

Raadsbrief

Onderwerp	Hybride werken en de regeling Tijd- en plaatsafhankelijk werken
Registratienummer	324832
Datum	4 oktober 2022
Portefeuillehouder	drs. H.A.M Nauta-van Moorsel
Medewerker	Stefanie Bode

Aanleiding

Amendement: raadsvergadering 5 juli 2022 (zomerbrief)

In de raadsvergadering van 5 juli 2022, waarin de zomerbrief werd voorgelegd, is door de heer Rikkert (CDA) een amendement ingediend omtrent het onderwerp Hybride werken:

Punt 3 van het besluit te wijzigen in die zin dat wordt ingestemd met de 6e begrotingswijziging met uitzondering van het daarin opgenomen bedrag voor hybride werken.

Motivering: Het plan van hybride werken moet volledig/integraal worden uitgewerkt inclusief eventuele extra uitgaven voor thuiswerken. En dit plan opnieuw te bespreken bij de begrotingsbehandeling 2023 of zoveel eerder als mogelijk.

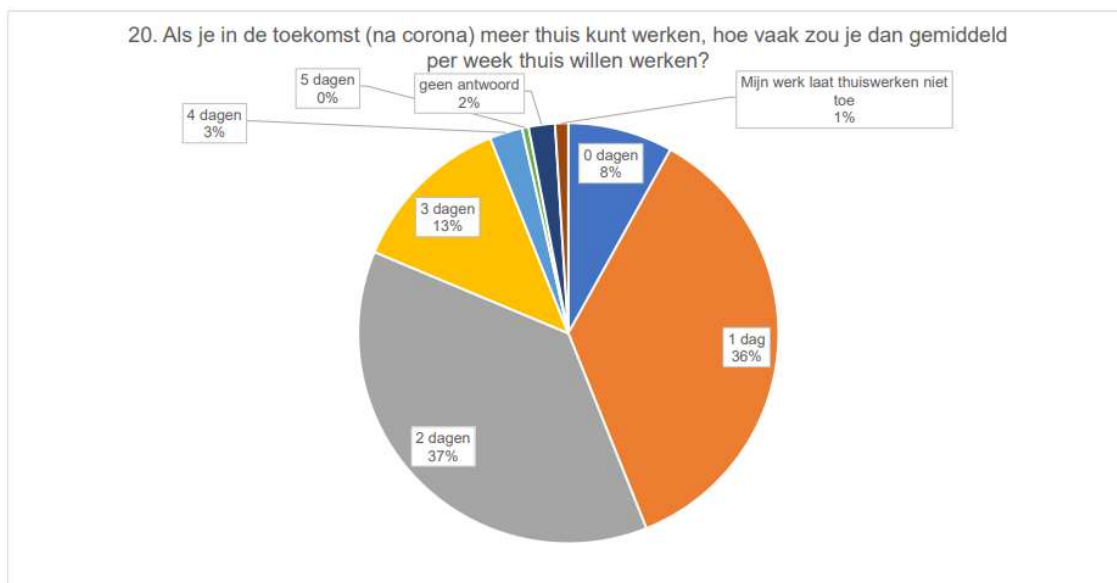
Het amendement is aangenomen.

In deze raadsbrief geven wij een nadere toelichting op het onderwerp hybride werken en op de regeling Tijd- en plaatsafhankelijk werken.

Corona en de versnelling van hybride werken

Sinds corona wordt door de meeste werknemers van Hof van Twente vanaf maart 2020 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om vanuit huis te werken. Bij deze werknemers is daardoor het aantal reisdrevingen per week aan woon-werk verkeer veranderd. Ook naar de toekomst toe zal een groot deel van de werknemers niet meer 100% van hun werkzaamheden in het gemeentehuis uitvoeren. Dit blijkt ook uit de resultaten van de enquêtes die uitgezet zijn onder het personeel.

Binnen onze organisatie hebben we in november 2020 en december 2021 een enquête over thuiswerken uitgezet. Uit de resultaten blijkt o.a. dat ± 90% aangeeft na coronatijd ook 1 of meer dagen thuis te willen blijven werken. Dit is een teken dat het overgrote deel van onze werknemers niet terug wil naar het 'oude normaal'.



Resultaat

Een overgroot deel denkt na om in de toekomst (na corona) één of meerdere dagen thuis te werken. Het grootste gros van deze groep (bijna 90%) kiest het liefst voor 1 of 2 dagen, samen goed voor ongeveer 75%. Iets minder dan 10% wil liever niet meer thuiswerken of heeft werk dat niet past om thuis te werken.

De coronapandemie heeft ervoor gezorgd dat we anders moesten gaan werken. Hier hebben we de voor- en nadelen van ervaren. Wel zijn de overgrote deel van onze werknemers het thuiswerken als prettig gaan ervaren.

Thuiswerken: regeling

Onze organisatie heeft een tijdelijk thuiswerkregeling opgesteld om werknemers in de tijdelijkheid (rondom corona) te voorzien in faciliteiten voor de thuiswerkplek. Hierbij mochten werknemers benodigde werkplekbenodigdheden uit het gemeentehuis in bruikleen thuis gebruiken. De geleende spullen moesten wel door één persoon te tillen zijn.

N.a.v. de raadsvergadering van 5 juli 2022 is versneld een structurele regeling omtrent tijd- en plaatsonafhankelijk werken opgesteld die aansluit bij de nieuw ontstane en voorgenomen situatie.

Inhoudelijke boodschap

De inhoudelijk boodschap aan de raad is opgedeeld in twee onderdelen:

1. Hybride werken

- 1.1 Wat is hybride werken?
- 1.2 Inrichting gemeentehuis
- 1.3 Toelichting op gevraagde budget (inrichting gemeentehuis)
- 1.4 Hybride werken is geen pilot

2. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

- 2.1 Wat betekent tijd- en plaatsonafhankelijk werken?
- 2.2 Wat faciliteert de werkgever de medewerkers voor de thuiswerkplek?
- 2.3 Toelichting thuiswerkbudget
- 2.4 CAO-onderhandelingen en de Wet werken waar je wilt

1. Hybride werken

Gemeente Hof van Twente wil een flexibele, wendbare en moderne werkgever zijn. Wij willen de goede ervaringen van het thuiswerken behouden, met veel autonomie voor de werknemer, minder reiskilometers en het goed benutten van digitale mogelijkheden. Hybride werken draagt dan ook zeer bij aan aantrekkelijk werkgeverschap. Werknemers hebben meer vrijheid te kiezen waar ze werken. Hierdoor zitten medewerkers beter op hun plek en kunnen we hen langer behouden. Tevens draagt deze secundaire arbeidsvoorwaarde bij aan het werven van goed personeel.

Uiteraard staat bij hybride werken de dienstverlening aan inwoners, ondernemer, partners en/of collega's voorop. Dit is één van onze uitgangspunten voor hybride werken. Wanneer werknemers minder tevreden zijn over hun werkplekken/ manier van werken, zal dit niet bijdragen aan werkplezier wat mogelijk meer verloop tot gevolg heeft. Hier hebben onze inwoners indirect dan ook last van. Thuiswerken zorgt er voor dat je over het algemeen productiever bent, wat dus zorgt voor een snellere afhandeling van zaken. Daarnaast blijft het gemeentehuis, het huis van/voor de inwoners waarbij (informele) overlegplekken worden aangeboden.

1.1 Wat is hybride werken?

Hybride werken staat voor het flexibel kiezen van de tijd, locatie en de wijze waarop het werk plaatsvindt. De keuze wordt niet bepaald door het beschikbare gebouw (of de gewoonte om naar kantoor te gaan) maar het type werk, het doel van de activiteit, de gewenste mate van interactie, de efficiëntie van communicatie en de persoonlijke voorkeuren van werknemers en klanten.

Veel werkzaamheden blijken we (in online werkomgevingen zoals Teams) overal te kunnen doen: thuis, onderweg, op kantoor etc. Maar dat geldt niet voor alles. Sommige activiteiten vereisen juist live contact met mensen. We hebben allemaal ervaren dat contact in de wandelgangen of de brainstorm met de benen op tafel ook belangrijk zijn. We kunnen alleen een team en organisatie zijn als we elkaar ook fysiek ontmoeten. We willen niet alleen maar thuis achter ons scherm werken. Juist een combinatie van beide werelden werkt het meest effectief en prettigst.

Het uitgangspunt is hybride werken: dat je de ruimte krijgt om zelf, in afstemming met je collega's en leidinggevende, te kiezen waar en wanneer je je werk doet, deels op kantoor, deels thuis of op een andere locatie. Je kiest de plek die past bij het werk dat je doet. Voor onze organisatie hebben we daarbij uitgangspunten vastgesteld om hybride werken goed uit te kunnen voeren, zie bijlage 1.

1.2 Inrichting gemeentehuis

Voor Corona en de hack had elke medewerker in beginsel een eigen werkplek. Omdat dit uitgangspunt gold voor alle medewerkers, fulltime-parttime en intern-extern (inhuur, stagiaires, e.d.), was sprake van meer dan 100% ingerichte vaste werkplekken. In totaal bijna 300 werkplekken.

Corona heeft ervoor gezorgd dat we anders moesten gaan werken. Veel op afstand en digitaal. De organisatie heeft dit direct en zonder veel problemen opgepakt. Sterker, we hebben geconstateerd dat deze manier van werken ook voordelen met zich meebrengt. Door de uit te voeren activiteit leidend te laten zijn voor de plaats, tijd en manier van werken ('activity-based'), sluiten we aan bij de behoefte van medewerkers en externe partners. Het vormt daarmee ook steeds meer een onderdeel van de secundaire arbeidsvoorwaarden die een moderne werkgever biedt en onderscheidt.

Als gevolg van Corona en de hack hebben wij het aantal vaste ingerichte werkplekken in het gemeentehuis afgelopen jaren noodgedwongen fors moeten reduceren. We staan nu voor de keuze om weer terug te gaan naar het meer traditionele werkplekconcept of aan te sluiten bij de ervaren voordelen van hybride werken.

De organisatie wil graag de beweging maken die hierbij past. Om meer flexibel en digitaal te kunnen werken, moeten we ruimte creëren voor de benodigde overlegruimtes, stilte-werkplekken en (video)belwerkplekken. Momenteel is hieraan al een tekort. Om die reden willen we het uitgangspunt van een 'eigen fysieke werkplek' loslaten. We stellen voor om 80% van de werkplekken flexibel in te richten. In totaal worden er dan ruim 200 hoog-laagbureaus gebruikt voor deze inrichting.

Bij het evaluatiemoment, na een jaar, zal gekeken worden of de gekozen koers klopt bij onze organisatie en of dit nog een investering vraagt voor de benodigde ruimtes.

Er kan gekozen worden om de huidige werkplekken te behouden en niet over te gaan op flexplekken. Dit zal tevens resulteren in een financiële investering, o.a. een grotere ICT-investering. Ook kunnen er dan geen ruimtes voor (video)belwerkplekken en/of stilte-werkplekken worden ingericht. Hybride werken kan dan niet op een juiste wijze worden uitgevoerd.

1.3 Toelichting op gevraagde budget (inrichting gemeentehuis)

Om de andere manier van werken te faciliteren, moeten de bureauwerkplekken ingericht worden als flexwerkplekken. Volgens de Arbo-regelgeving moeten de bureaus en de bureaustoelen voor een ieder goed in te stellen zijn.

Om 80% van de werkplekken in te richten is een budget van € 232.000,- nodig. Het budget wordt gebruikt voor (duo-)bureaus, akoestische panelen, kabelgoten en ruimteverdelers. Hiermee kunnen verschillende soorten werkplekken ingericht worden waarbij de ruimtes zo goed mogelijk worden ingedeeld met ruimteverdelers. Akoestische panelen zijn nodig om in de kantoorruimten het geluid goed op te vangen.

Bij de aanbesteding is duurzaamheid een belangrijk onderdeel. Een van de gestelde voorwaarden is dat de huidige bureaus gerecycled of hergebruikt moeten worden.

Daarnaast willen we voorzien in een aantal stilte/(video)belwerkplekken. De behoefte hieraan zal steeds groter worden omdat collega's op verschillende plekken werken zowel op kantoor als daarbuiten. Het voorstel is om op iedere verdieping (1e, 2e en 3e) enkele stilte/(video)belwerkplekken te creëren. De kosten hiervan zijn € 55.000,-.

Deze bedragen betekenen een investering in middelen voor een langere tijd. De kapitaal-lasten van € 32.000,- zijn op basis van een rente en afschrijving van 10 jaar.

Huidige budgetten

Bij facilitair en gebouwenbeheer zijn reguliere (jaarlijkse) budgetten beschikbaar. Deze budgetten zijn voor verschillende soorten onderhoud. Er zal maximaal € 20.000,- per jaar van het budget van facilitaire dienstverlening ingezet kunnen worden voor het vervangen van de bureaus en het inrichten van (video)belwerkplekken en/of stiltewerkplekken. Als we enkel dit budget aanwenden zal dit ca. 15 jaar (en mogelijk langer) in beslag nemen. Dat zou ook betekenen dat dit budget niet meer voor ander onderhoud ingezet kan worden (bijv. onderhoud van de bedrijfskantine, vergaderruimtes, onderhoud van pantry's e.d.). De kosten van gefaseerd invoeren zullen ook hoger komen te liggen. Een aanbesteding met grotere aantallen resulteert in lagere inkooprijzen.

1.4 Hybride werken is geen pilot

Vanuit de Zomerbrief is een beeld ontstaan dat hybride werken een pilot is waarbij veel geld uitgegeven wordt. De verwarring hieromtrent is ontstaan door het begrip "experimenteren". Hybride werken is voor ons geen pilot, maar een manier van werken welke het "nieuwe normaal" is geworden.

Waarom wordt het begrip “experimenteren” genoemd?

Bij hybride werken gaat het niet alleen om de faciliteiten. Het gaat om bricks, bites én behaviour. Het laatste onderdeel gaat over het hoe en op welke manier we willen werken, over houding/gedrag e.d. Om dit met elkaar te gaan ervaren willen we in onze organisatie gaan ondervinden hoe wij hybride werken steeds meer - op de Hofse manier - eigen maken. Wat gaat goed en waar kunnen we nog het een en ander beter doen. Het gaat over onderwerpen als onderlinge verbinding, elkaar op de hoogte houden, hybride vergaderen, team-overstijgend contact en samenwerken in bestanden.

Het kan spannend zijn om je oude manier van werken (even) los te laten. Hoe zorg je er voor dat je durft te vernieuwen? Hoe help je jezelf en je collega's over de drempel om een nieuwe werkwijze of tool uit te proberen, om te kijken of het werk makkelijker maakt? Dit draagt bij aan een manier van werken welke past bij de wens/behoefte van onze werknemers. Het is dus voor iedereen wennen. We gaan samen de nieuwe manier van werken beleven en halen de input op uit de organisatie (bottom-up).

2. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Het overgrote deel van de collega's wil in de toekomst dus gedeeltelijk thuis blijven werken. Dit is een secundaire arbeidsvoorwaarde die wij onze werknemers kunnen bieden. Ook zijn wij er van overtuigd dat bij goede voorwaarden en balans, het meer structureel thuiswerken ook een verhoging van de werknemerstevredenheid en lager ziekteverzuim met zich mee kan brengen. Het draagt tevens bij aan aantrekkelijk werkgeverschap, een goede werk-privé van balans, hogere productiviteit en minder CO₂-uitstoot.

De regeling Tijd- en plaatsonafhankelijk werken is van toepassing op werknemers die bij Hof van Twente werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd en minimaal één werkdag per week tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Met de voorwaarden en middelen in deze regeling maakt de werkgever het mogelijk om op andere locaties dan het gemeentehuis te werken. De mogelijkheid om tijd- en plaatsonafhankelijk te werken vergroot de flexibiliteit van de werknemers, en dus de organisatie, voor een optimale dienstverlening aan onze klanten.

2.1 Wat betekent tijd- en plaatsonafhankelijk werken?

Onder tijd- en plaatsonafhankelijk werken wordt verstaan: het (gedeeltelijk) werken op een andere locatie dan de normale werkplek (gemeentehuis), vooral thuis. Als de werknemer op een andere locatie dan thuis wil werken, dan kan dit alleen op een plek waar hij veilig met vertrouwelijke informatie kan werken.

2.2 Wat faciliteert de werkgever de werknemers voor de thuiswerkplek?

De werkgever heeft op basis van de Arbowetgeving een (mede)verantwoordelijkheid voor de thuiswerkplek van de werknemer.

De werkgever stelt voor het inrichten van de thuiswerkplek een maximale vergoeding van € 700,- (incl. BTW) ter beschikking aan werknemer die minimaal één dag per week thuiswerkt. De vergoeding is forfaitair vastgesteld door de gemeente Hof van Twente. Dit betekent dat er een maximale vergoeding is vastgesteld per item. De vergoeding wordt alleen verstrekt als alle vakjes op de checklist RI&E thuiswerkplek kunnen worden afgevinkt. Voor de aanschaf van luxere voorzieningen betaalt de werknemer zelf de extra kosten.

De lijst van voorzieningen waarvoor een vergoeding verstrekt kan worden;

- a. Voor een instelbare bureaustoel wordt in totaal maximaal €250,- incl. btw beschikbaar gesteld. Dit budget kan eens per 10 jaar aangewend worden.
- b. Voor een in hoogte verstelbaar bureau wordt in totaal maximaal €200,- incl. btw beschikbaar gesteld. Dit budget kan eens per 10 jaar aangewend worden.

c. Voor onderstaande items wordt een totaal van maximaal €250,- incl. btw beschikbaar gesteld:

- voetensteun
- (draadloze) muis
- los toetsenbord
- bureaulamp
- beeldscherm
- laptopstandaard

Dit budget kan eens per 5 jaar aangewend worden.

Tevens is er een terugbetalingsverplichting opgenomen in de overeenkomst. Deze geldt voor een periode van 5 jaar na aanschaf van de hierboven onder a, b, en c genoemde voorzieningen.

2.3 Toelichting thuiswerkbudget

Uit de enquêteresultaten blijkt dat ca 90% van onze werknemers minimaal 1 dag per week thuis wil werken. Wij gaan ervanuit dat niet iedereen gelijk gebruikt maakt van de regeling en/of het volledige bedrag (direct) wil benutten. Het budget wordt daarom verspreid over meerdere jaren. Daarnaast zal er jaarlijks een budget beschikbaar moeten komen voor nieuwe werknemers. Wij gaan hierbij uit van ca. 10% (verloop/ vervangingsbudget). Dit betekent:

Jaar	Bedrag incidenteel:	Bedrag onderhoud (structureel)
2023	€110.000,-	
2024	€ 26.000,-	€ 16.000,-
2025	€ 26.000,-	€ 16.000,-
Vanaf 2026		€ 16.000,-

Tijd- en plaatsafhankelijk werken kent, na verwachting, ook diverse algemene financiële voordelen op langere termijn. Er zal bijvoorbeeld minder kantoorruimte nodig kunnen zijn, minder reiskosten en minder kantoorkosten zoals koffie e.d. Het is lastig om op voorhand en bedrag hieraan te koppelen, hier zou t.z.t. nader onderzoek voor nodig zijn.

2.4 CAO-onderhandelingen en de Wet werken waar je wilt

CAO-onderhandelingen

De CAO-onderhandelingen vinden momenteel nog plaats. Wat hier exact uit gaat komen is nog niet bekend. Wel wordt gesproken over de thuiswerkvergoeding:

Op basis van de CAO-gemeenten, artikel 3.22a thuiswerkvergoeding krijgt de werknemer een thuiswerkvergoeding van € 2,- netto voor iedere dag die hij thuis werkt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband. Dit geldt van 1 januari 2022 tot en met 1 januari 2023. Ook bij deze CAO-onderhandelingen is de thuiswerkvergoeding weer onderwerp van gesprek. De verwachting is dat, i.v.m. de stijgende kosten, de thuiswerkvergoeding naar € 3,- netto per dag wordt aangepast.

Deze vergoeding is niet bedoeld voor de aanschaf van Arbo-voorzieningen voor een thuiswerkplek.

Wet werken waar je wilt

Daarnaast wordt er in de landelijk politiek ook gesproken over de arbeidsplaats van werknemers. Het initiatiefwetsvoorstel voor de Wet werken waar je wilt is op 5 juli 2022 aangenomen door de Tweede Kamer.

Dit initiatiefwetsvoorstel van de Tweede Kamerleden Van Weyenberg (D66) en Maatoug (GroenLinks) wijzigt de Wet flexibel werken (Wfw) in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats.

Met dit voorstel wordt een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats - voor zover dit betrekking heeft op het woonadres van de werknemer of een voor de arbeid passende arbeidsplaats van waaruit gebruikelijk ten behoeve van de werkgever werkzaamheden worden verricht - op eenzelfde manier behandeld als een verzoek om aanpassing van de werktijd of arbeidsduur. Door deze aanpassing wordt een thuiswerk- of werkplekverzoek hetzelfde behandeld als andere verzoeken inzake arbeidsduur en werktijden die kunnen worden gedaan op grond van de Wfw.

Het voorstel ligt momenteel voor aan [de Eerste kamer](#).

Bovengenoemde onderhandelingen en nieuwe wet kunnen van invloed zijn op de regeling Tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Ondanks dat we wellicht hierop vooruitlopen, is de verwachting dat onze regeling Tijd- en plaatsonafhankelijk werken hierop aansluit.

Conclusie

Hybride werken en Tijd- en plaatsonafhankelijk werken vraagt op dit moment een grote investering. Deze bedragen betekenen een investering in middelen voor een langere tijd. Voor de investering voor de inrichting in het gemeentehuis geldt dat de kapitaallasten van € 32.000,- zijn op basis van rente en afschrijving van 10 jaar.

Voor tijd- en plaatsonafhankelijk werken zal het gevraagde bedrag dan ook over meerdere jaren worden verdeeld.

Deze investering is een wenselijke secundaire arbeidsvoorwaarden die wij onze werknemers kunnen bieden. Ook zijn wij er van overtuigd dat bij goede voorwaarden en balans, het meer structureel thuiswerken ook een verhoging van de medewerkerstevredenheid met zich mee brengt, het bijdraagt aan aantrekkelijk werkgeverschap, een goede werk-privé van balans (en dus minder ziekteverzuim), een hogere productiviteit en minder CO2-uitstoot.

Na een jaar zal er een evaluatiemoment plaats vinden. Er zal gekeken worden of onze manier van Hybride werken en Tijd- en plaatsonafhankelijk werken klopt bij onze organisatie en of dit nog een investering vraagt voor de benodigde ruimtes. Mochten we in de toekomst leegstand krijgen in het kantoor, dan kijken we naar oplossingen.


Financiële samenvatting

Jaar	HBW gemeentehuis	Bedrag incidenteel:	Bedrag onderhoud (structureel)
2022	€287.000*		
2023		€110.000,-	
2024		€ 26.000,-	€ 16.000,-
2025		€ 26.000,-	€ 16.000,-
Vanaf 2026			€ 16.000,-

* Deze bedragen betekenen een investering in middelen voor een langere tijd. De kapitaallasten van €32.000,- zijn op basis van een rente en afschrijving van 10 jaar.

Wij hopen u met bovenstaande informatie voldoende mee te hebben genomen in de visie rondom Hybride werken en de regeling Tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Indien behoefte is aan een nadere toelichting, kan hiervoor een informerende raadsvergadering worden georganiseerd.

Burgemeester en wethouders van Hof van Twente,
de secretaris, de burgemeester,


drs. D. Lacroix


drs. H.A.M. Nauta-van Moorsel MPM

Bijlage 1: uitgangspunten Hybride werken



Uitgangspunten



De gemeente Hof van Twente stimuleert en faciliteert hybride werken. Je kiest bewust, in afstemming met je collega's en leidinggevende, waar en wanneer je je werk doet, deels op kantoor en deels thuis of op een andere locatie.

De dienstverlening aan inwoners, ondernemers, partners en/of collega's staat voorop

- *Het team zorgt voor een goede bereikbaarheid voor de (interne) klant. Bereikbaarheid geldt in ieder geval tijdens de openingstijden*
- *Werkzaamheden verricht je binnen het dagvenster van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 22.00 uur. Het gemeentehuis is in ieder geval beschikbaar van 7.00 uur tot 18.00 uur en 's avonds van maandag tm donderdag tot 22.00 uur voor vergaderingen.*
- *Flexwerken mag dus ook in de avonden, maar dan wel in afstemming met je collega's. Wanneer de (interne) klant en/of je werkzaamheden vragen om overdag beschikbaar te zijn, ben je daar flexibel in.*

Zoek de werkplek die past bij je werkzaamheden, in overleg met je collega's en leidinggevende

- *Het is belangrijk dat je je werk goed en veilig kunt doen; vanuit huis, kantoor of elders*
- *Wees je bewust dat het niet mogelijk is voor iedere functie om thuis te werken*
- *De individuele werkplekken verminderen ten gunste van stiltewerkplekken, video(bel)plekken en ontmoetingsplekken*
- *Er moet een goede balans zijn tussen het werken op kantoor en thuis*
- *Uiteraard blijft onze klant centraal staan wat van invloed is op de plek waar je werkt. Een vaste thuiswerkdag is dus niet aan de orde. Daarnaast is in verbinding staan met je collega's en het hebben van sociaal contact van groot belang om ons werk goed te kunnen doen*
- *Hybride werken draagt bij aan duurzaamheid. Omdat er minder reisebewegingen zijn zal dit bijdragen aan een vermindering woon-werkverkeer en CO2-uitstoot.*

Goed voorbeeld, doet goed volgen

- *Het goede voorbeeld wordt gegeven door jezelf, je collega, je leidinggevende en bestuurders*
- *Over en weer verwachtingen managen*
- *Het goede voorbeeld is afhankelijk van je functie/rol*
- *Kijk niet alleen waar er gewerkt wordt, maar vooral wat je functie/rol vraagt in contact/verbinding.*

