

ACTIE PLAN TELEWERK 2021

 perspective
brussels

 bric.brussels
IT is for you

 sbge
bmwb

 hub
brussels

 GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL
SERVICE PUBLIC REGIONAL DE BRUXELLES

 innoviris
brussels
We fund your future

 bruxelles
environnement
leefmilieu
brussel
brussels

 slrb-bghm.brussels
logement social - sociale huisvesting

 urban.brussels

 actiris
brussels

 citydev
brussels

 bps-bpv.brussels
Bruxelles Prévention & Sécurité
Brussel Preventie & Veiligheid

 BRUXELLES-PROPRETE
NET BRUSSEL

 brupartners
brussels
partenariats économiques et sociaux
economische en sociale partners

 fiscaliteit
fiscalité
brussels

 visit.brussels

 talent.brussels
Write your job in Capitals

 port.brussels

COÖRDINATIE:

Directie Strategie & Organisatie

CONTACTGEGEVENS:

strategie@talent.brussels

DEELNEMERS:

talent.brussels, Actiris, Leefmilieu Brussel, Brussel Fiscaliteit, Brussel Preventie & Veiligheid, Net Brussel, ESRBHG | Brupartners, CIBG, citydev.brussels, hub.brussels, Innoviris, perspective.brussels, Haven van Brussel, BMWB, BGHM, GOB, urban.brussels, visit.brussels

INHOUD

INLEIDING.....	4
Organisatorische benchmark	5
Enquête bij het gewestelijk personeel.....	6
Methodologie.....	7
Globale visie	10
SAMENVATTING VAN DE UIT TE VOEREN ACTIES.....	12
Actie 1: Oprichting van een regionaal LKW-netwerk en coördinatie van de gemeenschappelijke acties in de welzijnsplannen van de gewestelijke instellingen (F1.1)	12
Actie 2: Integratie van nieuwe opleidingscursussen over hybride werk in de opleidingscatalogi (F1.1 - F1.3)	14
Actie 3: Opstellen van een gemeenschappelijke gewestelijke gids "Goed omgaan met hybride werk in de eigen organisatie" voor een overgang naar een hybride werkorganisatie (F1.2)	15
Actie 4: Oprichting van een regionaal kenniscentrum NWOW/hybride werk (F1.4)	16
Actie 5: Aanpassing van de juridische teksten voor veralgemeend telewerk en het recht om offline te zijn (F2.1 - F2.2)	17
Actie 6: Verstrekking van ergonomische uitrusting aan de telewerkers via een raamcontract (F1.1 - F2.3 - F3.2).....	19
Actie 7: Voorstelling van terugbetaling bureaunkosten (telewerkvergoeding) en internetkosten en inschatting van de kosten van deze vergoeding (F3.2)... ..	21
Actie 8: Raming van de mogelijke besparingen door het abonnement op het openbaar vervoer NMBS / TEC / DE LIJN te wijzigen (F3.3 - F4.1)	24
Actie 9: Studie van een mogelijke vermindering van de kantoorruimte en evaluatie van de begrotingsuitgaven in verband met de werkingskosten (F4.5 - F3.1)	26

Actie 10: Uitvoeren van een impactstudie over de toename van telewerk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en operationele toepassing van de aanbevelingen uit deze studie. (F4.2)	31
Actie 11: Opzetten van een HR-monitoringsysteem via regionale HR-indicatoren (F4.4).....	32
Actie 12: Creëren van communicatie-instrumenten om bij te dragen tot de succesvolle uitvoering van het actieplan (F5.1).....	33

ROLLEN EN RESOURCES.....34

Rollen van elke instelling.....	34
Noodzakelijke en beschikbare middelen	37
Prioritering van de acties	38

Inleiding

In haar beslissingen van 16 juli 2020 heeft de Regering talent.brussels opgedragen om een actieplan voor de organisatie van telewerk na corona voor te stellen. Talent.brussels heeft werkgroepen opgericht met de gewestelijke partners, enerzijds op basis van de resultaten van een benchmark en anderzijds op basis van een enquête bij de verantwoordelijken van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om te komen tot een lijst van concrete en meetbare acties die de invoering van een hybride werkorganisatie met maximaal drie telewerkdagen binnen de Brusselse besturen mogelijk maakt, waarbij het principe "anytime anywhere" wordt toegepast en het recht om offline te zijn wordt gewaarborgd.

Dit actieplan beoogt te voldoen aan doelstelling oo.4.3. van de oriëntatienota 2021 "Ontwikkelen van tools, begeleiding en regelgeving om gewestelijke organisaties te helpen bij het stimuleren van telewerken en de NWOW". Dit doel vloeit voort uit de verbintenissen die de Regering is aangegaan in haar Algemene Beleidsverklaring van juli 2019, die betrekking heeft op de modernisering van het gewestelijke openbaar ambt, om onder meer de doeltreffendheid van de overheidsdiensten en de levenskwaliteit op het werk te versterken. Die verbintenissen houden onder meer het volgende in:

- de voorwaarden vervullen om het welzijn van de personeelsleden van het openbaar ambt te garanderen, wat bevorderlijk is voor een efficiënte openbare dienstverlening, door onder meer een meer inspraakgericht management te ontwikkelen, aangename werkruimten in te richten, de opleidingsvoorzieningen te versterken, de mobiliteit (binnen het bestuur, binnen het Gewest en tussen de entiteiten) te vergemakkelijken, telewerk te bevorderen en de arbeidstijd aan te passen;
- de inrichting van de werkplaatsen aangrijpen als een kans om met succes naar een modern en duurzaam bestuur over te stappen, waardoor nieuwe werkmethoden en innoverende projecten kunnen worden ingevoerd en tot stand gebracht en er beter kan worden ingespeeld op de behoeften van het personeel.

De input van twee studies¹ werd gebruikt om de doelstellingen van de gewestelijke werkgroepen te bepalen: een organisatorische benchmark en een enquête bij het gewestelijk personeel.

¹ Beide studies zijn integraal beschikbaar op de website van talent.brussels: <https://talent.brussels/nl/nwow>.

Organisatorische benchmark

Talent.brussels heeft een organisatorische benchmark uitgevoerd bij 20 gewestelijke openbare instellingen (waaronder de SPFB en Iriscare) en 6 organisaties buiten het Gewest. Deze benchmark onderzoekt hoe de organisaties de volgende aspecten voor en tijdens de lockdown hebben beheerd (of net niet hebben beheerd) en wat in bepaalde gevallen hun eventuele plannen zijn voor het post-coronatijdperk:

- Regelgeving
- Begroting
- Materiaal
- Welzijn
- Organisatie
- Communicatie
- Organisatiecultuur
- Monitoring
- Mobiliteit



Enquête bij het gewestelijk personeel

Van 6 tot 22 oktober 2020 heeft het adviesbureau Idea Consult een enquête over telewerk uitgevoerd onder ambtenaren van de gewestelijke instellingen².

De manier waarop de medewerkers de telewerkpraktijk ervaren en de veranderingen die telewerk met zich heeft meegebracht, werden onderzocht op het vlak van:

- de fysieke en technologische omgeving;
- de organisatie en communicatie op het werk;
- de behoeften aan opleiding, mobiliteit en welzijn.

De enquête over telewerk heeft geleid tot tien belangrijke conclusies, die hieronder worden opgesomd:

- **Conclusie 1:** Telewerk was al vóór de lockdown sterk ingeburgerd in de Brusselse overheidsinstellingen.
- **Conclusie 2:** Tijdens de lockdown kon het telewerk binnen de Brusselse overheidsinstellingen zich nog meer verspreiden.
- **Conclusie 3:** De naleving van de ergonomierichtlijnen vormt een hele uitdaging voor de Brusselse gewestelijke medewerkers die thuis werken.
- **Conclusie 4:** De technologische hulpmiddelen voor het telewerk zijn goed geïmplementeerd en worden gebruikt door het personeel van het Brussels Gewest.
- **Conclusie 5:** In de Brusselse overheidsinstellingen is er sprake van een beheer en werkorganisatie die we als telewerkvriendelijk kunnen bestempelen.
- **Conclusie 6:** De kwaliteit van de professionele uitwisselingen en de teamgeest in de Brusselse overheidsinstellingen worden negatief beïnvloed door het thuiswerken.
- **Conclusie 7:** Er is behoefte aan extra informatie/opleidingen om de praktijk van het telewerk in de Brusselse overheidsinstellingen te verbeteren.
- **Conclusie 8:** Het personeel van het Brussels Gewest toont zich erg tevreden over telewerk.
- **Conclusie 9:** Het personeel van het Brussels Gewest wil de regelmaat van het telewerk in de toekomst graag verhogen.
- **Conclusie 10:** Er was geen sprake van grote veranderingen in de manier waarop het personeel van het Brussels Gewest zich van en naar het werk begaf, maar dat was wel het geval voor hun professionele verplaatsingen.

² Het responspercentage is 22,5%, met een betrouwbaarheidsgraad van 95% en een foutenmarge van 1,72%, wat zeer representatief is voor de ondervraagde populatie.

Methodologie

Partners

De instellingen werden nauw betrokken bij de diagnosefase (via de enquêtes), en ook bij de ontwerp- en uitvoeringsfase van het plan, dankzij de uitvoering van een co-creatieproces. De Regering heeft immers de minister bevoegd voor het Openbaar Ambt opdracht gegeven om een gewestelijke werkgroep op te richten onder leiding van talent.brussels om een actieplan uit te werken op basis van de aanbevelingen en ideeën die in deze nota naar voren komen. De Regering heeft ook alle regeringsleden de opdracht toevertrouwd om de besturen onder hun toezicht te vragen om enerzijds deel te nemen aan de uitwerking van het ontwerpplan dat tegen juni 2021 aan de Regering moet worden voorgelegd, en om anderzijds deel te nemen aan de uitvoering en de evaluatie van het actieplan.

22 partnerorganisaties van talent.brussels werden uitgenodigd om deel te nemen aan de werkgroepen. Uiteindelijk hebben 18 organisaties deelgenomen en hun deskundigheid en middelen gebundeld.



Thema's

Op basis van de verzamelde en geanalyseerde gegevens heeft talent.brussels vijf verschillende thema's geïdentificeerd om de werkgroepen samen te stellen, namelijk:

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. Leefkwaliteit op het werk: | 4 actiefiches |
| 2. Juridisch aspect: | 4 actiefiches |
| 3. Financieel aspect: | 3 actiefiches |
| 4. Gewestelijke impact en monitoring: | 5 actiefiches |
| 5. Communicatie: | 1 actiefiche |

Planning

De directeuren-generaal en de adjunct-directeuren-generaal van de betrokken partnerorganisaties en de vakbonden waren betrokken bij het begin, het midden en het einde van dit co-constructieproject. De directeuren-generaal en de adjunct-directeuren-generaal werden uitgenodigd op een webinar op 24 februari 2021, waar informatie over het project werd uitgewisseld, samen met de resultaten van de enquête en het laatste onderzoek over het thema telewerk in het post-coronatijdperk. Dit webinar kreeg een tevredenheidsscore van 88%. Tijdens het co-creatieproces werden zowel de directeuren-generaal en de adjunct-directeuren-generaal als de vakbonden op de hoogte gebracht van de voortgang van het project en konden ze uiting geven aan hun opmerkingen en standpunten. Aan het eind van het project werd het actieplan met de bijlagen aan hen bezorgd.

Voor elk thema werden drie werkgroepssessies georganiseerd: één in maart, één in april en één in mei. Er is een tevredenheidsonderzoek aan de gang om het werkproces te evalueren en eventueel te verbeteren.



Actiefiches

Om de in de nota voorgestelde acties verder uit te werken, moesten de werkgroepen een vooraf vastgesteld stramien invullen: een "actiefiche" per te ontwikkelen actie voor elk thema. Deze actiefiches (weergegeven onder F *Themanummer*. *Fichenummer*), die worden opgesplitst per thematisch aspect, met hun deliverables en hun grote operationele fasen, alsook de standpunten van de instellingen en de vakbondsorganisaties die hun mening kenbaar hebben gemaakt, zijn opgenomen in de bijgevoegde documenten.

Samenwerkingsproces

Het hele proces verliep 100% op afstand voor alle deelnemers. De documenten werden op een collaboratieve manier opgesteld met participatief schrijven in één enkel tweetalig document, waarbij ieder in zijn eigen taal communiceerde.

Dit actieplan bevat een lijst van concrete en meetbare acties waarover de Gewestregering een standpunt moet innemen. Er wordt een overzicht gegeven van de vereiste acties en middelen, alsook van de rol die de deelnemende instellingen van plan zijn op zich te nemen bij deze acties. Ook de aanbevelingen van talent.brussels met betrekking tot deze acties worden verwoord.



Globale visie

Talent.brussels koestert de ambitie om uit te groeien tot het referentie- en expertisecentrum voor "people innovation" // "menselijke innovatie" bij uitstek voor het Brussels Gewest.

In die zin werkt talent.brussels aan de ontwikkeling van een competentiecentrum op het gebied van de NWOW (*New Ways of Working*) door middel van talrijke initiatieven die in dit actieplan worden genoemd. Tot zijn strategische opdrachten behoren de ontwikkeling van tools, begeleiding en regelgeving om gewestelijke organisaties te helpen bij het stimuleren van telewerk, hybride werk en de NWOW.

Via dit plan worden verschillende aspecten van de gewestelijke strategie voor het openbaar ambt die talent.brussels wil uitdragen, benadrukt:

- **Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aantrekkelijker maken als werkgever**

Het Gewest wil een aantrekkelijke werkgever zijn die zijn ambtenaren een goed evenwicht tussen werk en privéleven biedt. De strijd om talent speelt zich niet langer in de eerste plaats op financieel vlak af, maar veel meer op menselijk vlak, dankzij een werkomgeving die gericht is op het welzijn en de leefkwaliteit van de ambtenaren, en een evenwicht tussen werk en privéleven dat wordt vergemakkelijkt door een flexibele werkorganisatie. Het Gewest beschikt over tal van hefboomen om hier een voortrekkersrol te spelen. De mogelijkheid om onder goede voorwaarden te telewerken is een must geworden in de competitieve voordelen die aan een toekomstige ambtenaar moeten worden geboden.

- **Een innovatief gewestelijk opleidingsaanbod ontwikkelen dat zowel het gevoel van verbondenheid van de ambtenaren met het Gewest versterkt als hen in staat stelt hun talent(en) op gewestelijk niveau te ontwikkelen**

Het LMS-platform (MyTalent Learning) dat talent.brussels aan het ontwikkelen is, zal de ambtenaren in staat stellen opleidingen op afstand te volgen op eender welk medium en zoals het hen uitkomt in verband met hun behoeften met betrekking tot de NWOW.

- **De uitgaven voor het openbaar ambt vereenvoudigen en rationaliseren, onder meer door raamovereenkomsten**

Deze crisis kan worden gezien als een kans voor een fundamentele denkoefening over de manier waarop wij ons werk organiseren, onder meer over de vraag welke activiteiten het best geschikt zijn voor het gebruik van de kantoorruimte. Er wordt een raamovereenkomst voor de levering van aangepaste ergonomische uitrusting voorgesteld, alsmede een eerste haalbaarheidsstudie voor de optimalisering van ongebruikte kantoorruimte.

- **Ontwikkeling van het observatorium voor de werkgelegenheid in het gewestelijk openbaar ambt**

De oprichting van een monitoring gericht op de human resources van het openbaar ambt zal het mogelijk maken een gewestelijk beeld te schetsen van het gewestelijk openbaar ambt en de ontwikkeling daarvan te volgen.

- **Ondersteuning voor managers en leidinggevende ontwikkelen**

Er werden ontmoetingsmomenten voor hoge ambtenaren en exclusief voor hen bestemde webinars georganiseerd en dat zal in de toekomst verder blijven gebeuren.

- **Een innovatieve open expertise ontwikkelen inzake het openbaar ambt en zorgen voor integratie van de GovTech-tools**

Een van de grootste uitdagingen is het begrijpen van de behoeften van de gewestelijke overheidsdiensten en de maatschappelijke veranderingen om innovatieve en relevante tools en diensten te ontwikkelen, maar ook om de bestaande gewestelijke expertise en oplossingen op elkaar af te stemmen met het oog op hun zichtbaarheid en toegankelijkheid.

Talent.brussels is van plan verder een co-creatieve benadering te hanteren, zoals reeds geïllustreerd door de opstelling van dit plan; **de instellingen worden erbij betrokken en nemen de rol van piloot op zich voor de acties waarvoor zij over relevante expertise beschikken.**

Talent.brussels positioneert zich als adept van open innovatie, wat impliceert dat er gezocht wordt naar deskundigheid of middelen op gewestelijk niveau, waarbij de samenhang van de ontwikkelingsstrategie van het openbaar ambt wordt verzekerd.



Samenvatting van de uit te voeren acties

De werkgroepen hebben 17 actiefiches opgesteld, op basis van de in de nota van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 januari 2021 geformuleerde actiepunten³. Eén van deze acties is reeds voltooid. Voor elk van deze fiches worden de doelstellingen, de belangrijkste activiteiten met hun evaluatiemaatstaf en de nodige en/of beschikbare middelen beschreven. Sommige acties zijn in de tijd van elkaar afhankelijk, worden vanuit verschillende invalshoeken bekeken of hebben betrekking op verschillende projecten. **Het actieplan bestaat dus eigenlijk uit 12 uit te voeren projecten.**



Actie 1: Oprichting van een regionaal LKW-netwerk en coördinatie van de gemeenschappelijke acties in de welzijnsplannen van de gewestelijke instellingen (F1.1)

Elke instelling beschikt over haar eigen plan "welzijn op het werk", met bewustmaking, opleiding, het maken van materiaal, enz. Er zijn door elke instelling vele inspanningen gedaan om aan de uit de gezondheidscrisis voortvloeiende behoeften te voldoen, met snelle maatregelen, die nu moeten worden gecoördineerd en een permanent karakter moeten krijgen, aangezien het telewerken ook na de coronaperiode zal worden voortgezet.

De werkgroep stemt in met het voorstel om in het kader van het NWOW-project in onze instellingen een globale aanpak van de levenskwaliteit op het werk (LKW) te ontwikkelen in het kader van de ontwikkeling van het kenniscentrum rond de NWOW. Deze aanpak is gebaseerd op een systemisch perspectief, met een transversale aanpak van de problemen en oplossingen, waarbij elke doelstelling bijdraagt tot de uitvoering van een coherent personeelsontwikkelingsbeleid ten behoeve van een efficiënt en duurzaam beheer van de organisaties en de kwaliteit van de door hen verleende diensten, twee andere transversale doelstellingen die voor de mandaathouders van de Brusselse GOB's en ION's zijn vastgesteld. Dit houdt in dat de domeinen ruimer zijn dan die welke momenteel in een welzijnsplan worden gebruikt.

Elke instelling die relevant materiaal heeft uitgewerkt, moet dit op gewestelijk niveau beschikbaar kunnen stellen en vrij kunnen bespreken tijdens gewestelijke overlegmomenten. Deze overlegmomenten van een netwerk "Levenskwaliteit op het werk" (LKW) zouden het mogelijk maken de gezamenlijke acties van

³ Nota aan de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, "Balans en actiegebieden in verband met de organisatie van telewerk in het gewestelijk openbaar ambt in het postcoronatijdperk", talent.brussels, 21.01.2021.

de welzijnsplannen te coördineren door reeds geproduceerd materiaal en reeds lopende projecten te bundelen en zouden acties uitwerken op basis van de identificatie van de behoeften waarin momenteel niet wordt voorzien, zonder overlappings met andere plannen te creëren (diversiteit, enz.). Er werden vier hoofdactiviteiten vastgesteld:

- Een LKW-netwerk oprichten en uitbouwen om goede praktijken te delen en input te leveren aan de actieplannen voor welzijn van elke instelling;
- Zorgen voor een centrale bundeling van alle documentatie die beschikbaar is voor alle instellingen;
- Een themadag organiseren voor de betrokken actoren;
- Systematische opleidingen tot stand brengen voor de actoren van het netwerk (zie F1.3).

De werkgroep acht het menselijke aspect van de LKW van het grootste belang; er moeten snel maatregelen worden getroffen. Bijgevolg **is de oprichting van een virtuele LKW-community en een online-documentatieruimte die voor elk van haar leden toegankelijk is, een prioriteit.**

Talent.brussels stelt voor om een roulerend voorzitterschap (van een duurtijd van één of twee jaar) in te stellen, waarbij de verantwoordelijke instelling de taak op zich neemt om de community levendig te houden.





Actie 2: Integratie van nieuwe opleidingscursussen over hybride werk in de opleidingscatalogi (F1.1 - F1.3)

Om in te spelen op de opleidingsbehoeften van zowel de medewerkers als de managers⁴, is het van belang de **opleidingsbehoeften van de instellingen in kaart te brengen**, waarbij de nadruk moet liggen op de arbeidsorganisatie na corona en de vaardigheden die moeten worden ontwikkeld in een wereld die steeds digitaler wordt en waarin steeds meer sprake is van hybride werk, management op afstand, digitale vaardigheden enz. Deze opleidingen zullen worden geïntegreerd in het gewestelijk opleidingsplan 2022 van talent.brussels en op **het gewestelijk platform van het Learning Management System (MyTalent Learning)**, dat moet worden uitgebreid en dat de nieuwe opleidingen die tijdens de coronacrisis zijn opgestart (digitale detox, ogen en schermen, management op afstand, MSTeams enz.) een duurzaam karakter moet geven. Dit platform moet geleidelijk het hele gewestelijke opleidingsaanbod samenbrengen en in staat zijn opleidingen te verstrekken op verzoek, en niet langer in de vorm van een catalogus.

De voornaamste voorgestelde acties voor 2022 zijn de volgende:

- Opleidingen (face-to-face, op afstand of gemengd) met betrekking tot de invoering van hybride werk opnemen in de jaarlijkse regionale catalogus voor de verschillende doelgroepen, naar gelang van de door de opleidingscorrespondenten van de verschillende instellingen vastgestelde behoeften
- en eventueel een beroep doen op regionale opleidingsdeskundigen om dit te doen.

Het is een noodzaak om **niet alleen beroepsmensen uit verschillende disciplines (preventieadviseurs, personeelszaken, welzijn, diversiteit, managementondersteuning, enz.) te vormen, te ondersteunen en te begeleiden, maar ook de managers op alle niveaus en alle ambtenaren.**

⁴ Bron: Bevraging over telewerk bij de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, talent.brussels, 01.12.2020, <https://talent.brussels/nl/nwow>



Actie 3: Opstellen van een gemeenschappelijke gewestelijke gids "Goed omgaan met hybride werk in de eigen organisatie" voor een overgang naar een hybride werkorganisatie (F1.2)

Er werden geen specifieke, geharmoniseerde richtlijnen gegeven aan de gewestelijke instellingen voor de organisatie van het werk na corona. Alleen de gezondheidsmaatregelen zijn meegedeeld. Er moeten dringend gedragsrichtlijnen worden ingevoerd voor de overgang naar hybride werk.

Deze actie werkt de NWOW-telewerkrichtlijnen "Goed omgaan met hybride werk in de eigen organisatie" uit. De inhoud en de materialen die reeds door elke instelling zijn opgesteld, moeten kunnen worden uitgewisseld om na te gaan welke onderwerpen reeds zijn behandeld en over welke onderwerpen een tool moet worden ontwikkeld.

De richtlijnen moeten aan elke instelling kunnen worden aangepast en moeten alle soorten functies omvatten. De werkgroep beveelt aan om **deze actie als een prioriteit te beschouwen** in termen van timing en toegewezen middelen.





Actie 4: Oprichting van een regionaal kenniscentrum NWOW/hybride werk (F1.4)

Deze actie beoogt binnen talent.brussels een **gewestelijk kenniscentrum rond de NWOW/hybride werk** op te richten dat inspeelt op de uitdagingen van het veranderend openbaar ambt en op de prioriteiten van de gewestelijke instellingen inzake de werkorganisatie.

Dit centrum bereidt de toekomst van het openbaar ambt als geheel voor, met de nadruk op de NWOW en de werkorganisatie (gedragscode voor telewerk, organisatie van de arbeidstijd, telewerkbare functie enz.).

Het omvat een denkoefening over de gedragingen (participatief management, verandering van organisatiecultuur enz.), de evolutie van de vakgebieden (welke nieuwe competenties zijn noodzakelijk, essentiële opleidingen, loopbaantrajecten) en digitale tools (aanbevelingen van GovTech HR, opstellen van een inventaris van de tools en diensten in de gewestelijke instellingen met het EneRHgy-project enz.).





Actie 5: Aanpassing van de juridische teksten voor veralgemeend telewerk en het recht om offline te zijn (F2.1 - F2.2)

Structureel telewerk van 3 dagen per week voor elke ambtenaar met een functie die voor telewerk in aanmerking komt, is juridisch reeds vastgelegd in het telewerkbesluit van **26 januari 2017**.

Telewerk is noch een recht noch een plicht en moet plaatsvinden op vrijwillige basis. Dit betekent dat iemand die niet wil telewerken of maar bijvoorbeeld 1 dag per wil telewerken dit kan (ook al wordt er 3 dagen telewerk toegelaten).

Daartegen is het ook geen recht dat betekent dat de leidinggevende beslist op welke momenten telewerk mogelijk is en op welke momenten aanwezigheid vereist is op basis van de dienstnoodwendigheden. Met andere woorden indien een telewerker de goedkeuring heeft van zijn leidinggevende om 3 dagen te telewerken, maar er dient een belangrijke taak afgewerkt worden waarvoor aanwezigheid vereist is, kan de leidinggevende eisen dat de werknemer naar kantoor dient te komen. Ook indien hij die week dan maar 2 dagen telewerkt. Deze 3e dag kan ook niet overgedragen worden naar een andere week.

Het gaat om een andere manier van werken aan te bieden aan de telewerker, zodat er aan de telewerker de mogelijkheid gegeven wordt zijn werk flexibel te organiseren op basis van zijn taken.

We merken op dat het maximum van 3 dagen telewerk vandaag al in het telewerkbesluit staat. Die 3 dagen toelaten, zal dus een pure uitvoering zijn van het telewerkbesluit. Hier op terugkomen lijkt in het kader van de filosofie van het actieplan NWOW niet aangeraden. En het is ook interessant voor het imago en de aantrekkelijkheid van het Brussels Gewest om ons te profileren als een moderne werkgever door maximum 3 dagen telewerk aan te bieden.

Uit de telewerkbevraging⁵ die we uitgevoerd hebben bij onze ambtenaren kwam naar voren dat ze graag meer telewerken. 44% wil graag max. drie dagen telewerken om een goede balans tussen werk en privé te behouden.

Wekelijkse frequentie waarmee respondenten in de toekomst willen telewerken



Bron : enquête Idea Consult, oktober 2020

⁵ De enquête werd ingevuld door 2.562 ambtenaren.

Aanpassingen van de juridische teksten (statuut, telewerkbesluit, arbeidsreglementen) zijn echter noodzakelijk om de mogelijkheden voor de NWOW en voor de ontwikkeling van een flexibeler telewerk te creëren en het "anytime, anywhere"-beginsel te versterken. Talent.brussels stelt voor de aanpassingen van de besluiten op te stellen met inachtneming van de volgende elementen:

- Verhoging telewerkvergoeding (zie Actie 7)
- Voorstel om de **begrippen occasioneel en structureel telewerk af te schaffen** omwille van de vereenvoudiging: 8 van de 18 deelnemende instellingen (Innoviris, GOB, Haven van Brussel, Net Brussel, Brussel Fiscaliteit, urban.brussels, visit.brussels, BPV) zijn voorstander van het behoud van het juridische verschil tussen structureel en occasioneel telewerk. In het licht van de flexibiliteit "anywhere, anytime" van de NWOW is dit verschil echter niet zinvol. Het moet immers mogelijk zijn om net zo goed één dag per jaar als drie dagen per week te telewerken. Dit houdt in dat er moet worden nagedacht over de tijdsregistratie;
- Mogelijkheid om **tijdelijk voltijds te telewerken** indien, na een grondige juridische analyse van de verschillende elementen waarmee rekening moet worden gehouden, de uitvoering ervan mogelijk is;
- Mogelijkheid om **in het buitenland te telewerken** indien, na een grondige juridische analyse van de verschillende elementen waarmee rekening moet worden gehouden, de uitvoering ervan mogelijk is (arbeidsongevallen, medische controles, fiscale en sociale aspecten, GDPR ...). Merk op dat de ACOD en het ACV gekant zijn tegen telewerk in het buitenland;
- Invoering van **het recht om offline te zijn en herinnering aan de modaliteiten van het respect voor de persoonlijke levenssfeer**.





Actie 6: Verstrekking van ergonomische uitrusting aan de telewerkers via een raamcontract (F1.1 - F2.3 - F3.2)

De werkgroep LKW heeft een lijst opgesteld van ergonomisch materiaal dat aan de telewerkende ambtenaren ter beschikking moet worden gesteld. Deze lijst is overgenomen door de juridische werkgroep, die voorstelt een raamovereenkomst op te stellen voor de levering van aangepast ergonomisch materiaal, waarop elke instelling een beroep zou kunnen doen. Een financiële raming van de

kosten van dit materiaal wordt opgesteld in de financiële werkgroep.

Om aan de vraag van de Brusselse ambtenaar te beantwoorden, stelt de werkgroep de volgende uitrustingslijst ⁶voor:

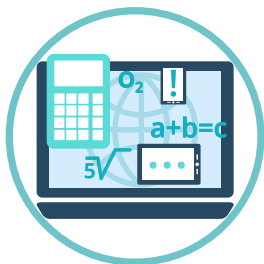
- Laptop: 1.270 euro excl. btw
- Eerste scherm: 142 euro excl. btw
- Tweede scherm (optioneel): 142 euro excl. btw
- Ondersteuning voor draagbare computer: 8 euro excl. btw
- Ergonomische bureaustoel: 260 euro excl. btw
- Zitbal: 170 euro excl. btw
- Toetsenbord met elektronische identiteitskaartlezer: 15 euro excl. btw
- Muis met snoer: 7 euro excl. btw
- Dockingstation: 140 euro excl. btw
- Headset met microfoon: 35 euro excl. btw
- Webcam: 35 euro excl. btw (alleen als de laptop geen ingebouwde webcam heeft)
- Voetensteun: 10 euro excl. btw
- USB-hub: 20 euro excl. btw

⁶ Dit zijn gemiddelde prijzen die het resultaat zijn van bestaande opdrachten in verschillende instellingen.

De werkgroep stelt voor om voor alle Brusselse instellingen een raamovereenkomst op te stellen met een centraal beheer, via een aankoopcentrale. Elke administratie is vrij om de apparatuur aan te kopen. In de raamovereenkomst moet een clause worden opgenomen om te kunnen voorzien in alternatieve/aangepaste apparatuur voor personeelsleden met een handicap. De werkgroep is voorstander van harmonisatie en centralisatie van het ergonomisch materiaal.

Op gewestelijk niveau kan een **raamovereenkomst voor een periode van 4 jaar worden opgesteld door talent.brussels voor het aspect kantoomateriaal en door het CIBG voor het aspect IT-apparatuur**. Zodra de raamovereenkomst er is, moeten de instellingen bestellingen plaatsen voor hun eigen personeelsleden. Er moet worden voorzien in een geschikte ondersteuning bij het gebruik van deze raamovereenkomst (verantwoordelijke voor de follow-up van problemen, doorgeven hoe bestellingen moeten worden verwerkt, follow-up van juridische en andere vragen enz.).





Actie 7: Voorstelling van terugbetaling bureaunkosten (telewerkvergoeding) en internetkosten en inschatting van de kosten van deze vergoeding (F3.2)

Met deze actie wordt beoogd de financiële kosten van verschillende elementen te ramen.

Overzicht van de mogelijke vergoedingen⁷:

- Een forfaitaire kantoorvergoeding van 129,48 euro. Deze vergoeding dekt de kosten van verwarming, elektriciteit, kleine kantoorbenodigdheden, ...
- Gebruik van de eigen pc (20 euro/maand)
- Gebruik van de eigen internetaansluiting (20 euro/maand)

Deze vergoedingen kunnen worden gecombineerd op voorwaarde dat:

- De ambtenaar zijn eigen pc en/of internetverbinding gebruikt voor beroepsdoeleinden, en dit op substantiële en regelmatige basis (1 dag/week, meerdere uren/week, 1 week per maand, ...);
- De werkgever op geen enkele andere manier bijdraagt in de pc- en internetkosten (bijvoorbeeld door een deel van de aankoopprijs van de pc te betalen).

Opmerkingen:

Volgens de belastingadministratie en de RSZ kunnen aan telewerkers een aantal forfaitaire vergoedingen worden toegekend met vrijstelling van de RSZ. De werkgever moet het systeem van terugbetaling van de kosten met redenen omkleeden ten aanzien van de RSZ. Hij doet dit door het kostenterugbetalingssysteem op te nemen in het arbeidsreglement, de dienstnota's of de bijlagen bij de arbeidsovereenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding kan alleen worden toegekend aan personeelsleden die structureel en regelmatig een deel van hun werktijd thuis verrichten en die daarom thuis een werkruimte moeten inrichten.

⁷ [Administratieve instructies / 2021-2 > Het loonbegrip > Specifieke gevallen > Terugbetaling van kosten \(socialsecurity.be\)](#)

Gezien de forfaitaire bureauvergoeding een onkostenvergoeding is, kunnen de niet-telewerkbare functies geen aanspraak maken op deze onkostenvergoeding. Het is duidelijk dat deze forfaits niet zomaar mogen worden toegekend; het gaat immers om **forfaits die geacht worden werkelijk gemaakte kosten te dekken**. Met andere woorden, iemand die niet telewerkt wordt niet geacht bijkomende kosten te hebben verbonden aan het telewerk.

Met betrekking tot de ambtenaren die een werkplek bij hun werkgever hebben, wordt dit forfaitaire bedrag alleen aanvaard als uit hun functie blijkt dat zij regelmatig thuis werken.

Bij overschrijding van het bedrag is het gedeelte boven de 20 euro verschuldigd, tenzij de werkgever het totale bedrag kan rechtvaardigen⁸.

Het (de) forfaitaire bedrag(en) kan (kunnen) niet worden toegekend voor occasioneel gebruik van de eigen pc en/of het eigen internet. Indien de werkgever deze kosten wenst terug te betalen, moet hij het bedrag van de terugbetaling kunnen verantwoorden.

Uit fiscaal en juridisch oogpunt moet worden nagegaan of de combinatie van een telewerkpremie en uitrusting is toegestaan.

Er moet een ruling worden gevraagd, zodat elk type telewerker (structureel, occasioneel en mobiel) toegang krijgt tot een telewerkvergoeding (zie [F2.1](#)).

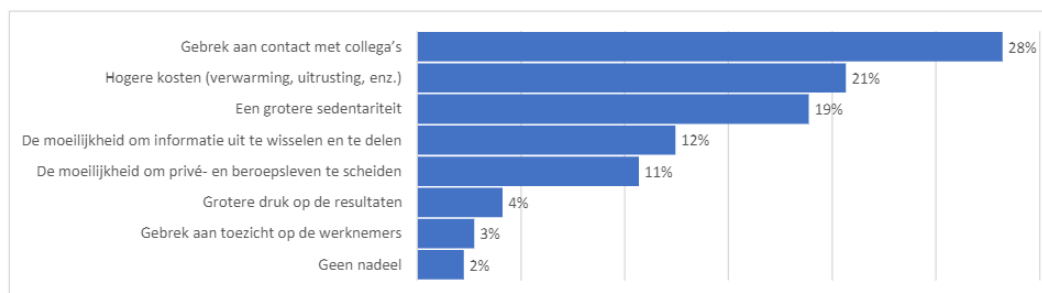
Motivatie verhoging telewerkvergoeding:

Uit de telewerkenquête blijkt dat de huidige telewerkvergoeding (20 euro) niet volstaat om een deel van de extra kosten van telewerkers te dekken. Zoals uit onderstaande figuur blijkt, wordt dit ook als het op één na grootste nadeel ervaren. Dit is ook herhaaldelijk door de vakbonden verklaard sinds de eerste lockdown en het verplichte telewerk.

⁸ <https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet/document/9ab46041-d0bf-4438-b707-e7b847c4794c>



De nadelen van telewerk



Bron : enquête Idea Consult, oktober 2020

Op basis van de bovenstaande informatie stelt talent.brussels de volgende combinatie voor:

- de terbeschikkingstelling van ergonomische uitrusting volgens een vaste lijst en de behoeften van de Brusselse ambtenaar
- een vergoeding van 20 euro per maand voor het professionele gebruik van een privé-internetverbinding en -abonnement
- een verhoging van de vergoeding voor telewerken, om te komen tot een correcte en billijke vergoeding die de reële kosten van de ambtenaren dekt

Voor de verstrekking van ergonomische apparatuur en het voorstel om de vergoeding voor telewerken uit te breiden, zijn extra financiële middelen van het BHG nodig. Op basis van de cijfers die het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid op 31/12/2020 heeft ontvangen (voor 17 instellingen), telt het Brussels Gewest 4764 telewerkers (4193 structurele telewerkers, 487 occasionele telewerkers en 84 mobiele telewerkers). Elke instelling zal de nodige informatie moeten verzamelen om nauwkeuriger ramingen te kunnen maken. Elke instelling zal de nodige informatie moeten verzamelen en ramingen moeten maken.

Met het oog op de begrotingsneutraliteit moeten de extra uitgaven die door de verschillende acties (acties 2, 6 en 7) worden gegenereerd:

- enerzijds kunnen worden geoptimaliseerd door het gebruik van het bestaande ergonomische materiaal en de raamovereenkomst voor de aankoop van aangepaste benodigdheden;
- anderzijds kunnen worden afgeschreven of zelfs gecompenseerd door mogelijke verminderingen van de uitgaven voor abonnementen op het openbaar vervoer (actie 8) en de optimalisering/vermindering van kantooroppervlakten (actie 9).

De vaststelling van een nieuw bedrag voor de telewerktoelage is sterk afhankelijk van het bedrag van de compenserende uitgavenverlagingen, dat in dit stadium nog niet bekend is.



Actie 8: Raming van de mogelijke besparingen door het abonnement op het openbaar vervoer NMBS / TEC / DE LIJN te wijzigen (F3.3 - F4.1)

De openbaarvervoersmaatschappijen ontwikkelen momenteel aanbiedingen die beter zijn afgestemd op het nieuwe gedrag van de Brusselse gebruikers om rekening te houden met de massale toename van het telewerk. In het kader van deze actie wordt een rekenmodel opgesteld om een financiële analyse te maken van het aanbod dat deze maatschappijen aan elke instelling doen en wordt via een mobiliteitsenquête gewezen op de niet-financiële kosten die de verandering van abonnementen met zich mee kan brengen, zoals een verschuiving van verplaatsingen naar de auto.

De werkgroep stelt met eenparigheid van stemmen voor **het MIVB-jaarabonnement voor alle personeelsleden te handhaven**. Dit voordeel wordt beschreven in het statuut en vormt een verworven recht. De Brusselse administraties willen ook de mogelijkheid behouden om zich binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te verplaatsen.

De NMBS zal in 2022 een Flex-abonnement lanceren. Van juni 2021 tot december 2021 start de NMBS een proefproject met enkele ondernemingen die ze zelf zal hebben uitgekozen. Het project zal alleen het NMBS-abonnement onderzoeken zonder de combinatie met andere abonnementen van andere vervoersmaatschappijen. De regelingen met betrekking tot de NMBS-parking, in combinatie met de fiets of de deelauto moeten nog worden onderzocht.

Voor een NMBS-abonnement wordt de prijs bepaald in functie van de afstand tussen het vertrek- en aankomststation. Het behoort tot de mogelijkheden om **na te gaan of, in bepaalde gevallen, een Brupass-XL van de MIVB niet interessanter is dan een abonnement op de NMBS/De Lijn of Tec**. De Brupass-XL van de MIVB breidt het MIVB-abonnementsgebied uit tot 18 NMBS-stations: Beersel, Buda, De Hoek, Diegem, Dilbeek, Groenendaal, Groot-Bijgaarden, Hoeilaart, Holleken, Linkebeek, Lot, Nossegem, Ruisbroek, Sint-Genesius-Rode, Sint-Martens-Bodegem, Vilvoorde, Zaventem en Zellik. De Brupas XL-zone wordt ook uitgebreid voor sommige lijnen van De Lijn en Tec.

Tec heeft momenteel geen flexibel abonnement in het tariefaanbod. Wel wordt de invoering van een flexibele pas bestudeerd om in de toekomst aan de nieuwe behoeften van hun klanten te kunnen voldoen. Er worden verschillende pistes overwogen, met als doel de verschillende openbaarvervoerexploitanten op één lijn te brengen. Voor minder frequente verplaatsingen bieden hun MULTI-passen een alternatief. Dat is de oplossing die zij momenteel aan hun klanten aanbieden in afwachting van een oplossing die beter is afgestemd op ieders nieuwe behoeften.

De Lijn biedt op dit moment geen flexibel abonnement aan. De Lijn is bezig de behoeften vast te stellen en voert momenteel een marktstudie uit.

Er moet ook rekening worden gehouden met de gegevens die een extra voordeel voor de werknemer inhouden. Bijvoorbeeld:

- het is niet langer mogelijk om in het weekend te reizen met een Flex-abonnement;
- de NMBS-parking is gekoppeld aan een jaarabonnement;
- deelfietsen zijn gekoppeld aan een jaarabonnement;
- enz.

Ook mag niet uit het oog worden verloren dat de rationalisering van de abonnementen niet ten koste mag gaan van het gebruik van de zachte mobiliteit naar en van de hoofdstad.

Talent.brussels vraagt dat elke administratie nagaat of er een financieel voordeel is om de vervoerspassen aan te passen (aantal personeelsleden/betaalde abonnementen, enz.). Methodologische ondersteuning van het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid van talent.brussels (berekeningsmethode, documenten, coördinatie ...) kan worden geboden in het kader van de aan de instellingen gevraagde analyses.

De werkgroep stelt voor onderhandelingen op te starten met de vervoersmaatschappijen om tot een gewestelijk akkoord te komen om de kosten te drukken. Talent.brussels zou van de Regering een mandaat willen krijgen om te onderhandelen over abonnementen die aangepast zijn aan het huidige reisgedrag van het personeel en die niet ongunstig zijn voor het gebruik van het openbaar vervoer.





Actie 9: Studie van een mogelijke vermindering van de kantoorruimte en evaluatie van de begrotingsuitgaven in verband met de werkingskosten (F4.5 - F3.1)

Momenteel wordt door de instellingen geen enkele vermindering van de kantoorruimte overwogen (zie bijlage 3 - F4.5). Bijgevolg wordt deze actie niet in een actiefiche beschreven. Bepaalde instellingen hebben het flexdesk-principe al toegepast en hebben geanticipeerd/anticiperen op aanwervingen waarbij in verhouding tot het aantal personeelsleden slechts 80% plaatsruimte beschikbaar is. Ze benutten dus het enthousiasme voor telewerk zodat ze geen extra middelen hoeven te vragen voor een uitbreiding van de kantoorruimte.

Veel instellingen starten een denkoefening op over de inrichting van de ruimte: de ruimte reorganiseren en herinrichten om ze aan te passen aan de nieuwe manier van werken, waarbij kantoren worden gezien als ruimten voor uitwisseling en reflectie, gewijd aan creativiteit en activiteiten die moeilijker voor 100% op afstand kunnen worden uitgevoerd. Tegelijkertijd moeten ook afzonderingsplekken worden behouden om individueel werk en deelname aan vergaderingen op afstand mogelijk te maken.

Het lijkt niet mogelijk om op korte termijn (1 à 2 jaar) te komen tot een daling van de huurprijzen die verband houdt met de vermindering van de kantoorruimte. Integendeel, de reorganisatie van de huidige ruimten zou tot extra kosten kunnen leiden.

Op langere termijn past deze denkoefening echter deel binnen de bredere en blijvende evolutie die de NWOW teweegbrengt in de werkruimte en de verschillende functies ervan. Het Waals Gewest rationaliseert momenteel zijn gebouwenbestand. Bovendien is de huidige trend in bedrijven en instellingen (met name in de Europese instellingen) om de kantoorruimte massaal in te krimpen. In 10 jaar tijd heeft de vermindering van de oppervlakte die de federale overheidsdiensten in Brussel innemen (afname met 320.000 m²) een besparing van 56 miljoen euro opgeleverd. In 2012 bedroegen de federale voorschriften 13,5 m² per ambtenaar en 100 werkplekken voor 110 VTE's. In 2018 is dit afgenomen tot 10,5 m² per ambtenaar en 82 werkplekken voor 110 VTE's, met de integratie van een klein aandeel telewerk. De Regie der Gebouwen plant voortaan 58 werkplekken voor 110 VTE's (eind juli 2021 te valideren). Ter vergelijking: de norm die voor de gewestelijke instanties moet worden gerespecteerd, is 13 m² per ambtenaar, wat minder geschikt lijkt in een hybride arbeidsorganisatie.

Het is dan ook van cruciaal belang de mogelijkheden op lange termijn voor optimalisering/vermindering van de kantoorruimte te beoordelen in het licht van diverse aandachtspunten: technische haalbaarheid, m² per ambtenaar, financiële aspecten, LKW, de rol van de ruimte op basis van de behoeften van de teams, het effect op het lokale economische ecosysteem enz. Dit vereist een overzicht van het bestand van de gehuurde gewestelijke gebouwen en de daaraan verbonden kosten.

We stellen daarom voor dat de regering de administraties vraagt (eventueel in het kader van Optiris) een oefening te maken waarbij tot nader order de 13m² / medewerker gegarandeerd blijft, maar waarbij er een verdeelsleutel wordt toegepast op het aantal beschikbare bureaus in functie van de aard van de activiteiten. Voor functies die kunnen telewerken, kan een verdeelsleutel van 6 bureaus voor 10 medewerkers gehanteerd worden.

De organisatie van de NWOW na corona is op zich een gelegenheid om de balans op te maken van de begrotingsuitgaven in verband met de werkingskosten. Zo zijn de aankoop van onroerend goed, de huur van coworkingruimten, verhuizingen, renovaties, nieuwe inrichtingen van kantoorruimten enz. stuk voor stuk scenario's die moeten worden geëvalueerd om een duidelijke en toereikende visie te krijgen op de beslissingselementen om een rationalisering van deze uitgaven te overwegen. Er is een methode voor de berekening van de begrotingsuitgaven als gevolg van telewerk opgesteld. De methode is samen met de gebruiksinstructies bijgevoegd als bijlage. De werkgroep stelt een overzicht voor van de financiële elementen die van invloed kunnen zijn op de invoering van telewerk/NWOW.



Een voorstel tot uitrol van deze actie:

Wat	Wie	Wanneer
Aanstellen van een regionale instelling met deskundigheid op het gebied van gebouwenbeheer om de actie te coördineren	Brusselse Regering	2021
Scope bepalen van administraties	Brusselse Regering	2021
Inschatting maken met behulp van het berekeningsmodel voor de begrotingsuitgaven	Alle administraties (in scope)	2022
Bepalen van visie op gebouw en manier van (samen)werken	Brusselse Regering	2022
Bepalen wat de streefnorm is van oppervlakte/werknemer en in welke tijdsspanne de administraties deze norm dienen te bereiken op basis van de inschatting gemaakt door de administraties	Brusselse Regering	2022
Uitschrijven van een openbare aanbesteding om een haalbaarheidsstudie uit te voeren (vermindering m ²): <ul style="list-style-type: none"> - Opmeten van de huidige burelen - Berekening van de huidige m²/werknemer - Classificatie van de toekomstige burelen (individueel bureau, landschapskantoor, vergaderzaal, samenwerkingsruimte, concentratieruimte, enz) - Analyse van de ruimte volgens functie, verlichting, IT-behoefte en verluchting - ... 	regionale instelling met deskundigheid op het gebied van gebouwenbeheer	2022
Oplevering van studie met aanbevelingen en een planning per administratie + changetraject voor de begeleiding van de ambtenaren bij de verandering	regionale instelling met deskundigheid op het gebied van gebouwenbeheer	2022
Coördinatie van de uitvoering van de studie	regionale instelling met deskundigheid op het gebied van gebouwenbeheer samen met de betrokken instellingen	2023-.... Afhankelijk van de beslissingen, uit te voeren werken, verbouwingen, verhuizingen,...

Talent.brussels zou graag zien dat elke instelling dit berekeningsmodel gebruikt om alle kosten op een transparante manier in kaart te brengen en de impact van de NWOW op hun begrotingsuitgaven te inventariseren.

Daarom stelt talent.brussels het volgende voor:

- De partnerorganisaties worden ondersteund bij een grondige analyse van hun werkorganisatie en de daarmee samenhangende behoeften op het gebied van kantoormeubilair en -ruimte.
- Een andere regionale instelling met deskundigheid op het gebied van gebouwenbeheer voert een haalbaarheidsstudie uit over de optimalisering en reductie van kantoorruimte over een periode van 5 jaar op gewestelijk niveau om de Regering te informeren over verschillende criteria, samen met het NWOW-kenniscentrum.
- De instellingen gebruiken het berekeningsmodel voor de begrotingsuitgaven in fiche 3.1 om hun huidige situatie te schatten.
- De Regering moet een standpunt innemen over de aanbevelingen van deze studie, met name over het percentage plaatsen die beschikbaar moeten zijn in de lokalen.

Totstandbrenging van zogeheten "satelliet"-werkruimten (F2.2 - F4.3)

Werken via satellietkantoren betekent dat de gewestelijke ambtenaren op verschillende plaatsen in het Gewest (en eventueel daarbuiten) kunnen gaan werken. Het kan gaan om een werknemer die (tijdelijk) niet thuis kan werken, of om iemand die een paar uur of een hele dag in een rustige en afgezonderde omgeving wil werken, of om iemand die in optimale omstandigheden aan een digitale vergadering wil deelnemen. Geografisch goed verspreide satellieten zouden voor meer flexibiliteit in de arbeidsorganisatie kunnen zorgen.

Slechts weinig instellingen staan positief tegenover de oprichting van satellietwerkruimten. Het belang van de ambtenaren om deze ruimten te gebruiken is nog niet vastgesteld, aangezien deze mogelijkheid momenteel niet (of slechts in geringe mate) bestaat. Ze wordt bijgevolg niet voorgesteld. Volgens de enquête is de werkruimte thuis van ambtenaren die in het Gewest wonen, het minst geschikt om comfortabel en geconcentreerd te kunnen werken.

Als voorbeeld van een orde van grootte: bij de federale satellietdienst zijn ongeveer 230 ambtenaren betrokken op de ongeveer 19.000 telewerkers in het federale openbaar ambt, dus een zeer klein percentage van het totale personeel (1,2%)⁹.

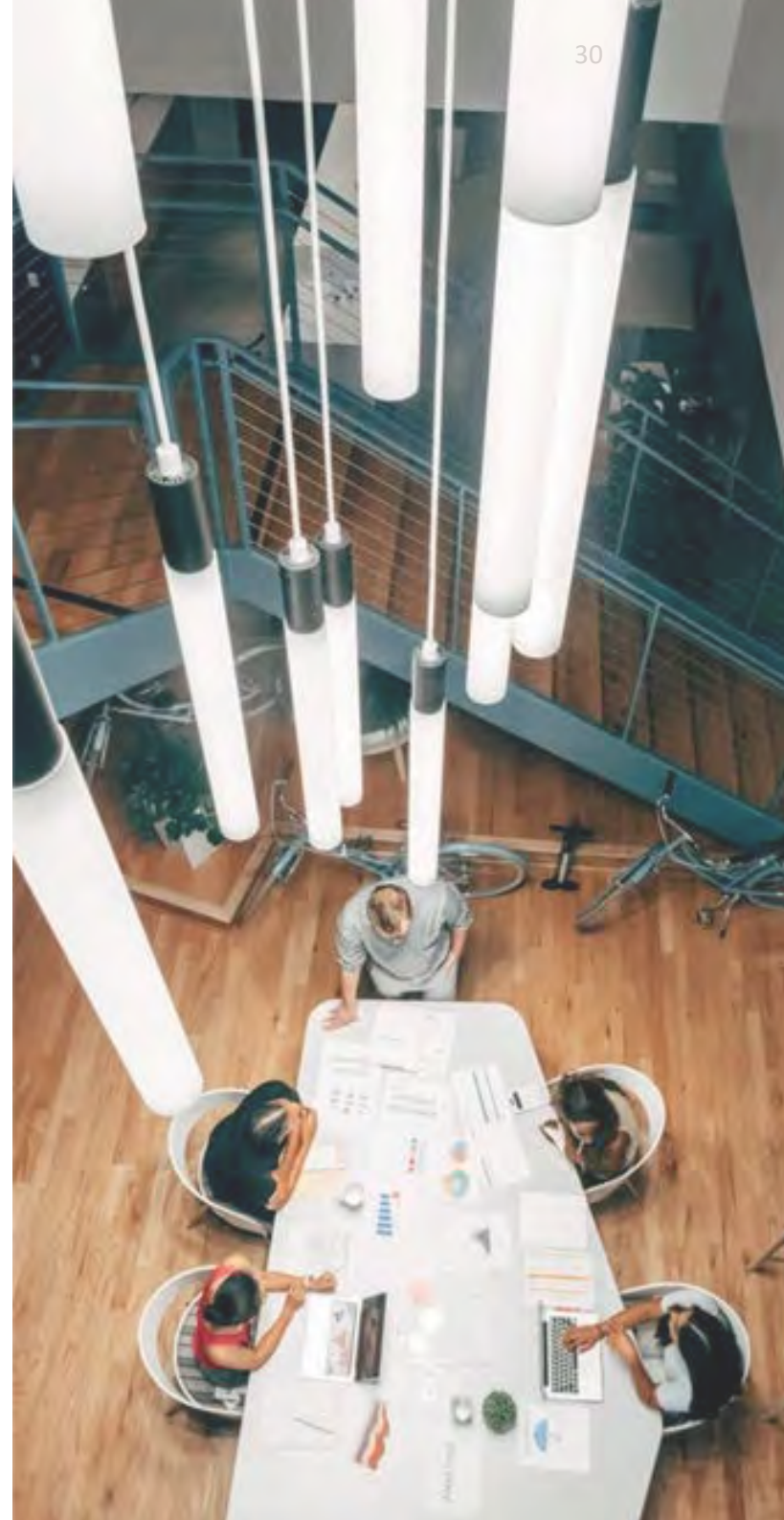
Ten tweede zou dit project voor deze minderheid van ambtenaren een onbetwistbare financiële investering betekenen:

- Kosten van het ter beschikking stellen van geschikte ruimte door de instellingen (optimalisering van de bestaande ruimte) of het huren van nieuwe ruimte
- Inrichtingskosten voor de satellietkantoren
- Identieke beveiliging en toegang tot internetnetwerken
- Kosten van het opzetten van een reserveringssysteem
- Onderhoudskosten

Ook al lijkt dit voorstel op het eerste gezicht niet te beantwoorden aan de huidige behoeften van de instellingen (zie [bijlage 3 F2.2 en F4.3](#)), toch is talent.brussels van mening dat het op strategisch niveau en om de redenen die zijn genoemd in het punt over de vermindering van de kantooroppervlakten, opportuun is om de invoering te onderzoeken van een dergelijk systeem, dat reeds bestaat op federaal en Vlaams niveau, alsook in de privésector. Deze mogelijkheid van een gedelocaliseerde ruimte sluit aan bij de vorige actie en de innovaties in verband met de NWOW.

Bovendien heeft het CIBG een parallel proces op gang gebracht over coworkingruimten, die technisch zijn uitgerust om hybride vergaderingen te vergemakkelijken, als een dienst die moet worden aangeboden aan de gewestelijke instellingen. Het gaat om een project waarvoor coördinatie met talent.brussels essentieel is en aan de gang is.

⁹ Bron: Regie der Federale Gebouwen, 21.01.2021





Actie 10: Uitvoeren van een impactstudie over de toename van telewerk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en operationele toepassing van de aanbevelingen uit deze studie. (F4.2)

Deze studie wordt in twee fasen uitgevoerd. Het BISA is de instelling die belast is met de organisatie van het eerste gedeelte en heeft een dienstverlener aangesteld om dit uit te voeren. Het eerste gedeelte van deze studie is gewijd aan de analyse van de impact/gevolgen van meer telewerk op vijf domeinen door middel van een uitgebreid literatuuronderzoek (academisch en operationeel) toegepast op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

- economische activiteit
- mobiliteit
- ruimtelijke ordening
- leefmilieu
- welzijn

Het tweede deel zou moeten aansluiten op de aan het BISA gevraagde verkennende studie en zou een operationele visie moeten aanbrengen. Het is de bedoeling de belangrijkste impactindicatoren vast te stellen, zodat elke betrokken gewestelijke instelling haar toezicht kan organiseren en zodat een coördinerende instelling een jaarlijks verslag voor de Regering kan opstellen. De werkgroep beveelt aan deel 2 van deze studie uit te voeren, zodat de impact van het telewerk van jaar tot jaar kan worden beoordeeld.

Talent.brussels beveelt aan dat het BISA van perspective.brussels de coördinerende rol op zich neemt voor het tweede deel van deze studie, dat meer onder zijn expertisedomein valt dan onder de HR-strategie voor het openbaar ambt.



Actie 11: Opzetten van een HR-monitoringsysteem via regionale HR-indicatoren (F4.4)

Om de impact van de toename van het telewerk op het gewestelijke openbaar ambt (instellingen en ambtenaren) te analyseren, beveelt de werkgroep aan zowel objectieve als subjectieve gegevens te verzamelen om een specifieke monitoring op te zetten, met bijzondere aandacht voor gender en diversiteit. Dit vertaalt zich in de productie van een driemaandelijkse barometer voor objectieve gegevens (afkomstig van HR-software), waarvan de samenvatting zal worden opgenomen in het jaarverslag van het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid van talent.brussels.

Het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid van talent.brussels verzamelt daarnaast reeds maandelijks informatie over telewerk van eind oktober 2020 tot juni 2021. De ingezamelde gegevens zijn niet aangepast aan de multidimensionale uitdagingen van het telewerk. Het welslagen van de analyse en de follow-up van de ten uitvoer te leggen aanbevelingen hangt af van een gemeenschappelijk lexicon van de definities, de te registreren indicatoren en de gegenereerde jaarlijkse werklast.





Actie 12: Creëren van communicatie-instrumenten om bij te dragen tot de succesvolle uitvoering van het actieplan (F5.1)

Na kennis te hebben genomen van de communicatiebehoefte van de andere werkgroepen, vestigt de werkgroep de aandacht op de noodzaak om een onderscheid te maken tussen communicatie naar de uitvoerders van de geplande acties en naar de begunstigen ervan.

De interne communicatie van de partnerinstellingen heeft geen betrekking op de communicatie tussen diensten of tussen instellingen; ze houdt zich bezig met de communicatie naar het personeel. Bijgevolg **zal de deelname van de diensten voor interne communicatie van de partnerinstellingen aan het NWO-project betrekking hebben op de communicatie naar de begunstigen van de geplande acties, aangezien het om al het personeel van hun instelling gaat.**

Na de goedkeuring van het actieplan zal een gemeenschappelijke interne gewestelijke communicatiestrategie worden opgesteld om ervoor te zorgen dat alle belanghebbenden toegang hebben tot de beschikbare informatie/nieuwe tools. Dit zal elementen aanreiken om het werkgeversimago van het Gewest te versterken.

Alle partners, op één na, zijn bereid aan deze bundeling van krachten mee te werken. Sommige instellingen hebben zich bereid verklaard een actievere rol te spelen bij de gezamenlijke werkzaamheden, maar wachten nog op meer duidelijkheid over de vorm en de hoeveelheid van de verwachte resultaten voordat zij deze nieuwe rol kunnen vastleggen. **Zij stellen dan ook voor overleg te plegen zodra het regeringsbesluit over het actieplan bekend is.**

Consultancy voor begeleiding bij verandering (F2.4 - F1)

Geen enkele instelling is geïnteresseerd in een raamovereenkomst voor een dienstverlener die gespecialiseerd is in veranderingsmanagement. Dit beantwoordt niet aan hun behoeften, die tot uiting komen in de vraag naar opleidingen op dit gebied. Deze actie wordt in dit plan niet voorgesteld.

Rollen en resources

Rollen van elke instelling

Elke instelling kan vrijwillig deelnemen aan de uitvoering van het actieplan met drie verantwoordelijkheidsniveaus:

- **Begunstigde:** de instelling heeft baat bij de uitvoering van de actie
- **Coproducent:** de instelling neemt actief deel aan de uitvoering van de actie
- **Copiloot:** de instelling motiveert en coördineert de uitvoering van de actie

In deze fase wordt talent.brussels beschouwd als de coördinator van het hele actieplan. De meest voorkomende coproductanten zijn Actiris, Brussel Fiscaliteit, de GOB en visit.brussels. De andere instellingen zijn het vaakst begunstigden ([Tabel 1: Rollen van de instelling per actie](#)).



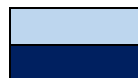
Tabel 1: Rollen van de instelling per actie

Instellingen Rollen	WG1 WW				WG2 Juridisch		WG3 Financieel	WG4 Analyses en monitoring	WG5 Communicatie
	1.1 Coördinatie welzijnsplannen	1.2 Opstellen van richtlijnen	1.3 Opleiding	1.4 NWOW-expertise	2.1 - 2.2 - Juridische teksten	2.3 Raamovereenkomst materiaal	3.1 - 3.2 - 3.3	4.1 - 4.2 - 4.4	5.1 Communicatie
ACTIRIS									
BRUGEL									
Leefmilieu Brussel									
Brussel Fiscaliteit									
BPV									
Net Brussel									
ESRBHG Brupartners									
CIBG									
citydev.brussel									
hub.brussels									
Innoviris									
Perspective.brussels									
Haven van Brussel									
BMWV									
BGHM									
GOB									
talent.brussels									
urban.brussels									
visit.brussels									

spreekt zich er niet over uit
coproducent



begunstigde
copiloot



Deze rollen kunnen echter variëren naargelang de acties en worden dan in elke fiche gespecificeerd (Tabel 2).

Tabel 2: Definitie van de rollen van begunstigde en producent per actiefiche van het plan

Actiefiches Rol	Begunstigde	Producent
1.1 Coördinatie welzijnsplan	De documentatie gebruiken	De documentatie delen
1.2 Richtlijnen	De documentatie gebruiken	Documentatie delen De inhoud van de richtlijnen opstellen
1.3 Opleidingen	Inspelen op verzoeken Deelnemen aan de reeds bestaande WG Opleiding	Opleidingen gedeeld gebruiken Opleidingen organiseren
1.4 NWOW-expertise	Meewerken aan het delen van NWOW-expertise	Ontwikkelen van een programma en een werkplanning Inhoud en expertise aanbrengen
2.1 - 2.2 Aanpassing van de juridische teksten	Aanpassingen aanbrengen aan de verschillende (juridische) teksten	Aanpassingen schrijven voor de verschillende (juridische) teksten
2.3 Raamovereenkomst materiaal	De raamovereenkomst voor de levering van aangepast ergonomisch materiaal gebruiken	Het bestek opstellen
3.1 Template voor het berekeningsmodel	Het berekeningsmodel gebruiken voor de eigen instelling	Het berekeningsmodel opstellen
3.2 Vergoeding	Het nodige budget aanvragen	Ramingen opstellen voor de eigen instelling
3.3 - 4.1 Raming abonnement	De huidige abonnementen wijzigen in flexibele abonnementen	De gegevens en ramingen bezorgen aan talent.brussels, afgestemd op het budget
4.2 Impact macro BHG	De resultaten van de gewestelijke impactstudie in ontvangst nemen	Alle studies in verband met de eigen expertise op het gebied van telewerk laten toekomen en/of deel uitmaken van het wetenschappelijk comité
4.4 HR-monitoring	De resultaten van de jaarlijkse gewestelijke enquête in ontvangst nemen	Regelmatig HR-gegevens verstrekken De interne follow-up van deze resultaten en aanbevelingen verzorgen / De vorm van de follow-up wordt overgelaten aan de eigen beoordeling van de instelling: interne communicatie, actieplan enz.
5.1 Communicatie	Het opgestelde materiaal delen en deelnemen aan de coördinatie van de acties	Projectspecifieke middelen leveren (HR, grafische vormgeving enz.)

Noodzakelijke en beschikbare middelen

De werkgroepen hebben op basis van hun ervaring een raming gemaakt van de middelen die nodig zijn om elke actie in de praktijk uit te voeren. Een evaluatie van de middelen die in de verschillende instellingen voor de acties beschikbaar zijn of kunnen worden toegekend, heeft het ook mogelijk gemaakt belangrijke risicofactoren voor de uitvoering van het actieplan vast te stellen.

Talent.brussels¹⁰ pleit immers voor een door het gewestelijk beleid ondersteund proces van co-constructie en het bundelen van de middelen. De meeste acties vormen in feite gewestelijke transversale projecten, die in de strategische doelstellingen van elke instelling zouden kunnen worden opgenomen. Hoewel de strategische coördinatie van het actieplan integraal deel uitmaakt van zijn kerntaken, is talent.brussels in zekere zin ook een begunstigde en coproductent.

In dit stadium is het vermeldenswaardig dat **talent.brussels de hoofdcoördinator en tevens de hoofdproducent** is van het merendeel van de acties. Deze acties vereisen de inzet van diverse competenties, zoals analisten, juristen, budgetdeskundigen, architecten, opleiders enz.

Sommige instellingen hebben vrijwillig percentages VTE's ter beschikking gesteld (zie bijlage: Actiefiches). De beschikbaarheid van deze middelen moet worden gewaarborgd: aanbevolen wordt de bijdrage aan de gewestelijke transversale projecten te integreren in de opdrachten van de dienst en op te nemen in het functiegesprek van de aangestelde persoon, zodat de opdrachten van het interne personeel niet systematisch voorrang krijgen op het transversale project, terwijl het om een gemeenschappelijk project gaat.

De duidelijke verschillen tussen de benodigde en de beschikbare middelen leiden tot een algemene denkoefening over:

- Essentiële acties
- Prioritering van acties op basis van de middelen en de spreiding ervan over de tijd
- Betere verdeling van de inspanningen tussen de verschillende instellingen, met name voor de rol van piloot
- Eventueel beroep op het Statuut, hoofdstuk IX, art. 385, dat betrekking heeft op de uitvoering van tijdelijke projecten van strategische of transversale aard die de mutualisering beogen van diensten of de ontwikkeling van gemeenschappelijke of uitzonderlijke projecten. Voor de uitvoering van een transversaal gewestelijk project, in een context van een gezondheids crisis waarin aanpassingen snel moeten gebeuren, moet de oprichting van een projectteam worden overwogen.

¹⁰ Nota aan de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, "Balans en actiegebieden in verband met de organisatie van telewerk in het gewestelijk openbaar ambt in het postcoronatijdperk", talent.brussels, 21.01.2021

Uit de balans van de middelen blijkt duidelijk hoe moeilijk het is om het actieplan uit te voeren binnen het korte tijdsbestek dat door de instellingen wordt verwacht. De personele middelen die nodig zijn voor de werklust in verband met dit actieplan zijn opgenomen in de verzoeken van het personeelsplan 2021. De uitvoering van dit actieplan is afhankelijk van de aanvaarding van het personeelsplan 2021 en de toewijzing van voldoende begrotingsmiddelen.

Talent.brussels beveelt aan dat de sturende rol voor bepaalde acties wordt overgenomen door bevoegde instellingen.

- Het BISA voor de impactstudie inzake telewerk voor het hele Gewest op gebieden als milieu en mobiliteit, waarvan het eerste deel terecht aan dit instituut is toevertrouwd.
- Het CIBG voor de raamovereenkomst voor de aankoop van computerapparatuur.
- Een regionale instelling met deskundigheid/expertise op het gebied van gebouwenbeheer om de verantwoordelijkheid op te nemen voor een haalbaarheidsstudie over de optimalisering en vermindering van de kantooroppervlakte.

Prioritering van de acties

De acties van dit plan zijn beoordeeld aan de hand van drie beslissingscriteria:

- Impact: hun toegevoegde waarde voor de instellingen.
- Complexiteit: de inspanningen die nodig zijn voor de implementatie, met andere woorden de vereiste middelen.
- De mate van urgentie: hun urgentie in relatie tot de stappen om uit de gezondheids crisis te komen.

Elk van deze criteria wordt beoordeeld op een schaal van 1 tot 3, waarbij 1 de laagste en 3 de hoogste waarde is, en vervolgens wordt een prioriteitsscore berekend. Het is de bedoeling een hiërarchie in te voeren binnen de acties om de impact en de urgentiegraad te maximaliseren en de complexiteit te minimaliseren. Acties worden eerst gerangschikt volgens deze prioriteitsscore. Wanneer twee acties dezelfde prioriteit hebben, worden zij vervolgens gerangschikt van de hoogste naar de laagste urgentie. Acties met hoge prioriteit moeten daadwerkelijk het eerst worden gerealiseerd en zijn mogelijk quick wins, acties met middelhoge prioriteit zijn gepland op middellange termijn en acties met lage prioriteit op langere termijn.

Bijgevolg is elke actie gepland volgens de graad van prioriteit ervan (Tabel 3: Rangschikking van de actiefiches volgens prioriteit)

De actie "communicatie", bestaande uit de productie van het communicatiemateriaal en de communicatiecampagnes voor alle in het kader van het actieplan te leveren prestaties, wordt niet gerangschikt binnen de prioriteiten. De prioriteit van actie 5.1 Communicatie is immers gekoppeld aan de prioriteit van wat moet worden geproduceerd of meegedeeld, met andere woorden aan de prioriteiten van de acties waarop de communicatie betrekking heeft. De prioriteit van deze actie kan dus variëren naargelang van de verwezenlijking van de andere acties, met name de prioritaire acties (Richtlijnen actie 1.2).

Tabel 3: Rangschikking van de actiefiches volgens prioriteit

Prioriteit	Nr.	Actiefiches	Activiteiten	Planning - Begin van de actie
Hoge prioriteit	1.	1.2 Opstellen van richtlijnen	Uitwerken van de richtlijnen NWOW-hybride werk "Goed omgaan met hybride werk binnen de eigen organisatie."	2021 - Deliverable verwacht in 2021.
	2.	2.1 - 2.2 Aanpassing van de juridische teksten	Uitbestede studie over het recht om offline te zijn Wijziging van het statuut Wijziging van het Telewerkbesluit Wijziging van de arbeidsreglementen	2021
	3.	3.2 Telewerkvergoeding	Berekenen van de telewerkvergoedingen	2021
	4.	3.3 Financiële raming van de wijziging van het abonnement op de NMBS, TEC, De Lijn	Excel-template maken om de nieuwe offertes van de vervoerders NMBS, TEC, De Lijn te berekenen met het oog op een eventuele abonnementswijziging Elke instelling maakt de berekening.	2021
Middelmatige prioriteit	5.	1.3 Opleidingen	Identificeren van de behoeften van de instellingen en integreren van opleidingen gericht op de arbeidsorganisatie na corona in het gewestelijke opleidingsplan van talent.brussels op het gewestelijke Learning-platform, MyTalent Learning	2021 voor de analyse van de behoeften en doorlopend voor de uitvoering
	6.	1.1 Coördinatie van gezamenlijke acties in de plannen van welzijn met betrekking tot LKW/NWOW	(Mede)leiding geven aan een gewestelijke LKW-community om te zorgen voor de uitwisseling van praktijken/ideeën om gemeenschappelijke acties uit te werken en input te leveren voor de actieplannen van elke instelling (HR, Welzijn, IDPBW, Diversiteit ...).	2022
	7.	2.3 Raamovereenkomst materiaal	De werkgroep LKW heeft een lijst van ergonomisch materiaal voorgesteld. Deze lijst is overgenomen door de juridische werkgroep, die voorstelt een raamovereenkomst op te stellen voor de levering van aangepast ergonomisch materiaal.	2022

	8.	1.1 Coördinatie van gezamenlijke acties in de plannen van welzijn met betrekking tot LKW/NWOW	Een themadag organiseren (formaat: plenaire bijeenkomst + workshops) Doelgroepen: netwerk welzijn-LKW/DG/HR/IDPBW, diversiteitsmanagers/vertegenwoordigers van ministeriële kabinetten, vertegenwoordigers van vakbondsdelegaties enz.	2022
Lage prioriteit	9.	Haalbaarheidsstudie voor de optimalisatie/reductie van kantooroppervlakte	Lancering van een overheidsopdracht voor de uitvoering van een haalbaarheidsstudie over de optimalisering en vermindering van kantooroppervlakte over een periode van 5 jaar op gewestelijk niveau, teneinde de Regering te informeren over verschillende criteria (zie actie 9 voor het voorbereidende werk in 2021).	2022
	9.	3.1 Berekeningsmodel	De kosten van telewerk (verhuizing enz.) berekenen als eerste stap in de haalbaarheidsstudie.	2022
	10.	4.2 Impact macro BHG	BISA-studie + tweede operationele deel	2022
	11.	1.1 Coördinatie van gezamenlijke acties in de plannen van LB met betrekking tot LKW/NWOW	Organiseren van en/of meewerken aan het bijhouden van documenten (wetgevend nieuws, nieuwe risico's, ideeën voor acties, tools enz.)	2023
	12.	1.4 NWOW-expertise	Het opzetten van het gewestelijke kenniscentrum met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd en de beroepen/functies/teams, de te gebruiken technologieën (govtech) enz.	2022-2023
	13.	4.4 HR-monitoring	Opname van de resultaten in het jaarverslag van het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid	2023

CONTACT:

talent.brussels

Tel.: 02 435 15 55

info@talent.brussels

Emile Jacqmainlaan 20 - 1000 Brussel

VOOR MEER INFORMATIE:

www.talent.brussels

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

Isabelle Meulemans, Directeur-generaal

Emile Jacqmainlaan 20

1000 Brussel

info@talent.brussels

COPYRIGHT (Foto's)

Action 3: www.freepik.com/photos/book'>Book photo created by rawpixel.com - www.freepik.com

Action 7: www.freepik.com/photos/business'>Business photo created by snowing - www.freepik.com

Action 11 :www.freepik.com/photos/business">Business photo created by mindandi - www.freepik.com

talent.brussels 2021 Alle rechten voorbehouden

Gehele of gedeeltelijke reproductie van dit verslag is toegestaan onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de bron duidelijk wordt vermeld in de vorm "Bron: Gewestelijk Actieplan voor de organisatie van telewerk in het openbaar ambt, talent.brussels, 2021"

