

## **Uitgangspunten personele consequenties samenwerking Purmerend-Beemster**

De Raad van de Beemster heeft bij het besluit tot samenwerking in september 2012 gevraagd om nader inzicht in de wijze waarop de personele consequenties voor medewerkers van Beemster worden opgevangen. Deze notitie geeft aan hoe de eerste verkenningen uitpakken en welke maatregelen genomen worden om de zorgvuldige omgang met medewerkers te kunnen waarborgen.

Belangrijk uitgangspunt daarbij is dat Beemster en Purmerend zich samen actief op zullen stellen mensen van werk naar werk te begeleiden. Ook onderstaande uitspraak uit het document 'Uitwerking op hoofdlijnen' is hierbij leidend.

*De overdracht van werk met de daarbij behorende uitvoeringskosten staat in relatie tot overgang van formatie. Dit betekent dat kan worden gesproken over een evenredige verhouding tussen genoemde componenten, zowel vanuit Beemsters als vanuit Purmerends perspectief.*

Allereerst is de huidige personele bezetting van de gemeente Beemster geïnventariseerd op formatieniveau. De uitkomsten van deze inventarisatie zijn gezet naast de taakgebieden bij Purmerend. Op basis van de informatie die op dit moment voorhanden is, is een **zeer globale** inschatting gemaakt van de mogelijkheden van overgang van formatie van Beemster naar Purmerend. Deze zeer globale verkenning laat zien dat naar verwachting voor 80% van de formatie overgang naar Purmerend mogelijk is.

Dat betekent dat extra inspanningen vanuit beide gemeenten noodzakelijk zijn om de zorg voor medewerkers goed in te vullen. Beemster en Purmerend zullen daartoe in de komende tijd diverse maatregelen en activiteiten ontwikkelen, die vormgeven aan deze zorg. Verderop in deze notitie wordt daar aandacht aan besteed.

De wijze waarop wij omgaan met de gevolgen voor medewerkers van de besluiten rondom de ambtelijke samenwerking met Purmerend, zijn gebaseerd op een zorgvuldige omgang met medewerkers en zijn in lijn met de huidige ontwikkelingen met betrekking tot de veranderende rol van de overheid in de samenleving (zie de nieuwe CAO voor gemeenten) en de daarbij passende vernieuwende kijk op het actief werkgever-werknemerschap.

### **Relevante beweging binnen de overheid:**

- Actief werkgever- en werknemerschap;
- De dialoog tussen leidinggevende en medewerker is voorwaardelijk;
- Zelfbewuste en professionele medewerkers. Hierbij past verantwoordelijkheid van de medewerker voor de eigen inzetbaarheid.
- Slimmer werken en verbeteren arbeidsproductiviteit;
- Innovatief en experimenteel werken;
- Ruimte voor maatwerk en diversiteit;
- Ruimte voor talentontwikkeling en professionalisering;
- Aanstelling in algemene dienst.

### **Bovenstaande uitgangspunten leiden tot de volgende uitspraken:**

- Op het moment van indiensttreding bij de gemeente Purmerend genieten de medewerkers van Beemster dezelfde rechtsbescherming en rechtspositie als medewerkers van de gemeente Purmerend. Medewerkers die geplaatst worden op een functie in Purmerend krijgen direct een vast dienstverband.

- De anciënniteit (arbeidstijd doorgebracht in dienst van Beemster) telt door. Dit betekent dat het aantal opgebouwde dienstjaren in Beemster wordt overgenomen door Purmerend als ware het in Purmerend opgebouwde dienstjaren.
- De rechtspositieregelingen van de gemeente Purmerend zijn onverkort van toepassing behoudens reeds geldende geformaliseerde persoonsgebonden arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in het persoonsdossier van de medewerker Beemster.
- In Beemster andersluidende arbeidsvoorwaarden worden geharmoniseerd danwel afgebouwd conform de afspraken die hierover in het sociaal plan worden opgenomen.
- Over hogere en/of lagere inschaling worden afspraken gemaakt in het nog af te sluiten Sociaal Plan:
- Er worden activiteiten ontwikkeld en aangeboden die zowel de werkgever als de werknemer in staat stellen de mogelijkheden voor begeleiding van werk naar werk optimaal te benutten
- Purmerend heeft een inspanningsverplichting om optimaal plaatsingsmogelijkheden te bieden, waar voor Beemster een inspanningsverplichting geldt voor de facilitering van medewerkers in dit proces;
- In de periode vóór de overplaatsingsdatum (1-1-2014) wordt actief verkend welke mogelijkheden benut kunnen worden om Beemster medewerkers in Purmerend te plaatsen;
- Beemster medewerkers hebben voorrang op externen bij vacatures;
- Zij worden bij een sollicitatie altijd uitgenodigd voor een gesprek;

**Wanneer er geen plaatsingsmogelijkheid in Purmerend is voor individuele medewerkers:**

- Worden deze medewerkers van werk naar werk begeleid;
- De formele verantwoordelijkheid voor deze medewerkers blijft bij Beemster;
- Gezamenlijk wordt uitvoering gegeven aan de verantwoordelijkheid om medewerkers optimale mogelijkheden te bieden om van werk naar werk te gaan.

**Flankerend beleid wordt verder uitgewerkt in het sociaal plan en gaat over:**

- Maatregelen om enerzijds de kwaliteit van een medewerker te bevorderen en anderzijds de flexibiliteit en mobiliteit tot stand te brengen die nodig is om medewerkers van werk naar werk te begeleiden;
- In het sociaal plan worden afspraken gemaakt over het budget voor de re-integratiekosten;
- Mogelijke maatregelen zijn
  - loopbaanoriëntatie
  - scholing, training en opleiding;
  - detachering, collegiale doorlening, stage of werkervaring opdoen buiten de gemeentelijke organisatie;
  - begeleiding en coaching in een nieuwe functie;
  - faciliteiten voor sollicitaties;
  - faciliteiten bij ontslag op eigen verzoek;
  - outplacement.

Om dit samenwerkingsproces optimaal te laten verlopen, werken Beemster en Purmerend vanuit vertrouwen en met gevoel van gedeelde verantwoordelijkheid met elkaar samen.