

## Circulaire Sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008–2012

*Aan: De Ministers*

*Onderwerp: Sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008–2012*

*Doelstelling: Informatie*

*Juridische grondslag: Geen*

*Ingangsdatum: 1 januari 2008*

*Geldig tot: 1 januari 2012*

*Datum: 6 mei 2008*

*Kenmerk: 2008-0000195249*

*Onderdeel: DGOBR/POIR/afd. P*

*Aantal bijlagen: 1*

### Inleiding

Op 19 maart 2008 heb ik met de Sectorcommissie overleg rijkspersoneel overeenstemming bereikt over de 'Overeenkomst loopbaanondersteuning, arbeidsmarkt, aanpassing Bovenwettelijke WW en het sociaal flankerend beleid 2008–2012'.

Deze Overeenkomst treft u als bijlage aan.

In deze circulaire ga ik met name in op enkele aspecten van het sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008–2012, zoals dat is neergelegd in de bijlage bij de Overeenkomst.

### De drie fasen van organisatieontwikkeling

#### Fase 1

De organisatie is in formatieve rust en er is geen sprake van krimp. Wel kan er sprake zijn van wijzigingen van de organisatie bijvoorbeeld als gevolg van de gewijzigde vraag vanuit de omgeving resp. verandering van werkwijze. Deze wijzigingen verlopen niet schoksgewijs maar geleidelijk en hebben doorgaans geen personele gevolgen. Er is in die gevallen dan ook geen sprake van een reorganisatie als genoemd in artikel 49b, tweede lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

Uitbreiding van de formatie is mogelijk, maar niet ter vervanging van bestaande functies. Wel is het mogelijk dat door natuurlijk verloop vrijvallende formatieruimte, gelet op de (verwachte) ontwikkelingen, alternatief wordt aangewend. Daarnaast zijn ook wijzigingen in de structuur van de organisatie in deze fase mogelijk. Gedwongen wijzigingen van standplaats zijn niet toegestaan.

De aanpassing van de organisatie volgens fase 1 wordt vooraf gemeld aan het departementaal georganiseerd overleg en het betrokken medezeggenschapsorgaan. Er is geen overleg in het departementaal overleg nodig, het betrokken medezeggenschapsorgaan adviseert over de wijzigingen van de organisatie.

#### Fase 2

Op grond van een visie op de gewenste of noodzakelijke ontwikkeling van de organisatie (de 'houtschoolschets') blijkt het noodzakelijk dat organisatie en ambtenaren gedwongen in beweging komen. Anders gezegd, wijzigingen in de organisatie zijn noodzakelijk en als er niets gebeurt dan ontstaat daarbij op termijn de situatie dat er ambtenaren als herplaatsingskandidaat moeten worden aangewezen.

De activiteiten in deze fase zijn er dan ook op gericht om te komen tot een optimale bezetting van de (nieuwe) organisatie zonder dat dit leidt tot het moeten aanwijzen van herplaatsingskandidaten of gedwongen wijzigingen van standplaats. Om dit te bereiken zal in deze fase nadrukkelijk gecommuniceerd moeten worden met ambtenaren om gebruik te maken van de afgesproken voorzieningen.

De 'houtschoolschets' laat zien welke wijzigingen in de organisatie noodzakelijk zijn en dat er personele gevolgen gaan ontstaan, alleen is op dat moment nog niet altijd duidelijk welke dat precies zullen zijn. Afhankelijk van de inhoud van de houtschoolschets kan er sprake zijn van een reorganisatie als genoemd in artikel 49b, tweede lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement. In dat geval is de melding ex artikel 49ca van het Algemeen Rijksambtenarenreglement verplicht. Ook als (nog) geen sprake is van reorganisatie als genoemd in artikel 49b, tweede lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement wordt het voornemen gemeld. Bij de melding wordt aangegeven dat er sprake is van een voornemen in het kader van fase 2.

In het departementaal georganiseerd overleg wordt vastgesteld of aanvullende rechtspositionele afspraken nodig zijn en of in dat kader procesmatige afspraken moeten worden gemaakt, een en ander binnen de kaders van de afspraken over (de uitzonderingen op) het primaat van het Sociaal flankerend beleid 2008–2012.

Over de 'houtschoolschets' wordt overleg gevoerd met het desbetreffende medezeggenschapsorgaan. Deze adviseert over de 'houtschoolschets' en onderkent de noodzaak van de voorzienne krimp dan wel de standplaatswijzigingen.

Op basis van de 'houtschoolschets' kunnen groepen ambtenaren aangewezen worden waarbinnen boventalligheid of standplaatswijziging verwacht wordt. Aanwijzen van ambtenaren geschiedt

per functie per organisatieonderdeel (afdeling, directie of directoraat-generaal). Als een groep wordt aangewezen geldt de aanwijzing voor alle ambtenaren in die functie binnen dat organisatieonderdeel.

Binnen functiegroepen waarin geen overtoolligheid is voorzien en waarin geen sprake is van gedwongen standplaatswijzigingen kunnen aanpassingen geformaliseerd worden.

In andere gevallen kan tijdelijk vooruitgelopen worden op de eindsituatie als beschreven in de 'houtschoolschets', met dien verstande dat die tijdelijkheid en de inzet van interimfunctievervulling daarbij in duur zo veel mogelijk wordt beperkt.

#### Fase 3

Deze fase is noodzakelijk:

- als het in fase 2 niet mogelijk is gebleken het aanwijzen van herplaatsingskandidaten te voorkomen, danwel
- als, gezien de omvang van de verandering in de organisatie, het in de rede ligt onmiddellijk via de methode van fase 3 te gaan reorganiseren.

Op basis van de bestaande regels van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, de Regeling procedure bij reorganisatie en de Wet op de ondernemingsraden worden de bestaande fricties tussen de bestaande en de gewenste organisatie en de daarbij behorende personeelsbezetting verholpen. Fase 3 treedt in wanneer duidelijk is dat de maatregelen die in fase 2 zijn ingezet niet tot het gewenste resultaat zullen leiden.

Conform artikel 113 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement en de Wet op de ondernemingsraden dient het vereiste overleg te worden gevoerd. Waar nodig dient de vereiste overeenstemming te worden bereikt resp. het adviesrecht van het desbetreffende medezeggenschapsorgaan te worden gehonoreerd.

### Duur herplaatsingstermijn

De standaard herplaatsingstermijn bedraagt 18 maanden. Voor ambtenaren die na 31 december 2007 zijn of worden aangewezen tot herplaatsingskandidaat wordt deze termijn in de volgende twee gevallen automatisch verlengd:

- De ambtenaar verricht tijdens de herplaatsingstermijn tijdelijke werkzaamheden. De herplaatsingstermijn wordt verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren per week dat tijdelijk werk wordt verricht. Wanneer (bijvoorbeeld) tijde-

lijk werk wordt verricht voor de helft van het aantal aanstellingsuren, dan wordt de herplaatsingstermijn verlengd met de helft van de duur van die werkzaamheden. De maximale verlenging ten gevolge van tijdelijk werk bedraagt 12 maanden.

b. Als het aan het eind van de reguliere herplaatsingstermijn niet gelukt is om een passende functie aan te bieden vindt eveneens verlenging van de herplaatsingstermijn plaats. Deze verlenging duurt zo lang als nodig is om alsnog een passende functie aan te bieden, met een maximum van 12 maanden.

De totale verlenging van de herplaatsingstermijn is begrensd op 12 maanden. Volgtijdelijke verlenging op beide gronden van meer dan 12 maanden is niet mogelijk. Hoewel het gaat om automatische verlenging wordt de herplaatsingskandidaat conform de bestaande regel, opgenomen in artikel 49g, vijfde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, geïnformeerd over het verlengen van de termijn.

De automatische verlenging van de herplaatsingstermijn geldt niet voor ambtenaren die voor 1 januari 2008 zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat. Als het bevoegd gezag in een individueel geval redenen ziet om de herplaatsingstermijn te verlengen, bijvoorbeeld op de hierboven onder a. en b. genoemde gronden, dan is dit mogelijk op basis van artikel 49g lid 3 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

### **Regime herplaatsingsstatus**

Gedurende de eerste 6 maanden van de herplaatsingstermijn wordt gezocht naar een passende functie, waarbij het begrip 'passend' beperkter is dan het begrip 'passend', zoals dat is opgenomen in artikel 49h van het Algemeen Rijksambtenarenreglement. Passend gedurende de eerste 6 maanden is een functie die maximaal één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de eigen functie, waarbij een eventuele toename van de reistijd (enkele reis) beperkt blijft tot maximaal 15 minuten. In de eerste 6 maanden kan de herplaatsingskandidaat een aangeboden functie die valt buiten de beperkte omschrijving weigeren, maar het risico daarvan ligt bij de herplaatsingskandidaat. Er is geen garantie dat later in de herplaatsingstermijn nogmaals een zelfde of gelijkwaardig aanbod kan worden gedaan. Na verloop van de eerste periode van 6 maanden wordt gezocht naar een passende functie, conform de omschrijving in artikel 49h van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

Wat betreft het zoekbereik geldt dat een passende functie in principe uitsluitend binnen de sector Rijk kan worden gevonden. Buiten de sector Rijk kan dat alleen indien daarover met de herplaatsingskandidaat expliciet afspraken zijn

gemaakt die zijn vastgelegd, bijvoorbeeld in het herplaatsingsplan. Wanneer sprake is van het overdragen van taken naar organisaties buiten de sector Rijk gelden andere spelregels. Uitgangspunt in die gevallen is dat ambtenaren de overgedragen taken volgen.

Indien binnen een jaar na herplaatsing blijkt dat de nieuwe functie toch niet passend is, kan de medewerker één keer door het bevoegd gezag opnieuw worden aangewezen als herplaatsingskandidaat.

Gedurende de herplaatsingstermijn wordt de voortgang iedere 6 maanden geëvalueerd. Naar aanleiding hiervan wordt het herplaatsingsplan zo nodig bijgesteld. Evaluatie vindt plaats door de herplaatsingskandidaat, de verantwoordelijke lijnmanager en de trajectbegeleider.

Het bevoegd gezag rapporteert in het departementaal georganiseerd overleg over de voortgang en de resultaten van de trajectbegeleiding van de groep herplaatsingskandidaten. Ook kunnen met het departementaal georganiseerd overleg afspraken worden gemaakt over de wijze en de frequentie van de rapportages en over de verdere betrokkenheid van het departementaal georganiseerd overleg bij de begeleiding van herplaatsingskandidaten.

### **De voorzieningen**

Om de personele gevolgen van de veranderingen in de organisatie in de verschillende fasen zo goed mogelijk te kunnen ondervangen is een pakket voorzieningen afgesproken. Gedeeltelijk betreft het, eventueel afhankelijk van de fase, dwingendrechtelijke voorzieningen en gedeeltelijk, ook eventueel afhankelijk van de fase, facultatieve voorzieningen.

Ten behoeve van een eenduidige toepassing en uitvoering licht ik een aantal van die voorzieningen hieronder toe.

#### *Voorziening 2: Trajectbegeleiding*

Aan de ambtenaar wordt ondersteuning geboden bij de invulling en uitvoering van een traject dat moet leiden tot de begeleiding 'van werk naar werk'. Daartoe wordt in fase 2 gezamenlijk met de ambtenaar een mobiliteitsplan opgesteld. Zodra de ambtenaar in fase 3 is aangewezen als herplaatsingskandidaat wordt een herplaatsingsplan opgesteld. Bevoegd gezag en ambtenaar zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de totstandkoming en de inhoud van het plan en stellen dit gezamenlijk vast. Indien binnen een redelijke termijn geen overeenstemming over het plan bereikt kan worden, stelt het bevoegd gezag het plan eenzijdig vast.

#### *Voorziening 3: Loopbaanscan*

De loopbaanscan is opgenomen in artikel 71b van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

In aanvulling daarop is afgesproken dat gedurende de looptijd van het sociaal flankerend beleid (van 1 januari 2008 tot 1 januari 2012) ambtenaren het recht hebben op een loopbaanscan, uit te voeren door een externe loopbaandeskundige.

De ambtenaar die behoort tot een aangewezen functiegroep (in fase 2) respectievelijk is aangewezen als herplaatsingskandidaat (in fase 3) heeft daarnaast voor beide aanwijzingen samen eenmaal een extra recht op een loopbaanscan.

#### *Voorziening 5: Opleidingskosten en studietijd*

De afspraken op dit onderdeel zijn een centrale invulling van de artikelen 59 en 60 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

In fase 1 heeft de ambtenaar aanspraak op volledige vergoeding van opleidingskosten en toekenning van 50% scholingsverlof, indien de inspanningen aantoonbaar bijdragen aan het realiseren van de vastgelegde loopbaanafspraken. In de fasen 2 en 3 heeft de ambtenaar aanspraak op een volledige vergoeding van de opleidingskosten en toekenning van volledig scholingsverlof, indien de inspanningen aantoonbaar bijdragen aan (her)plaatsingsmogelijkheden, zowel binnen als buiten de sector Rijk, respectievelijk aan het realiseren van vastgelegde loopbaanafspraken. Het verlof voor scholing betreft in beginsel respectievelijk 50% of 100% van de voor het bijwonen van lessen benodigde afwezigheid. Wanneer de verhouding tussen lesuren en studiebelasting daar aanleiding toe geeft kan in individuele gevallen een ander percentage scholingsverlof worden toegekend.

#### *Voorziening 7: Voorrangsrecht*

Aan de ambtenaren die behoren tot de aangewezen (groep) functies in fase 2 is een voorrangsrecht bij het vervullen van vacatures toegekend. Dit voorrangsrecht is gelijk aan dat van de herplaatsingskandidaat. Dat betekent dat deze ambtenaren in dezelfde fase van vacaturevervulling in aanmerking worden genomen. Het is niet zo dat daarmee de overige onderdelen van de Circulaire Beleidsregels voor Vacaturevervulling door Herplaatsingskandidaten in de sector Rijk van 6 februari 2003 integraal op aangewezen ambtenaren van toepassing zijn. Onderdelen die samenhangen met de herplaatsingstatus, zoals verplichte opname van het CV in de mobiliteitsadministratie, de verplichting een passende functie aan te bieden en de verplichting te onderzoeken of een gemis aan kennis en ervaring kan worden gecompenseerd, zijn niet van toepassing op de ambtenaren die behoren tot de aangewezen (groep) functies in fase 2.

*Voorziening 10: Compensatie beëindiging of vermindering toelagen*  
Artikel 18 van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 bevat een voorziening voor gevallen waarin buiten de schuld van de ambtenaar de toelage onregelmatige dienst wordt verminderd of beëindigd en daardoor de bezoldiging een verlaging ondergaat.

Afgesproken is om hieraan op twee punten uitbreiding te geven. Allereerst wordt de afbouwregeling toegepast op alle toelagen die onderdeel uitmaken van de bezoldiging. Daarnaast gelden, ook voor de afbouwregeling toelage onregelmatige dienst, andere afbouwtermijnen en -percentages.

De berekeningssystematiek blijft overigens dezelfde; als de bezoldiging een vermindering ondergaat met ten minste 3% van de som van het salaris en de periodieke toeslag bestaat recht op de afbouwtoelage.

*Voorzieningen 11 en 12: Verhuiskosten-vergoeding/voldoen aan verhuisplicht*  
De in de Overeenkomst bij deze voorzieningen genoemde bedragen van € 5.445,- respectievelijk € 10.890,73 worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de Consumentenprijsindex van het CBS die geldt voor de voorafgaande periode van oktober tot en met september. De eerste indexatie vindt plaats met terugwerkende kracht per 1 januari 2008. De Consumentenprijsindex over de periode oktober 2006 tot en met september 2007 was 1,6, zodat de genoemde bedragen per 1 januari 2008 € 5.532,12 respectievelijk € 11.064,98 zijn.

*Voorziening 14: Reistijd – werktijd*  
Deze afspraak voorziet in een centrale invulling van de in het vorige sociaal flankerend beleid bestaande decentrale ruimte. Vergelijking van reistijd vindt plaats op basis van de feitelijke manier waarop de ambtenaar het traject woon-werkverkeer aflegt. Als de extra reistijd meer dan 15 minuten bedraagt wordt dat meerdere aangemerkt als werktijd.

Als binnen twee jaar na de wijziging van de plaats van tewerkstelling de ambtenaar wordt geconfronteerd met wederom een wijziging van de plaats van tewerkstelling wordt de als werktijd aan te merken reistijd aangepast.

Neemt de reistijd door de tweede wijziging van de plaats van tewerkstelling met meer dan 15 minuten extra toe dan begint de afbouwperiode van vijf jaren opnieuw te lopen en wordt de gehele toename aangemerkt als werktijd. Neemt de reistijd met minder dan 15 minuten extra toe dan wordt die extra reistijd eveneens aangemerkt als werktijd, maar gaat geen nieuwe afbouwperiode lopen. De nieuwe als werktijd aangemerkte reistijd (= het totaal van de reistijdtoename na de eerste wijziging van de plaats van tewerkstelling en die

extra toename als gevolg van de tweede wijziging) geldt dan gedurende de bestaande afbouwperiode en met de daarbij nog resterende afbouwpercentages.

*Voorziening 15: Tegemoetkoming extra reiskosten*

Deze afspraak voorziet eveneens in een centrale invulling van de in het vorige sociaal flankerend beleid bestaande decentrale ruimte.

*Voorziening 18: Tijdelijk werk*

Nieuw is dat de ambtenaar in fase 2 en 3 die daarom verzoekt het recht heeft op tijdelijk werk ter vergroting van de plaatsingsmogelijkheden, als het werk het toelaat en er uiteraard tijdelijk werk beschikbaar is.

*Voorziening 21: Telewerken*

Het gaat hier om afspraken, die gemaakt kunnen worden binnen de Raamregeling telewerken. Ik verzoek u om ook in andere gevallen waarin telewerken de (toename van) reistijd kan beperken nadrukkelijk de mogelijkheid van telewerken in ogenschouw te nemen.

*Voorziening 23: Aanvulling salaris*

Nieuw ten opzichte van het tot 1 januari 2008 geldende sociaal flankerend beleid zijn de maximering van de aanvulling tot 30% van het inkomen als ambtenaar, de jaarlijkse herziening en de vaste afbouw.

In verband met het feit dat de aanvulling jaarlijks opnieuw moet worden vastgesteld dient de ambtenaar een inkomensverklaring over te leggen. Daarom is het aan te raden in de toekenningsbeschikking de bepaling op te nemen dat de ambtenaar deze verklaring jaarlijks overlegt om voor de vervolgtokentelling in aanmerking te komen.

*Voorziening 25: Stimuleringspremie*

De hoogte van de stimuleringspremie is gekoppeld aan de resterende herplaatsingstermijn. Daarvan is alleen sprake in fase 3. Voor fase 2 geldt dat de termijn gaat lopen op het moment dat de ambtenaar is aangewezen als behorende bij een functiegroep waarin krimp zal voorkomen.

Deze voorziening kan niet gelijktijdig met de terugkeergarantie (voorziening 27) worden ingezet.

*Voorziening 26: Bijdrage pensioenopbouw*

Of deze voorziening wordt toegekend zal voornamelijk een afweging van financiële aard zijn, in relatie tot de (on)mogelijkheden om de ambtenaar binnen de nog resterende herplaatsingstermijn daadwerkelijk te kunnen herplaatsen in een passende functie en de eventuele kosten die met een reorganisatie-ontslag samenhangen.

*Voorziening 31: Vergoeding kosten in verband met mobiliteit*

Deze voorziening is een vangnet voor kosten in bijzondere omstandigheden die noodzakelijk blijken te zijn om mobiliteit te realiseren.

**Inwerkingtreding**

Het sociaal flankerend beleid geldt met ingang van 1 januari 2008 voor alle rijksambtenaren. Voor zover het daarbij gaat om op geld waardeerbare zaken kan sprake zijn van terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2008. De voorzieningen die zien op dienstverlening (zoals bijvoorbeeld trajectbegeleiding) kunnen niet met terugwerkende kracht worden toegekend.

Besluiten die zijn genomen in individuele gevallen of individuele afspraken die zijn gemaakt op basis van vóór de vaststelling van het sociaal flankerend beleid 2008–2012 overeengekomen departementale regelingen blijven gelden.

Alle departementale regelingen die een uitwerking of aanvulling zijn van het sociaal flankerend beleid 2004–2008 moeten worden ingetrokken per 1 januari 2008. Indien in dergelijke regelingen echter voorzieningen zijn opgenomen die gunstiger zijn dan de vergelijkbare voorzieningen van het sociaal flankerend beleid 2008–2012 kunnen die gunstigere voorzieningen na 1 januari 2008 nog worden toegekend aan ambtenaren die als herplaatsingskandidaat zijn aangewezen ten gevolge van een reorganisatie waarop die regelingen van toepassing waren.

**Tot slot**

De afgesproken wijze van organisatieontwikkeling is anders dan waarop veranderingen in de organisatie tot nu toe tot stand kwamen. Die wijze staat wel bekend als het 'klassieke reorganiseren'. De nieuwe afspraken moeten leiden tot een meer dynamische vorm van het veranderen van de organisatie en de opvang van de eventuele personele gevolgen.

Ten behoeve van medewerkers van de centrale personeelsafdelingen, heb ik bij de afdeling Personeel Rijk van de directie Personeel, Organisatie en Informatie Rijk een post Eerste Hulp bij Reorganisaties ingericht. Doelstelling is om vragen eenduidig te beantwoorden, 'best practices' binnen de sector Rijk te exporteren en op verzoek mee te denken met de personele consequenties van voorgenomen keuzes. Het beantwoorden van vragen en het geven van toelichting kan op verzoek ook geschieden in reguliere bijeenkomsten (zoals bijvoorbeeld werkoverleggen) bij uw organisatie.

Contact kan worden opgenomen met John van Baarle (070-4267661, e-mail john.baarle@minbz.nl), of Paul Zijp (070-4266640, e-mail paul.zijp@minbz.nl).

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, voor deze: de directeur-generaal Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk, R.I.J.M. Kuipers.*

## **Overeenkomst loopbaanondersteuning, arbeidsmarkt, aanpassing BWW en sociaal flankerend beleid 2008–2012**

### *1. Inleiding*

In de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2007–2010 van 25 mei 2007 hebben partijen onder meer afspraken gemaakt over de onderwerpen:

- ruimte voor ambtenaren bij het ontwikkelen en realiseren van loopbaanplannen;
- anders reorganiseren (van ‘vast en zeker’ naar ‘flexibel en veilig’);
- personele gevolgen van de vernieuwing van de rijksdienst (‘van werk naar werk’).

Over de uitwerking van deze afspraken hebben partijen overleg gevoerd.

Wat betreft ruimte voor ambtenaren bij het ontwikkelen en realiseren van loopbaanplannen hebben partijen in de CAO Rijk 2007–2010 afgesproken hierover een Arbeidsmarktconvenant op te stellen. Dit convenant zal een aantal beleidsafspraken bevatten op basis van een gezamenlijke visie op de positie en belangen van de werkgever en de (potentiële) rijksambtenaren op de arbeidsmarkt Rijk en de benodigde infrastructuur, instrumenten en faciliteiten, rechten en plichten om tot optimale match van vraag en aanbod te komen. Deze overeenkomst bevat over deze onderwerpen al een aantal afspraken conform de CAO Rijk 2005–2006 en de CAO Rijk 2007–2010. Partijen spreken af over deze thematiek waar nodig nadere afspraken te maken. Daarbij wordt met name het perspectief op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt voor de sector Rijk op de langere termijn betrokken.

Inzake het thema ‘anders organiseren’ hebben partijen een drietal fasen van organisatieontwikkeling beschreven. Het criterium voor het onderscheid tussen de fasen van organisatieontwikkeling is de mate waarin personele problematiek (in de zin van overtolligheid) is te verwachten of zich al voordoeft. Partijen zijn het eens geworden over de mogelijkheden tot het doorvoeren van veranderingen in de organisatie in deze fasen op basis van het bestaande ARAR en over de vergroting van de ruimte voor ambtenaren tot loopbaan-

ontwikkeling in deze fasen. In de fase waarin de organisatie en de medewerkers zijn gedwongen om in beweging te komen worden de inspanningen van werkgever en medewerkers erop gericht het aanwijzen tot herplaatsingskandidaten zoveel mogelijk te voorkomen (zie bijlage 1).

Partijen hebben de ambitie om in de toekomst te komen tot een verdere invulling van de dynamisering van het proces van (re)organiseren in de zin van het concept ‘flexibel en veilig’, zoals aangegeuid in de CAO Rijk 2007–2010. Partijen hebben daarom afgesproken dat dit thema onderwerp van overleg blijft. Op basis van evaluaties in de eerste kwartalen van 2009 en 2010 van de ervaringen die zijn opgedaan met het bovengenoemde onderscheid in fasen van organisatieontwikkeling, zullen partijen vervolgspraken maken over de verdere invulling van de dynamisering van het proces van (re)organiseren.

- Naast de beschrijving van de verschillende fasen van organisatieontwikkeling hebben partijen afspraken gemaakt over:
- de ondersteuning van loopbaanontwikkeling,
  - de transparantie en de werking van de arbeidsmarkt Rijk,
  - tijdelijk Sociaal Flankerend Beleid (SFB) 2008–2012 om het motto ‘van werk naar werk’ te kunnen realiseren (gekoppeld aan fase van organisatieontwikkeling),
  - structurele handhaving van enkele maatregelen uit het SFB 2008–2012;
  - de duur en het regime van de herplaatsingsstatus in de periode 2008–2012
  - een aanpassing van de bovenwettelijke WW-regeling,
  - communicatie.

Onderstaand worden deze punten nader toegelicht.

### *2. Loopbaanondersteuning*

Partijen hechten aan een goede ondersteuning voor de medewerkers bij het ontwikkelen en realiseren van hun loopbaanplannen. Beide partijen willen dat in sterkere mate faciliteren. Binnen dit kader worden de volgende maatregelen genomen:

- In opdracht van partijen worden met inschakeling van het A+O fonds Rijk:
  - a. het programma van eisen opgesteld voor de professionele en vertrouwelijke loopbaanscans, van het daarmee gepaard gaande loopbaanadvies en de voldoende beschikbaarstelling daarvan;
  - b. specifieke maatregelen ontwikkeld die zorgdragen voor meer loopbaanmogelijkheden van, en benutting daarvan, door vrouwen en allochtonen.

### *3. Arbeidsmarkt Rijk*

Partijen zijn van opvatting dat voor elk van bovengenoemde in de CAO Rijk 2007–2010 opgenomen onderwerpen een transparante en goed functionerende

rijksbrede arbeidsmarkt van groot belang is. Vanuit dat perspectief zal de ruimte voor ontwikkeling van medewerkers worden vergroot door:

### *3.1 Het verhogen van de transparantie van vraag en aanbod op de rijksarbeidsmarkt*

a. Hierbij neemt de werkgever de volgende maatregelen: Het maken, invullen en beheren van een ‘functieraster’, dat ervoor zorg draagt dat functies tussen (onderdelen van) departementen vergelijkbaar worden. Het raster brengt de bestaande functies binnen de sector overzichtelijk in beeld en heeft louter een verwijfsfunctie. Het raster heeft geen rechtspositionele betekenis of gevolgen. Over het functieraster zal overleg in het SOR plaatsvinden.

b. Het optimaliseren van bestaande arbeidsmarkt ondersteunende systemen, zodat de functionaliteiten hiervan met betrekking tot de volgende aspecten verbeteren:

- Medewerkers kunnen hun c.v. plaatsen op een zodanige wijze dat managers of adviseurs die vacaturevervulling zoeken hier toegang toe hebben;
- Alle vacaturehouders in de sector Rijk zullen alle vacatures plaatsen, zodanig dat medewerkers hier inzicht in kunnen hebben;
- Geautomatiseerde ondersteuning vindt plaats bij het signaleren van matchingsmogelijkheden;
- Relevante informatie wordt gegeneerd over de werking van de rijksbrede arbeidsmarkt.

### *3.2 Verbetering van de werking arbeidsmarkt*

a. Hierbij neemt de werkgever de volgende maatregelen: Inrichting van begeleiding van werk naar werkprocessen. Dit traject zal aan de volgende eisen voldoen:

- Departementale mobiliteitsbegeleiders werken samen onder de regie van de Mobiliteitsorganisatie (MO);
- De MO draagt daarbij zorg voor een effectief regionaal netwerk;
- Bij de begeleiding worden de mogelijkheden die het rijk heeft zowel departementaal als interdepartementaal optimaal benut, evenals die van werkgevers buiten het rijk;
- Medewerkers van wie de functie in het kader van (dreigende) overtolligheid mogelijk komt te vervallen hebben onder het af te spreken sociaal flankerend beleid recht op ondersteuning in de vorm van trajectbegeleiding; ook andere medewerkers kunnen een beroep doen op ondersteuning door trajectbegeleiding. De ondersteuning vanuit Mobiliteitsorganisatie en Departementen is gericht op beide groepen medewerkers.
- b. Toezicht op de werking van de interdepartementale arbeidsmarkt

Om krachtige impulsen te geven aan de verbetering van de interdepartementale arbeidsmarkt wordt een Regiekamer ingesteld. Deze:

- is toezichthouder op het functioneren van de rijksbrede arbeidsmarkt en bewaakt de toepassing van spelregels in deze;
- adviseert de SG's en/of de SOR met betrekking tot aanscherping en/of wijziging van procedures en werkwijzen;
- laat de eigen verantwoordelijkheid tot plaatsing bij het bevoegd gezag bij de verantwoordelijk SG; echter, adviezen en aanwijzingen van de Regiekamer zijn gezaghebbend en SG's kunnen hiervan slechts beargumenteerde afwijkingen;
- wordt ondersteund door een bureau dat o.a. zorg draagt voor informatie op basis waarvan de Regiekamer opereert;
- bestaat uit 5 vaste leden; de voorzitter is een SG en de overige leden zijn ambtenaren uit de Topmanagementgroep. De Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel benoemen een adviseerend lid.

#### 4. Van werk naar werk bij (dreigende) overtolligheid

In het tijdelijk sociaal flankerend beleid 2008–2012 sector Rijk wordt extra nadruk gelegd op maatregelen die kunnen bijdragen aan het voorkomen van de aanwijzing van herplaatsingskandidaten. Dit komt ondermeer tot uiting in de gekozen systematiek waarin de beschikbare voorzieningen afhankelijk zijn gemaakt van de mate waarin personele problemen (in de toekomst) zijn te verwachten. De vastgestelde 'pakketten' van sociaal flankerend beleid zijn gerelateerd aan de ontwikkelingsfase waarin een organisatieonderdeel zich bevindt. Het pakket beschikbare voorzieningen wordt zwaarder naarmate de kans op overtolligheid binnen een functie of groep functies in een organisatieonderdeel of binnen een functie of groep functies die voorkomt in meerdere onderdelen toeneemt. Het zwaarste pakket komt beschikbaar wanneer ondanks de inspanningen in de voorgaande fasen uiteindelijk toch herplaatsingskandidaten moeten worden aangewezen.

In Bijlage 1 bij deze overeenkomst is een beschrijving van de verschillende ontwikkelingsfasen en van de bijbehorende pakketten van sociaal flankerend beleid voor de periode 2008–2012 opgenomen.

#### 5. Wijziging vaste regelgeving

Partijen komen overeen de vaste regelgeving op een vijftal punten aan te passen aan de gemaakte afspraken in dit onderhandelaarsakkoord. Partijen spreken daartoe het volgende af:

a. De voorziening om een deel van de extra reistijd ten behoeve van woonwerkverkeer na gedwongen standplaatswijziging als gevolg van reorganisatie tot de werktijd te rekenen (voorziening

14) wordt opgenomen in het ARAR. Voor wat betreft inhoud geldt daarbij de bepaling als opgenomen in het tijdelijk beleid met één uitzondering: de te verrekenen reistijd wordt voor 4 jaren als werktijd aangemerkt, waarbij een afbouwpercentage geldt van achtereenvolgens 100%–75%–50%–25%.

b. De voorziening om extra reiskosten te vergoeden na gedwongen standplaatswijziging als gevolg van reorganisatie (voorziening 15) wordt opgenomen in het Verplaatsingskostenbesluit. Voor wat betreft inhoud geldt daarbij de bepaling als opgenomen in het tijdelijk beleid met één uitzondering: de extra te vergoeden reiskosten worden toegekend voor 4 jaren, waarbij een afbouwpercentage geldt van achtereenvolgens 100%–75%–50%–25%.

c. De voorziening om een ruimere compensatie toe te kennen voor verlies van toelagen als gevolg van reorganisatie (voorziening 10) wordt toegevoegd aan de Nadere regeling aflopende toelage artikel 18 BBRA. Voor wat betreft inhoud geldt daarbij de bepaling als opgenomen in het tijdelijk beleid met één uitzondering: de compensatie wordt toegekend voor 4 jaren, waarbij een afbouwpercentage geldt van achtereenvolgens 100%–75%–50%–25%.

d. De ARAR artikelen 59 (scholing in het belang van de dienst) en 60 (scholing in het persoonlijk belang) worden vervangen door een nieuw artikel dat inhoudelijk overeenkomt met de voorziening voor opleidingskosten en studietijd als opgenomen in het tijdelijk beleid (voorziening 5).

e. Per 1 januari 2012 komt artikel 10 lid 2 van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk te vervallen.

Partijen spreken af de onder a tot en met d genoemde wijzigingen zo spoedig mogelijk door te voeren.

#### 6. De duur en het regime van de herplaatsingsstatus in de periode 2008–2012

Het organisatiebeleid en meer bijzonder het sociaal flankerend beleid is erop gericht het aanwijzen van herplaatsingskandidaten zoveel als mogelijk te voorkomen. Het relateren van pakketten sociaal flankerend beleid aan de ontwikkelingsfase van de organisatie maakt het mogelijk om meer dan in het verleden al ruim voor sprake is van het aanwijzen van herplaatsingskandidaten alle beschikbare middelen in te zetten om gewenste mobiliteit te genereren en daarmee aanwijzing te voorkomen. Waar desondanks aanwijzing niet te voorkomen is, moet alle inspanning gericht zijn op het vinden van een geschikte plaats voor de kandidaat. De herplaatsingsstatus is niet bedoeld en moet niet worden ingevuld als voortraject naar een ontslag, maar als traject naar een nieuwe functie binnen en als

daar met de medewerker afspraken over zijn gemaakt buiten de sector Rijk. Om die doelstelling te realiseren hebben partijen afspraken gemaakt over een tijdelijke aanpassing van de duur en invulling van de herplaatsingstermijn voor medewerkers die voor 1 januari 2012 worden aangewezen als herplaatsingskandidaat.

#### 6.1 Duur van de herplaatsingsstatus

De standaard herplaatsingstermijn bedraagt 18 maanden. Met de koppeling van verschillende pakketten van sociaal flankerend beleid aan de ontwikkelingsfase van de organisatie ontstaan nieuwe mogelijkheden om al in de fase voorafgaand aan de aanwijzing van herplaatsingskandidaten mogelijke problemen binnen groepen functies aan te pakken. De periode waarin organisatie en medewerkers maatregelen kunnen nemen is dus aan de voorkant verlengd. Alleen in twee specifieke situaties vindt automatisch verlenging van de herplaatsingstermijn van een individuele medewerker plaats.

a. In geval een medewerker tijdens de herplaatsingsperiode tijdelijke werkzaamheden verricht vindt een automatische verlenging van de herplaatsingstermijn plaats. Herplaatsingskandidaten hebben onder het sociaal flankerend beleid indien beschikbaar recht op het verrichten van tijdelijk werk (zie voorziening 18). De herplaatsingstermijn wordt verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uur per week dat tijdelijk werk wordt verricht. Wanneer (bijvoorbeeld) tijdelijk werk wordt verricht voor de helft van het aantal aanstellingsuren, dan wordt de herplaatsingstermijn verlengd met de helft van de duur van de werkzaamheden. De aanstellingsuren waarin geen tijdelijk werk wordt verricht kunnen actief besteed worden aan de uitvoering van het herplaatsingsplan en leiden daarom niet tot verlenging van de termijn. De maximale verlenging ten gevolge van tijdelijk werk bedraagt 12 maanden. Tot de (tijdelijke) werkzaamheden worden gerekend alle inzet (inclusief stage en detachering) in de eigen of een andere functie, binnen of buiten de sector Rijk. Er wordt daarbij geen onderscheid gemaakt tussen opgedragen werk en werk waar de medewerker op grond van het sociaal flankerend beleid zelf om heeft verzocht.

b. In geval het aan het eind van de termijn nog niet is gelukt om een passende functie aan te bieden vindt automatische verlenging van de herplaatsingstermijn van een individuele medewerker plaats. De automatische verlenging duurt zo lang als nodig om alsnog een passende functie aan te bieden, met een maximum van 12 maanden.

c. De totale verlenging van de termijn is begrensd op 12 maanden. Volgtijdelijke

verlenging op beide gronden van meer dan 12 maanden is niet mogelijk.

### 6.2 *Wederzijdse verplichtingen*

a. De verplichtingen van werkgever en medewerker tijdens de herplaatsingsstermijn liggen vast in de rechtspositie. Om zeker te stellen dat de herplaatsingsinspanningen in alle mogelijke gevallen leiden tot een nieuwe plaats willen partijen de verplichtingen aan beide zijden aanscherpen.

– Allereerst willen partijen wijzen op het belang dat zij hechten en de meerwaarde die zij verwachten van professionele trajectbegeleiding. De herplaatsingskandidaat heeft recht op trajectbegeleiding door een medewerker van het eigen departement of van de Mobiliteitsorganisatie en op de werkgever rust (dus) de plicht daarin adequaat te voorzien. Dit wordt ingevuld door in het verplichte herplaatsingsplan (Regeling procedure bij reorganisatie: individueel begeleidingsplan) op te nemen hoe hierin voorzien wordt. Het herplaatsingsplan wordt opgesteld door de mobiliteitsadviseur, in samenspraak met de medewerker en het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag en de medewerker zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de totstandkoming en de inhoud van het plan en stellen het plan gezamenlijk vast. Indien binnen een redelijke termijn geen overeenstemming over het plan bereikt kan worden, stelt het bevoegd gezag het plan eenzijdig vast. De medewerker krijgt in dat geval de gelegenheid de eigen visie apart in het plan te vermelden. In het plan wordt de uitkomst van een loopbaanplan betrokken (als de medewerker deze beschikbaar stelt) en worden loopbaanafspraken betrokken. De medewerker heeft het recht om gedurende de looptijd van het sociaal flankerend beleid één of tweemaal een loopbaanplan te doen. Mogelijke onderwerpen van het herplaatsingsplan zijn verder: de uitgangssituatie van de medewerker, inclusief gegevens met betrekking tot de persoonlijke omstandigheden die relevant zijn voor de herplaatsing,

– de voorkeuren van de medewerker,  
– de aandachtspunten bij het zoeken naar een passende functie,  
– het zoekgebied (alleen binnen de sector of ook daarbuiten),  
– de mogelijkheid om tijdelijke werkzaamheden te zoeken en op te dragen,  
– welke (loopbaan)instrumenten van sociaal flankerend beleid worden ingezet,  
– de planning van acties van management, medewerker en mobiliteitsadviseur (wie, wat, wanneer),  
– het evaluatiemoment.

b. In de herplaatsingsperiode wordt gezocht naar passend werk. De omschrijving daarvan is opgenomen in het ARAR en wordt nader toegelicht in de Circulaire Beleidsregels voor Vaca-

tureervulling door Herplaatsingskandidaten. In de geldende bepaling van passend werk wordt geen relatie gelegd met de resterende duur van de herplaatsingsstermijn. Dit heeft tot gevolg dat medewerkers vanaf het begin van de termijn verplicht zijn ieder passend werk te aanvaarden, ook als dat lager gewaardeerd is en/of gepaard gaat met (aanzienlijke) wijziging van de standplaats. In het licht van de loopbaanontwikkeling is dit een ongewenste situatie. Om hieraan tegemoet te komen wordt voor de looptijd van het sociaal flankerend beleid de herplaatsingsstermijn opgedeeld in twee periodes, waarin een verschillend regime geldt.

– Gedurende de eerste zes maanden van de termijn wordt gezocht naar een passende functie waarbij een beperkter begrip 'passend' wordt gehanteerd. Passend gedurende de eerste zes maanden is een functie die maximaal één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de eigen functie, waarbij een eventuele toename van de reistijd enkele reis beperkt blijft tot maximaal 15 minuten. Buiten de twee genoemde uitzonderingen is de normale invulling van het begrip passende functie van toepassing.

– In de eerste zes maanden kan de medewerker een eventueel aangeboden functie die valt buiten de beperkte omschrijving van passendheid weigeren. Het risico van het weigeren ligt bij de medewerker; er is geen garantie dat later in de herplaatsingsstermijn nogmaals een zelfde of gelijkwaardig aanbod kan worden gedaan.

– Na verloop van de eerste periode van zes maanden wordt gedurende de resterende herplaatsingsstermijn gezocht naar een passende functie conform de bestaande regelgeving. Tijdens de resterende termijn geldt dat bij weigering van een passende functie de herplaatsingsstermijn wordt beëindigd.

c. De verplichting van de werkgever om binnen de herplaatsingsstermijn ten minste één passende functie aan te bieden wordt ingevuld conform de verdeling van de herplaatsingsstermijn in twee periodes. In geval het aanbod plaatsvindt in de eerste periode van 6 maanden moet het aanbod voldoen aan het tijdens die periode geldende beperkte begrip passend. Het aanbod tijdens de tweede periode moet voldoen aan de omschrijving van passende functie conform de bestaande regelgeving.

### 6.3 *Evaluatie gedurende herplaatsingsstermijn*

Gedurende de herplaatsingsperiode wordt de voortgang periodiek per zes maanden geëvalueerd. Vaste onderdelen van de evaluatie zijn de geleverde inspanning van partijen (ondernomen acties en behaalde resultaten), de inzet van voorzieningen en het nakomen van de wederzijds verplichtingen volgend uit de algemene regels en uit de afspra-

ken die in het herplaatsingsplan zijn opgenomen. Naar aanleiding van de evaluatie wordt het herplaatsingsplan zo nodig bijgesteld. Evaluatie vindt plaats aan de hand van een evaluatieformulier dat door de drie betrokken partijen wordt ingevuld en besproken (medewerker, verantwoordelijk management en trajectbegeleider). Van de evaluatiebespreking wordt door het verantwoordelijk management een verslag gemaakt dat door partijen voor gezien wordt ondertekend. Formulieren en verslag worden opgenomen in het personeelsdossier.

Het bevoegd gezag rapporteert in het DGO over voortgang en resultaten van de trajectbegeleiding van de groep herplaatsingskandidaten. In het DGO kunnen afspraken gemaakt worden over de wijze en frequentie van de rapportages en over de verdere betrokkenheid van het DGO bij de begeleiding van herplaatsingskandidaten.

### 7. *Aanpassing Bovenwettelijke WW*

Mede naar aanleiding van de wijziging van de WW per 1 oktober 2006, is in het SOR reeds een aantal keren gesproken over aanpassing van de bovenwettelijke WW-regeling van de sector Rijk. Besproken is dat afspraken over dit onderwerp zullen worden gemaakt in het kader van de besprekingen over het nieuwe sociaal flankerend beleid.

Partijen spreken nu af de bovenwettelijke WW-regeling voor de sector Rijk aan te passen. De overeengekomen aanpassingen zijn van kracht met ingang van 1 januari 2012.

Gekozen is voor de volgende uitgangspunten:

– Ontstaan van werkloosheid dient te worden voorkomen; indien toch werkloosheid ontstaat, dient snel nieuw werk te worden gevonden. Hierbij moet sprake zijn van een goede balans tussen activering en inkomensbescherming. Deze afspraak is in de overige onderdelen van deze overeenkomst nader uitgewerkt;

– In de systematiek van de bovenwettelijke WW wordt aangesloten bij de systematiek van de WW. Dit leidt tot vereenvoudiging van de regeling en heeft een meer toegankelijke regeling voor werknemers en werkgevers tot gevolg en een simpeler uitvoering.

Overeengekomen zijn de volgende aanpassingen:

1. Per 1 januari 2012 wordt de garantiëleeftijd verhoogd van 55 naar 57 jaar.
2. Per 1 januari 2012 bedraagt de uitkeringsduur bovenwettelijke WW drie maal de duur van het wettelijk recht op WW zoals dat geldt op het moment van ontslag, tenzij een rechthebbende valt onder de dan geldende garantieregeling. Met deze aanpassing wordt een directe aansluiting op de WW-systematiek bewerkstelligd. Het is tevens een realisti-

sche versobering van de uitkeringsduur, waarbij toch voor een substantiële periode inkomensbescherming wordt geboden (maximaal 9 jaar en 6 maanden). Deze periode is enerzijds substantieel korter dan op grond van de bestaande regeling, anderzijds in ieder geval lang genoeg om, samen met de ex-werkgever, ander werk te vinden.

3. Per 1 januari 2012 komt artikel 10 lid 2 van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk te vervallen. In artikel 10 lid 2 is bepaald dat de aansluitende uitkering van een betrokkene die op de ontslagdatum nog geen 55 jaar is tijdens de laatste twee jaar van de aansluitende uitkering ten hoogste 75% van het minimumloon bedraagt.

4. In geval een medewerker:

- bij ontslag aan het eind van de herplaatsingstermijn niet valt onder de dan geldende garantieregeling BWWW, én
- bij het ontslag niet tot aan het bereiken van de pensioenrechtige leeftijd recht heeft op BWWW, én
- bij ontslag binnen één jaar nadien wel zou vallen onder de garantieregeling,

dan wordt op verzoek van de medewerker het dienstverband (en de herplaatsingstermijn) voortgezet tot op de dag dat de medewerker alsnog valt onder de garantieregeling.

5. Voor rechthebbenden die vóór 1 januari 2012 worden aangewezen als herplaatsingskandidaat en die na 1 januari 2012 worden ontslagen op grond van artikel 96 ARAR (of een dan geldende vervangende bepaling) wordt de uitkeringsduur bepaald aan de hand van de op 31 december 2011 geldende bepaling ter zake.

6. In geval voor 1 januari 2012 een wetwijziging inwerking treedt die voorziet in een verkorting van de duur van WW, zal een bedrag ter hoogte van de hieruit voor de werkgever voortvloeiende besparing ten goede komen aan de arbeidsvoorwaarden.

De nieuwe afspraken over de duur van de bovenwettelijke uitkeringen komen in de plaats van artikel 2 van het huidige Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk.

#### 8. Promotie

In de eerste helft van 2008 wordt een promotiecampagne gestart met als doel medewerkers bewust te maken van de

mogelijkheden die de afgesproken maatregelen bieden voor hun loopbaanontwikkeling.

*Den Haag, 19 maart 2008.*

*De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
de Directeur Personeel, Organisatie en Informatie Rijk  
Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel FNV,  
Namens het Ambtenarencentrum,  
Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel,  
Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid en Onderwijs, Bedrijven en Instellingen,*

### **Bijlage 1. Tijdelijk Sociaal Flankerend Beleid sector Rijk 2008–2012**

#### *Looptijd*

Het Sociaal Flankerend Beleid is van toepassing met ingang van 1 januari 2008 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2011. De mate van toepassing en de effecten van toepassing van het tijdelijk beleid worden jaarlijks in het voorjaar geëvalueerd. De evaluatiecriteria worden uiterlijk 1 mei 2008 in het SOR overeengekomen. In de evaluatie zal in elk geval bekeken worden of een structurele verlenging van de herplaatsingstermijn voor oudere medewerkers wenselijk is en of hiermee het noodzakelijk beroep op WW en BWWW kan worden teruggedrongen.

#### *Overgangsmaatregel*

Op grond van eerdere afspraken zijn alle departementale regelingen die aanvullend zijn en die zijn vastgesteld vóór 1 januari 2004 met ingang van 1 januari 2008 vervallen. Besluiten die zijn genomen in individuele gevallen of individuele afspraken die zijn gemaakt op basis van vóór de vaststelling van dit Beleid overeengekomen departementale regelingen blijven gelden. Ook collectieve regelingen die vóór 1 januari 2008 zijn overeengekomen blijven gelden, maar alleen voor zover die van toepassing zijn op reeds lopende of reeds afgeronde reorganisaties.

Waar toepassing van dit Tijdelijk Sociaal Flankerend Beleid een gunstiger resultaat voor de ambtenaar oplevert dan toepassing van bedoelde collectieve regelingen heeft de ambtenaar recht op toepassing van het Tijdelijk Sociaal Flankerend Beleid 2008–2012.

#### *Primaat*

Het Sociaal Flankerend Beleid 2008–2012 is voor de overeengekomen periode van toepassing binnen de sector Rijk en voor ambtenaren aangesteld bij organisaties die de rechtspositieregelingen van de sector Rijk automatisch volgen. Departementen en andere tot de sector behorende onderdelen zullen na 1 januari 2008 geen regelingen overeenkomen

in aanvulling op of ter vervanging van bepalingen in dit Beleid. Het blijft in specifieke situaties wel mogelijk om decentraal aanvullende afspraken te maken over onderwerpen waarvoor in dit Beleid geen bepalingen zijn opgenomen. Dit geldt bijvoorbeeld in situaties waarin naast rechtspositieregelingen en flankerend beleid van de sector Rijk ook de arbeidsvoorwaarden van andere sectoren of rechtspersonen aan de orde zijn. Dat kan zich voordoen bij taakoverheveling naar andere overheden, privatisering of deprivatisering.

#### *Toepassingsbereik*

Het Sociaal Flankerend Beleid is van toepassing op ambtenaren met een aanstelling in vaste dienst of in tijdelijke dienst voor een proeftijd. Het toepassingsbereik is afhankelijk van de fase van organisatieontwikkeling waarin een organisatieonderdeel zich bevindt. De voorzieningen zijn per fase weergegeven. In de eerste fase is het beleid van toepassing op alle ambtenaren. In de tweede fase is het beleid van toepassing op groepen aangewezen ambtenaren. In de derde en laatste fase is het beleid van toepassing op ambtenaren die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat.

Voorzieningen zijn in de tweede en derde fase ook beschikbaar voor medewerkers die niet behoren tot een aangewezen groep respectievelijk niet zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat, indien en voor zover daarmee de plaatsing van een ambtenaar uit een aangewezen groep of een herplaatsingskandidaat wordt gerealiseerd (remplaçant).

Het beleid als beschreven voor de derde fase is ook van toepassing op alle ambtenaren werkzaam binnen de sector Rijk die op grond van artikel 49d ARAR voor 1 januari 2008 zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat.

#### *Hardheidsclausule*

In voorkomende individuele gevallen waarin toepassing van het Tijdelijk Sociaal Flankerend Beleid tot evident onbillijke uitkomsten leidt, beslist de Secretaris-generaal onder wiens gezag de medewerker is aangesteld over andere of aanvullende voorzieningen.

#### *Beschrijving fasen van organisatieontwikkeling*

##### *Fase 1*

De organisatie is in formatieve rust. Er kan wel sprake zijn van organisatiewijzigingen, zoals samenvoeging of splitting van teams of directies of overhevelingen binnen of tussen directies, maar daarbij blijven de onderscheiden groepen functies als geheel kwalitatief en kwantitatief ten minste in stand en zijn geen individuele functiewijzigingen en gedwongen standplaatswijzigingen aan de orde. Uitbreiding van de formatie met nieuwe functies is mogelijk. Uit-

breiding met nieuwe functies ter vervanging van bestaande functies is in deze fase niet mogelijk.

De betrokken ondernemingsraad adviseert over de wijziging van de organisatie. Dergelijke reorganisaties worden aan het DGO gemeld met de mededeling dat het een 'fase 1-reorganisatie' betreft. Er is geen overleg in het DGO nodig.

Ambtenaren veranderen van functie op basis van door hen en de organisatie gewenste mobiliteit. Mobiliteit tussen functies en invulling van nieuwe functies geschiedt op basis van het normaal daarvoor geldend beleid. Zij worden hierbij gefaciliteerd door het bij deze fase behorende pakket van Sociaal Flanken Beleid dat van toepassing is op alle medewerkers. Dit pakket bestaat uit de basisrechten uit het ARAR aangevuld met een aantal mobiliteitsondersteunende instrumenten en compenserende voorzieningen. De basisvoorzieningen en de voorzieningen gericht op interne mobiliteit zijn veelal een recht (R). De aanvullende en compenserende voorzieningen zijn een mogelijkheid (K). De voorzieningen gericht op externe mobiliteit worden als regel terughoudend toegekend omdat er in deze fase geen overtolligheid dreigt.

#### Fase 2

Organisatie en medewerkers zijn gedwongen om in beweging te komen. Deze constatering is gebaseerd op een visie op gewenste of noodzakelijke ontwikkeling van de organisatie, de 'houtskoolschets', waaruit blijkt dat er één of meer functiegroepen zijn waarin krimp zal voorkomen die zonder maatregelen leidt tot overtolligheid, dan wel dat er sprake zal zijn van gedwongen standplaatswijzigingen. Inspanningen van organisatie en medewerkers zijn er in fase 2 op gericht om overtolligheid in functiegroepen met krimp dan wel gedwongen standplaatswijzigingen – en daarmee het aanwijzen van herplaatsingskandidaten – zo veel als mogelijk te voorkomen. Voor beiden geldt hiervoor een zware inspanningsverplichting. In fase 2 is (tijdelijke) aanpassing van de organisatie mogelijk voor zover dit in lijn is met de houtskoolschets en het overleg daarover met OR (en indien gewenst DGO) is gevoerd. Binnen functiegroepen waarin geen overtolligheid is voorzien en waarin geen sprake is van gedwongen standplaatswijzigingen kunnen aanpassingen geformaliseerd worden. In andere gevallen kan tijdelijk vooruitgelopen worden op de eindsituatie als beschreven in de houtskoolschets, met dien verstande dat die tijdelijkheid en de inzet van interim-functievervulling daarbij in duur zo veel mogelijk wordt beperkt. In fase 2 zal nadrukkelijk gecommuniceerd worden met medewerkers om gebruik van de

faciliteiten te bevorderen en om op die wijze aanwijzing van herplaatsingskandidaten te voorkomen.

De betrokken ondernemingsraad adviseert over de houtskoolschets en onderkent de noodzaak van de voorziene krimp dan wel de standplaatswijzigingen. Overgang van de eerste naar de tweede fase vindt plaats op het moment dat het overleg over de houtskoolschets met de OR is gevoerd en de houtskoolschets met de kenmerken van fase 2 aan het DGO is gemeld. Dergelijke reorganisaties worden aan het DGO gemeld met de mededeling dat het een 'fase 2-reorganisatie' betreft. OR en/of DGO kunnen ook zelf een initiatief nemen om te constateren dat fase 2 aan de orde is. In dat geval wordt zo spoedig mogelijk een overleg tussen DGO, OR en bestuurder georganiseerd om de vraag of fase 2 aan de orde is te beantwoorden.

In het DGO wordt vastgesteld of aanvullende procesmatige of rechtspositionele afspraken nodig zijn, binnen de kaders van de afspraken over (de uitzonderingen op) het primaat van het Sociaal Flankerend Beleid.

In fase 2 is een verzwaard pakket van Sociaal Flankerend Beleid van toepassing voor medewerkers die behoren tot de groep waarin boventalligheid dan wel standplaatswijziging verwacht kan worden op grond van de houtskoolschets, danwel standplaatswijziging onontkoombaar wordt door het vervallen van functies op een oude standplaats. Het verzwaarde pakket blijft van toepassing zolang de boventalligheid binnen die groep nog verwacht wordt. De groep bestaat uit alle medewerkers die een functie of groep functies vervullen binnen een bepaald organisatieonderdeel of meerdere organisatieonderdelen. Aanwijzing van de groep geschiedt dus door het bevoegd gezag na afronding van het overleg met OR en gaat gepaard met een melding aan en indien gewenst overleg met het Departementaal georganiseerd overleg. De aanwijzing van de groep wordt eveneens gemeld aan de Regiekamer. De aanwijzing kan aan een bepaalde termijn worden gebonden.

Indien na verloop van tijd geen redenen meer aanwezig zijn om een groep aan te wijzen wordt de aanwijzing ingetrokken. Wanneer de problemen binnen alle aangewezen groepen zijn opgelost keert de organisatie terug naar de eerste fase.

#### Fase 3

De derde fase treedt in als het tijdens fase 2 binnen de daarvoor bepaalde tijd niet mogelijk is gebleken om boventalligheid, gedwongen functiewijziging en/of gedwongen standplaatswijziging te voorkomen.

In fase 3 worden de resterende fricties tussen de bestaande en gewenste organisatie doorgevoerd op basis van de bestaande regels van de WOR, hoofd-

stuk VII van het ARAR en de Regeling procedure bij reorganisatie. Daarbij wordt vastgesteld waar nog boventalligheid voorkomt en welke medewerkers als herplaatsingskandidaat moeten worden aangewezen. Ten aanzien van het overleg zijn de normaal geldende bepalingen van toepassing (advies OR, overleg DGO).

Het voor de derde fase beschreven pakket is van toepassing op alle medewerkers in fase 3. Dit is het zwaarste pakket van sociaal flankerend beleid. Op de medewerkers in een functiegroep waarin boventalligheid voorkomt kan het voor de tweede fase beschreven pakket voor een met het (D)GO afgesproken periode na plaatsing in de nieuwe organisatie van toepassing blijven. Op de aangewezen herplaatsingskandidaten blijft gedurende de herplaatsingstermijn het voor fase 3 beschreven pakket van toepassing. In de beschrijving van de voorzieningen wordt op de meeste plaatsen gesproken van 'de medewerker'. Alleen waar dat essentieel is wordt gesproken van 'de herplaatsingskandidaat'. Welke voorzieningen voor welke medewerkers beschikbaar zijn en op welke wijze (dwingendrechtelijk of facultatief) is per voorziening aangegeven:

- : niet beschikbaar
- K : facultatief
- R : recht

#### 1. Loopbaangesprek

Fase 1: R Fase 2: R Fase 3: R

Minstens één keer per jaar vindt een gesprek plaats met de medewerker over werkzaamheden, persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkeling van de loopbaan. Dit gesprek omvat mede de onderwerpen mobiliteit, flexibiliteit en loopbaanperspectief in de toekomst (artikel 71 ARAR).

#### 2. Trajectbegeleiding

Fase 1: K Fase 2: R Fase 3: R

Aan de medewerker wordt ondersteuning geboden bij de invulling en uitvoering van een begeleidingstraject van werk naar werk. De ondersteuning wordt verleend vanwege de direct leidinggevende en door mobiliteitsadviseurs van het eigen Departement of van de Mobiliteitsorganisatie, die aan die begeleiding invulling geven.

De werkgever zal in deze de condities creëren die nodig zijn om de plaatsingsmogelijkheden in eerste instantie binnen en daarenboven buiten het rijk optimaal te benutten. Belangrijke condities hierbij zijn o.a. transparantie van – en inzicht in de mogelijkheden op – de arbeidsmarkt van het rijk en maatregelen die een optimale werking van deze arbeidsmarkt versterken en/of borgen.

In fase 2 maakt de mobiliteitsadviseur gezamenlijk met de medewerker een mobiliteitsplan op. Mogelijke onderdelen van het plan kunnen zijn het in kaart



brengen van eigen kwaliteiten en ont-wikkelpunten, de bepaling van reële loopbaanwensen en het volgen van relevante scholing. Bij het opstellen van het plan kan gebruikt gemaakt worden van een Loopbaanscan door een extern adviseur (zie voorziening 3). In geval een mobiliteitsplan (mede) gericht is op externe mobiliteit kan door de mobiliteitsadviseur of een extern bureau ook ondersteuning worden gegeven in de vorm van outplacement.

In fase 3, na aanwijzing van een medewerker als herplaatsingskandidaat, wordt door de mobiliteitsadviseur, in samenspraak met de medewerker en het bevoegd gezag, een herplaatsingsplan opgesteld. Bevoegd gezag en medewerker zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de totstandkoming en de inhoud van het plan en stellen het plan gezamenlijk vast. Indien binnen een redelijke termijn geen overeenstemming over het plan bereikt kan worden, stelt het bevoegd gezag het plan eenzijdig vast. De medewerker krijgt in dat geval de gelegenheid de eigen visie apart in het plan te vermelden. In het plan wordt de uitkomst van een loopbaanscan betrokken (als de medewerker deze beschikbaar stelt) en worden loopbaanplan en eventueel bestaande loopbaanafspraken betrokken. De medewerker heeft het recht om gedurende de looptijd van het sociaal flankerend beleid één of tweemaal een loopbaanscan te doen (zie voorziening 3). Mogelijke onderwerpen van het herplaatsingsplan zijn verder:

- de uitgangssituatie van de medewerker, inclusief gegevens met betrekking tot de persoonlijke omstandigheden die relevant zijn voor de herplaatsing,
- de voorkeuren van de medewerker,
- de aandachtspunten bij het zoeken naar een passende functie,
- het zoekgebied (alleen binnen de sector of ook daarbuiten),
- de mogelijkheid om tijdelijke werkzaamheden te zoeken en op te dragen,
- welke (loopbaan)instrumenten van sociaal flankerend beleid worden ingezet,
- de planning van acties van management, medewerker en mobiliteitsadviseur (wie, wat, wanneer),
- het evaluatiemoment.

(extra en aanvullend beleid).

### 3. Loopbaanscan

Fase 1: R Fase 2: R Fase 3: R

De medewerker heeft onverlet de termijnen genoemd in artikel 71-b ARAR het recht om tijdens de looptijd van het Sociaal Flankerend Beleid ten minste één vertrouwelijke loopbaanscan te doen met behulp van een professionele externe loopbaandeskundige. Een loopbaanscan bestaat uit minimaal een gesprek met de externe deskundige en een advies. Na aanwijzing als behorend tot een functiegroep in fase 2, of als herplaatsingskandidaat in fase 3, bestaat

voor beide aanwijzingen samen eenmaal een (extra) recht op een loopbaanscan (uitbreiding artikel 71b ARAR).

### 4. Mobiliteitsgegevens

Fase 1: R Fase 2: R Fase 3: R

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om loopbaangegevens en wensen ten aanzien van de eigen loopbaan rijksbreed kenbaar te maken door opname van gegevens in de Mobiliteitsadministratie. Opname van de gegevens is voor herplaatsingskandidaten verplicht (extra beleid).

### 5. Opleidingskosten en studietijd

Fase 1: R Fase 2: R Fase 3: R

De medewerker in fase 1 heeft aanspraak op volledige vergoeding van opleidingskosten en toekenning van 50% scholingsverlof, indien de inspanningen aantoonbaar bijdragen aan het realiseren van tussen bevoegd gezag en medewerker vastgelegde loopbaanafspraken. De medewerker in fase 2 en 3 heeft aanspraak op volledige vergoeding van opleidingskosten en toekenning van volledig scholingsverlof, indien de inspanningen aantoonbaar bijdragen aan (her)plaatsingsmogelijkheden, zowel binnen de sector Rijk als daarbuiten, of aan het realiseren van vastgelegde loopbaanafspraken. Bij toekenning van studieverlof wordt de maximale omvang en duur van het verlof tegelijk met de toekenning vastgesteld. (aanvulling art. 49h en 49 k ARAR).

### 6. Aanbieden functie

Fase 1: – Fase 2: – Fase 3: R

Het bevoegd gezag is verplicht om de herplaatsingskandidaat binnen de herplaatsingsperiode ten minste één passende functie aan te bieden. Gedurende de eerste zes maanden van de herplaatsings-termijn wordt een beperkt begrip ‘passend’ gehanteerd. Passend in deze periode is een functie die maximaal één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de eigen functie, waarbij een eventuele toename van de reistijd enkele reis beperkt blijft tot maximaal 15 minuten. Tijdens deze periode kan de medewerker een eventueel aangeboden (passende) functie die valt buiten de beperkte omschrijving weigeren.

Gedurende de resterende herplaatsings-termijn geldt het begrip ‘passend’ conform de bestaande regelgeving (uitbreiding artikelen 49g en 49j ARAR).

### 7. Voorrangrecht

Fase 1: – Fase 2: R Fase 3: R

De herplaatsingskandidaat en de medewerker die is aangewezen als behorend tot een functiegroep (fase 2) heeft een voorrangpositie op andere kandidaten bij de vervulling van vacatures binnen de sector Rijk. De voorrangrechten van de aangewezen medewerker (fase 2)

zijn gelijk aan die van de herplaatsingskandidaat (uitbreiding circulaire PMR/AV 02/100674 van 6 februari 2003).

### 8. Behoud salarisschaal bij vrijwillige plaatsing in een lager gewaardeerde (passende) functie

Fase 1: – Fase 2: R Fase 3: R

Bij gedwongen plaatsing in een lager gewaardeerde functie heeft de medewerker aanspraak op behoud van de eigen salarisschaal. In fase 2 en de eerste zes maanden van fase 3 kan het voorkomen dat een medewerker zelf kiest voor een lager gewaardeerde (passende) functie. De herplaatsingskandidaat in fase 3 heeft in dat geval recht op behoud van de eigen salarisschaal. De aangewezen medewerker in fase 2 kan op eigen verzoek met behoud van de eigen salarisschaal geplaatst worden in een lager gewaardeerde (passende) functie (uitbreiding artikel 5 BBRA).

### 9. Plaatsing eigen schaal

Fase 1: R Fase 2: R Fase 3: R

Bij gedwongen plaatsing in een lager gewaardeerde functie dient het bevoegd gezag zich in te spannen om, zodra een vacature beschikbaar is op het oorspronkelijke schaalniveau en gebleken is dat daarvoor geen kandidaat met voorrangrecht cf. de in dit beleid opgenomen voorziening binnen de sector Rijk beschikbaar is, betrokkene in aanmerking te laten komen voor deze vacature. De medewerker die in fase 3 vanuit de herplaatsingsstatus gedwongen geplaatst is in een lager gewaardeerde functie heeft gedurende twee jaar recht op toepassing van voorzieningen van dit beleid indien die toepassing kan leiden tot plaatsing in een functie gewaardeerd naar de eigen salarisschaal (extra beleid).

### 10. Compensatie beëindiging of vermindering toelagen

Fase 1: – Fase 2: R Fase 3: R

De medewerker heeft aanspraak op een verhoogde afbouwende toelage bij het beëindigen of verminderen van toelagen als gevolg van reorganisatie, mits deze tenminste twee voorafgaande jaren onafgebroken werd genoten en de som van het salaris en de periodieke toeslag als gevolg van de aanpassing, of van meerdere aanpassingen binnen een periode van twee jaar tezamen, blijvend tenminste 3% verlaagd wordt. Wanneer de compensatie gegrond is op meerdere wijzigingen die tezamen de grens van 3% overschrijden geldt als ingangsdatum van compensatie en afbouwperiode de datum van de wijziging waarmee de grens wordt overschreden.

Afbouw vindt plaats in 5 jaren. De afbouwpercentages bedragen 100%–100%–75%–50%–25% van de verlaging ten gevolge van het wegvallen van de toelagen, waarbij een referteperiode geldt van 3 jaar (uitbreiding art. 18 BBRA).

### 11. Verhuiskostenvergoeding

Fase 1: K Fase 2: R Fase 3: R

De medewerker heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding bestaande uit vergoeding van herinrichtingskosten tot een maximum van € 5.445, een bedrag voor dubbele woonlasten en vergoeding van werkelijke transportkosten, indien binnen twee jaar na verplaatsing aan een verhuisplicht wordt voldaan, dan wel zonder verhuisplicht wordt verhuisd van buiten 50 km van de plaats van tewerkstelling naar binnen 25 km van de standplaats. Genoemd bedrag wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de Consumentenprijsindex van het CBS die geldt voor de voorafgaande periode van oktober tot en met september. De eerste indexatie vindt plaats met terugwerkende kracht per 1 januari 2008. Na 1 januari 2011 wordt het op dat moment conform dit beleid geldende bedrag overgenomen in het Verplaatsingskostenbesluit (uitbreiding Verplaatsingskostenbesluit 1989).

### 12. Voldoen aan verhuisplicht

Fase 1: K Fase 2: R Fase 3: R

Bij tijdig voldoen aan de verhuisplicht heeft de medewerker aanspraak op een eenmalig bedrag ter hoogte van € 10.890,73 bruto. Genoemd bedrag wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de Consumentenprijsindex van het CBS die geldt voor de voorafgaande periode van oktober tot en met september. De eerste indexatie vindt plaats met terugwerkende kracht per 1 januari 2008. Na 1 januari 2011 wordt het op dat moment conform dit beleid geldende bedrag overgenomen in het ARAR (uitbreiding artikel 49n ARAR).

### 13. Pensioenkosten

Fase 1: K Fase 2: R Fase 3: R

De medewerker heeft aanspraak op maximaal twee jaar vergoeding van in redelijkheid te maken pensioenkosten als niet dagelijks heen en weer kan worden gereisd tussen woonadres en plaats van tewerkstelling (Verplaatsingskostenbesluit 1989).

### 14. Reistijd – werktijd

Fase 1: K Fase 2: R Fase 3: R

Indien de reistijd woon-werkverkeer per openbaar vervoer (of bij ondoelmatig openbaar vervoer: per auto) door wijziging van de plaats van tewerkstelling als gevolg van reorganisatie in totaliteit met meer dan 15 minuten per enkele reis wordt verlengd, zal de extra reistijd boven de 15 minuten per enkele reis gedurende een periode van 5 jaar (gedeeltelijk) als werktijd worden aangemerkt. Bij een tweede wijziging van de plaats van tewerkstelling binnen 2 jaar wordt voor de berekening van de aan te merken extra reistijd uitgegaan van de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling. Wanneer de tweede toename meer dan 15 minuten bedraagt

start een nieuwe afbouwperiode voor de gehele een te merken extra tijd, met als berekeningsgrondslag de oorspronkelijk standplaats. Wanneer de tweede toename 15 minuten of minder bedraagt wordt de aan te merken extra tijd verhoogd met als berekeningsgrondslag de oorspronkelijk standplaats, maar alleen voor de resterende duur van de lopende afbouwperiode. Wanneer de drempel van 15 minuten pas bij de tweede toename wordt overschreden geldt de datum tweede toename als begindatum van de toekenning.

De (toename) van reistijd openbaar vervoer wordt vastgesteld door het bevoegd gezag op de wijze zoals bepaald in de binnenkort vast te stellen nieuwe voorziening woon-werkverkeer. Vergelijking van reistijd vindt plaats op basis van de feitelijk gebruikte methode van vervoer in de oude en nieuwe situatie.

Afbouw van de aan te merken extra reistijd vindt plaats in 5 jaren. De afbouwpercentages bedragen 100%–100%–75%–50%–25% van de als werktijd aan te merken extra reistijd (extra beleid).

### 15. Tegemoetkoming extra reiskosten

Fase 1: K Fase 2: R Fase 3: R

Indien de reiskosten van woon-werkverkeer na plaatsing toenemen wordt een tegemoetkoming extra reiskosten toegekend.

Indien de nieuwe plaats van tewerkstelling doelmatig bereikbaar is per openbaar vervoer (OV) en de medewerker gebruik maakt van OV is compensatie niet nodig.

Indien de nieuwe plaats van tewerkstelling doelmatig bereikbaar is per OV en de medewerker ervoor kiest te reizen per auto heeft de medewerker recht op de vergoeding die zou gelden als de plaats van tewerkstelling niet doelmatig bereikbaar zou zijn per OV.

Indien de oude en nieuwe plaats van tewerkstelling niet doelmatig bereikbaar zijn per OV en de feitelijke meerkosten gerekend tegen € 0.15 per kilometer hoger zijn dan het op grond van het Verplaatsingskostenbesluit extra te vergoeden bedrag, heeft de medewerker recht op het verschil tussen de feitelijke kosten en de vergoeding op grond van het Verplaatsingskostenbesluit. Bij een tweede wijziging van de tewerkstelling binnen 2 jaar wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling. Wanneer de tweede wijziging plaatsvindt gedurende het eerste jaar van de afbouwperiode wordt de tegemoetkoming verhoogd tot het eind van de lopende afbouwperiode. Wanneer de tweede wijziging plaatsvindt gedurende het tweede jaar van de afbouwperiode wordt de vergoeding verhoogd en start per datum tweede wijziging een nieuwe afbouwperiode (voor het gehele bedrag).

De tegemoetkoming wordt toegekend voor de duur van 5 jaren. De aanvulling bouwt af in 5 jaren. De afbouwpercentages bedragen 100%–100%–75%–50%–25% van de compensatie (uitbreiding Verplaatsingskostenbesluit).

### 16. Proportionele diensttijdgratificatie

Fase 1: R Fase 2: R Fase 3: R

De medewerker met een diensttijd van 10 jaar of meer aan wie ontslag wordt verleend op eigen verzoek en voor wie hierdoor een binnen 5 jaar te verwachten toekomstige aanspraak op een gratificatie wegens een ambtsjubileum wegvalt (ook bij een eventuele opvolgende werkgever), heeft aanspraak op een proportionele diensttijdgratificatie ter grootte van een in verhouding tot de doorgebrachte diensttijd evenredig gedeelte van de gratificatie bij ambtsjubileum (uitbreiding artikel 79 ARAR).

### 17. Bovenwettelijke uitkering

Fase 1: K Fase 2: K Fase 3: R

De medewerker aan wie eervol ontslag op eigen verzoek wordt verleend om een functie buiten de overheid te aanvaarden kan aanspraak hebben op een uitkering overeenkomstig het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk indien hij binnen twee jaar na indiensttreding buiten zijn schuld of toedoen uit die functie wordt ontslagen. (uitbreiding artikel 100a ARAR).

### 18. Tijdelijk werk

Fase 1: K Fase 2: R Fase 3: R

Het bevoegd gezag kan besluiten tot het aanbieden van interim-functievulling (al dan niet bovenformatief), detachering en stages ter vergroting van de (her)plaatsingsmogelijkheden van de medewerker. Indien dit bijdraagt aan (her)plaatsingsmogelijkheden of aan het realiseren van gemaakte loopbaanafspraken, de organisatie van het werk dat toelaat en er een geschikte plek beschikbaar is heeft een medewerker recht om op eigen verzoek voor een periode van ten hoogste 3 maanden te worden gedetacheerd of een stage te lopen. (artikel 58 ARAR en extra beleid).

### 19. Ondersteuning tijdelijke medewerkers

Fase 1: K Fase 2: K Fase 3: K

Het bevoegd gezag kan medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd anders dan voor een proeftijd, mobiliteitsondersteuning bieden bij het zoeken naar een nieuwe baan onder de voorwaarde dat dit niet leidt tot verdringing van herplaatsingskandidaten (extra beleid).

### 20. Ontheffing terugbetalingen

Fase 1: K Fase 2: R Fase 3: R

Het bevoegd gezag kan de medewerker ontheffing van de terugbetalingsverplichting m.b.t. ouderschapsverlof en

verhuis- en studiekostenvergoeding verlenen (artikel 33g ARAR, artikel 15 VKB, artikel 49k ARAR).

#### 21. Telewerken

Fase 1: K Fase 2: K Fase 3: K

Indien de reistijd woon-werkverkeer door herplaatsing zodanig lang wordt dat daardoor een normale uitoefening van de functie wordt belemmerd, kan het bevoegd gezag in overleg met de betrokken medewerker telewerken toestaan. Daarbij is de Raamregeling telewerken van toepassing. Ook in andere gevallen waarin telewerken een toename van reistijd kan beperken kan toestemming verleend worden om een deel van de werkzaamheden via telewerk te verrichten (extra beleid).

#### 22. Werktijdsregeling en deeltijdwerken

Fase 1: K Fase 2: K Fase 3: K

In gevallen waarin dat de nadelige gevolgen van een toename van reistijd kan beperken zal in overleg tussen het bevoegd gezag en de medewerker een passende werktijdsregeling overeengekomen worden, voor zover de aard en organisatie van het werk dat toelaat. Daarnaast heeft de medewerker recht om in deeltijd te gaan werken tenzij hieruit zwaarwegende bezwaren voor de dienst voortvloeien (artikel 21 en 21-b ARAR).

#### 23. Aanvulling salaris

Fase 1: – Fase 2: K Fase 3: R

Aantal dienstjaren	Maand 1 t/m 6	Maand 7 t/m 9	Maand 10 t/m 12	Maand 13 t/m 15	Maand 16 t/m 18	Tijdens verlenging
tot 5 jaar	6	5	5	4	4	3
5 t/m 9 jaar	9	7	6	5	4	3
10 jaar en hoger	12	10	9	7	5	3

(uitbreiding artikel 49o ARAR).

#### 26. Bijdrage pensioenopbouw

Fase 1: – Fase 2: – Fase 3: K

Bij ontslag op eigen verzoek vanwege het aanvaarden van een baan bij een werkgever die niet is aangesloten bij het ABP kan het bevoegd gezag op aanvraag van de medewerker die is aangesteld in vaste dienst en die is aangewezen als herplaatsingskandidaat een bijdrage toekennen bestemd voor aanvulling van het in de toekomst op te bouwen pensioen. Het besluit om een bijdrage al dan niet toe te kennen wordt genomen in afweging tussen de plaatsingsmogelijkheden binnen de sector Rijk gedurende de resterende herplaatsingsstermijn, de kosten van een eventueel beroep op WW en BWWW, de hoogte van de gevraagde bijdrage en de kosten van andere voorzieningen van dit beleid die in verband met het vertrek worden ingezet. Bijdragen worden in alle gevallen rechtstreeks betaald aan een pensioenfonds of een verzekerings-

Bij ontslag op eigen verzoek van een medewerker aangesteld in vaste dienst wegens het aanvaarden van een baan buiten de sector Rijk op een lager salarisniveau, kan het bevoegd gezag op aanvraag van de medewerker een aanvulling op het salaris toekennen. De aanvulling wordt berekend op basis van het inkomensverschil tussen het oude inkomen (salaris, eindejaarsuitkering en toelagen) en van het nieuwe inkomen (inclusief alle componenten), gerelateerd aan de omvang van het dienstverband van de medewerker. De aanvulling bedraagt maximaal 30% van het oude inkomen. De aanvulling wordt onder de onderstaande voorwaarde van een periodieke herijking toegekend voor de duur van vijf jaren. De aanvulling bouwt af in 5 jaren. De afbouwpercentages bedragen 100%–80%–60%–40%–20% van het aan te vullen verschil.

De hoogte van de aanvulling wordt jaarlijks periodiek opnieuw vastgesteld aan de hand van de feitelijke situatie. De medewerker dient hiertoe een inkomstenverklaring over de voorgaande 12 maanden te overleggen. Van deze voorziening kan geen gebruik gemaakt worden wanneer bij het vertrek een stimuleringspremie is toegekend (uitbreiding artikel 49-p ARAR).

#### 24. Afkoop aanvulling salaris

Fase 1: – Fase 2: K Fase 3: R

De aanvulling op het salaris kan onder voorwaarden worden afgekocht op aanvraag van de medewerker tegen minimaal 40% van de gekapitaliseerde waarde op het moment van afkoop. Als daar naar het oordeel van het bevoegd gezag goede redenen toe zijn kan in individuele gevallen een hoger percentage worden toegekend (aanvulling artikel 49-p ARAR).

#### 25. Stimuleringspremie

Fase 1: – Fase 2: K Fase 3: R

Door het bevoegd gezag kan bij ontslag op eigen verzoek van een medewerker een stimuleringspremie worden toegekend. Indien een medewerker aan wie een stimuleringspremie is toegekend een beroep doet op de in artikel 100a ARAR opgenomen aanspraak op BWWW wordt het als stimuleringspremie uitgekeerde bedrag met de uitkering op grond van deze aanspraak verrekend. Van deze mogelijkheid kan geen gebruik gemaakt worden wanneer bij het vertrek een (afkoop) aanvulling salaris is toegekend. De hoogte van de stimuleringspremie is gekoppeld aan de resterende herplaatsingsstermijn en het aantal dienstjaren bij aanwijzing. De premie bedraagt uitgedrukt in maanden salaris:

maatschappij. Betaling vindt plaats nadat de termijnen genoemd in artikel 100a ARAR (aanspraak op BWWW) en voorziening 27 van dit beleid (terugkeergarantie) zijn verlopen (extra beleid).

#### 27. Terugkeergarantie

Fase 1: – Fase 2: K Fase 3: R

Aan de medewerker aan wie eervol ontslag op eigen verzoek wordt verleend om een functie buiten de sector Rijk te aanvaarden kan worden toegezegd dat, bij ontslag uit die functie aantoonbaar buiten zijn schuld of toedoen tijdens de eerste 6 maanden van uitoefening, een nieuwe aanstelling in vaste dienst wordt aangeboden met een salaris overeenkomstig het salaris bij vertrek. De overige aan te bieden arbeidsvoorwaarden kunnen afwijken van de situatie voorafgaand aan het vertrek. Van deze mogelijkheid kan geen gebruik gemaakt worden wanneer bij het vertrek een stimuleringspremie is toegekend of wanneer een aanvulling op het salaris is afgekocht (extra beleid).

#### 28. Verlof eigen bedrijf

Fase 1: – Fase 2: K Fase 3: R

Bij ontslag op eigen verzoek van een medewerker voor het aanvangen van eigen bedrijfsactiviteiten, kan het bevoegd gezag op verzoek van de medewerker besluiten, het dienstverband 3 maanden langer in stand te laten, gedurende welke periode betrokkene de werktijd geheel of gedeeltelijk aan de feitelijke start van bedrijfsactiviteiten mag besteden. Deze periode van drie maanden kan op verzoek van de medewerker worden gekapitaliseerd. Voorwaarde voor toekenning van het verlof is het indienen van een bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel (extra beleid).

#### 29. Extra mogelijkheid aanwijzing herplaatsingskandidaat

Fase 1: – Fase 2: – Fase 3: R

Indien binnen een jaar na herplaatsing blijkt dat de nieuwe functie toch niet passend is, kan de medewerker één keer door het bevoegd gezag opnieuw worden aangewezen als herplaatsingskandi-

---

daat. De eventuele periode die de medewerker vóór herplaatsing in betreffende functie al herplaatsingskandidaat is geweest, wordt dan in mindering gebracht op de nieuwe herplaatsingsstermijn (extra beleid).

*30. Toepassing SFB bij niet passendheid functie*

Fase 1: – Fase 2: R Fase 3: –

Indien binnen een jaar na de plaatsing van een medewerker die behoort tot een aangewezen groep in fase 2 naar het

oordeel van het (nieuwe) bevoegd gezag blijkt dat een functie niet passend is, heeft de medewerker gedurende één jaar recht op toepassing van het Beleid behorend bij fase 2

*31. Vergoeding kosten in verband met mobiliteit*

Fase 1: K Fase 2: K Fase 3: K

Het bevoegd gezag heeft de mogelijkheid (overige) kosten te vergoeden of faciliteiten aan te bieden die samenhan-

gen met gerealiseerde mobiliteit. Dit betreft een open mogelijkheid om in individuele gevallen een compensatie te geven voor bijzondere kosten in relatie tot mobiliteit of te ondersteunen bij mobiliteitsbelemmerende factoren in de privé-sfeer, zoals bijvoorbeeld ondersteuning van een partner bij vinden van ander werk of emotionele begeleiding (uitbreiding artikel 69 ARAR).