

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE
KANSEN

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Omzendbrief betreffende hybride werken binnen de Vlaamse
overheid

Samenvatting

Via deze omzendbrief wordt de visie op hybride werken toegelicht. Er wordt verzekerd dat we de inzichten van tijdens de coronacrisis meenemen en de benodigde randvoorwaarden borgen. 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. Deze omzendbrief werd onderhandeld met de vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII.

1. 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 efficiënte manier. Tegelijkertijd wenst de Vlaamse overheid ook een aantrekkelijke werkgever voor talenten te zijn en blijven. Plaats- en tijdsafhankelijk werken kan bijdragen tot het realiseren van deze ambities.

2. HISTORIEK.

Op 16 mei 2014 nam de Vlaamse Regering akte van de omzendbrief plaats- en tijdsafhankelijk werken¹. Daarmee nam de Vlaamse overheid een nieuwe stap om telewerken te laten evolueren naar plaats- en tijdsafhankelijk werken.

Plaats- en tijdsafhankelijk werken kent verschillende voordelen:

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

¹[OMZ BZ 2014/3](#)

3. OMZENDBRIEF HYBRIDE WERKEN.

De coronapandemie heeft ervoor gezorgd dat we ons op heel wat vlakken anders moesten organiseren. Een groot deel van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid werkte tijdens deze periode voornamelijk van thuis uit. Er wordt bij hybride werken sterk ingezet op resultaatgericht werken en digitale communicatie, ook bij organisaties en personeelsleden die dit voor de coronacrisis nog niet of in mindere mate toepasten.

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

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.

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 de werkactiviteiten plaatsvinden. 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, zoals beschreven in de omzendbrief als bijlage:

- Plaatsafhankelijk werken
- Tijdsafhankelijk werken
- Organisebelang en klantenperspectief
- Integer werken op basis van waarden
- Resultaatgericht leiderschap en werken
- Sociale cohesie, samenwerking en organisatiebetrokkenheid
- Mentaal en fysiek welzijn
- Materiaal, middelen en ondersteuning
- Monitoring

Elke entiteit heeft de verantwoordelijkheid om deze principes door te vertalen naar de eigen specifieke context. Deze omzendbrief werd onderhandeld met de vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII.

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

Bart SOMERS