

Afspraken en faciliteiten thuiswerken (tijdelijk t.g.v. corona)

Standpunt BplusC t.a.v. thuiswerken

Bij BplusC werken medewerkers in beginsel op locatie en/of kantoor en is het in overleg met de leidinggevende en bij wijze van uitzondering mogelijk om vanuit huis te werken. Er is geen thuiswerkbeleid beschreven en de inrichting van de thuiswerkplek is de verantwoordelijkheid van de medewerker. Besluitvorming over de huisvesting van BplusC zal mogelijk in de toekomst aanleiding zijn om het standpunt t.a.v. thuiswerken te wijzigen.

Coronamaatregelen en thuiswerken

Tijdens de coronacrisis werd thuiswerken vanuit de overheid enige tijd verplicht. Op dit moment wordt thuiswerken nog steeds geadviseerd als anderhalve meter afstand houden op de werkplek niet in alle situaties mogelijk is. Hoewel het standpunt van BplusC t.a.v. thuiswerken niet is gewijzigd, volgt BplusC de corona richtlijnen zolang deze van toepassing zijn. Aangezien deze situatie al geruime tijd voortduurt en nog onduidelijk is wanneer de werksituatie weer min of meer als vanouds zal zijn, hebben we in dit document de afspraken binnen BplusC rondom thuiswerken tijdens de coronacrisis vastgelegd. Gezien de bredere huisvestingsdiscussie die nog met de gemeente loopt, beperken we ons hierbij tot de huidige situatie.

Uitgangspunten

- In principe heeft iedereen bij BplusC met een kantoorfunctie een ingerichte werkplek op kantoor of op locatie;
- Je werkplek is in beginsel op kantoor of op locatie;
- Zolang het overheidsadvies om thuis te werken geldt, volgen we bij BplusC dit advies. Hierover wordt gecommuniceerd in de corona nieuwsbrieven vanuit het mt. Mocht je toch op kantoor willen of moeten werken, vindt dit altijd in overleg met je leidinggevende plaats;
- Voor sommige functies (zoals in de Klantenservice en bij Vastgoed en Facilitair) is door de aard van de functies thuiswerken in het geheel niet mogelijk, tenzij (bij uitzondering) voor een opdracht overeengekomen met de leidinggevende;
- BplusC kan thuiswerken faciliteren door materialen ter beschikking te stellen (bijv. een groot beeldscherm, laptop, bureaustoel of webcam) en medewerkers te voorzien van relevante informatie. Dit gebeurt in overleg met de leidinggevende en/of de preventiemedewerker;
- Om thuiswerken t.g.v. corona richtlijnen mogelijk te maken vergoedt BplusC de kosten van kleine aanschaffen zoals bijvoorbeeld een laptopstandaard, of kunnen materialen van de kantoorwerkplek tijdelijk (gedurende de looptijd van de corona richtlijnen) thuis worden gebruikt. (Grottere) uitgaven voor materialen die ook voor privé doeleinden worden gebruikt kunnen via FiscFree verrekend worden. E.e.a. altijd in goed overleg met de leidinggevende;
- Het optimaliseren van de arbeidsomstandigheden bij thuiswerken vergt overleg tussen werkgever en medewerker. Omdat elke (thuis)situatie anders is, is dit altijd maatwerk. Van medewerkers wordt hierin een proactieve houding verwacht.

Consequenties van thuiswerken

Als medewerkers thuiswerken dan heeft dat consequenties voor de arbeidsomstandigheden. Als werkgever is het niet mogelijk op afstand voor de medewerker in alle opzichten goede arbeidsomstandigheden te garanderen, om de simpele reden dat de werkgever geen zeggenschap heeft over de werkomstandigheden van de medewerker thuis, en daar ook

geen toezicht op kan houden. Kortom: (structureel) thuiswerken betekent dat de werkgever in dat geval de arbeidsomstandigheden alleen maar kan controleren op de werkvloer (bijv. veiligheidsvoorzieningen, instelbaarheid van kantoormeubilair, schermen, etc.), en dat de medewerker voor het thuiswerken medeverantwoordelijk is geworden voor het (volgens de wettelijke normen) inrichten van de thuiswerkplek. BplusC vraagt van de medewerkers die thuiswerken daarom nadrukkelijk of zij zoveel mogelijk hun thuiswerkplek inrichten op basis van de wettelijke arbo-voorschriften. Wij kunnen dat in overleg faciliteren met advies en het ter beschikking stellen van middelen.

De vaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer is komen te vervallen. Reiskosten voor dagen dat -in overleg met de leidinggevende – op kantoor wordt gewerkt kunnen worden gedeclareerd cf. de geldende reiskosten regeling voor woon-werkverkeer.

Uitdagingen rondom thuiswerken

Thuiswerken kent, naast een aantal voordelen (meer focus, geen reistijd of file, betere balans tussen werk en gezin/privé, efficiëntere overleggen), natuurlijk ook een aantal nadelen. Denk hierbij aan de communicatie tussen collega's, het gevoel van betrokkenheid bij BplusC, het ontbreken van een duidelijke afbakening tussen werk en privé en gebrek aan middelen zoals een printer of een goede werkplek. Ook hier geldt dat elke (thuis)situatie anders is en dat BplusC noch de leidinggevende hier zicht op heeft. In afdelings- en individuele overleggen wordt hier aandacht aan gegeven door de leidinggevende, maar ook hierin wordt een proactieve houding van medewerkers verwacht.

Bovenstaande beschrijving van de huidige (corona)situatie rondom thuiswerken vormt het beginpunt van waaruit BplusC thuiswerkbeleid zal gaan ontwikkelen.

Knelpunten

Binnen BplusC hebben we een aantal knelpunten gesignaleerd:

- Hoe gaan we om met de kosten van thuiswerken? (reiskostenvergoeding vs. thuiswerkvergoeding?)
- Is werken op locatie / kantoor mogelijk met inachtneming van de anderhalve meter?
- Hoe gaan we om met het gebruik van privé telefoon en laptop?

Bij de ontwikkeling van thuiswerkbeleid gaan we deze punten in overleg met de or als eerste aanpakken. Hierbij moeten we rekening houden met eventuele bepalingen over thuiswerken in de volgende cao's.

Tips voor thuiswerken

In de folder [Gezond thuiswerken](#) van ArboNed vind je praktische tips om je thuiswerkplek zo goed mogelijk in te richten.

De folder [Eerste hulp bij thuiswerken](#) geeft naast tips voor de thuiswerkplek ook oplossingen voor de grootste valkuilen van thuiswerken en tips op het gebied van ergonomie, psychologie en vitaliteit.