

inwerken, dan zult waarschijnlijk ook concluderen dat een regeling à la Groningen in onze situatie geen wezenlijke bijdrage zou leveren aan het door ons gestelde doel.

Ook in praktische zin zien wij veel bezwaren in toepassing van het Groningse model. Als bijv. 30 medewerkers minder zouden gaan werken, betekent dat zij een deel van hun taken niet meer zullen uitvoeren. Uit al die 'resttaken' moeten vervolgens nieuwe 'coherente' functies worden beschreven en ingevuld. Daarbij komt nog dat uit de compensatieregeling voortvloeit dat de helft van het verschil tussen salaris 'oud' en salaris 'nieuw' door de werkgever wordt aangevuld. Voor vervanging blijft (slechts) de andere helft over.

Uit een nog niet afgeronde evaluatie in Groningen komt naar voren dat geen sprake is van een onverdeeld succes. Wat daarvan zij, wij denken dat het model gezien onze schaalgrootte voor ons geen wezenlijke bijdrage zal leveren aan het gestelde doel.

Met vriendelijke groet,

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN RENKUM
de secretaris, de burgemeester,

A.E.J. Steverink MBA

drs. J.P. Gebben

Onderwerp

raadsvoorstel vertrekarrangement

Datum

21 oktober 2014

Ons kenmerk

132462

Pagina

2 van 2