

Hybride werken bij de Gemeente Vlaardingen

Context hybride werken:

Vanaf het jaar 2020 hebben we, vanwege de maatregelen in verband met Covid19, op grote schaal kennisgemaakt met het thuiswerken. Inmiddels is het een niet meer weg te denken onderdeel van onze werkwereld. Gevoed door input van binnen én buiten de organisatie hebben we onderzocht hoe we een gezonde balans tussen het belang van het fysiek aanwezig zijn op kantoor samen met andere collega's en de persoonlijke ruimte en efficiency die het plaatsafhankelijk werken aan werknemers kunnen bieden. Deze manier van werken noemen we het hybride werken.

In deze regeling worden de hoofdlijnen van het hybride werken bij de gemeente Vlaardingen neergezet. In de praktijk wordt binnen deze kaders invulling gegeven aan het hybride werken. Voor bijvoorbeeld collega's van beleid kan dat iets anders betekenen dan voor de buitendienstcollega's. De hybride werken overeenkomst maakt hier onderdeel van uit.

Wij vertrouwen erop dat door deze regeling werknemers voldoende ruimte ervaren om op een goede en verantwoorde manier invulling te geven aan het hybride werken. Communicatie hierover is daarin extra belangrijk. Gekozen wordt te communiceren via Visnet, via de teammanagers maar ook gaat er op andere momenten aandacht worden gevraagd voor het Hybride werken als terugkerend thema.

Uitgangspunten regeling:

- De regeling geldt voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst bij de gemeente Vlaardingen welke hybride (gaan) werken;
- De regeling geldt voor alle werknemers met Nederland als fiscale woonplaats en vaste thuiswerk inrichting;
- De hybride werken overeenkomst wordt alleen voorgelegd aan de werknemers welke hybride kunnen (gaan) werken;
- De werknemer kiest de locatie en plek die het beste aansluit bij het werk van dat moment. Op de kantoorlocaties (Westnieuwland 6 en Markt 11) staat 'ontmoeten' centraal;
- Afspraken over hybride werken worden vastgelegd in de overeenkomst;
- Iedereen werkt maximaal 40 % van de werkweek op een gemeentelijke kantoorlocatie(s). De werkzaamheden op de overige dagen worden elders verricht. Dit is zowel voor parttimers alsook voor de fulltimers van toepassing;
- Voor het structureel hybride werken kennen we een nader bij nieuwe cao gemeenten te bepalen vergoeding toe. Zodra de nieuwe cao gemeenten bekrachtigd is, wordt direct uitvoering gegeven aan de toekenning van de vergoeding(en);
- Werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid tot hybride werken, verklaren dat te doen op een Arbo-verantwoorde werkplek conform de daarvoor bestemde RIE checklist. Zij zorgen ook voor een omgeving die de productiviteit en professionaliteit ten goede komt en waar men ongestoord kan werken;
- Bij hybride werken blijft de werknemer zorgvuldig omgaan met bedrijfsgevoelige en/of persoonsgevoelige informatie in het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming;
- Het Self Service Portal/ Flexwhere is leidend voor de beschikbaarheid van een werkplek op gemeentelijke locaties.

1. Werktijden en werkzaamheden

1. Reistijd van en naar het werk valt niet onder werktijd, ook niet als dit gedurende een werkdag is. Dit betreft namelijk woon- werkverkeer. Een uitzondering is van toepassing wanneer het noodzakelijk is dat werknemer meerdere keren per dag van huis naar een van de werklocaties van Vlaardingen reist met toestemming van de manager. In dit geval geldt ook dat de eerste en de laatste reisbeweging van en naar huis niet onder werktijd vallen;
2. De Werkgever kan de werknemer verplichten om in persoon bij o.a. werk- en team-overleggen te zijn;
3. De werknemer stemt de werkzaamheden op een goede wijze af met zijn leidinggevende;
4. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om werktijden flexibel in te delen op de dagen dat de werknemer thuis werkt. Door middel van afstemming, communicatie en vermelding in de Outlookagenda wordt dit kenbaar gemaakt. Gedurende de werktijd dient werknemer per telefoon, e-mail en/of Whatsapp bereikbaar zijn;
5. Eventuele nadere instructies van de werkgever over werktijden en werkzaamheden in verband met de benodigde dienstverlening worden door de werknemer opgevolgd.

2. Werkplek en voorzieningen

1. De werknemer verklaart dat hij/ zij zich zal houden aan Arbo instructies van de werkgever en hierbij aan zijn verplichtingen zal voldoen;
2. Het is de medewerker niet toegestaan om hybride te werken vanuit het buitenland, dit vanwege arbeidsrechtelijke- fiscale- ICT veiligheid- en sociale consequenties;
3. De bijgevoegde RIE checklist is onderdeel van de hybride werken overeenkomst. De RIE wordt opgenomen in het personeelsdossier van de werknemer;
4. Er wordt een bestelgoed van maximaal € 750 netto eenmaal per 7 jaar ter beschikking gesteld voor de inrichting van een ergonomische thuiswerkplek. De werkgever stelt hiervoor een assortiment beschikbaar, welke voldoet aan de Arbonormen. Op basis van fiscale regelgeving is dit enkel mogelijk nadat de hybride werken overeenkomst door zowel de werkgever als de werknemer is ondertekend.;
5. Het assortiment wordt beschikbaar gesteld via een bestelportaal van een externe leverancier waarbij de € 750,- netto als maximaal bestelgoed beschikbaar is. Er kan geen aanspraak worden gemaakt op tegoed wat niet wordt besteed via het bestelportaal;
6. De werknemer ontvangt een laptop met toebehoren en smartphone in bruikleen, indien dit benodigd is voor de functie. De smartphone bij bruikleen beschikt over een maximale databundel per maand;
7. Ook is BYOD mogelijk bij het gebruik van een smartphone;
8. Het is **niet** toegestaan om hybride te werken buiten de beveiligde thuiswerkplek;
9. Het is **niet** toegestaan om bestanden lokaal op een voorziening (USB stick etc.) op te slaan;
10. Het delen van gemeentelijke informatie via commerciële webmail en diensten als dropbox, een privé emailadres, Wetransfer etc. is niet toegestaan;
11. Het is niet toegestaan om derden gebruik te laten maken van de door de werkgever verstrekte voorzieningen;
12. Alle gemeentelijke en BYOD voorzieningen zijn voorzien van Mobile Device Management (MDM) software, waarmee deze bij verlies of diefstal op afstand gewist kunnen worden. Het is niet toegestaan deze software te verwijderen;
13. De werknemer verklaart duidelijke aanwijzingen van de werkgever te hebben gekregen over veilig werken, arbeidsomstandigheden en werkhouding;
14. De werknemer verleent medewerking aan een bezoek van een Arbo of werkplekdeskundige, preventiemedewerker of inspectie SZW indien het noodzakelijk is om werknemers thuiswerkplek te controleren. Dit bezoek kan fysiek of digitaal (via beeldbellen, foto's etc.) zijn; dit wordt bepaald door de bezoekende instantie.

3. Beveiliging en privacy

1. Bij het thuiswerken moet de werknemer zich houden aan de geldende voorschriften uit het privacybeleid in verband met de beveiliging van bedrijfsinformatie en privacy;
2. De werknemer zorgt er voor dat vertrouwelijke, privacygevoelige of bedrijfsinformatie niet voor onbevoegden is in te zien, te horen of digitaal te verkrijgen is;
3. Het is niet toegestaan om op andere wijze via een smartphone SMS, WhatsApp of andere chatfuncties vertrouwelijke informatie uit te wisselen;
4. Het downloaden van software uit niet vertrouwde bronnen, het jail-breaken (softwarebeveiliging doorbreken/omzeilen) of het rooten (ongeeoorloofd toegang krijgen tot het apparaat beheer) van de voorziening is niet toegestaan;
5. Een ieder die werkt met persoonsgegevens houdt zich aan het gemeentelijke privacybeleid;
6. De werknemer meldt zich binnen 24 uur bij de Functionaris Gegevensbescherming (FG) van de werkgever, indien er inzage is geweest door een onbevoegde in vertrouwelijke informatie, bij verlies of diefstal van voorzieningen of documenten. Er is dan mogelijk sprake van een datalek. Bij verlies of diefstal dient er altijd aangifte te worden gedaan bij de politie. Na het melden van het verlies of de diefstal wordt de voorziening door de werkgever op afstand gewist;
7. Niet voldoen aan dit artikel kan resulteren in een sanctie, conform het sanctiebeleid gemeente Vlaardingen.

4. Schade en aansprakelijkheid

De werknemer is verplicht om zorgvuldig om te gaan met materialen, apparatuur en informatie die de werkgever hem ter beschikking heeft gesteld. Schade aan dergelijke bedrijfseigendommen komt voor rekening van de werknemer indien nalatigheid aantoonbaar is.

5. Beëindiging van het hybride werken

1. De werkgever kan de mogelijkheid tot hybride werken beëindigen als:
 - a. De werknemer deze regeling of andere afspraken over het hybride werken niet nakomt;
 - b. De werknemer van functie verandert en hybride werken in zijn nieuwe functie niet mogelijk of niet wenselijk is; of
 - c. er sprake is van andere omstandigheden, waardoor hybride werken volgens de werkgever niet meer mogelijk of wenselijk is.
2. Het thuiswerkmeubilair wordt in bruikleen ter beschikking gesteld. Bij beëindiging van hybride werken zoals genoemd bij artikel 5 lid 1 levert werknemer de daarvoor ter beschikking gestelde voorzieningen in conform de hiervoor geldende procedure.
3. In afwijking van artikel 5 lid 2 kan de werknemer ervoor kiezen het thuiswerkmeubilair welke is aangeschaft via de externe leverancier, over te nemen zodat deze eigendom worden van de werknemer. In dit geval geldt een terugbetalingsregeling over het aanschafbedrag conform onderstaande opsomming:
 - a. Binnen 0 en 1 jaar na levering: 80% terugbetalen.
 - b. Tussen 1 en 2 jaar na levering: 60% terugbetalen.
 - c. Tussen 2 en 3 jaar na levering: 40% terugbetalen.
 - d. Tussen 3 en 4 jaar na levering: 20% terugbetalen.
 - e. Meer dan 4 jaar na levering: 0% terugbetalen.

6. Werkplekinrichting en Arbo

Met het hybride werken neemt de werknemer ook de verantwoordelijkheid voor het op een productieve en verantwoorde manier thuis kunnen werken. De werknemer verklaart voorafgaand aan het hybride werken de instructies van de werkgever tot zich te hebben genomen en te zorgen voor een ergonomisch goede werkplek. Hierbij valt te denken aan:

- (Instelbaar) bureau op de juiste hoogte
- (Instelbare bureau)stoel op de juiste hoogte
- Laphouder
- Toetsenbord en muis
- Goede verlichting

De werknemer controleert aan de hand van de RIE checklist of de werkplek goed is ingericht. De Arbo-coördinator kan hierover adviseren en ondersteunen waar nodig. De aanschaf van voorzieningen die de ergonomisch werkplek ten goede komen, worden aangeschaft na een positief advies door de Arbo-coördinator. Het gaat daarbij alleen om ergonomische voorzieningen op (para) medische basis.

7. ICT en technische voorzieningen

Vanuit de gemeente Vlaardingen wordt aan de werknemers die hybride werken een laptop en toebehoren beschikbaar gesteld. De systemen zijn voor iedereen beschikbaar om op in te loggen vanaf afstand in een beveiligde omgeving.

8. Ingangsdatum en evaluatie

De regeling gaat in zodra het bevoegd gezag dit heeft vastgesteld. Na uiterlijk 1 jaar vindt er een evaluatie plaats.

HRM Vlaardingen aug 2021

Gemeente Vlaardingen



Overeenkomst hybride werken gemeente Vlaardingen

Ondergetekenden

1. de heer/mevrouw (naam) werkzaam bij de gemeente Vlaardingen hierna te noemen 'werknemer'
2. De gemeente Vlaardingen, vertegenwoordigd door haar manager/directeur.....(naam), hierna te noemen 'werkgever'.

Definitie

Hybride werken staat voor het flexibel kiezen van de tijd, locatie en de wijze waarop de werknemer het werk uitvoert.

Uitgangspunten bij deze overeenkomst

- Werknemer is in dienst van werkgever en heeft een arbeidsovereenkomst;
- Werkgever heeft een (mede)verantwoordelijkheid voor de werkplek van haar werknemers, zowel op kantoor als thuis;
- Werkgever maakt met werknemer afspraken over hybride werken;
- Deze overeenkomst geldt als aanvulling op de arbeidsovereenkomst;
- De door werknemer in te vullen bijlage 'RIE arbo werkplekcheck' maakt onderdeel uit van deze overeenkomst.

Afspraken

- De regeling hybride werken (actueel weergegeven in het 'personeelshandboek gemeente Vlaardingen') en de geldende beveiligingsvoorschriften van werkgever, zoals die op het moment van sluiten van deze overeenkomst gelden of op een later tijdstip zullen gelden, maken onderdeel uit van deze overeenkomst.
- Werknemer werkt met ingang van al dan niet gedeeltelijk op een andere locatie dan de gemeentelocaties.
- Er wordt een besteltegoed van maximaal € 750 netto eenmaal per 7 jaar ter beschikking gesteld voor de inrichting van een Arbo technische werkplek thuis. Op basis van fiscale regelgeving is dit enkel mogelijk nadat de hybride werken overeenkomst door zowel de werkgever als de werknemer is ondertekend. De terugbetalingsregeling (art. 5.3) of de bruikleenafspraken (art. 5.2) zijn van toepassing. Werknemer maakt voor de datum uitdiensttreding zo spoedig als mogelijk kenbaar of de versterkte voorzieningen omtrent de Arbo technische werkplek thuis worden terugbetaald cf. art. 5.3 of worden geretourneerd cf. art. 5.2.
- Werknemer is verplicht om zorgvuldig om te gaan met materialen, apparatuur en informatie die werkgever hem ter beschikking heeft gesteld. Schade aan dergelijke bedrijfseigendommen komt voor rekening van werknemer indien nalatigheid aantoonbaar is.

Voor akkoord werknemer:

Voor akkoord werkgever:

Naam:

Naam:

Datum:

Datum:

Handtekening:

Handtekening: