

# De werkplek verandert - werk voor de ondernemingsraad

Gepubliceerd door [Steven van Slageren](#) op 28 januari 2021

“Het advies blijft om thuis te werken tenzij het echt niet anders kan. U kunt alleen naar uw werk als uw aanwezigheid essentieel is voor de voortgang van een bedrijfsproces en als dat werk niet thuis kan worden uitgevoerd. Naar het werk komen om collega's of klanten te zien kan nu even niet. Werkgevers zorgen ervoor dat werknemers daadwerkelijk volledig thuiswerken als dat kan<sup>[1]</sup>.” Kortom: blijf thuis! Deze mantra van de Rijksoverheid klinkt de laatste maanden keer op keer. En of je het nu het nieuwe normaal noemt of anders, onze werkplek is blijvend veranderd. Dat heeft nogal wat consequenties.



## Hybride werkplek

De manier waarop werkplekken zijn ingericht verandert doorlopend. Kantoortuinen, Het Nieuwe Werken, voorbeelden van nieuwe visies op hoe werk georganiseerd wordt. De maatregelen rond Covid-19 hebben voor een versnelling hierin gezorgd. Noodgedwongen moesten zoveel mogelijk mensen thuis gaan werken. Inmiddels is duidelijk, dat ook na de pandemie thuiswerken blijft. Wie heeft er nog zin om twee uur in de auto te zitten, waarvan bijna één uur in de file om enkele collega's kort te spreken? De hybride werkplek, waarbij mensen deels op kantoor, deels thuis en wellicht deels onderweg of elders werken, zal voor veel mensen de komende jaren het perspectief zijn. Tijd om je voor te bereiden op deze situatie. Nieuw beleid, nieuwe regelingen en daarmee volop werk voor de OR want er gaan veel zaken veranderen.

## Voor werknemers

Nu al is duidelijk, dat thuiswerk andere dingen van iemand vraagt dan werken op kantoor. Huisgenoten om je heen en geen duidelijke structuur in je dag, minder contact met collega's, vragen om (nog) beter kunnen omgaan met stress. Bovendien betekent het dat je werk plannen en organiseren een belangrijke competentie is. Overleggen met een collega, of iets navragen, moet op een andere manier gebeuren. Vaardigheden die niet iedereen zomaar bezit.

## **Voor leidinggevenden**

Er zijn nogal wat leidinggevenden die sturen op fysieke aanwezigheid van hun mensen en het dagelijkse contact. Zij moeten zich nu veel meer richten op sturen op output of bijdrage. Vertrouwen wordt een sleutelbegrip; coachen en sparren basisvaardigheden. Net als bij werknemers zijn deze vaardigheden en instelling niet bij voorbaat voldoende aanwezig.

## **Voor de thuiswerkplek**

Een thuiswerkplek moet aan minimale arbo-eisen voldoen, terwijl een thuiswerkovereenkomst vastlegt hoe het een en ander afgesproken wordt. Verder is een goede, beveiligde internetverbinding en overige infrastructuur belangrijker dan ooit.

## **Voor de kantoren**

Kantoren worden minder een plek voor de dagelijkse werkzaamheden en meer een plek voor overleg, verbondenheid, brainstormen e.d. Dat vraag wellicht minder, maar in ieder geval anders ingerichte kantoren. Minder eigen bureaus met schotten ertussen, meer overlegruimtes met de faciliteiten voor het vastleggen van nieuwe ideeën, evaluaties en gezamenlijkheid.

## **Voor arbeidsvoorwaarden**

De overheid heeft als onderdeel van de coronamaatregelen, werkgevers meer ruimte gegeven om bijvoorbeeld reiskostenvergoedingen onbelast uit te keren. Daar zal op zeker moment een einde aankomen. Regelingen gericht op mobiliteit en kantoorwerk zullen vervangen moeten worden door die gericht op thuiswerk. Dat vraagt om minder vasthouden aan verworven rechten en meer kijken naar wat nu passend is.

## **Rol ondernemingsraad**

Het bovenstaande betekent werk aan de winkel voor de OR. De OR is een belangrijke partij om de geschetste ontwikkelingen op een goede manier vorm te geven. Wat staat de OR zoal te doen?

- **Gezonde thuiswerkplek**  
Zorgen voor een gezonde thuiswerkplek. Voorlichting over inrichting, werktijden en andere arbozaken maken hier onderdeel van uit. Evenals een thuiswerk RI&E als vast onderdeel van de 'traditionele' RI&E.
- **Stel een thuiswerkovereenkomst op**  
Stel een thuiswerkovereenkomst op, zodat iedereen weet wat de spelregels zijn en waar men zich aan moet houden. De OR heeft nadrukkelijk een rol als deze overeenkomst bepalingen over werktijden en arbozaken omvat.
- **'Thuiswerkcompetenties'**  
Zorg voor duidelijkheid over essentiële competenties waarop bij thuiswerk een zwaarder beroep wordt gedaan. Overleg met de bestuurder en HR als deze aanvullende competenties opgenomen worden in een aangepaste functieomschrijving.
- **Stijl van leidinggeven**  
Faciliteer leidinggevenden om op afstand te kunnen werken. Ook hier zijn aanvullende competenties aan de orde die een plaats verdienen in de functie-eisen voor leidinggevenden.
- **Opleidingsprogramma**  
Voorlichting over arbozaken, aanvullende competenties voor medewerkers en leidinggevenden vragen om opleidingen, werkgroepen, voorlichtingsbijeenkomsten e.d. Goed om kritisch naar het huidige aanbod te kijken en dit eventueel aan te vullen.
- **Herinrichten kantoorruimte**  
Denk mee over een andere inrichting van de kantoorruimte. Uiteraard blijven arbo-eisen voor

kantoren gelden, maar het gaat vooral om meedenken over hoe de kantoorinrichting de activiteiten in dat kantoor kan ondersteunen.

- **Arbeidsvoorwaarden**

Zeker de nodige vergoedingen kunnen tegen het licht gehouden worden. Staan deze in een cao, dan kan de OR de contractpartners adviseren. Is er geen cao, dan is de OR vaak een van de onderhandelende partijen. Durf dan verworven rechten los te laten in ruil voor arbeidsvoorwaarden die beter aansluiten op de veranderende werkomgeving.

**Zoals gezegd: werk aan de winkel voor de OR.**

<sup>[1]</sup>[www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/algemene-coronaregels/basisregels](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/algemene-coronaregels/basisregels)