

Adviesrapport

Hybride werken binnen gemeentelijke organisaties

Werkgroep A-LOGA CAO Gemeenten / SGO 2023
20 juni 2022



Werkgroep A-LOGA Hybride werken

OPDRACHT

In het kader van de cao voor de gemeenten 2021-2022 is de volgende afspraak gemaakt:

Partijen stellen vast dat de coronacrisis bij veel gemeentelijke werkgevers en medewerkers leidt tot een heroriëntatie op thuiswerken en hybride werken. Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van deze cao welke ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, inclusief de hoogte van de thuiswerkvergoeding voor de periode na 2022. Hierbij worden ook betrokken ontwikkelingen in wet- en regelgeving.

Deze afspraak is door het A-LOGA vertaald naar de volgende deelvragen:

1. Wat zijn relevante ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarkt die van invloed (kunnen) zijn op een centraal in een cao te ontwikkelen thuiswerkbeleid voor de sector gemeenten? Neem daarin specifiek mee:
 - Ontwikkelingen coronacrisis (voortduren of terugkeren lockdowns)
 - Ontwikkelingen thuiswerken los daarvan (meer structureel)
 - Fiscale vrijstellingen en beperkingen
 - Arbowetgeving
 - De organisatie van het werk en wensen van (potentiële) werknemers
 - Kosten voor de werknemer.
2. Welke bestaande instrumenten in de CAO Gemeenten/SGO hebben raakvlakken met thuiswerken en geef aan of en hoe deze hun plek kunnen krijgen in mogelijke nieuwe afspraken? Evalueer daarbij ook de tijdelijke thuiswerkvergoeding in de huidige cao (vervalt per 1 januari 2023). Zijn er hiaten uit de praktijk te benoemen?
3. Welke thuiswerkregelingen in andere cao's (markt en overheid) zijn reeds van kracht? En wat zijn daar tot dusver de ervaringen mee?
4. Onderzoek of er in de sector Gemeenten behoefte is aan een landelijke regeling zonder afwijkingsmogelijkheden, of dat er vooral behoefte is aan een kader met ruimte voor lokale maatwerkafspraken.
5. Onderzoek welke thema's een regeling in de cao kan bevatten op basis van de bovengenoemde punten 1. 2. 3. 4.
6. Kom met een advies c.q. gerichte aanbevelingen en cao-teksten voor komende cao-afspraken over thuiswerken die (waar gewenst) voldoende ruimte bieden voor maatwerk bij de individuele gemeenten.



INLEIDING

De werkgroep heeft bij het beantwoorden van de vragen vanuit het A-LOGA in eerste instantie een aantal kaders met elkaar vastgesteld.

- In de opdrachtbeschrijving vanuit A-LOGA wordt gesproken over de Werkgroep Thuiswerken. De leden van de werkgroep hebben ervoor gekozen om te kiezen voor een bredere benadering. Hybride werken - of wellicht nog beter: 'plaats- en tijdsongebonden werken' - vormt naar het oordeel van de werkgroep een betere benaming.
- Hybride werken is een onderwerp dat medewerker en werkgever raakt. Beiden moeten zich instellen op een andere manier van werken die ten opzichte van de 'traditionele situatie' (werken op kantoor of werklocatie) een grote(re) breuk vormt. Deze verandering heeft niet alleen impact op waar en wanneer we werken, maar bijvoorbeeld ook hoe we elkaar aanspreken en aansturen. Centraal staat hierbij wel dat we het samen moeten doen.
- Hybride werken heeft - onder invloed van de Covid-19-pandemie - een enorme vlucht genomen. De omvang hiervan stelt medewerkers en werkgevers voor grote uitdagingen. Het is met elkaar zoeken naar de juiste routes, waarbij geldt dat enkel de toekomst (de praktijk) zal laten zien of dit de juiste routes zijn. We moeten elkaar de ruimte geven om dit leerproces gezamenlijk te doorlopen.
- In de afgelopen periode is duidelijk geworden dat medewerkers en werkgevers verschillende wensen en behoeften (kunnen) hebben. De uitdaging waar we dan ook voor staan, is het komen tot een model waarin enerzijds ruimte is voor maatwerk en anderzijds zoveel als mogelijk sprake is van gelijkwaardigheid. Denk in dit verband met name aan de arbeidsvoorwaardelijke kant van het onderwerp Hybride Werken.

Naast bovenstaande kaders is ook een aantal omstandigheden geformuleerd die bij de vormgeving van het beleid rond hybride werken een belangrijke rol spelen.

- Hybride werken is een instrument dat positief kan bijdragen aan de aantrekkelijkheid van de gemeente als werkgever (werving & behoud). Gelet op de huidige (en voorziene) krapte op de arbeidsmarkt, acht de werkgroep het daarom van groot belang dat er binnen de gemeentelijke overheden actief wordt ingezet op een aantrekkelijk beleid dat is gericht op hybride werken.
- Het thema Duurzame Inzetbaarheid (vitaliteit) staat bij de gemeenten hoog op de agenda. Hybride werken vormt hierbij een belangrijke bouwsteen (verminderen reistijd, autonomie over werktijden etc.).
- Bijdragen aan de reductie van de CO₂-uitstoot (hybride werken kan bijdragen aan deze doelstelling).
- In de vormgeving van regelingen (nieuw of aanpassingen) moet nadrukkelijk worden gekeken naar de uitvoerbaarheid. Regelingen moeten niet leiden tot administratieve lastendruk (en bruikbaar zijn voor kleine en grote organisaties).

De Werkgroep spreekt zijn dank uit richting het A&O fonds Gemeenten voor de geboden ondersteuning bij de totstandkoming van deze rapportage.

LEESWIJZER

De rapportage is opgebouwd uit drie delen.

Deel 1

Heeft betrekking op de vragen 1 tot en met 3 (ontwikkelingen, raakvlakken huidige cao en regelingen elders). Hierbij is de focus gelegd op het verzamelen en weergeven van feiten.

Deel 2

Gaat in op de vragen 4 tot en met 6:

- Welke regelingen binnen de huidige cao raken het onderwerp Hybride Werken?
- Zijn dit onderwerpen die op landelijk of lokaal niveau dienen te worden opgepakt?
- Indien deze onderwerpen op landelijk niveau opgepakt moeten worden, welke richting staat de werkgroep dan voor?

Deel 3

Bevat een aantal suggesties/aanbevelingen die buiten het bestek van de opdrachtformulering vallen, maar wel direct zijn gelinkt aan het onderwerp Hybride Werken.

Noot:

De werkgroep heeft er nadrukkelijk niet voor gekozen om vanuit een 'onderhandelingssetting' te komen tot aanbevelingen of adviezen. Dit domein is en blijft voorbehouden aan cao-partijen.

DEEL 1 - VRAAG 1

Wat zijn relevante ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarkt die van invloed (kunnen) zijn op een centraal in een cao te ontwikkelen thuiswerkbeleid voor de sector gemeenten? Neem daarin specifiek mee:

- A. Ontwikkelingen coronacrisis (voortduren of terugkeren lockdowns)
- B. Ontwikkelingen thuiswerken los daarvan (meer structureel)
- C. Fiscale vrijstellingen en beperkingen
- D. Arbowetgeving
- E. De organisatie van het werk en wensen van (potentiële) werknemers
- F. Kosten voor de werknemer.

deVolkskrant

Voorpagina

Nieuws & Achtergrond

Columns & Opinie

Uitgelicht

Wetenschap

Mensen

BETER LEVEN TERUG NAAR KANTOOR

Terug naar kantoor: zo blijven we relaxte werknemers na de pandemie

De meeste coronamaatregelen zijn komen te vervallen en thuiswerken wordt niet meer aangemoedigd vanuit de overheid. Dat betekent misschien wel weer in lange files of volle treinen terug naar een kantoortuin. Met deze gids helpen we je met de overgang.

Heleen van Lier 1 maart 2022, 17:28

Ad 1A. Ontwikkelingen coronacrisis (voortduren of terugkeren lockdowns)

In het kader van de Covid-19-pandemie is sinds maart 2022 het landelijke advies van de Rijksoverheid om zo veel als mogelijk thuis te werken ingetrokken. Op het moment van schrijven (juni 2022) is het aantal positieve besmettingen met het coronavirus relatief gering maar lijkt toch ook weer de kop op te steken. Vanuit deskundigen komen er signalen dat er een reële kans bestaat dat het virus (met name in het najaar) weer breed om zich heen kan slaan. Dit in combinatie met de onderbezetting van personeel in ziekenhuizen (krapte, ziekte), is voor deze deskundigen voldoende aanleiding om zich zorgen te maken. Het is realistisch om serieus rekening te houden met een mogelijke nieuwe covidgolf inclusief eventuele (zware) maatregelen, zoals een (gedeeltelijke) lockdown en/of een (gedeeltelijk) thuiswerkadvies. De toekomst is op dit moment ongewis.

Ad 1B. Ontwikkelingen thuis-/hybride werken los daarvan (meer structureel)

Hybride werken is een blijvertje

Met de komst van de lockdowns heeft hybride werken een enorme vlucht genomen. Het onderwerp speelt echter al veel langer. Binnen de gemeentelijke overheden zijn er ook voorbeelden, waarbij thuiswerken de norm was. Naar de toekomst kijkend, is het beeld dat hybride werken een blijvertje is. De afgelopen twee jaar zijn er verschillende grootschalige onderzoeken uitgevoerd (Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, TNO, Towers Willis Watson, FNV, etc.), die een duidelijk beeld laten zien:

- Een fors deel van de medewerkers wil in één of andere vorm vasthouden aan hybride werken (de combinatie thuiswerken en werken op kantoor; of breder: plaats- en tijdsafhankelijk werken).
- Hybride werken wordt door de werkgevers breed ondersteund (investeren in online vergaderen, bieden van voorzieningen, werk maken van thuiswerkvergoeding).

Een aantal overwegingen spelen bij deze ontwikkeling mee:

- Hybride werken als onderdeel van concept aantrekkelijk werkgeverschap.
- Hybride werken als onderdeel van flexibiliteit (plek- en tijdsongebonden werk).
- Reductie CO₂-uitstoot.
- Duurzame inzetbaarheid (vitaliteit).
- Kosten (uitgaven hybride werken versus kosten kantoorpand).

SER - Advies Hybride werken

Ingegeven door de corona-ontwikkelingen en twee jaar thuiswerken, heeft het kabinet in 2021 aan de SER advies gevraagd over de toekomst van hybride werken. D66 en GroenLinks kwamen al eerder met een initiatiefvoorstel Wet werken waar je wilt, dat het recht op thuiswerken beter moest verankeren. Daarbij mag de werkgever alleen om zwaarwegende redenen het verzoek van de werknemer weigeren. Dit initiatiefvoorstel¹ moet nog worden behandeld. Het SER-advies (uitgebracht in maart 2022) zal een rol spelen bij de behandeling ervan. Het SER-advies in het kort:

- Herijking van de juridische kaders (Wet flexibel werken en Wet werken waar je wilt); werknemers moeten meer zeggenschap krijgen over de arbeidsplaats, maar er moet wel een goede balans zijn tussen zeggenschap en maatwerk. Dat kan door bij wijziging te toetsen op de maatstaf van redelijkheid en billijkheid (in plaats van zwaarwegende belangen). Daarmee worden de belangen van werknemer en werkgever op een evenredige wijze tegen elkaar en per situatie afgewogen. Het gesprek tussen werkgever en werknemer over de invulling van hybride werken en het maken van passende afspraken, wordt daarmee derhalve belangrijker.

¹ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?id=2021Z01498&dossier=35714>

De SER moedigt overigens wel aan om overeenstemming te bereiken in een cao of met de Ondernemingsraad, en beleid voor hybride werken op te stellen, waarbij het criterium 'redelijkheid en billijkheid' nader kan worden uitgewerkt.

- Preventie van fysieke en mentale klachten door inzet op gezond en veilig hybride werken.
- Voor specifieke groepen werkenden, zoals grenswerkers en werkenden met een beperking, is extra steun nodig en ruimte om collectieve afspraken te maken (bijvoorbeeld aangepaste thuiswerkplek).
- Eenvoudiger fiscale regelingen.
- Onderzoek positieve gevolgen van hybride werken op het milieu en filevorming.
- Passende thuiswerkvergoeding die bijgesteld moet worden zodra de kosten stijgen. De SER adviseert het kabinet te onderzoeken of de € 2,- thuiswerkvergoeding nog passend is. Het Nibud heeft in maart 2022 aangegeven dat door de inflatie de thuiswerkkosten op dat moment ongeveer € 3,- per dag waren. Het kabinet heeft aangegeven dat de thuiswerkvergoeding jaarlijks zal worden geïndexeerd op basis van de tabelcorrectiefactor. Dit zal voor het eerst in 2023 plaatsvinden; er is niet voorzien in een tussentijdse aanpassing.
- Verduidelijk rechten en plichten ten aanzien van onbereikbaarheid. Door hybride werken kunnen de tijden waarop mensen werken, veranderen en versnipperen. Dit kan ertoe leiden dat de grenzen tussen werk en privé vervagen, met een toename van stress en burn-out als gevolg.

De SER adviseert het kabinet om in wet- en regelgeving te verduidelijken dat werkgevers de onbereikbaarheid van werknemers buiten werktijd in arbobeleid moet opnemen.

- De Nederlandse wetgeving kent (momenteel) geen recht op onbereikbaarheid, maar alleen de minimale rusttijden voor werknemers. Dat is de reden dat in 2020 een wetsvoorstel is ingediend om het recht op onbereikbaarheid te regelen. Het voorstel omvat een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet).

De wijziging moet ervoor zorgen dat werknemer en werkgever een gesprek aangaan over bereikbaarheid buiten werktijd. Dit gesprek moet onderdeel zijn van het beleid ter voorkoming van werkdruk. De werkgever moet bovendien kunnen aantonen dat hij het gesprek heeft gevoerd, bijvoorbeeld aan de hand van een schriftelijk verslag.

- Door de lange formatie lag de behandeling van het wetsvoorstel enige tijd stil. Bovendien was de Raad van State (RvS) in 2020 kritisch over het wetsvoorstel. De RvS is van mening dat er onvoldoende is aangetoond dat het wettelijk voorschrijven van een gesprek over bereikbaarheid, noodzakelijk is. De RvS gaf aan dat de Arbowet al een bepaling kent over psychosociale arbeidsbelasting. Daarnaast past het wetsvoorstel niet bij de Arbowet, die uitgaat van gedeeltelijke zelfregulering en maatwerk.

- Geen tweedeling tussen groepen die wel en niet kunnen thuiswerken; de arbeidsvoorwaarden mogen niet uiteenlopen.



Ad 1C. Fiscale vrijstellingen en beperkingen (stand 1 juni 2022)

Hieronder (niet-limitatief weergegeven) de meest relevante fiscale vrijstellingen en beperkingen.

Thuiswerkvergoeding	€ 2,- per dag (per 1 januari 2022). De werkgever hoeft geen loonheffing te betalen voor deze thuiswerkvergoeding.																																																																				
Vergoeding inrichting thuiswerkplek	Voor de inrichting van een thuiswerkplek mag een werkgever een onbelaste vergoeding geven. De kosten voor een bureaustoel, computer of telefoon kan de werkgever via andere gerichte vrijstellingen van de werkkostenregeling vergoeden (zie ook WKR).																																																																				
Samenloop reiskostenvergoeding	<p>De werkgever kan per dag óf de thuiswerkkostenvergoeding, óf de reiskostenvergoeding geven. Sommige werknemers zullen een deel van de dag thuiswerken en het andere deel op kantoor. Dan kiest de werkgever of hij voor die werkdag de onbelaste reiskostenvergoeding geeft, of de onbelaste thuiswerkkostenvergoeding. Beide kan momenteel niet. Onderstaand een voorbeeld van samenloop reiskosten en daggeldvergoeding. In de tabel is uitgegaan van een kilometervergoeding woon-werk van € 0,19 per kilometer. Hierbij past de opmerking dat er een grote verscheidenheid bestaat in reiskostenvergoedingsregelingen tussen gemeenten (van geen vergoeding tot vergoedingen boven het niveau van € 0,19).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">Voorbeeld vaste vergoedingen voor reiskosten en thuiswerken per maand fulltimer woon-werkafstand 20 km bij een 5 daagse werkweek</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">Aantal thuiswerkdagen</th> <th rowspan="2">Aantal reisdagen woon-werk</th> <th colspan="5">vergoeding per dag over een week</th> <th rowspan="2">gericht vrijstelde vaste combinatievergoeding per maand</th> </tr> <tr> <th>€</th> <th>€</th> <th>€</th> <th>€</th> <th>€</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>5</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 135,53</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 115,56</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 95,59</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 75,61</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>1</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 7,60</td> <td>€ 55,64</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>0</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 2,00</td> <td>€ 35,67</td> </tr> </tbody> </table> <p>N.B. De onbelaste reiskostenvergoeding gaat de komende jaren omhoog van € 0,19 per kilometer naar € 0,21 in 2023 en vervolgens € 0,23 in 2024. De precieze bedragen volgen nog.</p>	Voorbeeld vaste vergoedingen voor reiskosten en thuiswerken per maand fulltimer woon-werkafstand 20 km bij een 5 daagse werkweek							Aantal thuiswerkdagen	Aantal reisdagen woon-werk	vergoeding per dag over een week					gericht vrijstelde vaste combinatievergoeding per maand	€	€	€	€	€	0	5	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 135,53	1	4	€ 2,00	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 115,56	2	3	€ 2,00	€ 2,00	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 95,59	3	2	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 7,60	€ 7,60	€ 75,61	4	1	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 7,60	€ 55,64	5	0	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 35,67
Voorbeeld vaste vergoedingen voor reiskosten en thuiswerken per maand fulltimer woon-werkafstand 20 km bij een 5 daagse werkweek																																																																					
Aantal thuiswerkdagen	Aantal reisdagen woon-werk	vergoeding per dag over een week					gericht vrijstelde vaste combinatievergoeding per maand																																																														
		€	€	€	€	€																																																															
0	5	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 135,53																																																														
1	4	€ 2,00	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 115,56																																																														
2	3	€ 2,00	€ 2,00	€ 7,60	€ 7,60	€ 7,60	€ 95,59																																																														
3	2	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 7,60	€ 7,60	€ 75,61																																																														
4	1	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 7,60	€ 55,64																																																														
5	0	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 2,00	€ 35,67																																																														
Werkkostenregeling (WKR)	Voor een aantal soorten vergoedingen geldt dat deze voor de werkkostenregeling niet gewaardeerd worden. Tot deze categorie behoren onder andere: Arbo-voorzieningen op het werk of thuis en computers (en toebehoren), mits er sprake is van zakelijk gebruik van tenminste 90%.																																																																				

Ad 1D. Arbowetgeving (en catalogi)

Plaatsonafhankelijk werken in de Arbowet²

De Arbowet gebruikt de term 'plaatsonafhankelijk werken'. Hiermee wordt bedoeld: het werken in een woning of een ander gekozen werkplek anders dan de arbeidsplaats van de werkgever. Het moet daarbij wel gaan om werk dat in opdracht van de werkgever wordt gedaan. Over plaats- en tijdsafhankelijk werken staat in hoofdlijnen het volgende in de Arbowet:

- De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek, of dat nu thuis, op kantoor of elders is. Bij thuis en elders werken hoeft de werkplek niet te voldoen aan de eisen uit Hoofdstuk 3 van het Arbobesluit. Die gaan over vluchtwegen, nooduitgangen, brandbestrijding en valgevaar.
- Alle andere eisen gelden wel. Daarbij gaat het om het uitvoeren van een RI&E, het geven van voorlichting, psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk en agressie), regels voor werktijden en pauzes, ergonomische eisen van de beeldschermwerkplek en de zorgplicht van de werkgever.
- Werkt een werknemer meer dan twee uur per dag thuis of elders met een beeldscherm, dan moet de werkplek voldoen aan ergonomische eisen voor beeldschermwerk inclusief de verlichting.
- De werknemer heeft ook een verantwoordelijkheid en wel door zich te houden aan de regels over werktijden en pauzes. Daarnaast dient de werknemer op de juiste manier gebruik te maken van de werkplek en de voorlichting die hij/zij daarover heeft gehad, toe te passen.

Arbocatalogus gemeentelijke organisaties voor hybride werken

De Arbocatalogus gemeentelijke organisaties bevat informatie over hoe je als werkgever een veilige en gezonde werkplek creëert. Sinds kort is de catalogus uitgebreid met informatie ten aanzien van hybride werken. Dit onderdeel ligt momenteel ter controle bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Als gevolg van de coronacrisis is het hybride werken in een stroomversnelling beland: plotsklaps werkte een groot deel van alle werknemers thuis. Sindsdien wordt (gedeeltelijk) thuiswerken door velen gezien als het 'nieuwe normaal'. Dit heeft als gevolg dat werkgevers te maken krijgen met vragen zoals: Hoe geef ik hybride werken vorm in onze organisatie? Hoe laat ik mijn werknemer verantwoord thuiswerken? Hoe zorg ik ervoor dat de werk/privé-balans voor werknemers op orde blijft? De Arbocatalogus gaat in op deze - en veel meer - onderwerpen. Naast kennisgeving voor directie en leidinggevenden, bevat de catalogus ook informatie die specifiek is bedoeld voor werknemers en voor de Ondernemingsraad.

Door het A&O fonds Gemeenten zijn in het kader van hybride werken twee relevante Arbocatalogi ontwikkeld:

- Beeldschermwerk
- Hybride werk

Bij de ontwikkeling van beleid ten aanzien van hybride werken is het advies van de werkgroep om deze beide Arbocatalogi mee te nemen.

² Bron: A&O fonds Gemeenten

Ad 1E. De organisatie van het werk en wensen van (potentiële) werknemers

Organisatie van het (thuis)werken

Vertrekpunt vormt een visie die een gemeentelijke overheid heeft ontwikkeld ten aanzien van hybride werken. Vanuit die visie zoeken organisaties naar balans tussen:

- zaken vastleggen in bijvoorbeeld thuiswerkovereenkomsten of spelregels;
- vertrouwen op eigen keuzes en verantwoordelijkheid van medewerkers (niet alles 'dicht regelen').

In de praktijk van de gemeenten zien we een grote verscheidenheid aan regelingen ten aanzien van hybride werken. Onderstaand een aantal voorbeelden:



Een aantal rode draden kunnen echter wel worden getrokken:

- In heel veel regelingen staat de dialoog tussen leidinggevende en medewerker centraal (maken van afspraken tussen elkaar).
- Verbinding houden met elkaar en de organisatie: hoe zorg je voor verbinding in de hybride context? Hoe vind je de goede balans tussen fysiek en online?
- Teamafspraken, teamsessies en samenwerken: hoe maak je goede teamafspraken en plan je bijeenkomsten, waarbij iedereen wel fysiek aanwezig moet zijn?
- Kunnen mensen de goede keuze maken waar ze hun werk het beste kunnen uitvoeren?

Wensen van (potentiële) werknemers

Door de gezamenlijke vakorganisaties is in het voorjaar van 2022 een enquête uitgezet voor de CAO Gemeenten/SGO 2023 met daarin ook vragen naar ervaringen, wensen en behoeften van medewerkers ten aanzien van hybride werken. De resultaten van deze vragenlijst zijn op het moment van schrijven van deze rapportage nog niet bekend. De werkgroep adviseert het A-LOGA om kennis te nemen van de uitkomsten van de vragenlijst en deze eventueel te betrekken bij verdere besluitvorming rondom het thema Hybride Werken.

Ad 1F. Kosten voor de werknemer

In maart 2022 heeft het Nibud in navolging van zijn rapportage uit 2021 de kosten van thuiswerken voor een medewerker op een rijtje gezet.

Elektriciteitsverbruik	€ 0,90
WATERverbruik	€ 0,05
Verwarming	€ 1,00
Koffie en thee	€ 1,05
Toiletpapier	€ 0,05
Totale kosten per werkdag	€ 3,05

In 2021 bedroegen de dagelijkse kosten € 2,- per dag. De fikse stijging is grotendeels toe te schrijven aan de gestegen kosten voor elektriciteit en verwarming. Bedroeg het kWh-tarief in 2021 ongeveer € 0,2, een jaar later bedraagt dit tarief al snel € 0,3 (en hoger). Gelet op de huidige inflatieontwikkeling vormt bovenstaande kostenopstelling een momentopname.



DEEL 1- VRAAG 2

Welke bestaande instrumenten in de CAO Gemeenten/SGO hebben raakvlakken met thuiswerken en geef aan of en hoe deze hun plek kunnen krijgen in mogelijke nieuwe afspraken? Evalueer daarbij ook de tijdelijke thuiswerkvergoeding in de huidige cao (vervalt per 1 januari 2023). Zijn er hiaten uit de praktijk te benoemen?

Onderdeel	Raakvlakken
Hoofdstuk 1 Art 1.1 Begrippen	<ul style="list-style-type: none"> Moet het begrip Hybride Werken worden gedefinieerd en opgenomen in de begrippenlijst
Hoofdstuk 3 Art. 3.21 Reis- en verblijfkostenvergoeding	<ul style="list-style-type: none"> Definiëren dienstreis in relatie tot hybride werken
Art. 3.22 Reiskosten woon-werk	<ul style="list-style-type: none"> De relatie tussen de standplaats (definitie) en hybride werken
Art. 3.22a Thuiswerkvergoeding	<ul style="list-style-type: none"> Indexatiemechanisme Scenario van gedeeltelijk thuiswerken en gedeeltelijk werken op locatie op één dag (als vorm van hybride werken)
Art. 3.27 Eenmalige onkostenvergoeding	<ul style="list-style-type: none"> Huidige tekst ziet toe op eenmalige vergoeding. Wat doen we in de toekomst?
Hoofdstuk 4 IKB	<ul style="list-style-type: none"> Inzet IKB in het kader van inrichting thuiswerkplek (surplus op vergoeding/verstrekking vanuit de werkgever)
Hoofdstuk 5 Arbeidsduur en werktijden	<ul style="list-style-type: none"> Relatie tussen hybride werken en arbeidstijden
Hoofdstuk 8 Duurzame inzetbaarheid	<ul style="list-style-type: none"> Werk/privé-balans - werkdruk Relatie naar Arbocatalogus Beeldschermwerk
Hoofdstuk 11 Art. 11.6, lid 1 Werkzaamheden bij buitengewone omstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> Expliciteren: pandemie als buitengewone omstandigheid
Hoofdstuk 12 LO met vakbonden	<ul style="list-style-type: none"> Welk van bovenstaande punten kan centraal worden geregeld of dient op lokaal niveau te worden behandeld?

De werkgroep heeft geen evaluatieonderzoek uitgevoerd naar de huidige thuiswerkvergoeding. Het beeld bestaat dat dit onderzoek - mede ingegeven door de inflatieontwikkeling - geen verrassende inzichten zou opleveren.

DEEL 1- VRAAG 3

Welke thuiswerkregelingen in andere cao's (markt en overheid) zijn al van kracht? En wat zijn daar tot dusver de ervaringen mee?

In de meeste cao's die de afgelopen maanden zijn afgesloten, staan bepalingen met betrekking tot hybride werken. Uit het ruime aanbod heeft de werkgroep een selectie gemaakt van zeven regelingen (Rijk, Waterschappen, Universiteiten, Hogescholen, NS, Rabobank en het UWV).

In bijlage 2 staan de regelingen nader uitgewerkt.

De werkgroep ziet de volgende rode draden:

- De thuiswerkvergoeding beweegt zich tussen de € 2,- en € 3,- per werkdag.
- Naast thuiswerkvergoeding is er veelal sprake van:
 - Ter beschikking stellen van hulpmiddelen (bruikleen) en/of
 - Budget voor inrichting (verspreid over meerdere jaren).

Veel van deze regelingen hebben relatief recent hun weg gevonden in de betreffende cao's. Of deze regelingen voldoen, is op dit moment niet te vast te stellen. Dit zou bij elk van de betreffende regelingen een onderzoek vereisen en deze hebben - voor zover de werkgroep kan beoordelen - niet plaatsgevonden. Het zelf uitvoeren van dergelijke onderzoeken past niet in de opdracht van de werkgroep.

Beeld huidige praktijk binnen gemeenten

Faciliteiten

- Gemeenten passen grofweg drie regelingen toe:
 - 1) Budget
 - 2) Bruikleen
 - 3) Combinatie.
- Een duidelijke voorkeur bij werknemers en werkgevers voor budget of bruikleen kan op basis van de beschikbare data niet worden aangetoond.
- De keuze voor budget of bruikleen (door een gemeente) kan ook worden ingegeven door bijvoorbeeld overwegingen van (computer)veiligheid.
- Grote verscheidenheid aan regelingen.

**OM DE WERKSFEER
TE VERHOGEN
GEEF IK MIJN BUREASTOEL
'S OCHTENDS ALTIJD**

EEN POSITIEVE DRAAI

Loesje

DEEL 2 - VRAGEN 4, 5 EN 6

- Onderzoek of er in de sector Gemeenten behoefte is aan een landelijke regeling zonder afwijkingsmogelijkheden, of dat er vooral behoefte is aan een kader met ruimte voor lokale maatwerkafspraken.
- Onderzoek welke thema's een regeling in de cao kan bevatten op basis van de vragen 1. 2. 3 en 4
- Kom met een advies c.q. gerichte aanbevelingen en cao-teksten voor komende cao-afspraken over thuiswerken, die (waar gewenst) voldoende ruimte bieden voor maatwerk bij de individuele gemeenten.

Deze vragen zijn beantwoord binnen de context van de inventarisatie die heeft plaatsgevonden bij vraag 2 (Welke bestaande instrumenten in de CAO Gemeenten/SGO hebben raakvlakken met thuiswerken?).

In het navolgende zijn de antwoorden op bovenstaande drie vragen verwerkt.

	<i>Inhoud</i>	<i>Vastleggen op</i>	
		<i>Centraal niveau</i>	<i>Decentraal niveau</i>
Hoofdstuk 1 Art. 1.1 Begrippen	Moeten de begrippen Hybride Werken en Standplaats worden gedefinieerd en opgenomen in de begrippenlijst?	Vraagpunt	Vraagpunt

Overwegingen en advies werkgroep:

- Binnen de werkgroep bestaat consensus over de noodzaak om de begrippen Hybride Werken en Standplaats te definiëren. Een heldere omschrijving geeft kaders aan regelingen die verbonden zijn met hybride werken en standplaats (denk bijvoorbeeld aan thuiswerkvergoeding of reiskostenvergoeding).
- De werkgroep ziet twee lijnen:
 - 1) Definiëring op centraal niveau³ en uitwerking naar regelingen op lokaal niveau, of
 - 2) Definiëring en uitwerking op lokaal niveau.
- Vanuit het oogpunt van uniformering en gelijkheid heeft definiëring op centraal niveau de voorkeur.
- Nadeel is dat deze lijn negatief kan ingrijpen op huidige lokale regelingen.

	<i>Inhoud</i>	<i>Vastleggen op</i>	
		<i>Centraal niveau</i>	<i>Decentraal niveau</i>
Hoofdstuk 3 par. 3 Toeslagen Art. 3.21 reis- en verblijfskosten	Definiëren dienstreis in relatie tot hybride werken?	Nee	Uitwerken op lokaal niveau

Overwegingen en advies werkgroep:

- De huidige cao kent geen landelijke regeling Dienstreizen. Per gemeente kunnen hier op lokaal niveau afspraken over worden gemaakt.
- **Advies:** Indien op lokaal niveau afspraken over reis- en verblijfskosten zijn gemaakt, dient in het verlengde hiervan op lokaal niveau invulling te worden gegeven aan het begrip Dienstreis in relatie tot hybride werken.

³ De werkgroep heeft een korte verkenning uitgevoerd naar een mogelijke definitie van de begrippen Hybride Werken en Standplaats. In de CAO Rijk zijn beide begrippen uitgewerkt. Indien cao-partijen besluiten om deze begrippen op centraal niveau op te nemen, kunnen deze omschrijvingen een goed startpunt voor discussie vormen.

	<i>Inhoud</i>	<i>Vastleggen op</i>	
		<i>Centraal niveau</i>	<i>Decentraal niveau</i>
Hoofdstuk 3 par. 3 Toelagen Art. 3.22 reiskosten woon-werk	De relatie tussen de standplaats (definitie) en hybride werken?	Vraagpunt	Vraagpunt

Overwegingen en advies werkgroep:

- Dit vraagstuk is verbonden met het op centraal of lokaal niveau definiëren van het begrip Standplaats (zie eerste punt Hoofdstuk 1- artikel 1.1 Begrippen).

	<i>Inhoud</i>	<i>Vastleggen op</i>	
		<i>Centraal niveau</i>	<i>Decentraal niveau</i>
Hoofdstuk 3 Art. 3.22a Thuiswerkvergoeding	Indexatiemechanisme Scenario van gedeeltelijk thuiswerken en gedeeltelijk werken op locatie op één dag (als vorm van hybride werken)?	Uitwerken op centraal niveau	

Overwegingen en advies werkgroep:

- De huidige cao kent een thuiswerkvergoeding.
- **Advies 1:** Huidige thuiswerkvergoeding aanpassen op basis van de fingerende Nibud-norm.
- **Advies 2:** Twee keer per jaar toetsen aan Nibud-norm (ligt niveau in lijn).
- **Advies 3:** Jaarlijks regeling toetsen aan fiscale regelgeving.
- **Aandachtspunt:** Wanneer de Nibud-norm hoger ligt dan de fiscale vrijstelling, zullen cao-partijen afspraken moeten maken over de wijze van uitbetaling (bruto-netto) .

	<i>Inhoud</i>	<i>Vastleggen op</i>	
		<i>Centraal niveau</i>	<i>Decentraal niveau</i>
Hoofdstuk 3 Art. 3.26 en 3.27 vervangen door nieuw artikel 'Inrichting thuiswerkplek'	Huidige tekst ziet toe op eenmalige vergoeding. Wat doen we in de toekomst?	Kaderregeling op cao-niveau	Uitwerken op lokaal niveau

Overwegingen en advies werkgroep:

- Huidige regeling ziet toe op compensatie van niet-genoten thuiswerkvergoeding. Deze situatie is nu niet meer van toepassing.
- **Advies 1:** Laten vervallen van artikel 3.26 en 3.27.
- **Advies 2:** Opnemen van een nieuw artikel dat erop toeziet dat werknemers de beschikking krijgen over middelen die voldoen aan de Arbonormen en zorgdragen voor invulling van de zorgplicht van de werkgever in relatie tot hybride werken.

	<i>Inhoud</i>	<i>Vastleggen op</i>	
		<i>Centraal niveau</i>	<i>Decentraal niveau</i>
Hoofdstuk 4 IKB	Inzet IKB in het kader van inrichting thuiswerkplek (surplus op vergoeding/verstrekking vanuit de werkgever)?	Opnemen in cao	Uitwerken op lokaal niveau

Overwegingen en advies werkgroep:

- **Advies:** Indien medewerker *boven* verstrekking van de werkgever extra faciliteiten wenst, kan hij/zij dit financieren vanuit het IKB.
 - Bepaling opnemen in cao.
 - Uitwerking op lokaal niveau.

	<i>Inhoud</i>	<i>Vastleggen op</i>	
		<i>Centraal niveau</i>	<i>Decentraal niveau</i>
Hoofdstuk 5 Arbeidsduur en werktijden	Aanpassen aan hybride werken.	Kaderregeling op cao-niveau	Uitwerken op lokaal niveau

Overwegingen en advies werkgroep:

- Balans werk/privé kan door hybride werken onder druk komen te staan.
- Balans creëren thuiswerken en werken op kantoor (verbinding met elkaar en organisatie).
- Aandachtspunt voor cao-partijen:
 - zorgplicht werkgever;
 - verantwoordelijkheid medewerker;
 - recht op onbereikbaarheid.
- **Advies:** Formuleren kaderregeling/richtsnoer op centraal niveau.

	<i>Inhoud</i>	<i>Vastleggen op</i>	
		<i>Centraal niveau</i>	<i>Decentraal niveau</i>
Hoofdstuk 8 Duurzame inzetbaarheid	<p>Relatie naar Arbocatalogus Beeldschermwerk en de Arbo-catalogus Hybride werken.</p> <p>Aandacht voor de bij Hoofdstuk 5 genoemde punten (balans werk/-privé, zorgplicht, verantwoordelijkheid, verbinding e.d.).</p>	Kaderregeling op cao-niveau	Uitwerken op lokaal niveau

Overwegingen en advies werkgroep:

- Relatie naar Hoofdstuk 5 Arbeidsduur en werktijden.
- **Advies:** In de cao verwijzing opnemen naar de Arbocatalogi Hybride werken en Beeldschermwerken.

	<i>Inhoud</i>	<i>Vastleggen op</i>	
		<i>Centraal niveau</i>	<i>Decentraal niveau</i>
Hoofdstuk 11 Artikel 11.6 lid 1, buitengewone omstandigheden	Expliciteren: pandemie als buitengewone omstandigheid.	Opnemen in de cao	

Overwegingen en advies werkgroep:

- **Advies:** Pandemie als buitengewone omstandigheid toevoegen.

	<i>Inhoud</i>	<i>Vastleggen op</i>	
		<i>Centraal niveau</i>	<i>Decentraal niveau</i>
Hoofdstuk 12 LO met vakbonden	Welke onderwerpen moeten in relatie tot hybride werken op lokaal niveau worden besproken met de vakbonden?	Zie boven	

Overwegingen en advies werkgroep:

- **Advies:** Besluitvorming over de in dit hoofdstuk opgenomen onderwerpen kan aanleiding geven om de lijst van onderwerpen, opgenomen in Hoofdstuk 12 artikel 12.2 aan te passen.

DEEL 3 - OVERIGE AANBEVELINGEN

- Werk/privé-balans
 - Komen tot een aanbeveling dat werkgever en werknemer met elkaar afspraken moeten maken over de invulling van hybride werken, waarbij nadrukkelijk oog is voor de balans tussen werk en privé. De nadere invulling van een dergelijke regeling zou op lokaal niveau kunnen plaatsvinden.

- Geen tweedeling tussen groepen die wel en niet kunnen thuis werken; de arbeidsvoorwaarden mogen niet uiteenlopen.
 - Deze passage is opgenomen in het SER-advies over hybride werken. De werkgroep constateert dat er binnen de (gemeentelijke) organisaties functies zijn, die vanuit hun aard niet tot nauwelijks ruimte bieden om invulling te geven aan hybride werken (groen, afval, contact uitgiftebalie, etc.). De vraag is hoe we ervoor kunnen zorgen dat de genoemde tweedeling kan worden voorkomen?

- Leidraad Hybride Werken
 - De werkgroep adviseert cao-partijen om een Leidraad Hybride Werken te ontwikkelen die gemeenten en medewerkers houvast geeft bij het vormgeven van beleid op lokaal niveau (kaders, relevante cao-bepalingen, aandachtpunten, etc.).

Bijlage 1 - Deelnemers werkgroep A-LOGA Hybride werken

	Deelnemers	Organisatie	Functie
1	Marcel Marra	VNG	Senior beleidsadviseur Arbeidszaken
2	Kees Jan Haasnoot	VNG	Senior beleidsadviseur Arbeidszaken
3	Vera Terlouw	GGD IJsselland	Adviseur HRM en arbeidsvoorwaarden
4	Andreas de Graaf	Voorschoten/VGS	Gemeentesecretaris
5	Mirjam Profijt	Ede	Jurist arbeidsrecht & projectleider Hybride Werken
6	Joost Marissen	Utrecht	Senior juridisch beleidsadviseur HRM
7	Bea Bornstein	FNV Overheid	Bestuurder Decentrale Overheden
8	Peter Leenders	CMHF FDO/MHA	Voorzitter sector lagere overheden
9	Bert Versluis	CNV Overheid en Publieke diensten	Adviseur
10	John Groen	FNV	Kaderlid FNV - Gemeente Zwolle
11	Nurcan Yilmaz (vanaf week 21)	VNG	Beleidsadviseur Arbeidszaken

Bijlage 2 - Regelingen Hybride werken

CAO	Inhoud
Rijk	<p>Thuiswerkvergoeding Als u op een dag thuiswerkt, heeft u recht op een thuiswerkvergoeding. Dit is alleen anders als u op een dag deels thuiswerkt en deels elders werkt en daardoor recht heeft op een vergoeding voor uw reiskosten woon-werkverkeer of dienstreis, of in plaats daarvan gebruik maakt van een dienst. De thuiswerkvergoeding bedraagt momenteel € 2, netto per thuisgewerkte dag. Deze vergoeding is niet afhankelijk van uw arbeidsduur.</p> <p>Voorzieningen thuiswerkplek Als u regelmatig thuiswerkt, moet uw thuiswerkplek aan ergonomische eisen voldoen, zodat u gezond en veilig kunt werken. Deze eisen staan beschreven in de Arbocatalogus Rijk. Uw werkgever zorgt ervoor dat u kunt beschikken over de noodzakelijke arbovoorzieningen voor uw thuiswerkplek. Deze arbovoorzieningen zijn in overeenstemming met de GOR Rijk uitgewerkt. Naast voorzieningen voor een ergonomische thuiswerkplek heeft u recht op een vergoeding van uw werkgever voor de kosten van meubilering en stoffering van uw thuiswerkplek. Als u in dienst treedt bij de sector Rijk, kunt u deze vergoeding ook gebruiken voor de afkoop van de eventuele restwaarde van thuiswerkvoorzieningen bij uw voormalige werkgever. Uw werkgever vergoedt eenmaal per vijf kalenderjaren maximaal € 750, . U kunt deze vergoeding tot maximaal € 750,- in meerdere delen aanvragen. De termijn van vijf kalenderjaren start in het jaar dat u deze vergoeding (voor het eerst) ontvangt.</p>
Waterschappen	<p>Thuiswerkvergoeding De medewerker ontvangt bij structureel thuiswerken op declaratiebasis een dagvergoeding van € 3,- netto.</p> <p>Voorzieningen thuiswerkplek Voor de medewerker die op 1 oktober 2020 in actieve dienst is van de werkgever, geldt dat het budget wordt gesplitst in twee delen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - € 250,- wordt netto aan deze medewerker in 2020 uitbetaald - € 600,- inclusief btw wordt ter beschikking aan de medewerker gesteld in het kader van de inrichting van de thuiswerkplek. <p>Hardware zoals computer, laptop, beeldscherm en toetsenbord en/of muis wordt door de werkgever in bruikleen verstrekt. Het budget is beschikbaar vanaf 1 april 2020 tot 1 april 2025. Na afloop van deze periode valt het gehele of gedeeltelijk budget dat niet is gebruikt door de werknemer, terug aan de werkgever.</p>
Universiteiten	<p>Thuiswerkvergoeding</p> <ul style="list-style-type: none"> - € 4,- per week voor 2 dagen thuiswerken - € 25,- per maand internetvergoeding - Reiskostenvergoeding conform de universitaire regeling voor de overige drie dagen. <p>Er worden lokaal afspraken gemaakt over de invulling van het hybride werken, mede aan de hand van het hierover opgestelde rapport van SoFoKleS: 'Hybride werken in het WO'.</p>
Hogescholen	<p>Iedere hogeschool dient in overleg met de PMR een regeling te treffen die werknemers in staat stelt op een verantwoorde manier thuis te kunnen werken. Daartoe worden middelen verstrekt om de werkplek op een Arboverantwoorde wijze in te richten. De regeling voorziet in een onkostenvergoeding voor thuiswerken.</p>
NS	<p>Een eenmalige vergoeding van netto € 200,- aan te wenden voor de kosten van het thuiswerken (cao 2020-2022).</p>
Rabobank	<p>Thuiswerkvergoeding Vanaf september 2021: De medewerker die thuiswerkt, ontvangt een maandelijkse netto thuiswerkvergoeding van € 40,-, uitgaande van gemiddeld 5 thuiswerkdagen per week.</p> <p>Voorzieningen thuiswerkplek De werkgever geeft hier invulling aan door te zorgen voor informatie op het HR Portaal over het inrichten van een gezonde werkplek thuis, het bestellen van thuiswerkfaciliteiten, gezond beeldschermwerk, een gezonde werkhouding en ook over gezond en vitaal leven.</p>
UWV	<p>De medewerker ontvangt een thuiswerkvergoeding van maximaal € 43,30 per maand. De thuiswerkvergoeding wordt ondergebracht binnen de WKR en daarmee als nettobedrag uitgekeerd. De hoogte wordt bepaald op basis van het aantal betaalde uren.</p>