



## De toekomst van thuiswerken

Door de coronamaatregelen zijn op dringend advies van de regering veel werkgevers overgestapt op thuiswerken. Verzekeren en het beheer van pensioenfondsen zijn typische activiteiten die ook voor het grootste deel vanuit huis kunnen worden gedaan. Grote veranderingen in de mobiliteit dus. Maar wat betekent dat voor de arbeidsomstandigheden en de risico's die daaraan zijn verbonden? Marianne de Bond, projectleider Gezond Werken bij Achmea, is verantwoordelijk voor een gezonde en veilige overgang naar het massale thuiswerken bij Achmea. Aan haar vragen we wat haar ervaringen zijn en hoe ze de toekomst voor zich ziet.



**Achmea heeft veel ervaring met thuiswerken. Interpolis, sinds 2005 onderdeel van Achmea, was in 1998 zelfs een van de eerste organisaties in Nederland die ermee begon. De regelingen rondom thuiswerken zijn in de loop van de tijd veranderd. Welke veranderingen zijn doorgevoerd en wat waren de redenen van de belangrijkste veranderingen?**

"Ik heb gehoord dat in 1998 alle thuiswerkers op kosten van Interpolis een ISDN-aansluiting kregen, een digitale telefoonlijn. Wifi bestond toen nog niet. Alle thuiswerkers kregen ook een vergoeding voor koffie en verwarming van het huis. Ik weet dat de huidige 'Telewerkregeling' van 2005 is. Daarin staat beschreven dat medewerkers in overleg 1 of 2 dagen per week thuis mogen werken en dat er een budget beschikbaar is om de thuiswerkplek hiervoor geschikt te maken. Dit budget is vooral bedoeld om fysieke gezondheidsklachten te voorkomen. Denk bijvoorbeeld aan een goede bureaustoel of een in hoogte verstelbaar bureau. In die tijd was RSI of muisarm nog een veel gehoorde klacht. Op dit moment werken we aan een nieuwe thuiswerkregeling. Daarbij is het mogelijk om meer dagen thuis te werken en is er extra aandacht voor de mentale gezondheid bij thuiswerken."

**OP DIT MOMENT WERKEN WE AAN EEN NIEUWE THUISWERKREGELING. DAARBIJ IS HET MOGELIJK OM MEER DAGEN THUIS TE WERKEN**

**Thuiswerken vraagt om andere competenties van leidinggevenden bij de begeleiding en aansturing van medewerkers dan werken in een kantooromgeving. Wat zijn op dit vlak de lessons learned in de afgelopen jaren en wat kunnen we hiervan meenemen naar de toekomst?**

"Wat we de afgelopen tijd hebben geleerd is dat thuiswerken onze productiviteit verhoogt en dat verzuim omlaag gaat. Daaruit mogen we afleiden dat thuiswerken zowel voor het bedrijf als voor onze medewerkers voordelen oplevert. Medewerkers ervaren meer regelruimte, waardoor ze minder snel verzuimen. Leidinggevenden kunnen gerust zijn dat medewerkers loyaal zijn en ook productie leveren als ze thuis werken. Het vertrouwen in elkaar speelt hierbij een cruciale rol."

**Als medewerkers thuiswerken, gaat werk en privé automatisch meer door elkaar lopen. In de klassieke situatie waarin alleen op kantoor gewerkt wordt, was het duidelijk. Op kantoor is de werkgever verantwoordelijk, thuis de werknemer. Hoe is dat wettelijk geregeld bij thuiswerken? Waar houdt de verantwoordelijkheid van de werkgever op en waar begint de verantwoordelijkheid van de werknemer? Welke kosten mag een werknemer declareren?**

"Bij Achmea werken we met een arbochecklist om het formeel te regelen. Daarmee verklaren beiden dat de thuiswerkplek geschikt is om thuis te werken, of hiervoor geschikt gemaakt kan worden, met het geboden budget. Het gaat dan met name over geluid, licht en meubilair. In Nederland heeft de werkgever een zorgplicht, maar bij thuiswerken heeft ook de werknemer verantwoordelijkheid om klachten te melden. Meer informatie vind je op: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/fit-en-vitaal-thuiswerken/wat-staat-er-in-de-wet-over-thuiswerken>".



**Stel: een werknemer zit, tegen het advies van zijn werkgever in, te werken op een keukenstoel. Hij valt van zijn stoel en raakt arbeidsongeschikt. Is dat dan een bedrijfsongeval? Is de werkgever aansprakelijk?**

"Tja, dat is juristenwerk. Als er getekend is voor een correcte werkplek en de medewerker gaat toch ander meubilair gebruiken. Op de website <https://www.joostenadvocaten.nl/actueel/ongeval-thuiswerken-werkgever-aansprakelijk/>, wordt meer uitleg gegeven over de verantwoordelijkheden. Op deze site staat dat volgens de wet (artikel 7:658 BW) een werkgever aansprakelijk is voor letsel dat tijdens werk ontstaat. Dit gaat wel om letsel waarbij de werkgever redelijkerwijs de kans heeft gehad om dit te voorkomen, of dat ontstaat bij taken die bij je werkzaamheden horen. Bij letsel door ongevallen die ontstaan bij andere taken thuis, is dat niet altijd het geval.

**IK VERWACHT DAT BEDRIJVEN WAAR NU NOG THUISGEWERKT WORDT NOOIT MEER TERUGKEREN NAAR DE OUDE SITUATIE**

Er staat ook dat het per zaak verschillend is of je je werkgever aansprakelijk kunt stellen. Naast de oorzaak van de schade, is ook de mate van inspanning die de werkgever levert om voor een veilige werkplek te zorgen van belang.

Als er iets (niet bovenstaand voorbeeld) gebeurt onder werktijd op een andere locatie dan kantoor en er is sprake van letsel, dan zou het een bedrijfsongeval kunnen zijn. Meer informatie kun je bijvoorbeeld vinden op deze site: <https://letselschadebureau.nl/wat-valt-onder-een-bedrijfsongeval/>."

**Wat zijn uw verwachtingen voor de ontwikkelingen met betrekking tot thuiswerken in de toekomst? Zal het werkpatroon weer terugkeren naar het patroon van voor de coronacrisis of gaan werknemers structureel meer thuiswerken? Als dat laatste het geval is, wat zijn de consequenties voor de arbeidsverhoudingen, de functie van het kantoor en de mentale en fysieke gezondheid van de werknemer?**

"Ik verwacht dat bedrijven waar nu nog thuisgewerkt wordt nooit meer terugkeren naar de oude situatie. Uit onderzoek binnen en buiten Achmea blijkt dat circa 75% graag meer thuis wil blijven werken. Daarnaast wil 20% alleen maar thuis werken en 5% alleen op kantoor. En aangezien dat ook voordelen oplevert voor de werkgever, denk ik dat we structureel meer thuis gaan werken. Bij Achmea werken we nu aan pilots waarin we uitproberen hoe we in de toekomst gaan werken. Welke IT-oplossingen zijn er om een vergadering deels fysiek en deels virtueel te laten plaatsvinden, hoe zorgen we ervoor dat mensen zich verbonden blijven voelen met het bedrijf, het werk en met elkaar. Kunnen we onze kantoren zo inrichten dat we daar alleen nog samenkomen om elkaar te ontmoeten en leent de thuiswerkplek zich om daar alle concentratie werkzaamheden uit te voeren. Kortom, we hebben nog veel vragen, maar we verwachten in de loop van volgend jaar ook veel antwoorden. Misschien tegen die tijd een update schrijven?" ■