



Hoezo ? Telewerk aan de KU Leuven ?

Het ACLVB-team KU Leuven trekt aan de alarmbel m.b.t. de uitvoering van de afspraken rond de mogelijkheid tot telewerk en de uitvoering van CAO 85 bis. ¹

CONTEXTUALISERING

1.. Het **Gemeenschappelijk Bureau van 17.03.2003** besliste om in bepaalde situaties 'thuisarbeid' voor ATP-leden mogelijk te maken. Op basis daarvan:

- werd een intranet webpagina gemaakt, die tot op heden onveranderd is;
- is er een art 8 in het arbeidsreglement;
- is er een art 72 in de CAO ATP;
- en bestaat er via KU Loket een formulier om de aanvraag te doen.

De GeBu-beslissing voorziet een vorm van structureel telewerk dat hetzij individueel kan aangevraagd worden (mits akkoord tussen werknemer en leidinggevende), hetzij collectief (op het niveau van een dienst, bv. een faculteit) kan uitgewerkt worden.

2.. **Op 09.11.2005 wordt de CAO 85 afgesloten** met kracht van wet sedert 15.09.2006.

3..**Op 27.02.2008 wordt een aanpassing afgesproken, de zgn. CAO 85 bis** met kracht van wet sedert 24.04.2008. Deze beide CAO's gaan een stapje verder dat wat door het Gemeenschappelijk Bureau reeds in 2003 goedgekeurd werd. Steeds m.b.t. de mogelijkheid tot structureel telewerk.

4.. Iedereen kijkt uit naar de eindversie van de **Wet Peeters** ("wendbaar werk") die er aan komt (op dit ogenblik is het nog steeds een wetsontwerp dat nog in het parlement in behandeling is). Deze Wet voorziet uitdrukkelijk voor de eerste keer ook de mogelijkheid tot occasioneel telewerk, maar laat de zeer concrete invulling ervan aan de sociale partners.

5.. **2017 ?**

Een aantal aanpassingen zijn dringend noodzakelijk:

- telewerk is breder dan thuisarbeid;
- de collectieve regelingen op dienstniveau kunnen geen afwijkingen bevatten van de wettelijke bepalingen zonder het akkoord van de sociale partners;
- er moet dringend een door de sociale partners afgesproken kader komen voor occasioneel telewerk.

¹ Contacteer het KU Leuven ACLVB-team over telewerk via peter.maertens@kuleuven.be of kris.neyens@kuleuven.be . Raadpleeg onze standpunten via www.aclvbkul.be of www.facebook.com/aclvbkuleuven

TELEWERK: EEN NOODZAAK IN DE MODERNE WERELD

Telewerk biedt een oplossing:

- voor steeds grotere verkeerscongestie;
- voor onbetrouwbaar openbaar vervoer;
- voor geconcentreerd werk dat moeilijk kan plaatsvinden op ongeschikte of hectische werkplekken;
- voor het streven naar een goede balans tussen werk- en privé;
- voor ecologische vraagstukken en de wil oog te hebben voor duurzaamheid.

Er is geen reden om het wetenschappelijk onderzoek van eigen bodem (KU Leuven) die de vele voordelen van telewerk promoten én de vele toepassingen in de praktijk ervan beschrijven, te loochenen.

Een aantal technologische evoluties faciliteren telewerk in ruime mate: een internetverbinding behoort anno 2017 tot een standaarduitrusting in woningen, restaurants, winkels, luchthavens e.d. Netwerken als “eduroam” zijn alom gekend en gebruikt. Het werken met netwerkschijven die van overal toegankelijk zijn, software in “the cloud”, remote desktop en nu ook de telefonie via “skype for business” maakt het mogelijk om een aanzienlijk deel van taken vanop afstand te verrichten.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat leidinggevenden steeds frequenter vragen tot telewerk krijgen (ook cfr. tevredenheidsmonitor) en dat zowel leidinggevenden als werknemers vaak vragende partij zijn voor een modern, transparant kader dat voor iedereen gelijk kan worden toegepast.

STEEKPROEF: TELEWERK IN DE FACULTEITEN

Om een beeld te krijgen van de status praesens m.b.t. telewerk, werden werknemers van de faculteiten bevraagd over het lokale beleid m.b.t. telewerk en hun ervaringen hierbij. Hierna volgt een overzicht van deze bevraging.

	Fac Theol & religiewet	HIW	Bfac Kerk Recht	Fac Rechtsgel	FEB	Fac Soc Wet	Fac. Letteren	Faculteit PPW
Afspraken en procedure								
Zijn er formele afspraken/nota?	nee	neen	nee	nee	ja	nee	nee	nee
Is er een "gewoonte/cultuur"?	eerder negatieve houding leidinggevende	ja: occasioneel telewerk is bespreekbaar	ja	nee	ja	veel openheid	bespreekbaar, maar mag niet worden gestimuleerd	ja
Is er veel onduidelijkheid?			nee	nee, niet toegestaan	niet echt	nee		nee
Structureel telewerk								
Kan structureel telewerk?		niet gemakkelijk toegestaan, wel al eens in functie van erg lange woon-werk	openheid, vraag aan decaan	niet toegestaan	als gevolg van en binnen het kader van occasioneel telewerk	openheid, vraag aan administratief directeur		toegestaan
Occasioneel telewerk								
Werd er een workflow afgesproken?	telewerk wordt doorgaans niet toegestaan, ook niet bij stakingen/sneeuw e.d.		e-mail aan decaan	ooit ad hoc en uitzonderlijk toegestaan, maar geen recente casussen	e-mail aan diensthoofd/ leidinggevende 2d op voorhand + outlookagenda + overzicht door diensthoofd	toelating adm directeur, individueel bekeken dossier, vaak gehonoreerd	enkel ad hoc	werknemer bepaalt autonoom
Is er expliciete toelating van leidinggevende nodig?		diensthofd	ja, decaan		toelating diensthoofd	ja	ja, administratief directeur en /of andere leidinggevenen	neen
Is er een maximum aantal dagen/uren?		niet bepaald	niet bepaald		26	niet bepaald		∞
Zijn er voorwaarden of beperkingen?		dienstverlening niet in gedrang en goedkeuring. Openheid t.a.v. reden (zowel werk- als privégerelateerd)	niet bepaald		onderscheid eerstelijns- en niet-eerstelijnsfuncties. Max 1d per week. Lokale activiteiten voorrang. Geen alternatief voor "privésituaties"	niet bepaald		eigen verantwoordelijkheid. Bij juniors pas in dienst kan telewerk nog niet.
Is er een resultaatsverbintenis of rapportering nodig?		niet bepaald	evaluatie obv globale prestaties tewerkstelling		taken tijdens telewerk in aanvraag vermelden	niet bepaald		enkel registratie in gedeelde agenda
Moet het volgens vast dienstrooster of kan het ook variabel?		niet bepaald	niet bepaald		vast dienstrooster	niet bepaald		flexibel

Andere opmerkingen ivm Telewerk?

	Faculteit Architectuur	Fac Wetenschappen	Fac Ingenieurswet	Fac Bio-Ir Wet	Fac Indus Ing Wet (decaanaat @Leuven)	Fac Architectuur	Fac Geneeskunde	Fac Farmac. Wet	FaBeR
Afspraken en procedure									
Zijn er formele afspraken/nota?	ja, binnen faculteit		neen, wel vragende partij	neen, wel vragende partij	ja		ja, binnen faculteit	nee	in aanmaak
Is er een "gewoonte/cultuur"?			neen, moeilijk bespreekbaar	nog niet (relatief nieuwe Adm Dir)	ja			nee	
Is er veel onduidelijkheid?	toch wel, vragende partij voor meer flexibiliteit		ja	ja, melding "vage regelgeving"	nee			nee	onduidelijkheid en frustratie
Structureel telewerk									
Kan structureel telewerk?	verboden		verboden	geen melding			verboden	verboden	verboden
Occasioneel telewerk									
Werd er een workflow afgesproken?	minstens 2 dagen vooraf en gemotiveerd		in feite niet toegestaan, wel uiteenlopende meningen tussen leidinggevenden onderling	nog niet uitgewerkt			minstens 2 dagen vooraf en gemotiveerd	vooraf aangekondigd	minstens 2 dagen vooraf en gemotiveerd
Is er expliciete toelating van leidinggevende nodig?	Adm dir + leidinggevende		niet bepaald	erg veel vragen, een kader zou zowel het ATP als de Adm Dir kunnen helpen.	hoeft niet aangevraagd te worden		leidinggevende	ja	adm dir
Is er een maximum aantal dagen/uren?	24		niet bepaald		∞		26	niet bepaald	12
Zijn er voorwaarden of beperkingen?	enkel voor de werkomstandigheden het niet toelaten om efficiënt te werken" (vb noodweer, of vergadering op externe campus)		niet bepaald		eigen verantwoordelijkheid en zelfdiscipline, wel ondergeschikt aan vergaderingen.		aanstelling minstens 50%, overleg heeft voorrang op telewerk (inbellen verboden), enkel voor de werkomstandigheden het niet toelaten om efficiënt te werken" (vb noodweer, of vergadering op externe campus)	enkel in het kader van efficiënter tijdsgebruik in functie van meetings op verplaatsing.	enkel voor de werkomstandigheden het niet toelaten om efficiënt te werken" (vb noodweer, of veradering op externe campus)
Is er een resultaatsverbintenis of rapportering nodig?	resultaatsverbintenis. Aanduiding in Outlook + overzicht Adm dir		niet bepaald		registratie in outlook/Skype voor transparantie		Resultaatsverbintenis + in Outlook. Evaluatie van globaal overzicht (type activiteiten die worden opgenomen tijdens thuiswerk)	geen rapportering	resultaatsverbintenis. Aanduiding in Outlook + overzicht Adm dir
Moet het volgens vast dienstrooster of kan het ook variabel?	vast dienstrooster		niet bepaald		niet bepaald		vast dienstrooster	algemeen flexibel rooster, ook voor telewerk	vast dienstrooster
Andere opmerkingen ivm Telewerk?	Grote nood aan flexplek om te kunnen werken voor of na vergadering op Campus Leuven		graag bespreekbaar maken zodat er op termijn afspraken kunnen worden gemaakt					vraag naar algemene regeling.	telewerk als oplossing voor gebrekkige werkplek (bv te koud, ...)

ACLVB-UITGANGSPUNTEN VOOR TELEWERK

Het uitgangspunt is dat zowel occasioneel als structureel telewerk moet kunnen, tenzij het diensthoofd de niet-toepasbaarheid weet te motiveren op basis van de te leveren taken. In ieder geval moet de personeelsdienst, en niet het diensthoofd, het laatste woord hebben. Dit moet voortvloeien uit een door de sociale partners vastgelegd kader (bedrijfsCAO) dat voor iedere werknemer onverkort geldt. Alleen dat is de garantie dat de KU Leuven legaal en legitiem bezig is.

Telewerk is geen “gunst”: het is slechts een overeenkomst dat de te leveren arbeidsprestaties op een andere locatie en mogelijks ander tijdstip geleverd worden.

Telewerk gaat uit van een vertrouwensrelatie tussen werknemer en leidinggevende. Bespreekbaarheid is een beginvoorwaarde. Rector Rik Torfs: “Een angst voor misbruik mag geen voorrang krijgen op een vertrouwenscultuur” (Nieuwjaarstoespraak 2017).

Er hoort geen discriminatie te zijn op telewerk op basis van statuut of aanstellingspercentage.

Op telewerkdagen dient vanzelfsprekend de omvang van arbeidstijd te worden gepresteerd. Een tijdsregistratie (bv in outlook) of een resultaatsverbintenis voor de werknemer (bv. wat zijn de te bereiken eindtermen?) brengt hierin transparantie. Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer om ervoor te zorgen dat de gekozen werkplek zich optimaal leent tot het leveren van de verwachte arbeidsprestaties. Meteen kunnen discussies in de aard van “telewerk biedt geen oplossing aan privé-omstandigheden” of “het motiveren van telewerken indien het privé-omstandigheden betreffen” afgeblokt worden. Telewerk ontslaat de werknemer immers niet van zijn taak te verrichten en van het bewijs te leveren dat hij/zij de “eindtermen” van die dagtaak bereikte.

Er kan geen verbod op meerprestaties/overuren worden opgelegd op telewerkdagen. Werknemers ervaren dat men meer en efficiënter kan werken van thuis uit. Eventuele overuren of meerprestaties geven dus *nog meer* return dan eenzelfde meerprestatie op de traditionele werkplek. Het is niet correct om de werknemer dan hiervoor volstrekt niet te erkennen.

Entiteiten zijn zelf vrij om de transparantie m.b.t. telewerk te regelen door het uitwerken van een eigen workflow en te bepalen welke stappen een werknemer moet doen om te telewerken (bv informeren van naaste collega's, vraag stellen aan diensthoofd, voorzien van backup-systeem e.d.).

Telewerk is taakgericht, en niet functiegericht. Binnen een functie kunnen er (deel)taken zijn die zich in meerdere of mindere mate lenen tot telewerk. De werknemer zelf is zich hiervan als eerste bewust. Aangezien telewerk taakgericht is, en niet functiegericht, is het niet logisch om een maximum aantal occasionele telewerkdagen op te leggen. Indien echter dergelijke bepaling toch onafwendbaar is, zou het maximum niet lager mogen liggen dan 24 dagen per jaar. Gemiddeld 2 telewerkdagen per maand legt geen hypotheek op de visibiliteit van collega's en teamspirit.

KNELPUNTEN, ACTIEPUNTEN

De hiernavolgende knel- en actiepunten kunnen worden geïdentificeerd m.b.t. telewerk in de ganse universitaire gemeenschap.

1.. Diensthoofden, kom de bestaande afspraken m.b.t. structureel telewerk na! De bestaande afspraken/richtlijnen (GeBu 2003) worden niet opgevolgd doordat sommige diensthoofden een algeheel verbod op telewerk blijven handhaven, zonder enige motivering daartoe.

Bestaande procedures worden evenmin overgenomen door diensthoofden. De reden hiertoe blijkt unaniem de omslachtige en zware procedure te zijn die hiervoor is uitgewerkt.

Actiepunt 1: administratieve vereenvoudiging voor structureel telewerk

Actiepunt 2: correct informeren van leidinggevenden en werknemers

Actiepunt 3: optreden tegen diensthoofden die het afgesproken kader weigeren te implementeren.

2.. De vraag naar occasioneel telewerk op de werkvloer. Een KU Leuven kader voor occasioneel telewerk, na sociaal overleg. Waar zowel de wetgeving als het bestaande regelgevend kader aan de KU Leuven (GeBu 2003) in de eerste plaats gericht zijn op het organiseren van een structurele vorm van telewerk blijkt dat er heel wat vragen naar occasioneel telewerk bestaan. (Zie bv. resultaten van de tevredenheidsmonitor.) Ook sommige faculteiten/entiteiten hebben hier aandacht voor in hun beleidsregels.

Er dreigt echter een enorme wildgroei te ontstaan van plaatselijke regelgeving die indruist tegen de bestaande afspraken (GeBu 2003) én tegen de wet en die bovendien een ontoelaatbare ongelijke behandeling met zich meebrengt. Niet door de diensthoofden van faculteiten of entiteiten, maar wel enkel in overleg met de sociale partners mag een van CAO 85 bis afwijkende regeling getroffen worden. Regeling die, naar ons oordeel, een absolute noodzaak is, gelet op de behoefte daartoe die er op het terrein ervaren wordt.

Actiepunt 4: een KU Leuven kader voor occasioneel telewerk, na sociaal overleg

3.. Verscherp de kennis en mogelijkheden rond alternatieve oplossingen. Heel wat diensthoofden maar mogelijk onze organisatie zelf in zijn geheel blijven blind voor alternatieven die – los van de mogelijkheid tot telewerk en al dan niet in combinatie met de mogelijkheid rond telewerk - al zeer goede oplossingen kunnen aanreiken:

- flexibele uurroosters (uurroostersysteem waarbij weliswaar bepaalde stamuren worden gerespecteerd, maar niet per definitie elke dag hetzelfde aantal uren wordt gewerkt);

- glijdende uurroosters (uurroostersysteem waarbij werknemers zelf het begin en einde van hun werkdag kiezen mits het respecteren van bepaalde stamuren en een vaste arbeidsduur per dag);

- variabele uurroosters (uurroostersysteem waarbij met op voorhand vastgelegde roosters wordt gewerkt, maar dat van dag tot dag of week tot week kan verschillen;

- kleine of grote flexibiliteit (een manier om de arbeidsduur wettelijk per gemiddelde na te leven onder de voorwaarden beschreven in de Arbeidswet);
- in het kader van multicampus-onderwijs verdient ook het organiseren van “flexplekken” aandacht.

Actiepunt 5: onderzoeken van alternatieve oplossingen m.b.t. het dienstrooster

Actiepunt 6: creëren van enkele strategische “flexplekken” in het kader van het multicampus-aspect of het overbruggen van grote woon-werk afstanden.

4.. Onderzoek de oorzaken van de vraag tot telewerk ! Soms heeft de vraag tot telewerk uitgaande van het personeelslid een onderliggende problematiek die een andere aanpak vergt:

- zo zijn er bv. vragen tot telewerk terug te leiden tot gebrekkige arbeidsomstandigheden (te warme of te koude werkplaatsen; onaangepast infrastructuur of zitmeubilair);
- zo zijn er bv. vragen tot telewerk terug te leiden tot problemen van psychosociaal welzijn op het werk (bv. kleine pesterijen, bv. de aanwezigheid van een collega of diensthoofd waarmee het niet meer botert, bv. meer op zijn gemak zijn)
- enz... .

Actiepunt 7: opwaarderen en remediëren van de “traditionele” werkplek indien problemen vastgesteld worden