

Overeenkomst Sociaal Beleid Rijk: van werk naar werk (VWNW) beleid

Overwegingen

- a. Uitgangspunt is een sluitende aanpak voor iedereen in de begeleiding van werk naar werk, waarbij ambtenaren die actief meewerken aan het VWNW-traject dat de werkgever aanbiedt, daadwerkelijk begeleid worden naar ander werk. Reorganisatie kan geen zelfstandige grond zijn voor ontslag, zodat reorganisatieontslag gedurende de looptijd van de afspraken niet wordt toegepast.
- b. Het eigenrisicodragerschap voor de kosten van de WW en de bovenwettelijke aanvulling is voor de werkgever een extra stimulans om te kiezen voor VWNW-begeleiding.
- c. Het model geldt tot 1 januari 2016 en wordt rijksbreed ingevoerd. Gedurende de looptijd worden alle departementale afspraken met betrekking tot sociaal flankerend beleid door dit model vervangen. Na afloop van de looptijd zullen de departementale afspraken van onbepaalde tijd weer van toepassing worden. Aan de SOR-tafel wordt afgesproken hoe de overgang van eventuele departementale afspraken naar dit model plaatsvindt. Nieuwe departementale aanvullingen of afwijkingen zijn alleen mogelijk met expliciete toestemming van partijen in het Sectoroverleg Rijk. Eind 2014 starten partijen een evaluatie van het werk naar werk beleid zodat partijen medio 2015 tot besluitvorming kunnen overgaan welke elementen van het VWNW-beleid tijdelijk dan wel structureel zullen worden voortgezet.
- d. Rechten en plichten die volgen uit het VWNW-beleid worden verwerkt in de rechtspositie. Als bijlage bij de overeenkomst hebben partijen een overzicht opgesteld van de benodigde aanpassingen in hoofdstuk VII ARAR en overige rechtspositionele wijzigingen¹.
- e. Het VWNW-beleid bestaat uit maatwerk via specifieke voorzieningen –waarvan toekenning volgt uit het VWNW-onderzoek- in aanvulling op algemene voorzieningen en de mogelijkheid om keuzes te maken. Dit samenstel van voorzieningen is naar oordeel van partijen intern consistent en bevat geen prikkels die VWNW tegenwerken. De juiste toepassing hiervan wordt via monitoring en toetsing gerealiseerd en niet door op voorhand de toepassing dicht te regelen.
- f. Partijen stellen voor het Rijk een sectorplan op voor van-werk-naar-werk begeleiding, en zullen – wanneer het kabinet besluit een subsidieregeling voor de co-financiering van sectorplannen open te stellen – voor de uitvoering daarvan een subsidieaanvraag doen bij de minister van SZW.

1. Het VWNW-onderzoek

Het VWNW-onderzoek richt zich op de wensen en ontwikkelmogelijkheden van de deelnemer aan het onderzoek en diens mogelijkheden voor werk binnen en buiten de sector Rijk. Het onderzoek vindt plaats onder onafhankelijke professionele begeleiding. De uitkomst van het onderzoek is eigendom van de ambtenaar en wordt alleen verplicht gedeeld met het bevoegd gezag wanneer het VWNW-onderzoek wordt gebruikt om een VWNW-plan op te stellen dat leidt tot de status van VWNW-kandidaat. Zowel de ambtenaar als het bevoegd gezag kunnen een second opinion vragen naar aanleiding van de uitkomst van het VWNW-onderzoek.

¹ Deze bijlage is nog niet gereed maar zal op een later moment bij de definitieve versie van de overeenkomst worden gevoegd.

Resultaat van het onderzoek is een realistisch VWNW-plan, opgesteld onder professionele begeleiding, waaruit blijkt welke trajectbegeleiding nodig is, of en zo ja welk opleidingstraject nodig is en of het verrichten van tijdelijk ander werk wenselijk is. De onafhankelijkheid van de begeleiding –inclusief de vormgeving van de second opinion– wordt door partijen op korte termijn uitgewerkt en beschreven in een in het SOR vast te stellen document.

2. Het VWNW-plan

Afhankelijk van de uitkomst van het VWNW-onderzoek kunnen tenminste de volgende specifieke voorzieningen door het bevoegd gezag worden toegekend, die worden vastgelegd in het VWNW-plan:

- benodigde opleiding (waarbij de opleiding volledig in diensttijd plaatsvindt of opleidingstijd als diensttijd wordt aangemerkt),
- het verrichten van tijdelijk ander werk of het volgen van een stage om werkervaring op te doen.
- de mate van benodigde individuele professionele begeleiding.

Verder kan in het plan opgenomen worden de wijze waarop andere voorzieningen ingezet worden.

Het vaststellen van het VWNW-plan is individueel maatwerk waarbij ook rekening wordt gehouden met de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt en eventuele beperkingen van de ambtenaar vanwege bijvoorbeeld zijn gezondheid.

3. Start vrijwillige VWNW-fase

De vrijwillige fase start wanneer het bevoegd gezag een organisatieverandering wenst of noodzakelijk acht die leidt tot krimp in een of meer functiegroepen. De vrijwillige fase start ook indien het bevoegd gezag besluit tot wijziging van de plaats waar de organisatie is gevestigd naar een locatie op een reisafstand van meer dan een half uur per enkele reis van de oorspronkelijke plaats.

De contouren van de gewenste organisatie of de locatiewijziging dient ter advisering aan de OR voorgelegd te worden. Het DGO brengt vervolgens een zwaarwegend advies uit over welke groepen ambtenaren daadwerkelijk aangewezen worden als doelgroep voor VWNW-onderzoek en de duur van de vrijwillige VWNW-fase. Alle ambtenaren in de aangewezen doelgroep voeren het VWNW-onderzoek uit. In het geval dat er sprake is van een vrijwillige fase vanwege het enkele feit van standplaatswijziging – dus zonder krimp in een of meer functiegroepen – bestaat geen aanspraak op de in paragraaf 11 beschreven individuele keuzes.

Na afloop van de duur van de vrijwillige VWNW-fase kan eventueel tot verlenging worden besloten.

4. Vrijwillige VWNW-kandidaten

De ambtenaren waarvoor een vrijwillige VWNW-fase loopt kunnen kiezen het VWNW-plan te volgen. Zij worden daarmee vrijwillige VWNW-kandidaat met de bijbehorende rechten en plichten. Ambtenaren die in de vrijwillige fase VWNW-kandidaat zijn geworden kunnen gedurende hun gehele periode van VWNW-begeleiding gebruik blijven maken van de voorzieningen, ook nadat de aanwijzing van de doelgroep is beëindigd.

Ambtenaren waarvoor een vrijwillige VWNW-fase loopt en die ervoor kiezen het VWNW-plan niet te volgen, kunnen de uitkomst van het VWNW-onderzoek desgewenst betrekken bij de reguliere personeelsgesprekken over de gewenste loopbaanontwikkeling.

5. Start verplichte VWNW-fase

Wanneer de inspanningen van ambtenaren en bevoegd gezag in het kader van vrijwillig VWNW-beleid niet leiden tot een afdoende oplossing voor de problematiek van

boventalligheid, worden de resterende fricties tussen de bestaande en gewenste organisatie doorgevoerd op basis van de bestaande regels van de WOR, het ARAR en de Regeling Procedure bij reorganisatie.

Hoewel een verplichte VWNW-fase in beginsel vooraf dient te worden gegaan door een vrijwillige VWNW-fase, kan het bevoegd gezag daarvan afzien indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven. Het DGO brengt daarover een zwaarwegend advies uit. Als partijen het daar niet over eens zijn wordt het geschil ingebracht in het SOR. Indien in het SOR geen overeenstemming wordt bereikt kunnen beide partijen het geschil voorleggen aan de Advies- en Arbitragecommissie (AAC).

6. Verplichte VWNW-kandidaten

Uitvoering van het VWNW-plan is verplicht voor:

- ambtenaren waarvan is vastgesteld dat zij hun functie verliezen. De vaststelling wie bij overtolligheid in een bepaalde functiegroep zijn functie verliest wordt vanaf 15 april 2013 per leeftijdscohort vastgesteld, waarbij de ambtenaar met het kortste dienstverband bij de sector Rijk in het leeftijdscohort wordt aangewezen. Dit overeenkomstig de systematiek zoals beschreven in de Beleidsregels ontslagtaak UWV zoals deze nu luiden.
- ambtenaren waarvan in redelijkheid niet kan worden verlangd dat zij zich voegen in een verplaatsing over een aanmerkelijke afstand ten gevolge van een verplaatsing van hun functie. Daarbij wordt gekeken naar de totale reistijd woon-werkverkeer en naar de persoonlijke omstandigheden van de individuele ambtenaar in kwestie.

Deze ambtenaren worden verplicht VWNW-kandidaat en zijn verplicht het VWNW-plan dat eventueel in de vrijwillige VWNW-fase is opgesteld uit te voeren, tenzij er omstandigheden zijn die het nodig of gewenst maken het plan aan te passen. Voor ambtenaren die verplicht VWNW-kandidaat worden gaat een nieuwe periode van VWNW-begeleiding in, ongeacht reeds genoten VWNW-begeleiding als vrijwillige VWNW-kandidaat. Voor de verplichte VWNW-kandidaat waarvan is vastgesteld dat hij zijn functie verliest, kan de periode van VWNW-begeleiding pas ingaan op het moment dat zijn functie daadwerkelijk is vervallen.

7. Plichten voor bevoegd gezag en VWNW-kandidaat

Het bevoegd gezag is verplicht de VWNW-kandidaten te begeleiden naar een nieuwe functie door middel van een VWNW-traject met professionele ondersteuning. VWNW-kandidaten zijn verplicht zich in te spannen om het vastgestelde VWNW-plan uit te voeren. Tevens zijn VWNW-kandidaten verplicht een aangeboden passende functie te aanvaarden die geldt binnen het voor hem geldende plaatsingsbereik (zie paragraaf 8). Op weigering van een aangeboden passende functie door een verplichte VWNW-kandidaat volgt ontslag op grond van artikel 49I van het ARAR. Voor een vrijwillige VWNW-kandidaat vervalt het recht op VWNW-begeleiding en de VWNW-voorzieningen indien hij voor de derde maal een aangeboden passende functie afwijst.

8. Zoekbereik en plaatsingsbereik tijdens de VWNW-begeleiding

De periode van VWNW-begeleiding vangt aan na vaststelling van het VWNW-plan en kent drie perioden. Het zoekbereik van een VWNW-kandidaat is in principe onbeperkt, in het VWNW-plan kunnen over het zoekbereik en over de periode van VWNW-begeleiding afspraken worden gemaakt. Het zoekbereik kan anders zijn dan het plaatsingsbereik, maar kan het plaatsingsbereik niet verruimen of beperken. Het plaatsingsbereik waarbinnen een aangeboden functie voor een verplichte VWNW-kandidaat passend is:

- de eerste periode: een functie binnen de sector Rijk, op tenminste een gelijk niveau als de oorspronkelijke functie;
- de tweede periode: een functie binnen de sector Rijk conform artikel 49h ARAR

- de derde periode: een functie bij een bij het ABP aangesloten organisatie, waarvan het salaris niet lager is dan het salaris dat twee schalen lager is dan de oorspronkelijke functie van de VWNW-kandidaat.

Voor een vrijwillige VWNW-kandidaat geldt hetzelfde plaatsingsbereik maar is een functie alleen passend indien deze op tenminste een gelijk niveau is als de oorspronkelijke functie.

Er is sprake van een aangeboden functie indien de VWNW-kandidaat –als hij de functie accepteert - daadwerkelijk op de functie wordt geplaatst. Voor een aangeboden functie buiten het Rijk geldt dat dit een structurele functie moet zijn die wordt aangeboden met een aanstelling voor onbepaalde tijd of met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Iedere periode van de VWNW-begeleiding bedraagt standaard zes maanden. Na zes maanden gaat de volgende periode in, tenzij op advies van deskundige professionele begeleiding door het bevoegd gezag wordt besloten dat de volgende periode niet in kan gaan. Nieuwe inzichten ten opzichte van het VWNW-plan of gebreken in de trajectbegeleiding kunnen reden zijn de volgende periode uit te stellen.

De periode van VWNW-begeleiding wordt in beginsel niet opgeschort voor het verrichten van tijdelijke werkzaamheden. Een uitzondering geldt voor werkzaamheden die door de VWNW-kandidaat op verzoek van het bevoegd gezag worden verricht en de uitvoering van het VWNW-plan ophouden.

Nadere toelichting: de VWNW-kandidaat kan ervoor kiezen om al eerder dan in de derde periode een functie buiten het Rijk te aanvaarden, ook bij organisaties die niet bij het ABP zijn aangesloten. Tevens kan de VWNW-kandidaat ervoor kiezen om een meer dan twee schalen lagere functie te aanvaarden. Dit heeft echter geen gevolgen voor de hoogte van de salarisgarantie of salarissuppletie; deze blijft gebaseerd op maximaal twee schalen lager.

Indien een VWNW-kandidaat wordt geplaatst in een lagere functie dan zijn oorspronkelijke functie dan wordt nog twee jaar VWNW-begeleiding verleend, gericht op het vinden van een functie op het oorspronkelijke niveau.

9. Salarisgarantie en salarissuppletie

De eerste twee jaar na plaatsing in een functie op een lager niveau is sprake van automatische salarisgarantie, daarna is sprake van salarissuppletie op verzoek van de voormalige VWNW-kandidaat. De salarisgarantie en de salarissuppletie vullen aan tot 100% van het salaris dat voor de VWNW-kandidaat gold op de dag voordat hij wordt geplaatst in de nieuwe functie.

Bij een plaatsing binnen de sector Rijk wordt de salarisgarantie maandelijks uitgekeerd. Buiten de sector Rijk wordt de salarisgarantie in één keer uitgekeerd. De salarissuppletie kan door de voormalige VWNW-kandidaat jaarlijks worden aangevraagd bij zijn (voormalige) werkgever. De suppletie volgt de algemene salarisontwikkelingen van de sector Rijk en binnen het Rijk is de suppletie pensioengevend.

Bij het bepalen van de hoogte van de salarisgarantie en salarissuppletie wordt uitgegaan van de vaste inkomensbestanddelen. Binnen het Rijk zijn dit het salaris, de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. Bij een plaatsing buiten het Rijk worden de aldaar geldende vaste inkomensbestanddelen betrokken.

10. Overige voorzieningen

Tenzij anders geregeld in deze overeenkomst gelden voorzieningen die nu voor herplaatsingskandidaten zijn geregeld ook voor VWNW-kandidaten. In aanvulling daarop wordt geregeld:

- Een afbouwperiode voor de toelagen onregelmatige dienst en de compensatie van reistijd en reiskosten in vijf jaar volgens de staffel 100-100-75-50-25. Bij een plaatsing buiten het Rijk wordt de compensatie in één keer uitgekeerd, waarbij de

compensatie in reistijd wordt uitbetaald tegen het voor de VWNW-kandidaat dan geldende salaris per uur.

- De VWNW-kandidaat die vanwege een reorganisatie is verplaatst en van het bevoegd gezag opdracht heeft gekregen om te verhuizen naar of naar de nabijheid van de nieuwe standplaats heeft maximaal twee jaar recht op de vergoeding van in redelijkheid te maken pensionkosten.
- Naast VWNW-kandidaten hebben ook de ambtenaren die een VWNW-onderzoek hebben gevolgd gedurende de duur van de vrijwillige VWNW-fase aanspraak op de proportionele diensttijdgratificatie zoals benoemd in artikel 79 ARAR.
- De terugbetalingsverplichting voor ouderschapsverlof en studiekosten geldt niet voor VWNW-kandidaten en niet voor ambtenaren die een VWNW-onderzoek hebben gevolgd, gedurende de duur van de vrijwillige VWNW-fase.
- Wanneer het accepteren van een andere functie door de VWNW-kandidaat daardoor wordt vergemakkelijkt, faciliteert het bevoegd gezag de ambtenaar op diens verzoek zodanig dat hij minimaal 20% van zijn werktijd flexibel kan invullen. De flexibiliteit heeft betrekking op werktijden en de plaats waar gewerkt wordt, tenzij de aard van het werk dit niet toelaat. Een kader om vast te stellen of de aard van het werk deze flexibiliteit niet toestaat wordt door partijen op korte termijn uitgewerkt.
- Verplichte VWNW-kandidaten hebben voorrang op andere sollicitanten bij de vervulling van vacatures binnen de sector Rijk.
- Indien een verplichte VWNW-kandidaat via de VWNW-begeleiding een baan aanvaardt bij een werkgever die niet is aangesloten bij het ABP dan zal het bevoegd gezag een bijdrage toekennen voor de pensioenopbouw. Deze bedraagt ten minste de voorwaardelijke pensioenaanspraken van de kandidaat. Aan vrijwillige VWNW-kandidaten kan het bevoegd gezag een bijdrage toekennen voor de pensioenopbouw. Bijdragen worden in alle gevallen rechtstreeks betaald aan een pensioenfonds of een verzekeringsmaatschappij of gestort op een rekening voor banksparen, nadat de termijn van twee jaar na indiensttreding buiten de overheid is verlopen.
- Indien een VWNW-kandidaat via de VWNW-begeleiding is geplaatst op een passende functie binnen het Rijk en deze blijkt tijdens de eerste zes maanden van plaatsing niet passend, dan gaat voor hem een nieuwe periode van VWNW-begeleiding in. De periode van VWNW-begeleiding die de ambtenaar vòòr de plaatsing in de nieuwe functie heeft ontvangen wordt in mindering gebracht op de nieuwe termijn.
- Indien een VWNW-kandidaat via de VWNW-begeleiding is geplaatst op een functie buiten de sector Rijk en buiten zijn schuld of toedoen tijdens de eerste twaalf maanden van plaatsing wordt ontslagen, wordt hem door zijn voormalig bevoegd gezag een VWNW-traject aangeboden. De termijn van twaalf maanden geldt niet indien de aanstelling op de functie niet voor onbepaalde tijd was.

11. Individuele keuzes VWNW-kandidaten

VWNW-kandidaten hebben het recht hun aanspraak op de in paragraaf 10 genoemde voorzieningen en hun aanspraak op VWNW-begeleiding te ruilen voor een stimuleringspremie bij ontslag op eigen verzoek². Gezien de taakstellingen bij de Rijksoverheid en de situatie op de arbeidsmarkt, wordt voor een dergelijke ruil gedurende de looptijd van de afspraken over het VWNW-beleid de aanspraak op VWNW-begeleiding rekenkundig vastgesteld op:

- 4 maanden voor VWNW-kandidaten met minder dan 10 overheidsdienstjaren
- 8 maanden voor VWNW-kandidaten met 10 tot 20 overheidsdienstjaren
- 12 maanden voor VWNW-kandidaten met 20 tot 30 overheidsdienstjaren
- 24 maanden voor VWNW-kandidaten met 30 of meer overheidsdienstjaren.

De hoogte van de stimuleringspremie bedraagt, naar rato van, het aantal resterende rekenkundige maanden VWNW-begeleiding, vermenigvuldigd met het maandsalaris en

² Hoewel besluitvorming over het toekennen van een werkloosheidsuitkering aan het UWV is, wordt erop gewezen dat partijen er van uitgaan dat VWNW-kandidaten die hiervoor kiezen geen aanspraak hebben op een werkloosheidsuitkering of de bovenwettelijke aanvulling op de werkloosheidsuitkering.

kan niet meer bedragen dan € 75.000. Deze aftopping geldt totdat er duidelijkheid is over een centraal Sociaal Akkoord. Dan zullen partijen overleggen over aanpassing hiervan en zal hierover overeenstemming moeten worden bereikt. In het departementaal georganiseerd overleg kunnen desgewenst afspraken worden gemaakt over het inruilen van de vertrekstimuleringspremie voor een periode van buitengewoon verlof met behoud van het salaris voorafgaand aan ontslag op eigen verzoek.

Voor VWNW-kandidaten komen voorzieningen om advies in te winnen over het ruilen van de VWNW-begeleiding. De beschikbaarheid daarvan wordt door partijen op korte termijn uitgewerkt.

12. Na de derde periode VWNW-begeleiding

Indien de vrijwillige VWNW-kandidaat na afloop van de derde periode van VWNW-begeleiding nog niet definitief is geplaatst in een nieuwe functie, vervalt de status van VWNW-kandidaat.

Indien de verplichte VWNW-kandidaat na afloop van de derde periode van VWNW-begeleiding nog niet definitief is geplaatst in een nieuwe functie en nog steeds in dienst is wordt onder deskundige professionele begeleiding een advies uitgebracht over individueel maatwerk voor een vervolgtraject. Ook het vervolgtraject is in beginsel gericht op plaatsing in een nieuwe functie waarbij wederom een sluitende aanpak het uitgangspunt is. Dit laat onverlet de mogelijkheid om als vervolgtraject een ontslag op grond van artikel 99 van het ARAR af te spreken. Indien de VWNW-kandidaat of het bevoegd gezag zich niet kunnen vinden in het advies voor het vervolgtraject wordt het voorgelegd aan de interdepartementale toetsingscommissie voordat het bevoegd gezag een besluit neemt over het vervolgtraject.

13. Voorzieningen bij outsourcing

Indien er sprake is van outsourcing van taken buiten het Rijk wordt met de centrales van overheidspersoneel een sociaal plan overeengekomen. In beginsel geldt dat de betrokken ambtenaren hun functie volgen. Indien een ambtenaar daarvan wenst af te zien dan kan hij voor de duur van maximaal achttien maanden in dienst bij het Rijk blijven. Indien outsourcing plaatsvindt naar een bij het ABP aangesloten organisatie kan dit maximaal twaalf maanden. Tijdens deze periode krijgt de ambtenaar de status van verplichte VWNW-kandidaat en VWNW-begeleiding. Indien na afloop van de twaalf dan wel achttien maanden herplaatsing niet is geslaagd gaat het bevoegd gezag over tot ontslag. Bij het formaliseren van het VWNW-beleid in de regelgeving wordt daarvoor een nieuwe grond voor eervol ontslag geïntroduceerd.

14. Remplaçantenregeling

Het VWNW-traject dan wel de voorzieningen kunnen door het bevoegd gezag tevens van toepassing worden verklaard op andere ambtenaren, voor zover daarmee de plaatsing van een VWNW-kandidaat wordt gerealiseerd.

15. Hardheidsclausule

In individuele gevallen waarin toepassing van de maatregelen van het VWNW-beleid tot onbillijke uitkomsten voor de ambtenaar leidt kan het bevoegd gezag daarvan afwijken.

16. Ingangsdatum en einde overeenkomst

Het VWNW-beleid gaat in op 15 april 2013. Ambtenaren die in de periode van 1 januari 2012 tot 15 april 2013 herplaatsingskandidaat zijn geworden en dat nog steeds zijn, blijven dat tenzij ze vóór 1 juli 2013 kenbaar maken gebruik te willen maken van het gehele VWNW-beleid. In dat geval wordt de herplaatsingskandidaat een verplichte VWNW-kandidaat en wordt met hen op individuele basis bezien of er een nader VWNW-plan nodig is in aanvulling op of ter vervanging van reeds gemaakte afspraken. De

resterende herplaatsingstermijn wordt bij de overgang omgezet in een periode VWNW-begeleiding van dezelfde omvang, die ook op de in paragraaf 11 beschreven wijze kan worden geruild.

Voor ambtenaren die herplaatsingskandidaat zijn geworden met toepassing van het Besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008-2012 blijft dat gelden, met dien verstande dat zij hun resterende herplaatsingstermijn kunnen ruilen zoals beschreven in paragraaf 11.

Voorzieningen die voor het einde van de looptijd van deze overeenkomst aan VWNW-kandidaten zijn toegekend blijven voor hen gelden. VWNW-kandidaten waarvan de periode van VWNW-begeleiding doorloopt tot na de looptijd van deze overeenkomst doorlopen hun VWNW-traject op de in deze overeenkomst omschreven wijze, met bijbehorende rechten en plichten.

17. Monitoring VWNW-beleid

De monitoring van het VWNW-beleid vindt departementaal plaats en wordt uitgevoerd door een paritair samengestelde commissie (met leden namens het bevoegd gezag en leden namens de centrales van overheidspersoneel). Gemonitord wordt:

- het aantal VWNW-kandidaten en hun periode van VWNW-begeleiding,
- de plaatsing (waar, hoe snel) van VWNW-kandidaten in een nieuwe functie,
- de mate waarin VWNW-kandidaten kiezen voor verzilvering van hun algemene voorzieningen
- de inzet van specifieke voorzieningen.

Tevens worden bij de commissie gemelde knelpunten gemonitord.

De departementale commissies rapporteren twee maal per jaar aan het Sectoroverleg Rijk en desgewenst tussentijds. Het format voor de rapportage wordt door partijen op korte termijn uitgewerkt.

18. Toetsing VWNW-beleid

De toetsing van het VWNW-beleid zoals beschreven in de overwegingen vindt plaats in een interdepartementale commissie. De interdepartementale commissie is paritair van samenstelling (met leden namens het bevoegd gezag en leden namens de centrales van overheidspersoneel).

Toetsingsvragen die aan de commissie kunnen worden voorgelegd zijn:

- een verschil van mening over de uitkomst van een VWNW-onderzoek nadat second opinion heeft plaatsgevonden,
- een verschil van mening over een door het bevoegd gezag genomen besluit tot toekenning van voorzieningen vanwege het VWNW-plan.
- een verschil van mening over een door het bevoegd gezag genomen besluit de overgang naar een volgende periode van VWNW-begeleiding voor verplichte VWNW-kandidaten niet te verlengen.
- klachten over VWNW-begeleiding nadat melding van de klacht binnen het eigen departement niet tot een oplossing heeft geleid.
- geschillen over het vervolgetraject van verplichte VWNW-kandidaten na afloop van de periode van VWNW-begeleiding.

De toetsingscommissie doet in beginsel binnen vier weken een zwaarwegende uitspraak over de voorgelegde geschillen en brengt jaarlijks verslag van de werkzaamheden uit aan het Sectoroverleg Rijk

19. VWNW-beleid in het Sectoroverleg Rijk

Aan de hand van de rapportages van de departementale commissies en het verslag van de toetsingscommissie wordt in het Sectoroverleg Rijk de werking van het VWNW-beleid één maal per jaar besproken. Daarbij wordt vastgesteld of het beleid naar behoren functioneert of dat aanwijzingen of aanvullende procedures nodig zijn.

Den Haag, 11 april 2013

De Minister voor Wonen en Rijksdienst,

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,