

Weer meer naar kantoor, maar eenzijdig mandaat sommige werkgevers frustreert

Noor sprak bij de start van haar nieuwe baan af dat ze maar één keer per week naar kantoor hoefde te komen. Zo kon ze haar werk met de zorg voor haar dementerende vader combineren. Drie jaar later besloot haar werkgever dat iedereen voortaan drie keer per week op kantoor moet zijn. Vakbonden zien dit soort voorbeelden steeds vaker, ook in de verzekeringssector. Karin Oosterveld, jurist bij De Unie, schreef er een column over.

Een veranderende trend

Sinds een aantal maanden ziet het service center van De Unie een duidelijke verschuiving. Er komen steeds meer signalen binnen van werknemers die merken dat hun thuiswerkbeleid plots wordt aangepast. Bedrijven als Philips, ABN Amro, UWV en ING vragen hun personeel ineens om vaker naar kantoor te komen dan eerder afgesproken.

In de praktijk gebeurt dit regelmatig zonder overleg of zonder rekening te houden met eerder gemaakte cao-afspraken. Dat kan natuurlijk niet. Dat is een schending van cao-afspraken. Individuele werknemers ondervinden hiervan problemen, omdat zij hun werkweek hebben ingericht op het kunnen combineren van hun baan met zorgtaken. Zoals mantelzorg aan een ouder of de opvoeding van een kind.

Coronatijd

Sinds coronatijd mocht er bij veel bedrijven thuis worden gewerkt. Zelfs bedrijven die voorheen terughoudend waren, ontdekten dat werken op afstand verrassend goed mogelijk bleek. Ook nadat het thuiswerkadvies verviel, bleven veel werknemers grotendeels vanuit huis werken. Thuiswerken werd het nieuwe normaal. In veel organisaties werden hierover afspraken gemaakt. Deze afspraken zien we terug in diverse cao's. Zo biedt de cao van het verzekeringsbedrijf ruimte voor tijd- en plaats onafhankelijk werken.

Thuiswerkbeleid verzekeringssector

Hoe zit dit verder in de verzekeringsbranche? Bij Aegon wordt er samen met de leidinggevende en in onderling overleg met de collega's besloten hoe de medewerker het meest effectief samenwerkt, waar en op welke tijd van de dag. Achmea ondersteunt mantelzorgers door ruimte te bieden voor maatwerkafspraken over werktijden en thuiswerken.

VGZ heeft hybride werken officieel vastgelegd, met als uitgangspunt: samenwerken met de juiste persoon, op het juiste moment, op de juiste plek. ASR regelt via de cao de zogeheten VIT-regeling (Vitaal Ingericht Thuis), waarbij aandacht is voor een arbo-verantwoorde thuiswerkplek, vitaliteit en een gezonde werk-privébalans.

ABN Amro gaat zelfs zo ver dat medewerkers grotendeels zelf bepalen waar en wanneer ze werken.

Het verhaal van Noor

Terug naar Noor. Door het besluit van haar werkgever om iedereen weer meer naar kantoor te laten komen, kreeg zij te maken met lange reistijden. Ze kwam pas laat thuis en moest daarna nog zorgen voor haar vader. Na vijf weken raakte ze overbelast en viel uit.

Uiteindelijk, na tussenkomst van De Unie, kwam er een oplossing: Noor werkt nu twee dagen op kantoor, mag buiten de spits reizen en werkt de overige uren thuis.

Oproep aan werkgevers

Dit soort situaties onderstrepen hoe belangrijk het is om het gesprek over hybride werken en thuiswerkbeleid serieus te voeren aan de cao-tafel. Is er geen cao-afspraken maar wel een afspraak met individuele werknemers, dan mogen deze niet zomaar eenzijdig worden gewijzigd. Werkgevers dienen zorgvuldig te handelen, oog te hebben voor persoonlijke omstandigheden en werknemers tijd te geven zich aan te passen.

Daarnaast is het essentieel om te beseffen dat de wereld veranderd is. Voor veel mensen is een goede werk-privébalans cruciaal geworden. Werknemers hebben hun leven hierop ingericht. In tijden van arbeidsmarktkrapte en toenemende arbeidsongeschiktheid als gevolg van spanningsklachten of burn-out is het dan ook van strategisch belang om te luisteren naar de wensen en behoeften van medewerkers.

Zorg voor werkbare omstandigheden op kantoor

Tot slot: wie mensen terug naar kantoor wil halen, moet ook zorgen dat ze daar kunnen functioneren. De Unie krijgt nog steeds meldingen van medewerkers die hun werkplek ruim van tevoren moeten reserveren of geen parkeerplek kunnen vinden als ze iets later beginnen vanwege bijvoorbeeld schoolgaande kinderen. Zo start de werkdag al met frustratie.

Een effectief thuiswerk- en kantoorbeleid vraagt dus niet alleen om duidelijke afspraken, maar ook om menselijkheid, maatwerk en praktische voorzieningen. Alleen dan blijft werk echt werkbaar – voor iedereen.