

Werktijdenregeling WerkSaam Westfriesland

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien de instemming van de ondernemingsraad van WerkSaam Westfriesland van 18 oktober 2022;

gelet op:

- artikel 23 van de gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland;

overwegende dat:

- WerkSaam heeft gekozen voor de principes van het nieuwe werken, dat wil zeggen dat werknemers tijd- en plaats onafhankelijk werken.
- Werknemers ook op andere plaatsen dan thuis of op kantoor kunnen werken.
- De grenzen worden bepaald in overleg met de leidinggevende, waarbij de nadruk in de afspraken meer op de te behalen resultaten zal liggen.

b e s l u i t :

de **Werktijdenregeling WerkSaam Westfriesland** te wijzigen. De tekst na wijziging is als volgt:

Artikel 1. Reikwijdte en grenzen

Deze regeling is van toepassing op de staf- en leidinggevende medewerker van WerkSaam Westfriesland, die de cao SGO (Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties) volgt.

Artikel 2. Principes

- Bij de uitvoering van de werkzaamheden is het aan de werknemer om zelf zijn werkuren bij te houden. Op basis hiervan kan hij zo nodig verantwoording afleggen en kan er aanleiding zijn om afspraken bij te stellen.
- De arbeidstijdenwet en Arbowet blijven van toepassing en de werkgever blijft verantwoordelijk voor de naleving hiervan.
- Plannen en afspraken maken is regel; het is belangrijk om van elkaar te weten wanneer je bereikbaar en/of beschikbaar bent.
- Vaste momenten in de week waarbij iedereen samen komt voor kennisdeling en afstemming zijn noodzakelijk.

Artikel 3. Arbeidsduur en werktijden

- In de cao SGO is de maximale arbeidsduur van 1836 uur per jaar vastgelegd. Dat geeft ruimte om de gemiddeld 36-urige werkweek flexibel in te vullen in het tijd- en plaats onafhankelijk werken.
- De werknemer kan er zelf voor kiezen om buiten het dagvenster van de cao SGO (maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 22.00 uur) te werken, mits dat past in de functie.
- Van uitbetaling van een overwerkvergoeding kan alleen sprake zijn als daar vooraf afspraken over gemaakt zijn met de leidinggevende.
- Het opbouwen van compensatieverlof is in principe niet mogelijk, daar HNW (Het Nieuwe Werken) immers voldoende flexibiliteit biedt om de werktijden naar behoefte aan te passen.
- Slechts in uitzonderingssituaties en in overleg met de leidinggevende kan afgeweken worden van deze lijn.
- Een eventueel compensatietegoed vervalt per 31 december, er kunnen geen compensatie uren meegenomen worden naar het volgend jaar.

Artikel 4. Doelgroep

- Uitgangspunt is dat elke werknemer in aanmerking komt voor tijd- en/of plaats onafhankelijk werken, mits het werk het toelaat.

2. Voor de volgende situaties is tijd- en/of plaats onafhankelijk werken niet, niet goed of slechts onder bepaalde voorwaarden mogelijk:
 - a. als de taken gekoppeld zijn aan vaste openingstijden voor cliënten, klanten of bedrijfstijd;
 - b. als er een noodzakelijke bezetting moet zijn om de dienstverlening te garanderen;
 - c. als er voor de taken locatie gebonden voorzieningen nodig zijn;
 - d. als het grootste deel van het werk in fysieke samenwerking met collega's is.

Artikel 5. Voorwaarden

1. Er bestaat de mogelijkheid om buiten kantoor en kantoor tijden in te kunnen loggen op het bedrijfsnetwerk.
2. Iedere afdeling is bereikbaar tijdens de openingstijden.
3. Er is apparatuur beschikbaar hebben zoals laptops en telefoons waarmee werknemers zowel op kantoor als daarbuiten goed kunnen werken.

Artikel 6. Hardheidsclausule

De directeur beslist in gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet.

Artikel 7. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze gewijzigde regeling treedt in werking op 1 januari 2023.
2. Deze gewijzigde regeling wordt aangehaald als 'Werktijdenregeling WerkSaam Westfriesland'.

Vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 10 november 2022.

*De voorzitter,
S.C.F. Visser-Botman*

*De directeur,
M.J. Dölle*