

Regeling aanstelling in algemene dienst WerkSaam

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien de instemming van de OR van WerkSaam Westfriesland van 2 maart 2015;

gelet op:

- artikel 23 van de gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland;

b e s l u i t :

- vast te stellen de volgende Regeling aanstelling in algemene dienst WerkSaam Westfriesland.

In het Blad Gemeenschappelijke Regeling van 9 juli 2015 is bekendgemaakt de Regeling aanstelling in algemene dienst WerkSaam Westfriesland. Deze regeling is niet correct ondertekend. Hiervoor in de plaats is een nieuwe Regeling aanstelling in Algemene dienst WerkSaam Westfriesland in de plaats gekomen. De tekst van deze nieuwe regeling luidt als volgt:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. medewerker: de ambtenaar in de zin van de CAR
- b. passende functie: een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden, kennis vaardigheden en vooruitzichten kan vervullen. Onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten kunnen worden verstaan: interesse, gezondheid, opleiding, scholing en salarispositie.

Artikel 2. Inzetbaarheid

Medewerkers in algemene dienst zijn in principe inzetbaar binnen de gehele organisatie op passende structurele en -tijdelijke functies en op projecten met passende werkzaamheden.

Artikel 3. Termijnen

1. Nieuw in dienst tredende medewerkers en zittende medewerkers waarvan de functiegebonden aanstelling per 1 januari 2015 van rechtswege wordt omgezet in een aanstelling in algemene dienst, worden voor een periode van ongeveer 5 jaar in de functie geplaatst waarop ze respectievelijk hebben gesolliciteerd of die ze op de dag voor omzetting vervulden.
2. De termijn wordt telkens automatisch met één jaar verlengd, indien de medewerker voor of met het aflopen van de termijn niet in een andere functie is geplaatst of ingeval er geen nieuwe afspraken zijn gemaakt over de termijn van voortzetting/verlenging van de plaatsing in de huidige functie.

Artikel 4. Inzetbaarheid en ontwikkeling

1. Jaarlijks worden gesprekken gevoerd over de inzetbaarheid van de medewerker binnen WerkSaam.
2. Leidinggevende en medewerker maken jaarlijks concrete afspraken over ontwikkeling en opleiding gericht op inzetbaarheid in de huidige functie (effectiviteit) of op doorstroom naar een andere passende functie. De leidinggevende houdt bij het maken van de afspraken over ontwikkeling, opleiding of doorstroming, voor zover relevant, rekening met de persoonlijke situatie van de medewerker (leeftijd, gezondheid, gezinssituatie enz.). De leidinggevende faciliteert de medewerker in het realiseren van de afspraken over opleiding en ontwikkeling.
3. De medewerker kan in het kader van mobiliteit (doorstroom ten bate van blijvende inzetbaarheid en effectiviteit) niet worden verplicht een hem/haar aangeboden passende functie te accepteren. De medewerker behoort een weigering te beargmenteren.

Artikel 5. Ondersteuning

1. Medewerkers die zich willen oriënteren op een vervolgfunctie, worden in de gelegenheid gesteld een loopbaantest of een ontwikkeling assessment af te leggen.
2. De afdeling P&O ondersteunt de leidinggevende en de medewerker bij het opstellen en het realiseren van een loopbaanplan.

Artikel 6. Hardheidsclausule

De directeur beslist in die gevallen waarin (de toepassing van) deze regeling voor de medewerker onbedoeld tot een onbillijke of onredelijke situatie leidt.

Artikel 7. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op de dag na die van bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2015.

Artikel 8. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling aanstelling in algemene dienst WerkSaam Westfriesland.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 13 april 2017,

De voorzitter, A.J. de Jong

De directeur, M.J. Dölle