

OPENBAAR CENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN HARELBEKE

UITTREKSEL UIT HET NOTULENBOEK VAN HET VAST BUREAU

Zitting van 17 augustus 2021

Aanwezig: Francis Pattyn: Wnd. burgemeester;
Tijs Naert, Dominique Windels, David Vandekerckhove: Leden;
Katrien Bekaert: Waarnemend algemeen directeur

Voorwerp: Aanpassing arbeidsreglement stad en OCMW - structureel telewerken.

Het Vast Bureau,

Op grond van volgende overwegingen, zowel feitelijk als juridisch:

Op 29.06.2021 ging het college principieel akkoord met het kader voor het invoeren van structureel telewerk binnen de organisatie.

De toen voorgelegde ontwerp teksten zijn als bijlage aan dit dossier terug te vinden.

Het managementteam gaf op 03.06.2021 gunstig advies op de voorliggende tekst.

Het toevoegen van deze tekst als bijlage aan het arbeidsreglement is onderworpen aan syndicale onderhandelingen. Het proces verbaal van akkoord van 13.07.2021 ligt voor.

Verwijzend naar volgende wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen:

- Het decreet lokaal bestuur, inzonderheid en zonder zich daartoe te willen beperken art. 41, tweede lid, 2°, 286 en 330.
- Beslissing van de OCMW-raad van 13.07.2020 met betrekking tot de delegatie van bevoegdheden.

Om deze redenen;

Na beraadslaging;

Met unanimititeit;

BESLUIT:

Artikel 1:

Onderstaande tekst wordt als bijlage 1 aan het arbeidsreglement toegevoegd:

STRUCTUREEL TELEWERKKADER LOKAAL BESTUUR HARELBEKE

Bij telewerken gaat het om het uitvoeren van het werk vanop afstand. Telewerkers oefenen hun job uit op een andere locatie dan de standplaats. Vb. thuis, in een satelietkantoor, in een coworking space, of op een andere plaats.

We spreken over 2 vormen van telewerken:

Structureel telewerken: Het telewerk is een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd.

Occasioneel telewerken: Het occasioneel telewerk is een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk in het kader van een arbeidsovereenkomst waarbij, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, incidenteel en niet op regelmatige basis buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd.

2 Uitgangspunten

Telewerken kan om diverse redenen een meerwaarde vormen voor de werknemer en werkgever. Bij telewerken wordt hetzelfde rendement verwacht van de medewerker alsof hij/zij op de werkplek aanwezig zou zijn.

Onderstaande is een globaal kader die de nodige flexibiliteit geeft aan de werknemer en leidinggevende. Aan de leidinggevende om te beoordelen of telewerken voor een bepaalde functie haalbaar is of niet en dit rekening houdend met volgende uitgangspunten:

1. Dienstverlening

Telewerk mag de kwaliteit van dienstverlening niet in het gedrang brengen maar moet de kwaliteit van dienstverlening ten goede komen.

2. Vrijwillig karakter van telewerken.

Het personeel wordt er niet toe verplicht, noch is het een verworven recht van de werknemer. Telewerken gebeurt op verzoek van de werkgever of op verzoek van de werknemer. Het verloopt in samenspraak en uitsluitend voor functies/opdrachten waarbij telewerk mogelijk is. Structureel telewerken kan worden onderbroken wanneer de leidinggevende dit noodzakelijk acht in functie van het functioneren en de dienstverlening.

3. Frequentie

De frequentie van telewerken wordt in de individuele overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer gedefinieerd en dit op basis van overleg tussen leidinggevende en de betrokken medewerker. Het globale kader laat de mogelijkheid tot telewerken toe tot maximaal twee dagen per week. Aanwezigheid op de werkvloer blijft immers belangrijk om voeling met de werking en dienst te behouden, cohesie en binding binnen het team te behouden. De momenten waarop aanwezigheid op de werkvloer verwacht wordt, kan een structurele telewerkdag overrulen. Vb. teamvergaderingen,

4. Opvang

Telewerken om thuis te zijn voor kinderen die ziek zijn of omdat er geen opvang is, is geen reden om structureel telewerk aan te vragen of toe te staan.

5. Telewerken en revalidatie van een ingreep

Wanneer uw medewerker zich door een ingreep niet naar de werkvloer kan begeven maar wel in staat is om te werken, kan uitzonderlijk en na advies van de behandelend arts en de arbeidsgeneesheer en akkoord van werkgever en

werknemer, een periode al dan niet progressief van thuis gewerkt worden. Dit is uitzonderlijk en wordt beperkt in de tijd.

6. *Telewerken moet een oplossing vormen voor o.a. volgende (blijkt ook uit de interne bevraging):*
 - *Problematiek woon-werk;*
 - *Om geconcentreerd bepaalde dossiers af te handelen;*
 - *Facilitair (onvoldoende ruimte op het werk)*
 - *...*

3 organisatorisch

1. *Er wordt voor telewerk geen bijkomende vergoeding voorzien bovenop de normale verloning. Als werkgever beschouwen we telewerken als gunst om een evenwichtige 'work life balance' te realiseren voor haar medewerkers. Er wordt geen forfaitaire onkostenvergoeding voorzien.*
2. *Arbeidstijd: Ook bij telewerken wordt de arbeidstijd geregistreerd via het tijdsregistratiesysteem, dit binnen de grenzen van de binnen de dienst gangbare werktijdregeling.*
3. *Beschikbaar gestelde apparatuur: De werknemer krijgt toegang tot de server van de organisatie om zijn werk te kunnen verrichten. De werkgever stelt verder volgende apparatuur ter beschikking aan de structurele telewerkers:*
 - *Laptop met voldoende groot scherm of laptophouder (zie instructies pbw)*
 - *Indien nodig wordt een tweede scherm voorzien*
 - *klavier*
 - *Muis*
 - *Headset*
 - *Mogelijkheid om via een groepsaankoop een ergonomische bureaustoel aan te kopen.*
4. *Arbeidsongevallen: Een arbeidsongeval tijdens het telewerken staat gelijk aan een ongeval tijdens de uitvoering van het overeengekomen werk. Zowel arbeidsongevallen als arbeidswegongevallen zijn gedekt. Wanneer een ongeval gebeurt tijdens het telewerken wordt dit beschouwd als een arbeidsongeval. Dit op voorwaarde dat het telewerken gebeurde op de afgesproken plaats en tijdens de afgesproken uren. Ook arbeidswegongevallen zijn voor de telewerker gedekt. Het betreft hier ongevallen die zich voordoen op het normale traject van de verblijfplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd. Bij telewerkers kan dit gaan over vb. ongeval die zich voordoet op weg naar de school of opvangplaats van de kinderen of op weg van en naar de plaats waar de telewerker gaat eten of eten gaat afhalen).*
5. *Ziekte of ongeval andere dan AO):*

Wanneer men ziek is op een dag waarin overeengekomen was om te telewerken, dan is men in ziekte en wordt niet verwacht dat de werknemer prestaties levert. De werknemer moet in voorkomend geval zijn leidinggevende hierover onmiddellijk contacteren volgens de richtlijnen opgenomen in het AR.
6. *De werknemer heeft toegang tot de server van stad Harelbeke met daarop vertrouwelijke of organisatiegebonden informatie. Hij zal de nodige voorzichtigheid aan de dag leggen zodat de privacy binnen dossiers gewaarborgd is alsook de vertrouwelijkheid van de informatie van de werkgever respecteren. Bij vaststelling van overtreding van deze regels, ziet de werkgever zich*

genoodzaakt om toepassing te maken van het sanctiebeleid zoals opgenomen in het arbeidsreglement.

7. *Bereikbaarheid van de telewerker: Telewerken mag de dienstverlening niet in het gedrang brengen. De telewerker moet bereikbaar zijn voor interne en externen afhankelijk van de afspraken die hierover gemaakt werden met de leidinggevende.*
8. *PBW:
De werkgever treft de nodige maatregelen opdat de beeldschermwerkpost voldoet aan de minimumvoorschriften cfr Codex Welzijn op het Werk. Zie punt 3). De geldende maatregelen inzake veiligheid en gezondheid van de telewerker wordt door de werkgever voorzien, het is aan de telewerker deze maatregelen te volgen. Hierop kan worden gecontroleerd door de preventieadviseur mits akkoord van de werknemer. De telewerker kan eveneens bij de preventieadviseur een evaluatie van zijn werkpost aanvragen.
Via Play-it safe en op Tintranet worden door de dienst preventie en bescherming op het werk richtlijnen mbt een ergonomische telewerkplek aangeboden.*

Niet naleven van de gemaakte afspraken: Als zou blijken dat de werknemer tijdens het telewerken niet het overeengekomen werk uitvoert, zal de werkgever de nodige maatregelen nemen.

Artikel 2:

Deze beslissing zal worden bekendgemaakt overeenkomstig artikel 286 van het Decreet Lokaal Bestuur. Ze treedt in werking op 01.09.2021 in werking en wordt via de geijkte kanalen aan het personeel bekend gemaakt.

Op dezelfde dag als de dag van bekendmaking zal de toezichthoudende overheid via het elektronisch loket van deze bekendmaking op de hoogte worden gebracht.

NAMENS HET VAST BUREAU

Katrien Bekaert
Waarnemend algemeen directeur

Alain Top
Voorzitter