

# Thuiswerken

## Een beeld in de gehandicaptenzorg

In deze factsheet leest u de resultaten van het onderzoek rondom het thuiswerken binnen de gehandicaptensector, ten tijde van de Covid-19 crisis.

### Aanleiding

Naar aanleiding van vragen van leden en op verzoek van de AVA (onze interne commissie arbeid met bestuurders van gehandicaptenorganisaties), is gestart met een kwantitatief onderzoek onder de HR-/Arbo professionals van de gehandicaptenzorg organisaties rondom het thuiswerken.

Doelen ervan zijn:

- 1) een algemeen beeld krijgen van het thuiswerken binnen de gehandicaptensector, en,
- 2) inventariseren van wat nodig is en hoe de VGN hierop kan acteren.

We zijn gestart met een aantal interviews bij HR/ Arbo professionals om te achterhalen wat de relevante thema's zijn om via een vragenlijst (via SurveyMonkey) onze leden voor te leggen. Ook is via LinkedIn een stelling geplaatst over het thuiswerken waarbij medewerkers (in de gehandicaptenzorg) een reactie konden geven (deze reacties zou u zelf kunnen terugkijken op onze facebook pagina).

### Algemene gegevens: 110 respondenten<sup>1</sup>

In totaal hebben 110 respondenten de vragenlijst ingevuld, het betreft 106 organisaties. De meeste van deze respondenten zijn HR (Human Resource) professionals (60%). Ook bestuurders en Arbo professionals hebben deze vragenlijst ingevuld.

### Thuiswerkbeleid-/regeling: ongeveer 40% heeft deze

Ongeveer 40% van de organisaties heeft op dit moment een thuiswerkbeleid/-regeling, waarvan de meeste organisaties aangeven dat dit tijdelijk van aard is (63%).

De ondernemingsraad is in de meeste gevallen betrokken geweest bij het opstellen van het beleid/ de regeling. Bij slechts 17% van de organisaties sluit de werkgever een thuiswerkovereenkomst met de individuele werknemer. Het onderwerp dat het meeste

<sup>1</sup> In het vervolg van deze factsheet hebben we het over 'organisaties', daarmee bedoelen we 'respondenten'.

genoemd is als onderdeel van een thuiswerkbeleid-/regeling is: de inrichting van de werkplek en Arbowetgeving (66%), gevolgd door aandacht/ samenwerking (57%) en privacy (43%).

Onderwerpen van thuiswerkregeling	Aantal keer beantwoord
Reiskostenvergoeding	11
Thuiswerkvergoeding	7
Inrichting werkplek en Arbowetgeving	23
Privacy	15
Aandacht/ samenwerking	20
Thuiswerkovereenkomst	6
Anders, namelijk	10

Onder 'anders' is meeste genoemd: wanneer werkt iemand thuis en wanneer niet?

Als we kijken naar de toekomst, dan geeft een meerderheid van de werkgevers aan het thuiswerken niet te zullen verplichten onder hun medewerkers (65%).

### Verdieping van de onderwerpen in thuiswerkbeleid-/regeling

Reiskosten- en thuiswerkvergoeding:

Sinds de start van de coronacrisis is de reiskostenvergoeding ongewijzigd gebleven (76%). 90% van de organisaties geeft geen thuiswerkvergoeding aan medewerkers (90%). Van de organisaties die wél een

thuiswerkvergoeding geven, varieert de vergoeding in euro's: van € 1,- tot € 2,- per dag/€ 25,- tot € 40,- netto per maand. De reden dat organisaties geen thuiswerkvergoeding aanbieden is, omdat zij in de meeste gevallen bezig zijn met het ontwikkelen van het beleid. Binnen veel organisaties loopt de reiskostenvergoeding door, terwijl medewerkers thuis werken (=ook een soort compensatie).

**"Hoe ver moet je gaan t.a.v. het vergoeden van een thuiswerkvergoeding als het voor de groep zorgmedewerkers om relatief weinig thuiswerk-uren (circa 4u per week) betreft?"**

### **Inrichting thuiswerkplek/ Arbo**

Ten aanzien van de inrichting van de thuiswerkplek volgens Arbo wettelijke vereisten kunnen medewerkers middelen aanvragen bij hun werkgever of deze middelen van kantoor gebruiken krijgen. Denk hierbij aan bureaus, tafels, stoelen, beeldscherm(en).

Het geven van een vergoeding is minder gebruikelijk. 69% van de organisaties is bekend met de fiscale regels die gelden bij de aanschaf van ARBO-middelen. Sommige organisaties vergoeden dit vanuit de werkkostenregeling.

Een minderheid van de organisaties (37%) inventariseert en evalueert de risico's die verbonden zijn aan thuiswerken via een Risico-Inventarisatie en – Evaluatie (RI&E), maar kent *geen* plan van aanpak met maatregelen om de risico's te beperken (72%).

De benoemde risico's liggen op het vlak van de mentale belasting bij medewerkers (78%), gevolgd door fysieke belasting bij medewerkers (68,%) en arbeids-/rusttijdenwet (63%). Bij 'anders' gaven organisaties vooral aan dat er ook kansen liggen met betrekking tot het thuiswerken en dat verbinding met collega's/ de organisaties moeilijk is.

Organisaties geven aan dat het moeilijk is te controleren of medewerkers de instructies/ afspraken rondom thuiswerken naleven. Veel organisaties gaan uit van eigen *verantwoordelijkheid* van en het *vertrouwen* in de medewerker. Het gesprek met de leidinggevende blijft belangrijk, net als het informeren van de werknemer door de werkgever over wat gezond en veilig thuiswerken is.

**“Thuiswerken gaat over vertrouwen, we zien dit niet als een risicovolle bezigheid.”**

Sommige organisaties voeren een online werkplekadvies met de medewerker. In verband met de privacy blijft het echter lastig om achter de voordeur te controleren.

### **Informatiebeveiliging**

Organisaties maken in de meeste gevallen (65%) afspraken met hun medewerkers over informatiebeveiliging rondom het thuiswerken. Belangrijkste afspraak is dat medewerkers werken in de beveiligde werkomgeving van hun organisatie. Dit was voor de meeste organisaties al 'standaard' (laptops zijn hierop al ingericht), en is niet iets aanvullends, nu veel medewerkers thuis werken.

Sommige organisaties bieden echter wel aanvullende instructies over privacy en thuiswerken via online trainingen. Voorbeelden zijn: medewerkers mogen geen documenten mee naar

huis nemen met vertrouwelijke informatie, huisgenoten mogen niet op het scherm meekijken.

### Wisselend beeld bij het thuiswerken, maar over het algemeen positief

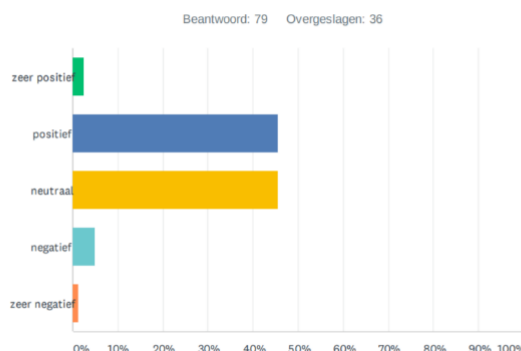
Medewerkers hebben een wisselend beeld van het thuiswerken, net wat iemand prettig vindt/ past bij de baan<sup>2</sup>. Over het algemeen is er meer een positief beeld ten aanzien van

**“Medewerkers hebben een wisselend beeld van thuiswerken. Sommige collega’s hebben er een negatief beeld bij, sommige collega’s juist een positief beeld.”**

het thuiswerken dan dat dit negatief is; 48% van de medewerkers staat hier positief tegenover, 46% neutraal en slechts 6% negatief. Medewerkers vinden het fijn dat zij hun tijd meer kunnen indelen zoals zij dat zelf wensen (inclusief geen reistijd) en dat hun productiviteit hoger is. Aan de andere

kant missen medewerkers het sociale contact/ de verbinding met collega’s en/of met hun leidinggevende. Sommige medewerkers vinden het ‘saai’ of ‘vereenzamen’. Naast het sociale aspect, zien organisaties de ‘haperende internetverbindingen’ als groot probleem. Ook is genoemd: te veel stilzitten (fysieke belasting), het uit balans raken van werk en privé en de medewerker die niet over de juiste en voldoende middelen beschikken en daarnaar leven bij het thuiswerken.

V25 Hoe ervaren medewerkers in jouw organisatie over het algemeen het thuiswerken?



<sup>2</sup> Zie ook pagina 5 van deze Factsheet: Beeld thuiswerken via een stelling op LinkedIn.

## Waar ligt de behoefte en wat zou VGN daarin kunnen oppakken

- Aandacht voor mentale belasting/ verbinding tussen collega's/met organisatie
- Voorbeelden met elkaar delen hoe je vitaal kunt thuiswerken
- Delen van thuiswerkbeleid-/regelingen (conform WKR)
- Richtlijnen over toezicht en module in de zorg rre

### Concrete punten om als VGN op te pakken:

*"Aanmaken van een standaardregeling + documentenset voor medewerker, leidinggevende en OR, zodat je snel kunt implementeren."*

*"Heldere adviezen, niet alleen in wat we 'moeten' als werkgever, maar wat ook wat hierin van de medewerker verwacht mag worden."*

*"Hoe gaan we om met de stijgende kosten van het thuiswerken (middelen ter beschikking stellen)/ versoepeling fiscale regels"*

*"Faciliteren zoals nu ook al gedaan wordt"*

*"Duidelijkheid geven met betrekking tot vergoeding en afspraken in CAO."*

*"Workshops aanbieden gericht op het mentale deel, om te voorkomen dat medewerkers wegglijden."*

**"Ik zou als VGN niet zo maar thuiswerken willen promoten. Ons type zorg is toch iets waar je als professional contact moet houden met je cliënten."**

Vragen over dit onderzoek? Mail naar: [shendriksen@vgn.nl](mailto:shendriksen@vgn.nl)

17 november 2020, Utrecht