

DE MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN DE VLAAMS MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN, CULTUUR, DIGITALISERING EN FACILITAIR MANAGEMENT

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft: Aanpassing huisvestingsprincipes uit omzendbrief VR 2020/43
betreffende de behandeling van de huisvesting van een entiteit**

Samenvatting:

De normen en richtlijnen om de huisvesting van de departementen, agentschappen en adviesraden in goede banen te leiden, werden bepaald in omzendbrief VR2020/43 “De behandeling van de huisvesting van een entiteit”.

De aangepaste huisvestingsprincipes zijn in deze mededeling te vinden; de omzendbrief zelf hoeft niet aangepast te worden.

De leden van de Vlaamse Regering worden verzocht om hun administraties de opdracht te geven de bepalingen van deze omzendbrief stipt na te leven.

1. SITUERING VAN DEZE MEDEDELING

BELEIDSDOMEIN: Kancelarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

BELEIDSVELD: Interne dienstverlening Vlaamse overheid

De mededeling past in de volgende BELEIDSDOELSTELLING:

SD 1: Het Facilitair Bedrijf zet in op duurzaam, efficiënt en veilig vastgoed afgestemd op de behoeften van de klant.

OD 1.1: Het uitwerken en operationaliseren van een efficiënt en gemeenschappelijk vastgoedbeleid voor de Vlaamse overheid

VORIGE RELEVANTE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

- Omzendbrief VR 2020/43 betreffende de behandeling van de huisvesting van een entiteit
- Nota aan het Voorzitterscollege: [VC_20201210_1b_DOC116_hybride_werken_HFB.docx](#)
- Omzendbrief VR 2021/KKBJ/BZ/1: “Hybride werken binnen de Vlaamse overheid”

- VR 2021 2910 DOC.1236-1 Hybride werken – notaTER betreffende: Financiering voor toekomstgerichte investeringen in kantoorgebouwen in beheer van Het Facilitair Bedrijf (HFB) in functie van hybride werken

2. INHOUD

A. CONTEXT

1. INLEIDING

In 2021 keurde de Vlaamse Regering de omzendbrief hybride werken goed. Deze omzendbrief vormt het kader voor de medewerkers en entiteiten van de Vlaamse overheid om het plaats- en tijdsafhankelijk werken post corona verder vorm te geven. De omzendbrief vormde een concreet vervolg op de nota 'Hybride werken', voorgelegd door Het Facilitair Bedrijf aan het Voorzitterscollege in december 2020, waarin zowel Het Facilitair Bedrijf als AgO hun visie op werken na de coronacrisis hadden neergeschreven.

Op 29 oktober 2021 besliste de Vlaamse Regering over de financiering, scope en timing van het programma hybride werken.

Beide ontwikkelingen hebben rechtstreeks impact op de omzendbrief die op 17 juli 2020 als mededeling aan de Vlaamse Regering werd overgemaakt, over de behandeling van de huisvesting van een entiteit. In de mededeling stond vermeld dat de huisvestingsnormen in een breder kader aangebracht zouden worden. De voorliggende mededeling concretiseert die normen in huisvestingsprincipes van het hybride werken als handleiding bij (her)huisvestingsprojecten. De procedure in de omzendbrief VR 2020/43 betreffende de behandeling van de huisvesting van een entiteit wordt niet gewijzigd.

2. Scope

De huisvestingsprincipes gelden voor **alle gebouwen die in beheer zijn** van Het Facilitair Bedrijf.

De beschreven principes in deze nota gaan bovendien uit van de mogelijkheden van **een nieuwbouwproject**, het ideale scenario dus. Een herinrichtingsproject is veel meer onderhevig aan bouwtechnische, en dus financiële beperkingen van de bestaande context. Per herinrichtingsproject zullen de toleranties beschreven moeten worden.

Aangezien de financiering die de Vlaamse Regering ter beschikking stelt voor het hybride werken, gericht is op de **'grote kantoorgebouwen met lokaal aanspreekpunt van Het Facilitair Bedrijf'**, zullen de principes in eerste instantie voor die gebouwen gelden.

Voor **gebouwen die in beheer zijn van Het Facilitair Bedrijf met een aanspreekpunt van de entiteit zelf** (bijvoorbeeld justitiehuisen) is de context anders. Daardoor kunnen de huisvestingsprincipes voor dat soort gebouwen op een andere manier ingevuld worden. Enerzijds omdat het vaak de huisvesting betreft van entiteiten met een specifieke front office dienstverlening. Anderzijds omdat de context vaak anders is, met minder ruimte voor gedeelde faciliteiten zoals restaurant, koffiebar, ingericht vergadercentrum, waardoor het aantal faciliteiten dat aan een werkplek gekoppeld kan worden, lager is. Dat neemt echter niet weg dat er ook bij de inrichting van dat soort gebouwen aanbevolen wordt om gelijkaardige principes na te streven, zoals activiteitsgebonden inrichting en ondersteunende faciliteiten die zo oppervlakte-efficiënt mogelijk – gedeeld waar mogelijk dus – worden ingezet.

Deze nota beschrijft de principes en rekenregels van een specifiek deel van het kantoorgebouw, met name de niet-publieke zone of **bewonerszone**. De nota gaat uit van standaardvoorzieningen voor die bewonerszone. Specifieke behoeften worden altijd in overleg met de entiteit afgetoetst.

3. Impact van het hybride werken

Het kantoor van de toekomst wordt een verzameling van verschillende locaties gelinkt door technologie

Het 'Nieuwe' Werken van vandaag is 'hybride' werken geworden. Medewerkers van de Vlaamse overheid werken, dankzij de digitale werkplek, meer en meer samen met collega's vanop verschillende locaties en op verschillende tijdstippen, zoals wordt omschreven in de omzendbrief VR 2021/KKBJ/BZ/1 over hybride werken. Het kantoorgebouw wordt meer dan ooit maar een van de mogelijke werklocaties.

Het kantoorgebouw moet de verplaatsing meer dan waard zijn

De coronacrisis heeft duidelijk gemaakt dat bepaalde (meestal individuele) taken efficiënter gebeuren op de thuiswerkplek. Toch zijn er bepaalde activiteiten waarvoor het interessanter is om naar kantoor te komen. Het kantoorgebouw van de toekomst moet daarom uitnodigend zijn; een inspirerende plek, die goesting geeft om te komen werken en die de verplaatsing meer dan waard is.

Deze visie past perfect in de missie van Het Facilitair Bedrijf, dat *“een duurzame en inspirerende werkomgeving wil creëren opdat onze collega's van de Vlaamse overheid kunnen uitblinken”*.

Het kantoorgebouw heeft een duidelijk verhoogde sociale functie

Het kantoor is niet alleen een plek voor individueel werk, het is een plek die gericht is op verbinding en samenwerking. Met ruimtes waar informeel contact en spontane ontmoetingen mogelijk zijn, maar evengoed met ruimtes die diverse vormen van (hybride) samen werken mogelijk maken.

Om de impact van het hybride werken te vertalen naar onze kantoorgebouwen, werd een plan van aanpak opgemaakt in de nota 'Financiering voor toekomstgerichte investeringen in kantoorgebouwen in beheer van Het Facilitair Bedrijf (HFB) in functie van hybride werken'. De nota geeft duidelijk aan welke aanpassingen in dit kader wenselijk zijn in de verschillende gebouwen.

B. ALGEMENE HUISVESTINGSPRINCIPES

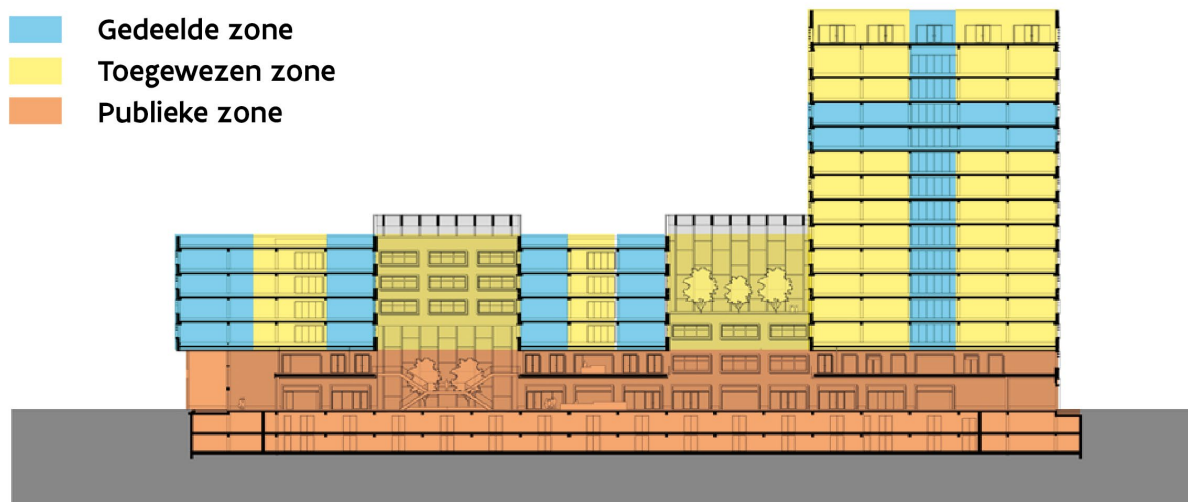
1. De niet-publieke zone wordt opgedeeld in een toegewezen zone en de gedeelde zone

Het kantoorgebouw is vandaag opgedeeld in drie zones:

- De **publieke zone**: de lager gelegen verdiepingen met gemeenschappelijke functies zoals onthaal, auditorium, vergadercentrum en frontoffice-functies. Deze zone is publiek toegankelijk, dus zowel voor externen (weliswaar op uitnodiging) als voor de medewerkers van de Vlaamse overheid. Die principes blijven ongewijzigd.
- De **semi-publieke zone**: het restaurant, de koffiebar(s). Die principes blijven ongewijzigd.
- De **niet-publieke zone/bewonerszone**: de hoger gelegen kantoorverdiepingen die met beveiligde toegangspoortjes afgescheiden zijn van de publieke zone. Hier is het noodzakelijk om de principes te wijzigen.

In het kantoorgebouw van de toekomst wordt een grotere nadruk gelegd op samenwerken dan vandaag. Om dat vorm te geven, wordt de bewonerszone opgedeeld in:

- De **toegewezen zone**: de delen van de bewonerszone die toegewezen zijn aan een of meer entiteiten. De 'klassieke' kantooromgeving dus, met individuele werkplekken en samenwerkplekken en met een mix van open en afgesloten ruimten (in de vorm van vergaderzalen, cockpits ...). Ongeveer **70%** van de beschikbare nuttige kantooroppervlakte van de bewonerszone wordt voorzien als toegewezen kantoorzone.
- De **gedeelde zone**: de delen van de bewonerszone met gemeenschappelijke functies. Ook deze zone is een mix van open en gesloten ruimten, maar die zijn niet toegewezen aan een specifieke entiteit en dus door elke medewerker van de Vlaamse overheid te gebruiken. De zone wordt opgedeeld in specifieke zones, elk met een eigen thematiek. De invulling verschilt per gebouw, maar zal altijd een mix zijn van individuele werkplekken en samenwerkruimtes. Ongeveer **30%** van de beschikbare nuttige kantooroppervlakte van de bewonerszone wordt voorzien in de gedeelde kantoorzone.



Schematische voorstelling van de verschillende zones op een langssnede van het Herman Teirlinckgebouw

De gedeelde zone zorgt voor meer flexibiliteit, de toegewezen zone voor herkenbaarheid

De opsplitsing van de niet-publieke zone zorgt voor meer mogelijkheden voor de medewerkers. Ze kunnen niet alleen van de eigen toegewezen zone gebruik maken, maar ook van alle gedeelde (en publieke) zones in het gebouw. Daardoor biedt de gedeelde zone ook mogelijkheden om eventuele bezettingspieken op te vangen. Elke medewerker kan bovendien in alle gedeelde zones van het hele gebouwenpatrimonium terecht. Daardoor kan dit principe als een verruiming van het bestaande concept van satellietwerkplekken beschouwd worden. De toegewezen zone blijft nodig als ankerpunt, met mogelijkheid tot identiteit van de entiteit.

Het totale aantal zitplekken stijgt

Door 30% van de niet-publieke bewonerszone voortaan in te zetten als gedeelde zone met meer samenwerkfaciliteiten, stijgt het aantal zitplekken in het gebouw, zelfs al daalt het totale aantal toegewezen beeldschermwerkplekken.

2. De inrichting van de ruimte bepaalt de activiteit

Elke kantoorverdieping, of het nu de toegewezen dan wel de gedeelde zone betreft, biedt een variëteit aan zones aan, elk gekenmerkt door een eigen interieurvormgeving en materiaalgebruik. Net zoals de sfeer en architectuur van een bibliotheek haar gebruikers aanzet tot stilte en concentratie, ondersteunt de inrichting de gewenste activiteit en het door de gebruikers na te streven gedrag.

In de toegewezen zone laat dat toe om de werkplekken activiteitsgebonden in te richten (actieve, rustige en stille) zone, met specifieke afsprakenkaders per zone.

De gedeelde zone geeft werknemers de flexibiliteit om in een activiteitsgebonden omgeving te werken, ingericht volgens een specifiek thema, waar men gebruik van kan maken naargelang nood, voorkeur of activiteit. Daarenboven zorgen deze duidelijk gedifferentieerde zones ook voor een betere leesbaarheid van en oriëntatie binnen het gebouw.

3. De beeldschermwerkplek geldt als maatstaf

Om te kunnen begroten hoeveel ruimte in de bewonerszone nodig is, is een maatstaf nodig. Naar entiteiten wordt er gecommuniceerd in termen van werkplekken en faciliteiten, vanuit vastgoedperspectief is de maatstaf oppervlakte. Oppervlakte en werkplekken/faciliteiten staan wel in relatie tot elkaar. Voor de inschatting van de totale benodigde oppervlakte van de niet-publieke bewonerszone hanteert Het Facilitair Bedrijf immers de huisvestingsnorm 12,5 m² nuttige netto kantooroppervlakte per werkplek.

De beeldschermwerkplek als maatstaf biedt extra bewegingsvrijheid

Waar vroeger 'oppervlakte' als maatstaf werd gehanteerd, is dat nu de beeldschermwerkplek. Zo beperkt de 'bewegingsvrijheid' van de gehuisveste entiteiten (en zeker de kleine entiteiten) in een kantoorgebouw zich niet alleen tot een bepaalde oppervlakte. Elke gehuisveste entiteit moet dus gebruik kunnen maken van alle voorziene ondersteunende functies.

Een entiteit krijgt een concrete hoeveelheid aan werkplekken toegewezen

Dat gebeurt telkens per herhuisvestingsproject en dus per gebouw.

Een werkplek wordt eenduidig gedefinieerd als een 'beeldschermwerkplek':

- met een op lichaamshoogte instelbare bureaustoel én tafel;
- waar meer dan twee uur aan een stuk aan gewerkt kan worden;
- met rechtstreeks daglicht;
- bij voorkeur loodrecht ingeplant op de ramen;
- met een vast beeldscherm (al dan niet voorzien door Het Facilitair Bedrijf);
- met de benodigde tussenafstanden voor integrale toegankelijkheid.

Binnen de categorie beeldschermwerkplek vallen dus de open eilandwerkplek, de afgeschermd werkplek (voorzien van akoestische tussenwanden) en de zit-stawerkplek, in een configuratie van twee, vier of zes werkplekken.

4. Een mix van gedeelde faciliteiten ondersteunt de beeldschermwerkplek

Entiteiten kunnen van meer faciliteiten gebruik maken

In de toegewezen zone worden naast de beeldschermwerkplekken ook andere faciliteiten voorzien, zoals een koffiehoek, (kleine) overlegruimtes, aanlandplekken en uitwijkmogelijkheden zoals eenpersoonscockpits. Het hybride werken heeft ervoor gezorgd dat het faciliteren van hybride overleg als activiteit veel belangrijker geworden is en we dus meer afgesloten ruimtes nodig hebben, ook in de toegewezen zone. Het geheel aan ondersteunende faciliteiten op de kantoorvloer moet dus ook door andere entiteiten gebruikt kunnen worden. Een entiteit kan zich die faciliteiten niet toe-eigenen, zelfs niet als de ruimte uitgerust is met in de hoogte verstelbare werkplek(ken).

Meer uitwijkmogelijkheden zijn nodig

Eenpersoonscockpits en kleine overlegruimtes worden voortaan voornamelijk ingezet als uitwijkmogelijkheid voor hybride overleg, en dat voor alle gehuisveste entiteiten in een toegewezen zone. De eenpersoonscockpits worden daarom niet meer meegerekend in het totaal van het aantal werkplekken, ook al zijn de cockpits als beeldschermwerkplek ingericht. Ze worden dus als extra voorzien bovenop het aantal toegewezen beeldschermwerkplekken.

De gedeelde zone zorgt voor extra mogelijkheden

De medewerkers kunnen niet alleen gebruik maken van de toegewezen zone, maar ook van de gedeelde zone. In die zone, waar de nadruk nog meer zal liggen op samenwerking, worden faciliteiten zoals projectruimtes, overlegruimtes en brainstormruimtes aangeboden in een mix met (individuele) beeldschermwerkplekken. Zoals de naam echter zegt, worden die faciliteiten volledig gedeeld door alle medewerkers van de Vlaamse overheid.

5. Bezettingsmetingen spelen een grotere rol in het proces van (her)huisvesting

Met de komst van het hybride werken is voor veel entiteiten de ratio werken op kantoor versus werken van thuis veranderd. Hoe dat in de toekomst zal evolueren, wordt via bezettingsmetingen opgevolgd.

Er worden voldoende beeldschermwerkplekken voorzien in de toegewezen zone.

Het uitgangspunt is dat het aantal werkplekken voor een entiteit in de toegewezen zone ongeveer gelijk is aan de gemeten [gemiddelde gelijktijdige bezetting](#) van de medewerkers van een entiteit op de piekdagen (maandag, dinsdag en donderdag).

Als in de toekomst en op basis van bezettingsmetingen blijkt dat het aantal toegewezen werkplekken te hoog of te laag is, kan Het Facilitair Bedrijf altijd een aanpassing van het aantal werkplekken initiëren.

C. BEREKENINGSWIJZE

1. Begroting van de nodige oppervlakte of aantal gebruikers per gebouw

Het Facilitair Bedrijf moet voor herhuisvestingsprojecten een inschatting kunnen maken van enerzijds de benodigde oppervlakte (nieuwbouw) of het aantal mogelijke gebruikers per gebouw (herinrichtingsprojecten).

Oppervlakte

De bruikbare oppervlakte van een kantoorgebouw wordt eenduidig gedefinieerd als de nuttige netto kantooroppervlakte (Primary Area).

Voor nieuwbouwprojecten betekent dat concreet de optelsom van de minimale nuttige oppervlakte van de benodigde bouwblokken (bewonerszone, vergadercentrum, restaurant ...) van de kantooromgeving. De technische ruimtes, het sanitair en de benodigde horizontale circulatie die al die bouwblokken verbindt, worden daarin niet meegerekend.

Voor herinrichtingsprojecten betekent dat dat de nuttige netto kantooroppervlakte eerst in kaart moet worden gebracht op basis van de reële situatie. Ook hier worden de technische ruimtes, het sanitair en de horizontale circulatie niet meegenomen.

Nieuwbouwprojecten

De vertrekbasis voor een inschatting van de totale benodigde oppervlakte van de niet-publieke bewonerszone is bij nieuwbouwprojecten een vooropgesteld aantal gebruikers van het gebouw. Dat kan, zoals in de nota financiering van het hybride werken staat, worden uitgedrukt in een maximaal aantal werkplekken, namelijk 50% van het aantal gebruikers of te huisvesten koppen. Dat maximale aantal werkplekken wordt vervolgens, volgens de 12,5 m²-norm, omgezet naar een minimale nodige kantooroppervlakte van de bewonerszone. De totale beschikbare nuttige kantooroppervlakte van de bewonerszone kan dan opnieuw verdeeld worden in +/- 70% toegewezen zone en in +/- 30% gedeelde zone. De oppervlakte van de toegewezen zone levert een concreet aantal werkplekken op. De oppervlakte van de gedeelde zone biedt daarnaast een variatie van een aantal faciliteiten die het (samen)werken ondersteunen én individuele werkplekken in een specifieke sfeer; kortom werkplekken met een duidelijke meerwaarde. Voorbeelden zijn samenwerkfaciliteiten als project- en brainstormruimtes, en de 'bibliotheek', die zorgt voor een rustige en serene sfeer voor geconcentreerd individueel werk.

Fictief voorbeeld nieuw VAC

- Aantal te huisvesten gebruikers: 824
- $824 * 50\% = 412$ werkplekken (al hoeven er geen 412 effectieve werkplekken voorzien te worden – zie gedeelde zone)
- $412 \text{ werkplekken} * 12,5 \text{ m}^2/\text{werkplek} = 5150 \text{ netto m}^2$ nuttige kantooroppervlakte bewonerszone
- Toegewezen zone
 - $5150 \text{ m}^2 * 70\% = 3605 \text{ m}^2$
 - $3605 \text{ m}^2: 12,5 \text{ m}^2/\text{werkplek} = 288$ werkplekken
- Gedeelde zone
 - $5150 \text{ m}^2 * 30\% = 1545 \text{ m}^2$
 - 1545 m² aan nieuwe gedeelde faciliteiten met meerwaarde

Herinrichtingsprojecten

Voor herinrichtingsprojecten (een bestaand gebouw dus) wordt omgekeerd gerekend en is de vertrekbasis de totale beschikbare nuttige kantooroppervlakte van de bewonerszone. Die kan worden uitgedrukt in een potentieel aantal werkplekken (12,5 m² per werkplek), en – ervan uitgaande dat elke entiteit maximaal 50% werkplekken krijgt ten aanzien van het aantal gebruikers – ook in een concreet minimaal aantal vooropgestelde gebruikers. Dat wordt hieronder verder concreet gemaakt aan de hand van een voorbeeld.

Voorbeeld Herman Teirlinckgebouw

- Aantal netto m² nuttige kantooroppervlakte bewonerszone: 21820 m²
- $21820 \text{ m}^2: 12,5 \text{ m}^2/\text{werkplek} = 1746$ werkplekken
- 1746 werkplekken: 50% = minimaal 3492 gebruikers
- Toegewezen zone
 - $21820 \text{ m}^2 * 70\% = 15274 \text{ m}^2$
 - $15274 \text{ m}^2: 12,5 \text{ m}^2 \text{ per werkplek} = 1222$ werkplekken (en daarbovenop alle ondersteunende faciliteiten)
- Gedeelde zone
 - $21820 \text{ m}^2 * 30\% = 6546 \text{ m}^2$
 - 6546 m² aan nieuwe gedeelde faciliteiten met meerwaarde of bestaande gedeelde werkplekken

Mocht blijken dat de 12,5 m²-norm voor bepaalde bestaande gebouwen vanwege de bouwkundige beperkingen niet genoeg variatie in ruimten oplevert (te veel werkplekken en te weinig ondersteunende faciliteiten), dan kan er afgeweken worden van het minimale aantal te behalen werkplekken.

2. Begroting van het aantal werkplekken per entiteit

De begroting van het aantal beeldschermwerkplekken per entiteit gebeurt altijd in samenspraak met de entiteit en op basis van het behoeftesjabloon.

- In het **behoeftesjabloon** dat door de entiteit wordt ingevuld, worden 2 berekeningen gemaakt. Enerzijds de berekening die het aantal koppen omzet in een aantal gecorrigeerde VTE (VTEg) en anderzijds de berekening 50% van het aantal koppen die als toets gebruikt wordt.
- Na het bezorgen van het sjabloon volgt de analyse door Het Facilitair Bedrijf. Er wordt een **bilateraal overleg** opgezet, waarin het aantal werkplekken wordt overeengekomen. In het overleg worden beschikbare bezettingsmetingen ook altijd meegenomen. Van het totaal aantal werkplekken dat wordt overeengekomen, wordt 70% voorzien in een toegewezen zone ([toegewezen werkplekken](#)), een equivalent van de overige 30% in de gedeelde zone.

Behoeftesjabloon

Het Facilitair Bedrijf bezorgt de te huisvesten entiteit een in te vullen behoeftesjabloon, dat op basis van de gevraagde input automatisch het totale aantal gebruikers (zowel interne al externe medewerkers) omzet in een gecorrigeerde Voltijdse Equivalent (VTEg). Dat getal is maximaal 50% van het totale aantal gebruikers (toets), maar kan – onder andere op grond van het aantal deeltijdse medewerkers en interne afspraken rond PTOW – op een lagere VTEg uitkomen.

In het behoeftesjabloon wordt uitgegaan van elk personeelslid apart en wordt per persoon het volgende bepaald:

- Stap 1: [Bruto VTE of werkregime van een persoon](#)
- Stap 2: Op basis van het Bruto VTE wordt de [aanwezigheidsgraad volgens functieprofiel](#) bepaald. Bij de meeste personen die fulltime werken komt dat neer op 50% van het Bruto VTE. Entiteiten krijgen echter de mogelijkheid om dat gemotiveerd aan te passen volgens specifieke noden van een profiel.
Bijvoorbeeld:
 - voor leidinggevenden die meer op kantoor werken, kan een hoger percentage aangegeven worden
 - voor flexibele profielen die minder op kantoor zijn, wordt een lager percentage aangegeven
 - voor profielen die gebruik maken van specifieke locaties in een gebouw, keuken, onthaal, loketten ... wordt een lager percentage aangegeven
- Stap 3: Op dat getal wordt daarbovenop [de coëfficiënt voor gemiddelde afwezigheid van 0.8 toegepast](#). Het resultaat is een totaal aantal [gecorrigeerde VTEg's](#).

Dit totaal wordt getoetst aan de berekening op basis van het aantal koppen en mag dus maximum 50% van het aantal koppen bedragen dat voorzien wordt in het kader van de personeelsbesparing opgelegd door de Vlaamse regering.

Bilateraal overleg

Het aantal werkplekken dat wordt verkregen via de berekening vanuit het behoeftesjabloon, is een theoretische berekening en eveneens een momentopname. In een bilateraal overleg tussen de te huisvesten entiteit en Het Facilitair Bedrijf wordt de VTEg vergeleken met de bezettingsmetingen, als die voorhanden zijn. Er wordt altijd gewerkt met de meest actuele en dus relevante

bezettingscijfers. In de vergelijking wordt bekeken of de reële aanwezigheid op kantoor van een entiteit in lijn ligt met de theoretische cijfers. De gemiddelde gelijktijdige bezetting (van een entiteit in een relevante periode) is idealiter de ondergrens van het totale aantal toe te wijzen beeldschermwerkplekken in de toegewezen zone. Die toets wordt structureel en periodiek uitgevoerd. Het aantal werkplekken kan dan aangepast worden in min of in meer. Voor aanpassingen wordt altijd de procedure doorlopen zoals in de omzendbrief beschreven staat.

Alleen de werkplekken in de toegewezen zone worden effectief voorzien als beeldschermwerkplekken. De werkplekken in de gedeelde zone worden op een andere, meer verscheiden en innovatieve manier vormgegeven. De bijdrage van elke entiteit aan de gedeelde zone (30%) wordt ingericht als nieuwe gedeelde faciliteiten. Het gaat om een variatie van samenwerkplekken en individuele (niet noodzakelijk beeldscherm-)werkplekken in een mix van open en gesloten ruimten, niet toegewezen aan een specifieke entiteit.

Een entiteit van 100 koppen met een VTEg van 40, krijgt dan 28 werkplekken (= $40 * 70\%$) in de toegewezen zone en het equivalent van 12 werkplekken (= $40 * 30\%$) in de gedeelde zone..

3. Specifieke behoeften worden met entiteiten besproken

Bovenop de standaardvoorzieningen in een kantooromgeving die ingericht is volgens de principes van het hybride werken, kan een entiteit specifieke behoeften hebben. Het gaat dan niet om basisfaciliteiten (zoals de verschillende types individuele werkplekken, samenwerkplekken en overlegruimtes of ondersteunende functies zoals een koppelokaal, kitchenette/koffiehoek, EHBO en andere functies die functioneel en/of wettelijk verplicht voorzien moeten worden) maar om faciliteiten die eigen zijn aan de werking van de entiteit. In een bilateraal overleg worden die specifieke behoeften altijd besproken en de noodzaak ervan afgetoetst.

3. VERDERE TRAJECT

Zoals de omzendbrief VR2020/43 "De behandeling van de huisvesting van een entiteit" aangeeft, staan de huisvestingsprincipes vermeld op de website van Het Facilitair Bedrijf. Zodra die gepubliceerd is via beslissingen Vlaamse Regering, zullen de nieuwe richtlijnen ook daarop geplaatst worden: <https://overheid.vlaanderen.be/vastgoed/huisvestingsbeleid/huisvesting-door-het-facilitair-bedrijf>

Vanaf dan zal Het Facilitair Bedrijf ze voor nieuwe projecten of inhuizingen altijd toepassen. Andere entiteiten worden aangemoedigd om met de bovenvermelde principes maximaal rekening te houden.

De minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, Digitalisering en Facilitair Management

Jan JAMBON

BIJLAGE 1: ENKELE BEGRIPPEN

Aanlandwerkplek: Aanlandwerkplekken zijn individuele werkplekken bedoeld om kortstondig werk te faciliteren, bijvoorbeeld in afwachting van een gepland overleg. Ze bestaan in verschillende varianten, maar worden meestal aangeboden als een rij van werkplekken met beperkte breedte, om het kortdurende en dynamische karakter te accentueren.

Aanlandwerkplekken komen in zowel de gedeelde als de toegewezen zone voor, maar worden niet geteld als werkplek; ze behoren tot het gamma ondersteunende faciliteiten van de kantooromgeving.

Aanwezigheidsgraad volgens functieprofiel en afspraken PTOW

Hier wordt de aanwezigheid op de werkplek in het gebouw ingevuld op basis van:

- het type werk van het personeelslid (bijvoorbeeld: een medewerker van de schoonmaakdienst zal in principe geen nood hebben aan een individuele werkplek; een werfcontroleur die slechts één dag per week op kantoor is en de andere dagen op de werf, wordt maar in rekening gebracht voor 20%);
- de afspraken rond telewerk binnen de entiteit (PTOW) (bijvoorbeeld: een voltijdse medewerker die twee dagen per week van thuis werkt, moet ook maar in rekening worden gebracht voor 60%).

De aanwezigheidsgraad wordt door de entiteit in het behoeftesjabloon ingegeven. Er wordt gevraagd om dat te proberen voorspellen voor het jaar 2024.

Afgeschermd werkplek: De afgeschermd werkplek is een beeldschermwerkplek die inspeelt op de noodzaak om naast samenwerking en dialoog ook te kunnen inzetten op geconcentreerd werk in de open kantooromgeving. De werkplekken worden voorzien in verschillende vormen, maar worden allemaal voorzien van halfhoge wanden die zowel visueel als akoestisch moeten afschermen. Ze kunnen geclusterd per twee, vier of zes werkplekken worden aangeboden.

De afgeschermd werkplek komt voor in zowel de gedeelde als de toegewezen zone, maar wordt alleen in de toegewezen zone geteld als één werkplek.

Beeldschermwerkplek: De beeldschermwerkplek is de werkplek die gebruikt wordt als maatstaf voor de berekening van de capaciteit van de toegewezen zone. Het is een individuele werkplek die individueel werk faciliteert: computerwerk, schrijven, lezen, analyseren, administratie ... De bureautafel en bureaustoel zijn in de hoogte verstelbaar en laten toe om langer dan drie uur aan die werkplek te werken. Idealiter heeft die werkplek ook een extra beeldscherm. De volgende types worden gevat onder beeldschermwerkplek: open (eiland)werkplek, afgeschermd werkplek en zit-stawerkplek.

De beeldschermwerkplek komt voor in zowel de gedeelde als de toegewezen zone, maar wordt alleen in de toegewezen zone geteld als één werkplek.

Bruto VTE: Dit komt overeen met het werkregime of de personeelsbeschikbaarheid. Het gaat om de verhouding van het aantal betaalde werkdagen in een periode ten opzichte van het aantal dagen dat een voltijds personeelslid in diezelfde periode moet werken, met andere woorden hoeveel personeelsleden van een entiteit in een bepaalde periode beschikbaar waren.

Van alle personeelsleden wordt het totale aantal te werken dagen bepaald en vervolgens worden de feestdagen en onbetaalde verlofstelsels (zoals loopbaanonderbreking) afgetrokken. Bezoldigde aan- of afwezigheden worden meegeteld. Onder betaalde afwezigheden worden onder andere de betaalde verlofstelsels (bijvoorbeeld vakantieverlof) begrepen of afwezigheden ten gevolge van ziekte, arbeidsongeval of zwangerschap (ook als die afwezigheden bij contractuelen betaald worden door het ziekenfonds).

Daardoor kunnen personeelsleden die bijvoorbeeld deeltijds of in continufuncties werken of enkele losse dagen onbetaald verlof nemen, correcter meegeteld worden. Zo worden personeelsleden die 80% deeltijds werken, meegeteld voor 0,8 in plaats van als 1 personeelslid.

Daarentegen wordt een personeelslid dat voltijds tewerkgesteld is, maar in de feiten een heel jaar afwezig is en ondertussen verder betaald wordt, door de entiteit toch als 1 bruto VTE meegeteld. Die definitie is goedgekeurd door het CAG van juni 2010.

Eenpersoonscockpit: Dit is een eenpersoonsruimte die men gebruikt als snelle uitwijkmogelijkheid voor het voeren van telefoongesprekken, om de hinder in de open kantoorruimte te beperken. De ruimte biedt ook de mogelijkheid om zich terug te trekken als men nood heeft aan complete privacy en zich moet concentreren.

Eenpersoonscockpits komen in zowel de gedeelde als de toegewezen zone voor, maar worden niet geteld als werkplek; ze behoren tot het gamma ondersteunende faciliteiten van de kantooromgeving.

Flexibele management office: De flexibele managementoffice is een afgesloten, maar transparante ruimte die het individuele werk en het teamwerk van de leidend ambtenaar faciliteert. Bij afwezigheid kan deze ruimte gebruikt worden als een teamcockpit of als een alternatieve individuele werkplek.

Elke flexibele managementoffice komt alleen voor in de toegewezen zone en wordt daar geteld als één werkplek.

De capaciteit van deze afgesloten ruimte bij gebruik als overlegruimte wordt bepaald door het voorziene debiet van de verluchttingsinstallatie in het lokaal en wordt uitgedrukt in een maximaal aantal zitjes.

Gedeelde werkplekken: De gedeelde werkplekken bevinden zich in de gedeelde zone. De gedeelde zone is een zone met gemeenschappelijke faciliteiten die door alle medewerkers van de Vlaamse overheid gebruikt kunnen worden. De zone bevat onder andere de gemeenschappelijk te gebruiken en reserveerbare grotere vergader- en teamlokalen en coworkingplekken.

Gemiddelde gelijktijdige bezetting: Voor elke piekdag (maandag, dinsdag en donderdag) van een relevante periode wordt het piekmoment berekend op basis van badgebewegingen. Dat is één specifiek moment van de dag waarop het aantal werknemers dat samen aanwezig is in het gebouw, het hoogst is. Van al die momenten wordt het gemiddelde bepaald of de gemiddelde gelijktijdige bezetting.

Een relevante periode kan voor elke entiteit anders zijn, maar houdt voornamelijk in dat vakantieperiodes niet worden meegerekend. De badgebewegingen maken geen onderscheid tussen werknemers die effectief in de toegewezen zone van de entiteit aanwezig zijn of in andere zones van het gebouw.

Individuele werkplek: De individuele werkplek is een werkplek die individueel werk faciliteert en omvat zowel de beeldschermwerkplek, de aanlandplekken als de eenpersoonscockpits. Andere zitplaatsen zoals in een vergaderzaal, koffiehoek of samenwerkplek kunnen ook gebruikt worden als individuele werkplek, maar worden niet op die manier gedefinieerd.

Alleen de beeldschermwerkplek wordt in de toegewezen zone geteld als één werkplek.

Koppen: Aantal personen in dienst van een entiteit ongeacht hun werkregime.

Nuttige kantooroppervlakte bewonerszone: De primaire oppervlakte (Primary Area of PA) van de bewonerszone (zoals bepaald in de Europese norm EN 15221-6) is gelijk aan de bruto verdiepingsoppervlakte (GFA), zonder de externe en interne constructieoppervlakte, de technische lokalen, de circulatiezones (zowel verticaal als horizontaal), en de sanitaire ruimten.

Open (eiland)werkplek: Deze beeldschermwerkplek faciliteert semi-geconcentreerd werk en is meestal per twee, vier of zes werkplekken (desks) geclusterd, waardoor altijd een hoge mate van kennisdeling mogelijk is. Deze werkplekken zijn bedoeld om werk langer dan twee uur te faciliteren; zowel desk als bureaustoel zijn dan ook ergonomisch en in hoogte verstelbaar.

De open eilandwerkplek komt voor in zowel de gedeelde als de toegewezen zone, maar wordt alleen in de toegewezen zone geteld als één werkplek.

Samenwerkplek: De samenwerkplek faciliteert in de eerste plaats het samenwerken: formeel of informeel overleg, consultatie, teamwork ... Hoewel een samenwerkplek ook gebruikt kan worden voor (veelal kortstondig) individueel werk, is ze specifiek ontworpen om verschillende vormen van overleg en samenwerking te ondersteunen. Dat kan variëren van informele plekken voor spontane ontmoetingen, tot grotere ruimten voor formele vergaderingen. De samenwerkruimte bestaat in een grote variëteit aan vormen: overlegruimte voor vier, zes of tien personen, zone van informeel overleg, brainstormruimte, projectruimte, teamruimte en vergaderzaal. Samenwerkplekken kunnen zich zowel in de publieke zone (bijvoorbeeld vergadercentrum) als de niet-publieke bewonerszone (zowel de toegewezen als de gedeelde zone) situeren, maar een entiteit kan ze zich niet toe-eigenen.

Toegewezen werkplekken: Dit zijn de beeldschermwerkplekken die aan één entiteit zijn toegewezen. Ze zijn gesitueerd in de toegewezen zone, die naast de toegewezen beeldschermwerkplekken ook een voldoende ruim aanbod aan ondersteunende faciliteiten biedt. De toegewezen zone fungeert als vast ankerpunt, waar mensen kunnen “thuis komen” op kantoor en de identiteit van de eigen entiteit kunnen terugvinden.

VTE Aanwezig: Dit is de berekende waarde van de maximale aanwezigheid van het personeelslid op de werkvloer. Dit is de aanwezigheidsgraad vermenigvuldigd met 1.

VTEg of gecorrigeerd voltijds equivalent: Dit getal geeft het reële gebruik (in tijd) van het gebouw door een personeelslid weer. Het wordt opgebouwd door VTE Aanwezig te vermenigvuldigen van een coëfficiënt van 0.8. Door de coëfficiënt toe te passen, kunnen we rekening houden met een gemiddelde afwezigheid van iedereen door vergaderingen, externe vorming, ziekte, verlof ... Die wordt standaard toegepast.

Zit-stawerkplek: Minimaal 20% van de beeldschermwerkplekken worden voorzien in een zit-staversie. Dat betekent dat deze desks ook (elektrisch) verstelbaar zijn tot op stahoogte. De zit-stawerkplek komt voor in zowel de gedeelde als de toegewezen zone, maar wordt alleen in de toegewezen zone geteld als één werkplek.