

Workshop

Arbeidstijd en telewerk

Sylvie Mc Manus
Senior Consultant



Yves Stox
Managing Consultant

Praktische info

- Uw micro staat op mute
- Uw camera kan aangezet worden of niet
- Gebruik de modus « Volledig scherm » om de sessie optimaal te volgen.
- Hebt u problemen met het geluid?
Kijk naar de geluidsinstellingen van uw computer

Uw onderneming

Tijdregistratie

Welke stelling past het best bij uw onderneming?

1. Mijn onderneming gebruikt geen tijdregistratie.
2. Mijn onderneming gebruikt tijdregistratie omdat het juridisch verplicht is.
3. Mijn onderneming gebruikt tijdregistratie omdat werknemers de eigen arbeidstijd en afwezigheden kunnen beheren.
4. Een combinatie van stelling 2 en 3.



Uw onderneming

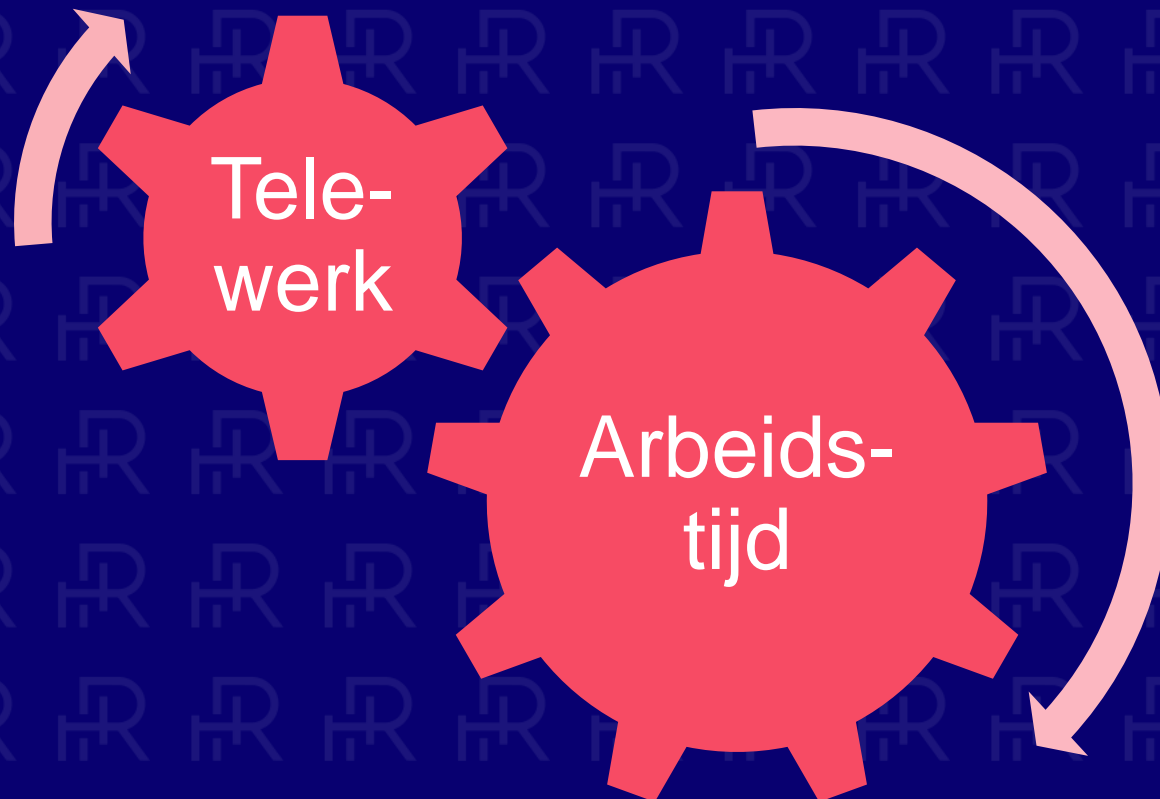
Glijdende uren – Welke stelling past het best bij uw onderneming?

1. Mijn onderneming gebruikt geen glijdende uren.
2. Mijn onderneming gebruikt glijdende uren omdat het werknemers meer flexibiliteit geeft.
3. Mijn onderneming gebruikt glijdende uren omdat er zo langer gewerkt kan worden in drukke periodes.
4. Een combinatie van stelling 2 en 3.

Uw onderneming

Telewerk – Welke stelling past het best bij uw onderneming?

1. Mijn onderneming past telewerk enkel toe omdat het moet als preventiemaatregel tegen het coronavirus COVID-19.
2. Mijn onderneming past telewerk toe omdat het werknemers meer flexibiliteit geeft en/of kort (ziekte)verzuim vermindert.
3. Mijn onderneming past telewerk toe omdat de kosten voor de onderneming dalen: minder woon-werkverkeer, bureauruimte ...
4. Een combinatie van stelling 2 en 3.



**Meer ruimte
voor werkgever
én werknemer**

Arbeidstijd

- 1. Dubbele houding**
- 2. Gevolgen en uitdagingen**
- 3. Alternatieven**



1. Dubbele houding

Onderneming
plant en controleert

Individuele werknemers

A

Input
Uren

B

Output
Prestaties

2. Gevolgen en uitdagingen

A

Organisatieplanning



- Overzicht bij planning
- Controle op aanwezigheid



- Beperkte wendbaarheid
- Werknemer trouw aan planning
- Overloon

A

Wat is arbeidstijd?

Ter beschikking staan van de werkgever & Instructie werkgever

Voorbeelden

- Omkleedtijd en verplaatsing tussen arbeidsplaatsen
- Service fitters
- Wachtdiensten
- Lager loon kan

A

Wat zijn de grenzen?

Minimum

- 3 uur per prestatie
- 1/3e voltijds – week

Maximum Dag

- 8 uur per dag
- 11 uur: ploegen
- 12 uur: continuarbeid

Maximum Week

- 40 uur effectief / 38 uur gemiddeld (12 ADV)
- Binnen referteperiode: kwartaal – jaar
- 50 uur: ploegen, continuarbeid (inhaalrust)

A

Wat zijn de grenzen?

Overloon

- Per dag: 9 uur
- Per week: 40 uur
- Per week: lagere grenzen bij sector-cao of ondernemings-cao (vb. 38 uur)
- = 50% voor alle overuren (week – incl. zaterdag)

Inhaalrust

- Respecteren normale wekelijkse arbeidsduur (vb. 38 uur)
- Referteperiode: over een periode van 1 trimester, tot max. 1 jaar (cao, arbeidsreglement)

A

Tijdsregistratie verplicht?

België geen algemene verplichting (anders: glijdend uurrooster)

EU: overuren en arbeidstijdregistratie

- Handhaving van het recht van werknemers op een beperking van de maximumarbeidsduur en op minimale rusttijden
- Registratie dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer: objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem

Persbericht Kris Peeters: Afwachtende houding
“Uit dit arrest een verplichting afleiden voor elke Belgische werkgever om een prikklok te installeren, is dan ook overroepen.”



2. Gevolgen en uitdagingen

B

Prestatiemanagement



- Zekerheid “levering”
- Controle op prestaties



- Beperkte ondersteuning werknemer
- Prestatiedruk op werknemer

B

Iedereen kaderlid?

Leidinggevende functie of vertrouwenspost

- KB 10 februari 1965: Letterlijk of evolutie?
- EU: leidinggevende of autonome beslissingsbevoegdheid

- Telehuiswerk
- Handelsvertegenwoordigers

B

Iedereen kaderlid?

**Principe: loon arbeidsovereenkomst = vergoeding
normale variatie arbeidsprestaties**

- Geen recht op overloon
- Risico: wel vergoeding bijkomend uren

Uw onderneming

Welke stelling past het best bij uw onderneming?

1. Mijn onderneming focust veeleer op de organisatieplanning.
2. Mijn onderneming focust veeleer op het prestatie management.
3. Mijn onderneming hanteert beide modellen, afhankelijk van departement of werknemerscategorie.
4. Mijn onderneming is te complex om te vatten in een binaire typologie.

3. Alternatieven

A

**Input
Uren**

B

**Output
Prestaties**

- Beperkte wendbaarheid
- Werknemer trouw aan planning
- Overloon

- Beperkte ondersteuning werknemer
- Prestatiedruk op werknemer

3. Alternatieven

C

Collaborative governance als inspiratiebron

- Werk-privé in balans
- Werknemers plannen zelf als team
- Werkgever responsabiliseert individuele werknemers via hun team



3. Alternatieven

Werkgever

**Omkadering en
beleidskeuzes**

Team

a. Glijdend uurrooster

Werknemer

**b. Vrijwillige overuren
c. Wissel inhaalrust overloon**

Kleine flexibiliteit

Werkgever domineert

- **Arbeidsreglement**
- **Piek- en dalroosters aanplakken**
- **Max. dag: 9 uur**
- **Max. week: 45 uur**

a. Glijdend uurrooster

Ondernemings-cao /
Arbeidsreglement

Zelfroosterend team
Tijdsopvolging / Planning

a. Glijdend uurrooster

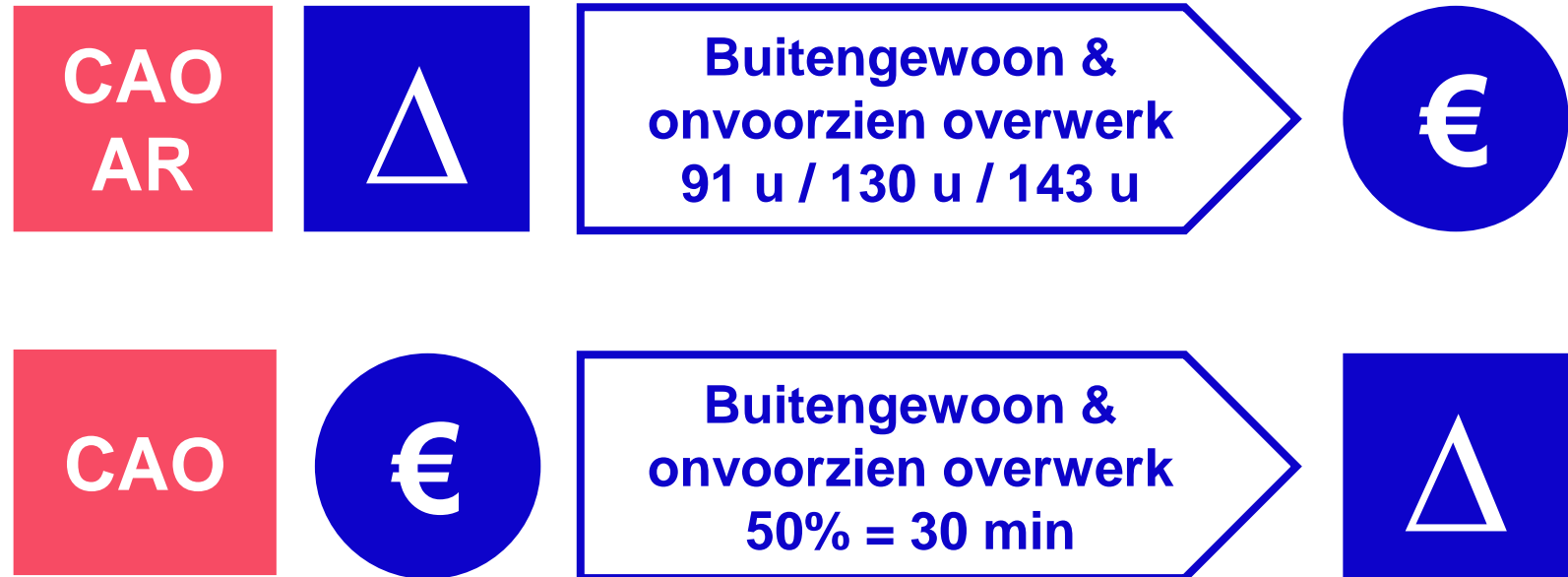
- Max. dag: 9 uur
- Max. week: 45 uur
- Geen piek- en dalroosters
- Basisregels: “stamtijd” en “glijtijd”
- Systeem van tijdsopvolging
- Inhouding op salaris indien te veel tijd “geleend”
- Verlies van inhaalrust indien te veel tijd “gespaard”

b. Vrijwillige overuren

- 120 vrijwillige overuren per kalenderjaar
- Sector-cao: tot 360 overuren
- Bestaande basisregels overloon
- Maximum dag: 11 uur
- Maximum week: 50 uur

**Overeenkomst werkgever &
werknemer (6 maand) – Rol van team**

c. Wissel inhaalrust overloon



3. Alternatieven

Werkgever

**Omkadering en
beleidskeuzes**

Team

Planning

Werknemer

Eigen keuze

Telewerk

- 1. Vormen van telethuiswerk**
- 2. Efficiënt organiseren**
- 3. Efficiënt vergoeden**
- 4. Implementeren**



Uw onderneming

Telewerk – Wat was de belangrijkste uitdaging tijdens de coronapandemie?

1. IT (laptops, schermen, servers, video conferencing software)
2. Connectie met werknemers en tussen werknemers
3. Welzijn en persoonlijke omstandigheden van werknemers
4. Controle op de prestaties van werknemers
5. Training werknemers omgaan met telewerk

Quiz

Telewerk – Hoeveel vormen van telewerk kent België?

1. Eén vorm
2. Twee vormen
3. Drie vormen
4. Vier vormen
5. Ontelbaar aantal



Quiz - Antwoord

Telewerk – Hoeveel vormen van telewerk kent België?

5



1. Vormen van telethuiswerk

Vrijwillig

Structureel telewerk

**Vraag
werknemer**

Occasioneel telewerk

**Verplicht
overheid**

Covid-19 telewerk

2. Efficiënt organiseren

**Telethuiswerk is een vorm van huisarbeid
Geen overwerk op thuiswerkdag**

Structureel telewerk

Occasioneel telewerk

Covid-19 telewerk

3. Efficiënt vergoeden

max.

netto 129,48 EUR / maand



3. Efficiënt vergoeden

- 144,31 EUR voor de maanden april, mei en juni 2021
- Structureel en regelmatig
- 1 dag per week gemiddeld
- Pro rata arbeidstijd kan, maar moet niet
- Differentiatie personeelscategorie kan
- Combinatie met 40 EUR / maand (privé-PC en privé-internet)
- Combinatie met standaard kantoormeubilair / IT-materiaal

4. Implementeren

Werkgever

Policy

Team

Planning

Werknemer

**Bijlage bij de
arbeidsovereenkomst**

Bedankt!

Sylvie Mc Manus

sylvie.mcmanus@partena.be

Yves Stox

yves.stox@partena.be



Julie worden verwacht in de main room.

Gelieve op “Back to main event” te klikken

Tot zo

