



Van-Werk- Naar-Werk bij reorganisaties

NIEUWSBRIEF KADER
APRIL 2018

AC RIJKSVAKBONDEN

IN DEZE NIEUWSBRIEF:

- Rijksportaal
 - Reorganisatieproces
 - Medezeggenschap bij reorganisaties
 - Maatwerk voor groepen
 - Regelingen/voorzieningen VWNW-beleid
 - Voorbereidende VWNW-fase
 - VWNW-onderzoek en VWNW-plan
 - Vaststellen overtolligheid
 - Verplichte fase
 - Afrondende fase VWNW-begeleiding
 - Geen ontslag wegens organisatieveranderingen
 - Remplaçantenmakelaar
 - Rijksbrede commissie VWNW
 - Hulp nodig?
 - Bijlagen
-
-

KADER

NIEUWSBRIEF

Inleiding

Reorganisaties zijn niet meer weg te denken.

Reorganisaties zijn niet meer weg te denken. Om medewerkers te beschermen tegen de negatieve gevolgen van organisatieveranderingen is tussen vakbonden en de werkgever een rijksbreed Van-Werk-Naar-Werk-beleid (VWNW) afgesproken.

Dit VWNW-beleid compenseert de negatieve gevolgen van organisatieveranderingen voor medewerkers. Zo zijn er voorzieningen die het Van-Werk-Naar-Werk vergemakkelijken. Maar het belangrijkste: medewerkers kunnen door de werkgever niet ontslagen worden met als reden reorganisatie.

In deze Nieuwsbrief geven we jou als kader-/MZ-lid enige duiding over het VWNW-beleid. Aangezien de meeste informatie te vinden is op het Rijksportaal, zullen we in deze Kader-

brief hier zoveel mogelijk naar verwijzen. Tot slot voegen we relevante documenten toe over het VWNW-beleid. Denk aan spelregels bij overtolligheid, de second opinion of de rijksbrede VWNW-commissie.

Mis je iets? Laat het weten zodat wij de informatie kunnen aanvullen.

*Een warme groet,
AC Rijksvakbonden*

Inhoudsopgave

Rijksportaal	PAGINA	3
Reorganisatieproces	PAGINA	3
Medezeggenschap bij reorganisaties	PAGINA	4
Maatwerk voor groepen	PAGINA	4
Regelingen/voorzieningen VWNW-beleid	PAGINA	5
Vorbereidende VWNW-fase	PAGINA	5
VWNW-onderzoek en VWNW-plan	PAGINA	7
Vaststellen overtolligheid	PAGINA	7
Verplichte fase	PAGINA	8
Afrondende fase VWNW-begeleiding	PAGINA	8
Geen ontslag wegens organisatieveranderingen	PAGINA	9
Remplaçantenmakelaar	PAGINA	9
Rijksbrede commissie VWNW	PAGINA	10
Hulp nodig?	PAGINA	10
Bijlagen	PAGINA	11

AC Rijksvakbonden

- NCF
- Justitievakbond JUVOX
- VPW
- VCPS
- De Unie

Deze vijf vakbonden, allen binnen de sector Rijk, hebben besloten om heel nauw samen te werken onder de naam AC Rijksvakbonden.

AC Rijksvakbonden is een onderdeel van de vakorganisatie Ambtenarencentrum.

NCF

Strevelsweg 700 / 305
3083 AS Rotterdam
Telefoon: (010) 410 16 58
E-mail: mijnncf@ncf.nl
Website: www.ncf.nl

Justitievakbond Juvox

Ametisthorst 20
2592 HN 's-Gravenhage
Telefoon: (070) 315 51 18
E-mail: hoofdkantoor@juvox.nl
Website: www.juvox.nl

VPW

Snouckaertlaan 32
3811 MB Amersfoort
Telefoon: (033) 465 06 91
E-mail: info@vpwnet.nl
Website: www.vpwnet.nl

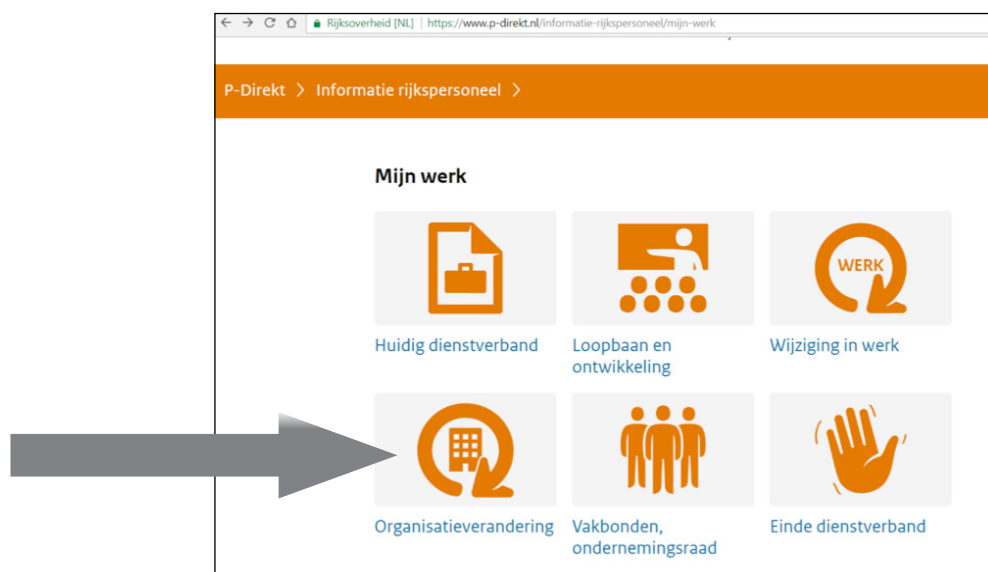
VCPS

Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Telefoon: (070) 315 51 24
Email: bestuurvcp4@hotmail.com
Website: www.vcps.nl

De Unie

Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
Telefoon: (0345) 85 19 63
Email: info@unie.nl
Website: www.unie.nl

Rijksportaal



Wil je meer info over het Reorganisatieproces, MZ bij reorganisaties of de VWNW-voorzieningen? [Klik hier](#).

Reorganisatieproces



Meer informatie over Stappen in het Reorganisatieproces? [Klik hier](#).

Meer info over het Afspiegelingsbeginsel? [Klik hier](#).

Afhankelijk van de fase van organisatieverandering wordt er onderscheid gemaakt tussen vrijwillige en verplichte kandidaten. Meer info: [klik hier](#).

Let op:

Personele gevolgen zijn:

- functies die worden opgeheven
- functies die in aantal verminderen
- verplaatsing functies of werkzaamheden
- als er minder uitwisselbare functies zijn voor een aantal medewerkers

NB: Het wijzigen van het samenstel van werkzaamheden zal over het algemeen

kunnen plaatsvinden binnen de bandbreedte van de functie.

Tip:

Als er geen personele gevolgen in de voorbereidende fase zijn, dan zal het VWNW-beleid door de dienstleiding niet van toepassing worden verklaard. Laat in dat geval door de bestuurder vastleggen dat er geen personele gevolgen zijn.

Medezeggenschap bij reorganisaties

Waar liggen de beïnvloedingsmogelijkheden van de Medezeggenschap?

[Klik hier.](#)



De MZ brengt binnen een redelijke termijn advies uit. Maar wat is 'een redelijke termijn'? Dat staat niet in de wet. Vaak wordt een termijn van 6 weken gebruikt

Advies aan MZ: bespreek met de werkgever de volgende drie zaken:

- de termijn waarbinnen de MZ het advies uitbrengt
- de termijn waarbinnen de werkgever (eventuele) nadere vragen stelt
- de termijn waarbinnen de MZ een antwoord geeft op de vragen van de werkgever

Als de MZ afziet van zijn adviesrecht of positief adviseert, dan neemt de werkgever het definitieve besluit tot reorganisatie.

Als de MZ een negatief advies uitbrengt, dan is opschorting van de organisatieverandering mogelijk.

Maatwerk voor groepen

In de praktijk is er soms behoefte aan maatwerk, afhankelijk van de doelgroep en de omvang van de reorganisatie.

Voor wie?

Maatwerk voor de toepassing van het VWNW-beleid wordt mogelijk gemaakt voor groepen personeel. Bijvoorbeeld als kenmerken van de doelgroep of specifieke omstandigheden daartoe aanleiding geven.

Waarvoor?

Maatwerk is alleen mogelijk als daar aanleiding voor is en geldt uitsluitend als uitzonde-

ring. Dit kan zijn (onder meer afhankelijk van de omvang van de reorganisatie of de doelgroep van de organisatie):

- maatwerk in de aanspraak op VWNW-voorzieningen
- maatwerk in het plaatsingsbereik

Wie bepaalt?

Afspraken over maatwerk worden in het decentraal georganiseerd overleg (DGO) voorbereid en dienen ter toetsing aan het Sectoroverleg Rijk (SOR) te worden voorgelegd voordat deze definitief kunnen worden gemaakt.

Regelingen/voorzieningen VWNW-beleid

Van werk naar werk-beleid (VWNW)		
Het Van Werk Naar Werk-beleid (VWNW) biedt regelingen en voorzieningen bij begeleiding naar ander werk als uw organisatie gaat veranderen.		
VWNW-kandidaat	VWNW-onderzoek	VWNW-plan
VWNW-begeleiding	Afrondende fase VWNW-begeleiding	VWNW-voorzieningen
Salarisgarantie en salarissuppletie	Aflopende toelage bij reorganisatie	Aflopende vergoeding extra reistijd
Tegemoetkoming extra reiskosten	Begeleiding na niet- passende functie of ontslag	Bijdrage in pensioenopbouw
Stimuleringspremie	Hardheidsclausule en remplaçantenregeling	Verzelfstandiging, privatisering en uitbesteding
Advisering, toetsing en monitoring		

[Klik hier](#) voor de hierboven opgesomde regelingen/voorzieningen.

Let op:

Uitruil stimuleringspremie in buitengewoon verlof

Het is niet gelukt om van deze uitruilmogelijkheid een recht te maken. Vakbonden zullen dus per departement moet afspreken dat er uitgeruild kan worden.

Let op:

Neemt de medewerker zelf ontslag? Dan krijgt hij geen werkloosheidsuitkering. Adviseer de medewerker in dat geval om de gevolgen voor het inkomen en eventueel pensioen te bespreken met het Kennispunt Financiële Rechtspositie: 06 - 5240 6398.

Vorbereidende VWNW-fase

De voorbereidende fase start wanneer het bevoegd gezag:

- een organisatieverandering wenst of noodzakelijk acht die leidt tot krimp in één of meer functiegroepen
- 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.

Let op: Geen contourenschets nodig / Wel globale omschrijving

Er is geen contourenschets meer nodig om de voorbereidende fase te starten. Dit is per 1-1-2018 veranderd. Deze schets bleek namelijk niet een laagdrempelige manier om de voorbereidende fase met de daarbij beschikbare voorzieningen te starten.

Wat is een contourenschets? Een document waarin te vinden is hoe de organisatie zich gaat ontwikkelen en welke bewegingen erop gang komen. Van hieruit kon dan vervolgens bepaald worden wat dat betekende voor functiegroepen en hun takenpakket. In de praktijk bleek dat de contourenschets veelal te gedetailleerd werd opgesteld. Dit had tot gevolg dat de vrijwillige (nu de zogenaamde voorbereidende) fase pas kon starten als de nieuwe organisatie al in grote mate bekend was. Dat te veel 'dichttimmeren' is niet de bedoeling. De bedoeling is juist dat de voorbereidende fase eerder start dan het moment dat de contouren van de nieuwe organisatie zijn geschetst.

In plaats van een contourenschets volstaat een globale omschrijving van de voorgenomen nieuwe reorganisatie. In deze omschrijving is aangegeven:

- dat overtolligheid dreigt in bepaalde functiegroepen
- de argumentatie waarom de voorziene krimp noodzakelijk is
- de argumentatie waarom locatiewijziging nodig is

MZ geeft hierop zijn zienswijze. Er is in deze fase nog geen sprake van een reorganisatie of een besluit daartoe. Het gaat enkel om het besluit om medewerkers faciliteiten te verlenen om vrijwillig mobiel te worden (vooruitlopend op en ter voorkoming van een mogelijke reorganisatie). De MZ adviseert op grond van de WOR over het voorgenomen reorganisatiebesluit indien een reorganisatie na de voorbereidende fase nodig blijkt. Pas na het MZ-advies kan een werkgever een definitief besluit nemen.

Meer info: [klik hier](#). Maar kijk ook in hoofdstuk 'Bijlagen' bij Staatsblad 2017, 509.



Evaluatie van de voorbereidende VWNW-fase

(Dit spreken vakbonden af in het DGO op het moment dat de voorbereidende fase start.)

- Organisatieproblemen zijn voldoende opgelost.
- Organisatieproblemen zijn onvoldoende opgelost, maar de verwachting is dat de problemen in deze fase nog wel opgelost kunnen worden. De voorbereidende VWNW-fase wordt verlengd.

Let op:

Na afloop van de duur van de voorbereidende fase kan eventueel tot een verlenging daarvan worden besloten. Hierover geeft het DGO een advies. Dat geldt ook voor een eventuele verkorting van de

voorbereidende fase.

Wil de dienstleiding afzien van een voorbereidende fase? Ook dan moeten vakbonden in het DGO hierover wel eerst een zwaarwegend advies uitbrengen.

VWNW-onderzoek en VWNW-plan

Het VWNW-plan wordt opgesteld naar aanleiding van de uitkomst (het advies) van het VWNW-onderzoek. De werkgever stelt het VWNW-plan op nadat daarover met de medewerker is overlegd.

Is de medewerker een verplichte VWNW-kandidaat? Dan is een VWNW-plan verplicht. In de voorbereidende fase is de medewerker niet verplicht een VWNW-plan op te stellen met de werkgever. Het onderzoek blijft een verplichting maar medewerker en werkgever kunnen hiervan individueel afwijken als daar reden toe is.

Let op:

Het is mogelijk dat er tussen werkgever en vakbonden in het DGO afwijkende afspraken worden gemaakt. De werkgever kan namelijk afzien van de plicht om in de voorbereidende fase een VWNW-onder-

zoek te volgen en/of een VWNW-plan op te stellen. Als er geen plicht is, dan heeft de medewerker wel het recht om zowel het onderzoek te doen als het plan op te stellen.

Vaststellen overtolligheid

Bij organisatieveranderingen wordt per functiegroep en vervolgens per leeftijdsgroep vastgesteld of er overtolligheid is. Dit wordt het 'afspiegelingsbeginsel' genoemd.

Meer info? [Klik hier](#).

AOW-gerechtigde leeftijd en overtolligheid

Vanaf 1-1-2010 worden AOW-gerechtigden bij overtolligheid als eerste aangewezen voor ontslag. Zij worden dus geen verplichte

VWNW-kandidaten meer. Hiermee wordt plek vrijgemaakt voor de medewerkers die voor hun inkomen afhankelijk zijn van werk.

Let op:

Indien de AOW-er over onvoldoende financiële middelen (pensioen/AOW) beschikt om in zijn levensonderhoud te voorzien, dan kan de medewerker een beroep doen op de hardheidsclausule. (Verslag SOR 21 juni 2017)

Wat is nu een uitwisselbare of een sleutelfunctie? [Klik hier](#).

Let op:

Het begrip 'uitwisselbare' functie bij overtolligheid moet je niet verwarren met het begrip 'passende' functie dat leidend is

bij herplaatsingsinspanningen (die de werkgever vanwege het VWNW-beleid moet doen).

Verplichte fase

Let op:

In uitzonderingsgevallen kan de werkgever na overeenstemming met de vakbonden direct starten met de verplichte fase.



Meer info? [Klik hier](#).

Afrondende fase VWNW-begeleiding

Is de verplichte VWNW-kandidaat na de 3 perioden van VWNW-begeleiding (18 maanden) nog niet in een passende functie geplaatst? Dan wordt door een deskundige advies uitgebracht voor het vervolgtraject oftewel de afrondende fase.

Meer info? [Klik hier](#).

Let op:

Wenst een van de partijen een afspraak te maken over ARAR 99 ontslag en de andere partij wenst dat niet, dan adviseert de Commissie VWNW over de wenselijkheid van zo'n afspraak in relatie tot het alternatief dat door de andere partij is voorgedragen.

Advies: Zorg dat de medewerker in zo'n geval contact opneemt met een individuele belangenbehartiger.

NB:

Het is niet de bedoeling dat artikel 99 ARAR wordt gebruikt als verkapt reorganisatieontslaggrond.

Geen ontslag wegens organisatieveranderingen

Voor rijksmedewerkers geldt nu een gesloten ontslagstelsel. Je kan alleen worden ontslagen op grond van een in de regelgeving genoemde ontslaggrond.

Met dit structurele VWNW-beleid is de ontslaggrond "ontslag wegens organisatieveranderingen" geschrapt.

Remplaçantenmakelaar

Een van de afspraken in het nieuwe Van-Werk-Naar-Werk-beleid, is de pilot remplaçantenmakelaar voor de duur van een jaar.

Wat doet deze makelaar?

De remplaçantenmakelaar helpt medewerkers die willen remplaceren (een andere baan willen), en kijkt daarbij rijksbreed naar mogelijkheden.

Wat is het doel?

Het doel is dat er succesvolle matches tot stand worden gebracht tussen verplichte VWNW-kandidaten en medewerkers die geen VWNW-kandidaat zijn, maar aangegeven gebruik te willen maken van voorzieningen uit het VWNW-beleid, waarbij zij hun functie ter beschikking stellen.

Hoe werkt het?

De remplaçantenmakelaar stelt - indien

mogelijk - een of meerdere geschikte kandidaten voor aan het betrokken bevoegd gezag. Het bevoegd gezag beslist vervolgens.

De werkwijze zal eenvoudig zijn: als medewerkers hun belangstelling kenbaar maken is gelijk zichtbaar hoeveel kans zij maken op een match op korte termijn (aantallen geïnteresseerden, soorten en aantal profielen verplichte VWNW-kandidaten). Voor aanmelding is het bevoegd gezag niet nodig. De remplaçantenmakelaar zal contact leggen met belangstellenden als er een mogelijkheid is voor een match.

Wanneer start dit?

Vanaf 1 maart is de remplaçantenmakelaar actief. Vanaf deze datum kunnen rijksmedewerkers hun belangstelling om te remplaceren kenbaar maken via een registratieformulier.

Meer informatie over werkwijze en aanmelding Mobiliteitsbank Rijk? Klik [hier](#).

Advisering, toetsing, monitoring: De Rijksbrede Commissie VWNW-beleid

Let op:

Sommige departementen kennen naast de Rijksbrede Commissie ook een eigen Commissie Organisatieveranderingen.

De Rijksbrede commissie van werk naar werk (VWNW) beleid brengt bij toetsingsvragen, bezwaarschriften, geschillen en klachten advies uit. Daarnaast heeft ieder ministerie zijn eigen commissie voor monitoring van het VWNW-beleid.

Rijksbrede commissie VWNW-beleid

De [Rijksbrede commissie VWNW-beleid](#) adviseert over:

- een verschil van mening over de uitkomst van uw VWNW-onderzoek na een [second opinion](#);
- uw schriftelijke bezwaar over een door uw werkgever genomen besluit tot toekenning van faciliteiten binnen het [VWNW-plan](#);
- uw schriftelijke bezwaar over een door uw werkgever genomen besluit om een periode van VWNW-begeleiding voor u als [verplichte VWNW-kandidaat](#) niet te verlengen;
- uw schriftelijke klacht over [VWNW-begeleiding](#) nadat uw klacht binnen de eigen organisatie niet tot een oplossing heeft geleid;
- een verschil van mening over uw [vervolgtraject](#) voor u als verplichte VWNW-kandidaat na afloop van uw periode van VWNW-begeleiding.

Meer info? [Klik hier](#).

Hulp nodig?

Nog vragen? Neem gerust contact op met je eigen vakbond.

Bijlagen

- [Uitwerking Overeenkomst Sociaal Beleid;](#)
Van-Werk-Naar-Werk-beleid voor “Onafhankelijk VWNW-onderzoek en second opinion”.
- [Staatscourant 2014, 36763;](#)
Regels over de rijksbrede commissie VWNW-beleid
- [Staatscourant 2014, 36764;](#)
Het vervangen van het ancienniteitsbeginsel (oftewel last in first out) om overtolligheid vast te stellen door het **afspiegelingsbeginsel**.
- [Staatscourant 2016, 61102;](#)
Regeling rijksbrede commissie VWNW-beleid
- [Staatscourant 2016, 61100;](#)
Wijziging regeling vaststellen overtolligheid bij het VWNW-beleid
- [Staatscourant 2017, 40405;](#)
Circulaire uitvoering overeenkomst VWNW-beleid en WW-dossier sector Rijk
- [Staatscourant 2017, 74050;](#)
Regels inzake de **uitruil van een stimuleringspremie voor buitengewoon verlof** (Regeling uitruil stimuleringspremie voor buitengewoon verlof)
- [Staatscourant 2017, 73597;](#)
Wijziging van de Regeling **salarisgarantie en salarissuppletie** bij het van werk naar werk beleid in verband met het vervallen van het tijdelijke karakter van het van werk naar werk beleid
- [Staatscourant 2017, 73596;](#)
houdende wijziging van de Regeling **vaststellen overtolligheid** bij het van werk naar werk beleid voor de sector Rijk
- [Staatsblad 2017, 509;](#)
Besluit bwWW en wijziging besluiten ivm VWNW-beleid en WW-dossier
- [Uitwerking Overeenkomst Sociaal Beleid;](#)
Van Werk Naar Werk Beleid voor: ‘**Onafhankelijk VWNW-onderzoek**’ en ‘**second opinion**’
- [Gedragscode Van-Werk-Naar-Werk-beleid](#)
- [Infofolder AC Rijksvakbonden Maart 2018](#)