

Afdeling: Bedrijfsvoering
Behandelaar: Feld, Saskia ten
Telefoonnummer: **06-21898661**

Voorstelnr. 1122
Barneveld, 10-12-2020
Portefeuillehouder: A.H. van de Burgwal

☐ Ter kennisname naar de raad
Nummer beleidsproduct:

☐ Op overzicht Bestaand beleid (website)

Onderwerp: **Thuiswerkregeling Barneveld**

Gevraagde beslissing:

1. In te stemmen met de thuiswerkregeling Barneveld en bijbehorende thuiswerkovereenkomst
2. In te stemmen met het voorstel ter beschikkingstelling ICT-middelen
3. Het ophogen van het bestaande krediet "Infoplan 2021" met € 500.000 voor ICT-middelen
4. De hieruit voortvloeiende kapitaallasten van € 170.747 te dekken uit de structurele begrotingsruimte 2021 e.v.
5. Het beschikbaar stellen van een nieuw krediet van € 300.000 voor Arbo-voorzieningen
6. De hieruit voortvloeiende kapitaallasten van € 60.000 te dekken uit de structurele begrotingsruimte 2021 e.v.
7. Het beschikbaar stellen van een extra incidenteel budget van € 40.000 voor het interventieteam vanuit de incidentele begrotingsruimte 2021.
8. Af te wijken van financiële verordening van de Gemeente Barneveld voor de afschrijvingstermijn van inventaris van 10 jaar naar 5 jaar te brengen.
9. De bedragen door de raad te laten autoriseren via de maandrapportage.

1. Inleiding

In de achterliggende crisistijd is de organisatie erin geslaagd om het werk op afstand door te laten gaan, zodat daarmee onze dienstverlening overeind is gebleven.

Zoals recent is gebleken na de persconferentie van onze minister-president, zal deze situatie voortduren en de verwachting is dat op afstand werken vooralsnog de standaard blijft.

Daarom zijn wij als werkgever aan zet om onze medewerkers hierin structureel te faciliteren. Met daarbij het perspectief dat ook na de crisistijd het flexibel werken een structureel onderdeel van het werk zal blijven; als onderdeel van het scenario dat we volgend jaar onder de noemer 'Werken in de toekomst' verder zullen uitwerken.

Als organisatie willen we de tijdelijke thuiswerksituatie als gevolg van corona laten overgaan naar een situatie waarbij thuiswerken een verlengstuk is van de werkomgeving. Thuiswerken past namelijk goed binnen de visie van de gemeente waarbij resultaatgericht en op basis van toegevoegde waarde wordt gewerkt. Hierbij is de plek waar vandaan we die resultaten en toegevoegde waarde leveren, secundair en dit kan dus overal zijn.

2. Beoogd effect

a) Meetbaar effect

De gemeente als werkgever wil aan haar wettelijke zorgplicht voldoen, gebruik maken van de gerichte vrijstelling voor de vergoeding/verstrekking van thuiswerkfaciliteiten, en de uitvoeringslast minimaliseren. Daarom sluit zij met thuiswerkende medewerkers een thuiswerkovereenkomst af op basis van een vergoeding van de Arbo-voorziening in combinatie met een verstrekking van de ICT-middelen.

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op een regeling thuiswerken.

b) Maatschappelijk effect

N.v.t.

3. Argumenten

1.1 Thuiswerken heeft een meer structureel karakter gekregen.

Corona heeft ertoe geleid, dat thuiswerken is verschoven van incidenteel naar het 'nieuwe normaal'. Dit betekent dat, thuiswerken in zeer korte tijd het verlengstuk is geworden van onze werkomgeving.

1.2 Thuiswerkplek is een Arbo-voorziening.

De gemeente als werkgever vergoedt de aanschaf van kantoorinrichting als - op basis van de RI&E thuiswerkplek (risico-inventarisatie en -evaluatie thuiswerkplek gebaseerd op Arbowet- en regelgeving) - blijkt dat deze noodzakelijk is om de werkplek geschikt te maken voor thuiswerken.

1.3 Verstrekking ICT middelen o.b.v. noodzakelijkheids criterium.

De werkgever vergoedt aan de medewerker de apparatuur die noodzakelijk is om de werkzaamheden op een goede wijze vanuit de thuiswerkplek uit te voeren. Hierbij geldt het zogenoemde noodzakelijkheids criterium, waarbij de werkgever bepaalt welke gereedschappen, computers en soortgelijke apparatuur, mobiele communicatiemiddelen en cetera noodzakelijk zijn voor een behoorlijke uitvoering van de werkzaamheden vanuit de thuiswerkplek.

1.4 OR betrokken bij thuiswerkregeling

De OR is in verschillende stadia betrokken bij het opstellen van de thuiswerkregeling en heeft instemmingsrecht over de regeling.

4. Kanttekeningen

N.v.t.

5. Financiën

Verstrekking ICT-middelen

Raming van de kosten voor het faciliteren van ICT-middelen (laptop, smartphone, toetsenbord, beeldscherm, beeldschermkabel) voor thuis.

Incidentele kosten:

Eénmalige investeringskosten € 805.000 (€ 770.000 ingeschatte kosten op basis van de kennis van nu plus een afwijkingssmarge van een kleine 5%), te dekken uit:

- € 305.000 al begroot voor 2020 (krediet infoplan 2020 'uitbreiding smartphones' en 'in stand houden werkplek gemeentehuis, vervanging en uitbreiding laptops').
- € 500.000 al aangekondigd risicobudget van de coronarisico's. Dit is reeds onderdeel van de risicoparagraaf in de begroting 2021.
- PM-post: aanschaf beeldschermen (als het aantal niet gebruikte schermen op kantoor niet genoeg is óf we op een later tijdstip toch weer overgaan naar volle bezetting op kantoor)

Structurele kosten:

- Kapitaallasten: De afschrijvingskosten van de niet begrootte eenmalige investering bedraagt $\text{€}500.000/3 = \text{€}166.667$.
- Abonnementskosten: De extra abonnementskosten voor aansluitingen worden geschat op € 2,- per maand per aansluiting. Op jaarbasis adviseren wij rekening te houden met extra kosten van € 4080 per jaar voor de extra abonnementskosten. (Dit is € 2,- p/m x 12 maanden x 170 extra smartphones)
- Beheer: Het beheren van mobiele apparaten vraagt een grotere inspanning dan het beheer van de huidige 'statische' apparaten op de bureaus. Bovendien wordt het aantal te beheren apparaten groter. Het is dan ook essentieel de capaciteit van de Helpdesk met 1 FTE, schaal 7, loonkosten € 57.000 per jaar uit te breiden (zie ook de Vlootschauw).

Incidentele kosten	Bedrag	Dekking	Voorstel dekking
Investeringskosten	€ 305.000	ja, infoplan 2020	-
	€ 500.000	nee	Krediet Infoplan 2021 ophogen
PM-post	-	-	-
Structurele kosten			
Afschrijvingen	€ 101.667	ja, begroting 2021	-
	€ 166.667	nee	Structurele budgetophoging ICT
Abonnementen	€ 4.080	nee	Structurele budgetophoging ICT
Beheer	€ 57.000	mogelijk	Vlootschauw 2020

Eerder uitgegeven laptops en telefoons die technisch voldoen voor het thuiswerken zijn niet meegenomen in de berekening in deze memo voor extra laptops en telefoons. Deze middelen zijn eerder in de begroting opgenomen en kunnen vervangen worden na de afschrijftermijn van 3 jaar.

Verstreking Arbo-voorzieningen

De werkgever vergoedt de aanschaf van kantoorinrichting als op basis van de RI&E thuiswerkplek (risico-inventarisatie en -evaluatie thuiswerkplek gebaseerd op arbowet- en regelgeving) blijkt dat deze noodzakelijk is om de werkplek geschikt te maken voor thuiswerken.

Raming van de kosten voor het faciliteren van Arbo-voorzieningen (bureau, stoel, voetensteun, ergonomische muis etc.) voor thuis.

Incidentele kosten:

Eenmalige investeringskosten voor vergoeden Arbo-voorziening; vergoeding vindt plaats vanuit het budget gezondheidsmanagement. Gebaseerd op 300 eigen medewerkers met een maximale vergoeding van € 1.000 per vijf jaar, te dekken uit:

- € 300.000 (€ 1000 x 300). Huidig budget gezondheidsmanagement is ontoereikend. Er worden nu kosten gemaakt voor noodzakelijke aanpassingen in thuiswerkplekken ter voorkoming van uitval/klachten van medewerkers, derhalve is reeds budget in 2020 noodzakelijk. Uitvoering is dus alleen mogelijk als er aanvullend budget in 2020 ter beschikking wordt gesteld.
- Kosten voor bemensing thuiswerkinterventieteam; projectmedewerker I&A, projectmedewerker P&O, secretariële ondersteuning. Indicatie kosten ca € 40.000 (gebaseerd op 2 dagen per week gedurende 6 maanden met een gemiddelde loonsom gemeente € 60.000). Kosten voor e-hrm en administratie zitten in reguliere bedrijfsvoering. Er zijn na implementatie geen extra beheerkosten.

Structurele kosten:

- Kapitaallasten: De afschrijvingskosten bedraagt $300.000/5=60.000$. Er is gekozen om af te wijken van de financiële verordening wat betreft de afschrijvingstermijn, omdat daarmee aan te sluiten bij de maximale vergoeding per medewerker per vijf jaar; hiermee wordt gekozen voor eenduidigheid in de termijnen.

Incidentele kosten	Bedrag	Dekking ja/nee	Voorstel dekking
Investeringskosten Voorstel	€ 300.000	Nee	Beschikbaar stellen krediet 2021 thuiswerkregeling
Interventieteam	€ 40.000	Nee	Incidentele budgetophoging P&O
Structurele kosten			
Afschrijvingen	€ 60.00	Nee	Structurele budgetophoging P&O

6. Uitvoering

Planning:

Na autorisatie van de raad via de maandrapportage, uitvoering per direct te starten

Communicatie:

Alleen interne communicatie

Evaluatie/controle:

Per kwartaal rapportage aan DT/MT m.b.t. totale uitgaven thuiswerkregeling

7. Bijlagen

Thuiswerkregeling Barneveld

Thuiswerkovereenkomst gemeente Barneveld

THUISWERKOVEREENKOMST GEMEENTE BARNEVELD

Het college van Burgemeester en wethouders van de gemeente Barneveld, in deze vertegenwoordigd door (naam leidinggevende) afdeling/team.... , hierna tevens te noemen “de werkgever”,

en

mevrouw/de heer, werkzaam als bij de afdeling /team.... van de gemeente Barneveld, woonachtig te , hierna tevens te noemen “de medewerker”

KOMEN HET VOLGENDE OVEREEN:

1. Structureel thuiswerken en concrete afspraken met de leidinggevende

De medewerker werkt met ingang van (DATUM) structureel gedurende enkele uren of dagen per week vanuit huis. Hiertoe hebben medewerker en leidinggevende samen separaat afspraken gemaakt over thuiswerkdagen, resultaten, inzet en wat ervoor nodig is om thuis te (kunnen) werken.

Ondertekening van deze regeling veronderstelt dat partijen kennis hebben genomen van de inhoud “Thuiswerkregeling Barneveld”, hierover overleg hebben gevoerd en akkoord zijn met hetgeen in de regeling is vastgelegd.

2. Ziekmelding en hersteld melding

Indien de medewerker op een thuiswerkdag ziek is, meldt de medewerker dit conform de gebruikelijke procedure en gelden de regels van het protocol Inzetbaarheid gemeente Barneveld.

3. Voorzieningen

De werkgever faciliteert thuiswerken door technologie, apparatuur, communicatiemiddelen en benodigdheden voor de werkplek beschikbaar te stellen.

Middels ondertekening van deze overeenkomst zorgt de medewerker in samenspraak met de werkgever voor een werkplek waar hij op ergonomisch verantwoorde wijze kan werken.

4. Aansprakelijkheid

De medewerker gaat zorgvuldig om met eventueel in bruikleen verstrekte voorzieningen. Voor zover eventuele schade aan voorzieningen niet door de verzekering van de medewerker wordt gedekt, draagt de werkgever alle schade, tenzij deze is ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker of diens huisgenoten.

Elke verdere aansprakelijkheid van de werkgever uit hoofde van deze bepaling is uitgesloten, tenzij sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de werkgever.

5. Informatiebeveiliging

De medewerker is gebonden aan het Barneveldse informatiebeveiligingsbeleid. Hij is zich bewust van de mogelijke risico's die verbonden zijn aan het thuiswerken. Enkele onderdelen van het informatiebeveiligingsbeleid vergen hierbij extra aandacht, te weten:

- a. De thuiswerker gaat zorgvuldig om met gebruikersnaam en wachtwoord. Deze zijn strikt persoonlijk en worden geheim gehouden;
- b. De medewerker laat het werkstation niet onbeheerd achter. Bij het verlaten van de werkplek sluit de medewerker de sessie/verbinding met het gemeentelijk netwerk af;
- c. De medewerker gaat zorgvuldig en integer om met vertrouwelijke en/of gevoelige informatie zowel op papier als digitaal. Derden (familie, kennissen, e.d.) krijgen hierin geen inzage en medewerker draagt zorg voor een deugdelijke bescherming van deze informatie;

6. Duur en einde overeenkomst

Deze thuiswerkovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd.

De overeenkomst kan worden beëindigd indien:

- a. De medewerker de gemaakte afspraken met betrekking tot thuiswerken niet nakomt, nadat de werkgever dit heeft vastgesteld;
- b. De werkgever continuering van de overeenkomst strijdig acht met het dienstbelang;
- c. De medewerker zelf verzoekt om beëindiging van deze overeenkomst;
- d. De thuiswerkplek niet meer voldoet aan de door de Arboret gestelde eisen.

Indien de werkgever tot beëindiging van deze overeenkomst overgaat, wordt de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld, met vermelding van de reden. Bij beëindiging van de thuiswerkovereenkomst verplicht de medewerker zich om de eventuele verstrekte voorzieningen op eerste verzoek van de werkgever terug te geven. Indien de medewerker dat niet doet, kunnen de kosten van de ter beschikking gestelde voorzieningen op het salaris van de medewerker worden ingehouden.

Barneveld, (DATUM)

Barneveld, (DATUM)

.....

.....

(naam leidinggevende)

(naam medewerker)

Thuiswerkregeling Barneveld

Inleiding

In de geest van flexibel werken, en het zijn van een wendbare en vitale organisatie past thuiswerken in het strategisch HR beleid van de gemeente Barneveld.

Deze regeling heeft tot doel gezondheid en eenduidigheid met betrekking tot thuiswerken te bevorderen en te regelen wat onder andere Arbo- en fiscaaltechnisch noodzakelijk is ten behoeve van werkgever en medewerker.

Wat is thuiswerken?

Thuiswerken betekent dat aan de medewerker de ruimte en vrijheid wordt gegeven om op regelmatige basis een gedeelte van de werkzaamheden vanuit huis te verrichten.

Uitgangspunten

De gemeente Barneveld als werkgever hanteert de volgende uitgangspunten bij thuiswerken:

- Het initiatief om gedeeltelijk thuis te werken en gebruik te maken van deze regeling ligt bij de medewerker. De medewerker dient hiertoe een verzoek in bij zijn leidinggevende.
- Medewerker en leidinggevende maken samen afspraken over thuiswerkdagen, resultaten, inzet en wat ervoor nodig is om thuis te (kunnen) werken. Hierbij gaan ze uit van het principe: thuiswerken past bij de functie en de medewerker, de "inwoner" staat centraal en de bedrijfsvoering wordt daardoor niet belemmerd. Medewerker en leidinggevende evalueren minimaal eenmaal per jaar als onderdeel van de gesprekkencyclus of het thuiswerken naar tevredenheid van alle partijen verloopt. Hierbij komen naast resultaten en eigen ervaringen, ook de ontwikkelingen binnen de afdeling en het team, de werkomstandigheden en de naleving van de Arboregels aan de orde.
- Thuiswerken is functieafhankelijk en in principe mogelijk waarbij het organisatiebelang wordt meegewogen.
- Gemaakte thuiswerkafspraken kunnen tussentijds worden herzien.
- Er is een goede balans tussen thuiswerken en fysieke aanwezigheid op de werkplek om voldoende feeling te houden met de organisatie en collega's. Teams bedenken zelf en samen oplossingen hoe elkaar te (blijven) ontmoeten, zoals bijvoorbeeld een vast tijdstip gezamenlijke lunch, regelmatig een samenwerkdag, vast tijdstip om de week door te spreken of samen te overleggen.
- De zorg voor veiligheid en gezondheid strekt zich ook uit tot de thuiswerkplek en is een gezamenlijke taak van medewerker en werkgever¹. De medewerker moet aantoonbaar² beschikken over een ergonomische verantwoorde thuiswerkplek, meewerken aan eventuele inspectie van zijn thuiswerkplek door de werkgever of een door de werkgever aangewezen arbodeskundige, de regels die gelden voor gezond en veilig werken naleven en de door de werkgever ter beschikking gestelde zaken conform de richtlijnen gebruiken. De werkgever faciliteert de inrichting van een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek en neemt thuiswerken expliciet mee in (de uitvoering van) haar arbobeleid.
- Voorafgaand aan de start van het thuiswerken zoals bedoeld in deze regeling, dienen de leidinggevende en de medewerker het verzoek tot thuiswerken te accorderen door ondertekening van de thuiswerkovereenkomst, dient de geschiktheid van de thuiswerkplek beoordeeld te zijn door de preventiemedewerker en dienen de aanbevelingen (aanpassing werkplek of aanvullende werkafspraken) gerealiseerd te zijn.

¹ Aanvullende informatie over arbeidsomstandigheden www.arboportaal.nl

² Hiertoe adviseert de preventiemedewerker voor de start van het thuiswerken over de geschiktheid van de thuiswerkplek.

- Het verzoek tot thuiswerken en het advies omtrent de geschiktheid van de thuiswerkplek worden opgenomen in het personeelsdossier van de medewerker.

Facilitering

De werkgever faciliteert thuiswerken door technologie, apparatuur, communicatiemiddelen en benodigdheden voor de werkplek beschikbaar te stellen en werkprocessen te optimaliseren.

Verstreking apparatuur en communicatiemiddelen

De werkgever bepaalt in samenspraak met de medewerker welke gereedschappen, computers en soortgelijke apparatuur, mobiele communicatiemiddelen, et cetera noodzakelijk zijn voor een behoorlijke uitvoering van de werkzaamheden vanuit de thuiswerkplek.

Alle faciliteiten op het gebied van apparatuur en communicatie die door de werkgever aan de medewerker worden verstrekt, blijven eigendom van de werkgever. Indien de medewerker niet langer wil of kan thuiswerken of bij uitdiensttreding, dienen alle ter beschikking gestelde zaken per omgaande ingeleverd te worden.

Vergoeding aanschaf inrichting thuiswerkplek

De werkgever vergoedt de aanschaf van kantoorinrichting als op basis van het advies van de preventiemedewerker en/of de RI&E thuiswerkplek (risico-inventarisatie en -evaluatie thuiswerkplek gebaseerd op Arbowet- en regelgeving) blijkt dat deze noodzakelijk is om de werkplek geschikt te maken voor thuiswerken. Aanschafkosten dienen redelijk te zijn, wat ter beoordeling staat van de werkgever, met facturen onderbouwd tot een maximum van € 1000,- per vijf jaar. Indien dit bedrag niet toereikend is vindt overleg plaats met de preventiemedewerker en/of arbocoördinator.

Alle faciliteiten voor het inrichten van de werkplek die door de werkgever aan de medewerker worden vergoed, blijven eigendom van de werkgever. Indien de medewerker niet langer wil, kan of mag thuiswerken of bij uitdiensttreding, dienen alle ter beschikking gestelde zaken per omgaande ingeleverd te worden of de restwaarde³ vergoed.

Doelgroepen

Alleen medewerkers met een arbeidsovereenkomst in dienst van de gemeente Barneveld kunnen gebruik maken van deze thuiswerkregeling en in aanmerking komen voor facilitering van een thuiswerkplek.

Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan het college een bijzondere voorziening treffen.

Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als “Thuiswerkregeling Barneveld” en treedt in werking per (DATUM collegebesluit), datum vaststelling door het college van B&W gemeente Barneveld.

³ Er wordt een afschrijftermijn van vijf jaar gehanteerd voor het bepalen van de restwaarde.