

THUISWERKREGELINGEN IN HET HBO

INVENTARISATIE EN ANALYSE



Colofon

Het is toegestaan om (delen van) de informatie te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

April 2022

INHOUD

1. INLEIDING 4

1.1 Doelstelling 4

1.2 Onderzoeksaanpak 4

2. LITERATUURSTUDIE 6

2.1 Thema's voor een thuiswerkregeling hbo vanuit wet- en regelgeving 6

2.2 Thema's in huidige thuiswerkregelingen in cao's 10

2.3 Toekomstige thema's en plannen 11

3. INVENTARISATIE HOGESCHOLEN 14

3.1 Methode 14

3.2 Analyse thuiswerkregelingen hogescholen 15

4. ONLINE GROEPSGESPREK 21

5. CONCLUSIES 25

BIJLAGE 1: CHECKLIST THUISWERKREGELINGEN 30

BIJLAGE 2: RESULTATEN ANALYSE CHECKLIST THUISWERKREGELINGEN 35

1. INLEIDING

Cao-partijen hebben Zestor verzocht een analyse te maken van bestaande thuiswerkregelingen op hogescholen, ook in relatie tot de situatie post-corona, wettelijke bepalingen en het komend SER-advies hybride werken. Naar aanleiding van de resultaten zullen cao-partijen bepalen of afspraken in de vorm van een kaderregeling thuiswerken nodig zijn. Cao-partijen begrijpen dat inzichten in het post-coronatijdperk nog niet mogelijk zijn. Zij hebben Zestor gevraagd om met hogescholen in gesprek te gaan over wat er in de praktijk aan thuiswerkregelingen ontstaat, in samenhang met aanpassingen in bijvoorbeeld de reiskostenregelingen, en wat op langere termijn mogelijk is binnen thuiswerkregelingen. Leveren thuiswerkregelingen een blijvende wijziging op in de organisatie van het onderwijs en het werk van medewerkers van hogescholen?

1.1 Doelstelling

Het doel van deze inventarisatie is:

Inzicht verschaffen voor cao-partijen of een centrale thuiswerkregeling, in de vorm van een kaderregeling, nodig is.

1.2 Onderzoeksaanpak

De analyse kent een ontwikkelgerichte aanpak. Enerzijds moeten cao-partijen kunnen beslissen of een kaderregeling thuiswerken nodig is. Anderzijds biedt de inventarisatie ook inzichten en handvatten voor hrm-medewerkers van hogescholen die betrokken zijn bij de inrichting van thuiswerkregelingen. Hogescholen kunnen met de inventarisatie en analyse zelf hun voordeel doen voor het eventueel aanpassen van de eigen thuiswerkregeling.

De verschillende stappen zijn:

1. Een beknopte literatuurstudie over welke thema's thuiswerkregelingen omvatten voor het hbo en andere sectoren.
2. Onderzoek bij de hogescholen door het laten invullen door hrm-medewerkers van een ontwikkelende checklist thuiswerkregelingen, en een verificatie van de schriftelijke resultaten in een groepsbijeenkomst van hrm-medewerkers van hogescholen.
3. Een beknopte rapportage met de literatuurstudie en de bevindingen van de analyse, inclusief de inzichten en het commentaar uit de groepsbijeenkomst met hrm-medewerkers. Daarin wordt geen

Uitvoering en klankbord

De analyse is uitgevoerd door het bureau van Zestor met een externe onderzoeker.

Voor deze analyse is een klankbordgroep ingericht met een vertegenwoordiger van de werkgevers, Arnaud Stadermann (Vereniging Hogescholen) en een vertegenwoordiger van de bonden, Roelf van der Ploeg (AOB). De onderzoekers hebben de klankbordgroep betrokken bij het vaststellen van de startnotitie, gedurende het onderzoek bij knelpunten en de conceptversie van de eindrapportage.

2. LITERATUURSTUDIE

Cao-partijen hebben Zestor verzocht een analyse te maken van bestaande thuiswerkregelingen op hogescholen, ook in relatie tot de situatie post-corona. Voor de start van de literatuurverkenning is het goed om helder te maken wat thuiswerken is en wat hybride werken is.

Thuiswerken

Voor wat betreft thuiswerken wordt de definitie uit de Arbocatalogus gebruikt: “Er is sprake van thuiswerken als een medewerker (een gedeelte van) de arbeid thuis verricht in plaats van op de reguliere werkplek. Voor hbo-medewerkers betreft het met name beeldschermwerk”.

Hybride werken

Hybride werken is het combineren van verschillende vormen van plaats- en tijdonafhankelijk werk¹. Het gaat om het anders inrichten van het werk, zodat er flexibeler kan worden gewerkt en er beter ingespeeld kan worden op de behoeften van de medewerkers. Het gaat daarbij verder dan de individuele medewerker, het gaat over het team en hoe de samenwerking op hybride manier wordt georganiseerd en de manier waarop plaats- en tijdonafhankelijk wordt samengewerkt.

Thuiswerken is een onderdeel van hybride werken. Thuiswerkregelingen zijn regelingen die zich richten op het onderdeel thuiswerken. Dit kan één document zijn, maar dit kunnen ook losse beleidsdocumenten zijn die samen de thuiswerkregeling vormen. Bijvoorbeeld een document over reiskosten en vergoedingen, een document over de thuiswerkplek en Arborichtlijnen en een losse notitie over online leidinggeven.

Thuiswerkregelingen kunnen ook onderdeel zijn van een visie op hybride werken en daarin zijn opgenomen. Een thuiswerkregeling is geen vast document dat er overal hetzelfde uit zal zien.

2.1 Thema's voor een thuiswerkregeling hbo vanuit wet- en regelgeving

Hieronder gaan we in op wetten, voorzieningen, randvoorwaarden en aandachtspunten bij thuiswerken die van toepassing zijn voor het hoger onderwijs. Er is gekeken naar de cao-hbo, Arbowet, Arbocatalogus en RI&E, Coronahandreiking hbo, en werkkostenregeling belastingdienst inclusief thuiswerkvergoeding. Op basis hiervan zijn de thema's voor een thuiswerkregeling bepaald.

¹ SER, Concept advies hybride werken, maart 2022

Cao-hbo 2021-20222

Wat zegt de huidige cao-hbo over het faciliteren van thuiswerken op korte en langere termijn?

“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 Arbo-verantwoorde wijze in te richten. De regeling voorziet ook in een onkostenvergoeding voor thuiswerken.”

Drie hoofdstukken gaan hier nader op in. In hoofdstuk G wordt er ingegaan op de arbeidsduur en werktijden. In hoofdstuk J staat dat er een evenwichtige verdeling van arbeidstijd over de werkdagen moet zijn. Hoofdstuk I beschrijft de tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer. Hogescholen dienen zelf deze vergoedingsregeling reiskosten vast te leggen, dit kan met een fiscale salderingsregeling³.

Arbowetgeving, Arbocatalogus en RI&E

In de Arbeidsomstandighedenwet (hierna Arbowet) staan regels voor werkgevers en werknemers om de gezondheid en veiligheid van werknemers te bevorderen. De wetgeving omtrent arbeidsomstandigheden is ingedeeld in drie niveaus: de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. De Arbowet vormt de basis van de Arbowetgeving. Hierin staan de algemene bepalingen die gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht. Het Arbobesluit is een uitwerking van de Arbowet. Hierin staan de regels waar zowel werkgever als werknemer zich aan moeten houden om arbeidsrisico's tegen te gaan. De Arboregeling is weer een verdere uitwerking van het Arbobesluit. Het gaat hierbij om gedetailleerde voorschriften.

Arbocatalogus

Sinds 2007 hebben werkgevers en werknemers meer mogelijkheden gekregen om zelf te bepalen hoe ze de normen van de Arbowet (de zogenaamde ‘doelvoorschriften’) in hun onderneming bereiken. Ook op brancheniveau maken werkgevers en werknemers hier afspraken over die ze vastleggen in een Arbocatalogus. Het hbo heeft een eigen Arbocatalogus, te vinden op <https://www.arbocatalogushbo.nl/>.

De punten in de Arbocatalogus voldoen dus aan de Arbowet en het Arbobesluit. Als een hogeschool voldoet aan de Arbocatalogus, dan voldoet hij hiermee ook aan de gestelde normen in de Arbowet en het Arbobesluit. Thema's die naar voren komen zijn: thuiswerk en de ergonomische werkplek, plaats- en tijdonafhankelijk werken, privacy-bewaking van medewerkers en beleid rond plaats- en tijdonafhankelijk werken.

² <https://www.vereniginghogescholen.nl/themas/cao-en-arbeidsvoorwaarden>

³ Wat inhoudt dat bruto looncomponenten kunnen worden uitgeruild tegen netto reiskostenvergoeding, wat zowel voor werkgever als werknemer voordeel kent.

Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E)

De Arbowet verplicht het opstellen van een Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E). Dit is een instrument waarmee organisaties een inventarisatie kunnen maken van de veiligheids- en gezondheidsrisico's. Het hbo heeft een branche-RI&E. Een RI&E is een levend document dat meebeweegt met de organisatie en de ontwikkelingen. RI&E's die zijn opgesteld voor de coronaperiode zijn niet meer up-to-date, want het structureel thuiswerken (een of meerdere dagen per week) maakt dat er sprake is van een wijziging van de werkomstandigheden. Daarmee dient de RI&E geactualiseerd te worden op de onderwerpen Psychosociale Arbeidsbelasting (hierna te noemen PSA) en fysieke belasting.

De Inspectie SZW heeft, ter voorbereiding op de geplande inspecties gericht op de omgang van werkgevers met de specifieke PSA-risico's van thuiswerken en fysieke belasting, een onderzoek (2021) uitgevoerd⁴. Doel van dit onderzoek was het verkrijgen van inzicht in de meest pregnante risico's bij thuiswerken, PSA en fysieke belasting en de groepen die hier het meest aan blootstaan. Dit onderzoek is gedaan bij de bankensector (relatief veel medewerkers en een sector waarin massaal en aanzienlijk meer wordt thuisgewerkt door corona). Er zijn risicogroepen en drie risico's geïdentificeerd:

- **Risicogroepen** die zijn getraceerd als het gaat om PSA en thuiswerken: jongeren, vrouwen, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, werknemers met thuiswonende kinderen of met andere zorgtaken, werknemers met een matige tot slechte gezondheid en werknemers met een hoog risico op het gebied van stressklachten.
- **Risico's**
 - o **Fysieke belasting als gevolg van beeldschermwerk:** Klachten aan nek en schouders, oogklachten, gezondheidsproblemen door zittend werk, en stressklachten door intensief werken met een beeldscherm.
 - o **Contact/sociale steun:** wegvallen van een belangrijke energiebron door het afnemen van sociale contacten en sociale steun. Aandachtspunt voor de RI&E kunnen concrete richtlijnen zijn ten aanzien van onderling formeel en informeel contact tussen leidinggevend en medewerkers en medewerkers onderling.
 - o **Scheiding tussen werk en privé:** een belangrijke risicofactor van thuiswerken is een verstoorde werk-privé balans. Dit hangt ook samen met andere op zichzelf staande risicofactoren, zoals het continu bereikbaar kunnen zijn en telepressure. Als aandachtspunt voor de RI&E wordt voorgesteld om concrete richtlijnen op te stellen ten aanzien van pauzes en het na elkaar plannen van overleggen, beweging en telefoneren en mailen buiten werktijd.

⁴ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2021/08/26/hybride-werken-vraagt-om-actualisering-rie>

Coronahandreiking hbo⁵

Elke hogeschool had een eigen coronaprotocol of -beleid met uitgewerkte maatregelen afgestemd op de hogeschool. De Coronahandreiking hbo en de bijbehorende module uit de branche-RI&E hbo zijn gebaseerd op de overheidsmaatregelen en wetenschappelijke kennis over COVID-19. De laatste versie is van juli 2021, en deze handleiding wordt niet meer actueel gehouden.

De coronahandreiking focust op een aantal aspecten die te maken hebben met thuiswerken:

- **Medische risicogroepen** en de vrijstelling van het onderwijsproces op locatie. Medewerkers uit risicogroepen, medewerkers met gezinsleden/huisgenoten in risicogroepen, zwangere medewerkers (vanaf 28 weken). Daarnaast is er de faciliteit van het consulteren van de bedrijfsarts voor medewerkers die niet tot de risicogroepen behoren maar zich zorgen maken.
- **Thuiswerken**, hiervoor verwijst de coronahandreiking naar de afspraken uit de Arbocatalogus hbo.
- **Werkplezier en werkdruk**, als toevoeging op het thema werkdruk uit Arbocatalogus hbo wordt er door de hogeschool aandacht besteed aan werkstress en werkplezier. Met een actieve rol voor de organisatie door voorlichting op het thema werkstress te geven, risico's te identificeren, de bedrijfsarts in stelling te brengen voor steun, en leidinggevenden in het individueel contact met medewerkers over werkstress en werkplezier te laten spreken.

Werkkostenregeling en thuiswerkkostenvergoeding⁶

In de werkkostenregeling van de belastingdienst wordt ingegaan op drie zaken die een rol spelen bij thuiswerken, daarnaast is recent de thuiswerkkostenvergoeding vastgesteld.

- **Inrichting werkplek**
De werkgever kan vanuit de ARBO-vrijstelling of het noodzakelijkheids criterium spullen geven of vergoeden voor de inrichting van de werkplek. Hieronder vallen zaken om ergonomisch verantwoord te kunnen werken (bijvoorbeeld bureaustoel) of die noodzakelijk zijn om het werk te kunnen doen, zoals elektronische middelen (bijvoorbeeld laptop, telefoon, computerscherm).
- **Abonnementskosten van internet en telefoon**
Ook abonnementskosten van internet en telefonie kunnen in de huidige werkkostenregeling worden vrijgesteld.

⁵ https://zestor.nl/media/publicaties/coronahandreiking_hbo_versie_juli_2021.pdf

⁶ <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/content/vaste-reiskostenvergoedingen>

- **Compensatie reiskostenvergoeding**

De compensatie reiskostenvergoeding is vrijgesteld⁷. Vrijstelling van belasting wil niet zeggen dat alle thuiswerkenden de hiervoor genoemde vergoedingen ook krijgen. Dat is immers onderdeel van de afspraken tussen werkgevers en werknemers.

Thuiswerkkostenvergoeding

Ter aanvulling op de werkkostenregeling heeft het ministerie van Financiën het Nibud-advies voor een onbelaste thuiswerkvergoeding overgenomen. In het wetsvoorstel Belastingplan 2022 staat dat er vanaf 1 januari een onbelaste thuiswerkkostenvergoeding van maximaal 2 euro per thuisgewerkte dag mogelijk is. Het richtbedrag voor de extra kosten vanwege thuiswerken is door het NIBUD vastgesteld op € 2,- per werkdag (van acht uur) per persoon. Het richtbedrag van de thuiswerkkostenvergoeding bevat de volgende posten: verwarming, water, elektriciteit, koffie/thee en wc-papier⁸. De besparingen van thuiswerken (bijvoorbeeld minder reiskosten) zijn niet meegenomen in deze berekening. Ook is er geen rekening gehouden met schaalvoordelen, zoals bijvoorbeeld de grootte van een huishouden.

2.2 Thema's in huidige thuiswerkregelingen in cao's

De algemene werkgeversvereniging Nederland (AWVN) heeft vastgesteld (op januari 2022) dat er in 155 cao-akkoorden (1,8 miljoen werknemers) een of meerdere afspraken zijn gemaakt over hybride werken⁹. Die afspraken clusteren zich in drie thema's: thuiswerkvergoeding, thuiswerkplek en werkafspraken.

Thuiswerkvergoeding

De meeste cao's (90) hebben een concrete afspraak over de hoogte van de thuiswerkvergoeding opgenomen. In een meerderheid van die cao-akkoorden (61 van die 90) is een onbelaste vergoeding van € 2,- netto per dag afgesproken – in lijn met de NIBUD-richtlijn. Verder wordt in 19 (van de 90) cao's een vergoeding van gemiddeld € 35,- euro per maand gegeven. Deze maandelijks vergoeding is vaak ook een tegemoetkoming in de internetkosten. Acht keer is er een afspraak gemaakt over een vergoeding op jaarbasis. Het gaat hier vooral om 'verrekeningen' met de periode waarin er nog geen afspraken bestonden over een (structurele) thuiswerkvergoeding.

⁷ Door thuis te werken zou men minder vaak aanspraak kunnen maken op de reiskostenvergoeding. Dit kan gevolgen hebben voor het betalen van de vaste lasten van het autobezit. Voor sommige werknemers is het noodzakelijk om een auto te hebben voor het werk en het wegvallen van de reiskostenvergoeding kan hen in financiële moeilijkheden brengen.

⁸ Ter aanvulling: de kosten die in aanmerking komen voor een thuiswerkkostenvergoeding zijn: a. kosten die niet al binnen de huidige werkkostenregeling zijn vrijgesteld van belasting. Zie drie punten hierboven. b. alleen meerkosten van het thuiswerken (geen bestaande kosten, zoals woonlasten of vastrecht voor energie).

⁹ <https://www.awvn.nl/publicaties/achtergrond/hybride-werken-cao/>

De belangrijkste voorwaarde is dat een medewerker per dag een thuiswerkvergoeding óf een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer kan krijgen. Dit is in lijn met de nieuwe fiscale vrijstelling die geldt sinds 1 januari.

Thuiswerkplek

In 52 cao-akkoorden (voor in totaal 400.000 werknemers) zijn er afspraken gemaakt over de thuiswerkplek van medewerkers. De cao kan de plek zijn om hierover afspraken te maken, maar veel werkgevers werken die liever uit in hun hr-reglement. In 20 van deze cao-akkoorden is er een thuiswerkplekbudget afgesproken. Gemiddeld verstrekt een werkgever een (declarabel) budget van € 500,- per vijf jaar aan de medewerker waarmee deze de thuiswerkbenodigdheden zoals een bureau, stoel of monitor kan aanschaffen die voldoen aan de Arbo-richtlijnen. Daarnaast zijn er negen cao-akkoorden bekend waarin afgesproken is dat de werkgever volgens een bruikleenmodel thuiswerkfaciliteiten ter beschikking stelt.

Werkafspraken

In 26 cao-akkoorden (300.000 werknemers) hebben cao-partijen afspraken gemaakt over hoe het hybride werken in de praktijk vorm krijgt. Onderwerpen die daarbij centraal staan zijn de frequentie van het thuiswerken en de bereikbaarheid van medewerkers.

Opvallend is dat het aantal afspraken over de kwalitatieve invulling van hybride werken relatief laag is. AWWN merkt in dit verband op dat de kwalitatieve invulling inderdaad minder geschikt is om op centraal niveau vorm te geven, omdat de individuele behoeften van werknemers en/of teams erg kunnen verschillen. Er komen dan ook veel afspraken tot stand waarin de nadere vormgeving wordt overgelaten aan teams, OR of de hr-afdeling.

2.3 Toekomstige thema's en plannen

Hybride werken

Thuiswerken is een onderdeel van hybride werken schreven we aan het begin van dit hoofdstuk. **Hybride werken** gaat om het anders inrichten van het werk, zodat er flexibeler kan worden gewerkt en er beter ingespeeld kan worden op de behoeften van de medewerkers. De AWWN concludeert dat “cao-partijen steeds meer zien dat hybride werken een blijvertje is”. Hybride werken kent verschillende thema's die daarbij van belang zijn.

Hybride werken vraagt een transitie, een cultuuromslag, omdat het werken behoorlijk anders wordt ingericht. De inrichting van het hybride werken wordt vaak uitgelegd langs de lijnen van vier B's. Daarmee

worden de bricks (het gebouw is ingericht voor hybride werken), bytes (digitale tools en software voor hybride werken zijn aanwezig), blueprint (afspraken rondom gekozen hybride werkvorm is vastgesteld) en behaviour (teamleden dragen de afspraken rondom hybride werken uit en werken conform de hybride vorm en afspraken) bedoeld. Op alle vier de B's moet aan de voorwaarden worden voldaan, waar de eerste twee b's van bricks en bytes zich voornamelijk op facilitering en ICT-systemen richten, gaan de volgende b's van blueprint en behaviour in op het gedrag van mensen en een nieuwe manier van werken. Dat creëert nieuwe vraagstukken op het gebied van teamsamenwerking, communicatie, welke hybridevorm er wordt gekozen en het invullen van het hybride leiderschap. Om hogescholen hierbij te ondersteunen ontwikkelde Zestor samen met het WorkLab van de HvA de roadmap hybride werken¹⁰.

Psychosociale arbeidsbelasting

Hybride werken kent naast de voordelen, die per individu kunnen wisselen (zoals autonomie, minder reistijd, verbeterde werk-privé balans en efficiënter werken), ook risico's. De belangrijkste PSA-risico's die uit verschillende onderzoeken naar voren komen zijn het gebrek aan contact, de vervagende scheiding tussen werk en privé en ongunstige werktijden (weinig pauzes, lange dagen). De belangrijkste negatieve consequenties van het thuiswerken zijn een afname van motivatie, concentratie en productiviteit, psychische klachten en fysieke klachten als gevolg van beeldschermwerk. Onderzoeken in de toekomst gaan hier meer inzichten in geven. Het staat echter vast dat het thema PSA in de toekomst belangrijk blijft.

Telepressure en wet op onbereikbaarheid

Telepressure, de druk en noodzaak die door medewerkers wordt gevoeld om op digitale berichten (zoals e-mail, Teams, chat, whatsapp, sms et cetera) te reageren. Medewerkers die de druk voelen maken sneller en vaker gebruik van deze digitale middelen in privé-tijd. Verschillende onderzoeken laten daarnaast zien dat medewerkers die telepressure ervaren minder psychologisch los kunnen komen van het werk, minder slapen, vaker burn-outklachten ervaren en een slechtere werk-privébalans ervaren. Verder laat onderzoek zien dat telepressure voornamelijk ontstaat door omgevingskenmerken en in veel mindere mate door persoonlijkheidskenmerken. Eerder werd aangenomen dat beiden een grote rol spelen. Met name (sociale) normen in het bedrijf zijn een voorspeller voor het ontstaan van telepressure¹¹.

In de Tweede Kamer ligt daarom inmiddels het voorstel voor een wet over bereikbaarheid. Het voorstel richt zich erop dat geregeld wordt dat werkgevers en werknemers afspraken maken over niet bereikbaar zijn buiten werktijd, ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting¹².

¹⁰ <https://zestor.nl/roadmap-op-weg-naar-hybride-werken>

¹¹ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2021/08/26/hybride-werken-vraagt-om-actualisering-rie>

¹² <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?cfg=wetsvoorsteldetails&qry=wetsvoorstel%3A35536>

Schade en verantwoordelijkheid

Nu de werknemer thuis werkt, kunnen spullen van de werkgever in de thuisomgeving worden beschadigd. Door hybride werken komt er daarnaast meer gesleep van spullen en daarmee is er ook kans op meer schade. De vraag is dan wie deze schade moet vergoeden. De wet en rechtspraak zijn hier vrij duidelijk over. Alleen bij opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer komt de schadeplicht van de werkgever te vervallen. De uitgangssituatie is dan ook dat de schade aan de spullen van de baas door de werkgever moet worden vergoed.¹³

Cybersecurity en privacybescherming

Cybersecurity richt zich op de bescherming tegen cybercrime en datalekken en op de continuïteit in de bedrijfsvoering. Privacy is een individueel recht. Het is belangrijk om aandacht te hebben en te houden voor de informatiebeveiliging. Hybride werken betekent ook werken op andere locaties, met het risico op mogelijk minder veilige internetverbindingen, en het slepen met laptops en andere mediadragers, met het risico op verlies. Hogescholen en universiteiten die op een verantwoorde en bewuste manier willen omgaan met deze thema's kunnen terecht bij SURF. Onderdeel van SURF is SCIPR: een community van informatiebeveiligers en privacy officers die gezamenlijk beleid, procedures en leidraden ontwikkelen voor onderwijs en onderzoek¹⁴.

¹³ <https://www.arbo-online.nl/23989/let-op-aansprakelijkheid-voor-brand-bij-thuiswerken>

¹⁴ Meer informatie: Secretariaat@integraalveilig-ho.nl

3. INVENTARISATIE HOGESCHOLEN

3.1 Methode

Ontwikkeling van een checklist thuiswerkregelingen

Voor de inventarisatie van thuiswerkregelingen bij hogescholen hebben we gekozen voor een ontwikkelgerichte aanpak via een checklist. Dat betekent dat wij een checklist hebben ontwikkeld waar een thuiswerkregeling idealiter aan moet voldoen, op basis van onderzochte wet- en regelgeving. Dit zijn de cao-hbo, Arbocatalogus¹⁵ en RI&E, de bevindingen Inspectie SZW, Coronahandreiking hbo en werkkostenregeling inclusief thuiswerkvergoeding (zie paragraaf 2.1).

De checklist is opgebouwd uit vier thema's. Het eerste thema gaat over beleid thuiswerken en is gevuld met items op dit onderwerp uit de Arbocatalogus. Het tweede thema gaat in op beleid in coronatijd en dat zijn de items uit de Coronahandreiking hbo. Het volgende deel gaat over de thuiswerkplek, die is gevuld met items uit de Arbocatalogus, RI&E en Inspectie, cao en Coronahandreiking hbo. Het laatste deel gaat in op de kosten en vergoedingen, en is afkomstig uit de werkkostenregeling belastingdienst, thuiswerkvergoeding en cao. Naast de vier thema's is er ook ruimte opgenomen voor overige vragen. De checklist is afgestemd met Koen Langenhuysen, arbodeskundige en betrokken bij de Arbocatalogus hbo, om ervoor te zorgen dat alle aspecten goed zijn opgenomen.

In bijlage 1 is de checklist opgenomen en is per onderdeel zichtbaar uit welke regeling deze afkomstig is. Ter ondersteuning is een webpagina gemaakt op de site van Zestor waar hogescholen alle wetten en regelingen rondom thuiswerken die van toepassing zijn op het hbo konden nalezen:

<https://zestor.nl/thuiswerkregelingen>.

Hogescholen is per e-mail verzocht om de checklist in te vullen en zij hebben daar inclusief de kerstvakantie vier weken de tijd voor gehad. Naast de e-mail ontvingen zij ook de link naar de site met alle regelingen. De e-mail is verzonden naar alle hrm-directeuren en hun secondanten. Daarnaast hebben de onderzoekers in persoonlijk contact hogescholen gevraagd deel te nemen.

¹⁵ Zoals in de literatuurstudie is gemeld, dekt de Arbocatalogus volledig de items uit de Arbowet en het Arbobesluit. Daarom gaan we alleen in op de Arbocatalogus.

Online groepsgesprek

Om meer verdieping te krijgen op items van de checklist en de toekomst van thuiswerken en thuiswerkregelingen is er een online groepsgesprek georganiseerd. Hogescholen konden zich via de checklist hiervoor aanmelden. Dit groepsgesprek is georganiseerd op donderdag 10 februari van 15.00 tot 16.30 uur.

3.2 Analyse thuiswerkregelingen hogescholen

Om inzicht te verschaffen in de stand van zaken bij hogescholen rond thuiswerkregelingen is aan hogescholen gevraagd de checklist in te vullen en alle eigen documenten op te sturen waarin de thuiswerkregelingen zijn uitgewerkt. Op basis van de ontwikkelde checklist hebben 21 van de 36 hogescholen gereageerd. Twintig hogescholen hebben de checklist ingevuld, een hogeschool zegt nog geen formeel beleid te hebben en heeft de checklist daarom niet ingevuld, maar wel een toelichting in de e-mail gestuurd. De twintig hogescholen zijn een goede doorsnee wat betreft grote en kleine hogescholen en sector van de scholen (kunsten hogescholen, pedagogische opleidingen, et cetera). Er is in de checklist onderscheid gemaakt tussen het algemene beleid van thuiswerken, beleid in coronatijd, de thuiswerkplek, kosten en vergoedingen en overige onderwerpen. Onderstaand een weergave van de resultaten.

Beleid rond thuiswerken

Van de twintig hogescholen geven achttien aan beleid rond thuiswerken te hebben, de twee andere hogescholen hebben wel een thuiswerkvergoeding. Deze twee hogescholen geven aan dat het beleid nog wordt opgesteld en er een overbruggingsregeling is. Sommige hogescholen die beleid hebben geven ook aan dat dit nog bestuurlijke goedkeuring behoeft. Meer dan de helft van de hogescholen die beleid heeft, heeft dit met de medezeggenschap afgestemd. Vrijwel alle hogescholen met beleid hebben dit op schrift gesteld (16). Daarvan geven dertien hogescholen aan een definitie van thuiswerken te hebben. Op meer dan driekwart van de scholen is het beleid op centraal niveau uitgewerkt.

Sommige hogescholen vertellen dat het beleid rond thuiswerken niet voor alle medewerkers geldt.

Uitzonderingen betreffen functies die locatiegebonden zijn, bijvoorbeeld conciërges of cateringmedewerkers. Verder is soms een dienstverband van tenminste 0,1 fte een vereiste.

De helft van de hogescholen in deze inventarisatie geeft aan dat het beleid rond thuiswerken wordt geëvalueerd. De helft van de hogescholen (10) kent een procedure voor het aanvragen van thuiswerken.

Maar een paar hogescholen maken een overeenkomst c.q. contract op met medewerkers die thuiswerken.

Specifiek beleid rond corona

Bij een deel van de hogescholen zijn er specifieke bepalingen in coronatijd. Bij negen hogescholen worden medewerkers die tot de medische risicogroepen behoren vrijgesteld van het onderwijsproces op locatie. Bij zes hogescholen worden ook medewerkers vrijgesteld van lesgeven op locatie wanneer gezinsleden/huisgenoten behoren tot een medische risicogroep. Zeven hogescholen hebben een bepaling rond het thuis mogen werken van zwangere werkneemsters (28 weken of meer). Bij meer dan de helft van de hogescholen kunnen medewerkers die niet tot de risicogroepen behoren en zich wel zorgen maken hierover met de werkgever in gesprek gaan en/of de bedrijfsarts raadplegen.

Beleid rond de thuiswerkplek¹⁶

Vrijwel alle hogescholen hebben bepalingen rond een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek. De helft van de hogescholen stelt zich ook op de hoogte van de kwaliteit van deze thuiswerkplek. Bij alle hogescholen worden faciliteiten kosteloos ter beschikking gesteld, zoals een werktafel, een bureaustoel, beeldscherm, toetsenbord, muis, verlichting et cetera. Dit kan zijn door middel van bruikleen of door een budget waarmee medewerkers die faciliteiten kunnen aanschaffen. Bij één hogeschool hebben we gezien dat er een afschrijvingsconstruct wordt gebruikt; verlaat de medewerker binnen vijf jaar de hogeschool (reguliere pensionering en arbeidsongeschiktheid niet meegerekend) dan dient de medewerker een bedrag tussen de 200-800 euro terug te betalen (afhankelijk van aanschaf en duur dienstverband).

Diverse hogescholen hebben hun Arbochecklisten meegestuurd waarmee de medewerker, leidinggevende en HRM kunnen zien of de thuiswerkplek voldoet aan de eisen. Een hogeschool doet deze check digitaal in AFAS.

“Om thuis te morgen werken dient de medewerker aan de hand van de beeldscherm-werk-check in AFAS aan te tonen dat zijn thuiswerkplek voldoet aan de eisen van de Arbowet. Onder supervisie van de Arbo-coördinator beoordelen de medewerkers van de HR-servicedesk de check, waarna de leidinggevende vaststelt dat de thuiswerkplek voldoet of bepaalt welk meubilair en/of ict-middelen nodig zijn om de thuiswerkplek geschikt te maken. Indien nodig krijgt de medewerker toestemming om in een thuiswerkshop in Topdesk een stoel, monitor, voetensteun en/of toetsenbord te bestellen die in bruikleen wordt verstrekt.”

¹⁶ Achttien van de twintig deelnemende hogescholen hebben dit deel van de checklist ingevuld.

Vijftien hogescholen hebben aandacht voor de Arbo-aspecten (fysieke aspecten en werkdruk) van thuiswerken uit de RI&E. Negen hogescholen letten erop dat arbeidstijdbepalingen en de Arbeidstijdenwet niet worden overschreden. Niet alle hogescholen hebben bepalingen over psychosociale overbelasting (werkdruk, werkstress), twaalf hogescholen hebben dit wel. Vijftien hogescholen zeggen beleid te hebben rond het actief zijn van leidinggevendenden in het onderhouden van individueel contact met de medewerkers, werkplezier en werkstress zijn dan belangrijke onderwerpen. Ook informeren veel van de hogescholen (14) de medewerkers over de mogelijkheid de werkstress te bespreken met de bedrijfsarts. Dertien hogescholen geven aan de medewerkers en leidinggevendenden voorlichting te geven over de regelingen.

Wat opvalt is dat er weinig aandacht is voor risicogroepen (7 hogescholen) als het gaat om PSA en thuiswerken, zoals jongeren, vrouwen, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, werknemers met thuiswonende kinderen of andere zorgtaken, werknemers met een matige of slechte gezondheid en werknemers met een hoog risico op stressklachten.

De meeste hogescholen (13) hebben ook richtlijnen over de bereikbaarheid van de instelling en de minimale aanwezigheid op de instelling. Maar een kwart van de hogescholen heeft richtlijnen rond pauzes, het na elkaar plannen van overleggen, beweging en het telefoneren en mailen buiten werktijd. Een vijftal hogescholen zegt richtlijnen te hebben over het vaststellen van de te leveren output van de werkzaamheden van de medewerker. Vijftien van de achttien responderende hogescholen hebben richtlijnen voor het bespreken van thuiswerken tijdens functioneringsgesprekken.

“De leidinggevende en de medewerker bespreken tenminste eenmaal per jaar (in elk geval tijdens het ontwikkelgesprek) of het thuiswerken naar tevredenheid van beide partijen verloopt. In elk geval wordt gesproken over de kwaliteit en de resultaten van de werkzaamheden van medewerker en de ervaringen van de medewerker met thuiswerken. Daarnaast worden de balans werk/privé, het aantal thuiswerkdagen van medewerker (en eventueel de dagen waar op hij thuiswerkt) en de thuiswerkplek van de medewerker besproken. Op basis van deze evaluatie of op basis van (tussentijdse) wijziging van omstandigheden van de medewerker, (tussentijdse) wijziging in de functie/werkzaamheden of (tussentijdse) wijziging in de omstandigheden van de hogeschool kunnen gemaakte thuiswerkafspraken gewijzigd worden of kan de toestemming tot thuiswerken worden ingetrokken.”

Kosten en vergoedingen

Thuiswerkvergoeding

Vrijwel alle hogescholen hebben een thuiswerkvergoeding voor bijvoorbeeld verwarming, water, elektriciteit, koffie/thee, et cetera. Het merendeel sluit aan bij de richtlijn voor een vergoeding volgens het NIBUD, twee euro per dag. Een aantal hogescholen heeft daarvan afwijkende vergoedingen.

Bijvoorbeeld: Een vergoeding van 30 euro per maand voor drie dagen of meer thuiswerken per week, 20 euro voor twee dagen per week en 10 euro voor één dag thuiswerken per week. Of € 1,98 per thuiswerkdag, de Nibud norm min twee cent voor afschrijving van het meubilair.

Vergoeding voor internet en/of telefonie

Acht hogescholen geven een vergoeding voor internet en/of telefonie. Uit de meegestuurde thuiswerkregelingen zien we de volgende constructies voor wat betreft vergoedingen bij hogescholen.

“Een vergoeding voor internet 34 euro per maand bij een fulltime dienstverband.”

“Het verstrekken van 25 euro per maand voor de kosten van internetgebruik naar rato van de aanstellingsomvang.”

“Elke medewerker bij de hogeschool, met een dienstverband van ten minste 0,1 fte, krijgt een bedrag van 15 euro per maand naar rato van het dienstverband.”

“Internetvergoeding voor elke medewerker, 15 euro netto per maand, en onkostenvergoeding voor de telefoon (25 euro voor 0,3 fte en hoger, daaronder 12,50).”

“Op de dagen dat een medewerker vanuit huis werkt ontvangt de medewerker een onbelaste vergoeding van € 1,- per dag ten behoeve van het zakelijk gebruik van de privé-internetaansluiting. De internetvergoeding wordt maandelijks, achteraf uitbetaald aan de hand van het aantal gedeclareerde thuiswerkdagen.”

“De internetvergoedingsregeling (dat als onderdeel van de thuiswerkregeling is opgenomen) wordt bekostigd vanuit de DAM (Zestor: decentrale arbeidsmiddelen), de vakbonden hebben hier akkoord op gegeven in het lokale overleg.”

Het is niet altijd duidelijk of deze vergoeding bovenop de thuiswerkvergoeding komt of in plaats van. Dat heeft er mogelijk mee te maken dat sommige documenten zijn opgesteld voordat bekend was dat de thuiswerkvergoeding onbelast zou zijn.

Reiskosten

Vrijwel alle hogescholen hebben een regeling voor reiskosten bij thuiswerken. Daarbij heeft meer dan de helft van de hogescholen de vaste reiskostenvergoeding vervangen door een thuiswerkvergoeding en een reiskostenvergoeding op declaratiebasis. Bij anderen is de vaste reiskostenvergoeding vervangen door een regeling waarbij is afgesproken hoeveel dagen in de week de werknemer thuiswerkt. De kosten worden dan standaard vergoed, bijvoorbeeld bij twee dagen thuiswerken twee dagen thuiswerkvergoeding en drie dagen reiskostenvergoeding.

Hogescholen zoeken eenvoudige manieren om dit met zo min mogelijk administratieve rompslomp te regelen, valt op in de thuiswerkregelingen. Ter illustratie hieronder een aantal voorbeelden hoe hogescholen dit aanpakken.

“De medewerker geeft in AFAS eenmalig zijn vaste reis-/thuiswerkpatroon aan, dat wil zeggen: de vaste werkdagen op locatie en thuis worden aangegeven en dit patroon kan elke lesblokperiode (elke drie maanden) worden aangepast.”

“Op de dagen dat daadwerkelijk sprake is van woon-werkverkeer en de medewerker zich op locatie van de hogeschool, met zijn/haar badge registreert, wordt een vergoeding voor woon-werkverkeer verstrekt. Wanneer thuis wordt gewerkt, medewerker ziek of op vakantie is, wordt geen woon-werkverkeer uitbetaald.”

“Op het moment dat medewerker een thuiswerkvergoeding declareert kan hij voor diezelfde dag geen reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer declareren. Werkt medewerker op dezelfde dag deels op een hogeschool locatie en deels thuis, dan declareert hij voor die dag ofwel de thuiswerkvergoeding ofwel de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Het aantal dagen dat de medewerker een thuiswerkvergoeding ontvangt plus het aantal dagen dat medewerker reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer ontvangt kan samen dus niet meer zijn dan het aantal werkdagen dat een medewerker in een week werkt.”

Overige vergoedingen

Voorbeelden van andere vergoedingen, soms naast de bovenstaande vergoedingen, zijn:

- een eenmalige vergoeding voor medewerkers die door hun functie niet in aanmerking komen voor de thuiswerkvergoeding
- een vergoeding voor extra accessoires thuiswerken
- een eenmalige vergoeding voor de inrichting van de thuiswerkplek.

Wonen in het buitenland/grensregio's

Met name de hogescholen in de grensregio's geven aan een specifiek dilemma te hebben met het opstellen en uitvoeren van thuiswerkbeleid voor werknemers die wonen en werken in het buitenland en grensarbeiders. De gevolgen voor belastingen en sociale zekerheid, verzekeringen en aansprakelijkheid zijn moeilijk te overzien en per land verschillend en leiden tot meer administratieve lasten en kosten.

Andere dilemma's

Hogescholen stippen nog andere dilemma's aan in relatie tot thuiswerkbeleid en regelingen:

- Enkele hogescholen vermelden dat het thuiswerkbeleid het roosteren op locaties niet in de weg moet staan.
- Daar de recente maatregelen vanuit de overheid in coronatijd wisselend en situationeel zijn, is het lastig om nu een passende thuiswerkregeling te ontwikkelen.
- Thuiswerkbeleid in relatie tot hybride onderwijsbeleid voor de toekomst levert complexe vraagstukken op.

Aanvullende opmerkingen in relatie tot thuiswerkregelingen

Een aantal hogescholen expliciteren hun beleid rond thuiswerkregelingen:

- Een hogeschool heeft geen centrale thuiswerkregeling, maar een visie op hybride werken. Teams zijn aan zet. De aard van de werkzaamheden bepaalt de plaats waar het werk wordt verricht. Het thuiswerken wordt wel gefaciliteerd in een losse set aan uitvoeringsregelingen (voorzieningen en faciliteiten).
- Sommige hogescholen hebben een tijdelijk uitvoeringsbeleid rond thuiswerken en zijn het beleid nog vast aan het stellen via het CvB en de Medezeggenschapsraad.
- Wanneer sommige regelingen niet zijn opgenomen in de thuiswerkregeling, is er altijd ruimte voor maatwerk, bijvoorbeeld het beleid in coronatijd.
- Ontbrekend onderwerp in de voorgelegde checklist aan hogescholen is de relatie tussen thuiswerkregelingen en cybersecurity bij medewerkers die thuiswerken.

4. ONLINE GROEPSGESPREK

Voor deelname aan het groepsgesprek hebben 12 hrm-medewerkers zich aangemeld van 11 hogescholen. Uiteindelijk hebben acht hrm-medewerkers deelgenomen aan het groepsgesprek van zeven hogescholen, zowel grote als kleine hogescholen, uit de Randstad, maar ook daarbuiten. Onderstaand de belangrijkste bevindingen uit het gesprek.

Bruikbaarheid checklist

De checklist is een toetsend instrument of alle onderwerpen geregeld zijn op hogescholen, bijvoorbeeld de aandacht voor risicogroepen. De checklist suggereert dat alle onderwerpen aan bod moeten komen in een thuiswerkregeling. Echter, niet alle onderwerpen die in de checklist aan de orde komen zijn op de hogescholen in één thuiswerkregeling geregeld, maar ook veel in andere regelingen.

Stadium thuiswerkregelingen

De deelnemende hogescholen vertellen eerst in welk stadium ze verkeren met thuiswerkregelingen. Niet alle hogescholen hebben thuiswerkregelingen, maar hebben een visie op hybride werken waarbij de onderwerpen van thuiswerkregelingen wel geregeld zijn in losse regelingen. Deze losse regelingen zijn vaak ad hoc gemaakt (in coronatijd) en niet altijd langs de medezeggenschapsraad gegaan. Bij een aantal hogescholen zijn nieuwe thuiswerkregelingen in de maak of in een eindstadium, waarbij alleen de bespreking met de medezeggenschapsraad nog moet volgen.

Communicatie over regelingen

Om de diverse regelingen transparant te maken naar de medewerkers, worden tal van middelen ingezet door de hogescholen. Communicatiemedewerkers zijn ingezet, infographics worden gemaakt, intranet wordt gebruikt, nieuwsbrieven worden uitgegeven, werkgroepen houden de laatste ontwikkelingen bij en leidinggevend worden ingezet. Over de regelingen zelf worden door de medewerkers niet veel vragen gesteld. Die communicatie naar medewerkers is doorgaans (nog) niet geëvalueerd.

Grensarbeiders/medewerkers in het buitenland

De hogescholen in de grensregio's rapporteren dat ze door het thuiswerken van medewerkers in de buurlanden meer te maken hebben gekregen met internationale wet -en regelgeving en dat ze dit een

complexe materie vinden. De hogescholen moeten zich verdiepen in fiscale wetgeving, sociaal zekerheidsrecht en arbeidsrecht en trekken daarvoor flink expertise aan. Ook vindt elke hogeschool het wiel opnieuw uit. Dit brengt hoge kosten met zich mee. Handvatten zijn dan ook welkom volgens de hogescholen in het groepsgesprek, in eerste instantie voor Duitsland en België vanwege de grensproblematiek. Hogescholen kunnen elkaar ook gaan opzoeken om van elkaar te leren en dit samen te regelen.

Met het hybride werken zijn er ook medewerkers die wonen en werken in het buitenland, bijvoorbeeld Zweden of met een tweede huis in Spanje, waarbij de problematiek vergelijkbaar is. De ene hogeschool vindt dit aanvaardbaar, de andere is in het toestaan wat voorzichtiger en acht de binding met de hogeschool en op locatie aanwezig zijn belangrijker.

Nog niet alles geregeld

Een hogeschool oppert dat in de cao bepalingen staan die het thuiswerken raken in het kader van het verlagen van de werkdruk, zoals het recht op onbereikbaarheid, het nader invullen van privétijd en pauzes en het organiseren van beeldschermwerk. In het kader van thuiswerkregelingen bijvoorbeeld is het recht op onbereikbaarheid nog niet geregeld. Ook overige hogescholen schuiven dit voor zich of is het nadenken daarover nog in een pril stadium.

Welzijn van de medewerker

Een andere hogeschool vertelt dat juist door thuiswerken er op de hogeschool veel aandacht is voor vitaliteit van de medewerkers. Er is een hele vitaliteitspagina opgericht na COVID-19. Daar wordt veel gebruik van gemaakt. Op de site staat alles wat gefaciliteerd wordt: van een afspraak maken met een expert over hoe de werkplek ingericht dient te worden tot een pauzemenue op de computer of deelname aan gezamenlijke bewegingsactiviteiten.

Centrale thuiswerkregeling

Een centrale thuiswerkregeling staat nog niet in de cao en de hogescholen geven hun mening over de noodzaak daarvan. Hogescholen hebben al een thuiswerkregeling, dus het lijkt op mosterd na de maaltijd. Hogescholen die al ver zijn, staan niet te wachten op een centrale thuiswerkregeling. Dan is alles voor niets geweest of moet aan medewerkers verteld worden dat alles anders wordt. Het moet er in ieder geval niet toe leiden dat er een lijvig beleidsdocument gemaakt moet worden. Op een kleine hogeschool zijn er korte lijntjes, leidinggevend die vanuit welzijn de medewerkers in de gaten houden. Er kunnen misschien kaders

gegeven worden, maar niet voor een heel nieuw beleidsdocument. Elke keer als er bepalingen in de cao komen, is het voor een kleine hogeschool een hele uitdaging om daarmee aan de gang te gaan.

Veel is wet- en regelgeving en hoe dat te vertalen in thuiswerkregelingen. Dit is nu met de checklist al gedaan.

Als in de cao wordt opgenomen dat er een thuiswerkregeling moet zijn, dan moet deze niet dwingend voorschrijven hoe alles eruit moet zien. Geef bijvoorbeeld alleen de basisvoorwaarden aan vanuit de wet- en regelgeving, Arbo en dergelijke waarbij het noodzakelijk is dat het is afgestemd met de medezeggenschap. Want een 'one size fits all' past geen enkele hogeschool.

Het goede voorbeeld

Sommige hogescholen hebben hun regelingen gedeeld met anderen. Hogescholen die nog moeten starten of een concept hebben, zijn daar meer mee geholpen dan met centrale kaders. Dan kunnen ze zelf nog invulling geven aan de regelingen.

Thuiswerkcontract en flexibiliteit

Maar weinig hogescholen hebben een thuiswerkcontract opgesteld. Een van de hogescholen geeft aan wat ze daarin onder meer hebben opgenomen:

- Arbo-regels
- afstemming met de leidinggevende
- past het thuiswerken bij de werkzaamheden of niet
- een stramien: een bepaald werkpatroon thuis en op locatie
- voldoen aan de Arbo-technische vereisten.

Het contract wordt ondertekend en dan is er voldaan aan de voorwaarden om op een veilige manier thuis te kunnen werken. In principe is het wettelijk verplicht om een thuiswerkcontract op te maken (volgens de Arbocatalogus).

Andere hogescholen hebben contracten op deelaspecten, bijvoorbeeld met het voorzien in een bureau en een stoel. Daarmee is wederzijds duidelijk geworden dat je thuis werkt en moeten medewerkers wel een contract ondertekenen waarin staat dat ze gezond zitten en dat ze hun werkplek goed inrichten. Het is niet een gezamenlijk ondertekend reglement, maar daarmee staat het thuiswerken wel ergens formeel in vastgelegd. In de visie is dan afgesproken dat iedereen in principe thuis mag werken en dat met de leidinggevende en het team is afgestemd. Sommige hogescholen hebben ervoor gekozen om niet alle

onderwerpen strikt af te spreken, omdat ze flexibiliteit in het beleid heel belangrijk vinden. Dat de medewerkers zelf aan zet zijn en dat ze kunnen kiezen per dag en per werkzaamheden of ze willen thuiswerken.

Sommige hogescholen werken met een Arbo-checklist. Op het moment dat iemand een aanvraag doet bij zijn leidinggevende, vindt een beoordeling plaats door de leidinggevende. Er zijn kaders gegeven in de thuiswerkregeling waaruit die beoordeling bestaat en één kader is dat in ieder geval de werkplek in orde moet zijn. Daarvoor moet de werknemer een Arbo-checklist invullen die wordt besproken met de leidinggevende. Daarin wordt vastgelegd wat iemand nodig heeft en daarna wordt een aanvraag gedaan. Dat is ook een contract, maar er wordt niet vastgelegd hoeveel dagen iemand gaat thuiswerken. Het zijn flexibele afspraken tussen leidinggevende en medewerker waar ze zelf invulling aan kunnen geven, maar wat niet benoemd is als een thuiswerkcontract.

Sommige hogescholen vertellen ook dat zware contracten en alles vastleggen niet helemaal past in hun visie en de sfeer bij hybride werken.

Cybersecurity en privacybescherming

Het past doorgaans niet in de thuiswerkregelingen, maar deze zaken moeten wel geregeld zijn. Hogescholen werken standaard met beschermde omgevingen, dus alle documenten die thuis worden gemaakt worden daar opgeslagen. Medewerkers krijgen instructies hoe ze met die beschermde omgeving moeten omgaan. Het gaat ook om een soort arbeidsethos. Er worden doorgaans geen problemen mee ervaren.

5. CONCLUSIES

Cao-partijen hebben Zestor verzocht een analyse te maken van bestaande thuiswerkregelingen op hogescholen en na te gaan of een centrale thuiswerkregeling nodig is. Op basis van de literatuurstudie, ingevulde checklisten en een groepsgesprek kunnen een aantal conclusies getrokken worden.

Dé thuiswerkregeling bestaat niet

Thuiswerkregelingen zijn regelingen die zich richten op het thema thuiswerken. Dit kan één document zijn, maar dit kunnen ook losse beleidsdocumenten zijn die samen de thuiswerkregeling vormen. De ene hogeschool levert ons zes documenten aan, met losse documenten over reiskosten en vergoedingen, over de thuiswerkplek en Arborichtlijnen, en een losse notitie over online leidinggeven. De andere hogeschool heeft een thuiswerkregelingendocument van een pagina. Een volgende hogeschool heeft een visie-document op hybride werken en laat de thuiswerkregeling daar onderdeel van zijn. Alle hogescholen hebben wel beleid, soms nog in ontwikkeling en nog niet altijd afgestemd met de medezeggenschapsraad.

Medezeggenschapsraden hebben vanuit hun rol wel inspraak op de reiskostenregeling (cao I-4) en het gezondheidsbeleid (bijlage X). Thuiswerken is een nieuw thema en dat vraagt om noodzaak tot versterking van de rol van de medezeggenschapsraad.

Thema's thuiswerkregeling

De thema's waar hogescholen aandacht aan besteden in hun thuiswerkregeling zijn in overeenstemming met de mate waarin de thema's naar voren komen in de cao's van andere werkgevers (onderzoek AWWN).

- **Thuiswerkvergoeding**

Een thuiswerkvergoeding is geregeld door vrijwel alle hogescholen. De meeste hogescholen kiezen er, net zoals veel andere werkgevers, voor om de Nibud-norm te hanteren. Wel zien we dat er verschillen zijn in de andere kosten, bijvoorbeeld rondom internetgebruik. Een hogeschool heeft dit met de lokale cao-partners vanuit de DAM-gelden geregeld; in het groepsgesprek werd zichtbaar dat het niet voor alle hogescholen duidelijk was of daar mogelijkheden zijn.

- **Thuiswerkplek**

Het onderzoek van AWWN liet zien dat naast de thuiswerkvergoeding, de thuiswerkplek het volgende thema is waar door vrijwel alle hogescholen afspraken over zijn gemaakt. Hogescholen sturen ons

checklists en bijlages mee waarmee ze hun personeel begeleiden in een zo optimaal mogelijke thuiswerkplek.

- **Werkafspraken**

Net als AWWN constateren wij ook dat het aantal werkafspraken over de kwalitatieve invulling van thuiswerken, relatief laag is. Wat opvalt is dat er weinig aandacht is voor risicogroepen als het gaat om PSA en thuiswerken, zoals jongeren, vrouwen, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, werknemers met thuiswonende kinderen of andere zorgtaken, werknemers met een matige of slechte gezondheid en werknemers met een hoog risico op stressklachten. Ook is er weinig aandacht voor richtlijnen rond pauzes, het na elkaar plannen van overleggen, beweging, het telefoneren en mailen buiten werktijd en richtlijnen over het vaststellen van de te leveren output van de werkzaamheden van de medewerker.

Grenswerken

Met name de hogescholen in de grensregio's geven zowel in de checklist als in het groepsgesprek aan een specifiek dilemma te hebben met het opstellen en uitvoeren van thuiswerkbeleid voor werknemers die wonen en werken in het buitenland en grensarbeiders. In de thuiswerkregelingen wordt daar niet op ingegaan. De gevolgen voor belastingen en sociale zekerheid, verzekeringen en aansprakelijkheid zijn moeilijk te overzien en per land verschillend en leiden tot meer administratieve lasten en kosten. Ook vindt elke hogeschool het wiel opnieuw uit. Dit brengt hoge kosten met zich mee. Handvatten zijn dan ook welkom volgens de hogescholen in het groepsgesprek, in eerste instantie voor Duitsland en België vanwege de grensproblematiek. De SER wijst in haar rapport ook op de nieuwe situaties waarin in de wet- en regelgeving nog niet is voorzien. Er wordt gewerkt aan nieuwe afspraken, op het terrein van de sociale zekerheid wordt dit gedaan door ITEM (Institute for Transnational and Euregional cross border cooperation and Mobility).

Toekomstige thema's

Expliciet is gevraagd om te kijken naar de langere termijn. Leveren thuiswerkregelingen een blijvende wijziging op in de organisatie van het onderwijs en het werk van medewerkers van hogescholen? Volmondig kunnen we stellen dat thuiswerken in coronatijd tot een onomkeerbare verandering heeft geleid, namelijk hybride werken.

Hybride werken

Het gaat om het anders inrichten van het werk, zodat er flexibeler kan worden gewerkt en er beter ingespeeld kan worden op de behoeften van de medewerkers. Hybride werken vraagt een transitie, een cultuuromslag, omdat het werken behoorlijk anders wordt ingericht. Zeker voor het onderwijs waar het

lesrooster leidend is en waar veel docenten in deeltijd werken. Dat creëert nieuwe vraagstukken op het gebied van teamsamenwerking, communicatie, welke hybridevorm er wordt gekozen en het invullen van het hybride leiderschap. Om hogescholen hierbij te ondersteunen ontwikkelde Zestor samen met de WorkLab van de HvA de roadmap hybride werken¹⁷.

Hogescholen verschillen in hun visie op hybride werken, de ene hogeschool is daar verder in dan de ander. Een aantal hogescholen verkent de opties om het tijd- en plaatsafhankelijk werken breed in te zetten en medewerkers in dienst te hebben die wonen en werken in het buitenland, bijvoorbeeld Zweden of met een tweede huis in Spanje. Dat vraagt veel kennis op gebied van sociale verzekering en juridisch terrein.

Psychosociale arbeidsbelasting en telepressure

Er zijn PSA-risico's zoals het gebrek aan contact, de vervagende scheiding tussen werk en privé en ongunstige werktijden (weinig pauzes, lange dagen). De belangrijkste negatieve consequenties van het thuiswerken zijn een afname van motivatie, concentratie en productiviteit, psychische klachten en fysieke klachten als gevolg van beeldschermwerk. De inspectie houdt dit nauwkeurig in de gaten, maar onderzoeken in de toekomst gaan hier meer inzichten op geven. Aandacht voor verschillende risicogroepen (zie vorige thema onder werkafspraken) is een belangrijke, we zien dat hogescholen op dit thema nog weinig doen.

Daarnaast hebben weinig hogescholen afspraken over bereikbaarheid en over mailen en telefoneren buiten werktijd. Terwijl verschillende onderzoeken laten zien dat medewerkers die telepressure¹⁸ ervaren minder psychologisch los kunnen komen van het werk, minder slapen, vaker burn-outklachten ervaren en een slechtere werk-privébalans ervaren. Met name (sociale) normen in het bedrijf zijn een voorspeller voor het ontstaan van telepressure. Het voorstel voor een wet over bereikbaarheid ligt er.

Cybersecurity en privacybescherming

Het past doorgaans niet in de thuiswerkregelingen, en in de checklist is dit onderwerp niet opgenomen, maar toch is het belangrijk om aandacht te hebben en houden voor de informatiebeveiliging. Hybride werken betekent ook werken op andere locaties, met het risico op mogelijk minder veilige internetverbindingen en het slepen met laptops en andere mediadragers met het risico op verlies. Uit het groepsgesprek bleek dat hogescholen standaard werken met beschermde omgevingen, dus alle documenten die thuis worden gemaakt worden daar opgeslagen. Medewerkers krijgen instructies hoe ze met die beschermde omgeving moeten omgaan. Het SER-onderzoek haalt twee onderzoeken (van TNO en de

¹⁷ <https://zestor.nl/roadmap-op-weg-naar-hybride-werken>

¹⁸ Telepressure: de druk en noodzaak die door medewerkers wordt gevoeld om op digitale berichten (e-mail, Teams, chat, whatsapp, sms et cetera) te reageren

Rekenkamer, beide uit 2020) aan en laat zien dat tijdens het thuiswerken in de pandemie vaak gebruik werd gemaakt van eigen laptops, eigen software, die vaak niet goed waren afgestemd met de privacy- en informatieveiligheidseisen van het werk. Recent onderzoek van Binnenlands Bestuur naar Microsoft Cloud laat zien dat dit een punt van aandacht blijft¹⁹. De SER richt zich op cyberweerbaarheid, het hebben van de juiste cybersecuritystandaarden en bewustzijn van cyberaanvallen. Concreet adviseert het SER: “Ook is er specifiek meer aandacht nodig voor de gevolgen van het werken op een andere locatie voor de informatieveiligheid. Werknemers moeten worden geïnformeerd over hoe zij hun werkplek, ongeacht waar ze werken, zo kunnen inrichten dat deze voldoet aan de cybersecuritystandaarden. Het is belangrijk om daarbij oog te hebben voor wat werknemers hiervoor nodig hebben, bijvoorbeeld in de vorm van begeleiding op afstand en middels training op het gebied van digitale vaardigheden.”

Kanttekeningen

De eerste kanttekening bij dit onderzoek betreft de respons. Van 21 hogescholen hebben wij de informatie ontvangen. Van 15 hogescholen niet, ondanks persoonlijk verzoek aan de hogescholen door de onderzoekers. Dit betekent niet dat 15 hogescholen geen enkele vorm van thuiswerkregeling kennen. Het kan zijn dat er hogescholen zijn die op dit onderwerp nog niet zo ver zijn en daarom niet mee hebben gedaan. Het ophalen van de thuiswerkregelingen was tussen eind december 2021 en half januari 2022. Dat was een periode van onverwachte verlengde kerstvakantie en lock-down. Mogelijk heeft dit de respons beïnvloed.

Een tweede kanttekening vanuit de onderzoekers, die mogelijk te maken heeft met de onderzoeksperiode van eind december 2021 en half januari 2022. De ontvangen documenten waren niet altijd up-to-date, zoals bijvoorbeeld een voorstel voor reis- en thuiswerkvergoeding die opgesteld is in de zomer van 2021 met diverse scenario's die nog niet definitief waren. Pas recent is besloten dat de thuiswerkvergoeding onbelast is geworden, daardoor lagen documenten en afspraken mogelijk stil.

De laatste kanttekening richt zich op de kosten die hogescholen maken als gevolg van het thuiswerken. In het groepsgesprek heeft een hogeschool aangegeven dat zij een half miljoen extra kosten maken. Er zijn hogescholen die de extra kosten voor de hogeschool met de DAM-gelden compenseren. Dit onderzoek richt zich alleen op de vergoedingen die de werkgever biedt aan de werknemer. Een totaaloverzicht van kosten en besparingen (minder werkplekken nodig, gas, elektriciteit, reiskosten versus thuiswerkvergoeding) behoort niet tot de scope van dit onderzoek.

¹⁹ <https://www.binnenlandsbestuur.nl/digitaal/teams-onedrive-en-sharepoint-onveilig-voor-rijk>

Conclusie noodzaak thuiswerkregeling

Het onderzoek dient inzicht te verschaffen voor cao-partijen of een centrale thuiswerkregeling, in de vorm van een kaderregeling, nodig is. Veel hogescholen hebben al een thuiswerkregeling of hebben een concept regeling die alleen nog de goedkeuring van het CvB en de medezeggenschapsraad behoeft. Wat opvalt is dat hogescholen de nodige flexibiliteit bij de invulling van een thuiswerkregeling wensen. De wens komt voort uit hun visie op hybride werken en de wens dat de medewerker zelf aan zet is. Een groots opgezette regeling met veel voorschriften wordt dan ook niet als opportuun beschouwd. Mocht besloten worden tot opname van een regeling in de cao, dan zou deze volgens de hogescholen op hoofdlijnen de randvoorwaarden moeten schetsen, waarbij hogescholen wel nog hun eigen accenten kunnen leggen, samen met de medezeggenschap.

Daarnaast zien we dat hogescholen actief en serieus bezig zijn op dit onderwerp, maar ook vaak zelf het wiel opnieuw uitvinden. Ook al bestaat dé thuiswerkregeling niet, het is wel belangrijk dat er kennisdeling is op huidige en toekomstige thema's (hybride werken, PSA, cybersecurity en grenswerken) en het delen van goede praktijkvoorbeelden. Een leergemeenschap of platform die actief de hogescholen hiermee ondersteunt kan zeer nuttig zijn. De checklist die dienst heeft gedaan als onderzoeksinstrument is een basis om hogescholen te ondersteunen bij het goed ondersteunen van hun medewerkers. Het hybride werken is in ontwikkeling en daarmee is deze checklist ook een document dat aan verandering onderhevig is. Actualisering is een noodzakelijk aandachtspunt.

BIJLAGE 1

CHECKLIST THUISWERKREGELINGEN

WETTEN, VOORZIENINGEN, RANDVOORWAARDEN EN AANDACHTSPUNTEN BIJ THUISWERKEN

Deze checklist is opgesteld om hogescholen te attenderen op alle mogelijke aspecten van thuiswerken. De checklist kan helpen met het vormgeven van een eigen thuiswerkbeleid bij hogescholen.

Overzicht wetten en regelingen

Een overzicht met de inhoud van de wetten en regelingen waarnaar in deze checklist verwezen wordt, is te vinden op: zestor.nl/thuiswerkregelingen

BELEID THUISWERKEN

Definitie thuiswerken (*Arbocatalogus*)

Er is sprake van thuiswerk als een medewerker (een gedeelte van) de arbeid structureel thuis verricht in plaats van op de reguliere werkplek.

Beleid thuiswerken	Antwoord	Regelgeving
Heeft de hogeschool een beleid rond thuiswerken?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Is dit beleid op schrift gesteld?	☐ ja ☐ nee	
Kent het beleid van de hogeschool een definitie van thuiswerken?	☐ ja ☐ nee	
Is de definitie afwijkend van bovenstaande definitie?	☐ ja ☐ nee	
Zo ja, welke definitie hanteert jullie hogeschool?	Vul in...	
Is het thuiswerkbeleid op centraal niveau binnen de hogeschool uitgewerkt?	☐ ja ☐ nee	
Geldt het beleid rond thuiswerken voor alle hogeschoolmedewerkers?	☐ ja ☐ nee	
Zo nee, voor welke functies binnen de hogeschool geldt de thuiswerkregeling?	Vul in...	
Is in het beleid opgenomen dat er een evaluatie van het beleid inzake thuiswerken plaatsvindt?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Is het beleid afgestemd met de medezeggenschapsraad?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Is er een procedure voor het aanvragen van thuiswerken?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Wordt er met individuele medewerkers een thuiswerkovereenkomst/thuiswerkcontract overeen gekomen?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus

BELEID IN CORONATIJD

Is in het beleid opgenomen dat tijdens coronatijd:	Antwoord	Regelgeving
Medewerkers die behoren tot de medische risicogroepen kunnen worden vrijgesteld van het onderwijsproces op locatie?	☐ ja ☐ nee	Corona handleiding
Medewerkers met gezinsleden/huisgenoten die behoren tot de medische risicogroepen kunnen worden vrijgesteld van het onderwijsproces op locatie?	☐ ja ☐ nee	Corona handleiding
Zwangere werknemers die 28 weken of langer zwanger zijn, thuis mogen werken?	☐ ja ☐ nee	Corona handleiding
Een medewerker die niet tot de risicogroep behoort maar zich wel zorgen maakt, hierover in gesprek kan gaan met de werkgever. En dat de medewerker de bedrijfsarts kan consulteren.	☐ ja ☐ nee	Corona handleiding

THUISWERKPLEK

Is er in het thuiswerkbeleid opgenomen:		
Dat de medewerker een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek moet hebben?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Hoe de werkgever zich op de hoogte stelt van de kwaliteit van de thuiswerkplek? Bijvoorbeeld door beoordeling door een (interne) deskundige op grond van een foto of tijdens een (digitaal) bezoek, of door een zelfrapportage aan de hand van checklist.	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Dat er zo nodig kosteloos een werktafel (verstelbaar 62-82 cm of vaste hoogte 74-76 cm), bureaustoel (verstelbaar bij voorkeur NPR 1813), beeldscherm, toetsenbord, muis, verlichting en zo nodig printer, voetensteun, tweede beeldscherm, headset verstrekt, vergoed of uitgeleend wordt?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Op welke wijze er aandacht is voor de arbo-aspecten (fysieke aspecten en werkdruk) van thuiswerken uit de RI&E?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus, Inspectie, RI&E
Dat de arbeidstijdenbepalingen in cao en Arbeidstijdenwet niet worden overschreden?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus Cao
Of thuiswerkende medewerkers worden gemonitord?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Zo ja, wordt er voldaan aan de Voorwaarden van de Autoriteit Persoonsgegevens voor het controleren van medewerkers	☐ ja ☐ nee	
Hoe de werkgever psychosociale overbelasting tegengaat? Bijvoorbeeld: werkdruk en werkstress.	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus Corona handleiding
Dat leidinggevend actief zijn in het onderhouden van individueel contact met medewerkers. 'Werkplezier en werkstress' is daarbij een belangrijk gespreksonderwerp.	☐ ja ☐ nee	Corona handleiding

Dat de hogeschool de medewerkers informeert over de mogelijkheid de ervaren werkstress te bespreken met de bedrijfsarts (via de arbodienst een afspraak maken voor het preventief spreekuur van de bedrijfsarts).	☐ ja ☐ nee	Corona handleiding
Dat voorlichting aan medewerkers en leidinggevenden over regels en risico's wordt gegeven.	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Dat er aandacht is voor risicogroepen als het gaat om PSA en thuiswerken: jongeren, vrouwen, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, werknemers met thuiswonende kinderen of met andere zorgtaken, werknemers met een matige tot slechte gezondheid en werknemers met een hoog risico op het gebied van stressklachten.	☐ ja ☐ nee	Inspectie
Richtlijnen over de bereikbaarheid op de hbo-instelling?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Richtlijnen over de minimale aanwezigheid op de hbo-instelling?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Concrete richtlijnen ten aanzien van: - pauzes - het na elkaar plannen van overleggen - beweging - telefoneren en mailen buiten werktijd	☐ ja / ☐ nee ☐ ja / ☐ nee ☐ ja / ☐ nee ☐ ja / ☐ nee	Inspectie
Concrete richtlijnen ten aanzien van onderling formeel en informeel contact tussen leidinggevenden en medewerkers en medewerkers onderling?	☐ ja ☐ nee	Inspectie, Arbocatalogus
Hoe de te leveren output van de werkzaamheden wordt vastgesteld?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus
Dat het bespreken van het thuiswerken tijdens functioneringsgesprekken aan bod komt?	☐ ja ☐ nee	Arbocatalogus,

KOSTEN EN VERGOEDINGEN

Is in het thuiswerkbeleid opgenomen:		
Een thuiswerkvergoeding? (voor verwarming, water, elektriciteit, koffie/thee en toiletpapier)	☐ ja ☐ nee	NIBUD/Ministerie van Financien, cao
Zo ja, hoe ziet deze vergoeding eruit?	☐ Vergoeding volgens de NIBUD richtlijn van 2 euro per dag. ☐ Vergoeding lager dan de NIBUD richtlijn van 2 euro per dag. ☐ Vergoeding hoger dan de NIBUD richtlijn van 2 euro per dag. ☐ Anders, nl: Klik of tik om tekst in te voeren.	NIBUD/Ministerie van Financien, cao

Een vergoeding voor abonnementskosten van internet en telefonie.	☐ ja ☐ nee	werkkosten regeling belastingdienst
Hoe de reiskostenvergoeding wordt ingevuld?	☐ ja ☐ nee	
Zo ja, hoe ziet de reiskostenvergoeding eruit?	☐ Geen wijziging met eerder beleid, vaste reiskostenvergoeding is gebleven, ook als medewerkers thuiswerken. ☐ Vaste reiskostenvergoeding is vervangen door thuiswerkvergoeding en reiskosten worden vergoed op declaratie basis. ☐ Vaste reiskostenvergoeding is vervangen door regeling waarbij vooraf is afgesproken hoeveel dagen in de week iemand thuis werkt en hoeveel dagen iemand reist. Die kosten worden standaard vergoed. Bijvoorbeeld bij 5 werkdagen, 2 dagen thuiswerkvergoeding en 3 dagen reiskostenvergoeding. ☐ Anders, nl: Klik of tik om tekst in te voeren.	werkkosten regeling belastingdienst cao
Andere vergoedingen?	☐ nee ☐ ja, nl: Klik of tik om tekst in te voeren.	cao

Overige vragen

Zijn er punten die in jullie thuiswerkregeling wel zijn opgenomen en hier niet genoemd staan? Zo ja, welke zijn dit? Bijv. afspraken over beeldschermwerk	Klik of tik om tekst in te voeren.
Welke specifieke dilemma's hebben jullie als hogeschool bij het opstellen en uitvoeren van het thuiswerkbeleid? Bijv. grensregio	Klik of tik om tekst in te voeren.

BIJLAGE 2

RESULTATEN ANALYSE CHECKLIST THUISWERKREGELINGEN

Onderstaand overzicht geeft de resultaten van de ingevulde checklist door hogescholen. Deze is in totaal door 20 hogescholen ingevuld.

Beleid rond thuiswerken (n=20)

Vragen	Aantallen Ja
Heeft de hogeschool een beleid rond thuiswerken?	16
Is dit beleid op schrift gesteld?	16
Kent het beleid van de hogeschool een definitie van thuiswerken?	13
Is de definitie afwijkend van bovenstaande definitie?	7
Zo ja, welke definitie hanteert jullie hogeschool?	• Niet echt een definitie. Er is wel bepaald dat je alleen voor de regeling in aanmerking komt als je structureel een vast aantal dagen per week gedurende langere periode thuis werkt • Het op vrijwillige basis incidenteel, of gedurende een bepaalde (langere) aaneengesloten periode, op basis van afspraken met de werkgever, verrichten van een gedeelte van de arbeid vanuit de eigen woning voor maximaal 1 dag per week indien er sprake is van een deeltijdfunctie en maximaal 2 dagen per week op basis van een fulltime aanstelling. • Er is wel een thuiswerkregeling die voorziet in een vergoeding. Het beleid wordt nog opgesteld. De regeling is met de MR afgestemd. (nee ingevuld bij is er een beleid rond thuiswerken) • In overleg met de leidinggevende een of meerdere dagen thuis werken (niet incidenteel) • De medewerker werkt (gemiddeld) minimaal 1 dag in de week structureel thuis. • Het gaat om een overbruggingsregeling waarin afspraken zijn gemaakt over het werken op afstand.
Is het thuiswerkbeleid op centraal niveau binnen de hogeschool uitgewerkt?	16
Geldt het beleid rond thuiswerken voor alle hogeschoolmedewerkers?	7 Nee

Zo nee, voor welke functies binnen de hogeschool geldt de thuiswerkregeling?	• Alle functies behalve locatiegebonden functies. • Er is de voorwaarde dat de werkzaamheden en omstandigheden zodanig zijn dat thuiswerken mogelijk is. Dat sluit automatisch bepaalde functiegroepen uit. • Onderwijzend personeel is uitgesloten. • Vooralsnog toegespitst op het genooddaakt thuiswerken i.v.m. corona. • Voor medewerkers die een niet-locatie gebonden functie hebben. Daarnaast gelden voor medewerkers met een aanstelling van 0,1 en 0,2 afwijkend beleid. • Voor sommige functies is thuiswerken niet mogelijk gelet op de aard van het werk o.a. conciërges • Voor alle medewerkers die op het huisadres in opdracht van de leidinggevende werkzaamheden voor de HZ verricht. (bijv. cateringmedewerkers niet) • Elke medewerker in dienst van de Hanze -met een dienstverband van tenminste 0,1 fte- ontvang een thuiswerkvergoeding. • Er geldt een tenzij regel. Indien de functie het niet toelaat. Afstemming met lg is nodig (bv functie conciërges en frontoffice medewerkers).
Is in het beleid opgenomen dat er een evaluatie van het beleid inzake thuiswerken plaatsvindt?	10
Is het beleid afgestemd met de medezeggenschapsraad?	12
Is er een procedure voor het aanvragen van thuiswerken?	10
Wordt er met individuele medewerkers een thuiswerkovereenkomst/thuiswerkcontract overeen gekomen?	3

Beleid in coronatijd (n=20)

Vragen	Aantallen Ja
Is in het beleid opgenomen dat tijdens coronatijd:	
Medewerkers die behoren tot de medische risicogroepen kunnen worden vrijgesteld van het onderwijsproces op locatie?	8
Medewerkers met gezinsleden/huisgenoten die behoren tot de medische risicogroepen kunnen worden vrijgesteld van het onderwijsproces op locatie?	6
Zwangere werknemers die 28 weken of langer zwanger zijn, thuis mogen werken?	7
Een medewerker die niet tot de risicogroep behoort maar zich wel zorgen maakt, hierover in gesprek kan gaan met de werkgever. En dat de medewerker de bedrijfsarts kan consulteren.	11

Beleid rond de thuiswerkplek (n=18)

Vragen	Aantallen Ja
Is in het thuiswerkbeleid opgenomen:	
Dat de medewerker een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek moet hebben?	16
Hoe de werkgever zich op de hoogte stelt van de kwaliteit van de thuiswerkplek? Bijvoorbeeld door beoordeling door een (interne) deskundige op grond van een foto of tijdens een (digitaal) bezoek, of door een zelfrapportage aan de hand van checklist.	11
Dat er zo nodig kosteloos een werktafel (verstelbaar 62-82 cm of vaste hoogte 74-76 cm), bureaustoel (verstelbaar bij voorkeur NPR 1813), beeldscherm, toetsenbord, muis, verlichting en zo nodig printer, voetensteun, tweede beeldscherm, headset verstrekt, vergoed of uitgeleend wordt?	18
Op welke wijze er aandacht is voor de arbo-aspecten (fysieke aspecten en werkdruk) van thuiswerken uit de RI&E?	15
Dat de arbeidstijdenbepalingen in cao en Arbeidstijdenwet niet worden overschreden?	9
Of thuiswerkende medewerkers worden gemonitord?	0
Zo ja, wordt er voldaan aan de Voorwaarden van de Autoriteit Persoonsgegevens voor het controleren van medewerkers	0
Hoe de werkgever psychosociale overbelasting tegengaat? Bijvoorbeeld: werkdruk en werkstress.	12
Dat leidinggevendend actief zijn in het onderhouden van individueel contact met medewerkers. 'Werkplezier en werkstress' is daarbij een belangrijk gespreksonderwerp.	15
Dat de hogeschool de medewerkers informeert over de mogelijkheid de ervaren werkstress te bespreken met de bedrijfsarts (via de arbodienst een afspraak maken voor het preventief spreekuur van de bedrijfsarts).	14
Dat voorlichting aan medewerkers en leidinggevendend over regels en risico's wordt gegeven.	13
Dat er aandacht is voor risicogroepen als het gaat om PSA en thuiswerken: jongeren, vrouwen, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, werknemers met thuiswonende kinderen of met andere zorgtaken, werknemers met een matige tot slechte gezondheid en werknemers met een hoog risico op het gebied van stressklachten.	7
Richtlijnen over de bereikbaarheid op de hbo-instelling?	12
Richtlijnen over de minimale aanwezigheid op de hbo-instelling?	13
Concrete richtlijnen ten aanzien van: - pauzes - het na elkaar plannen van overleggen - beweging - telefoneren en mailen buiten werktijd	6 4 4 3
Concrete richtlijnen ten aanzien van onderling formeel en informeel contact tussen leidinggevendend en medewerkers en medewerkers onderling?	4
Hoe de te leveren output van de werkzaamheden wordt vastgesteld?	5
Dat het bespreken van het thuiswerken tijdens functioneringsgesprekken aan bod komt?	14

Kosten en vergoedingen (n=18)

Vragen	Aantallen Ja
Een thuiswerkvergoeding? (voor verwarming, water, elektriciteit, koffie/thee en toiletpapier)	18
Zo ja, hoe ziet deze vergoeding eruit? - Vergoeding volgens de NIBUD-richtlijn van 2 euro per dag 11 - Vergoeding lager dan de NIBUD-richtlijn van 2 euro per dag 1 - Vergoeding hoger dan de NIBUD-richtlijn van 2 euro per dag 0 Anders, nl: 5 • Vergoeding internet 34 euro ft. dienstverband • 30 euro netto per maand voor 3 dagen of meer per week thuiswerken; 20 euro voor 2 dagen per week en 10 euro voor een dag thuiswerken • 500 euro eenmalig voor inrichting thuiswerkplek • Thuiswerkvergoeding van 30 euro netto per maand, rato dienstverband • Elke medewerker in dienst met een dienstverband van tenminste 0,1 fte krijgt indien tenminste een dag thuis gewerkt wordt een vaste internetvergoeding van 1,50 netto per thuiswerkdag voor het zakelijk gebruik van internet. Daarnaast krijgt elke medewerker met een dienstverband van tenminste 0,1 fte een thuiswerkvergoeding van 1,98 euro netto voor elke thuisgewerkte dag. Nibud norm 2 euro minus afschrijving meubilair 0,02 netto.	
Een vergoeding voor abonnementskosten van internet en telefonie.	8
Hoe de reiskostenvergoeding wordt ingevuld?	18
Zo ja, hoe ziet de reiskostenvergoeding eruit? - Geen wijziging met eerder beleid, vaste reiskostenvergoeding is gebleven, ook als medewerkers thuiswerken. 0 - Vaste reiskostenvergoeding is vervangen door thuiswerkvergoeding en reiskosten worden vergoed op declaratie basis. 11 - Vaste reiskostenvergoeding is vervangen door regeling waarbij vooraf is afgesproken hoeveel dagen in de week iemand thuis werkt 4	

en hoeveel dagen iemand reist. Die kosten worden standaard vergoed. Anders, nl.:	2 • What you travel is what you get • Er is met ingang van de invoering van de thuiswerkvergoeding per 1 januari 2021 ook een flexibele reiskostenregeling woon-werkverkeer op declaratiebasis ingevoerd van € 0,14 per feitelijk gereden km. Op een werkdag (ma-vr.) kan aan één van de regelingen worden deelgenomen.
Andere vergoedingen? Zo ja, nl.:	6 • Eenmalige vergoeding medewerkers die o.b.v. functie niet in aanmerking kwamen thuiswerkvergoeding. • Voor aanschaf bureau en bureaustoel. • Facilitering thuiswerkplek. • Budget voor inrichten werkplek thuis • Alle medewerkers in dienst van de KPZ ontvangen een netto-vergoeding van € 300,-. Voor medewerkers die < 0,4 fte aanstelling hebben, ontvangen het bedrag naar rato. Het persoonlijk budget is vrij besteedbaar ten behoeve van eigen professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Voorbeelden van besteding zijn: registratiekosten beroepsverenigingen, eigen literatuur, tijdschriften, eigen abonnementen, sportactiviteiten. • Om thuis te mogen werken dient de medewerker aan de hand van de beeldscherm-werk-check in AFAS aan te tonen dat zijn thuiswerkplek voldoet aan de eisen van de Arbowet. Onder supervisie van de arbo-coördinator beoordelen de medewerkers van de HR-servicedesk de check waarna de leidinggevende vaststelt dat de thuiswerkplek voldoet of bepaalt welk meubilair en/of ict middelen nodig zijn om de thuiswerkplek geschikt te maken. Indien nodig krijgt de medewerker toestemming om in een thuiswerkshop in Topdesk een stoel (301 euro), monitor (130 euro), voetensteun (45 euro) en/of toetsenbord (10 euro) te bestellen die in bruikleen wordt verstrekt. • Inzet DAM voor extra accessoires thuiswerken.

Overige vragen en antwoorden

Zijn er punten die in jullie thuiswerkregeling wel zijn opgenomen en hier niet genoemd staan? Zo ja, welke zijn dit? Bijv. afspraken over beeldschermwerk.

- Bovenstaande vragen en items zijn voor een groot deel (nog) niet vastgelegd in een door het CVB vastgesteld beleidsdocument, echter zijn de diverse onderdelen vastgesteld en uitgevoerd. Enkele antwoorden in bovenstaande enquête vragen nadere toelichting of gedeeltelijke invulling. Bijvoorbeeld: faciliteiten thuiswerkplek: de hogeschool biedt geen bureau en verlichting.
- Cyberveiligheid en wat thuiswerken betekent voor de manier van leidinggeven. Wijzen op de consequenties van wonen in het buitenland en werken in Nederland.
- Op dit moment kent de hogeschool een tijdelijke internetvergoeding en reiskostenvergoeding op declaratiebasis. Er wordt gewerkt aan een nieuwe structurele regeling per 1 april 2022, met een reiskosten- en thuiswerkvergoeding op declaratiebasis. Met deze nieuwe regeling in het achterhoofd is de checklist ingevuld. E.e.a. moet nog geaccordeerd worden door de MR en CvB. De conceptregelingen zijn bijgesloten. Een internetvergoeding is nog onzeker Meubilair en IT-middelen zullen gefaciliteerd worden. Verlichting en printers niet. Een aantal zaken in deze checklist is niet opgenomen in het thuiswerkbeleid, maar wel in andere documenten of communicatie. Er is geen specifiek beleid in coronatijd (behoudens aanpassing van de vergoedingsregelingen). In overleg tussen medewerker en leidinggevende wordt maatwerk toegepast.
- De hogeschool heeft geen Thuiswerkregeling, maar een visie op hybride werken. De visie houdt in dat teams aan zet zijn. De aard van de werkzaamheden bepaalt de plaats waar het werk wordt verricht. Zie bijgevoegd visiedocument in de email. In een losse set aan uitvoeringsregelingen (voorzieningen en faciliteiten) wordt het thuiswerken wel gefaciliteerd. Bijvoorbeeld voor de faciliteiten van de thuiswerkplek/ thuiswerkvergoeding en reiskosten.
- Beleid in coronatijd is opgenomen in het coronaprotocol voor studenten en medewerkers dat voortdurend wordt geactualiseerd. Informatie over Thuiswerkplek, Werkdruk, Bewegen en Werkstress is opgenomen in infographics die met de thuiswerkovereenkomst worden meegestuurd.
- De hogeschool heeft geen uitgebreide Thuiswerkregeling, maar wel een thuiswerkvergoedingsregeling. Veel van de hiervoor genoemde onderwerpen zijn opgenomen in de coronaprotocolen van de verschillende kunstacademies. Ook staat er allerlei informatie op het intranet, bijvoorbeeld over gezond thuiswerken.
- We hebben nu tijdelijk uitvoeringbeleid rondom thuiswerken en zijn bezig om beleid vast te stellen via het CvB en AMR. Naar verwachting zal ons beleid in het voorjaar live kunnen gaan mits besluitvorming heeft plaatsgevonden
- Bovenstaande vragen kunnen alleen met ja/nee worden beantwoord. Bij sommige vragen volstaat ja/nee niet, maar is uitleg nodig. Bijvoorbeeld bij het onderdeel Beleid in coronatijd. In onze Thuiswerkregeling is hierover niets specifiek opgenomen, maar er is altijd ruimte voor maatwerk en de afgelopen periode is dit ook regelmatig aan de orde geweest. Medewerkers die tot een medische risicogroep behoren kunnen dit bespreken met hun leidinggevende of de bedrijfsarts en dan is maatwerk mogelijk.
- Ook is nuancering op zijn plaats over hetgeen al dan niet als richtlijn in het thuiswerkbeleid is opgenomen. Zo hebben wij bijvoorbeeld geen concrete richtlijnen in het beleid opgenomen over bereikbaarheid, overleg, pauzes etc. Wel hebben we in de thuiswerkregeling opgenomen dat medewerker hierover concrete afspraken maakt met zijn leidinggevende of team.
- We hebben aanvullende richtlijnen, beeldschermbril.

Welke specifieke dilemma's hebben jullie als hogeschool bij het opstellen en uitvoeren van het thuiswerkbeleid? Bijv. grensregio

- Bij grensarbeiders heeft thuiswerken gevolgen voor de belasting en sociale zekerheid. Dit leidt tot een toename van de administratieve lasten en hogere kosten voor de hogeschool. Laten we grensarbeiders vrij in hun keuze van wel/niet thuiswerken of wordt er verwacht dat zij op een hogeschool locatie werken?
- Wonen en werken in het buitenland. We zien door het hybride werken vraagstukken ontstaan rondom het werken vanuit het buitenland. We zijn aan het onderzoeken wat dit betekent voor de teams, maar ook op aspecten als verzekeringen, aansprakelijkheid enz.
- Grensarbeid. Medewerkers die in het buitenland wonen en in Nederland werken zijn uitgesloten van thuiswerken
- Grensregio
- De regeling Thuiswerken heeft het structureel thuiswerken vastgelegd
- We hebben te maken met grensarbeiders. Vooralsnog gelden hiervoor bijzondere bepalingen (verlengd t/m maart 2022)
- Hoe zorg je ervoor dat je het rooster voor fysiek onderwijs nog sluitend krijgt?
- Het beleid moet het roosteren op locaties niet in de weg staan. Hoe zorgen we ervoor dat we de administratieve druk en uitvoeringsdruk van het beleid in de perken houden.
- Een specifiek dilemma voor de hogeschool is medewerkers die in het buitenland wonen. In de Thuiswerkregeling is hierover niets opgenomen, maar voor deze doelgroep is, gelet op complexiteit, apart aandacht en informatie beschikbaar.
- De maatregelen (vanuit de overheid) zijn wisselend en situationeel daarom lastig om nu een passende thuiswerkregeling te ontwikkelen.
- Thuiswerkbeleid in relatie tot het hybride onderwijsbeleid voor de toekomst is in de maak. Dit levert complexe vraagstukken op.
- Dilemma's die we hadden lag met name bij de uitvoering van de thuiswerkvergoeding (hoe om te gaan met wisselende werkdagen, werken bij verschillende vestigingen).

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
info@zestor.nl
ZESTOR.NL

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



UNIENFTO

AOB Algemene Onderwijsbond

