

Checklist om hybride te werken

HYBRIDE WERKEN VOOR LEIDINGGEVENDEN

- Visie hybride werken**

Wanneer er een visie is gevormd op het hybride werken is het belangrijk voor leidinggevenden om deze visie over te brengen op de werknemers en toe te passen op de werkvloer. Het is dus belangrijk om te weten als leidinggevende wat de visie is, wat de rol van leidinggevende is daarin en wat er van de werknemers wordt verwacht. Zo kan een leidinggevende duidelijk overbrengen naar de werknemer wat de visie van het hybride werken is wat bijdraagt aan de uitvoering ervan.
- Gelijkheidsbeginsel in relatie tot hybride werken**

Een goede werkgever dient zich te houden aan het goed werkgeverschap en hieronder valt het gelijkheidsbeginsel: gelijke gevallen gelijk behandelen. Leidinggevenden zijn vaak de uitvoerder van het goed werkgeverschap en krijgen daardoor te maken met het gelijkheidsbeginsel. Wanneer er een beslissing wordt gemaakt met betrekking tot het hybride werken voor een werknemer, is het belangrijk om een werknemer die een gelijk geval is, gelijk te behandelen. Daarom is het belangrijk om met leidinggevenden onder elkaar af te stemmen hoe er is omgegaan met verschillende situaties om zo gelijke gevallen gelijk te behandelen.
- Thuiswerkregeling**

Wanneer er een thuiswerkregeling wordt en/of is opgesteld binnen de organisatie is het belangrijk dat leidinggevenden werknemers hiervan meerdere malen op de hoogte brengen in een werkoverleg. Herhaling is hierin belangrijk zodat werknemers het onthouden en in zich opnemen en zo ook vaker de mogelijkheid krijgen om hierover iets te vragen. Ook is het van belang dat de leidinggevende op de hoogte is wat de thuiswerkregeling is en wat deze inhoudt, zodat vragen van werknemers vrijwel direct beantwoord kunnen worden. En zichtbaar controleert wat controle behoeft.
- Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden**

De wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden treedt augustus 2022 in werking. Als leidinggevende is het belangrijk dat de werknemers geïnformeerd worden in bijvoorbeeld het werkoverleg wat dit voor hen inhoudt en of veranderd en waar zij terecht kunnen voor eventuele vragen.
- Vergadering/werkoverleg hybride werken**

Door de veranderingen die het hybride werken met zich mee brengt kunnen er vragen en/of onduidelijkheden ontstaan omtrent het hybride werken. Daarom is het van belang dat leidinggevenden in het werkoverleg werkelijks aandacht besteden aan het hybride werken zoals de veranderingen, de afspraken, de verwachtingen etc. Ook is het belangrijk om de werknemers ervan op de hoogte te brengen dat er vergaderingen zijn onder werktijd waarin informatie wordt gedeeld door werknemers in verschillende functies over het hybride werken waar zij aan deel zullen gaan nemen. Er zal een schema moeten worden gemaakt welke werknemer wanneer aansluit bij een vergadering.
- Werkwijze inwerken nieuwe werknemers**

Op het moment dat nieuwe werknemers dienen te worden ingewerkt is het belangrijk dat er een werkwijze is gecreëerd over hoe dit dient te gebeuren. Daarom is het belangrijk dat leidinggevenden meedenken bij het vormen van deze werkwijze en ook deze werkwijze overbrengen naar de werknemers die nieuwe werknemers in zullen werken. Zo kan er worden gedacht aan het inwerken gebeurt fysiek, zowel door werknemers met veel ervaring als werknemers met minder ervaring etc.

HYBRIDE WERKEN VOOR HR ADVISEUR EN ARBEIDSJURIST



Visie hybride werken

Er dient een visie te worden gevormd omtrent het hybride werken. Zo is het belangrijk om een invulling te geven aan thuiswerken, het werken op kantoor en het werken elders. Het is belangrijk om in kaart te brengen wat de verwachtingen zijn van de organisatie van verschillende functies en werknemers. Leidinggevenden dienen op te hoogte te worden gebracht van de visie en hoe zij deze over kunnen brengen op de werknemers. Deze visie dient laagdrempelig en op één plek terug te kunnen worden gelezen en mogelijk te worden vastgelegd in bijvoorbeeld een (online) personeelshandboek.



Thuiswerkregeling

Om voor meer duidelijkheid te zorgen omtrent het hybride werken binnen de organisatie kan er een thuiswerkregeling worden opgesteld. Dit kan door HR worden gedaan. De volgende dingen kunnen in een thuiswerkregeling worden opgenomen:

- Welke functies of functiegroepen voor thuiswerken in aanmerking komen;
- Hoeveel dagen er per periode thuisgewerkt mag worden;
- Welke activiteiten op de werkplek/locatie moeten plaatsvinden;
- Wat de regels zijn voor flexibele werktijden en het maken van overuren;
- Hoe de communicatie binnen het team/de afdeling en met leidinggevenden geregeld is;
- Op welke manier medewerkers gezond en veilig kunnen thuiswerken;

Er kan in de arbeidsovereenkomst worden toegevoegd dat de thuiswerkregeling van toepassing wordt verklaard.



Vergadering/werkoverleg hybride werken

HR kan binnen de organisatie toelichting geven aan leidinggevenden en werknemers over het geldende beleid. Ze kunnen vragen beantwoorden over waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt, welk beleid geldt en waar zij terecht kunnen voor eventuele vragen.



Gelijkheidsbeginsel in relatie tot hybride werken

Een goede werkgever dient zich te houden aan het goed werkgeverschap en hieronder valt het gelijkheidsbeginsel: gelijke gevallen gelijk behandelen. HR kan in overleg met de leidinggevenden een werkwijze vaststellen om te zorgen dat gelijke gevallen gelijk worden behandeld en/of leidinggevenden hierover op een bepaalde wijze met elkaar communiceren. De individuele aanpak van elke leidinggevende dient op elkaar afgestemd te worden binnen één bandbreedte die de afdeling actief monitort.



Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden

De Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden treedt in augustus 2022 in werking. Er kan door HR (in samenspraak/overleg met de jurist) het volgende worden toegevoegd aan de arbeidsovereenkomst:

- Duur en voorwaarden van (een eventuele) proeftijd;
- De gebruikelijke werkplek;
- De normale arbeids- en rusttijden;
- Het scholingsbeleid;
- Toepasselijke procedures bij ontslag;
- Duur van het betaald verlof;
- De salariscomponenten en de momenten van uitbetaling van het salaris;



Werkwijze inwerken nieuwe werknemers

Bij het creëren van een werkwijze met betrekking tot het inwerken van nieuwe werknemers is het belangrijk dat leidinggevenden weten wat hun rol daarin is en mogelijk behoeven zij een aantal tools. HR kan hen hierin bijstaan en mogelijk het een en ander op papier zetten voor meer overzicht en duidelijkheid.

