

Thuis- & Telewerken

Thuiswerken is de laatste jaren erg populair geworden. Thuiswerken lijkt een oplossing voor vele kwalen te zijn. Thuiswerken vermindert de files, en daarmee de uitstoot van CO₂, zegt de een. Thuiswerken maakt de combinatie van werk en privé eenvoudiger, zegt de ander. Allebei helemaal waar. Maar zijn er ook nadelen? Waar moet je op letten als je thuiswerken mogelijk maakt?





In het gros van de Nederlandse bedrijven is de standaard dat er op de bedrijfslocatie wordt gewerkt. Soms staat men bepaalde werknemers of voor bepaalde functies thuiswerken toe. In een (nog gering) aantal bedrijven is thuiswerken de norm, en ontbreekt een bedrijfslocatie geheel of vrijwel. Deze brochure is vooral geschreven voor bedrijven waar thuiswerken niet gebruikelijk is, en werkgever of de werknemers meer van de mogelijkheid tot thuiswerken gebruik willen maken.

Thuiswerken

Wat is thuiswerken? De naam geeft het al aan; thuiswerken betekent dat een werknemer zijn of haar werk thuis verricht. Een werknemer kan thuiswerken gedurende de volle werkweek of een deel daarvan. Bijvoorbeeld een paar dagen per week, of een paar uur per dag. In dat laatste geval zien we dat thuiswerken vaak wordt gecombineerd met flexibele werktijden. De werknemer werkt dan bijvoorbeeld thuis tot de files zijn opgelost.

De mogelijkheid om thuis te werken komt soms voor als individuele regeling met een specifieke werknemer, maar de laatste tijd steeds vaker als collectieve regeling. Een collectieve regeling heeft tot voordeel dat de werkgever enerzijds en de OR of vakbond anderzijds samen afspraken kunnen maken over de voorwaarden en de voorzieningen.

Telewerken

Thuiswerken wordt vaak in één adem genoemd met telewerken. De term telewerken verwijst naar de middelen waarmee de werknemer met de onderneming of de klant verbonden is: telefoon en PC. Ook de term e-werken wordt wel gebruikt. Met name de ontwikkelingen in de ICT hebben ervoor gezorgd dat veel functies in principe thuis uit te oefenen zijn. De klant hoeft immers niet eens te weten dat de servicemedewerker vanuit huis werkt. Telewerken kan, behalve vanuit het eigen huis, ook vanuit andere locaties dan de eigen bedrijfslocatie van de werknemer. Bijvoorbeeld vanuit een dichter bij huis gelegen bedrijfspand. Telewerken kan uitgroeien tot werken dat niet meer aan werktijden en bedrijfslocaties gebonden is. Er bestaat dan geen standplaats meer en evenmin een 'dagspiegel'.

Waarom thuiswerken?

Voor **werknemers** heeft thuiswerken vele voordelen. Het belangrijkste voordeel is het verminderen van de reistijd. Het is voor niemand leuk om zowel 's ochtends als 's middags uren in de file door te brengen. Een paar dagen thuiswerken scheelt aanzienlijk in de reistijd. Een tweede voordeel is het beter kunnen combineren van werk en privé. Dat voordeel komt er vooral op neer dat de thuiswerker zijn of haar werkdag flexibel kan indelen. Dat maakt dat thuiswerken beter combineerbaar is met een gang naar het winkelcentrum, het halen van een nieuw paspoort of op een terras genieten van de voorjaarszon, dan het werken op de bedrijfslocatie. Zolang je maar de afgesproken prestatie levert, maakt het niet uit wanneer je die prestatie levert. Ook het kunnen halen en brengen van kinderen naar school of kinderopvang worden vaak als voordelen genoemd. Toch is hier een waarschuwing op zijn plaats: het kunnen combineren van werk en privé is in dit opzicht niet hetzelfde als het kunnen combineren van werk en zorg. Thuiswerken zal zelden een alternatief voor de kinderopvang kunnen zijn. Een derde voordeel is dat de werknemer ongestoord kan werken – het is in de moderne kantoortuin niet altijd eenvoudig om je concentratie op je eigen werk gericht te houden.

Ook voor **werkgevers** heeft thuiswerken flinke voordelen. De productiviteit van thuiswerkers ligt hoger dan bij werkers op de bedrijfslocatie. Ook gaat de kwaliteit van het werk erop vooruit. Dat heeft er waarschijnlijk mee van

doen dat thuiswerkers geneigd zijn om alleen de echt gewerkte uren mee te tellen, terwijl werkers op de werkplek tijdens werktijd kletspraatjes met collega's voeren en hun vakantie boeken op de werk-PC. Ook blijkt het ziekteverzuim onder thuiswerkers lager te zijn. De werkgever die thuiswerken consequent doorvoert kan bovendien met minder grote werkplekken toe, dat kan een enorme besparing opleveren. De werkgever die reiskostenvergoeding geeft, kan ook daar op besparen.

Maatschappelijk gezien zit de winst vooral in het beperken van de CO₂ uitstoot en het beperken van kilometers file en verstoppingen in het openbaar vervoer.

Welke functies?

Opmerkelijk is dat traditioneel thuiswerken met name voorkomt in twee groepen werknemers. De eerste groep is de hoog opgeleide en zelfstandig werkende professional. De financieel adviseur bij een bank of verzekeraar, de opleider bij een opleidingsinstituut, de vakbondsbestuurder, de organisatieadviseur bij een organisatie-adviesbureau. Met deze werknemers is een zekere **resultaatverplichting** afgesproken: zoveel cliënten, zoveel trainingen of een omzet van een bepaald aantal euro's. Waar de medewerker zijn werk verricht, is dan niet meer heel interessant. De tweede groep bestaat uit medewerkers die eenvoudig industrieel werk of dienstverlenend werk verrichten. Het vouwen en nieten, inpakken, eenvoudig montagewerk, enveloppen vullen, maar ook tele-marketing. Met hen kan de werkgever eenvoudig een prijs per eenheid afspreken. Vijf euro voor een korter gemaakte broek, een bedrag per binnengehaalde klant. Voor de grote tussencategorie lijkt thuiswerken minder makkelijk van de grond te komen.

Schaduwkanten

Voordelen genoeg dus, maar zijn er ook schaduwzijden van thuiswerken te benoemen? Zeker, en deze hangen samen met de genoemde voordelen. De mogelijkheid voor de thuiswerker om de werkdag flexibel in te delen, brengt risico's met zich mee. Aan de ene kant het risico dat de werknemer het gevoel heeft nooit vrij te zijn. Werk en privé kunnen sterk door elkaar gaan lopen en tegenover het kopje cappuccino op het terras staat dat de werknemer tot tien uur 's avonds doorwerkt. De mails komen 24 uur per dag, zeven dagen per week en 52 weken per jaar binnen en de afzender verwacht steeds sneller antwoord. Ook zijn er risico's in de arbo-sfeer, omdat de werknemer te lang blijft doorwerken, niet op tijd pauzes neemt of het werk afwisselt etc. De werknemer kan zijn zwakke kanten verbloemen door veel en hard te werken, en dat geeft onvermijdelijk hogere werkstress. Thuiswerkers benoemen ook dat zij het gevoel krijgen een zwakker contact met leidinggevende te hebben. Meer in het algemeen: een activerend en levensfasebewust personeelsbeleid komt lastiger tot stand als leidinggevende en medewerker geen geregeld contact hebben en de manier van werken zich aan de waarneming van de leidinggevende onttrekt. Het ontbreken van geregeld contact met collega's betekent, naast dat je de laatste roddels niet meer kent, ook dat het lastiger is om te leren van hun aanpak en oplossingen. Je moet meer alles zelf uitvinden.



Huiver en koudwatervrees

Werknemers geven in enquêtes aan meer te willen thuiswerken, maar werkgevers blijken huiverig te zijn. Die huiver komt voort uit enerzijds de angst op hoge kosten gejaagd te worden en grote aansprakelijkheidsrisico's te lopen, anderzijds de vrees dat werknemers die niet in de gaten worden gehouden, er de kantjes vanaf gaan lopen. Hoe realistisch is dat?

Aansprakelijkheidsrisico's

Inderdaad is de arbo-wetgeving ook van toepassing op de thuiswerkplek, dus de werkgever is aansprakelijk voor arbeidsletsel. Maar: er is geen enkele reden om aan te nemen dat de risico's bij thuiswerkers groter zijn dan bij werken op de bedrijfslocatie. Je kunt het ook omdraaien: bij schade ontstaan op de bedrijfslocatie is de werkgever eveneens aansprakelijk. Wijzer dan het tegenhouden (of oogluikend toestaan) van thuiswerken, is de vraag stellen hoe de arbonormen die gelden op de bedrijfslocatie, getransponeerd kunnen worden naar de thuiswerkplek.

Kosten

De regels bepalen dat de thuiswerknemer de beschikking moet hebben over een ergonomisch verantwoorde werkplek. Maar ergonomisch verantwoord is iets anders dan duur: een goede bureaustoel hoeft niet duur te zijn. En als de werknemer al beschikt over een goede werkplek kunnen de kosten erg meevallen. De werkgever kan ook een budget toekennen.

Controle

Leidinggevenden schrikken terug voor het gebrek aan controle mogelijkheden. Hoe weet ik nu dat de werknemer echt werkt? Het idee dat werknemers minder hard werken als ze niet gecontroleerd worden is even hardnekkig als onjuist. Uit onderzoek blijkt dat thuiswerknemers juist productiever zijn.

Handreiking

Juist omdat niet voor iedereen duidelijk is welke regels gelden en welke partij voor wat verantwoordelijk is, is - op initiatief van het Kenniscentrum Werk & Vervoer - de handreiking 'Het Nieuwe Werken en Gezond blijven' tot stand gekomen. Deze handreiking is geschreven door een werkgroep van vakbonden, grote werkgevers en ministeries.

Thuiswerken in de praktijk

Een organisatieadviesbureau is al meer dan tien jaar een telewerk-organisatie. Op het kantoor is uitsluitend de financiële administratie, de IT en het secretariaat gehuisvest. Alle adviseurs werken vanuit het eigen huis. De communicatie gaat per telefoon en email. Wekelijks wordt een telefonische vergadering gehouden, geregeld zien de adviseurs elkaar tijdens een overleg. Op een jaarlijkse kwaliteitsdag houden adviseurs en 'kantoor' hun samenwerking tegen het licht. De adviseurs maken voor de onderlinge communicatie veel gebruik van de telefoon en de mail. Een medewerker: "De bereidheid om met elkaar mee te denken is omgekeerd evenredig aan de afstand die ons scheidt." De adviseurs doen zelf hun acquisitie en zijn verantwoordelijk voor hun omzet. Hoe zij hun werkend leven inrichten, is aan de adviseurs zelf.

Regels

Op thuiswerken is een aantal wetten van toepassing. Daarnaast in veel gevallen een cao. We gaan deze langs.

Het Burgerlijk Wetboek

In het Burgerlijk Wetboek (BW) staat dat de werkgever een zorgplicht heeft ten opzichte van medewerkers. Dat geldt ook voor thuiswerkers.

De Arbowet

In principe zijn alle algemene bepalingen van de arbowet ook van toepassing op thuiswerkers. Dat houdt in dat de werkgever verantwoordelijk is voor de inrichting van een goede (ergonomisch verantwoorde) werkplek. Stoel, tafel, verlichting, PC-apparatuur. De werkgever kan die zaken ter beschikking stellen of de werknemer een budget toekennen. Als de werknemer al beschikt over een goede werkplek, is dat ook goed.

Thuis- en telewerken in cao's

In een flink aantal cao's is inmiddels iets over thuis- of telewerken vastgelegd. Vaak staat daar wat de medewerker moet doen om een thuiswerkafpraak te maken. Soms wordt daarbij verwezen naar een (door werkgever en OR) op te stellen collectieve regeling, soms ook bevat de cao een regeling. In een aantal gevallen staat er slechts dat de mogelijkheid van thuiswerken nader wordt onderzocht. De volgende drie cao-teksten zijn een willekeurige selectie.

Onderzoeksinstellingen 2006-2007

De werknemer die op vrijwillige basis thuis wil e-werken kan daartoe bij de werkgever een aanvraag indienen. De aanvraag kan worden toegewezen indien een goede functie-uitoefening bij e-werken is gebaat, het e-werken organisatorisch inpasbaar is en de werknemer thuis een geschikte werkruimte heeft. De werkgever kan aan de werknemer bepaalde voorzieningen verstrekken om het e-werken mogelijk te maken. Afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd.

De e-werkvoorzieningen kunnen bestaan uit financiële vergoedingen voor of 'verstrekkingen in natura', zoals de aanschaf van computerapparatuur, de inrichting van de werkruimte, de aanleg van een extra telefoonlijn, telefoon- en internetkosten en het gebruik van de eigen huisvesting voor het werk. De regeling e-werken is opgenomen als bijlage 7 bij deze CAO.

Atos Origin Nederland 2007

Medewerker kan een verzoek tot e-werken bij zijn manager indienen. Een verzoek tot e-werken wordt ingewilligd wanneer de situatie van medewerker aan een aantal voorwaarden voldoet. Manager en medewerker leggen in een e-werkovereenkomst de afspraken vast over de wijze waarop e-werken wordt vormgegeven. In de 'e-werkregeling' staan de voorwaarden en arbeidsvoorwaardelijke consequenties van e-werken beschreven.

ABN Amro Hypotheken Groep 2007-2008

AAHG zal gedurende de looptijd van deze CAO een pilot uitvoeren om de mogelijkheden en consequenties van thuiswerken nader te onderzoeken.

Arbobesluiten

Volgens het besluit Thuiswerk moet de werkgever de beschikking hebben over naam en adres van de thuiswerker, zijn werkzaamheden en de gebruikte apparatuur. Daarnaast is het besluit Beeldschermwerk ook van toepassing op de thuiswerkplek.

Fiscale wetgeving

De werkgever kan de werknemer een belastingvrije vergoeding geven voor de inrichting van de thuiswerkplek (2010: € 1.815,- inclusief BTW over een periode van vijf jaar). Onder voorwaarden zijn ook vergoedingen voor de werkruimte en de PC-apparatuur mogelijk.

Cao

In de cao kunnen nadere regels zijn vastgelegd. Die regels kunnen gaan over het recht van werknemers om te kunnen thuiswerken, over de ter beschikking gestelde voorzieningen en/of over de procedure die werknemers moeten volgen om thuis te kunnen werken.

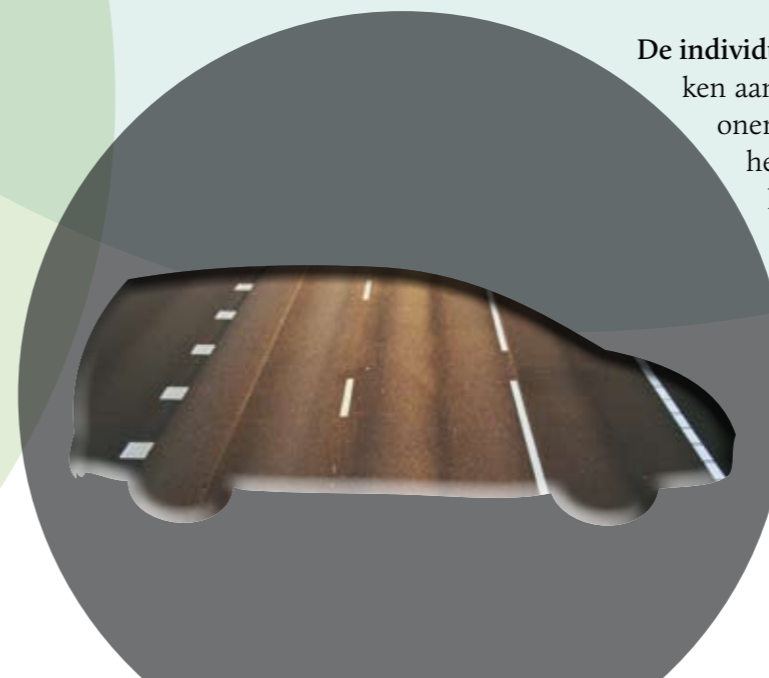
Diverse rollen

Het idee om thuiswerken in de eigen onderneming mogelijk te maken kan van meerdere kanten komen. De vakbonds(kader)groep kan met een plan komen, maar ook de ondernemingsraad, een individuele medewerker of een groepje medewerkers kunnen het initiatief nemen. Ieder heeft eigen mogelijkheden en sterke punten.

De vakbonds(kader)groep heeft toegang tot de vakbondsbestuurder en de binnen de vakbond aanwezige informatie en deskundigheid. Ook kan met collega-kadergroepen contact worden opgenomen. Daardoor is het bijvoorbeeld eenvoudig om voorbeelden van buiten de eigen onderneming op te vragen. Of om na te gaan wat binnen de eigen cao mogelijk is.

De ondernemingsraad heeft een wettelijk recht op scholing, initiatief en op het inhuren van deskundigheid. Tevens het recht om de werknemers (achterban) te raadplegen. Ook heeft de OR geregeld overleg met de werkgever. Dat maakt het mogelijk om (bijvoorbeeld tijdens een cursus) een initiatief te ontwikkelen en aan de werkgever aan te bieden.

De individuele medewerker kan de wens om thuis te werken aan de orde stellen tijdens werkoverleg en functioneringsgesprek. Voor de individuele medewerker is het soms wat makkelijker om een idee spontaan te lanceren in, bijvoorbeeld, het personeelsblad.



Initiatief tot thuis- of telewerken: een stappenplan

Stap 1

Op de agenda!

- De OR of vakbondsgroep gaat na of thuiswerken mogelijk en gewenst in het bedrijf.
- De OR of vakbondsgroep polst de werknemers ('achterban'), bijvoorbeeld met een enquête.

Stap 2

Deskundigheid en informatie

- De OR of vakbondsgroep bestudeert de diverse aspecten van thuis- of telewerken:
 - Welke regels (wet en cao) zijn van toepassing,
 - Wat is de speelruimte tot thuiswerken in het eigen bedrijf,
 - Voor welke functies zou in het eigen bedrijf thuis- of telewerken geschikt zijn.
- Mogelijkheden om deskundigheid op te doen zijn:
 - Inhuren van een externe deskundige,
 - Informatie uit de vakbond,
 - Behandelen op een (OR)-cursus,
 - Contacten met OR en of vakbondsgroepen waar thuiswerken geregeld is.

Stap 3

Eigen voorwaarden en criteria

- De OR of vakbondsgroep stelt de voorwaarden en criteria op waaraan een regeling moet voldoen. Voorbeelden van criteria en voorwaarden zijn:
 - Zoveel mogelijk functies komen voor thuiswerken in aanmerking,
 - Een voltijdse medewerker kan max. ... dagen thuiswerken,
 - Leidinggevenden moeten op dit aspect worden bijgeschoold,
 - De RI&E moet worden aangepast richting thuiswerken.

Stap 4

Grondlijnen van een eigen voorstel

- De OR of vakbondsgroep stelt de hoofdlijnen van een gewenste vorm van thuiswerken vast. Belangrijke onderdelen zijn:
 - Welke functies komen concreet voor thuiswerken in aanmerking? En wat is (per functie) de minimumbezetting op de bedrijfslocatie?
 - Welke voorzieningen zouden bij de thuiswerkers aangebracht moeten worden?
 - Wat zijn de overige kosten en baten?

Stap 5

Communicatie met de werknemers

- De OR of vakbondsgroep communiceert over het eigen plan met de medewerkers. Als eerder een raadpleging of enquête is geweest, worden de resultaten daarvan teruggekoppeld.

Stap 6

Discussie met de werkgever

- Voor het initiatief op tafel wordt gelegd, is het doorgaans verstandig het idee met de werkgever te bespreken. Tips:
 - Zorg dat je goed op de hoogte bent van wet- en regelgeving,
 - Zorg dat je de eigen voorstellen ook vanuit het bedrijfsbelang kunt verdedigen,
 - Zorg dat je een beeld hebt van kosten en baten.

Stap 7

Besluit

- De OR of vakbondsgroep biedt een doortimmerd initiatief aan de werkgever aan. Een initiatief bevat idealiter:
 - Een omschrijving van het gewenste besluit van de werkgever (thuiswerken is mogelijk voor de functies ... tot een maximum omvang van ...),
 - Een motivatie van dat besluit (waarom is het besluit wenselijk, vanuit werkgevers- en werknemersoogpunt),
 - Een financiële verantwoording (een doorrekening is meestal teveel gevraagd).

Aandachtspunten voor een collectieve regeling

Welke functies?

- In de eerste plaats gaat het hierbij om de vraag welke functies in aanmerking komen voor thuiswerken.
- In de tweede plaats om een procedure hoe de verdeling plaatsvindt als de vraag (het aantal medewerkers dat wil thuiswerken) groter is dan het aanbod (het aantal medewerkers per functie dat kan thuiswerken).

Communicatie werknemer en leidinggevende

- Hierbij gaat het zowel om de kwantiteit van het contact...
- ...als om de rol van de leidinggevende. Zijn rol zal meer verschuiven van een sturende/controlerende naar een coachende.

Communicatie werknemers onderling

Het praatje op de gang is lastig te vervangen. Maar toch, met enige creativiteit kom je een eind. Denk aan een maandelijkse borrel, een uitgebreid werkoverleg 'op de hei', etc.

Omvang van de thuiswerkcomponent

Soms zullen medewerkers geheel thuis werken, soms zijn afspraken over de omvang gewenst. Dat kunnen afspraken zijn over een percentage van de aanstelling, het aantal dagen, eventueel vaste dagen.

De (communicatie) middelen thuis

- Doorgaans zal de thuiswerker thuis communicatiemiddelen 'van de zaak' aangelegd krijgen. Denk aan ADSL, (dockingstation voor) de laptop, het mobieltje.
- Soms ook zal de thuiswerker een arbo-proof bureau en stoel thuisbezorgd krijgen.
- In alle gevallen zijn afspraken gewenst over privé-gebruik, de vergoeding, etc.

Standaarden en/of bereikbaarheid

Soms is gewenst dat de thuiswerker op zekere tijdstippen bereikbaar of aan het werk is. Daarover moeten goede afspraken worden gemaakt.

Individueel contract

Het is doorgaans wenselijk dat de afspraken tussen individuele werknemer en de werkgever vast liggen. In de collectieve overeenkomst kan een model-overeenkomst voor individuele werknemers worden opgenomen.



De Werkkostenregeling

Per 1 januari 2011 verandert de fiscale behandeling van 'vergoedingen en verstrekkingen'. Tot nu toe heeft iedere belastingvrije verstrekking of vergoeding zijn eigen regels en condities. Die regels gaan verdwijnen ten gunste van een algemene regeling. Die luidt kortweg dat de werkgever fiscaal vriendelijk vergoedingen en verstrekkingen kan geven tot maximaal 1,4% van de loonsom.

Volgens de laatste berichten telt het verstrekken van een vergoeding voor de inrichting van de thuiswerkplek niet mee voor die 1,4%, mits het gaat om thuiswerken volgens de omschrijving van de Arbo-wet.

Tussen 1 januari 2011 en 1 januari 2014 geldt een overgangsregime. Per bedrijf kan gekozen worden om hetzij de bestaande regelingen toe te passen, hetzij de Werkkostenregeling.

Contactpersonen Kenniscentrum Werk & Vervoer

Karliën Haak: k.haak@cnv.nl

Anja Dijkman: a.dijkman@bg.fnv.nl

Wim Engels: info@vc-mhp.nl

Meer informatie?

www.werkenvervoer.nl

Het Kenniscentrum Werk en Vervoer steunt initiatieven en projecten die tot doel hebben om de arbeidsmobiliteit slimmer en duurzamer te organiseren. Daarbij kan het gaan om minder kilometers, groener reizen, efficiënter reizen en/of slimmere reistijden. Het Kenniscentrum biedt ondersteuning in de vorm van kennis en door middel van (mede-) financiering van projecten. Het Kenniscentrum is een initiatief van FNV, CNV en MHP en heeft dan ook met name het werknemersbelang voor ogen. Het Kenniscentrum wordt mede mogelijk gemaakt door de Taskforce Mobiliteitsmanagement en het Ministerie van verkeer en waterstaat.

© 2010

Tekst & redactie: Dialoog Amsterdam, Hans van den Hurk

Ontwerp en vormgeving: A8 Grafische vormgeving/Webdesign, Velp