

Balans tussen werk en privé

Een onderzoek naar vermenging tussen werk en privé en het recht op onbereikbaarheid



Student: Marina Sufiyanova

Studentnummer: 1255169

Master: Rechtsgeleerdheid

Begeleiders: mr. A.D.M. van Rijs & mr. dr. J. van Drongelen

Datum: 20 november 2018

Voorwoord

Deze scriptie vormt een belangrijk onderdeel van de afronding van mijn master Rechtsgeleerdheid aan Tilburg University.

Bewust heb ik gekozen voor een interdisciplinaire benadering vanwege mijn interesse in zowel rechten als psychologie. Het scriptietraject was een leerproces, waaraan ik met plezier gewerkt heb, al koste het wel moeite om onderzoeksgrenzen te stellen.

Vooraf wil ik graag een aantal personen bedanken voor hun bijdragen. Allereerst mijn voormalig scriptiebegeleider de heer Van Drongelen voor zijn enthousiasme en support. Natuurlijk ook mijn huidige begeleider de heer Van Rijs in de afrondingsfase. Verder wil ik Hein van Staveren bedanken voor het doorlezen van mijn scriptie en zijn kritische feedback. Ook gaat mijn dank uit naar Arthur Aïdan (rechtenstudent aan de Université Paris I Panthéon Sorbonne) die de Franse wetten, teksten en jurisprudentie heeft vertaald en toegelicht. Tot slot wil ik mijn dank uiten aan degene die hebben meegewerkt aan de interviews en gesprekken om zo het onderwerp van meerdere kanten te kunnen belichten.

Met deze scriptie hoop ik een bescheiden bijdrage te leveren aan een beter begrip van een actueel probleem, of zoals Tilburg University dat treffend verwoordt de ‘Understanding Society’.

Marina Sufiyanova

Tilburg, 20 november 2018

Inhoudsopgave

<i>Voorwoord</i>	2
<i>Afkortingenlijst</i>	5
<i>Hoofdstuk 1. Inleiding</i>	6
1.1 Deelvragen/ leeswijzer	11
1.2 Onderzoeksopzet	11
<i>Hoofdstuk 2. Verschuivingen in de verhouding tussen werk en privé</i>	12
2.1 Inleiding.....	12
2.2 Terugblik.....	12
2.3 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.....	13
2.4 Plaats- en tijdsafhankelijk werken.....	15
2.5 Wettelijke aspecten van vermenging van werk en privé.....	17
2.6 Deelconclusie.....	18
<i>Hoofdstuk 3. Psychosociale effecten</i>	19
3.1 Inleiding.....	19
3.2 Begripsomschrijvingen	19
3.3 Maatschappelijke context.....	20
3.4 PSA in relatie tot vermenging werk en privé	22
3.5 Interviews.....	23
3.7 Conclusie	25
<i>Hoofdstuk 4. Juridische bescherming</i>	26
4.1 Inleiding.....	26
4.2 Internationaal en Europees kader	26
4.3 Wettelijke bescherming	27
4.4 Conclusie	32
<i>Hoofdstuk 5. Instrumentarium</i>	33
5.1 Inleiding.....	33
5.2 Oplossingsrichtingen aan de hand van het IAK.....	34
5.3 Zelfregulering.....	36
5.4 Sociale partners en cao	38
5.5 Onbereikbaarheidswet.....	40
5.6 Deelconclusie.....	43
<i>Hoofdstuk 6. Conclusie</i>	44
<i>Literatuurlijst</i>	47
Bijlage I:.....	54

IA. Gesprek met Ben Tiggelaar, onafhankelijk gedragswetenschapper en auteur	54
IB . Gesprek met Jessica van Ruitenburg, beleidsmedewerker bij vakbond FNV.....	56
Bijlage II: Interview A t/m D	57
Interview II. A	57
Interview II. B	61
Interview II.C	66
Interview II. D.....	72
Bijlage III: Overzicht Arbeidstijdenwet.....	80
Bijlage IV: PSA Factsheet.....	82

Afkortingenlijst

Arbowet	Arbeidsomstandighedenwet
Atw	Arbeidstijdenwet
AVV	Algemeen verbindendverklaring
BW	Burgerlijk Wetboek
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
ESH	Europees Sociaal Handvest
FNV	Federatie Nederlandse Vakvereniging
HNW	Het Nieuwe Werken
HvGrEU	Handvest van de grondrechten van de Europese Unie
HvJ	Hof van Justitie van de Europese Unie
ILO	International Labour Organization
MvT	Memorie van Toelichting
NEA	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden
OR	Ondernemingsraad
P&O	Personeel & Organisatie
PSA	Psychosociale arbeidsbelasting
PVT	Personeelsvertegenwoordiging
RI&E	Risico-inventarisatie en –evaluatie
RV	Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SER	Sociaal Economische Raad
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TNO	Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek
Waa	Wet aanpassing arbeidsduur
WODC	Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WRR	Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
Wfw	Wet flexibel werken

Hoofdstuk 1. Inleiding

De actualiteit

Volgens de PvdA moet er een wettelijk recht op onbereikbaarheid komen, zo blijkt uit recente vragen van Kamerlid Van Dijk aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.¹ Hij wijst naar landen als Frankrijk en Duitsland, waar bedrijven zoals BMW, Volkswagen en Lidl al (on)bereikbaarheidsafspraken hebben gemaakt.² Van Dijk borduurt hiermee voort op het voorstel van toenmalig minister Asscher die in 2017 al een pleidooi hield voor het recht op onbereikbaarheid.³

Dat het onderwerp leeft, blijkt wel uit de snelle reacties. In een artikel in het Brabants Dagblad van 19 november jl. worden enkele experts aangehaald die betwijfelen of een dergelijke wettelijke regeling er ooit zal komen.⁴ Hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen zou graag zien dat *‘de overheid een norm stelt voor bereikbaarheid, die bedrijven zelf kunnen inkleuren’*.⁵ In het krantenartikel wordt als voorbeeld gegeven een bedrijf dat zijn werknemers na werktijd afsluit van de computer en telefoon.

(Werk-)tijden veranderen

Klassieke arbeidspatronen veranderen door globalisering en technologische ontwikkelingen. Op het gebied van ICT spelen allerlei ontwikkelingen die tot tempoversnelling leiden.⁶ Om in de huidige concurrerende markt te kunnen (blijven) meedraaien, wordt flexibiliteit gevraagd, zoals werken op verschillende tijden en plaatsen.⁷ Dit kan leiden tot een situatie waarin alle tijd als potentiële werktijd wordt gezien.⁸ Het probleem daarbij is dat een toenemend aantal werkenden een grote tijdsdruk en tijdgebrek ervaart, waardoor werk- en privétijd elkaar overlappen.⁹ Dit wordt nog eens versterkt door veranderingen in de man-vrouw rolverdeling, het wegvallen van de verzorgingsstaat en de flexibilisering van arbeidsrelaties.¹⁰ Daarnaast wordt van burgers een bijdrage gevraagd in de vorm van mantelzorg en vrijwilligerswerk.¹¹ Dit alles brengt met zich mee dat tijd moet worden verdeeld

¹ Redactie NOS 2018 (online); *Aanhangsel Handelingen II* 2018/19, nr. 238

² Redactie NOS 2018 (online)

³ Redactie NRC 2017 (b) (online publiek).

⁴ Van Agteren 2018 (online publiek)

⁵ Van Agteren 2018 (online publiek)

⁶ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 14.

⁷ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 14.

⁸ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 7.

⁹ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 7.

¹⁰ Pennings & Plantenga 2018, p. 14.

¹¹ Pennings & Plantenga 2018, p. 25.

over veel verschillende taken.¹² De maatschappij is er een van ‘taakcombineerders’ geworden, aldus een SER-rapport uit 2011.¹³

Steeds meer mensen hebben echter moeite hun baan te combineren met hun rol en taken in de privésfeer.¹⁴ Volgens de SER ligt de oplossing in het slimmer organiseren van arbeid en dienstverlening om werk en privé beter te combineren.¹⁵

Flexibel werken

Tot voor kort werd het omgaan met tijdsdruk vooral opgelost door deeltijdarbeid.¹⁶ Dit was geregeld in de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) uit 2000.¹⁷ Werknemers hadden ingevolge artikel 2 van de Waa het recht om hun werkgever te verzoeken hun arbeidsovereenkomst of aanstelling te wijzigen, zodat ze meer of juist minder uren konden gaan werken. De Waa is met ingang van 2016 vervangen door de Wet flexibel werken (Wfw). Deze nieuwe wet maakt het mogelijk om behalve t.a.v. de arbeidsduur ook om aanpassing te vragen van de arbeidstijden en arbeidsplaats.¹⁸ Dit moet ertoe leiden dat werknemers gemakkelijker verzoeken kunnen doen om buiten de normale werktijden te werken (zogenoemde flexibele werktijden) of om een deel van het werk buiten de normale plaats van arbeid te verrichten (wat meestal neerkomt op thuiswerken). De Wfw combineert hiermee de aanbevelingen uit het voornoemde SER-advies, zo concludeert de Raad van State in reactie op het wetsvoorstel.¹⁹

In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel Wfw wordt een wettelijke regeling als noodzakelijk beschouwd omdat de behoefte aan meer flexibiliteit nog onvoldoende in CAO-afspraken wordt geregeld. CAO-afspraken zijn vaak te algemeen geformuleerd.²⁰ De indieners van het wetsvoorstel verwachten dat werknemers en werkgevers vaker in CAO’s concrete aanvullende afspraken zullen maken over flexibel werken en nadere invulling geven aan de mogelijkheden die de Wfw biedt, zoals ook gebeurd is na invoering van de Waa.²¹

¹² SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 7.

¹³ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 7.

¹⁴ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 7.

¹⁵ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 8.

¹⁶ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 8.

¹⁷ *Kamerstukken II* 1998/99, 26358, 3, p. 3.

¹⁸ Van Drongelen, & Veendam 2015, p.629-636.

¹⁹ *Kamerstukken II*, 2010/11, 328893, 5, p.2.

²⁰ *Kamerstukken II*, 2010/11, 328893, 3, p.2.

²¹ *Kamerstukken II*, 2010/11, 328893, 3, p.2.

Keerzijde

Volgens de SER willen werknemers meer invloed en zeggenschap over de tijd waarop en de plaats waar het werk wordt verricht. Werkgevers hebben op hun beurt behoefte aan loyaliteit en flexibiliteit van werknemers.²² ‘De kunst is om daarover goede afspraken te maken en daarmee een win-winsituatie te creëren.’²³

Maar er zijn ook grenzen. Die komen in beeld als de werkgever verlangt dat je altijd bereikbaar bent, ook buiten de afgesproken werktijden, ’s avonds, in het weekend of tijdens vakantie.²⁴ Door de opkomst van de mobiele telefoons met vele functies vinden steeds meer mensen het normaal om altijd bereikbaar te zijn.²⁵

In het FNV-magazine van februari 2017 wordt een treffende uitspraak aangehaald van een Amerikaans journalist: *‘Het kostte vakbonden 100 jaar strijd om voldoende nachtrust en vrije weekends te realiseren terwijl smartphones binnen drie jaar dit weer tenietdeden’*.²⁶

Voortdurend bereikbaarheid is zowel een zegen als een vloek. Het idee dat iedereen altijd bereikbaar is, kan resulteren in het gevoel van ook te allen tijde bereikbaar moeten zijn.²⁷ Dat gaat ten koste van rustmomenten en kan resulteren in gevoel van gejaagdheid, stress en toenemende werkdruk.²⁸

Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) kampt één op de zeven (15,9%) werknemers met burn-out verschijnselen.²⁹ Een belangrijke oorzaak daarvan is een hoge werkdruk.³⁰ Werknemers weten vaak geen goede balans te vinden tussen werken en rust. Voortdurend bereikbaar zijn, heeft tot gevolg dat men constant alert is. Dit heeft consequenties voor de psychische gezondheid.³¹

Thuiswerkers hebben vaak niet door wanneer ze moeten stoppen en zijn soms tot laat in de avond bezig met hun werk.³² Stress is uitvalfactor nummer één.³³ ArboNed heeft onderzoek gedaan naar

²² SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 9.

²³ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 9.

²⁴ Popma 2017

²⁵ Popma 2017

²⁶ Popma 2017

²⁷ Popma 2012, p.6.

²⁸ Popma 2012, p.10.

²⁹ CBS 2017 (online)

³⁰ *Kamerstukken II*, 2017/18, 25883, nr. 329.

³¹ Prinzen 2012, p.28.

³² Prinzen 2012, p.28.

³³ Reijn 2017 (a) (online publiek)

langdurig verzuim en daaruit bleek dat 33% van de gevallen veroorzaakt wordt door stress.³⁴ De jaarlijkse kosten van werkstress-gerelateerd verzuim worden door TNO en CBS becijferd op 2,7 miljard euro.³⁵ De gevolgen van werkstress raken niet alleen individuen en organisaties maar de gehele samenleving.³⁶

Recht op onbereikbaarheid

Er is een tegenbeweging ingezet die pleit voor het recht op onbereikbaarheid. PvdA-kamerlid Gijs van Dijk heeft onlangs gepleit voor modernisering van de Arbeidstijdenwet. Dit om werknemers rust te gunnen, zodat ze niet in hun vrije tijd bereikbaar hoeven te zijn voor hun werkgever.³⁷ Aan de Arbeidstijdenwet zou volgens Van Dijk toegevoegd moeten worden ‘dat een werknemer buiten werktijd niet hoeft te reageren op e-mails, telefoontjes of berichtjes van de baas of collega’s’.³⁸

Begin 2017 was fractievoorzitter van de PvdA Lodewijk Asscher al van mening dat werknemers het recht moeten hebben om na werktijd onbereikbaar te zijn voor hun baas.³⁹ Volgens Asscher ontstaat er een steeds vagere grens tussen werk en privésfeer, doordat werknemers tot laat in de avond mailen of appen met collega’s. Dat kan resulteren in een te grote werklast, burn-out en verstoorde relaties in het gezin.⁴⁰ Daarom wil hij dat bedrijven met 50 medewerkers of meer hierover overleg gaan voeren met vakbonden en ondernemingsraden.⁴¹

Hiermee volgt hij het voorbeeld van grote bedrijven in Duitsland.⁴² Daar hebben het Volkswagen-concern, BMW, Daimler e.a. met vakbonden en OR afspraken gemaakt om werknemers in hun vrije tijd te vrijwaren van mails van het bedrijf.⁴³ Bij BMW is het beleid dat werknemers niet bereikbaar hoeven te zijn buiten afgesproken werktijden.⁴⁴ Volkswagen gaat nog een stap verder met het technisch niet meer mogelijk maken om tussen 18.15 en 07.00 uur e-mails te ontvangen van de werkgever.⁴⁵ Hierbij past wel enige relativering, aldus Jan Popma in een interview met het FNV-magazine: ‘de bepaling geldt alleen voor werknemers in lagere functies dat in Duitse vestigingen

³⁴ Redactie NRC 2017 (a) (online publiek)

³⁵ Brochure TNO 2014, p.6. (online)

³⁶ *Kamerstukken II*, 2017/18, 25883, nr. 329

³⁷ Redactie NOS 2018 (online)

³⁸ Redactie NOS 2018 (online publiek)

³⁹ Redactie NRC 2017 (b) (online publiek)

⁴⁰ Redactie NRC 2017 (b) (online publiek)

⁴¹ Redactie NRC 2017 (b) (online publiek)

⁴² Redactie NRC 2017 (b) (online publiek)

⁴³ Popma 2017

⁴⁴ Reijn 2017 (online publiek)

⁴⁵ Popma 2017

werkzaam is. Medewerkers in hogere functies en in buitenlandse VW-fabrieken vallen er niet onder'.⁴⁶

Naast Duitsland kent ook Frankrijk een recht op onbereikbaarheid na werktijd.⁴⁷ In het eerdergenoemde FNV-artikel wordt een ICT-bedrijf vermeld waar met de vakbonden afspraken zijn gemaakt over onbereikbaarheid tussen twee werkdagen en in het weekend.⁴⁸ Van recentere datum is 'droit á la déconnexion' oftewel het recht om 'niet verbonden te zijn'. Ingevoerd bij de Arbeidswet van augustus 2016 en bedoeld om de rusttijd van werknemers te waarborgen met het oog op hun persoonlijk leven en gezinsleven.⁴⁹

De Franse werkgevers – die bepaald niet op deze wet zaten te wachten – moeten regels vastleggen rond het gebruik van digitale hulpmiddelen, om ervoor te zorgen dat rusttijden en verlof worden gerespecteerd, evenals het persoonlijk en gezinsleven. In een recent arrest van juli 2018 heeft het Hof van Cassatie een bedrijf dat zijn werknemers dwong om beschikbaar te blijven, terechtgewezen en verplicht tot schadeloosstelling.⁵⁰

De vraag is of zo'n 'onbereikbaarheidswet' ook in Nederland van pas komt of dat er andere wegen zijn om tegenspel te bieden aan het altijd maar bereikbaar moeten zijn? Dit brengt ons bij de centrale onderzoeksvraag van deze scriptie: *'In welk opzicht vindt er in de huidige arbeidsverhoudingen vermenging plaats van werk en privé en wat valt hiertegen te doen?'*

⁴⁶ Popma 2017

⁴⁷ Redactie NRC 2017 (a) (online publiek)

⁴⁸ Popma 2017

⁴⁹ Redactie NRC 2017 (a) (online publiek)

⁵⁰ Iweins 2018 (online publiek)

1.1 Deelvragen/ leeswijzer

Centraal in deze scriptie staan de verhouding tussen werk en privé en het recht op onbereikbaarheid. Om de hoofdvraag op een gestructureerde manier te kunnen beantwoorden, zijn deelvragen geformuleerd. Per hoofdstuk wordt één deelvraag beantwoord.

H.2: *Wat is in de loop van de tijd veranderd in de verhouding tussen werk en privé en wat heeft dat teweeggebracht?*

H.3: *Welke psychosociale effecten kunnen ontstaan door vermenging van werk en privé?*

H.4: *Biedt de huidige wetgeving voldoende bescherming, in het bijzonder als het gaat om psychosociale arbeidsbelasting door vermenging van werk en privé?*

H.5: *Hoe kan werkstress als gevolg van vermenging van werk en privé worden aangepakt?*

Het onderzoek wordt afgesloten met een conclusies in hoofdstuk 6.

1.2 Onderzoeksopzet

Doel van dit onderzoek is om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen rondom de vermenging van werk en privé. Daarbij wordt gekeken of er voldoende mate van bescherming wordt geboden tegen de nadelige effecten, zoals het overal en altijd bereikbaar moeten zijn.

Het onderzoek heeft een interdisciplinaire insteek, waarbij naast de juridische ook sociaal-psychologische en maatschappelijke kanten worden belicht.

Hoofdstuk 2. Verschuivingen in de verhouding tussen werk en privé

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk brengt de maatschappelijke ontwikkelingen in beeld die van invloed zijn op de verhouding tussen werk en privé. De focus ligt op beantwoording van de vraag: *Wat is in de loop van de tijd veranderd in de verhouding tussen werk en privé en wat heeft dat teweeggebracht?*

Allereerst wordt een beknopt (historisch) overzicht gegeven van de veranderingen in de arbeidsmarkt, toegespitst op de relatie tussen werk en privé. Vervolgens wordt ingegaan op het plaats- en tijdonafhankelijk werken, ook wel aangeduid als Het Nieuwe Werken (HNW). Daarna wordt stilgestaan bij enkele recente wetswijzigingen op het vlak van flexibel werken.

2.2 Terugblik

*‘Als je vandaag wilt begrijpen, moet je op zoek gaan naar gisteren.’*⁵¹ Dat geldt ook voor de arbeidsverhoudingen.

De ironie wil dat we soms lijken terug te keren naar vroegere tijden waarin werk en privé sterk met elkaar verweven waren. In de tijd van jagers en boeren (prehistorie) was de arbeidsverdeling vooral afhankelijk van fysieke inzetbaarheid.⁵² Toen de landbouw zich ontwikkelde en men zich ging vestigen (middeleeuwen), ontstond een werkverdeling naar stand of ambacht.⁵³ Voedselproductie werd voorzien door boeren en ambachtslieden maakten producten.⁵⁴ Met de industriële revoluties (rond 1780) groeiden de kleine (vaak familie-) werkplaatsen uit tot grote organisaties.⁵⁵ Met de komst van mechanische werktuigen en kapitaalintensieve machines ontstond een nieuwe manier van werken. Arbeidstaken werden opgedeeld, wat gepaard ging met verlies van zelfstandigheid. De fabriek zorgde voor strakke hiërarchieën waarin het werktempo werd bepaald.⁵⁶ Administratieve taken en kantoorwerk werden op een vergelijkbare wijze georganiseerd. Wonen en werken waren toen volledig gescheiden.

⁵¹ Quote van Pearl Buck

⁵² Laurens e.a. 2011, p. 28-30.

⁵³ Laurens e.a. 2011, p. 28-30.

⁵⁴ Laurens e.a. 2011, p. 28-30.

⁵⁵ Laurens e.a. 2011, p. 28-30.

⁵⁶ Laurens e.a. 2011, p. 28-30.

De komst van informatie- en communicatietechnologie (informatierevolutie vanaf 1970) zorgde voor verdere schaalvoordelen en globalisering.⁵⁷ In onze huidige (informatie-) maatschappij is informatie bijna belangrijker dan pure productie. We leven in een diensteneconomie met een geheel andere dynamiek en nieuwe taakverdelingen met uitbestedingen en IT-dienstverlening op afstand.

De expansie van de dienstensector gaat gepaard met flexibilisering. Hierbij worden productieprocessen opgedeeld en op verschillende plaatsen en tijden volbracht.⁵⁸ Dit wordt nog eens versterkt door de technologische vernieuwingen die een 24/7-economie mogelijk maken.⁵⁹ Waar vroeger het werk na vijf uur 's middags ophield, kan men vandaag de dag met laptops en smartphones ook na die tijd in contact blijven met het werk.⁶⁰ Hierdoor vervagen de grenzen tussen werk en privé. Volgens de SER brengt dat lastige (tijds)keuzes met zich mee en derhalve ook stress, doordat traditionele kaders die de keuzes van mensen structureerden langzaam aan het verdwijnen zijn.⁶¹

2.3 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Van klassieke rolverdeling naar taakcombineerders

Een markant moment was in 1982 het akkoord van Wassenaar.⁶² De economie verkeerde in een diepe crisis en werkgevers- en werknemersorganisaties kwamen een loonmatiging overeen in ruil voor arbeidsduurverkorting in combinatie met herverdeling van arbeid door deeltijdwerk en vervroegde uittreding.⁶³ Hierdoor zou er meer werk beschikbaar komen voor mensen die aan de kant stonden. Met het weer aantrekken van de economie is die deeltijdarbeid verder toegenomen, mede door de sterk toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen.⁶⁴

Doordat steeds meer vrouwen op de arbeidsmarkt participeren, is de klassieke rol- en taak-verdeling veranderd. Het (zuivere) kostwinnersmodel⁶⁵ gaat in veel huishouders niet meer op. Dit gaat gepaard met veranderingen in het combineren van taken. Volgens de SER is Nederland een land van

⁵⁷ SER-advies een werkende combinatie 2016, p.28

⁵⁸ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p. 14.

⁵⁹ Pennings & Plantenga 2018, p.29

⁶⁰ SER-advies een werkende combinatie 2016, p.28.

⁶¹ SER-advies een werkende combinatie 2016, p.29.

⁶² SER-advies tijden van de samenleving 2011, p.14; Langenberg en van der Zwan 2007 (online)

⁶³ Langenberg en van der Zwan 2007 (online)

⁶⁴ Langenberg en van der Zwan 2007 (online)

⁶⁵ Zuivere kostwinnersmodel: 'werkt de man voltijds en de vrouw, als partner van de kostwinner, draagt primair de verantwoordelijkheid voor de zorg voor kinderen en het huishouden.' (Pennings & Plantenga 2018, p.40)

‘taakcombineerders’ geworden.⁶⁶ Werk wordt gecombineerd met de zorg voor gezin en omgeving. ‘Openingstijden van maatschappelijke voorzieningen zoals kinderopvang, scholen, publieke en medische diensten sluiten daar echter niet altijd goed op aan.’⁶⁷ Volgens de SER leidt dit tot een ‘deeltijd paradox’⁶⁸, wat tijdsdruk en gejaagdheid versterkt.

Van verzorgingsstaat naar activerende participatiemaatschappij

Onze verzorgingsstaat ontwikkelt zich steeds meer tot een ‘activerende participatiemaatschappij’.⁶⁹ Daarin moet iedereen naar vermogen meedoen. Men moet meer verantwoordelijkheid nemen om zichzelf te onderhouden en te zorgen voor zijn (directe) omgeving. Een terugtrekkende overheid dwingt burgers om zelf te voorzien in hun informele hulpvraag.⁷⁰ In onze participatiemaatschappij wordt van burgers een grotere bijdrage gevraagd (mantelzorg en vrijwilligerswerk).⁷¹ Interessant is de vraag of deze trend ten laste moet gaan van vrije tijd of van betaalde arbeid? ⁷²

Naar volledige arbeidsparticipatie

Het doel van het sociaal-economisch beleid is om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen. Dat is ook terug te vinden in rapporten van adviesraden als de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) en de SER. In het rapport *Doorgroei van de arbeids-participatie*⁷³ bepleit de WRR een doorgroei naar een ‘vrijwel volledige arbeidsparticipatie’. Argument hiervoor is dat het noodzakelijk is om een solide draagvlak te creëren voor de kosten van vergrijzing, betaalbaarheid van AOW en allerlei zorgvoorzieningen voor een steeds groter wordende groep ouderen.⁷⁴ Plaats- en tijdsafhankelijk werken wordt als een oplossing gezien voor het streven naar een verhoogde arbeidsparticipatie.

⁶⁶ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p.14.

⁶⁷ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p.15.

⁶⁸ ‘Deeltijdarbeid als strategie om tijds knelpunten het hoofd te bieden, houdt de traditionele tijdsindeling mede in stand.’ (SER-advies tijden van de samenleving 2011, p.8 & 14).

⁶⁹ Pennings & Plantenga 2018, p. 14

⁷⁰ Pennings & Plantenga 2018, p. 14

⁷¹ Pennings & Plantenga 2018, p.25

⁷² Pennings & Plantenga 2018, p.25

⁷³ WRR-rapport doorgroei van arbeidsparticipatie 2000

⁷⁴ Pennings & Plantenga 2018, p. 44

2.4 Plaats- en tijdsonafhankelijk werken

Plaats- en tijdsonafhankelijk werken heeft uiteenlopende benamingen, zoals ‘Het Nieuwe Werken (HWN)’, ‘thuiswerken’ of ‘werken 2.0’. De benaming HWN wordt in deze scriptie gehanteerd.

Het Nieuwe Werken

Het Nieuwe Werken is niet nieuw meer; het kreeg ruim 20 jaar geleden voet aan grond. Interpolis was één van de eersten die in 1995 dit concept gebruikten.⁷⁵ HWN staat voor werken ‘onafhankelijk van plaats en tijd, gebruikmakend van informatie- en communicatie-technologie.’⁷⁶ Het kan gaan om flexibiliteit in arbeidsduur, tijd en plaats.⁷⁷ Het begrip is ruimer dan flexwerken en telewerken, al kunnen dat wel vormen zijn van HWN.⁷⁸ Bij HWN kan ook gedacht worden aan innovatieve kantoorruimtes, met verschillende werkplekken die passen bij een bepaalde functie. Bij Interpolis waren er geen vaste werkplekken meer en kon men gedurende de dag wisselen van werkplek.⁷⁹

HWN is slechts voor een bepaalde groep van toepassing, voornamelijk voor mensen die werkzaam zijn in de dienstensector en kenniseconomie. Dit betreft in het bijzonder de bovenlaag van werknemers.⁸⁰ Met HWN krijgen werknemers meer vrijheid doordat ze zelf de regie hebben over hun dagindeling.⁸¹ Dit gaat gepaard met meer eigen verantwoordelijkheid.⁸² Men wordt niet beoordeeld op aanwezigheid, maar op de resultaten die geleverd worden.⁸³

Werkgeversgerichte flexibiliteit

Voor de werkgever is HWN aantrekkelijk omdat het kostenbesparend is. Zo heeft Interpolis tientallen miljoenen euro’s bespaard op bouw- en exploitatiekosten.⁸⁴ Voor de 1500 werknemers waren er 950 werkplekken beschikbaar.⁸⁵ Een ander argument is dat de efficiency toeneemt omdat werknemers zelf hun werktijden naar behoefte kunnen indelen. Zo kan ook in de avonden of

⁷⁵ De Pous & Van der Wielen 2010, p.12.

⁷⁶ Van der Giessen & Maarsen 2014, p. 4.

⁷⁷ Pennings & Plantenga 2018, p.56.

⁷⁸ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p.57.

⁷⁹ De Pous & Van der Wielen 2010, p.12.

⁸⁰ Van der Giessen & Maarsen 2014, p. 8; *Kamerstukken II*, 2010/11, 328893, 3, p.1.

⁸¹ Van der Giessen & Maarsen 2014, p. 107.

⁸² Van der Giessen & Maarsen 2014, p. 107.

⁸³ Van der Giessen & Maarsen 2014, p. 107.

⁸⁴ De Pous & Van der Wielen 2010, p.12.

⁸⁵ De Pous & Van der Wielen 2010, p.12.

weekenden worden doorgewerkt.⁸⁶ Het blijkt evenwel dat mensen die thuiswerken meer uren (gaan) maken. Het gaat om gemiddeld ruim 6 uur per week.⁸⁷

Werknemersgerichte flexibiliteit

Bij werknemersgerichte flexibiliteit gaat het om het aanpassen van werkomstandigheden om te kunnen inspelen op persoonlijke wensen, zodat taken makkelijker gecombineerd kunnen worden. Dit leidt tot minder verzuim.⁸⁸ Zo kan werk ongehinderd gecombineerd worden met zorg voor een ziek gezinslid of een afspraak bij de huisarts.

Voor- en nadelen van HNW

HNW gaat gepaard met een grotere autonomie. Maar wat voor de één een zegen is, is voor de ander een vloek. Niet iedereen is geschikt voor HNW, het vereist immers meer verantwoordelijkheid, zelfdiscipline en werkplanning.⁸⁹ Als werk zich met privé vermengt, is het lastiger om te beginnen of juist te stoppen met werken. Men kan in verleiding komen om langere dagen te maken, waardoor er klachten kunnen insluipen, zoals burn-out.⁹⁰ Ook kan het gevoel ontstaan om altijd bereikbaar te moeten zijn voor je werk. Een ander risico is dat werknemers in een isolement raken; er zijn immers geen collega's in de buurt. Geen 'socialtalk' bij de koffieautomaat of tijdens de pauzes. Dit is echter wel van belang voor creativiteit, tevredenheid en intrinsieke motivatie.⁹¹

Er zijn diverse onderzoeken gedaan naar de effecten van plaats- en tijdsonafhankelijk werken. Sommige komen uit op meer baantevredenheid en efficiënte door HNW, terwijl andere onderzoeken juist het tegendeel bewijzen. Het lastige is dat de onderzoekende partij vaak een rol inneemt in het onderzoek. Dit maakt het moeilijk om eenduidige conclusies te trekken.

⁸⁶ Van der Giessen & Maarsen 2014, p. 13.

⁸⁷ Derks e.a. 2011, p.8.

⁸⁸ Van der Giessen & Maarsen 2014, p. 13.

⁸⁹ Van der Giessen & Maarsen 2014, p. 5 & 19.

⁹⁰ Van der Giessen & Maarsen 2014, p. 17.

⁹¹ Van der Giessen & Maarsen 2014, p. 16 & 17.

2.5 Wettelijke aspecten van vermenging van werk en privé

Juridisch is er het nodige verandert met het oog op de vermenging van werk en privé. Zo is de Wet modernisering verlof en arbeidstijden per 1 januari 2015 in werking getreden.⁹² Deze wet spitst zich toe op de flexibilisering van verlof en maakt het mogelijk dat bestaande vormen van verlof makkelijker opgenomen kunnen worden.⁹³

In 2016 is de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) gewijzigd in de Wet flexibel werken (Wfw).⁹⁴ Met de Waa kon de werknemer een verzoek doen tot aanpassing van zijn arbeidsuren. De Wfw voegt hier aanpassing van werktijden en arbeidsplaatsen aan toe.⁹⁵

In de memorie van toelichting van de Wfw is te lezen dat er een behoefte is aan effectieve ondersteuning van de combinatie van werk en privé.⁹⁶ De wet geeft de werknemer een recht om een verzoek te doen. Werkgever en werknemer hebben overleg over het verzoek tot aanpassing van arbeidsuur, werktijd en arbeidsplaats van de werknemer (zie art. 2 lid 4 Wfw).⁹⁷ De meerwaarde van het recht tot het doen van een verzoek schuilt in het feit dat een afwijzing door de werkgever schriftelijk gemotiveerd moet worden en overleg met de werknemer vergt.⁹⁸ Volgens de initiatiefnemers maakt een desbetreffend verzoek het vanzelfsprekender om flexibel werken onderwerp van gesprek te maken.⁹⁹

Tevens biedt de Wfw ondersteuning aan de werknemers die geen recht hebben op flexibel werken op grond van cao afspraken.¹⁰⁰ De initiatiefnemers¹⁰¹ hadden voor ogen dat deze wet ervoor gaat zorgen dat werknemers en werkgevers vaker in cao's aanvullende afspraken gaan maken over flexibel werken.¹⁰² Om de vijf jaar zal een evaluatie plaatsvinden naar de doeltreffendheid en de effecten van de wet (zie art. 4 Wfw). Dan zal er een beoordeling gemaakt worden of de wet daadwerkelijk een bijdrage levert aan flexibel werken.¹⁰³

⁹² Heeger- Hertter & Veldman 2015, p.3.

⁹³ Heeger- Hertter & Veldman 2015, p.3.

⁹⁴ Van Drongelen, & Veendam 2015, p.629-636.

⁹⁵ Heeger- Hertter & Veldman 2015, p.5.

⁹⁶ *Kamerstukken II*, 2010/11, 328893, 3.

⁹⁷ Van Drongelen, & Veendam 2015, p.629-636.

⁹⁸ Heeger- Hertter & Veldman, 2015, p.5.

⁹⁹ *Kamerstukken II*, 2010/11, 32889, 3, p.2.

¹⁰⁰ *Kamerstukken II*, 2010/11, 32889, 3, p.2.

¹⁰¹ "Aanvankelijk zijn dat: Van Gent van GroenLinks en Van Hijum van het CDA (zie *Kamerstukken II* 2010/11, 1); zij zijn tijdens de behandeling van het wetsvoorstel vervangen door Voortman van GroenLinks (zie *Kamerstukken II* 2012/13, 9) en Heerma van het CDA (zie *Kamerstukken I* 2014/15, E)." (Van Drongelen & Veendam 2015, p.629-636).

¹⁰² *Kamerstukken II*, 2010/11, 32889, 3, p.2.

¹⁰³ Van Drongelen & Veendam 2015, p.629-636.

2.6 Deelconclusie

Wat is in de loop van de tijd veranderd in de verhouding tussen werk en privé en wat heeft dat teweeggebracht?

In dit hoofdstuk is een korte uitleg gegeven over veranderingen in de arbeidsverdeling. Het (statische) fabrieksmodel uit de industriële revolutie heeft in onze informatiemaatschappij plaatsgemaakt voor nieuwe (flexibele) organisatievormen. De strikte grenzen tussen werken en wonen zijn vervaagd. HNW maakt het mogelijk dat steeds meer taken kunnen worden gecombineerd. Dit heeft gevolgen voor de grens tussen werk en privé. Ook de klassieke man-vrouw-rolverdeling verdwijnt, wat leidt tot aanpassing in de taakverdeling. De participatiesamenleving vraagt dat iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt voor zijn of haar eigen leven en omgeving. Flexibel werken en HNW moeten hierop inspelen.

Zowel werkgevers als werknemers kunnen hiervan profijt hebben. Voor werkgevers telt kostenbesparing en efficiency. Op hun beurt krijgen werknemers meer vrijheid doordat ze zelf de regie hebben over hun dagindeling. Maar *‘elk voordeel heb z’n nadeel’*.¹⁰⁴ Niet iedereen kan omgaan met die vrijheid. Zo kan het gevoel ontstaan om altijd maar bereikbaar te moeten zijn. Dit kan leiden tot langdurige klachten en uitlopen op een burn-out. Hierbij kan de vraag gesteld worden of HNW daadwerkelijk zorgt voor vermindering van verzuim en verhoging van de arbeidsparticipatie?

Om de flexibiliteit te bevorderen is de Wet modernisering verlof en arbeidstijden en Wet flexibel werken (Wfw) ingevoerd. Hiermee wordt verwacht tegemoet te komen aan de combinatie van werk en privé-omstandigheden.¹⁰⁵ In een recent rapport voorspelt de SER dat het combineren van taken zich nog verder zal gaan ontwikkelen.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Quote van Johan Cruijff.

¹⁰⁵ Heeger- Hertter & Veldman 2015, p.3.

¹⁰⁶ SER-advies een werkende combinatie 2016, p.42.

Hoofdstuk 3. Psychosociale effecten

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de volgende vraag beantwoord: *Welke psychosociale effecten kunnen ontstaan door vermenging van werk en privé?*

Allereerst wordt ingegaan op het begrip psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en de relevantie hiervan. Vervolgens wordt gekeken naar het risico van een burn-out, mede in samenhang met vermenging van werk en privé. Wat zijn vervolgens de aanknopingspunten om te komen tot maatregelen en een veilige cultuur, waarbij geen taboe rust op PSA en werkstress? Om een beeld te krijgen van hoe het er in de praktijk aan toe kan gaan, zijn enkele interviews afgenomen.

3.2 Begripsomschrijvingen

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is een ruim begrip. Volgens de Arbocatalogus vallen daar alle factoren onder die stress veroorzaken.¹⁰⁷ De oorzaak van die stress moet in de werksituatie gelegen zijn. In artikel 1, derde lid van de Arbowet wordt onder PSA verstaan: 'de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen'.¹⁰⁸ In deze scriptie gaat het vooral om de werkdruk in de arbeidssituatie en worden andere factoren buiten beschouwing gelaten.

Het CBS definieert werkdruk als volgt: 'van werkdruk is sprake op het moment dat de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord is.'¹⁰⁹ Bijvoorbeeld als een werknemer niet meer aan de gestelde eisen kan voldoen om het werk (goed) te voltooien.

Burn-out klachten worden door het CBS omschreven als: 'opgebrand door het werk, met gevoelens van vermoeidheid en uitputting.'¹¹⁰ Burn-out klachten moeten niet verward worden met de diagnose burn-out. Van een diagnose burn-out is sprake als de overspannenheid langer duurt dan zes maanden, waarbij het van belang is dat vermoeidheid en uitputting op de voorgrond staan.¹¹¹

¹⁰⁷ Arbocatalogus (PSA) (online)

¹⁰⁸ Artikel 1 lid 1 onder e Arbeidsomstandighedenwet

¹⁰⁹ CBS 2017 (online)

¹¹⁰ CBS 2017 (online)

¹¹¹ AMC- rapport overspanning en burn-out 2015, p.7.

Burn-out is in Nederland erkend als een beroepsziekte die als zodanig valt onder het begrip psychosociale arbeidsbelasting zoals genoemd in artikel 1, lid 1 onder e, van de Arbowet.¹¹² Op grond van artikel 3 lid 2 van de Arbowet moet de werkgever een beleid voeren ter voorkoming van PSA. In beginsel moet het worden voorkomen en indien dat redelijkerwijs niet haalbaar is, dan moet het zoveel mogelijk worden beperkt.¹¹³ In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op wettelijke bescherming.

3.3 Maatschappelijke context

PSA speelt een belangrijke rol in de samenleving. Indien een werknemer niet in staat is gezond deel te nemen aan het arbeidsproces, raakt dat niet enkel het individu of de organisatie, maar de gehele samenleving. Burn-out is beroepsziekte nummer één in Nederland en het kost werkgevers jaarlijks miljarden euro's aan verzuimkosten.¹¹⁴ Door de overheid wordt dan ook intensief ingezet op maatregelen en campagnes om PSA te beperken dan wel te voorkomen.¹¹⁵

Cijfers

Veel mensen worden ziek door het werk en PSA is hiervan een belangrijke oorzaak.¹¹⁶

De CBS-cijfers (2017) spreken boekdelen:

- grofweg één op de drie werknemers ervaart werkdruk¹¹⁷ ;
- ruim één op de zeven werknemers (15,9%) heeft burn-out klachten ¹¹⁸;
- leeftijdsgroep 25-34 vormt de grootste risicogroep;
- prevalentie bij vrouwen (17,1%) ligt hoger dan bij mannen (14,9%)¹¹⁹;
- PSA komt vaker voor in de hogere salarisklassen.¹²⁰

Van de beroepsbevolking komt uiteindelijk zo'n 5% langdurig thuis te zitten. Een behoorlijke burn-out leidt tot wel 240 dagen verzuim.¹²¹ Burn-out is een belangrijk oorzaak van verzuim en arbeidsongeschiktheid.¹²²

¹¹² Kerkhof 2018, p. 33-38.

¹¹³ Van Zoest 2010 , p.1-6.

¹¹⁴ Tiggelaar 2017 (online publiek); Brochure TNO 2014, p.6.

¹¹⁵ *Kamerstukken II*, 2017/18, 25883, nr. 329

¹¹⁶ *Kamerstukken II*, 2017/18, 25883, nr. 329

¹¹⁷ CBS 2017 (online)

¹¹⁸ *Kamerstukken II*, 2017/18, 25883, nr. 329

¹¹⁹ *Kamerstukken II*, 2017/18, 25883, nr. 329

¹²⁰ Brochure TNO 2014, p.6.

¹²¹ SCP- rapport burn-out 2014, p.7.

¹²² SCP- rapport burn-out 2014, p.7.

Kosten

De kosten van PSA-gerelateerd verzuim worden door TNO en CBS becijferd op zo'n 2,7 miljard euro per jaar.¹²³ Deze berekening is gebaseerd op Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In totaal is sprake van circa 11,5 miljard euro aan kosten voor loondoorbetaling, waarvan 6,5 miljard niet-werkgerelateerd en 5 miljard werkgerelateerd. Van die 5 miljard vindt 2,7 miljard zijn oorzaak in PSA, met name werkdruk en werkstress. De overige 2,3 miljard voert terug op andere factoren, w.o. lichamelijk te zwaar werk, langdurig computerwerk, e.a.¹²⁴ Deze cijfers betreffen de loonkosten. Maatschappelijke kosten zoals die van uitkeringen en ziektebehandeling zijn hier nog niet bij opgeteld.¹²⁵

Preventie

Zowel internationaal als nationaal wordt er aandacht besteed aan PSA. Economisch gezien is het van belang om werknemers inzetbaar te houden.

Op internationaal niveau is er door het door het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het werk (Eu-osh) een EU brede campagne opgezet, onder de noemer 'Gezond werk is werk zonder stress'.¹²⁶

Op nationaal niveau is er een beleidsprogramma opgesteld, genaamd 'Duurzame inzetbaarheid'.¹²⁷ Daarmee streeft de overheid om uitval door PSA te voorkomen.¹²⁸ De doelstelling is om bewustwording over werkstress en PSA te creëren. Hierbij is het van belang dat het onderwerp bespreekbaar is op de werkvloer en dat er praktische hulpmiddelen aangereikt worden ter preventie daarvan.¹²⁹

Het ministerie van SZW coördineert verder een jaarlijkse 'Week van de Werkstress' om het onderwerp te agenderen, het bewustzijn te vergroten en werkgevers en werknemers een directe aanleiding te bieden het thema werkstress aan te pakken.¹³⁰

¹²³ Brochure TNO 2014, p.6.

¹²⁴ Brochure TNO 2014, p.6.

¹²⁵ Brochure TNO 2014, p.1.

¹²⁶ SCP- rapport burn-out 2014, p.15; www.osha.europa.eu

¹²⁷ SCP- rapport burn-out 2014, p.12.

¹²⁸ SCP- rapport burn-out 2014, p.12.

¹²⁹ SCP- rapport burn-out 2014, p.12.

¹³⁰ Nieuwsbericht inspectie-SZW 2014

3.4 PSA in relatie tot vermenging werk en privé

In de psychologie worden verschillende modellen gebruikt die het ontstaan van burn-out verklaren en typeren. Omdat het hier gaat om een juridische scriptie, wordt volstaan met een beknopte uitleg.

Onder optimale omstandigheden herstellen werknemers 's avonds van hun werk, maar als dat niet (volledig) gebeurt, dan begint de werknemer de volgende werkdag in een suboptimale conditie.¹³¹ Dat vraagt extra inspanningen om te presteren. Als dat zich opstapelt, leidt dat tot overbelasting en emotionele uitputting, met mogelijk een burn-out tot gevolg.¹³²

Arbeidsrelaties zijn meer dan voorheen gericht op flexibiliteit en prestatie. Dit leidt ertoe dat steeds meer mensen 'op scherp' moeten staan.¹³³ Bestuurder van de FNV, Koen van der Veer, zegt in een interview met de Volkskrant dat het echte probleem van permanente bereikbaarheid komt door flexcontracten.¹³⁴ *'Steeds meer mensen hebben flexcontracten. Die voelen zich nooit vrij. Ze hebben altijd de neiging de telefoon of mail te checken, omdat ze niet meer in de positie zijn om nee te zeggen. Als zij drie keer nee zeggen tegen hun chef, wordt hun contract niet verlengd'*, aldus Van der Veer.¹³⁵ Vaste contracten worden steeds minder aangeboden. Nederland zit in de top 3 van de EU met het hoogste percentage tijdelijke contracten.¹³⁶ Werknemers hebben meer dan voorheen het gevoel dat ze zich voortdurend moeten bewijzen, uit angst om ontslagen te worden.¹³⁷ De combinatie prestatiedruk met technologische middelen om overal te kunnen werken gaat gepaard met vermenging werk met privé.¹³⁸ Indien de werknemer het gevoel heeft dat de investeringen hoger zijn dan wat hij ervoor terugkrijgt kan dit leiden tot vermoeidheid en frustratie.¹³⁹ Dit maakt het nodig om te komen tot duidelijke afspraken en maatregelen om de oorzaken van werkstress en andere PSA-klachten te voorkomen.

¹³¹ Derks e.a. 2011, p.8.

¹³² SCP- rapport burn-out 2014, p.19.

¹³³ SCP- rapport burn-out 2014, p.22.

¹³⁴ Reijn 2017 (b) (online publiek)

¹³⁵ Reijn 2017 (b) (online publiek)

¹³⁶ Admiraal 2018 (online)

¹³⁷ SCP- rapport burn-out 2014, p.22;

¹³⁸ SCP- rapport burn-out 2014, p.22.

¹³⁹ SCP- rapport burn-out 2014, p.23.

3.5 Interviews

Om een beter beeld te krijgen van de psychische gevolgen van vermenging van werk en privé, is een aantal interviews afgenomen. Er zijn twee interviews gehouden met personen die burn-out klachten hebben ervaren. Daarnaast is gesproken met iemand die hier kritisch tegenover staat. Verder is een interview afgenomen met iemand die veel te maken heeft met tijd- en plaatsafhankelijk werken. Aldus is geprobeerd om het onderwerp van verschillende kanten te belichten. De interviews dienen slechts ter illustratie, zonder dat hier conclusies uit worden getrokken. De volledige interviews zijn opgenomen in bijlage II, hierna volgt een samenvatting.

Respondent 1:

Het eerste interview was met een vrachtwagenchauffeur die geen tijd kreeg om de gebeurtenissen in zijn privésfeer te verwerken. Het opvallende van wat hij vertelde was dat de leidinggevende niks deed met zijn melding dat het in de privésfeer niet goed ging. Zijn klachten omschreef hij als volgt: *‘De week daarvoor begon het te dagen dat ik nergens meer zin in had, dat ik moe was. Ik kreeg steeds emotionele buien.’* Toen hij zich op advies van een arts ziek meldde, werd hij ontslagen wegens werkweigering. Dit is juridisch aangevochten. Meneer gaf aan dat hij onder behandeling is bij een psycholoog en in de Ziektewet zit. *‘Op een gegeven moment was werk en privé samengekomen, het werd gewoon allemaal te veel. Mijn psycholoog zegt dat ik soms depressieve neigingen heb omdat ik geen zin meer heb in alles.’* De leidinggevende doet niets aan de situatie: *‘Als je het niet trekt, dan ga je maar weg; voor jou tien anderen.’* Voor de toekomst hoopt meneer ander werk te vinden met meer rust en structuur.

Respondent 2:

Het tweede interview is gehouden met een consultant die geen rust nam en te veel zaken wilde combineren. *‘Door geen vakantie te nemen, constant doorgaan en omdat ik ondernemer ben, worden werk en privé erg in elkaar verweven.’* Haar klachten omschrijft ze als volgt: *‘Mijn concentratie viel weg. Ik dacht dat ik een concentratiestoornis had en kon niet meer goed slapen. Ik was constant moe.’* *‘Bij mijn eerste burn-out lag ik maanden in bed. Ik kon geen broodje meer vasthouden of iets typen.’* Zij vertelde dat er een angstcultuur heerste in de organisatie en dat collega's niet naar de leidinggevende durfden te stappen uit angst om ontslagen te worden. Ze vindt dat er in de samenleving een cultuur heerst die erg is gericht op presteren. *‘Ook in mijn omgeving zie ik veel concurrentie van mensen die steeds hogerop willen komen. Ik ervaar dat als druk en denk dat burn-out steeds vaker zal voorkomen.’*

Respondent 3:

Het derde interview is gehouden met een advocaat met eigen kantoor. Zij staat kritisch tegenover het ziektebeeld burn-out en plaats burn-out in de categorie 'papierziektes'. *'Burn-out is geen ziekte. Je kan een ziekte hebben als je wetenschappelijk kan aantonen dat je iets hebt, maar burn-out kan je niet aantonen, het is een aanname. Het is een restcategorie waarin je wordt gestopt als men niks anders kan vinden om je arbeidsongeschikt te verklaren. Want anders heb je op papier geen ziekte; een papierziekte in mijn bewoording.'* Ze is van mening dat hoe meer je dit soort aandoeningen gaat promoten, hoe meer ze zullen opduiken. Men wil vooral aanspraak maken op de Ziektewet. Zelf vindt ze niet dat werkdruk is toegenomen, maar juist de mentaliteit is veranderd van de huidige generatie; dat er te snel wordt opgegeven. Er wordt volgens haar misbruik gemaakt van de loondoorbetalingsregeling bij ziekte. Daarom willen ondernemers ook geen vast contract uitgeven. *'Zelf durf ik ook geen vaste contracten aan te gaan.'*

Respondent 4:

Het vierde interview is gehouden met een managementconsultant die voornamelijk tijd- en plaats onafhankelijk werkt. Zelf heeft hij nooit te maken gehad met overspannenheid, wel met hoge werkdruk. Regie over zijn eigen agenda is voor hem van belang om goed te kunnen omgaan met hoge werkdruk. *'Ik vind het niet erg om veel of hard te werken of onregelmatig te werken, zolang ik wel zelf mijn eigen tijd kan indelen.'* Op de vraag of hij weet wanneer te stoppen met werk omdat er geen vaste tijden zijn, was het antwoord dat hij anders tegen werk aankijkt. *'Ik probeer mijn dag gewoon nuttig in te delen. Het kan dat ik al om drie uur zeg dat het genoeg is geweest of pas om negen uur s' avonds.'* Wel geeft hij aan dat niet iedereen hiermee om kan gaan. Enkele oplossingen zijn naar zijn idee: a) de werkgever moet het voortouw nemen om het goede voorbeeld te laten zien, b) er moeten meldpunten komen waar werknemers terecht kunnen met hun klachten over te hoge werkdruk en c) een bedrijfscultuur creëren waar je werknemers de ruimte geeft om hun eigen tijd in te delen. *'Misschien moeten wij ons paradigma veranderen. Wij hebben altijd gedacht dat arbeid en privé twee verschillende dingen waren. Misschien vermengt dat nu te veel en moeten we accepteren dat dat gewoon de nieuwe realiteit is waarmee we moeten omgaan.'*

3.7 Conclusie

Welke psychosociale effecten kunnen ontstaan door vermenging van werk en privé?

Werkstress is een belangrijke oorzaak voor ziekte en verzuim. Als er onvoldoende rust wordt genomen kan dat leiden tot overbelasting en emotionele uitputting, met mogelijk een burn-out tot gevolg. Herstel is essentieel en daarbij hoort ontkoppeling. Het kunnen ontkoppelen wordt verstoord door het gevoel van altijd op ‘scherp’ te moeten staan. Die ‘verstoring’ wordt door zowel technologische als maatschappelijke ontwikkelingen versterkt. Door moderne technologie zijn werk en privé naar elkaar toegegroeid. Het wordt steeds normaler gevonden om altijd bereikbaar te zijn voor je werk, ook wel een cultuur van permanente beschikbaarheid genoemd. De roep om flexibilisering wordt nog eens versterkt door de veranderende arbeidsmarkt. Er worden minder vaste contracten aangeboden, waardoor de druk ontstaat om steeds tot het uiterste te moeten gaan.

De gevolgen van burn-out raken niet alleen individuele werknemers, maar hebben betrekking op de gehele maatschappij. Burn-out is beroepsziekte nummer één in Nederland en hiermee zijn flink wat verzuimkosten gemoeid. Zowel op internationaal als nationaal niveau worden diverse maatregelen ingezet om werknemers inzetbaar te houden. In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de wettelijke bescherming tegen PSA.

Hoofdstuk 4. Juridische bescherming

4.1 Inleiding

De vraag is: *Biedt de huidige wetgeving voldoende bescherming, in het bijzonder als het gaat om psychosociale arbeidsbelasting door vermenging van werk en privé?*

Het antwoord op die vraag bepaalt of er gekeken moet worden naar andere of aanvullende instrumenten.

Bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers wordt op diverse niveaus geregeld. Eerst wordt kort stilgestaan bij de Internationale c.q. Europese kaders. Vervolgens wordt een schematisch overzicht gegeven van de verschillende rechtsgebieden die in relatie staan tot het arbeidsrecht. Dit om een beeld te hebben van het geheel. Daarna wordt ingezoomd op de publiekrechtelijke en privaatrechtelijke bescherming. Tot slot wordt gezien wat de knelpunten zijn op dit gebied.

4.2 Internationaal en Europees kader

De Europese Unie heeft een fundamentele en richtinggevende invloed op de Nederlandse wetten en regels. Zo moet er gehoor gegeven worden aan verordeningen en richtlijnen van de EU.¹⁴⁰ Die hebben ook betrekking op arbeidsrechten en arbeidsnormen in Nederland.¹⁴¹

EU-verordeningen moeten letterlijk door de lidstaten worden overgenomen en EU-richtlijnen moeten in de nationale wetgeving worden verwerkt.¹⁴² Bovendien zijn de uitspraken van het Europese Hof van Justitie bindend voor de nationale rechter.¹⁴³ Verder zijn er overeenkomsten en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (binnen de Verenigde Naties), bekend onder de Engelse afkorting ILO (International Labour Organization).¹⁴⁴

Een belangrijk recht van de werknemer betreft de bescherming van zijn veiligheid en gezondheid tijdens de arbeid. Dit recht is in diverse internationale verdragen vastgelegd, waaronder het Handvest

¹⁴⁰ Eijsbouts e.a. 2015, p.61 en 62.

¹⁴¹ Treep 2017, p. 21.

¹⁴² Eijsbouts e.a. 2015, p.61 en 62.

¹⁴³ Treep 2017, p. 22.; Eijsbouts e.a. 2015, p.14.

¹⁴⁴ Deneve 2010, p.85.

van de grondrechten van de EU en het Europees Sociaal Handvest (ESH).¹⁴⁵ Veel regels in de Arbowetgeving zijn afkomstig van Europese richtlijnen, zoals de EEG-Kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid voor werknemers (89/391/EEG).¹⁴⁶ Een ander voorbeeld op Europees gebied betreft de arbeids- en rusttijden, geregeld in de Arbeidstijdenrichtlijn.¹⁴⁷

4.3 Wettelijke bescherming

De bescherming van de (gezondheid van de) werknemer is in Nederland op verschillende manieren verankerd, namelijk bestuursrechtelijk (Arbo- en Arbeidstijdenwetgeving) en civielrechtelijk (voornamelijk de zorgplicht).

A. Bestuursrechtelijk

Arbidsomstandigheden-wetgeving kent drie niveaus: Arbowet, Arbobesluit en de Arboregeling. Het gaat van algemene voorschriften (Arbowet) naar steeds concretere voorschriften (Arbobesluit en Arboregeling).¹⁴⁸

Arbowet

De huidige Arbowet (voor het laatst vernieuwd in 2017) ligt in lijn met de in 1997 uitgebrachte nota Heroriëntatie Arbobeleid en Arbowet. Kernpunt is dat de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbo- en verzuimbeleid gelegd wordt bij de ondernemingen zelf.¹⁴⁹ De Arbowet is overigens ook van toepassing op thuiswerk.¹⁵⁰

De Arbowet is een kaderwet, d.w.z. dat er hoofdzakelijk voorschriften van algemene aard te vinden zijn.¹⁵¹ Nadere voorschriften zijn uitgewerkt in het Arbobeleid en Arboregeling.¹⁵²

Een belangrijke wijziging bij de vernieuwing van de Arbowet is dat preventiemedewerkers meer betrokken worden bij het arbobeleid, waardoor zij hun adviestaak kunnen vergroten.¹⁵³

De werkgever moet volgens de Arbowet een beleid voeren om zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden te creëren. Het in artikel 5 van de Arbowet vermelde risico-inventarisatie en

¹⁴⁵ Artikel 11 Europees Sociaal Handvest (ESH)

¹⁴⁶ EU-OSHA 2017 (online)

¹⁴⁷ RICHTLIJN 2003/88/EG

¹⁴⁸ Van Drongelen & Fase 2017, p. 257 en 258.

¹⁴⁹ *Kamerstukken II*, 1997/98, 25 879, 3, p.2.

¹⁵⁰ Van Drongelen & Fase 2017, p. 252.

¹⁵¹ Van Drongelen & Fase 2017, p. 253.

¹⁵² Van Drongelen & Fase 2017, p. 253.

¹⁵³ Nieuwsbericht ministerie-SZW 2018 (online)

evaluatie (RI&E) dient hiervoor als basis.¹⁵⁴ RI&E geeft de werkgever kennis van de risico's die er zijn, opdat er zo nodig kan worden ingegrepen. De RI&E moet ook aandacht schenken aan PSA (art. 3 lid 2 Arbowet).¹⁵⁵ Bij het opstellen van een RI&E moet de werkgever zich laten bijstaan door deskundigen (preventiemedewerkers).¹⁵⁶

Arbobesluit

De Arbowet is uitgewerkt in het Arbobesluit. Daar zijn tal van voorschriften te vinden betreffende arbeidsomstandigheden, waaronder elementen die deel uitmaken van het te voeren beleid op het terrein van PSA (artikel 5 Arbowet jo artikel 2.15 Arbobesluit).¹⁵⁷ Deze regels zijn verplicht. Er zijn ook bijzondere bepalingen opgenomen voor bepaalde sectoren en categorieën werknemers.¹⁵⁸ Sinds 2012 is er een bijzondere regeling opgenomen in het Arbobesluit voor 'plaatsonafhankelijke arbeid', zoals HNW.¹⁵⁹ De overheid heeft een verlicht regime ingevoerd dat onnodige belemmeringen verminderd, dit om de ontwikkeling rond HNW te stimuleren.¹⁶⁰

Arboregeling

Op zijn beurt is het Arbobesluit een verdere uitwerking van de Arboregeling.¹⁶¹ Daarin zijn concrete voorschriften te vinden over bijvoorbeeld de inrichting van een werkplek of hoe een arbodienst zijn wettelijke taken moet uitvoeren.¹⁶² Deze regels zijn zowel verplicht voor werkgevers als werknemers.

163

Arbeidstijdenwet

De Arbeidstijdenwet (Atw) heeft een tweeledige doelstellingen. De eerste doelstelling heeft betrekking op bescherming van arbeidstaken. Het gaat om de bescherming van veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers.¹⁶⁴ De tweede doelstelling heeft betrekking op de combinatie van werk met verantwoordelijkheden buiten de werktijd om, zoals zorgtaken.¹⁶⁵ De werkgever dient voor zover redelijk is rekening te houden met persoonlijke omstandigheden van de

¹⁵⁴ Bakels e.a., 2013, p.46.

¹⁵⁵ Bakels e.a., 2013, p.46.

¹⁵⁶ Van Drongelen & Fase 2017, p. 259.

¹⁵⁷ Bakels e.a., 2013, p.50 ; Van Drongelen & Fase 2017, p. 258

¹⁵⁸ Bakels e.a., 2013, p.50.

¹⁵⁹ Bakels e.a., 2013, p.50.

¹⁶⁰ Bakels e.a., 2013, p.50.

¹⁶¹ Arbortaal (online)

¹⁶² Bakels e.a., 2013, p.50; Arbortaal (online).

¹⁶³ Arbortaal (online)

¹⁶⁴ Van Drongelen & Fase 2016, p. 225; Bakels e.a., 2013, p.32.

¹⁶⁵ Van Drongelen & Fase 2016, p. 225; Bakels e.a., 2013, p.32.

werknemers.¹⁶⁶ Belangrijk onderdeel van de Atw zijn de bepalingen omtrent maximum werktijden en minimum rusttijden.¹⁶⁷ In bijlage III is een schema opgenomen met regelingen omtrent het maximaal aantal uur werken en de minimale rusttijden.

Arbeids- en rusttijden moeten onderdeel uitmaken van de RI&E (artikel 4:1 Atw).¹⁶⁸ Schriftelijke vastlegging van het beleid is van belang, opdat kan worden toegezien op naleving door de werkgever of de Arbeidsinspectie. In het geval van tijd- en plaats-onafhankelijk werken is dat lastiger; het gaat immers om een resultaatsverplichting. Een risico is dat de werknemer meer uren maakt dan de tijd die hiervoor is afgesproken.

In beginsel geldt het Atw voor alle werknemers, maar hierbij past wel een kanttekening. Het Atw kan uiteenlopende gevolgen hebben voor hoger en lager opgeleid personeel. De uitzonderingssituaties zijn terug te vinden in de Arbeidstijdenbesluit. Zo is er de zogenoemde 'loongrensbepaling'.¹⁶⁹ Indien een werknemer op jaarbasis minimaal driemaal het wettelijke minimumloon verdient¹⁷⁰, dan wordt die uitgezonderd van bescherming¹⁷¹. De loongrensbepaling heeft voornamelijk betrekking op hoger- en leidinggevend personeel.¹⁷² Dit is in lijn met artikel 17 van de Arbeidstijden-richtlijn. Daarin staat dat leidinggevend personeel of andere personen met 'autonome beslissingsbevoegdheid' uitgesloten kunnen worden van (bepalingen) van de arbeidstijdenrichtlijn. Opmerkelijk is dat uitgerekend mensen met 'veeleisende' banen worden uitgesloten van wettelijke bescherming, vanwege hun loonniveau. De cijfers van het CBS laten zien dat juist PSA vaker voorkomt bij de hogere salarissen¹⁷³.

Handhaving

De Inspectie SZW¹⁷⁴ houdt toezicht op de naleving van regelingen van de arbeidsomstandigheden en de Arbeidstijdenwet.¹⁷⁵ Dit gebeurt door bedrijfsbezoeken.¹⁷⁶ Indien nodig kan door de inspectie bestuursdwang, bestuurlijke boete of zelfs strafrechtelijke vervolging worden toegepast om naleving

¹⁶⁶ Bakels e.a., 2013, p.32.

¹⁶⁷ Bakels e.a., 2013, p.33.

¹⁶⁸ Van Drongelen & Fase 2016, p. 229

¹⁶⁹ Van Drongelen & Fase 2017, p. 240

¹⁷⁰ Per 1 januari 2017, € 60 300

¹⁷¹ Artikel 2.1:1 Arbeidstijdenbesluit

¹⁷² Van Drongelen & Fase 2017, p. 240

¹⁷³ Brochure TNO 2014, p.6.

¹⁷⁴ Deze dienst is een samenvoeging van enkele andere diensten: De inspectie Werk en Inkomen, de Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst en de voormalige Arbeidsinspectie. (Bakels e.a., 2013, p.41)

¹⁷⁵ Bakels e.a., 2013, p.51.

¹⁷⁶ Bakels e.a., 2013, p.51.

af te dwingen.¹⁷⁷ De werknemer kan op grond van civielrechtelijke bepalingen zoals 3:296, 7:611 of 7:658 BW naleving van de arbo-verplichtingen afdwingen.¹⁷⁸

B. Civielrechtelijk

Aansprakelijkheid en zorgplicht

Een werkgever kan op grond van 7:658 BW aansprakelijk gesteld worden voor schade die een werknemer heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. De werkgever wordt van aansprakelijkheid gevrijwaard, als hij kan aantonen dat er is voldaan aan zijn zorgplicht of dat de schade ontstaan is door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.¹⁷⁹ Op de zorgplicht rust geen risicoaansprakelijkheid maar een schuldaansprakelijkheid.¹⁸⁰ Er geldt geen absolute plicht tot creëren van bescherming tegen gevaar, maar de werkgever moet wel aan zijn zorgplicht voldoen.¹⁸¹

Voor beroepsziektes geldt een andere stelplicht en bewijslast dan voor arbeidsongevallen. Dit komt doordat beroepsziektes moeilijker zijn aan te tonen en vaak sprake is van een sluipend proces van intreden van gezondheidsklachten.¹⁸² Bij arbeidsongevallen geldt het principe van ‘wie stelt moet bewijzen’, zoals neergelegd in artikel 150 RV. Bij beroepsziektes is het anders, daar kan de ‘arbeidsrechtelijke omkeringsregel’ toegepast worden.¹⁸³ Er wordt dan in beginsel een vermoeden van causaal verband gegeven tussen de gezondheidsschade en de werkomstandigheden.¹⁸⁴ Hiervoor geldt wel een ondergrens. Indien het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker of onbepaald is, dan geldt de arbeidsrechtelijke omkeringsregel niet.¹⁸⁵ Bij PSA-klachten spelen vaak meerdere factoren een rol, meestal omstandigheden in de privésfeer. Deze factoren maken het lastig om een verband vast te stellen tussen de geclaimde gezondheidsschade en de werkomstandigheden.¹⁸⁶ Om geslaagd een beroep te doen op aansprakelijkheid moet de werkgever kenbaar zijn met de te hoge werkdruk, zodat er op de situatie ingespeeld kan worden. De werknemer moet dus aangeven dat de werkdruk te hoog is. In de praktijk lopen echter veel zaken stuk op het kenbaarheidsvereiste.¹⁸⁷

¹⁷⁷ Bakels e.a., 2013, p.51 en 52.

¹⁷⁸ Bakels e.a., 2013, p.53.

¹⁷⁹ Artikel 7:658 lid 2 BW

¹⁸⁰ Kerkhof, 2018, p. 33-38.

¹⁸¹ Kerkhof, 2018, p. 33-38.

¹⁸² Kerkhof, 2018, p. 33-38.

¹⁸³ Kerkhof 2018, p. 33-38.

¹⁸⁴ Kerkhof 2018, p. 33-38.

¹⁸⁵ Kerkhof 2018, p. 33-38.

¹⁸⁶ Kerkhof 2018, p. 33-38.

¹⁸⁷ Kerkhof 2018, p. 33-38.

Het niet aangeven van een te hoge werkdruk kent verschillende oorzaken. Hierbij kan gedacht worden aan het niet (tijdig) inzien van overbelasting door gedrevenheid of door gevoelens van schaamte en falen.¹⁸⁸ Ook de heersende bedrijfscultuur kan een rol spelen.¹⁸⁹ Dit betekent echter niet dat de werkgever zijn ogen kan sluiten voor de problematiek. Er geldt een zorgplicht om bekend te zijn met de gezondheidsrisico's op het werk. Onder het kenbaarheidsvereiste wordt ook verstaan 'kenbaar had behoren te zijn'.¹⁹⁰

¹⁸⁸ Kerkhof 2018, p. 33-38.

¹⁸⁹ Kerkhof 2018, p. 33-38.

¹⁹⁰ Kerkhof 2018, p. 33-38.

4.4 Conclusie

Al met al zijn er veel regelingen die bescherming bieden tegen psychosociale arbeidsbelasting, zowel publiek- als privaatrechtelijk. Op het eerste gezicht lijkt er voldoende wettelijke bescherming tegen PSA, maar er zijn ook knelpunten.

Zo is plaats- en tijdsonafhankelijk werken moeilijk te controleren. Bij thuiswerken is het verleidelijk om meer uren te maken dan voorgeschreven of gepland. Voor de werkgever staan niet de uren voorop maar telt het resultaat. Dat maakt het voor een werkgever lastig om te beoordelen of sprake is van overuren. Zeker als de werknemer uit schaamte, gedrevenheid of heersende bedrijfscultuur dit niet durft aan te geven.

Een opmerkelijk punt is de wettelijke bescherming op grond van de arbeidstijdenwetgeving. Hoogopgeleid personeel wordt (gedeeltelijk) uitgesloten van bescherming. Een vorm van bescherming zou wenselijk kunnen zijn voor deze categorie.

Een andere knelpunt is de lastige aansprakelijkstelling voor PSA, zoals in geval van burn-out. Dit komt door multifactorele aspecten, waardoor het causaal verband tussen PSA en werkdruk moeilijk is aan te tonen.

De kernvraag van dit hoofdstuk luidt: *biedt de huidige wetgeving voldoende bescherming, in het bijzonder als het gaat PSA van vermenging van werk en privé?*

De knelpunten laten zien dat er in de praktijk onvoldoende bescherming wordt geboden als het gaat om PSA en dat het wenselijk is om te kijken naar aanvullende vormen van bescherming. Het belang van het voeren van een preventief arbeidsbeleid ter voorkoming van een te hoge werkdruk met uiteindelijk ziekteverzuim wordt steeds vaker door de wetgever en cao-partijen benadrukt.¹⁹¹

¹⁹¹ Kerkhof 2018, p. 33-38.

Hoofdstuk 5. Instrumentarium

5.1 Inleiding

Er is geen algemeen medicijn tegen psychosociale arbeidsbelasting (PSA) zoals werkstress. Het komt aan op maatwerk. Dit is zowel een verantwoordelijkheid van de werknemer als de werkgever. De overheid kan bijdragen door wetgeving en agendering van het onderwerp.¹⁹²

In het onderhavige hoofdstuk 5 komen enkele instrumenten aan bod om werkstress als gevolg van vermenging van werk en privé te reguleren. De centrale vraag van dit hoofdstuk luidt dan ook: *Hoe kan werkstress als gevolg van vermenging van werk en privé worden aangepakt?*

Paragraaf 5.2 geeft een globale indeling van mogelijke instrumenten aan de hand van de beleidsindex van het ‘Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving’.

Paragraaf 5.3 behandelt het onderwerp zelfregulering, waaronder de rol van medezeggenschapsorganen, zoals de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging. Ook wordt gekeken naar zelfregulering van onbereikbaarheid in Duitsland; daar is immers meer geregeld op dat gebied.

Paragraaf 5.4 richt zich op de rol van de vakbonden, in combinatie met het aangaan van een collectieve arbeidsovereenkomst. Hierbij wordt Frankrijk als voorbeeld aangehaald, waar al collectieve afspraken zijn gemaakt op het gebied van onbereikbaarheid.

Paragraaf 5.5 gaat in op aanvullende wetgeving. Ook hierbij wordt Frankrijk als voorbeeld gesteld, aangezien daar recentelijk een wet is aangenomen op gebied van onbereikbaarheid genaamd ‘droit à la déconnexion’.

In dit hoofdstuk wordt de volgorde aangehouden van minst bindende instrumenten, zoals zelfregulering, naar steeds dwingender instrumenten, waaronder wetgeving.

M.b.t. dit hoofdstuk zijn gesprekken aangegaan met Ben Tiggelaar, deskundige op gebied van organisatieverandering en met Jessica van Ruitenburg, beleidsadviseur bij vakbond FNV. Het verslag van deze gesprekken is opgenomen in bijlage I.

¹⁹² Kamerstukken II, 2017/18, 25883, nr. 329

5.2 Oplossingsrichtingen aan de hand van het IAK

Er zijn verschillende oplossingsrichtingen en instrumenten die de werknemer kunnen beschermen tegen beroepsziektes en werkstress. Hieronder volgt een indeling die is geënt op het IAK, het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving. Het IAK is een algemene werkwijze en informatiebron van de rijksoverheid, onder beheer van het Kenniscentrum Wetgeving en Juridische Zaken van het ministerie van Justitie en Veiligheid.¹⁹³ ‘Voorstellen voor beleid en regelgeving die aan het parlement worden voorgelegd, moeten passende antwoorden hebben op de hoofdpunten van het IAK.’¹⁹⁴

Enkele maatregelen (volgens indeling IAK)¹⁹⁵ inclusief praktijkvoorbeelden die zich richten op de verhouding tussen werk-privé en het voorkomen van werkstress zijn:

1. Gedragsbeïnvloeding: w.o. feedback en voorlichting

Door voorlichting en feedback kan de overheid mensen bewust maken van hun eigen gedrag en gedragsverandering teweegbrengen.¹⁹⁶ Zo is het ministerie van SZW in 2014 een bewustwordingscampagne gestart over werkstress. Ook de jaarlijkse Week van de werkstress kan in dit domein worden geplaatst.¹⁹⁷

2. Verwerving van steun of kennis: w.o. dialoog en onderzoek

Informatie-uitwisseling met sociale partners (bijvoorbeeld in de SER) en onderzoek (zoals de nationale enquête arbeidsomstandigheden van CBS en TNO) zijn algemene basisvoorwaarden voor de sturing van beleid. De SER heeft meerdere adviesrapporten uitgebracht over het combineren van taken en werkdruk.¹⁹⁸ Die informatie is vervolgens weer gebruikt ten behoeve van de wetswijziging van Waa naar Wfw.¹⁹⁹ Verder heeft de ministerie SZW in het kader van de Week van de Werkstress 2017 een factsheet gemaakt aan de hand van de cijfers van TNO/CBS.²⁰⁰ Dit om bewustwording te creëren.

¹⁹³ Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving 2018 (online)

¹⁹⁴ Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving 2018 (online)

¹⁹⁵ Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving 2018 (online)

¹⁹⁶ Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving 2018 (online)

¹⁹⁷ Nieuwsbericht inspectie- SZW 2014 (online)

¹⁹⁸ SER-advies tijden van de samenleving 2011, p.7.

¹⁹⁹ *Kamerstukken II*, 2010/11, 32889, 3, p.2.

²⁰⁰ Zie bijlage III

3. Financiële sturing: w.o. subsidies

Middels financiële sturing zoals het verlenen van een subsidies kan gewenst gedrag beloond worden. In dit kader kan ook gedacht worden aan het afstraffen van ongewenst gedrag door financiële belasting.²⁰¹ De staatsecretaris van SZW stelde 12,5 miljoen euro beschikbaar voor projecten om werkende langer gezond te houden.²⁰² Vanaf september 2017 kon subsidie worden aangevraagd voor de regeling ‘Duurzame inzetbaarheid regio’s en sectoren’.²⁰³

4. Sociale sturing: w.o. specifieke voorlichting, deskundigheidsbevordering

Specifieke voorlichting richt zich op een bepaalde doelgroep.²⁰⁴ Zo heeft het ministerie van SZW met congresbureaus bijeenkomsten georganiseerd over het investeren in de preventie van werkstress.²⁰⁵ Een ander voorbeeld is de samenwerking met opleidingsinstituut Schouten & Nelissen om o.a. werkstress aan te pakken.²⁰⁶ Deskundigheidsbevordering kan in verband worden gebracht met Arbodiensten.

5. Zelfregulering: w.o. gedragscode

Bij zelfregulering kan gedacht worden aan normen die door een sector zelf worden opgesteld. Een niet-wettelijke vorm van regulering is de invoering van gedragscodes in organisaties of binnen een beroepsgroep.²⁰⁷ Dit komt verder aan bod in paragraaf 5.3. Paragraaf 5.4 gaat in op de rol van de sociale partners en cao.

6. Wetgeving

Een nieuwe wet of een wijzigingswet kan verandering brengen in een bestaande rechtstoestand.²⁰⁸ Dit is aan de orde geweest in hoofdstukken 2 t/m 4. In paragraaf 5.5 wordt hier verder op ingegaan.

7. Sturing en naleving van de uitvoering

Er zijn verschillende manieren om de uitvoering van een overheidstaak door een uitvoeringsinstantie te kunnen sturen.²⁰⁹ Zo houdt de Inspectie SZW toezicht op het door werkgevers gevoerde beleid om

²⁰¹ Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving 2018 (online)

²⁰² Nieuwsbericht rijksoverheid 2017 (online)

²⁰³ Wijziging van de subsidieregeling ESF 2014 (online)

²⁰⁴ Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving 2018 (online)

²⁰⁵ Nieuwsbericht ministerie- SZW 2018 (online)

²⁰⁶ Nieuwsbericht ministerie- SZW 2018 (online)

²⁰⁷ Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving 2018 (online)

²⁰⁸ Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving 2018 (online)

²⁰⁹ Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving 2018 (online)

PSA tegen te gaan.²¹⁰ De inspectie kan indien nodig handhavend optreden om naleving af te dwingen.²¹¹ In een recente brief aan de Tweede Kamer wordt voorts aangekondigd dat de Inspectie van SZW in 2018 een onderzoek start naar de mate waarin een adequaat beleid van bedrijven om PSA te voorkomen of te beperken de re-integratie bevordert van mensen die gebruik maken van de WIA.²¹²

5.3 Zelfregulering

Bij zelfregulering nemen partijen zelf de verantwoordelijkheid voor het opstellen, uitvoeren en handhaven van de regels.²¹³ Het initiatief ligt voornamelijk bij de organisaties zelf.²¹⁴ Er zijn verschillende vormen van zelfregulering, met variaties van overheidsbemoeienis.²¹⁵

Een voordeel van zelfregulering is dat het flexibeler is dan wetgeving, omdat gedragsregels eenvoudig gewijzigd kunnen worden. Bovendien kan een bedrijf of sector specifieke expertise gebruiken voor regulering die bij de overheid ontbreekt.²¹⁶ Nadeel is echter de beperkte afdwingbaarheid. Hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen is van mening dat op basis van vrijwilligheid niet veel zal gebeuren aan de regulering van (on)bereikbaarheid.²¹⁷

Medezeggenschapsorganen

Bij zelfregulering kan in de eerste plaats gedacht worden aan afspraken met de medezeggenschapsorganen, zoals de ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Medezeggenschapsorganen dienen zowel het belang van de werknemers als van de onderneming.²¹⁸ Bij grotere bedrijven²¹⁹ spreekt men over OR, bij kleinere bedrijven²²⁰ over PVT. Een PVT heeft dezelfde faciliteiten en rechtsbescherming als een OR, maar minder bevoegdheden.²²¹ De belangrijkste taken van de OR zijn het bevorderen van de naleving van arbeidsvoorwaarden en van de voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden, waaronder arbeids- en rusttijden van de

²¹⁰ Nieuwsbericht inspectie- SZW 2014 (online)

²¹¹ Bakels e.a., 2013, p.51 en 52.

²¹² *Kamerstukken II*, 2017/18, 25883, nr. 329.

²¹³ Van Boom e.a. 2009, p. 33.

²¹⁴ Van Boom e.a. 2009, p. 34.

²¹⁵ Van Boom e.a. 2009, p. 34.

²¹⁶ Van Boom e.a. 2009, p. 35.

²¹⁷ Van Agteren 2018 (online publiek)

²¹⁸ Artikel 2 lid 1 WOR

²¹⁹ 'Ieder onderneming van 50 of meer werknemers is verplicht om een OR in te stellen.' (Treep 2017, p. 171.)

²²⁰ 'Bij bedrijven waar 10 tot 50 werknemers werkzaam zijn, kan er een Personeelsvertegenwoordiging (hierna: PVT) ingesteld worden. Zo'n PVT kan ook (onverplicht) ingesteld worden bij onderneming met minder dan 10 werknemers.' (Treep 2017, p. 171.)

²²¹ Treep 2017, p. 171.

werknemers in de onderneming.²²² Zowel OR als PVT hebben een instemming- en adviesrecht.²²³ Ingeval van adviesrecht moet de ondernemer de OR advies vragen die betrekking heeft op financieel-economische zaken. Bij instemmingsrecht gaat het om instemming van de OR. Dit speelt voornamelijk bij vraagstukken betreffende het sociale beleid van de onderneming. Hierbij kan gedacht worden aan regelingen op gebied van arbeids- en rusttijden en regelingen op gebied van ziekteverzuim en re-integratiebeleid.²²⁴

Onbereikbaarheidscode

Zelfregulering kan ook betrekking hebben op gedragscodes. In de vakliteratuur wordt een gedragscode als volgt omschreven: ‘een document dat de basale verantwoordelijkheden jegens belanghebbenden aangeeft (missie) en daarvoor een aantal onderling samenhangende waarden, normen of regels formuleert.’²²⁵ Hierbij kan gedacht worden aan het formuleren van gedragsnormen en regels omtrent (on)bereikbaarheid voor werknemers, zoals regelingen over werk buiten kantoortijd. De organisatie bepaalt zelf de inhoud en de (juridische) binding van de gedragscode.²²⁶ Handhaving zou ook kunnen plaatsvinden door médiation, arbitrage en zelfevaluatie.²²⁷ Het is van belang dat een gedragscode concreet wordt uitgewerkt zodat er geen misverstanden ontstaan over de naleving van de code.²²⁸ De voordelen van een gedragscode zitten hem in de flexibiliteit. Een code kan snel tot stand komen, gemakkelijk gewijzigd worden en kan overheidsregulering voorkomen. Nadeel is echter een beperkt toezicht en handhaving.²²⁹

Rechtsvergelijking

Als we kijken naar buurland Duitsland, daar speelde de vraag naar onbereikbaarheidsrecht al vijf jaar geleden. Vakbonden hebben te kennen gegeven dat er een recht op onbereikbaarheid moet komen. Werknemers voelden zich onder druk gezet om in de vrije tijd te werken om het werk af te krijgen.²³⁰ Verschillende bedrijven, zoals VW, BMW en Daimler, hebben hieraan gehoor gegeven.²³¹ Bij Daimler kan de werk-mail alleen op kantoor gelezen worden. Bij BMW waren de werknemers buiten de afgesproken werktijden niet verplicht de telefoon of de mail te beantwoorden.²³² BMW wil zich

²²² Treep 2017, p.166.

²²³ Treep 2017, p. 171.

²²⁴ Treep 2017, p.169.

²²⁵ Overmars 2014 (online)

²²⁶ Overmars 2014 (online)

²²⁷ Overmars 2014 (online)

²²⁸ Overmars 2014 (online)

²²⁹ Overmars 2014 (online)

²³⁰ Rohmens 2014 (online publiek)

²³¹ Redactie De Volkskrant 2013 (online publiek)

²³² Reijen 2017 (b) (online publiek)

aantrekkelijker maken op de arbeidsmarkt voor personeel dat hoger opgeleid is.²³³ Ook hoopt BMW hiermee dat de kans op burn-out klachten afneemt. De woordvoerder van BMW in München gaf aan dat het experiment een succes was, het beleid geldt nu voor heel BMW.²³⁴ De Universiteit van München kwam tot de conclusie dat driekwart van de medewerkers zich beter voelde en meer in balans was.²³⁵ In Duitsland werkt zelfregulering goed, omdat ze daar een ander systeem van medezeggenschap kennen. Daar kan men rechtstreeks een beroep doen op een ondernemingsovereenkomst, dat is in Nederland niet het geval.²³⁶

Oplossingsrichting

OR, PVT en ondernemer kunnen afspraken vastleggen in een ondernemingsovereenkomst. Voordeel hiervan is dat het maatwerk biedt. In de ene sector is immers meer behoefte aan afspraken op gebied van onbereikbaarheid dan in de andere sector. Nadeel is echter de afdwingbaarheid. Op grond van artikel 23 WOR zou de OR het initiatief kunnen nemen om een overlegvergadering te starten inzake een ondernemingsovereenkomst.

5.4 Sociale partners en cao

Een meer bindende vorm van regulering is dat werkgevers- en werknemersorganisaties (vakbonden) regels met betrekking tot (on)bereikbaarheid vastleggen in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). In een cao worden voornamelijk arbeidsvoorwaarden geregeld van een bepaalde groep werknemers die bij arbeidsovereenkomst in acht moeten worden genomen.²³⁷ Een cao kan betrekking hebben op een specifieke onderneming (ondernemings-cao zoals Philips)²³⁸ of op meerdere ondernemingen die vergelijkbare activiteiten verrichten (bedrijfstak-cao, zoals voor de bouwsector).²³⁹

Het voordeel van een cao boven een wettelijke regeling is dat er ingespeeld kan worden op behoeften binnen een bepaalde bedrijfstak. Een werknemer kan zich echter niet altijd op een cao-bepaling beroepen. De organisatiegraad (percentage werknemers dat lid is van een vakbond) is laag en ligt

²³³ Rohmens 2014 (online publiek)

²³⁴ Reijen 2017 (b) (online publiek)

²³⁵ Reijen 2017 (b) (online publiek)

²³⁶ Hof 's-Hertogenbosch 18 juli 2012, ECLI: NL:GHSHE:2012:BX5363

²³⁷ Treep 2017, p. 267.

²³⁸ Ongeveer 10% van de werknemers waar een cao op van toepassing is valt onder een ondernemings cao. (Zie Treep 2017, p.266)

²³⁹ Ongeveer 75% van de werknemers waar een cao op van toepassing is valt onder een ondernemings cao. (Zie Treep 2017, p.266)

ongeveer op 20%.²⁴⁰ Toch moet het belang van een cao niet worden onderschat, aangezien zo'n 85% van de werknemers met cao-bepalingen te maken heeft.²⁴¹

Een cao is van toepassing op de georganiseerde werknemer en de werkgever(organisatie) die partij was bij de onderhandelingen.²⁴² Gebondenheid kan ook ontstaan los van lidmaatschap van de vakbond. De werkgever kan een incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst zetten waarbij de cao van toepassing verklaard wordt of door toepassing van artikel 14 Wet CAO.²⁴³ Ook kan de minister van SZW de cao-bepalingen algemeen verbindend verklaren (avv), dan gelden die voor alle werknemers en werkgevers in een bedrijfstak. Hiervoor gelden wel vereisten die voorgeschreven zijn in de Wet AVV.²⁴⁴

Rechtsvergelijking

Een voorbeeld van een cao met een (on-)bereikbaarheidsbeding is de Franse te Syntec-cao uit 2014.²⁴⁵ Die cao betreft werknemers in de consultancy- en technologiesector. Er is een bepaling opgenomen die werknemers verplicht stelt om na werktijd hun werk gerelateerde apparatuur uit te schakelen. De bepaling refereert naar de 11 uur aaneengesloten rustregel die in de Europese arbeidstijdenrichtlijn staat vermeld.²⁴⁶ De Syntec-cao is van toepassing op alle werknemers, ongeacht de hoogte van salaris.²⁴⁷ In 2016 kwam er ook in de groothandel cao 'Commerce de Gros' een bepaling over onbereikbaarheid.²⁴⁸ Andere Franse voorbeelden van bedrijven met een onbereikbaarheidsbepaling in de cao's zijn Axa en Areva.²⁴⁹

Oplossingsrichting

"Onbereikbaarheid" regelen middels cao heeft voor- en nadelen. Het versterkt de onderhandelingspositie van de werknemer. Vakbonden zijn immers deskundiger en kunnen pressiemiddelen inzetten om zaken geregeld te krijgen. Daarnaast geeft het meer binding dan zelfregulering, omdat werknemers de steun van vakbonden achter zich hebben. Dit hangt wel af of de cao-bepaling van toepassing is op de individuele arbeidsovereenkomst, dit is immers niet altijd het

²⁴⁰ Treep 2017, p.266.

²⁴¹ Treep 2017, p.266.

²⁴² Treep 2017, p.271.

²⁴³ Treep 2017, p.272; Artikel 14 Wet CAO verplicht de werkgever de cao op alle werknemers toe te passen

²⁴⁴ Treep 2017, p.272.

²⁴⁵ Artikel 4.8.1. DCCC 1486 ; Popma 2014

²⁴⁶ Artikel 4.8.1. DCCC 1486

²⁴⁷ Popma 2014

²⁴⁸ Allen & Overy Publications 2017 (online)

²⁴⁹ Allen & Overy Publications 2017 (online)

geval. Reguleren via een cao is flexibeler dan via de wet, dit omdat de cao om de twee jaar aangepast kan worden en er bij cao beter ingespeeld kan worden op de specifieke behoeften van een bedrijfstak. Hier kan Frankrijk als voorbeeld dienen.

5.5 Onbereikbaarheidswet

De PvdA-leden Gijs van Dijk en Lodewijk Asscher pleiten voor een recht op onbereikbaarheid, maar kiezen daarbij een verschillende aanpak.²⁵⁰ Kamerlid Van Dijk wil een wetswijziging. De Arbeidstijdenwet moet volgens hem gemoderniseerd worden omdat het niet goed inspeelt op de technologische apparatuur van deze tijd.²⁵¹ ‘*Dat artikel moet worden vertaald naar deze tijd*’, aldus van Dijk.²⁵² Hij is van mening dat er een bepaling moet komen die stelt ‘dat een werknemer het recht heeft om buiten werktijd niet te reageren op e-mails, telefoontjes of berichtjes van de baas of collega’s’.²⁵³ Ook zou de Arbeidstijdenwet volgens hem voor alle werknemers moeten gelden ongeacht de hoogte van salaris.

PvdA-fractievoorzitter Lodewijk Asscher heeft een andere aanpak om het recht op onbereikbaarheid te regelen. In 2017 wilde hij een wetsvoorstel indienen waarin zou moeten staan dat: ‘alle bedrijven met meer dan 50 werknemers afspraken moeten maken met hun ondernemingsraden of de vakbonden over het werk gerelateerde gebruik van IT-apparaten zoals telefoons en tablets.’²⁵⁴ Dit naar voorbeeld van de Franse “le droit à la déconnexion (recht om te ontbinden) die eind 2016 is geïmplementeerd in de Franse wetgeving.

Rechtsvergelijking

Sinds 1 januari 2017 is “le droit à la déconnexion” van kracht, wat letterlijk ‘het recht om niet verbonden te zijn’ betekent. In artikel 25 van deze zogenoemde *El Khomri law*²⁵⁵ staat o.a. dat een bedrijf met meer dan 50 werknemers verplicht jaarlijks afspraken moet maken over het evenwicht tussen werk en privé. Die afspraken moeten in eerste instantie gemaakt worden met vakbonden. Het gaat hier niet om het afsluiten van een collectieve arbeids-overeenkomst, maar om het onderwerp te betrekken in de onderhandelingen. Indien dat niet gebeurt moet een eenzijdig handvest c.q.

²⁵⁰ Witteman 2018 (online publiek); Reijen 2017 (b) (online publiek)

²⁵¹ Witteman 2018 (online publiek)

²⁵² Brandsma e.a. 2018 (online publiek)

²⁵³ Brandsma e.a. 2018 (online publiek)

²⁵⁴ Reijen 2017 (b) (online publiek)

²⁵⁵ El Khomri was de minister van SZW in Frankrijk, de wet word ook wel naar haar genoemd. De officiële naam van de wet is: ‘*Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*’

ondernemingsovereenkomst opgesteld worden, na advisering van de OR of de PVT.²⁵⁶ In het handvest moeten maatregelen staan over het gebruik van digitale hulpmiddelen.²⁵⁷ Zo'n handvest heeft geen bindende werking als de werkgever dat bepaalt.

De Franse wet houdt geen totale onbereikbaarheid in buiten de werkuren. Het heeft meer de bedoeling dat er afspraken gemaakt worden op het gebied van werk en privé. In de 'Etude d' impact', vergelijkbaar met de memorie van toelichting op de wet, is te lezen wat het doel en de impact van de wet inhouden.²⁵⁸ De wet kent twee doelen:

- 1) erkenning van het recht om te worden losgekoppeld, zodat er een betere balans ontstaat tussen werk en privéleven;
- 2) betere bescherming van de werkcondities in relatie tot digitale veranderingen.

De Franse regering verwacht impact op de volgende niveaus:²⁵⁹

- 1) wettelijke impact: de wet gaat resulteren in meer afspraken met betrekking tot 'onbereikbaarheid' in cao's;
- 2) sociale impact: bedrijven gaan een duidelijk beleid voeren als het gaat om het gebruik van elektronische middelen. Dat zal resulteren in minder stress voor werknemers;
- 3) financieel en economische impact: minder (verzuim-)kosten door minder burn-out en stress.

Uitspraak in Frankrijk

In het arrest van 12 juli 2018 bevestigt het Hof van Cassatie (Court de Cassation) de veroordeling van een schoonmaakbedrijf tot betaling van ruim 60.000 euro als schadevergoeding aan een werknemer die gedwongen was om verbonden te blijven.²⁶⁰

De medewerker van het bedrijf moest voortdurend beschikbaar blijven met zijn mobiele telefoon voor mogelijke voorvallen en klaar staan om in te springen. Deze verplichting werd noch financieel noch in rustdagen vergoed en het bedrijf hield geen rekening met overuren.²⁶¹

Juist op dit punt zijn er belangrijke wettelijke wijzigingen aangebracht, namelijk het recht op onbereikbaarheid. De werkgever moet regels vastleggen rond het gebruik van digitale hulpmiddelen

²⁵⁶ Artikel 25 *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*

²⁵⁷ Allen & Overy Publications 2017 (online)

²⁵⁸ Etude d' impact 2016 (online)

²⁵⁹ Etude d' impact 2016 (online)

²⁶⁰ Iweins, 2018 (online publiek)

²⁶¹ Iweins, 2018 (online publiek)

(telewerken), om ervoor te zorgen dat rusttijden en verlof worden gerespecteerd, evenals het persoonlijk en gezinsleven.

Er moet hier echter een kanttekening bij geplaatst worden: deze uitspraak blijkt, in tegenstelling tot wat er in de Franse krant les Echos staat, niet gebaseerd te zijn op de nieuwe wetgeving maar op artikel L3121-7 van de Franse arbeidsrecht uit 2011.²⁶²

Achtergrondinformatie over de (nieuwe) Franse arbeidswet:

Het wetsontwerp was geïntroduceerd door de Franse Minister van Arbeid: Myriam El Khomri. Er was hevig verzet tegen deze nieuwe arbeidswet, er waren 12 grote protestdemonstraties tegen de wet.²⁶³ De voornaamste kritiekpunten waren: verslechterde positie van werknemersrechten en de verschuiving van de mach bij collectieve onderhandelingen naar ondernemingen. Ondanks alle protest is de wet aangenomen, maar op een ondemocratische manier via een speciale procedure, namelijk artikel 49.3 van de Franse constitutie die parlementaire stemmingen ontwijkt.²⁶⁴ Er wordt gespeculeerd dat “le droit à la déconnexion” als compensatiemiddel is ingebracht voor de verslechterde arbeidsrechten van de werknemers.

Oplossingsrichting

Meest bindende vorm van regulering is vastlegging in de wet. Het voorstel van oud-minister Asscher heeft veel weg van de Franse onbereikbaarheidswet. In beide gevallen gaat het om bedrijven van meer dan 50 werknemers die afspraken moeten maken met sociale partners dan wel de OR over werkgerelateerd gebruik van digitale hulpmiddelen. Kijkend naar Frankrijk is het nog te vroeg om uitspraken te doen over “le droit à la déconnexion”, aangezien het recentelijk in werking is getreden. De Franse wet kan als voorbeeld gelden. Het bijzondere aan deze wet is de combinatie van sociaal overleg en zo nodig een ondernemingsovereenkomst met advisering van OR dan wel PVT. Het mooie van de wettelijke regeling in Frankrijk is dat die bedrijfsspecifiek is. Bedrijven kunnen inspelen op de eigen bedrijfscultuur doordat er wordt aangestuurd op collectief overleg dan wel creëren van een ondernemingsovereenkomst. Het gaat immers om het vaststellen van bedrijfseigen regels. De OR of de PVT kunnen hierin aangeven wat wel en niet wenselijk is als het gaat om werken buiten de kantoortijd. Dit is een beginpunt om het taboe rond dit onderwerp te doorbreken en het creëren van een veilige werksfeer.

²⁶² La Cour de Cassation, n°17-13029, 12/07/2018.

²⁶³ Boring 2016 (online)

²⁶⁴ BBC News 2016 (online)

5.6 Deelconclusie

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de vraag: *Hoe kan werkstress als gevolg van vermenging van werk en privé worden aangepakt?*

Algemene instrumenten zijn voorlichtingscampagnes, bevorderen van de dialoog, onderzoek en financiële steun. Meer specifieke instrumenten zijn zelfregulering, overleg sociale partners en wetgeving. In dit verband is gekeken naar Duitsland en Frankrijk hoe daar dit soort kwesties zijn aangepakt.

Bij zelfregulering kan gedacht worden aan ondernemingsovereenkomsten en onbereikbaarheidscode. Hierbij spelen de OR en de PVT een belangrijke rol. Een ondernemingsovereenkomst en onbereikbaarheidscode bieden maatwerk omdat deze kunnen inspelen op de heersende bedrijfscultuur en eenvoudig kunnen worden aangepast bij veranderende situaties. Nadelen zijn echter het beperkte toezicht en de handhaving door de bedrijven zelf.

Een andere optie is om onbereikbaarheidsvoorwaarden vastleggen in een cao. Belangrijke rol hierin is weggelegd voor de sociale partners. Het voordeel van een cao boven zelfregulering is dat de werknemers sterker staan in hun onderhandelingspositie door de aanwezigheid van vakbonden.

In deze scriptie is tot slot gekeken naar regulering door wetgeving, wat de meest bindende vorm van regulering is. De Franse wet “le droit à la déconnexion” werd hierbij als voorbeeld gesteld. Het bijzondere aan die wettelijke bepaling is dat er zowel aan collectieve onder-handelingen als de ondernemingsovereenkomst wordt gerefereerd. Primair wordt aangestuurd op collectief overleg met de sociale partners en secundair op het vaststellen van een onder-nemingsovereenkomst (handvest) met advisering van OR dan wel PVT.

Instrumenten kunnen ook in combinatie worden toegepast om tot bedrijfseigen oplossingen te komen. Immers als het gaat om het creëren van een veilige werksfeer, is dat voor alle partijen van belang.

Hoofdstuk 6. Conclusie

Dit hoofdstuk gaat in op de beantwoording van de centrale onderzoeksvraag van de scriptie: *‘In welk opzicht vindt er in de huidige arbeidsverhoudingen vermenging plaats van werk en privé en wat is hiertegen te doen?’*

Doel van dit onderzoek is om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen rondom de vermenging van werk en privé (paragraaf 1.2). Uit dit onderzoek komt weliswaar een herkenbaar beeld naar voren (hoofdstuk 2: verschuivingen in de verhouding tussen werk en privé en hoofdstuk 3: psychosociale effecten), maar dat neemt niet weg dat er nog volop discussie is over mogelijke oplossingen, met name als het gaat om de juridische bescherming (hoofdstuk 4) en het recht op onbereikbaarheid (paragraaf 5.5). Opvallend is dat in 2015-2016 de aandacht nog uitging naar meer flexibiliteit (paragraaf 2.5: Wet aanpassing arbeidsduur gewijzigd in Wet flexibel werken), terwijl anno 2017-2018 de discussie gaat over het recht op onbereikbaarheid (zie actualiteit in hoofdstuk I en verder paragraaf 5.5). Er spelen allerlei tegenstrijdigheden.

Dilemma's en knelpunten

A. Het Nieuwe Werken of terug naar het oude gestructureerde model? (*‘bedrijfscultuur’*)
De meningen over Het Nieuwe Werken zijn verdeeld (paragraaf 2.4: plaats- en tijds-onafhankelijk werken). HNW biedt meer vrijheid en regie over dagindeling, maar gaat gepaard met meer eigen verantwoordelijkheid. Werk en privé worden met elkaar vervlochten (m.n. paragraaf 3.5: interviews). Men wordt niet beoordeeld op aanwezigheid, maar op resultaat. Dat is niet voor iedereen weggelegd en levert spanningen op (paragraaf 2.2: terugblik). De werkelijkheid is vaak anders dan het ideaalbeeld van ‘thuis achter de laptop met gemak je deadlines halen en de balans tussen werk en privéleven prima weten te bewaken’, zoals beschreven in HP/De Tijd van 2012 (zie voetnoot Prinzen 2012).

B. Positie van werkgever tegenover die van werknemer (*‘belangen’*)
Voor de werkgever staan bij HNW kostenbesparing en efficiency voorop (paragraaf 2.4). De afbreukrisico's liggen vooral bij de werknemer, o.a. door het wegvallen van structuren (paragraaf 2.2). Als werk zich met privé vermengt, is het lastiger om te beginnen of juist te stoppen met werken (paragraaf 2.4).

C. Flexibiliteit versus onbereikbaarheid (*‘beleving’*)

Onze verzorgingsstaat ontwikkelt zich steeds meer tot een ‘activerende participatiemaatschappij.’ Daaraan moet iedereen naar vermogen meedoen en dat dwingt tot het combineren van taken en flexibel werken (paragraaf 2.3: ontwikkelingen op de arbeidsmarkt). Toenemende flexibiliteit en de hedendaagse technologische mogelijkheden zetten geen rem op de tijdsdruk, maar geven juist een gevoel van ‘permanente connectiviteit.’ (paragraaf 3.4: burn-out in relatie tot vermenging werk en privé).

D. Ziek door werkstress of ‘papierziekte’ (*‘beroepsziekte’*)

Het gevoel van altijd bereikbaar moeten zijn voor je werk brengt werkstress met zich mee. Burn-out is uitgegroeid tot beroepsziekte nummer één in Nederland (paragraaf 3.3: maatschappelijke context). Anderen wijten dat aan privé-omstandigheden (paragraaf 3.5: interviews). Knelpunt in de juridische bescherming is het multifactorele aspect: het is lastig om een verband vast te stellen tussen geclaimde gezondheidsschade (PSA) en de werk-omstandigheden (paragraaf 4.3: wettelijke bescherming). Om psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan, ontstaat behoefte aan onbereikbaarheid en een duidelijke grens tussen werk en privé.

E. Wetgeving of zelfregulering (*‘beleid’*)

Over regelgeving of zelfregulering lopen de meningen uiteen. Het maatschappelijk debat hierover is nog volop gaande. Het ene kamp (w.o. Van Dijk en Asscher) spreekt van een recht op onbereikbaarheid à la de Franse wetgeving (paragraaf 5.5: onbereikbaarheidswet). Het andere kamp is meer voorstander van zelfregulering, ‘waarbij werkgevers en werknemers gezamenlijk in gesprek zijn en blijven en komen tot effectieve maatregelen’, zo stelt de staatsecretaris Van Ark van SZW in zijn antwoord van 9 oktober jl. op de Kamervragen over het recht op onbereikbaarheid.

Oplossingsrichtingen

Bij het oplossen van het vraagstuk rond de vermenging van werk en privé en (on)bereikbaarheid kan de aanpak in Duitsland en Frankrijk als voorbeeld dienen.

A. Frankrijk

De Fransen zoeken de oplossing in wettelijke regulering, namelijk le droit à la déconnexion (paragraaf 5.5: onbereikbaarheidswet). Het bijzondere aan deze wet is dat er zowel aan collectieve

onderhandelingen als de ondernemingsovereenkomst wordt gerefereerd. Primair wordt aangestuurd op collectief overleg met de sociale partners en secundair op het vast-stellen van een ondernemingsovereenkomst (handvest) met advisering van OR dan wel PVT.

B. Duitsland

In Duitsland hebben diverse grote concerns (w.o. BMW) het beleid ingevoerd om na een bepaald tijdstip 'de stekker eruit te halen', zodat het technisch niet meer mogelijk is om met het werk verbonden te zijn (zie hoofdstuk 1: Inleiding). *'Handhaving wordt pas efficiënt als het begrensd wordt'*, zo stelt Ben Tiggelaar (zie bijlage I: interview).

C. Nederland

Nederland is een blijft een polderland en dat komt ook naar voren in de recente discussie n.a.v. Kamervragen over onbereikbaarheid. De aanpak van werkstress is maatwerk, aldus staatsecretaris Van Ark in zijn eerder genoemde antwoord van oktober jl. Hij juicht het toe als werkgevers en werknemers gezamenlijk in gesprek gaan en om tot maatregelen te komen.

Van de zijde van de vakbond wordt aangedrongen om vooral de bedrijfscultuur aan te pakken 'Daarnaast is het van belang in te zetten op intensivering van inspectie en handhaving door SZW' (zie bijlage I: interview met beleidsmedewerker FNV). Een belangrijke wijziging bij de vernieuwing van de Arbowet is al geweest dat preventiemedewerkers meer betrokken worden bij het arbobeleid, waardoor zij hun adviestaak kunnen vergroten (paragraaf 4.3: wettelijke bescherming).

Met voorgaande beschouwing wordt deze scriptie afgesloten, in de hoop een bescheiden bijdrage te hebben geleverd aan de maatschappelijke discussie. Het Kamerdebat over onbereikbaarheid en over de toename van mensen met een burn-out zal de komende maanden ongetwijfeld worden voortgezet.

Literatuurlijst

I. Boeken

Pennings & Plantenga 2018

F. Pennings & J. Plantenga, *Nieuwe vormen van arbeidsrelaties en sociale bescherming*, Zutphen: Paris 2018.

Van Drongelen & Fase 2017

J. van Drongelen & W.J.P.M. Fase, *Individuele arbeidsrecht 1: De overeenkomst tot het verrichten van arbeid- Vakantie en Verlof*, Zoetermeer: Paris 2017.

Treep 2017

M. Treep, *Arbeidsrecht*, Den Haag: Boom Juridisch, 2017.

Eijsbouts e.a. 2015

W.T. Eijsbouts e.a., *Europees recht algemeen deel*, Groningen: Europa Law Publishing, 2015.

Van der Giessen & Maarsen 2014

L. van der Giessen & P. Maarsen, *Het Nieuwe Werken*, Alphen aan den Rijn: Vakmedianet, 2014.

Bakels e.a., 2013

H. L. Bakels e.a., *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2013

De Pous & Van der Wielen 2010

V.A. de Pous & J.M.M. van der Wielen, *Praktijkvisies op Het Nieuwe Werken*, Utrecht: TIEM, 2010.

Deneve 2010

C. Deneve, *Internationaal arbeidsrecht*, Brugge: Die Keure 2010.

II. Artikelen

Kerkhof 2018

S. Kerkhof, 'Aansprakelijkheid van werkgevers voor burn-out anno 2017', *Tijdschrift Letselschade in de Rechtspraak*, 2018/27, p.33-38.

Popma 2017

J.Popma, 'Altijd bereikbaar moeten zijn, is niet gezond', *FNV-magazine*, 2017/2

Van Drongelen & Veendam 2015

J. van Drongelen & N.H. Veendam, 'De wet flexibel werken', *PS Documenta*, 2015/8, p.629-636.

Heeger- Hertter & Veldman 2015

S.E. Heeger-Hertter & A.G. Veldman, " ' Het nieuwe werken', in nieuwe wetgeving? ", *ArbeidsRecht*, 2015/6/7

Popma 2014

J. Popma, 'Techno-stress and the right to disconnect', *Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam* 2014.

Prinzen 2012

M.Prinzen, 'Opgebrand & uitgeflect' *HP/De Tijd*, 2012, p.25-30.

Popma 2012

J.Popma, 'Techno-stress Verkenning van een risico in opkomst', *Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam* 2012.

Derks e.a. 2011

D. Derks e.a., 'Dossier Thuiswerken', *Institute for management Research, Radboud Universiteit Nijmegen* 2011.

Laurens e.a. 2011

Laurens e.a., 'Het Nieuwe Werken doelgericht inzetten', *HR-Overheid* 2011-7, p.28-30.

Van Boom e.a. 2009

Van Boom e.a., Pilotstudy Maatschappelijke Reguleringsinstrumenten, *WODC* , April 2009

III. Rapporten en adviezen**SER-advies een werkende combinatie 2016**

Een werkende combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst,
SER-advies 18/08 van oktober 2016 aan ministerie van SZW, Den Haag: SER

AMC-rapport overspanning en burn-out 2015

Update van de kennis over overspanning en burnout: diagnose, prognose, interventies en patiëntenperspectief, AMC-rapport 15-05 van november 2015.

SCP- rapport burn-out 2014

P.van Echtelt, *Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken*, SCP-publicatie 14/29 van september 2014, Den Haag: SCP.

SER-advies tijden van de samenleving 2011

Tijden van de samenleving. Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening,
SER-advies 11/06 van april 2011 aan de minister van OCW, Den Haag: SER 201. 1

WRR-rapport doorgroei van arbeidsparticipatie 2000

Doorgroei van arbeidsparticipatie, WRR- advies 00/57 aan de Regering, Den Haag: WRR

IV. Kamerstukken

Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 238 (verwijzing naar Kamervragen)

Kamerstukken II, 2017/18, 25883, nr. 329 (brief van staatssecretaris SZW)

Kamerstukken II, 2010/11, 328893, 5 (MvT, gewijzigd)

Kamerstukken II, 2010/11, 328893, 3 (MvT)

Kamerstukken II 1998/99, 26358, 3 (MvT)

Kamerstukken II, 1997/98, 25 879, 3 (Mvt)

V. Jurisprudentie

Hof 's-Hertogenbosch 18 juli 2012, ECLI: NL:GHSHE:2012:BX5363

Cour de Cassation, n°17-13029, 12/07/2018.

VI. Berichten uit kranten (online publiek)

Van Agteren 2018 (online publiek)

P. van Agteren, ‘ Er komt in Nederland geen wet op vrije tijd’, Brabants Dagblad 19 november 2018.

Witteman 2018 (online publiek)

J.Witteman, ‘Cultuur ontstaan dat zij ook permanent beschikbaar moeten zijn.’, De Volkskrant 14 november 2018.

Iweins 2018 (online publiek)

D. Iweins, ‘Enfreindre le droit à la déconnexion a un prix’, Les Echos, 3 augustus 2018

Reijn 2017 (a) (online publiek)

G.Reijn, ‘Geen mail, geen telefoontjes, finito’, De Volkskrant 2 februari 2017.

Reijen 2017 (b) (online publiek)

G. Reijen, ‘Asscher wil dat werknemers onbereikbaar mogen zijn’, De Volkskrant 1 februari 2017.

Redactie NRC 2017 (a) (online publiek)

Redactie NRC, 'Werkdrukwet beschermt niet tegen jezelf', NRC 5 januari 2017.

Redactie NRC 2017 (b) (online publiek)

Redactie NRC, 'Asscher wil 'recht op onbereikbaarheid'', NRC, 2 februari 2017

Tiggelaar, NRC 2017 (online Publiek)

B. Tiggelaar, 'Burn-out: beroepsziekte nummer één', NRC, 27 januari 2017.

Rohmensen 2014 (online publiek)

G.J. Rohmensen, 'BMW geeft werknemers' het recht om onbereikbaar te zijn', Trouw, 17 februari 2014.

Rohmensen 2014 (online publiek)

G.J. Rohmensen, 'BMW geeft werknemers' het recht om onbereikbaar te zijn', Trouw, 17 februari 2014.

Redactie De Volkskrant 2013 (online publiek)

Redactie De Volkskrant, 'Duitse werknemers eisen recht op onbereikbaarheid', De Volkskrant 5 februari 2013.

VII. Digitale bronnen (online)

Redactie NOS 2018 (online)

Redactie NOS, 'PvdA wil wettelijk recht op onbereikbaarheid', NOS 14 november 2018.

www.nos.nl

Admiraal 2018 (online)

M. Admiraal, 'Sterke toename tijdelijke arbeidscontracten', ESB 16 oktober 2018.

www.esb.nu

Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving 2018 (online)

'Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving', Kenniscentrum Wetgeving en Juridische zaken, 16 oktober 2018, www.kcwj.nl

Nieuwsbericht Ministerie van SZW 2018

‘Nieuwe Arbowet: Kent u de belangrijkste wijzigingen?’, ministerie- SZW 10 oktober 2018,
www.arboportaal.nl

Nieuwsbericht ministerie- SZW 2018 (online)

‘Ministerie van SZW en Schouten & Nelissen in actie tegen stress en ongewenst gedrag op de werkvloer’, ministerie- SZW 19 februari 2018
www.arboportaal.nl

CBS 2017 (online)

CBS Statline PSA werknemers, 20 april 2018
www.statline.cbs.nl

Allen & Overy Publications 2017 (online)

‘The new "right to disconnect" in France’ Allen & Overy Publications 21 februari 2017,
www.allenoververy.com

EU-OSHA 2017 (online)

‘Wat staat er in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling?’, Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) 13 december 2017, www.arboineuropa.nl/

Nieuwsbericht rijksoverheid 2017 (online)

‘12,5 miljoen euro om werknemers gezond te houden’, rijksoverheid 6 juli 2017,
www.rijksoverheid.nl

BBC News 2016 (online)

‘French labour reforms: Government to force plan through’, BBC News 10 mei 2016, www.bbc.com

Boring 2016 (online)

N. Boring, ‘France: Controversial Labor Law Reform Adopted’, Library of Congress 14 oktober 2016, www.loc.gov

Brochure TNO 2014 (online)

K. Ploeg e.a., 'De kosten van ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland', TNO brochure 2014, p.1-15.

www.monitorarbeid.tno.nl

Nieuwsbericht inspectie- SZW 2014 (online)

'Vierjarige aanpak van beroepsrisico nummer 1: werkstress', inspectie- SZW 15 mei 2014,

www.inspectieszw.nl

Wijziging van de subsidieregeling ESF 2014 (online)

WIJZIGING VAN DE SUBSIDIEREGELING ESF 2014–2020, Staatscourant 5 juli 2017 (Nr. 37625).

Overmars 2014 (online)

A.G.D. Overmars, 'Codes en convenanten', Serie Staat en Recht 2014/2.3.3, nmr.20.

www.navigators.nl

Van Zoest 2010 (online)

A.C. van Zoest, 'Commentaar op artikel 3 Arbowet', Lexplicatie 2010, 1-6.

www.navigator.nl

https://www.navigator.nl/document/230d089ba6c54a6f92820809dc615ea7?ctx=WKNL_CSL_1977

Arbocatalogus (PSA) (online)

www.arbocatalogussw.nl/

Langenberg en Van der Zwan 2007 (online)

H. Langenberg en J. Van der Zwan, 'Akkoord van Wassenaar keerpunt op de arbeidsmarkt', CBS November 2007.

www.cbs.nl

Bijlage I:

IA. Gesprek met Ben Tiggelaar, onafhankelijk gedragswetenschapper en auteur

Gesprek met Ben Tiggelaar

Dr. Ben Tiggelaar is onafhankelijk gedragswetenschapper en auteur. Hij studeert al ruim 30 jaar op leiderschap en verandering en schreef meerdere boeken over management.

Daarnaast schrijft hij een wekelijkse column voor NRC Handelsblad over werk en management.

Na afloop van een lezing over zijn recente boek ‘De ladder’ heb ik de heer Tiggelaar gevraagd naar zijn idee over efficiënte manieren van zelfregulering in ondernemingen. In het gesprek kwam naar voren dat het belangrijk is om normen expliciet te maken en dat de leidinggevende hierin het voortouw moet nemen. Ook de techniek kan hierbij een handje helpen. Hij gaf als voorbeeld het stopzetten van werkgerelateerd e-mailverkeer na een bepaald tijdstip om rust te bewerkstelligen, zoals ingevoerd bij het Volkswagen-concern. *‘Handhaving wordt pas efficiënt als het begrensd wordt’*. Ik vroeg aan hem of dat wenselijk is in een 24/7 economie? Naar zijn idee vinden wij het moeilijk om onze autonomie uit handen te geven aan de techniek. Hij gaf als voorbeeld de stormvloedkering in Rotterdam: toentertijd vond men het erg lastig om het handmatige keringssysteem volledig te automatiseren.

Vervolgens vroeg ik hem naar zijn mening over het maken van afspraken met betrekking tot onbereikbaarheid. Hij gaf aan dat het vage termen zijn, dat iedereen dat op zijn eigen manier gaat invullen. Belangrijk is om met een expliciete norm te komen. Ook zou volgens Tiggelaar de overheid hierin een rol kunnen spelen door het aanreiken van richtlijnen, zodat het voor bedrijven duidelijker wordt waarover afspraken gemaakt moeten worden. Verder gaf Tiggelaar aan dat een boetesysteem efficiënter werkt dan subsidiëring. *‘Verlies heeft een groter effect op het menselijke handelen dan winst’*. Als voorbeeld noemde hij een termijn van 2 jaar om hierover tot afspraken te komen. Indien binnen die termijn geen afspraken tot stand komen, dan zou er een X bedrag aan boete betaald worden.

De heer Tiggelaar verwees mij naar zijn boek ‘Mooi werk’ waarin het onderwerp hoge werkdruk aan bod komt. Technologische veranderingen kunnen het gevoel geven van continue bereikbaar moeten zijn. Dat kan tot stress leiden. Bedrijven zijn zich bewust dat dit een probleem is. Op de vraag of wetgeving hiervoor een oplossing biedt, was zijn antwoord dat Nederland een land is dat gelooft in zelfregulering. *‘Het polderen hebben wij letterlijk en figuurlijk uitgevonden.’* Werknemers en werkgevers moeten dit soort dingen met elkaar bespreken.

Een ander aspect waarover we hebben gesproken, is het plaats- en tijdsafhankelijk werken.

De heer Tiggelaar gaf aan dat hij een onderzoek had gelezen van G. Olson (Distance Matters), waarin naar voren komt dat je effectiever werkt als je samenwerkt in één ruimte dan op verschillende locaties. Zelf heeft hij een column geschreven voor NRC over ‘de paradox of the place’. Voor routinematige taken is het beter om gescheiden te werken; als er creativiteit wordt gevraagd, dan komt men bijeen. *‘Creativiteit vereist menselijke interactie.’*

Tot slot attendeerde de heer Tiggelaar op de ‘Self-determination theory’ van D.C. Ryan. Daarin is terug te vinden dat mensen zowel behoefte hebben aan 1) ‘autonomy’ (autonomie: je eigen keuzes kunnen maken), 2) ‘relatedness’ (connecties) en 3) competence (je omgeving beheersen). Ze moeten alle drie in evenwicht zijn. Als een van de drie dreigt weg te vallen, dan wordt juist daar de aandacht op gericht.

IB . Gesprek met Jessica van Ruitenburg, beleidsmedewerker bij vakbond FNV

Gesprek met mw. Van Ruitenburg-Visser, beleidsmedewerker FNV

Jessica van Ruitenburg is beleidsmedewerkster bij FNV en houdt zich bezig met vraagstukken omtrent arbeid en zorg, waaronder vermenging van werk en privé.

Met mevrouw van Ruitenburg heb ik gesproken over hoe de FNV als vakbond kan helpen bij vraagstukken rondom (on)bereikbaarheid. Het gesprek begon met de vraag of de FNV de kwestie ‘altijd bereikbaar zijn’ onderkent. Haar reactie was dat de FNV ziet dat er werknemers zijn die zich onderdruk gezet voelen om s ‘avonds bereikbaar te zijn. FNV stimuleert dat er duidelijke en heldere afspraken gemaakt moeten worden op dat gebied. Voorbeelden van zulke afspraken zijn dat er na 18:00 of 20:00 uur geen mails verstuurd worden of dat er geen antwoord meer op mailverkeer verwacht hoeft te worden. Indien dat wel gebeurt, dan valt dat onder overuren. Als dit vaker dan 10 keer per jaar gebeurt, dan zullen er afspraken gemaakt moeten worden over werkdruk. Zelf heeft de FNV afspraken als het gaat om bereikbaarheid buiten werktijd.

Verder hebben we gesproken over wat er moet gebeuren als iemand last heeft van het gevoel van altijd bereikbaar te moeten zijn. Er is immers arbeidstijdenwetgeving, waarin wordt aangegeven dat iemand recht heeft op 11 uur onafgebroken rust. In de praktijk pakt dit echter vaak anders uit. De OR is in principe als eerst aanzet als het gaat om afspraken over werktijden. Wanneer er een conflict speelt, kan er contact opgenomen worden met de FNV, die juridische bijstand kan verlenen. Als FNV merkt dat binnen een bedrijf meerdere mensen last ondervinden, dan wordt de zaak collectief aangepakt Dit kan door een bedrijfs-cao of reglement. Nadeel van het regelen met een sector-cao is dat er niet ingespeeld kan worden op de specifieke bedrijfscultuur. “ *Het ene ziekenhuis heeft een andere cultuur dan het andere.* ” In Nederland zijn er (nog) geen cao’s op dit gebied, maar er zijn al wel bedrijven die bepalingen hebben omtrent (on)bereikbaarheid, zoals bij Lidl. De Lidl heeft in een reglement vastgelegd dat er na 18:00 geen mails verstuurd mogen worden.

Kort aan de orde was de vraag of er een taboe heerst rond werkstress en het gevoel van altijd bereikbaar moeten zijn? Zij gaf aan dat over dit onderwerp nauwelijks afspraken te vinden zijn; het is niet makkelijk om met werkgevers hierover te kunnen praten. In onze cultuur wordt juist gewaardeerd dat je buiten kantooruren beschikbaar bent. Altijd moeten presteren bij flex-contracten speelt hier ook een rol.

Vervolgens zijn wij ingegaan op de oplossingsmogelijkheden en de rol van de FNV. De FNV vindt het belangrijk om de bedrijfscultuur aan te pakken. Er kunnen afspraken gemaakt worden door middel van cao of wetgeving, maar als de bedrijfscultuur niet aangepakt wordt, dan kunnen de afspraken omzeild worden. Als het bijvoorbeeld niet meer mogelijk is om te bellen met een werktelefoon dan kan dat vervangen worden door een privé-telefoon. De FNV kan een rol spelen als het gaat om voorlichting. Ze merkt dat de leden van FNV behoefte hebben aan informatie over hun rechten.

Ik heb gevraagd of een onbereikbaarheidswet (incl. uitleg) zoals die in Frankrijk geldt voor Nederland zou werken? Haar reactie was dat er beter ingezet kan worden op intensivering van inspectie en handhaving van SZW dan op het stellen van (meer) nieuwe regels. Dit omdat er al wetgeving is op het gebied van arbeidsrust. Als voorbeeld gaf mevrouw Van Ruitenburg dat er beter toezicht gehouden kan worden op het risico-inventarisatiebeleid. Onderdeel van dat beleid is overbelasting en hoge werkdruk. Indien er niks wordt gedaan op dit gebied zou er eerst een hersteltermijn moeten komen voordat eventueel sancties worden ingezet.

In het kader van wetgeving heb ik ook gevraagd van wat ze vond van het voorstel van Asscher. In eerste instantie was de FNV blij met wat Asscher gezegd heeft, omdat dit de discussie opent over dit onderwerp en voor bewustwording zorgt. Belangrijker is dat dit onderwerp bespreekbaar wordt gemaakt binnen het bedrijf i.p.v. alleen maar regels op te stellen. Dit kan bijvoorbeeld als de OR een dialoog start met wat er acceptabel gevonden wordt op dit gebied en hoe daarover afspraken gemaakt kunnen worden. Bewustwording, in gesprek gaan en blijven zijn essentieel!

Bijlage II: Interview A t/m D

Interview II. A

Korte introductie: *Uitleg waar de scriptie over gaat. Inclusief bedankje om tijd hiervoor vrij te maken.*

Interviewer (I): Wat voor werkzaamheden doet u of heeft u gedaan?

Respondent (R): Ik ben als chauffeur werkzaam in de transportbranche. Dit doe ik nu al zes jaar.

(I): Bij een 40-uurig contract?

(R): Ja, op papier wel, maar moest vaak overwerken.

(I): Hoe kwam het dat u overspannen bent geraakt?

(R): Ik heb drie overlijdens mee gemaakt in de familie en kreeg geen tijd om dit te verwerken. Ik moest steeds doorgaan en op een gegeven moment is de batterij leeg.

(I): Heftig! Heeft u dit ook aangegeven bij de leidinggevende dat u kampte met zo'n situatie in de privésfeer?

(R): Ja, dat heb ik ook aangegeven, maar men deed daar niet veel mee. Ik heb ook een gesprek gehad over functioneren en beloning. De directeur wilde niet meegaan in de loonschaalverhoging die de cao voorschrijft. Dat kreeg ik er ook nog eens bij, namelijk dat er eigenlijk loon werd ingehouden. Ik ging niet met de schaal omhoog.

(I): Is hier ook een reden voor gegeven?

(R): Nee, helemaal geen reden. Op een gegeven moment zei de huisarts dat ik mij beter ziek kon melden, omdat ik overspannen raakte. Ook gaf de huisarts aan: je hebt waarschijnlijk depressieve klachten, maar dat kunnen wij pas later constateren.

Toen heb ik mij netjes ziek gemeld, en één uur later moest ik bij de arbo-arts komen en vervolgens kreeg ik mijn ontslag voor de neus gehouden.

(I): Hoe lang werkte u toen al voor dat bedrijf?

(R): 2,5 jaar. Opeens zei de arbo-arts dat er niks aan de hand was. Toen werd er gezegd dat er sprake was van poging tot werkweigering en volgde ontslag op staande voet.

(I): Is hiervoor nog een grond gegeven?

(R): Nee, maar ik heb wel een jurist ingezet. Die heeft de ontslagbrief van tafel geveegd. Die zei als wij naar de rechtbank gaan dan verliezen zij die zaak. Het ontslag is inmiddels teruggedraaid, maar ik ga niet meer met plezier naar mijn werk.

(I): Goed dat u juridische hulp heeft ingeschakeld. U zei dat u een contract had van 40 uur, maar dat er sprake was van structureel overwerken?

(R): Meestal was het 50 à 55 uur werken.

(I): Heeft u dat aangegeven?

(R): Ja, maar in de transportbranche zijn er altijd wel overuren.

(I): Had u het gevoel dat u altijd bereikbaar moest zijn voor uw werk?

(R): Ja, je werd pas drie of vier dagen van tevoren ingeroepen en dan wist je of je moest werken.

(I): Had u daarnaast tijd voor een privéleven? Was er vermenging van werk en privé?

(R): Ja, ik was degene die steeds mijn hand opstak en zei dat ik wel zou komen werken. Maar verder stak niemand zijn hand op. Er zijn zeven chauffeurs weggegaan, daardoor kwam er steeds meer druk. Momenteel zit ik in de Ziektewet en ben onder behandeling bij een psycholoog. Die geeft mij het advies om ander werk te gaan zoeken.

(I): Dus u wilt niet meer werken in die branche?

(R): In ieder geval uit dat bedrijf weg.

(I): Wilt u nog wel als chauffeur werken of totaal iets anders gaan doen?

(R): Dat is een goede vraag! Daar ben ik nog steeds over aan het nadenken. Ik heb nu drie sollicitaties lopen. Volgende week moet ik op gesprek. Het zijn drie verschillende functies. Een daarvan is servicemonteur-installatietechniek, daarvoor zou ik omgeschoold moeten worden. Of bij de groenvoorziening, dan zou ik omgeschoold worden tot hovenier. Ook mijn psycholoog vindt het goed om ander werk te gaan zoeken.

(I): Wat was de voornaamste reden voor uw overspannenheid?

(R): Wat er allemaal in de privésfeer was gebeurd en vervolgens geen tijd krijgen om het te verwerken. Ook de werkgever die dan dwars begint te liggen. En dan gaat het mis. De werkgever heeft geen respect voor zieke mensen. Iedereen die ziek is, wil hij het liefst eruit gooien.

(I): Er werd dus niks gedaan met het feit dat u heeft aangegeven dat het in de privé sfeer niet goed ging?

(R): Nee. Wij hebben onlangs een manager gehad die zelfs is opgestapt. Omdat die het niet eens was met de directie. Ik werk er al 2,5 jaar en eerst zat er alleen een vestigingsmanager. De zoon van de algemeen directeur is erbij gekomen. Die hebben heel het bedrijf op de schop genomen.

(I): Wat bedoelt u daarmee?

(R): Dat iedereen precies moest doen wat hij wilde. En iedereen die ziek is, vindt hij maar lastig.

(I): Hadden uw collega's ook het gevoel dat de werkdruk te hoog was?

(R): Ja, die zijn niet blij met de regels die de baas hanteert in het bedrijf. Hij zegt: als je het niet trekt, dan ga je maar weg. Voor jou tien anderen.

(I): Wanneer ging het niet meer goed met u? Kunt u dat beschrijven?

(R): Ik ben in april de Ziektewet ingegaan. De week daarvoor begon het te dagen dat ik nergens meer zin in had, dat ik moe was. Ik kreeg steeds emotionele buien. Toen ben ik bij de huisarts geweest en heb ik het uitgelegd. De huisarts adviseerde om een week of twee rust te nemen.

(I): Toen u dat aangaf, werd u ontslagen?

(R): Het ontslag kwam dezelfde dag nog.

(I): De werkgever had geen begrip voor de situatie?

(R): Nee, je moest er maar mee leren leven, zeiden ze.

(I): Als u terugkijkt naar de situatie, hoe zou u dan anders hebben gehandeld om dit te voorkomen?

(R): Afgelopen zomer toen drie jongens al waren opgestapt, ben ikzelf ook om me heen gaan kijken voor ander werk. Waarom zou ik dan ook niet opstappen? En toen kwam ik thuis te zitten met een slijmbeursontsteking in mijn knie. Ik moest drie maanden revalideren en toen pas kon ik weer solliciteren. Toen was het inmiddels eind december.

(I): Wat zou u anders hebben gedaan als u terugkijkt?

(R): Meer rust nemen, vooral in de weekenden.

(I): Had u de situatie kunnen voorkomen?

(R): Misschien als ik een andere werkgever had gevonden. Op een gegeven moment was werk en privé samengekomen, het werd gewoon allemaal te veel. Mijn psycholoog zegt dat ik soms depressieve neigingen heb, omdat ik geen zin meer heb in alles.

(I): Hebben anderen in uw omgeving hier ook last van?

(R): Iemand die ik ken is ook overspannen, die heeft vorig jaar een burn-out gehad. Die werkgever was anders; hij mocht het rustig aan doen. Zijn werkgever wilde liever dat hij weer gezond terug zou komen. Bij mij ging het er niet zo aan toe, bij mij ging het helemaal de andere kant op.

Een collega heeft ook een maand thuis gezeten en er zijn nog twee collega's met burn-out, waarvan er één ook last heeft van depressie.

(I): Dus er zijn meer mensen binnen het bedrijf die last hebben van overspannenheid? Wordt hier iets tegen gedaan, omdat het om meerdere gevallen gaat?

(R): Er wordt hier niks mee gedaan. De arbo-arts danst naar de pijpen van de leidinggevende.

(I): Wat bedoelt u daarmee?

(R): De arbo-arts heeft in het ontslagproces de verkeerde kant gekozen. Twee weken later moest ik weer bij hem komen, omdat het ontslag is teruggedraaid. Toen zei hij, misschien heb ik wel de verkeerde beslissing genomen. Hij werkt voor een grote arbo-dienst in Nederland, maar wij vinden dat hij niet eerlijk is tegenover ons. Hij doet wat de werkgever wil. Wie betaalt, bepaalt.

(I): Heeft u bij de arbo-arts aangegeven dat de diagnose niet klopte?

(R): Hij praatte eroverheen.

(I): Wat voor maatregelen zullen er binnen het bedrijf genomen moeten worden om dit soort problemen te kunnen aanpakken?

(R): Dat zou ik niet weten. Ik ben nu gewoon aan het solliciteren naar iets anders. Mij interesseert het niet meer wat daar gebeurt. Ik moet daar nog twee uur per dag werken tot eind juni en als ik iets anders heb gevonden dan ben ik weg.

De arbo-arts heeft bepaald dat ik een uurtje 's ochtends en een uurtje 's avonds moet werken.

(I): Vreemd.

(R): Ik wilde liever twee uur achter elkaar, maar dat kon niet geregeld worden. De directie zei, wij luisteren naar de arbo-arts en verder valt er niets te bespreken.

(I): Moet er wettelijk gezien meer bescherming geboden worden?

(R): Mijn buurvrouw werkt ook bij de arbodienst. Die zei dat in juni of juli de wet is veranderd m.b.t. arbo-dienst. Dat de arbo-artsen meer zelf mogen beslissen. Dat vind ik een vreemde wet. Een arbo-arts kan niet alles overzien wat je mankeert. Ik vind niet dat die een beslissing kan nemen zonder overleg. Afgelopen jaar heb ik problemen gehad met mijn knie, ben ik bij de chirurg geweest om een scan te maken. De uitslag daarvan was om rust te nemen tot het weer goed gaat. Daarna weer rustig beginnen met werken. De arbo-arts heeft gezegd begin maar alvast twee uurtjes, kijk maar of je twee uur binnen iets kan doen. Op een bepaald moment kreeg ik weer steken in mijn knie. De fysio en de arbo-arts hadden contact met elkaar. De fysio had contact gezocht met de arbo en gezegd dat er een ander aanpak moest komen. Ik merkte dat de ontsteking erger werd en de arbo-arts reageerde er niet op. Die trekt zijn eigen conclusie.

(I): Dus er moet beter overleg komen tussen specialisten en beter geluisterd worden?

(R): Ja! Want mijn chirurg had zijn telefoonnummer doorgegeven aan de arbo-arts, zodat die contact kon opnemen. Maar dat heeft de arbo-arts niet gedaan, hij zei dat zijn plan vast stond en dat ik weer gewoon kon gaan werken.

De psycholoog vindt het ook vreemd dat de arbo-arts steeds zijn eigen beslissingen neemt en hierover met hem geen contact opneemt.

(I): Hoe lang zit u nu in de Ziektewet?

(R): Vanaf begin april tot eind juni. Hopelijk heb ik daarna ander werk dat minder zorgen met zich meebrengt.

(I): U heeft behoefte aan meer rust?

(R): Het kost mij heel veel energie om naar mijn werk te gaan. Mijn psycholoog zegt ook dat het beter voor mij is om een andere werkgever te zoeken.

(I): Ik hoop voor u dat snel een nieuwe baan vindt. Welke aspecten vindt u belangrijk in een nieuwe baan?

(R): Meer rust in het weekend en meer structuur.

(I): Wat bedoelt u met meer structuur?

(R): Gewoon een duidelijk ritme; van zes tot vier of zes tot vijf. Dan weet je waar je aan toe bent. Niet dat je de ene dag om twee uur klaar bent en de andere dag pas om acht uur 's avonds.

(I): U had dus geen vastigheid?

(R): Meer vastigheid is belangrijk voor mij. Vaste tijden, bijvoorbeeld van half zeven tot vier.

(I): Wat zou u anderen willen meegeven die zich in een soortgelijke situatie bevinden?

(R): Tijd voor jezelf nemen. Niet alles wegstoppen.

(I): Moeten er ook meer afspraken gemaakt worden binnen het bedrijf?

(R): Ik vind dat je gewoon een eerlijk en oprecht verhaal moet hebben, waarmee je bij je leidinggevende terecht kan. Wij hebben nu een nieuwe vestigingsmanager, die is drieëntwintig en die jongen heeft nog nooit fysiek werk verricht. Die is net van school af en vestigingsmanager geworden. Die jongen weet niet eens wat overspannenheid is. Die vraagt aan mij, wat dat is. Dan moet ik dat aan hem gaan uitleggen.

(I): Meer begrip van de leidinggevende?

(R): Ja! Het ergste is dat je bij overspannenheid heel snel depressieve neigingen krijgt. Daar heb ik nog steeds last van.

(I): Is het lastig daarvan af te komen?

(R): Ja. De depressiviteit kan nog wel een jaar blijven als ik zo door ga.

(I): Hoe gaat u dat bij uw nieuwe werkgever anders aanpakken?

(R): Duidelijk mijn grenzen aangeven.

(I): Wilt u nog iets kwijt?

(R): Geef op tijd aan hoe je je voelt, zorg dat je zelf er op tijd bij bent, anders kom je in de put te zitten.

(I): Laatste vraag die ik nog heb. Merkte uw collega's of naasten dat het niet goed met u ging in de tijd voordat u overspannen raakte?

(R): Nee, eigenlijk niet. Toen ik het merkte was het eigenlijk al te laat. Dat zeiden de psycholoog en maatschappelijk werker ook al. Mijn klachten gingen over vermoeidheid en steeds minder zin om iets leuks te doen. Normaal hielp ik altijd anderen en was ik ervoor in om leuke dingen te doen met vrienden, maar op een gegeven moment had ik nergens meer zin in. Uiteindelijk is het alleen maar erger geworden.

(I): Erg bedankt voor uw tijd en dat u uw verhaal wilde delen. Alle succes met de sollicitaties en hopelijk snel een nieuwe baan, waar u wel met plezier naar toe kan gaan.

Interview II. B

Korte introductie: *Uitleg waar de scriptie over gaat. Inclusief bedankje om tijd hiervoor vrij te maken.*

Interviewer (I): Wat voor een baan heeft u of heeft u gehad in de tijd dat u overspannen raakte?

Respondent(R): Ik heb twee keer een burn-out gehad. Bij de eerste had ik een bijbaan als student. Ik zat op het hbo en werkte bij de Kruidvat en in een restaurant. De tweede keer dat ik een oververmoeidheidsverklaring heb gehad, was toen ik fulltime werkte als marktonderzoeksconsultant.

(I): Was dat je eerste baan na je afstuderen?

(R): Ja, inderdaad.

(I): Hoe was het gekomen dat je overspannen raakte toen je fulltime werkte als marktonderzoeker?

(R): Ik ben toen gelijk na mijn scriptie verhuisd naar Brussel. Als onderzoekconsultant werkte ik als ondernemer en mijn klant zat in Brussel. Gelijk na mijn scriptie ben ik verhuisd zonder vakantie te nemen. Vervolgens heb ik daar hard gewerkt. De opdracht die ik had was een grote uitdaging. Daarna ben ik terug gegaan naar Eindhoven en ben ik vanuit huis gaan werken. Toen heb ik ook geen vakantie genomen. Toen heb ik besloten dat ik wel extra kennis kon gebruiken en ben ik een pre-master begonnen. Dat was erg zwaar en vervolgens begon ik weer tegen een vermoeidheid aan te lopen. Daarbij kreeg ik last van allerlei dingen en heb ik een oververmoeidheidsverklaring gekregen. Dat is beetje de reden: geen vakantie nemen, constant doorgaan en omdat ik een ondernemer ben, wordt werk en privé erg in elkaar verweven. Je bent constant bezig met werk. Bij de meeste mensen die een baan hebben, houdt het werk op als zij thuiskomen, maar bij mij ging het constant door. Dus in de avond kon ik nog mailtjes checken, kon ik brainstormen. En ook omdat ik geen vakantie heb genomen, liep ik tegen een burn-out aan.

(I): Je gaf aan dat je in het begin erg hard werkte, gelijk na de scriptie, deed je dat omdat je het gevoel had van nu moet ik mijzelf gaan bewijzen? En waarom heb je niet de keuze gemaakt om eerst even wat te rusten?

(R): Het was een hele goede 'opportunity' voor mij. Ik heb zelf een marktonderzoeksbureau en het liep allemaal vrij goed. Dat had ik opgezet tijdens mijn studie. Daarna was er een ander marktonderzoeksbureau in Brussel. De eigenaar was al vierenzeventig en wilde met pensioen gaan. Hij wilde dat iemand het overnam voor hem. Hij had een super goede portfolio; namen zoals Apple en Google. Als ik degene was die zijn portfolio kon overnemen, dan zou ik degene zijn met dat portofolio. Dan zou ik ook makkelijk nieuwe opdrachten kunnen krijgen van andere bedrijven. Dus ik kon het niet laten gaan. Het was een 'one time opportunity' en die heb ik met beide handen aangepakt. Dus op het moment dat mijn scriptie klaar was, ben ik gelijk verhuisd naar Brussel en ben ik er hard tegenaan gegaan.

(I): De marktonderzoeksbureau heb je zelf opgezet? Was dat je eerste onderneming?

(R): Ja.

(I): Je werkte dus niet voor een baas?

(R): Nee, maar je werkt wel voor opdrachtgevers en dat is bijna hetzelfde als een baas.

(I): Kan ik het omschrijven als zzp' er?

(R): Ja, eigenlijk wel.

(I): Was er sprake van structureel overwerken, tijdsdruk en niet goed meer kunnen inzien van wanneer te stoppen met werken?

(R): Ja heel erg!

(I): Had je wel het gevoel dat je nog een privé leven had daarnaast?

(R): Op zich wel. Het had wel veel effect op mijn privé leven. Het waren niet alleen de uren die ik erin stak, maar het was zo intens. Dus als ik dus thuis kwam, moest ik echt even een wijntje pakken om weer rustig te worden. Dan zette ik een film aan om het even te vergeten. Ik ging wel met vrienden uit etc. Ik had wel een sociaal leven, maar het had wel effect op mijn sociale leven.

(I): Dus dat je er altijd mee bezig bleef?

(R): Ja, en ook de gesprekken die ik had gingen vaak over werk.

(I): Voelde je je ook schuldig als je niet met werk bezig was? Wilde je ook altijd voor je werk bereikbaar zijn en draaide daar echt alles om?

(R): Ja, ik denk als je een verdeling zou maken dat ik wel 80% met mijn werk bezig was. Als ik dat niet deed, voelde ik mij inderdaad schuldig.

(I): Wat gaf uiteindelijk de doorslag dat je een overspannenheidsverklaring hebt gekregen? Ging het op een gegeven moment niet meer?

(R): Mijn concentratie viel weg. Ik dacht dat ik een concentratiestoornis had en kon niet meer goed slapen. Ik was constant moe. Ook met de pre-master was ik zeven dagen in de week bezig. Daarnaast had ik ook projecten lopen van klanten die ik in Eindhoven had. Uiteindelijk was het te veel geworden. Op een gegeven moment dacht ik van dit gaat niet langer meer.

(I): Als je terugkijkt, hoe zou je het anders hebben aangepakt?

(R): Meer ontspanning nemen. Nu ik er trouwens aan terugdenk was er geen leven buiten werk. Ik ging ook niet meer sporten en deed ook geen leuke dingen meer. Eerst deed ik ballet, fitness en zat ik op theater, dat deed ik allemaal niet meer. Nu heb ik besloten om toch ook de dingen te doen buiten werk die ik leuk vind. Ook gewoon wat minder ambitieus zijn en mijzelf de ruimte te geven om zaken langzaam om te bouwen. Als ik dat eerder anders had aangepakt, dan was het beter geweest.

(I): Waarom had je het gevoel dat je alles snel moest aanpakken? Had dat te maken met onzekerheid op de arbeidsmarkt?

(R): Het was een soort van verantwoordelijkheidsgevoel. Ik werkte in een organisatie waar veel druk heerste. Het bedrijf liep helemaal niet goed en dat was van tevoren niet aan mij verteld. Ze hadden te weinig klanten. En de medewerkers rekenden op mij. Er was ook druk vanuit de kant van de opdrachtgevers.

(I): Kon u het aan de opdrachtgever laten blijken dat het op die manier niet verder ging?

(R): Ja dat gaf ik ook aan. Het probleem was dat de traditionele aanpak niet meer werkte. En ik wilde een andere aanpak om meer klanten te kunnen werven. Maar de baas wilde alles zo hebben zoals het vroeger was. Dat botste gewoon. De medewerkers waren bang om hun baan te verliezen. Er was veel spanning en er waren veel botsingen. Dat was best heftig eigenlijk.

(I): Werde er ook niet naar de werknemers geluisterd?

(R): Nee, er werd niet geluisterd.

(I): Was er ook een bepaalde angst onder de werknemers om ontslagen te worden?

(R): Er was niet alleen angst om ontslagen te worden, maar ook een angst om je mening uit te spreken. Heel vaak als er iets verkeerd ging of als er een opdracht ingeleverd moest worden. Dan werd de opdracht gemaakt en aan mij gegeven. En ik ging daarmee naar de baas, want ik stond wat sterker in mijn schoenen dan de collega's. Maar toen kreeg ik de hele lading van wat er allemaal niet goed was. Vervolgens mocht ik bij de anderen om aan te geven wat er aangepast moest worden.

(I): Dat is inderdaad een lastige situatie. Wat kan er in zulke situaties helpen om wel naar de baas toe te stappen?

(R): Lastig. De structuur die daar heerst was heel hiërarchisch; van manager tot medewerker. Bij een kleine organisatie is dat gewoon lastig, er is één de baas.

Bovendien waren er veel medewerkers in de vijftig. Als ze er iets tegen wilde inbrengen dan dreigde ontslag. Vanwege de leeftijd is het lastiger om een nieuwe baan te vinden. Er heerste een angst cultuur.

(I): Merk je dat zo'n angst ook in de samenleving heerst? De tijdsdruk, prestatiedruk?

(R): Ja heel erg! Ik had hier laatst met een vriendin over. Zij is 23. Zij heeft dezelfde opleiding gevolgd, commerciële economie. Tijdens haar scriptie werd zij zwanger en heeft zij een tweeling gekregen.

De omgeving verwacht iets van je. Als je 24/25 bent dan moet je een baan hebben, werken, je toekomst opbouwen. Op 27/28 gaan mensen vragen of je een relatie hebt. Richting je 30 wil je beginnen aan kinderen.

Ik heb het idee dat prestatiedruk zowel in werk als privé hoog ligt.

Ook in mijn omgeving zie ik veel concurrentie van mensen die steeds hogerop willen komen. Ik ervaar dat als druk en denk dat burn-out steeds meer zullen voorkomen.

(I): Ik ben mij hierin aan het verdiepen en lees ook verschillende onderzoeken daarover. Ik heb in een artikel van de SER²⁶⁵ gelezen dat wij toegaan naar een prestatimaatschappij van 'taakcombineerders'.²⁶⁶ Gezin, werk en zorgtaken voor je ouders. Daarnaast ondervinden werknemers druk omdat er veel concurrentie is. Er wordt gezocht naar oplossingen, zoals het HNW.

Heb je gehoord van HNW? Plaats en tijdsafhankelijk werken?

(R): Ja, dat heb ik. Het meer flexibel zijn. Dus dat er meer gekeken wordt naar de eindprestatie dan naar de uren die er op kantoor worden gemaakt. Dat ken ik wel.

(I): Hoe kijk je hiertegen aan?

(R): Ik denk dat het wel positief effect kan hebben, mits je balans zoekt.

Eerst werkte ik alleen maar op kantoor, nu werk ik meer parttime een maak minder uren. Ik werk waar ik zelf wil, dit heeft een positief effect op hoe ik mij voel. Als ik zelf mijn uren kan indelen, dan kan ik in de ochtend sporten en dat geeft mij een soort van rust.

(I): Geeft het je rust dat jij je eigen tijden kan bepalen?

(R): Ja, precies!

(I): Maar als je zoveel vrijheid hebt en minder structuur dan op kantoor, weet je dan wel wanneer je moet stoppen met werken?

(R): Bij mijn eerste burn-out lag ik maanden in bed. Ik kon geen broodje meer vasthouden of iets typen. Daar ben ik heel erg van geschrokken. Toen ik de tweede keer weer bijna een burn-out kreeg, heb ik gezegd nu is het klaar. Nu deel ik mijn agenda goed in. Ik ga naar kantoor wanneer ik wil en ben weg wanneer ik wil. En zodra ik weg ben van kantoor werk ik ook niet meer.

(I): Het heeft dus positief effect op het balans tussen werk en privé?

(R): Ja.

(I): Denk je dat HNW de werkdruk kan verminderen?

(R): Ja, zolang je streng voor jezelf bent. Als je het goed in de gaten houdt dan kan het positieve effecten hebben. Zelf creëren van structuur.

(I): Dat is ook een goede tip voor HNW, dat je structureel werkt en grenzen stelt.

(R): Ja zeker.

²⁶⁵ SER-advies een werkende combinatie 2016, p. 20.

²⁶⁶ SER verstaat onder 'taakcombineerders': burgers die verschillende taken combineren.

(I): Voormalig minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Lodewijk Asscher kwam met het idee van een soort onbereikbaarheidswet. Wat inhoudt dat je bijvoorbeeld 's avonds niet verplicht bent te reageren op mailtjes en telefoontjes. Denk je dat zo iets kan helpen?

(R): Heel eerlijk gezegd, denk ik van wel. Zelf heb ik daar niet veel last van gehad met klanten, omdat ze gedurende kantoor tijden reageerden. Maar ik heb ook wel accountmanagers gezien bij mijn klanten, die ook gewoon mails kregen tijdens de vakantie enz. Zelfs tot manipulatie en dreigingen van grote bedrijven aan toe, om druk te zetten dat er iets gedaan moet worden. Dat vind ik niet kunnen. Dat kan ervoor zorgen dat iemand overspannen raakt, omdat je constant bereikbaar moet zijn.

Dus met zo'n wet kan ik helemaal instemmen.

(I): Ook wil de heer Lodewijk Asscher dat er afspraken worden gemaakt met OR of vakbonden, als een bedrijf meer dan 50 werknemers heeft, over het gebruik van elektronische apparaten zoals smartphones en tablets. Want elektronische middelen bieden de mogelijkheid om altijd bereikbaar te zijn. Denk je dat dit kan helpen en heb je een idee welke afspraken efficiënt zouden zijn op dit gebied.

(R): Ik zou niet afspreken dat je na zes uur niet meer mag mailen, dat is niet efficiënt, sommige mensen vinden dat gewoon fijn. Ik zou afspraken dat je na een bepaalde tijd niet meer verantwoordelijk bent voor mails. Of als je 's avonds wordt gebeld, dat je niet hoeft op te nemen. Zo'n cultuur creëren lijkt mij efficiënt. Voor de rest kan ik niet iets bedenken wat werkdruk kan verminderen.

(I): Dat is ook wat Lodewijk Asscher wil aanpakken, namelijk die cultuur aanpakken. Want als andere werknemers wel in de avond mailtjes beantwoorden dan kan er al snel zo'n norm gecreëerd worden.

(R): Bij zo'n cultuur kan je het gevoel krijgen dat je niet achter kan blijven.

(I): Een andere vraag is, moeten werknemers tegen zichzelf beschermd worden, omdat ze bang zijn of niet meer in de positie zijn om nee te zeggen en bang zijn dat hun (flex) contract niet verlengd wordt. Of is het de verantwoordelijkheid van de werknemers om zichzelf te beschermen?

(R): Dat is een hele lastige. Laat mij even denken. Ik vind het lastig om hier een mening over te hebben. Ik ben zzp' er en voor mij is het super flexibel. Bij mij is het mijn eigen verantwoordelijkheid om genoeg opdrachten binnen te krijgen. Maar ik kan mij heel goed voorstellen dat werknemers die bijvoorbeeld ook een gezin hebben wel veiligheid verdienen. Omdat ik niet in zo'n positie zit, durf ik daar niets over te zeggen.

(I): Ik snap het, zelf wil ik dan even terugkomen op de situatie die je in het begin aangaf over de werknemers die niet zelf naar de baas durfden te gaan, omdat ze bang waren om ontslagen te worden. Dus in dat soort situaties denk je dat er bescherming aan de werknemers geboden moet worden door middel van wetgeving?

(R): Ik vind dat lastig, omdat ik ook kijk vanuit de kant van de ondernemer. Het is wel zijn bedrijf. Maar toch zou wetgeving bescherming moeten bieden. Werknemers geven een commitment aan het bedrijf, dus dan zou er ook een commitment van de werkgever moeten komen. Wat ik ook merk is dat het nu veel moeilijker is om een vast contract te krijgen. Door flexwerken en nul-uren contracten kan iemand snel ontslagen worden. Dus het zou fijn zijn als er vanuit de wetgeving meer houvast en zekerheid kwam.

(I): Dus dat er meer begrip wordt getoond en dat er dus minder angst is om ontslagen te worden als je iets niet doet. Zoals bijvoorbeeld voor jou, tien anderen.

(R): Precies.

(I): Heb je in de Ziektewet gezeten door de burn-out?

(R): Nee, omdat ik een ondernemer ben heb ik redelijk goed verdiend door de jaren heen. Ook omdat ik niet op vakantie ben geweest, heb ik een buffer kunnen opbouwen. Ik ben niet zo iemand die snel gebruikt maakt van een uitkering.

(I): Hoe lang heb je rust genomen nadat je overspannen bent geraakt?

(R): Ja, ik heb toch wel even drie maanden nodig gehad om er bovenop te komen. En ik kan nog steeds zeggen dat het niet helemaal weg is, maar daarna ben ik wel langzaam begonnen met werken.

(I): Het voornaamste wat je nu anders doet, is meer structuur en je grenzen aangeven?

(R): Ik denk dat grenzen belangrijk zijn. Constant ben ik daar de fout ingegaan door mijn grenzen niet goed aan te geven. Door dit juist wel te doen en wat minder ambitieus te zijn, heeft dat toch wel geholpen.

(I): Dus nu heb je echt een grens getrokken tussen werk en privé?

(R): Ja, precies!

(I): Wat zou je aan anderen willen meegeven die ook kampen met vermenging van werk en privé? Dus voor mensen die het gevoel hebben dat ze altijd bereikbaar moeten zijn op hun werk en daardoor bepaalde klachten ondervinden. Wat zou je aan die mensen willen meegeven?

(R): Ik zou zeggen, ga in therapie. Probeer te achterhalen wat je drijfveren zijn en waarom je zo handelt. Voor mij was dat ik moeilijk grenzen kon aangeven. En als je 'the root of the problem' weet dan val je minder snel terug. Want veel mensen vallen snel terug in oude patronen. Dus ik zou echt adviseren om serieus in therapie te gaan en te achterhalen waardoor het zo ver is gekomen.

(I): Dat zijn goede tips. Je hebt het over therapie nemen, maar burn-out is een sluipend proces, wanneer moet je er dan mee beginnen? Moet je therapie nemen als je verschijnselen van moeheid hebt?

(R): Ja, het is dus zo je gaat er gewoon heel hard tegenaan en op gegeven moment is je lichaam op en dan ga je door op je reserves, maar dat heb je niet door. Dan komt er een punt dat je denkt 'shit, I am shot', maar dan ben je te laat. Dan ben je al oververmoeid. Op het moment dat je voelt dat het niet goed loopt, dan moet je aanpakken. En hoe sneller je het aanpakt, hoe beter.

(I): Dus gelijk in de beginfase grenzen durven te stellen?

(R): Ja, klopt.

(I): Wat ik mij nog afvroeg is, werk je nog steeds voor dezelfde onderneming of ben je nu wat anders gaan doen?

(R): Ik werk nog steeds voor dezelfde firma, maar wat ik wel heb gedaan is minder taken vanuit Brussel. Nu heb ik meer opdrachten van Nederlandse klanten. Dat is veel relaxter voor mij, dus dat heb ik veranderd.

(I): Je vind het nog steeds leuk wat je doet?

(R): Jazeker!

(I): Dat is natuurlijk ook belangrijk dat je je werk leuk vindt.

Dankjewel voor het delen van je ervaring; ik heb hier veel aan gehad.

Ik zal het verwerken in mijn scriptie. Je naam zal niet genoemd worden vanwege privacy redenen. Dit wordt anoniem. Heb jij nog vragen aan mij?

(R): Nee, heb geen vragen. Geen dank, veel succes met je scriptie.

Interview II.C

Korte introductie: *Uitleg waar de scriptie over gaat. Inclusief bedankje om tijd hiervoor vrij te maken.*

Interviewer(I): Wat voor baan of functie heeft u?

Respondent (R): Advocaat

(I): Eigen advocatenkantoor?

(R): Ja, klopt.

(I): Heeft u zelf ooit te maken gehad met overspannenheid?

(R): Iedere dag.

(I): Hoe ga je daarmee om?

(R): Ik ga slapen, word wakker en dan gaat de dag weer om. Ik heb geen tijd om daarbij stil te staan.

(I): Is er ook sprake van vermenging van werk en privé?

(R): Ja, in mijn hoofd wel, maar dat laat ik niet zien wanneer ik thuis ben.

(I): Je laat het niet zien, maar je bent dus wel altijd over werk aan het nadenken?

(R): Ja, ik zoek overal een oplossing voor.

(I): Op Facebook heb je aangegeven dat je niet in papierziektes gelooft. Wat bedoel je daarmee?

(R): Kijk, burn-out is geen ziekte. Je kan een ziekte hebben als je wetenschappelijk kan aantonen dat je iets hebt. Een burn-out kan je niet aantonen, dat is een aanname. Het is een restcategorie waarin je wordt gestopt als men niks anders kan vinden om je arbeidsongeschikt te verklaren. Want anders heb je op papier geen ziekte en is het een papierziekte in mijn bewoording. Heel veel 'disorders' wat mensen hebben, zoals geestelijke ziektes die niet te verklaren zijn, moeten toch ergens geplaatst worden. Ik kan een ander voorbeeld geven. Fibromyalgie is een ziekte, als je geen reuma hebt, geen artrose en botslijtage, dan stoppen ze je in een hokje van fibromyalgie. En dat betekent letterlijk pijn aan botten en beenderen. Daar hoeft je echt niet voor gestudeerd te hebben om die conclusie te maken dat iemand pijn aan botten en beenderen heeft. Dat is dus gewoon een restcategorie waarin je valt om op papier aan te tonen dat deze persoon dus wel pijn heeft. Er zijn ook papierziektes waar mensen duidelijk misbruik van kunnen maken.

(I): Bedoel je dat burn-out een restcategorie is waar mensen zich op beroepen als ze last hebben van te hoge werkdruk en er niet mee weten om te gaan?

(R): Ja, mensen zijn vaak geneigd om ze in een hokje te stoppen, zodat ze recht hebben op een WW. En daarvoor heb je dus een ziekte nodig en dat is dan bijvoorbeeld burn-out.

(I): Oke! In een rapport ²⁶⁷ van de Sociaal Economisch Raad (SER) is te lezen dat één op de acht werknemers last heeft van werkstress en bijna 1 miljoen mensen lopen jaarlijks het risico op een burn-out en andere werkgerelateerde psychische ziektes. Hoe kijk je hiertegen aan?²⁶⁸

(R): Hoe meer je dit soort ziektes promoot, hoe meer het zal opduiken. Hoe meer mensen kennis hebben van dit soort papierziektes, hoe meer ze zich erop gaan beroepen, hoe hoger de statistieken gaan. Ga even terug, bijvoorbeeld 50 jaar geleden. Mensen werkten gewoon en als

²⁶⁷ SER-advies een werkende combinatie 2016, p. 49.

²⁶⁸ Correctie: Ongeveer één op de acht werknemers in Nederland (12 procent) heeft last van burn-outklachten. Hoe kijkt u hier tegen aan?

je niet werkte had je geen inkomen. Zo simpel was het. Al had je een gebroken been, je ging bijpassend werk zoeken. Maar nu willen ze met dit soort ziektes overal aanspraak op maken en dat gaat de verkeerde kant op vind ik.

(I): Bedoel je dat er sprake is van een hype?

(R): Ja dat is het denk ik.

(I): CBR, TNO en Arbo-net hebben de verzuimkosten berekend en dat kwam neer op 1,8 miljard euro per jaar.²⁶⁹ Denkt u dat wij dit probleem maatschappelijk moeten verhelpen?

(R): Ja, dit probleem moeten wij zeker verhelpen. Ik sta aan de kant van de cliënt. Ik doe heel veel arbeidszaken. Ik zie heel vaak dat mijn cliënten zich beroepen op burn-out. Als advocaat heb ik een beroepsgeheim. Maar er zijn cliënten die allerlei soorten leuke activiteiten doen tijdens een zogenaamd burn-out. Ik weet dus vaak uit de praktijk dat een burn-out niet reëel is en dat mensen zich vaak er op beroepen om eruit te komen. Want in de Arbowet staat dat je als werkgever niet mag vragen wat diegene heeft. Je mag alleen vragen hoe het met diegene gaat en wanneer hij/zij herstelt. Je kan je als werknemer dus verschuilen en daarmee weggkomen. Dus beroept iedereen zich op een burn-out, maar ze hebben feitelijk niks.

(I): Toch is sprake van 1.8 miljard euro verzuimkosten. Heeft u een idee hoe dit opgelost zou kunnen worden?

(R): Ja! In Nederland heb je de toetsing van het UWV of je wel of niet arbeidsongeschikt bent. Die toetsen moeten beter worden uitgevoerd. Dat er vakkundige mensen worden ingezet die door dit spelletje heen kunnen zien en kunnen aantonen of iemand wel of niet een burn-out heeft. Dan zullen de statistieken wel lager uitvallen. Ik denk dat degenen die nu die testen afnemen niet deskundig genoeg zijn om die mensen goed te beoordelen.

(I): Dus de aanpak is dat er strengere toetsen moeten komen bij het UWV?

(R): Ja!

(I): Een bestuurder van vakbond FNV zegt dat het echte probleem is dat werknemers niet meer in de gelegenheid zijn om nee te zeggen, uit angst dat bijvoorbeeld een (flex) contract niet verlengd wordt. Hoe kijkt u hiertegen aan?

(R): Ik vind dat onzin, ik ben zelf ook werkgever. Op het moment dat een werknemer goed presteert dan ben ik bereid om een vast contract te geven. Ik ben als werkgever heel flexibel. Van mij mag het personeel zijn telefoon erbij hebben, als er maar ook gewerkt wordt. Op het moment dat mensen klagen, dan zitten zij volgens mij niet in het juiste beroep of juiste hokje waar ze op de arbeidsmarkt aanwezig moeten zijn. En dan werken ze alleen maar om inkomen te hebben. En daar moet ook op geschoold worden dat mensen op de juiste baan terecht komen en plezier in hun werk hebben. Op het moment dat mensen plezier in hun werk hebben, dan is het verzuim ook minder.

(I): Wilt u hiermee zeggen dat het dus niet ligt aan het feit dat iemand angst heeft om naar de leidinggevende te stappen als het bijvoorbeeld niet goed gaat. Maar betekent het dan dat die persoon niet de juiste baan heeft of bij de juiste werkgever zit?

(R): Ja, ik denk het wel. Op het moment dat je in een baan zit waar je 'feeling' voor hebt en jouw werkgever ziet dat, dan gaat die ook makkelijker met jou mee als jij voorstellen hebt of wijzingen. Werkgevers zijn ondernemers zij willen een onderneming draaiend houden en daarvoor heb je personeel nodig.

(I): Vorige week las ik in een NRC artikel²⁷⁰ dat jonge accountants niet meer kiezen voor kantoren van 70/80 uur in de week. Hierdoor stijgt de werkdruk bij de accountants nog meer,

²⁶⁹ Tiggelaar 2017

²⁷⁰ Heijden 2018

doordat er tekorten hierin optreden. Dit wordt als een probleem ervaren. Wat kan hier het beste aan gedaan worden?

(R): Ik vind dat het een stukje motivatiegebrek is bij de huidige generatie. Daar ben ik heilig van overtuigd. Ook voor de advocatuur moet je naast je werk een opleiding volgen. De eerste drie jaar is gewoon loodzwaar. Je moet gewoon door die stage heen. Dat geldt ook voor artsen. De stage is een verplicht leertraject. Mensen nemen tegenwoordig genoeg met minder carrière. Dat is een stukje opvoeding, dat mensen niet meer willen uitblinken in iets. Als ze rond kunnen komen van 2000 euro, dan willen ze daarvan genieten. Het is niet de werkdruk, maar de mentaliteit die is veranderd.

(I): Voormalig minister-SZW (Lodewijk Asscher) wil dat bij bedrijven met meer dan vijftig werknemers afspraken gemaakt worden met OR en vakbonden over het gebruik van IT- apparaten? Elektronische apparaten kunnen het gevoel geven dat je altijd bereikbaar moet zijn, ook 's avonds en in de vakanties. Denk je dat afspraken met OR of vakbonden het probleem zouden kunnen verhelpen?

(R): Ik steun hem wel daarin. Ik vind dat werk en privé gescheiden moeten zijn. Je moet wel bereikbaar zijn in noodsituaties. De media die wij nu hebben is ervoor bedoeld om bereikbaar te zijn. Niet dat je iedere dag gestalkt moet worden door je werkgever. Stel je voor als je 's avonds ziek wordt dan kan je even een sms'je sturen. Dat is beter dan dat je om 09:00 's ochtend belt, en wij geen vervanging meer kunnen regelen. Maar werk en privé horen gewoon gescheiden te zijn. Als je thuis bent hoeft je niet meer te werken, dat is je rustmoment. Als werkgever dien je daar rekening mee te houden. Dus dat daar duidelijke afspraken over moeten worden gemaakt, dat vind ik wel prima.

(I): Dit idee is komen binnen waaien uit Frankrijk, waar ze een onbereikbaarheidswet hebben. 'Droit à la déconnexion', dus dat je 's avonds niet verplicht bent om te reageren op mails of telefoontjes.

(R): Dat vind ik juist goed dat het niet verplicht is. Maar als het echt belangrijk is, moet je wel zelf de afweging maken.

(I): Moeten werknemers tegen zichzelf beschermd worden of is het de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf?

(R): Het is een samenwerkingsverplichting. Samen om de tafel zitten en duidelijke afspraken maken.

(I): Wie moeten er samen om de tafel? Ook vakbonden?

(R): Ja, bij grote bedrijven dan ook vakbonden en als het gaat om kleine bedrijven dan met de werknemers.

(I): Is het noodzakelijk om vermenging van arbeid en privé aan te pakken, in de tijd van digitalisering?

(R): Ik vind dat daar duidelijke afspraken over gemaakt moeten worden.

Kijk ikzelf heb twee telefoons, eigenlijk vier, maar eh twee... één privé en één zakelijk dan. Mijn cliënten kunnen mij altijd 'appen', maar ik zal niet antwoorden als het mij niet uitkomt. Ik kan antwoorden maar ben daar niet verplicht toe in de avonden of de weekenden. Dus ik maak die boodschap wel duidelijk.

(I): Er wordt hier verschillend over gedacht. Een van de oplossingen tegen tijdsdruk is HNW? Bent u bekend met HNW?

(R): Kan je dat even toelichten?

(I): Het is plaats en tijdsonafhankelijk werken. Je kan overal werken. Het gaat meer om de resultaatsverplichting dan het aantal uren dat je maakt. Er wordt bij HNW ook geacht dat je meer autonomie hebt, omdat je zelf je werkuren kan indelen.

(R): Dit ligt aan de persoonlijkheid en mentaliteit van de werknemer. Ik heb personeel die ik met dichte ogen kan achterlaten. Maar ik heb ook personeel waar ik tegen moet zeggen, doe nu

je telefoon weg. Die geef ik dan ook een waslijstje met taken en kijk ik op het einde van de dag of ze zich hieraan gehouden hebben. Per persoon is dit verschillend en dit werkt niet bij iedereen. We hebben mbo, hbo en universiteit, dat zijn drie verschillende mentaliteiten. Daarop moet dus ook verschillend worden gekeken wat iemand zelf aankan.

(I): Dus bij sommigen werkt het juist wel om die autonomie te hebben en bij anderen werkt het juist niet?

(R): Ja, dat is dan je personeel leren kennen. Kijk ik heb het over college. Als je mij om 7:00 uur in een college zet dan gaat er niks in mijn hoofd, dat gaat gewoon niet, dat is mijn persoonlijkheid. Ik kan me niet op commando concentreren. Ik moet zelf uit kunnen maken wanneer ik de lesstof in mijn hoofd zal opnemen. Het kan om 6:00 uur in de ochtend zijn als ik dat wil, maar niet als iemand anders mij daartoe verplicht.

(I): Dus bij jou gaat het om autonomie? Dat je zelf je tijd kan indelen, wanneer je efficiënt werkt?

(R): Ja, het kan zijn dat ik om 20:00 uur in de avond begin met werken, maar ik moet wel die declarabele uurtjes waar zien te maken. Ik snap dat werkgevers het makkelijker vinden om personeel op kantoor te hebben, zodat ze controle kunnen houden.

(I): Ja, dat zorgt voor toezicht!

(R): Ja, toezicht en gezagsverhouding.

(I): Sommige onderzoeken wijzen uit dat HNW juist efficiënter is, omdat er minder afleiding is van door collega's.

(R): Dat zijn problemen die je op de werkvloer moet oplossen. Ik denk dat je thuis sneller afgeleid bent om even de was te gaan doen, dan dat je echt gaat werken.

(I): Er wordt in ieder geval veel empirisch onderzoek hierna gedaan, met wisselende uitkomsten.

(R): Die hebben waarschijnlijk ook niets beters te doen dan onderzoek te doen en daarop te verdienen. Ik ben echt geen voorstander van al die papiertjes.

(I): Wat zou je de mensen willen meegegeven die kampen met vermenging van werk en privé en daardoor psychosociale klachten ondervinden, zoals burn-out.

(R): Heel rot verwoord: 'deal with it', wordt volwassen en accepteer dat je moet werken. Leer daar mee om te gaan. Je mag hier mij naam bijschrijven, voor mij hoeft dit niet allemaal anoniem. Ik ben hier wel kritisch over en ik ben benieuwd hoe anderen hierover denken.

(I): Het is inderdaad interessant om dit onderwerp van meerdere kanten te belichten en ook te luisteren naar degenen die er kritisch tegenover staan.

(R): Kijk, mijn huisarts zegt dat ik al jaren een burn-out heb. En ik lach iedere keer in zijn gezicht, al heb ik een burn-out. Ik vraag dan, ga jij mijn zaak overnemen? En dan lacht hij weer en zo gaan wij iedere week verder. En dan kom ik weer terug met klachten, met pijn en met medicijnen. Ik moet ermee leren omgaan. Ik zit bijvoorbeeld in de situatie, waarin geen tijd is om te sporten. Ik kan dat niet opbrengen, maar sporten zou wel goed voor mijn rug zijn. Dat is mijn keuze.

(I): Ik heb vorige week een interview gehad met iemand die zegt dat ze burn-out heeft gehad. Zij had mij verteld dat ze er zo doorheen zat dat ze zelfs niet eens meer een broodje kon smeren. Dat ze er psychisch erg doorheen zat.

(R): Niet meer in staat om een broodje te smeren, dat heeft ze zichzelf wijsgemaakt. Je gaat geloven in hetgeen wat je wilt.

Einstein had een leuk gezegde: 'If you expect a fish to climb a tree, it will always feel stupid'. Dus als je denkt ik kan dit niet, dan kan je het ook niet.

(I): Maak je je zorgen over je gezondheid?

(R): Er zijn wetenschappelijke studies dat mentaliteit je gezondheid beïnvloedt. Mensen die kanker hebben, hebben soms theoretisch nog maar drie maanden te leven. Als zij daarin niet geloven dan leven ze nog twee à drie jaar langer. Ken je die onderzoeken?

(I): Nee, zulke onderzoeken heb ik niet gelezen. Bedoel je te zeggen dat je geest je lichaam kan beïnvloeden?

(R): De geest is het grootste wat er is. Kijk wij gebruiken slechts 10% van onze brein. Als wij leren om het complete brein te pakken, dan zouden wij in staat zijn om ons lichaam te kunnen helen, theoretisch gezien. Bijvoorbeeld 'the Iceman', iemand die zijn temperatuur in ijs kan beïnvloeden om warm te blijven. Hij heeft zichzelf aangeleerd dat zijn lichaam in -20 graden warm blijft. Je kan je dat aanleren. Als jij dat gelooft dan kan jouw brein daadwerkelijk dat product aanmaken.

(I): Ik snap een beetje wat je bedoelt.

(R): Je geest is sterker dan je lichaam. Dat is de zwakte van de mens, de mens geeft nu heel gauw op.

(I): Ik wil hier nog even op terug komen. Je zegt dat burn-out niet behoort tot de psychische ziektes, maar het is wel opgenomen in het DSM-IV.²⁷¹

(R): Dat staat er wel in, maar ik vind het gewoon een bullshit-ziekte.

(I): Dat ze het hebben opgenomen?

(R): Ze moesten wel om toch een categorie te hebben waarop je je kan beroepen.

(I): Voor iemand die vals speelt?

(R): Ik denk niet dat het burn-out is, maar gewoon zware oververmoeidheid en niet kunnen omgaan met drukte.

Ik denk dat je er trainingen op zou kunnen zetten, zoals motivatietrainingen of mentaliteitstrainingen. Zet een werknemer op een bepaalde sport, dat heeft meer effect dan in een burn-out hokje te stoppen.

(I): Bedoel je soort van training van hoe je met werkdruk omgaat, maar dan op een stimulerende manier?

(R): Ja, klopt. Mensen vinden zichzelf heel gauw zielig en wij moeten stoppen met zielig doen.

(I): Denkt u dat dat ook de oplossing is? Met name kijkend naar de verzuimkosten die er zijn? Bestuur van FNV denkt dat het komt door flexcontracten. Lodewijk Asscher denkt dat er meer afspraken moeten worden gemaakt dus het speelt in het maatschappelijk debat. Van wat moet hieraan gedaan worden?

(R): Ik denk dat stap één is het niet meer gaan promoten, stap twee is om mensen geestelijk te stimuleren.

(I): Geestelijk stimuleren door trainingen?

(R): Door trainingen te geven.

Ik heb een leuk beleid op kantoor. Een keer per jaar als het boven de 30 graden is, nemen wij met z'n allen vrije dag en gaan wij naar het strand. Iedereen verheugt zich op de dag dat het boven de 30 graden wordt. Ze zien dat de werkgever ook flexibel is.

(I): Je hebt het over trainingen, bij wie ligt de verantwoordelijkheid om dat te geven? Overheid, werkgever of werknemer.

(R): Het moet in het onderwijs. Dat het vroeg in de mentaliteit van de jongeren ingepeperd wordt, wat het echte leven gaat worden.

(I): Bedoelt u met onderwijs, universiteiten?

(R): Begin alvast bij de basisscholen. Ik mis heel veel dingen in Nederland. Er wordt geen goedemorgen gezegd. Begin daar met de eerste stappen om etiquette bij te brengen.

²⁷¹ The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder

(I): Hoe komt het dat de ene persoon wel een burn-out krijgt en een ander persoon niet?

(R): Ik denk dat 70% van de mensen die het etiket burn-out hebben, niet daadwerkelijk een burn-out hebben. Je moet een keer een privédetective laten inzetten op deze mensen en volgen wat ze tijdens hun burn-out doen.

(I): Wat bedoel je met een detective inzetten?

(R): Ik denk dat de mensen gewoon die een burn-out hebben geen zin hebben om te werken en misbruik maken van de juridische situaties die een burn-out voor hun teweeg kan brengen. Door toch loon doorbetaald te krijgen, als je niet kan werken. In Zwitserland is het zo dat je naar drie maanden niet werken, dan krijg je niks meer. In Nederland mag je twee jaar lang ziek zijn op de kosten van de werkgever. Oneerlijk. Vind je het gek dat Nederland geen vaste contracten wil uitgeven? Ik durf ook geen vaste contracten aan te gaan. Ik heb er nu eentje bij die zwanger is, wat ze vooraf niet had gezegd. Dat kost mij extra.

(I): Vorige week had ik een interview met iemand, zij was pas afgestudeerd en had haar eigen onderneming. Ze heeft geen gebruik gemaakt van de Ziektewet. Ze heeft haar hersteltijd zelf bekostigd.

(R): Het is allemaal mentaliteit. Ik word ook wel eens gek van werk en dan ga ik twee weken op vakantie en zet ik de telefoon uit. Twee weken non-actief.

(I): Niet iedereen zit in de positie om twee weken rust te kunnen nemen.

(R): Ik heb ook wel eens dat ik één week lang thuis zit.

(I): Maar als je je eigen advocatenkantoor hebt, dan heb je meer autonomie dan als je voor iemand zou moeten werken.

(R): Klopt, maar als werknemer heb je vier of vijf weken vakantie. Ik heb dat minder.

(I): Bedoelt u als het voor de werknemer te veel wordt, moeten ze dan kijken of ze een week er tussen uit kunnen?

(R): Kijk, als ik burn-out heb, dan zit mijn personeel binnen drie maanden op straat, omdat ik failliet ben. Ik ben verantwoordelijk voor hun; ik moet opdrachten binnen halen, zodat ik ze kan uitbetalen.

(I): Dus dat drijft je om altijd door te gaan?

(R): Ja, ik houd van mijn werk. Advocatuur met winnen geeft je voldoening. Mensen helpen.

(I): Mooi, wat vind je het leukste aan het werk?

(R): Het leukste aan mijn werk vind ik dat je wint als het gaat om verblijfsvergunningen. En dat je je cliënt kan bellen en zeggen, u mag blijven. En vervolgens veel gejuich hoort. Dat is het leukste. Je verandert iemands leven. Je geeft iemand een nieuwe kans door jouw werk. Ik krijg hier veel voldoening. Vreemdelingenrecht is het leukste vakgebied.

(I): Dankjewel voor dit gesprek. Ik wil je niet nog langer ophouden, nu ik zie dat het richting half twee 's nachts aanloopt.

(R): Ik hoop dat je wat aan ons gesprek hebt gehad.

Interview II. D

Korte introductie: *Uitleg waar de scriptie over gaat. Inclusief bedankje om tijd hiervoor vrij te maken.*

Interviewer(I): Wat zijn uw werkzaamheden?

Respondent(R): Ik werk als managementconsultant. Dat betekent dat ik, als extern adviseur, word ingehuurd door bedrijven of overheid om een organisatie efficiënter te laten functioneren. Dat betekent dat ik organisatie-adviestrajecten doe bij banken, verzekeraars, gemeenten, ministeries, etc. Dat is op projectbasis.

(I): Heeft u zelf ooit te maken gehad met overspannenheid?

(R): Nee, niet met overspannenheid, wel met werkdruk en veel uren maken.

(I): Hoe gaat u om met veel werkdruk?

(R): Ik probeer altijd één ding, dat is dat ik de baas ben over mijn eigen agenda. Dus ik vind het niet erg om veel of hard te werken of onregelmatig te werken. Zolang ik wel zelf mijn eigen tijd kan indelen. Sommige dagen werk ik lang door, maar ik heb ook dagen dat het wat rustiger is, dat ik later begin of dat ik vroeger naar huis ga. Daar probeer ik een balans te in houden.

(I): Dus autonomie is belangrijk voor u? Dat is interessant dat u dat zegt, want in een onderzoeksrapport van SER²⁷², wordt autonomie beschreven als een aspect wat kan helpen tegen werkdruk. Heeft u ooit gehoord van Het Nieuwe Werken (HNW)?

(R): Jazeker, dat doe ik eigenlijk permanent. Als adviseur heb ik geen eigen bureau. Ik moet eigenlijk altijd werken op een vrij bureau als ik bij een opdrachtgever ben. Soms zit ik op de kamer van de directeur en soms zit ik in de bezemkast. Ik werk waar ik plek heb. Dat kan thuis zijn, onderweg, op mijn eigen kantoor of bij de opdrachtgever. Als adviseur heb ik een laptop, telefoon en een auto. Ik kan overal werken waar ik moet werken.

(I): Denkt u dat de werkdruk vermindert, als men zelf kan bepalen waar er gewerkt kan worden?

(R): Op moment dat ik een adviesrapport moet schrijven, dan kan ik ervoor kiezen om een dag niet op kantoor te werken, bij de opdrachtgever, maar juist om thuis te werken. Dat is voor mij efficiënter, dan kan ik mij afsluiten. Ik heb dan geen last van anderen die allemaal vragen stellen. Daar kan ik mij dan op mijn werk concentreren.

(I): Als u thuis werkt, weet u dan wanneer u moet stoppen of heeft u dan het gevoel om door te moeten gaan? Omdat er geen vasten tijden zijn, kan het moeilijk zijn om te stoppen.

(R): Daar heb ik niet zo veel last van. Ik kijk op die manier nooit naar werk. Ik kijk nooit van het is vijf uur ik moet naar huis. Probeer mijn dag gewoon nuttig in te delen. Dat kan dat ik om drie uur zeg het is genoeg geweest of om negen uur s' avonds.

(I): Dat is interessant om te horen. Sommigen zien dit als zorgpunt²⁷³, namelijk dat werknemers zoveel autonomie hebben dat het moeilijk is de grens aan te geven van wanneer te stoppen; je kan altijd wel door blijven gaan.

²⁷² SER-advies een werkende combinatie 2016, p.62.

²⁷³ Van der Giessen & Maarsen 2014, p.17.

(R): Ja, HNW veronderstelt wel dat mensen dat kunnen en daarmee ook kunnen omgaan. Dat kan voor sommigen lastig zijn, bijvoorbeeld als je dat niet gewend bent en je hebt thuis toegang tot de mail van je werk. Iedereen is permanent bereikbaar. Sommige mensen kunnen moeilijk de knop omzetten van nu ben ik wel aan het werk en nu ben ik niet aan het werk. Niet voor iedereen is het makkelijk de knop om te zetten. Je bent eigenlijk gewoon 24 uur bereikbaar, dat is de laatste 10 à 15 jaar enorm veranderd.

(I): Moet de overheid of het bedrijfsleven hierin ingrijpen of juist zo laten? Gaat het goed zo of moet er ingegrepen worden?

(R): Ik weet niet of er iets veranderd moet worden. Ik denk wel dat het iets is van deze tijd. De vraag is hoe gaan werknemers en werkgevers daarmee om? Op het moment dat het zo is dat een werknemer of werkgever 's avonds een mailtje stuurt, verwacht hij dan nog dezelfde avond een reactie te krijgen. Als hierdoor discussie ontstaat, dan gaat het de verkeerde kant op. Als iemand er zelf voor kiest thuis de laptop aan te zetten en af en toe te kijken of die mail ontvangt, dan moet hij dat zelf weten. Zolang dit vrijwillig is, is het niet zo erg. Op het moment dat er sociale druk ontstaat van de werkgever dat je altijd bereikbaar moet zijn, dan denk ik dat het te ver gaat.

(I): Dus dat er een bepaalde bedrijfscultuur ontstaat van in de avond mailtjes beantwoorden, omdat je collega's dat dan ook doen. Dan ga je je verplicht voelen.

(R): Voor de overheid is dit wel een verandering. Advocatenkantoren staan erom bekend dat er veel gewerkt wordt. Die zijn gewend om veel uren te maken en tot 's avonds laat te werken. Bij de overheid ging het vaak anders; als iemand om vijf uur naar huis ging, dan was die thuis. Vroeger had je geen mobiele telefoon en internet. Dus als je thuis was, had je vrije tijd. Dat is enorm veranderd.

(I): Moet dit gereguleerd worden door de overheid?

(R): Reguleren is denk ik het laatste redmiddel. Eerst is het aan de werknemers en werkgevers om met elkaar daarover een open gesprek te voeren. Zolang het maar niet te kosten gaat van gezondheid of gesteldheid van mensen, dan is er weinig aan de hand. Als je gaat reguleren dan beperk je niet alleen mensen, maar ook de economie.

(I): Uit onderzoek van de SER²⁷⁴ blijkt dat één op de acht werknemers in Nederland last heeft van werkstress en dat bijna één miljoen mensen jaarlijks een risico loopt op ander werk gerelateerde psychische ziekte.²⁷⁵ Hoe kijkt u hiertegen aan?

(R): Ik ga ervan uit dat de SER dat netjes onderzocht heeft. Dat één op de acht last heeft van werkstress dat geloof ik wel. Eisen die aan werknemers gesteld worden, worden steeds strenger. Dat één miljoen mensen het risico lopen op een burn-out, dat vind ik wel heel veel. Of dat waar is, weet ik niet. Als dat klopt, dan moet de overheid kijken hoe ze dat kunnen beperken.

(I): In kader van werkverzuim is werkstress factor nummer één.²⁷⁶ Hoe kijkt u aan tegen het verschijnsel burn-out?

(R): Ik kan niet uitleggen waarom steeds meer mensen last hebben van werkdruk. Ik vraag mij af of de werkdruk daadwerkelijk zo veel hoger is geworden dan 10 à 20 jaar geleden. Of komt het omdat steeds meer mensen er het label burn-out op plakken?

(I): Bedoelt u dat er sprake is van een soort van hype?

(R): Ik weet niet of daarvan sprake is. Maar het is ook zo dat kinderen steeds eerder de diagnose ADHD krijgen. Ik heb het idee dat wij sneller iemand dat ziektebeeld geven. Nu denk ik dat als iemand zich niet goed voelt, hij eerder het logo burn-out krijgt.

²⁷⁴ SER-advies een werkende combinatie 2016, p.49

²⁷⁵ Correctie: Ongeveer één op de acht werknemers in Nederland (12 procent) heeft last van burn-outklachten.

²⁷⁶ Reijn 2017 (online publiek)

(I): CBR, TNO en Arbo-net hebben de verzuimkosten berekend en dat kwam neer op 1,8 miljard euro per jaar.²⁷⁷ Ze zien het als een maatschappelijk probleem dat verholpen moet worden. Denkt u ook dat dit een maatschappelijke probleem is?

(R): Als het om 1,8 miljard euro verzuimkosten per jaar gaat, dan geeft dat aan dat het een serieus probleem is. De vraag is hoe ga je daarop ingrijpen. Bij de overheid treedt er snel een wetgevingsreflex op. Veel andere middelen hebben ze natuurlijk niet.

(I): Er zijn ook aanpassingen gedaan, zoals de Wet modernisering verlof en arbeidstijden en de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) die is veranderd in Wet flexibel werken (Wfw). De overheid ziet flexibilisering als oplossing voor de toenemende werkdruk. Vanwege de vergrijzing wordt verwacht dat men meer taken zal gaan combineren en dat er meer behoefte ontstaat aan flexibilisering.²⁷⁸

(R): Weten ze ook in welke sectoren, welke beroepsgroepen, het burn-out percentage het hoogst is of is dat in alle sectoren gelijk?

(I): Voornamelijk in de kennissector?

(R): Het lijkt dat mensen die in fabrieken werken meer vaste werktijden hebben en minder last hebben van burn-out.

(I): Ook bij hogeropgeleiden?

(R): Als dat klopt, dan heb je een bepaalde beroepsgroep die meer neigt naar psychische klachten.

(I): Een bestuurder van FNV denk dat werknemers niet meer in de gelegenheid zijn om nee te zeggen, uit angst dat het contract niet verlengd wordt. Dat er een gevoel is van constant moet bewijzen en inzetten voor het werk.

(R): Vanuit de praktijk herken ik dit niet, maar ik lees wel verhalen dat mensen steeds meer tijdelijke contracten krijgen. Ook bij veel vacatures worden contracten voor een jaar of half jaar aangeboden en daarna pas verder gekeken. Ik kan mij voorstellen dat dit voor werknemers veel druk legt om zich te bewijzen totdat ze een vast contract krijgen. Anders zitten ze zonder baan.

Als ik zoiets lees, dan komen bij mij veel vragen op. Zoals waar komt dat dan vandaan en waarop is dit gebaseerd? Dat zou betekenen dat veel mensen er last van hebben en in een flexcontract zitten. Ik weet niet of veel werknemers die in de dienstensector zitten in een flexcontract zitten.

(I): Ik moet nog uitzoeken of er daadwerkelijk sprake is van veel flexcontracten.

Echter is wel sprake van flexibilisering. Vroeger was het gebruikelijk om langer te werken voor dezelfde werkgever.

(R): Dat is een interessante ontwikkeling. De overheid wil de arbeidsmarkt flexibiliseren, opdat mensen makkelijker van baan kunnen wisselen. Je gaat niet meer van baanzekerheid, maar naar werkzekerheid. Dat is een beleid dat de overheid heeft neergezet. Die sturen aan op flexcontracten. Dat staats haaks op dit verhaal.

(I): Klopt, dat wringt. Behalve flexibilisering moet er ook zekerheid geboden worden. Door juist te veel flexibiliteit te creëren, wordt er ook een bepaalde druk gecreëerd.

Voormalig minister-SZW (Lodewijk Asscher) wil dat bij bedrijven met meer dan vijftig werknemers afspraken gemaakt worden met OR en vakbonden over het gebruik van IT- apparaten? Denkt u dat dit kan helpen om psychosociale arbeidsbelasting te reduceren?

(R): Zo'n wet hebben ze in Frankrijk?

²⁷⁷ Tiggelaar 2017 (online publiek)

²⁷⁸ SER-advies een werkende combinatie 2016, p.21.

(I): Ja, le droit à la déconnexion; het recht om onbereikbaar te zijn. Ook hebben autobedrijven als BMW en Volkswagen in Duitsland een beleid dat het niet verplicht is om te reageren op mails.²⁷⁹

(R): Ik ken het. Ik heb het meegemaakt bij opdrachtgevers dat ze nadenken over wat voor de werknemers een oplossing zou zijn.

(I): Denkt u dat zo'n wetsvoorstel de psychosociale arbeidsbelasting zou kunnen verminderen? Met name dat er afspraken worden gemaakt met OR en vakbond.

(R): Ik denk dat het in de praktijk moeilijk uitvoerbaar is, omdat iedereen gewend is om 24/7 bereikbaar te zijn en toegang te hebben tot alle informatie. Veel mensen hebben een telefoon, daarop komt zowel de privé- als werkmail binnen. Dat scheiden is erg lastig. Het is leuk dat er afspraken gemaakt worden, maar ik denk dat het veel meer van de werkgever moet komen dan van OR en vakbond. Als werkgever moet je laten zien dat het belangrijk is om een goede werk- en privébalans te creëren. Niet automatisch van uitgaan dat je werknemers 's avonds zijn mails gaan beantwoorden. Als werknemers dat wel doen, een signaal uitgeven van doe dit niet, daar heb je je reguliere werktijd voor. Maar er kan natuurlijk een uitzondering zijn. Ik denk dat het een onwerkbaar constructie is als je dit via de route van OR en vakbond wil doen.

(I): Dat het te beperkend werkt?

(R): Ja, sporadisch kan het prima, maar het moet niet de norm worden.

Ik vind dat het beter past in het kader van goed werkgeverschap, dan in het kader van wet- en regelgeving. Dus het signaal van het bedrijf zou moeten zijn, dat je je mail binnen vierentwintig uur beantwoord. Als je dat afsprekt met elkaar, dan heb je niet de druk van het moet nog deze avond gedaan worden. Maar stel je bent advocaat en je bent een deal aan het rondmaken voor negen uur 's ochtends, dan zou je tot elf uur 's avonds moeten doorwerken. Dat is dan maar zo.

(I): Bij structureel overwerken kan het verkeerd gaan.

(R): Als ik naar mijzelf kijk, ben ik iedere avond wel met mijn werk bezig, maar ik heb ook momenten van nu even niet. Misschien morgenochtend, denk ik nu, begin ik om tien of elf uur. Zolang er die balans is, is er weinig aan de hand. Wij leven nu in een 24-uur-economie. Je bestelt iets 's avonds en de volgende dag om negen uur 's ochtends wordt het bezorgd. Dat is de wereld die wij gewend zijn; alles is beschikbaar. De economie blijft draaien. Als je regels gaat stellen van hoe laat je e-mail mag beantwoorden, past dat niet in het huidige tijdsgewricht. De wereld wordt steeds kleiner; we kunnen over de hele wereld bestellen. Dan is het raar dat je hier in een soort van bubbel wil gaan zitten en zeggen van wij leven hier van negen tot vijf.

(I): Het is geen strikte scheiding. In Duitsland en Frankrijk wordt er toch gekeken naar hoe ze werknemers het gevoel kunnen geven dat ze niet altijd bereikbaar hoeven te zijn. Dat er soort rust wordt gegeven. Er is blijkbaar toch een maatschappelijk signaal dat niet iedereen het aankan.

(R): Blijkbaar worden werknemers erop aangesproken als ze niet 's avonds reageren. Dat moet je dus aanpakken. In mijn optiek moet er eerst een moreel appel komen. Denk dat dat veel beter werkt dan de weg van reguleren en vakbonden.

(I): Wat bedoelt u met moreel appel? Dat werkgevers een bepaald signaal uitstralen in een bedrijf?

(R): Ja!

(I): De vraag is wel hoe realiseer je dat? Dat de werkgevers dit ook daadwerkelijk gaan doen?

(R): Je kan er preventief op ingrijpen, afdwingen. Je zou ook kunnen zeggen dat als mensen zich in een hoek gedrukt voelen en onder sociale druk zitten, dan moeten ze zich ergens kunnen melden.

(I): Binnen de organisatie kunnen melden?

²⁷⁹ Redactie NRC (a) 2017 (online publiek)

(R): Ja, of bij een bedrijfsmaatschappelijk werker of bij een arbo-arts. Bedrijven oproepen om dat te faciliteren, bijvoorbeeld een meldpunt kunnen inrichten waar mensen terecht kunnen als ze met de leidinggevende er niet uitkomen. En na twee jaar toetsen of er verbetering is en wat er nog gedaan moet worden. Dan kan je het altijd nog reguleren of verplicht gaan stellen.

(I): Vindt u dat werknemers tegen zichzelf beschermd moeten worden?

(R): Ja, dat vind ik. Dat vind ik dus goed werkgeverschap.

(I): U bedoelt dat het juist daaronder valt?

(R): Werknemer was er zelf ook bij. Bij je werk past ook nee leren zeggen. Dit kan gaan om werkdruk of dingen waar je het niet mee eens bent. Daar hoort ook bij nee mogen zeggen vanuit de werkgever en dat is heel erg belangrijk.

Bijvoorbeeld als je merkt dat mensen structureel 's avonds aan het werk zijn. Ik heb ook van die collega's die sturen je om elf of twaalf uur mailtjes. Maar dan weet ik, die hebben kinderen. Die doen ze naar bed en vervolgens doen ze de laptop aan en gaan ze mails beantwoorden. Met hen moet je het gesprek aangaan waarom ze op dat tijdstip nog zitten te werken. Als ze zeggen ik moet om vier uur mijn kinderen van school halen en ik werk graag 's avonds nog een uurtje, dan is dat prima. Maar als ze zeggen van ik heb het druk en moet 's avonds mijn werk nog afkrijgen omdat de opdrachtgever dat van mij verwacht, dan vind ik dat je de werknemers tegen zichzelf in bescherming moet nemen en een oplossing moet zoeken.

(I): Dat is een moeilijk punt, omdat werkgevers ook kunnen zeggen: als jij het werk niet aankan, dan voor jou tien anderen.

(R): Dat is dan een lastige. Het zit in de mens om zich te vergelijken met de buitenwereld en te kijken wat doet mijn buurman. Dat is menselijk. Je hebt de perceptie dat je collega's hard werken en als je daardoor zelf druk ervaart, dat is niet goed. Daar kun je moeilijk iets aan doen. Je kan alleen de cultuur creëren dat je wat verwacht van werknemers en dat je mensen de ruimte geeft om hun eigen tijd in te delen. En dus ook te zeggen van ik werk van negen tot vijf en morgen is er weer een nieuwe dag.

(I): Dus dat werknemers wel die ruimte krijgen?

(R): Ja, dus als werkgever moet je opzoek gaan naar hoe kan ik mijn werknemers zo goed mogelijk faciliteren in het doen van hun werk. Zo veel mogelijk uren maken is voor niemand een goede oplossing.

(I): Als voorbeeld: starters in de accountancy ervaren grote werkdruk.²⁸⁰ 70 uur werk is normaal, ook voor beginnend accountancy. Veel starters kiezen ervoor om het bedrijfsleven in te gaan en niet meer de accountancy. Hierdoor neemt de werkdruk bij de accountancekantoren verder toe.

(R): Dat is dan een interessante paradox. Je denkt dat de arbeidsmarkt zijn werk doet, maar eigenlijk zijn de arbeidsvoorwaarden onvoldoende. Omdat je onvoldoende mensen hebt voor dat beroep, wordt het alleen nog maar zwaarder.

(I): Dit wordt getracht om op te lossen door verhoging van salaris of bonussen. Maar het wordt onder jongeren toch als een probleem ervaren.

(R): De waarde die de huidige generatie stelt aan salaris en status wordt steeds minder. Men hecht steeds meer waarde aan vrije tijd en leuke dingen kunnen doen, bijvoorbeeld een wereldreis kunnen maken. Carrière staat niet langer meer op de eerste plaats. Een sector met veel werkdruk is, voor veel jongeren niet meer zo aantrekkelijk.

(I): Dus u bedoelt te zeggen dat ook de mentaliteit is veranderd?

(R): Ja, ik zie het ook bij sollicitanten die bij ons (management-consultancy) willen komen werken. Die komen van de universiteit af en zeggen ik wil vier dagen in de week komen

²⁸⁰ Heijden 2018 (online publiek)

werken. Ik denk dat het twintig jaar geleden ondenkbaar was dat iemand zei ik wil parttime werken als starter. Misschien omdat wij het allemaal zo goed hebben en met minder salaris toe kunnen. Volgens mij zie je dat mensen andere zaken dan carrière maken belangrijker vinden. Je vrije tijd veel waardevoller is dan je werk.

(I): Mentaliteit zal zeer zeker ook een rol spelen.

U zei dat u veel gebruik maakt van HNW, hoe gaat u zelf met het werk en privébalans om?

(R): Grenzen stellen. Ik roep al vanaf het begin: Ik heb weinig te vertellen, maar ga wel over een ding en dat is mijn agenda. Ik heb altijd mijn eigen werktijden bepaald en dat doe ik nog steeds. Dat zeg ik ook tegen opdrachtgevers.

(I): Dat is wel een luxe positie. Niet iedereen zit in die positie.

(R): Ik denk dat voor veel kantoorfuncties niet meer van deze tijd is, als je redeneert dat je van negen tot vijf op kantoor aanwezig moet zijn.

(I): Er is nu ook veel meer sprake van een resultaatsverplichting dan een aanwezigheidsplicht.

(R): Precies, ik vind dat je mensen daar ook op moet beoordelen en niet meer op de hoeveel uur dat ze aanwezig zijn. Dat wordt steeds belangrijker. Je hebt verwachtingen van iemand, het moet wat opleveren en bijdragen aan de organisatie. Daar heb je als werkgever een salaris en andere arbeidsvoorwaarden voor over. Als iemand daar dertig of veertig of vijftig uur over doet, dat ligt dan aan de werknemer.

(I): En als iemand daar dan vijftig uur of meer aan besteedt, ligt het probleem dan bij de werknemer?

(R): Nee het probleem ligt ook bij de werkgever. Ik vergeet nooit mijn eerste werkgever die zei gemiddeld genomen moet je veertig uur werken. Dat was ook een adviesbureau. Stel wij doen een project en jij werkt daarop structureel vijftig uur, dan kan ik zeggen van je werkt niet hard genoeg. Maar ik kan ook zeggen van hé misschien hebben wij niet het goede contract afgesloten. Misschien hadden we niet daar één persoon moeten neerzetten maar twee. Dat vond ik een hele gezonde manier van het kijken naar uren. Want je moet kijken als iemand fulltime aan het werk is en hij krijgt zijn werk niet af, waar ligt dat aan. Is de opdracht te ingewikkeld, kan die het niet aan? Je moet met elkaar continu dat gesprek voeren en ik denk dat dat te weinig gebeurt. Dus meer in dialoog gaan. Je moet continu peilen hoe zit het met de werkdruk. Als leidinggevende moet je daar scherp op zijn.

(I): Dat er een zorgplicht is om dat te peilen?

(R):Ja!

(I): Een ander aspect wat kan optreden bij HNW is vereenzaming. Dus als je veel thuis of op andere locaties werkt en dat je dan collega's mist.

Heeft u daar zelf ooit mee te maken gehad?

(R): Ik denk wel dat dat zo kan zijn. Wat je op kantoor steeds vaker ziet, zijn kantoortuinen. Bij HNW heeft niet iedereen meer een eigen werkplek. Voor iedere werknemer hebben wij nu bijvoorbeeld 0.7 werkplekken. Dat betekent dat mensen dertig procent van hun tijd ergens anders moeten werken. Soms zitten mensen in vergaderzalen en soms zijn die werkplekken ook niet nodig. Een deel daarvan doet ook aan thuiswerken. En als een deel ervoor kiest om vaak thuis te werken, dan kan ik mij goed voorstellen dat de binding met de organisatie steeds lastiger wordt. Zeker als je geen eigen werkplek hebt. Stel je hebt een flexibel kantoorconcept waar iedereen 's ochtends een ander plek uitzoek, dan zit je steeds in andere samenstelling. Dat gaat ten kosten van de sociale structuur.

(I): Hoe gaat u daar zelf mee om?

(R): Het is voor mij en mijn beroepsgroep van adviseurs belangrijk dat wij daar bewust van moeten zijn. Ik zie veel van mijn collega's maar één keer in de zes weken, omdat ik projecten doe. Ik zit bij mijn opdrachtgevers en daar doe ik mijn werk. Mijn collega's zie ik alleen als ik op kantoor ben en zij zijn er toevallig ook. Of als wij een afspraak hebben.

Wij kiezen er als bedrijf voor om te investeren in sociale activiteiten voor werknemers. Wij werken met vijftig à vijftenvijftig adviseurs. Een keer in de zes weken komen we bijeen om te praten over hoe gaat het met het bedrijf, de omzet en de ontwikkelingen die er zijn. En na het overleg gaan wij met elkaar gezellig eten.

(I): Dat is voor de binding?

(R): Dat is alleen voor de binding, zodat wij elkaar spreken en ook over andere onderwerpen dan alleen werk.

(I): Dat zijn inderdaad punten die spelen bij HNW, binding, vereenzaming, creativiteit.

Dat je vroeger bij de koffieautomaat een praatje maakte en ideeën uitwisselde en daardoor tot nieuwe ideeën kwam.

(R): Je moet mensen stimuleren. Dat kan met eten of andere activiteiten. Dat mensen toch samen komen om wat te doen. Of dat ze samen komen om een product te ontwikkelen of dat ze samen komen om te sporten, bootcampen. Dat zie je ook steeds meer, om die sociale binding te krijgen.

(I): Denkt u dat dit de toekomst is?

(R): Je moet ervoor zorgen dat mensen binding blijven houden met de organisatie.

Als bedrijf moet je zorgen voor een identiteit en een eigen cultuur.

(I): Dat is een punt waarover nagedacht moet worden. Ook om te groeien en te concurreren.

(R): Zeker in het bedrijfsleven. Mensen kijken continu om zich heen. Zeker wanneer het in de economie goed gaat. Wat heb je voor je werknemers georganiseerd en hoe zit jij in elkaar? En waarom zouden werknemers bij jou willen blijven als bedrijf? Je moet goed voor werknemers zorgen.

Als je als bedrijf kunt zeggen in principe werkt hier iedereen veertig uur per week en bij de concurrent zestig uur, maar je verdient daar veel meer. Dan heb je een keuze. Kies je voor minder salaris en meer vrije tijd of kies je voor bedrijf waar je carrière wilt maken.

(I): De Zuidas is daar een bekend voorbeeld van.

(R): Ja, daar zijn ze tegenwoordig heel eerlijk over. Toen ik bij het bestuur zat van magister, ging ik ook naar de grote kantoren. Je kwam bijvoorbeeld bij Allen & Overy, waar ze zeiden van wij verwachten dat je 1800 uur declarabel werkt per jaar. Dat is echt heel veel. Dat vinden ze ook interessant om te roepen. Ze creëren ook een cultuur van je moet wel beetje tegen ons op kijken. Hier werkt wel de elite.

(I): Interessant, ik ben zelf ook met magister naar Loyens & Loeff geweest op de Zuidas.

(R): Ze betalen hoge salarissen, het moet ergens ook verdient worden.

(I): Dat is niet de tak waar ik onderzoek naar toe.

(R): Het is bij de top twintig kantoren waar het zo eraan toe gaat. Er zijn ook veel anderen waar het niet zo is.

(I): Laatste vraag: is het noodzakelijk om vermenging van werk en privé aan te pakken?

(R): Misschien moeten wij het niet aanpakken, maar accepteren dat het er is. Misschien moeten wij ons paradigma veranderen. Wij hebben altijd gedacht dat arbeid en privé twee verschillende dingen waren. Misschien vermengt dat nu veel meer en moeten wij accepteren dat dat gewoon de nieuwe realiteit is. Dus kijken hoe wij er op die manier mee om kunnen gaan.

(I): Mooi gezegd!

(R): We proberen in soort van andere wereld te denken, waarin die dingen keurig gescheiden zijn. De vraag is of dat in de moderne tijd überhaupt nog wel haalbaar is. Dat je iets probeert op te lossen wat niet meer op te lossen valt.

(I): Dus een ander denkbeeld?

(R): En je niet verzet tegen de moderne tijd.

(I): Hartelijk bedankt voor uw tijd en het beantwoorden van de vragen.

(R): Ik wens je heel veel succes met de afronding van je scriptie.

Bijlage III: Overzicht Arbeidstijdenwet

Schematisch overzicht Arbeidstijdenwet

		norm
Rusttijden	dagelijkse rust	11 uur (aaneengesloten) (1x per week: 8 uur)
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) óf 72 uur per 14 dagen (te splitsen in stukken van minimaal 32 uur)
Pauze	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	30 minuten (eventueel 2 x 15 minuten)
	bij > 10 uur arbeid per dienst	45 minuten (eventueel 3 x 15 minuten)
	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	Inperking tot 15 minuten mogelijk ¹
Zondagrust	zondagsarbeid	geen arbeid op zondag, tenzij: • in overeenstemming met de aard van de arbeid én bedongen of : • noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden en overeengekomen met OR (bij ontbreken OR: belanghebbende werknemers) en per geval individuele instemming
	vrije zondagen	13 (per 52 weken) Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken. Indien minder dan 13 vrije zondagen per jaar wordt gewerkt is individuele instemming vereist.
Arbeidstijd	per dienst	12 uur
	per week	60 uur
	per week per 16 weken	gemiddeld 48 uur
	per week per 4 weken	gemiddeld 55 uur ¹
Nachtarbeid <i>nachtdienst:</i> <i>> 1 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur</i>	arbeidstijd per dienst	10 uur
		12 uur, mits • rust na dienst 12 uur • maximaal 5 x per 2 weken • maximaal 22 x per 52 weken
	arbeidstijd per week	40 uur (per 16 weken) indien $\geq$ 16 nachtdiensten per 16 weken
	rusttijd na nachtdienst (na 02:00 uur)	14 uur (1 x per week: 8 uur, indien noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden)
	rusttijd na $\geq$ 3 nachtdiensten	46 uur
	max. lengte reeks	7 (8 ¹) (geldt als minimaal één van de diensten uit de reeks een nachtdienst is)

	max. aantal nachtdiensten eindigend ná 02:00 uur	36 nachtdiensten per 16 weken
		• 140 nachtdiensten per 52 weken¹ • of • 38 uur tussen 00:00 en 06:00 uur per 2 aaneengesloten weken¹
	Consignatie	
	consignatieverbod	• 14 consignatie-vrije dagen per 4 weken • 2 x 48 uur per 4 weken noch consignatie, noch arbeid • geen consignatie 11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst
	arbeidstijd per dag	13 uur
	arbeidstijd per week <i>geldt indien per 16 weken 16x of meer consignatie wordt opgelegd tussen 00:00 en 06:00 uur</i>	• gemiddeld 40 uur (per 16 weken) of • gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits: 1. 8 uur onafgebroken rust vóór aanvang nieuwe dienst (i.g.v. laatste oproep tussen 00:00 en 06:00 uur) of: 2. 8 uur onafgebroken rust in de 18 uur volgend op 06:00 uur (als laatste oproep tussen 00:00 en 00:06 uur plaatsvond en direct gevolgd wordt door een nieuwe dienst)

¹ Bij collectieve regeling

Eerst het goede nieuws...

In **2016** heeft **77%** van de werkgevers een beleid om werkstress aan te pakken. In **2014** was dit nog **69%**. Dat is ook hard nodig want...



1 op de **7** werknemers heeft last van burn-out klachten.

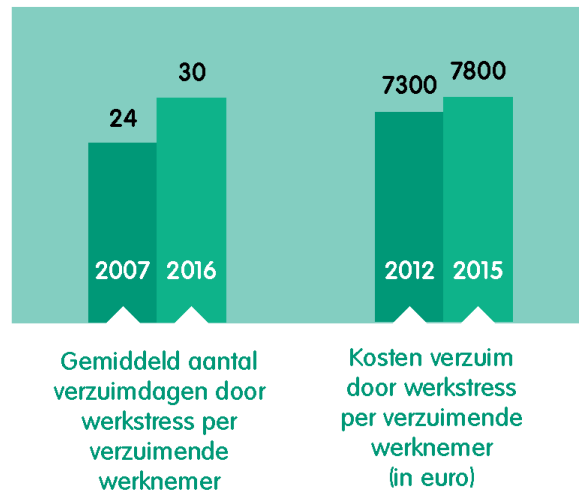
16% van alle verzuimde werkdagen had werkstress als reden.

38% van de werknemers ervaart hoge taakeisen.

Werknemers verzuimen per jaar ruim **zeven miljoen** dagen vanwege werkstress.

45% van de werknemers ervaart een lage autonomie.

Verzuim wegens werkstress kostte werkgevers **twee miljard**



Ook moeten we het even hebben over... **ongewenst gedrag**. Want:

Bijna **1** op de **4** werknemers had te maken met **ongewenst gedrag** door klanten, patiënten, leerlingen of andere externen.



1 op de **6** werknemers had te maken met **ongewenst gedrag** door leidinggevende of collega's.



Zo had **6%** van de werknemers te maken met **seksuele intimidatie** door klanten, patiënten, leerlingen of andere externen.

2% van de werknemers had te maken met **seksuele intimidatie** door collega's of leidinggevende.

8% van de werknemers had te maken met **pesten** door collega's of leidinggevende.

6% had te maken met **pesten** door klanten, patiënten, leerlingen of andere externen.

Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO / CBS)
& Werkgevers Enquête Arbeid (TNO)
Meer informatie: www.monitorarbeid.nl