

(versie 6 maart 2014).

Sociaal Plan uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen Baarn, Bunschoten en Soest.

Pre ambule

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Baarn, Bunschoten en Soest hebben in mei 2013 ingestemd met de gezamenlijke doorontwikkeling van de integratie van Werk en Inkomen zoals deze is beschreven in het Plan van aanpak Integratie Werk en Inkomen.

De reikwijdte van dit sociaal plan betreft de medewerkers die in vaste dienst zijn van Baarn, Bunschoten of Soest en werkzaamheden verrichten voor de sociale dienst BBS of werkzaamheden verrichten op het gebied van werk & reïntegratie.

Op hen (zie bijlage I) is voorliggend Sociaal Plan van toepassing.

Het streven is erop gericht dat de gemeenschappelijke samenwerking Werk en Inkomen Baarn, Bunschoten en Soest in werking treedt met ingang van de eerste van de maand volgende op de maand waarin de regeling bekend is gemaakt als bedoeld in artikel 2b, tweede lid, van de WGR.

Er heeft een vergelijking plaatsgevonden van de rechtspositieregelingen van de deelnemende organisaties. In artikel 8 van de gewijzigde Gemeenschappelijke Regeling is opgenomen dat de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Soest van toepassing is voor de medewerkers werkzaam bij de uitvoeringsorganisatie.

Het Sociaal Plan bevat bepalingen met betrekking tot de plaatsingsprocedure en de wijze waarop de overgang plaatsvindt. Daarnaast zijn in dit plan afspraken gemaakt over eventuele afbouw, behoud of compensatie van aanspraken voor zover er sprake is van een niet-vermijdbare achteruitgang in arbeidsvoorwaarden.

Het voorliggend Sociaal Plan kan buigen op de overeenstemming tussen de gemandateerde vertegenwoordigers van zowel werknemers- als werkgeverszijde.

Artikel 1 Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

Ambtenaar: de ambtenaar in de zin van de CAR.
voor ambtenaar kan ook medewerker gelezen worden.

Deelnemende organisaties: de gemeenten Baarn, Bunschoten en Soest.

Stuurgroep: de door burgemeester en wethouders van de deelnemende organisaties aangewezen bestuurlijke vertegenwoordigers die gezamenlijk belast zijn met de voorbereiding van de integratie van Werk en Inkomen voor de gemeenten Baarn, Bunschoten en Soest.

De uitvoeringsorganisatie: de uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen ten behoeve van de gemeenten Baarn, Bunschoten en Soest.

Personele gevolgen:	gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren.
Salaris:	het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR.
Salarisprospectief:	de opeenvolgende salarisperiodes tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal van de ambtenaar alsmede eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
Bezoldiging:	het salaris vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen.
Functie:	het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn generieke functiebeschrijving verricht.
Passende functie:	een functie van gelijkwaardig werk- en denk-niveau, met eenzelfde functieschaal dan wel maximaal één functieschaal lager of één functieschaal hoger, die de ambtenaar redelijkerwijze in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
Geschikte functie:	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.
CAR:	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.
UWO:	Uitwerkingsovereenkomst.
BGO:	het Bijzonder Georganiseerd Overleg ten behoeve van de uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen voor de gemeenten Baarn, Bunschoten en Soest.
Uitvoeringsorganisatie:	de uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen voor de gemeenten Baarn, Bunschoten en Soest.
Vaststellings-overeenkomst:	bijzondere overeenkomst waarbij partijen zich met het oog op de beëindiging of voorkoming van hun geschil, binden aan een aantal afspraken.
Sociaal Statuut:	Het Sociaal Statuut van de gemeente Soest is van toepassing en van kracht bij de uitvoering van het Sociaal Plan uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen Baarn, Bunschoten en Soest.
Boventalling:	Boventallig wordt ook wel bovenformatief genoemd. Er zijn dan na de reorganisatie meer kandidaten dan beschikbare functies.
Sleutelfunctie:	Een sleutelfunctie is een gezichts- en resultaatbepalende functie. Hier wordt de managementfunctie onder verstaan (directeur en teamleider). Voor sleutelfuncties geldt dat een selectie(gesprek) wordt toegepast.
Nieuwe of gewijzigde Functie:	Een gewijzigde functie is een functie die meer dan 25% wijzigt. Voor nieuwe en gewijzigde functies geldt dat een selectie(gesprek) wordt toegepast.

Afspiegelingsbeginsel
Leeftijdscohort:

De medewerkers die werkzaam zijn in ongewijzigde functies als vermeld in categorie B van artikel 5 lid 1 worden in een drietal leeftijdsgroepen ingedeeld. De afspiegeling binnen elke categorie van deze functies vindt zodanig plaats, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling zoveel mogelijk gelijk blijft.

Artikel 2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de personele gevolgen van de uitvoeringsorganisatie die wordt gevormd.

Artikel 3 Werkgelegenheid

Uitgangspunt bij de vorming van de uitvoeringsorganisatie is behoud van werkgelegenheid. De deelnemende gemeenten zullen zich tot het uiterste inspannen, opdat alle betrokken ambtenaren een passende of geschikte functie zal worden aangeboden, zulks behoudens het bepaalde in artikel 7.

Artikel 4 Plaatsingscommissie

1. Er is een plaatsingscommissie bestaande uit:
 - één lid aangewezen door de gezamenlijke werkgevers;
 - één lid aangewezen door de vakorganisaties, vertegenwoordigd in het BGO;
 - één onafhankelijk voorzitter aangewezen door de beide leden .

De leden van de plaatsingscommissie hebben geen binding met de deelnemende organisaties.

2. De plaatsingscommissie wordt ondersteund door een secretaris.
Indien de plaatsingscommissie dit wenst, kunnen informanten worden gehoord.
3. De plaatsingscommissie heeft tot taak het college van B&W van de drie gemeenten te adviseren over de voordracht tot benoeming in de nieuwe organisatie.

Artikel 5 Plaatsingscriteria

1. We onderscheiden in de plaatsingsprocedure de volgende drie categorieën te weten:
 - A. Ongewijzigde functies met gelijke formatie
 - B. Ongewijzigde functie met minder formatie
 - C. Sleutelfuncties/gewijzigde functies/nieuwe functie
- A. Ongewijzigde functie met gelijke formatie.
Indien een ambtenaar een ongewijzigde functie heeft bekleed dan wordt hij geplaatst op de ongewijzigde functie.
- B. Ongewijzigde functie met minder formatie.
Indien een ambtenaar een ongewijzigde functie bekleed met minder formatie, dan worden ambtenaren geplaatst op basis van het afspiegelingsbeginsel leeftijdscohort. Hierbij wordt de volgende leeftijdscohort gehanteerd:
 - 25 tot 40 jaar;
 - 40 tot 55 jaar;
 - 55 jaar en ouder.De afspiegeling binnen elke categorie functies, vindt zodanig plaats dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling zoveel mogelijk gelijk blijft.
- C. Sleutelfuncties/nieuwe en gewijzigde functies.
Voor de nieuwe functie en/of gewijzigde/sleutelfunctie geldt een kwalitatieve plaatsing.

Om de uitgangspunten en doelstellingen te kunnen realiseren is het van groot belang de plaatsingsprocedure te volgen die er voor zorgt dat plaatsing gebeurt op basis van geschiktheid, waarbij de meest geschikte medewerker, voorrang krijgt. Deze procedure wordt ingezet voor de nieuwe en/of gewijzigde en sleutelfuncties, die van vitaal belang zijn voor de nieuwe uitvoeringsorganisatie en daarom op basis van geschiktheidseisen worden ingevuld. Zie ook artikel 1 voor de definitie.

2. Indien een ambtenaar niet kan worden geplaatst in een functie van zijn voorkeur, dan wordt hij geplaatst in een andere passende of geschikte functie, mits hiervoor voldoende formatie beschikbaar is.
3. Als er geen passende of geschikte functie voor de ambtenaar is, dan is artikel 7 van toepassing.

Artikel 6 Plaatsingsprocedure

1. De stuurgroep stelt, na instemming BGO, het formatieplan definitief vast. Het formatieplan bevat een overzicht van de beschikbare functies in de nieuwe uitvoeringsorganisatie. Per functie worden in elk geval functienaam, organisatorische inbedding, aantal fte's en de generieke functiebeschrijvingen vermeld. Voor de nieuwe- en sleutelfuncties is een onderlegger opgesteld waarin de functie-eisen en competenties zijn opgenomen. Tevens wordt de functieschaal conform het functiewaarderingsstelsel van de gemeente Soest aan de functie gekoppeld.
2. De stuurgroep verstrekt de ambtenaar:
 - een formatieplan (de 'wordt' lijst)
 - een belangstellings-inventarisatieformulier
 - de generieke functiebeschrijvingen van de functies die zijn opgenomen in het formatieplan en onderdeel uitmaken van het functieboek van Soest.
 - de onderleggers voor nieuwe en sleutelfuncties.
3. De ambtenaar wordt door de stuurgroep in de gelegenheid gesteld binnen twee weken na uitreiking van het belangstellingsinventarisatieformulier middels dit formulier zijn voorkeur kenbaar te maken voor minimaal twee en ten hoogste drie functies uit het formatieplan.
4. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van een competentie scan.
5. Voor de nieuwe functie – en gewijzigde/ sleutelfuncties vindt een selectiegesprek met de plaatsingscommissie plaats.
6. De plaatsingscommissie kan – nadat er met de ambtenaar een selectiegesprek heeft plaatsgevonden – besluiten dat een assessmentonderzoek wordt ingesteld om de geschiktheid van een ambtenaar voor een functie te beoordelen.
7. De plaatsingscommissie brengt haar advies schriftelijk en gemotiveerd uit aan de college's van B&W.
8. De college's van B&W brengen het advies van de plaatsingscommissie schriftelijk ter kennis aan de ambtenaar en stellen de ambtenaar in de gelegenheid zijn zienswijze en bedenkingen ten aanzien van het advies kenbaar te maken aan de plaatsingscommissie.
9. De ambtenaar kan verzoeken om zijn zienswijze en bedenkingen mondeling kenbaar te maken ten overstaan van de plaatsingscommissie. Het verzoek daartoe dient hij binnen één week na ontvangst van het advies van de plaatsingscommissie, schriftelijk en gemotiveerd, bij de plaatsingscommissie in.
10. Gehoord het advies van de plaatsingscommissie en eventueel de zienswijze en bedenkingen van de ambtenaar – volgt een voordracht aan het college van B&W van Soest en wordt deze voordracht ter kennis gebracht aan B&W van Baarn en Bunschoten. Afwijking van het advies van de plaatsingscommissie wordt in de voordracht aan de college's expliciet vermeld en gemotiveerd.

Artikel 7 Geen passende of geschikte functie

- 1A. Tenzij met de ambtenaar anders is overeengekomen, wordt, indien plaatsing in een passende of geschikte functie niet mogelijk is, de boventallige ambtenaar geplaatst in een tijdelijke functie bij de uitvoeringsorganisatie waarbij deze plaatsing vergezeld gaat van een gericht plan van aanpak om tot een structurele oplossing te komen als bedoeld in lid 2. Dit is alleen van toepassing op de ambtenaren die voor de start van de uitvoeringsorganisatie onderdeel uitmaken van de sociale dienst BBS.
- 1B. Indien er geen passende of geschikte functie is binnen de uitvoeringsorganisatie voor de ambtenaar werkzaam was bij de afdeling Werk van de gemeente Soest of als case manager in dienst was van de gemeente Baarn, wordt deze boventallig geplaatst binnen de gemeente waar hij voor de start van de uitvoeringsorganisatie werkzaam was.
2. De uitvoeringsorganisatie en de eigen gemeente voor de onder 1A en 1B genoemde ambtenaar zullen zich samen met de ambtenaar inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdelen van deze oplossing kunnen in willekeurige volgorde zijn:
 - bijscholing of omscholing;
 - tijdelijke detachering;
 - begeleiding van werk naar werk conform hoofdstuk 10d van de CAR;
 - te komen tot een vaststellingsovereenkomst;
 - andere flankerende maatregelen;
 - een passende functie binnen of buiten de gemeente Baarn, Bunschoten of Soest

De inspanningen zijn er primair op gericht om door middel van bijscholing of omscholing alsnog een structurele oplossing te vinden.

3. Voor de te maken kosten voor ambtenaren genoemd onder artikel 7, lid 1A, verbonden aan de onderdelen onder 2, wordt verwezen naar artikel 14b (overgangsregeling frictiekosten) van de gemeenschappelijke regeling uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. De kosten van de in artikel 7, lid 1B, bedoelde ambtenaren zijn voor rekening van de huidige gemeente.
4. Indien de uitvoeringsorganisatie na zorgvuldig onderzoek constateert dat er geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR en de bepalingen overeenkomstig hoofdstuk 10d van de CAR.

Artikel 8 Aanstelling, ontslag en opheffing functie

1. De ambtenaar die kan worden geplaatst op de eigen ongewijzigde functie ontvangt een benoemingsbesluit en brief waarin de ongewijzigde functie is vermeld in dienst bij de gemeente Soest. Daarnaast ontvangt hij - voor zover nog niet in dienst van de gemeente Soest - van zijn huidige gemeente een ontslagbesluit op grond van opheffing van zijn betrekking als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR. Tegen deze besluiten kan de ambtenaar bezwaar maken, als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht.
2. De ambtenaar die kan worden geplaatst in een nieuwe/gewijzigde functie of sleutelfunctie ontvangt een benoemingsbesluit en brief waarin de nieuwe/gewijzigde of sleutelfunctie is vermeld in dienst bij de gemeente Soest. Daarnaast ontvangt hij van zijn huidige gemeente een ontslagbesluit op grond van opheffing van zijn betrekking als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR. Tegen deze besluiten kan de ambtenaar bezwaar maken, als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht.
3. A. Aan de ambtenaar, als bedoeld in artikel 7, lid 1A, wordt ontslag verleend door de gemeente waar hij in dienst is op grond van opheffing van zijn betrekking als bedoeld in artikel 8:3 CAR. Het ontslag wordt eervol verleend zodra de uitvoeringsorganisatie daadwerkelijk in werking treedt.
De ambtenaar als bedoeld in artikel 7 lid 1A die boventallig is wordt geplaatst in een tijdelijke functie bij de gemeente Soest en ontvangt een benoemingsbesluit en brief waarin de tijdelijke functie is vermeld.
Tegen dit besluit kan de ambtenaar bezwaar maken, als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht.

B. Voor de ambtenaar, als bedoeld in artikel 7 lid 1B, geldt dat als er voor hem geen passende of geschikte functie is binnen de uitvoeringsorganisatie, hij boventallig geplaatst wordt binnen de gemeente waar hij voor de ingangsdatum van de uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen werkzaam was.

4. De bovenwettelijke werkoosheidsuitkering van de CAR, hoofdstuk 10d, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet. De ambtenaar heeft, na het boventalligheidsbesluit, op grond van artikel 10d:12 van de CAR recht op een "Van werk naar werktraject" dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college waar de medewerker voor de formele ingangsdatum van de uitvoeringsorganisatie werkzaam was besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22 van de CAR.
5. Voor de verantwoording van de kosten en de verdeling van deze kosten van de "Van werk naar werktrajecten" alsmede de WW en bovenwettelijke WW uitkeringen wordt verwezen naar artikel 14b (overgangsregeling frictiekosten) van de gemeenschappelijke regeling uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Artikel 9 Bezwarenprocedure

1. Alle bezwaren die betrekking hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan worden voorgelegd aan de adviescommissie bezwaarschriften personele aangelegenheden gemeente Soest.
2. De kosten worden onderling verdeeld tussen de deelnemende organisaties en worden gezien als frictiekosten.

Artikel 10 Garanties en specifieke arbeidsvoorwaarden

Garanties t.a.v. salaris en financiële regelingen

1. De ambtenaar behoudt ten minste zijn huidige salaris en salarisperspectief met de volgende aanvulling:
 - A. Indien de ambtenaar een andere functie aanvaardt die lager is ingeschaald dan de huidige functie behoudt hij zijn volledige salaris en salarisperspectief zoals overeengekomen bij de gemeente waar hij werkzaam was voor de ingangsdatum van de uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen.
 - B. Bij beschikbaarheid van een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau na plaatsing waarop de ambtenaar is ingeschaald, zal deze aan de ambtenaar worden aangeboden. Indien de ambtenaar deze plaatsing weigert, vervalt de salarisgarantie en zal de ambtenaar worden ingeschaald in de dan aangeboden functie behorende (lagere) salarisschaal.
 - C. Bij een plaatsing op eigen verzoek van de ambtenaar in een lagere ingeschaalde functie is de salarisgarantieregeling niet van toepassing tenzij er sprake is van een bijdrage aan de oplossing bij een plaatsingsprobleem.
 - D. Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager niveau ureuitbreiding plaatsvindt, is op deze ureuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie en is daarvoor geen sprake van een salarisgarantie.
2. De ambtenaar die bij de gemeente Baarn in dienst is en aanspraak heeft op een persoonsgebonden budget (PGB), ontvangt van deze gemeente ter compensatie een eenmalig bruto bedrag ter grootte van 3 x het voor hem van toepassing zijnde PGB.
3. Afgesloten contracten in het kader van een fietsregeling voor ambtenaren van de gemeente Baarn en Bunschoten, worden bij de huidige werkgever beëindigd voor dat de uitvoeringsorganisatie van start gaat, met behoud van fiscaal voordeel voor de ambtenaar. Bij behoefte kan er bij de gemeente Soest een regeling worden getroffen.
4. De ambtenaar die op de datum van overgang studiefaciliteiten geniet, behoudt deze rechten onder dezelfde voorwaarden.

Garanties t.a.v verlof

1. De door de ambtenaar opgebouwde aaneengesloten diensttijd bij de huidige gemeente wordt meegenomen ter bepaling van het verlof bij de uitvoeringsorganisatie.
2. De ambtenaar die op de datum van overgang ouderschapsverlof geniet, behoudt deze aanspraak gedurende de eerder overeengekomen periode.
3. Voor het geval ambtenaren in hun huidige rechtspositie meer verlofrechten hebben (basis-, leeftijds-, schaal- en-of dienstjarenverlof) dan in de nieuwe situatie bij de uitvoeringsorganisatie zal een afbouw plaatsvinden in een periode van vier jaar (1^e jaar 100%, 2^e jaar 75%, het 3^e jaar 50% en het 4^e jaar 25% van het verschil).

Garanties t.a.v. diensttijd

1. De door de ambtenaar opgebouwde overheidsdiensttijd wordt meegenomen ter bepaling van de jubileumdatum bij de uitvoeringsorganisatie in dienst van de gemeente Soest.
2. De bij de huidige gemeente opgebouwde diensttijd telt mee ter bepaling van de diensttijd bij de uitvoeringsorganisatie, als er op enig moment bij de gemeente Soest sprake is van ontslag wegens reorganisatie (conform artikel 8:3 van de CAR), dan wel ingeval van ontslag wegens ongeschiktheid/onbekwaamheid (conform artikel 8:6 van de CAR): Dit ter voorkoming van een onredelijke situatie die kan ontstaan als gevolg van de nieuwe regeling voor bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (hoofdstuk 10d).

Garantie t.a.v. dienstreisvergoeding

Voor het geval ambtenaren in hun huidige rechtspositie meer vergoeding ontvangen voor dienstreizen dan in de nieuwe situatie bij de uitvoeringsorganisatie zal een afbouw plaatsvinden in een periode van vier jaar (1^e jaar 100%, 2^e jaar 75%, het 3^e jaar 50% en het 4^e jaar 25% van het verschil).

Artikel 11. Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin sprake is van een ontoelaatbare situatie voor de ambtenaar ,kan het college van B&W van de gemeente Soest na overleg met de colleges van Baarn en Bunschoten ten gunste van de ambtenaar beslissen.

Artikel 12. In werking treden van de regeling.


Deze regeling wordt aangehaald als 'Sociaal Plan uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen Baarn, Bunschoten en Soest' en treedt in werking na goedkeuring door het bevoegd gezag en ondertekening hiervan door de betrokken partijen.

Namens de deelnemende organisaties;


....., voorzitter BGO
J.L. Berkel- Vissers

Namens de vakorganisaties;


.....
K. Eding
(ABVAKABO/FNV)


.....
A.B. Schnoor
(CNV Publieke Zaak)

Bijlage IA.

Overzicht medewerkers (in willekeurige volgorde) die vanuit de deelnemende organisaties betrokken zijn in het proces voor de uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen Baarn, Bunschoten en Soest:

Gemeente Baarn

1. Mevr. I.J. Fetter
2. **Mevr. M.H.M. van den Brink-Hilhorst (Ook in dienst van Soest)**
3. Mevr. C.M.W. Juffermans
4. De heer T.M. Meijer
5. Mevr. J.C. van der Meulen
6. Mevr. M. Stam
7. **Mevr. C.G.H.G. Smits- Weeink (Ook in dienst van Soest)**
8. Mevr. A.L. Looze- Mur
9. Mevr. E.M.G. Rutten-Uilenhoed

Gemeente Bunschoten

1. De heer H.R.M. Aarden
2. Mevr. E.J.A. Westeneng

Gemeente Soest

1. Mevr. M.G. Appelhof
2. Mevr. P. Boin
3. Mevr. P.H.L. Boogaard
4. **Mevr. M.H.M. van den Brink-Hilhorst (Ook in dienst van Baarn)**
5. De heer R.J.B.A. Helder
6. De heer Y. Kaplan
7. De heer R. Köhler
8. Mevr. M.C. Korlevink
9. De heer A. Kraaikamp
10. De heer G.H. van Leeuwen
11. De heer R.W. Mastwijk
12. \De heer M. van Merkerk
13. Mevr. N. Oskam
14. De heer W.B. Rip
15. De heer R.S.M van Rooijen
16. Mevr .M. Tomsic
17. Mevrouw J.C. Renou-Veerman
18. Mevr. M.A.J. Winkelman
19. Mevr. G. van Zoeren
20. Mevr. I.J.M. Hillegehekken
21. Mevr. Z. Fachtali
22. De heer C. van Essen
23. De heer M. Metselaar
24. Mevr. A. Talhaoui
25. De heer R.M. Thijssen
26. Mevr. T. Aydemir- Yigit
27. Mevr. P.W. de Rooter
28. Mevr. A.P.C. van Diensen
29. **Mevr. C.G.H.G. Smits-Weeink (Ook in dienst van Baarn).**
30. Mevr. A. Pruijssers
31. De heer S. Vierstra
32. Mevr. P.M. Vrakking
33. Mevr. I. Badrane
34. Mevr. M. Karaköse
35. Mevr. N.A. Klein
36. Mevr. T.G. Janssen
37. De heer N. Jansen
38. Mevr. M.H. van Kooperen

Bijlage IB.

Overzicht medewerkers die een tijdelijke aanstelling hebben.

1. Mevr. F.C. Mamber tot 1 januari 2015 bij de sociale dienst BBS.

Belangstellingsregistratieformulier Plaatsingsproces Werk en Inkomen Baarn, Bunschoten en Soest

Naam medewerker:Gemeente:.....

Huidige functie:Functionele schaal:

Huidige taakomvang: uren per week

Ik heb belangstelling voor plaatsing in (minimaal 2/maximaal 3 van) de hierna genoemde functie(s), (rangorde naar voorkeur, m.a.w. functie één heeft de eerste voorkeur).

1. Functienaam:functiecode.....

2. Functienaam:functiecode.....

3. Functienaam:functiecode.....

Bij te voegen:

- a. Toelichting/motivering op voorkeurfunctie(s)
- b. CV met arbeidsverleden/werkervaring, gevolgde opleidingen/trainingen en andere relevante informatie

Datum:

Handtekening:

.....

.....

Overdag bereikbaar op (mobiel) telefoonnummer:

Aanvullende opmerkingen:

.....

.....

Dit formulier én de bijlagen dienen in PDF aangeleverd te worden en uiterlijk maandagmorgen 7 april 2014 om 10.00 uur in het bezit te zijn van HR adviseur C. Vollebregt, e-mailadres: c.vollebregt@soest.nl

Heb je vragen neem dan contact op met één van de volgende HR adviseurs van de gemeente Soest te weten:

Kees Kuitert c.kuitert@soest.nl tel: 035-6093482
of
Carine Vollebregt c.vollebregt@soest.nl tel: 035-6093866.