



# Advies AB

*Zaaknummer: nummer*  
*Datum advies: 30 november 2020*

Opsteller: Dietwin Bruin



Onderwerp:	Voorstel voor het faciliteren van thuiswerkers.
Concept besluit:	<p>Het AB heeft in haar vergadering van 17 november 2020 de volgende voorgenomen besluiten genomen, aangezien voordat het AB een definitief besluit kan nemen instemming van de Ondernemingsraad vereist is. Nu die instemming van de Ondernemingsraad (zie bijlage 2) ontvangen is neemt het AB de volgende besluiten:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Het AB stelt de Regeling plaats- en tijd-onafhankelijk werken SED met de bijbehorende bijlagen vast.</li><li>2. Het AB besluit tot uitbreiding van de thuisfaciliteiten t.b.v. een verantwoorde inrichting van de thuiswerkplek door een eenmalige vergoeding voor de inrichting toe te kennen van € 300 en een laptop in bruikleen te geven aan de medewerkers die thuis moeten werken en een device nodig hebben.</li><li>3. Het AB besluit tot het verstrekken van een eenmalige tegemoetkoming over 2020 voor de extra kosten als gevolg van thuiswerken aan medewerkers die thuis moeten werken conform de berekening in de toelichting.</li></ol>
Samenvatting:	<p>Als gevolg van de uitbraak van het Coronavirus werkt een groot deel van de medewerkers vanaf half maart dit jaar vanuit huis en niet vanuit kantoor. De thuiswerkplek moet ook aan de eisen die de Arbowet stelt voldoen. De werkgever heeft een zogenaamde zorgplicht voor de inrichting van de thuiswerkplek. Er worden allerlei faciliteiten in bruikleen gegeven om de thuiswerkplek op een goede manier uit te rusten.</p> <p>Twee belangrijke zaken werden tot op heden niet of beperkt gefaciliteerd. Het gaat dan om het bureau waaraan gewerkt kan worden en een laptop waarop gewerkt kan worden. Vanuit goed werkgeverschap is het nodig de randvoorwaarden in te vullen zodat de thuiswerkplek op een verantwoorde manier kan worden ingericht en de thuiswerkplek blijvend geschikt gemaakt wordt voor het thuiswerken.</p> <p>De inrichting van de thuiswerkplek kan ook gezien worden als een investering in een situatie die waarschijnlijk in de toekomst gaat ontstaan. Het is namelijk de verwachting dat thuiswerken ook na deze bijzondere tijd veel meer een onderdeel wordt van de werkweek als voor de uitbraak van het virus het geval was.</p> <p>Daarnaast is het logisch dat de werkgever de extra kosten die als gevolg van het thuiswerken ontstaan bij medewerkers vergoed. Het Nibud heeft daartoe een berekening opgesteld wat een redelijke maandelijkse vergoeding is. Zij komen uit op € 43,00 per maand. Het is ook redelijk deze vergoeding alleen te verstrekken aan medewerkers die geen of minder dan € 43,00 aan reiskosten ontvangen. De reiskostenvergoeding loopt namelijk dit jaar door terwijl er vanuit huis moet worden gewerkt.</p>



### Gegevens advies

Wat kost het financieel en aan (extra) uren?	<p>Voor het verstrekken van een eenmalige vergoeding voor de inrichting van de thuiswerkplek bedragen de te verwachte kosten € 105.000 en voor het in bruikleen geven van laptops zijn de kosten € 131.500. Deze lopen via het investeringsbudget. De kosten (de kapitaallasten) van € 32.875 ontstaan vanaf 2021.</p> <p>De kosten voor de tegemoetkoming in de thuiswerkkosten worden ingeschat op € 132.000 voor 2020.</p>
Hoe is de uitgave gedekt?	<p>De dekking voor het in bruikleen geven van de laptops, de inrichting van de thuiswerkplek en de tegemoetkoming in de thuiswerkkosten worden aangemerkt als Coronakosten en doorberekend aan de drie gemeenten, waarbij het kan zijn dat de bijdrage die die individuele gemeente ontvangt mogelijk onvoldoende is om alle Corona gerelateerde lasten te dekken.</p>

### Vervolprocedure

Publicatie	Ja / nee
OR	Ja / nee
AB (indien van toepassing)	Ja / nee
Colleges SED	Ja / nee
Raden SED	Ja / nee

### Bijlage(n)

1.	Regeling plaats- en tijdonafhankelijk werken SED
2.	Brief Ondernemingsraad – instemming thuiswerken

### Besluit

Datum	15 december 2020
Managementteam	Conform/aangepast, namelijk:
Directeur bedrijfsvoering	Conform/ aangepast, namelijk:
Directie SED	Conform/ aangepast, namelijk:
Dagelijks bestuur	Conform/ aangepast, namelijk:
Algemeen bestuur	Conform/ aangepast, namelijk:



## Advies AB

### **Inleiding c.q. aanleiding**

Sinds halverwege maart is thuiswerken de norm. Thuiswerken zal meer dan ooit een vast onderdeel worden in het werkpatroon. Waar medewerkers voorheen een dag of dagdeel thuis werkten, zal dat meer een structureel karakter gaan krijgen. De verwachting is dat medewerkers (ook in de periode na Corona) een substantieel deel van hun tijd thuis werken en wellicht een of twee dagen op kantoor komen voor die werkzaamheden die niet thuis kunnen plaatsvinden. Daarmee zal het kantoor in de toekomst vermoedelijk op een andere wijze worden ingevuld dan wat nu gangbaar is.

Dat is mogelijk in de toekomst. Voor nu is het van belang dat medewerkers die thuis moeten werken ook op een goede manier gefaciliteerd worden. Daartoe dient dit voorstel.

### **Wettelijk en beleidskader**

Arbowet- en regelgeving  
Fiscale wet- en regelgeving  
RIVM-maatregelen i.v.m. Corona

### **Vraagstelling / inhoud / afweging van belangen en beoogd resultaat**

Momenteel werkt ongeveer 80% van de medewerkers (grotendeels) vanuit huis. Thuiswerken (of plaats- en tijdonafhankelijk werken) was binnen onze organisatie altijd al mogelijk alleen hadden medewerkers zelf een keuze om hier gebruik van te maken.

Sinds maart wordt aan de medewerkers gevraagd vanuit huis te werken terwijl de faciliteiten thuis niet altijd voldoen aan de eisen die wel op kantoor gelden. De werkgever moet zorgen voor een gezonde en veilige werkplek voor de werknemer en zorgen voor een inrichting van de werkplek die aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer is aangepast. Dit geldt ook voor de thuiswerkplek. Dit wordt de 'zorgplicht' van de werkgever genoemd.

Nu is de verwachting dat thuiswerken een structureel karakter gaat krijgen, ook als er een vaccin is voor het Coronavirus. Er zijn echter ook werkzaamheden die je niet thuis wilt of kunt doen en waarvoor je dus beter naar – wat we nu nog noemen – kantoor kunt gaan. Er gaat waarschijnlijk een (hybride) situatie ontstaan waarbij medewerkers zowel vanuit huis als vanuit kantoor gaan werken.

Om plaats- en tijdonafhankelijk werken mogelijk te maken zijn een aantal randvoorwaarden nodig. Zo dient er formeel een regeling omtrent thuiswerken vastgesteld te worden. We zullen ook moeten kijken hoe we de fysieke thuiswerkplek willen faciliteren om aan onze zorgplicht, die we als werkgever hebben, te voldoen.

Het gaat in dit voorstel om de volgende drie onderwerpen:

1. Vaststellen Regeling plaats- en tijdonafhankelijk werken SED
2. Uitbreiding van de thuisfaciliteiten t.b.v. een verantwoorde inrichting van de thuiswerkplek.
3. Vaststellen van een thuiswerkvergoeding



## 1. Vaststellen Regeling plaats- en tijdonafhankelijk werken SED (zie bijlage 1)

Thuiswerken of plaats- en tijdonafhankelijk werken was binnen de organisatie altijd al mogelijk op basis van vrijwilligheid. Door de huidige omstandigheden worden medewerkers gevraagd om thuis te werken en wordt het meer opgelegd (los van het feit dat het erop lijkt dat thuiswerken mogelijk meer een structureel karakter gaat krijgen). Door deze ontwikkeling is het noodzakelijk een Regeling plaats- en tijdonafhankelijk werken vast te stellen.

Om plaats- en tijdonafhankelijk werken mogelijk te maken zijn een aantal randvoorwaarden nodig, omdat de werkgever verantwoordelijk is voor een goede werkplek, zowel op kantoor als thuis. De zorgplicht alsook de controleplicht zijn dus van toepassing. Voor het uitvoeren van de zorgplicht en controleplicht moet de leidinggevende met de werknemer afspraken maken en deze vastleggen.

De Arbeidsomstandighedenwet (of Arbowet) bepaalt dat de werkgever verantwoordelijk is voor de kosten voor naleving van vereisten die voortvloeien uit het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbocatalogus, voor zover de werkplek thuis nog niet voldoet aan die vereisten. De kosten voor het aanvullen van de thuiswerkplek tot een volwaardige thuiswerkplek komen ten laste van de werkgever en aan werknemers mag geen eigen bijdrage worden gevraagd. Verder is de werkgever verplicht de werknemers voor te lichten en te instrueren over de risico's van beeldschermwerk en plaats onafhankelijk werken.

Het is van belang dat bij plaats- en tijdonafhankelijk werken de rechten en plichten van zowel de werkgever als de werknemer duidelijk zijn. Daartoe is de Regeling plaats- en tijdonafhankelijk werken SED opgesteld. Met het vaststellen van deze regeling en de daarbij behorende bijlagen, worden de rechten en plichten van werknemer en werkgever vastgelegd.

Voorgesteld wordt om de Regeling plaats- en tijdonafhankelijk werken SED vast te stellen.

## 2. Uitbreiding thuisfaciliteiten t.b.v. een verantwoorde inrichting van de thuiswerkplek

In de Arbowet is o.a. vastgelegd dat werkgevers verplicht zijn om een veilige en gezonde werkplek voor de medewerkers beschikbaar te stellen. Deze Arbowet is weliswaar minder streng als het gaat om thuiswerkplekken dan om werkplekken in het bedrijf, maar ook voor thuiswerkplekken is een werkgever verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek. Voor de inrichting van een thuiswerkplek gelden dezelfde regels als voor een werkplek op kantoor. De kosten daarvan komen voor rekening van de werkgever (artikel 44 Arbowet). De werknemer daarentegen is zelf verantwoordelijk om de werkplek dan ook daadwerkelijk in te richten en op de juiste wijze te gebruiken.

De werkgever dient dus de thuiswerkplek te faciliteren door een Arbo-proof werkplek beschikbaar te stellen. Het gaat dan om de fysieke inrichting van de thuiswerkplek. Dat kan op twee manieren:

1. Door het aanbieden van de vereiste middelen vanuit de werkgever zodat de thuiswerkplek voldoet aan de Arbonormen.
2. Door het aanbieden van een vergoeding zodat de werknemers zelf zorg kunnen dragen voor een ingerichte thuiswerkplek die voldoet aan de Arbonormen.



Vanuit praktische overwegingen is het raadzaam te kiezen voor de tweede optie. Niet iedereen zit te wachten op een bureau die door de werkgever wordt geleverd. Zo is het formaat van een bureau maatwerk (het moet wel in een ruimte passen) en is de kleur een kwestie van smaak (het mag wel bij de inrichting passen). Er is gekeken naar wat een instelbaar bureau voor een thuiswerkplek kost en voor € 300 kan een eenvoudig bureau aangeschaft worden.

Er zullen echter ook medewerkers zijn die zelf al een thuiswerkplek in orde hebben gemaakt. Voor die medewerkers geldt dan de verplichting voor de werkgever om de werkplek Arboproof te maken niet. De werkplek is immers al Arboproof gemaakt, alleen op kosten van de werknemer. Dit zou kunnen leiden in een ongelijke behandeling: medewerkers die zelf hun werkplek in orde hebben gemaakt ontvangen geen faciliteiten en medewerkers die dat nog niet (volledig) hebben gedaan ontvangen wel faciliteiten.

Voorgesteld wordt daarom om iedere medewerker van een SED een bijdrage te verstrekken zodat uiteindelijk iedereen beschikt over een thuiswerkplek die Arboproof is. Dit moet dan wel vervolgens ook worden gecontroleerd. Daartoe is een checklist ontwikkeld, die alle medewerkers moeten invullen. De medewerkers kunnen door het invullen van deze checklist zelf controleren of hun thuiswerkplek aan de Arbo-eisen voldoet. Deze checklist wordt vervolgens door de medewerker aan zijn/haar leidinggevende gestuurd, zodat ook door hen gecontroleerd kan worden of de thuiswerkplek Arboproof is en of de bijdrage ook daadwerkelijk besteed is aan een goed bureau.

Met een bijdrage van € 300 kan dus in ieder geval een instelbaar bureau worden aangeschaft. Natuurlijk gaat daarmee een behoorlijke investering gepaard. De verwachting is wel dat thuiswerken een vast onderdeel van de werkweek wordt, dus is deze voorziening naar de toekomst toe ook nuttig. Zeker met het oog op een mogelijke toekomstige andere huisvesting, waarbij thuiswerken een voorwaarde kan zijn, is deze investering gewenst.

Naast de fysieke inrichting van de thuiswerkplek is er ook een apparaat (desktop/laptop) nodig waarop de werkzaamheden worden gedaan. De situatie zal voor iedereen anders zijn. Er zijn medewerkers die voor hun werk gebruik maken van een eigen device. Er zijn ook medewerkers die voor hun werk gebruik maken van een laptop die door de werkgever in bruikleen is gegeven en er zijn medewerkers die beide gebruiken. Op dit moment zijn dus niet alle medewerkers op een gelijke manier door de werkgever gefaciliteerd. De kosten die met het gebruik maken van eigen faciliteiten voor het werk worden op dit moment niet door de werkgever vergoed. Deze kosten zijn ook niet meegenomen in de berekening van de maandelijkse thuiswerkvergoeding van het Nibud (zie hierna bij het derde onderdeel).

Het gebruik van eigen devices wordt vanuit informatiebeveiliging afgeraden. In het verleden is bij de keuze tussen CYOD (Choose Your Own Device) en BYOD (Bring Your Own Device) gekozen voor de eerste richting. Dit had voornamelijk te maken met de inrichting en het beheer van de devices door DeSom. Wanneer er in de toekomst wijzigingen komen in het beheer vanwege een veranderend gebruik van de Citrix-omgeving dan heeft tot geen gevolgen voor deze eerder gemaakte keuze. Het is dus logisch dat voor nu deze lijn gevolgd wordt.

Voorgesteld wordt dus om iedereen een laptop in bruikleen te geven die dat nodig heeft voor het werk.



### 3. Vaststellen van een thuiswerkvergoeding

Het thuiswerken of plaats- en tijdsafhankelijk werken is een normaal onderdeel geworden in het werkpatroon van medewerkers. Medewerkers maken daardoor echter vanaf maart wel extra kosten. Het is realistisch om daarvoor een vanuit de werkgever een vergoeding te geven. De vergoeding is gebaseerd op de berekeningen van het Nibud en bedraagt € 43 per maand. In de berekening zitten de kosten van elektra, water, gas, koffie/thee en toiletpapier.

De vergoeding heeft betrekking op de periode 1 april tot en met 31 december.

Een deel van de medewerkers heeft over deze periode echter (deels) een reiskostenvergoeding ontvangen, terwijl er vanuit huis gewerkt werd. Het is dan ook redelijk deze vergoeding alleen te verstrekken aan medewerkers die geen of minder dan € 43,00 aan reiskosten ontvangen. De reiskostenvergoeding loopt namelijk dit jaar door terwijl er vanuit huis moet worden gewerkt en we willen geen situatie krijgen dat er medewerkers zowel een volledige reiskostenvergoeding ontvangen en een volledige tegemoetkoming in de thuiswerkkosten.

Kortom: wanneer een medewerker vanuit huis moet werken ontvangt deze medewerker bij een fulltime aanstelling:

- indien hij geen reiskostenvergoeding ontvangt, een tegemoetkoming in de thuiswerkkosten van € 43 per maand;
- indien hij een reiskostenvergoeding ontvangt van meer dan € 43 per maand, geen tegemoetkoming in de thuiswerkkosten;
- indien hij een reiskostenvergoeding ontvangt van minder dan € 43 per maand, een tegemoetkoming in de thuiswerkkosten van € 43 per maand minus de maandelijkse reiskostenvergoeding.

De vergoeding zal overigens voor iemand die parttime werkt naar rato worden uitgekeerd.

### **Integrale voorbereiding**

Het voorstel is in overleg met de betrokken afdelingen binnen het domein Bedrijfsvoering tot stand gekomen. De Regeling plaats- en tijdonafhankelijk werken SED is verder afgestemd met de functionaris gegevensbescherming en de CISO.

### **Financiële aspecten / kosten**

De Belastingdienst heeft weliswaar aangekondigd om te onderzoeken of in het kader van de coronacrisis nieuwe fiscale regelgeving nodig en mogelijk is voor de toepassing van onder meer de onkostenvergoedingen. Het is echter onduidelijk hoe dat er uit gaat zien dus moeten we uitgaan van de huidige regelgeving. We hebben ons dus gebaseerd op de huidige fiscale wetgeving.

Het beschikbaar stellen van een bijdrage om voorzieningen te treffen voor de inrichting van de thuiswerkplek kost naar verwachting € 105.000. Het in bruikleen geven van een laptop aan medewerkers kost naar verwachting € 131.500. De jaarlijkse afschrijving is dan € 32.875 vanaf 2021. De kosten voor de tegemoetkoming in de extra kosten die medewerkers die thuiswerken bedragen naar verwachting in totaal afgerond € 132.000.



De dekking voor het in bruikleen geven van de laptops, de inrichting van de thuiswerkplek en de tegemoetkoming in de thuiswerkkosten worden aangemerkt als Coronakosten en doorberekend aan de drie gemeenten. De gemeenten ontvangen van het Rijk een vergoeding voor Corona gerelateerde kosten. Of deze vergoeding voldoende is om alle kosten te dekken is nu nog niet bekend.

Het is overigens de verwachting dat door het thuiswerken er ook ruimte gaat ontstaan in de facilitaire budgetten. Daarbij kunt u denken aan de uitgaven voor koffie en thee, toiletpapier, vergaderkosten, printpapier, lunches e.d.

Op de langere termijn wordt verwacht dat thuiswerken meer een onderdeel is van de werkweek dan nu het geval is. Dit kan ook een effect hebben op de manier waarop we nu tegen huisvesting aankijken. Kantoren worden meer ontmoetingsplekken en dat zal ook gevolgen kunnen hebben op de inrichting van het aantal vaste werkplekken. Dit wordt nog verder onderzocht.

#### **Risico's en alternatieven**

-

#### **Verdere procedure en planning (inclusief communicatie en burgerparticipatie)**

-