



# **Sociaal Overdrachtsplan Jeroen Bosch Ziekenhuis en ZANOB B.V.**

**Datum**  
26 november 2019

## Inleiding en samenvatting

Voor het Jeroen Bosch Ziekenhuis (verder JBZ) is het een langer bestaande wens, als grootste afnemer van ZANOB B.V. (verder ZANOB), de medicatievoorziening als integraal onderdeel van de patiëntenzorg te integreren en de volledige zeggenschap over ZANOB te krijgen. De Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) en Autoriteit Consument en Markt (ACM) hebben toestemming gegeven voor de overname en sinds mei 2018 is ZANOB B.V. 100% eigendom van het JBZ en is het JBZ het enige lid van de Coöperatie ZANOB U.A. Vanaf januari 2019 zijn de ondersteunende diensten binnen ZANOB geïntegreerd binnen gelijkwaardige functies in het JBZ en functioneert ZANOB als een RVE van het JBZ. De ziekenhuisapothek (ZANOB apothek JBZ) en de poliklinische apothek (JBA) zijn geïntegreerd tot één apothek van het JBZ.

### ***Van B.V. naar RVE***

Gekozen wordt voor een fusie. Eén van de belangrijkste redenen voor de keuze van een fusie is, naast het feit dat alle rechten en verplichtingen overgaan naar de verkrijgende rechtspersoon, dat er geen vereffening hoeft plaats te vinden. Alle rechten en verplichtingen van de ZANOB B.V. gaan over naar het JBZ. Omdat het JBZ reeds eigenaar is van alle aandelen, is het bovendien niet nodig om de BV eerst om te zetten naar een stichting en daarna te fuseren.

Daarnaast dienen contractuele consequenties in kaart gebracht te worden. Bij een fusie tussen twee rechtspersonen, gaan de contractuele verplichtingen van de overgenomen partij over op de verkrijgende partij. Bij de fusie gaan alle medewerkers in dienst bij ZANOB met al hun rechten en plichten op grond van Overgang van onderneming over naar het Jeroen Bosch Ziekenhuis.

---

### ***Overgang van personeel***

Het doel is met ingang van 01-01-2020 de ZANOB B.V. op te heffen. Alle medewerkers in dienst bij ZANOB gaan op grond van Overgang van onderneming over naar het Jeroen Bosch Ziekenhuis met al hun rechten en plichten.

De arbeidsvoorwaarden tussen medewerkers van ZANOB en het JBZ komen overeen, met uitzondering van de reiskosten (zie bijlage 1). Dezelfde CAO is van toepassing en al enige tijd wordt onderling beleid met elkaar afgestemd. Zo is in 2018 het Kader gezond en inzetbaar ("generatiebeleid") voor beide organisaties gelijk vastgesteld. Het voorstel is dat voor nieuw beleid de onderlinge verschillen in kaart worden gebracht en op basis daarvan een evenwichtig beleid wordt geschreven. De ondernemingsraad krijgt hierin een belangrijke rol. Het verschil op het gebied van arbeidsvoorwaarden heeft betrekking op de reiskosten. De berekening van de woon-werkvergoeding en in de meeste gevallen de kilometervergoeding, is voor de medewerkers bij ZANOB gunstiger. De regeling van het JBZ is daarentegen gunstiger voor medewerkers die met de fiets of het openbaar vervoer komen.

Omdat afhankelijk van de persoonlijke situatie van de medewerker de regeling van het JBZ dan wel ZANOB gunstiger is, willen we medewerkers van ZANOB de keuze geven om onder alle regelingen van het JBZ te komen vallen of hun huidige arbeidsvoorwaarden ZANOB te behouden.

Medewerkers van de ZANOB krijgen de keus om over te gaan op de regelingen van het JBZ waarbij zij afstand doen van hun huidige rechten of te blijven vallen onder de huidige regelingen van ZANOB. Indien een medewerker ervoor kiest om te vallen onder de arbeidsvoorwaarden en regelingen van het JBZ, ontvangt betrokkene een nieuwe arbeidsovereenkomst met het JBZ, met overname van de dienstjaren. Daarnaast zullen de opgebouwde rechten vakantiegeld, plb, vakantie-uren, jus-uren mee overgaan.

De medewerkers krijgen de mogelijkheid om tot 30 december 2019 te kiezen om over te gaan naar de JBZ-arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2020. Kiest men hier niet voor, dan krijgt men vervolgens ieder jaar in december de mogelijkheid om voor de JBZ-arbeidsvoorwaarden te kiezen. Deze keuze gaat in per 1 januari van het nieuwe jaar.

Dit Sociaal Overdrachtsplan heeft als doel om de rechtsgevolgen voor de werknemers te ondervangen en de maatregelen aan te geven die in dat kader zijn getroffen. De fusie zal in beginsel per 1 januari 2020 gaan plaatsvinden en dit Sociaal Overdrachtsplan beschrijft de kaders en richtlijnen waarbinnen dit zal plaatsvinden.

# 1. Doel en uitgangspunten

## 1.1 Doel Sociaal Overdrachtsplan

Doel van het Sociaal Overdrachtsplan is om de fusie met de grootst mogelijke zorgvuldigheid uit te voeren, de eventuele nadelige sociale en rechtspositionele consequenties voor werknemers zoveel mogelijk te beperken en hun belangen te beschermen. Het Sociaal Overdrachtsplan waarin rechten en plichten voor zowel werknemers als werkgever worden vastgelegd is hierbij een garantie. Het Sociaal Overdrachtsplan is een aanvulling op de Wet Overgang Ondernemingen, artikelen 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek. Voor zover dit niet is aangegeven, is de Wet Overgang Ondernemingen van toepassing op alle artikelen genoemd in dit Sociaal Overdrachtsplan.

## 1.2 Afspraken

- a. Zowel werkgever (ZANOB en JBZ) als werknemer houden zich bij de uitvoering aan de afspraken van dit Sociaal Overdrachtsplan.
- b. Voor de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan welke vanaf de datum van de fusie van toepassing zijn, verplicht het JBZ zich contractueel tot verantwoordelijkheid voor een correcte uitvoering van de betreffende regelingen door ondertekening van onderliggend Sociaal Overdrachtsplan.
- c. In verband met de fusie garanderen ZANOB en JBZ voldoende financiële waarborgen die goede uitvoering van dit Sociaal Overdrachtsplan mogelijk maken.
- d. Dit Sociaal Overdrachtsplan zal via de email aan de werknemers beschikbaar worden gesteld.
- e. De CAO-Ziekenhuizen is zonder onderbreking van toepassing op alle werknemers met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd, die ten tijde van de overgang in dienst zijn van ZANOB.
- f. Medewerkers blijven verzekerd bij Pensioenfonds PFZW.

## 1.3 Algemene uitgangspunten

- a. Het Sociaal Plan 2017-2020 van het Jeroen Bosch Ziekenhuis is van toepassing op toekomstige organisatieveranderingen.
- b. Voor zowel ZANOB als voor JBZ, werknemers en Ondernemingsraad geldt het recht op informatie en de verplichting om zich te laten informeren. Tevens zullen ZANOB en JBZ regelmatig informatie verstrekken over de voortgang en de implementatie van de transitie.
- c. Iedere werknemer heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan.
- d. Van de werknemers wordt gevraagd: een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Overdrachtsplan.
- e. Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in kwetsbare situaties, bijvoorbeeld langdurig arbeidsongeschikten.

## **2. Werkings sfeer, toepassing, hardheidsclausule**

### **2.1 Werkings sfeer**

Dit Sociaal Overdrachtsplan is van toepassing op werknemers van de ZANOB B.V.. Voor de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd welke eindigt op of vóór de datum van 1 januari 2020 is dit Sociaal Overdrachtsplan niet van toepassing.

### **2.2 Toepassing**

Aan individuele werknemers schriftelijk toegekende garanties, rechten en afspraken blijven, met inachtneming van de gestelde voorwaarden, na de overgang naar het JBZ van toepassing.

### **2.3 Hardheidsclausule**

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen een beroep doen op de hardheidsclausule. In gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Overdrachtsplan, leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zal het JBZ in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Overdrachtsplan afwijken. De werknemer dient zich hiervoor te wenden tot het JBZ waarna binnen 6 weken een besluit wordt genomen. Indien werkgever en werknemer het niet eens zijn of er sprake is van een onbillijke situatie, wordt de situatie voorgelegd aan de Adviescommissie sociale begeleiding zoals opgenomen in hoofdstuk 8 van het Sociaal Plan.

---

### **2.4. Interpretatie van het overdrachtsdocument**

Ingeval er bij de uitvoering van dit Overdrachtsplan verschil van inzicht ontstaat over de interpretatie hiervan, zullen het JBZ en de werknemersorganisaties hier een gezamenlijke uitspraak over doen.

## **3. Regelingen**

### **3.1 Werkgelegenheidsgarantie**

Als gevolg van de fusie zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. De arbeidsovereenkomsten van de werknemers van ZANOB gaan van rechtswege per 1 januari 2020 over naar het JBZ.

### **3.2 Functie**

De betrokken werknemers hebben per datum overgang dezelfde functie en functiegroep bij het JBZ als zij voorheen bij ZANOB hadden.

### **3.3 Overgang bedrijfseigen regelingen ZANOB**

De bij ZANOB van toepassing zijnde regelingen met betrekking tot reiskostenvergoeding zullen door het JBZ overgenomen worden voor die medewerkers die er voor kiezen om te blijven vallen onder deze ZANOB-regelingen. Dit is niet van toepassing voor de medewerkers die er voor kiezen om over te gaan naar het arbeidsvoorwaardenpakket van het JBZ (zie bijlage 1 voor de verschillen in reiskostenvergoeding en bijlage 2 voor de reiskostenregeling/het vervoersbeleid van het JBZ). Indien een medewerker er voor kiest om te vallen onder de ZANOB-regelingen, worden deze arbeidsvoorwaarden schriftelijk aan de medewerkers bevestigd als onderdeel van hun arbeidsovereenkomst.

### **3.4 Personeelsdossiers**

De personeelsdossiers van de werknemers die overgaan naar het JBZ worden overgedragen. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om eventuele irreële informatie uit het personeelsdossier te laten verwijderen.

### **3.5 Overnemen dienstjaren**

Opgebouwde dienstjaren bij ZANOB en haar rechtsvoorgangers worden overgenomen door het JBZ.

### **3.6 Locatie**

In het kader van de fusie zullen werknemers die overgaan naar het JBZ niet naar een andere locatie worden overgeplaatst.

### **3.7 Bevestiging**

Voor de datum waarop de fusie zal plaatsvinden, heeft de werknemer een schriftelijke bevestiging ontvangen van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en eventuele afspraken c.q. garanties voortvloeiend uit het Sociaal Overdrachtsplan.

### **3.8 Overnemen vakantie en PLB uren/rechten**

Op 31 december 2019 uitstaande (overgangs)rechten en vakantie- alsmede PLB-uren van elke werknemer gaan over naar het JBZ. Werknemer kan deze uitstaande rechten in overleg met de werkgever plannen voor vakantie-/vrije tijd of voor andere doeleinden als bepaald in de CAO-Z. Het aantal uitstaande overgangsrechten en vakantie- alsmede PLB-uren is voor werknemer gelijk bij ZANOB als bij het JBZ.

### **3.9 Geplande vakanties**

Werknemer zal de door hem/haar voor 1 januari 2020 in overleg en afstemming/goedkeuring met het huidige management van de ZANOB, geplande vakantie/vrije dagen onverkort bij het JBZ kunnen opnemen.

### **3.10 Deelname collectieve ziektekostenverzekering**

De collectieve voorwaarden en kortingen van de ziektekostenverzekering zijn bij ZANOB en JBZ gelijk.

## **4 Adviescommissie Sociale Begeleiding**

### **4.1. Algemeen**

ZANOB en JBZ hebben dezelfde Adviescommissie Sociale Begeleiding en deze blijft voor het JBZ bestaan. Het bestaande reglement en werkwijze is ook van toepassing op dit Sociaal Overdrachtsplan, zie hoofdstuk 8 van het Sociaal Plan JBZ.

### **4.2. Taak**

De taak van de Adviescommissie sociale begeleiding is het uitsluitend op verzoek van het JBZ of de werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Overdrachtsplan vastgestelde bepalingen.

### **4.3. Verplichte adviesaanvraag**

Het JBZ is verplicht advies te vragen aan de Adviescommissie wanneer er verschil van mening is of er al dan niet sprake is van een onbillijke/onredelijke situatie.

BIJLAGE 1 Vergelijking arbeidsvoorwaarden

<b>Arbeidsvoorwaarden vergelijking ZANOB/JBZ</b>		
V: arbeidsvoorwaarde aanwezig   V en V: arbeidsvoorwaarde identiek		
<b><u>Arbeidsvoorwaarde</u></b>	<b><u>ZANOB</u></b>	<b><u>JBZ</u></b>
CAO Ziekenhuizen	V	V
Vakantie uren: 144 o.b.v. fulltime per jaar	V	V
PLB uren: 57 o.b.v. fulltime per jaar	V	V
Vakantietoeslag: 8,33%	V	V
Eindejaarsuitkering: 8,33%	V	V
Pensioen via PfwZ o.b.v. premieverdeling: 50/50	V	V
Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden:		
- geld voor tijd	V	V
- tijd voor geld	V	V
- vakbondslidmaatschap	V	V
- fiscaliseren reiskosten; maandelijks of eenmaal per jaar	V	V
Contributie beroepsverenigingen o.b.v. declaratie	V	V
Fietsenplan met aanschaf fiets met fiscaal voordeel maximaal € 2.000,-		V
Reiskosten		
- woon-werkverkeer		
> obv snelste route en 261 dagen tot maximaal 30 km enkele reis; per km	€0,08/0,10	
> obv kortste route en 214 dagen tot maximaal 30 km enkele reis; per km		€ 0,08
> aanvullende vergoeding van 50% bij OV-abonnement		V
> Trappers (beloning fietsgebruik woon-werkverkeer		V
- dienstreis vergoeding per km (inclusief bijzondere diensten)	€ 0,30	€ 0,30
- studie/cursussen/congressen/symposia vergoeding per km	€ 0,19	€ 0,13
- eventueel gerelateerde parkeerkosten worden aanvullend vergoed	V	
Personeelszorg/jubileumregeling	V	V
Kader gezond en inzetbaar	V	V
Beloningsbeleid (algemeen en maatwerk)	V	V
Kerstpakket	V	V
Beeldschermbril	V	V
Studiekostenregeling	V	V
Verhuiskostenregeling	V	V
Benefits (o.a. korting bij diverse bedrijven):		
- Collectieve Ziektekostenverzekering met kortingen	V	V
- Personeelsvereniging	V	V
- Gratis consult reisadvies GGD Hart voor Brabant	V	V
- Sodexo 25% korting	V	V
- JBA 10% korting handverkoop	V	V
- Sport Medisch centrum JBZ 10% korting op onderzoek	V	V
- Etc. (zie intranet)	V	V

## **Bijlage 2 JBZ reiskostenregeling en Vervoersbeleid JBZ**

Het JBZ kent een vervoersbeleid dat naast de CAO-regeling (€ 0,08 per km) staat.

Medewerkers die met de fiets naar het werk komen kunnen deelnemen aan Trappers. Met dit systeem sparen medewerkers punten voor iedere kilometer dat ze fietsen. Met deze punten kunnen geschenken gekozen worden.

Daarnaast kan in het meerkeuzesysteem eenmaal in de 3 jaar een fiets worden aangeschaft met fiscaal voordeel (gemaximaliseerd op € 2.000,-).

Medewerkers die met het OV naar het werk komen krijgen 50% van hun traject- of jaarkaart vergoed.

De gemiddelde reiskostenvergoeding is gebaseerd op 214 werkdagen en de kortste route.

Voor studie, cursussen/congressen/symposia geldt een kilometervergoeding van € 0,13 (incl. parkeerkosten).

## **VERVOERSBELEID JBZ**

### **1.1 Inleiding**

Het Jeroen Bosch Ziekenhuis is de grootste werkgever in de regio en heeft een belangrijke maatschappelijke functie. Mede in het licht van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) wil het JBZ bijdragen aan een betere leefomgeving voor omwonenden en medewerkers. Het JBZ stelt zich hierbij ten doel de milieubelasting voor de omgeving te beperken, te zorgen voor een goede bereikbaarheid van de JBZ-locatie en een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Het terugdringen van het autoverkeer en het stimuleren van het fietsen zijn hiervoor belangrijke pijlers.

Het ziekenhuis heeft zich richting de gemeente gecommitteerd te voldoen aan de voorschriften uit de omgevingsvergunning voor het onderdeel milieu. Dit houdt in het hebben van een plan van aanpak voor het goed managen van het vervoer van medewerkers. Het doel van het plan van aanpak is het reduceren van het autogebruik en het stimuleren van alternatieve middelen van vervoer. Dit in verband met de milieuaspecten geluid en luchtkwaliteit. Het JBZ wil haar maatschappelijke functie serieus nemen en een bijdrage leveren aan de verbetering van het milieu. Ook heeft het JBZ zich gecommitteerd aan de gemeente en de aangelegen woonwijk om een goed vervoersbeleid te voeren met mogelijk positieve effecten op het terugdringen van de overlast door parkerende medewerkers in de wijk.

Het JBZ wil daarnaast voor haar medewerkers een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven. Het goed bereikbaar zijn van de nieuwe locatie voor zowel de fiets, het openbaar vervoer als de auto is daarvoor belangrijk. Dichtbij de personeelsingang is geïnvesteerd in een grote fietsstalling en parkeergarage voor medewerkers. Voor de financiering van de parkeergarage is betaald parkeren noodzakelijk geworden.

Om een goed vervoersbeleid te kunnen maken is besloten dat gestart wordt met een onderzoek naar de huidige situatie met betrekking tot woon-werkverkeer. Dit onderzoek is in het derde kwartaal van 2013 uitgevoerd en de uitkomsten van dit onderzoek vormen de basis voor deze beleidsnotitie.

Dit vervoersbeleid is geldig vanaf 1 mei 2015 binnen de huidige (fiscale) wet- en regelgeving en wordt aangepast indien regelgeving wijzigt of wanneer dit na een evaluatie nodig wordt geacht. Dit beleid komt in de plaats van de huidige Vergoedingsregeling woon-werkverkeer. Het Fietsenplan en het Uitvoeringsplan parkeren voor medewerkers worden op dit nieuwe beleid aangepast. Het vervoersbeleid is van toepassing op alle medewerkers in loondienst.

### **1.2 Huidige regelingen**

Per 1 april 2012 is de Vergoedingsregeling reiskosten woon-werkverkeer van kracht geworden. Hierin is geregeld dat medewerkers € 0,02 per km woon-werk extra vergoeding ontvangen, bovenop de CAO-vergoeding. De medewerkers kunnen hiermee zelf een bewuste afweging maken over de wijze waarop zij naar het JBZ willen komen. In deze regeling is verder een vergoeding van 50% van de stallingkosten voor de fiets bij het station in Den Bosch opgenomen. De Vergoedingsregeling reiskosten woon-werkverkeer was, onder voorbehoud van fiscale wijzigingen, CAO-wijziging en de financiële situatie van het JBZ, geldig tot 1 maart 2014. Inmiddels is deze regeling verlengd in afwachting van dit nieuwe vervoersbeleid, doch uiterlijk tot 1 september 2014. Vanwege de ingangsdatum van 1 mei 2015 van het vervoersbeleid wordt deze regeling verlengd tot 1 mei 2015.

Daarnaast is er een Fietsenplan (sinds 2005) en is betaald parkeren ingevoerd (ingangsdatum 23 april 2012) waarbij alle medewerker € 1,50 per keer betalen.



## 2.1 Resultaten onderzoek

DTV Consultants heeft in september 2013 een onderzoek gehouden onder medewerkers (en patiënten/bezoekers) waaraan in totaal 2.265 medewerkers hebben meegewerkt. De belangrijkste aanbevelingen en conclusies zijn:

Op dit moment komt 49% van onze medewerkers met de auto naar het werk. Van deze groep is voor 7% de gewone fiets een alternatief, voor 27% is de elektrische fiets een alternatief en voor 7% van deze groep is het OV een alternatief.

*tabel 1: gegevens over modal-split<sup>1</sup>*

jaar \ vervoermiddel	2011	2012	2013
Auto	43,8%	50,5%	49,3%
Carpoolen	7,5%	5,3%	6,6%
Fiets	35,0%	30,5%	28,1%
Elektrische fiets	1,2%	4,6%	6,3%
Openbaar vervoer	5,7%	5,7%	6,3%
Overig	6,8%	3,4%	3,4%
Totaal	100%	100 %	100 %

*uit: JBZ onderweg 2013, DTV Consultants*

Op basis van de resultaten van het onderzoek is bepaald welke veranderingen in de modal-split mogelijk en haalbaar zijn.

*tabel 2: huidige, optimale en haalbare modal-split in %*

Modalsplit \ Vervoermiddel	Huidige	Optimaal	Haalbaar
Auto (alleen rijdend)	49,3%	30%	45%
(Elektrische) fiets	34,4%	49%	37%
Openbaar vervoer	6,3%	10%	7%
Carpoolen	6,8%	Niet bepaald	Niet bepaald

*uit: JBZ onderweg 2013, DTV Consultants*

Uit het onderzoek komt naar voren dat de weerstand bij JBZ-autogebruikers om over te stappen significant groter is dan bij vergelijkbare instellingen. Dit betekent dat extra aandacht voor communicatie nodig is om medewerkers van de mogelijke alternatieven te overtuigen.

De huidige verdeling van de woon-werkafstand van de JBZ-medewerkers wordt weergegeven in onderstaande tabel.

*tabel 3: woon-werkafstanden medewerkers JBZ, per afstandsklasse*

Afstandsklasse	aandeel in %
0 – 5 kilometer	14,5 %
6 - 10 kilometer	29,2 %
11 - 15 kilometer	16,4 %
Boven 15 kilometer	39,9 %
Totaal	100 %

*Stand per 1 april 2014, Personeelsinformatiesysteem*

<sup>1</sup> verdeling van de personenverplaatsingen over de vervoerwijzen

## 2.2 Doelstelling

Het JBZ stelt zich ten doel een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven, de milieubelasting voor de omgeving te beperken en te zorgen voor een goede bereikbaarheid van de JBZ-locatie. Op basis van de resultaten van het onderzoek worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

- bevorderen van alternatieve vervoersmiddelen voor de auto, zodat het percentage fietsgebruikers stijgt van 34,4% naar 37 % en het gebruik van openbaar vervoer stijgt van 6,3% naar 7%
- terugdringen van het autogebruik van 49,3% naar 45%
- beperken milieubelasting voor de omgeving
- voldoende parkeergelegenheid voor medewerkers tegen zo aanvaardbaar mogelijke tarieven

Om bovenstaande doelen te bereiken moet het beleid gericht zijn op het bewerkstelligen van een gedragsverandering. Dit vraagt een intensieve campagne op het beïnvloeden van deze gedragsverandering door middel van effectieve communicatie. Het geven van financiële prikkels (positief en negatief) is in combinatie met andere maatregelen, een adequaat middel om medewerkers te bewegen richting andere vervoersopties<sup>2</sup>

Dit beleid bestaat uit de onderdelen: stimuleringsmaatregelen voor fiets en openbaar vervoer, het terugdringen van autogebruik en een communicatiestrategie.

## 2.3 Randvoorwaarden

Het beschikbare budget is € 350.000,- en komt vrij bij het aflopen van de Vergoedingsregeling woon-werkverkeer (het vervallen van € 0,02 per km extra op de CAO-reiskostenvergoeding voor alle medewerkers). Naast het vervoersbeleid en de voorgestelde maatregelen blijven de CAO-reiskosten-woon-werkvergoeding en de fiscale reiskostenregeling van kracht.

De opbrengsten van de parkeergarage blijven op het benodigde niveau van € 400.000,- per jaar.

De stimuleringsmaatregelen uit dit beleid worden aangemerkt als vergoedingen in het kader van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.

## 3.1 Stimuleren van fietsgebruik voor woon-werkverkeer

Het Jeroen Bosch Ziekenhuis wil het gebruik van de fiets en de elektrische fiets stimuleren. Dat betekent dat alle medewerkers die op een afstand tot 15 km van het JBZ wonen, potentiële fietsgebruikers zijn. Voor hen zijn een aantal voorzieningen gerealiseerd die het fietsen faciliteren. In een goed bereikbare, overdekte en afgesloten fietsenstalling zijn ruim 1150 plaatsen ter beschikking. De fietsklemmen zijn er in 2 breedtematen zodat ook bijzondere fietsen met stoeltje of brede bagagedrager goed gestald kunnen worden. Er zijn 50 lockers geplaatst voor het uithangen van natte regenkleding en enkele fietspompen beschikbaar. Voor de elektrische fietsen zijn vooraan in de fietsenstalling een aantal oplaadpunten geïnstalleerd en vooruitlopend op dit beleid zijn die recent uitgebreid. Bij de garderobes is gelegenheid om te kunnen douchen en het haar te drogen. Een lokale fietsdealer is bereid gevonden voor het leveren van een fietsreparatieservice.

### 3.1.1 Verhoging bedrag voor aanwending van aanschaf van fiets

Ook de aanschaf van een (elektrische) fiets wil het JBZ ondersteunen middels een aangepast Fietsenplan. In het Fietsenplan wordt het maximale bedrag dat mag worden aangewend voor de aanschaf van een fiets verhoogd naar € 2.000,- per 3 jaar waarbij de fietser een vrije dealerkeuze heeft. De vergoeding wordt geboekt ten laste van de forfaitaire ruimte van de WKR.

### 3.1.2 Trappers

Verder is gekozen voor een systeem dat afgelegde fietskilometers voor woon-werkverkeer extra gaat belonen. Zo kan men deelnemen aan 'Trappers' waarbij de medewerker bij iedere kilometer die hij fietst, punten spaart die voor cadeaus kunnen worden ingewisseld. Gekozen is om 1 Trapper per km te kunnen sparen en één Trapper vertegenwoordigd € 0,09.

Trappers is onderdeel van Nationale fietsprojecten en wordt bij verschillende ziekenhuizen en andere grotere instellingen ingezet (o.a. Gelre ziekenhuis en Medisch Spectrum Twente). Uit onderzoek onder deelnemende ziekenhuizen is gebleken dat deelname aan Trappers leidt tot een stijging van 13% van

---

<sup>2</sup> TNO Beleidsadvies Stimuleren van fietsen naar het werk – mei 2010)

het aantal woon-werk-ritten per fiets en een afname van 11% van het aantal autoritten. Bijkomstig resultaat is de daling van het ziekteverzuim dat door onderzoek van TNO is aangetoond<sup>3</sup>.

### **3.2 Openbaar vervoer**

Voor het woon-werkverkeer kan ook het openbaar vervoer een rol spelen in de bereikbaarheid van het JBZ. Op ongeveer 2 km afstand bevindt zich een NS-station met zowel een betaalde als onbetaalde fietsenstalling (incl. OV-fietsen).

Direct aan het voorplein stoppen en vertrekken een 9-tal stads-, streek- en buurtbussen. De dienstregelingen voorzien in verbindingen vanaf plm. 6:00 tot 01:00. In de praktijk betekent dit dat er overdag 11 – 17 bussen per uur vertrekken en aankomen. Bij de haltes zijn borden geplaatst met actuele informatie over vertrektijden. In de bezoekershal bevindt zich een oplaadpunt voor de OV-chipkaart voor medewerkers zowel als bezoekers.

#### **3.2.1 Vergoeding deel OV-abonnement**

Bij gebruik van een NS-abonnement of busabonnement komt een deel van de aanschaf van een jaar- of maandtrajectkaart (op naam) in aanmerking voor vergoeding. Het JBZ vergoedt 50% van de abonnementskosten obv 2<sup>de</sup> klas OV (goedkoopste tarief). De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer conform CAO blijft van kracht, tot maximale fiscale vergoeding (€ 0,19 per km). Indien een Altijd vrij abonnement voordeliger is dan een Traject vrij abonnement, dan kan het Altijd vrij abonnement aangeschaft worden en wordt deze voor 50% vergoed.

### **3.3 Terugdringen autogebruik**

Het onderzoek heeft het huidige en eerdere gebruik van vervoermiddelen voor het woon-werkverkeer in kaart gebracht. Het meest favoriete vervoermiddel voor woon-werkverkeer van de medewerkers van het JBZ is de auto. Tabel 2 toont de woon-werk-afstanden van de medewerkers. Bij de bouw van de parkeergarage voor medewerkers is besloten dat er sprake moet zijn van betaald parkeren, om de financiering rond te krijgen. In het kader van het terugdringen van het autoverkeer, is betaald parkeren een geschikt middel. Het huidige tarief van € 1,50 wordt passend geacht om het autogebruik terug te dringen doordat daarnaast de eerdere extra vergoeding van € 0,02 per km komt te vervallen. Eveneens wordt het carpoolen gestimuleerd.

#### **3.3.1 Carpoolen**

De gemiddelde bezetting van elke auto is vaak niet meer dan één persoon. Pogingen om carpoolen te bevorderen zijn tot nu toe niet succesvol gebleken. Naast de wisselende werktijden en werkdagen geldt dat een grote groep medewerkers verschillende taken combineert (zoals halen en brengen van kinderen, het doen van boodschappen) die het carpoolen lastiger maakt.

Het JBZ ondersteunt carpoolen door middel van een digitale voorziening waarin vraag en aanbod goed op elkaar kunnen aansluiten met behulp van een app. en/of site.

### **3.5 Elektrische auto**

In het kader van duurzaamheid wordt het gebruik van elektrisch vervoer ondersteund. Hiervoor worden ook een voorziening gerealiseerd voor het opladen van elektrische auto's. Medewerkers betalen voor het opladen van de elektrische auto middels een aparte pas.

### **3.6 Terugdringen overlast parkerende medewerkers in de woonwijk**

Het JBZ kan medewerkers niet verbieden hun auto in de nabijgelegen woonwijk te parkeren. Aan alle medewerkers wordt wel dringend gevraagd dat indien zij met de auto naar het werk komen, zij gebruik maken van de hiervoor bestaande parkeervoorzieningen en niet in de woonwijk gaan parkeren.

### **4.0 Communicatie**

Om de gestelde doelen te bereiken is het van groot belang het instrument communicatie goed in te zetten. Hiervoor verwijzen wij naar het communicatie beleid.

### **5.0 Kosten en budget**

Voor het realiseren van dit vervoersbeleid en het behalen van de gestelde doelen is jaarlijks een budget van € 350.000,- beschikbaar (de vrijvallende € 0,02 per km van de Vergoedingsregeling Woon-werkverkeer). De totale

<sup>3</sup> TNO Kwaliteit van Leven – januari 2009

jaarlijkse kosten van dit beleid bedragen €285.000,- en de eenmalige kosten bedragen € 30.000,- en de opbrengsten van de parkeergarage zullen € 35.000,- minder zijn vanwege een succesvol vervoersbeleid..

De kosten zijn gebaseerd op een inschatting van het aantal medewerkers dat gebruik gaat maken van de aangeboden regelingen en in welke mate zij hierop een beroep gaan doen. De kosten en het budget worden in 2015 gemonitord dat mogelijk kan leiden tot een voorstel voor aanpassing (naar boven of beneden) van de regeling.

#### **6.0 Geldigheidsduur en evaluatie**

De ingangsdatum van dit vervoersbeleid is 1 mei 2015. Tweejaarlijks zal dit beleid geëvalueerd worden op de effecten op de gestelde doelen en jaarlijks op ontwikkelingen in de (fiscale) wetgeving. De parkeertarieven worden tweejaarlijks geïndexeerd.