

## **Internetconsultatie: initiatiefwetsvoorstel ‘Werken waar je wil’ (19-11-2020)**

Voorstel tot wijziging van de Wet Flexibel Werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats

### **Reactie VGN**

De VGN, aangesloten bij VNO-NCW/ MKB-Nederland en AWWN, sluit aan bij de door deze organisaties ingediende reactie bij deze internetconsultatie en brengt mede vanuit de leden aangedragen daarbij specifiek nog een aantal punten naar voren:

- Binnen de VGN-branche wordt een visie op arbeidsverhoudingen gehanteerd waarbij in dialoog en co-creatie leiding en medewerkers afspraken maken over onder meer de organisatie van het werk. Bij de organisatie van het werk gaat het over de invulling en verdeling van taken, over de kwaliteit van de geleverde zorg en de ondersteunende activiteiten en de procedures die gevolgd worden, de inzet van competenties, scholing en roostering. Alles voor de beste zorg voor cliënten; dat is de kern van het werk van een ieder werkzaam bij een zorgorganisatie. Wij gaan er daarbij vanuit dat de (meeste) medewerkers bij de organisatie van het werk aan het roer willen staan. Ons motto in de branche is: “samen geven we het werk vorm”. Het met elkaar het gesprek voeren over de mogelijkheden en belemmeringen om (deels) thuis te werken hoort hierbij.
- Vanuit deze visie hebben wij niet zozeer bezwaar tegen de gedachte achter het initiatief, maar wel tegen de wettelijke dwang. Die lijkt ons niet behulpzaam voor een open dialoog tussen werkgever en werknemer(s) en kan daarbij zelfs de gewenste organisatiecultuur t.b.v. het samen het werk vormgeven tegenwerken.
- Het wetsinitiatiefvoorstel gaat uit van rechten (medewerker) versus belangen (werkgever). Dit bevordert niet het ‘echte gesprek’, de dialoog tussen medewerker en werkgever, alsmede tussen medewerkers onderling, over ‘hoe komt een medewerker met haar/zijn talenten optimaal tot haar/zijn recht en hoe kan de werkgever daarin faciliteren’. “Arbeidsplaats” heeft een geheel andere lading, inhoud en praktische betekenis dan “arbeidsduur” of “werktijd” zoals nu in de Wet flexibel werken zijn opgenomen.
- In de Ontwerp Toelichting wordt het belang van sociale cohesie tussen medewerkers vooral als een door medewerkers te bepalen belang gepositioneerd als het gaat om de keuze van de arbeidsplaats thuis of op het werk. Dit doet afbreuk aan het beginsel van een organisatie: een doelgericht samenwerkingsverband van mensen. Juist vanuit dit samenwerkingsverband afspraken maken over ‘waar je werkt’ verhoudt zich niet met een meer eenzijdige sturing. Sociale cohesie als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang lijkt in het initiatiefwetsvoorstel geen argument te kunnen vormen.

- In het initiatiefwetvoorstel wordt weliswaar regelmatig het ‘deels thuiswerken’ en ‘het balans vinden tussen thuiswerken en werken op locatie’ genoemd, maar een norm voor de verhouding tussen thuiswerken en werken op locatie van de werkgever wordt opengelaten. Onduidelijk is wat hierin van medewerkers of werkgevers naar elkaar toe mag worden verwacht om bijvoorbeeld naast een balans werk-privé voor de medewerker ook de balans voor de werkgever en/of naar collega’s (sociale cohesie) te bewaken.
- Thuiswerken betekent (ook) een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerker en werkgever, het vraagt om ander gedrag van medewerkers en leidinggevenden en dus om een andere cultuur. Het initiatiefwetsvoorstel heeft hier onvoldoende oog voor daar waar het gaat om consequenties voor werknemer en werkgever.
- Het begrip arbeidsplaats wordt in het initiatiefwetvoorstel niet nader gedefinieerd en er wordt uitgegaan van thuiswerken versus werken op locatie van de werkgever. In de praktijk zijn ook andere werkplekken dan thuis of de locatie van de werkgever denkbaar. Dit lijkt ons onwenselijk. Ook zou arbeidsplaats binnen dit initiatiefwetvoorstel niet mogen worden uitgelegd als ‘naar een andere locatie of afdeling van de werkgever’.
- De initiatiefnemers verwachten dat de kosten voor de inrichting van de thuiswerkplek naar gemiddeld genomen (ruimschoots) gecompenseerd worden door verminderde reiskostenvergoeding. Dit gaat in onze branche absoluut niet op gelet op het gemiddelde niveau van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. En aangezien de grootste groep medewerkers uit de nabije omgeving van zorgorganisaties is de omvang van de reiskostenvergoedingen relatief beperkt van omvang. Ook wordt onvoldoende onderkend dat feitelijk een dubbele werkplek moet worden gefaciliteerd bij het deels thuiswerken en deels op locatie.
- Het is een Arbo-verplichting van werkgevers om thuiswerkplekken aan de vereisten te laten voldoen en dit op enigerlei wijze te (kunnen) controleren. Hoe het toezicht kunnen houden op een Arbo-verantwoorde werkplek zich verhoudt met het thuis bij een werknemer kunnen controleren, daarop wordt in het initiatiefvoorstel niet ingegaan. Daar waar het verzoek van de medewerker om thuis te mogen werken leidend is, achten wij dit een omissie in de (Arbo)wetgeving.
- Al met al zijn wij van opvatting dat de beoogde wetgeving gaat leiden tot meer discussie en onduidelijkheid binnen organisaties.

=====