

Vaststelling Regeling begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties

Dit Provinciaal Blad komt in de plaats van het op 17 maart 2016 gepubliceerde Provinciaal Blad 1549 van 2016.

Besluit van Gedeputeerde Staten van Drenthe van 8 september 2015, kenmerk 5.1/2015001816, team Financieel en Personeel Beleid, tot bekendmaking van hun besluit tot vaststelling van de Regeling begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties

Gedeputeerde Staten van Drenthe;

BESLUITEN:

de Regeling begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties vast te stellen.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

dr.h.c. J. Tichelaar, voorzitter
mevrouw mr. A.M. van Schreven, secretaris

Uitgegeven 27 juni 2016

Preambule

In de cao provincies 2012-2015 zijn uit oogpunt van goed werkgeverschap afspraken gemaakt over een sectorale Regeling van werk naar werk (VWNW) voor ambtenaren van wie de functie als gevolg van een reorganisatie vervalt en voor wie als uitkomst van het proces (in de laatste fase) geen zicht is op een andere functie binnen de organisatie.

Het VWNW-beleid moet aansluiten bij de afspraken over het bredere beleid van mobiliteit, loopbaanbeleid, herplaatsing, reorganisatie en duurzame inzetbaarheid en is daar het sluitstuk van. Ook is het VWNW-beleid een wezenlijk onderdeel van het geheel aan spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties zoals in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) is vastgelegd.

Artikel 1 Werkingssfeer

- Deze regeling geldt voor een ambtenaar die is aangesteld voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd op proef en die herplaatsbaar is verklaard, omdat
 - zijn functie door een reorganisatie vervalt én
 - voor hem geen zicht is op een andere passende functie binnen de organisatie als uitkomst van het reorganisatieproces.
- Deze regeling geldt ook voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van artikel H.2, onderdeel d, van de CAP die herplaatsbaar is verklaard.

Toelichting

Voor medewerkers met een tijdelijke aanstelling die eindigt, is er een aparte regeling afgesproken. Bij deze medewerkers is ook geen sprake van reorganisatieontslag.

Artikel 2 Duur traject VWNW

1. De termijn van het traject van werk naar werk (verder te noemen: traject VWNW) is 24 maanden of zo veel korter als nodig is.
2. De ambtenaar wordt ontslag verleend op grond van en rekening houdend met de bepalingen in artikel B.12 van de CAP met ingang van de eerste dag na afloop van de termijn van het traject VWNW.

Toelichting

Zodra de termijn van 24 maanden voorbij is, eindigt het traject VWNW en volgt reorganisatieontslag. Vanwege de opzegtermijn in artikel B.12 van de CAP wordt het ontslag uiterlijk 3 maanden voor het einde van het traject VWNW aangezegd. Hierbij wordt rekening gehouden met de bepalingen in artikel 8 van deze regeling. De afgesproken VWNW-inspanningen worden uiteraard voortgezet.

Artikel 3 Inspanningsverplichting

De ambtenaar en zijn leidinggevende leveren beiden een actieve bijdrage aan de uitvoering van het traject VWNW. De inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende functie. Deze functie kan zowel binnen als buiten de provinciale organisatie zijn.

Artikel 4 Start van het traject VWNW

Het traject VWNW start op de dag waarop de herplaatsbaarverklaring volgens het herplaatsingsbesluit ingaat.

Artikel 5 Onderzoek van werk naar werk

1. De ambtenaar en zijn leidinggevende onderzoeken samen ten behoeve van het traject VWNW:
 - a. de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar binnen en buiten de organisatie;
 - b. de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt;
 - c. de kansen van de ambtenaar bij andere organisaties die bij het ABP zijn aangesloten.
2. De ambtenaar en zijn leidinggevende kunnen bij het onderzoek een gecertificeerde loopbaanadviseur inschakelen.
3. Het onderzoek kan voor de start van het traject VWNW beginnen.
4. Het onderzoek wordt uiterlijk een maand na de start van het traject VWNW afgerond.

Toelichting

De loopbaanadviseur die de ambtenaar en zijn leidinggevende kunnen inschakelen, moet aantoonbaar gekwalificeerd zijn. Voor een succesvolle start van het traject is het belangrijk dat er een klik is tussen de ambtenaar en de loopbaanadviseur.

Artikel 6 Contract VWNW

1. Binnen 3 maanden na afronding van het onderzoek uit artikel 5, maken de ambtenaar en zijn leidinggevende afspraken over het traject VWNW en leggen zij dit vast in een VWNW-contract.
2. Het VWNW-contract bevat zo veel mogelijk SMART geformuleerd de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze te bereiken, de flankerende instrumenten die ingezet worden, de sollicitatieinspanningen, de werkzaamheden die verricht worden door de ambtenaar en andere noodzakelijke afspraken.
3. De noodzakelijke kosten van het traject VWNW worden door de provincie betaald.
4. De ambtenaar heeft in ieder geval 20% van zijn aanstellingsomvang beschikbaar voor VWNW-activiteiten.

Toelichting

In het VWNW-contract worden de maatwerkafspraken voor de betrokken ambtenaar vastgelegd. Deze maatwerkafspraken hebben betrekking op het VWNW-traject, maar kunnen ook gaan over bijvoorbeeld de inzet van flankerende maatregelen bij het accepteren van een functie. Deze instrumenten zijn onderdeel van het sectoraal kader Spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties in bijlage 1 van de CAP. De ambtenaar kan zich vanzelfsprekend laten bijstaan door een eigen adviseur. SMART staat voor: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden. Als handreiking is een model-VWNW-contract opgesteld dat gebruikt kan worden.

Tijdens het traject VWNW ligt de nadruk op activiteiten die bijdragen aan een succesvol traject. Desalniettemin kan de ambtenaar tijdens deze periode werkzaamheden verrichten. Er moet steeds voldoende tijd zijn voor de VWNW-activiteiten. Een goede afweging tussen de individuele en organisatorische belangen moet hierbij plaatsvinden. Omdat weigering van een passende functie leidt tot ontslag is het belangrijk dat de ambtenaar en leidinggevende duidelijk een beeld hebben van wat voor deze medewerker passende functies zijn, gezien zijn persoonlijkheid, omstandigheden, vooruitzichten en mogelijkheden tot om-, bij- en herscholing. In principe gelden voor een passende functie buiten de organisatie dezelfde criteria als bij een passende functie binnen de organisatie. Wat passende functies zijn, zal gezien de criteria uiteindelijk altijd maatwerk zijn. Als handreiking is een lijst met criteria opgesteld aan de hand waarvan de passendheid van een functie beoordeeld kan worden.

De kosten van het traject VWNW worden door de provincie betaald. De verwachting is dat er gemiddeld € 7.500,- nodig zal zijn per traject VWNW.

Artikel 7 Uitvoering VWNW-contract

1. De ambtenaar en zijn leidinggevende hebben elke 3 maanden, of zo veel vaker als zij afspreken, een gesprek over de voortgang en de resultaten van de afspraken in het VWNW-contract en leggen dit schriftelijk vast.
2. Het VWNW-contract wordt indien nodig aangepast.
3. Als na 12 maanden het traject VWNW nog niet succesvol is afgerond en er nog geen zicht is op succes, of als eerder blijkt dat de afspraken niet werken, schakelen de ambtenaar en zijn leidinggevende een gecertificeerde loopbaanadviseur in. Deze brengt binnen één maand advies uit over de invulling van het vervolg van het traject VWNW.

Toelichting

Niet alles is te voorzien bij de totstandkoming van het VWNW-contract. Van zowel de ambtenaar als zijn leidinggevende wordt verwacht dat zij bereid zijn om waar nodig het VWNW-contract aan te passen. Dat kan nodig zijn wanneer uit de monitoring en evaluaties naar voren komt dat de afspraken niet succesvol of niet goed uitvoerbaar zijn. Er kunnen zich ook veranderende omstandigheden voordoen. Een nieuwe situatie ontstaat bijvoorbeeld als de ambtenaar gedurende de VWNW-periode langdurig ziek wordt.

De leidinggevende en de ambtenaar zullen in dat geval afspraken maken over re-integratieactiviteiten, gericht op herstel van de zieke ambtenaar, en over de gevolgen van de langdurige ziekte voor het VWNW-traject. Dit kan leiden tot aangepaste VWNW-activiteiten. Een ander voorbeeld van zo'n uitzonderlijke situatie is een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Ook kan het voorkomen dat een ambtenaar in de VWNW-periode de gelegenheid krijgt om tijdelijk elders buiten de provinciale organisatie werkzaamheden te gaan verrichten. Dat kan de kansen op structureel ander werk vergroten. Zo'n kans zal de ambtenaar dus moeten aangrijpen en zijn leidinggevende zal dit moeten stimuleren. Daartoe zullen zij samen moeten bezien tot welke veranderingen dit eventueel leidt in het VWNW-contract.

Artikel 8 Verlenging traject VWNW

1. Gedeputeerde Staten verlengen het traject VWNW indien ernstige persoonlijke omstandigheden bij de ambtenaar of bij het traject VWNW hiertoe aanleiding geven.
2. Gedeputeerde Staten verlengen het traject VWNW als de leidinggevende zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract en dit consequenties heeft voor het verloop van het VWNW-traject.

Toelichting

In het eerste lid is een hardheidsclausule opgenomen die het mogelijk maakt om in geval van ernstige persoonlijke omstandigheden de duur van het VWNW-traject te verlengen. Dat kan bijvoorbeeld spelen bij langdurige ziektes of bij zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Tot verlenging van het VWNW-traject wordt ook besloten bij wijze van sanctie als de leidinggevende zich niet houdt aan de regeling of aan de afspraken in het VWNW-traject als dit consequenties heeft voor het verloop van het VWNW-traject en de ambtenaar dus benadeeld is. Dat is geregeld in het tweede lid.

De beslissingsbevoegdheid ligt bij Gedeputeerde Staten.

Artikel 9 Niet nakomen afspraken in VWNW-contract

1. Als de ambtenaar en de leidinggevende deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract verschillend interpreteren, praten ze hierover, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
2. Als de ambtenaar of de leidinggevende vindt dat de ander zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract, spreken ze elkaar hierop aan, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
3. Als de ambtenaar en de leidinggevende er samen niet uitkomen, kan zowel de ambtenaar als de leidinggevende het probleem ter bemiddeling en/of advisering voorleggen aan de paritaire Commissie VWNW.

Toelichting

Belangrijk voor een succesvol verloop van het traject VWNW is dat de ambtenaar en zijn leidinggevende samen in gesprek zijn en blijven en met elkaar ook bespreken als hun iets dwars zit ten aanzien van de uitvoering van de afspraken in het VWNW-contract. Als ze er samen niet uitkomen, kunnen ze altijd voor advies en bemiddeling naar de paritaire Commissie VWNW.

Artikel 10 Einde traject VWNW

1. Het traject VWNW eindigt op het moment dat de ambtenaar – al dan niet in deeltijd – een andere functie binnen of buiten de organisatie aanvaardt, dan wel op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.
2. Het traject VWNW eindigt als de ambtenaar een aangeboden passende functie binnen of buiten de organisatie weigert.
3. Het traject VWNW kan worden beëindigd als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken in deze regeling of in zijn VWNW-contract.
4. Als het traject VWNW eindigt als gevolg van de bepalingen in lid 2 of lid 3, wordt de ambtenaar ontslag verleend met ingang van de dag na de dag waarop het VWNW-traject is beëindigd op grond van artikel B.13 van de CAP. Lid 3 van artikel B.13 van de CAP is in dit geval niet van toepassing.
5. Gedeputeerde Staten kunnen bij het ontslagbesluit op grond van lid 4 aangeven dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid. In dat geval vervallen de rechten op een uitkering op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid.

Toelichting

De VWNW-periode eindigt uiteraard bij een geslaagd traject of als het dienstverband eerder eindigt (artikel 10, eerste lid). Bij einde van het dienstverband maken de ambtenaar en zijn leidinggevende waar nodig afspraken over voorzieningen na vertrek. Voor hen die na ontslag recht hebben op een WW-uitkering gaat het daarbij om de invulling van de re-integratieplicht van de werkgever op grond van artikel 72a van de Werkloosheidswet.

Bij verschil van mening over situaties zoals bedoeld in lid 2 of lid 3 kunnen partijen voor bemiddeling of advies de paritaire Commissie VWNW (zie artikel 11) inschakelen.

Artikel 11 Paritaire Commissie VWNW

1. Gedeputeerde Staten stellen een Commissie VWNW in die is belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling en de VWNW-contracten.
2. Op verzoek van de ambtenaar of de leidinggevende bemiddelt en/of adviseert de Commissie VWNW in geschillen over:
 - a. de interpretatie en de naleving van deze regeling;
 - b. de interpretatie en de naleving van de afspraken in het VWNW-contract;
 - c. in het VWNW-contract vast te leggen afspraken;
 - d. de eventuele aanpassingen in het VWNW-contract;
 - e. de passendheid van functies.
3. De Commissie VWNW hoort de ambtenaar en de leidinggevende en ontvangt van hen de informatie die zij nodig heeft.
4. De vergaderingen van de Commissie VWNW en de gesprekken van de Commissie VWNW met betrokkenen zijn niet openbaar.
5. De Commissie VWNW brengt binnen 4 weken na ontvangst van het verzoek tot advisering schriftelijk advies uit aan Gedeputeerde Staten.
6. De Commissie VWNW kan adviseren het traject VWNW te verlengen of te beëindigen.

7. De Commissie VWNW bestaat uit:
 - a. een lid aangewezen door de vakorganisaties voor het overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg;
 - b. een lid aangewezen door Gedeputeerde Staten;
 - c. een onafhankelijk voorzitter aangewezen door Gedeputeerde Staten en de vakorganisaties voor het overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg gezamenlijk.

Toelichting

De bevoegdheden van een bestaande paritaire commissie, die nu al bijvoorbeeld toeziet op de naleving van het Sociaal Plan, kunnen uitgebreid worden met de bevoegdheden uit deze regeling. Ook kunnen meerdere provincies gezamenlijk een paritaire commissie inrichten.

De paritaire commissie is er voor beide partijen. In de praktijk is er echter niet altijd sprake van een gelijkwaardige verhouding tussen de ambtenaar en zijn leidinggevende. De commissie zal in dat geval bij haar bemiddeling en advisering eraan kunnen bijdragen die verhouding meer in balans te brengen. Gezien de belangen van beide partijen zal de paritaire commissie in staat moeten zijn om op korte termijn te bemiddelen en/of te adviseren.

Artikel 12 Samenloop met lokale regelingen

1. De bepalingen in deze regeling komen in plaats van afspraken in provincies die hiermee in strijd zijn.
2. Bestaande afspraken in provincies die ruimer zijn dan deze regeling vervallen, zodra de duur waarvoor ze zijn gemaakt is verstreken.
3. In het Georganiseerd Overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden met betrekking tot onderwerpen die niet geregeld zijn in deze regeling.

Toelichting

Deze regeling is vanaf 1 januari 2015 de standaard. Hierbij worden bestaande ruimere afspraken gerespecteerd voor de duur waarvoor ze zijn afgesproken.

In het Georganiseerd Overleg mogen over onderwerpen die niet in deze regeling geregeld zijn nadere afspraken gemaakt worden.

Artikel 13 Overgangsrecht

1. Deze regeling is niet van toepassing op ambtenaren voor wie het herplaatsingsbesluit voor 1 januari 2015 is ingegaan.
2. Indien deze regeling eindigt, heeft dat uiteraard geen gevolgen voor de lopende VWNW-trajecten. Deze trajecten worden voortgezet overeenkomstig de afspraken in deze regeling.

Artikel 14 Inwerkingtreding en einde regeling

1. Deze regeling treedt in werking op de dag na publicatie in het Provinciaal Blad waarin zij is geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2015.
2. Deze regeling vervalt op 1 januari 2017.

Toelichting

In de cao is een tijdelijke regeling afgesproken. De regeling geldt in eerste instantie tot 1 januari 2017. De intentie van de cao-partijen is om deze regeling vanaf 1 januari 2017 om te zetten in een sectorale regeling voor onbepaalde tijd. Daartoe zullen de cao-partijen de regeling tijdig in 2016 evalueren.

Model-VWNW -contract

als bedoeld in de Regeling begeleiding van werk naar werk

Verklaring

De provincie [naam provincie], in dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door <<naam en functie>>, (hierna: de werkgever), en de herplaatsingskandidaat, de heer/mevrouw [naam] (hierna te noemen: herplaatsingskandidaat);

gelet op de verplichting van de werkgever en de herplaatsingskandidaat als bedoeld in de Regeling begeleiding van werk naar werk;

verklaren door ondertekening hierbij dit VWNW-contract voor het individuele VWNW-traject aan te gaan onder de afspraken en de voorwaarden zoals hierna vastgelegd, op de hoogte te zijn van de gestelde voorwaarden en zich te verbinden het contract naar beste vermogen na te leven.

Het VWNW-contract bestaat uit de onderdelen: A) Persoonlijke gegevens, B) Persoonlijk actieplan en C) Bijstelling en evaluatie en heeft als bijlagen: I. het Curriculum Vitae, II. het Wijzigingsblad en III. de Bepalingen en spelregels.

Aldus overeengekomen te [plaats], op [datum]

Namens de werkgever, De herplaatsingskandidaat,

[naam] [naam]

[functie]

Onderdeel A Persoonlijke gegevens

Inleiding

Dit VWNW-contract heeft als doel de gemaakte afspraken en overeengekomen randvoorwaarden tussen werkgever en herplaatsingskandidaat in het kader van het VWNW-traject vast te leggen. Het is een individueel contract dat het samenhangende pakket aan activiteiten en de gewenste inspanningen van zowel de werkgever als de herplaatsingskandidaat weergeeft.

Persoonlijke gegevens herplaatsingskandidaat

Naam en voorletters M/V
 Adres
 Postcode en woonplaats
 Geboortedatum
 Telefoonnummer privé vast
 Telefoonnummer privé mobiel
 E-mail adres privé
 E-mail adres werk
 Oude functie
 Huidige inschaling
 Naam en functie leidinggevende
 Directie, afdeling
 Locatiegegevens
 Telefoonnummer vast/mobiel

Bij wijziging van bovenstaande gegevens is de herplaatsingskandidaat verplicht deze direct door te geven aan de werkgever.

Onderdeel B Persoonlijk actieplan

Introductie

In dit onderdeel worden de wederzijdse afspraken tijdens het VWNW-traject uiteengezet. Tijdens het VWNW-traject doen de werkgever en de herplaatsingskandidaat wat redelijkerwijs mogelijk is om een andere baan te vinden en te voorkomen dat de werknemer onvrijwillig werkloos wordt en aangewezen raakt op een werkloosheidsuitkering. Daarbij wordt steeds zo concreet mogelijk aangegeven welke actie wordt ondernomen, wat het doel van de inspanning is, wie daartoe het initiatief neemt en op welke termijn. Formuleer het doel Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden (SMART).

Duur en fase VWNW-traject en VWNW-contract

Het VWNW-traject duurt in beginsel maximaal 24 maanden. Het VWNW-traject opgenomen in de Regeling begeleiding van werk naar werk start met het VWNW-onderzoek (Fase 1 VWNW-onderzoek), waarna het VWNW-contract uiterlijk binnen 3 maanden na het VWNW-onderzoek wordt opgesteld en ondertekend (Fase 2 VWNW-contract). Daarna start de uitvoering van de afspraken in het VWNW-contract (Fase 3 Uitvoering VWNW-contract). In overleg met de medewerker kunnen de fasen 1 en 2 al worden gerealiseerd voordat het VWNW-traject start. Dit laat de VWNW-termijn van 24 maanden ongemoeid.

Evaluatie en aanpassing van de afspraken vindt periodiek plaats. Wanneer de herplaatsingskandidaat na 12 maanden van het VWNW-traject nog geen andere functie heeft gevonden, brengt een loopbaanadviseur advies uit over de invulling van de resterende termijn van het VWNW-traject.

De begindatum is: [dd-mm-jjjj]

Doel

Beoogd resultaat VWNW-contract

Acties en Instrumenten

Begeleiding

Doel

Naam namens werkgever

Frequentie overleg

Fase 1 VWNW-onderzoek

Opstellen arbeidsmarktprofiel

Opleiding en werkervaring

Motivatie en competenties

Gewenste functie(s)

Geografisch zoekgebied

Overige

Een arbeidsmarktprofiel is een persoonlijk, professioneel profiel van de herplaatsingskandidaat. Dit profiel bestaat uit verschillende aspecten, zoals de (gevolgde) opleidingen, werkervaring, competenties, eigenschappen, motivatie etc.

Testen

Doel

Opdracht

Opdrachtgever

Resultaat

Planning

Begrote kosten (indien van toepassing)

Aan de hand van diverse testen kan het arbeidsmarktprofiel worden op- of bijgesteld. Denk aan beroepskeuzetest, persoonlijkheidstest, competentietest, ondernemerschapstest, etc.

Fase 2 VWNW-contract en uitvoering

Solliciteren

Training nodig

Ja/Nee

(Voor) wanneer

[dd-mm-jjjj]

Binnen overheid

Buiten overheid

Alle bovenstaande

Overig, nl.

Frequentie (minimaal 1x per week)

Aanvullende activiteiten

Mobiliteitsbureau
Job search

Solliciteren

individuele training netwerken en solliciteren
overige

Vorm

Begrote kosten (indien van toepassing)

Inschrijving bij het UWV/Werk.nl (mogelijk vanaf vier maanden vóór het aflopen van het VWNW-traject)

Inschrijven voor: [dd-mm-jjjj]

Kopie bewijs van inschrijving overgelegd d.d. [dd-mm-jjjj]

Het zoekprofiel geeft weer op welk type functies de herplaatsingskandidaat solliciteert, bij wat voor type organisaties en met welk geografisch bereik. Ook wordt aangegeven wat onder sollicitatie wordt verstaan (bijvoorbeeld ook inschrijving bij een uitzendbureau, e-mail, LinkedIn) en hoe dat wordt aangetoond.

Verruimen zoekprofiel

Doel
Opdracht
Opdrachtgever
Resultaat
Planning

In het VWNW-contract wordt een termijn opgenomen die de herplaatsingskandidaat aanhoudt voor zijn zoektocht naar de gewenste functie. Als hij binnen die termijn geen nieuwe functie heeft gevonden, wordt het zoekprofiel verruimd. Naarmate de zoektocht naar de andere baan langer duurt, kan ook het geografische zoekgebied worden verruimd.

Stage/detachering/vrijwilligerswerk

Doel
Werkzaamheden
Opdracht
Opdrachtgever
Resultaat
Duur/aantal uur per week
Aanbod nieuwe werkgever bij geslaagde detachering
Frequentie evaluatie
Begrote kosten (indien van toepassing)

- Stage: de herplaatsingskandidaat wil inzicht krijgen in de praktijk van een bepaalde organisatie of bedrijf en vice versa of de stage is verplicht tijdens de opleiding.
- Detachering: als een functie is gevonden kan met de (nieuwe) werkgever een detacheringsovereenkomst worden gesloten, met als doel dat de herplaatsingskandidaat in dienst treedt bij die nieuwe werkgever.
- Vrijwilligerswerk: dit mag geen strijd opleveren met het doel om zo snel mogelijk aan de slag te gaan in een betaalde baan.
- Partijen kunnen daarover in geval van detachering met de intentie een duurzame dienstbetrekking te verwerven vooraf afspraken maken.

Eigen onderneming/ zzp' er

Doel
Werkzaamheden
Onderzoekperiode/aantal uur per week
Resultaat onderzoekperiode

geschiktheidstest
ondernemingsplan
financiering
ondernemingsrisico's
marktonderzoek en/of
haalbaarheidsonderzoek

Frequentie evaluatie
Begrote kosten (indien van toepassing)

Als de herplaatsingskandidaat een eigen onderneming wenst te starten of aan de slag wil als zzp'er, kan hij met de werkgever en de loopbaanadviseur bekijken of dat een haalbare ambitie is en de beste weg is naar (duurzame) betaalde arbeid. Het is ook mogelijk dat de werknemer het starten van een eigen bedrijf combineert met het zoeken naar een functie.

Training en opleiding

Basis op orde

Aanvullende opleiding/scholing
Doel
Initiatief bij

Schrijven
Plannen eigen werk
Tekstverwerking/Word/Excel
Overige, nl.

Duur
 (Voor) wanneer start
 Aantal uren per week/maand
 (Voor) wanneer afronding
 Resultaat
 Begrote kosten

Het kan kansrijk zijn de herplaatsingskandidaat te ondersteunen die een andere kant op wil in zijn loopbaan. Denk hier bijvoorbeeld aan een beleidswerknemer die in het verleden een pedagogische graad heeft behaald en die het onderwijs in wil en daarvoor nog een opleiding moet volgen.

Totale kosten

Testen
 Stage/proefplaatsing
 Training en opleiding
 Overige, nl.
 Totaal

De kosten van het traject VWNW worden door de provincie betaald. De verwachting is dat er gemiddeld € 7.500,- nodig zal zijn per traject VWNW.

Eventuele beperkingen en randvoorwaarden

Werkzaamheden die verricht worden tijdens VWNW-periode

De ambtenaar heeft in ieder geval 20% van zijn aanstellingsomvang beschikbaar voor VWNW-activiteiten. Tijdens het traject VWNW ligt de nadruk op activiteiten die bijdragen aan een succesvol traject. Desalniettemin kan de ambtenaar tijdens deze periode werkzaamheden verrichten. Er moet steeds voldoende tijd zijn voor de VWNW-activiteiten. Een goede afweging tussen de individuele en organisatorische belangen moet hierbij plaatsvinden.

Overige afspraken en/of opmerkingen

Onderdeel C (Eind)evaluatie VWNW-contract

Fasen 3 en 4 (Eind)evaluatie van het VWNW-traject

Bijstelling VWNW-contract

Het VWNW-contract kan, indien een van de partijen dat wenst en er overeenstemming is over de aard van de wijziging(en), worden bijgesteld. De wijzigingen en/of aanpassingen worden vastgelegd op een door partijen ondertekend wijzigingsblad. Dit wijzigingsblad maakt deel uit van het contract (zie bijlage 2).

Evaluatie

1. Gedurende het VWNW-traject vindt periodiek een tussenevaluatie plaats met als doel dat partijen elkaar informeren over de voortgang. Waar nodig leidt dit tot aangepaste afspraken die worden vastgelegd via het wijzigingsblad (bijlage 2).
2. Werkgever en herplaatsingskandidaat komen overeen deze gesprekken te voeren op [datum en tijdstip], etc. [Verplichte frequentie is minimaal eens per drie maanden.]
3. Van iedere tussenevaluatie wordt een kort verslag gemaakt. De herplaatsingskandidaat en de werkgever tekenen dit verslag voor akkoord.
4. Gedurende het gehele VWNW-traject kan elk van de betrokken partijen verzoeken om een aanvullende tussentijdse evaluatie.

5. Aan het einde van het VWNW-contract wordt in een afrondend gesprek tussen de werkgever, de herplaatsingskandidaat en de eventueel betrokken loopbaanadviseur het verloop van het traject besproken, alsmede de resultaten van het contract. Ook van deze eindevaluatie wordt een rapportage gemaakt.

Bijlage 1 VWNW-contract: Curriculum Vitae

In elk geval wordt in het CV vermeld:

1. NAW, e.d.
2. Werkervaring
3. Opleidingen
4. Competenties

Bijlage 2 VWNW-contract: wijzigingsblad

Wijzigingen/aanvullingen op dit contract zijn vastgelegd in de hierna opgenomen wijzigingskolommen.

Volgnummer: <01>

Ingangsdatum: <dd-mm-jjjj>

<tekstruimte wijziging/aanvulling>

Onderwerp:

Paraaf werkgever:

Paraaf herplaatsingskandidaat:

Volgnummer: <02>

Ingangsdatum: <dd-mm-jjjj>

<tekstruimte wijziging/aanvulling>

Onderwerp:

Paraaf werkgever:

Paraaf herplaatsingskandidaat:

Volgnummer: <03>

Ingangsdatum: <dd-mm-jjjj>

<tekstruimte wijziging/aanvulling>

Onderwerp:

Paraaf werkgever:

Paraaf herplaatsingskandidaat:

Bijlage 3 Bepalingen bij VWNW-contract

De volgende bepalingen zijn van toepassing op dit VWNW-contract.

1. Onderliggend VWNW-contract wordt besproken en geaccordeerd door de herplaatsingskandidaat en de werkgever, alvorens ondertekening plaatsvindt.
2. De afspraken zijn bindend voor de herplaatsingskandidaat en de werkgever vanaf het moment van ondertekening. De herplaatsingskandidaat en de werkgever verbinden zich door ondertekening ervan het contract naar beste vermogen uit te voeren. Zij zijn aan te spreken op de geleverde prestaties en resultaten.
3. Als de herplaatsingskandidaat en de werkgever het niet eens worden over de afspraken en/of instrumenten, dan heeft de werkgever uiteindelijk de bevoegdheid bepaalde instrumenten of afspraken eenzijdig vast te stellen. Hij neemt hierbij de regels van behoorlijk bestuur in acht.
4. Indien partijen van mening verschillen over de uitvoering van de overeengekomen afspraken, kan een van de partijen het geschil voorleggen aan de Commissie VWNW. De Commissie VWNW ziet gedurende de contractperiode toe op de uitvoering van het individuele VWNW-traject. De

commissie zal over een geschil betreffende de afspraken in het VWNW-contract een advies uitbrengen aan partijen.

5. De herplaatsingskandidaat heeft recht op bescherming van zijn persoonsgegevens. Alleen die persoonlijke gegevens worden gebruikt die voor uitvoering van het VWNW-traject noodzakelijk zijn. Over in het kader van dit contract gemaakte rapportages wordt alleen geanoniseerd en geaggregeerd gecommuniceerd. Over de voortgang van het VWNW-traject wordt tussen partijen en betrokken deskundigen vrij gecommuniceerd.
6. De herplaatsingskandidaat heeft recht op informatie, uitleg over het uit te voeren VWNW-traject op inzage in de geregistreerde gegevens bij de werkgever en eventueel andere betrokken (externe) partijen.
7. Het VWNW-contract wordt aangegaan voor de duur van de VWNW-fase. Mochten de inspanningen niet leiden tot een nieuwe functie voor de herplaatsingskandidaat, dan wordt de herplaatsingskandidaat na ommekomst van het VWNW-traject aansluitend eervol reorganisatieontslag verleend.
8. Het VWNW-contract eindigt bij een geslaagd traject of bij einde dienstverband.
9. De werkgever en de herplaatsingskandidaat maken de volgende procesafspraken.
 - Persoonlijke situatie De herplaatsingskandidaat houdt de werkgever op de hoogte van eventuele wijzigingen in zijn persoonlijke situatie, zoals:
 - a. verhuizing; een adreswijziging kan immers gevolgen hebben voor de afgesproken acceptabele reistijd en daarmee voor het (geografisch) zoekbereik;
 - b. vakantie(plannen); vakantie wordt opgenomen in overleg met de werkgever en de betrokken loopbaanadviseur en zo dat daardoor de activiteiten niet worden belemmerd;
 - c. ziekte; de werkgever en de herplaatsingskandidaat maken bij ziekte afspraken over de wijze waarop en de frequentie waarin contact wordt onderhouden over activiteiten tijdens ziekte van de herplaatsingskandidaat. Ziekte schort het VWNW-traject en/of de duur van het VWNW-contract niet op.
 - Rondom sollicitatieactiviteiten
 - a. In het contract worden adequate afspraken gemaakt over de gedurende de uitvoering van het VWNW-contract door de herplaatsingskandidaat aan de werkgever te overleggen sollicitaties. De herplaatsingskandidaat wordt in dat kader daarom verzocht kopieën van verzonden (digitale) sollicitatiebrieven, uitnodigingsbrieven voor gesprekken, inschrijvingen bij uitzendbureaus, etc. te bewaren.
 - b. De werkgever en de herplaatsingskandidaat maken afspraken over uit te voeren werkzaamheden en - indien nodig - over de aard van deze werkzaamheden. Hierbij wordt prioriteit gegeven aan de activiteiten uit het persoonlijk actieplan.
 - c. Het verrichten van (tijdelijke) werkzaamheden schort het VWNW-traject en/of de duur van het VWNW-contract niet op.
 - Niet nakomen van afspraken uit het VWNW-contract
 - a. Als de herplaatsingskandidaat van mening is dat afspraken niet worden nagekomen, meldt hij dit tijdig aan de werkgever. Als de werkgever of de herplaatsingskandidaat niet kan voldoen aan of aanwezig kan zijn bij een afspraak, meldt deze dit minimaal 24 uur van tevoren onder opgaaf van reden aan de werkgever.
 - b. Als de herplaatsingskandidaat en de leidinggevende deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract verschillend interpreteren dan praten ze hierover, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
 - c. Als de herplaatsingskandidaat of de leidinggevende vindt dat de ander zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract dan spreken ze elkaar hierop aan, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
 - d. Als de ambtenaar en de leidinggevende er samen niet uitkomen, dan kan zowel de ambtenaar als de leidinggevende het probleem voorleggen ter bemiddeling en/of advisering aan de paritaire Commissie VWNW.
 - e. Het traject VWNW eindigt als de ambtenaar een aangeboden passende functie binnen of buiten de organisatie weigert.

- f. Het traject VWNW kan worden beëindigd als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken in deze regeling of in zijn VWNW-contract.
- g. Gedeputeerde Staten verlengen het traject VWNW als de leidinggevende zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract en dit consequenties heeft voor het verloop van het VWNW-traject.

Lijst met criteria voor beoordelen ' passendheid functie'
behorend bij de Regeling begeleiding van werk naar werk

- Opleidingsniveau
- (Via) om-, her- en bijscholing binnen x-tijd geschikt te maken voor een functie
- Kennis
- Ervaring
- Salarisniveau
- Reistijd
- Maximale aanstellingsomvang (voor medewerkers die in deeltijd werken)
- Fysieke eisen (voor zware beroepen)
- Zeer specifieke persoonlijke omstandigheden (denk bijvoorbeeld aan prikkelarme omgeving; in rolstoel niet kunnen werken in gebouw met veel trappen en geen lift)
- Specifieke sociale omstandigheden (bijvoorbeeld het verlenen van mantelzorg aan een dementende ouder)

Voorbeeld

Eenzelfde functie kan voor twee medewerkers die qua opleidingsniveau, ervaring etc. vergelijkbaar zijn alleen beiden elders wonen als gevolg van reistijd voor de ene medewerker wel passend zijn en voor de andere niet. Medewerker X woont in A en heeft dagelijks een enkelereistijd naar W van 1 uur. Medewerker Y woont in B en heeft ook dagelijks een enkelereistijd naar W van 1 uur. Nu is er plaats K waar regelmatig vacatures zijn. Plaats K betekent voor medewerker A echter een enkelereistijd van 3 uur en voor medewerker B een enkelereistijd van 1 uur. Vacatures in K kunnen op grond van het criterium reistijd voor medewerker B dus wel als passend gezien worden, maar voor medewerker A niet.