

Sociaal plan voor de overgang van personeel van de gemeente Laarbeek naar de gemeente Helmond, afdeling Werk en Inkomen.

I INLEIDING

Momenteel wordt de overgang van personeel en dienstverleningsproducten op het gebied van werk en inkomen voorbereid vanuit de gemeente Laarbeek naar de gemeente Helmond, afdeling Werk en Inkomen.

Deze overgang zal plaatsvinden per 1 januari 2009.

Dit sociaal plan is vastgesteld ten behoeve van het inpassen van het daartoe aangewezen personeel vanuit de gemeente Laarbeek naar de gemeente Helmond.

Voor de overgang gelden de volgende uitgangspunten:

- Werknemers worden geplaatst volgens het principe “mens volgt werk”
- Werknemers die niet op een ongewijzigde functie geplaatst kunnen worden, kunnen worden geplaatst op een passende dan wel op een geschikte functie.
- Wanneer een medewerker een geschikte functie accepteert en binnen een jaar zou blijken dat hij het – buiten eigen schuld of toedoen – in die functie toch niet redt, krijgt de betreffende medewerker nogmaals een aanbod voor een functie van de gemeente Helmond. Wanneer het in hetzelfde jaar ook in de tweede aangeboden functie niet blijkt te lukken, neemt de gemeente Laarbeek haar verantwoordelijkheid en kan de betreffende medewerker terugkeren naar de gemeente Laarbeek. In overleg zal dan een passende oplossing worden gezocht.
- Het principe van “iedereen zijn eigen of een andere passende functie” gaat bij inpassing vóór op individuele loopbaanwensen. Met individuele wensen (belangstelling) wordt rekening gehouden voor zover er vacature ruimte is én/of indien daarmee ruimte gecreëerd wordt om alle betrokken werknemers een functie te kunnen aanbieden.
- Gedurende het eerste jaar na overgang naar de gemeente Helmond kunnen de oud-werknemers desgewenst als intern kandidaat solliciteren op openstaande vacatures bij de gemeente Laarbeek.
- Een vergelijking van de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Laarbeek en de gemeente Helmond is als bijlage 1 bij dit sociaal plan gevoegd. De arbeidsvoorwaarden komen in grote lijnen overeen en geven geen aanleiding tot het opnemen van aanvullende garanties in het sociaal plan anders dan vastgelegd in de artikelen 3 en 4 van dit plan.
De eventuele meerkosten woon-werkverkeer worden op basis van openbaar vervoer voor rekening van de gemeente Laarbeek genomen voor de duur van maximaal 5 jaar waarbij om praktische redenen wordt gekozen voor uitbetaling in een keer bij overgang.

De gemeente Laarbeek draagt er zorg voor dat haar werknemers informatie ontvangen over de voortgang van het overgangsproces. In ieder geval ontvangen werknemers een exemplaar van dit sociaal plan en van documenten die dienen ter verdere uitvoering van dit plan.

In dit Sociaal Plan wordt, uit oogpunt van leesbaarheid, de mannelijke aanspreekvorm gebruikt.

In dit Sociaal Plan worden zoveel mogelijk de begrippen uit de CAR-UWO gehanteerd. Waar nodig zijn begrippen toegevoegd voor zover ze in de CAR-UWO niet voorkomen, dan wel zijn begrippen – ten behoeve van dit plan- aangevuld of aangepast.

Artikel 1 Begripsomschrijving

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- De werknemer : de ambtenaar –aangesteld bij de gemeente Laarbeek-, zoals bedoeld in artikel 1:1 CAR-UWO.
- De huidige werkgever : de gemeente Laarbeek.
- De nieuwe werkgever : de gemeente Helmond, afdeling Werk en Inkomen.
- De CAO : de CAR-UWO.
- Datum overgang : de datum waarop de werknemer in dienst treedt bij de nieuwe werkgever.
- Ongewijzigde functie : een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de werknemer voor de taakoverheveling vervulde.
- Passende functie : een functie waarvoor de medewerker naar het oordeel van het college beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om deze naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel waarvoor de medewerker naar het oordeel van het college binnen een redelijke termijn om- her- of bijgeschoold kan worden én die hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande uitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie.
- Geschikte functie : alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe werknemer in staat is gezien zijn niveau, krachten en bekwaamheden. Het betreft hier een functie die niet valt onder het begrip passende functie maar die de werknemer bereid is te vervullen.
- Salarisperspectief : de opeenvolgende salarisperiodieken van de schaal waarin de werknemer op het moment van de overgang is ingedeeld tot en met het daaraan verbonden maximum, of het schriftelijk in het vooruitzicht gestelde maximum als uitvloeisel van de geldende richtlijnen met betrekking tot het

beloningsbeleid van de organisatie waar de werknemer tot de datum van overgang werkzaam was.

Artikel 2 Werkgelegenheid

Naast de algemene uitgangspunten zoals vernoemd in de inleiding, is het volgende ten aanzien van behoud van werkgelegenheid van toepassing:

1. De werknemer die overgaat naar de nieuwe werkgever zal op basis van zijn huidige functiebeschrijving een ongewijzigde, passende of geschikte functie worden aangeboden conform het plaatsingsplan zoals gesteld in artikel 5.
2. De werknemer met een vaste aanstelling die overgaat, krijgt bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. Onverminderd het bij de nieuwe functie behorende salaris, geldt de salarisgarantie zoals bedoeld in artikel 4 op basis van de functie die bij de huidige werkgever wordt vervuld.

Artikel 3 Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

1. De rechtspositie van de werknemer (werknemer in de zin van de Ambtenarenwet) wijzigt niet.
2. Voor de werknemer zijn de bij de nieuwe organisatie geldende arbeidsvoorwaarden zoals deze zijn vastgelegd in de CAR-UWO en eigen regelingen van toepassing, alsmede het gestelde in dit sociaal plan.
3. Waar voor de toepassing van rechtspositionele regelingen en arbeidsvoorwaarden het aantal dienstjaren in dienst van de gemeente Helmond van belang is, wordt geen onderscheid gemaakt tussen de jaren in dienst van de gemeente Laarbeek of een van haar rechtsvoorgangers Beek en Donk, Lieshout of Aarle-Rixtel, en de jaren in dienst van de gemeente Helmond.
4. De werknemer die parttime werkt behoudt het recht op het aantal uren werk dat was bepaald bij de huidige werkgever.
5. Indien de werknemer op eigen verzoek minder wil gaan werken op een later tijdstip dan de datum van overgang, blijven de bepalingen van dit sociaal plan op hem van toepassing, aangepast naar rato van het nieuwe aantal hele uren in deeltijd.

Artikel 4 Salaris en salarisperspectieven

1. De nieuwe werkgever garandeert de werknemer die bij hem in dienst treedt een salarisperspectief dat gelijk is aan het salarisperspectief dat hij op datum overgang had bij de huidige werkgever. Deze garantie is onafhankelijk van CAO-ontwikkelingen.

2. De garantie zoals bedoeld in het vorige lid, geldt niet voor de werknemer die op eigen initiatief een functie aanvaardt waaraan een lager salaris(perspectief) verbonden is en/of waaraan bepaalde toelagen niet verbonden zijn.
3. Faciliteiten en/of vergoedingen die vóór de overgang zijn toegekend, worden overgenomen door de nieuwe werkgever.

Artikel 5 Plaatsingsprocedure

Conform het gestelde in artikel 2 lid 1 van dit sociaal plan, ziet de plaatsingsprocedure er als volgt uit:

1. De afdelingsmanager Werk en Inkomen van de gemeente Helmond stelt samen met het hoofd van de afdeling Publiekszaken van de gemeente Laarbeek een voorlopig plaatsingsplan op ten aanzien van de werknemers die betrokken zijn bij de overgang.

Hierbij wordt de volgende voorkeursvolgorde gehanteerd:

- a. de werknemer blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 - b. de werknemer wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de nieuwe organisatie;
 - c. de werknemer wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de nieuwe organisatie.
2. Het voorlopig plaatsingsplan komt niet eerder tot stand dan na het voeren van individuele gesprekken tussen de afdelingsmanagers van de nieuwe en huidige werkgever en de betrokken werknemer.
 3. Alvorens het bevoegd gezag (de directeur Dienst Samenleving en Economie van de gemeente Helmond)het voorlopig plaatsingsplan vaststelt en een voorgenomen plaatsingsbesluit neemt ten aanzien van de betrokken medewerkers, wordt een vertegenwoordiger namens de commissie voor Georganiseerd Overleg van Laarbeek in de gelegenheid gesteld om over het voorlopige plaatsingsplan te adviseren.
 4. De betrokken werknemers worden schriftelijk in kennis gesteld van het voorgenomen besluit.
 5. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit, kan hij binnen 2 weken na dagtekening van het besluit zijn zienswijze schriftelijk kenbaar maken en het bevoegd gezag verzoeken om het besluit te heroverwegen.
 6. Op verzoek van de werknemer vindt een toelichtend gesprek plaats met de directeur Samenleving en Economie, de afdelingsmanager Werk en Inkomen en het afdelingshoofd Publiekszaken.

7. Het bevoegd gezag neemt een definitief plaatsingsbesluit nadat alle argumenten opnieuw afgewogen zijn. Het definitief plaatsingsbesluit is voor bezwaar en beroep vatbaar.

Artikel 6 Overzicht functies

De werknemers en functies die betrokken zijn bij de overgang worden opgenomen in een overzicht dat door het college is vastgesteld .

De overzicht van functies bevat:

- de naam van de werknemer;
- de functiebenaming;
- de functionele salarisschaal;
- de datum van indiensttreding;
- de aard van de aanstelling van de werknemer;
- de salarisschaal en de periodiek op het moment van overgang;
- het salarispectief van de werknemer;
- de omvang van het dienstverband en een kopie van de laatst vastgestelde functiebeschrijving.

Artikel 7 Plaats van tewerkstelling

De werknemer wordt door de nieuwe werkgever tewerkgesteld in de gemeente Helmond.

Artikel 8 Ontslag en aanstelling

1. De werknemer krijgt eervol ontslag op grond artikel 8:3 CAR-UWO per datum overgang.
2. Het ontslagbesluit is voor bezwaar en beroep vatbaar. Bezwaar en beroep schorsen de werking van het besluit niet.
2. De werknemer wordt aangesteld bij de nieuwe werkgever per datum overgang en ontvangt een aanstellingsbesluit waarin opgenomen de functieomschrijving, de inschaling, het garantiesalaris ingevolge dit sociaal plan en de uit dit sociaal plan voor hem voortvloeiende individuele garanties.

Artikel 9 Informatieverstrekking

Aan iedere betrokken werknemer wordt een exemplaar verstrekt van:

- het sociaal statuut van de eigen gemeente;
- het sociaal plan voor de overgang van personeel van de gemeente Laarbeek naar de gemeente Helmond, afdeling Werk en Inkomen.

Artikel 10 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit sociaal plan niet of niet in redelijkheid voorziet, zal na overleg tussen de huidige en de nieuwe werkgever, een besluit door het college van de huidige werkgever worden genomen.

Artikel 11 Bezwaar en beroep

Op alle besluiten die rechtsgevolgen hebben voor de werknemer, is de Algemene Wet Bestuursrecht van toepassing.

Voor zover een werknemer van oordeel is dat de nieuwe werkgever geen of onvoldoende uitvoering geeft aan de bepalingen van dit sociaal plan, kan hij zich met een verzoek om naleving hiervan wenden tot het college van de huidige werkgever.

Artikel 12 Citeertitel en ingangsdatum

Deze regeling kan worden aangehaald als Sociaal Plan voor de overgang van personeel van de gemeente Laarbeek naar de gemeente Helmond, afdeling Werk en Inkomen.

Deze regeling treedt in werking op de dag van overgang naar de nieuwe werkgever.

**Vergelijking arbeidsvoorwaarden
Gemeente Helmond – Gemeente Laarbeek**

Basis CAR-UWO

	Helmond	Laarbeek	Verschillen positief Helmond tov Laarbeek	Verschillen negatief Helmond tov Laarbeek
Inschaling	Aanloop- functie- en uitloopschaal. Bevordering naar uitloopschaal na 6 jaar op maximum functieschaal. Bij zeer goed functioneren is eerder bevordering mogelijk vanaf 3 jr max. Vanaf 55 jaar bevordering naar uitloopschaal bij goed functioneren.	Bevordering naar uitloopschaal mogelijk wanneer het maximum van de schaal is bereikt en: In schaal 1 tm 6: na 2 jaar achter elkaar een beoordeling goed of 3 jaar achter elkaar een beoordeling voldoende of 4 keer een beoordeling voldoende in 6 jaar. In schaal 7 en hoger: Na 2 jaar achter elkaar of 2 keer in 3 jaar een beoordeling zeer goed, of na 3 jaar achter elkaar of 4 keer in 6 jaar de beoordeling goed, of na 4 jaar achter elkaar of 5 keer in 7 jaar de beoordeling voldoende		Score: min? Bezien wat de feitelijke betekenis is voor de betrokken medewerkers van Laarbeek Bij daadwerkelijke overgang wordt het perspectief schriftelijk vastgelegd.
Salaris	Salarissen volgens CAR	Idem (geen tussenschalen)	neutraal	Neutraal
Overwerk	Overwerk indien sprake is van expliciet schriftelijke opgedragen extra werkzaamheden buiten de normale aanstellingsuren per week. Er is nooit sprake van overwerk indien met gebruikmaking van de regeling flexibele werktijden in een periode meer uren gewerkt wordt is dan de aanstellingsuren. Vergoeding conform CAR-UWO. Vanaf schaal 11 geen overwerkvergoeding meer.	Overwerk indien sprake is van expliciet schriftelijke opgedragen extra werkzaamheden buiten de normale aanstellingsuren per week. Er is nooit sprake van overwerk indien met gebruikmaking van de regeling flexibele werktijden in een periode meer uren gewerkt wordt dan de aanstellingsuren. Vergoeding conform CAR-UWO. Vanaf schaal 11 geen overwerkvergoeding.	neutraal	Neutraal
Arbeidstijd en verlof				
Werkweek	Gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis. Vorm zelf te kiezen in overleg met leidinggevende (zie regeling flexibele werktijden).	Gemiddeld 36 uur.	Neutraal Vorm wijkt af (zie werktijdenregeling)	Neutraal
Werkbare uren	Aantal werkbare uren wordt jaarlijks vastgesteld rekening houdend met feestdagen. Brugdagen (niet werkbare uren) worden jaarlijks vastgesteld met maximum van 5 dagen (natuurlijke momenten zoals bijvoorbeeld dag na Hemelvaart, werkdagen tussen kerst en nieuwjaar etc).	Er wordt niet gewerkt met werkbare uren. Er kan gekozen worden voor het opbouwen van ADV. Maximaal 2 uur per week bij een full-time aanstelling. Brugdagen worden jaarlijks vastgesteld met een maximum van 4 dagen.	Neutraal	Neutraal

Werktijdenregeling	Regeling flexibele werktijden: werkurenkaart/flexibele arbeidstijden worden ingevuld in overleg met manager binnen de bedrijfstijd: 7.30u – 19.00u. Overheveling teveel gewerkte uren tot maximaal 104 uren naar het volgende jaar is mogelijk. Bezoek eerstelijnszorg in eigen tijd.	Variabele werktijden: Op maandag t/m donderdag tussen 07.00 en 19.30 uur, op vrijdag van 07.00 tot 18.00. Bezoek aan huisarts, tandarts en andere 1 ^e -lijnsinstellingen in principe in eigen tijd. Positieve saldi zijn toegestaan tot +16 uur, negatieve saldi zijn toegestaan tot -10 uur.	Score: plus (maximale vrijheid)	
Feestdagen	Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, 2 ^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2 ^e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag en Bevrijdingsdag. Plaatselijk: 2 carnavalsdagen 4 kermismiddagen: deze worden jaarlijks in geld vertaald en uitgekeerd via het Persoonsgebonden budget (PGB) Totaal 14,4 uren gemarkeerd (vallen altijd op normale werkdag dag)	Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, 2 ^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2 ^e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag en Bevrijdingsdag. Plaatselijk: 2 carnavalsdagen, de dag na Hemelvaart. Totaal 7,2 uren gemarkeerd (vallen altijd op normale werkdag)	Score: plus + 7,2 uren	
Verlof	158,4 uren	166 uur		Score: min - 7,6 uren
Leeftijdverlof	Met ingang van het jaar waarin men 40 wordt: 14,4 uren. Met ingang van het jaar waarin men 55 wordt 28,8 uren.	45-49 jaar: 1 dag extra (7,2 uur) 50-54 jaar: 2 dagen extra Vanaf 55 jaar: 3 dagen extra	Score: plus + 14,4 uren miv 40jr. leeftijd + 7,2 uren miv 45jr. leeftijd 0 uren miv 50jr. leeftijd + 7,2 uren miv 55jr. leeftijd	
Aankoop/verkoop verlof	Maximaal 72 uur conform CAR-UWO + terugkoop kermismiddagen uit het PGB (maximaal 14,4 uur) + verkoop leeftijdverlof (maximaal 21,6 uur)	Maximaal 72 uur conform CAR-UWO	Score: plus 14,4 uren terugkoop kermisuren 21,6 uren verkoop leeftijdverlof	
Bijzonder verlof	Conform CAR-UWO en WAZ Buitengewoon verlof voor vormen van jeugdwerk inclusief jeugdsportkamp (maximaal 5 dagen per gelegenheid, maximaal 10 dagen per jaar). Buitengewoon verlof bij huwelijks- en	Conform CAR-UWO en WAZ (eventueel maatwerk)	Score: plus Score: plus	

	ambtsjubilea			
Ouderschapsverlof	Conform CAR. Spreiden in tijd mogelijk (max. 5 kwartalen) na overleg met manager.	Cfm CAR + wet In overleg afwijking standaard vormgeving mogelijk.	Neutraal	
Diverse vergoedingen				
Reiskosten/dienstreizen	Reisregeling binnenland (per 1-1-2008 € 0,37 per km bruto) indien eigen vervoer noodzakelijk. Zo mogelijk openbaar vervoer (1 ^e klas trein)	€ 0,28 netto per kilometer < 50 kilometer enkele reis: kilometervergoeding. ➤ 50 kilometer enkele reis: kosten openbaar vervoer ➤	Lichte plus	
Jubileea	<p>a) 25-jarig overheidsjubileum Netto gratificatie = ½ x maandbezoldiging + vakantietoeslag</p> <p>b) 25-jarig dienstjubileum (Helmond) Bruto gratificatie (of netto indien overheid en gemeente tegelijkertijd valt, of indien het onder a genoemde vóór 1 januari 1994 heeft plaatsgevonden) = 1 x volledige maandbezoldiging + vakantietoeslag minus het onder c ontvangen bedrag</p> <p>c) 40-jarig overheidsjubileum Netto gratificatie = 1 x maandbezoldiging + vakantietoeslag</p> <p>d) 40 jarig dienstjubileum (Helmond) Bruto gratificatie (of netto indien overheid en gemeente tegelijkertijd valt, of indien het onder c genoemde vóór 1 januari 1994 heeft plaatsgevonden) = 2 x maandbezoldiging + vakantietoeslag minus het onder c ontvangen bedrag</p>	<p>a)12½-jarig overheidsjubileum Bruto gratificatie = 1/8 x de maandbezoldiging + vakantietoeslag</p> <p>b)12½-jarig dienstjubileum (Laarbeek) Bruto gratificatie = ¼ x de maandbezoldiging + vakantietoeslag minus het onder a ontvangen bedrag</p> <p>c) 25-jarig overheidsjubileum Netto gratificatie = ½ x maandbezoldiging + vakantietoeslag</p> <p>d) 25-jarig dienstjubileum (Laarbeek) * Bruto gratificatie (of netto indien overheid en gemeente tegelijkertijd valt, of indien het onder c genoemde vóór 1 januari 1994 heeft plaatsgevonden) = 1 x volledige maandbezoldiging + vakantietoeslag minus het onder c ontvangen bedrag</p> <p>e) 40-jarig overheidsjubileum Netto gratificatie = 1 x maandbezoldiging + vakantietoeslag</p> <p>f) 40 jarig dienstjubileum (Laarbeek) Bruto gratificatie (of netto indien overheid en gemeente tegelijkertijd valt, of indien het onder e genoemde vóór 1 januari 1994 heeft plaatsgevonden) = 2 x maandbezoldiging + vakantietoeslag minus het onder e ontvangen bedrag</p>		<p>Score: min (geen 12 ½ jubileum)</p> <p>Bezien wat de feitelijke betekenis is voor de betrokken medewerkers van Laarbeek. Degenen die daadwerkelijk overgaan naar Helmond en die bij continuering van hun dienstverband nog 12,5 jaar gemeentedienst zouden kunnen halen behouden hun aanspraak. In voorkomende gevallen wordt dit bij overgang schriftelijk vastgesteld. De kosten worden naar rato van de duur van het dienstverband tussen Laarbeek en Helmond verrekend na betaling.</p>

Persoonsgebonden budget (PGB)	Jaarlijkse toekenning van PGB (2009 € 1380 voor fulltimer/ parttimer naar rato)- inclusief 14,4 kermisuren twv +/- € 360. Te besteden aan: Koop verlofuren, woonwerkverkeer, fiets, bedrijfsfitness, levensloopregeling, parkeerabonnement, vakbondscontributie, contributie personeelsvereniging, uitbetaling of reservering.	Geen structureel PGB. Wanneer er een flink bedrag in het budget voor flexibele beloning is gespaard, kan er besloten worden om dit in de vorm van een PGB te verstrekken aan de medewerkers. Dit kan dan worden ingezet voor de koop van verlofuren, woonwerkverkeer, fiets of uitbetaling.	Score: plus	
Verhuiskosten	Regeling conform CAR-UWO. Ook van toepassing bij vrijwillige verhuizing naar Helmond binnen 2 jaar na indiensttreding mits bij indiensttreding kenbaar gemaakt.	Regeling conform CAR-UWO.	Score: plus	
Telefoon	In principe niet tenzij in kader van de functie relevant- dan ter beschikkingstelling	In principe niet tenzij in kader van de functie relevant- dan ter beschikkingstelling	neutraal	
Studiefaciliteiten	Studie in dienstbelang: Kosten 100% inclusief reis- en verblijfskosten 2 ^e klas openbaar vervoer. Verlof 100% feitelijke lesuren. Studie in kader van loopbaanontwikkeling; Kosten 100% inclusief reis- en verblijfskosten 2 ^e klas openbaar vervoer. Verlof: 50% feitelijke lesuren.	Studie in dienstbelang: Kosten: 100% vergoed, inclusief reis- en verblijfskosten. Verlof: uren binnen werktijd 100%, uren buiten werktijd eventueel deels compenseren in tijd tot maximaal 10% van de contracturen. Wanneer er een keuzemogelijkheid is tot het volgen van de studie binnen of buiten werktijd, moet de voor de werkgever minst belastende vorm worden gekozen. Studiebehoefte (geen direct dienstbelang, gedeeltelijk overeenkomend met de organisatiebelangen): Kosten: 75% vergoed. Reis en verblijfskosten 100% vergoed. Verlof: geen vergoeding. Voor alle opleidingen wordt een studiecontract met een terugbetalingsverplichting gesloten.	Score: plus	
Kinderopvang	Geen eigen gemeentelijke regeling	Geen eigen gemeentelijk regeling		

Vergelijking verlof	Helmond	Laarbeek
Basisverlof	158,4	166
Feestdagen (extra)	14,4	7,2
Totaal uren incl.feestdagen	172,8	173,2
Vershil t.o.v. Helmond		+ 0,4 uren
Leeftijdsverlof	40- 45 jaar 14,4 uren (187,2) 45- 50 jaar 14,4 uren (187,2) 50- 55 jaar 14,4 uren (187,2) 55 en ouder 28,8 uren (201,6)	40- 45 jaar 0,0 uren (173,2) 45- 50 jaar 7,2 uren (180,4) 50- 55 jaar 14,4 uren (187,6) 55 en ouder 21,6 uren (194,8)
Vershil Helmond t.o.v. Laarbeek (Inclusief saldo van basisverlof/feestdagen)	35- 40 jaar - 0,4 uren 40- 45 jaar + 14,0 uren 45- 50 jaar + 6,8 uren 50- 55 jaar - 0,4 uren 55 en ouder + 6,8 uren	

Uitgangspunten overgang personeel Laarbeek naar Helmond

Principe:

Mens volgt werk:

Er kan sprake zijn van plaatsing op een ongewijzigde functie, een passende functie of een geschikte functie (toelichting in concept sociaal plan).

Niet-willers:

In voorkomend geval is dit een aangelegenheid voor de gemeente Laarbeek.

(Nog) niet-kunners:

Bij onvoldoende ontwikkeld competentieprofiel: vaststellen welke ontwikkeling noodzakelijk is voor een volledige en volwaardige vervulling van de nieuwe functie.

Indien men bij aanvang van de plaatsingsprocedure niet over de benodigde competenties beschikt en er geen zicht bestaat op het binnen redelijke termijn verwerven van deze competenties, vindt geen overgang naar Helmond plaats.

Indien een medewerker gedurende 1^e jaar tot de conclusie komt dat hij/zij toch niet op zijn plaats zit in de nieuwe organisatie, dan zijn er 2 opties:

- In sociaal plan is vastgelegd dat de medewerker gedurende 1 jaar na overgang als interne kandidaat kan solliciteren op vacatures in de oude gemeente.
- De medewerker kan een andere functie in- of extern zoeken en daartoe gebruik maken van loopbaanadvies-mogelijkheid.

Integratiekosten:

Om de integratie van medewerkers goed te doen verlopen, zal voor iedere medewerker een inwerkplan op maat gemaakt worden.

Noodzakelijke ontwikkeling en concrete integratieactiviteiten zullen in het plan worden vastgelegd.

Voorgesteld wordt om per medewerker (of voor de groep medewerkers) een budget vast te stellen waaruit deze kosten voldaan kunnen worden, dit budget in gezamenlijk overleg tussen Laarbeek en Helmond vaststellen op basis van fifty-fifty verdeling van de kosten.

Vorbereiding voorlopig plaatsingsplan:

Stap 1: Laarbeek stelt een korte karakteristiek op van alle medewerkers die in principe voor overgang in aanmerking komen.

De karakteristiek bevat de volgende gegevens:

- Arbeidsverleden
- Opleiding
- Eindbeoordeling over periode 2006/2007

Toekomstig en huidige leidinggevende bespreken de karakteristiek. Huidig leidinggevende licht de karakteristiek toe, geeft open en eerlijke informatie. Tijdens het gesprek wordt duidelijk welke kwaliteiten Helmond kan verwachten. Er vindt een reële toetsing plaats aan het competentieprofiel van de nieuwe functie en zo mogelijk wordt vastgesteld welke ontwikkeling noodzakelijk is.

Stap 2: Nieuwe en huidige leidinggevende voeren een 3-gesprek met betrokken medewerkers:

Tijdens het gesprek moet duidelijk worden:

- hoe de medewerker tegenover de overname staat;
- welke ambities en verwachtingen heeft de medewerker?
- wat heeft Helmond te bieden?

Geen accent op tekortkomingen, wel accent op kansen, mogelijkheden die de nieuwe werkgever biedt.

Geef uitleg over het inwerkplan, maak duidelijke afspraken gericht op de individuele situatie (maatwerk), indien van toepassing: maak afspraken over opleiding en training.

Zorg dat verwachtingen over en weer helder zijn.

Stap 3: Nieuwe en huidige leidinggevende leveren samen de input voor het voorlopig plaatsingsplan.

Bij verschil van inzicht worden de standpunten voorgelegd aan een onafhankelijke arbiter wiens advies door de directeur Samenleving en Economie wordt overgenomen

Zie verder plaatsingsprocedure in concept-sociaal plan.