

**Vorming van één Centrum-GGD Forensische  
Geneeskunde Midden-Nederland per 1 januari 2024**

## Inhoud

1.	Inleiding en huidige samenwerking Forensische Geneeskunde.....	3
2.	Organisatorische gevolgen vorming van één Centrum-GGD FGMN.....	5
3.	Personele gevolgen .....	7
4.	Financiële gevolgen.....	10
5.	Risico's .....	11
6.	Gevraagde besluitvorming en vervolgstappen.....	12

## 1. Inleiding en huidige samenwerking Forensische Geneeskunde

Forensische geneeskunde (FG) is een belangrijke overheidstaak die wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de GGD-en en die ten dienste staat van gemeente, politie en justitie. FG levert zo een onmisbare bijdrage in (straf)recht, openbare orde en volksgezondheid. GGD-en voeren de FG uit vanuit hun maatschappelijke opgave voor de gezondheid en veiligheid van kwetsbare mensen. Sinds 2020 is er naar aanleiding van het kabinetsstandpunt (kamerstuk 33628 nr 38) inzake FG alsmede naar aanleiding van het al sinds 2011 bekende probleem van het teruglopend aantal forensisch artsen landelijk door de GGD-en gezamenlijk ingezet op modernisering en versterking van de organisatie van FG. De GGD-en worden daarbij op programmatische wijze ondersteund door GGD GHOR Nederland (de koepelorganisatie van de GGD-en).

Deze landelijke ontwikkeling richt zich op kwaliteitsverbetering van de dienstverlening en het organiseren van forensische geneeskunde op het niveau van de 10 politieregio's. GGD Flevoland en GGD regio Utrecht (GGDrU) maken samen met de veiligheidsregio Gooi & Vechtstreek onderdeel uit van de politieregio Midden-Nederland. In 2022 heeft Gooi & Vechtstreek de eigen forensische werkzaamheden (ter grootte van 1 arts FG) overgedragen aan GGD Flevoland. Vanaf medio 2022 is tevens de inzet van verpleegkundigen voor bloedblokken tijdens avond- nacht en weekenddiensten als pilot gestart door GGD Flevoland. Vanaf dit jaar is een samenwerking gestart tussen GGD Flevoland en GGDrU om als één team FG voor de politieregio Midden-Nederland te opereren. Deze samenwerking is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst die is aangevangen op 1 januari 2023, na besluitvorming in het Algemeen Bestuur van 10 november 2022. Vanaf dat moment is onder meer gestart met het werken vanuit één rooster voor de gehele politieregio Midden-Nederland.

Bij het aangaan van de samenwerking is als doel gesteld om per 1 januari 2024 over te gaan tot een volledige harmonisatie van de FG in de politieregio Midden-Nederland waarbij er één Centrum-GGD voor FG wordt gerealiseerd. Deze harmonisatie is in lijn met de landelijke ontwikkelingen. De harmonisatie behelst het overgaan van activiteiten, medewerkers, financiering en kosten naar één GGD op grond van 'overgang van onderneming' van de FG-activiteiten. De samenwerkingsovereenkomst voor 2023 is als noodzakelijke tussenstap gemaakt om het proces van harmonisatie zorgvuldig en met bestuurlijke steun te kunnen doen.

De huidige samenwerking tussen GGD Flevoland en GGDrU en de vorming van één Centrum-GGD betekent naast de uitbreiding van het werkgebied tevens een verbreding van het takenpakket voor de artsen in regio Utrecht. Het gaat hierbij om het uitvoeren van taken t.a.v. Forensisch Medisch Onderzoek (FMO) en de medische zorg voor arrestanten (MAZ) die in de regio Utrecht (deels) door Medtzorg wordt uitgevoerd. In de regio Flevoland en Gooi & Vechtstreek zijn deze taken al wel onderdeel van de dienstverlening. Momenteel bestaan dan ook de hoofdwerkzaamheden van het team FG voor de politieregio Midden-Nederland uit:

- Lijkschouw
- Forensisch Medisch Onderzoek (waaronder Forensisch medische expertise kindermishandeling)
- Medische arrestantenzorg (MAZ)

Om per 1 januari 2024 tot de vorming van één Centrum-GGD voor de uitvoering van de forensische geneeskunde in de politieregio Midden-Nederland te komen is besluitvorming nodig van GGD Flevoland en GGDrU waarbij één van de GGD-en wordt aangewezen als Centrum-GGD van waaruit alle activiteiten worden uitgevoerd en die tevens als enige werkgever en opdrachtgever voor alle medewerkers (in dienst en inhuur/zzp) van het team FG optreedt.

In de samenwerkingsovereenkomst die per 1 januari 2023 is aangegaan tussen GGD Flevoland en GGDrU zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd die ook bij de vorming van één Centrum-GGD van toepassing zijn en deze verdere doorontwikkeling onderbouwen:

- Op basis van landelijke governance is afgesproken dat de FG landelijk in 10 politieregio's wordt georganiseerd;
- De GGD-en worden door de inspectie IGJ getoetst op FG als één regio (regio Midden-Nederland);
- De GGD-en willen dit realiseren door te werken aan een optimale organisatie, uniforme werkwijzen, de ontwikkeling van het vakgebied en goede informatie-uitwisseling, waarbij het gezamenlijk bevorderen van kennisspecialisatie en deskundigheid nodig is om onder meer het tekort aan opgeleide forensisch artsen op te lossen;
- De FG in Nederland wil optimaal georganiseerd zijn, toegerust met actuele (wetenschappelijke en toegepaste) kennis en aantrekkelijk voor aankomend (forensisch) artsen.

## 2. Organisatorische gevolgen vorming van één Centrum-GGD FGMN

### ***Vermindering kwetsbaarheid en vergroten kwaliteit FG***

De Forensische Geneeskunde (FG) in de afzonderlijke GGD-regio's in Midden-Nederland is kwetsbaar als het gaat om bezetting van roosters, capaciteit en kwaliteit waardoor ook de toekomstige dienstverlening naar politie en gemeenten kwetsbaar is en de continuïteit in de knel kan komen. Het werken als één Centrum-GGD voor Forensische Geneeskunde (FG) voor de regio Midden-Nederland heeft verschillende voordelen waardoor deze kwetsbaarheid verminderd wordt en de kwaliteit vergroot kan worden:

- De kwetsbaarheid van de dienstverlening en het team neemt aanzienlijk af door vergroting van de groep medewerkers waarover het werk wordt verdeeld;
- Grote capaciteitsproblemen (geen arts beschikbaar in het rooster) nemen hierdoor af;
- Verbetering van het rooster wordt door deze schaalvergroting gerealiseerd, waardoor de personele inzet efficiënter en effectiever wordt;
- Schaalvergroting zorgt tevens voor vergroting van de stabiliteit in het rooster waardoor het werk voor medewerkers meer in balans komt en bijdraagt aan het verbeteren van het imago van het werk van FG voor toekomstige collega's;
- Meer ruimte en mogelijkheden t.a.v. kennisborging, kennisdeling en het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening;
- Door de integratie en verbetering van de operationele processen wordt de totale uitvoering geoptimaliseerd;
- De mogelijkheid tot het realiseren van de gewenste structurele functiedifferentiatie en mede hierdoor verbeteren van de continuïteit van FG: Functiedifferentiatie kan een verlichting van werkdruk teweeg brengen bij de forensisch artsen waardoor zij duurzamer inzetbaar blijven, een deel van de taken kan door verpleegkundigen of basisartsen worden uitgevoerd.

### ***Overgang van onderneming***

De term 'overgang van (een deel van de) onderneming' is een arbeidsrechtelijk begrip. Wanneer een (deel van een) onderneming (lees organisatie) overgaat van de ene naar de andere organisatie, wordt de nieuwe organisatie van rechtswege de werkgever van de werknemers die in het organisatieonderdeel werkzaam zijn. De rechten en plichten van deze werknemers blijven grotendeels behouden. Ook op andere vlakken, zoals contracten met leveranciers en opdrachtgevers, is er sprake van een overgang naar de nieuwe organisatie. Bij de harmonisatie van FG van GGD Flevoland en GGDrU naar één Centrum-GGD FGMN is juridisch sprake van een 'overgang van (een deel van de) onderneming'.

In eerdere verkennende gesprekken tussen GGD Flevoland en GGDrU is als ontvangende organisatie en daarmee als toekomstige Centrum-GGD FGMN GGDrU genoemd. Onderhavig voorstel gaat uit van het formaliseren hiervan.

De vorming van één Centrum-GGD FGMN omvat de volgende onderdelen:

- GGDrU wordt aangewezen als ontvangende partij waardoor juridisch per 1 januari 2024 alle activiteiten, alle inkomsten, alle doorlopende contractuele (financiële) verplichtingen en dienstverleningsafspraken én alle werknemers FG van GGD Flevoland per 1 januari 2024 overgaan naar GGDrU;
- GGDrU is op basis van het principe "overgang van (een deel van de) onderneming" voor de uitvoering van FG activiteiten voor de politieregio Midden-Nederland per 1 januari 2024 de uitvoerder voor zowel de wettelijke taken als taken die volgens lopende contracten (met o.a. de politie) zijn toegewezen aan GGD Flevoland dan wel GGDrU;
- GGD Flevoland is verantwoordelijk voor een goede afronding en afwikkeling van de verplichtingen die voortvloeien uit de activiteiten tot en met 31 december 2023, ook als de afronding hiervan in 2024 of later plaatsvindt, tenzij in de overgangsovereenkomst anders wordt afgesproken.

In onderdelen 3 en 4 wordt nader toegelicht welke personele en financiële gevolgen de harmonisatie heeft.

### ***Overige organisatorische gevolgen***

De voorgenomen overgang van FG per 1 januari 2024 van GGD Flevoland naar GGDrU heeft ook administratief en procesmatig een aantal gevolgen en vraagt om zorgvuldige samenwerking en overdracht. De belangrijkste onderdelen zijn de gegevensoverdracht en de samenvoeging van gegevens in Formatus, de overdracht van gegevens ten aanzien van de (financiële) administratie voor de facturatie aan onder meer de gemeenten voor de regio Flevoland en Gooi & Vechtstreek, lopende (inkoop)contracten met leveranciers, en inhuurcontracten op ZZP-basis.

Bij de overdracht van gegevens zullen we de AVG richtlijnen toepassen en de functionarissen gegevensbescherming raadplegen en betrekken. Ook de Archiefwet zal daar waar van toepassing worden gevolgd.

### ***Gevolgen voor gemeenten en politie***

Zoals reeds uitgelegd zal door de vorming van één Centrum-GGD FGMN de kwetsbaarheid aanzienlijk verminderen als het gaat om bezetting van roosters, capaciteit en kwaliteit waardoor de huidige en toekomstige kwalitatieve dienstverlening aan de gemeenten en politie in de regio Midden-Nederland geborgd wordt. Tevens wordt op deze wijze invulling gegeven aan de landelijke wens om de organisatie van FG per politieregio te organiseren.

Gemeenten vallend onder de veiligheidsregio Flevoland en Gooi & Vechtstreek zullen vanaf 1 januari 2024 niet meer vanuit GGD Flevoland gefactureerd worden voor FG verrichtingen maar vanuit GGDrU. Alle FG-activiteiten en financieringsstromen gaan, als het voorgenomen besluit tot de overgang naar GGDrU wordt bekrachtigd, per 1 januari 2024 volledig over.

### 3. Personele gevolgen

Omdat er juridisch in onderhavige voorgenomen situatie sprake is van een 'overgang van (een deel van de) onderneming' geldt er een aantal vaste wettelijke regels voor de overgang van personeel naar de Centrum-GGD FGMM.

Medewerkers die nu in dienst zijn bij GGD Flevoland gaan als het voorgenomen besluit wordt bekrachtigd van rechtswege over naar GGDrU per 1 januari 2024. Daarbij geldt dat zij (grotendeels) het recht behouden op de huidige arbeidsvoorwaarden zoals deze nu op hen van toepassing zijn. De medewerkers treden per 1 januari 2024 in dienst bij GGDrU, daarbij wordt er een arbeidsovereenkomst (resp. individueel overgangsdokument) aangeboden waarin zowel medewerker als GGDrU tekenen voor de overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Omdat beide partijen hierbij gehouden zijn aan de genoemde wettelijke regels bij overgang van onderneming is het niet zo dat er door een van de partijen een geheel nieuw arbeidsvoorwaardenpakket kan worden onderhandeld. Wel kunnen enkele praktische zaken worden afgestemd zoals de toepassing van de personeelsgids van GGDrU.

Bij een fusie of overgang van activiteiten waarbij er een relatief groot aantal medewerkers betrokken is, wordt doorgaans in overleg met de vakbond(en) een sociaal plan opgesteld om de harmonisatie van lokale (of bedrijfseigen) regelingen af te stemmen voor het collectief. Omdat er bij de voorgenomen overgang van FG van GGD Flevoland naar GGDrU slechts sprake is van een relatief beperkt aantal medewerkers die overgaan (te weten naar verwachting op peildatum 1 januari 2024 5 medewerkers, waarvan 3 met een oproepovereenkomst) welke een vaste omvang van 1,56 fte vertegenwoordigen en er bovendien sprake is van het door beide GGD-en hanteren van dezelfde cao, wordt voorgesteld om op individuele basis de afspraken op grond van de wettelijke regels af te hechten. De uitgangspunten die hierbij gelden zijn:

- De primaire arbeidsvoorwaarden waaronder duur en omvang van de overeenkomst, functie, inschaling en bruto maandsalaris, individueel keuzebudget en vaste toeslagen blijven ongewijzigd en worden overgenomen in de nieuwe arbeidsovereenkomst;
- Secundaire arbeidsvoorwaarden waaronder verlof, beschikbaarheidsdiensten en onregelmatig werk die conform de cao worden toegekend blijven ongewijzigd van toepassing conform de cao en eventuele toekomstige cao wijzigingen;
- Medewerkers behouden hun oorspronkelijke datum in dienst en (indien afwijkend) de oorspronkelijke datum t.b.v. het 'ambtsjubileum' zoals deze nu ook gelden bij GGD Flevoland;
- Pensioendeelname en opgebouwd pensioen blijft gecontinueerd conform de cao;
- Het IKB en eventuele toeslagen en vergoedingen alsmede verlofrechten die tot en met 31 december 2023 zijn opgebouwd worden door GGD Flevoland afgewikkeld met de medewerker;
- Voor praktische zaken zoals de wijze van declareren, de gehanteerde normuren en de lokale c.q. bedrijfseigen regelingen zal getracht worden zoveel mogelijk aan te sluiten bij de werkwijze van GGDrU om zo de administratieve werkwijze uniform uit te kunnen voeren. Indien dit als geheel bezien structureel tot nadelige financiële gevolgen ten opzichte van de voorliggende 12 maanden (referentieperiode) leidt voor de betreffende medewerker zal een passende financiële compensatie worden voorgelegd.

## Was-woordt lijst t.b.v. voorgenomen overgang GGD Flevoland naar GGDrU per 1-1-2024

Huidige Functie	Huidige contractvorm	Omvang fte	Nieuwe functie	Nieuwe contract vorm	Omvang fte
Forensisch arts	Vast	1,56 fte	Forensisch arts	Vast	1,56 fte
Forensisch arts	Oproep	Flexibel	Forensisch arts	Oproep, waarbij op grond WAB wel gem. omvang afgelopen 12 maanden wordt aangeboden*	Flexibel

*\*conform de cao en de Wet Arbeidsmarkt in Balans is een zuivere oproepovereenkomst niet meer mogelijk. Medewerkers moeten jaarlijks het gemiddeld aantal uur van de afgelopen 12 maanden als urenomvang worden aangeboden. GGDrU zal dit bij het aanbieden van de nieuwe overeenkomst doen op basis van het gemiddeld aantal uur van de afgelopen 12 maanden. Wel mogen medewerkers er zelf voor kiezen geen gemiddeld aantal uur te willen vastleggen, de verwachting is dat dit in enkele gevallen ook zo zal zijn op grond van de behoefte aan flexibiliteit bij de oproepkrachten (mede door hun andere werkzaamheden elders).*

### **Inzet van medewerkers op ZPP-basis**

Naast de overgang van medewerkers in dienst is er momenteel ook sprake van inzet van personeel (met name forensische verpleegkundigen) op ZPP-basis die een Overeenkomst van Opdracht tot 31 december 2023 zijn aangegaan met GGD Flevoland. De inzet van ZPP-ers zal per 1 januari 2024 volledig via GGDrU lopen. Er zullen Overeenkomsten van Opdracht conform het vigerende model en afspraken van GGDrU worden afgesloten met ingang van 2024.

### **Friciekosten personeel en risico's**

De voorgenomen overgang van de medewerkers in dienst van GGD Flevoland naar GGDrU zorgt er voor dat er van rechtswege een situatie ontstaat waarbij medewerkers uit dienst treden bij GGD Flevoland en in dienst bij GGDrU. Belangrijk ten aanzien van de frictiekosten is dat de medewerkers hun dienstjaren meenemen waardoor een op enig moment uit te keren jubileum dan wel transitievergoeding hoger is doordat deze rechten over zijn genomen. Gelet op het beperkte aantal medewerkers waar het om gaat bij deze overgang, is tussen GGD Flevoland en GGDrU de afspraak gemaakt in de bijgevoegde overgangsovereenkomst, dat indien er zich gedurende één jaar na overgang van onderneming een situatie voordoet waarbij in redelijkheid en billijkheid geen voortzetting van de arbeidsovereenkomst mogelijk is van een werknemer die is overgegaan van GGD Flevoland naar GGDrU, GGD Flevoland bijdraagt in de kosten van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder inbegrepen transitiekosten dan wel kosten voor outplacement.

Streven bij de overdracht is dat verlofuren en IKB en eventuele andere toeslagen en vergoedingen die zijn opgebouwd tot en met 2023 wel direct worden afgerekend door GGD Flevoland met de betreffende medewerker. Op grond van het juridische begrip 'overgang van onderneming' kan een medewerker nog tot één jaar na overgang de oud-werkgever aansprakelijk stellen voor nog niet uitgekeerde tegoeden.

Meer personeel in dienst betekent uiteraard ook een groter risico op (onvoorziene) kosten zoals ziektekosten en vervanging bij ziekte. Daar staat tegenover dat ook de inkomsten, op basis van de verhoogde tarieven per 2023, zullen toenemen. Omdat het een relatief



beperkte uitbreiding van het team in dienst is, op vaste basis 1,56 fte, is het risico niet groter dan op dit moment bij een normale bedrijfsvoering voor GGDrU geldt. Een aanvullende voorziening wordt op dit vlak dan ook niet geadviseerd.

### ***Ontwikkeling HR beleid FG 2024 en verder***

Landelijk is er behoefte aan het verder ontwikkelen van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en HR beleid voor FG. Naast knelpunten op de arbeidsmarkt is het vak van forensisch arts emotioneel zeer belastend. Op dit moment zijn er weinig structurele mogelijkheden om hier expliciet c.q. preventies aandacht aan te besteden met als gevolg een vergroot risico op PTSS bij forensisch artsen. Daarnaast wordt er gewerkt aan verdere functiedifferentiatie. GGDrU zal ook in 2024 en verder waar mogelijk investeren in het verbeteren hiervan en wenst daarbij zoveel mogelijk aan te sluiten bij de landelijke ontwikkelingen en regelingen om zo concurrerend te blijven ten opzichte van andere Centrum-GGD-en.

## 4. Financiële gevolgen

In de huidige samenwerkingsovereenkomst is overeengekomen dat partijen voor eigen rekening en risico het personeel en de direct daaraan gerelateerde bedrijfsvoeringselementen voeren binnen FGMN. Daarnaast worden de gezamenlijke kosten verdeeld op basis van een nader te bepalen vooraf overeengekomen sleutel. Ook de inkomsten worden op dit moment ontvangen op basis van locatie waar de activiteit wordt verricht.

Als de voorgenomen vorming van één Centrum-GGD wordt bekrachtigd, zal er per 1 januari 2024 geen verrekening meer plaatsvinden, omdat niet alleen de lasten maar ook de baten aan GGDrU toekomen. GGD Flevoland heeft bij de begroting 2024 al rekening gehouden dat er geen overheadkosten meer toegerekend kunnen worden aan FG omdat deze activiteiten (zowel in baten als lasten) niet meer op de begroting zullen drukken. GGDrU heeft toename van de overheadkosten, zoals IT en facilitaire kosten, nog niet toegevoegd aan de formele begroting 2024, ook de inkomsten zijn nog niet in de begroting 2024 opgenomen. Er is wel een concept begroting voor 2024 opgesteld voor GGDrU in samenspraak met de manager FG en mede op basis van de actuele realisatie over 2023 voor FG GGD Flevoland. Door de doorgevoerde verhoging van de dienstverleningsstarieven dit jaar wordt er zowel voor FG GGDrU als voor FG GGD Flevoland een positief exploitatieresultaat verwacht. Bovendien wordt er in 2024 een verdere efficiëncyslag verwacht. Uitgangspunt is dat de harmonisatie niet leidt tot een extra kosten die *alleen* ten laste van GGDrU en de algemene middelen c.q. extra ten laste van de betreffende gemeenten van de regio Utrecht zullen komen. Voor het opvangen van jaarlijkse fluctuaties in het exploitatieresultaat wordt voorgesteld een bestemmingsreserve te gaan toepassen voor GGDrU waarvoor nadere uitwerking zal plaatsvinden.

Voor de tarieven die voor politie gelden, wordt ook landelijk gewerkt aan vaste tarieven. Middelen voor FG komen deels uit de financiering door de betrokken ministeries. Hier ligt een risico dat onvoldoende financiële middelen kunnen leiden tot problemen in de uitvoering van de taken en tot verminderde mogelijkheden de juiste randvoorwaarden voor de forensisch artsen te bewerkstelligen.

## 5. Risico's

Hieronder zijn de belangrijkste algemene risico's genoemd ten aanzien van de voorgenomen besluitvorming om te komen tot één Centrum-GGD FGMN.

### ***Algemeen financieel risico voor ontvangende partij***

De exploitatie van beide afdelingen is de afgelopen jaren niet zonder risico geweest. Zowel GGDrU als GGD Flevoland hebben te maken gehad met tekorten. De landelijke verhoging van de gemeentelijke tarieven dit jaar zorgen er voor dat bij beide organisaties er voor FG een positief resultaat wordt verwacht. De ontwikkelingen van landelijke politietarieven kunnen het financiële risico vanaf 2024, naast de verwachte efficiencyeffecten voor de inzet o.b.v. schaalvoordelen in de roostering, nog verder verkleinen. Wel geldt uiteraard dat door samenvoeging van beide afdelingen het financiële risico op tekorten voor de ontvangende partij toeneemt. Daarom zal worden voorgesteld om met een bestemmingsreserve te gaan werken om jaarlijkse fluctuaties op te vangen.

Zoals bij de personele consequenties is aangegeven, is het aantal medewerkers dat over zal gaan als de voorgenomen vorming van één Centrum-GGD bekrachtigd wordt beperkt in omvang; 5 medewerkers met een totale formatieomvang van 1,56 fte aangevuld met flexibele inzet. De risico's op aanvullende kosten zoals bij langdurig verzuim zijn dan ook beperkt.

Wel is er nog een specifiek risico ten aanzien van de huidige personele bezetting ten aanzien van de Medische Arrestanten Zorg (MAZ). Indien de nieuwe aanbesteding niet wordt gegund aan de GGDrU is er mogelijk een financieel knelpunt op dit vlak. Op dit moment wordt alleen door GGD Flevoland deze dienst verleend. In de bijgevoegde overgangsovereenkomst is hierover tussen partijen een nadere afspraak gemaakt indien deze situatie zich voor zou doen.

### ***Krapte op de arbeidsmarkt en specifieke personeelstekorten FG***

Er bestaan sterke personeelstekorten op de forensische arbeidsmarkt. Op dit moment is het aantal artsen die uitvoering geven aan de forensische geneeskundige taken in regio Utrecht nog redelijk op niveau, in de regio Flevoland is er sprake van langdurig verzuim waardoor er vanuit de regio Utrecht is bijgesprongen. De verwachting is echter dat in het team vanwege het bereiken of al bereikt hebben van de pensioengerechtigde leeftijd van enkele artsen mogelijk een knelpunt zal ontstaan. We onderzoeken in het kader van functiedifferentiatie of de inzet van een basisarts en meer verpleegkundigen of verpleegkundig specialisten zinvol is. Ook werken we met een arts in opleiding. Deze opleiding kent een totale duur van 3 jaar. Sinds 2018 zijn er door alle GGD-en samen en met GGD GHOR stappen gezet om de instroom van forensisch artsen te bevorderen. Tot nu toe leidt dit landelijk nog niet tot het gewenste resultaat. Door aan te haken bij de landelijke overleggen over FG probeert de manager en medewerkers van de FGMN bij te dragen aan het realiseren van een landelijke oplossing.

## 6. Gevraagde besluitvorming en vervolgstappen

Aan het bestuur van GGD Flevoland en het bestuur van GGDrU worden de volgende besluiten gevraagd:

- In te stemmen met de vorming van één Centrum-GGD voor de regio Midden-Nederland per 1 januari 2024 waarbij GGD regio Utrecht (GGDrU) wordt aangewezen als de centrale organisatie en daarmee ontvangende partij en GGD Flevoland de latende partij is;
- Er mee in te stemmen dat GGDrU op basis van het principe "overgang van (een deel van de) onderneming" voor de uitvoering van FG activiteiten voor de politieregio Midden-Nederland per 1 januari 2024 de uitvoerder is voor zowel de wettelijke taken als taken die volgens lopende contracten (met o.a. de politie) zijn toegewezen en daarmee tevens rechthebbende is van alle bijbehorende inkomensstromen.
- In te stemmen met de toepassing van de individuele werkwijze op basis van de wettelijke verplichtingen bij overgang van onderneming voor de betreffende 5 medewerkers die van rechtswege overgaan naar GGDrU in plaats van het werken met een sociaal plan;
- In te stemmen met de bijgevoegde overgangsovereenkomst zoals die is opgesteld tussen GGD Flevoland en GGDrU, waarin nadere afspraken over de "overgang van (een deel van de) onderneming" zijn uitgewerkt.

Zowel het bestuur van GGD Flevoland als van GGDrU wordt om besluitvorming over bovenstaande punten gevraagd. Verwachting is dat het bestuur van GGD Flevoland op 7 november 2023 een besluit zal nemen. Het Algemeen Bestuur van GGDrU zal op 1 november naar verwachting dit besluit nemen.

Er wordt zowel door GGD Flevoland als GGDrU op verschillende vlakken gewerkt aan het voorbereiden van de voorgenomen overgang. Medewerkers worden periodiek geïnformeerd via het werkoverleg. Op 31 augustus jl. is reeds een uitgebreide informatiebijeenkomst geweest om alle medewerkers te spreken over de actualiteiten. Zowel voor de OR van GGD Flevoland als van GGDrU geldt adviesrecht bij een overgang van (een deel van een) onderneming op grond van artikel 25, lid 1a van de WOR. Beide Ondernemingsraden zijn om advies gevraagd. Ook het Lokaal Overleg wordt geïnformeerd.