



**Agentschap Overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 395.1263

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN  
25 JANUARI, 22 FEBRUARI, 22 MAART EN 5 JULI 2021 IN HET SECTORCOMITE  
XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

ontwerp van omzendbrief betreffende hybride werken binnen de Vlaamse  
overheid

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter;
2. de heer Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
  - de heer Jan Van Wesemael
  - de heer Chris Moortgat
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door :
  - mevrouw Ilse Remy
  - de heer Chris Herreman
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :
  - mevrouw Gerda De Norre
  - de heer Stefaan Loos

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over bijgaand ontwerp van omzendbrief betreffende hybride werken binnen de Vlaamse overheid.

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten geeft een protocol van niet- akkoord met volgende opmerkingen : *"In de omzendbrief wordt geen algemeen kader gecreëerd en deze laat teveel vrijheid aan de entiteiten en de leidinggevenden. We denken hierbij aan het aantal mogelijke dagen thuiswerk maar vooral aan ergonomie. Niet elke entiteit heeft dezelfde middelen om elke thuiswerker de nodige middelen ter beschikking te stellen zoals bureaustoel, bureau, extra scherm, klavier en muis.*

*We betreuren tevens dat er geen huisvestingskosten worden vergoed (gas, elektriciteit, water...). We stellen vast dat de Vlaamse overheid zwaar bespaart op gebouwen en deze algemene huisvestingskosten maar de besparing realiseert op kosten van zijn personeel en zelfs ten koste van hun gezondheid.*

*We missen ook een compensatie voor gemaakte kosten bij thuiswerk tijdens corona en betreuren dat er niet de intentie bestaat om dit te doen".*

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten besluit de onderhandelingen met een gedeeltelijk protocol van akkoord en wenst haar opmerkingen hierbij toe te voegen aan het protocol.

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van niet-akkoord met opmerkingen die zij als bijlage bij het protocol voegt.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **- 3 -09- 2021**

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten

De Voorzitter,

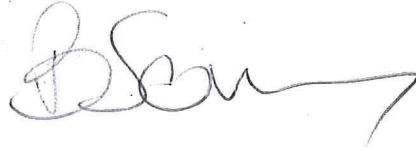
*Jan Van Wesemael*

  
Jan Jambon  
Minister-president van de Vlaamse Regering  
en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,  
Cultuur, ICT en Facilitair Management

Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten

Christiaan  
Herreman  
(Authentication)

Digitaal ondertekend door  
Christiaan Herreman  
(Authentication)  
Datum: 2021.07.15  
16:16:55 +02'00'

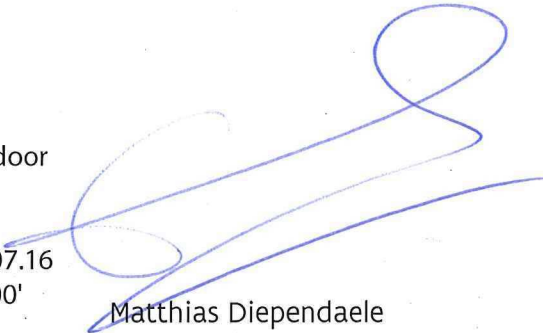


Bart Somers  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Binnenlands  
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en  
Gelijke Kansen

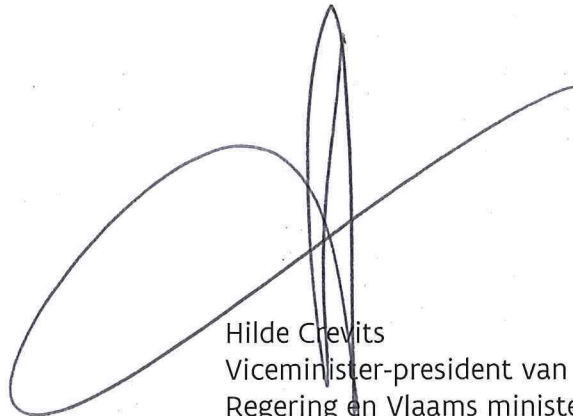
Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt

Stefaan  
Loos  
(Signature)

Digitaal  
ondertekend door  
Stefaan Loos  
(Signature)  
Datum: 2021.07.16  
14:30:24 +02'00'



Matthias Diependaele  
Vlaams minister van Financiën en Begroting,  
Wonen en Onroerend Erfgoed



Hilde Crevits  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Economie,  
Innovatie, Werk, Sociale Economie en  
Landbouw

**FCSOD**  
**Helihavenlaan 21**  
**1000 BRUSSEL**

---

Brussel, 6 juli 2021

Kabinet minister-president Vlaamse Regering  
De heer Lieven Van Wichelen  
Voorzitter Sectorcomité XVIII  
Martelaarsplein 19  
1000 BRUSSEL

**Betreft: ontwerp van omzendbrief hybride werken binnen de Vlaamse overheid**

Geachte voorzitter,

Het FCSOD besluit deze onderhandelingen met een protocol van gedeeltelijk akkoord.

We delen jullie mening dat de omzendbrief plaats- en tijdsafhankelijk werken van 16 mei 2014 dringend aan herziening toe is. De coronacrisis heeft ons noodgedwongen snel laten evolueren naar een sterke digitaliserende wereld met voor veel personeelsleden van de VO de eigen woonst als werkplek. Dit schept nieuwe mogelijkheden en inzichten maar evenzeer ook bezorgdheden en valkuilen. De nood aan een algemeen kader dringt zich op.

In de richtlijnen is er gedeeltelijk tegemoet gekomen aan onze vragen.

Praktijk leert dat het vaak moeilijk is om de grens tussen werk en privéleven te bewaken, werkdagen worden niet echt beëindigd waardoor personeelsleden net meer uren gaan kloppen. Op termijn geraken mensen uitgeblust. Dit is duidelijk opgenomen in de omzendbrief onder de principes van tijdsafhankelijk werken, organisatiebelang en klantenperspectief, resultaatgericht leiderschap en werken, mentaal en fysiek welzijn. De specifieke omschrijving van wat nu precies een werkweek inhoudt qua te presteren uren en dagen werd toegevoegd. Zodoende geeft dit richtlijnen voor het afbakenen van de werktijd en wordt het recht op deconnecteren gevrijwaard.

Wij vinden het ook belangrijk dat er duidelijkheid is i.v.m. de arbeidsongevallenwetgeving en telewerken, wat werd toegevoegd.

We zijn tevreden dat van iedere entiteit wordt verwacht dat er een afsprakenkader inzake hybride werken wordt vastgelegd en dit wordt voorgelegd aan het EOC. Belangrijke steunpilaren in het hybride werken zijn immers, vertrouwen, dialoog en goede afspraken. Wij zijn wel vragende partij om een sjabloon op te maken waarin de minimale krijtlijnen en de te behandelende onderwerpen voor het afsprakenkader worden vastgelegd. Dit biedt immers houvast aan de entiteiten. Dit zou door AGO worden uitgewerkt, maar vinden het een gemiste kans dat er in

deze omzendbrief niet daadkrachtig gekozen werd voor concrete richtlijnen die in elke entiteit dienen gerespecteerd te worden.

Elk personeelslid dat thuiswerkt moet het nodige materiaal krijgen om de thuiswerkplek zo ergonomisch mogelijk in te richten. De externe preventiedienst IDEWE bepaalde reeds wat een basispakket voor een goede werkplek moet inhouden nl. een ergonomische stoel, een in hoogte verstelbare tafel, een laptop houder of extern scherm, een extern toetsenbord, muis. Elke entiteit moet nu zelf maar bepalen wat men hiervan wil aanbieden, wat voor ons te vrijblijvend is. Het opnemen van de specifieke lijst zou de grote discrepantie tussen het aanbod dat de verschillende entiteiten aan hun personeelsleden bieden, opheffen. Dit is echt een gemiste kans. Tevens is dit in strijd met de visie van harmonisering. Een visie die de Vlaamse overheid toepast wanneer het uitkomt, lijkt het.

Dat de leidinggevende telewerk kan intrekken of weigeren omwille van financiële redenen, is in strijd met de visie van het hybride werken waar telewerk gebeurt vanuit een kwalitatief oordeel. Wij vinden het niet kunnen dat men hier zelf deuren open zet voor mogelijk misbruik door leidinggevendenden.

Waar we absoluut niet mee akkoord kunnen gaan is de verwijzing dat bij thuiswerk huisvestigingskosten niet worden vergoed. Deze kosten, die de personeelsleden dragen, zijn effectief noodzakelijk om op de thuiswerkplek de professionele activiteiten te kunnen verrichten. Wij vinden het niet correct dat de VO zijn verantwoordelijkheid als "goede huisvader" hier niet opneemt en personeelsleden dus zelf laat opdraaien voor de gemaakte kosten. Dat er niet werd ingegaan op een minimale dagvergoeding per thuiswerkdag is totaal niet te verantwoorden. Daarenboven valt het ook niet te rijmen dat men naar bovenstaande kosten in de omzendbrief verwijst. De verplichte tussenkomst in de internetvergoeding wordt immers specifiek niet vermeld omwille dat dit VPS-materie is. Dezelfde redenering zou moeten doorgetrokken worden voor wat betreft de huisvestigingskosten, deze zijn evenzeer VPS-materie.

Hoogachtend,  
Met vriendelijke groeten,  
Namens de FCSOD,

|  
Ilse Remy  
Coördinator



## **Betreft : Omzendbrief hybride werken**

Het VSOA geeft een protocol van niet-akkoord met opmerkingen en dit als volgt:

Het VSOA ziet het hybride werken zeker positief maar is van mening dat er een zo groot mogelijke gelijkheid dient nagestreefd te worden over alle entiteiten van de Vlaamse Overheid heen en dit missen we in de voorliggende omzendbrief. De omzendbrief legt een aantal principes vast, doch principes die telkens vanuit een andere visie kunnen geïnterpreteerd worden, en dit zal vrezes wij aanleiding geven tot grote verschillen tussen de entiteiten. Entiteiten die bepaalde principes niet genegen zijn zullen deze principes heel eng toepassen, en wij als vakbonden zien in de voorliggende omzendbrief weinig houvast om bepaalde enge interpretaties te weerleggen. Wij geven hierbij een voorbeeld:

- De omzendbrief stelt dat bij de uitrol van hybride werken de entiteiten rekening houden met het principe van plaatsonafhankelijk werken meer bepaald, personeelsleden kunnen op verschillende plaatsen werken. Hybride werken gebeurt vanuit een kwalitatief oordeel, niet vanuit een kwantitatieve benadering. Dit betekent dat aanwezigheid op een bepaalde werkplek ingegeven wordt vanuit een functionele meerwaarde. Het kantoor, de thuiswerkplek en de satellietwerkplek zijn mogelijke werkplekken.
- Tevens stelt deze omzendbrief : Ook binnen het concept van het hybride werken blijft werken vanop het kantoor een belangrijk element. Voldoende aanwezigheid in de kantooromgeving blijft cruciaal. Op teamniveau komen er afspraken inzake fysieke aanwezigheid. Werken vanuit de kantooromgeving bevordert immers de sociale en informele contacten tussen teamleden, het stimuleert creatieve processen, overleg en teamwerking. Het initiatief hieromtrent gaat uit van de leidinggevende.

Naargelang de leidinggevende ofwel staat achter het principe van veel aanwezigheid op de werkvloer ofwel staat achter het principe van plaatsonafhankelijk werken zal deze omzendbrief op een totaal andere manier ingevuld worden en beide invullingen namelijk ruime mogelijkheid van plaatsonafhankelijk werken als veel aanwezigheid op de werkvloer kunnen perfect gekaderd worden in deze omzendbrief.

Het VSOA stelt zich tevens vragen bij het volgende citaat: *'De leidinggevende kan telewerk intrekken of weigeren omwille van organisatorische, financiële, of competentiegebonden redenen.'* En meer specifiek bij de 'financiële redenen', waar wij toch bezorgd zijn dat omwille van budgettaire redenen het dan mogelijk zou zijn om telewerk te weigeren of in

te trekken. Wanneer leidinggevendden zich hierop gaan beroepen kan het personeelslid of wij als vakbonden daar weinig op aanmerken, want dit is in lijn met de omzendbrief, maar volgens ons wel niet in de geest van de omzendbrief

Wij brachten deze elementen aan bij de besprekingen van de omzendbrief en vinden het zeer spijtig dat hiermee geen rekening gehouden werd en dat hierdoor opnieuw grote verschillen zullen ontstaan tussen de verschillende entiteiten en zelfs binnen eenzelfde entiteit, bij de toepassing en uitvoering van deze omzendbrief.

Het VSOA vindt het een gemiste kans dat men voor wat betreft het ter beschikking stellen van middelen en materiaal ook de lat niet gelijk legt over alle entiteiten heen. Nu is het reeds zo dat naargelang de entiteit over voldoende budgetten beschikt het personeel over meer werkmiddelen voor het thuiswerken beschikt en ditzelfde geldt ook voor het ter beschikking zijn van ergonomisch materiaal. Het kan toch niet zijn dat men moet kiezen uit bijvoorbeeld een headset, en een ergonomisch toetsenbord of een ergonomische muis of een tweede scherm. Wanneer men om zijn werk degelijk te kunnen uitvoeren deze werkmiddelen nodig heeft dan zouden deze ook moeten ter beschikking gesteld worden. Dit is nu niet bij elke entiteit mogelijk wegens gebrek aan budgetten of dat men de budgetten voor andere doeleinde gebruikt.

Tot slot kan het VSOA totaal niet akkoord gaan met de volgende zin uit de omzendbrief: *'Bij thuiswerk worden huisvestingskosten (gas, elektriciteit, ...) niet vergoed'*. Het VSOA is van mening dat het personeel dient vergoed te worden voor de door hen gemaakte kosten.

Gerda De Norre

Voorzitter

VSOA – Vlaamse overheid



## Omzendbrief VR 2021/KKBJ/BZ/1

Omzendbrief betreffende hybride werken binnen de Vlaamse overheid

Aan de lijnmanagers en de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur,  
Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen  
Arenbergstraat 7  
1000 BRUSSEL  
T 02 552 69 00  
kabinet.somers@vlaanderen.be

16 juli 2021

Betreft. Hybride werken binnen de Vlaamse overheid

### 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

### 2 INLEIDING

De Vlaamse overheid heeft de ambitie om een dynamische en burgergerichte overheid te zijn, waarbij we een excellente dienstverlening aan burgers, bedrijven en verenigingen verzekeren op een zo efficiënt mogelijke manier. Tegelijkertijd wenst de Vlaamse overheid ook een aantrekkelijke werkgever voor talenten te zijn en blijven. Plaats- en tijdsonafhankelijk werken kan bijdragen tot het realiseren van deze ambities. Op 16 mei 2014 nam de Vlaamse Regering akte van omzendbrief plaats- en tijdsonafhankelijk werken<sup>1</sup>. Daarmee nam de Vlaamse overheid een nieuwe stap om telewerken te laten evolueren naar plaats- en tijdsonafhankelijk werken.

Plaats- en tijdsonafhankelijk werken kent verschillende voordelen

- Individuele voordelen: grotere autonomie, betere afstemming tussen werk en privéleven, ...
- Organisatorische voordelen: efficiënter en resultaatgericht werken, op termijn het herbekijken van de inrichting en het volume kantoorruimte, aantrekkelijk imago Vlaamse overheid, ...
- Maatschappelijke voordelen: inspelen op mobiliteitsproblematiek en fileprobleem

Als gevolg van de coronacrisis waarborgde een groot deel van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid de dienstverlening van thuis uit. Meer nog dan voorheen werd ingezet op resultaatgericht werken en digitale communicatie, ook bij organisaties en personeelsleden die dit voor de coronacrisis nog niet of in mindere mate toepasten.

---

<sup>1</sup>OMZ BZ 2014/3

Met deze omzendbrief wil ik de visie op hybride werken actualiseren en verzekeren dat we ook post-corona de getrokken lessen uit de coronacrisis borgen met voldoende aandacht voor de benodigde randvoorwaarden.

Deze omzendbrief focust op het HR-luik van hybride werken en vervangt de omzendbrief 'BZ 2014/3 betreffende plaats- en tijdsafhankelijk werken' van 16 mei 2014.

### **3 HYBRIDE WERKEN BINNEN DE VLAAMSE OVERHEID**

Het arbeidsconcept hybride werken wordt als volgt omschreven:

Hybride werken omvat resultaatgericht werken en leidinggeven op basis van vertrouwen en dialoog. Personeelsleden werken hierbij vanuit verschillende werkomgevingen en -locaties samen en blijven verbonden door technologie en fysieke samenkomsten. In functie van de aard van de werkactiviteit en de te behalen resultaten en met het organisatiebelang en klantenperspectief voorop, kiest het personeelslid in overleg met de leidinggevende waar en wanneer het personeelslid de werkactiviteiten uitvoert. Alle personeelsleden van wie de functie zich ertoe leent moeten in principe de kans krijgen om hybride te kunnen werken.

Bij de uitrol van het hybride werken houden de entiteiten rekening met de volgende principes:

#### **- Plaatsafhankelijk werken**

Personeelsleden kunnen op verschillende plaatsen werken. De keuze voor een werkomgeving wordt gemaakt op basis van dialoog met de leidinggevende. Het organisatiebelang en het klantenperspectief primeren telkens. De aard van de werkactiviteit of opdracht en de te behalen resultaten bepalen deels welke werkomgeving hiervoor het meest geschikt is. Hybride werken gebeurt vanuit een kwalitatief oordeel, niet vanuit een kwantitatieve benadering. Dit betekent dat aanwezigheid op een bepaalde werkplek ingegeven wordt vanuit een functionele meerwaarde. Het kantoor, de thuiswerkplek en de satellietwerkplek zijn mogelijke werkplekken. Het werken in openbare ruimten zal verder gefaciliteerd worden, voor zover ook rekening wordt gehouden met informatieveiligheid. Ook binnen het concept van het hybride werken blijft werken vanop het kantoor een belangrijk element. Voldoende aanwezigheid in de kantooromgeving blijft cruciaal. Op teamniveau komen er afspraken inzake fysieke aanwezigheid. Werken vanuit de kantooromgeving bevordert immers de sociale en informele contacten tussen teamleden, het stimuleert creatieve processen, overleg en teamwerking. Het initiatief hieromtrent gaat uit van de leidinggevende. De leidinggevende kan telewerk intrekken of weigeren omwille van organisatorische, financiële, of competentiegebonden redenen.

Werken vanuit het buitenland heeft een impact op een aantal vlakken (arbeidsrecht, arbeidsongevallen, ziektecontrole, sociale zekerheid, fiscaal, ...). Plaatsafhankelijk werken vanuit het buitenland kan daarom enkel onder bepaalde voorwaarden. Het mag geen aanpassingen aan de arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid of fiscaliteit tot gevolg hebben. Het personeelslid heeft hiervoor een uitdrukkelijk voorafgaand akkoord nodig van het lijnmanagement.

– **Tijdsonafhankelijk werken**

Personeelsleden kunnen binnen de grenzen van de arbeidstijdwetgeving<sup>2</sup> en in overleg met de leidinggevende zelf gedeeltelijk kiezen wanneer ze werken. Deze keuze wordt gemaakt met het organisatiebelang en het klantenperspectief voorop. Het is belangrijk om hierover goede afspraken te maken, zowel op individueel niveau als op groepsniveau (team, afdeling of entiteit), met als doel het individueel welzijn van werknemers te bewaken, zich te kunnen organiseren op organisatieniveau en de dienstverlening naar klanten te blijven verzekeren. Het is hierbij noodzakelijk oog te hebben voor het respecteren van de grens tussen werktijd en privéleven. De gemiddelde arbeidsduur voor een voltijds personeelslid bedraagt 38u/week. Elke werkweek loopt van maandag t e m vrijdag. De uitwerking van de concrete arbeidstijdregeling binnen de voormelde grenzen gebeurt in het arbeidsreglement.

– **Organisatiebelang en klantenperspectief**

De Vlaamse overheid moet een performante, burgergerichte en toegankelijke overheid zijn. Iedere burger heeft recht op een uitstekende dienstverlening van de overheid. Het organisatiebelang primeert telkens op de individuele toepassing van hybride werken. Dienstverlening moet steeds op een efficiënte en effectieve manier gewaarborgd blijven. Ook hier moet de grens tussen werktijd en privéleven van de personeelsleden bewaakt worden.

– **Integer werken op basis van waarden**

Ook binnen het arbeidsconcept van hybride werken is transparant werken onontbeerlijk. Alle personeelsleden nemen hun verantwoordelijkheid om integer te werken en respecteren de basisprincipes van de deontologische code<sup>3</sup>: objectiviteit, zorgvuldig beheer van middelen, klantgerichtheid, loyaliteit & samenwerking en spreekrecht & spreekplicht. Hybride werken gebeurt op basis van de waarden van de Vlaamse overheid: wederzijds vertrouwen, openheid, wendbaarheid en daadkracht<sup>4</sup>. De organisatie geeft vertrouwen om hybride te werken, en medewerkers nemen de verantwoordelijkheid om op een integere manier met dit vertrouwen om te gaan. Bij vaststelling van misbruik of omwille van competentiegebonden redenen (bv. niet zelfstandig kunnen werken) kan de leidinggevende hybride werken weigeren of beperkt toestaan. Dialoog tussen de leidinggevende en het personeelslid vormt de basis.

– **Resultaatgericht leiderschap en werken**

De dialoog met de leidinggevende en heldere afspraken vormen de basis van hybride werken. Leidinggevend maken goede afspraken met de personeelsleden over de te leveren prestaties en de te behalen, SMART-geformuleerde<sup>5</sup> doelstellingen. Leidinggevend beoordelen personeelsleden op basis van doelstellingen, resultaten en de manier waarop personeelsleden deze bereiken. Hierbij

---

<sup>2</sup> Dit is de wet van 14 december 2020 betreffende de arbeidstijdwetgeving in de publieke sector. Gaat het evenwel om een entiteit die een industriële of commerciële activiteit uitoefent of een instelling die geneeskundige, profylactische of hygienische verzorging verleent dan is de arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing.

<sup>3</sup> <https://overheid.vlaanderen.be/integriteit#deontologische-code-gedragsregels>

<sup>4</sup> <https://overheid.vlaanderen.be/personeel/hr-kader/waarden-vlaamse-overheid>

<sup>5</sup> SMART staat voor specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden.

wordt rekening gehouden met werkdruk en werkvolume, zodat personeelsleden binnen de vooropgestelde werktijdregeling hun werk kunnen uitvoeren

– **Sociale cohesie, samenwerking en organisatiebetrokkenheid**

Het bevorderen van de sociale cohesie, onderlinge samenwerking en organisatiebetrokkenheid verdient expliciete aandacht en moet blijvend gestimuleerd en gefaciliteerd worden. Entiteiten maken afspraken (team of afdeling) rond aanwezigheid in het kader van teamwerking, informatie- en kennisdeling en communicatie op de werkvloer. Ook binnen het arbeidsconcept van hybride werken is het noodzakelijk dat collega's elkaar fysiek blijven ontmoeten en samenwerken. Op teamniveau komen er afspraken inzake fysieke aanwezigheid. Zo worden organisatieverbondenheid, spontane contacten, cocreatie, creatieve processen, informele informatiedeling gestimuleerd. De werkplek doet zo dienst als een facilitator voor samenwerking en ontmoeting. Het initiatief hieromtrent gaat uit van de leidinggevende. Digitale tools ondersteunen dit en maken digitaal informatiebeheer, (samen)werken en communicatie op afstand mogelijk.

– **Mentaal en fysiek welzijn**

Om het mentaal welzijn van personeelsleden te bewaken is het van groot belang de grens tussen werktijd en privéleven te bewaken. Leidinggevend en personeelsleden maken daarom heldere afspraken over wanneer men aan het werk is en wanneer niet, en gaan hierover in dialoog.

Er is hierbij aandacht voor welk communicatiemiddel wanneer wordt ingezet voor welke boodschap. Wanneer deze afspraken er niet zouden zijn, kan zich een onduidelijk geheel van verwachtingen ontwikkelen. Het is in ieders belang dat zowel leidinggevend als personeelsleden duidelijke afspraken hebben over connecteren (werken) en disconnecteren (niet werken). De entiteit houdt hierbij rekening met de regels inzake arbeidstijd, het welzijn van het personeelslid en de dienstverlening aan de klant. Telewerken is een keuze en mag geen verplichting zijn voor wie omwille van persoonlijke of competentiegebonden redenen er de voorkeur aan geeft om in een kantooromgeving te werken. De organisatie treft de nodige maatregelen ter bevordering van het fysieke en mentale welzijn van de personeelsleden die hybride werken. Hierbij past de entiteit de algemene preventiebeginselen toe, zoals bepaald in de welzijnswet. De entiteiten leggen de preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse, zoals zij dit al toepassen in hun entiteit. Entiteiten stellen een globaal preventieplan en jaarlijks actieplan op ter bevordering van het welzijn op het werk (welzijnsplan) en nemen het concept hybride werken daarin op. De maatregelen hebben betrekking op alle welzijnsdomeinen. Hybride werken mag geen reden zijn voor een verlaging van het niveau van bescherming dat entiteiten aan personeelsleden bieden. De regeling met betrekking tot ziektecontrole en arbeidsongevallen waaronder de entiteit valt, blijft van kracht. De arbeidsongevallenwetgeving gaat er vanuit dat een ongeval dat gebeurde tijdens de periode waarin telewerk kan worden verricht, behoudens tegenbewijs, ook gebeurde door de uitoefening van de arbeid en aldus een arbeidsongeval is.

– **Materiaal, middelen en ondersteuning**

Elke organisatie investeert in de nodige infrastructuur of werkmiddelen op maat van het personeelslid en voorziet in de gepaste ondersteuning van personeelsleden en leidinggevend. De

Lijnmanager bepaalt op basis van de uit te voeren taken, de behoeften en de werkprocessen van de organisatie de middelen die het personeel ter beschikking krijgt om het personeelslid maximaal te ondersteunen om de taken efficiënt en kwaliteitsvol uit te voeren. Elke entiteit bepaalt wat, volgens de richtlijnen van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, op het vlak van ergonomie mogelijk is in het kader van het welzijn van de personeelsleden.

Hybride werken kan een redelijke aanpassing zijn voor personen met een arbeidshandicap. Om die reden is soms een afwijking nodig van algemenere afspraken over hybride werken op entiteitsniveau. Bij thuiswerk worden huisvestingskosten (gas, elektriciteit, ...) niet vergoed. Het kan geen aanleiding geven tot de toekenning van een maaltijdvergoeding of tot de vergoeding van reiskosten. Extra prestaties (meer dan 7u36 per dag of 38u per week, 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 arbeidstijdsregeling.

– **Monitoring**

Om een goed beheer en goede opvolging mogelijk te maken op niveau van de eigen organisatie én van de Vlaamse overheid, zorgt elke entiteit voor een gecentraliseerde digitale registratie van personeelsleden die niet in aanmerking komen voor hybride werken en welke middelen toegekend worden om hybride werken mogelijk te maken. De personeelsleden registreren hun werklocatie in het personeelsregistratiesysteem (Vlippers). Entiteiten die niet op Vlippers aangesloten zijn, onderhouden een eigen registratiesysteem waarin deze gegevens consequent geregistreerd worden. Deze gegevens worden aan AgO overgemaakt om een centrale opvolging mogelijk te maken.

Elke entiteit heeft de verantwoordelijkheid om deze principes door te vertalen naar de eigen specifieke context. Entiteiten bespreken deze doorvertaling op het EOC en voeren - waar nodig - de aanpassingen door aan het arbeidsreglement. Iedere entiteit stelt een afsprakenkader op inzake hybride werken. Dit afsprakenkader is eenvoudig raadpleegbaar voor alle personeelsleden. Het Agentschap Overheidspersoneel zal een ondersteuningsaanbod ontwikkelen en communiceren om organisaties, leidinggevenden en personeelsleden te ondersteunen in de verdere evolutie naar hybride werken.

Deze omzendbrief treedt in werking op 16 juli 2021.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,  
Inburgering en Gelijke Kansen  
Bart SOMERS