



“Elke dag naar kantoor komen is niet meer van deze tijd.”

“Het kan bijna niet anders dan dat deze crisis een stempel zal drukken op hoe we ons werk erna zullen organiseren.” Het zijn woorden van Elke Boudry van Mediawijs, vorig jaar in NT magazine. Ze lijkt gelijk te krijgen, want onder meer de Vlaamse overheid ontwikkelde een vernieuwde visie op hybride werken. Het overleg met onder andere ACV Openbare Diensten is volop aan de gang.

‘Never waste a good crisis.’ De vernieuwde visie is ontstaan tijdens deze pandemie. Het Vlaams overheidsperoneel werkt vandaag massaal thuis. Gelukkig heeft de Vlaamse overheid veel ervaring met telewerk en verliep de omschakeling vorig jaar vrij vlot. “Onze technische infrastructuur stond al grotendeels op punt”, bevestigt Peter Rabaey van het Agentschap Overheidsperoneel. “We willen dit momentum niet voorbij laten gaan en aan de slag gaan met de lessen die we trokken uit het voltijds thuiswerken. Met voldoende aandacht voor de nodige randvoorwaarden.”

KWALITATIEF WERKEN

“Tot voor de pandemie telden sommige departementen of agentschappen in dagen: maximaal twee dagen thuiswerk, de andere dagen moest je op kantoor zijn. In de vernieuwde visie is geen sprake van die kwantitatieve aanpak. We beseffen nu dat je werkplek beter afhangt van het soort taak dat je moet uitvoeren: hybride werken noemen we dat. Moet je een nota afwerken en lukt dat niet in de drukte van het kantoor? Dan blijf je die voormiddag gewoon thuis. Het omgekeerde geldt ook: is het bij je thuis te druk omdat de kinderen een lesvrije dag hebben? Dan kom je naar kantoor. Was je op verplaatsing en werk je daarna in een van onze regiokantoren verder tot de lunch, moet kunnen. Centraal stelden we ons de vraag of naar kantoor komen om naar kantoor te komen nog wel van deze tijd is. Ik denk van niet.”

VOORWAARDEN

Plaatsafhankelijk werken, dat is één van de belangrijke bouwstenen van hybride werken. Personeelsleden van de Vlaamse overheid kiezen deels welk werk ze waar verrichten. De organisatie en zeker de klanten mogen ze daarbij niet uit het oog verliezen, dat blijft prioriteit. Ook sociale cohesie, teamwerking en organisatiebetrokkenheid verdienen expliciete aandacht. “We willen dat er momenten blijven dat een heel team samen op kantoor is. De dynamiek van zo’n groep is heel belangrijk. Dat merken we nog meer nu collega’s niet meer samen kunnen lunchen, sporten of eens iets gaan drinken na het werk. Het team blijft dus wel een van de speerpunten. En het spreekt voor zich dat het organisatiebelang primeert op de individuele toepassing van hybride werken.”

TEKST
Timothy Puype

ILLUSTRATIE
Xavier Truant

Belangrijk is dat iedereen voldoende ondersteuning krijgt. Na de coronacrisis blijven we waken over het welzijn en de veerkracht van onze mensen. Leidinggevendens spelen daar een centrale rol in. Daarnaast moeten leidinggevendens de resultaten van het werk ook kunnen blijven bespreken met hun mensen. Dat vraagt van ons als HR-agentschap een goede ondersteuning.”

OMZENDBRIEF

“Onze visie op het hybride werken zetten we om in een omzendbrief. De vorige dateert van een tiental jaar geleden, toen vooral de afschaffing van de prikklok centraal stond. Dat is nu bijna overal gebeurd. De nieuwe omzendbrief volgt de normale goedkeuringsprocedure, waarbij ook onderhandelingen met de vakbonden nodig zijn. Die goedkeuringsprocedure loopt nu.”

ACV Openbare Diensten wil in deze onderhandelingen de overheid overtuigen van het belang van een duidelijke en degelijke omzendbrief waaruit het personeel rechten kan putten. En met de garantie dat hybride werken geen besparingsoperatie is waarbij het personeel opdraait voor de kosten (bij thuiswerk) en waarbij de balans tussen werk en privé gevrijwaard blijft. Wij schuiven vooral de volgende belangrijke zaken naar voren: bescherming scheiding werktijd/privétijd, recht op deconnecteren, een minimale vergoeding voor elke thuiswerker en ergonomische maatregelen, zowel voor de kantoorwerkplek als de thuiswerkplek. ●