



Doorlopend sociaal plan

‘Werken aan inzetbaarheid en wendbaarheid’

1 november 2025 tot en met 31 oktober 2028

Inhoudsopgave

Preambule	4
1. Begrippen.....	6
2. Opbouw sociaal plan, werkingssfeer, looptijd en algemene bepalingen	9
2.1 Opbouw.....	9
2.2 Werkingssfeer	9
2.3 Looptijd	10
2.4 Algemene bepalingen	10
3. Kader en spelregels.....	12
3.1 Aanleiding	12
3.2 Inzetbaarheid en wendbaarheid	12
3.3 Uitgangspunten.....	12
4. Van-werk-naar-werk.....	14
4.1 Algemeen	14
4.2 Interne herplaatsing.....	14
4.3 Externe plaatsing.....	14
4.4 Loopbaanbegeleiding.....	14
4.5 Scholing.....	15
4.6 Salaris bij interne herplaatsing.....	15
4.7 Stage en/of detachering	17
4.8 Tijdelijke plaatsing.....	17
4.9 Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag	17
4.10 Afstemming werk-privé	17
4.11 Plaatsmakersregeling	18
4.12 Verkorte opzegtermijn.....	18
4.13 Tegemoetkoming financiële en/of juridische ondersteuning.....	18
5. Maatwerk- en arbeidsvoorwaardelijke afspraken.....	19
5.1 Maatwerkafspraken	19
5.2. Vroegtijdig vertrek bij boventalligheid.....	19
5.3 Jubileumuitkering.....	19
5.4 Referenties en getuigschrift.....	19
6 Adviescommissie Sociale Begeleiding	20
6.3 Algemeen	20
6.4 Samenstelling en benoeming.....	20
6.5 Doel en taken	20
6.6 Voor wie	20
6.7 Procedure en bezwaar	21

Ondertekening.....	22
--------------------	----

Preamble

Het zorglandschap is voortdurend in beweging. De zorgvraag wordt complexer, grenzen tussen zorgsectoren vervagen en technologische ontwikkelingen zoals digitalisering en Artificial Intelligence (AI) hebben grote impact op de zorgverlening én ondersteunende processen. Daarnaast staat de arbeidsmarkt zowel kwalitatief als kwantitatief onder druk. De verwachting is dat deze druk de komende jaren verder toeneemt. Deze ontwikkelingen vragen om een wendbare en toekomstbestendige organisatie.

Revant is hét expertisecentrum voor medisch specialistische revalidatie (MSR) voor kinderen en volwassenen en voor chronisch complexe longrevalidatie (CCL) in West-Brabant en Zeeland. Onze collega's verlenen op een passievolle manier, vanuit interdisciplinaire teams, de best passende zorg voor de revalidant en diens naasten. Dat doen wij niet alleen, maar als betrouwbare partner in nauwe samenwerking met verwijzers en andere zorgaanbieders. Zo bieden wij zorg die van specifieke waarde is voor de revalidant.

In het strategisch meerjarenplan heeft Revant duidelijke keuzes gemaakt voor de toekomst:

- We bieden medisch specialistische revalidatie vanuit de principes van herstel en participatie;
- We zetten de revalidant én de medewerker centraal in alles wat we doen;
- We pakken een actieve rol binnen regionale netwerken;
- We organiseren de zorg dicht bij de revalidant en denken los van locaties.

Om in te kunnen blijven spelen op deze keuzes is het nodig dat zowel Revant als de medewerkers wendbaar zijn. Daarom werken we volgens de besturingsfilosofie van zelforganisatie. Revant gelooft dat professionals het best tot hun recht komen wanneer zij eigenaarschap kunnen nemen over hun werk en ontwikkeling. Binnen heldere kaders hebben teams de ruimte om hun werk rondom de revalidant zelf te organiseren. Teamtaken- en rollen zijn eenduidig beschreven, zodat er uniform gewerkt kan worden en teams wendbaar en flexibel blijven.

Het HRM-beleid heeft als doel medewerkers gezond, vitaal en wendbaar te houden. Duurzame inzetbaarheid is daarbij van groot belang. Revant richt zich op duurzame groei en ontwikkeling van het individu én de organisatie. Als werkgever faciliteren wij medewerkers om initiatief te nemen, regie te voeren en verantwoordelijkheid te dragen. Het HRM-beleid wat hierin ondersteunt is gebaseerd op drie pijlers: goed werkgeverschap, strategische personeelsontwikkeling en vitaliteit en werkgeluk. Dit betekent dat Revant inzet op het creëren van een organisatiecultuur die leren, ontwikkelen en vitaliteit stimuleert. Concreet betekent dit voor:

Revant:

- Het bevorderen van een lerende organisatiecultuur, waarin ontwikkelmogelijkheden worden geboden – ook op vakoverstijgende competenties zoals samenwerken, digitalisering, continu verbeteren en innovatie;
- Het stimuleren van een open organisatiecultuur met oprechte aandacht, feedback en coachend leiderschap;
- Aandacht voor zowel individuele als teamontwikkeling;
- Het voeren van de dialoog, door onder andere jaar- en loopbaanoriëntatiegesprekken;
- Het creëren en faciliteren van een veilige werkomgeving en goede arbeidsomstandigheden.

Medewerker:

- Het nemen van verantwoordelijkheid voor een gezonde leefstijl
- Het naleven van gemaakte afspraken over arbeidsomstandigheden;
- Een lerende houding, flexibiliteit en bereidheid tot verandering;
- Eigenaarschap en persoonlijk leiderschap in werk en ontwikkeling.

De wisselwerking tussen goed werkgeverschap en actief werknemerschap beïnvloedt motivatie, betrokkenheid en gedrag. Daarom is het HRM-beleid gericht op maatwerk, passend bij zowel de medewerker als de organisatiedoelen.

Het doorlopend sociaal plan

Het doorlopend sociaal plan vormt een integraal onderdeel van het HRM-beleid en draagt bij aan de realisatie van een wendbare organisatie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Het biedt kaders en faciliteiten om medewerkers te ondersteunen bij ontwikkeling en wendbaarheid. Bij organisatieveranderingen is het doorlopend sociaal plan van toepassing, met als doel de personele, sociale en rechtspositionele gevolgen zoveel mogelijk te beperken. Daarbij wordt volledig ingezet op van werk-naar-werk trajecten. Als deze niet tot een oplossing leiden, voorziet dit sociaal plan eveneens in mogelijkheden tot maatwerkoplossingen.

Wil dit plan slagen, dan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerkers en hun gezamenlijke inspanningen cruciaal en noodzakelijk.

Revant heeft de verantwoordelijkheid om medewerkers tijdig te scholen en te faciliteren zodat zij hun arbeidsmarktpositie behouden of verbeteren. De intentie is om kennis en ervaring van medewerkers zoveel mogelijk voor Revant te behouden. Als interne herplaatsing niet mogelijk is, ondersteunt Revant in de zoektocht naar een passende functie buiten de organisatie.

Medewerkers hebben in dit kader ook een eigen verantwoordelijkheid. Van hen wordt verwacht dat zij gebruik maken van geboden ontwikkelingskansen. Wanneer een medewerker geen perspectief ziet binnen de organisatie of een aangeboden passende functie niet accepteert, biedt het sociaal plan ondersteuning voor het vinden van een functie buiten Revant. De kracht ligt hierbij in het tijdig en persoonlijk voeren van het gesprek met de medewerker.

Heldere communicatie en herhaling zijn essentieel. Daarom wordt bij organisatieveranderingen in een zo vroeg mogelijk stadium duidelijk gecommuniceerd over het sociaal plan en de keuzemogelijkheden die het biedt en wordt deze informatie op gezette tijden herhaald.

Tot slot

Het doorlopend sociaal plan van Revant is het gezamenlijke resultaat van gesprekken met de sociale partners FNV, CNV, FBZ en NU'91.

Vanuit wederzijds respect en vertrouwen zijn afspraken tussen sociale partners in samenspraak met de Ondernemingsraad gemaakt. Deze afspraken zijn gericht op de inzetbaarheid, wendbaarheid en ontwikkeling van medewerkers, nu én in de toekomst. Om die reden draagt dit sociaal plan het predicaat: doorlopend.

1. Begrippen

De in dit doorlopend sociaal plan gebruikte begrippen worden hierna omschreven.

Adviescommissie	De Adviescommissie Sociale Begeleiding zoals bedoeld in hoofdstuk 6.
AMS	De vigerende Arbeidsvoorwaardenregeling Medische Specialisten (AMS)
Bruto maandsalaris	Het tussen werkgever en medewerker overeengekomen bruto maandloon exclusief de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en overige in de van toepassing zijnde CAO Ziekenhuizen en in de AMS omschreven vergoedingen.
Cao	De vigerende Cao Ziekenhuizen.
Detachering	Het met instemming van de medewerker gedurende een bepaalde tijd uitlenen van een medewerker bij een andere werkgever dan Revant ter kennismaking met een andere organisatie of om in het kader van ontwikkeling ervaring en kennis op te doen.
Formatieplaatsenplan	Een plan dat voor de nieuwe organisatorische situatie is opgesteld. Het is een exact overzicht van functies en de benodigde formatie met een omschrijving van functie-eisen en inhoud van de functie inclusief het verwachte FWG-niveau.
Geschikte functie	Iedere functie die buiten het begrip ‘passende functie’ valt en die medewerker en werkgever met elkaar overeenkomen. Training en opleiding kan hierbij door Revant gefaciliteerd worden. Het FWG-niveau van een geschikte functie kan één niveau doch maximaal twee niveaus lager zijn dan de huidige functie van de medewerker om, met instemming van de medewerker, als geschikt aangemerkt te worden.
Gewijzigde functie	Een functie waarvan de inhoud en de taken deels wijzigen maar in grote mate aansluit bij de ‘oude’ functie van de medewerker. Om de hiervoor benodigde vaardigheden, kennis, competenties en capaciteiten te ontwikkelen dan wel op peil te houden wordt door Revant training en scholing aangeboden. Het uitgangspunt is dat een gewijzigde functie niet leidt tot boventalligheid.
Herplaatsingskandidaat	Een medewerker waarvan de huidige functie, als gevolg van een herijking of organisatieverandering, komt te vervallen en daarmee boventallig wordt. Deze medewerker krijgt de status van herplaatsingskandidaat en valt onder dit doorlopend sociaal plan.
Loopbaanbegeleiding	De herplaatsingskandidaat maakt bij voorkeur gebruik van het ‘van-werk-naar-werk’-traject voor het vinden van een andere werkplek binnen of buiten Revant.

Medewerker	De persoon die een arbeidsovereenkomst met Revant is aangegaan een onder de cao-ziekenhuizen of de AMS valt, maar geldt niet voor: - De raad van bestuur; - Oproep- en vakantiekrachten; - Diegene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; - Inhuur van zelfstandige ondernemers en gedetacheerden; - Diegene die op projectbasis werkzaamheden verricht en een nul-uren contract heeft.
Nieuwe functie	Een functie die <u>niet</u> in het functiegebouw en het formatieplaatsenplan van Revant is beschreven en opgenomen. Het is een functie die naar functie-inhoud en -niveau, gevraagde kennis en vaardigheden en/of competenties wezenlijk verschilt t.o.v. functies in het formatieplaatsenplan. De functie-inhoud is hierbij leidend, niet de titel of benaming van de functie.¹ Een functie krijgt pas de status van een nieuwe functie nadat de raad van bestuur, eventueel na raadpleging van het FWG-bureau, de functie als zodanig als nieuw classificeert op grond van een wezenlijke verandering van de inhoud. Een nieuwe functie kan voor een individuele medewerker passend zijn op basis van zijn of haar persoonlijke capaciteiten, werkervaring en/of opleiding.
Ontwikkelassessment	De mogelijkheid wordt door Revant geboden om de ontwikkelbaarheid van vaardigheden, competenties, talenten en capaciteiten in een ontwikkelassessment vast te stellen. Een ontwikkelassessment of talentenonderzoek wordt uitgevoerd door een extern gecertificeerd bureau.
Organisatieverandering	In de cao-ziekenhuizen wordt onder een organisatieverandering verstaan een wijziging in de organisatie met sociale gevolgen voor een of meerdere medewerkers. Hieronder wordt mede begrepen een reorganisatie. Een belangrijke verandering of wijziging in de inrichting van de organisatie of een onderdeel daarvan voortvloeiend uit een plan dat wijzigingen van functies en/of het formatieplaatsenplan tot gevolg heeft en dat leidt tot herplaatsing van medewerkers, valt ook onder de definitie van een organisatieverandering.
Passende functie	Een functie die qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en naar functieniveau en beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij de capaciteiten, mogelijkheden en ervaring van de herplaatsingskandidaat of als de herplaatsingskandidaat in redelijkheid binnen het van-werk-naar-werk-traject aan de functie-eisen kan voldoen.

¹ Hiermee wordt bedoeld een 'nieuwe functie' zoals omschreven in de "Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen" van het UWV die in voldoende mate verschilt van de vervallen functie.

	Het salarisniveau van de functie wijkt maximaal één FWG-niveau af van de functie die de herplaatsingskandidaat voor de organisatieverandering vervult.
Persoonlijk inzetbaarheidsplan	Het plan dat samen met de medewerker wordt opgesteld waarin het traject, de genomen en nog te nemen stappen, de afspraken en de frequentie van de voortgangsgesprekken schriftelijk worden vastgelegd. Doel van het persoonlijk inzetbaarheidsplan is de medewerker te begeleiden in het van-werk-naar-werk-traject waar het gaat over zowel interne als externe begeleiding en ondersteuning. Het plan is de kapstok voor het te doorlopen traject en wordt waar nodig voortdurend bijgesteld.
Werkingssfeer	Het bereik van de doelgroep waarop het doorlopend sociaal plan van toepassing is
Van-werk-naar-werk-traject	Het uitgangspunt van dit doorlopend sociaal plan is de herplaatsingskandidaat gedurende een periode van 12 maanden te begeleiden en te ondersteunen bij het vinden van een andere functie intern bij Revant of extern bij een andere organisatie. Dit wordt het van-werk-naar-werk-traject genoemd. Als na deze 12 maanden voor de herplaatsingskandidaat concreet perspectief is op een andere functie binnen of buiten Revant dan zal in overleg het van-werk-naar-werk-traject verlengd worden.
Werkgever	Stichting Revant

2. Opbouw sociaal plan, werkingssfeer, looptijd en algemene bepalingen

2.1 Opbouw

Dit doorlopend sociaal plan focust op het van-werk-naar-werk- traject met als uitgangspunt behoud van werk voor de medewerker van Revant. De duur van het traject van ondersteuning en begeleiding naar ander werk is een periode van 12 maanden, exclusief de opzegtermijn.

Als deze termijn niet toereikend is en de herplaatsingskandidaat met uitzicht op een andere functie binnen of buiten Revant, meer tijd nodig heeft zal van deze periode afgeweken worden en worden er in overleg tussen werkgever en werknemer nadere afspraken gemaakt.

Het van-werk-naar-werk-traject wordt door Revant ondersteund en gekenmerkt door gezamenlijke inspanningen van de medewerker en Revant om een passende of geschikte functie te vinden, bij voorkeur intern. Wanneer interne mogelijkheden ontbreken of binnen een half jaar niet worden voorzien, wordt overgegaan op het externe zoekproces. Beide trajecten kunnen in elkaar overlopen of parallel aan elkaar verlopen.

Als en voor zover sprake is van boventalligheid van een of meer medewerkers is het evident dat hiervoor een adviestraject met de ondernemingsraad doorlopen wordt. In voorkomend geval worden de vakorganisaties hierover geïnformeerd.

De focus van dit doorlopend sociaal plan ligt primair op interne en externe herplaatsing om duurzame inzetbaarheid van de medewerker te realiseren. Mocht ondanks gezamenlijke inspanningen geen passende of andere functie binnen of buiten Revant worden gevonden, dan wordt – in overleg met de medewerker – een maatwerkoplossing getroffen.

Het geschetste van-werk-naar-werk-traject wordt in dit doorlopend sociaal plan in de hiernavolgende hoofdstukken verder uitgeschreven.

2.2 Werkingssfeer

Het doorlopend sociaal plan geldt voor alle medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Revant zijn aangegaan. Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden de bepalingen van dit doorlopend sociaal plan gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst.

Dit plan is niet van toepassing:

- Op personen die bij Revant werkzaam zijn als vrijwilliger, stagiair, inleenkracht of gedetacheerde;
- Indien de arbeidsovereenkomst met een medewerker wordt beëindigd als gevolg van disfunctioneren, verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsverhoudingen, vanwege een dringende reden, na twee jaar arbeidsongeschiktheid, opzegging op eigen initiatief, het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd of vervroegde pensionering.

Met dit plan willen partijen de sociale, arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele gevolgen voor de medewerker of medewerkers waarvan de functie als gevolg van een organisatieverandering komt te vervallen of wijzigt, eenduidige en gelijkkluidende afspraken maken. Het van-werk-naar-werk traject staat centraal.

2.3 Looptijd

Dit doorlopend sociaal plan geldt voor een periode van 3 jaar en vangt aan op 1 november 2025 en eindigt op 31 oktober 2028 van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.

Partijen committeren zich uiterlijk zes maanden voor afloop van dit plan, overleg met elkaar te voeren over de vervolgstappen met betrekking tot verlenging, wijziging of beëindiging van dit doorlopend sociaal plan. Als deze gezamenlijke inspanning niet leidt tot nieuwe afspraken dan zal dit doorlopend sociaal plan stilzwijgend voor eenzelfde looptijd worden verlengd.

2.4 Algemene bepalingen

2.4.1 Actieve houding en wederzijdse verantwoordelijkheid

Er wordt in algemene zin maar ook het kader van dit sociaal plan van Revant én van de medewerker nadrukkelijk een actieve houding en een gezamenlijke inspanning verwacht om inzetbaar en wendbaar te zijn en blijven. Dit is essentieel en voorwaardelijk om het plan te laten slagen.

Revant zal hierbij alle inspanning en ondersteuning leveren, die de medewerker uit hoofde van goed werkgeverschap en op basis van dit doorlopend sociaal plan, mag verwachten. Daarnaast wordt inspanning, eigen initiatief en flexibele inzet van de medewerker verwacht en mag Revant een beroep doen op goed werknemerschap.

2.4.2 Kosten, regie, informatievoorziening en evaluatie

De kosten van de uitvoering van dit doorlopend sociaal plan zijn voor rekening van Revant.

De regie voor uitvoering en eindverantwoordelijkheid van dit doorlopend sociaal plan ligt bij de raad van bestuur. De coördinatie en praktische invulling van dit plan wordt door HRM uitgevoerd.

Revant draagt er zorg voor dat medewerkers via Intranet worden geïnformeerd over dit plan. In het geval van een organisatieverandering zal opnieuw proactief gecommuniceerd worden.

Partijen zijn overeengekomen om tenminste één keer per jaar de voor dit plan gemaakte afspraken, de effecten en de eventuele resultaten daarvan te evalueren tenzij zich ontwikkelingen of situaties voor doen die aanleiding geven voor een eerder evaluatiemoment. Een verzoek daartoe kan door een van de partijen worden gedaan. Als dit verzoek wordt gedaan dan wordt hiervoor zo spoedig als mogelijk doch uiterlijk binnen 1 maand een afspraak gemaakt.

2.4.3 Tussentijdse wijziging en zwaar weer clause

Dit doorlopend sociaal plan sluit aan bij de context en situatie van Revant.

Indien zich naar het oordeel van (één van de) partijen, belangrijke, impactvolle en/of onvoorziene omstandigheden – waaronder wijzigingen in relevante wet- en regelgeving - waardoor van Revant redelijkerwijs niet kan worden verwacht de afspraken zoals in dit doorlopend sociaal plan opgenomen, na te komen, treden de betrokken partijen zo spoedig als mogelijk met elkaar in overleg.

De in dit plan aangereikte mogelijkheden vormen daarbij het vertrekpunt de basis voor eventuele aanvullende afspraken. Partijen spreken af in voorkomende gevallen snel, actief en adequaat te handelen om tot passende aanpassingen te komen.

Op verzoek van een van de partijen vindt binnen uiterlijk één maand overleg plaats om met wederzijdse instemming tot aanvullende afspraken te komen.

2.4.4 Interpretatie

De interpretatie van dit doorlopend sociaal plan is voorbehouden aan de partijen die bij de totstandkoming ervan betrokken zijn.

Bij een verschil in interpretatie van (onderdelen van) het doorlopend sociaal plan treden zij met elkaar in overleg om tot een eenduidige uitleg te komen.

In gevallen waarin dit doorlopend sociaal plan niet voorziet, overleggen deze partijen zo spoedig als mogelijk om waar mogelijk en nodig met wederzijdse instemming aanvullende afspraken te maken.

2.4.5 Hardheidsclausule

In situaties waarin de toepassing van het doorlopend sociaal plan tot een onevenredige nadelige situatie dan wel tot onbillijke gevolgen voor de individuele medewerker leidt zal, zo nodig getoetst door de adviescommissie, in een voor de medewerker gunstige zin van dit plan worden afgeweken.

Afwijking wordt in alle gevallen schriftelijk bekrachtigd door de raad van bestuur, is per situatie verschillend en uniek en leidt niet tot enige precedentwerking voor andere medewerkers.

3. Kader en spelregels

3.1 Aanleiding

Revant wil een wendbare organisatie zijn en blijven, die inspeelt op veranderingen en omgaat met uitdagingen, terwijl zij tegelijkertijd het welzijn van haar medewerkers en haar prestaties op lange termijn wil blijven waarborgen. Zo blijft Revant veerkrachtig en gericht op duurzame groei en ontwikkeling, zowel op individueel als organisatieniveau.

3.2 Inzetbaarheid en wendbaarheid

Zowel van Revant als van de medewerker wordt in algemene zin een actieve houding verwacht ten aanzien van inzetbaarheid en wendbaarheid. Bij organisatieveranderingen voor één of meer functies kan extra wendbaarheid vragen van één of beide partijen.

Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn bij een:

- Wijziging van de organisatie en gezagsverhoudingen en als gevolg daarvan verandering van verantwoordelijkheden;
- Wijziging van het functie- en formatieplaatsenplan of mix binnen een afdeling of functiegroep;
- Verandering van gestelde eisen en/of benodigde competenties waardoor het belang om een opleiding te volgen wordt benadrukt om aan de veranderde eisen van de (gewijzigde) functie te kunnen blijven voldoen.

3.3 Uitgangspunten

Dit doorlopend sociaal plan onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- Behoud van kennis en ervaring voor de organisatie en werk voor de medewerker. De betreffende medewerker kan, als hiervoor formatief de mogelijkheden bestaan, herplaatst worden binnen Revant. Deze herplaatsing heeft dan betrekking op een passende of geschikte functie bij Revant.
- Een organisatieverandering wordt in overeenstemming met de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) voorgelegd voor advies aan de ondernemingsraad (or) en de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstelling 2018 (WMCZ) aan de (centrale) cliëntenraad (c)cr. De organisatieverandering kan leiden tot herplaatsing van medewerkers.
- Medewerkers worden in een zo vroeg als mogelijk stadium op de hoogte gebracht en geïnformeerd over een voorgenomen organisatieverandering en de gevolgen daarvan. Als en voor zover van toepassing eveneens over de gewenste of noodzakelijke wendbaarheid en doorontwikkeling van medewerkers.
- Als een medewerker na een organisatieverandering niet direct geplaatst kan worden is de medewerker boventallig. Boventallige medewerkers worden in een herplaatsingsoverzicht opgenomen (onder regie van HRM) en krijgen daarmee de status van herplaatsingskandidaat. Vanaf dat moment is op deze medewerker het doorlopend sociaal plan van toepassing.
- Peildatum voor het vaststellen van boventalligheid is de datum waarop door de Raad van Bestuur, na het inwinnen van advies van de or en (c)cr, een definitief besluit is genomen en dat formeel wordt meegedeeld en toegelicht in de overlegvergaderingen met or en (c)cr.
- Met iedere herplaatsingskandidaat wordt op basis van een persoonlijk en oriënterend gesprek een inzetbaarheidstraject opgestart, begeleid door de leidinggevende samen met een HRM-adviseur. Tijdens dit gesprek worden de mogelijkheden uit het doorlopend sociaal plan

besproken, evenals de wensen en voorkeuren van de medewerker. In samenspraak wordt vervolgens een persoonlijk inzetbaarheidsplan opgesteld, waarin afspraken schriftelijk worden vastgelegd over doelen, inspanningen, termijnen, in te zetten instrumenten, te nemen stappen en de frequentie van voortgangsgesprekken. Van de medewerker wordt daarbij een (pro)actieve houding en inzet verwacht.

- Tijdens het inzetbaarheidstraject blijven herplaatsingskandidaten werkzaamheden richten voor Revant. De activiteiten in het kader van het traject gaan voor op de (tijdelijke) werkzaamheden. De afspraken in het persoonlijk inzetbaarheidsplan hebben een bindend karakter voor wat betreft de afgesproken activiteiten en termijnen.
- De focus van dit doorlopend sociaal plan is de herplaatsingskandidaat te ondersteunen en te begeleiden in het van-werk-naar-werk-traject gedurende een periode van 12 maanden. Tijdens deze periode wordt allereerst gezocht naar interne herplaatsingsmogelijkheden en als de mogelijkheden hiervoor ontbreken worden externe herplaatsingsmogelijkheden verder onderzocht.
- Als een actieve houding bij de medewerkers ontbreekt, kan na toetsing van de adviescommissie, verdere deelname van de herplaatsingskandidaat aan het doorlopend sociaal kan worden beëindigd en de maatwerkoplossing worden ingezet. Het wel slagen van dit doorlopend sociaal plan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerker en Revant.
- Revant stelt de medewerker desgevraagd in de gelegenheid om persoonsgebonden competenties en registraties die noodzakelijk zijn om zijn oorspronkelijke functie uit te kunnen (blijven) oefenen, op peil te houden. Op die manier kan de medewerker die herplaatst wordt in een andere functie in aanmerking blijven komen (zowel intern als extern) voor de oorspronkelijke eigen functie.

4. Van-werk-naar-werk

4.1 Algemeen

De focus van het van-werk-naar-werk-traject ligt op interne herplaatsing van de herplaatsingskandidaat. Als blijkt dat er geen interne herplaatsingsmogelijkheden zijn en deze, ondanks aantoonbare gezamenlijke inspanning, ook niet binnen de termijn van het van-werk-naar-werk-traject worden voorzien, dan wordt dit vastgesteld. Vervolgens wordt doorgeschakeld naar begeleiding en ondersteuning voor externe plaatsing.

4.2 Interne herplaatsing

Er is sprake van interne herplaatsing van een medewerker als een medewerker geplaatst kan worden in een passende of geschikte functie binnen Revant.

Om medewerkers voor Revant te behouden, kan de herplaatsingskandidaat geplaatst worden op een andere locatie van Revant. Dit impliceert een verandering in reisgedrag en het aantal af te leggen kilometers.

Om deze optie aantrekkelijk te maken, zal Revant gedurende het eerste jaar waarin de medewerker te werk wordt gesteld op een andere locatie, de vergoeding van de extra woon-werkkilometers aanvullen tot het maximaal belastingvrije tarief (aanvullend aan de vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer volgens cao). Vanaf het tweede jaar eindigt deze aanvulling en wordt overgegaan naar de kilometervergoeding conform cao.

Als evenwel sprake is van minder kilometers dan wordt per datum van herplaatsing de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer aangepast conform cao.

4.3 Externe plaatsing

Als de gezamenlijke inspanningen niet hebben geleid tot interne plaatsing, dan is het de gezamenlijke verantwoordelijkheid om inspanningen te gaan verrichten in het kader van externe plaatsing.

De beslissing om over te gaan naar externe plaatsing, kan afhankelijk van de beschikbaarheid van (al dan niet voorzienbare) herplaatsingsmogelijkheden op elk moment in het traject worden genomen. Revant en de herplaatsingskandidaat zullen deze beslissing, na een zorgvuldige afweging en in goed overleg, nemen.

4.4 Loopbaanbegeleiding

Voor de begeleiding en ondersteuning van herplaatsingskandidaten kan Revant een extern bureau voor loopbaanbegeleiding inschakelen. De kosten voor deze begeleiding worden door Revant vergoed tot een maximum van € 5.000, - (excl. btw). De facturatie verloopt rechtstreeks via Revant. De medewerker heeft de keuze uit minimaal twee verschillende bureaus.

Revant biedt herplaatsingskandidaten diverse vormen van loopbaanondersteuning. Zij kunnen gebruik maken van loopbaanbegeleiding, een ontwikkelassessment, een talentenonderzoek, een beroepsinteressesettest, een capaciteitentest of een loopbaanscan, al dan niet gecombineerd met coaching. Daarnaast kunnen herplaatsingskandidaten ondersteuning krijgen bij het solliciteren buiten Revant, zoals hulp bij het schrijven van sollicitatiebrieven en training in sollicitatiegesprekken. Deze begeleiding wordt uitgevoerd door een extern, gecertificeerd bureau en maakt deel uit van het persoonlijk inzetbaarheidsplan.

Op verzoek van Revant en/of de herplaatsingskandidaat kunnen aanvullende onderzoeken worden ingezet. Deze testen zijn bedoeld om inzicht te krijgen in de ontwikkelmogelijkheden en

ontwikkelbaarheid voor een andere functie of loopbaanrichting. Het gebruik van deze testen kan zowel in het belang van de herplaatsingskandidaat als van Revant zijn.

4.5 Scholing

Om de kans op een nieuwe werkplek - binnen of buiten Revant - te vergroten of om aanvullende kennis en vaardigheden op te doen, die gericht bij kunnen dragen aan het verkrijgen van een andere functie, wordt in algemene zin conform de cao Ziekenhuizen de om-, her- en bijscholing gefaciliteerd.

Indien er binnen de herplaatsingsperiode sprake is van een concreet perspectief op herplaatsing in een andere functie binnen of buiten Revant, worden in overleg tussen de herplaatsingskandidaat en Revant maatwerkafspraken gemaakt over gerichte scholing. Dit wordt door Revant gefaciliteerd, met als doel de herplaatsingskandidaat optimaal voor te bereiden op de beoogde passende functie.

Van de herplaatsingskandidaat wordt een actieve inzet verwacht. De kosten en tijdsinvestering worden door Revant vergoed.

4.6 Salaris bij interne herplaatsing

Er zijn verschillende mogelijkheden bij interne herplaatsing. Deze worden hieronder toegelicht.

Als er meer herplaatsingskandidaten zijn voor een passende functie dan komt de medewerker met het langste dienstverband voor deze functie in aanmerking. Als sprake is van meerdere kandidaten met een even lang dienstverband, dan wordt de functie aan de oudere medewerker aangeboden.

Als er geen passende functie aangeboden kan worden, kan Revant de herplaatsingskandidaat een geschikte functie aanbieden. Ook hier geldt, als er meerdere kandidaten voor dezelfde geschikte functie zijn, eerst de duur van het dienstverband en vervolgens de leeftijd als criterium.

Salaris bij een gelijk ingedeelde functie

Indien de herplaatsingskandidaat in een passende functie geplaatst wordt op hetzelfde FWG-niveau als de oude functie van deze medewerker, dan blijft het salaris evenals de uitlooperperiodieken ongewijzigd.

Salaris bij een hoger ingedeelde functie

Als de herplaatsingskandidaat een functie aanvaardt op een hoger FWG-niveau, vergeleken met de oude oorspronkelijke functie die werd vervuld, dan ontvangt de medewerker vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening en toekenning van de voor de medewerker nieuwe functie op het hogere FWG-niveau, het salaris en de uitlooperperiodieken die behoren bij deze nieuwe functie. De bevorderingsregeling conform cao wordt toegepast.

Als de herplaatsingskandidaat nog niet volledig voldoet en de functie nog niet zelfstandig kan uitvoeren maar wel ontwikkelbaar is binnen de periode van het van-werk-naar-werk-traject, eventueel getoetst op basis van de uitkomst van een ontwikkelassessment (mits overeengekomen met de medewerker), dan ontvangt deze medewerker vanaf het moment dat voldaan wordt aan de gestelde eisen voor de functie, de bij functie behorende salarisindeling en bevorderingsregeling.

Salaris bij een lager ingedeelde functie

Als de herplaatsingskandidaat in een passende functie geplaatst wordt en deze functie is op één FWG-niveau lager ingedeeld, dan behoudt deze medewerker hetzelfde inpassingsnummer (salarisgarantie) en wordt daarmee op hetzelfde salarisniveau ingedeeld in het nieuwe FWG-niveau. Deze medewerker behoudt daarmee het recht op uitloop tot het maximum van het oude FWG-niveau. Een passende functie kan voor de volledigheid niet geweigerd worden.

Vanaf de datum van herplaatsing in een lagere functie hebben zowel Revant als de medewerker gedurende een periode van 24 maanden een inspanningsverplichting naar elkaar om weer een functie op het oude FWG-niveau te vervullen. Dit betekent concreet dat Revant vrijgekomen passende functies op het oude, oorspronkelijke hogere niveau aan deze medewerker aanbiedt. Deze medewerker is verplicht actief mee te werken aan herplaatsingsmogelijkheden in een passende functie op zijn oude hogere FWG-niveau.

Als de medewerker gedurende het van-werk-naar-werk traject herplaatsing op het oorspronkelijke FWG-niveau in een passende functie niet accepteert, dan blijft deze medewerker geplaatst in de functie met een lager FWG-niveau en komt de uitloop in de oorspronkelijke schaal te vervallen.

Als het huidige salaris van een herplaatsingskandidaat hoger is dan het maximum van het nieuwe FWG-niveau, dan wordt deze medewerker ingeschaald in het maximum van dit nieuwe niveau en behoudt hij of zij het recht op verdere uitloop in de oude schaal. Het salaris van de herplaatsingskandidaat wordt daarvoor aangevuld met een pensioengevende persoonlijke toeslag. De persoonlijke geïndexeerde toeslag bestaat uit het verschil tussen het huidige salaris op het moment van herplaatsing en het maximumbedrag van de nieuwe schaal. De herplaatsingskandidaat behoudt het recht op de algemene salarisverhogingen conform cao.

Wanneer na of bij de plaatsing in een functie op een lager FWG-niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorend bij de voor de medewerker nieuwe functie. Voor deze uren geldt dus niet de aanvulling op het salaris zoals hierboven bedoeld.

De aanspraak op de salarisaanvulling komt te vervallen als de herplaatsingskandidaat op eigen verzoek wordt aangesteld in een lager ingedeelde (geschikte) functie.

Salaris bij minder uren

De herplaatsingskandidaat, die wordt herplaatst in een passende functie, maar met een verschil van minder dan 5 uur per week, behoudt het salaris behorende bij de oude functie en de arbeidsomvang qua uren en het salarisperspectief (salarisgarantie) dat behoorde bij het oorspronkelijke FWG-niveau van de medewerker. Voor deze 'minder' uren blijft de medewerker de status van herplaatsingskandidaat houden en blijft het van-werk-naar-werk-traject voor de resterende uren van toepassing. Als sprake is van een verschil van meer dan 5 uur dan wordt het aanbod van de functie, tenzij de medewerker dit accepteert op vrijwillige basis, als niet passend beschouwd.

Als binnen 24 maanden een functie met het oorspronkelijk aantal uren, die ook als passend wordt aangemerkt, vrijkomt dan is in beginsel deze medewerker verplicht deze functie en daarmee het aantal uren te accepteren. Als deze medewerker dit weigert vervalt het de salarisgarantie. De inspanningsverplichting is voor zowel Revant en de medewerker

In overleg met deze medewerker wordt de praktische uitwerking hiervan besproken. Als de persoonlijke impact groot is dan wordt dit aanbod, al dan niet in afstemming met de adviescommissie als niet passend aangemerkt.

Salaris bij geschikte functie

De herplaatsingskandidaat, die een geschikte functie aanvaardt, wordt ingeschaald in het FWG-niveau van deze geschikte functie. Het salaris van de boventallige medewerker wordt in dat geval ingeschaald op hetzelfde inpassingsnummer dan wel het maximum van het nieuwe FWG-niveau als zijn huidige salaris hoger is. Revant zal zich gedurende een periode van 12 maanden inspannen deze medewerker, als zich dergelijke situaties voordoen, op het oorspronkelijke FWG-niveau te herplaatsen.

4.7 Stage en/of detachering

Als een herplaatsingskandidaat de wens heeft om binnen Revant of bij een andere (zorg)organisatie een tijdelijke stage te lopen in een andere functie of gedetacheerd wenst te worden, dan wordt de haalbaarheid van deze mogelijkheid door Revant onderzocht en bekeken.

De stage of detachering met instemming van de medewerker is veelal boven formatief en tijdelijk. Op deze wijze kan de medewerker wel een andere werkervaring opdoen en bezien of dit een nieuw (structureel) perspectief kan bieden.

Tijdens de stage of detachering behoudt de herplaatsingskandidaat de arbeidsvoorwaarden zoals die met Revant in de arbeidsovereenkomst of latere aanvullende schriftelijke afspraken zijn overeengekomen. Het dienstverband van de medewerker met Revant gedurende de stage- of detacheringperiode blijft gehandhaafd. De periode kan in afstemming met de ontvangende organisatie in beginsel 6 maanden duren. Met instemming van alle partijen kan de stage of detachering maximaal met eenzelfde periode verlengd worden.

4.8 Tijdelijke plaatsing

Revant kan een herplaatsingskandidaat een tijdelijke plaatsing aanbieden. Ondanks deze tijdelijke plaatsing blijven de inspanningen gedurende het van-werk-naar-werk-traject voorrang hebben. Deze mogelijkheid kan onderdeel van het persoonlijk inzetbaarheidsplan zijn. Dit kan zijn ten behoeve van het vervullen van een (tijdelijke) vacature of project, of ter (tijdelijke) vervanging van een medewerker. Revant zal hiervoor een actieve rol binnen haar netwerk vervullen en de herplaatsingskandidaat daarvoor de benodigde ruimte geven.

In overleg met de herplaatsingskandidaat worden afspraken gemaakt over de duur van de tijdelijke plaatsing. De arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht. Als tijdelijk een hoger ingedeelde functie wordt vervuld, ontvangt de herplaatsingskandidaat hiervoor een waarnemingstoelage.

Belangrijk hierbij is:

- Of met de tijdelijke plaatsing uitzicht op een structurele arbeidsplaats is of bestaat;
- Of de werkzaamheden en de opgedane werkervaring een bijdrage leveren aan de herplaatsingskansen van de herplaatsingskandidaat.

Dit ter beoordeling aan Revant.

4.9 Afbouwregeling onregelmatigheidstoelage

Voor medewerkers die door de herplaatsing minder of niet meer in aanmerking komen voor een onregelmatigheidstoelage (ORT) wordt de afbouwregeling uit de cao gevolgd.

4.10 Afstemming werk-privé

Als de herplaatsingskandidaat vanwege een verplaatsing naar of aanvaarding van een andere functie met andere werk- en/of reistijden te maken krijgt, kan dit impact hebben op de privé situatie (bijvoorbeeld op afspraken m.b.t. kinderopvang).

Wanneer hiervan sprake is kan de herplaatsingskandidaat gedurende een periode van maximaal 3 maanden in redelijkheid maatwerk afspraken maken over de werk- en/of reistijden. Deze afspraken worden gemaakt in overleg met HRM en de leidinggevende. Gedurende deze 3 maanden wordt de herplaatsingskandidaat in de gelegenheid gesteld om de nieuwe werksituatie op de privé situatie af te stemmen.

4.11 Plaatsmakersregeling

De optie van een plaatsmakersregeling maakt deel uit van het totaalpakket aan maatregelen. Een medewerker, die op vrijwillige basis ontslag wil nemen en daardoor plaats maakt voor een herplaatsingskandidaat, kan daarvoor een verzoek bij HRM indienen. Revant beoordeelt en neemt het besluit op het verzoek.

De volgende voorwaarden zijn bij de beoordeling van belang.

- De medewerker die vertrekt moet wél een functie vervullen die uitwisselbaar is met de functie die de herplaatsingskandidaat vervult;
- De herplaatsingskandidaat moet direct inzetbaar zijn op de vrijkomende functie;
- Als er meer herplaatsingskandidaten voor de vrijkomende functie zijn, geldt ook hier eerst de duur van het dienstverband en vervolgens de leeftijd als criterium.

Als het verzoek van de medewerker die vrijwillig vertrekt en dus een plaats vrijmaakt (hierna te noemen de plaatsmaker) voor een herplaatsingskandidaat wordt gehonoreerd, ontvangt de plaatsmaker hiervoor een ontslagvergoeding. De hoogte van deze vergoeding bedraagt 3 bruto maandsalarissen.

De plaatsmaker wordt een vaststellingsovereenkomst aangeboden waarin is opgenomen dat het ontslag niet verwijtbaar is.

4.12 Verkorte opzegtermijn

Als de herplaatsingskandidaat verzoekt om een verkorte opzegtermijn kan bij vrijwillige uitdiensttreding de werkgever in goed overleg met de medewerker een kortere opzegtermijn afspreken dan wel afzien van de opzegtermijn.

4.13 Tegemoetkoming financiële en/of juridische ondersteuning

Indien sprake is van boventalligheid kan de herplaatsingskandidaat gebruik maken van juridische en/of financiële ondersteuning. De maximale tegemoetkoming van deze ondersteuning bedraagt totaal inclusief kantoorkosten € 750,- (excl. btw).

Als de herplaatsingskandidaat hier gebruik van wil maken, wordt de op naam gestelde factuur voor maximaal het hiervoor genoemde bedrag naar Revant gestuurd en vergoed. Als het bedrag voor de ondersteuning hoger is dan de tegemoetkoming, dan komt het merendeel hiervan voor rekening van de medewerker. De werknemer dient dan zelf zorg te dragen voor betaling ervan.

5. Maatwerk- en arbeidsvoorwaardelijke afspraken

5.1 Maatwerkafspraken

Werkgever en werknemer leggen afspraken over de activiteiten voor de duur van het werk-naar-werk-traject vast in het persoonlijk inzetbaarheidsplan.

Indien het traject na afloop van de afgesproken begeleidingsperiode niet heeft geleid tot herplaatsing, wordt gezamenlijk geëvalueerd of beide partijen zich voldoende hebben ingespannen. Wanneer dit het geval is, wordt in overleg een maatwerkoplossing gezocht, die recht doet aan de situatie en toekomstwensen van de medewerker. Mogelijke uitkomsten kunnen bijvoorbeeld zijn het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst, het accepteren van een geschikte functie of begeleiding richting zelfstandig ondernemerschap. De invulling van de maatwerkoplossing is afhankelijk van de individuele situatie en wordt schriftelijk vastgelegd.

5.2. Vroegtijdig vertrek bij boventalligheid

De medewerker die boventallig is verklaard en ervoor kiest om af te zien van de status van herplaatsingskandidaat en het van-werk-naar-werk-traject, kan het initiatief nemen om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. In dit geval ontvangt de medewerker de wettelijke transitievergoeding conform artikel 7:673 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek. Deze vergoeding is bedoeld om de overgang naar ander werk te ondersteunen.

5.3 Jubileumuitkering

De herplaatsingskandidaat die vrijwillig besluit zijn of haar dienstverband te beëindigen en die binnen een periode van 12 maanden na beëindiging in aanmerking zou komen voor een jubileumuitkering krijgt deze uitkering alsnog bij met de eindafrekening uitbetaald.

5.4 Referenties en getuigschrift

Op verzoek van de herplaatsingskandidaat verstrekt Revant referenties en een getuigschrift aan de herplaatsingskandidaat.

6 Adviescommissie Sociale Begeleiding

6.3 Algemeen

Individuele medewerkers kunnen zich, indien overleg tussen Revant en de medewerker niet heeft geresulteerd in een bevredigende oplossing, wenden tot een door de partijen bij dit sociaal plan samengestelde Adviescommissie Sociale Begeleiding. Deze afspraken zijn aanvullend op de hierover gemaakte afspraken in de cao of AMS.

De medewerker kan alsdan een bezwaar over de toepassing van dit sociaal plan, aanhangig maken of een situatie ter toetsing voorleggen. Het gaat bij de toets om een zorgvuldige, redelijke en billijke toepassing van het sociaal plan.

6.4 Samenstelling en benoeming

De adviescommissie bestaat ten hoogste uit 3 onafhankelijke externe leden, niet zijnde een lid van de Raad van Toezicht, Raad van bestuur en (centrale) cliëntenraad en die geen zakelijke banden met Revant of werknemers hebben:

- Een lid benoemd op voordracht van Revant;
- Een lid benoemd op gezamenlijke voordracht van de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties;
- Een lid, tevens voorzitter wordt benoemd op gezamenlijke voordracht van beide leden.

De formele benoeming vindt plaats door de raad van bestuur van Revant.

De leden van de adviescommissie hebben een geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle aan haar bekend geworden gegevens. Deze geheimhouding geldt niet voor de af te geven adviezen.

Buiten het in dit artikel bepaalde regelt de adviescommissie zijn eigen werkwijze.

6.5 Doel en taken

Het doel van de adviescommissie is het adviseren over en het bewaken van een correcte procedurele toepassing van het doorlopend sociaal plan en de daarin gemaakte afspraken en neergelegde bepalingen.

De adviescommissie heeft de volgende taken:

- Het beoordelen van de ontvankelijkheid van ontvangen bezwaren;
- Het in voorkomend geval op verzoek van Revant of de herplaatsingskandidaat de inzet van de maatwerkoplossing toetsen en valideren;
- In voorkomend geval toetsen toepassing van de hardheidsclausule;
- In voorkomend geval toetsen en valideren of een aanbod van een functie passend is;
- Het onderzoeken van bezwaren (verzamelen van feiten en relevante stukken, horen van relevante personen, toetsen van de ontvangen informatie);
- Het adviseren aan de bezwaar makende medewerker en Revant met betrekking tot de gegrondheid van het bezwaar, al dan niet vergezeld van aanbevelingen;
- Het registreren van de ingediende bezwaren en het periodiek uitbrengen van een geanonimiseerde voortgangsrapportage over de verrichte werkzaamheden aan Revant, de ondernemingsraad, de (centrale) cliëntenraad en betrokken vakorganisaties;
- Het opstellen van een (geanonimiseerd) jaarverslag.

6.6 Voor wie

Voor Revant en alle medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van het doorlopend sociaal plan.

6.7 Procedure en bezwaar

De procedure voor het indienen van het bezwaar is als volgt:

De medewerker dient zich, binnen 10 werkdagen nadat het besluit bekend is gemaakt, schriftelijk en gemotiveerd te wenden met bezwaren over de toepassing van het doorlopend sociaal plan.

Een bezwaar is niet ontvankelijk, als:

- Het bezwaar geen betrekking heeft op toepassing van het doorlopend sociaal plan;
- Het bezwaar anoniem is ingediend;
- Het bezwaar te laat is ingediend;
- Het bezwaar al eerder in behandeling is geweest en er zich geen nieuwe feiten hebben voorgedaan;
- Revant of medewerker de zaak waarop het bezwaar betrekking heeft al heeft voorgelegd aan een rechter, andere klachtencommissie, of andere onafhankelijke instantie voor geschillenbeslechting;
- Er al een regeling is overeen gekomen tussen Revant en medewerker.

De adviescommissie kan besluiten om een bezwaar schriftelijk af te handelen dan wel een mondelinge behandeling van het bezwaar te houden. Revant en de medewerker zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de adviescommissie te verlenen.

De adviescommissie doet een uitspraak over het ingediende bezwaar. De uitspraak van de commissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies. Revant kan alleen van de uitspraak gemotiveerd en beargumenteerd afwijken, als de werkgever daarvoor naar haar oordeel zwaarwegende argumenten heeft.

Als Revant van de uitspraak afwijkt, brengt zij dat schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de medewerker en de commissie. De medewerker die zich tot de adviescommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, als het bezwaar voor de aanmelding bij de adviescommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt. Als na de indiening van het bezwaar Revant en/of de medewerker het bezwaar aanhangig maakt bij de rechter, ziet de adviescommissie af van verdere behandeling. Medewerker en Revant dragen ieder de kosten van de eigen raadsman.

Ondertekening

Aldus overeengekomen te Breda op 18 december 2025

Namens **Revant**

Mevrouw Luikje van der Dussen
Voorzitter Raad van Bestuur

Namens **FBZ**

Namens **FNV**

Mevrouw Joyce Kuijpers
Onderhandelaar Arbeidsvoorwaarden

Mevrouw Wilma Peters
Bestuurder

Namens **CNV**

Namens **NU'91**

De heer Marco Dons
Bestuurder Arbeidsvoorwaarden

De heer Mark Froklage
Belangenbehartiger