



Telewerk voor iedereen aan de KU Leuven

Gemeenschappelijk voorstel CAO telewerk

Kunnen telewerken is een duidelijke vraag van het personeel aan de KU Leuven en in principe reeds beperkt mogelijk. Echter, de bestaande afspraken en mogelijkheden rond telewerk zijn vaak onduidelijk, niet mee met wetgevende initiatieven en maatschappelijk evoluties, en ongelijk toegepast. Zo is telewerk de facto onmogelijk binnen sommige entiteiten, in strijd met bestaande bestuursbesluiten.

We pleiten dan ook gezamenlijk met de drie vakorganisaties aan de KU Leuven voor het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) voor de KU Leuven, die kan dienen als kader én impuls om zowel structureel als occasioneel **telewerk voor ieder personeelslid aan de KU Leuven effectief mogelijk te maken**.

Hierdoor benutten we de voordelen van telewerk voor personeelsleden én voor de KU Leuven en verminderen we ongelijkheden tussen personeelsleden, administratieve overlast en onduidelijkheid voor entiteiten, en juridische onzekerheid voor de KU Leuven.

In deze nota lichten we vanuit de drie vakorganisaties aan de KU Leuven onze gezamenlijke visie op telewerk toe, en ons voorstel om de afspraken hier over aan de KU Leuven te verbeteren.

We streven naar een breed gedragen voorstel, dus aarzel dus niet om uw vakbondsvertegenwoordiger in uw entiteit of campus over dit thema aan te spreken, of één van de contactpersonen van de syndicale werkgroep.

Contactpersonen syndicale werkgroep telewerk KU Leuven:

- Kirsten Verhaegen (ABVV) – kirsten.verhaegen@kuleuven.be – 016/37.33.89
- Maarten Hermans (ACV) – maarten.hermans@kuleuven.be – 016/37.20.92
- Peter Maertens (ACLVB) – peter.maertens@kuleuven.be – 016/32.87.17



INHOUD

1	Waarom telewerk?.....	2
2	Telewerk aan de KU Leuven	3
2.1	Huidige situatie: ongelijke en onduidelijke afspraken	3
2.2	Waar willen we naar toe? Een ondernemings-cao als duidelijk kader	4
3	Kernbepalingen voorgestelde cao telewerk.....	5
3.1	Toepassingsgebied en afbakening.....	5
3.2	Procedure aanvraag en registratie telewerk.....	6
3.3	Modaliteiten en praktische bepalingen	7
3.4	Evaluatie en opvolging telewerkregeling	7

1 WAAROM TELEWERK?

Uit internationaal vergelijkend onderzoek¹ – inclusief onderzoek uitgevoerd in de schoot van de KU Leuven – blijkt dat kunnen **telewerken duidelijk voordelen heeft voor werknemers**. Bijvoorbeeld een vermindering van pendeltijd, meer flexibiliteit wat betreft de organisatie van de werktijd, een algemeen hogere tevredenheid met werk–privé balans, en een hogere productiviteit.

Ook de **organisaties hebben voordeel** wanneer ze een degelijk uitgewerkte regeling voor telewerk hebben, in termen van meer gemotiveerde werknemers, extra aantrekkingskracht bij rekrutering, minder personeelsverloop, verhoogde productiviteit en efficiëntie, en het verminderen van bepaalde kosten zoals bureau ruimte.

Telewerk is echter **geen magische oplossing**. Onderzoek toont bv. dat telewerk weinig positieve gevolgen heeft als men het invoert zonder aandacht voor de wijze waarop men het werk zelf organiseert, bv. vasthouden aan sterk hiërarchische controle i.p.v. meer zelfsturing van werknemers. Telewerk kan afhankelijk van de context ook juist negatieve gevolgen hebben, zoals meer stress door het vervagen van de grens werk–privé, en een toename van gepresteerde (over)uren.

Voor ons is de voorgestelde **CAO rond telewerk een cruciaal element** in het komen tot een duidelijke regeling waarvan alle personeelsleden van de KU Leuven effectief gebruik kunnen maken. Tegelijkertijd vormt ze voor ons dan ook een **onderdeel van een impuls voor het versterken van arbeidskwaliteit** aan de KU Leuven, met o.a. aandacht voor werk- en publicatiedruk,

¹ Voor een recent overzicht, zie: Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. ([full text](#)).



(genderongelijkheid in) werk–privé balans, en een organisatiecultuur gestoeld op vertrouwen in eigen werknemers.

2 TELEWERK AAN DE KU LEUVEN

Het Gemeenschappelijk Bureau (GeBu) besliste in 2003 om aan de KU Leuven in bepaalde situaties “thuisarbeid” voor personeelsleden met ATP-statuut mogelijk te maken. Dit werd vertaald in art. 8 van het arbeidsreglement, en art 72 in de CAO ATP. De GeBu-beslissing voorziet een vorm van structureel telewerk voor individuele personeelsleden na akkoord leidinggevende, en een collectieve formule die men op het niveau van een entiteit zoals een faculteit kan uitwerken.

Deze set KU Leuven-afspraken rond “thuisarbeid” zijn de laatste veertien jaar echter achterhaald door maatschappelijke evoluties, initiatieven van de wetgever en sociale partners, en de effectieve situatie aan de KU Leuven.

De meest prominente drijver van de toename van telewerk, is natuurlijk de sterke groei van ICT-mogelijkheden om plaats- en tijdsafhankelijk (samen) te kunnen werken. Dit gaat samen met veranderingen in de houding van werknemers t.o.v. de grens werk-privé, en de zoektocht van werkgevers om hun medewerkers intrinsiek i.p.v. via controle te motiveren om hun vaardigheden en kennis bij te dragen. Men zou dan ook verwachten dat de KU Leuven als kennisinstelling zich juist meer in de voorhoede zou bevinden qua telewerk, in bijzonder gezien de internationale cijfers over sectoren waar telewerk meer voorkomt. Ter vergelijking, in Vlaanderen heeft aan de Universiteit Gent elk personeelslid met telewerkbare taken – in alle statuten – het expliciet recht op telewerken.

De wetgever en sociale partners volgen deze maatschappelijke evoluties en tekenden in 2005 en 2008 over telewerk de collectieve arbeidsovereenkomsten CAO85 en CAO85bis. Deze beide CAO’s betreffen structureel telewerk en gaan een stapje verder dan datgene wat het GeBu in 2003 heeft goedgekeurd. Zeer recent is ook de “Wet Werkbaar Wendbaar Werk” (WWW) goedgekeurd. Deze wet voorziet uitdrukkelijk voor de eerste keer ook in de mogelijkheid van occasioneel telewerk, en geeft hiervoor de krijtlijnen mee. Ze adviseert de bedrijfsafspraken hierover vast te leggen in een CAO of in het arbeidsreglement (Art. 27).

Tenslotte is het bestaande afsprakenkader ook achterhaald “op de werkvloer”. Structureel of occasioneel **telewerk is in sommige entiteiten aan de KU Leuven reeds een realiteit**. De manier waarop dit telewerk gebeurt, is echter zeer ongelijk en onduidelijk geregeld, zoals uit een uitgebreide bevraging blijkt.

2.1 HUIDIGE SITUATIE: ONGELIJKE EN ONDUIDELIJKE AFSPRAKEN

Uit een brede bevraging door het ACLVB naar de concrete afspraken en ervaringen met telewerk binnen de entiteiten van de KU Leuven, en uitgebreid met input vanuit het KU Leuven-wijde netwerk van de drie vakorganisaties (oktober 2016 – februari 2017), komen een aantal algemene bevindingen naar boven:

- Er is onder personeelsleden een duidelijke **vraag naar effectief benutbare telewerk mogelijkheden**, én meer duidelijkheid over de regeling hieromtrent.



- Bepaalde diensthoofden blijven een **algeheel verbod op telewerk handhaven, in strijd met de bestaande afspraken** binnen de KU Leuven (GeBu 2003), en zonder duidelijke of vaak enige motivering daartoe.
- Bestaande **procedures m.b.t. telewerk worden inconsequent of niet overgenomen** in bepaalde diensten en entiteiten. De voornaamste reden hiertoe blijkt de **omslachtige en zware procedure** te zijn die hiervoor is uitgewerkt.
- Er blijken **tussen entiteiten aanzienlijke verschillen** te bestaan. Zo zijn er bij sommige entiteiten beleidsnota's beschikbaar en (enigszins) gekend onder personeel, maar in de meerderheid zijn deze volledig afwezig.
- Bestaande afspraken rond telewerk m.b.t. ATP worden ad hoc vertaald naar verschillende statuten.
- Er dreigt een **wildgroei te ontstaan van plaatselijke regelgeving**, zowel over structureel als over occasioneel telewerk, die indruist tegen de bestaande afspraken binnen de KU Leuven, én tegen het (evoluerend) wetgevend kader.

Samengenomen resulteert de huidige situatie m.b.t. telewerk-afspraken in een ontoelaatbare ongelijke behandeling van personeelsleden, en brengt dit zowel nodeloos werk voor administraties binnen entiteiten met zich mee, als juridische onzekerheid voor de KU Leuven als organisatie.

2.2 WAAR WILLEN WE NAAR TOE? EEN ONDERNEMINGS-CAO ALS DUIDELIJK KADER

De drie vakorganisaties aan de KU Leuven willen gezamenlijk, in constructieve dialoog met de werkgever, en met brede input van personeelsleden, ijveren voor een **duidelijk, KU Leuven-breed afsprakenkader rond telewerk in de vorm van een CAO**.

We baseren ons voor dit CAO-voorstel o.a. op de nota rond telewerk aan de KU Leuven van het LBC-NVK (2014) en het ACLVB (2016), de bevraging rond telewerk binnen de KU Leuven, en informatie verzameld over telewerkafspraken aan andere universiteiten in Vlaanderen.

We concretiseren de kernpunten voor deze CAO in de volgende sectie, waarbij we vertrekken vanuit een **aantal basisprincipes**:

- Telewerk vertrekt van een **vertrouwensrelatie** tussen werknemer en leidinggevende, bespreekbaarheid is dus een beginvoorwaarde. In de woorden van Rector Rik Torfs: *“Een angst voor misbruik mag geen voorrang krijgen op een vertrouwenscultuur”* – Nieuwjaarstoespraak 2017.
- Telewerk is **geen puur individuele aangelegenheid**. De uitwerking van telewerk-afspraken en het opnemen van de mogelijkheid tot telewerk, dient te gebeuren met aandacht voor de goede werking van de entiteit, de impact op collega's, en de praktisch-administratieve gevolgen.
- In principe dient **ieder personeelslid de mogelijkheid tot telewerk te hebben**, ongeacht statuut, entiteit waar men werkt, of leidinggevende onder wie men ressorteert. Niet kunnen telewerken is de afwijking op het algemene principe, en dient men objectief te motiveren.



- **Telewerk is geen “gunst”** naar het personeelslid toe, het is slechts een wijze waarop men arbeidsprestaties levert. Het biedt potentieel voordeel voor zowel de werknemer en de werkgever, zonder dat er iets dient tegenover te staan omdat het personeelslid “mag thuiswerken”.
- Telewerk is **op zichzelf geen magische oplossing**, maar dient een deel te zijn van een breder ijveren voor meer arbeidskwaliteit, o.a. via aanpassingen van de werkorganisatie en innovatieve oplossingen qua tijdsafhankelijk werken. Aandacht voor dit breder plaatje zorgt er ook voor dat men mogelijke negatieve effecten van telewerk kan tegengaan.
- De voorgestelde KU Leuven-brede **CAO vormt het kader** waarbinnen men specifieke regelingen en flexibele afspraken m.b.t. tot telewerk kan maken. Hierbij wordt dan de vertaalslag binnen entiteiten gesteund en mee opgevolgd via een **constructieve sociale dialoog**.

De motivatie voor een KU Leuven-brede CAO, plus de inbedding in een proces van sociale dialoog, zijn de onderzoeksbevindingen rond het profiel van telewerkers.

Al-dan-niet kunnen telewerken is nl. voor een deel terug te brengen naar “objectieve” gronden, zoals het takenpakket. Echter, telewerkers zijn ook disproportioneel werknemers met bv. een hogere positie in de organisatie, en niet kunnen telewerken heeft vaak te maken met de organisatiecultuur en een sterk controlerend-hiërarchische houding van (midden)management. M.a.w. zelfs als telewerk objectief mogelijk is, en zelfs potentieel in het voordeel van het personeelslid én de organisatie, kunnen werknemers er vaak toch geen gebruik van maken. Dit is het bijzonder als ze een meer uitvoerende functie hebben.

Om dit tegen te gaan is het dan ook uitermate belangrijk dat er een duidelijk, KU Leuven-breed signaal is dat telewerk voor iedereen in principe toegelaten is, én dat er opvolging is van de afspraken binnen de entiteiten. Ons inziens is het proces van sociale dialoog aan de KU Leuven, geschraagd door de drie vakorganisaties en gesteund door een langs werknemers- en werkgeverszijde gedragen CAO, hiervoor het meest geschikte kanaal.

3 KERNBEPALINGEN VOORGESTELDE CAO TELEWERK

3.1 TOEPASSINGSGBIED EN AFBAKENING

§1 Elk personeelslid heeft het **recht om telewerk aan te vragen**, en ieder personeelslid met telewerkbare taken in het takenpakket heeft de **mogelijkheid om te telewerken** conform het richtinggevend kader vastgelegd in deze CAO. Een personeelslid kan nooit verplicht worden om te telewerken.

§2 De CAO heeft betrekking op **alle personeelsleden aan de KU Leuven**, met uitzondering personeelsleden met ZAP-statuut die niet onder de Arbeidsovereenkomstenwet vallen. Voor statuten waarbij het personeelslid wel structureel maar niet arbeidsrechtelijk verbonden is aan de KU Leuven (e.g. bursalen), wordt er een voor het personeelslid praktisch equivalente regeling uitgewerkt.



§3 Telewerk zoals opgevat in deze CAO omvat zowel structureel telewerk zoals omschreven in CAO 85bis van 27 februari 2008, als occasioneel telewerk zoals opgevat in de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (WWWV).

§4 Personeelsleden kunnen **minstens één dag per week** structureel telewerken, met maximaal aandacht voor de goede werking van de entiteit bij het inplannen. Afspraken die deze hoeveelheid structureel telewerk uitbreiden zijn mogelijk in overleg tussen het personeelslid en de leidinggevende.

3.2 PROCEDURE AANVRAAG EN REGISTRATIE TELEWERK

§5 Het personeelslid vraagt initieel via KU Loket toestemming aan om structureel en/of occasioneel te kunnen telewerken. De aanvraag bevat minimaal de afspraak rond de hoeveelheid structureel telewerk, optioneel aangevuld met verdere afspraken met de leidinggevende m.b.t. dagbepaling, occasioneel telewerk, bereikbaarheid, faciliteiten, kosten, etc.

§6 Een aanvraag tot telewerk wordt verondersteld besproken te zijn met minstens de leidinggevende – best met alle directe betrokkenen bij het dagelijkse werk van het personeelslid. De aanvraag om te kunnen telewerken is gericht aan de Personeelsdienst, met kennisgeving aan het diensthoofd. Het diensthoofd kan na de aanvraag en op basis van een duidelijke motivering gericht aan het personeelslid en de Personeelsdienst, weigeren om telewerk toe te staan.

§7 De aanvraag van een personeelslid voor telewerk kan **enkel afgewezen worden mits duidelijke motivatie** op basis van (1) het functieprofiel van het personeelslid, i.e. exclusief of duidelijk overwicht van niet-telewerkbaar taken, (2) het gegeven dat het uitvoeren van telewerk de goede werking op de werkplek aantoonbaar in het gedrang zou brengen, (3) er in het meest recente evaluatiegesprek een expliciete motiveringsgrond aanwezig is om telewerk niet toe te staan.

§8 Na goedkeuring van de aanvraag voor telewerk blijft het personeelslid in de mogelijkheid om volgens de afspraken in de aanvraag te telewerken. Het bespreken van het gebruik van de telewerkregeling door het personeelslid wordt na aanvraag een vast element van het functionerings- en evaluatiegesprek van dit personeelslid. De beoordeling door de leidinggevende van het gebruik van de telewerkregeling dient opgenomen te worden in het verslag van het evaluatiegesprek.

§9 Op basis van negatieve bevindingen in het meest recente evaluatiegesprek kan het diensthoofd de toestemming tot telewerk intrekken. Wijzingen aan de bestaande afspraken m.b.t. telewerk kunnen steeds in onderling overleg tussen leidinggevende en het personeelslid. Het personeelslid kan steeds uit het systeem van telewerk stappen.

§10 Personeelsleden voor wie de aanvraag tot telewerk is goedgekeurd, registreren steeds de momenten waarop ze telewerken via KULoket (of via een ander geschikt medium, zoals Outlook), waarna deze registratie door de leidinggevende wordt goed- of afgekeurd. Structureel telewerk wordt op voorhand geregistreerd, occasioneel telewerk minstens twee dagen op voorhand. Een registratie van occasioneel telewerk op minder dan twee dagen voor het telewerkmoment is mogelijk, mits duidelijke motivatie of overmachtsargument door het personeelslid (bv. 's ochtend ernstige verstoring treinverkeer).



§11 Bij het afkeuren van een registratie van telewerk, vult de leidinggevende via KU Loket de motivatie naar het personeelslid toe in (cf. WWW, Art. 26 §2). Dit met oog op het beter wederzijds leren inschatten van praktische beperkingen bij telewerk, en het aanmoedigen van een dialoog.

3.3 MODALITEITEN EN PRAKTISCHE BEPALINGEN

§12 De bepalingen rond telewerk vastgelegd in deze CAO worden opgenomen in het arbeidsreglement van de KU Leuven, bijgesloten bij de arbeidsovereenkomst, en duidelijk gecommuniceerd bij de indiensttreding van het personeelslid (cf. WWW, Art 27).

§13 Meer specifieke afspraken en concrete bepalingen m.b.t. telewerk dienen in lijn te zijn met de bepalingen in deze CAO. Deze afspraken binnen de KU Leuven worden periodiek samengebracht en geëvalueerd. Dit zowel als opvolging van telewerkafspraken binnen entiteiten, als met oog op het verspreiden van goede praktijken.

§14 Entiteiten zijn zelf vrij om de transparantie m.b.t. telewerk te regelen door het uitwerken van een meer specifieke workflow en te bepalen welke stappen een werknemer moet doorlopen om te telewerken. Bv. op de hoogte houden van naaste collega's via de Outlook agenda, bepaalde personen een seintje geven, voorzien in een backup-systeem, etc.

§15 Er wordt voor de werknemer geen forfaitaire vergoeding voorzien voor kosten verbonden met telewerk. Aanwijsbare kosten ten gevolge van telewerk worden in onderling overleg opgelijst en door de werkgever vergoed (cf. WWW, Art. 26 § 3).

§16 De voordelen van toenemend gebruik van telewerk voor de organisatie of entiteit – bv. ruimtebezetting, parkeerplaatsen, productiviteitswinst – dient men in eerste instantie aan te wenden voor het verhogen van de arbeidskwaliteit en mogelijkheden voor plaats- en tijdsafhankelijk werken van de personeelsleden die (nog) niet kunnen gebruik maken van de telewerkregeling.

§17 Men kan van het personeelslid geen extra prestaties eisen, louter omwille van het toelaten van het gebruik van de telewerkregeling afgeleid uit deze CAO.

3.4 EVALUATIE EN OPVOLGING TELEWERKREGELING

§18 De telewerkregeling en haar vertaling in verdere afspraken binnen de entiteiten wordt jaarlijks besproken en geëvalueerd via de Ondernemingsraden.

§19 In geval van conflict of onduidelijkheden tussen personeelsleden en diensthoofden m.b.t. de telewerkregeling kunnen beiden beroep doen op bemiddeling via het Comité Personeelszaken (CPZ).

§20 Het uitwerken en opvolgen van de telewerkregeling wordt maximaal gekoppeld aan andere initiatieven aan de KU Leuven m.b.t. arbeidskwaliteit en welzijn op het werk, zoals Life@Work en de Tevredenheidsmonitor.