

Vergaderjaar 2021–2022

**25 883**

## **Arbeidsomstandigheden**

**Nr. 443**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 juni 2022

De toekomst van het werk verandert ingrijpend. Diverse ontwikkelingen en trends maken dat de wijze waarop het werk wordt georganiseerd aan verandering onderhevig is. Waarneembaar zijn veranderende eisen van de samenleving en het aanbod van andersoortige diensten en producten als gevolg van digitaliseren en automatisering. Daarnaast werken mensen vaker thuis. Dit heeft een impact op hoe we toekomstgericht kunnen werken, goed samenwerken en onszelf kunnen organiseren. Ofwel hoe we de komende jaren op een betere manier kunnen werken én samenwerken, met oog voor de lange termijn, de output van ons werk en het werkplezier, de productiviteit en het welzijn van medewerkers. Het hybride werken is één van de pijlers in dit nieuwe werken. Door corona is het hybride werken in een stroomversnelling gekomen.

Hybride werken waar dat kan, is een positieve ontwikkeling. Het brengt voordelen mee voor werknemers en werkgevers, draagt bij aan het bereiken van maatschappelijke doelen en past in een moderne cultuur, waarbij we van een aanwezigheidscultuur gaan naar outputgericht werken en vertrouwen.<sup>1</sup> Nu werkgevers en werknemers zelf invulling kunnen geven aan hybride werken, draagt het kabinet bij aan de ontwikkeling hiervan. De basis vormt het SER-advies hybride werken<sup>2</sup> dat op 31 maart jl. op verzoek van het kabinet is uitgebracht. In deze brief geeft het kabinet daar een reactie op. Ook voldoe ik met deze brief aan de motie van de leden Hagen en Van Ginneken (D66) over een concrete aanpak om het thuiswerken te stimuleren<sup>3</sup>.

Het kabinet kan zich zeer vinden in het advies van de SER en spreekt grote waardering uit voor het werk dat de SER heeft verzet. Het advies geeft een compleet en gedegen beeld van de vraagstukken en uitdagingen die

<sup>1</sup> Zie TNO, rapportage NEA Covid-19, februari 2022.

<sup>2</sup> SER, Hybride werken, Advies 22/04, maart 2022. Het advies treft u in de bijlage.

<sup>3</sup> Kamerstuk 35 925 XII, nr. 91.

spelen bij en het vinden van een goede balans rondom het hybride werken voor werkgevers, werkenden en de maatschappij als geheel. Daarnaast geeft de SER adviezen die recht doen aan die vraagstukken en concreet toepasbaar zijn.

Hybride werken biedt kansen om maatschappelijke doelen te realiseren zoals vermindering van CO<sub>2</sub>-uitstoot, piekbelasting in het openbaar vervoer, krapte op de huizenmarkt en een goede werk-privé balans. Denk daarbij ook aan eerlijk werk, economische groei, duurzaamheid en gendergelijkheid. Het heeft ook raakvlakken met grote transities in onze samenleving, zoals digitalisering, globalisering en verduurzaming. Daarnaast past deze ontwikkeling in de geschetste hoofdlijnen van de Arbovisie 2040<sup>4</sup>. Deze ontwikkelingen maken dat de wijze waarop het werk wordt georganiseerd aan verandering onderhevig is. De toekomst van het werk<sup>5</sup> gaat in op de impact van die ontwikkelingen en trends op de wijze waarop we toekomstgericht kunnen werken, goed samenwerken en onszelf organiseren. Hybride werken, waardoor de grenzen tussen werk en privé kunnen vervagen en het soort taak bepalend is voor de keuze van de locatie van de werkplek, is daar een belangrijk onderdeel van.<sup>6</sup> Het hybride werken past in de geschetste ontwikkelingen en kan, zoals de SER terecht aangeeft, aan deze transities bijdragen.

### **Ervaringen met hybride werken als onderdeel van het nieuwe werken**

Een groot deel van werkend Nederland staat voor dezelfde uitdaging: hoe krijgen we het hybride werken werkend met oog voor de wensen en behoeften van werkgevers en werkenden? Er was ook voor de coronacrisis in Nederland een stijgende trend waarneembaar om meer thuis te werken. De crisis heeft het plaats- en tijdsafhankelijk werken in een stroomversnelling gebracht. Er bleek opeens veel meer vanuit huis te kunnen dan gedacht. Organisaties kwamen er ook achter dat het hybride werken meer omvat dan enkele dagen per week thuis achter je laptop gaan zitten. Sindsdien wordt in veel organisaties nagedacht over en gewerkt aan hoe het hybride werken vorm te geven. Dat gebeurt ook bij de rijksoverheid als werkgever. Het hybride werken is een terrein in beweging, waarbij het zoeken is naar wat het beste past bij een organisatie. Hybride werken vraagt om een organisatiebrede transformatie die ingaat op andere manieren van (samen)werken, leidinggeven en een gedrags- en cultuurverandering. Het kabinet helpt samen met sociale partners werkgevers en werknemers met een gestructureerde aanpak om die verandering in de manier waarop we het werk organiseren, dus het hybride werken, vorm te geven.

De ervaringen van afgelopen twee jaar hebben bij werkgevers en werkenden geleid tot een nieuwe visie op de inrichting van het werk. Het sociale aspect is de belangrijkste reden om naar de locatie te gaan, terwijl de aard van het werk en minder reistijd redenen zijn om vanuit huis te werken. Onderzoeken<sup>7</sup> laten ook zien dat hybride werken aansluit op de wens van veel werkenden om structureel enkele dagen in de week te blijven thuiswerken.

<sup>4</sup> Kamerstuk 25 883, nr. 413, Hoofdlijnennotitie Arbovisie 2040.

<sup>5</sup> Ook wel Future of Work genoemd.

<sup>6</sup> Zie ook het WRR rapport, Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht, 2020, waarin de WRR concludeert, in haar rapport van begin 2020, dat veranderingen als nieuwe technologie, de toename van flexibel werk en de intensivering van werk grote gevolgen kunnen hebben voor de kwaliteit van werk.

<sup>7</sup> Zie bijvoorbeeld TNO, rapportage NEA Covid-19, februari 2022; KiM, Gaat reizen voor werk en studie door Covid structureel veranderen?, 2021.

Er was ten tijde van het thuiswerkadvies een stabiel beeld over het (mentaal) welbevinden van thuiswerkers ten opzichte van 2019. Het langdurig thuiswerken tijdens de pandemie heeft volgens onderzoek van TNO gemiddeld genomen niet tot een significante verslechtering geleid van de psychosociale arbeidsbelasting<sup>8</sup> en van de klachten aan de arm, nek of schouders, de zogeheten KANS klachten<sup>9</sup>.

Overigens zijn de percentages nog steeds te hoog, en is ook geen verbetering opgetreden.

De afgelopen twee jaar was het voor werkenden die veel thuiswerkten een uitdaging om onder moeilijke omstandigheden te werken. Dat gold in het bijzonder ook voor kleine bedrijven. Ik heb zelf ook ondervonden welke uitdagingen het vele thuiswerken met zich meebrengt. Tegelijk ben ik me ervan bewust dat het thuiswerken niet voor alle werkenden was weggelegd. Voor iedereen is het vaak een moeilijke tijd geweest. Het kabinet heeft veel waardering voor hen die veel thuiswerkten en voor de groep werkenden die iedere dag naar het werk is blijven gaan.

### **SER-advies hybride werken**

Mijn ambtsvoorganger heeft de SER in april 2021, namens het kabinet, gevraagd om een breed advies over de toekomst van het hybride werken na de coronacrisis. Kernvragen die aan de SER zijn voorgelegd zijn onder andere: wat zijn de gevolgen van hybride werken voor de (mentale) gezondheid van werkenden? Hoe ziet de balans van hybride werken er naar verwachting uit in de periode na corona? Welke uitdagingen liggen er voor het bereiken van deze balans? En wat kunnen het kabinet, werkgevers, werknemers en andere partijen doen om hier goed op in te spelen?

De SER komt tot de conclusie dat werkenden en werkgevers over het algemeen positief zijn over de kansen van hybride werken. De raad spreekt dan ook de verwachting uit dat hybride werken, waarbij verschillende vormen van plaats- en tijdsonafhankelijk werk in ieder geval gedeeltelijk worden gecombineerd, in de toekomst steeds vaker zal plaatsvinden.<sup>10</sup> De vormgeving daarvan zal per organisatie verschillen, op basis van de overwegingen van werkenden en werkgevers.

De SER heeft uitgangspunten geformuleerd waarmee men tot een goede balans en vormgeving van hybride werken kan komen. Deze uitgangspunten zijn in de kern bij alle vormen van werk van belang en tegelijkertijd specifiek relevant om de kansen van hybride werken te kunnen benutten. Daarbij is de samenhang tussen de verschillende uitgangspunten van belang. De uitgangspunten zijn (1) een goede balans tussen zeggenschap en maatwerk bij hybride werk; (2) gebaseerd op goed overleg; (3) werk op basis van vertrouwen en verantwoordelijkheid; (4) rekening houdend met sociale cohesie; (5) kansen voor alle werkenden, specifieke groepen werkenden die bijvoorbeeld niet hybride kunnen of willen werken; en (6) de gezondheid en welzijn van werkenden.

Het kabinet kan zich vinden in het gedegen advies van de SER. Hybride werken gaat grotendeels uit van de gedachte dat het type werk bepaalt

<sup>8</sup> PSA doelt op ongewenste omgangsvormen op de werkvloer, zoals pesten, agressie en geweld, discriminatie of seksuele intimidatie. Ook kan er sprake zijn van een te hoge werkdruk. Als er sprake is van ongewenste omgangsvormen of hoge werkdruk, kan dit stress teweegbrengen en lichamelijke, psychische en sociale klachten veroorzaken.

<sup>9</sup> Zie TNO, rapportage NEA Covid-19, februari 2022.

<sup>10</sup> Zie SER, Hybride werken, Advies 22/04, maart 2022, blz. 20.

welke locatie daarbij hoort. Maar hybride werken is meer. Het geeft de werkenden ook meer zeggenschap over zowel de inrichting van hun werk alsook eigen plaats- en tijdsafhankelijk werken. Daarbij gaat het in eerste instantie om werkenden die ook hybride kunnen werken, terwijl het ook belangrijk is om te realiseren dat ongeveer de helft van de werkenden in Nederland een baan heeft waarbij er niet vanuit huis gewerkt kan worden.

Het kabinet hecht eraan te benadrukken dat de zeggenschap die werkenden hebben over de inrichting van hun werk niet alleen voor diegene die hybride kunnen werken opgaat, maar ook moet gelden voor de werkenden die niet op een hybride manier kunnen werken. Dat vraagt om bewustwording bij werkgevers voor het evenwicht van de voordelen voor zowel wie hybride *kan* werken als voor wie het *niet* mogelijk is om hybride te gaan werken.

### **Kabinetsreactie op aanbevelingen van de SER**

De door de SER genoemde uitgangspunten vragen om een organisatie die wendbaar is in de huidige tijd, het werk slimmer inricht en het kantoor deels een nieuwe functie geeft. Het vraagt ook om écht een andere manier van aansturen. En ook om een organisatie waar het overleg over de vormgeving van hybride werken tussen werkenden en werkgevers gestimuleerd wordt. Iedereen wil de mogelijkheden van hybride werken goed vormgeven en benutten. Daarvoor doet de SER een aantal aanbevelingen.

Het kabinet ziet in de genoemde aanbevelingen de aanzet voor een gestructureerde concrete aanpak in de vorm van de Agenda voor de toekomst van het hybride werken. Hieronder zal het kabinet nader ingaan op de aanbevelingen van de SER. Sommige aanbevelingen sluiten aan bij reeds lopende trajecten en zijn dus al opgepakt. Andere aanbevelingen vergen een nadere uitwerking, bestudering of een meerjarenaanpak om tot (mogelijke) lijnen naar de toekomst te komen. Naast de aanbevelingen gericht aan het kabinet heeft de SER ook goede voorbeelden uit de praktijk benoemd. Het structureel vormgeven van de agenda kan alleen als de overheid, sociale partners en werkgevers en werknemers dat samen oppakken. De SER heeft de aanbevelingen in zeven thema's gegroepeerd. De reactie van het kabinet volgt deze lijn.

#### ***Thema 1: Zeggenschap, tijd en plaats***

Het initiatiefwetsvoorstel Werken waar je wilt (Van Weyenberg/Maatoug) versterkt de zeggenschap van de werknemer bij het bepalen van de arbeidsplaats. Op grond van de Wet flexibel werken kan op dit moment de werkgever een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsplaats te wijzigen om elke reden weigeren. De werkgever moet wel eerst in overleg treden met de werknemer en zijn weigering op schrift motiveren. Het initiatiefwetsvoorstel bepaalt nu dat de werkgever een verzoek om de arbeidsplaats te wijzigen moet beoordelen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid, in lijn met het SER-advies. Het kabinet wacht de behandeling met belangstelling af.

De SER geeft in haar advies over hybride werken aan dat zij de wens om de positie van de werknemer bij het bepalen van de arbeidsplaats te versterken, begrijpt. De SER acht een andere balans nodig in de zeggenschap van werkgever en werknemer over de keuze van de arbeidsplaats om in de toekomst de kansen van hybride werken goed te kunnen benutten. De SER ondersteunt dan ook het initiatiefwetsvoorstel met dien verstande dat een verzoek van de werknemer tot wijziging van de

arbeidsplaats wordt beoordeeld op basis van redelijkheid en billijkheid in plaats van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, zoals eerder in het voorstel was opgenomen. Het criterium van de redelijkheid en billijkheid zorgt er volgens de SER voor dat de belangen van de werknemer en de werkgever op evenredige wijze tegen elkaar worden afgewogen en komt daarmee tegemoet aan een versterking van de zeggenschap van de werknemer zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de belangen van de werkgever.

Het kabinet vindt dit een interessante gedachte, mede omdat dit, zoals de SER aangeeft, het gesprek tussen de werknemer en de werkgever over de keuze van de arbeidsplaats bevordert en de mogelijkheid biedt om passende afspraken te maken waarbij met de specifieke omstandigheden van de situatie rekening kan worden gehouden. Het kabinet zal deze suggestie betrekken bij het formuleren van het kabinetsstandpunt over het initiatiefwetsvoorstel.

## ***Thema 2: Gezondheid, welzijn en werktevredenheid***

De SER benadrukt dat werkenden en werkgevers ook bij hybride werken het werk gezond en veilig moeten inrichten, waardoor gezondheidsrisico's worden beperkt en hybride werken kan bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid. Zij moeten bovendien weten welke verantwoordelijkheden zij daarbij hebben en de mogelijkheden hebben om die verantwoordelijkheden te nemen. Daarin moeten werkgevers en werkenden ook ondersteund worden. Vanuit die achtergrond doet de SER verschillende aanbevelingen.

Preventie van gezondheidsklachten is een belangrijke basis van de Arbowetgeving. Ongezonder hybride werken kan leiden tot fysieke en mentale gezondheidsklachten, constateert de SER. Het is daarom van belang om hybride werken te integreren in het reguliere arbobeleid. De SER adviseert om te verduidelijken dat afspraken over de onbereikbaarheid van werkenden buiten werktijd in het arbobeleid moeten worden opgenomen, en beveelt aan de huidige wet- en regelgeving onder de aandacht te brengen en te stimuleren dat werkgevers en werknemers hier afspraken over maken. Dat kan bijvoorbeeld door in arbocatalogi en branche-RI&E's afspraken op te nemen over gezond en veilig hybride werken en sociale partners te ondersteunen bij het ontwikkelen of aanvullen van deze instrumenten. Verder adviseert de SER om, in samenspraak met sociale partners, de zorgplicht ten aanzien van zowel de thuiswerkplek als andere werklocaties te verduidelijken. In het verlengde hiervan is ook de toerekening van aansprakelijkheid voor eventuele gezondheidsschade van belang om te verduidelijken.

De SER vindt dat de kennis van hybride werken aan arbodeskundigen aangereikt moet worden, onder andere door te stimuleren of te verplichten dat hybride werken onderdeel wordt van de beroepsopleidingen. Ook het stimuleren dat de inzet van hybride werken als oplossing bij (chronische) ziekte en re-integratie wordt ingezet wordt geadviseerd. Dit kan bijvoorbeeld doordat bedrijfsartsen hybride werken als mogelijkheid zien om een positief effect te hebben op de re-integratie of om werkenden de mogelijkheid te geven met een (chronische) ziekte of beperking toch aan het arbeidsproces deel te nemen.

Nu meer hybride gewerkt wordt, is het van belang dat hulpverleners ook alert zijn op geweld in de privésfeer in een hybride werk situatie. De SER adviseert om de gevolgen van hybride werken voor de gezinssituatie en specifiek geweld in de privésfeer te onderzoeken, in samenwerking met

bestaande organisaties die zich inzetten voor het tegengaan van het geweld.

Tot slot adviseert de SER dat de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) richtlijnen en werkinstructies deelt, ontleent aan casuïstiek, waaraan de naleving van een hybride werkplek getoetst zal worden, zodat werkenden en werkgevers hier bij de naleving van hun arboverplichtingen aan kunnen voldoen. Daarbij moeten duidelijke afspraken gemaakt worden over de manier waarop hybride werkplekken door de NLA geïnspecteerd kunnen worden, en hoe de privacy van individuen daarbij gewaarborgd kan blijven.

#### *Reactie van het kabinet*

In de Arbowet is geregeld dat de werkgever ervoor moet zorgen dat de werknemer een gezonde en veilige werkplek heeft. Ook in de thuiswerksituatie moet de werkgever zijn werknemers zoveel mogelijk beschermen. De eisen bij thuiswerken zijn anders dan wanneer bijvoorbeeld op kantoor wordt gewerkt. In de Arbowet is bepaald dat de werkgever moet doen wat redelijkerwijs gevraagd kan worden. Die vraag kan voor thuiswerkplekken anders zijn dan voor de werkplek op kantoor. De werkgever is verplicht een actuele RI&E te hebben waar alle arbeidsrisico's in opgenomen zijn. Het gaat dus ook om risico's die spelen bij thuiswerken zoals het risico op beeldschermwerk, werkdruk, te weinig bewegen en een goede werk-privé balans. De RI&E kan daarmee de ingang vormen voor de NLA om te controleren of werkgevers deze risico's onderkennen en vervolgens adequate maatregelen treffen. Bij controle van de RI&E wordt niet naar de gegevens van individuen gekeken.

Het actueel houden van branche-RI&E's en arbocatalogi is een wettelijk vereiste en een verantwoordelijkheid van de sociale partners zelf. Op dit punt is ter ondersteuning het volgende in gang gezet. Het meerjarenprogramma RI&E (2020–2023) stimuleert werkgevers om een kwalitatief goede Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) op te stellen en om deze actueel te houden. Hierover heb ik uw Kamer per brief geïnformeerd op 29 april 2022.<sup>11</sup> Zo is er via de communicatiekanalen van rijksoverheid.nl en Arboportaal.nl meermaals benadrukt dat de veranderende werkomstandigheden als gevolg van corona in de RI&E opgenomen moet worden. Dit geldt dus ook voor werkenden die meer hybride zijn gaan werken. Het Steunpunt RI&E zal via hun communicatiekanalen aandacht besteden aan de noodzaak om veranderende werkomstandigheden, zoals hybride werken, op te nemen in RI&E's. Het Ministerie van SZW zal dit doen in een nieuwsbrief aan betrokken partners bij het meerjarenprogramma RIE. Daarnaast ga ik in gesprek met sociale partners om te kijken hoe hybride werken en RI&E onder de aandacht gebracht kan worden (bijvoorbeeld via een module).

Het kabinet gaat met sociale partners in gesprek over het recht op onbereikbaarheid om in die situaties werkgevers en werkenden te stimuleren om hier afspraken over te maken, bijvoorbeeld via branche RI&E's, arbocatalogi en Cao's.

De combinatie arbeid en zorg vraagt ook specifiek om aandacht vanuit emancipatoir – en gezondheidsperspectief. Het is positief als de werknemer de mogelijkheid heeft om, als die dat zelf wil, meer thuis te werken. Daarbij is een mogelijke valkuil dat werknemers (wellicht voor het merendeel vrouwen) een deel van de zorgtaken overdag verrichten en 's avonds thuis werken. Daardoor kunnen schadelijke gezondheidseffecten optreden.

<sup>11</sup> Kamerstuk 25 883, nr. 428.

Op dit moment worden al maatwerkoplossingen toegepast in het kader van hybride werken, al dan niet op advies van een arbodeskundige. De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) ontwikkelt dit jaar een richtlijn op het gebied van hybride werken. Het is van belang ook werkgevers en werkenden goed te informeren over de mogelijkheden en oplossingen die de inzet van hybride werken kan bieden, zodat daarover goede afspraken gemaakt kunnen worden tussen werkgevers en zieke werkenden.

Ook binnen de Brede Maatschappelijke Samenwerking Burn-outklachten wordt in het kader van preventie expliciet aandacht geschonken aan de mentale vitaliteit van hybride werkenden. Zo is op 31 mei 2022 via ZonMW de subsidieregeling mentale vitaliteit van werkenden opengesteld<sup>12</sup>.

Het kabinet gaat voorts kijken wat er nog extra nodig is om invulling te geven aan de in dit thema genoemde aanbevelingen. Tegen die achtergrond gaat het kabinet met de sociale partners, werkgevers en werkenden in gesprek om te inventariseren welke vragen er leven rond de verschillende aanbevelingen die in dit thema genoemd zijn om te kijken hoe werkgevers en werkenden gestimuleerd kunnen worden hier afspraken over te maken.

De in dit thema genoemde aanbevelingen gericht op het verspreiden van kennis en het verduidelijken van regelgeving geven een duidelijk signaal af aan het kabinet. Er is wetgeving die is niet altijd bekend is bij de werkgever of werknemer. Het kabinet heeft de afgelopen periode onder andere via het Arboportaal informatie verspreid over de rechten en plichten die voortvloeiden uit de Arbowet, waaronder ook over de zorgplicht van de werkgever in het geval van thuiswerken. Het kabinet blijft (nieuwe) informatie over wet- en regelgeving alsook beleid op het gebied van hybride werken onder de aandacht brengen. En betreft daarbij ook de sociale partners, zodat relevante informatie alle werkgevers en werkenden bereikt.

### ***Thema 3: Arbeidsmarkt en positie van groepen werkenden***

De SER concludeert dat grenswerkers en werkenden met een beperking op dit moment nog onvoldoende kunnen profiteren van de kansen van hybride werken. De SER doet daarom verschillende aanbevelingen om hybride werken voor deze groepen beter mogelijk te maken.

#### *Grenswerkers*

De SER adviseert om hybride werken voor grenswerkers gemakkelijker te maken door de huidige afspraken omtrent fiscaliteit en sociale zekerheid samenhangend aan te passen. Het kabinet onderschrijft het belang van het beter faciliteren van hybride werken voor grenswerkers. Daarbij heeft het kabinet oog voor de samenhang tussen de fiscaliteit en sociale zekerheid.

Op het terrein van de sociale zekerheid adviseert de SER in dit kader een aanpassing van de Verordening Coördinatie sociale zekerheid 883/2004. Het kabinet zet zich in voor een structurele oplossing in Europees verband. Het ligt voor de hand dat deze oplossing een aanpassing van de Coördinatieverordening vereist. Dit zal naar verwachting de nodige tijd vergen.

---

<sup>12</sup> Zie Innovatieve interventies voor het versterken van de mentale vitaliteit van werknemers – ZonMw.

Ik zie voor de sociale zekerheid de problemen waarmee grensarbeiders en hun werkgevers geconfronteerd worden en ben het er mee eens dat er een oplossing gevonden moet worden. Ik heb dan ook recent EU-commissaris Schmit opgeroepen om met oplossingen voor de problematiek van thuiswerkende grensarbeiders te komen (zie brief d.d. 24 mei aan EU-commissaris Schmit in de bijlage). Tevens is er regelmatig contact met onze buurlanden en andere lidstaten met het oog op het bereiken van een mogelijke tussenoplossing. In Europees verband zijn eerder deze maand voorstellen voor een mogelijke tussenoplossing in een Working Party besproken en ook tijdens de vergadering van de Administratieve Commissie<sup>13</sup>.

Nederland heeft het belang van het vinden van een oplossing benadrukt. Ik ben dan ook verheugd om te kunnen melden dat in de lidstaten in de Administratieve Commissie gezamenlijk hebben afgesproken dat thuiswerken het komende half jaar (dus tot 1 januari 2023) niet zal leiden tot een wijziging van het werkland naar woonland. Dit geeft de lidstaten wat respijt om te werken aan een meer structurele oplossing.

Verder adviseert de SER dat het kabinet zich inzet om in de belastingverdragen met België en Duitsland een drempelregeling op te nemen. Een dergelijke regeling zorgt er dan voor dat een bepaald aantal of percentage thuiswerkdagen geen invloed heeft op de verdeling van heffingsrechten over het inkomen van grenswerkers. De SER adviseert daarbij om in eerste instantie overeen te komen dat thuiswerken tot 25% van de werktijd niet tot een verschuiving van het heffingsrecht naar de woonstaat van een werknemer leidt.

Al eerder heeft de Staatssecretaris van Fiscaliteit en Belastingdienst aangegeven positief te staan tegenover een regeling in de belastingverdragen gericht op thuiswerkdagen van grensarbeiders. Nederland neemt het initiatief om dit onderwerp bij besprekingen met buurlanden te agenderen en tijdens deze besprekingen te verkennen of het wenselijk en mogelijk is de belastingverdragen met de buurlanden zo aan te passen dat een bepaald aantal of percentage thuiswerkdagen geen invloed heeft op de verdeling van heffingsrechten bij grensarbeiders.<sup>14</sup>

Tot slot moeten volgens de SER de gevolgen worden verduidelijkt als na de coronapandemie de regels van de Verordening 883/2004 en belastingverdragen worden aangepast en hoe eventuele onwenselijke consequenties vermeden kunnen worden. Via de website van de Belastingdienst<sup>15</sup> zullen grensarbeiders hierover geïnformeerd blijven worden.

Met betrekking tot de fiscaliteit zullen de overeenkomsten die gesloten zijn over de behandeling van thuiswerkdagen onder de coronacrisis per 1 juli 2022 aflopen. Op dat moment zal worden teruggekeerd naar de bestaande regels van de belastingverdragen om dubbele belastingheffing te voorkomen. Als de belastingverdragen in de toekomst aangepast worden, zal hier op de gebruikelijke wijze voorlichting over worden gegeven. Ook voor de sociale zekerheid zijn de coronamaatregelen die gelden tot 1 juli 2022 niet verlengd. Toch zal dit niet leiden tot een plotselinge verandering van werkland naar woonland omdat, zoals hierboven reeds is vermeld, in de Administratieve Commissie is afgesproken dat thuiswerken het komende half jaar (dus tot 1 januari 2023) niet zal leiden tot een wijziging van het werkland naar woonland. Vanzelfsprekend zullen de grensarbeiders hierover nog nader worden geïnformeerd. De grensinf-

<sup>13</sup> Een comité van nationale experts op het gebied van de Europese sociale zekerheid.

<sup>14</sup> Kamerstuk 26 834, nr. 54, brief over toekomstvisie op effecten van thuiswerken voor grensarbeiders.

<sup>15</sup> <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/content/u-bent-grensarbeider>.



opunten kunnen zowel werkgevers als werknemers informeren over de gevolgen in hun specifieke individuele situatie. Zoals eerder aangekondigd zal de Kamer ook worden geïnformeerd over de voortgang op beide beleidsterreinen in een brief die ik samen met de Staatssecretaris van Financiën voor het zomerreces zal versturen.

#### *Faciliteren van hybride werken voor mensen met een beperking*

Voor wat betreft het faciliteren van hybride werken voor werkenden met een beperking heeft UWV de uitvoering van thuiswerkvoorzieningen in 2020, vanwege het overheidsadvies om zoveel mogelijk thuis te werken, tijdelijk verruimd.

Voorheen kwam men alleen in aanmerking voor een voorziening voor de thuiswerkplek wanneer er een individuele medische noodzaak was om thuis te werken. De SER beveelt aan om de verruimde inzet van de thuiswerkvoorzieningen door UWV voor mensen met een beperking blijvend te maken. Daarbij adviseert de raad UWV een model te ontwikkelen dat tegemoetkomt aan een werkbaar systeem dat voorziet in een vlotte, eenduidige beoordeling en snelle toekenning van een aanvraag.

UWV zet de verruiming voor de uitvoering van de thuiswerkvoorziening in het kader van hybride werken door. UWV behandelt een aanvraag voor een thuiswerkvoorziening op basis van een vast proces en beoordeelt de aanvraag binnen wettelijke termijnen. UWV levert maatwerk en handelt daarbij vanuit de behoefte van de klant. Bij een aanvraag wordt in samenspraak met de werknemer en werkgever of de zelfstandige gekeken naar een passende oplossing om het werk optimaal te kunnen uitvoeren. Om de verruiming voor de uitvoering van de thuiswerkvoorziening structureel te maken doet UWV in overleg met SZW nader onderzoek naar de reikwijdte van de thuiswerkvoorziening. Verder vraagt de Raad aandacht voor de toegankelijkheid van de werkondersteunende regelingen van UWV en gemeenten bij verdere facilitering van hybride werken door de overheid. De voorzieningen en regelingen moeten goed vindbaar zijn, zo mogelijk via een loket.

Het kabinet onderschrijft het belang van de werkondersteunende regelingen van UWV en gemeenten en de vindbaarheid van voorzieningen en regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking. Hiervoor is al veel beleid in gang gezet, onder meer in het kader van het Breed Offensief en simpel switchen in de participatieketen. Gemeenten en UWV beschikken over diverse instrumenten om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen en te houden, zoals loonkostensubsidie/ loondispensatie, jobcoach en proefplaatsing. Daarbij is het van belang dat deze instrumenten in maatwerk worden ingezet, afgestemd op de behoefte van betrokkene. Voor zover het hybride werken betreft is van belang dat zoveel mogelijk wordt aangesloten bij afspraken tussen de werkgever en werknemer. Een belangrijke stap van het kabinet tot verbetering van de Participatiewet, specifiek gericht op mensen met een arbeidsbeperking, vormt verder het wetsvoorstel wijziging van de Participatiewet uitvoeren Breed Offensief. Hierin staan belangrijke maatregelen ter verbetering van de instrumenten en ondersteuningsmogelijkheden. De behandeling van het wetsvoorstel in uw Kamer is gepland op 27 juni. Het kabinet streeft ernaar dat de wet per 1 januari 2023 in werking kan treden.

#### **Thema 4: Digitalisering**

De SER geeft aan dat hybride werken vraagstukken met zich meebrengt rond digitalisering. Deze vraagstukken moeten geadresseerd worden, om de kansen van hybride werken te kunnen benutten.

### *Stimuleren digitale vaardigheden en bewustzijn*

De SER adviseert om extra aandacht te schenken aan groepen met de laagste digitale vaardigheid. Deze groep zal meegenomen moeten worden in de digitaliseringsstrategie en onderwijsplannen.

In brede zin streeft het kabinet naar digitale inclusie via verschillende sporen. Meerdere hiervan zijn relevant voor werknemers als doelgroep. Zo werken we aan digitale vaardigheden en zelfredzaamheid. Met bijvoorbeeld het Informatiepunt Digitale Overheid en de Digihulplijn, als ondersteuning van minder digitaal vaardigen. Ook werkt het kabinet binnen het programma Tel mee met Taal aan het bevorderen van basisvaardigheden (lezen, schrijven, rekenen en digitale vaardigheden). Naar aanleiding van het coalitieakkoord wordt in 2022 aan een aanvullend plan gewerkt om digitale vaardigheden te bevorderen vanuit een publiek-private strategie. Als het gaat om digitaal bewustzijn, dus inzicht hebben in de kansen en risico's van digitalisering, zetten we in op digitale veiligheid, digitale nalatenschap, de bestrijding van desinformatie en campagnes als #ÉchtContact. We ontwikkelen activiteiten steeds samen met onze publieke, private en maatschappelijke partners, maar ook met mensen zelf. Dit gebeurt onder meer via de Alliantie Digitaal Samenleven. Alle onderwijssectoren besteden al veel aandacht aan digitale geletterdheid. Er is naast de onderwijssectoren ook een rol weggelegd voor werkgevers en werknemers om aandacht te besteden aan een leven lang leren in een hybride werkomgeving.

### *Bevorder het actualiseren van het privacybeleid van organisaties en stimuleer de inzet van (digitale) technieken*

Het kabinet is aan de slag met de vraagstukken rondom privacybeleid en inzet van digitale technieken. Er zal vanuit Ministeries BZK, JenV en EZK een werkgroep gevormd worden die invulling zullen geven aan de adviezen. Zo zal in de werkgroep ingegaan worden op hoe het privacybeleid geactualiseerd kan worden. Dit zal in overleg met werkgevers en werknemers gedaan worden. Daarnaast zal er aandacht worden besteed aan hoe nieuwe digitale technieken werken veiliger en toegankelijker kan worden gemaakt.

### *Schep duidelijke kaders voor het digitaal monitoren en algoritmisch managen*

De SER adviseert om duidelijke kaders te schetsen voor het digitaal monitoren van medewerkers.

In principe is het niet toegestaan om werknemers digitaal te monitoren via apparaten die zij gebruiken of dragen. Zeker als het gaat om gevoelige persoonsgegevens, zoals gezondheidsgegevens, geldt dat verwerking daarvan in strijd is met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Hierbij valt onder meer te denken aan productiviteitsagenda, zoals het aantal werkuren dat een werknemer op een dag realiseert. Als het om niet gevoelige persoonsgegevens gaat, kan het nog steeds onwenselijk zijn dat de gegevens worden verzameld en verwerkt. Een voorbeeld van een duidelijk kader gebaseerd op wetgeving is de *impact assessment mensenrechten en algoritmen* (IAMA)<sup>16</sup>. Mijn collega's van JenV en BZK gaan onderzoeken welke kaders er verder nodig zijn en zullen dit onder andere met de sociale partners bespreken. De interdepartementale werkagenda Digitalisering van het kabinet, die later dit jaar verschijnt, zal op het onderwerp hybride werken terugkomen.

<sup>16</sup> Zie ook Impact Assessment Mensenrechten en Algoritmes.

De SER sluit zich aan bij het advies van de Cyber Security Raad dat in april 2021<sup>17</sup> is uitgekomen. Het kabinet heeft dit advies ter harte genomen en hierop gereageerd in een kabinetsreactie<sup>18</sup>. Het jaarlijkse Cybersecurity Beeld Nederland, het AIVD Jaarverslag en het Dreigingsbeeld Statelijke Actoren laten zien hoe kwetsbaar en afhankelijk we zijn als samenleving, economie en overheid van digitalisering. De complexiteit van onze samenleving en economie vraagt ons om veerkrachtig genoeg te zijn als er iets misgaat. Binnen het kabinet coördineert de Minister van Justitie en Veiligheid het terrein van cybersecurity. Op dit moment wordt onder haar coördinatie interdepartementaal gewerkt aan de integrale Nederlandse Cybersecuritystrategie (NLCS, als vervolg op de Nederlandse Cybersecurity Agenda (NCSA) uit 2018). De NLCS zal medio 2022 met de Tweede Kamer worden gedeeld.

### ***Thema 5: Fiscale en faciliterende regeling***

De SER geeft een aantal adviezen die zien op de werkkostenregeling (WKR). Samengevat adviseert de SER te onderzoeken of een aantal vrijstellingen binnen de WKR verruimd kan worden om hybride werken beter te ondersteunen. De SER vraagt ook om een periodieke evaluatie van de WKR, het verbeteren van de communicatie over de WKR en het opstellen van een eenduidige richtlijn in controles door de Belastingdienst. De WKR wordt op korte termijn geëvalueerd.

#### *Onderzoek verruiming vrije ruimte WKR*

De SER adviseert te onderzoeken om de 1<sup>e</sup> schijf van de vrije ruimte te verruimen tot 3%. Vanwege de coronapandemie is de vrije ruimte in 2020 en 2021 tijdelijk verruimd, zodat werkgevers hun werknemers extra tegemoet konden komen.<sup>19</sup> Deze verruiming had een ander doel dan waar de SER in haar advies nu aan refereert. Om te kunnen bepalen of, en zo ja in welke mate, een verruiming van de vrije ruimte nodig zou zijn, moet inzichtelijk zijn welke kosten vanwege hybride werken worden gemaakt waar geen gerichte vrijstelling voor bestaat. Ook is van belang of bepaalde kosten vanwege hybride werken niet worden gemaakt of bruto worden vergoed. Er is geen informatie beschikbaar over de wijze van besteding van de vrije ruimte. In de aangifte loonheffingen hoeft hiervan geen opgave te worden gedaan en dit is ook niet via andere bronnen beschikbaar. Het kabinet zal dit advies meenemen in de evaluatie van de WKR die gepland staat voor 2023/2024.

#### *Evalueer de fiscale vrijstelling voor arbovoorzieningen*

De SER adviseert de arbovrijstelling op basis van een onderzoek te verruimen. Het kabinet zal nader laten onderzoeken in welke mate er sprake is van arbovoorzieningen die nodig zijn omwille van het hybride werken en waarvoor momenteel nog geen vrijstelling bestaat binnen de werkkostenregeling. Dit wordt meegenomen in de genoemde evaluatie van de WKR.

De arbovrijstelling is van toepassing op zogenoemde verplichte arbovoorzieningen. Dit zijn voorzieningen die direct samenhangen met de werkzaamheden omdat het verplichtingen van de werkgever zijn op grond

<sup>17</sup> Zie CSR Adviesrapport «Integrale aanpak cyberweerbaarheid», april 2021.

<sup>18</sup> Kamerstuk 26 643, nr. 767.

<sup>19</sup> Kamerstuk 35 572, nr. 3.

van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet).<sup>20</sup> De arbovrijstelling geldt voor reguliere arbovoorzieningen gerelateerd aan hybride werken zoals een bureaustoel of beeldschermbril.

Het kabinet benadrukt dat een vergoeding voor voorzieningen zoals sporten en fietsen primair een privéaangelegenheid is, ook al staat het werkgevers vrij om hiervoor een vergoeding aan te geven. Een dergelijke voorziening hangt niet of slechts in zeer beperkte mate samen met zakelijke kosten, waardoor een vergoeding of verstrekking hiervoor kwalificeert als belast loon. Het *generiek* vergoeden van gezondheidsscheids en fitnessabbonnementen valt hier dan ook niet onder. Echter, in bepaalde individuele situaties kan voor deze voorzieningen wel gebruik worden gemaakt van de arbovrijstelling.

Verder geldt een vrijstelling als sprake is van een fitnessruimte of gezondheidscheck op de werkplek.<sup>21</sup> De kosten voor een fiets passen goed binnen de vrije ruimte omdat het bevoordelingskarakter overheerst.<sup>22</sup> Daarnaast is een onbelaste reiskostenvergoeding voor zakelijke ritten mogelijk of kan een fiets ter beschikking worden gesteld met een bijtelling.<sup>23</sup> De sociale partners kunnen in Cao's nadere afspraken maken over dergelijke voorzieningen.

### *Evalueer de thuiswerkvergoeding*

De SER benoemt dat de kosten van thuiswerken flink zijn gestegen, onder andere omdat werknemers ook andere kosten maken zoals voor een snellere internetverbinding. De SER adviseert de thuiswerkvergoeding te evalueren en daarbij vooral te kijken of de vrijstelling voldoende rekening houdt met de feitelijke praktijk van hybride werken.

Het is al mogelijk een noodzakelijke internetvergoeding naast de thuiswerkvergoeding onbelast te vergoeden of te verstrekken via de gerichte vrijstelling voor noodzakelijke ICT-middelen.<sup>24</sup> Het forfait van € 2 is gebaseerd op onderzoek van het Nibud naar daadwerkelijke kosten (augustus 2021)<sup>25</sup>. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de tabelcorrectiefactor, waarbij rekening wordt gehouden met de inflatie. Bij de periodieke evaluatie van deze regeling zal bekeken worden of het forfait nog strookt met de gemiddelde werkelijke kosten die werknemers in de praktijk maken.

Vorig jaar is toegezegd de uitvoerbaarheid van de thuiswerkvergoeding zorgvuldig te monitoren.<sup>26</sup> In april 2022 is hiertoe overleg gevoerd met sociale partners. Sociale partners gaven aan dat door het vrij recent vervallen van het thuiswerkadvies sprake is van een overgangsfase waarbij hybride werken en bijbehorende afspraken over thuiswerkvergoedingen nog ingebed moeten raken. Het is te vroeg conclusies te trekken over de uitvoerbaarheid en administratieve lasten van de thuiswerkvergoeding. Dit geldt ook voor de Belastingdienst wat betreft de uitvoerbaarheid. Vervolggesprekken vinden plaats in het vierde kwartaal van 2022. Daarnaast zal de evaluatie van de thuiswerkvergoeding worden meegenomen in de genoemde evaluatie van de WKR.

<sup>20</sup> Het gaat specifiek om voorzieningen die als doel hebben veiligheids- en gezondheidsrisico's die zijn verbonden *aan de dienstbetrekking* te bestrijden of voorkomen.

<sup>21</sup> De waarde van een voorziening op de werkplek, in redelijkheid, is onbelast voor de loonheffingen (artikel 3.7, eerste lid, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011).

<sup>22</sup> Kamerstuk 34 002, nr. 10.

<sup>23</sup> De bijtelling voor het ter beschikking stellen van een fiets is 7% van de waarde van de fiets per kalenderjaar (artikel 13ter Wet op de loonbelasting 1964).

<sup>24</sup> Artikel 31a, lid 2, onderdeel g, Wet LB 1964.

<sup>25</sup> Kamerstuk 35 927, nr. 6, bijlage. In het bedrag van € 2 zijn de volgende kosten opgenomen: elektriciteitsverbruik, waterverbruik, verwarming, koffie/thee en toilet papier.

<sup>26</sup> Kamerstuk 35 927, nr. 32.

### *Fiscale vrijstelling gebruik werkhubs*

De SER stelt dat werkhubs meer ingebed kunnen worden door in de WKR een fiscale vrijstelling op te nemen voor kosten van het gebruik van werkhubs. Werkhubs bieden werkenden de mogelijkheid in een deeltkantoor een werkplek te huren om zo niet op bedrijfslocatie en de reguliere werkplek hun werk te doen.

Voor huurkosten van een werkhub is geen vrijstelling nodig in de WKR, deze kosten kwalificeren niet als loon. Dit geldt ook als een werknemer de huurkosten voorschiet voor diens werkgever. In het handboek loonheffingen zal een aanvulling worden opgenomen die de fiscale aspecten van een werkhub verduidelijkt.

### *Creëer meer flexibiliteit in mobiliteitsregelingen*

De SER geeft aan dat een regeling met meer flexibiliteit nuttig is, zoals een mobiliteitsbudget waarvoor het niet of minder uitmaakt hoe een werknemer reist en waar een werknemer werkt.

De Wet op de loonbelasting 1964 biedt al de benodigde «bouwstenen» op grond waarvan het voor een werkgever mogelijk is om een mobiliteitsbudget vorm te geven dat het meest geschikt is voor diens bedrijf en de betreffende (groep) werknemer(s). Door verschillende vrijstellingen te combineren, kan een werkgever een onbelaste gecombineerde reis- en thuiswerkkostenvergoeding geven. Eventueel gecombineerd met vervoer vanwege de werkgever, zoals de leaseauto of -fiets. Daarnaast kan een werkgever nog steeds de door de werknemer betaalde kosten van overige zakelijke reizen, die minder voorspelbaar zijn en waarvan vooraf minder goed is in te schatten hoe hoog die uitvallen, onbelast vergoeden op declaratiebasis. Het kabinet ziet daarom geen belemmering voor werkgevers om een mobiliteitsbudget vorm te geven.

### *Eenvoudigere regelingen, periodiek toetsing en heldere communicatie*

De SER adviseert om de uitvoerbaarheid van de WKR te evalueren en te bezien of de WKR eenvoudiger in gebruik kan worden gemaakt.

Het kabinet laat zoals gezegd de WKR in 2023/2024 evalueren. Ook de uitvoerbaarheid van de WKR en onderlinge samenhang van de verschillende regelingen vormen onderdeel hiervan. Sociale partners worden doorgaans betrokken bij een voorgenomen wijziging van de WKR, zoals bij implementatie van de thuiswerkvrijstelling.

De SER adviseert te bezien of de term «werkplek» verruimd kan worden naar de thuiswerkplek. Zo kunnen verstrekkingen die op kantoor mogen worden gedaan ook gelden voor de werkplek thuis. De SER vindt dat dit beter aansluit bij hybride werken. Deze aanpassing ligt niet voor de hand. Allereerst geeft de SER ook in haar advies aan dat het nu nog onduidelijk is welke voorzieningen er nodig zijn ten behoeve van het hybride werken waarvoor momenteel geen specifieke vrijstelling geldt. Zolang dit niet duidelijk is, ligt het niet voor de hand om de WKR ongericht uit te breiden. Mogelijk dat de uitkomsten van de evaluatie van de WKR hier meer duidelijkheid over biedt. Voor een groot deel van de thuiswerkgerelateerde voorzieningen die nodig lijken voor hybride werken geldt al een vrijstelling.<sup>27</sup> Hierdoor ligt een ongerichte verruiming van het werkplekcriterium niet voor de hand.

<sup>27</sup> Zoals een voor het werk noodzakelijke computer, laptop, beeldscherm of mobiele telefoon. Of een bureaustoel, beeldschermbril, een thuiswerkvergoeding van € 2 per thuisgewerkte dag.

Ten slotte zou het uitbreiden van het begrip «werkplek» naar de werkkamer thuis of het gehele huis in feite met zich meebrengen dat bijna elke voorziening voor de thuiswerkplek of in huis onbelast is voor de loonheffingen. Het faciliteren van een functionerend en aangekleed kantoorgebouw is verbonden aan de bedrijfsvoering van de werkgever en wordt naar algemene maatschappelijke opvattingen niet als loon ervaren, ook al kan sprake zijn van enig privévoordeel.<sup>28</sup> Dat ligt anders bij de thuiswerkplek. Er geldt weliswaar een redelijkheids criterium, maar dit zal in de praktijk ook tot meer onduidelijkheid leiden. De grens welke voorziening al dan niet onbelast is, wordt nog lastiger als een thuiswerkplek meerdere functies heeft.

De Belastingdienst communiceert uitgebreid over de WKR onder meer via website en het handboek loonheffingen. Dit handboek geeft een overzicht van de regelingen in de loonheffingen inclusief voorbeelden. Uit een recente evaluatie blijkt dat het handboek wordt gezien als makkelijk leesbaar, goed te begrijpen en er worden geen onderwerpen en thema's gemist.

#### *Ontwikkel een richtlijn voor eenduidige inspecties*

De SER stelt dat de WKR complex is en ontvangt signalen dat inspecties rond de WKR niet altijd eenduidig worden uitgevoerd. De SER adviseert hiervoor een richtlijn te ontwikkelen. De Belastingdienst borgt via landelijke vaktechnische coördinatoren dat sprake is van eenheid van beleid en uitvoering ten aanzien van de WKR. Het signaal en advies van de SER worden binnen de Belastingdienst gedeeld.

#### **Thema 6: Mobiliteit, milieu en ordening**

De SER stelt vast dat het hybride werken verschillende maatschappelijke gevolgen kan hebben. Zo kan het woon-werkverkeer afnemen, met als gevolg minder groei van files. Kantoorpanden kunnen ook anders worden ingericht en benut. Dit kan een effect hebben op de woningmarkt. Vanuit die achtergrond doet de SER-aanbevelingen aan het kabinet op het gebied van mobiliteit, milieu en ordening.

#### *Ondersteun hybride werken om congestie te verminderen*

De SER adviseert om via regionale mobiliteitsnetwerken bedrijven te helpen bij het maken van keuzen die spreiden van het verkeer bij hybride werk ondersteunen. Het kabinet geeft hier invulling aan door op het Bestuurlijk overleg Meerjarenprogramma Infrastructuur, Ruimte en Transport (BO-MIRT) met regionale overheden maatwerkafspraken te maken om werkgevers in de betreffende regio te faciliteren. En wordt samen met regionale overheden in diverse regio's ingezet op het maken van concrete intentie-afspraken waarbij bedrijven en onderwijsinstellingen zich publiekelijk committeren aan hybride werken en het stimuleren hiervan binnen hun netwerken.

#### *Onderzoek naar de effecten van hybride werken op de CO<sub>2</sub>-uitstoot*

Het kabinet onderschrijft de behoefte aan aanvullend onderzoek naar de effecten van hybride werken op de CO<sub>2</sub>-uitstoot op de langere termijn. Met onder andere het Kennisinstituut Mobiliteit wordt bezien hoe dit vorm gegeven kan worden binnen bestaande onderzoeken.

---

<sup>28</sup> Kamerstuk 32 130, nr. 7.

### *Onderzoek de ontwikkeling van werkhubs*

De SER adviseert om onderzoek te doen hoe hybride werken het best door werkhubs ondersteund kan worden. Het kabinet geeft hier invulling aan door in het mobiliteitsbeleid te kijken naar de kansrijkheid van mobiliteitshubs als mogelijke oplossing voor knelpunten in het mobiliteitsstelsel. Het is een logisch onderdeel van het nabijheidsprincipe dat we nastreven bij de verdichtingsopgave. In veel gevallen gaat het Rijk niet over de ontwikkeling van deze mobiliteitshubs, maar gemeenten of andere partijen. Wel kan het Rijk de mobiliteitshubontwikkeling aanmoedigen en informatie aanreiken. In de geest van de aanbeveling van de SER moedigt het kabinet partijen aan om bij de ontwikkeling van hubs in het mobiliteitssysteem te (laten) onderzoeken of en zo ja hoe daarin plekken voor hybride werken kunnen worden meegenomen.

### *Stimuleer de ontwikkeling van de regio's*

De ontwikkelingen rondom hybride spelen ook een belangrijke rol bij de huidige Woningbouwopgave. Hoe komen we tot slimme, duurzame en betaalbare oplossingen zonder dat het verkeer vastloopt. In het Woononderzoek NL<sup>29</sup> is tot op heden nog niet vastgesteld dat de woonwensen en daarmee de bouwopgave significant verschoven zijn door hybride werken. Wel hebben de COVID-pandemie en het (volledig) thuiswerken vermoedelijk personen uit de Randstad ertoe bewogen naar het oosten te verhuizen, in grotere mate dan vóór de pandemie. Verschillende regio's, waaronder Oost, Friesland en Zeeland, hebben zelf ook onderzoek gedaan naar de impact van de COVID-crisis op verhuisbewegingen. Zij constateren op regionale schaal een heel kleine plus vanwege personen die uit de Randstad naar deze gebieden verhuizen. Het lijkt passend voor het Woononderzoek van 2023 om vragen rondom hybride werken concreter in het onderzoek op te nemen.

### **Thema 7: Kennis en advies**

De SER adviseert om blijvend kennis en ervaringen te verzamelen en te verspreiden onder werkenden en werkgevers om de kansen van hybride werken zo breed mogelijk te kunnen benutten.

#### *Verspreid kennis hybride werken via bestaande structuren en informatiecampagnes*

De SER adviseert om kennis en informatie te delen via bestaande structuren (overheidsorganisaties- en kanalen, sector- en brancheorganisaties, deskundigen, dienstverleners en sociale partners). Het kabinet geeft hier op dit moment al invulling aan door informatie, tips en ervaringen te delen over hybride werken via Arboportaal.nl en HoeWerkt-Nederland.nl. Het kabinet gaat in gesprek met de sociale partners om te bekijken hoe de informatieverspreiding nog effectiever kan plaatsvinden en waar de grootste informatiebehoefte ligt. Bij dit gesprek kan meteen worden ingegaan op het advies van de SER om publieksinformatie over hybride werken op te zetten.

Daarnaast adviseert de SER om een toolkit te ontwikkelen over hybride werken. Mijn ministerie heeft TNO de opdracht gegeven om een dergelijke toolkit, op basis van onderzoek onder diverse bedrijven, te ontwikkelen. Deze komt naar verwachting eind van de zomer van 2022 uit. Deze toolkit zal via het Arboportaal en via de kanalen van de sociale partners gedeeld worden.

<sup>29</sup> Zie Woononderzoek Nederland.

### *Blijvend onderzoek naar de gevolgen van hybride werken*

De SER benadrukt het belang van het doorlopend blijven doen van onderzoek naar de gevolgen van hybride werken.

Zoals hierboven al genoemd, lopen er momenteel al verschillende onderzoeken rondom hybride werken vanuit onder andere TNO, KIM, en het RIVM. Het kabinet heeft met deze kennisinstututen contact over mogelijk vervolgonderzoek op het gebied van hybride werken. Op dit moment is TNO in opdracht van mijn ministerie een onderzoek aan het uitvoeren naar de langdurige effecten van thuiswerken. Deze komt naar verwachting in de zomer van 2022 uit. Met het RIVM is de overheid in gesprek om voorlopige metingen door te laten lopen om de gevolgen van «het terug naar kantoor gaan» te meten. Met werkgeversorganisaties en vakbonden zal bekeken worden hoe uitkomsten van onderzoeken beter met elkaar gedeeld en ontsloten (zoals via websites) kunnen worden.

In aanvulling op het SER-advies gaan verschillende ministeries in gesprek met sociale partners en andere stakeholders om te kijken welke kennisvraagstukken op het gebied van hybride werken liggen.

### **Afsluitend**

Het hybride werken stevig inbedden in het nieuwe werken kan alleen als de sociale partners, werkgevers en werknemers en de overheid, dat samen oppakken. Met deze Agenda voor de toekomst van hybride werken heeft het kabinet een belangrijke stap gezet om werkgevers en werknemers in de komende periode verder te ondersteunen bij het vormgeven van het hybride werken. Het kabinet werkt de agenda met de sociale partners, werkgevers en werkenden de komende periode verder uit. Het kabinet informeert uw Kamer voor de zomer van 2023 over de voortgang van de agenda.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip