

**Inhoud**

- ▶ Vooruitzien: profileren
- ▶ Welke situaties kunnen zich voordoen?
- ▶ De rol van de OR
- ▶ De rol van de FBZ
- ▶ Hoe te reageren bij slecht nieuws?
- ▶ Aanvullende adviezen

*Klik op het onderwerp voor de juiste pagina*

# Advies bij dreigend banenverlies

Er is sprake van onzekere tijden: in iedere organisatie, ook die waarin u werkzaam bent, wordt gereorganiseerd. Dit kan een kleine reorganisatie zijn die mogelijk (ook) uw discipline treft, maar het kan ook gaan om het afstoten of uitbesteden van (uw) werk. Zulke beslissingen hebben gevolgen voor u als werknemer.

Hoe kunt u zich het best voorbereiden op mogelijke veranderingen in uw organisatie? Wat is hierbij de rol van de ondernemingsraad (OR), de FBZ en uw beroepsvereniging? En wat kunt u doen om de meerwaarde van uw vak duidelijk te maken? Daarover leest u meer in deze folder. >



### Vooruitzien: profileren

Er is sprake van onzekere tijden, ook in de zorg. Werkgevers zijn, ook als zij financieel gezond zijn, steeds kritischer aan het kijken naar mogelijke financiële risico's dan wel mogelijkheden om te bezuinigen. Ingegeven door wijzigingen in de financieringsstructuur enerzijds en het verzekerde (basis)-pakket anderzijds gebeurt dit vanuit het oogpunt van adequate en verantwoorde bedrijfsvoering. Het is beter tijdig kansen en bedreigingen te beoordelen in het licht van nieuwe ontwikkelingen (anticiperen) dan dit te laat te doen (en te moeten reageren). Vooruitzien!

Het is van belang om te zorgen voor een sterke positie van uw vak binnen uw instelling. Daarom is gedegen **profilering** onontbeerlijk. Een duidelijk verhaal over de toegevoegde waarde van uw discipline en waarom uw vak binnen de instelling onmisbaar is, is noodzakelijk. Wij adviseren u hier óók aan te werken wanneer u een vast contract hebt en zeker denkt te zijn van uw baan. Wanneer u pas begint met profileren op het moment dat u hoort dat er bezuinigd en/of gereorganiseerd moet worden, dan bent u vaak te laat. Er zijn diverse manieren om uw vak goed op de kaart te zetten binnen uw instelling. Neem voor advies contact op met uw beroepsvereniging.

### Welke situaties kunnen zich voordoen?

Verschillende vakgroepen zullen geconfronteerd worden met de wens van de werkgever om de kosten te reduceren of verdergaande ingrepen. De laatste jaren zijn tal van disciplines wegbezuinigd, verzelfstandigd of overgedragen.

Hoe verlopen deze processen? Uw werkgever kan het voornemen hebben om 'een belangrijke wijziging' (wettelijke term) door te voeren die ook uw discipline kan raken. Op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) dient de bestuurder in dat geval in overleg te treden met de Ondernemingsraad (OR) en deze een Voorgenomen Besluit (VB) ter advisering voor te leggen.

De gevolgen van een dergelijk besluit kunnen uiteenlopen. Zo kan er onder andere sprake zijn van:

- een reductie van formatie (minder arbeidsplaatsen);
- het overdragen of verzelfstandigen van de eenheid;
- het geheel of gedeeltelijk staken van bepaalde activiteiten.

### De rol van de OR

Indien de werkgever een Voorgenomen Besluit (VB) kenbaar maakt, dient deze te zijn voorzien van een adequate motivatie. De OR toetst onder andere de onderbouwing (en de effecten) van de voorgestelde maatregel. Het is dus van belang dat in de fase waarin de OR het verzoek van de werkgever (VB) beoordeelt, de leden van de OR weten hoe de discipline zelf denkt over het voorgenomen besluit. In dat geval kunnen ze op grond van de hen bekende informatie bijvoorbeeld nadere vragen stellen aan de werkgever. Ook kunnen ze het oordeel van de discipline dan nadrukkelijk meewegen bij de beoordeling van het voorgenomen besluit van de werkgever.

Realiseer daarbij: als de OR niets verneemt van degenen die het (be)treft en het voorstel lijkt aannemelijk gemotiveerd, dan kan de besluitvorming soms snel gaan. En realiseer ook dat indien een OR van een of enkele disciplines wel wat verneemt en van uw vakgroep niet, dit een gemiste kans is. De OR moet op veel zaken letten en zal uiteindelijk focussen en een aantal zaken centraal stellen bij het advies. Het is dus van belang om 'in beeld' te zijn: de kans invloed te hebben op de besluitvorming is groter als er contact met de OR is geweest.

Het strekt tot aanbeveling om de OR (vanuit een discipline) met een gezamenlijke reactie te benaderen. Bij de voorbereiding van deze reactie kunt u ondersteuning vragen van uw beroepsvereniging.

De procedure hiervoor is als volgt: u neemt contact op met uw beroepsvereniging, schetst de problematiek en geeft de gegevens van een contactpersoon door (e-mailadres, zo mogelijk direct telefoonnummer). De beroepsvereniging beoordeelt uw vraag en kan voor bijzondere situaties rekenen op advies en ondersteuning door de FBZ. De beroepsvereniging blijft voor u wel het aanspreekpunt. Alleen in uitzonderingsituaties kan het voorkomen dat een medewerker van de FBZ rechtstreeks contact opneemt met de genoemde contactpersoon in de instelling.

Omdat ook de FBZ contact heeft met de OR, is het van belang dat FBZ weet dat er namens u of de vakgroep een reactie naar de OR is gegaan en wie de contactpersoon voor uw discipline is.

### **De rol van de FBZ**

De FBZ doet namens uw beroepsvereniging de collectieve belangenbehartiging voor de betrokken leden. De FBZ biedt geen individuele belangenbehartiging: hiervoor kunt u terecht bij uw beroepsvereniging dan wel gebruik maken van uw eventuele rechtsbijstandverzekering.

De FBZ heeft - als werknemersorganisatie - geen formele rol en derhalve minder invloed op het hierboven genoemde besluitvormingsproces. Eventueel kan wel invloed worden uitgeoefend tijdens het vooroverleg met de OR. Conform de WOR is dit het primaat van de OR en de bestuurder. Het besluit 'an sich' kan de FBZ dus niet tegenhouden of wezenlijk beïnvloeden, ook al is het volgens de betrokken leden een 'onzalig' besluit. De werknemersorganisaties, waaronder de FBZ hebben een andere taak: het ondervangen van de arbeidsvoorwaardelijke consequenties van het (voorgenomen) besluit.

De FBZ onderhandelt namens de leden over een sociaal plan bij reorganisaties (of - in het geval van een overgang van onderneming - een sociaal overdrachtsprotocol). In een sociaal plan kunnen (indien nodig) over de volgende situaties afspraken worden gemaakt:

- Er is sprake van mogelijkheid tot interne her- of overplaatsing (behoud werk).
- Er is sprake van noodzaak tot om- of bijscholing om intern te kunnen plaatsen.
- Er is geen perspectief op interne plaatsing: bemiddeling van werk naar werk.
- Er is geen perspectief op interne plaatsing of bemiddeling: afspraken over vertrek.
- Er is sprake van (risico op) surseance van betaling/faillissement: afspraken over doorstart scenario/ontslag.

De beide laatste situaties zijn uitzonderingen op de hoofdregel en met name de allerlaatste is zeer uitzonderlijk. Als het voortbestaan van de organisatie niet in het geding is, is het gebruikelijk om afspraken te maken over bemiddeling van werk naar werk indien er intern geen plaatsingsmogelijkheid is. Voor meer informatie over de inhoud en het proces verwijzen wij naar de FBZ-folder Sociaal Plan.

Indien in uw organisatie sprake is van een reorganisatie en u bent niet zeker of de werknemersorganisaties in het algemeen of de FBZ in het bijzonder zijn uitgenodigd voor overleg, is het aan te bevelen om contact op te nemen met uw beroepsvereniging.

### **Hoe te reageren bij slecht nieuws?**

Heeft u net gehoord dat u uw baan dreigt te verliezen? U kunt het beste reageren door:

- a. kalm te blijven en de tijd te nemen om over uw reactie na te denken.
- b. positief te blijven en er voor uw cliënten te blijven zijn.

De reden voor dreigend ontslag kan zeer uiteenlopend te zijn: van bedrijfs-economische aard tot individueel functioneren (bij individueel functioneren

speelt de FBZ geen rol). Hierboven is weergegeven wat in het geval van een reorganisatie (= collectief) de rol is van de OR respectievelijk de FBZ. Indien sprake is van ontslag op andere gronden (= individueel) dan is het raadzaam contact op te nemen met uw beroepsvereniging.

De hieronder beschreven **stappen** die u kunt nemen om ontslag tegen te gaan, zijn breed toepasbaar; zowel bij reorganisatie als bij het opheffen van een enkele functie.

### Stappen in het interne traject

- a. Vraag uw werkgever om argumenten voor zijn of haar beslissing. Deze kunt u in uw volgende reactie zo mogelijk weerleggen.
- b. Informeer en betrek uw (directe) collega's binnen de instelling.
- c. Informeer en betrek uw vakgroep en uw collegavakgroepen. Vraag om advies.
- d. Neem contact op met zowel uw hiërarchisch als inhoudelijk leidinggevende en vraag om ondersteuning.
- e. Lees uw cao en verdiept u zich in de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemer. In vrijwel alle cao's is opgenomen hoe moet worden gehandeld bij veranderingen die sociale gevolgen meebrengen voor de werknemers.
- f. Stel de ondernemingsraad van uw instelling op de hoogte van de situatie.
- g. Schrijf een bezwaarschrift naar uw werkgever met argumenten voor het behoud van uw functie. Gebruik professionele taal en noem cijfers. Laat de onderstaande punten aan bod komen:
  - De meerwaarde en doelstellingen van uw vak/discipline
  - Resultaten van een effectmeting van uw vak/discipline in uw instelling
  - Resultaten van een tevredenheidsonderzoek onder cliënten/ouders (bijvoorbeeld in enquêtevorm)
  - Literatuur en Evidence Based onderzoek over het effect van uw vak/discipline
  - De mening van uw collega's over de toegevoegde waarde van uw vak/discipline
  - Oplossingen voor alternatieve financiering voor uw diensten

### Stappen in het externe traject

- a. Neem contact op met uw beroepsvereniging voor advies en ondersteuning en zoek uit (bij reorganisaties en dergelijke) of de FBZ in kennis is gesteld van de situatie binnen uw instelling.
- b. Neem, wanneer u deze heeft afgesloten, contact op met uw (beroeps) rechtsbijstandverzekering.

### Aanvullende adviezen

Door onderstaande vragen met 'ja' of 'nee' te beantwoorden, vindt u een aantal aanvullende adviezen die wellicht van nut kunnen zijn.

#### 1. Is de reden van dreigend ontslag bedrijfseconomisch?

*Ja.*

Wanneer het financieel niet goed gaat met de instelling waar u werkt, kan dit leiden tot reorganisaties en bezuinigingen. Dit kan voor uw werkgever reden zijn om de arbeidsovereenkomst met u te beëindigen.

- Indien bij het UWV Werkbedrijf een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische omstandigheden wordt aangevraagd, heeft de werknemer - anders dan vroeger het geval was - niet langer bezwaar te maken. Voorwaarde is dan wel dat de betrokken werknemer de zogenoemde 'verklaring van geen bezwaar' heeft ondertekend. Dit ondertekenen heeft geen gevolgen voor uw recht op een uitkering. Indien u de verklaring niet krijgt voorgelegd of u het oneens bent met het ontslag is het advies schriftelijk bezwaar te maken tegen het aangekondigde ontslag, teneinde het recht op een WW-uitkering veilig te stellen.

- Als uw werkgever een sociaal plan wil afsluiten, dan wordt de FBZ als vakbond daar meestal bij betrokken. De FBZ neemt deel aan het overleg en raadpleegt u als lid van één van de lidverenigingen van de FBZ over de inhoud van het sociaal plan, voordat zij het sociaal plan ondertekent. De FBZ beschikt over de namen en adressen van leden van de aangesloten verenigingen die in uw instelling werkzaam zijn.
- Het is belangrijk dat u weet volgens welk principe de boventalligheid wordt bepaald. Dit kan anciënniteit (last in first out) zijn, maar ook kan het afspiegelingsbeginsel worden gehanteerd.
- De FBZ raadpleegt u als lid over de inhoud van het sociaal plan, voordat zij overgaat tot ondertekening van het sociaal plan. Ook voor uw persoonlijke situatie is het van belang om u in de inhoud van het sociaal plan te verdiepen zodat u op de hoogte bent van uw rechten en plichten. Voor meer informatie verwijzen wij naar de FBZ-folder Sociaal plan.
- Neem contact op met uw beroepsvereniging. (Ook) wanneer er geen sociaal plan is, kunt u mogelijk recht hebben op wachtgeld of onder bepaalde condities zelfs aanspraak maken op een ontslagvergoeding. Dit dient per situatie te worden beoordeeld. Indien u hier vragen over heeft of twijfelt is het advies contact op te nemen met uw beroepsvereniging, als eerste aanspreekpunt.
- Ook kunt u advies inwinnen inzake een WW-uitkering. Neem contact op met UWV inzake een WW-uitkering.

*Nee. Ga door met vraag 2.*

## **2. Is de reden van dreigend ontslag arbeidsongeschiktheid?**

*Ja.*

- a. In de eerste twee jaar dat u onafgebroken ziek bent, mag uw werkgever u niet vanwege uw ziekte ontslaan. U heeft ontslagbescherming.
- b. Verdiept u zich in de Wet Verbetering Poortwachter en/of neem hierover contact op met uw beroepsvereniging (en/of een belangenbehartiger namens uw rechtsbijstandsverzekering).

*Nee. Ga door met vraag 3.*

## **3. Is de reden van dreigend ontslag (vakinhoudelijk) disfunctioneren?**

*Ja.*

- a. Wanneer u ontslagen wordt vanwege disfunctioneren, kunt u mogelijk uw aanspraak op een WW-uitkering verliezen of een sanctie (korting op de uitkering) krijgen.
- b. Uw werkgever is verplicht uw disfunctioneren met u te bespreken en schriftelijk vast te leggen. Neem in deze fase reeds contact op met uw beroepsvereniging (en/of een belangenbehartiger namens uw rechtsbijstandsverzekering). Geef naar uw werkgever aan dat u uw functioneren wilt verbeteren en vraag om een termijn waarin u dit kunt laten zien.
- c. Als u het niet eens bent met de inhoud van documenten over uw disfunctioneren, geef dit dan schriftelijk aan en teken niet voor akkoord.
- d. Wanneer u het niet eens bent met de beslissing van uw werkgever kunt u schriftelijk bezwaar maken. Verdiept u zich in de diverse ontslagprocedures.

*Nee. U kunt contact opnemen met uw beroepsvereniging voor verdere ondersteuning.*

## **Komt u de FBZ nog vaker tegen?**

De FBZ voert overleg op landelijk niveau. U leest hierover meer in de FBZ-folder Cao. Daarnaast onderhandelt de FBZ ook namens de leden met de werkgevers van de afzonderlijke instellingen, meestal om te praten over de personele gevolgen van fusies en reorganisaties. De FBZ heeft hierbij vrijwel altijd contact met uw ondernemingsraad. U leest hierover meer in de FBZ-folder Sociaal plan.



**AC-HOP**  
Postbus 941, 2300 AX Leiden  
T (070) 315 64 61  
E info@ac-hop.nl; W www.ac-hop.nl



**AVBZ**  
Postbus 20058, 3502 LB Utrecht  
T (030) 670 27 28  
E info@avbz.nl; W www.avbz.nl



**Ergotherapie Nederland (EN)**  
Orteliuslaan 750, 3528 BB Utrecht  
T (030) 262 83 56  
E en@ergotherapie.nl  
W www.ergotherapie.nl



**Federatie Vaktherapeutische Beroepen (FVB)**  
Fivelingo 253, 3524 BN Utrecht  
T (030) 280 04 32  
E info@vaktherapie.nl  
W www.vaktherapie.nl



**Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF)**  
Postbus 248, 3800 AE Amersfoort  
T (033) 467 29 00  
E hoofdkantoor@kngf.nl; W www.kngf.nl



**Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen (KNOV)**  
Postbus 2001, 3500 GA Utrecht  
T (030) 282 31 00  
E info@knov.nl; W www.knov.nl



**Landelijke Vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD)**  
Postbus 20058, 3502 LB Utrecht  
T (030) 670 27 02  
E bureau@lad.nl; W www.lad.nl



**Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)**  
Postbus 2085, 3500 GB Utrecht  
T (030) 820 15 00  
E info@psynip.nl; W www.psynip.nl



**Nederlandse Associatie Physician Assistants (NAPA)**  
Postbus 20054, 3502 LB Utrecht  
T 030 - 28 23 322  
E info@napa.nl; W www.napa.nl



**Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde (NMT)**  
Postbus 2000, 3430 CA Nieuwegein  
T (030) 607 62 84  
E nmt@nmt.nl; W www.nmt.nl



**Nederlandse Vereniging van Diëtisten (NVD)**  
Postbus 526, 3990 GH Houten  
T (030) 634 62 22  
E bureau@nvdietist.nl  
W www.nvdietist.nl



**Nederlandse Vereniging van Mondhygiënist(en) (NVM)**  
Postbus 1166, 3430 BD Nieuwegein  
T (030) 657 10 13  
E bureau@mondhygienisten.nl  
W www.mondhygienisten.nl



**Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO)**  
St. Jacobsstraat 331, 3511 BP Utrecht  
T (030) 232 24 07  
E secretariaat@nvo.nl; W www.nvo.nl



**Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisapothekers (NVZA)**  
Postbus 30460, 2500 GL 's-Gravenhage  
T (070) 373 72 02  
E nvza@knmp.nl; W www.nvza.nl



**Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie en Laboratoriumgeneeskunde (NVKC)**  
Kantoorgebouw Trindeborch, niveau 1  
Catharijnesingel 49A, 3511 GC Utrecht  
T (030) 232 86 23  
E buro@nvkc.nl; W www.nvkc.nl



**Nederlandse Vereniging voor Klinische Fysica (NVKF)**  
Postbus 8503, 3503 RM Utrecht  
T (030) 686 87 60  
E secretariaat@nvkf.nl; W www.nvkf.nl



**Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie (NVLF)**  
Postbus 75, 3440 AB Woerden  
T (0348) 45 70 70  
E logopedie@nvlf.nl; W www.nvlf.nl



**Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen (VGvZ)**  
Leidseplein 5, 1017 PR Amsterdam  
T (020) 428 15 55  
E info@vgvz.nl; W www.vgvz.nl



**Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck (VvOCM)**  
Kaap Hoordreef 56, 3563 AV Utrecht  
T (030) 262 56 27  
E info@vvocm.nl; W www.vvocm.nl

## VMDG

**Vereniging voor Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg (VMDG)**  
Adres secretariaat: Slotervaart Ziekenhuis, Afdeling Moleculaire Biologie, Louwesweg 6, 1066 EC Amsterdam  
T (020) 512 46 48  
E paul.smits@slz.nl; W www.vmdg.info

Janssoniuslaan 34-36 T 030 670 27 08  
3528 AJ Utrecht F 030 670 27 00  
Postbus 20058 E bureau@fbz.eu  
3502 LB Utrecht I www.fbz.eu