

23/09/2026 - Persbericht – Telewerk binnen het Brussels openbaar ambt

TELEWERKEN TREKT PERSONEEL AAN EN ZORGT VOOR PERSONEELSBEHOUD BIJ HET BRUSSELS OPENBAAR AMBT

Telewerken is een vast onderdeel geworden van de werking van de Brusselse overheidsdiensten. Het helpt nieuwe kandidaten aan te trekken, zorgt ervoor dat personeel blijft, verbetert het individuele welzijn en verandert tegelijkertijd de werkorganisatie binnen de overheidsdiensten. Dit zijn de belangrijkste conclusies van de evaluatie die het BISA heeft uitgevoerd met wetenschappelijke ondersteuning van het Federaal Planbureau, en die is gepubliceerd in “De Evaluaties van het BISA nr. 8”. Deze evaluatie, die vertrekt vanuit de telewerkhervorming van 2017, onderzoekt de impact van telewerken op de aantrekkelijkheid van het Brussels openbaar ambt, het behoud van personeel en het individuele en collectieve welzijn in de context van de werkorganisatie.

Sinds de COVID-19-pandemie is telewerken niet meer weg te denken

Telewerken is sinds 2012 toegestaan binnen de Brusselse overheidsdiensten. Hoewel het gebruik ervan vanaf het begin jaar na jaar geleidelijk is toegenomen, bleef het lange tijd beperkt. De Covid-19-gezondheids crisis heeft daar verandering in gebracht. Sinds 2020 zijn de toegang tot en het gebruik van telewerken sterk toegenomen in verband met de lockdowns.

In 2023 kon bijna 75 % van de personeelsleden met een functie die zich leent voor telewerken, drie of meer dagen per week telewerken. In de praktijk heeft meer dan 60 % van hen in datzelfde jaar het equivalent van twee of drie dagen per week aan telewerk gedaan. Intensief telewerk maakt vandaag dan ook volledig deel uit van de werkorganisatie binnen de Brusselse overheidsdiensten.

Vacatures waarbij telewerk wordt aangeboden, trekken meer kandidaten aan

Door telewerken in een vacature te vermelden, komt de functie aantrekkelijker over. Bij statutaire aanwervingen trekt een vacature, waarin telewerken wordt vermeld, gemiddeld zeven extra kandidaten aan. Door dit te vermelden kunnen ook geschiktere profielen worden aangetrokken: vacatures waarin telewerken wordt aangeboden, trekken gemiddeld acht extra kandidaten aan met een cv dat aan de vereisten van de vacature voldoet.

Ook blijkt dat overheidsinstanties dankzij telewerken hun rekruteringspool kunnen uitbreiden en kandidaten buiten de gewestelijke grenzen kunnen bereiken. Onder de nieuwkomers bij functies met de mogelijkheid tot telewerken zijn er meer medewerkers die buiten het Gewest wonen dan bij functies waar telewerken niet is toegestaan.

Medewerkers die kunnen telewerken, blijven langer

Telewerken speelt ook een rol bij het behouden van personeel. Medewerkers die kunnen telewerken, verlaten hun instelling ongeveer 40 % minder vaak dan medewerkers die deze mogelijkheid niet hebben.

Dankzij telewerken kunnen de Brusselse overheidsdiensten hun interne expertise dan ook langer aan boord houden.

Telewerken verhoogt het welzijn, maar zorgt voor uitdagingen op het gebied van werkorganisatie

Uit de evaluatie van de impact van telewerken op het welzijn en de werkorganisatie blijkt dat personeelsleden talrijke voordelen ondervinden: minder tijd kwijt aan woon-werkverkeer, meer flexibiliteit, betere concentratie bij bepaalde taken en een verbeterde balans tussen werk en privéleven. Bij intensief gebruik van telewerken nemen informele contacten wel af. Daarnaast kan de verbondenheid binnen teams afnemen en wordt het moeilijker om nieuwe medewerkers te integreren in de werking.

Voortbouwen op de voordelen van telewerken en daarbij de uitdagingen aanpakken

Samenvattend blijkt uit deze evaluatie een sterke opmars van telewerken binnen het Brussels openbaar ambt, evenals gevolgen, kansen en uitdagingen die hiermee gepaard gaan. De daaruit voortvloeiende analyses en aanbevelingen zijn bedoeld om stof tot nadenken te geven over de toekomstige richting van het telewerkbeleid binnen het Brussels openbaar ambt. Daarbij wordt gestreefd naar een evenwicht tussen de voordelen van telewerken voor de medewerkers en de verplichtingen die verband houden met de collectieve werking van de openbare diensten.

Onder de geformuleerde aanbevelingen benadrukken de evaluatoren de noodzaak om de regels voor telewerken binnen de Brusselse overheidsdiensten te formaliseren en te harmoniseren. Een grotere samenhang op het gebied van telewerkregelingen kan het organiseren van het werk faciliteren en helpen om bepaalde spanningen te verminderen. Vooral dan in verband met ongelijke toegang tot telewerken. Bij toekomstige ontwikkelingen van het telewerkbeleid moet niet alleen aandacht uitgaan naar het handhaven van de positieve effecten van telewerken op de medewerkers. Ook de rol ervan bij het aantrekken en vasthouden van personeel moet worden meegenomen. Tot slot kan worden nagedacht over betere onderlinge afstemming in verband met gezamenlijke aanwezigheid van teams. Dit kan helpen om bepaalde negatieve effecten van intensief telewerken te beperken, zonder de voordelen van flexibiliteit voor medewerkers uit het oog te verliezen.

Meer weten

[De Evaluaties van het BISA](#) presenteren de resultaten van de evaluaties die werden uitgevoerd of gecoördineerd door het BISA met betrekking tot het overheidsbeleid in het Brussels Gewest. Deze reeks behandelt ook de tools en methoden die specifiek zijn voor de evaluatie van overheidsbeleid.

Ze worden gepubliceerd in elektronisch formaat en richten zich vooral tot lezers die geïnteresseerd zijn in de analyse van het overheidsbeleid en/of de methoden voor het evalueren van het overheidsbeleid.

Contact

Line JUSSIANT, verantwoordelijke communicatie

ljussiant@perspective.brussels

02/435.42.33