
Omzendbrief BZ 2014/3

Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van
Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,
Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand

Arenbergstraat 7, 1000 Brussel
Tel. 02 552 69 00 - Fax 02 552 69 01
kabinet.bourgeois@vlaanderen.be

Aan de lijnmanagers en de personeelsleden
van de diensten van de Vlaamse overheid,
zoals gedefinieerd in het Vlaams
personeelsstatuut van 13 januari 2006

Datum: 16 mei 2014

Betreft: plaats- en tijdsafhankelijk werken

Deze omzendbrief vervangt de omzendbrief 'PEBE/DVO/2006/9: Modaliteiten tot
regeling van structureel telewerk' van 18 augustus 2006.

1. Toepassingsgebied

Deze omzendbrief is van toepassing op de personeelsleden van de diensten van
de Vlaamse overheid (DVO), zoals gedefinieerd in het Vlaams personeelsstatuut
van 13 januari 2006 (VPS).

2. Definities

In deze omzendbrief wordt verstaan onder:

- plaats onafhankelijk werken: werken op om het even welke plaats die voor
arbeid geschikt is. Personeelsleden kunnen op verschillende plaatsen werken;
- tijdsafhankelijk werken: werken zonder dat het personeelslid gebonden is aan
een werkrooster, waarbij niet de uren waarop het personeelslid werkt, van
belang zijn, maar wel het resultaat dat het personeelslid behaalt;
- entiteit: entiteit, raad of instelling zoals bedoeld in artikel I 2 van het VPS
- standaardbedrijfslocatie: het adres van de (sub)entiteit van het personeelslid.

3. Organisatie brede principes

De Vlaamse overheid heeft de ambitie om een dynamische en flexibele organisatie te zijn en tegelijk een aantrekkelijke werkgever. Deze omzendbrief is een nieuwe stap om deze ambitie verder te realiseren. Het plaats- en tijdsafhankelijk werken moet een belangrijke plaats innemen in de dagdagelijkse werking van de Vlaamse overheid. De focus ligt daarbij nog meer op het leveren van prestaties en op het behalen van resultaten.

Om de ambitie van een flexibele werkgever waar te maken, zijn vernieuwende werkvormen waar mogelijk en opportuun de norm. Daartoe moeten HR-instrumenten en -systemen meer en beter inspelen op de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. Een innovatieve en flexibele arbeidsorganisatie neemt gepaste initiatieven om de beschikbaarheid, betrokkenheid en creativiteit van haar personeelsleden voortdurend te verbeteren.

Het principe is dat personeelsleden zo veel mogelijk plaats- en tijdsafhankelijk kunnen werken. Op het vlak van arbeidsvoorwaarden, werkbelasting en arbeidsduur, prestatienormen en ontwikkelingsmogelijkheden heeft het personeelslid dat plaats- en tijdsafhankelijk werkt, dezelfde rechten en plichten als vergelijkbare personeelsleden die (alleen) op de bedrijfslocatie van de entiteit werken.

Deze omzendbrief past eveneens in het concept van 'Het Nieuwe Werken' (HNW). HNW is een continu proces bij elke entiteit van een naadloze afstemming tussen de fysieke werkomgeving, een efficiënte ICT- en informatiebeheerondersteuning en een stimulerende HR-omgeving. Het resultaat daarvan is een manier van werken, telkens opnieuw verrijkt vanuit de kernprocessen van een bepaalde entiteit binnen een snel wijzigende maatschappelijke context. De principes die gelden, zijn onder meer diversiteit van werkplekken, afstemming van de werkplekinrichting op de activiteit die er plaatsvindt, geen vaste toewijzing van werkplekken aan individuele personeelsleden en mogelijkheden tot plaats- en tijdsafhankelijk werken. Daarnaast gelden ook vier kernaspecten van HNW: adequaat inspelen op globale tendensen in een veranderende maatschappij, dienstverlening centraal stellen en houden, wijzigende job inhoud en werkvormen een plaats geven en tot slot adequate instrumenten voorzien.

Voor een succesvolle invoering is het belangrijk dat de leidinggevende goede afspraken maakt met de personeelsleden over de inzet om prestaties te leveren en resultaten te behalen. Leidinggevendenden komen ook tegemoet aan de verschillende sturingsbehoeften die personeelsleden hebben. Personeelsleden zijn autonoom verantwoordelijk en inzetbaar en in ruil daarvoor geeft de entiteit aan het personeelslid de mogelijkheid en het vertrouwen om te werken op de plaatsen en tijdens de uren die daartoe geschikt zijn.

Tijdsafhankelijk werken kan leidinggevendenden aanmoedigen om te evolueren naar prestatiebeoordeling van hun personeelsleden. Plaats- en tijdsafhankelijk werken heeft dus een grote impact op het leidinggeven. De entiteit zal de nodige acties moeten ondernemen om de leidinggevendenden te begeleiden en hen daarmee te leren omgaan.

Een prikklok is een instrument voor tijdsregistratie en meet niet de effectieve prestaties van een personeelslid. Entiteiten worden opgeroepen om in overleg met de vakbonden in het EOC voor de personeelsleden die plaats- en tijdonafhankelijk werken de prikklok zo veel mogelijk gedeeltelijk of geheel af te bouwen.

Plaats- en tijdonafhankelijk leidt zo tot een drievoudige win-winsituatie:

- maatschappelijke voordelen: onder meer inspelen op de mobiliteitsproblematiek door het verplaatsingsgedrag en de reistijden te reduceren;
- organisatorische voordelen: onder meer minder kantoorruimte nodig, verzuim tegengaan, gemoderniseerde arbeid door efficiënter en resultaatgerichter te werken en gemakkelijker inspelen op veranderingen in de organisatie of onverwachte omstandigheden;
- individuele voordelen: werkplekken zijn afgestemd op de taakhoud, een grotere autonomie om taken uit te voeren en een goede balans tussen werk en privéleven;

4. Een entiteitseigen visie en beleid

Elke entiteit heeft de verantwoordelijkheid om het organisatie breed beleid uit te voeren, rekening houdend met de eigen specifieke context.

Implementatie van HNW vraagt een entiteitseigen visie en beleid over de in te zetten mensen en middelen, maar ook over de aspecten organisatie, huisvesting en communicatie en hun relatie tot beide eersten. Elke entiteit bepaalt binnen het algemene kader de voorwaarden van uitvoering van deze omzendbrief, bespreekt dit op het EOC, en voert daarvoor de nodige aanpassingen aan het arbeidsreglement uit.

Het entiteitseigen beleid operationaliseert in een gefaseerde macroplanning hoe de entiteit op deze domeinen zal doorgroeien naar HNW. Entiteiten zullen met andere woorden een transitietraject doorlopen dat gemakkelijk 1,5 tot 3 jaar in beslag neemt en eind 2020 moet volledig afgerond zijn.

Plaats- en tijdonafhankelijk werken kan een redelijke aanpassing zijn voor personeelsleden met een arbeidshandicap. Om die reden is soms een afwijking nodig van algemenere afspraken over plaats- en tijdonafhankelijk werken op entiteitsniveau.

Alle personeelsleden komen principieel in aanmerking voor plaats- en tijdonafhankelijk werken.

Personeelsleden krijgen meer flexibiliteit en ze worden beoordeeld op basis van resultaten en de manier waarop ze bereikt kunnen worden. Ze krijgen een voldoende hoge mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid, met als gevolg een hogere betrokkenheid (passie, gedrevenheid). Daarbij krijgen ze de kans om te leren uit hun fouten.

Voor plaats- en tijdonafhankelijk werken is geen expliciet akkoord van de lijnmanager of een voorafgaande schriftelijke overeenkomst nodig. Weliswaar kan de lijnmanager voor bepaalde functiehouders motiveren waarom die personeelsleden die tot deze functie of functiegroep behoren niet in aanmerking komen voor plaats- en tijdonafhankelijk werken (volg-of-verklaar-principe). Die motivering is gebaseerd op het entiteitseigen beleid.

Voor de personeelsleden die behoren tot een functie of functiegroep die in aanmerking komt voor plaats- en tijdonafhankelijk werken kan de lijnmanager telewerk intrekken of weigeren omwille van organisatorische, financiële, of competentie gebonden redenen (bijvoorbeeld als hij niet zelfstandig kan werken) of bij vaststelling van misbruik.

De personeelsleden kunnen niet verplicht worden om thuis te werken.

Praktische richtlijnen

De praktische richtlijnen die de entiteiten bepalen voor het plaats- en tijdonafhankelijk werken, met de organisatie brede principes als uitgangspunt, maken deel uit van het entiteit specifieke beleid. Elementen als toelating, servicetijden (= de bereikbaarheid en beschikbaarheid van personeelsleden en dus ook dienstpermanentie), resultaatmeting en teamafspraken vallen daaronder. De lijnmanager kan daarnaast:

- het personeelslid vragen om (tijdelijk) op bepaalde dagen of tijdstippen op de standaardbedrijfslocatie of op de door hem aangeduide plaats te werken;
- in noodgevallen het werken op een andere plaats onderbreken en het personeelslid naar een bepaalde plaats laten komen.

Op die manier ontstaat de mogelijkheid om de vereiste aanwezigheid op het werk te managen.

Er zijn acties nodig om de beschikbaarheid van personeelsleden voor de organisatie te verhogen. Door het gebruik van zelfroosteren hebben personeelsleden in principe de vrijheid om zelf hun uren te bepalen, waarbij ze rekening houden met de beschikbaarheid of bereikbaarheid die de entiteit (in bepaalde omstandigheden) vraagt. Samen garanderen ze de continuïteit van de dienstverlening en de bereikbaarheid van de dienst voor de klanten door afgesproken servicetijden te respecteren.

Personeelsleden leveren inspanningen om niet geïsoleerd te raken van de andere collega's in de entiteit. Daarnaast vermijdt ook de entiteit dat het betrokken personeelslid geïsoleerd raakt, voornamelijk door het betrokken personeelslid in de gelegenheid te stellen geregeld collega's te ontmoeten in aangename, veilige werkplekken die voor ontmoeting ingericht zijn. In dat kader is het aangewezen dat een personeelslid geregeld op de standaardbedrijfslocatie werkt. Daarnaast moet het personeelslid op elk moment toegang hebben tot de bedrijfsinformatie, dus ook onder meer tot zijn e-mail.

Ondersteuning

Elke entiteit neemt alle barrières weg die de goede implementatie van de omzendbrief en het eigen beleid kunnen verhinderen en voorziet in de gepaste ondersteuning van personeelsleden en leidinggevenden en in aanpassingen van de arbeidsorganisatie om het beleid uit te voeren.

Binnen het producten- en dienstenportfolio HNW is een ondersteuningsaanbod ontwikkeld waarop de entiteiten beroep kunnen doen bij de implementatie van plaats- en tijdsonafhankelijk werken.

De entiteit investeert in de nodige middelen, rekening houdend met de wijze waarop het personeelslid invulling mag geven aan het tijds- en plaats onafhankelijk werken. Personeelsleden kunnen die middelen ook voor privédoeleinden gebruiken, met inachtneming van de fiscale regels.

De lijnmanager bepaalt op basis van de behoeften de middelen (bijvoorbeeld: laptop, tablet, internetverbinding, GSM, smartphone, ...) die het personeelslid ter beschikking krijgt om hem maximaal te ondersteunen zijn taken efficiënt en kwaliteitsvol uit te oefenen tijdens het plaats- en tijdsonafhankelijk werken. Het personeelslid is niet verplicht om op het aanbod van de lijnmanager in te gaan. Personeelsleden die afzien van het aanbod van de entiteit, beschikken meestal zelf over de nodige infrastructuur.

De entiteit onderzoekt in welke mate en op welke wijze vergoeding mogelijk is voor kosten die het personeelslid maakt. Kosten die eventueel vergoed kunnen worden, zijn kosten voor de installatie van computerprogramma's, de werking en het onderhoud van computerapparatuur, alsook de kosten voor de afschrijving van de apparatuur. Bij thuiswerk worden huisvestingskosten (gas, elektriciteit ...) niet vergoed.

De kosten die voortvloeien uit verlies of beschadiging van de gebruikte middelen en gegevens, zijn voor rekening van de entiteit, behalve bij bedrog, zware fout of veel voorkomende lichte fout van het betrokken personeelslid.

Plaats- en tijdsonafhankelijk werken kan geen aanleiding geven tot de toekenning van een maaltijdvergoeding of tot de vergoeding van reiskosten. Die componenten zijn voorbehouden voor dienstreizen, die altijd gekoppeld zijn aan een specifieke opdracht. Extra prestaties (meer dan 7.36 uur per dag of 38 uur per week werken, nachtprestaties en prestaties op zaterdag, zondag of een feestdag) die het personeelslid verricht zonder dat de leidinggevende daarom verzoekt, tellen niet mee voor een toelage voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling.

Welzijn

De entiteit treft de nodige maatregelen ter bevordering van het welzijn van de personeelsleden die werken volgens het concept van HNW. Hij past daartoe de algemene preventiebeginselen toe zoals bepaald in de welzijnswet. De preventiemaatregelen worden vastgelegd op grond van een risicoanalyse voor het concept HNW. De maatregelen hebben betrekking op alle welzijnsdomeinen, in

het bijzonder: de arbeidsveiligheid, de arbeidshygiëne, de ergonomie en de psychosociale aspecten.

De implementatie van HNW mag geen reden zijn voor een verlaging van het niveau van bescherming dat aan de personeelsleden wordt geboden.

De entiteit stelt in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk, een globaal preventieplan en een jaarlijks actieplan op ter bevordering van het welzijn op het werk en neemt het concept HNW daarin op.

Het principe van plaats – en tijdsonafhankelijk werken doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om middelen ter beschikking te stellen van personeelsleden met specifieke behoeften omwille van handicap of chronische ziekte zodat ze in goede werkomstandigheden kunnen werken.

De preventieadviseurs verrichten onderzoeken op de arbeidsplaatsen van het concept HNW, hetzij op eigen initiatief, hetzij op vraag van de werkgever, hetzij binnen de kortst mogelijke tijd na een aanvraag van de personeelsleden of hun vertegenwoordigers. Daartoe hebben ze toegang tot de werkplek. Indien het werk wordt verricht in een bewoond lokaal moet een dergelijk bezoek van tevoren worden afgesproken met het personeelslid.

De regeling met betrekking tot ziektecontrole blijft van kracht, net als de arbeidsongevallenreglementering waaronder de entiteit valt. De toepassing van de arbeidsongevallenverzekering gebeurt 'welwillend' en heeft niet als criterium 'waar men werkt', maar 'tijdens en door het werk'. Een personeelslid kan een beroep doen op de arbeidsongevallenverzekering als er een aantoonbaar verband is met het werk.

Voor advies en bijkomende ondersteuning bij het implementeren van HNW kan de werkgever advies vragen aan de Diensten voor Preventie en Bescherming en beroep doen op hun dienstverleningsaanbod.

5. Monitoring

Plaats- en tijdsonafhankelijk werken vraagt goede systemen voor planning en opvolging. PLOEG en rapporteringssystemen 'smart' toepassen kan daarbij ondersteunend werken.

Elke entiteit zorgt voor de monitoring van de effecten van haar eigen beleid.

Om een goed beheer en een goede opvolging van het plaats- en tijdsonafhankelijk werken in de entiteit en over het hele toepassingsgebied mogelijk te maken, zorgt elke entiteit voor een gecentraliseerde digitale registratie van de volgende aspecten:

1. De entiteit registreert elk personeelslid dat niet in aanmerking komt voor plaats- en tijdsonafhankelijk werken en om welke reden. Bij afwezigheid van registratie geldt de veronderstelling dat het personeelslid in aanmerking komt voor plaats- en tijdsonafhankelijk werken gedurende onbepaalde duur.

2. Voor elke hele of halve werkdag is registratie nodig van de frequentie waarmee de personeelsleden in de praktijk niet op de standaardbedrijfslocatie werken. Als er geen gegevens geregistreerd zijn, geldt de veronderstelling dat het personeelslid op de standaardbedrijfslocatie werkt.
3. Entiteiten registreren bedrijfseigendommen (inclusief ICT-netwerkverbindingen buiten de standplaats en andere (vergoede) middelen) beschikbaar voor tijds- en plaats onafhankelijk werken, bijvoorbeeld in een daartoe bestemde databank zoals deze beschikbaar bij e-IB. Hierover leveren ze op halfjaarlijkse basis rapportering aan volgens een formaat bepaald in een aanleveringsprotocol van het Departement Bestuurszaken.

6. Inwerkingtreding

Deze omzendbrief treedt in werking op 1 juni 2014.



Geert Bourgeois
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,
Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand