

advies  
aan b&w

Sector	: Bedrijfsvoering	Openbaar: <input checked="" type="checkbox"/>
Afdeling	: Personeel, Informatie en Facilitair	Niet openbaar: <input type="checkbox"/>
Zaaknummer(s) Ingekomen stuk(ken)	:	Kabinet: <input type="checkbox"/>
Behandelend medewerk(st)er	: Ad van Halbeek Tel.: (0495) 575 570 en: Willie Coumans	
Portefeuillehouder(s)	: H.A. Litjens	Nummer B&W-advies: BW-006137

**ONDERWERP**

Vaststellen van wijziging hoofdstuk 10d CAR

**ADVIES**

1. In principe besluiten met ingang van 1 juli 2013 hoofdstuk 10d CAR te wijzigen zoals vermeld in de toelichting.
2. Alvorens definitief te besluiten het Georganiseerd Overleg om instemming vragen.

**TOELICHTING**








Relatie met vorig voorstel:  
n.v.t.

Algemeen:

In het CAO-akkoord 2011-2012 hebben VNG en bonden afgesproken om te investeren in een Van werk naar werk-aanpak bij reorganisaties. Daartoe wordt hoofdstuk 10d van de CAR aangepast.

**Belang van werk naar werk**

Het belang van werk boven dat van een uitkering is al in 2008 tot stand gekomen in hoofdstuk 10d en dit uitgangspunt is niet gewijzigd. Het LOGA heeft daarom in het cao-akkoord afgesproken te investeren in flexibiliteit, mobiliteit en loopbaanbeleid, zodat medewerkers goed zijn toegerust op een Van werk naar werk-traject (VWNW-traject). Het individueel loopbaanbudget en de aanstelling in algemene dienst zijn daar uitwerkingen van. De medewerkers van de gemeente Weert zijn reeds in 2012 aangesteld in algemene dienst.

Weert,  De directeur, 		S		B	W	W	W	W
		akkoord						
		bespreken						
		Behandeling uiterlijk in college van 18 juni 2013						

Beslissing d.d.:

**Akkoord met advies**  
**18 JUNI 2013**

Nummer: 12

De secretaris,

Totaal aantal pagina's: 3  
Pagina 1

### **VWNW en andere trajecten in hoofdstuk 10d**

De afspraken die in het cao-akkoord 2011-2012 zijn gemaakt gelden alleen bij boventalligheid op grond van reorganisatie (en dus dreigend reorganisatie ontslag: 8:3 CAR). De wijzigingen in hoofdstuk 10d hebben dus alleen daar betrekking op.

### **Samenloop met bestaande lokale afspraken**

Als er voor 26 juni 2012 een sociaal plan of vergelijkbare afspraken golden die niet voldoen aan de bepalingen van hoofdstuk 10d, bespreken college en vakorganisaties wanneer tot aanpassing van het lokale beleid zal worden overgegaan. In april 2011 is het Sociaal Plan FLOW 2011-2014 vastgesteld en de hierin opgenomen bepalingen van hoofdstuk 10d voldoen niet aan het nieuwe hoofdstuk 10d. Er zal dus een overleg moeten komen met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg (GO). Het GO is in deze instemmingbevoegd.

Hoewel de bepalingen van het Sociaal Plan FLOW wat betreft de duur van het re-integratietraject (twee jaar) en de aanwijzing als boventallige wel overeenkomen met het nieuwe hoofdstuk 10d, zijn er toch wel cruciale verschillen te noemen, zoals de instelling van een paritaire toetsingscommissie en de datum waarop ontslag moet worden aangezegd. De oude bepalingen van hoofdstuk 10d schreven voor dat voorafgaand aan de start van het CAR re-integratietraject het ontslagbesluit moest zijn genomen (valt uiterlijk in de 13<sup>e</sup> maand van de 24 maanden re-integratie); in de nieuwe tekst wordt dat besluit pas genomen uiterlijk drie maanden voordat de re-integratietermijn afloopt (de 21<sup>e</sup> maand). Over-all gezien houdt het nieuwe hoofdstuk 10d een betere borging in van rechten en plichten van zowel de werkgever als de boventallige.

Voor de medewerkers die vorig jaar april boventallig zijn verklaard blijft de re-integratie termijn van 2 jaar onveranderd. Deze periode is immers gelijk aan de bemiddelingstermijn zoals die geformuleerd is in paragraaf 5 van het nieuwe hoofdstuk 10d CAR. Zij zullen wel omgezet worden in het nieuwe hoofdstuk 10d, hetgeen ook voor hun zal inhouden dat de 8:3 ontslagprocedure pas later hoeft in te gaan (idem 21<sup>e</sup> maand). Het voordeel voor deze groep is, dat zij nu niet op korte termijn geconfronteerd worden met een ontslagbesluit en de bezwaar en beroepsprocedures die daaruit mogelijk volgen. Hierdoor wordt de lopende re-integratie niet verstoord.

Totdat de nieuwe afspraken in werking treden blijven de lopende lokale afspraken van kracht. De VWNW-aanpak moet de basis vormen voor elk sociaal plan voor wat betreft de aanspraken op werkgarantie.

### **De VWNW-aanpak**

De nieuwe VWNW-aanpak kent de volgende stappen:

1. besluit tot boventalligheid
2. vanaf ingangsdatum besluit als genoemd in stap 1. gaat de bemiddelingstermijn van twee jaar lopen, maar kan afhankelijk van omstandigheden korter of langer zijn
3. VWNW-onderzoek brengt in kaart welk ander werk de medewerker kan en wil doen, zowel binnen als buiten de organisatie. Hierbij kan een loopbaanadviseur worden ingeschakeld. Dit onderzoek kan voor het besluit als genoemd in stap 1. beginnen maar dient in elk geval binnen een maand na deze datum te zijn afgerond.
4. Vaststellen VWNW-contract, welk de afspraken bevat die de gemeente en medewerker maken om ander werk te vinden. In het contract worden ook afspraken gemaakt over passende dan wel geschikte functies en kunnen de in het lokaal overeen te komen sociaal plan opgenomen flankerende maatregelen worden afgesproken. Het VWNW-contract moet binnen 3 maanden na de datum van het vaststellen van het VWNW-onderzoek zijn vastgesteld.

### **Paritaire toetsingscommissie**

Deze (nog samen te stellen) commissie ziet toe op de juiste naleving van de VWNW-afspraken en is niet de (reguliere) bezwarencommissie. Zowel de gemeente als de

medewerker kan zich tot deze commissie wenden als uitvoering van het contract niet verloopt zoals was afgesproken.

#### **Afronding VWNW-traject**

Het VWNW contract eindigt als er ander werk wordt gevonden. Mocht dit niet het geval zijn binnen de termijn van twee jaar dan kan het VWNW-contract in uitzonderlijke gevallen nog eenmaal worden verlengd. Dat is een discretionaire bevoegdheid van de werkgever. Het college is bevoegd om drie maanden voor het einde van het VWNW-contract een ontslagbesluit te nemen, met als ontslagdatum de dag na het verstrijken van de VWNW-termijn. Hiertoe moet wel in de 21<sup>e</sup> maand van het VWNW traject een advies aangevraagd worden bij een gecertificeerd loopbaanadviseur.

#### **Na ontslag**

De uitkeringsvoorzieningen die gelden na de inwerkingtreding van het ontslagbesluit zoals die nu al gelden in 10d blijven ongewijzigd van kracht.

#### Argumenten:

n.v.t.

#### Kanttekeningen:

n.v.t.

### **JURIDISCHE GEVOLGEN (o.a. FATALE TERMIJNEN/HANDHAVING)**

Zie eerder toelichting.

### **FINANCIËLE EN PERSONELE GEVOLGEN**

Naast de kosten van de vastgestelde faciliteiten in het VWNW-contract komen de uitkeringslasten na ontslag ook voor rekening van de gemeente. Deze kosten verschillen per situatie.

Het nieuwe hoofdstuk 10d sec leidt niet tot hogere kosten dan het huidige hoofdstuk 10d. Wel komen er kosten op voor het inschakelen van de gecertificeerd loopbaanadviseur en de paritaire commissie. Doch daar staat tegenover dat er minder bezwaar en beroepsprocedures zullen zijn met bijbehorende kosten.

Ook in het nieuwe hoofdstuk 10d blijft de werkgever gehouden om een bedrag van € 7.500,- te reserveren voor de VWNW-aanpak (trajectbegeleiding).

Overall komen deze kosten hoofdstuk 10d ten laste van het FLOW budget.

### **COMMUNICATIE/PARTICIPATIE**

#### Voor wie is dit advies van belang?:

- ❖ Interne organisatie

*Nadere specificatie:* Gehele organisatie (exclusief personeel derden), meer in het bijzonder de boventallig verklaarde ambtenaar.

#### Geadviseerd wordt de volgende communicatie-instrumenten te gebruiken:

- ❖ Intranet

#### Geadviseerd wordt de volgende participatie-instrumenten te gebruiken:

- ❖ Niet van toepassing

### **OVERLEG GEVOERD MET**

#### Intern:

PIF

#### Extern:

Capra advocaten, mr. A.G. Kerkhof

**BIJLAGEN**

Openbaar:

Ledenbrief 13/003 CvA/LOGA 13/02 met kenmerk ECCVA/U201300008

Niet-openbaar:

Niet van toepassing



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

College voor  
Arbeidszaken/VNG

Brief aan de leden  
T.a.v. het college en de raad

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

Informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft  
wijziging hoofdstuk 10d CAR

ons kenmerk  
ECCVA/U201300008

datum

9 januari 2013

Lbr: 13/003

CvA/LOGA 13/02

#### Samenvatting

In het cao-akkoord 2011-2012 hebben VNG en bonden afgesproken om te investeren in een Van werk naar werk-aanpak bij reorganisaties. Daartoe wordt hoofdstuk 10d van de CAR aangepast. Deze ledenbrief gaat over de aanpassingen.



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

College voor  
Arbeidszaken/VNG

**Aan de leden**

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

Informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft  
wijziging hoofdstuk 10d CAR

ons kenmerk  
ECCVA/U201300008  
Lbr: 13/003  
CvA/LOGA 13/02

datum  
9 januari 2013

Geacht college en geachte gemeenteraad,

In het cao-akkoord 2011-2012 zijn afspraken gemaakt over de versteviging van de Van werk naar werk-aanpak bij reorganisatie. Hiervoor is in 2008 al de basis gelegd in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.

Het belang van de Van werk naar werk-aanpak kan niet los worden gezien van de grote verandertrajecten die in veel gemeenten al hebben plaatsgevonden of nog zullen plaatsvinden, en die in veel gevallen gepaard gaan met reorganisaties waaruit boventaligheid voortvloeit.

In deze brief staan de wijzigingen in hoofdstuk 10d en de teksten van de toelichting en waar nodig nadere uitleg.

De nieuwe regeling en de toelichting en een modelreglement voor de paritaire toetsingscommissie zijn als bijlagen opgenomen.

Omdat hoofdstuk 10d in zijn geheel wordt vervangen, waarbij de nummering van de artikelen is gewijzigd, kan het nodig zijn dat u in uw sociaal plan opneemt naar welke versie van hoofdstuk 10d u verwijst, dus naar bijvoorbeeld de versie die gold op 31 december 2012.

#### **Belang van Van werk naar werk**

Al bij de totstandkoming van hoofdstuk 10d in 2008 spraken sociale partners zich uit voor een aanpak waarbij het belang van werk boven dat van een uitkering wordt geplaatst. Ontstaat er werkloosheid door reorganisatie of arbeidsongeschiktheid of door een andere oorzaak, dan

moeten werkgever en medewerker er alles aan doen om ander werk te vinden.

Dit uitgangspunt is niet gewijzigd.

Het LOGA heeft daarom in het cao-akkoord ook afgesproken te investeren in flexibiliteit, mobiliteit en loopbaanbeleid, zodat medewerkers goed zijn toegerust op een Van werk naar werk-traject (hierna: VWNW-traject). Het individuele loopbaanbudget en de aanstelling in algemene dienst zijn daar uitwerkingen van.

Een succesvol VWNW-traject is de verantwoordelijkheid van werkgever én medewerker. De werkgever investeert in voorzieningen en faciliteiten; de medewerker stelt zich actief op en accepteert passend werk, ook als dat buiten de organisatie is.

### **VWNW en andere trajecten in hoofdstuk 10d**

De afspraken die in het cao-akkoord 2011-2012 zijn gemaakt gelden alleen bij boventalligheid op grond van reorganisatie. De wijzigingen in hoofdstuk 10d hebben dus alleen daar betrekking op. Het begrip boventalligheid is opgenomen in de definities van artikel 10d:2. Er is gekozen voor de volgende formulering:

*'Boventalligheid ontstaat als de medewerker door reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie'.*

In lokale afspraken kan dit nader worden uitgewerkt.

Om ordening aan te brengen is voor de VWNW-aanpak bij boventalligheid wegens reorganisatie, een nieuwe paragraaf 5 toegevoegd. Dit heeft geleid tot henummering van de overige paragrafen en artikelen.

### **Samenloop met bestaande lokale afspraken**

Het samenloopartikel 10d:3 CAR wordt gewijzigd.

Lid 1 houdt in dat in lokale regelingen afspraken kunnen worden gemaakt die de bepalingen in dit hoofdstuk verruimen, maar ook dat lokaal afspraken kunnen worden gemaakt over onderwerpen die niet zijn opgenomen in dit hoofdstuk.

Als er op de in lid 2 genoemde datum, 26 juni 2012, een sociaal plan of vergelijkbare afspraken golden, die niet voldoen aan de bepalingen van hoofdstuk 10d, bespreken college en vakorganisaties in het GO wanneer tot aanpassing van het lokale beleid zal worden overgegaan. Totdat de nieuwe afspraken in werking treden blijven de lopende lokale afspraken van kracht. Het LOGA wil benadrukken dat een VWNW-aanpak de basis moet vormen van elk sociaal plan.

### **De VWNW-aanpak**

De nieuwe VWNW-aanpak die is opgenomen in hoofdstuk 10d paragraaf 5 kent een aantal stappen.

Het traject start met het besluit tot boventalligverklaring. Vanaf de datum dat dit besluit in werking treedt gaat de bemiddelingstermijn lopen. Deze termijn bedraagt twee jaar, maar kan afhankelijk van omstandigheden korter of langer zijn.

Als eerste stap wordt een VWNW-onderzoek gedaan. Dat brengt in kaart welk ander werk de medewerker kan en wil doen, zowel binnen als buiten de organisatie. De gemeente kan hierbij een loopbaanadviseur inschakelen. Het cao-akkoord noemt een gecertificeerde loopbaanadviseur. In de uitwerking heeft het LOGA dit nu vertaald in een loopbaanadviseur die voldoende objectief en voldoende gekwalificeerd is en die kennis heeft van de (regionale) arbeidsmarkt. Dit kan ook een daartoe gekwalificeerde medewerker van de afdeling P&O zijn.

Het VWNW-onderzoek kan beginnen voor de inwerkingtreding van het besluit tot boventalligverklaring. In elk geval dient het te zijn afgerond binnen een maand na deze datum.

De tweede stap is het vaststellen van het VWNW-contract.

Dit contract bevat de afspraken die gemeente en medewerker maken om ander werk te vinden. Naast doelen en termijnen worden ook de beschikbare faciliteiten benoemd en tussentijdse evaluatiemomenten. In artikel 10d:10 CAR is bepaald dat er per medewerker een budget is van maximaal € 7.500 dat kan worden aangewend voor coaching, training en opleiding. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit. Het VWNW-contract is maatwerk; per contract zal de besteding er anders uitzien. De besteding van het budget dient wel onderbouwd te worden; het is geen lumpsum.

In het contract worden ook afspraken gemaakt over passende dan wel geschikte functies. In het lokaal overeen te komen sociaal plan kunnen flankerende maatregelen (verhuis- of reiskosten, voorziening in een toeslag op een eventueel lager salaris, pensioengaten of anderszins; dit wordt opgenomen in artikel 17:7 CAR) worden afgesproken, die ook een vertaling kunnen vinden in het VWNW-contract.

Het VWNW-contract moet zijn vastgesteld binnen drie maanden na de datum waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking treedt.

### **Paritaire toetsingscommissie**

Het LOGA heeft afgesproken dat elke gemeente een paritaire toetsingscommissie heeft die toeziet op de juiste naleving van de VWNW-afspraken voor elke medewerker met wie een VWNW-contract is afgesloten.

Deze commissie is nadrukkelijk niet de (reguliere) bezwaarcommissie. Het gaat om een snel bijeen te roepen orgaan, dat er op toeziet dat het VWNW-contract conform de afspraken wordt uitgevoerd. Voor deze commissie is een modelreglement opgesteld, dat als basis kan dienen voor een lokaal op de eigen situatie toegesneden reglement.

Mogelijk werkt de gemeente al met een vergelijkbare commissie met hetzelfde doel, namelijk toezien op de uitvoering van een reorganisatie. In dat geval kan deze commissie uiteraard gehandhaafd worden en behoeft niet nog een tweede toetsingscommissie te worden ingesteld. Wel moet de bestaande commissie vergelijkbare bevoegdheden krijgen als die zijn voorzien in hoofdstuk 10d voor de paritaire toetsingscommissie.

Zowel de gemeente als de medewerker kan zich tot deze commissie wenden als uitvoering van



het contract niet verloopt zoals was afgesproken. De adviezen van de commissie zijn bindend, maar een gang naar de commissie laat onverlet dat medewerkers recht van bezwaar en beroep houden. Het kan voorkomen dat een medewerker die een passende functie weigert de passendheid van de functie voorlegt aan de toetsingscommissie. Deze kan daar in het advies een uitspraak over doen, rekening houdend met de individuele omstandigheden.

### **Afronding VWNW-traject**

Het VWNW contract eindigt als er ander werk wordt gevonden.

Mocht dit niet het geval zijn binnen de termijn van twee jaar dan kan het VWNW-contract in uitzonderlijke gevallen nog eenmaal worden verlengd. Dat is een discretionaire bevoegdheid van de werkgever. De adviezen van de betrokken loopbaanadviseur en de evaluatieverslagen die worden gemaakt tijdens het VWNW-traject spelen een rol bij dit besluit. Als er zekerheid is in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever dat binnen een half jaar een functie voor een medewerker kan worden gevonden, of als voortzetting van het VWNW-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie aantoonbaar vergroot kan het college besluiten tot eenmalige verlenging voor een redelijke en nader te specificeren periode.

Het college is bevoegd om drie maanden voor het einde van het VWNW-contract een ontslagbesluit te nemen, met als ontslagdatum de dag na het verstrijken van de VWNW-termijn. Als het college niet tot verlenging besluit, dan wordt het ontslag, dat dan al is aangezegd, geëffectueerd. Mocht na de verlenging geen werk zijn gevonden, dan treedt eenzelfde procedure in werking.

### **Na ontslag**

De voorzieningen die gelden na de inwerkingtreding van het ontslagbesluit zoals die nu al gelden in 10d blijven ongewijzigd van kracht.

### **Inwerkingtreding**

De uiterste datum voor inwerkingtreding is 1 april 2013.

### **Rechtskracht**

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO artikelen.

De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een Cao omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de

arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen. Op grond van artikel 107e heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het op een algemeen toegankelijke wijze uit te geven gemeenteblad.

Bij gebreke van een gemeenteblad vindt bekendmaking plaats door ter inzage legging voor de tijd van twaalf weken op de gemeentesecretarie of op een andere door het college te bepalen plaats en door het doen van mededeling daarvan in een plaatselijk verschijnend dag-, nieuws- of huis-aan-huisblad. Het gemeenteblad kan op grond van artikel 139, derde lid, elektronisch worden uitgegeven. Elektronische bekendmaking is aan regels gebonden.

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijpstra  
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.