het langdurig thuiswerken nu op specifieke groepen.

Momenteel doen veel partijen onderzoek naar de huidige ervaringen met het langdurig thuiswerken onder werkenden. Uit al deze onderzoeken komt een gemêleerd beeld naar voren over de actuele ervaringen en de verwachtingen van partijen over de toekomst van «hybride» werken. Partijen zien voordelen, maar zeker ook nadelen en uitdagingen. Een eerste analyse van diverse onderzoeken laat zien dat er verschil is in de wijze waarop werkenden omgaan met thuiswerken en in de voor- en nadelen die zij ervaren.¹³ Dit hangt af van bijvoorbeeld persoonlijkheidskenmerken (bijv. introvert vs. extravert), maar ook van persoonlijke en leefomstandigheden. Zo verschillen jongere werknemers, werknemers met kinderen en oudere werknemers in hun ervaringen met thuiswerken. Hierdoor verschilt ook de behoefte die zij hebben aan hulp of ondersteuning. In de afspraken over thuiswerken tussen werkgever en werknemer zal het bieden van maatwerk dus belangrijk zijn.

De brede bijeenkomst en de analyse van de verschillende onderzoeken zijn belangrijke stappen in de voorbereiding van een adviesaanvraag aan de SER over de toekomst van thuiswerken. Samen met de SER, de sociale partners en andere departementen vervolg ik de komende periode het gesprek met de samenleving om de adviesaanvraag verder te concretiseren. Daarbij heb ik ook aandacht voor het feit dat thuiswerken niet nieuw is, al voor de coronacrisis werd er thuisgewerkt. Werkgevers en werknemers maken hierover ook al langer gezamenlijk afspraken. Daarom is het belangrijk om in dit traject hier aandacht voor te hebben. Daarnaast zal ik gericht in gesprek gaan met enkele specifieke doelgroepen zoals jongeren, wetenschappers en zzp'ers.

¹² Hamersma, M., Haas, de, M., Faber, R. (2020) *Thuiswerken en de coronacrisis. Een overzicht van studies naar de omvang, beleving en toekomstverwachting van thuiswerken in coronatijd*. Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid.

¹³ Zie onder meer: Happiness Lab, «Stimuleren van thuiswerkgedrag onder werkend Nederland», februari 2021; Binnenlands bestuur & Radboud Universiteit Nijmegen (2020) «Thuiswerk versus privé»; Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam & Radboud Universiteit Nijmegen (2020) «Werkende ouders in tijden van Corona».

Vervolgens wil ik namens het kabinet in maart 2021 een adviesaanvraag indienen bij de SER over de toekomst van hybride werken. Deze adviesaanvraag zal over meer thema's gaan dan alleen arbeidsomstandigheden, ook bijvoorbeeld over de effecten van hybride werken voor mobiliteit en milieu, de randvoorwaarden voor een goede balans tussen thuiswerken en werken op locatie, de sociaal-maatschappelijke effecten en de gevolgen voor specifieke groepen zoals jongeren en zzp'ers.

Ik betrek zowel de motie van de leden Van Weyenberg en Smeulders over de aandacht voor de mentale gezondheid¹⁴ als de motie van de leden Nijkerken-De Haan en Tielen over de modernisering in wet- en regelgeving om gezond en veilig thuiswerken mogelijk te maken¹⁵ bij de adviesaanvraag aan de SER. Zoals aangekondigd in de brief van 16 november jl. zal ik met het advies van de SER in de hand een agenda voor de toekomst van het thuiswerken opstellen.

Tot slot

Samen met alle betrokken partijen, blijven mijn collega's in het kabinet en ik ons inzetten voor het stimuleren van thuiswerken op de korte termijn en ons voorbereiden op een toekomst na corona waarin thuiswerken ongetwijfeld een plaats blijft behouden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

¹⁴ Kamerstuk 35 570 XV, nr. 54.

¹⁵ Kamerstuk 35 570 XV, nr. 35.