

Bijlage behorende bij het Sociaal Statuut Noordoostpolder 2015, aldus vastgesteld in de vergadering van het college van 24 februari 2015.

### **VWNW- dossier**

Als de medewerker boventallig wordt wegens een reorganisatie, dan gaan medewerker en werkgever samen aan de slag om ander werk te vinden. Er worden afspraken gemaakt over de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen. Deze worden vastgelegd in Van Werk Naar Werk-contract (VWNW-contract).

Gedurende het VWNW-traject leveren zowel de boventallig verklaarde medewerker als de werkgever een actieve bijdrage aan de uitvoering van het VWNW-traject. De werkgever investeert in voorzieningen en faciliteiten, de medewerker stelt zich actief op en accepteert passend werk, ook als dat buiten de organisatie is.

De VWNW-inspanningen zijn erop gericht werkloosheid te voorkomen. Door op een gestructureerde manier richting te geven aan het VWNW-traject kan de kans op het vinden van ander werk toenemen. De eerste stap binnen het VWNW-traject is het VWNW-onderzoek. Tijdens dit onderzoek worden de wensen en mogelijkheden en de arbeidsmarktpotentie, al dan niet met behulp van een loopbaanadviseur, in kaart gebracht. De resultaten van het VWNW-onderzoek worden toegevoegd aan het VWNW-dossier.

De tweede stap binnen het VWNW-traject is het opstellen van het VWNW-contract. In dit contract worden alle afspraken met betrekking tot passende arbeid, opleidingen en cursussen, sollicitatieactiviteiten en werkzaamheden gedurende het VWNW-traject vastgelegd. Het vastleggen van de afspraken in de vorm van een contract benadrukt de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever én medewerker. Het VWNW-contract bestaat uit twee onderdelen: de gemaakte afspraken en een weergave van de kosten die gemoeid zijn met het VWNW-traject. Het VWNW-contract wordt toegevoegd aan het VWNW-dossier.

De derde stap is de daadwerkelijke uitvoering van het VWNW-traject. Iedere drie maanden evalueren werkgever én medewerker het VWNW-traject. Hiervan wordt een verslag gemaakt dat onderdeel uitmaakt van het VWNW-dossier. Het evalueren van het VWNW-traject kan ertoe leiden dat het VWNW-contract bijgesteld of aangepast dient te worden. Dit kan op een apart formulier dat onderdeel uitmaakt van het VWNW-contract en wordt toegevoegd aan het VWNW-dossier.

Drie maanden voor het einde van het VWNW-traject brengt de loopbaanadviseur advies uit aan de werkgever over een verlenging van het VWNW-traject indien dit de kans op ander werk evident doet toenemen. Dit advies, samen met de overige afspraken die met de loopbaanadviseur zijn gemaakt, wordt toegevoegd aan het VWNW-dossier.

Indien er snel een nieuwe baan wordt gevonden of de medewerker om ontslag verzoekt, eindigt het VWNW-traject eerder. Het VWNW-traject kan ook tussentijds worden beëindigd indien de medewerker zich niet aan de gemaakte afspraken houdt of plaatsing in een passende of geschikte functie weigert. Het beëindigen van het VWNW-traject wordt vastgelegd op een apart formulier dat wordt toegevoegd aan het VWNW-dossier.

## VWNW-stappenplan

Met het VWNW-stappenplan wordt inzichtelijk uit welke stappen het VWNW-traject bestaat (wat moet er gebeuren?) en wanneer deze stappen gezet moeten worden (wanneer moet het gebeuren?).

**Naam medewerker** :  
**Naam VWNW-begeleider** :  
**Naam loopbaanadviseur** :

Wanneer	Datum	Wat moet er gebeuren?
<b>Startdatum VWNW-traject:</b>		Een goed te definiëren moment markeert de start van het VWNW-traject. Voor zowel de werkgever als de medewerker moet duidelijk zijn dat vanaf dit moment, de datum van boventaligheid, de periode van maximaal twee jaar begint te lopen.
<b>VWNW-onderzoek gereed:</b>		De start van het VWNW-traject is het onderzoek naar wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie, zowel binnen als buiten de organisatie. Het onderzoek dient uiterlijk binnen een maand na datum boventaligheid te zijn afgerond.
<b>VWNW-contract gereed:</b>		Het VWNW-contract bevat de afspraken tussen werkgever en medewerker gericht op het vinden van nieuw werk. Het contract dient uiterlijk drie maanden na afronding VWNW-onderzoek gereed te zijn.
<b>Voortgangsgesprek:</b>		Vanaf de start van de uitvoering van het VWNW-traject wordt de voortgang per kwartaal geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag gemaakt.
<b>Voortgangsgesprek:</b>		Vanaf de start van de uitvoering van het VWNW-traject wordt de voortgang per kwartaal geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag gemaakt.
<b>Voortgangsgesprek:</b>		Vanaf de start van de uitvoering van het VWNW-traject wordt de voortgang per kwartaal geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag gemaakt.
<b>Voortgangsgesprek:</b>		Vanaf de start van de uitvoering van het VWNW-traject wordt de voortgang per kwartaal geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag gemaakt.
<b>Voortgangsgesprek:</b>		Vanaf de start van de uitvoering van het VWNW-traject wordt de voortgang per kwartaal geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag gemaakt.
<b>Advies loopbaanadviseur:</b>		Indien het VWNW-traject na 21 maanden sinds de start van het VWNW-traject niet heeft geleid tot het vinden van nieuw werk, brengt de loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het bevoegd gezag.
<b>Voortgangsgesprek:</b>		Vanaf de start van de uitvoering van het VWNW-traject wordt de voortgang per kwartaal geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag gemaakt.
<b>Einddatum VWNW-traject:</b>		Indien het VWNW-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de medewerker ontslag verleend op grond van artikel 8:3 CAR.
<b>Verlengingsdatum VWNW-traject:</b>		De mogelijkheid bestaat om het VWNW-traject te verlengen als gevolg van het advies van de loopbaanadviseur of de zeer reële kans op het vinden van nieuw werk binnen afzienbare tijd. Het VWNW-traject kan maximaal één keer worden verlengd.

## **VWNW-onderzoek**

Het onderzoeken van de wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie is de eerste stap in het VWNW-traject. Hierbij kan een (gecertificeerd) loopbaanadviseur of daartoe gekwalificeerd medewerker van de afdeling HRM/ P&O worden ingeschakeld. In dit onderzoek staan twee zaken centraal: het bepalen van het vertrekpunt en het eindpunt. Het is daarom belangrijk om samen in kaart te brengen welk ander werk de medewerker kan en wil doen, zowel binnen als buiten de organisatie.

### **Vertrekpunt**

Het in kaart brengen van de vertreksituatie kan door het beantwoorden van een aantal vragen. Welk ander werk kan de medewerker doen, zowel binnen als buiten de organisatie? Over welke competenties beschikt de medewerker? Welke opleidingen heeft de medewerker gevolgd? Over welke ervaring beschikt de medewerker? Overige relevante gegevens?

....

### **Eindpunt**

Het in kaart brengen van de gewenste situatie kan door het beantwoorden van een aantal vragen. Welk ander werk wil de medewerker doen, zowel binnen als buiten de organisatie? Welke competenties heeft de medewerker nodig? Welke begeleiding/faciliteiten heeft de medewerker nodig? Overige relevante gegevens?

....

### **Arbeidsmarktpotentie**

Het in kaart brengen van de werking van de arbeidsmarkt kan door het beantwoorden van een aantal vragen. Is er sprake van een krappe of ruime (regionale) arbeidsmarkt? Hoe sluiten de wensen en mogelijkheden van de medewerker aan op de (regionale) arbeidsmarkt? Wat betekent dit voor het VWNW-traject? Zijn er mogelijk kwalitatieve (kennisniveau) of kwantitatieve (vergrijzing of ontgroening) aansluitingsproblemen?

....

### **VWNW-loopbaanadviesformulier**

Een loopbaanadviseur kan helpen bij het in kaart brengen van de wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie. Een loopbaanadviseur is namelijk voldoende objectief en voldoende gekwalificeerd en heeft kennis van de (regionale) arbeidsmarkt hetgeen bijdraagt aan een succesvol VWNW-traject. De loopbaanadviseur adviseert, onderzoekt en coacht.

<b>Loopbaanadviseur (optioneel)</b> Wie begeleidt de medewerker gedurende het VWNW-traject?
.....
<b>Loopbaanbegeleiding (optioneel)</b> Wat houdt de begeleiding van de loopbaanadviseur in?
.....
<b>Afspraken (optioneel)</b> Welke afspraken zijn er gemaakt? Welke kosten zijn verbonden aan de loopbaanbegeleiding door een loopbaanadviseur?
.....

Indien het VWNW-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat (een andere baan) is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt de loopbaanadviseur binnen een maand advies uit aan het bevoegd gezag over een eventueel vervolgtraject.

<b>Advies eventueel vervolgtraject (verplicht)</b> Is een vervolgtraject een zinvolle stap die de kans op ander werk evident doet toenemen? Hoe zou een eventueel vervolgtraject er volgens de loopbaanadviseur uit moeten zien? Wat is de duur van een eventueel vervolgtraject?
.....

## VWNW-contract

Het VWNW-contract bevat de afspraken die de organisatie met de medewerker maakt. Naast doelen en termijnen worden ook de beschikbare faciliteiten benoemd en tussentijdse evaluatiemomenten.

Onderdelen met mogelijke oplossingen (kunnen) zijn:

- **Arbeidsmarktprofiel**  
Een persoonlijk, professioneel profiel opstellen van de medewerker, bestaande uit verschillende onderdelen zoals de (gevolgde) opleidingen, werkervaring, competenties, eigenschappen, motivatie en ambities.
- **Portfolio**  
Als vertrekpunt voor de in te zetten re-integratie-instrumenten kan de medewerker een portfolio opstellen. Dit is een uitgebreide map waarin de medewerker kan laten zien welke opleidingen, werkervaring, competenties, eigenschappen, motivatie en ambities hij heeft.
- **Afspraken sollicitatieactiviteiten**  
Werkgever en medewerker maken afspraken over de te verrichten sollicitatieactiviteiten. Daarbij kan de werkgever met de medewerker afspreken dat de medewerker zich als werkzoekende inschrijft bij het UWV WERKbedrijf, uitzendbureaus en bij werving- en selectiebureaus. Dit staat los van de verplichte inschrijving bij het UWV 4 maanden voor het ontslag.
- **Sollicitatietraining**  
Als de medewerker begeleiding nodig heeft bij het solliciteren, kan een sollicitatietraining worden gevolgd.
- **Opleiding/scholing**  
De leidinggevende en de medewerker actualiseren de afspraken die eventueel over opleidingen en scholing zijn vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) of, als er geen POP is, maken die afspraken alsnog indien scholing gewenst is.
- **Elders opdoen van werkervaring: Stage/Meelopen**  
Het lopen van een stage/meelopen is voor de medewerker een middel om inzicht te krijgen in de praktijk van een bepaalde organisatie en vice versa. Bij het aangaan van een stage moeten afspraken worden gemaakt tussen de werkgever, de medewerker en de werkgever waar stage wordt gelopen.
- **Duaal Leertraject**  
Hierbij combineert de medewerker werken en leren, gericht op het verkrijgen van een functie bij een andere werkgever.
- **Proefplaatsing**  
Als een functie is gevonden, kan een zogenaamde proefplaatsing worden afgesproken. Doel van de proefplaatsing is dat de medewerker bij een geslaagde proef uiteindelijk in dienst treedt bij de andere werkgever, eventueel intern bij de gemeente. Bij het aangaan van een proefplaatsing moeten afspraken gemaakt worden tussen de werkgever, de medewerker en de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt.
- **Detachering**  
Hierbij geldt hetzelfde als bij een proefplaatsing, daarnaast wordt ook een detacheringsovereenkomst gesloten waarbij wordt afgesproken welke detacheringvergoeding aan de gemeente wordt betaald. Doel van de detachering is dat de medewerker uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever.
- **Vrijwilligerswerk**  
Vrijwilligerswerk wil zeggen het verrichten van activiteiten die gebruikelijk onbetaald zijn, geen winstoogmerk hebben en een algemeen maatschappelijk nut dienen. Wanneer de medewerker nog niet aan de slag kan in een betaalde functie, kunnen werkgever en medewerker afspreken dat de medewerker vrijwilligerswerk gaat verrichten. Deze werkzaamheden mogen geen strijd opleveren met het doel: zo snel mogelijk aan de slag in een betaalde baan. Bij het aangaan van vrijwilligerswerk moeten afspraken gemaakt worden tussen de werkgever, de medewerker en de desbetreffende organisatie.
- **Eigen bedrijf**  
Indien de wens bij de medewerker bestaat, kijken de medewerker en werkgever samen of de start van een eigen bedrijf een haalbare ambitie is en of het starten van een eigen bedrijf de beste weg is naar (duurzame) betaalde arbeid (eventueel

gecombineerd met het zoeken naar een geschikte functie). Als de kans op het succesvol starten van een eigen bedrijf niet groot is, kan dat reden zijn om hier niet voor te kiezen.

- **Inschakelen externe partij(en)/Professionele begeleiding**

Bij sommige activiteiten is het raadzaam de hulp van een externe te betrekken. Dit kan bijvoorbeeld zijn: Centrum voor Werk en Inkomen (UWV WERKbedrijf), psychische begeleiding, loopbaanadviseur, samenwerking met gemeenten en (overheids-)organisaties, re-integratie/outplacementbureau. Neem dan in het VWNW-contract de tijdsduur daarvan ook op.

**Doel VWNW-traject**

Wat is het doel van het VWNW-traject? Wat wordt nagestreefd gedurende het VWNW-traject?

.....

**Passende arbeid**

Welke arbeid kan in redelijkheid aan de medewerker worden opgedragen, daarbij rekening houdend met het arbeidsverleden, het arbeidspatroon, de opleiding, de beperkingen, de afstand tot het werk, de loonwaarde etc.?

.....

**Werkzaamheden gedurende VWNW-traject**

Welke (passende) werkzaamheden verricht de medewerker gedurende het VWNW-traject? Wordt de medewerker vrijgesteld van arbeid?

.....

**Opleidingen en cursussen**

Welke opleiding(en) en/of cursus(sen) gaat de medewerker volgen? Welk budget is hiervoor beschikbaar?

.....

**Sollicitatieactiviteiten**

Welke tijd (minimaal 20%) wordt beschikbaar gesteld voor het vinden van een nieuwe werkring? Dient er een sollicitatietraining gevolgd te worden? Welke andere inspanningen gelden er?

.....

**Werkervaringsplaats**

Welke mogelijkheden zijn er om werkervaring op te doen? Welke afspraken zijn er gemaakt?

.....

**Overige afspraken**

Welke overige afspraken zijn er gemaakt met als doel het vinden van een nieuwe werkring?  
Welke overige faciliteiten worden door de organisatie ter beschikking gesteld aan de medewerker?

.....

**Kosten VWNW-traject**

In artikel 10d:10 CAR is bepaald dat maximaal € 7.500,- kan worden aangewend voor coaching, training en opleiding. Over de meerkosten dient het bevoegd gezag een afzonderlijk besluit te nemen.

**Budget VWNW-traject**

Welk budget is beschikbaar gedurende het VWNW-traject? Waarvoor kan het budget worden gebruikt?

**Verantwoording VWNW-budget**

Welke afspraken gelden er met betrekking tot het verantwoorden van het VWNW-budget?

**Verplichte inschrijving bij UWV**

De werknemer is verplicht zich vier maanden voor het eindigen van het VWNW-traject in schrijven bij het UWV WERKbedrijf als werkzoekende. De medewerker verstrekt op verzoek van de werkgever een kopie van het bewijs van inschrijving bij het UWV WERKbedrijf.

Datum eventuele inschrijving:

**Geschillen**

Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken, is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht. Als een gesprek niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in het contract stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis.

Voor de werkgever kan dit leiden tot beëindiging van het contract en een ontslag.

Voor de medewerker betekent dit dat hij kan eisen dat het Van Werk Naar Werk-contract wordt verlengd met de periode waarin het gebrek is opgetreden.

Uitgangspunt is dat ook in deze fase werkgever en medewerker er samen uitkomen. Maar als dat niet lukt, kan de paritaire commissie om advies worden gevraagd. Het advies van de paritaire commissie is bindend.

**Datum en ondertekening**

de werkgever,

de medewerker,

datum:

datum:



**Einde VWNW-traject**

Het VWNW-traject eindigt indien de medewerker een nieuwe baan heeft gevonden binnen of buiten de organisatie, de duur van het VWNW-traject is bereikt, de medewerker zelf om ontslag heeft verzocht of indien er sprake is van een tussentijdse beëindiging zoals bedoeld in artikel 10d:19 CAR. Om het VWNW-traject op een nette manier af te sluiten is het van belang dit formulier in te vullen.

**Het VWNW-traject wordt beëindigd omdat:**

- de medewerker heeft een nieuwe baan gevonden binnen of buiten de organisatie
- de duur van het VWNW-traject is bereikt
- de medewerker heeft om ontslag op eigen verzoek of om een andere reden verzocht
- de medewerker weigert plaatsing in een passende of geschikte functie
- de medewerker houdt zich niet aan de afspraken uit het VWNW-traject
- overige, namelijk ...

**Datum en ondertekening**

de werkgever,

datum:

### **Voortgang VWNW-traject**

Vanaf de start van de uitvoering van het VWNW-traject wordt de voortgang ervan per kwartaal (iedere drie maanden) geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag gemaakt. Eventuele onduidelijkheden kunnen tijdens het voortgangsgesprek worden weggenomen.

<b>Voortgangsgesprek: datum</b> Welke doelen zijn bereikt? Zijn alle afspraken nog haalbaar? Hoe verloopt de uitvoering van het VWNW-contract?
<b>Bijzonderheden en/of overigen</b> <i>Bijvoorbeeld: 'medewerker is langdurig ziek geweest'.</i>
<b>Afspraken</b> Welke acties worden van de werkgever verwacht? Welke acties worden van de medewerker verwacht?

### **Datum en ondertekening**

de werkgever,

de medewerker,

datum:

datum:

### **Bijstelling VWNW-contract**

Het evalueren van het VWNW-traject kan ertoe leiden dat het VWNW-contract bijgesteld of aangepast dient te worden.

<b>Verduidelijking VWNW-afspraken</b> Welke afspraken uit het VWNW-contract dienen nader toegelicht te worden?
<b>Nieuwe VWNW-afspraken</b> Welke afspraken worden toegevoegd aan het VWNW-contract?

#### **Datum en ondertekening**

de werkgever,

de medewerker,

datum:

datum: