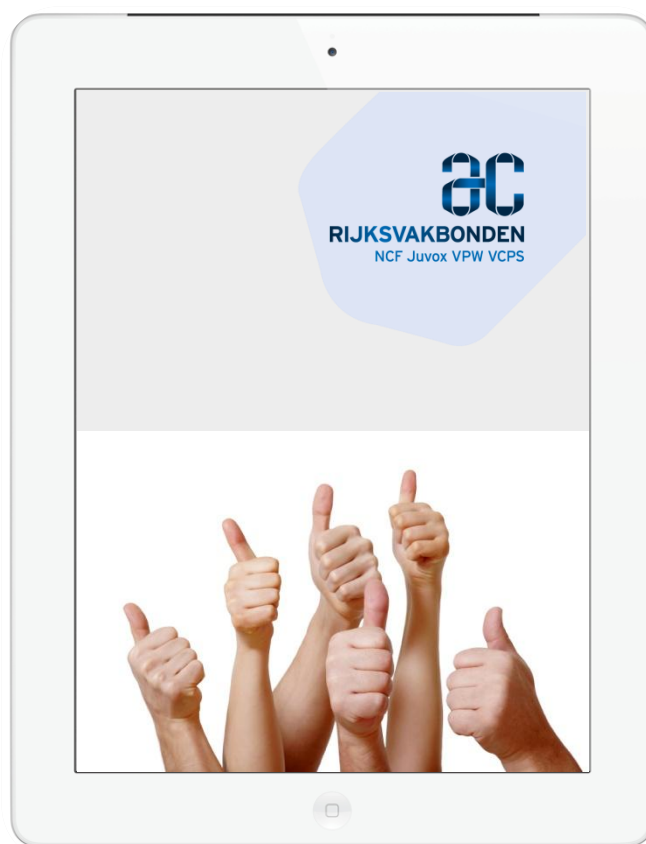


# LEDENBRIEF

MAART 2013

VAN WERK NAAR WERK BELEID



**Email:**  
[Info@ncfned.nl](mailto:Info@ncfned.nl)



**Telefoon:**  
**010-4101658**  
Bereikbaar op ma., di., do. en vrij.  
vanaf 9:30 uur tot en met 13:30 uur



**Adres:**  
**Strevelsweg 700/305**  
**3083 AS Rotterdam**

# Voorwoord

Geachte leden,

In juni 2012 presenteerden jullie onderhandelaars het [van werk naar werk beleid](#) in een uitgebreide kaderbrief met daarin de integrale tekst, de uitleg en veelgestelde vragen over dit van werk naar werk beleid. Dit beleid werd echter niet geaccordeerd door minister Spies. Zij schoof dit dossier door tot na de verkiezingen.

Minister Blok deelde ons in december 2012 mee dat hij geen handtekening ging zetten onder het [van werk naar werk beleid](#). Het 'voorstel' van minister Blok was om 'gewoon' weer helemaal opnieuw en zonder verdere voorwaarden van onze kant te beginnen met nieuwe onderhandelingen. Hij stelde echter wel als voorwaarde dat het resultaat moest passen binnen de afspraken en kaders in het regeerakkoord.

Wij hielden onze poot stijf en weigerden onder die voorwaarde opnieuw te gaan onderhandelen. Daarom zijn we naar de Advies en Arbitrage Commissie gestapt. Naar aanleiding van dit advies ontstond weer een gezonde basis voor onderhandelen. Hierbij zijn we niet uitgegaan van de afspraken uit het regeerakkoord (die niet al te best zijn) maar hebben we de oude tekst van het [van werk naar werk beleid](#) als uitgangspunt genomen. Op een aantal punten pasten we dit aan. Deze aanpassingen vind je in deze themabrief, samen met de integrale tekst. Wij hebben de wijzigingen ten opzichte van de oude tekst onderstreept, zodat je goed kan zien wat wij gewijzigd hebben.

Het heeft lang geduurd en we hebben echt alles uit de kast moeten halen om dit resultaat te bereiken. Maar uiteindelijk zijn we heel blij dat we ondanks de moeilijke economische omstandigheden voor jullie regelen dat tot 1 januari 2016 niemand met reorganisatieontslag wordt bedreigd. Waarschijnlijk moeten veel medewerkers ander werk accepteren of hun werk op een andere plek doen, maar iedereen behoudt zijn inkomen.

Als je nog eens wilt nalezen hoe we tot het huidige resultaat zijn gekomen, kun je terecht op onze website [www.rijksvakbonden.nl](http://www.rijksvakbonden.nl).

Jullie onderhandelaars,

Marianne Wendt  
Peter Wulms



# Inhoudsopgave

1. Geen gedwongen ontslagen bij nieuw sociaal beleid Rijk.....	4
2. Van werk naar werk beleid (VWNW): de onderhandelingstekst	5
3. FAQ lijst.....	12
<b>Extra: Van werk naar werk fase (Schematisch).....</b>	<b>20</b>



### 1. Geen gedwongen ontslagen bij nieuw sociaal beleid Rijk

De bonden en BZK spreken een nieuw Sociaal Beleid af tot 1 januari 2016. In deze periode kan niemand meer ontslagen worden als gevolg van een organisatieverandering. Daar staat tegenover dat LIFO vervangen wordt door het afspiegelingsbeginsel en dat het plaatsingsbereik vergroot wordt.

Om te zorgen dat iedereen die betrokken raakt bij een organisatieverandering vervangend werk krijgt, zijn tot 1 januari 2016 de volgende maatregelen afgesproken:

- U kunt niet meer als gevolg van een reorganisatie worden ontslagen. Dat betekent dat als u meewerkt aan het vinden van een andere functie, er geen reorganisatie-ontslag zal volgen indien u geen andere functie vindt.
- Het wordt mogelijk om medewerkers na 12 maanden te plaatsen buiten de rijksdienst maar binnen de overheid (bij ABP aangesloten organisaties). Dit is met name van belang voor medewerkers waar geen functie meer voor is binnen de rijksdienst. Om deze medewerkers toch een functie te kunnen bieden, zal dan gezocht worden buiten de rijksdienst, maar binnen de overheid. Uiteraard met behoud van salaris.

Het is mogelijk dat medewerkers, afhankelijk van hun aantal dienstjaren, de periode waarin gezocht wordt naar ander werk, kunnen inruilen voor geld (tot een maximum van €75.000,-). Op de departementen kunnen nog aanvullende maatregelen afgesproken worden om deze periode in te ruilen voor tijd. Hiermee kunnen deze medewerkers gemakkelijker de keuze maken om de rijksdienst te verlaten. Dit bevordert de uitstroom, waardoor meer functies vrijkomen om andere medewerkers op te plaatsen. Daarnaast wordt het anciënniteitsbeginsel (ook wel LIFO genoemd) vervangen door het afspiegelingsbeginsel. LIFO betekent dat indien het aantal functies vermindert binnen een functiegroep, de medewerkers met de minste dienstjaren als eerste zijn functie verliest. Dit wordt vervangen door het afspiegelingsbeginsel, waarin per leeftijdsgroep de medewerker met de minste dienstjaren zijn functie verliest. In de praktijk kan dit betekenen dat (deels) een andere groep medewerkers op zoek moet gaan naar vervangend werk.

Indien u betrokken raakt bij een organisatieverandering, maakt u samen met een deskundige een van werk naar werk plan. Hierin staan uw mogelijkheden en de beschikbaarheid van werk binnen de rijksdienst (en na 12 maanden ook buiten de rijksdienst). In dit plan staan ook de acties die nodig zijn om tot ander werk te komen en de voorzieningen en faciliteiten om u daarbij te ondersteunen. Een organisatieverandering begint met een globaal idee hoe de organisatie veranderd moet worden: een houtskoolschets. Zonder extra maatregelen zijn door deze organisatieverandering meer medewerkers dan er functies beschikbaar zijn. U kunt er in deze fase voor kiezen om vrijwillig het plan uit te voeren, met de voorzieningen die daarbij horen. U kunt er ook voor kiezen het plan niet uit te voeren (en bijvoorbeeld alleen te gebruiken voor uw loopbaangesprek). U heeft dan geen recht op de voorzieningen in het plan.

Als in deze fase blijkt dat het niet lukt om het aantal medewerkers en functies overeen te laten komen, kan overgegaan worden naar een volgende fase.

In deze fase worden medewerkers aangewezen op basis van het afspiegelingsbeginsel. Als u bent aangewezen bent u nu verplicht om het plan te volgen. U krijgt alle faciliteiten die nodig zijn om u naar ander werk te begeleiden. U bent echter ook verplicht om ander werk te accepteren indien u dit aangeboden wordt.

Indien u vrijwillig of verplicht het van werk naar werk plan volgt, dan heeft u recht op voorzieningen. Deze bestaan onder andere uit het compenseren van reistijd en reiskosten indien uw reistijd met meer dan 15 minuten enkele reis toeneemt, een stimuleringspremie indien u de rijksdienst verlaat (hoogte is afhankelijk van het aantal dienstjaren) en een salarisgarantie. In het van werk naar werk plan kunnen ook studiefaciliteiten overeengekomen worden indien dit nodig blijkt te zijn.



## 2. Van werk naar werk beleid (VWNW): de onderhandelingstekst

### Overwegingen

- a. Uitgangspunt is een sluitende aanpak voor iedereen in de begeleiding van werk naar werk, waarbij ambtenaren die actief meewerken aan het VWNW-traject dat de werkgever aanbiedt, daadwerkelijk begeleid worden naar ander werk. Reorganisatie kan geen zelfstandige grond meer zijn voor ontslag, zodat reorganisatieontslag gedurende de looptijd van de afspraken niet wordt toegepast.
- b. Het eigenrisicodragerschap voor de kosten van de WW en de bovenwettelijke aanvulling is voor de werkgever een extra stimulans om te kiezen voor VWNW-begeleiding.
- c. Het model geldt tot 1 januari 2016 en wordt rijksbreed ingevoerd. Gedurende de looptijd worden alle departementale afspraken met betrekking tot sociaal flankerend beleid door dit model vervangen. Na afloop van de looptijd zullen de departementale afspraken van onbepaalde tijd weer van toepassing worden. Aan de SOR-tafel wordt afgesproken hoe de overgang van eventuele departementale afspraken naar dit model plaatsvindt. Nieuwe departementale aanvullingen of afwijkingen zijn alleen mogelijk met expliciete toestemming van partijen in het Sectoroverleg Rijk. Eind 2014 starten partijen een evaluatie van het werk naar werk beleid zodat partijen medio 2015 tot besluitvorming kunnen overgaan welke elementen van het VWNW-beleid tijdelijk dan wel structureel zullen worden voortgezet.
- d. Rechten en plichten die volgen uit het VWNW-beleid worden verwerkt in de rechtspositie. Als bijlage bij de overeenkomst hebben partijen een overzicht opgesteld van de benodigde aanpassingen in hoofdstuk VII ARAR en overige rechtspositionele wijzigingen<sup>1</sup>.
- e. Het VWNW-beleid bestaat uit maatwerk via specifieke voorzieningen –waarvan toekenning volgt uit het VWNW-onderzoek- in aanvulling op algemene voorzieningen en de mogelijkheid om keuzes te maken. Dit samenstel van voorzieningen is naar oordeel van partijen intern consistent en bevat geen prikkels die VWNW tegenwerken. De juiste toepassing hiervan wordt via monitoring en toetsing gerealiseerd en niet door op voorhand de toepassing dicht te regelen.
- f. Partijen stellen voor het Rijk een sectorplan op voor van-werk-naar-werk begeleiding, en zullen – wanneer het kabinet besluit een subsidieregeling voor de co-financiering van sectorplannen open te stellen – voor de uitvoering daarvan een subsidieaanvraag doen bij de minister van SZW.

### 1. Het VWNW-onderzoek

Het VWNW-onderzoek richt zich op de wensen en ontwikkelmogelijkheden van de deelnemer aan het onderzoek en diens mogelijkheden voor werk binnen en buiten de sector Rijk. Het onderzoek vindt plaats onder onafhankelijke professionele begeleiding. De uitkomst van het onderzoek is eigendom van de ambtenaar en wordt alleen verplicht gedeeld met het bevoegd gezag wanneer het VWNW-onderzoek wordt gebruikt om een VWNW-plan op te stellen dat leidt tot de status van VWNW-kandidaat. Zowel de ambtenaar als het bevoegd gezag kunnen een second opinion vragen naar aanleiding van de uitkomst van het VWNW-onderzoek.

Resultaat van het onderzoek is een realistisch VWNW-plan, opgesteld onder professionele begeleiding, waaruit blijkt welke trajectbegeleiding nodig is, of en zo ja welk opleidingstraject nodig is en of het verrichten van tijdelijk ander werk wenselijk is. De onafhankelijkheid van de begeleiding – inclusief de vormgeving van de second opinion- wordt door partijen op korte termijn uitgewerkt en beschreven in een in het SOR vast te stellen document.

<sup>1</sup> Deze bijlage is nog niet gereed maar zal bij de definitieve versie van de overeenkomst worden gevoegd.



## 2. Het VWNW-plan

Afhankelijk van de uitkomst van het VWNW-onderzoek kunnen tenminste de volgende specifieke voorzieningen door het bevoegd gezag worden toegekend, die worden vastgelegd in het VWNW-plan:

- benodigde opleiding (waarbij de opleiding volledig in diensttijd plaatsvindt of opleidingstijd als diensttijd wordt aangemerkt),
- het verrichten van tijdelijk ander werk of het volgen van een stage om werkervaring op te doen.
- de mate van benodigde individuele professionele begeleiding.

Verder kan in het plan opgenomen worden de wijze waarop andere voorzieningen ingezet worden. Het vaststellen van het VWNW-plan is individueel maatwerk waarbij ook rekening wordt gehouden met de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt en eventuele beperkingen van de ambtenaar vanwege bijvoorbeeld zijn gezondheid.

## 3. Start vrijwillige VWNW-fase

De vrijwillige fase start wanneer het bevoegd gezag een organisatieverandering wenst of noodzakelijk acht die leidt tot krimp in een of meer functiegroepen. De vrijwillige fase start ook indien het bevoegd gezag besluit tot wijziging van de plaats waar de organisatie is gevestigd naar een locatie op een reisafstand van meer dan een half uur per enkele reis van de oorspronkelijke plaats.

De contouren van de gewenste organisatie of de locatiewijziging dient ter advisering aan de OR voorgelegd te worden. Het DGO brengt vervolgens een zwaarwegend advies uit over welke groepen ambtenaren daadwerkelijk aangewezen worden als doelgroep voor VWNW-onderzoek en de duur van de vrijwillige VWNW-fase. Alle ambtenaren in de aangewezen doelgroep voeren het VWNW-onderzoek uit. In het geval dat er sprake is van een vrijwillige fase vanwege het enkele feit van standplaatswijziging – dus zonder krimp in een of meer functiegroepen – bestaat geen aanspraak op de in paragraaf 11 beschreven individuele keuzes.

Na afloop van de duur van de vrijwillige VWNW-fase kan eventueel tot verlenging worden besloten.

## 4. Vrijwillige VWNW-kandidaten

De ambtenaren waarvoor een vrijwillige VWNW-fase loopt kunnen kiezen het VWNW-plan te volgen. Zij worden daarmee vrijwillige VWNW-kandidaat met de bijbehorende rechten en plichten.

Ambtenaren die in de vrijwillige fase VWNW-kandidaat zijn geworden, kunnen gedurende hun gehele periode van VWNW-begeleiding gebruik blijven maken van de voorzieningen, ook nadat de aanwijzing van de doelgroep is beëindigd.

Ambtenaren waarvoor een vrijwillige VWNW-fase loopt en die ervoor kiezen het VWNW-plan niet te volgen, kunnen de uitkomst van het VWNW-onderzoek desgewenst betrekken bij de reguliere personeelsgesprekken over de gewenste loopbaanontwikkeling.

## 5. Start verplichte VWNW-fase

Wanneer de inspanningen van ambtenaren en bevoegd gezag in het kader van vrijwillig VWNW-beleid niet leiden tot een afdoende oplossing voor de problematiek van boventaligheid, worden de resterende fricties tussen de bestaande en gewenste organisatie doorgevoerd op basis van de bestaande regels van de WOR, het ARAR en de Regeling Procedure bij reorganisatie.

Hoewel een verplichte VWNW-fase in beginsel vooraf dient te worden gegaan door een vrijwillige VWNW-fase, kan het bevoegd gezag daarvan afzien indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven. Het DGO brengt daarover een zwaarwegend advies uit. Als partijen het daar niet over eens zijn wordt het geschil ingebracht in het SOR. Indien in het SOR geen overeenstemming wordt bereikt kunnen beide partijen het geschil voorleggen aan de Advies- en Arbitragecommissie (AAC).





### 6. Verplichte VWNW-kandidaten

Uitvoering van het VWNW-plan is verplicht voor:

- ambtenaren waarvan is vastgesteld dat zij hun functie verliezen. De vaststelling wie bij overtolligheid in een bepaalde functiegroep zijn functie verliest wordt vanaf 15 april 2013 per leeftijdscohort vastgesteld, waarbij de ambtenaar met het kortste dienstverband bij de sector Rijk in het leeftijdscohort wordt aangewezen. Dit overeenkomstig de systematiek zoals beschreven in de Beleidsregels ontslagtaak UWV zoals deze nu luiden.
- ambtenaren waarvan in redelijkheid niet kan worden verlangd dat zij zich voegen in een verplaatsing over een aanmerkelijke afstand ten gevolge van een verplaatsing van hun functie. Daarbij wordt gekeken naar de totale reistijd woon-werkverkeer en naar de persoonlijke omstandigheden van de individuele ambtenaar in kwestie.

Deze ambtenaren worden verplicht VWNW-kandidaat en zijn verplicht het VWNW-plan dat eventueel in de vrijwillige VWNW-fase is opgesteld uit te voeren, tenzij er omstandigheden zijn die het nodig of gewenst maken het plan aan te passen. Voor ambtenaren die verplicht VWNW-kandidaat worden gaat een nieuwe periode van VWNW-begeleiding in, ongeacht reeds genoten VWNW-begeleiding als vrijwillige VWNW-kandidaat. Voor de verplichte VWNW-kandidaat waarvan is vastgesteld dat hij zijn functie verliest, kan de periode van VWNW-begeleiding pas ingaan op het moment dat zijn functie daadwerkelijk is vervallen.

### 7. Plichten voor bevoegd gezag en VWNW-kandidaat

Het bevoegd gezag is verplicht de VWNW-kandidaten te begeleiden naar een nieuwe functie door middel van een VWNW-traject met professionele ondersteuning.

VWNW-kandidaten zijn verplicht zich in te spannen om het vastgestelde VWNW-plan uit te voeren. Tevens zijn VWNW-kandidaten verplicht een aangeboden passende functie te aanvaarden die geldt binnen het voor hem geldende plaatsingsbereik (zie paragraaf 8). Op weigering van een aangeboden passende functie door een verplichte VWNW-kandidaat volgt ontslag op grond van artikel 49l van het ARAR. Voor een vrijwillige VWNW-kandidaat vervalt het recht op VWNW-begeleiding en de VWNW-voorzieningen indien hij voor de derde maal een aangeboden passende functie afwijst.

### 8. Zoekbereik en plaatsingsbereik tijdens de VWNW-begeleiding

De periode van VWNW-begeleiding vangt aan na vaststelling van het VWNW-plan en kent drie perioden. Het zoekbereik van een VWNW-kandidaat is in principe onbeperkt, in het VWNW-plan kunnen over het zoekbereik en over de periode van VWNW-begeleiding afspraken worden gemaakt. Het zoekbereik kan anders zijn dan het plaatsingsbereik, maar kan het plaatsingsbereik niet verruimen of beperken. Het plaatsingsbereik waarbinnen een aangeboden functie voor een verplichte VWNW-kandidaat passend is:

- de eerste periode: een functie binnen de sector Rijk, op tenminste een gelijk niveau als de oorspronkelijke functie;
- de tweede periode: een functie binnen de sector Rijk conform artikel 49h ARAR
- de derde periode: een functie bij een bij het ABP aangesloten organisatie, waarvan het salaris niet lager is dan het salaris dat twee schalen lager is dan de oorspronkelijke functie van de VWNW-kandidaat.

Voor een vrijwillige VWNW-kandidaat geldt hetzelfde plaatsingsbereik maar is een functie alleen passend indien deze op tenminste een gelijk niveau is als de oorspronkelijke functie.

Er is sprake van een aangeboden functie indien de VWNW-kandidaat –als hij de functie accepteert – daadwerkelijk op de functie wordt geplaatst. Voor een aangeboden functie buiten het Rijk geldt dat dit een structurele functie moet zijn die wordt aangeboden met een aanstelling voor onbepaalde tijd of met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd.



Iedere periode van de VWNW-begeleiding bedraagt standaard zes maanden. Na zes maanden gaat de volgende periode in, tenzij op advies van deskundige professionele begeleiding door het bevoegd gezag wordt besloten dat de volgende periode niet in kan gaan. Nieuwe inzichten ten opzichte van het VWNW-plan of gebreken in de trajectbegeleiding kunnen reden zijn de volgende periode uit te stellen.

De periode van VWNW-begeleiding wordt in beginsel niet opgeschort voor het verrichten van tijdelijke werkzaamheden. Een uitzondering geldt voor werkzaamheden die door de VWNW-kandidaat op verzoek van het bevoegd gezag worden verricht en de uitvoering van het VWNW-plan ophouden.

Nadere toelichting: de VWNW-kandidaat kan ervoor kiezen om al eerder dan in de derde periode een functie buiten het Rijk te aanvaarden, ook bij organisaties die niet bij het ABP zijn aangesloten. Tevens kan de VWNW-kandidaat ervoor kiezen om een meer dan twee schalen lagere functie te aanvaarden. Dit heeft echter geen gevolgen voor de hoogte van de salarisgarantie of salarissuppletie; deze blijft gebaseerd op maximaal twee schalen lager.

Indien een VWNW-kandidaat wordt geplaatst in een lagere functie dan zijn oorspronkelijke functie dan wordt nog twee jaar VWNW-begeleiding verleend, gericht op het vinden van een functie op het oorspronkelijke niveau.

### 9. Salarisgarantie en salarissuppletie

De eerste twee jaar na plaatsing in een functie op een lager niveau is sprake van automatische salarisgarantie, daarna is sprake van salarissuppletie op verzoek van de voormalige VWNW-kandidaat. De salarisgarantie en de salarissuppletie vullen aan tot 100% van het salaris dat voor de VWNW-kandidaat gold op de dag voordat hij wordt geplaatst in de nieuwe functie.

Bij een plaatsing binnen de sector Rijk wordt de salarisgarantie maandelijks uitgekeerd. Buiten de sector Rijk wordt de salarisgarantie in één keer uitgekeerd. De salarissuppletie kan door de voormalige VWNW-kandidaat jaarlijks worden aangevraagd bij zijn (voormalige) werkgever. De suppletie volgt de algemene salarisontwikkelingen van de sector Rijk en binnen het Rijk is de suppletie pensioengevend.

Bij het bepalen van de hoogte van de salarisgarantie en salarissuppletie wordt uitgegaan van de vaste inkomensbestanddelen. Binnen het Rijk zijn dit het salaris, de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. Bij een plaatsing buiten het Rijk worden de aldaar geldende vaste inkomensbestanddelen betrokken.

### 10. Overige voorzieningen

Tenzij anders geregeld in deze overeenkomst gelden voorzieningen die nu voor herplaatsingskandidaten zijn geregeld ook voor VWNW-kandidaten. In aanvulling daarop wordt geregeld:

- Een afbouwperiode voor de toelagen onregelmatige dienst en de compensatie van reistijd en reiskosten in vijf jaar volgens de staffel 100-100-75-50-25. Bij een plaatsing buiten het Rijk wordt de compensatie in één keer uitgekeerd, waarbij de compensatie in reistijd wordt uitbetaald tegen het voor de VWNW-kandidaat dan geldende salaris per uur.
- De VWNW-kandidaat die vanwege een reorganisatie is verplaatst en van het bevoegd gezag opdracht heeft gekregen om te verhuizen naar of naar de nabijheid van de nieuwe standplaats heeft maximaal twee jaar recht op de vergoeding van in redelijkheid te maken pensionkosten.
- Naast VWNW-kandidaten hebben ook de ambtenaren die een VWNW-onderzoek hebben gevolgd gedurende de duur van de vrijwillige VWNW-fase aanspraak op de proportionele dienstitgratificatie zoals benoemd in artikel 79 ARAR.





- De terugbetalingsverplichting voor ouderschapsverlof en studiekosten geldt niet voor VWNW-kandidaten en niet voor ambtenaren die een VWNW-onderzoek hebben gevolgd, gedurende de duur van de vrijwillige VWNW-fase.
- Wanneer het accepteren van een andere functie door de VWNW-kandidaat daardoor wordt vergemakkelijkt, faciliteert het bevoegd gezag de ambtenaar op diens verzoek zodanig dat hij minimaal 20% van zijn werktijd flexibel kan invullen. De flexibiliteit heeft betrekking op werktijden en de plaats waar gewerkt wordt, tenzij de aard van het werk dit niet toelaat. Een kader om vast te stellen of de aard van het werk deze flexibiliteit niet toestaat wordt door partijen op korte termijn uitgewerkt.
- Verplichte VWNW-kandidaten hebben voorrang op andere sollicitanten bij de vervulling van vacatures binnen de sector Rijk.
- Indien een verplichte VWNW-kandidaat via de VWNW-begeleiding een baan aanvaardt bij een werkgever die niet is aangesloten bij het ABP dan zal het bevoegd gezag een bijdrage toekennen voor de pensioenopbouw. Deze bedraagt ten minste de voorwaardelijke pensioenaanspraken van de kandidaat. Aan vrijwillige VWNW-kandidaten kan het bevoegd gezag een bijdrage toekennen voor de pensioenopbouw. Bijdragen worden in alle gevallen rechtstreeks betaald aan een pensioenfonds of een verzekeringsmaatschappij of gestort op een rekening voor banksparen, nadat de termijn van 2 jaar na indiensttreding buiten de overheid is verlopen.
- Indien een VWNW-kandidaat via de VWNW-begeleiding is geplaatst op een passende functie binnen het Rijk en deze blijkt tijdens de eerste zes maanden van plaatsing niet passend, dan gaat voor hem een nieuwe periode van VWNW-begeleiding in. De periode van VWNW-begeleiding die de ambtenaar vòòr de plaatsing in de nieuwe functie heeft ontvangen wordt in mindering gebracht op de nieuwe termijn.
- Indien een VWNW-kandidaat via de VWNW-begeleiding is geplaatst op een functie buiten de sector Rijk en buiten zijn schuld of toedoen tijdens de eerste twaalf maanden van plaatsing wordt ontslagen, wordt hem door zijn voormalig bevoegd gezag een VWNW-traject aangeboden. De termijn van twaalf maanden geldt niet indien de aanstelling op de functie niet voor onbepaalde tijd was.

### 11. Individuele keuzes VWNW-kandidaten

VWNW-kandidaten hebben het recht hun aanspraak op de in paragraaf 10 genoemde voorzieningen en hun aanspraak op VWNW-begeleiding te ruilen voor een stimuleringspremie bij ontslag op eigen verzoek<sup>2</sup>. Gezien de taakstellingen bij de Rijksoverheid en de situatie op de arbeidsmarkt, wordt voor een dergelijke ruil gedurende de looptijd van de afspraken over het VWNW-beleid de aanspraak op VWNW-begeleiding rekenkundig vastgesteld op:

- 4 maanden voor VWNW-kandidaten met minder dan 10 overheidsdienstjaren
- 8 maanden voor VWNW-kandidaten met 10 tot 20 overheidsdienstjaren
- 12 maanden voor VWNW-kandidaten met 20 tot 30 overheidsdienstjaren
- 24 maanden voor VWNW-kandidaten met 30 of meer overheidsdienstjaren.

De hoogte van de stimuleringspremie bedraagt het aantal resterende rekenkundige maanden VWNW-begeleiding, vermenigvuldigd met het maandsalaris en kan niet meer bedragen dan € 75.000. Deze aftopping geldt totdat er duidelijkheid is over een centraal Sociaal Akkoord. Dan zullen partijen overleggen over aanpassing hiervan en zal hierover overeenstemming moeten worden bereikt. In het departementaal georganiseerd overleg kunnen desgewenst afspraken worden gemaakt over het inruilen van de vertrekstimuleringspremie voor een periode van buitengewoon verlof met behoud van het salaris voorafgaand aan ontslag op eigen verzoek.

<sup>2</sup> Hoewel besluitvorming over het toekennen van een werkloosheidsuitkering aan het UWV is, wordt erop gewezen dat partijen er van uitgaan dat VWNW-kandidaten die hiervoor kiezen geen aanspraak hebben op een werkloosheidsuitkering of de bovenwettelijke aanvulling op de werkloosheidsuitkering.



Voor VWNW-kandidaten komen voorzieningen om advies in te winnen over het ruilen van de VWNW-begeleiding. De beschikbaarheid daarvan wordt door partijen op korte termijn uitgewerkt.

### 12. Na de derde periode VWNW-begeleiding

Indien de vrijwillige VWNW-kandidaat na afloop van de derde periode van VWNW-begeleiding nog niet definitief is geplaatst in een nieuwe functie, vervalt de status van VWNW-kandidaat. Indien de verplichte VWNW-kandidaat na afloop van de derde periode van VWNW-begeleiding nog niet definitief is geplaatst in een nieuwe functie en nog steeds in dienst is wordt onder deskundige professionele begeleiding een advies uitgebracht over individueel maatwerk voor een vervolgtraject. Ook het vervolgtraject is in beginsel gericht op plaatsing in een nieuwe functie waarbij wederom een sluitende aanpak het uitgangspunt is. Dit laat onverlet de mogelijkheid om als vervolgtraject een ontslag op grond van artikel 99 van het ARAR af te spreken. Indien de VWNW-kandidaat of het bevoegd gezag zich niet kunnen vinden in het advies voor het vervolgtraject wordt het voorgelegd aan de interdepartementale toetsingscommissie voordat het bevoegd gezag een besluit neemt over het vervolgtraject.

### 13. Voorzieningen bij outsourcing

Indien er sprake is van outsourcing van taken buiten het Rijk wordt met de centrales van overheidspersoneel een sociaal plan overeengekomen. In beginsel geldt dat de betrokken ambtenaren hun functie volgen. Indien een ambtenaar daarvan wenst af te zien dan kan hij voor de duur van maximaal achttien maanden in dienst bij het Rijk blijven. Indien outsourcing plaatsvindt naar een bij het ABP aangesloten organisatie kan dit maximaal twaalf maanden. Tijdens deze periode krijgt de ambtenaar de status van verplichte VWNW-kandidaat en VWNW-begeleiding. Indien na afloop van de twaalf dan wel achttien maanden herplaatsing niet is geslaagd gaat het bevoegd gezag over tot ontslag. Bij het formaliseren van het VWNW-beleid in de regelgeving wordt daarvoor een nieuwe grond voor eervol ontslag geïntroduceerd.

### 14. Remplaçantenregeling

Het VWNW-traject dan wel de voorzieningen kunnen door het bevoegd gezag tevens van toepassing worden verklaard op andere ambtenaren, voor zover daarmee de plaatsing van een VWNW-kandidaat wordt gerealiseerd.

### 15. Hardheidsclausule

In individuele gevallen waarin toepassing van de maatregelen van het VWNW-beleid tot onbillijke uitkomsten voor de ambtenaar leidt kan het bevoegd gezag daarvan afwijken.

### 16. Ingangsdatum

Het VWNW-beleid gaat in op 15 april 2013. Ambtenaren die in de periode van 1 januari 2012 tot 15 april 2013 herplaatsingskandidaat zijn geworden en dat nog steeds zijn, blijven dat tenzij ze vóór 1 juli 2013 kenbaar maken gebruik te willen maken van het gehele VWNW-beleid. In dat geval wordt de herplaatsingskandidaat een verplichte VWNW-kandidaat en wordt met hen op individuele basis bezien of er een nader VWNW-plan nodig is in aanvulling op of ter vervanging van reeds gemaakte afspraken. De resterende herplaatsingstermijn wordt bij de overgang omgezet in een periode VWNW-begeleiding van dezelfde omvang, die ook op de in paragraaf 11 beschreven wijze kan worden geruild.

Voor ambtenaren die herplaatsingskandidaat zijn geworden met toepassing van het Besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008-2012 blijft dat gelden, met dien verstande dat zij hun resterende herplaatsingstermijn kunnen ruilen zoals beschreven in paragraaf 11.

Voorzieningen die voor het einde van de looptijd van deze overeenkomst aan VWNW-kandidaten zijn toegekend blijven voor hen gelden. VWNW-kandidaten waarvan de periode van VWNW-begeleiding doorloopt tot na de looptijd van deze overeenkomst doorlopen hun VWNW-traject op de in deze overeenkomst omschreven wijze, met bijbehorende rechten en plichten.



### 17. Monitoring VWNW-beleid

De monitoring van het VWNW-beleid vindt departementaal plaats en wordt uitgevoerd door een paritair samengestelde commissie (met leden namens het bevoegd gezag en leden namens de centrales van overheidspersoneel). Gemonitord wordt:

- het aantal VWNW-kandidaten en hun periode van VWNW-begeleiding,
- de plaatsing (waar, hoe snel) van VWNW-kandidaten in een nieuwe functie,
- de mate waarin VWNW-kandidaten kiezen voor verzilvering van hun algemene voorzieningen
- de inzet van specifieke voorzieningen.

Tevens worden bij de commissie gemelde knelpunten gemonitord.

De departementale commissies rapporteren twee maal per jaar aan het Sectoroverleg Rijk en desgewenst tussentijds. Het format voor de rapportage wordt door partijen op korte termijn uitgewerkt.

### 18. Toetsing VWNW-beleid

De toetsing van het VWNW-beleid zoals beschreven in de overwegingen vindt plaats in een interdepartementale commissie. De interdepartementale commissie is paritair van samenstelling (met leden namens het bevoegd gezag en leden namens de centrales van overheidspersoneel).

Toetsingsvragen die aan de commissie kunnen worden voorgelegd zijn:

- een verschil van mening over de uitkomst van een VWNW-onderzoek nadat second opinion heeft plaatsgevonden,
- een verschil van mening over een door het bevoegd gezag genomen besluit tot toekenning van voorzieningen vanwege het VWNW-plan.
- een verschil van mening over een door het bevoegd gezag genomen besluit de overgang naar een volgende periode van VWNW-begeleiding voor verplichte VWNW-kandidaten niet te verlengen.
- klachten over VWNW-begeleiding nadat melding van de klacht binnen het eigen departement niet tot een oplossing heeft geleid.
- geschillen over het vervolgtraject van verplichte VWNW-kandidaten na afloop van de periode van VWNW-begeleiding.

De toetsingscommissie doet in beginsel binnen vier weken een zwaarwegende uitspraak over de voorgelegde geschillen en brengt jaarlijks verslag van de werkzaamheden uit aan het Sectoroverleg Rijk

### 19. VWNW-beleid in het Sectoroverleg Rijk

Aan de hand van de rapportages van de departementale commissies en het verslag van de toetsingscommissie wordt in het Sectoroverleg Rijk de werking van het VWNW-beleid één maal per jaar besproken. Daarbij wordt vastgesteld of het beleid naar behoren functioneert of dat aanwijzingen of aanvullende procedures nodig zijn.



### 3. FAQ lijst

#### **Krijgen we ook een nieuwe CAO?**

Wij hebben alleen afspraken gemaakt over Sociaal Beleid. Alle arbeidsvoorwaarden en overige rechtspositionele regelingen worden overeengekomen in een CAO. Over een nieuwe CAO hebben we met de werkgever nog geen afspraken kunnen maken.

#### **Kun je echt niet meer ontslagen worden als gevolg van een reorganisatie?**

Ja, iedereen die tot 1 januari 2016 wordt aangewezen als VWNW-kandidaat, kan niet als gevolg van een reorganisatie worden ontslagen. In het ARAR is nu in artikel 96 het reorganisatie-ontslag geregeld. Hoewel de werkgever de plicht heeft je ten minste één passende functie aan te bieden, word je, als dat niet is gelukt, na de HPK-periode van 18 maanden ontslagen. In het nieuwe Sociaal Beleid wordt artikel 96 niet meer toegepast. Er wordt net zo lang gezocht tot er een passende functie is gevonden binnen het nieuwe plaatsingsbereik. Mocht dat echt niet lukken, dan wordt een passende oplossing gezocht waarvoor advies wordt ingewonnen bij een interdepartementale commissie. Bij een passende oplossing kun je in dat stadium ook denken aan een ontslag met wederzijds goedvinden.

#### **Kan er nu niemand meer ontslagen worden?**

Er kunnen nog steeds ontslagen vallen, maar er kan géén reorganisatieontslag meer plaatsvinden voor VWNW-kandidaten die vóór 1 januari 2016 zijn aangewezen. Maar als een verplichte VWNW-kandidaat niet meewerkt, en bijvoorbeeld een 'passende functie' weigert, dan kan er bijvoorbeeld strafontslag volgen. Dit is overigens ook nu al van toepassing.

Ook is een zgn. 'open ontslag' mogelijk: indien medewerker en werkgever met wederzijds goedvinden besluiten een einde aan het dienstverband te maken.

#### **Wat is de looptijd van dit Sociaal Beleid?**

Dit Sociaal Beleid kent een looptijd van 15 april 2013 tot 1 januari 2016. HPK-ers die zijn aangewezen in de periode van 1 januari 2012 tot 15 april 2013 en dat nog steeds zijn, krijgen tot 1 juli 2013 de keuze of ze onder het nieuwe beleid willen vallen.

Daarnaast is er "nawerking" voor iedereen die onder het nieuwe beleid VWNW-kandidaat wordt. Dus voorzieningen die zijn toegekend blijven ook na 1 januari 2016 gelden. VWNW-kandidaten waarvan de periode van VWNW-begeleiding doorloopt tot na 1 januari 2016, doorlopen hun VWNW-traject zoals afgesproken onder dit Sociaal Beleid, met bijbehorende rechten en plichten.

#### **Wat gebeurt er na het aflopen van het nieuwe Sociaal Beleid?**

Wij hebben met de werkgever afgesproken dat we eind 2014 een evaluatie starten van het werk naar werk beleid. Medio 2015 besluiten we dan welke elementen van het VWNW-beleid tijdelijk dan wel structureel worden voortgezet.



### **Bij ons op het departement zijn bijzondere afspraken gemaakt over sociaal flankerend beleid. Wat gebeurt daarmee?**

De hele rijkssector gaat onder de nieuwe afspraken vallen. Als er nog afspraken op departementaal niveau zijn, dan zullen we in het Sectoroverleg Rijk afspreken hoe de overgang van die afspraken naar het nieuwe beleid plaatsvindt. Vanaf 1 januari 2016 worden departementale afspraken van onbepaalde tijd weer van toepassing.

Om ervoor te zorgen dat binnen de rijksdienst gelijkvormig wordt omgegaan met Sociaal Beleid, zijn eventuele nieuwe departementale afspraken alleen mogelijk met toestemming van de bonden en BZK in het Sectoroverleg Rijk.

### **Bestaat de remplaçantenregeling nog?**

Ja, ook het nieuwe Sociaal Beleid kent een remplaçantenregeling. We trekken alles uit de kast om ervoor te zorgen dat medewerkers die hun functie verliezen weer werk vinden. Daar hoort ook bij dat iemand die plaats wil maken voor iemand die zijn functie verliest, in aanmerking komt voor alle mogelijkheden van het Sociaal Beleid. Dit noemen we de remplaçantenregeling. Er zijn verder geen detailafspraken gemaakt onder welke nadere voorwaarden een medewerker remplaçant kan worden.

### **Wat zijn de consequenties van de individuele keuzemogelijkheid voor mensen die nog rechten hebben op FPU?**

Voor deze groep kunnen de gevolgen groot zijn. Nu kunnen zij bij doorwerken tot 64 jaar en 11 maanden ca. 2 jaarsalarissen extra aan ouderdomspensioen toevoegen. Deze medewerkers wordt geadviseerd om contact met de bond op te nemen indien zij gebruik willen maken van de stimuleringsmaatregelen.

### **Bestaat de PAS-regeling nog?**

Wij hebben alleen afspraken gemaakt over Sociaal Beleid. Alle arbeidsvoorwaarden en overige rechtspositieve regelingen worden overeengekomen in een CAO. Over een nieuwe CAO hebben we met de werkgever nog geen afspraken kunnen maken. Maar zolang er geen verbeteringen of verslechtingen zijn afgesproken in een CAO, blijven de huidige arbeidsvoorwaarden en rechtspositie ongewijzigd. Dat geldt dus ook voor de PAS-regeling.

### **Wat is het VWNW-onderzoek?**

Als binnen jouw functiegroep functies gaan verdwijnen, moet je een VWNW-onderzoek doen. Hiermee kun je je wensen en ontwikkelmogelijkheden in kaart brengen en zien welke mogelijkheden er zijn voor werk binnen en buiten het Rijk. Je krijgt daar uiteraard professionele hulp bij. Deze ondersteuning is onafhankelijk, dus staat los van je leidinggevende. De uitkomst van het onderzoek is en blijft van jou. Wil je er niets mee doen, dan is dat ook goed. Dat is anders als je daadwerkelijk overtuigd wordt, dan ben je verplicht er wat mee te doen. Omdat de uitkomst van het onderzoek de basis is voor het VWNW-plan, is het belangrijk dat de kwaliteit goed is. Daarom kun je als je dat wilt, een second opinion aanvragen.





### **Wat is het VWNW-plan?**

Op basis van de uitkomst van het VWNW-onderzoek kun je een plan opstellen. Dit is een realistisch VWNW-plan, opgesteld door jou en jouw leidinggevende onder professionele begeleiding. Uit dit plan blijkt welke trajectbegeleiding nodig is, of en zo ja welk opleidingstraject nodig is en of het verrichten van tijdelijk ander werk wenselijk is. Ook over het zoekbereik, de periode van VWNW-begeleiding en voorzieningen kunnen afspraken worden gemaakt. Het is de bedoeling dat het plan helemaal op jouw maat is gemaakt, zodat de kans op succes bij het vinden van ander werk zo groot mogelijk is. Kun je met je leidinggevende en de professionele begeleiding niet tot overeenstemming komen over de voorzieningen in het plan, dan kun je dit aan de interdepartementale commissie voorleggen. De commissie doet een zwaarwegende uitspraak die de werkgever niet zomaar naast zich neer kan leggen.

### **Ik ben het niet eens met de uitkomst van het VWNW-onderzoek of de afspraken in het VWNW-plan. Wat dan?**

Bij het VWNW-onderzoek kun je eerst een second opinion aanvragen. Kom je er dan niet uit, dan kun je je geschil voorleggen aan de interdepartementale commissie waarin ook de bonden zitting hebben. Indien je met jouw leidinggevende niet tot overeenstemming kan komen over het plan, dan kan je dit ook voorleggen aan de commissie. De commissie doet een zwaarwegende uitspraak die de werkgever niet zomaar naast zich neer kan leggen.

### **Wat is een VWNW-kandidaat?**

Dit is een rijksambtenaar die in de vrijwillige VWNW-fase na het VWNW-onderzoek het VWNW-plan uitvoert. In de verplichte VWNW-fase is de VWNW-kandidaat de rijksambtenaar die overtollig is geworden omdat zijn functie is vervallen of omdat hij niet mee kan naar zijn eigen functie omdat die over een aanmerkelijke afstand is verplaatst.

### **Wat is het verschil tussen de vrijwillige VWNW-fase en de verplichte fase?**

In de vrijwillige fase is duidelijk dat er functies gaan verdwijnen of dat er een standplaatswijziging gaat plaatsvinden. Het is echter nog niet zo ver, zodat er nog veel aan kan worden gedaan om overtolligheid te voorkomen. De medewerkers in de functiegroepen waar overtolligheid gaat ontstaan of de standplaatswijziging plaatsvindt, moeten het VWNW-onderzoek doen. Hiermee krijgen zij inzicht in hun kansen en mogelijkheden. Ze mogen zelf kiezen of ze daarna het VWNW-plan uitvoeren. Als ze dat plan willen uitvoeren, worden ze vrijwillig VWNW-kandidaat en hebben ze recht op de VWNW-voorzieningen.

In de verplichte fase zijn de functies daadwerkelijk vervallen of vindt de standplaatswijziging plaats. Daarmee is er geen vrije keuze meer en word je verplicht VWNW-kandidaat. In bijna alle gevallen moet aan de verplichte fase een vrijwillige fase vooraf zijn gegaan. De betrokken ambtenaren hebben in dat geval het VWNW-onderzoek al gedaan en waren wellicht al vrijwillig VWNW-kandidaat.

### **Hebben vrijwillige VWNW-kandidaten dezelfde rechten en plichten als verplichte VWNW-kandidaten?**

Nee, er zijn een paar verschillen. De vrijwillige VWNW-kandidaat heeft geen voorrangrecht bij vacatures in de Rijkssector, de verplichte kandidaat wel. Verder mag de vrijwillige kandidaat maximaal 3 keer een aangeboden passende functie weigeren. Drie keer weigeren heeft dan tot gevolg dat de status van VWNW-kandidaat vervalt en daarmee ook het recht op VWNW-voorzieningen. De verplichte kandidaat kan een aangeboden passende functie niet weigeren. Wanneer hij dat toch doet, kan dat leiden tot strafontslag.

Daarnaast leidt het niet vinden van een passende functie na de VWNW-periode voor een vrijwillige kandidaat tot verlies van de status van VWNW-kandidaat en blijft deze aan de slag in zijn huidige functie, terwijl met de verplichte kandidaat een vervolgtraject wordt afgesproken.





### **Volgt er altijd eerst een vrijwillige fase alvorens tot een verplichte fase wordt overgegaan?**

Nee, in uitzonderlijke situaties kan het zo zijn dat er direct functies vervallen (denk bijvoorbeeld aan politieke besluitvorming over het niet meer doen van bepaalde taken door de overheid). Het bevoegd gezag kan dan, na een zwaarwegend advies van het Departementaal Georganiseerd Overleg (DGO), besluiten de vrijwillige fase over te slaan. Je komt dan direct in de verplichte fase terecht, aangezien je op dat moment ook geen werk meer hebt om uit te voeren.

### **Wat gebeurt er als ik als vrijwillig VWNW-kandidaat alsnog mijn functie verlies door de reorganisatie en dus verplicht VWNW-kandidaat ben?**

Op dat moment start een nieuwe fase van VWNW-begeleiding. Dat betekent dat de periode die je als vrijwillig VWNW-kandidaat hebt doorgebracht niet meetelt in de periode voor verplichte kandidaten.

### **Kan ik gebruik maken van de individuele keuzemogelijkheid/ stimuleringspremie?**

Ja, als je bent aangewezen als VWNW-kandidaat. Alle VWNW-kandidaten, zowel vrijwillig als verplicht, hebben recht op de ruilmogelijkheid (een stimuleringspremie in plaats van VWNW-begeleiding). Deze voorziening kan ook worden toegekend aan “remplaçanten” als daarmee de plaatsing van een VWNW-kandidaat gerealiseerd wordt. De hoogte is afhankelijk van het aantal dienstjaren en het aantal resterende maanden VWNW-begeleiding.

In het departementaal georganiseerd overleg kunnen afspraken worden gemaakt over het inruilen van de stimuleringspremie voor een periode van buitengewoon verlof met behoud van salaris, voorafgaand aan ontslag op eigen verzoek. We kunnen dus niet op voorhand zeggen op welke wijze deze afspraak invulling gaat krijgen.

Er is één uitzondering: in het geval dat er sprake is van een vrijwillige fase vanwege het enkele feit van standplaatswijziging – dus zonder krimp in een of meer functiegroepen – bestaat geen aanspraak op de individuele keuzemogelijkheid.

### **Zijn er nog andere voorzieningen?**

Het Sociaal Beleid biedt een aantal voorzieningen. Het gaat dan bijvoorbeeld om een proportionele diensttijdgratificatie bij ontslag, vergoeding pensiekosten bij verhuizing, de mogelijkheid flexibel te werken, en ontheffing van terugbetalingsverplichtingen en compensatie van pensioenopbouw. Sommige van deze voorzieningen zijn alleen voor VWNW-kandidaten, andere kunnen ook worden gebruikt door iemand die het VWNW-onderzoek heeft gedaan.

### **Wanneer moet ik een functie buiten de sector Rijk accepteren?**

Er zijn twee situaties denkbaar. De eerste is dat je al meer dan 12 maanden verplicht VWNW-kandidaat bent en je nog niets hebt gevonden binnen het Rijk. Dan start de periode waarin een functie bij een organisatie die bij het ABP is aangesloten, passend is. Daar kun je dus op worden geplaatst zonder dat je deze functie mag weigeren. Een vrijwillig VWNW-kandidaat heeft wel het recht (maximaal drie keer) zo'n functie te weigeren. Je kan daarom het risico beperken om buiten de rijkssector geplaatst te worden door in de vrijwillige fase al het plan te gaan volgen. Je hebt dan veel langer de tijd om een functie binnen het rijk te vinden (namelijk de hele periode in de vrijwillige fase en een jaar in de verplichte fase, dit is al snel twee jaar bij elkaar). De andere situatie is indien er sprake is van outsourcing (zie vraag over outsourcing).

### **Geldt de vrijwillige fase ook bij standplaatswijzigingen?**

Ja. Het moet dan wel gaan om een verplaatsing van de werklocatie over een afstand van meer dan een half uur. Als de functie wordt verplaatst (bijvoorbeeld bij sluiting van kantoren), dan gaat de vrijwillige VWNW-fase lopen zodat je gebruik kan maken van de voorzieningen, met uitzondering van de individuele keuzemogelijkheid (de stimuleringspremie of verlof). Medewerkers die besluiten met het werk mee te gaan, komen in aanmerking voor VWNW-voorzieningen zoals de compensatie



reistijd/reiskosten (afbouw in 5 jaar). Medewerkers die bij standplaatswijzigingen besluiten om niet met het werk mee te gaan vanwege de toegenomen reistijd, krijgen het VWNW-onderzoek en -plan om zodoende naar ander werk te zoeken.

### Wie doet de onafhankelijke professionele begeleiding van het VWNW-onderzoek?

De onafhankelijkheid van de begeleiding en de second opinion moet nog uitgewerkt worden in het Sectoroverleg Rijk. Waarschijnlijk gaat dit gebeuren door de mobiliteitsorganisaties.

### Wat is nu precies een passende functie?

Een passende functie is in de verplichte fase:

- De eerste 6 maanden: een functie binnen de sector Rijk op je eigen schaalniveau.
- De daaropvolgende 6 maanden: een functie binnen de sector Rijk die maximaal twee salarisschalen lager is.
- De daaropvolgende 6 maanden: een functie binnen de overheid die maximaal twee salarisschalen lager is.

Een passende functie is in de vrijwillige fase:

- De eerste 12 maanden een functie binnen de sector Rijk op je eigen schaalniveau.
- De daaropvolgende tijd een functie binnen de overheid op je eigen schaalniveau.

Een vrijwillige kandidaat is niet verplicht een passende functie te accepteren. Maar wanneer de vrijwillige VWNW-kandidaat driemaal een passende functie weigert, vervalt de status van VWNW-kandidaat met de daarbij behorende voorzieningen. Een verplichte kandidaat mag geen passende functie weigeren. Indien je dan toch een passende functie weigert, kan je ontslagen worden.

### De eerste 2 jaar na plaatsing in een functie op een lager niveau ontvang je automatisch salarisgarantie. Daarna kan je op verzoek salarissuppletie aanvragen. Moet de medewerker dit zelf jaarlijks aanvragen?

Ja, de medewerker heeft recht op de salarissuppletie maar moet dit wel zelf jaarlijks aanvragen.

### Wat is een bij het ABP aangesloten organisatie?

Dit zijn organisaties die onder de overheid vallen en dus ook onder hetzelfde pensioenfonds, te weten: de werkgevers van het personeel in de sectoren Rijk, Defensie, Primair onderwijs, Voortgezet onderwijs, Politie, Rechterlijke macht, Gemeenten, Waterschappen, Provincies, Academische Ziekenhuizen, Hoger Beroepsonderwijs, Wetenschappelijk onderwijs, Onderzoekinstellingen, Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. Daarnaast zijn er ook nog ZBO's (zelfstandige bestuursorganen), zoals het CBS, en nutsbedrijven, die zijn aangesloten bij het ABP.

### Wat gebeurt er als ik langdurig ziek ben en mijn functie komt te vervallen?

Dan word je verplicht VWNW kandidaat. Het feit dat je langdurig ziek bent, kan betekenen dat daar rekening mee wordt gehouden in het VWNW-traject, bijvoorbeeld door de eerste periode waarin alleen binnen het Rijk een functie passend is, te verlengen.

### Wat gebeurt er als ik na 18 maanden nog steeds geen baan heb en gezien mijn leeftijd en de regionale arbeidsmarkt er voor mij ook maar heel weinig mogelijkheden blijken te zijn?

Dan zal er onder professionele begeleiding een advies worden uitgebracht over het vervolgtraject. Dat vervolgtraject is in principe ook weer gericht op het vinden van een nieuwe baan. Maar het kan ook zijn dat wordt geadviseerd om met elkaar afspraken te maken om het dienstverband bij het Rijk te beëindigen. Dat kan alleen als je het daar zelf mee eens bent. Ben je het niet eens met het advies, dan kun je terecht bij de interdepartementale toetsingscommissie. Voor de vrijwillige VWNW-kandidaat vervalt de status van VWNW-kandidaat. Je gaat weer aan de slag in je bestaande functie.



### **Wat betekent de mogelijkheid van ontslag op grond van artikel 99 na de derde periode van VWNW-begeleiding?**

Dit is een 'open' ontslaggrond, dat wil zeggen dat dit toegepast wordt indien medewerker en werkgever met wederzijds goedvinden en met behoud van uitkeringsrechten besluiten een einde aan het dienstverband te maken.

### **Waarom moet ik het werk bij outsourcing in beginsel volgen?**

De bonden zijn altijd van mening geweest dat je functie vervalt als het werk wordt uitbesteed. In dat geval werd je herplaatsingskandidaat. De werkgever vindt echter dat je het werk moet volgen omdat dat passend werk is.

In het nieuwe Sociaal Beleid kennen we geen herplaatsingskandidaten meer. Alles is erop gericht om werk te vinden, als het echt niet anders kan ook buiten het Rijk. Vanuit dat oogpunt zijn wij met de werkgever een variant overeengekomen waarbij het uitgangspunt is dat je bij outsourcing het werk volgt, tenzij je ervoor kiest dat niet te doen. Je wordt dan VWNW-kandidaat met één belangrijk verschil ten opzichte van andere VWNW-kandidaten: heb je na 12 (bij outsourcing naar een ABP-organisatie) of 18 maanden (bij outsourcing naar de markt) nog geen nieuwe functie, dan volgt ontslag. De keuze om niet mee te gaan met outsourcing moet je dus niet lichtvaardig maken. Wij spreken in zo'n situatie altijd een goed sociaal plan af, zodat je zo'n overstap makkelijker kunt maken.

### **Waarom wordt er verschil gemaakt tussen outsourcing naar ABP-organisaties en niet-ABP organisaties als ik afzie van het meegaan met mijn werk?**

De reden is dat een functie bij een ABP-aangesloten werkgever na een jaar als passend wordt gezien. Aangezien medewerkers na een jaar in de verplichte fase geen passende functie mogen weigeren, krijgen de medewerkers bij outsourcing naar een ABP-aangesloten werkgever ook niet meer dan een jaar de kans om een functie te zoeken binnen de rijkssector. Outsourcing naar de marktsector wordt niet gezien als een passende functie, daarom krijgen deze medewerker nu anderhalf jaar de kans om werk te vinden binnen de rijkssector of de overheid.

### **Als ik ervoor kies niet mee te gaan bij outsourcing en uiteindelijk toch ontslagen word, ben ik dan verwijtbaar werkloos?**

Nee. Het is de werkgever die overgaat tot eervol ontslag. Daarmee heb je dus recht op een WW en BWWW uitkering als je aan de normale voorwaarden voldoet.

### **Indien dit nieuwe Sociaal Beleid wordt geaccordeerd, dan wordt dit met terugwerkende kracht tot 1 januari 2012 ingevoerd. Wat heeft dat voor gevolgen voor ambtenaren die al een HPK-status hebben?**

HPK-ers die zijn aangewezen in de periode van 1 januari 2012 tot 15 april 2013 en dat nog steeds zijn, krijgen tot 1 juli 2013 de keuze of ze onder het nieuwe beleid willen vallen. Wanneer een ambtenaar daarvoor kiest, wordt hij verplicht VWNW-kandidaat. Er wordt dan ook gezamenlijk gekeken of er aanvullende afspraken moeten worden gemaakt.

Het aanwijzen van verplichte kandidaten op basis van afspiegeling wordt per 15 april 2013 effectief. Dit heeft dus geen gevolgen voor ambtenaren die al herplaatsingskandidaat zijn.

Voor medewerkers die vóór 1 januari 2012 HPK-er zijn geworden en onder het regime SFB 2008-2012 vallen, blijft het oude SFB gelden. Wel kunnen zij kiezen om de resterende herplaatsingstermijn in te ruilen voor een stimuleringspremie of, als daar departementale afspraken over zijn gemaakt, een periode van buitengewoon verlof met behoud van salaris voorafgaand aan ontslag op eigen verzoek. Let op: na 15 april 2013 zullen er geen HPK-ers meer ontstaan. Het is overigens aan de DGO tafels om te bezien hoe wordt omgegaan met reeds in gang gezette reorganisaties.



### **Wat wordt bedoeld met een "sluitende aanpak"?**

Dit is misschien wel de belangrijkste winst uit het Sociaal Beleid. Blijkt het ondanks alle inspanningen niet mogelijk om een passende functie te vinden, dan volgt een individueel traject. Net als bij het opstellen van het plan is er hiervoor professionele begeleiding. Deze brengt een advies uit. Ben je het niet eens met dit advies, dan kun je naar de interdepartementale commissie, waar ook de bonden zitting in hebben.

### **Waar vindt de beslissing plaats welke groepen ambtenaren worden aangewezen als doelgroep voor VWNW-onderzoek en de duur van de vrijwillige VWNW-fase?**

Bij het aanwijzen van groepen moet er een goede wisselwerking zijn tussen medezeggenschap en vakbonden. Medezeggenschap en dienstleiding overleggen hierover. Formalisatie vindt plaats in het Georganiseerd Overleg (vakbonden met werkgever). Het GO brengt een zwaarwegend advies uit over welke groepen medewerkers daadwerkelijk aangewezen worden en over de duur van de vrijwillige fase.

### **Indien alle medewerkers in een aangewezen groep een eigen VWNW-onderzoek en -plan krijgen, legt dit een enorm beslag op de capaciteit van de mobiliteitsorganisaties. Zijn zij hierop berekend?**

Er zal 'bewuster' worden aangewezen dan voorheen, zo is de verwachting van de bonden. De groepen aangewezen medewerkers zullen dus kleiner zijn.

De capaciteit van de werkgever voor de begeleiding zal door de bonden goed in de gaten worden gehouden. Als in een vrijwillige fase niet iedereen kansen heeft gehad, dan zullen bonden niet instemmen met een verzoek van de werkgever om over te gaan naar de verplichte fase.

### **Wie wordt aangewezen als verplicht VWNW-kandidaat?**

Niet meer Lifo- maar het UWV-principe van afspiegeling per leeftijdscategorie (Lifo binnen leeftijdscategorieën) geldt hierbij in het nieuwe Sociaal Beleid tot 1 januari. Er komen leeftijdscohorten van 10 jaren beginnende bij 15 jaar. Binnen elke leeftijdscategorie wordt gekeken naar het aantal dienstjaren waarbij overigens wel gelet wordt of uiteindelijk de leeftijdsopbouw voor de reorganisatie gelijk is aan de leeftijdsopbouw na de reorganisatie. Vakbonden zijn hiermee akkoord gegaan omdat reorganisatieontslag niet meer wordt toegepast.

### **Wat is het afspiegelingsbeginsel? En wat is het verschil tussen afspiegeling en Lifo?**

Indien de vrijwillige van werk naar werk fase niet tot voldoende krimp leidt, dan kan overgegaan worden naar de verplichte van werk naar werk fase. Er worden nu medewerkers aangewezen binnen een functiegroep, die hun huidige functie verliezen en daarmee verplicht van werk naar werk kandidaat worden. Om te bepalen welke medewerkers aangewezen worden, werd voorheen het Lifo systeem gehanteerd. Dit systeem wordt tot 1 januari 2016 vervangen door het afspiegelingsbeginsel.

#### **Lifo-systeem**

Lifo-systeem staat voor "last in, first out-systeem" en wordt ook wel anciënniteitsbeginsel genoemd. Het lifo-systeem houdt in dat bij krimp in een functiegroep, de ambtenaar met de minste dienstjaren in deze functiegroep als eerste zijn functie verliest.

#### **Afspiegelingsbeginsel**

Bij het afspiegelingsbeginsel wordt ook gewerkt met Lifo, maar dan binnen leeftijdsgroepen. Het aanwijzen van ambtenaren gebeurt op basis van afspiegeling van de leeftijdsgroepen, en binnen de leeftijdsgroep op basis van lifo. Met andere woorden, de ambtenaren met het minst aantal dienstjaren binnen een bepaalde leeftijdsgroep, worden als eerste aangewezen als VWNW-kandidaat.

Het begrip "afspiegeling" verwijst naar het gevolg van deze systematiek: de groep ambtenaren die aangewezen wordt is qua leeftijdsopbouw zo veel mogelijk gelijk aan de leeftijdsopbouw in de



functiegroep. Is in de functiegroep bijvoorbeeld 50% van de ambtenaren tussen de 45 en 55, dan zal ongeveer 50% van de aangewezen ambtenaren ook uit die leeftijdsgroep komen.

Leeftijdsgroepen:

- 15 tot en met 24 jaar;
- 25 tot en met 34 jaar;
- 35 tot en met 44 jaar;
- 45 tot en met 54 jaar;
- 55 jaar en ouder.

**De werkgever benoemt de functies die boventallig zijn. Leidt dit niet tot willekeur?**

Wanneer de contouren van de nieuwe organisatie of het reorganisatieplan bekend zijn, benoemt de werkgever inderdaad de functiegroepen, maar zowel medezeggenschap als GO hebben in de uiteindelijke vaststelling een belangrijke rol en zullen hier dus alert op zijn.

**Wordt bij een ‘passende functie’ wat betreft salaris ook rekening gehouden met de toelagen die de medewerker in de oude functie ontvangt?**

Nee, net als in de huidige situatie is het zo dat voor de toelagen die de medewerker in de oude functie ontving, er wel een afbouwregeling geldt. Deze afbouw wordt over vijf jaar gerealiseerd (dat is nu nog vier jaar). NB: de vaste TOD-toelage voor oudere medewerkers blijven medewerkers wel behouden.

**De periodes bij het zoeken naar andere functies zijn standaard zes maanden. Is het mogelijk om deze drie periodes te verlengen?**

Bij iedere overgang naar een andere periode wordt getoetst of de werkgever genoeg moeite heeft gedaan in de voorafgaande periode. Zo niet dan is verlenging van de periode mogelijk. Verschil van mening over de overgang naar een volgende periode voor verplichte VWNW-medewerkers, kunnen medewerkers voorleggen aan de interdepartementale toetsingscommissie.

**Uit wie bestaat de toetsingscommissie?**

Dit is een interdepartementale commissie die is samengesteld uit leden van de werkgever en leden van de vakbonden. Deze commissie geeft bij meningsverschillen tussen medewerker en werkgever een zwaarwegend advies. Het bevoegd gezag neemt het uiteindelijke besluit.

**Wat gebeurt er als je wordt geplaatst op een functie die max. 2 salarisschalen lager ligt dan je oude functie?**

Je hebt in dat geval recht op nog twee jaar VWNW-begeleiding, gericht op het vinden van een functie op het oorspronkelijke niveau.

**Geldt een ‘tijdelijke’ functie bij de overheid ook als ‘passende’ functie?**

Nee. Voor een aangeboden functie buiten het Rijk geldt dat dit een structurele functie moet zijn die wordt aangeboden met een aanstelling voor onbepaalde tijd of met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd.

**Wat gebeurt er met het pensioen als een VWNW-kandidaat een functie accepteert in de marktsector?**

In dat geval bouw je geen ABP-pensioen meer op. Dat kan grote consequenties hebben. We hebben daarom afgesproken dat een verplichte VWNW-kandidaat het recht heeft op een bijdrage voor de pensioenopbouw. Deze bijdrage bedraagt ten minste de voorwaardelijke pensioenaanspraken van de VWNW-kandidaat. Voor vrijwillige VWNW-kandidaten is er geen sprake van een recht. Zij kunnen wel een verzoek voor een bijdrage indienen.





## Schema van werk naar werk fase

Uitleg over dit schema? Kijk op [www.praatwolk.nl/SCORijk](http://www.praatwolk.nl/SCORijk)



Evaluatie van de vrijwillige van werk naar werk fase:

1. Organisatieproblemen zijn voldoende opgelost.
2. Organisatieproblemen zijn onvoldoende opgelost, maar de verwachting is dat de problemen in deze fase nog wel opgelost kunnen worden. De vrijwillige van werk naar werk fase wordt verlengd.

Overgang naar de verplichte van werk naar werk fase:

*Indien in de vrijwillige fase de organisatieproblemen onvoldoende worden opgelost, wordt overgaan naar de verplichte van werk naar werk fase.*

