

Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 15 december 2016, nr. 888290/888294, tot het opnieuw vaststellen van de Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland;

Gezien de in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden bereikte overeenstemming over deze wijziging;
Gelet op de Algemene Wet Bestuursrecht en de Provinciewet

Besluiten:

ARTIKEL I

de Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties opnieuw vast te stellen.

De regeling luidt als volgt:

Artikel 1 Werkingssfeer

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

Artikel 1A Afwijkingen

1. Bij een reorganisatie waar provinciale taken aan een andere of nieuwe werkgever worden uitbesteed of overgedragen worden afspraken gemaakt over overname van ambtenaren en over de condities van overgang van deze ambtenaren.
2. Bij herplaatsing geldt het beginsel dat de ambtenaar, waar mogelijk, zijn taak volgt.
3. In overleg met de vakbonden kan afgesproken worden dat de interne herplaatsingsprocedure en het traject VWNW in deze situatie kan komen te vervallen.

Artikel 2 Duur traject Van Werk Naar Werk

1. De termijn van het traject Van Werk Naar Werk (verder te noemen: traject VWNW) is 24 maanden of zoveel 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 Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies met ingang van de eerste dag na afloop van de termijn van het traject VWNW.

Artikel 3 Inspanningsverplichting

De ambtenaar en zijn leidinggevende leveren beide 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.

Artikel 6 Contract Van Werk Naar Werk

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 zoveel mogelijk SMART geformuleerd de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze te bereiken, de flankerende instrumenten die ingezet worden, de sollicitatie inspanningen, 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 Van Werk Naar Werk activiteiten.

Artikel 7 Uitvoering VWNW-contract

1. De ambtenaar en zijn leidinggevende hebben elke 3 maanden, of zoveel 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.

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.

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 dan 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 dan spreken ze elkaar hierop aan, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.

3. 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 Van Werk Naar Werk.

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 3, dan wordt de ambtenaar ontslag verleend met ingang van de dag na de dag waarop het VWNW traject is beëindigd op grond van artikel B.12 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies. Lid 3 van Artikel B.12 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies 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.

Artikel 11 Paritaire commissie Van Werk Naar Werk

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.

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 GO kunnen nadere afspraken gemaakt worden met betrekking tot onderwerpen die niet geregeld zijn in deze regeling.

Artikel 13 Overgangsrecht

1. Deze regeling is niet van toepassing op ambtenaren waarvoor het herplaatsingsbesluit voor 1 januari 2015 is ingegaan.

2. Indien deze regeling eindigt, dan heeft dat uiteraard geen gevolgen voor de lopende VWNW-trajecten. Deze trajecten worden voortgezet overeenkomstig de afspraken in deze regeling.

Artikel 14 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties.

ARTIKEL II

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) als volgt te wijzigen:

Artikel II, sub A

Aan artikel B.2 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies wordt een zevende lid toegevoegd, luidende:

7. De leidinggevende maakt met de ambtenaar op diens verzoek afspraken over begeleiding van werk naar werk indien de aanstelling voor bepaalde tijd na ten minste twee jaar van rechtswege eindigt. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd. De begeleiding vindt plaats gedurende ten minste de laatste zes maanden vóór de afloop van het dienstverband. De noodzakelijke kosten van de begeleiding komen ten laste van de provincie. Het bepaalde in dit lid geldt niet voor ambtenaren die zijn aangesteld voor bepaalde tijd op proef.

Artikel II, sub B

Artikel B.12 lid 1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies komt te luiden:

1. De ambtenaar kan in het kader van een reorganisatie ontslag worden verleend met inachtneming van het bepaalde in de Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties.

ARTIKEL III inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking na publicatie in het Provinciaal Blad op 1 januari 2017.

Haarlem, 15 december 2016.

Gedeputeerde staten van Noord-Holland,

J.W. Remkes, voorzitter.

R.M. Bergkamp, provinciesecretaris.

TOELICHTING OP HET BESLUIT TOT VERLENGING VAN DE VWNW-REGELING

In de cao 2012–2015 is een tijdelijke regeling Begeleiding Van Werk naar Werk afgesproken. Ook zijn er afspraken gemaakt over Van Werk naar Werk begeleiding voor ambtenaren van wie de tijdelijke aanstelling niet verlengd of niet omgezet wordt in een vaste aanstelling (brief van 28 april 2015 met als kenmerk IWV 07315/2015 SPA 2015.001). In het cao akkoord 2012–2015 is afgesproken dat aan de cao tafel in de tussenliggende periode gepraat zou worden over nieuwe afspraken gezien de ontwikkelingen op het gebied van sociale zekerheid, werkgelegenheid en ontslagrecht. Deze afspraak is in de cao 2016 herhaald. Eind mei 2016 is

er in het Centraal Museum in Utrecht een succesvolle paritaire werkconferentie gehouden waar de sector provincies zich heeft laten inspireren door drie sectoren (het Rijk, de Nederlandse Universiteiten en KPN).

Hierover is nadien verder gesproken in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA), waarbij het voor alle partijen helder is dat het voorbereiden op je toekomstige werk niet pas begint op het moment dat je huidige werk eindigt.

Toekomst sociale zekerheid bij provincies

werkgevers en vakbonden in de sector provincies willen toe naar een set afspraken waarbij iedere medewerker altijd voorbereid is op onverwachte kansen of gebeurtenissen die aanleiding zijn voor ander werk. Dit kan vrijwillig zijn, maar soms ook door omstandigheden gedwongen. Daartoe worden faciliteiten aangeboden via het A&O fonds rondom Meester in Je Werk. Ook de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) biedt diverse kapstokken om als medewerker of als werkgever deze handschoen op te pakken.

Toch kan er altijd een moment zijn dat het nodig is dat er door een organisatieverandering ambtenaren boventallig verklaard moeten worden. De afspraken zoals die in de tijdelijke regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk zijn vastgelegd voor deze situatie passen goed in de toekomstige afspraken rondom sociale zekerheid zoals cao partijen die voor zich zien waarbij de mate van ondersteuning richting ander werk toeneemt naarmate de onzekerheid over de toekomst van de medewerker bij de provincie toeneemt.

De CAP kent op dit moment ook een goed vangnet. In het verdere proces zal ook bestudeerd worden welk vangnet nodig is voor welke situatie, óók in de licht van de ontwikkelingen rondom de afspraken in de private sector rondom (de reparatie van) het 3e WW jaar.

Waarom verlenging?

De afgelopen periode hebben de provinciale cao-partijen de contouren van de nieuwe afspraken nog niet volledig kunnen uitwerken. Een goed gezamenlijk proces heeft tijd nodig, waarbij de cao-partijen niet overhaast te werk willen gaan. Met het oog daarop is in het SPA besloten de tijdelijke regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk te verlengen. Omdat de huidige regeling formeel op 1 januari 2017 afloopt zal een nieuwe regeling vastgesteld moeten worden die per 1 januari 2017 in werking treedt. Afgesproken is dat bij het vaststellen van deze nieuwe regeling de knelpunten zoals die zijn gesignaleerd in de brief van 17 maart 2016 (kenmerk: IWW 07602/2016 SPA 2016.001), worden opgelost door de toevoeging van een nieuw artikel 1A.

Omdat ook de bijbehorende wijzigingen van artikel B.2 lid 7 en artikel B.12 lid 1 van de CAP eveneens per 1 januari 2017 vervallen dient daarover ook een nieuw besluit te worden genomen.

Omdat over de verlenging van de Regeling Begeleiding van Werk naar Werk en de wijziging van de CAP is overeenstemming bereikt met de vakorganisaties in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA hoeft hierover geen overleg meer te worden gevoerd met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg of met de ondernemingsraad.

TOELICHTING OP HET BESLUIT TOT VERLENGING VAN DE REGELING VOOR MEDEWERKERS MET EEN TIJDELIJKE AANSTELLING ZOALS BEDOELD IN HET ZEVENDE LID VAN ARTIKEL b.2 VAN DE CAP.

In de cao provincies 2012/2015 zijn onder meer afspraken gemaakt over begeleiding van werk naar werk van ambtenaren die langere tijd in tijdelijke dienst zijn (minimaal 2 jaar) en voor wie het niet mogelijk is de aanstelling voor bepaalde tijd op het moment dat die van rechtswege eindigt om te zetten in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

De begeleiding geschiedt op verzoek van de ambtenaar en start uiterlijk zes maanden vóór de afloop van de tijdelijke aanstelling.

Om tijdig afspraken te kunnen maken over begeleiding van werk naar werk zal de leidinggevende ook tijdig aan de ambtenaar helderheid moeten geven over eventuele voortzetting van het dienstverband na afloop van de afgesproken aanstellingsduur.

Die verplichting is er overigens ook in de Wet Werk en Zekerheid.

Als voortzetting niet aan de orde is zal de leidinggevende de ambtenaar moeten attenderen op de mogelijkheden tot begeleiding van werk naar werk. De begeleiding van werk naar werk loopt af op het moment dat het tijdelijk dienstverband eindigt.

Op grond van artikel 72a van de Werkloosheidswet heeft de voormalig werkgever nog een re-integratieverplichting voor zijn gewezen werkloze tijdelijke ambtenaren. Als er minder aan begeleiding van werk naar werk is uitgegeven dan is begroot, dan wordt afgesproken het resterende bedrag van de re-integratie activiteiten te gebruiken voor re-integratieactiviteiten na de datum van ontslag, op grond van artikel 72a van de Werkloosheidswet.

Over de begeleiding maken de ambtenaar en zijn leidinggevende maatwerkafspraken. Gedacht kan worden aan afspraken over begeleiding en ondersteuning bij sollicitaties, zoals sollicitatiecursus, beroepskeuzetest en voorlichting over vacatures, en over verlof voor sollicitaties.

Ook kan worden gekeken naar instrumenten die worden ingezet in de begeleiding van werk naar werk voor ambtenaren die bij een reorganisatie boventallig zijn verklaard (zie de Regeling begeleiding van werk naar werk). De kosten komen voor rekening van de provincie.

Cao-partijen verwachten dat voor de begeleiding per individu gemiddeld € 5.000 nodig zal zijn. Als over de uitvoering of interpretatie van de afspraken geschillen mochten ontstaan dan bestaat voor de ambtenaar en/of zijn leidinggevende voor bemiddeling of advies de mogelijkheid naar de paritaire commissie, bedoeld in de Regeling begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties, te gaan.

Uitgegeven op 11 januari 2017

Namens Gedeputeerde Staten van Noord-Holland

Mw. mr. R.M. Bergkamp, algemeen directeur