TwynstraGudde

CONCEPT

Verslag

Bijeenkomst	Raadsinformatiebijeenkomst Herindelingsproces Barneveld-Scherpenzeel
Plaats	Microsoft Teams
Datum	18 februari 2021

Vragen en antwoorden

1. **Is er ook een zware variant van herindelingen, naast de lichte variant die in de presentatie genoemd is?**
   Daarmee wordt waarschijnlijk de normale variant bedoeld.

2. **Hoe gaat de harmonisering van beleid in zijn werk?**
   Harmonisatie is één van bouwstenen van een herindeling, die veel tijd in beslag neemt. Indien de fusiepartner niet bereid is mee te werken, wordt het lastig om vooraf te harmoniseren. Gelukkig biedt de wet de mogelijkheid om tot 2 jaar na de herindeling te harmoniseren. Indien de fusiepartners wel samen willen werken, is het van belang om zo snel mogelijk te harmoniseren: het is zowel voor de medewerkers van de gemeenten als de inwoners namelijk moeilijk uitlegbaar dan wel moeilijk werkbaar als er verschillende regels en verschillend beleid naast elkaar bestaan.

3. **Wat kan je doen rondom de nieuwe organisatie en medewerkers?**
   Als de fusiepartners het met elkaar eens worden dat er in de voorbereidingsfase investeringen gedaan kunnen worden, kan er begonnen met de inrichting van de nieuwe organisatie. Indien er echt geen investeringen gedaan kunnen worden, wordt het erg lastig om te beginnen met de inrichting van de nieuwe organisatie.

4. **Wanneer wordt de Ondernemingsraad betrokken in het proces? Wanneer kunnen de raadsleden bijvoorbeeld met de voorzitter en/of leden van de Ondernemingsraad spreken?**
   Het is goed om een OR zo snel mogelijk te betrekken bij de voorbereidingen van een herindeling. Bij het wettelijke spoor is de rol niet zo groot. Bij de samenvoeging van de organisaties heeft de OR wettelijk gezien wel een belangrijke rol. Het bijpraten kan al vanaf het begin gebeuren, vanaf het maken van een plan van aanpak kan de meer formele rol ingevuld worden.

5. **Het is begrijpelijk dat er onzekerheid is voor ambtenaren in zowel Barneveld als Scherpenzeel. Klopt de aanname dat het erg lastig is om zekerheid te bieden?**
   De zekerheid van een huidige rechtspositie is er altijd voor ambtenaren, mocht een herindeling niet doorgaan. Als het gaat om de inrichting van de nieuwe organisatie kan daar prima over gesproken worden. Het is zelfs mogelijk om een plaatsingsprocedure uit te voeren uit te voeren voordat het besluit onherroepelijk is zodat medewerkers ook tijdig weten waar ze in de nieuwe situatie aan toe zijn.

6. **Is dit alleen zo bij een lichte samenvoeging?**
   Zowel bij een normale als lichte samenvoeging gaan alle medewerkers mee naar de nieuwe gemeente, onder de voorwaarden die worden afgesproken met de medezeggenschap. Als één van de fusiepartners niet

meewerkt en niet wil meedenken over het overgaan van medewerkers naar de nieuwe gemeente, wordt het erg lastig om de 'landing' van de medewerkers in de nieuwe organisatie te bepalen.

7. **Hoe verhoudt zich dit tot de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren?**
   Deze wet is sinds 2020 van kracht. Hieruit volgen andere consequenties voor de rechtspositie van ambtenaren, de situatie wordt in ieder geval niet meer onzeker voor de ambtenaren. In het land wordt nog gezocht hoe om te gaan met deze wet in het kader van gemeentelijke herindelingen.

8. **Wat is het verschil tussen het overgaan van medewerkers in de normale en lichte samenvoeging?**
   Bij een lichte samenvoeging dienen er vooraf afspraken gemaakt worden, ook over de overgang van medewerkers. Medewerkers van de gemeente die niet wordt opgeheven, hoeven in theorie niet herplaatst te worden. Maar ook bij een reguliere samenvoeging kan ervoor worden gekozen een deel van de medewerkers niet te herplaatsen. Er zijn meerdere scenario's voor de overgang en plaatsing van medewerkers en deze zijn een belangrijk onderwerp van gesprek tussen de fusiepartners en de medezeggenschap. De rechtspositie van de medewerkers is in alle gevallen goed geborgd.

9. **Is het zo dat als men continuïteit en gelijkheid in de nieuwe organisatie wil, dat dan afgesproken moet worden dat alle ambtenaren opnieuw op hun functie solliciteren? Dit om een scheiding tussen ambtenaren uit de verschillende gemeenten te voorkomen.**
   Het is belangrijk om hier van tevoren over na te denken en daar van tevoren afspraken over te maken. De gevolgen voor de medewerkers zijn hierbij erg belangrijk. Het ene scenario is hierin niet per definitie beter dan een andere, het is van groot belang om de OR hierin mee te nemen.