



Convenant personeel

Inzake de samenvoeging van de gemeenten Haarlemmerliede & Spaarnwoude en Haarlemmermeer

1. Inleiding

De gemeenten Haarlemmerliede en Spaarnwoude en Haarlemmermeer hebben afgesproken om over te gaan tot een gemeentelijke samenvoeging waarmee zij per 1 januari 2019 één gemeente vormen. Hiertoe wordt een herindelingsontwerp opgesteld, die op 13 december 2016 ter besluitvorming aan de gemeenteraden wordt voorgelegd. Beide gemeenten hebben uitgesproken het proces van overgaan van personeel zo efficiënt mogelijk en zo min mogelijk belastend voor organisatie en bestuur uit te willen voeren.

In de aanloop naar deze samenvoeging is door de stuurgroep Herindeling besloten om, vooruitlopend op de samenvoeging per 1 januari 2019, al per 1 januari 2018 één gezamenlijke werkorganisatie te vormen. Hierbij worden alle medewerkers van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude per 1 januari 2018 opgenomen in de organisatie van de gemeente Haarlemmermeer, door aanstelling in dienst van Haarlemmermeer. De beide gemeenten blijven per 1 januari 2018 bestuurlijk zelfstandig en houden hun eigen college van B&W en gemeenteraad. Raad en college van Haarlemmerliede en Spaarnwoude maken per 1 januari 2018 gebruik van het ambtelijk apparaat van Haarlemmermeer.

Per 1 januari 2019 worden de huidige gemeenten Haarlemmermeer en Haarlemmerliede en Spaarnwoude opgeheven en ontstaat een nieuwe gemeente. Op dat moment gaan alle medewerkers van Haarlemmermeer, ingevolge de Wet algemene regels herindeling (Wet arhi), over in dienst van de nieuwe gemeente in dezelfde rang, op dezelfde voet en ook in dezelfde rechtstoestand als op de dag, voorafgaande aan die datum, voor hen golden. Alle medewerkers van Haarlemmermeer ontvangen hierover een bericht met de aankondiging dat men in de nieuwe gemeente wordt herbenoemd.

De nieuwe gemeente neemt na de datum van herindeling een besluit over de indiensttreding van elke medewerker bij de nieuwe gemeente. Dit formele aanstellingsbesluit geldt voor iedere medewerker, die op 31 december 2018 in dienst is van de gemeente Haarlemmermeer en voor wie het dienstverband per 1 januari 2019 bij Haarlemmermeer zou zijn voortgezet indien er geen samenvoeging zou zijn geweest.

Het gevolg van één gezamenlijke werkorganisatie per 1 januari 2018 is dat er op korte termijn helderheid dient te zijn hoe de ontslagverlening en indiensttreding verloopt, op welke functies medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude in de organisatie van Haarlemmermeer kunnen worden geplaatst en daarnaast hoe met de verschillen in arbeidsvoorwaarden wordt omgegaan.

Op 13 oktober 2016 zijn in de projectgroep Herindeling uitgangspunten en kaders vastgesteld voor de overgang van het personeel van Haarlemmerliede en Spaarnwoude. Deze zijn in dit convenant vastgelegd en nader uitgewerkt. Doel hiervan is om duidelijkheid te scheppen over de wijze waarop er wordt omgegaan met personele en organisatorische gevolgen, om de overgang van personeel zo soepel mogelijk te laten verlopen. Het betreft de intentie van werkgeverszijde. Dit convenant wordt aangegaan door de colleges en voor wat betreft de griffie dient de instemming van de raden te worden verkregen.

Het convenant is vervolgens het uitgangspunt voor het overleg tussen werkgever en werknemer in het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) over het sociaal plan. Indien er naar aanleiding van de wens een gezamenlijke werkorganisatie te vormen wijzigingen volgen in de geldende arbeidsvoorwaarden van Haarlemmermeer, dan worden deze ter instemming voorgelegd aan het Georganiseerd Overleg (GO) van Haarlemmermeer. Het sociaal plan draagt bij aan een zorgvuldige en transparante besluitvorming op het personele gebied. Hierin zijn de spelregels opgenomen over het proces van formele plaatsing en, voor zover nodig, rechtspositionele afspraken.

2. Doelgroep afspraken

De functie en rechtspositie van de medewerkers van Haarlemmermeer ondergaan (nagenoeg) geen wijziging als gevolg van de totstandkoming van de gezamenlijke werkorganisatie per 1 januari 2018. Indien als gevolg van de indiensttreding van medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude dit voor medewerkers van Haarlemmermeer tot een herschikking van taken leidt, zal deze herschikking er niet toe leiden dat functies bij Haarlemmermeer meer dan licht wijzigen.

Al het personeel van Haarlemmerliede en Spaarnwoude (in vast of tijdelijk ambtelijk dienstverband per 1 januari 2017 bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude) wordt opgenomen in de organisatie van Haarlemmermeer. Er zullen bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude en Haarlemmermeer geen gedwongen ontslagen vallen als gevolg van deze totstandkoming van een gezamenlijke werkorganisatie per 1 januari 2018 en de herindeling per 1 januari 2019, behoudens wat in de Wet arhi staat over specifieke functies (burgemeester/secretaris/griffier). Indien secretaris en griffier van Haarlemmerliede en Spaarnwoude conform de wet arhi een verzoek indienen bij Gedeputeerde Staten om per 1 januari 2018 dan wel per 1 januari 2019 over te gaan in een andere functie in de gemeente Haarlemmermeer dan wel de nieuwe gemeente en zodra Gedeputeerde Staten het verzoek hebben ingewilligd, zal het sociaal plan ook op hen van toepassing zijn. De huidige colleges en raden hebben de intentie om het nieuwe college en de nieuwe raad voor te stellen de gemeentesecretaris en griffier van Haarlemmermeer te benoemen tot secretaris en griffier van de nieuwe gemeente.

Haarlemmerliede en Spaarnwoude zal, indien nodig, vacante functies alleen tijdelijk invullen, geen nieuw tijdelijk dienstverband aanbieden langer dan tot 1 januari 2018 en zal tijdelijke dienstverbanden niet omzetten naar een vast dienstverband tenzij sprake is van een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef.

Dit convenant is niet van toepassing op medewerkers die werkzaam zijn bij of in de huidige samenwerkingsverbanden die Haarlemmerliede en Spaarnwoude heeft. De medewerkers bij die samenwerkingsverbanden die werkzaamheden verrichten ten behoeve van Haarlemmerliede en Spaarnwoude, treden niet in het kader van deze samenvoeging in dienst bij Haarlemmermeer.

3. Zorgvuldig en transparant proces

Partijen beogen een zorgvuldig en transparant proces, een proces dat zo efficiënt mogelijk is en zo min mogelijk belastend is voor organisatie en bestuur.

Een zorgvuldig en transparant proces wordt bereikt door de te ondernemen stappen én op te leveren stukken in gezamenlijk overleg tussen beide gemeenten tot stand te laten komen. Er zal regelmatig over de voortgang worden gecommuniceerd, zowel aan de medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude als aan de medewerkers van Haarlemmermeer. Het proces is transparant door heldere besluitvorming die is vastgelegd in documenten, zodat duidelijk is op welke gronden besluiten tot stand zijn gekomen. Daarnaast wordt in dit proces van samenvoeging gestreefd de administratieve last en uitvoeringskosten voor beide gemeenten zo laag mogelijk te houden.

4. Rechtspositie Haarlemmerliede en Spaarnwoude

De medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude gaan zonder voorbehoud over naar de nieuwe organisatie. Haarlemmerliede en Spaarnwoude neemt een besluit welke functies op 1 januari 2018 bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude vervallen. Alle medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude waarvan de functie per 1 januari 2018 bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude in verband met deze samenvoeging vervalt, worden geplaatst in de organisatie van Haarlemmermeer en vanaf deze datum hebben alle medewerkers een gelijkwaardige rechtspositie. Bij de overgang neemt elke medewerker het aantal opgebouwde dienstjaren bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude mee.

Bij de overgang van het personeel is er geen sprake van boventaligheid als gevolg van de totstandkoming van de gezamenlijke werkorganisatie per 1 januari 2018 en de herindeling per 1 januari 2019. Medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude nemen hun formatie alsmede de financiële middelen mee naar Haarlemmermeer. Onder financiële middelen dient te worden verstaan alle kosten verbonden aan het in dienst hebben van personeel. De formatie die overkomt van Haarlemmerliede en Spaarnwoude zal niet als gevolg van de overgang naar Haarlemmermeer als bovenformatief of boventalig worden aangeduid. Bij toekomstige wijzigingen in het personeelsbestand van Haarlemmermeer nemen de medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude en Haarlemmermeer een gelijkwaardige positie is.

Haarlemmerliede en Spaarnwoude draagt zorg voor overdracht van een actueel en bijgewerkt personeelsdossier.

5. Organisatiestructuur Haarlemmermeer

De organisatie van Haarlemmermeer (inclusief besturings- en dienstverleningsconcept) wijzigt niet fundamenteel als gevolg van deze samenvoeging. Ten behoeve van de organisatorische ophanging wordt aan de hand van de over te dragen taken bezien bij welk cluster de taken zullen worden ondergebracht en welke functies en/of aanvullende formatie ontstaan bij het ontvangende cluster/team. Aangesloten wordt op de bestaande functieopbouw van Haarlemmermeer (en bijbehorende functieschaal). In enkele gevallen kan door herschikking van taken mogelijk sprake zijn van een lichte wijziging in de bestaande functies van Haarlemmermeer.

Er wordt rekening gehouden met het bedienen van het college en de gemeenteraad van Haarlemmerliede en Spaarnwoude in de periode 1 januari 2018 tot 1 januari 2019.

Er komen werkzaamheden van Haarlemmerliede en Spaarnwoude over naar Haarlemmermeer die Haarlemmermeer inmiddels heeft uitbesteed. Tijdens het plaatsingsproces zal het onderzoek naar de mogelijkheden voor plaatsing van de medewerkers die de betreffende werkzaamheden uitvoeren, onderdeel uitmaken van maatwerk, waarbij alle opties worden betrokken en rekening houdend met eerder genoemde uitgangspunten.

6. Plaatsingsproces

Het plaatsingsproces kent verschillende fasen:

1a) Organisatorische verkenning

Bekeken wordt welke taken overkomen, hoe dit past in de organisatie(ontwikkeling) Haarlemmermeer, welke kansen zich voordoen en hoe de extra accenten van Haarlemmerliede en Spaarnwoude (bijvoorbeeld gebied, projecten, servicepunt) geborgd worden in de nieuwe organisatie.

Hierbij wordt ook aandacht besteed aan de wijze waarop het college en de gemeenteraad van Haarlemmerliede en Spaarnwoude worden bediend in de periode van 1 januari 2018 tot 1 januari 2019. Daarnaast is er aandacht voor de tijdelijke extra taken - als gevolg van de samenvoeging -ontstaan bij Haarlemmermeer, zoals het ontvlechten en inbedden van diverse samenwerkingsverbanden, het harmoniseren van beleid en het voeren van afzonderlijke administraties.

Tevens wordt in verkennende zin, op basis van de functietakenpakketten van Haarlemmerliede en Spaarnwoude, geïntariseerd op welke mogelijke plaats(en) de medewerkers Haarlemmerliede en Spaarnwoude ingepast kunnen worden (binnen de functieopbouw van Haarlemmermeer). Daarbij wordt ook bekeken waar in meer of mindere mate organisatorisch behoefte is aan formatie. De plaatsingscommissie ontvangt deze organisatorische verkenning als input voor het plaatsingsproces. De peildatum voor het takenpakket van de medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude, dat als basis dient voor de inpassing bij Haarlemmermeer, is 1 januari 2017.

1b) Verkenning door de medewerkers Haarlemmerliede en Spaarnwoude

Medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude worden gefaciliteerd in het kennismaken met de verschillende onderdelen van de organisatie Haarlemmermeer. Om zich een beeld te vormen over de organisatie, verschillende clusters en mogelijke functie(s) waar de werkzaamheden het meest op aansluiten, laat Haarlemmermeer de medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude gericht kennis maken met de betreffende cluster(s). Bijvoorbeeld door een paar dagen binnen het beoogde cluster bij Haarlemmermeer te werken. Op deze wijze raken de medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude meer thuis en verbonden met Haarlemmermeer. Ook krijgen de medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude inzicht in de vacatures bij Haarlemmermeer en waar in de nabije toekomst vacatures zullen ontstaan als gevolg van natuurlijk verloop.

2) Individueel gesprek met plaatsingscommissie

Alle medewerkers Haarlemmerliede en Spaarnwoude worden uitgenodigd voor een gesprek met de plaatsingscommissie. Het gesprek is bedoeld om de medewerkers Haarlemmerliede en Spaarnwoude kenbaar te laten maken waar hun belangstelling (interesse) naar uit gaat en eventueel welke plaats(en) zij zelf denken dat passend kan dan wel kunnen zijn. Dit is geen sollicitatiegesprek maar bedoeld om maximaal ruimte te bieden voor een informeel gesprek op maat en individuele aandacht te bieden in het plaatsingsproces.

Het uiteindelijke besluit tot plaatsing zal worden genomen met inachtneming van hetgeen de medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude in dit gesprek naar voren heeft gebracht, de vergelijking van de functie bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude en de functie(s) bij Haarlemmermeer, de organisatorische behoefte bij Haarlemmermeer en alle overige van belang zijnde feiten en omstandigheden.

Voorafgaand aan de gesprekken ontvangen medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude het huidige functieboek van Haarlemmermeer en zijn zij geïnformeerd over de functies bij Haarlemmermeer. Aan de hand van deze informatie en de eerdere kennismaking met de clusters,

kunnen medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude bij de plaatsingscommissie aangeven wat zij de meest gereede plaatsing vinden.

3) Voorgenomen en definitieve plaatsing

De plaatsingscommissie doet een voorstel tot plaatsing, in de vorm van een plaatsingsplan, dat wordt vastgesteld door het college van Haarlemmermeer.

- a) Elke medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude ontvangt van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude een statusbrief met daarin een voornemen tot beëindiging van het dienstverband bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude, de huidige rechtspositionele aanspraken, zijnde de vertrekstatus.
- b) Elke medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude ontvangt van de gemeente Haarlemmermeer een voornemen tot plaatsing bij Haarlemmermeer, inclusief ontvangststatus (indiensttreding, plaatsing en daarmee samenhangende maatregelen).
- c) De betreffende medewerker kan zijn/haar zienswijze geven op het voorgenomen ontslag- en plaatsingsbesluit. Heeft een medewerker bedenkingen tegen de plaatsing bij Haarlemmermeer dan wel het ontslag bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude dan zal de plaatsingscommissie worden gevraagd advies uit te brengen.
- d) Het college van Haarlemmermeer neemt, na de stuurgroep gehoord te hebben, een besluit, met inachtneming van de bedenkingen en het advies van de plaatsingscommissie. Het plaatsingsbesluit staat open voor bezwaar en beroep. Haarlemmerliede en Spaarnwoude neemt met inachtneming van een eventuele zienswijze van de medewerker een ontslagbesluit.

De bezwarencommissie is de reguliere bezwarencommissie van Haarlemmermeer, bestaande uit externe leden en is paritair samengesteld (werknemers- en werkgeversvertegenwoordiger en een onafhankelijk voorzitter).

4) Implementatie

Er volgt een zorgvuldige, correcte administratieve afhandeling van het plaatsingsproces, gezamenlijk door P&O c.q. HRM van beide gemeenten te verzorgen en af te stemmen. Er volgt een programma zodat medewerkers Haarlemmerliede en Spaarnwoude een goede introductie krijgen in de nieuwe organisatie en zich welkom voelen.

7. Plaatsingscriteria

Voor alle medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude is een formatieve plek in de organisatie van Haarlemmermeer, met inachtneming van hetgeen hierboven is overwogen over maatwerk indien de door Haarlemmerliede en Spaarnwoude over te dragen werkzaamheden door Haarlemmermeer zijn uitbesteed. Er is geen sprake van onderscheid tussen medewerkers binnen Haarlemmerliede en Spaarnwoude of tussen Haarlemmerliede en Spaarnwoude en Haarlemmermeer.

Uitgangspunt is dat alle medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude in dit plaatsingsproces geplaatst worden op een passende functie. Onder een passende functie wordt hier verstaan een functie die doorgaans qua functieschaal gelijk is, dan wel hoger kan liggen of eventueel maximaal één schaal lager. Het betreft een functie op hetzelfde en eventueel aanpalende vakgebied(en)/ werkterrein(en) als in (hoofdbestanddelen van) het huidige takenpakket binnen Haarlemmerliede en Spaarnwoude, die voor de betreffende ambtenaar op basis van persoonlijke omstandigheden (werk- en denkniveau, opleiding, ervaring, competenties) aangeboden kan worden. De medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude volgt hierbij zoveel mogelijk zijn/haar hoofdtaken. Hoofdtak wordt niet nader gedefinieerd in een percentage van de totale werktijd, want de medewerker Haarlemmerliede en Spaarnwoude kan meerdere hoofdtaken combineren.

Bij meerdere potentiële plekken waarop geplaatst kan worden op een passende functie, houdt de plaatsingscommissie eerst rekening met de organisatorische behoefte en daarna met personele belangstelling. De organisatorische behoefte is hier van groter gewicht dan de personele belangstelling.

Indien geen passende functie is te vinden binnen de functieopbouw Haarlemmermeer kan de ambtenaar geplaatst worden op een geschikte functie. Dit is een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen. Werkgever en werknemer spannen zich beiden in om een passende of geschikte functie te vinden en te accepteren.

8. Plaatsingscommissie

Voor een transparant plaatsingstraject wordt een plaatsingscommissie in het leven geroepen. De plaatsingscommissie heeft tot taak advies uit te brengen aan het college van Haarlemmermeer over de plaatsing van de medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude bij Haarlemmermeer. Deze bestaat uit interne vertegenwoordigers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude (gemeentesecretaris) en Haarlemmermeer (clustermanager HRM of haar vervanger), een lid namens de Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) en aangevuld met enkele interne en/of externe P&O adviseurs, ter ondersteuning (ambtelijk secretaris) en advisering van de commissie (op gebied rechtspositie en functie-indelingen).

Het plaatsingsplan is het voorstel over de personele invulling in de organisatie van Haarlemmermeer per 1 januari 2018. Het plan bestaat uit een overzicht van functies. De functies zijn voorzien van onder andere functiebenamingen (volgens Hay-methode voor functiewaardering), formatieve omvang, toepasselijke functietypering/-profiel en dergelijk. Het plaatsingsplan wordt door de plaatsingscommissie opgesteld ná de organisatorische verkenning en ná de gevoerde individuele gesprekken met medewerkers.

9. Arbeidsvoorwaarden

Na de samenvoeging zijn op alle medewerkers van de gemeente Haarlemmermeer de arbeidsvoorwaarden van toepassing, die op dat moment van kracht zijn bij de gemeente Haarlemmermeer. Indien nodig worden in een sociaal plan aanvullende afspraken gemaakt over garanties voor medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude.

Bij plaatsing in een functie in de organisatie van Haarlemmermeer behoudt de medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude het recht op het salaris en het salarisperspectief (inclusief uitloopschaal, ook als deze nog niet is toegekend) zoals deze voor hem/haar golden in de functie die hij/zij vervulde op de dag voorafgaande aan de datum van de indiensttreding in de nieuwe organisatie 1 januari 2018. Het verschil dat kan ontstaan tussen de oude functie bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude en een eventueel nieuwe lager gewaardeerde functie bij Haarlemmermeer wordt aangemerkt als structurele garantietoelage zoals bedoeld in artikel 3:15 CAR.

Plaatsing op een passende functie - met een (grotendeels) gelijkwaardig takenpakket bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude - waarvoor bij Haarlemmermeer een hogere salarisschaal geldt, betekent dat deze functieschaal na effectuering van de plaatsing wordt toegepast op de medewerker Haarlemmerliede en Spaarnwoude.

Indien aan de functie waarin de medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude bij Haarlemmermeer wordt geplaatst een hogere salarisschaal is verbonden is het uitgangspunt dat een eerder toegekende persoonsgebonden toelage en/of garantietoelage (bijvoorbeeld als gevolg van een uitloopschaal) of het uitzicht op de uitloopschaal komt te vervallen. Er worden geen nieuwe uitloopschalen toegekend bovenop een eventueel nieuwe, hogere functieschaal.

Er wordt een (secundaire) arbeidsvoorwaardenvergelijking gemaakt, die extern wordt getoetst door Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN). Daarbij wordt betrokken het verschil in reiskostenregelingen en wordt de haalbaarheid onderzocht of de reiskostenregeling van Haarlemmermeer aangepast kan worden.

Indien de vergelijking van arbeidsvoorwaarden daar aanleiding toe geeft kunnen ten aanzien van deze punten in het sociaal plan aanvullende afspraken worden gemaakt. Bijvoorbeeld door inachtneming van een overgangperiode of een afkoop ineens. Streven is om bij de plaatsing per 1 januari 2018 zo min mogelijk afwijking van de vigerende arbeidsvoorwaarden bij Haarlemmermeer te doen ontstaan.

10. Mobiliteitsbeleid

Alle medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude worden gefaciliteerd in hun mobiliteit door een goede kennismaking met onderdelen van Haarlemmermeer, (de mogelijkheid van) een gesprek met de plaatsingscommissie en een goed kennismakingsprogramma met de nieuwe organisatie. Tevens wordt een eenmalig door Haarlemmerliede en Spaarnwoude (extra) ontwikkelbudget beschikbaar gesteld voor alle individuele medewerkers Haarlemmerliede en Spaarnwoude ten laste van het frictiebudget dat door het Rijk beschikbaar is gesteld ten behoeve van deze samenvoeging. Dit ontwikkelbudget kan worden aangewend voor opleiding, training en coaching in de periode 2017 en/of 2018. De hoogte ervan wordt bepaald in het sociaal plan.

Medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude kunnen, indien en zodra Haarlemmermeer hierover overeenstemming bereikt met de OR, parallel aan het plaatsingsproces op basis van gelijkwaardigheid solliciteren op interne vacatures Haarlemmermeer. Indien dit vóór 1 januari 2018 ertoe leidt dat de medewerker (in vaste dienst of met tijdelijk dienstverband bij wijze van proef) van Haarlemmerliede en Spaarnwoude kan worden benoemd dan is sprake van een detacheringsovereenkomst om de rechtspositie van de medewerker te borgen.

Beide gemeenten dragen zorg voor de continuïteit van de dienstverlening in Haarlemmerliede en Spaarnwoude als gevolg van (tussentijdse) overgang van medewerkers naar Haarlemmermeer. Dit wordt op individuele basis per geval bekeken. Zo kan een ontstane vacature bij één van beide gemeenten tijdelijk worden ingevuld, worden vrijgehouden of beschikbaar gehouden, of via detachering worden ingevuld met afspraken hoe de (achterblijvende) dienstverlening wordt opgevangen/ingevuld. Uitgegaan wordt van een gezamenlijke inspanning van beide gemeenten, rekening houdend met elkaars dienstverlening.

In het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) kan mogelijkerwijs nog worden gesproken over een vrijwillige vertrekregeling.

Ten slotte wordt een frictiebudget vastgesteld en gehanteerd om mogelijke knelpunten rondom de inpassing van de medewerkers te voorkomen dan wel op te lossen. De werkgroep P&O zal een voorstel doen over de benodigde middelen en de kosten die ten laste van het frictiebudget komen.

11. Hardheidsbepaling

In gevallen waarin toepassing van uitgangspunten leidt tot een onbillijke situatie voor de medewerker, kan hiervan worden afgeweken in een voor de medewerker gunstige zin.

In gevallen waarin het convenant (en uit te werken sociaal plan) niet voorziet, wordt een oplossing gerealiseerd door de colleges, waarbij de plaatsingscommissie advies wordt gevraagd over mogelijke oplossingsrichtingen.

In het sociaal plan wordt deze hardheidsbepaling opgenomen.

Vastgesteld collegevergadering van Haarlemmerliede en Spaarnwoude op

de gemeentesecretaris, de burgemeester,

Fred Koot

Pieter Heiligers

Vastgesteld in de gemeenteraad van Haarlemmerliede & Spaarnwoude,

.....

.....

.....

.....

Vastgesteld in de collegevergadering van Haarlemmermeer op

de gemeentesecretaris, de burgemeester,

Carel Brugman

Theo Weterings

Vastgesteld in de gemeenteraad van Haarlemmermeer,

.....

.....

.....

.....