



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 450.1399

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 27
APRIL 2026 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS
GEWEST

Over

Omzendbrief hybride werken

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit

1. De heer Matthias Diependaele, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie en Industrie, Buitenlandse Zaken, Digitalisering en Facilitair Management, voorzitter;
2. De heer Hans Bonte, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Wonen, Energie en Klimaat, Toerisme en Jeugd;
3. Mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij;
4. De heer Ben Weyts, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Begroting en Financiën, Vlaamse Rand, Onroerend Erfgoed en Dierenwelzijn;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

1. de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door
de heer Jan Van Wesemael
de heer Chris Moortgat
2. de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerst, vertegenwoordigd door
mevrouw Ilse Remy
de heer Tijn Reusen
3. het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door
mevrouw Gerda De Norre
de heer Gunter Peeters

anderzijds,

Werd afgesproken wat volgt over de omzendbrief hybride werken

De vertegenwoordiging van ACOD sluit een protocol van niet-akkoord met volgende opmerkingen:

ACOD Overheidsdiensten kan niet akkoord gaan met het voorliggende ontwerp van omzendbrief betreffende hybride werken binnen de Vlaamse overheid

ACOD stelt vast dat dit ontwerp een duidelijke achteruitgang betekent ten aanzien van het huidige kader rond hybride werken. Bovendien kwam dit voorstel tot stand zonder ernstig sociaal overleg en zonder daadwerkelijk rekening te houden met de noden, ervaringen en signalen van het personeel.

1. Gebrek aan sociaal overleg en draagvlak

ACOD betreurt dat dit ontwerp werd uitgewerkt zonder wezenlijke dialoog met de representatieve vakorganisaties.

De opmerkingen, bezwaren en alternatieven die tijdens het sectorcomité werden aangebracht, werden grotendeels genegeerd of herleid tot louter tekstuele aanpassingen zonder structurele impact

Daarnaast stellen wij vast dat:

- de resultaten van eerdere personeelsbevragingen onvoldoende werden meegenomen,
- onvoldoende rekening werd gehouden met de reële werkorganisatie binnen de entiteiten;
- geen gedragen visie werd ontwikkeld samen met het personeel en hun vertegenwoordigers.

Dit staat haaks op een modern, participatief en gedragen personeelsbeleid.

2 Invoering van een rigide 50%-norm. een stap achteruit

De invoering van een generieke richtnorm van maximaal 50% thuiswerk vormt volgens ACOD een onnodige en ongefundeerde beperking van een duurzaam ingeburgerde werkvorm.

ACOD verzet zich tegen het uitgangspunt dat fysieke aanwezigheid automatisch voorrang moet krijgen op thuiswerk.

Aanwezigheid op kantoor moet functioneel en inhoudelijk gemotiveerd zijn en mag niet dienen als controlemechanisme of louter om fysieke aanwezigheid te garanderen.

3 Negatieve impact op productiviteit en kwaliteit van het werk

ACOD wijst erop dat tal van taken — zoals analysewerk, dossierbehandeling, rapportering en concentratieopdrachten — efficiënter thuis kunnen worden uitgevoerd.

Wij betreuren dan ook dat de focus verschuift van resultaatgericht werken naar aanwezigheidscultuur

Deze aanpak dreigt de kwaliteit van de dienstverlening eerder te ondermijnen dan te versterken.

4 Aantasting van welzijn en werk-privébalans

De voorgestelde beperking van thuiswerk heeft een rechtstreekse negatieve impact op het welzijn van de personeelsleden door.

- een verslechtering van de werk-privébalans,
- een verhoogde mentale en fysieke belasting;
- een groter risico op stress, burn-out en ziekteverzuim.

ACOD benadrukt dat hybride werken net een belangrijke preventieve maatregel vormt in het kader van welzijn op het werk

5. Toename van kosten en inefficiënt gebruik van middelen

De afbouw van thuiswerk zal leiden tot

- hogere kosten voor woon-werkverkeer;
- bijkomende facilitaire kosten voor de overheid (energie, onderhoud, catering, infrastructuur);
- een inefficiënt gebruik van kantoorruimte.

Daarnaast biedt het ontwerp geen antwoord op:

- de stijgende verplaatsingskosten voor personeelsleden,
- de toenemende parkeerproblematiek;
- de kost van verplaatsingen naar satellietkantoren.

ACOD stelt vast dat dit beleid indruist tegen een verantwoord en efficiënt gebruik van publieke middelen en tegelijk bijkomende financiële lasten veroorzaakt voor het personeel

6. Negatieve impact op inclusie en gelijke kansen

De beperking van thuiswerk verhoogt de drempels voor:

- personeelsleden met een handicap of chronische aandoening,
- personeelsleden met mobiliteitsproblemen;
- personeelsleden met zorgtaken

ACOD benadrukt dat hybride werken net bijdraagt tot een inclusieve arbeidsorganisatie en helpt om uitval van personeelsleden te voorkomen.

7 In strijd met klimaat- en mobiliteitsdoelstellingen

Het terugdringen van thuiswerk zal leiden tot:

- meer woon-werkverkeer en files,
- hogere CO₂-uitstoot;
- een verhoogd energieverbruik.

ACOD stelt vast dat de Vlaamse overheid hiermee haar eigen klimaat- en mobiliteitsdoelstellingen ondergraaft.

8. Vergroting van veiligheidsrisico's

Meer verplaatsingen brengen onvermijdelijk een hoger risico op arbeidsongevallen in het woon-werkverkeer met zich mee.

ACOD benadrukt dat thuiswerk net een risicobeperkende factor vormt en perfect past binnen een hedendaags preventie- en welzijnsbeleid

9 Te ruime discretionaire bevoegdheid voor de lijnmanager

Het ontwerp kent een zeer ruime beoordelingsmarge toe aan de lijnmanager om.

- thuiswerk te beperken, weigeren of intrekken;
- af te wijken van de 50%-norm;
- bijkomende aanwezigheden op kantoor op te leggen

ACOD waarschuwt voor mogelijke willekeur, rechtsonzekerheid en ongelijke behandeling tussen entiteiten, diensten en personeelsleden.

Objectieve, transparante en controleerbare criteria ontbreken onvoldoende in het ontwerp.

10. Hybride werken is een structureel onderdeel van de arbeidsorganisatie

De ervaringen van de afgelopen jaren tonen duidelijk aan dat

- de productiviteit behouden bleef en in vele gevallen zelfs verbeterde,
- vertrouwen en autonomie werden versterkt,
- organisaties flexibeler en weerbaarder werden

Hybride werken is intussen uitgegroeid tot een structureel en duurzaam onderdeel van de arbeidsorganisatie binnen de Vlaamse overheid.

ACOD betreurt dan ook ten eerste dat men deze evolutie nu eenzijdig wil terugschroeven.

ACOD vraagt daarom

- het behoud en de versterking van het huidige hybride werkkader;
- het schrappen van de generieke 50%-norm,
- duidelijke, objectieve en transparante criteria voor thuiswerk,
- een volwaardige sociale dialoog over de toekomst van hybride werken;

- een personeelsbeleid dat inzet op vertrouwen, autonomie, resultaatgerichtheid en welzijn.

Besluit

Omwille van bovenstaande fundamentele bezwaren formuleert de ACOD Overheidsdiensten een protocol van niet-akkoord met betrekking tot het ontwerp van omzendbrief VR 2026/KKBJ/BZ inzake hybride werken binnen de Vlaamse overheid

De vertegenwoordiging van VSOA sluit een protocol van niet-akkoord met volgende opmerkingen.

Het moment om dit in te voeren is ongelukkig gekozen, gelet op de toegenomen kosten voor de voertuigbrandstoffen en dit voor personeelsleden die niet met het openbaar vervoer naar het werk kunnen komen. Zijn er ook voldoende budgetten voorzien om de extra kosten voor het openbaar vervoer die hierdoor wel zullen ontstaan te financieren?

Het VSOA stelt ook vast dat de VAC's momenteel ingericht zijn op basis van de huidige manier van hybride werken en niet om per team/afdeling tegelijkertijd aanwezig te zijn. Zo zijn er volgens ons te weinig beschikbare werkplekken en zeker te weinig werkplekken waar men ongestoord en geconcentreerd kan werken. Werken in de landschapsbureau 's waar veel getelefoneer is zeer vermoeiend en zal aanleiding geven tot minder efficiënt werken en lagere productiviteit.

De werk-privébalans die door het hybride werken als zeer positief ervaren wordt en momenteel door de Vlaamse overheid bij haar vacatures gepromoot wordt zal door het verplicht meer naar het werk komen een mogelijk negatief effect hebben om nieuwe medewerkers aan te trekken.

Om nog maar te zwijgen van het vele tijdverlies in overvolle (=geen mogelijkheid om te werken) en meestal niet-stipte treinen

De vertegenwoordiging van FCSOD sluit een protocol van niet akkoord. De opmerkingen zijn verder in dit protocol opgenomen

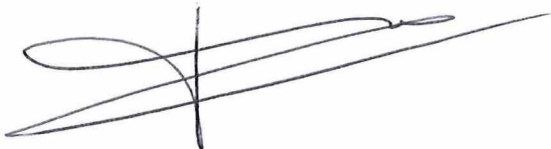
Bijgaand/e document/en maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel,

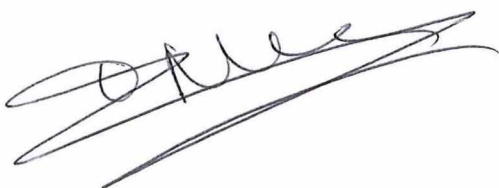
05 JUNI 2026

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten

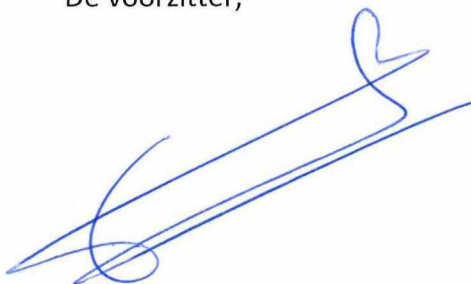


Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten

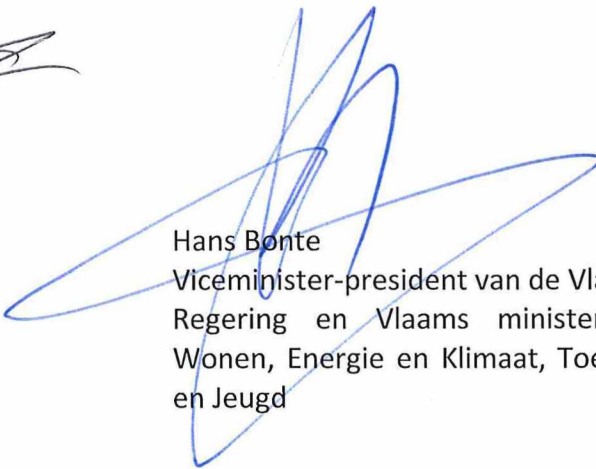


DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De voorzitter,



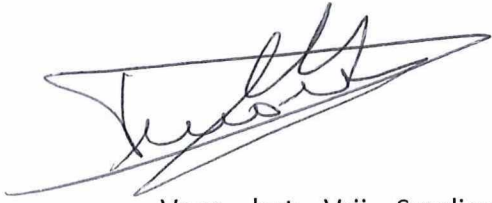
Matthias Diependaele
Minister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van
Economie, Innovatie en Industrie,
Buitenlandse Zaken, Digitalisering en
Facilitair Management



Hans Bonte
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van
Wonen, Energie en Klimaat, Toerisme
en Jeugd



Hilde Crevits



Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van
Binnenland, Steden- en
Plattelandsbeleid, Samenleven,
Integratie en Inburgering,
Bestuurszaken, Sociale Economie en
Zeevisserij



Ben Weyts
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van
Begroting en Financiën, Vlaamse Rand,
Onroerend Erfgoed en Dierenwelzijn



FCSOD
Helihavenlaan 21
1000 BRUSSEL

Brussel, 22 mei 2026

Kabinet minister-president Vlaamse Regering
De heer Tom Somers
Voorzitter Sectorcomité XVIII
Martelaarsplein 19
1000
BRUSSEL

Betreft: Protocol bij **omzendbrief hybride werken**

Geachte voorzitter,

FCSOD geeft een protocol van niet akkoord voor deze omzendbrief.

Na de gesprekken in het sectorcomité XVIII en de aangepaste omzendbrief merken wij dat er nog veel te weinig rekening gehouden is met de opmerkingen die wij formuleerde tijdens de besprekingen. Wij herhalen daarom onze argumenten voor aanpassingen aan deze omzendbrief.

Het blijft voor ons belangrijk dat de verantwoordelijkheid van de lijnmanager een centrale plaats krijgt in het kader hybride werken. Hij/zij weet het best hoe de diensten functioneren en wat de meest aangewezen werkmethode is. Is aanwezigheid op de werkvloer nodig, dan kan hier geen discussie over zijn. Dat de omzendbrief een richtlijn geeft lijkt ons een goed idee, maar dit mag niet meer dan een richtlijn zijn waar gemotiveerd van kan worden afgeweken.

Wij juichen toe dat de omzendbrief spreekt over een maximaal aantal thuiswerkdagen in plaats van minimaal aantal kantoordagen. Dit haalt voor ons de discussie weg welke dagen al dan niet gezien worden als een kantoor dag. Werken op satelliet-werkplaatsen, klantenbezoeken, enz zijn dan geen voer meer voor discussies binnen entiteiten.

Wij merken dat de mogelijkheden om een gezond evenwicht te vinden voor personeelsleden te beperkt is. Zo zien wij geen mogelijkheid om af te wijken omwille van medische redenen die geen arbeidshandicap zijn. Wat voor ons een grote tekortkoming is.

Daarnaast valt het op dat geen enkele van onze praktische opmerkingen meegenomen zijn in de omzendbrief. Wij hebben heel duidelijk aangegeven dat de huidige infrastructuur van de Vlaamse overheid aangepast is aan de huidige omzendbrief. Wij merken dat er te weinig rekening is gehouden met een gediversifieerd aanbod van werkplaatsen. Zo zijn er te weinig concentratiewerkplaatsen, mogelijkheden om ongestoord een teamsvergadering te doen, telefoongesprekken, ...

Daarnaast stellen wij vast dat de capaciteit van verschillende gebouwen zeer nipt berekend zal zijn. Wij merken nu al dat de restaurants in sommige gebouwen overvraagd zijn en soms wachtrijen van meer dan een half uur geven.

Alle facilitaire noden die er zijn omwille van de aanpassingen van deze omzendbrief moeten in kaart gebracht en aangepakt worden. Het kan niet dat personeel bv te weinig sanitair zou hebben, moeten zoeken naar een werkplaats, zich moeten afzonderen omdat ze niet geconcentreerd kunnen werken, ...

Wij stellen daarnaast ook vast dat de omzendbrief geen duidelijke instructies geeft aan entiteiten om afspraken te maken over de verplaatsingsvergoedingen. Er zal ongetwijfeld een verhoging zijn van deze kosten, maar er moeten ook afspraken gemaakt worden over vergoedingen naar andere werkplaatsen dan jouw standplaats, die geen dienstreis zijn. De omzendbrief geeft personeel de mogelijkheid om naar een satellietkantoor te gaan, maar voorziet geen generieke regeling om deze verplaatsing te bekostigen. Dit is een zware tekortkoming.

Hoogachtend,

Met vriendelijke groeten,

Namens de FCSOD,