

1. Zes dorpen: één gemeente

Odiliapeel, Reek, Schaijk, Uden, Volkel en Zeeland: zes verschillende kernen, met ieder hun eigen kenmerken. Maar ook overeenkomsten: het zijn zes hechte kernen, mensen staan voor elkaar klaar, organiseren en ondernemen samen dingen. Inwoners ontmoeten elkaar in ontmoetingsplekken in hun omgeving. Hier zijn vrijwilligers druk in de weer. Het verenigingsleven bruis! Er zijn mooie ontmoetingen en vriendschappen ontstaan. De dorpen behouden hun eigen karakter en vormen samen een prachtige nieuwe gemeente Maashorst.



Een kijkje in de toekomst:
het is 1 januari 2022.
De gemeente Maashorst
is geboren!

2. Een aantrekkelijke plek om te wonen, te werken én te bezoeken!

Het is heerlijk thuiskomen in de gemeente Maashorst, na een werkdag, school of een andere activiteit. Ook nieuwe inwoners voelen zich snel thuis. Veel jongeren blijven in het dorp wonen waar ze zijn opgegroeid, want het woningaanbod is uitgebreid. Ook ouderen vinden hun plekje, dankzij aanpassingen van bestaande gebouwen. Ook innovatieve en nieuwe gebouwen zorgen ervoor dat iedereen fijn kan (blijven) wonen waar hij of zij dat wil. Voor jong en oud is duidelijk waar zij terecht kunnen met zorgvragen.

Dagelijkse boodschappen doe je in je eigen kern. Alle basisvoorzieningen zijn daar gebleven. Voor meer stadse voorzieningen gaan mensen een dagje naar de grootste kern van de gemeente (centrum Uden). Daar vind je gastvrije horecazaken en een gevarieerd winkelaanbod. Samen met inwoners bekijken we welke vervoersmiddelen nog meer mogelijk zijn.

Zo kan iedereen gaan wanneer hij of zij wil! Ook natuurgebied De Maashorst is goed en veilig bereikbaar.

De gemeente staat bekend als een bedrijvige gemeente en is onderdeel van de 'De Agrifood-regio'. Het is fijn werken in deze gemeente en regio, ook dankzij veel innovatieve ontwikkelingen. Betaalde functies én vrijwilligersfuncties worden steeds meer ingevuld. Ook mensen die verder van de arbeidsmarkt af staan, gaan steeds vaker aan het werk.

We zijn een groene gemeente. Daarom is er een duurzaamheidsagenda gemaakt. Zo zorgen we er samen voor dat we goed omgaan met 'ons' stukje op de aarde. Inwoners besparen energie, wekken zelf energie op, gooien weinig voedsel weg en zamelen hun afval nauwkeurig in.

3. Het buitengebied: een fijne plek voor iedereen

Boerenbedrijven zijn veranderd. Dat zorgt ook voor volop nieuwe ideeën. Samen ontdekken we die en kijken we hoe we ons buitengebied verder kunnen ontwikkelen. Het natuurgebied De Maashorst is uitgegroeid tot een prachtige trekpleister. Het aantal toeristische overnachtingen in onze gemeente groeit. Steeds meer toeristen ontdekken al het moois dat onze gemeente te bieden heeft.

De natuur krijgt veel aandacht. Mensen én dieren leven in een gezonde omgeving. We zijn zuinig op de mooie landschappen en voelen ons hier samen verantwoordelijk voor.



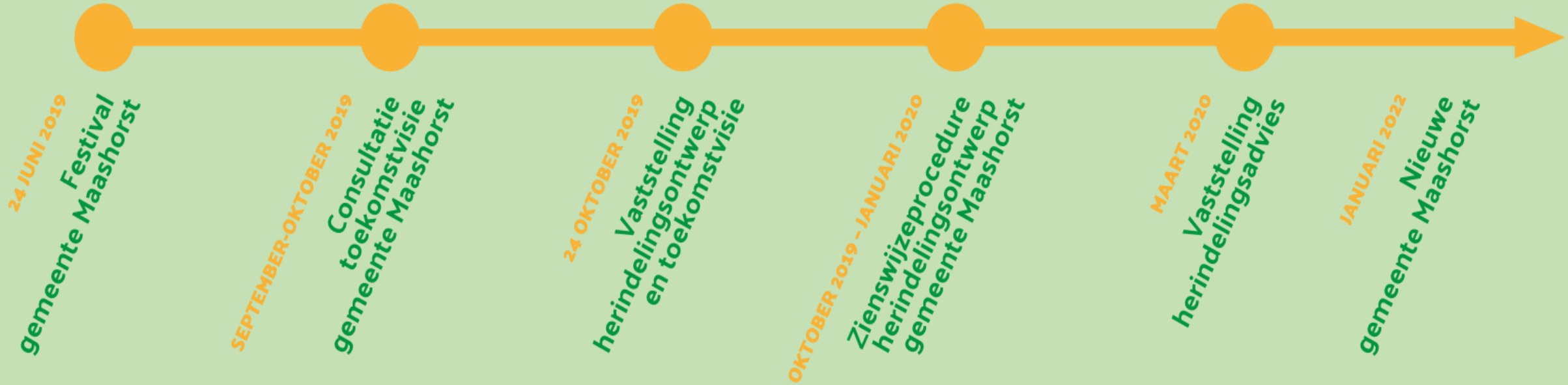
gemeente
maashorst
i.o.

4. Samen denken, samen doen

Samen met inwoners uit alle kernen maken we onze gemeente zoals we graag willen dat deze is. We praten met elkaar, luisteren naar elkaars ideeën en wensen en bedenken samen oplossingen. Iedereen mag meedenken en meedoen. Het samenspel tussen inwoners, organisaties en gemeente blijft in beweging. We zijn blij met de betrokkenheid, kennis en inzet van initiatiefgroepen, coöperaties, gebiedsplatforms en andere vertegenwoordigers uit de dorpen.



Samen op weg naar gemeente Maashorst



Samen op weg naar de gemeente Maashorst!

Missie, visie en kernwaarden

In dit document staan de missie, visie en de kernwaarden van de nieuwe gemeente Maashorst samengevat. De missie draagt uit wie wij als gemeente Maashorst zijn, waar we voor staan. De visie omschrijft waar wij samen voor gaan. De kernwaarden omschrijven tot slot hoe we de ambities van de gemeente Maashorst gaan bereiken.

Zo zijn we samen op weg om vanaf 1 januari 2022 als de nieuwe gemeente Maashorst aan de slag te gaan!

Missie

In de gemeente Maashorst is het heerlijk wonen, werken en recreëren. Daar zorgen we samen voor. We spelen in op de behoeften van onze gemeenschap. Daarbij hebben we oog voor de diversiteit van onze zes kernen. We zijn een betrouwbare partner voor inwoners, ondernemers, organisaties en onze partners in de regio. En zetten ons in voor goede voorzieningen en de ontwikkeling van ons prachtige natuurgebied.

Visie

We staan als gemeente Maashorst midden in de maatschappij. We bepalen koers, zijn er als het nodig is en laten los waar het kan. We geloven in de kracht en het talent van onze inwoners, ondernemers, organisaties en collega's. Die benutten we ook graag. Daar waar nodig bieden we maatwerk en zijn we flexibel en wendbaar. We tonen lef en zijn ondernemend en resultaatgericht.



Hoe doen we dat?

Onze kernwaarden:



Ondernemend & Lef:
We denken in kansen en mogelijkheden

In de gemeente Maashorst durven we anders te zijn dan anderen en kiezen op onderwerpen bewust om voorop te lopen. We denken in kansen en mogelijkheden en durven onze nek uit te steken. Er is ruimte om te experimenteren. Lef hebben betekent aan de andere kant ook keuzes maken en 'nee' durven te zeggen. bWe



Omgevingsbewust:
We weten wat er speelt

We weten wat er leeft onder onze inwoners en luisteren naar de behoeften en de vragen die er zijn. We willen dat iedereen zich fijn voelt, zich onderdeel voelt van onze samenleving. We zijn zichtbaar als gemeente, mensen weten ons te vinden, we staan in contact met elkaar. Ook gebruiken we de mogelijkheden die data ons biedt. We zetten de kennis, input van de omgeving en data in om de juiste keuzes te maken.



Samen: *We werken samen voor en mét onze partners*

We pakken de dingen samen met onze omgeving, onze partners en onze inwoners op. We nemen de lead waar dat nodig is, geven ruimte aan initiatieven van onze inwoners, organisaties, ondernemers en andere partners. We hebben vertrouwen in het oordeel van onze inwoners en durven los te laten. We spreken duidelijk af wie wat oppakt, wat ieders rol is en houden het gezamenlijk doel steeds voor ogen.



Eigenaarschap: *We tonen en nemen verantwoordelijkheid*

In de gemeente Maashorst voelen we ons eigenaar voor de onderwerpen waarvoor we als gemeente aan zet zijn. We tonen en nemen onze verantwoordelijkheid, ieder vanuit eigen rol, taak en professionaliteit. We staan voor ons vak, leveren kwaliteit en zijn aanspreekbaar op resultaten. Daarbij hebben we niet alleen oog voor onze eigen takenpakket: samen zijn wij de gemeente Maashorst en we kijken niet weg.



Open: *We zijn transparant en duidelijk*

De gemeente Maashorst is betrouwbaar, oprecht en duidelijk. We komen afspraken en verwachtingen na, richting inwoners, organisaties, ondernemers, collega's en bestuur. En we gaan respectvol met elkaar om. We leggen uit wat we doen, waarom we dat doen en communiceren daar duidelijk over. We geven inzicht in de keuzes die we maken. We staan daarbij open voor feedback, durven hier proactief naar te vragen.

Werkgroepen Herindeling – Deelnemers vanuit de organisaties

Werkgroep Herindelingsontwerp

Werkgroep Visie & Participatie



MEDEZEGGENSCHAPSORGANEN

SOR = Samenwerkende Ondernemingsraden

Deelnemers: alle OR-leden vanuit de gemeenten Landerd en Uden

Taken: Personele afspraken (vacaturebeleid), regelingen Personeelshandboek m.u.v. lokale arbeidsvoorwaarden, functiewaarderingsstelsel, functieboek



**EEN VERTEGENWOORDIGING VAN DE SOR
SLUIT AAN BIJ ELK OVERLEG VAN DE WERKGROEPEN
ALS TOEHOORDER, SIGNALLEN TE BESPREKEN**

BLO = Bijzonder Lokaal Overleg

*Werknemersdelegatie BLO: alle leden van de Lokaal Overleggen gemeenten Landerd en Uden
+ vakbondsbestuurders FNV en CNV*

Werkgeversdelegatie BLO: portefeuillehouders, kwartiermaker, HR-adviseurs, juridisch adviseur

Taken: Sociaal Overdrachtsprotocol, afspraken over lokale arbeidsvoorwaarden

**EEN VERTEGENWOORDIGING VAN DE BLO
SLUIT AAN BIJ ELK OVERLEG VAN DE WERKGROEP PERSONEEL
ALS TOEHOORDER, SIGNALLEN TE BESPREKEN**

Bouwen van nieuwe organisatie – Deel 1



Besturings- en Organisatiefilosofie

- *Inspiratiesessies voor Werkgroepleden zelf*
- *Online sessies voor medewerkers voor input op de thema's kernwaarden, sturing en leiderschap, participatie samenleving, clustering van taken, van buiten naar binnen werken, samenhang van de diverse teams*
- *Sessie met gezamenlijk college Maashorst*

Ontwerpen hoofdstructuur nieuwe organisatie

- *Input via werksessies met leidinggevenden, sleutelposities en leden SOR gemeenten Landerd en Uden*
- *Terugkoppeling opgehaalde ideeën, suggesties vanuit de werksessies*
- *Inventarisatie logische clustering teams en taken; opbouw managementstructuur passend bij organisatiefilosofie*
- *Werksessies met + Enquête onder medewerkers over kernwaarden, inrichting managementstructuur, omvang teams, wat wil je meenemen naar nieuwe organisatie en wat wil je achterlaten*

Bouwen van nieuwe organisatie – Deel 2

Uitwerking hoofdstructuur in teams

- *Werksessies voor leidinggevenden, diverse medewerkers en leden SOR per Domein*
- *Verdiepingsessies om verder te praten over taken, waar overlappen teams elkaar, waar zitten de rafelranden*
- *Opstellen 1^e versie teamindeling nieuwe organisatie*
- *Presentatie 1^e versie teamindeling*
- *Vragenuurtjes voor medewerkers n.a.v. 1^e versie teamindeling*
- *Adviesaanvraag SOR*
- *Input SOR en medewerkers afwegen + verwerken in 2^e versie teamindeling*
- *Advies SOR, vaststelling teamindeling en bekendmaking online laatste versie teamindeling*



Bouwen van nieuwe organisatie – Deel 3

Van hoofdstructuur naar fijnstructuur

- *De Domeinen zijn bekend; de Teams zijn bekend*
- *Nu Teamindeling uitwerken in Taken, Functies en Formatie*
- *Inspiratiesessies voor medewerkers over taken, taakverdeling, (toekomstige) functies en formatie*
- *Bouwsessies voor leidinggevenden: meenemen ideeën en suggesties inspiratiesessies medewerkers en input over taakverdeling, (toekomstige) functies en formatie*
- *Vertegenwoordigers vanuit de SOR wonen sessies met medewerkers en leidinggevenden bij*



Volgende stappen

- *Uitwerken alle input, ideeën, suggesties in een voorlopige opzet van de teams met taken, functies en formatie.*
- *Overleg voeren met SOR*
- *Opstellen WAS-WORDT lijst*
- *Opstellen concept functieboek op basis van nieuw functiewaarderingsstelsel HR21*
- *Advies SOR*
- *Vaststellen functieboek en bekendmaken aan de medewerkers (planning 1-6-2021)*

Nieuwsbrieven

Infographic

Filmpjes

Enquêtes

Personeelsbijeenkomsten

Werksessies

Inspiratiesessies

Bouwsessies

Terugkoppel sessies

Overleggen SOR en BLO

Cultuurtraject

**Trainingen Veerkrachtig in
verandering**



Overgang van Onderneming (OVO)

Vanaf 01-01-2020 valt de gemeentelijke herindeling onder Overgang van Onderneming. De spelregels zijn gewijzigd.

Op basis van OVO gaat iedere (payroll)medewerker die op aanvangsdatum nieuwe organisatie in dienst dan wel werkzaam is bij de oude organisaties mee over naar de nieuwe organisatie! M.u.v. gemeentesecretarissen en griffiers.

Vooraf is artikel 7:663 van het Burgerlijk Wetboek van belang.

Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger.

Het opzegverbod van artikel 7:670, lid 8 Burgerlijk Wetboek is van toepassing (m.u.v. gemeentesecretarissen en griffiers): Medewerkers mogen niet worden ontslagen, ook niet na de herindeling vanwege de herindeling.

Overgang van Onderneming – Vervolg 2

Van Sociaal Plan naar Sociaal Overdrachtsprotocol – overeenstemming in het BLO bereiken

Een mix van nieuwe en oude begrippen

Doorplaatsingen

Passende functies

Onderling uitwisselbare functies

Geschikte functies

Opzegverbod wettelijk geregeld

Werkgelegenheidsgarantie niet meer nodig

Rechten en plichten wettelijk geregeld

Afspraken over rechten en plichten niet meer nodig

Adviescommissie (door)plaatsingen

Plaatsingsadviescommissie

Bovenformatie / Afspiegelingsbeginsel?

Herplaatsingsmogelijkheden

Flankerend beleid

Flankerend beleid

Technisch beraad / Formeel overleg BLO



Overgang van Onderneming – Vervolg 3

Harmonisatie Lokale Arbeidsvoorwaarden – mag en kan dat? overeenstemming in het BLO bereiken

Harmonisatie lokale arbeidsvoorwaarden versus overgang rechten en plichten medewerkers op basis van OVO

Wens organisaties:

vanaf de start 1 pakket van lokale arbeidsvoorwaarden +
personele regelingen voor alle medewerkers in de nieuwe organisatie.
Gelijkheidsgevoel.



Vragen:

Kunnen en willen we hierover afspraken maken in het BLO?

Wat is daarvoor nodig zonder afbreuk te doen aan de rechten en plichten van onze medewerkers?

Willen we starten met een nieuwe organisatie die 3 pakketten kent aan lokale arbeidsvoorwaarden en dus 3 Personeelshandboeken?

Planning personele proces: belangrijke momenten

Op deze tijdlijn zie je de belangrijkste momenten in het personele proces. Uiteraard communiceren we steeds tijdig over deze momenten, zodat je als medewerker goed op de hoogte blijft! Heb je vragen? Stel ze gerust aan iemand van de werkgroep Personeel of aan je leidinggevende.

Deze planning is onder voorbehoud van eventuele wijzigingen in het herindelingsproces.

