****

**Thuiswerken in de sport**

**CAO Sport en thuiswerkbeleid**

Sociale partners hebben in artikel 48 CAO Sport afgesproken dat iedere sportwerkgever met de medezeggenschap een thuiswerkregeling afspreekt. Met andere woorden: iedere sportwerkgever moet met zijn medezeggenschapsorgaan (Ondernemingsraad, Personeelsvertegenwoordiging of (afvaardiging van) werknemers) een thuiswerkregeling overeenkomen. Sociale partners onderstrepen daarbij het belang van goed thuiswerk beleid.

**Doel thuiswerkbeleid**

In het thuiswerkbeleid worden eenduidige en toepasbare regels over thuiswerken vastgelegd. Thuiswerken vraagt namelijk om duidelijke afspraken tussen werkgever en werknemers, waardoor thuiswerken voor beide partijen winst oplevert. Het belang van een goed thuiswerkbeleid neemt toe nu het erop lijkt dat -als de Corona pandemie onder controle is- de wens bij werknemers zal blijven bestaan om -deels- thuis te blijven werken (het zogenaamde hybride werken).

**Opstellen thuiswerkbeleid**

Thuiswerkbeleid vergt maatwerk per organisatie. De WOS heeft onderstaande documenten ontwikkeld/ informatie opgesteld om u als werkgever te ondersteunen om, samen met de medezeggenschap, een thuiswerkbeleid op maat samen te stellen.

* Voorbeeld thuiswerkbeleid- uitgebreid (zie onder);
* Voorbeeld [thuiswerkovereenkomst](https://www.sportwerkgever.nl/wp-content/uploads/2021/02/Model-Thuiswerkovereenkomst.pdf) (overeenkomst met de individuele werknemer);
* [Stappenplan](https://www.sportwerkgever.nl/wp-content/uploads/2021/05/Stappenplan-thuiswerkbeleid.pdf) bij het opstellen van thuiswerkbeleid;
* Handleiding Arbo\*;
* Informatie pagina thuiswerken op [www.sportwerkgever.nl](http://www.sportwerkgever.nl).

Nu de meeste werknemers al thuis aan het werk zijn, kunt u als werkgever, samen met de medezeggenschap visie bepalen ten aanzien van thuiswerken. Daartoe kunt u de werknemers bevragen wat goed gaat en wat beter kan, en wat de wensen en behoeften zijn. Dit biedt, naast bovenstaande informatie, aanknopingspunten voor het op te stellen beleid.

**Voorbeeld thuiswerkbeleid- uitgebreid**

De WOS heeft onderstaand voorbeeld thuiswerkbeleid opgesteld ter inspiratie. Als werkgever kunt u samen met de medezeggenschap bepalen hoe het beleid er binnen de organisatie uit moet komen te zien. Het is niet de bedoeling de inhoud van het voorbeeld 1 op 1 over te nemen.

In de gekleurde lichtblauwe blokken is extra (achtergrond)informatie opgenomen, hetgeen mogelijk helpt bij het opstellen van eigen beleid.

**Voorbeeld Thuiswerkbeleid - uitgebreid**

**Inhoudsopgave**

**Inleiding en achtergrond**

**1. CAO Sport en wettelijke bepalingen**

1.1 CAO Sport

1.2. Wet flexibel werken

1.3. Arbowetgeving

**2. Thuiswerken**

2.1 Wat verstaan we onder Thuiswerken?

2.2 Voordelen thuiswerken

2.3 Nadelen thuiswerken

2.4 Algemene beginselen thuiswerken

2.5 Zorgplicht werkgever

2.6 Wederkerigheid werknemer en meldplicht

**3. Voorwaarden om thuis te mogen werken**

3.1 Werknemers die in aanmerking komen om thuis te werken

3.2 Voorwaarden om thuis te mogen werken

3.3 Verzoek thuiswerken door werknemer

**4. Inhoud afspraken, monitoring en thuiswerkovereenkomst**

4.1 Aantal thuiswerkdagen/ percentage thuiswerken

4.2. Bereikbaarheid

4.3. Werktijden

4.4 Procedure ziekmelding

**5. Arbowet en Arbobesluit**

5.1 Informatieplicht werkgever

5.2 Ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek

5.3 Onderzoek werkplek door werkgever

5.4. Psychosociale arbeidsbelasting

**6. Rol van de medezeggenschap**

**7. Informatiebeveiliging**

**8. Onkostenvergoeding en terugbetalingsregeling**

8.1. Thuiswerkvergoeding

8.2 Vergoeding werkplek

**9. Looptijd en evaluatie**

9.1. Looptijd

9.2. Evaluatie

**Inleiding en achtergrond**

|  |
| --- |
| ***Ter inspiratie***Vanwege de Corona pandemie adviseert het kabinet werknemers zoveel als mogelijk thuis te werken. *[Sportorganisatie]* neemt dat advies ter harte: waar mogelijk voeren werknemers hun werkzaamheden thuis uit. Om het belang van een goed thuiswerkbeleid te onderstrepen, hebben sociale partners in artikel 48 CAO Sport bepaald dat de werkgever met de medezeggenschap een thuiswerkregeling opstelt. *[Sportorganisatie]* heeft samen met de medezeggenschap, namelijk *[de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging, afvaardiging van werknemers]* onderhavig thuiswerkbeleid opgesteld. In het beleid zijn de algemene rechten en plichten van zowel werkgever als werknemer opgenomen.Het doel van thuiswerkbeleid is om eenduidige en toepasbare regels over thuiswerken vast te stellen. Thuiswerken vraagt namelijk om duidelijke afspraken tussen [*Sportorganisatie*] en werknemers. Voor meer informatie zie ook [**www.sportwerkgever.nl**](http://www.sportwerkgever.nl)of *[Sportorganisatie]* vindt het van belang dat werknemers thuis kunnen werken. De afgelopen periode (Corona pandemie) heeft namelijk geleerd dat thuiswerken voor zowel *[Sportorganisatie]* als werknemer voordelen oplevert. *[Sportorganisatie]* heeft samen met de medezeggenschap [Ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging, afvaardiging van werknemers] om de de tafel gezeten om tot een gedeelde visie ten aanzien van thuiswerken te komen en om thuiswerkbeleid op te stellen. Onderhavig document is het resultaat. [Sportorganisatie] voldoet aan hetgeen is bepaald in artikel 48 CAO Sport waarin is bepaald dat de werkgever met de medezeggenschap een thuiswerkregeling opstelt. Met deze bepaling onderstrepen sociale partners het belang van goed thuiswerkbeleid.Het doel van thuiswerkbeleid is om eenduidige en toepasbare regels over thuiswerken vast te stellen. Thuiswerken vraagt namelijk om duidelijke afspraken tussen [Sportorganisatie] en haar werknemers. Meer informatie vindt u op [**www.sportwerkgever.nl**](http://www.sportwerkgever.nl)Dit beleid is niet in beton gegoten. *[Sportorganisatie]* staat open voor suggesties en aanpassingen van haar werknemers. Het beleid zal dan ook minimaal eens per jaar worden geëvalueerd samen met *[de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of een afvaardiging van werknemers]*. Thuiswerk afspraken kunnen verder per werknemer worden uitgewerkt in een thuiswerkovereenkomst (zie artikel 4 van dit beleid). In deze thuiswerkovereenkomst kan weer worden verwezen naar het thuiswerkbeleid. |

**1.1 CAO Sport en wettelijke bepalingen**

### 1.1. CAO Sport

### Artikel 48 van de CAO Sport bepaalt dat de werkgever samen met de medezeggenschap een Thuiswerkregeling afspreekt.

|  |
| --- |
| Sociale partners vinden een goed thuiswerkbeleid van belang, vandaar dat het in de cao is opgenomen. Het doel van thuiswerkbeleid is om eenduidige en toepasbare regels over thuiswerken vast te stellen. Thuiswerken vraagt in voorkomende gevallen om duidelijke afspraken tussen werkgever en werknemers, waardoor thuiswerken voor beide partijen winst oplevert.  |

### 1.2.Wet flexibel werken

De werknemer kan [*Sportorganisatie*] verzoeken om zijn werkzaamheden (deels) thuis te verrichten.

* Werknemer doet dit verzoek ten minste twee maanden voor de beoogde wijziging van de arbeidsplaats;
* [*Sportorganisatie*] overlegt met de werknemer en reageert in ieder geval een maand voor de beoogde ingangsdatum van het verzoek.

|  |
| --- |
| *Wet flexibel werken*In de wet flexibel werken is opgenomen dat de werknemer kan vragen om aanpassing, onder andere de arbeidsplaats. Dit verzoek moet ten minste twee maanden voor ingang van de wijziging schriftelijk worden ingediend. Werkgevers zijn verplicht om te overleggen met de werknemer en tijdig te reageren, in ieder geval eerder dan een maand voor de beoogde ingangsdatum van het verzoek. Indien je dit als werkgever nalaat, wordt het verzoek ingewilligd. Wanneer de werkgever het verzoek om wijziging van arbeidsplaats afwijst (dat mag nu nog zonder motivering), mag de werknemer na twaalf maanden opnieuw een verzoek indienen.**Let op:***Wet werken waar je wil*Er ligt een voorstel van wet die bepaalt dat, kort gezegd, de werknemer zelf kan kiezen waar hij zijn werkzaamheden uitvoert: op kantoor of thuis. Dit is een aanpassing van de Wet flexibel werken in die zin dat de werkgever alleen dan kan weigeren indien hij daarvoor zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen kan aantonen. Naar verwachting zal de Wet werken waar je wil daadwerkelijk in werking gaan treden. Uiteraard informeert en adviseert de WOS indien daarover meer bekend is.Voor nu des te meer een reden om een goed thuiswerkbeleid in huis te hebben! |

1.3.Arbowetgeving

De Arbowet is ook van toepassing op de thuiswerkende werknemer. De werkgever heeft in dit kader een zorgplicht voor zijn werknemer. Zie hiervoor artikel 5 van dit beleid.

**2. Thuiswerken**

**2.1 Wat verstaan we onder thuiswerken?**

Binnen [*Sportorganisatie*] is sprake van thuiswerken als de werknemer

* Structureel;
* Meer dan *twee* uur per dag;
* De arbeid *thuis* verricht in plaats van op de reguliere werkplek.

Onder thuis wordt de plek verstaan die de werknemer aan [*Sportorganisatie*] heeft opgegeven als thuisadres.

|  |
| --- |
| In dit artikel is opgenomen wat onder thuiswerken wordt verstaan. Incidenteel thuiswerken of werken op een andere plek dan thuis is geen thuiswerken in de zin van dit beleid. |

**2.2. Voordelen thuiswerken**

Thuiswerken kent voordelen voor zowel werkgevers als werknemers.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Voordelen werkgevers*** | ***Voordelen werknemers*** | ***Overige voordelen*** |
| Vitale werknemers | Betere werk-privé balans  | Beperken van de CO2 uitstoot |
| Minder kantoorruimte nodig | Géén reistijd | Beperken van kilometers file |
| Minder maandelijkse kosten (zoals reiskosten) | Rustiger/ ongestoord kunnen werken | Goed werkgeverschap |

|  |
| --- |
| Voordelen zijn (deels) persoons- en organisatie afhankelijk. Bovenstaand schema is bedoeld ter inspiratie. |

**2.3 Nadelen thuiswerken**

Thuiswerken kent mogelijk ook nadelen.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nadelen werkgevers*** | ***Nadelen werknemers*** |
| Gemis sociale cohesie/ teamgevoel en samenwerking | Gemis sociaal contact/ gemis voeling organisatie |
| (Eenmalig) hoge kosten faciliteren thuiswerkplek | Teveel werken (juist geen balans werk/ privé) |
| Leidinggevenden op afstand | Arbotechnisch onverantwoord werken  |

|  |
| --- |
| Nadelen zijn (deels) persoons- en organisatie afhankelijk. Bovenstaand schema is bedoeld ter inspiratie. |

**2.4 Algemene beginselen thuiswerken**

* Thuiswerken is vooral gebaseerd op onderling vertrouwen
* De werkgever heeft een zorgplicht ten aanzien van de werknemer die thuis werkt
* De Arbo regels zijn ook van toepassing op de werknemer die thuiswerkt
* Thuiswerken is alleen dan toegestaan na uitdrukkelijke toestemming van de werkgever
* De afspraken tussen [*Sportorganisatie*] en de werknemer worden op maat gemaakt en vastgelegd in een Thuiswerkovereenkomst.

|  |
| --- |
| De beginselen kun je als werkgever samen met de medezeggenschap bepalen. |

**2.5 Zorgplicht werkgever**

[*Sportorganisatie*] heeft een zorgplicht voor

* een gezonde en veilige werkplek; en
* een inrichting van de werkplek die aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer is aangepast.

Dit betekent dat [*Sportorganisatie*] ervoor moet zorgen dat de werknemer de beschikking heeft over een ergonomisch verantwoorde werkplek.

|  |
| --- |
| *Handleiding Arbo*Als werkgever kun je middels de [Handleiding Arbo](https://www.sportwerkgever.nl/nieuws/handleiding-arbo-helpt-uw-organisatie-bij-de-wettelijke-verplichtingen/) eenvoudig checken of je aan je zorgplicht voldoet. De handleiding Arbo is in overleg met sociale partners opgesteld.  |

|  |
| --- |
| *Zorgplicht*De mate waarin je als werkgever invulling moet en kan geven aan deze zorgplicht is afhankelijk van wat “redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevergd.” De WOS benadrukt het belang van voorlichting en de dialoog. *Voorlichting en dialoog*Als werkgever moet je jouw werknemer *actief* voorlichten (instrueren) hoe hij veilig en gezond zijn werk kan doen, zeker bij een wijziging van de arbeidsomstandigheden. Het is van belang om de impact en de gevolgen daarvan met iedere werknemer te bespreken. Besteed ook aandacht aan voldoende ontspanning en beweging tijdens werkdagen.*Psychosociale arbeidsbelasting*Vergeet in het gesprek ook niet de mogelijke mentale gevolgen ter sprake te brengen.*Gesprekscyclus***Tip**: agendeer het onderwerp ‘thuiswerken’, naast de informele gesprekken, standaard in de bestaande gesprekscyclus (plannings-, functionerings-, en beoordelingsgesprek).Zie ook [**www.sportwerkgever.nl/**](http://www.sportwerkgever.nl/) **thuiswerken/ zorgplicht** |

|  |
| --- |
| *Medezeggenschap*De wet bepaalt dat de werkgever met de medezeggenschap (de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of de afvaardiging van werknemers) overleg heeft over het arbobeleid (waaronder thuiswerken) en de uitvoering daarvan. In voorkomende gevallen moet je als werkgever instemming verkrijgen van de ondernemingsraad bij wijzigingen van het thuiswerkbeleid. Voor meer informatie over de rol van de medezeggenschap bij thuiswerken, zie onder kop 6 “De rol van de medezeggenschap”op [**www.sportwerkgever.nl.**](http://www.sportwerkgever.nl.) |

Een goede werk-privé balans voor werknemers is essentieel. Tegelijkertijd is het voor [*Sportorganisatie*] en collega’s handig om te weten wanneer je werknemer aan het werk is, en wanneer niet. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat werknemers soms te lang doorwerken als ze thuis werken. Ook komt het voor dat werknemers moeite hebben met het scheiden van werk en privé. In het kader van de zorgplicht helpt het [*Sportorganisatie*] inzicht verkrijgen over de werktijden van je werknemers.

**2.6 Wederkerigheid werknemer en meldplicht**

De werknemer is zelf actief gehouden (meldplicht) om eventuele klachten door te geven aan zijn werkgever. De werknemer heeft de mogelijkheid om de bedrijfsarts te raadplegen of een vertrouwenspersoon in te schakelen.

|  |
| --- |
| Belangrijk is dat de werknemer vooraf helder heeft wat thuiswerken van hem vraagt en dat hij actief meedenkt om klachten te voorkomen. Zelf heeft hij het beste beeld bij zijn vitaliteit, gezondheid, thuisomgeving en wat hij hierin nodig heeft. Dit valt mooi samen met het steeds belangrijkere thema “eigen regie” van de werknemer. Werknemers moeten eventuele gevaren voor de veiligheid en gezondheid zo vroeg mogelijk en zo nodig herhaaldelijk melden aan de werkgever (zie ook [www.sportwerkgever.nl/](https://www.sportwerkgever.nl/het-nieuwe-werken-corona/) onder kop 2 **“**[**Verantwoordelijkheid werkgever bij thuiswerken**](https://www.sportwerkgever.nl/het-nieuwe-werken-corona/#faq-9002) **/zorgplicht”** en bijvoorbeeld de brochure [**Veilig en gezond**](https://www.arboportaal.nl/documenten/brochure/2012/10/01/het-nieuwe-werken---veilig-en-gezond)). |

**3. Voorwaarden om thuis te mogen werken**

3.1 Werknemers die in aanmerking komen om thuis te werken

* Werknemers in functies die niet (volledig) plaatsgebonden zijn kunnen in principe (deels) thuiswerken. Binnen [*Sportorganisatie*] geldt dit voor de volgende functies:
	+ xxx
	+ xxx
	+ xxx
* Werknemers in functies, waarbij fysieke aanwezigheid noodzakelijk dan wel gewenst is, zijn uitgesloten van thuiswerken. Binnen [*Sportorganisatie*] geldt dit voor de volgende functies:
	+ xxx
	+ xxx
	+ xxx

|  |
| --- |
| De indeling kan met de medezeggenschap worden overeengekomen. |

3.2 Voorwaarden om thuis te mogen werken

*Wetgeving, cao en afspraken op organisatieniveau*

Als de werknemer thuis werkt, blijven de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet en overige relevante wetgeving alsmede de CAO Sport van toepassing. Ook als er binnen de organisatie een arbeidsvoorwaardenreglement of iets dergelijks geldt, blijft deze waar relevant van toepassing.

.

Overige voorwaarden om thuis te werken

* Thuiswerken gebeurt op vrijwillige basis;
* De werknemer heeft toestemming van zijn leidinggevende;
* De werknemer beschikt thuis over een ruimte waar hij ongestoord kan werken;
* De werknemer beschikt over een computer/ laptop en mobiele telefoon;
* De werknemer heeft de mogelijkheid tot beeldbellen;
* De werknemer beschikt zelf over internettoegang;
* De werknemer beschikt over een instelbare bureaustoel, een bureau en geschikte verlichting en ondertekent hiervoor een arbo-verklaring zie artikel 5.3.);
* De werknemer is verantwoordelijk voor bescherming van informatie en privacygevoelige zaken (zie artikel 8);
* De leidinggevende en de werknemer maken afspraken over de invulling en de beoogde resultaten van de werknemer.

|  |
| --- |
| Bovenstaande voorwaarden zijn opgenomen ter inspiratie. Je kunt als werkgever samen met de medezeggenschap andere afspraken maken, bijvoorbeeld * over de achtergrond van het beeld (blurren etc);
* representativiteit (kleding).
 |

 3.3 Verzoek thuiswerken door werknemer

De werknemer kan een schriftelijk verzoek tot thuiswerken indienen bij zijn leidinggevende. De leidinggevende bekrachtigt vervolgens de afspraken die er gemaakt zijn of, in welke mate en onder welke voorwaarden de werknemer mag thuiswerken. De afspraken worden vastgelegd in een individuele Thuiswerkovereenkomst (op maat). De WOS heeft ter inspiratie voorbeeld van ee**n** [**thuiswerkovereenkomst**](https://www.sportwerkgever.nl/wp-content/uploads/2021/02/Model-Thuiswerkovereenkomst.pdf) opgesteld.

|  |
| --- |
| Suggesties met betrekking tot de afspraken* De evaluatiemomenten tussen [*Sportorganisatie*] en werknemer hoe het thuiswerken verloopt;
* De werkzaamheden die werknemer die thuis werkt verricht in de vorm van resultaatafspraken;
* De bereikbaarheid en reageer termijnen;
* Op welke dagen/uren er gewerkt wordt;
* Het maximale aantal uren dat de werknemer thuis werkt;
* Verhouding thuiswerken en aanwezigheid kantoor;
* Op welke momenten de werknemer die thuis werkt verplicht op de vaste werkplek aanwezig moet zijn;
* Hoe voldoende (informeel) contact blijft bestaan tussen de werknemer die thuis werkt en de leidinggevende/ andere collega’s;
* Invulling informatiebescherming en privacyaspecten;
* De looptijd van de afspraken.
 |

**4. Inhoud afspraken, monitoring en thuiswerkovereenkomst**

4.1 Aantal thuiswerkdagen/ percentage thuiswerken

[*Sportorganisatie*] spreekt met de werknemer af wanneer hij thuis werkt:

* hoeveel dagen in de week; of
* welk percentage van zijn arbeidstijd.

|  |
| --- |
| Het aantal dagen/ percentage dat de werknemer kan en mag thuiswerken kan afhankelijk zijn van de inhoud van de functie. Zie ook artikel 3, voorwaarden om thuis te mogen werken. |

4.2. Bereikbaarheid

In principe gelden hier dezelfde afspraken als op kantoor, tenzij anders overeengekomen in de thuiswerkovereenkomst.

4.3. Werktijden

[*Sportorganisatie*] maakt afspraken met de werknemer over zijn werktijden. Op deze wijze kan de werkgever ook opletten of de werknemer voldoende balans heeft tussen werk en privé (in het kader van de zorgplicht).

|  |
| --- |
| Als werkgever kun je met de werknemer afspreken dat hij doet aan agendabeheer, en dat de werkvensters zoals opgenomen in artikel 29 CAO Sport van toepassing zijn. |

4.4 Procedure ziekmelding

Ook op de werknemer die thuis werkt is de procedure met betrekking tot ziekmelding, vastgelegd in [*opnemen wat van toepassing is*], van toepassing.

|  |
| --- |
| Eventueel kunnen hier de belangrijkste regels worden opgenomen. |

**5. Arbowet en Arbobesluit**

De werknemer die thuis werkt valt onder de Arbowet. [*Sportorganisatie*] moet gevaren in verband met fysieke belasting voorkomen en is verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkplek voor zijn werknemers. Ook dient hij te zorgen voor een thuiswerkplek die aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer is aangepast. Het arbeidsomstandighedenbeleid in de Sport is vastgelegd in de Arbo Handleiding\*. Deze handleiding bevat onder andere een checklist ten aanzien van de thuiswerkplek.

De werknemer moet zich houden aan de richtlijnen, ondanks het ontbreken van direct toezicht. Voorgaande past bij volwassen arbeidsverhoudingen.

|  |
| --- |
| Als werkgever moet je 3 dingen regelen op grond van de Arbowet1. Voorlichting: de werkgever moet de werknemer voorlichten over mogelijke risico’s en maatregelen;
2. RI&E: de werkgever moet gevaren in verband met fysieke belasting voorkomen door -onder andere- vooraf de werkplek te inventariseren;
3. Ergonomische werkplek; de werkgever moet zorgen voor een thuiswerkplek die is aangepast aan de persoonlijke eigenschappen van de thuiswerkplek.
 |

5.1 Informatieplicht werkgever

Werkgever informeert en instrueert de werknemer over de risico's van zijn werk en hoe de werknemer deze risico's kan vermijden. Zo informeert de werkgever de werknemer over:

* de inrichting van de werkplek; de
* de arborichtlijnen- en voorzieningen;
* arbeidsrisico’s die aan het thuiswerken kleven zoals:
	+ te lang doorwerken
	+ diffuse scheiding werk/privé
	+ minder sociale contacten
	+ minder betrokkenheid bij de organisatie, enz.

|  |
| --- |
| *Risico-inventarisatie en -evaluatie (verder: RI&E)* Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid leg je als werkgever in een RI&E schriftelijk vast welke risico’s de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Ook voor thuiswerkende werknemers. Deze evaluatie bevat tevens een beschrijving van de risico-beperkende maatregelen die door jou als werkgever worden getroffen ten behoeve van de gezondheid en vitaliteit van je werknemers.De WOS heeft in samenwerking met de vakbonden een Corona & thuiswerk-module ontwikkeld voor de erkende branche-RI&E. De modules zijn toegevoegd aan de bestaande[**Sport RI&E**](https://instrumenten.rie.nl/nl/wos/sportrie/%40%40login?came_from=https%3A%2F%2Finstrumenten.rie.nl%2Fnl%2Fwos%2Fsportrie)**.** |

5.2 Ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek

De werkplek thuis dient aan minimale eisen te voldoen om het werk veilig en gezond te kunnen doen. [*Sportorganisatie*] stelt als voorwaarde dat de werknemer de werkplek thuis goed ingericht heeft.

*[Sportorganisatie]* vergoedt / verstrekt / stelt ter beschikking (onder andere) de volgende middelen, als die voor thuiswerken nodig zijn en als de werknemer daarover nog niet beschikt:

* Een desktop/ laptop;
* Een muis, eventueel een apart toetsenbord;
* Een mobiele telefoon;
* Een ergonomische bureaustoel;
* Een bureau / werktafel op de juiste hoogte voor de werknemer;
* Werkplekverlichting (bureaulamp met of zonder vloerstandaard);
* Docking station
* Laptopverhoger
* Een apart (extra) beeldscherm
* Een printer;
* Overige kosten die direct in verband staan met de aankoop van ARBO-middelen, zoals bijvoorbeeld aflever- en montagekosten.

[*Sportorganisatie*] kan een terugbetalingsregeling overeenkomen, zie artikel 7 van dit beleid.

|  |
| --- |
| **Let op:*** Als de werknemer zelf reeds beschikt over een ergonomisch verantwoorde werkplek, dan hoef je als werkgever daaraan niet bij te dragen;
* Je kunt meubilair en hulpmiddelen die op kantoor aanwezig zijn tijdelijk ter beschikking stellen aan je werknemer om een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek te mogelijk te maken. Mocht de Wet werken waar je wil in werking treden en de werknemer wenst (deels) thuis te werken, dan is dit echter geen structurele oplossing.

De Handleiding Arbo\* bevat een checklist voor het ergonomisch verantwoord inrichten van de werkplek, zoals bijvoorbeeld de positie van het beeldscherm. |

5.3 Onderzoek werkplek door werkgever

[*Sportorganisatie*] *onderzoekt* als onderdeel van de wettelijk voorgeschreven RI&E de thuiswerkplekken*.*

5.3.1. Onderzoek door werknemer

De werkgever laat de werknemer de thuiswerkplek *zelf* beoordelen aan de hand van de Handleiding Arbo. De werknemer verstrekt de beoordeling aan [*Sportorganisatie*] en tekent voor het verrichte onderzoek en eventuele daaruit volgende maatregelen, afgestemd met werkgever;

of

5.3.1. Onderzoek door externe deskundige

Een interne deskundige beoordeelt de thuiswerkplek aan de hand van foto’s of tijdens een (digitaal) bezoek. Voorgaande met toestemming van de werknemer. De beoordeling wordt verstrekt aan [*Sportorganisatie*] en werknemer.

|  |
| --- |
| **Tip**: Leg de resultaten en de eventueel geadviseerde maatregelen die voortkomen uit het thuiswerkplek onderzoek goed vast. Als de werkplek niet (voldoende) voldoet, leg dan duidelijk vast hoe en wanneer de werkplek wel aan de gestelde eisen voldoet en wie waarvoor actie onderneemt.In het beleid kan worden opgenomen dat de werknemer alleen dan kan thuiswerken als de werkplek is gecontroleerd en goedgekeurd.**Let op**: Ook de medezeggenschap moet bij de RI&E worden betrokken. Zie onder kop 6 ”De rol van de medezeggenschap” op[**www.sportwerkgever.nl**](https://www.sportwerkgever.nl/het-nieuwe-werken-corona/)**.** |

5.4. Psychosociale arbeidsbelasting

Thuiswerken kan bij werknemers potentieel tot een verhoging van werkdruk leiden. *[Sportorganisatie]* neemt maatregelen om de gevolgen van werkdruk te voorkomen.

[*Sportorganisatie*] brengt de risico’s omtrent werkdruk in kaart;

* Bij de voorlichting aan de thuiswerkende werknemers besteedt [*Sportorganisatie*] ook aandacht aan werkplezier en werkstress;
	+ in de (in)formele gesprekken met de individuele werknemer komt het onderwerp ter sprake;
	+ met de medezeggenschap komt het onderwerp ter sprake.
* De leidinggevende zorgt voor regelmatig contact met thuiswerkende werknemers over werkplezier en werkstress;
* [*Sportorganisatie*] zorgt in samenspraak met de werknemer die problemen ervaart door het thuiswerken voor adequate oplossingen zoals
	+ extra begeleiding in werk;
	+ aanschaffen van extra voorzieningen;
	+ ondersteuning mentaal (door een externe partij).

|  |
| --- |
| **Tip:** Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een [**Gespreksleidraad Werkstress**](https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werkdruk/documenten/brochure/2018/11/09/gespreksleidraad-werkstress) op laten stellen die behulpzaam kan zijn om het gesprek over de psychosociale arbeidsbelasting van je werknemer te faciliteren.In de [**Handreiking voor werkgevers – psychische klachten verhelpen & ziekteverzuim voorkomen**](https://www.awvn.nl/app/uploads/2020/05/Handreiking-preventie-in-pdf-versie-1.pdf), is ook nuttige informatie opgenomen. |

**6. Rol van de medezeggenschap**

[*Sportorganisatie*] zal op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (verder: WOR) met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (of bij ontbreken daarvan, een afvaardiging van werknemers) overleg hebben over het arbobeleid en de uitvoering daarvan (zie ook artikel 5 van dit beleid).

In voorkomende gevallen moet je als werkgever *instemming* verkrijgen van de ondernemingsraad bij wijzigingen van het arbo beleid.

De volgende voorgenomen besluiten zijn in ieder geval instemmingsplichtig:

* Wijzing tijdvensters waarbinnen wordt gewerkt. *Let op*: artikel 29 lid 2 CAO Sport geeft kaders;
* Opstellen/ wijzigen thuiswerkbeleid, zie artikel 48 CAO Sport 2021.

Uiteindelijk is het overleg met de medezeggenschap van belang om draagvlak te creëren voor het beleid.

 **7.** [**Informatiebeveiliging**](https://www.sportwerkgever.nl/het-nieuwe-werken-corona/#faq-9098)

[*Sportorganisatie*] wijst de werknemer erop dat hij verplicht is om met informatie die op de thuiswerkplek voorhanden is nog nauwkeuriger om te gaan dan in de beveiligde omgeving van de werkplek op kantoor. Dat stelt hoge eisen niet alleen aan de veiligheid en de beveiliging van de internetverbinding, maar ook aan de behandeling van bijvoorbeeld (klanten/ leden)dossiers/ gegevens op de thuiswerkplek.

De werkgever is verplicht de mogelijkheid om informatie te beveiligen te faciliteren.

|  |
| --- |
| Denk daarbij aan een virusscanner, vergoeden van een kast met een slot en dergelijke. |

De werknemer is verplicht

* om zo goed als mogelijk met de (vertrouwelijke) informatie om te gaan die hem in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden ter ore komt of waarvan hij kennis neemt.
* (redelijke) maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de (vertrouwelijke) informatie die hem in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden ter ore komt of waarvan hij kennis neemt niet bij onbevoegde derden terecht kan komen.

De volgende zaken zijn van belang:

* Werknemers moeten privacygevoelige werkdocumenten in een afgesloten kast of ruimte opbergen;
* Werknemers moeten zich aan de gegeven instructies en gemaakte afspraken houden en de juiste arbeidsmiddelen (verstrekt door de werkgever) gebruiken;
* Werknemers moeten hun werkgever in de gelegenheid stellen dit te controleren;

**8. Onkostenvergoedingen en terugbetaalregeling**

8.1. Thuiswerkvergoeding

[*Sportorganisatie*] verstrekt de werknemer die thuiswerkt een netto vergoeding per volledige thuiswerkdag van € … .

|  |
| --- |
| De CAO Sport 2021 kent géén thuiswerkvergoeding. Uiteraard staat het je als werkgever vrij om wel een vergoeding toe te kennen.*Opties thuiswerk vergoedingen (niet gelimiteerd)** Cao voor rijksambtenaren: vergoeding € 363,- netto op jaarbasis;
* [Nibud: € 2,- netto per dag per werknemer](https://www.nibud.nl/beroepsmatig/thuiswerken-kost-e-2-per-dag/);
* Bruto vergoeding tussen € 25 (gedeeltelijk thuiswerken) en € 40 (volledig thuiswerken) per maand (blijkt uit enquête AWVN);
* De financiële middelen die overblijven wegens minder gemaakte reiskosten, aanwenden ten behoeve van al je werknemers.
 |

8.2. Vergoeding werkplek

Indien de werknemer uit dienst treedt, geldt onderstaande terugbetalingsregeling:

|  |
| --- |
| De werkgever kan met de werknemer een terugbetalingsregeling overeenkomen ten aanzien van de inrichting van de thuiswerkplek, als de werknemer (voortijdig) uit dienst treedt.*Voorbeeld:** binnen 1 jaar uit dienst: werknemer betaalt 75% kosten;
* binnen 2 jaar uit dienst: werknemer betaalt 50% kosten;
* binnen 3 jaar uit dienst: werknemer betaalt 25% kosten.
 |

**9. Looptijd en evaluatie**

9.1. Looptijd

Dit beleid geldt tot *[datum*].

9.2. Evaluatie

Twee maanden voor deze einddatum gaat [*Sportorganisatie]* met de medezeggenschap in gesprek om het beleid te evalueren en waar nodig in overleg aan te passen. Tussentijdse bijstelling (in overleg) is ook mogelijk als de [*Sportorganisatie*] of de medezeggenschap daarom verzoekt. Indien niets wordt afgesproken wordt het beleid ieder jaar met een (kalender)jaar verlengd.