



Vlaams
Parlement

stuk **1665** (2011-2012) – Nr. 1
ingediend op 7 juni 2012 (2011-2012)

Voorstel van resolutie

van de heren Bart Caron en Filip Watteeuw

betreffende een actief beleid ter bevordering
van ‘het nieuwe werken’ in Vlaanderen

TOELICHTING

Thuiswerken of telewerken wint aan populariteit. Door het drukke verkeer met files op de autowegen en lange vertragingen bij het openbaar vervoer, is het voor velen een gedroomde uitweg. Maar de opkomst van telewerk is maar het topje van de ijsberg. In feite gaat hieronder een hele verschuiving van arbeidscultuur schuil. En dan gaat het om veel meer dan de werkplek of enkel het woon-werkverkeer.

In Nederland is een hele beweging ontstaan in verband met een nieuwe organisatiewijze voor onze manier van werken. De Nederlandse milieubeweging (Stichting Natuur en Milieu) liep daarbij voorop en lanceerde zelfs een actiedag rond het nieuwe werken¹. Met veel bijval.

Grote en kleine bedrijven in Nederland zien de voordelen in van de nieuwe werkcultuur². De Nederlandse overheid liet een studie uitvoeren over de toepassingsmogelijkheden voor ambtenaren en de rijksadministratie³.

In eigen land promoot een coalitie van voornamelijk bedrijven NWOW (New World of Work) het nieuwe werken. De Federale Overheidsdienst (FOD) Sociale Zekerheid is lid van de coalitie, de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) werkt er actief aan mee en ook Flanders Synergy⁴.

Minister Geert Bourgeois kondigt in zijn beleidsbrief Bestuurszaken 2011-2012 aan dat verder zal worden ingezet op het project 'innovatieve arbeidsorganisatie'. Er zou een draaiboek arbeidsinnovatie ontwikkeld worden.

In het VUB-rapport 'De impact van telewerken op de verkeersexternaliteiten in Vlaanderen'⁵ berekende men dat nu reeds 344.201 werknemers geregeld thuiswerken of in satellietkantoren of telewerkcentra (cijfers voor 2004). Dat zou in Vlaanderen een besparing opleveren van 900 miljoen euro (vermeden vervoerskosten). Toch hinken België en Vlaanderen achterop inzake de uitbouw van telewerken in vergelijking met andere landen. Gezien de hoge maatschappelijke baten, pleiten de onderzoekers voor actief overheidsbeleid om de organische groei op dit vlak te versterken. De onderzoekers stellen maatregelen voor om binnen de vijf jaar (2011) een verhoging van de telewerkpenetratie met 50% te bereiken, en een verdubbeling binnen de tien jaar (2016). Indien die verhoging van de telewerkpenetratie kan worden gekoppeld aan een verhoging van de frequentie van telewerken tot gemiddeld drie dagen per week, dan zouden de mobiliteitsbaten in principe kunnen oplopen tot meer dan drie miljard euro in 2016, in vergelijking met een situatie zonder telewerk. Ze stellen concreet volgende maatregelen voor:

binnen vijf jaar:

- sensibilisering in verband met telewerken (onder meer via een Vlaams kenniscentrum voor telewerk);
- voorbeeldfunctie van de Vlaamse overheid: implementatieprogramma's voor telewerken bij de Vlaamse administraties;
- fiscale stimuli;

¹ <http://www.hetnieuwewerkendoejezelf.nl/home/>.

² <http://overhetnieuwewerken.nl/>.

³ Het Nieuwe werken bij het Rijk: <http://ambtenaar.voordetekomst.nl/visie-het-nieuwe-werken.pdf>.

⁴ <http://www.slim-werken.be/>.

⁵ VUB, prof. Alain Verbeke, Michaël Dooms, Viviane Illegems, De impact van telewerken op de verkeersexternaliteiten in Vlaanderen, 2006.

binnen tien jaar:

- upgradering onderwijs en opleiding: ICT-toepassingen moeten overal doorgang vinden;
- dialoog met federale overheid en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest;
- formalisatie van telewerken wat van rechten werknemers betreft, onder meer in cao's.

Op basis van die VUB-studie vroeg minister Hilde Crevits aan de Mobiliteitsraad van Vlaanderen (MORA) een advies over telewerken. Ze verwijst daarbij naar de Vlaamse Strategie Duurzame Ontwikkeling en naar het Pact 2020 waarin telkens gevraagd wordt het thuiswerken te stimuleren, om zo het aantal autokilometers voor woon-werkverkeer te drukken.

De MORA leverde zijn advies af op 30 maart 2012⁶. De MORA onderkent dat er nog een groot potentieel is om de telewerkpenetratiegraad en het aantal telewerkers in Vlaanderen te verhogen. Een aantal juridische belemmeringen die nog werden ingeroepen in het Pendelplan, zijn op dit moment via de cao-85 (2005) en cao-85bis (2008) weggewerkt. De MORA onderschrijft in grote lijnen de aanbevelingen van de VUB-studie. De MORA heeft het zelfs over de behoefte aan een 'sense of urgency' en roept met name de Vlaamse overheid op om de motor te worden van telewerkinitiatieven door zelf het goede voorbeeld te geven en telewerken bij alle overheidsdiensten, publieke instellingen en overheidsbedrijven te implementeren. Ook steden en gemeenten kunnen een soortgelijke voortrekkersrol spelen⁷. Daarnaast raadt men aan om 'tracking tools' op te zetten die het mogelijk maken om ondernemingen die een significante daling in het aantal autokilometers bereiken, te belonen. Men vraagt ook bijzondere aandacht voor telewerken in kleine of middelgrote ondernemingen (kmo's)⁸. De MORA dringt ook aan op een open call voor telewerkcentra en/of coworkingplaces, naar het voorbeeld van Wallonië. De MORA dringt aan op een overleg met de federale overheid en de andere gewesten rond telewerken.

De VUB-studie en het MORA-advies gaan nog vooral over telewerken in de meer enge zin. En over de positieve effecten op een verduurzaming van de mobiliteit. Maar de implicaties van het 'nieuwe werken' gaan eigenlijk veel verder.

Wat kan verstaan worden onder het 'nieuwe werken'?

1. Het gaat om een manier van flexibel werken waarbij je loskomt van een vaste werk- of kantoorlocatie. Werknemers zijn niet meer gebonden aan een vaste werkplek, een eigen bureau, kamer, of zelfs maar een eigen desk in een landschapsbureau of teamkamer. Werkplaats en werktijd worden in overleg bepaald.
 - a) Op de eigenlijke werkplek ben je veel mobieler – je beschikt hoogstens over een eigen locker – voor de rest kun je met je eigen laptop/i-pad inloggen op elk willekeurig bureau – je komt met veel meer collega's in contact – de grenzen tussen diensten en afdelingen worden minder vastomlijnd of 'vloeiend';
 - b) maar meestal is het niet meer nodig je naar het hoofdkwartier te begeven. Heel wat tijd en energie kan uitgespaard worden doordat je in alle rust thuiswerkt. Maar het gaat om veel meer dan het gewone thuiswerken. De toekomst is niet zo zeer aan het klassieke thuiswerken (hoewel dat ook steeds meer zal gebeuren), maar vooral aan het werken op een alternatieve locatie vlak bij je thuis: in een werkcafé of een buurtkantoor. In dat verband is een heel nieuw type van werk- of kantoorlocaties in opkomst, 'smart workcenters' die niet langer verbonden zijn aan één enkel bedrijf

⁶ Mobiliteitsraad, advies Telewerken en Mobiliteit, 30 maart 2012.

⁷ Iris Bayens, Telewerken in de openbare sector. Een onderzoek naar de implementatie van telewerk bij de Vlaamse steden en gemeenten, scriptie aan de VUB, 2010.

⁸ Hier zijn aangepaste stimuli nodig – telewerken lijkt op het eerste zicht in te gaan tegen de mentaliteit en arbeidsorganisatie, eigen aan veel Vlaamse kmo's, maar er is ook een groep van kmo's in opkomst met bureauloze kenniswerkers, cf. de scriptie van Julie Dhaenens aan de VUB, Telewerken in KMO's in Vlaanderen: should the sky be the limit?, 2010.

- of één enkele instelling of administratie⁹, maar die diensten en infrastructuur aanbieden aan diverse werknemers of teams die in een bepaalde buurt of regio in een gezellige maar efficiënte omgeving samen willen werken. Het gaat om een nieuwe vorm van ‘coworking’ niet alleen met directe collega’s, maar ook met derden, waarbij ook andere diensten kunnen worden aangeboden om het evenwicht werk-gezin maximaal te bevorderen (bijvoorbeeld crèches, catering, gezamenlijke diensten: zalen, presentatiemogelijkheden, kopiëren, teleconferenties enzovoort);
- c) als in zo’n coworkingspace gelijkgezinden elkaar vinden, kunnen nieuwe relaties ontstaan tussen werknemers van organisaties of zelfstandige professionals¹⁰ die zich op projectmatige basis laten inhuren voor organisaties zodat ‘hubs’ ontstaan, nieuwe samenwerkingsnetwerken over de klassieke organisatiegrenzen heen.
2. Het nieuwe werken is mogelijk geworden door de nieuwe ontwikkelingen op het vlak van ICT en de ontwikkeling van de hele samenleving tot een netwerksamenleving: ongeveer 75% van de mensen beschikt over computer en internet (VRIND 2011) – veel mensen hebben of krijgen laptops, i-pads en smartphones ter beschikking, mailen is ingeburgerd, maar vooral ook het werken en contacten leggen via sociale netwerken en communities. Het nieuwe werken is dan per definitie een nieuwe vorm van ‘slim’ werken: met de maximale inzet van slimme technologie. Het veronderstelt ook de nodige digitale vaardigheden bij de nieuwe werkers.
3. Maar het nieuwe werken is ook op het vlak van duurzaamheid erg slim. Het potentieel aan uitgespaard woon-werkverkeer is bijzonder groot. Een aantal investeringen in extra infrastructuur is wellicht zelfs niet meer nodig, als het nieuwe werken op grotere schaal wordt toegepast. Organisaties hoeven niet meer te verhuizen omdat de wegen naar hun werkplek geheel zijn dichtgeslibd. Werken in eigen streek of buurt wordt voor veel meer mensen haalbaar. Ook het ruimtebeslag van nieuwe grote kantoorgebouwen valt weg. Door de nieuwe werkorganisatie kunnen de hoofdkwartieren afgeslankt worden, kan veel kantoorruimte op termijn een andere functie krijgen. Ook veel ecologische overheadkosten van grote kantoorgebouwen vallen weg of kunnen sterk verminderd worden.
4. Werken dicht bij huis biedt uiteraard ook tal van sociale voordelen: een betere combinatie werk-privé (werk-gezin, werktijd-zorgtijd, betaald werk-vrijwilligerswerk/vrije tijd) wordt mogelijk voor de werknemer. Veel zinloze reistijd wordt uitgespaard en kan nu ofwel als werktijd of als kwaliteitstijd ingevuld worden.
5. Niet alleen voor de werknemers, maar vooral ook voor de werkgevers/managers/directie houdt het nieuwe werken een ‘copernicaanse omwenteling’ in wat de werk- en organisatiecultuur betreft:
- a) een dergelijk systeem van verregaand werken op andere locaties kan maar functioneren op voorwaarde dat er een grote mate van transparantie en vertrouwen is;
 - b) medewerkers worden niet langer beoordeeld op basis van aanwezigheid (prikklok), maar op basis van geleverde prestaties – het nieuwe werken zou hun productiviteit juist bevorderen;
 - c) werkplekken en werktijden worden erg flexibel wat mogelijk is als de bereikbaarheid via de nieuwe media verzekerd blijft;
 - d) thema’s en taken zijn leidend, en niet langer de grenzen van de organisatie: er wordt makkelijker over het muurtje gekeken, de verkokering wordt afgebouwd, bestaande aflijningen worden vloeibaar, nieuwe samenwerkingsnetwerken (‘hubs’) worden

⁹ We gebruiken verder de verzamelterm ‘organisaties’ om te verwijzen naar zowel bedrijven, instellingen, verenigingen, administraties enzovoort.

¹⁰ In Nederland spreekt men in dit verband graag van ZZP’s: zelfstandigen zonder personeel: steeds meer mensen verkiezen een dergelijk statuut boven een klassiek werknemersstatuut.

mogelijk – in bepaalde gevallen kan daar zelfs actief voor gekozen worden (om experimentele projecten op te starten, om vastgelopen projecten weer vlot te trekken enzovoort) – werknemers of zelfstandige professionals kiezen zelf met wie ze een werkplek willen delen en voor het werken in eventueel wisselende projectteams;

- e) de relatie werkgever-werknemer verandert fundamenteel van karakter: de functie, het diploma of de competenties worden minder bepalend, wel het talent – klassieke promotie verliest aan belang, wel de mogelijkheden om in een organisatie de eigen talenten ten volle te kunnen ontplooien, de mogelijkheden om zich op zinvolle wijze te kunnen inzetten voor projecten waar men in gelooft. hr-beleid wordt talentmanagement met het oog op schaarse beroepsbeoefenaars die hun kennis en kunde maar ter beschikking willen stellen als een organisatie voldoende nadruk legt op persoonlijk welzijn en groei van de medewerker.

Rond het nieuwe werken is intussen wel wat discussie ontstaan. Sommigen spreken van een hype en waarschuwen voor overtrokken verwachtingen. Het is ook duidelijk dat het nieuwe werken niet onmiddellijk van toepassing zal zijn op alle soorten banen. Hoewel het eigen is aan onze kenniseconomie dat het aantal intellectuele banen gestaag toeneemt. Het aantal mensen dat een groot deel van de werktijd doorbrengt voor een beeldscherm, ligt ook in Vlaanderen al behoorlijk hoog. Dus een potentieel is er zeker.

Mogelijke risico's van het nieuwe werken zijn:

- dat het om verkapte besparingen gaat die door de organisatie op een doortrapte manier worden afgewenteld op de werknemers – de beslissing van de Nederlandse regering om nog slechts 0,9 werkplek te voorzien per ambtenaar (in plaats van 1,3 werkplek voorheen) wordt voorgesteld als alternatief op personele bezuinigingen – maar dit roept toch vragen op¹¹;
- dat het toch vooral om klassieke vormen van thuiswerken zal gaan, met alle nadelen van dien: vervaging van de grens tussen werk- en zorgtijd, waardoor je misschien zelfs te veel gaat werken – sociaal isolement;
- geen contact meer met collega's – alleen nog werkafspraken via internet;
- te weinig structuur voor veel mensen (zowel werknemers als werkgevers) wat kan leiden tot extra stress;
- verlies aan samenhang en teamgeest binnen een organisatie enzovoort.

We mogen dus zeker niet naïef zijn. Het nieuwe werken biedt grote kansen. Maar houdt ook gevaren in. Het is dus zaak om de kansen te versterken en tegelijk de risico's te beperken. De overheid kan daarin een beperkte faciliterende rol spelen.

De vraag is echter veeleer of een dergelijke evolutie sowieso tegen te houden is. Want deze tendens sluit perfect aan op twee nieuwe fundamentele gegevens op de arbeidsmarkt van de nabije toekomst:

- de toenemende krapte op de arbeidsmarkt;
- en aansluitend de hogere eisen die potentiële medewerkers zullen stellen aan organisaties wat hun werkplaats, -tijd- en -stijl betreft.

Dat kan een bijzonder positieve ontwikkeling zijn volgens het crowdsourcingproject 'Our Common Future 2.0' in Nederland¹²: "De maatschappelijke omgeving, de werkgever en de overheid passen zich steeds meer aan de wensen van de werknemer aan. In eerste instantie doen werkgevers dit vanwege de toenemende krapte op de arbeidsmarkt in de komende jaren. Later zal men inzien dat dit leidt tot betere resultaten."

¹¹ Toespraak van minister De Jager tijdens een bijeenkomst van VNO NCW op woensdag 25 mei 2011: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/toespraken/2011/05/25/het-nieuwe-werken.html>.

¹² Duurzaam Denken Doen – inspiratieboek voor onze gezamenlijke toekomst, Stichting Our Common Future, Doetinchem, 2011, p. 88.

Ook in Vlaanderen wordt deze evolutie zeer waarschijnlijk mee aangestuurd door dezelfde demografische ontwikkelingen¹³.

Belangrijke factoren, beide gelinkt aan de vergrijzing, zijn: de pensionering van veel baby-boomers de komende jaren, waardoor er heel wat banen vrij komen. En de nettogroei van de werkgelegenheid onder meer in de zorgsector.

Voor het Vlaamse Gewest wordt een vervangingsvraag van vijftigplussers verwacht van 304.800 arbeidsplaatsen tussen 2010 en 2015. En een groei van de werkgelegenheid van 153.400 arbeidsplaatsen in dezelfde periode. Of een totale vraag van 458.200 arbeidsplaatsen.

Voor het Brusselse Gewest gaat het om resp. 42.900 en 42.300 arbeidsplaatsen. Of een totale vraag van 85.200 arbeidsplaatsen.

Voor heel België over 502.900 en 267.400 arbeidsplaatsen. Een totale vraag van 770.300 arbeidsplaatsen.

Op basis van deze cijfers is het dringend nodig een verdere demografische analyse te verrichten, knelpunten te detecteren en aan te pakken, de uittreding van ouderen uit de arbeidsmarkt uit te stellen door en actief beleid wat betreft het aanbieden van aangepaste loopbanen en zelfs herintredingskansen voor oudere werknemers (en aparte actieplannen per sector en per bedrijf in dit verband).

Maar er zal daarnaast vooral ook behoefte zijn aan een aanpassing van het hr-beleid van alle organisaties rekening houdend met de reële krapte op de arbeidsmarkt en de nieuwe verwachtingen van zowel jongere als oudere kandidaat-medewerkers.

De overheid zal met deze evolutie zeer sterk geconfronteerd worden wat haar eigen personeelsbestand betreft: het gaat hier immers om een aanzienlijk percentage werknemers die voor vormen van het nieuwe werken in aanmerking komen.

Tegelijk kan de overheid de transitie naar deze nieuwe werkstijl bij andere organisaties sterk aanmoedigen en versnellen. Hoe sneller deze overgang gemaakt wordt, hoe beter voor ieders welbevinden, voor de efficiëntie en hoe meer zinloze investeringskosten en milieukosten kunnen worden uitgespaard.

Bart CARON
Filip WATTEEUW

¹³ De Demografische Wissel – impact op de Belgische arbeidsmarkt, Luc Sels, Wim Herremans en Wouter Vanderbiesen, Steunpunt Werk en Sociale Economic, in: over.Werk, 21ste jaargang, nr. 4 oktober-december 2011, pp. 81-90.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

- gezien het belang dat gehecht wordt aan telewerken om tot een duurzame organisatie te komen van het woon-werkverkeer in zowel de Vlaamse Strategie Duurzame Ontwikkeling als in Pact 2020;
- rekening houdend met:
 - 1° de bepalingen rond telewerk in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 27 februari 2008;
 - 2° de voorbeelden van telewerken en een innovatieve arbeidsorganisatie zowel bij de overheid als in de privé in het buitenland;
 - 3° het grote potentieel en de vernieuwende projecten op het terrein ook in Vlaanderen;
 - 4° de VUB-studie in verband met telewerken die grote maatschappelijke baten in het vooruitzicht stelt als telewerken actief bevorderd wordt door de overheid en met het advies van de Mobiliteitsraad van Vlaanderen (MORA) over telewerken en mobiliteit van 30 maart 2012;
 - 5° de achterstand die Vlaanderen in dezen heeft opgelopen en verder zal oplopen, als er geen nieuwe beleidsmaatregelen getroffen worden;
- vraagt de Vlaamse Regering:
 - 1° een actieplan op te stellen om ‘het nieuwe werken’ in Vlaanderen vlotter ingang te doen vinden;
 - 2° daartoe overleg te plegen enerzijds met de organisaties die op dat gebied al initiatieven ontwikkeld hebben, en anderzijds met de sociale partners;
 - 3° in steun te voorzien voor de ontwikkeling van telewerkcentra en coworkingplaatsen in Vlaanderen;
 - 4° de mogelijkheid te onderzoeken van fiscale stimuli voor werknemers die meer thuis of in hun buurt werken;
 - 5° de mogelijkheid te onderzoeken van fiscale stimuli voor ondernemingen en organisaties die via telewerken een significante daling van het aantal autokilometers weten te bereiken;
 - 6° bij de planning van wegen- en kantoreninfrastructuur rekening te houden met het alternatief van het verminderen van het woon-werkverkeer en de mogelijkheid van het beperken of inkrimpen van grootschalige kantoren en kantoorvestigingen;
 - 7° telewerken als volwaardig alternatief op te nemen in het Mobiliteitsplan Vlaanderen en het witboek voor het Beleidsplan Ruimte Vlaanderen en in mobiliteitsstudies zoals het Onderzoek Verplaatsingsgedrag en de afgeleide onderzoeken van het Steunpunt Mobiliteit en Openbare Werken;
 - 8° een specifiek actieplan op te zetten voor het nieuwe werken voor het overheidspersoneel van de Vlaamse administraties naar het model van het Nederlandse project ‘ambtenaar voor de toekomst’;
 - 9° het nieuwe werken te verbinden met de bestaande initiatieven op het vlak van e-governance.

Bart CARON
Filip WATTEEUW