

Het Nieuwe Werken: hieperdepiep hoera?

De rol van de OR bij de invoering van 'Het Nieuwe Werken'

De kans is groot dat er in uw organisatie al wordt gesproken over de invoering van 'Het Nieuwe Werken'. En zo niet, dan moet u er rekening mee houden dat dit vroeg of laat gaat gebeuren. Want Het Nieuwe Werken is een hype, en een werkgever die hier niet aan meedoet, krijgt al snel het verwijt dat hij 'geen goed werkgever is'. Maar wat is Het Nieuwe Werken nu precies, en is dit voor werknemers wel zo gunstig als het wordt voorgespiegeld? En welke rol speelt uw ondernemingsraad als uw bestuurder Het Nieuwe Werken in uw organisatie wil invoeren?

Wat is Het Nieuwe Werken nu precies? Hoewel de exacte invulling per organisatie kan verschillen, wordt Het Nieuwe Werken aan de medewerkers vaak 'verkocht' met kreten als: 'op een prettigere manier werken', 'meer flexibiliteit', 'effectievere resultaten' en 'werk en privé beter op elkaar laten aansluiten'. Dit moet dan onder meer worden bereikt door:

- (meer) thuiswerken;
- flexibele werktijden;
- een andere vorm van aansturing – en beoordeling – door de eigen leidinggevende (meer gericht op output).

Anders gezegd: medewerkers krijgen meer vrijheid om hun werk te doen, zowel qua werktijden als qua werkplek (meer thuis, minder op kantoor). Dit moet – uiteraard – wel leiden tot betere resultaten, en tot minder kosten voor de werkgever. En zo is iedereen blij: hieperdepiep, hoera! Maar is deze blijdschap wel terecht?

Niet overal mogelijk

Laten we eerst vaststellen dat Het Nieuwe Werken niet overal en niet voor iedereen mogelijk is. Als u in een productiebedrijf werkt, is het lastig om uw werk mee naar huis te nemen. En als u in de zorg werkt, kunt u uw patiënten evenmin mee naar huis nemen. En wie bij Albert Heijn achter de kassa zit, kan dit werk niet thuis doen; ook 's nachts werken behoort dan niet tot de mogelijkheden. Met andere woorden: in feite is slechts een gering aantal functies geschikt voor Het Nieuwe Werken. Ga maar eens na welke functies in uw omgeving geschikt zijn om thuis en/of 's nachts uit te oefenen.

Mogelijke voordelen voor de werkgever

Voor werkgevers kan Het Nieuwe Werken inderdaad voordelen hebben. Het meest zichtbare voordeel voor de werkgever zit hem in de verlaging van het aantal werkplekken, terwijl de overblijvende werkplekken worden vervangen door zogeheten 'flexplekken'. Dit leidt tot lagere huisvestingskosten. Verder kan de werkgever hopen dat een thuiswerker minder tijd nodig heeft voor – in de ogen van de werkgever – overbodige sociale contacten op het werk en overbodige vergaderingen. Door thuis te werken wordt minder tijd verspild, waardoor de output hoger wordt.

Mogelijke nadelen voor de werkgever

Het Nieuwe Werken kan voor werkgevers echter ook nadelen hebben:

- Het kan even duren voordat de huisvestingskosten daadwerkelijk omlaag gaan. Er moet immers eerst een andere bestemming worden gevonden voor het onroerend goed dat overbodig wordt.

- Het Nieuwe Werken kan leiden tot minder binding met de organisatie, wat leidt tot een vermindering van het 'wij-gevoel'. Dit kan uiteindelijk ook zijn weerslag hebben op de prestaties, het personeelsverloop, de bereidheid van mensen om elkaar te helpen, etc.
- Een eventuele hogere prestatie is moeilijk meetbaar.
- De 'outputgerichtheid' van Het Nieuwe Werken kan conflicteren met de organisatiecultuur.

Het Nieuwe Werken? Liever niet!

Naast het feit dat lang niet alle functies geschikt zijn voor Het Nieuwe Werken, is het goed mogelijk dat mensen zelf liever op het bedrijf werken, en op vaste tijden.

Hiervoor kunt u onder meer de volgende redenen hebben:

- U vindt een baan 'van negen tot vijf' wel prettig; u houdt dan immers nog een privéleven over.
- U heeft een wat moeizaam huwelijk en bent blij als u van huis bent.
- U wilt niet het gevoel hebben altijd beschikbaar te moeten zijn.
- U heeft een partner met een fulltime baan, die u meteen in de positie van huisman/-vrouw plaatst: "Jij bent toch de hele dag thuis; kan je dan even de kinderen ophalen en boodschappen doen?"
- U heeft thuis geen kamer waar u prettig en ongestoord kunt werken.
- Uw sociale contacten spelen zich voornamelijk op het bedrijf af.
- U denkt niet de discipline te kunnen opbrengen om thuis van negen tot vijf te werken, zodat u ook 's avonds en/of in het weekend moet werken.

Het Nieuwe Werken? Graag!

Maar er zullen ook mensen zijn wiens functie geschikt is voor Het Nieuwe Werken én die het wel prettig vinden om thuis en/of op onregelmatige tijden te werken. Hiervoor kunt u onder meer de volgende redenen hebben:

- U bent blij dat u niet meer elke dag hoeft te reizen.
- U vindt het prettig om niet al te vroeg te moeten opstaan.
- U vindt dat u op het werk te veel wordt lastiggevallen met allerlei gezeur en onnodige vergaderingen. Thuis kunt u tenminste geconcentreerd doorwerken.
- U vindt het prettig om meer contact met uw kinderen te hebben door hen naar school te brengen en mee te kunnen naar de zwembles of de korfbaltraining.
- U heeft een gezellig huwelijk met een partner met een deeltijdbaan en vindt het fijn om elkaar wat vaker te zien.
- U was al gewend om 's avonds thuis mailtjes te versturen, telefoontjes te plegen en/of stukken door te lezen. Er verandert dus niet zo veel.

Zakelijk beoordelen

We kunnen concluderen dat Het Nieuwe Werken niet voor iedereen zo fantastisch is als het wordt voorgespiegeld. Om te beginnen komen lang niet alle functies hiervoor in aanmerking. En van de werknemers wiens functie hiervoor wél in aanmerking komt, zal een aantal mensen het geweldig vinden om thuis te werken, terwijl een ander deel Het Nieuwe Werken absoluut niet ziet zitten. Vergeet daarom alle reclameteksten als:

- "Het Nieuwe Werken wordt ingevoerd om de mens centraal te stellen."
- "Het Nieuwe Werken wordt ingevoerd om voor een betere balans tussen werk en privéleven te zorgen."
- "Het Nieuwe Werken biedt de mensen de mogelijkheid om hun eigen werk in te delen."
- "Het Nieuwe Werken biedt de mensen meer zelfstandigheid en meer eigen verantwoordelijkheid."

De werkelijkheid is namelijk dat Het Nieuwe Werken vooral wordt ingevoerd om de kosten te verlagen en de productie te verhogen. Uw ondernemingsraad zal de invoering van Het Nieuwe Werken dan ook zakelijk moeten beoordelen. Bovendien gaan de voordelen slechts voor een beperkte groep mensen op. Daar is op zich niks mis mee, maar u moet er daarom wel voor zorgen dat voldoende rekening wordt gehouden met de mensen die Het Nieuwe Werken omarmen én de werknemers die alles liever bij het oude houden – of een functie hebben die niet geschikt is voor Het Nieuwe Werken.

Mogelijkheden van de OR

Hoewel de verschillende vormen van Het Nieuwe Werken sterk kunnen verschillen geeft de WOR bij de meeste vormen van Het Nieuwe Werken een zeer stevige positie aan de ondernemingsraad. Dit komt vooral doordat veel elementen van Het Nieuwe Werken instemmingsplichtig zijn. U heeft dan dus een recht dat bijna zo sterk is als een veto. Daarnaast heeft u soms ook de mogelijkheid om gebruik te maken van het adviesrecht.

Als uw ondernemingsraad van de bestuurder te horen krijgt dat hij Het Nieuwe Werken wil invoeren, is het zaak om eerst vast te stellen welke instemmingsplichtige elementen dit besluit bevat. Dit kan namelijk per organisatie verschillen. U kunt bijvoorbeeld denken aan:

- aanpassing van één of meer regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden (zoals het arbobeleid bij thuiswerken) – instemmingsplichtig;
- aanpassing van een regeling op het gebied van ziekteverzuim (zoals de wijze van ziek- en herstelmelden) – instemmingsplichtig;
- aanpassing van een regeling op het gebied van werktijden – instemmingsplichtig;
- aanpassing van het beoordelings- en/of beloningsbeleid (meer gericht op output) – instemmingsplichtig;
- aanpassing van een regeling op het gebied van werkoverleg – instemmingsplichtig;
- invoering van voorzieningen die de werkgever in staat stellen om de aanwezigheid, het gedrag en/of de prestaties van zijn medewerkers te controleren – instemmingsplichtig;

Dit betekent dat u eerst helder zult moeten krijgen wat er precies gaat veranderen. U zult de plannen voor de invoering van Het Nieuwe Werken pas kunnen beoordelen als u beschikt over een gedetailleerd plan van aanpak, inclusief een duidelijk stappenplan en een tijdspad.

Beoordeling

Met betrekking tot het beoordelen van de voorgenomen invoering van Het Nieuwe Werken, geldt dat u alle deelbesluiten alleen in samenhang kunt beoordelen. Anders gezegd: u kunt pas advies uitbrengen en/of op een instemmingsaanvraag reageren als gedetailleerd duidelijk is hoe Het Nieuwe Werken wordt ingevoerd en welke maatregelen er worden genomen om dit alles optimaal te laten verlopen. Ook moet duidelijk zijn welke maatregelen er worden genomen om eventuele negatieve gevolgen voor de medewerkers zo veel mogelijk te vermijden. Daarnaast geldt dat het bij complexe kwesties als Het Nieuwe Werken vrijwel altijd noodzakelijk is om een deskundige in te schakelen. U moet hierbij namelijk een groot aantal veranderingen gelijktijdig beoordelen, wat heel lastig is.

Aandachtspunten

Tot slot noemen we een aantal belangrijke aandachtspunten bij de beoordeling van een plan voor de invoering van Het Nieuwe Werken:

- Stel vast wat Het Nieuwe Werken precies inhoudt.
- Stel vast wat de instemmingsplichtige elementen zijn.
- Stel vast welke functies in uw organisatie volgens u in aanmerking komen voor Het Nieuwe Werken, vraag de directie naar diens oordeel en vergelijk beide inschattingen.
- Stel vast hoeveel mensen die in aanmerking komen voor Het Nieuwe Werken dit ook echt willen, en hoeveel mensen dit niet willen. Doe dit middels een enquête, en zorg ervoor dat u deze uiterst zorgvuldig opstelt – of laat opstellen. Vraag de directie naar diens oordeel en vergelijk beide vaststellingen.
- In veel organisaties wordt een werkgroep ingesteld die het invoeren van Het Nieuwe Werken in goede banen moet leiden. Vaak wordt ook de OR gevraagd om hierin zitting te nemen. Dat kan een goed idee zijn, mits u hierover vooraf goede afspraken maakt. Als u die afspraken niet helder en concreet maakt, zullen u en uw collega's gefrustreerd achterblijven. Meer over de deelname aan een werkgroep kunt u lezen in het artikel 'Wel of niet zitting nemen in een werkgroep met de directie', dat u kunt downloaden op www.dekrommerijn.nl.
- Zie erop toe dat duidelijke regels/afspraken worden opgesteld over:
 - Wordt er goede voorlichting gegeven aan de collega's?
 - Krijgt u deze informatie van tevoren te zien?
 - Welke functies komen in aanmerking voor Het Nieuwe Werken?
 - Krijgen de mensen die voor Het Nieuwe Werken in aanmerking komen een vrije keuze of moeten zij verplicht meedoen?
 - Is het na een gemaakte keuze nog mogelijk om hierop terug te komen?
 - Wat zijn de arbeidsrechtelijke gevolgen van deelname aan Het Nieuwe Werken?
 - Krijgen de mensen die gebruikmaken van Het Nieuwe Werken een adequate (thuis)werkplek (op kosten van de organisatie), die voldoet aan de arboregels?
 - Heeft Het Nieuwe Werken gevolgen voor reiskostenvergoedingen, een auto van de zaak, etc.?
 - Zijn er goede afspraken gemaakt voor het vergoeden van telefoon- en internetkosten?
 - Is de bereikbaarheid – en de grenzen daaraan – van de betrokken collega's geregeld?
 - Zijn als gevolg van Het Nieuwe Werken extra instructies en scholing nodig en is dat goed geregeld?
 - Zijn er wijzigingen voorgenomen, nu of in de toekomst, van de beoordeling van de collega's – en zo ja, welke?
 - Is de wijze van ziekmelden goed geregeld?
 - Komt er een wijziging, nu of in de toekomst, van de werktijden – en zo ja, welke?
 - Wordt het werkoverleg, nu of in de toekomst, anders geregeld?
 - Kan de werkgever leven met een instemming van de OR voor een proefperiode van een jaar?
 - Zijn er evaluatiemomenten ingebouwd – en zo ja, heeft u ervoor gezorgd dat u voordat u uw instemming gaf overeenstemming heeft bereikt over de zaken die geëvalueerd zullen worden en over de wijze waarop dat gaat gebeuren?

Tot slot

Wees ervan bewust dat u bij de invoering van Het Nieuwe Werken bijna altijd een sterke positie heeft door uw instemmingsrecht. Maak daar gebruik van. Als u de invoering van Het Nieuwe Werken zakelijk behandelt, kunt u heel veel voor uw collega's betekenen!