

REGELING HYBRIDE WERKEN RADBOUD UNIVERSITEIT
vastgesteld door het college van bestuur d.d. 15 februari 2022
met ingangsdatum 1 maart 2022

Inleiding

De Radboud Universiteit faciliteert hybride werken voor alle medewerkers die een deel van hun werk thuis of op een andere locatie kunnen doen. Hybride werken houdt in dat je je werkzaamheden uitvoert op de plek die daar het beste bij past, waarbij je een combinatie maakt tussen werken op de campus en werken vanuit huis en/of een andere locatie. Uit de personeelsenquêtes blijkt een ruime meerderheid van de medewerkers flexibel te willen werken, maar daarnaast ook te hechten aan verbinding met de universiteit en sociale interactie met collega's.

Het college van bestuur vindt het belangrijk dat medewerkers zich verbonden voelen met de Radboud Universiteit en zich thuis voelen op de campus. De campus is dé plek waar collega's elkaar sociaal ontmoeten en draagt daarmee als werkplek bij aan creativiteit en innovatie. Het college van bestuur wil medewerkers optimaal ondersteunen om hun werk goed uit te kunnen voeren. Dit vraagt om richtlijnen, vaardigheden en middelen;

- Richtlijnen over de locatie van werken, reis- en thuiswerkkosten, (hybride) overleggen en gezond werken;

- Vaardigheden op het gebied van hybride werken, samenwerken en leiderschap(stijl). En middelen voor huisvesting, (thuis)werkomgeving, veilige ICT-voorzieningen, samenwerken en overleggen. Daarbij zijn drie belangrijke doelstellingen leidend:

1. Ondersteunen van flexibel werken, activiteit gerelateerd;
2. Versterken van sociale interactie en samenwerken;
3. Ondersteunen van duurzaam en gezond werken, zowel thuis als op kantoor.

Met je team maak je afspraken over hoe jullie samen en individueel gaan werken binnen de kaders van deze regeling en relevante Radboud afspraken. Daarbij nemen we als vertrekpunt de leiderschapsvisie die uitgaat van autonome medewerkers die zelf verantwoordelijkheid, initiatieven en beslissingen nemen, in afstemming met de leidinggevende en het team.

Hybride werken vraagt om nieuwe rituelen en routines. Waar gaan we werken? Hoe vinden we elkaar en brengen we onderlinge verbinding tot stand? Werken op afstand betekent flexibiliteit voor het individu en tegelijkertijd veel extra aandacht voor samenwerking binnen teams. Hoe zorg je ervoor dat je elkaar vindt, dat je weet waar je teamleden mee bezig zijn en dat je als leidinggevende je team echt ondersteunt? Hybride werken vraagt om herijking van alles wat we voorheen gewoon vonden.

In lijn met de genoemde doelstellingen zijn in deze regeling uitgangspunten benoemd die gelden voor de komende periode. We gaan samen stap voor stap anders werken. We experimenteren, evalueren, leren samen en sturen bij waar nodig.

Uitgangspunten bij hybride werken

1. Iedereen is welkom om op de campus te werken.
2. We werken activiteit-gerelateerd: werken op een plek, in een ruimte, passend bij de activiteit van werken op dat moment. Voor medewerkers betekent activiteit-gerelateerd werken op de campus dat je een plek kiest op basis van de activiteit of taak die je gaat doen op dat moment.
3. De werkplek sluit aan bij de werkzaamheden, niet bij de hiërarchie.
4. Thuiswerken is geen recht en geen plicht maar een mogelijkheid, mits dit past bij de aard van het werk en de gewenste samenwerking.

5. Als de aard van de werkzaamheden eisen stelt aan werktijden, bereikbaarheid, aanwezigheid op de campus of anderszins, maakt de medewerker daarover afspraken met de leidinggevende.
6. Een leiderschapstijl gebaseerd op vertrouwen en verbinden is cruciaal bij deze veranderingen.
7. De afstemming van de voorwaarden voor het goed kunnen uitvoeren van het werk aan de ene kant en de persoonlijke werkstijl en –behoeften aan de andere kant vraagt om maatwerk. Dit maatwerk kan het beste zo laag mogelijk in de organisatie worden georganiseerd.
8. Aan medewerkers die thuis kunnen en willen werken, worden hiervoor faciliteiten ter beschikking gesteld.

Voor wie

1. Voor alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij de Radboud Universiteit. Voor werken vanuit het buitenland zie punt 3.
2. Andere personen die werkzaamheden voor de Radboud Universiteit verrichten, zoals bursalen, externen, medewerkers met een gastovereenkomst of uitzendkrachten, kunnen ook over hybride werken in gesprek gaan met hun leidinggevende of contactpersoon bij de Radboud Universiteit. Houd er rekening mee dat hybride werken misschien niet mogelijk is of dat bepaalde faciliteiten of vergoedingen niet voor jou van toepassing zijn.
3. Werken vanuit het buitenland kan grote consequenties hebben op juridisch- en fiscaal gebied, sociale zekerheid of ziektekostenverzekering, zeker wanneer een medewerker 25% van zijn werktijd of meer vanuit huis werkt. Neem bij afspraken of vragen hierover altijd tijdig contact op met Global Staff Services. Zorg ervoor dat je leidinggevende en de directeur bedrijfsvoering toestemming geeft voor werken vanuit het buitenland in verband met afwijkende fiscale regelgeving.

Afspraken over hybride werken

1. Afspraken over hybride werken maak je binnen je team en met je leidinggevende. Informeer naar eventuele afspraken die binnen jouw eenheid of afdeling zijn gemaakt als aanvulling op deze leidraad.
2. Spreek je uit over je wensen en verwachtingen, zowel naar je leidinggevende als je collega's, evalueer afspraken en spreek elkaar aan als het niet goed gaat.
3. Bespreek met je leidinggevende en directe collega's hoe je het werk en de samenwerking organiseert in een hybride situatie. Het is belangrijk dat je bij het maken van afspraken rekening houdt met je team of afdeling en eventuele interne en externe relaties of klanten. Je kunt daarbij een van de [gesprekskaarten gebruiken](#) die hiervoor speciaal ontwikkeld zijn.
4. Er is geen universiteits-brede norm voor een minimum aantal uren of dagen op de campus. Uitgangspunt is dat volledig thuis werken niet wenselijk is. De Radboud Universiteit wil haar medewerkers flexibiliteit bieden in hybride werken, voor zover het werk en de samenwerking dit toelaten. De afspraken moeten passen bij het werk, de werkomstandigheden en je individuele situatie. Als de omstandigheden veranderen, kan het ook nodig zijn om de afspraken over hybride werken aan te passen. Houd hier rekening mee en zorg dat je flexibel blijft: er kan van je verwacht worden om (tijdelijk) vaker of volledig op de campus te werken.
5. Evalueer de gemaakte afspraken geregeld en stel indien nodig bij, in elk geval in het jaargesprek. Jij en je leidinggevende hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid.
6. Na overleg beslist je leidinggevende uiteindelijk over de afspraken rondom hybride werken. Het kan zijn dat je wens niet (geheel) kan worden ingewilligd vanwege het bedrijfsbelang. In dat geval bespreekt je leidinggevende dit met je. Kom je er samen niet uit, neem dan contact op met de [HR-medewerker](#) van je eenheid.

Thuiswerkplek

1. De Radboud Universiteit stelt voor de inrichting van je thuiswerkplek faciliteiten beschikbaar. Je kunt met behulp van de [infographic van de thuiswerkplek](#) controleren of je werkplek aan de arbo-eisen voldoet. De eisen die worden gesteld aan een gezonde en veilige thuiswerkplek gelden als je gewoonlijk 2 of meer uren per dag beeldschermwerk doet. Door de bruikleenovereenkomst te ondertekenen als je faciliteiten voor je thuiswerkplek afneemt van de universiteit (of door de checklist voor je thuiswerkplek te ondertekenen als je zelf je werkplek hebt ingericht), geef je aan dat jouw thuiswerkplek aan de arbo-eisen voldoet. Hierin hebben jij en de Radboud Universiteit allebei een verantwoordelijkheid.
2. Neem bij twijfel over het voldoen aan de Arbo-vereisten van je thuiswerkplek of bij klachten door het werken vanuit huis, contact op met je leidinggevende of met de Preventiemedewerker Arbo en Milieu van je afdeling voor [advies](#).
3. Plaats-onafhankelijk werken brengt een verantwoordelijkheid met zich mee op het gebied van informatiebeveiliging. Op elke plaats waar je werkt is de [Gedragscode voor ICT- en internetgebruik voor medewerkers](#) van de Radboud Universiteit van toepassing.

Vergoedingen

1. Met ingang van 1 september 2021 geldt een nieuwe regeling voor reiskosten- en thuiswerkvergoeding. Je kunt een declaratie indienen voor de werkdagen dat je thuiswerkt. Hetzelfde geldt voor de werkdagen waarop je naar de campus reist.
2. Voor de inrichting van je thuiswerkplek stelt de Radboud Universiteit middelen beschikbaar zoals beschreven in Notitie thuiswerkplek.

Welzijn en gezondheid

Hybride werken kan invloed hebben op je gezondheid en welzijn. Bespreek met je leidinggevende de voordelen en risico's van thuiswerken. Denk bijvoorbeeld aan het vervagen van de werk-privébalans en werkdruk. Op [Radboudnet](#) vind je tips voor gezond en veilig hybride werken. Maak gebruik van de mogelijkheden van een flexibele dagindeling om voldoende rust te nemen en te bewegen. Leidt het hybride werken tot mentale of fysieke klachten, meld dit dan direct bij je leidinggevende, neem contact op met je HR-adviseur of de AMD.

Voor leidinggevendenden

1. De Radboud Universiteit wil hybride werken waar mogelijk faciliteren. Neem verzoeken serieus in overweging en experimenteer indien mogelijk met nieuwe situaties. Geef hier zelf ook het goede voorbeeld in. Ga in gesprek met je team en maak daarbij gebruik van een van de [gesprekskaarten in gROW](#). Voer met elke medewerker die vanuit huis wil werken een gesprek om na te gaan of de thuiswerkplek aan de eisen voldoet, of de medewerker thuis rustig kan werken, etc. Verdergaande digitalisering van werkzaamheden kan aanvullende vaardigheden van medewerkers vragen; wees je hiervan bewust en vraag bij HR naar de mogelijkheden van ondersteuning.
2. Werken vanuit het buitenland kan grote consequenties hebben op juridisch- en fiscaal gebied, sociale zekerheid of ziektekostenverzekering, zeker wanneer een medewerker 25% van zijn werktijd of meer vanuit huis werkt. Neem bij afspraken of vragen hierover altijd tijdig contact op met Global Staff Services. Zorg ervoor dat je altijd (in afstemming met de directeur bedrijfsvoering) toestemming geeft voor werken vanuit het buitenland in verband met afwijkende fiscale regelgeving.

3. Als leidinggevende beslis je, na overleg met je medewerker, over afspraken rondom hybride werken en bevestig je je beslissing aan de medewerker. Kun je een voorstel niet inwilligen en is ook een andere oplossing niet mogelijk of bespreekbaar, motiveer de afwijzing dan mondeling in een gesprek en bevestig dit schriftelijk. Kom je er met de medewerker niet uit, neem dan contact op met de HR-adviseur. Mogelijke redenen voor afwijzing zijn:
 - a) Het werk is gebonden aan de campus.
 - b) De wensen conflicteren met de benodigde bezetting op de campus voor dienstverlening.
 - c) De thuiswerkplek is niet geschikt om structureel thuis te werken.
 - d) Hybride werken heeft een te groot nadelig effect op prestaties, voortgang, de samenwerking en/of het teambelang.

Deze Regeling is vastgesteld met instemming van de Ondernemingsraad en na overeenstemming in het Lokaal Overleg.