



TELEWERK HOE ZIT HET NU ??



Werkorganisatie



FlexTime

- Toegang tot "standaard-Telewerk"
- Geslotengroep (eigen keuze)

Extra:

werktijdregistratie mogelijk bij telewerk



FlexTime +

- Toegang tot "Home-based" statuut



Home based

- Minimum 100 dagen telewerk/jaar voor voltijds FTE (prorata tewerkstelling)
- Netto verhoging werkgeversbijdrage : **20 € (prorata tewerkstelling)**
- Keuzemogelijkheid elk jaar en **onomekeerbaar**
- Nieuwkomers worden automatisch aangeworven in dit statuut
- Werkgever kan tijdelijke uitzonderingen toestaan om terug te keren naar standaard-TW
 - in specifieke gevallen
 - met verlies v.d. toelage voor bijkomende forfaitaire kosten (20€)

Elke medewerker zal hoogstens 2 werk-/affectatieplekken hebben.

- **Voor Telewerkdagen:** thuis of tweede verblijf in België
- **Dagen on site:** 1 gebouw v.d. Bank = affectatieplaats (geen satellietwerk)

"on site" dient voor samenwerking met collega's, N+1, transversale contacten en networking

“Home Based Telewerk” principes



- Engagement om grotendeels thuis te werken (100 dagen op 220)



- Engagement van een minimale aanwezigheid “on site” naargelang v.d. behoeften van dienst/functie/team en om o.a. samenwerking in stand te houden
⇒ Doel = wekelijkse aanwezigheid (tenzij anders overeengekomen met N+1)



- Autonome organisatie v.h. werk (altijd rekening houdend met behoeften van dienst/functie/team)



- Dagen thuiswerk / dagen “on site” , prorata aan de tewerkstelling

Minimumaantal dagen on site per jaar

100%	=	50 dagen
90%	=	50 dagen
80%	=	50 dagen
60%	=	50 dagen
50%	=	50 x ½ dagen

Minimumaantal dagen TW per jaar

100%	=	100 dagen
90%	=	90 dagen
80%	=	80 dagen
60%	=	60 dagen
50%	=	50 dagen of 100 x ½ dag

“Home-based telewerk” Engagement

Engagementen van de medewerker (cf. huidige cao)

- Rekening houden met **organisatorische behoeften** v.d. dienst
- Identieke beschikbaarheid in telewerk
- Telewerk is geen absoluut recht
- Aanpassen aan vereisten op operationeel vlak, eventuele technische problemen...

Engagementen van de N+1

- Management -> vertrouwen geven en autonomie toestaan
- Toezien op operationele werking
- Toezien op de teamgeest / contacten / uitwisselingen
- Evenwicht privé/werk en het recht om niet geconnecteerd te zijn



“Home-based telewerk” Engagement

Engagementen van de werkgever

- Investeren
 - in ontwikkeling van nieuwe werkruimten die samenwerking bevorderen
 - in begeleiding in – o.a. – noodzakelijk evenwicht privé/werk (veerkracht, het recht om niet geconnecteerd te zijn)
 - in connectietools
 - in informaticaveiligheid

Bakens

- N+1 kan dag telewerk in welbepaalde omstandigheden weigeren (cf. Lopende cao: dwingende reden, (kennelijk) gebrek aan verantwoordelijkheidszin, ...)
- Monitoring van (en dus controles op) connectie-indicatoren en gebruik van IT-tools



WAT LEZEN WE IN DE CAO ?

In het systeem van Home Based telewerk engageert de werknemer zich om **het grootste deel** van zijn arbeidstijd thuis te werken. Er zal een **minimale aanwezigheid** in de bedrijfslokalen van Belfius Bank gegarandeerd worden **in functie van de noden van de dienst**, de concrete functie van de werknemer, en de werking van het team. De bedoeling is een gemiddelde wekelijkse aanwezigheid op de werkvloer, behoudens andere afspraken binnen het team en in overleg met de teamverantwoordelijke. In het regime van Home Based telewerk streeft de werknemer naar een autonome organisatie van zijn werk, rekening houdend met de teamwerking.

Het gemiddelde aantal dagen telewerk bedraagt **3 volledige werkdagen per week** met een minimum van **100 volledige werkdagen** per jaar in een voltijds werkregime.

Voor deeltijdse werkregimes gelden de volgende regels:

90%: 90 dagen telewerk;

80%: 80 dagen telewerk;

60%: 60 dagen telewerk;

50%: 50 volle dagen of 100 halve dagen telewerk.

Er geldt een **minimum vereiste aanwezigheid** op de vaste affectatieplaats van minstens **50 volledige werkdagen** per jaar.

Voor deeltijdse werkregimes gelden de volgende regels:

90%: 50 dagen;

80%: 50 dagen;

60%: 50 dagen;

50%: 50 halve dagen.



WAT LEZEN WE IN DE CAO IN GEVAL VAN STANDAARD-TELEWERK ?

Telewerkers kunnen gedurende maximaal 2 volledige werkdagen (of equivalent in halve dagen (al dan niet gecombineerd met een volle dag) per werkweek telewerken. In een onvolledige werkweek:

- > hetzij omwille van het feit dat de werknemer in een deeltijds arbeidsregime werkzaam is;
- > hetzij bv. wegens feestdagen, sluitingsdagen, vakantie of recuperatie;

is telewerk enkel mogelijk indien de werknemer tevens gedurende minimaal 2 volledige werkdagen (of equivalent in halve dagen (al dan niet gecombineerd met een volle dag)) per werkweek in de bedrijfslokalen van Belfius Bank werkzaam is (de vaste affectatieplaats van de werknemer).

In overeenstemming met artikel 59, kunnen hieromtrent uitzonderlijk afwijkende afspraken met de leidinggevende worden gemaakt

TE CONSULTEREN OP INSITE VIA ONDERSTAANDE LINK :

https://intranet.belwired.net/sites/Intranet_Authoring/Content/HR/ReglesTravail/CAO/Documents/CCT_Bewow_2021.pdf



WAT WERD ER GEPUBLICEERD OP INSITE ?

	Standaard telewerk	Home Based telewerk
Filosofie	Mogelijkheid telewerk te doen binnen een strikt kader	Verbintenis om grotendeels thuis te werken binnen een meer flexibel kader
Telewerk (voor een voltijds 5 dagen per week)	Maximum 2 dagen per week (*)	Minimum 100 dagen per jaar = Gemiddeld 3 dagen per week (*)
Aanwezigheid on site	Minimum 3 dagen per week (*)	Minimum 50 dagen per jaar = Gemiddeld 1 dag per week (*)
Instap / Keuzemogelijkheid	Per default : • voor de medewerkers in het werkregime Flex Time • voor de medewerkers in het werkregime Flex Time+ die niet opteerden voor "Home Based"	• Keuzemogelijkheid • voor de medewerkers in het werkregime Flex Time+ • jaarlijks, definitief en onomkeerbaar • Verplicht voor: • nieuwe medewerkers in dienst vanaf 01/07/2021
Uitgesloten functies	Zie de <u>lijst</u> van de uitgesloten functies op datum van 23/04/2021 die zich bevindt in bijlage 3 van de CAO « Arbeidsorganisatie » van 23 april 2021 (deze lijst zal regelmatig geüpdatet worden).	
Telewerkvergoeding	40 tot 100 eur (prorata tewerkstellingpercentage)	60 tot 120 eur (prorata tewerkstellingpercentage)
Tussenkost ergonomisch materiaal	/	• Mogelijke tussenkomst voor een ergonomische bureaustoel • Mogelijke tussenkomst in een basis IT-uitrusting

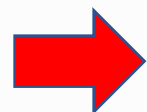
(*) In functie van de noden van de dienst en in samenspraak met de verantwoordelijke en de collega's

(*) enkel voor 5-dagen week

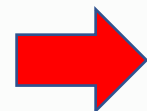


AANDACHTSPUNTEN !!

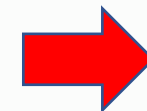
ONBEANTWOORDE VRAGEN



HOE WORDT DE AANWEZIGHEID VAN HET PERSONEEL DOOR DE DIRECTIE
GEREGISTREERD ?

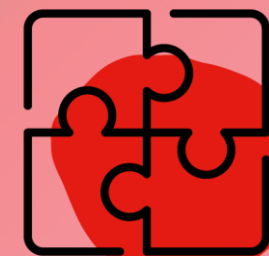


TOEPASSING REGISTRATIE TOOL KLOPT NIET !! BESCHIKBARE PLAATSEN
CONFORM REALITEIT !?!
HOE DENKT DE DIRECTIE DIT TEKORT OP TE LOSSEN ?



.....

DEZE PUNTEN DIENEN DRINGEND OPGELOST TE WORDEN !
HIER HULT DE DIRECTIE ZICH IN STILZWIJGEN !



VRAGEN ???

Voor elke vraag of verzoek om bijkomende informatie kan je een e-mail sturen naar BBTK-SETCa@belfius.be

of rechtstreeks contact opnemen met één van onze afgevaardigden.

Ben je niet aangesloten en wens je onze publicaties te ontvangen, aarzel dan niet om ons dit te laten

weten door een mail te sturen naar BBTK-SETCa@belfius.be

Als één van je collega's geïnteresseerd is in onze publicaties, aarzel dan niet om hem/haar deze over te maken.

Alle artikels kan je terugvinden op onze website www.redbel.be



Je ploeg van BBTK-SETCa Belfius