

## FOD Binnenlandse Zaken: het nieuwe werken als voorbeeld voor andere overheidsdiensten?

Nieuws vrijdag 31 maart 2023

**Desk sharing, co-working, telewerk, niet-prikken, videoconferentie, telewerk vanuit het buitenland... Die nieuwe werkmethodes worden dan misschien nog niet toegepast in uw werkomgeving, maar bij de FOD Binnenlandse zaken zijn ze al jaren de regel. Tijd dus om de balans op te maken van wat al een gewoonte is in sommige FOD's en in de toekomst waarschijnlijk de regel wordt.**

Bij 'desk sharing' en 'co-working' wordt de werkomgeving zo ingericht dat ze de interne contacten van de onderneming en tussen de diensten bevordert. Vaak wordt daarbij geen onderscheid meer gemaakt tussen de werkplekken, maar wordt gewerkt in een open ruimte, zonder vast bureau, gewoon waar er plaats is.

Velen hebben de stap al gezet en de meningen zijn verdeeld. De oude reflexen steken vaak de kop op: iedereen blijft op dezelfde plaats zitten, waardoor de diensten er niet in slagen onderling kennis uit te wisselen. Gezien het specifieke karakter van de materie die de verschillende diensten behandelen, kan de informatie zonder aangepaste tool bovendien niet meer zo gemakkelijk worden doorgegeven tussen de hiërarchie en de collega's.

### Meningen verdeeld

Desk sharing vraagt ook grote ruimtes. Als het gecombineerd wordt met telewerk, moet de werkgever echter niet meer voorzien in een bureau voor elke afzonderlijke werknemer. Op die manier kan de onderneming flink wat besparen.

Ook hier zijn de meningen verdeeld. Sommige directies zijn erin geslaagd hun werkplekken goed aan de nieuwe werkmethoden aan te passen, terwijl andere in krappe ruimtes hetzelfde werkschema moeten te volgen. Telewerk was een piste om de bureaus niet maximaal te bezetten, maar ook die maatregel blijkt geen groot succes te zijn. Het personeel verkiest sommige dagen boven andere, wat vaak te maken heeft met gezinssituaties of praktische redenen zoals het uitwisselen van informatie, fysieke vergaderingen of contacten met collega's.

### Telewerk, niet-prikken en videoconferenties

'Telewerk' en 'niet-prikken' werden voor de meeste besturen tegelijkertijd ingevoerd tijdens de coronacrisis. Oorspronkelijk was het personeel blij met het voltijdse telewerk, hoewel het zich moest aanpassen aan nieuwe technologieën zoals 'videoconferentie'. Dat blijft voor sommige (oudere) personeelsleden een groot probleem.

Na verloop van tijd werd telewerk beperkt tot drie dagen per week om het wettelijk kader te respecteren. Die verandering na twee jaar gezondheidscrisis verliep niet zonder slag of stoot. Voor sommigen (vooral voor mensen die alleen wonen) betekende de terugkeer naar de werkplek hun redding, na maanden van afzondering thuis. Anderen (pendelaars, gezinnen met kinderen) slaagden er dankzij telewerk in hun gezinsleven beter te organiseren.

Telewerk veralgemenen houdt ook risico's in: informatie wordt vaak minder goed verspreid of is minder toegankelijk en sommige besturen of diensten hebben hun aantal telewerkdagen beperkt ten opzichte van het wettelijk kader (soms om onduidelijke redenen). Telewerk leidt tot een verschillende behandeling van werknemers - volgens hun taken of al dan niet geschiktheid - en zorgt voor frustratie bij hen die niet of slechts heel weinig kunnen telewerken. Telewerk wordt ook vaak ingezet als ruilmiddel of straf wanneer de resultaten niet aan de verwachtingen voldoen.

Bovendien bepaalt de nieuwe manier van werken bijna geen vast uurrooster meer, waardoor - in tegenstelling tot wat sommigen beweren - de scheiding tussen werk en privé minder duidelijk is dan vroeger, personeelsleden meer moeite hebben om te deconnecteren en geneigd zijn op elk moment hun mails te beantwoorden, met een groter risico op burn-out tot gevolg.

Hoewel de vergoeding werd verhoogd, brengt telewerk bovendien heel wat kosten met zich mee voor de werknemers. We hebben het dan niet enkel over gas en elektriciteit, maar ook over ergonomisch materiaal dat de werknemer zelf moet aanschaffen, terwijl de werkgever dat materiaal op kantoor aanbiedt.

Tot slot kan het verlies van sociale relaties op de werkplek en van rechtstreekse contacten met collega's (minder vaak gezellige, informele momenten op de werkplek) leiden tot verlies van motivatie of saamenhorigheid, zelfs tot angstgevoelens en depressie.

## **Telewerk vanuit het buitenland**

'Telewerk vanuit het buitenland' moet nog steeds worden aanvaard door de functionele chef en blijft een soort van beloning voor sommige personeelsleden, maar ook een nieuwe vorm van straf voor anderen. Gezien het kader nog niet helemaal duidelijk is, zullen we hier waarschijnlijk in een andere editie op terugkomen.

## **Besluit**

Hoewel onze vakbond altijd voorbehoud over deze werkmethodes heeft gehad en ernaar streeft de sociale relaties op de werkplek te behouden (want samen staan we sterk), heeft de ACOD een stukje moeten toegeven omwille van de sterke vraag van haar leden. Ondanks alles blijft de ACOD aandachtig en ongerust over de toekomst en vooral over de druk die steeds meer op de werknemers wordt uitgeoefend. Onze vakbond blijft ook zoeken naar compromissen voor iedereen die geen aanspraak kan maken op die werkmethodes of op de bijkomende voordelen ervan. Hij pleit voor een uniforme toepassing voor iedereen, zonder discriminatie op het vlak van niveau, aard van het werk of nog erger, gender of anciënniteit.

Delphine Piraux, Jean-Yves Marchal