

Hybride werken bij de Vlaamse overheid: minder flexibiliteit, meer aanwezigheid?

Nieuws dinsdag 25 augustus 2026

Eind juni keurde de Vlaamse regering definitief de nieuwe omzendbrief goed over hybride werken bij de Vlaamse overheid. De belangrijkste wijziging is de invoering van een richtnorm waarbij personeelsleden op maandbasis maximaal 50 procent van hun arbeidstijd thuis kunnen werken. Tegelijk wordt de rol van de leidinggevende versterkt en wordt nog explicieter beklemtoond dat thuiswerk geen individueel recht is. De Vlaamse regering duwt deze nieuwe omzendbrief door ondanks gezamenlijk vakbondsverzet.

Volgens de Vlaamse regering moet het vernieuwde kader zorgen voor meer uniformiteit, meer verbondenheid tussen collega's en een kwaliteitsvolle dienstverlening. Personeelsleden zullen voortaan minstens de helft van hun arbeidstijd moeten presteren op kantoor, op een satellietwerkplek of bij klanten/op de baan, met uitzondering van gemotiveerde afwijkingen.

Veel vragen

Voor ACOD Overheidsdiensten roept deze beslissing echter heel wat vragen op en worden jarenlange positieve ervaringen onvoldoende erkend. Sinds de coronaperiode heeft thuiswerk bij de Vlaamse overheid bewezen dat het perfect mogelijk is om dienstverlening, efficiëntie en flexibiliteit met elkaar te verzoenen. Voor veel personeelsleden zorgde hybride werken voor een beter evenwicht werk-privé, minder verplaatsingstijd en meer autonomie bij de organisatie van het werk.

Het nieuwe kader vertrekt daarentegen opnieuw meer vanuit fysieke aanwezigheid als norm. Hoewel samenwerking en teamverbondenheid belangrijke doelstellingen zijn, is het maar de vraag of een algemene 50 procentnorm voldoende rekening houdt met de grote diversiteit in functies en werkcontexten bij de Vlaamse overheid. Een dossierbeheerder, ICT-specialist, jurist of inspecteur werkt nu eenmaal anders. Wat voor de ene functie noodzakelijk is, moet dat niet voor een andere te zijn. Een tweede belangrijke bekommernis is of de VAC's en de grote Brusselse gebouwen wel nog echt voorzien zijn op een dagelijkse verhoogde aanwezigheid.

Gebrekkelig sociaal overleg

In de communicatie van de Vlaamse regering komt nauwelijks aan bod dat deze omzendbrief vooraf met de vakbonden besproken werd in het Sectorcomité XVIII en dat deze - zeker niet in het minst ACOD Overheidsdiensten - nog geprobeerd hebben verschillende elementen van de ontwerptekst bij te sturen. Daarbij werd gewezen op de positieve ervaringen met het bestaande hybride werken, de nood aan voldoende autonomie voor de personeelsleden en de vele risico's of nadelen die een verhoogde terugkeer naar de werkvloer met zich meebrengt. Omdat er onvoldoende rekening werd gehouden met de fundamentele opmerkingen vanuit het sociaal overleg, hebben ACOD Overheidsdiensten, ACV Openbare Diensten en VSOA uiteindelijk allen een protocol van niet-akkoord afgesloten bij deze omzendbrief. Dat is een belangrijk signaal.

Het gebeurt niet elke dag dat alle vakbonden gezamenlijk vaststellen dat een ontwerp onvoldoende tegemoetkomt aan hun bezorgdheden.

Opvallende vaststellingen

De Vlaamse regering verkoos echter de omzendbrief ondanks dit eensgezinde negatieve advies toch goed te keuren en uit te voeren. De ministerraad bekrachtigde de nieuwe regeling op 26 juni 2026. Dat is haar formele bevoegdheid, maar het verandert niets aan het feit dat het sociaal overleg hierover geen akkoord heeft opgeleverd.

Een tweede opvallende evolutie is de centrale rol die aan leidinggevendenden wordt toegekend. Voortaan krijgen zij nog meer ruimte om te bepalen wanneer fysieke aanwezigheid noodzakelijk is. Zij kunnen beslissen thuiswerk te beperken, afwijkingen toe te staan of in bepaalde omstandigheden zelfs in te trekken wanneer zij oordelen dat de werking van het team of de dienstverlening dit vereist. Voor de ACOD is het essentieel dat dergelijke beslissingen gebeuren op basis van transparante, objectieve en controleerbare criteria. Zonder duidelijke afspraken dreigt immers het risico dat vergelijkbare situaties anders behandeld worden al naargelang van de entiteit, afdeling of leidinggevende. Gelijke behandeling van personeelsleden moet een basisprincipe blijven.

Nog meer vragen

Hoewel de nieuwe omzendbrief nu definitief is, ligt de concrete invulling nog niet volledig vast. De Vlaamse overheid heeft zelf bepaald dat iedere entiteit haar bestaande afsprakenkader voor hybride werken moet aanpassen in functie van de omzendbrief. Die oefening moet de komende maanden gebeuren binnen de verschillende beleidsdomeinen en entiteiten. Ook hier wordt het sociaal overleg opnieuw van cruciaal belang. De aangepaste afsprakenkaders zullen besproken moeten worden door de bevoegde overlegorganen (EOC's). Daar zullen onder meer antwoorden moeten komen op vragen zoals deze.

- Hoe wordt de 50 procent-richtnorm precies geïnterpreteerd?
- Welke afwijkingen worden mogelijk?
- Welke functies komen in aanmerking voor bijkomende flexibiliteit?
- Hoe wordt willekeur vermeden?
- Hoe wordt de werk-privébalans beschermd?
- Welke afspraken worden gemaakt over bereikbaarheid en de-connectie?
- Op welke manier wordt het welzijn van personeelsleden opgevolgd?

Ruimte voor realiteit

Voor de ACOD is het van groot belang dat deze besprekingen niet herleid worden tot een louter technische omzetting van de omzendbrief. Het lokaal sociaal overleg moet rekening houden met de specifieke realiteit van iedere entiteit.

De nieuwe omzendbrief is een feit. Maar de impact ervan zal uiteindelijk bepaald worden door de manier waarop hij in de praktijk wordt toegepast. De ACOD zal zich tijdens de komende onderhandelingen in de EOC's blijven verzetten tegen elke onnodige afbouw van flexibiliteit, die de voorbije jaren haar nut heeft bewezen. Wij blijven er immers van overtuigd dat een moderne overheid gebouwd wordt op vertrouwen,

autonomie en resultaatgericht werken, niet op een terugkeer naar een cultuur waarin aanwezigheid belangrijker wordt dan prestaties. Voor de ACOD mag deze nieuwe omzendbrief er bovendien niet toe leiden dat personeelsleden opnieuw dagelijks in de file belanden of onnodige verplaatsingen moeten maken, terwijl zij hun werk perfect van thuis uit kunnen uitvoeren. Minder flexibiliteit betekent niet alleen een impact op het evenwicht werk-privé, maar ook op mobiliteit, duurzaamheid en de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever.

Jurgen Van Lysebetten, Jan Van Wesemael, Chris Moortgat