

|                                                                |                                           |                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Beleid thuiswerken en plaatsonafhankelijk werken               |                                           |  |
| Onderdeel:<br>Arbeidsomstandigheden                            | Verantwoordelijk:<br>Directeur Bestuurder | Documentcode:<br>TW-01                                                              |
| Onderwerp:<br>Beleid thuiswerken en plaatsonafhankelijk werken | Akkoord:<br>MT 2-7-2020<br>OR 10-9-2020   | Versie:<br>21-09-2020                                                               |

## 1. Doel

Als goed werkgever, biedt Tiem kaders aan leidinggevenden en medewerkers met betrekking tot thuiswerken en/of plaatsonafhankelijk werken. Met thuiswerken wordt een daadwerkelijke thuiswerkplek bedoeld. Plaatsonafhankelijk werken kan thuis zijn, maar ook op een andere locatie dan het pand van Tiem.

Tiem gaat graag mee in de tijd, waarin thuis en/of plaatsonafhankelijk werken steeds meer gemeengoed is en een in die zin dus voor Tiem een aanvullend instrument is in het palet aan mogelijkheden. Tiem heeft hiermee duurzaam beleid met betrekking tot het onderwerp thuis- en plaatsonafhankelijk werken waarbij voor een ieder de kaders duidelijk zijn.

In dit document wordt beschreven hoe Tiem omgaat met thuiswerk en/of plaatsonafhankelijk werken. Volgens de kaders van de Nederlandse arbeidsomstandighedenwet is het de taak van de werkgever dat hij een goed arbeidsomstandighedenbeleid ontwikkelt en uitvoert waarbij de arbeid die binnen de organisatie verricht wordt, geen nadelige gevolgen zal hebben voor de veiligheid en gezondheid van de medewerkers. Het inventariseren van mogelijke risico's en nadelige gezondheidseffecten tijdens het werk zijn onderdeel van deze verantwoordelijkheid. Dit geldt ook voor thuiswerken en/of plaatsonafhankelijk werken. Bij thuiswerken is zowel de werkgever als de medewerker verantwoordelijk voor een gezonde en (AVG) veilige werkomgeving. Dit staat opgenomen in de Regeling thuiswerken. Bij plaatsonafhankelijk werken maken we afspraken over een gezond en veilige werkomgeving met de aanbieder van de werkruimte. Dit beleid gaat niet over incidenteel thuiswerken of incidenteel plaatsonafhankelijk werken: het op onregelmatige momenten, zonder vast patroon of vaste plek op niet structurele basis, verrichten van de werkzaamheden thuis of op een ander adres.

## 2. Toepassingsgebied

Dit beleid is van toepassing op iedereen die onder het gezag van Tiem werkzaam is, vanaf de eerste werkdag en in opdracht of in overeenstemming met Tiem thuis of elders dan hun standplaats werkzaam is. Op het moment dat formeel werkgeverschap elders belegd is, worden met deze werkgever afspraken gemaakt over de werkplek. De verantwoordelijkheid voor de inrichting van de thuiswerkplek van de inhuurkracht ligt bij de formele werkgever.

## 3. Wettelijk kaders

Vanuit de wet flexibel werken kan de medewerker een beroep doen op dit beleid en de daaruit voortkomende thuiswerkregeling. Wanneer de werkgever de medewerker de mogelijkheid biedt om thuis of plaatsonafhankelijk te gaan werken, dienen zij zich beide te houden aan hoofdstuk 1, afdeling 10 artikel 1.43 t/m 1.53 van het Arbeidsomstandighedenbesluit. Deze beschrijft onder andere de afspraken omtrent zaken als waar dient de werkplek minimaal aan te voldoen en hoe de veiligheid en gezondheid van de medewerker is geborgd.

|                                                                |                                           |                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Beleid thuiswerken en plaatsonafhankelijk werken               |                                           |  |
| Onderdeel:<br>Arbeidsomstandigheden                            | Verantwoordelijk:<br>Directeur Bestuurder | Documentcode:<br>TW-01                                                              |
| Onderwerp:<br>Beleid thuiswerken en plaatsonafhankelijk werken | Akkoord:<br>MT 2-7-2020<br>OR 10-9-2020   | Versie:<br>21-09-2020                                                               |

#### 4. Cao SGO, cao SW en arbeidscontracten conform Burgerlijk Wetboek

Het beleid ten aanzien van thuiswerken en/of plaatsonafhankelijk werken komt voort uit een wettelijke bepaling. In sommige Cao's is opgenomen hoe thuiswerken en/of plaatsonafhankelijk werken wordt gefaciliteerd vanuit de werkgever. Dit is bij de CAO SGO en de Cao SW niet het geval. Evenmin staat dit specifiek beschreven in het Burgerlijk Wetboek.

#### 5. Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)

In de RI&E van Tiem staat beschreven welke risico's er zijn en welke maatregelen Tiem heeft genomen om deze risico's weg te nemen of terug te brengen tot een acceptabel niveau. In de RI&E van Tiem zijn de risico's met betrekking tot thuiswerken en/of plaatsonafhankelijk werken vastgesteld en waar nodig worden maatregelen beschreven. De Inspectiedienst van sociale zaken en werkgelegenheid controleert mogelijk of de plaatsonafhankelijke werkplek geschikt is en voldoet aan de wettelijke normen.

#### 6. Wanneer is er sprake van thuiswerken en/of plaatsonafhankelijk werken?

Er is pas sprake van thuiswerken en/of plaatsonafhankelijk werken als:

- A. Werkgever hiertoe expliciet opdracht geeft
- B. Medewerker toestemming heeft gekregen van werkgever nadat medewerker hier op eigen verzoek om heeft verzocht

In de arbeidsomstandighedenwet wordt gesteld dat de werkgever niet verplicht is mee te werken aan een verzoek tot thuiswerken. Op de locatie van Tiem wordt voorzien in een gezonde en veilige werkomgeving. Er kunnen situaties zijn waarin thuiswerken niet kan, niet efficiënt is en/of tot dussdanige investeringen leidt dat dit niet in verhouding staat tot op kantoor werken.

#### 7. Regeling

Verdere uitwerking van dit beleid ten aanzien van kosten of maatregelen die voortkomen uit de risico-inventarisatie staan beschreven in de regeling thuiswerken. Bij plaatsonafhankelijk werken, maken we afspraken met de aanbieder van de werkplek.

#### 8. Hardheidsclausule

Indien er sprake is van bijzondere omstandigheden waar dit beleid niet in voorziet zal er in onderling overleg gezocht worden naar een oplossing. Deze is altijd onder voorbehoud van goedkeuring door de bestuurder.

|                                                                |                                           |                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Beleid thuiswerken en plaatsonafhankelijk werken               |                                           |  |
| Onderdeel:<br>Arbeidsomstandigheden                            | Verantwoordelijk:<br>Directeur Bestuurder | Documentcode:<br>TW-01                                                              |
| Onderwerp:<br>Beleid thuiswerken en plaatsonafhankelijk werken | Akkoord:<br>MT 2-7-2020<br>OR 10-9-2020   | Versie:<br>21-09-2020                                                               |

## 9. Looptijd

Het beleid thuiswerken en/of plaatsonafhankelijk werken heeft een onbeperkte geldigheid, tenzij tussentijdse aanpassingen, wijzigingen of intrekking plaatsvinden.