

# Thuiswerkbeleid: dit zijn de aandachtspunten

## Werknemerszaken

**Het verdient altijd aanbeveling om afspraken over thuiswerken vast te leggen in een thuiswerkovereenkomst. Maar wat zijn de aandachtspunten voor thuiswerkbeleid?**

Voor de coronacrisis had ruim een op de vier werkgevers geen formeel thuiswerkbeleid, zo bleek uit onderzoek van eerder dit jaar. Maar ook werkgevers die wel hadden nagedacht over thuiswerken, gaven aan dat het thuiswerkbeleid door de nieuwe realiteit moest worden aangepast.

## Wat komt er kijken bij thuiswerkbeleid?

Wie de regels en afspraken voor thuiswerken vast wil leggen, zijn er een aantal belangrijke aandachtspunten:

- Inventarisatie thuiswerkbeleid: wie kan er thuiswerken?
- Relevante wetgeving
- Bereikbaarheid
- Cyberveiligheid
- Leidinggeven
- Thuiswerkvergoeding
- Wordt thuiswerken structureel in plaats van incidenteel? Leg de afspraken dan vast in een thuiswerkovereenkomst.

## Wie kan er thuiswerken?

Het is belangrijk om vooraf een inventarisatie te maken. Welke functies zijn geschikt voor thuiswerken en zijn daar technische aanpassingen voor nodig? Is het noodzakelijk dat een deel van de mensen toch naar kantoor komt, bijvoorbeeld voor het ontvangen van relaties? Leg dit duidelijk vast zodat er geen misverstanden ontstaan.

## Relevante wetgeving

Er zijn verschillende wetten van belang voor thuiswerkbeleid. Het Burgerlijk Wetboek, de Arboret en het Arbeidsomstandighedenbesluit hebben regels over de zorgplicht van de werkgever. Deze is hetzelfde als voor werknemers die binnen het bedrijf werken. De werkgever moet er daarom voor zorgen dat ook de thuiswerkplek aan de arboretels voldoet.

Een andere relevante wet is de WOR. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op het arbeidsomstandighedenbeleid van de onderneming. Wijzigt de organisatie ingrijpend door het thuiswerken, bijvoorbeeld door een verhuizing naar een kleinere locatie, dan valt ook dit onder het instemmingsrecht van de OR.

## Bereikbaarheid

Wie thuiswerkt, houdt er wellicht andere werktijden op na dan op kantoor. Spreek vooraf af wanneer werknemers bereikbaar moeten zijn voor collega's en relaties. Check of iedereen beschikt over de juiste apparatuur en apps om online te vergaderen.

## Cyberveiligheid

Werknemers maken vaak gebruik van minimaal beveiligde netwerken, waarmee ook nog eens meerdere mensen in één huishouden werken. Uit onderzoek van het ministerie van Economische

Zaken blijkt dat thuiswerken een potentieel zwakke plek is voor bedrijven. Maak daarom duidelijk wat je de eisen zijn voor het beveiligen van bijvoorbeeld routers en modems.

## Leidinggeven

Het managen van thuiswerkers vraagt andere vaardigheden van leidinggevend. Je moet een stuk controle loslaten en anders communiceren. Het is belangrijk om vroegtijdig te signaleren of er ruis op de lijn ontstaat.

Belangrijke aandachtspunten zijn:

- (Online) communicatie – Heeft de leidinggevende zelf voldoende vaardigheden en middelen tot zijn beschikking om regelmatig te communiceren met de thuiswerkers? Beschikt hij over relevante informatie over het werk en de organisatie?
- Uit onderzoek blijkt dat thuiswerken psychisch belastend is. Zorg dat leidinggevend weten waar ze op moeten letten en dat ze de kennis en middelen hebben om medewerkers indien nodig te ondersteunen.
- Zijn er medewerkers die extra begeleiding nodig hebben om hun taken als thuiswerker op te pakken? Stel hiervoor middelen beschikbaar.
- Thuiswerkvergoeding. Thuiswerken kost een werknemer geld: computers gebruiken stroom, de verwarming staat aan, koffie en thee komen voor eigen rekening en de wc wordt vaker doorgetrokken.

Wie werknemers een onbelaste thuiswerkvergoeding wil geven, is in de meeste gevallen aangewezen op de vrije ruimte van de Werkkostenregeling. Jaarlijks mag je 1,7 procent van de van de totale fiscale loonsom (tot 400.000 euro) gebruiken voor onbelaste vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen. Vanwege de coronacrisis heeft de wetgever in 2020 de vrije ruimte voor de eerste 400.000 euro eenmalig verhoogd naar 3 procent.