

Thuiswerkbeleid, een belangrijk thema voor de OR



05 MAART 2021 / CAROLINA VERSPUIJ

Veilig een gezond thuiswerken

Sinds maart 2020 zijn er veel bedrijven waar medewerkers nu vanuit huis werken. Dit vanwege het verzoek van het kabinet, om op die manier de besmetting met corona door het werk zoveel mogelijk te voorkomen. Vaak zijn in alle haast voor medewerkers mogelijkheden gecreëerd om daadwerkelijk vanuit huis te kunnen werken. Nu zien we dat bedrijven het belangrijk vinden om het thuiswerken op een goede manier te gaan organiseren. Ook wordt er aan gedacht om, wanneer het weer mogelijk is om naar kantoor te gaan, medewerkers meer mogelijkheden te geven om vanuit huis te werken.

Hierbij kan de OR een belangrijke rol spelen. Zowel wat betreft het aansturen op een goed en volledig thuiswerkbeleid als bij het beoordelen van het voorgestelde thuiswerkbeleid vanuit de directie.

Een eerste stap hierin kan zijn om informatie te verzamelen bij je achterban. Denk hierbij aan vragen als:

- Wat heb je nodig om goed en gezond thuis te kunnen werken?
- Hoeveel dagen per week zou je thuis willen werken?
- Hoe wil je contact houden met je leidinggevende en collega's?
- Heb je behoefte aan meer flexibiliteit in je werktijden?
- Welke vergoedingen voor thuiswerken vind je wenselijk?

Een goed thuiswerkbeleid geeft duidelijkheid aan alle medewerkers. Afhankelijk van de situatie binnen jouw bedrijf zullen diverse onderdelen van een goed thuiswerkbeleid in meer of mindere mate uitgewerkt moeten worden.

Wanneer het gaat over een thuiswerkbeleid ook voor in de toekomst, is het belangrijk om te weten dat er voor werknemers geen recht op thuiswerken bestaat. Een medewerker kan een verzoek tot thuiswerken indienen op basis van de Wet flexibel werken. De werkgever moet dit verzoek in behandeling nemen. Bij afwijzing van het verzoek moet de werkgever dit schriftelijk beargumenteren en moet er een mogelijkheid zijn voor de betreffende medewerker om hier bezwaar tegen te maken.

In een goed thuiswerkbeleid wordt daarom duidelijk omschreven wat onder thuiswerken wordt verstaan en welke functie of functiegroepen hiervoor in aanmerking komen.

Daarnaast horen er zaken aan de orde te komen als: het aantal dagen dat mag worden thuisgewerkt, wel of geen flexibele werktijden, wat te doen met overuren, hoe de communicatie wordt geregeld met leidinggevenden en collega's, welke (technische) ondersteuning de thuiswerker kan verwachten, hoe voldaan wordt aan de privacyregels (AVG) en de aansprakelijkheid bij schade.

Dan wat ik vanuit mijn vakgebied, arbeid en gezondheid, erg belangrijk vind: het moet geborgd zijn dat medewerkers ook daadwerkelijk veilig een gezond thuis kunnen werken. Bij veilig en gezond thuiswerken moet gedacht worden aan een ergonomisch verantwoorde inrichting van de thuiswerkplek met als basis de arbowetgeving en voorlichting over hoe gezond en veilig thuis te werken. Hierbij is ook aandacht nodig voor de psychosociale arbeidsbelasting. Thuiswerkende medewerkers kunnen stress ervaren door onduidelijkheid over taken, het gevoel te hebben altijd bereikbaar te moeten zijn of juist te weinig contact en betrokkenheid te ervaren met het bedrijf.

Thuiswerkbeleid is dus een belangrijk thema voor de OR.

Auteur [Carolina Verspuij](#), trainer/adviseur Arbeid & Gezondheid, SBI Formaat