

# Advies voor vaktherapeuten bij dreigend banenverlies

*Léon Stoffels (NVPMT) en Marijn Roefs-Batelaan (NVvMT) in samenwerking met de FBZ (Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg)*

Bij de FVB komen regelmatig vragen binnen van vaktherapeuten die geconfronteerd worden met dreigend banenverlies. Zij willen weten welke stappen zij kunnen ondernemen, en wat de FVB/ beroepsvereniging voor hen kan betekenen.

Als antwoord hierop hebben Léon Stoffels (NVPMT) en Marijn Roefs-Batelaan (NVvMT) dit document opgesteld waarin zij informatie over procedures, adviezen en een stappenplan voor u op een rij hebben gezet.

Het document is tot stand gekomen in samenwerking met de Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg (FBZ), waarbij de FVB namens de vaktherapeuten is aangesloten. De FBZ verzorgt de collectieve belangenbehartiging voor een groot aantal CAO's (zie [http://www.vaktherapie.nl/pages/nl/voor\\_vaktherapeuten/extra/themas/fbz](http://www.vaktherapie.nl/pages/nl/voor_vaktherapeuten/extra/themas/fbz)).

## **Vooruitzien: profileren**

Meer dan ooit is er sprake van onzekere tijden 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!

Dat geldt ook voor iedere vaktherapeut: het is van belang om te zorgen voor een sterke positie binnen de instelling. Daarom is gedegen profilering onontbeerlijk. Een duidelijk verhaal over de toegevoegde waarde en waarom het 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 vaktherapie goed op de kaart te zetten binnen uw instelling. Neem voor advies contact op met uw beroepsvereniging!

## **Welke situaties kunnen zich voordoen?**

Helaas zullen verschillende vakgroepen in deze tijd geconfronteerd worden met de wens kosten te reduceren of met verdergaande ingrepen. De laatste jaren zijn tal van disciplines, waaronder paramedische, wegbezuinigd, verzelfstandigd of overgedragen. Hoe verlopen deze processen? Uw werkgever kan het voornemen hebben om 'een belangrijke wijziging' (term uit de WOR, Wet op de Ondernemingsraden) door te voeren die ook uw discipline kan raken. Op grond van de WOR dient de bestuurder in dat geval in overleg te treden met de 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)
- Sprake zijn van het overdragen of verzelfstandigen van de eenheid
- Sprake zijn van 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 Ondernemingsraad (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: indien 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 Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg (FBZ) wordt graag in kennis gesteld van een eventuele reactie.

## **De rol van de Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg (FBZ)**

De FBZ doet namens de FVB de collectieve belangenbehartiging voor de betrokken leden. De FBZ biedt geen individuele belangenbehartiging: dit wordt hetzij verzorgd door de beroepsvereniging hetzij door gebruik te maken van uw rechtsbijstandverzekering.

De FBZ heeft – als werknemersorganisatie – geen formele rol en derhalve geen noemenswaardige invloed op het hierboven genoemde besluitvormingsproces. Conform 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) de 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) faillissement: afspraken over ontslag

De beide laatste opties zijn uitzonderingen op de hoofdregel. Zeker 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.

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 de FBZ: [bureau@fbz.nu](mailto:bureau@fbz.nu)

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

Heeft u net gehoord dat u uw baan dreigt te verliezen? Dan is het in elk geval raadzaam om kalm te blijven en de tijd te nemen om over uw reactie na te denken. En in ieder geval vanuit uw professionaliteit er voor uw cliënten te blijven zijn.

### **Stappenplan**

De reden voor dreigend ontslag kan zeer uiteenlopend te zijn: van bedrijfseconomische aard tot individueel functioneren. 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) collegae binnen de instelling.
- c. Informeer en betrek uw vakgroep en uw collegae vakgroepen. 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, rationale en doelstellingen van uw therapie
  - Resultaten van een effectmeting van uw therapie in uw instelling
  - Resultaten van een tevredenheidonderzoek onder cliënten/ouders (bijv. in enquêtevorm)
  - Literatuur en Evidence Based onderzoek over het effect van uw therapie
  - De mening van uw collega's over de toegevoegde waarde van uw therapie
  - Oplossingen voor alternatieve financiering voor uw diensten (bijv. uit een ander potje, financiering individueel per cliënt via AWBZ gelden (zorgkantoor) of zorgverzekering, eigen bijdrage ouders/cliënt, gedeelde baan met andere vaktherapeut, meer in groepen werken, combinatie muziek- sport- knutselles/therapie)

### **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. Maak (wanneer van toepassing) gebruik van het juridisch fonds van de FVB. Klik voor meer informatie op:  
[http://www.vaktherapie.nl/userfiles/files/downloads\\_inlogdeel/2011-01-01\\_Juridische\\_Bijstand.pdf](http://www.vaktherapie.nl/userfiles/files/downloads_inlogdeel/2011-01-01_Juridische_Bijstand.pdf)
- c. Neem, wanneer u deze heeft afgesloten, contact op met uw (beroeps)rechtsbijstand verzekering.
- d. Neem, wanneer u individueel lid bent van een vakbond *anders* dan FBZ, contact op met uw vakbond en vraag om advies.

### **Aanvullende adviezen**

Door onderstaande vragen met 'ja' of 'nee' te beantwoorden, vindt u een aantal aanvullende adviezen welke 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.

- a. Indien bij het UWV Werkbedrijf een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische omstandigheden wordt aangevraagd, hoeft de werknemer geen bezwaar te maken als de betrokken werknemer de zogenoemde "verklaring van geen bezwaar" heeft ondertekend. In alle andere gevallen is het advies schriftelijk bezwaar te maken tegen het aangekondigde ontslag, teneinde het recht op een WW-uitkering veilig te stellen.
- b. Verdiept u zich in het principe op basis waarvan boventalligheid wordt bepaald. Dit kan anciënniteit zijn, maar zeker indien een ontslagprocedure via het UWV Werkbedrijf is voorzien zal het afspiegelingsbeginsel worden gehanteerd., welke uw werkgever in dat geval ook dient toe te passen.
- c. Als uw werkgever een sociaal plan wenst overeen te komen, dan wordt de FBZ als vakbond daarbij betrokken. In de meeste cao's is dit overleg voorgeschreven, in de Cao GGZ is het hebben van een (doorlopend) sociaal plan zelfs een plicht.
- d. De FBZ neemt deel aan het overleg en raadpleegt u als lid van één van de lidverenigingen van de FVB omtrent de inhoud van het sociaal plan, voordat zij overgaat tot ondertekening van het sociaal plan.
- e. Ook wanneer er geen sociaal plan is, kunt u mogelijk aanspraak hebben op wachtgeld of onder bepaalde condities zelfs aanspraak maken op een ontslagvergoeding. Dit dient per situatie te worden beoordeeld. Neem hierover contact op met de belangenbehartiger van uw beroepsvereniging.

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 geniet ontslagbescherming.
- b. Verdiept u zich in de Wet Verbetering Poortwachter en/of neem hierover contact op met uw belangenbehartiger.

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 eventuele belangenbehartiger. 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 de belangenbehartiger van uw beroepsvereniging voor verdere ondersteuning.