Sociaal Beleidskader Universitair Medisch Centrum Utrecht

1 oktober 2025 – 31 december 2028

Inhoudsopgave

1. Inleiding 2
1.1. Overwegingen en Doel 2
1.2. Uitgangspunten 2

2. Toepassing Sociaal Beleidskader (SBK) 3
2.1. Werkingssfeer 3
2.2. Werkingsduur 3

3. Definities 3

4. Organisatieverandering en Boventalligheid 5
4.1. Gevolgen organisatieveranderingen 5
4.2. Boventalligheid 7
4.3. Nieuwe functie 7
4.4. Plaatsing in sleutelfunctie 7

5. Werkwijze herplaatsen 7
5.1. Passende functie 7
5.2. Vacatures en vacaturemelding 8
5.3. Herplaatsingsonderzoek en - proces 8
5.4. Herplaatsingsonderzoek 9
5.5. Herplaatsingstermijn 11
5.6. Financiële garanties bij herplaatsing/ salarisperspectiefgarantie 11
5.7. Plaatsmakersregeling 12

6. Einde herplaatsingstermijn 12
6.1. Minnelijke regeling 12
6.2. Opzegtermijn bij opzegging werknemer 13
6.3. Financiële consequenties 13
6.4. Status interne kandidaat 13

7. Bezwaar bij Adviescommissie Sociale Begeleiding 13
7.1. Doel 13
7.2. Samenstelling 13
7.3. Bevoegdheden van de Adviescommissie 13
7.4. Procedure 14

8. Hardheidsclausule 14

Medewerkers die bij een organisatieverandering zijn betrokken zijn verantwoordelijk voor:

- het in een zo vroeg mogelijk stadium actief zoeken naar een nieuwe passende functie, daarbij gebruik makend van de aangeboden faciliteiten door leidinggevenden, M&O-adviseurs en mobiliteitsadviseurs;
- flexibele opstelling bij her- en overplaatsing;
- initiatief en inzet om één of meer (aanvullende) opleidingen te volgen;
- aanvaarding van een passende functie.

2. Toepassing Sociaal Beleidskader (SBK)

2.1. Werkingssfeer

Dit SBK is van toepassing bij iedere organisatieverandering die tot personele gevolgen kan leiden en betreft alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en daarnaast de volgende medewerkers:

- Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan wie schriftelijk is medegedeeld dat de duur van hun arbeidsovereenkomst zal worden omgezet in onbepaalde tijd.
- Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van wie het dienstverband wegens een reorganisatie voortijdig wordt beëindigd.

Het SBK is niet van toepassing als de arbeidsovereenkomst van de medewerker om een andere reden dan een reorganisatie wordt beëindigd, zoals in het geval van een dringende reden, langdurige arbeidsongeschiktheid of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

2.2. Werkingsduur

Dit SBK treedt in werking op 1 oktober 2025 voor de duur van 3 jaar en 3 maanden en loopt tot en met 31 december 2028. In geval van ingrijpende veranderingen in de cao, wet- of regelgeving die hun weerslag hebben op bepalingen van dit SBK, zullen op verzoek van één van de partijen de Raad van Bestuur en de Vakbonden met elkaar hierover in gesprek treden.

3. Definities

Aanzegdatum: de datum waarop een medewerker schriftelijk op de hoogte wordt gesteld van het feit dat deze per Boventalligheidsdatum boventallig is.

Afspiegelingsbeginsel: het beginsel als bedoeld in artikel 11 van de Ontslagregeling, aan de hand waarvan de volgorde van boventalligheid wordt vastgesteld. Het Afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie Uitwisselbare Functies binnen het Reorganisatiegebied.

Boventalligheid: het als medewerker niet langer hebben van een functie vanwege een organisatiewijziging.

Boventalligheidsdatum: datum waarop de medewerker als boventallig wordt aangemerkt. Vanaf deze datum start het herplaatsingstraject.

Salarisperspectiefgarantie: De medewerker behoudt zijn salarisperspectief en schriftelijke toegezegde toelagen zoals hieronder bedoeld in 5.6.

Sleutelfunctie: een functie waarvan de invulling van cruciaal belang is voor de organisatie. De functionaris opereert op strategisch niveau en beschikt over specifieke vaardigheden die noodzakelijk zijn. Vooraf wordt, na instemming van de Ondernemingsraad bepaald, of een functie als sleutelfunctie wordt aangemerkt.

Sociaal plan: als op basis van de criteria zoals bepaald in de cao een Sociaal Plan opgesteld moet worden, zal door de Raad van Bestuur met de werknemersorganisaties overleg worden gevoerd over een aanvullend Sociaal Plan.

Uitgestelde/opgeschorte boventalligheid: de situatie wanneer de medewerker na boventalligverklaring in een andere tijdelijke functie wordt benoemd waardoor de start van de herplaatstermijn wordt uitgesteld of tijdens een lopende herplaatsingstermijn de boventalligheid wordt opgeschort.

Uitwisselbare Functies: functies zoals bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling: de functies zijn vergelijkbaar voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning zijn gelijkwaardig. Deze twee factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Vervallen van een functie: wanneer de werkzaamheden voor een belangrijk deel vervallen of wanneer het samenstel van werkzaamheden uiteenvalt en structureel in verschillende functies wordt ondergebracht.

Vrijstelling van werk: periode waarin de medewerker tijdelijk wordt ontheven van de verplichting om werkzaamheden te verrichten terwijl de arbeidsovereenkomst in stand blijft met behoud van loon.

Vrijwillige functie: een functie die niet als passende functie is aangemerkt, maar waarvan medewerker en werkgever samen van mening zijn dat de medewerker daarop op eigen initiatief, of op aanraden van de werkgever, vrijwillig kan worden geplaatst.

4. Organisatieverandering en Boventalligheid

4.1. Gevolgen organisatieveranderingen

Organisatieveranderingen kunnen gevolgen hebben voor het aantal verschillende functies binnen het reorganisatiegebied, de formatie per functie en de inhoud van de functies. Hieronder worden de verschillende gevolgen benoemd.

4.1.1. Verplaatsen functie

Indien een functie als gevolg van een organisatieverandering wordt verplaatst naar een andere organisatorische eenheid (en niet wijzigt) binnen het UMC Utrecht heeft de betrokken medewerker het recht op behoud van werk en 'verhuist' mee naar de nieuwe organisatorische eenheid (‘mens volgt werk’). één

afspiegelingsbeginsel wordt binnen het reorganisatiegebied voor de groep uitwisselbare functies bepaald welke medewerker(s) boventallig wordt/worden.

Afspiegeling is niet aan de orde als een unieke functie (een functie die door slechts een medewerker wordt bekleed) komt te vervallen. Evenmin is afspiegeling aan de orde bij een categorie uitwisselbare functies die in zijn geheel komt te vervallen; dan worden alle medewerkers in deze categorie uitwisselbare functies boventallig.

4.1.4. Vervallen van de functie

Indien als gevolg van een organisatieverandering een functie komt te vervallen, komen de medewerkers eerst in aanmerking voor plaatsing in een passende functie binnen het reorganisatiegebied en daarna elders in de organisatie.

4.2. Boventalligheid

Wanneer één van onderstaande situaties zich voordoet, namelijk:

- opheffen van een functie, d.w.z. vervallen van een functie;
- vermindering van het aantal medewerkers op een functie;
- wijzigen van een functie, in het geval de medewerker niet geschikt wordt geacht voor die functie;

en er geen andere passende functie of geschikte functie binnen het reorganisatiegebied is, wordt de medewerker boventallig en herplaatsingskandidaat.

4.3. Nieuwe functie

Als binnen het reorganisatiegebied een nieuwe functie ontstaat met een nieuwe samenstelling van taken, verantwoordelijkheden, vereiste opleiding, werkervaring en competenties, wordt door de werkgever vastgesteld of de functie passend is voor medewerkers die nog niet geplaatst zijn.

4.4. Plaatsing in sleutelfunctie

Voor sleutelfuncties geldt dat kandidaten op hun geschiktheid worden beoordeeld. Voor deze functies geldt dat de werknemer, die in vergelijking met de geformuleerde functie-eisen de beste kandidaat is, aangesteld wordt.

5. Werkwijze herplaatsen

Voordat ontslag wegens boventalligheid kan plaatsvinden, moet conform de Cao umc zorgvuldig worden onderzocht of er een andere passende functie beschikbaar is voor de betrokken boventallige medewerker die herplaatsingskandidaat is.

5.1. Passende functie

Bij het bepalen of een functie passend is, worden zowel de belangen van de medewerker als die van de organisatie zorgvuldig afgewogen. De beoordeling hangt af van zowel de functie-inhoud als de persoon van de medewerker.

Criteria voor een Passende Functie

Het herplaatsingsproces omvat de volgende stappen:

- Herplaatsingsonderzoek: intakegesprek, het opstellen van een mobiliteitsplan en actief zoeken naar een passende functie.
- Herplaatsing: plaatsing in een geschikte functie binnen of buiten de organisatie

5.4. Herplaatsingsonderzoek

Het herplaatsingsonderzoek heeft als doel om de mogelijkheden voor herplaatsing zorgvuldig en individueel in kaart te brengen. Dit proces bestaat uit twee belangrijke stappen:

- Intakegesprek
  Het onderzoek start met een intakegesprek tussen de medewerker en een mobiliteitsadviseur. Hierin wordt een grondige inventarisatie gemaakt van de opleiding, werkervaring, capaciteiten, vaardigheden en ambities van de medewerker met betrekking tot de toekomstige functie, binnen en buiten het UMC.
- Opstellen mobiliteitsplan
  Medewerker en mobiliteitsadviseur stellen samen, binnen 1 maand na de aanzegdatum, een mobiliteitsplan op waarin de afspraken uit het intakegesprek vast worden gelegd. Op basis van dit mobiliteitsplan kan getoetst worden, door zowel medewerker als werkgever, of wederzijdse afspraken en inspanningen nagekomen worden.
- Analyse van beschikbare functies
  Op basis van deze informatie wordt samen met de medewerker bepaald in welke richting naar een passende functie wordt gezocht. Zodra er binnen het UMC Utrecht vacatures beschikbaar zijn, wordt gekeken welke medewerkers hierop kunnen worden gematcht.

5.4.1 Herplaatsing

Indien een medewerker wordt geselecteerd voor een passende functie, en er voor de medewerker geen objectieve en zwaarwegende redenen zijn om de functie niet te aanvaarden, wordt de herplaatsing officieel doorgevoerd. De medewerker is verplicht de passende functie te aanvaarden. Bij herplaatsing in een passende functie is er conform de Cao umc sprake van salarisgarantie en blijft het oude salaris behouden. Daarboven kunnen conform paragraaf 5.6 van dit SBK overige financiële garanties aan de orde zijn.

Het niet aanvaarden van een passende functie door de medewerker kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De medewerker kan, indien deze het niet eens is met de passendheid van de functie, advies vragen aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding. Als de commissie oordeelt dat de functie passend is en de medewerker deze toch weigert kan dit leiden tot ontslag, conform de geldende wet- en regelgeving. Als de commissie oordeelt dat de functie niet passend is, heeft het bezwaar een opschortende werking en loopt na het ontvangen van de beslissing van de Raad van Bestuur, het herplaatsingstraject door. Dit betekent voor die situaties concreet dat de bezwaarperiode, gerekend vanaf het moment van ontvangst tot de datum van de beslissing, niet meetelt voor de totale herplaatsingstermijn.

mobiliteitsadviseur. De evaluatiecriteria worden vooraf schriftelijk vastgelegd. Dit kan gaan over werkprestaties, leervermogen en samenwerking.

Als de proefplaatsing succesvol is, wordt de medewerker definitief herplaatst. Als de functie niet passend blijkt, ontvangt de medewerker daarvan een schriftelijke onderbouwing en wordt verder gezocht naar een alternatief.

10. **Detachering bij een andere werkgever**
    Als een externe werkgever een proeftijd te kort vindt om de geschiktheid van de medewerker te beoordelen, kan een proefplaatsing via detachering van maximaal 12 maanden worden ingezet, mits de werkgever schriftelijk de intentie uitspreekt om de medewerker bij geschiktheid in dienst te nemen.

5.5. Herplaatsingstermijn

De herplaatsingstermijn bedraagt 12 maanden vanaf datum boventalligheid. Vanaf dat moment is de medewerker herplaatsingskandidaat. Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat de herplaatsingstermijn loopt tot en met het moment dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

De herplaatsingstermijn kan worden ingekort als aantoonbaar is dat door de medewerker, op basis van het eerder opgestelde mobiliteitsplan (par. 5.4) onvoldoende inspanningen worden verricht, dit ter beoordeling van de leidinggevende en de mobiliteitsadviseur. Voor de beoordeling hiervan zullen na boventalligheid evaluatiemomenten plaatvinden, in ieder geval na 3, 6 en 9 maanden. Bij verschil van inzicht kan dit door de medewerkers worden voorgelegd aan de adviescommissie sociale begeleiding.

Tijdens de periode van de herplaatsingstermijn kan de medewerker tijdelijk werk worden opgedragen. Mogelijk is dat de medewerker vrijgesteld wordt van tijdelijk werk en zich volledig kan richten op het vinden van ander werk. Dit ter beoordeling van leidinggevende.

Het voorgaande houdt in dat de herplaatsingstermijn in alle gevallen 12 maanden bedraagt, tenzij de medewerker op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst beëindigt.

Als het herplaatsingsonderzoek binnen de geldende herplaatsingstermijn geen resultaat oplevert, wordt het dienstverband beëindigd. Als een medewerker wegens langdurige ziekte (langer dan 4 weken) niet actief aan het herplaatsingstraject kan deelnemen, wordt de termijn opgeschort voor de duur van de langdurige ziekte, maar eindigt deze uiterlijk bij de wettelijke loondoorbetalingsplicht (104 weken).

5.6. Financiële garanties bij herplaatsing/ salarisperspectiefgarantie

Naast het behoud van salaris heeft de herplaatste medewerker ook recht op:

- Behoud van salarisperspectief: de medewerker behoudt de periodieke verhogingen en/of uitloopmogelijkheden die in de oude functie van toepassing waren (salarisschaalgarantie). Dit geldt ook bij plaatsing in een functie die één schaal lager is.
- Behoud van schriftelijk vastgelegde toelagen, zoals persoonlijke- en garantietoelagen.
- Het salaris en eventuele toelagen worden aangepast conform de Cao umc-verhogingen.

6.2. Opzegtermijn bij opzegging werknemer

Als de boventallige medewerker zelf zijn dienstverband opzegt, zal het UMC Utrecht op verzoek van medewerker hem niet houden aan de voor hem geldende opzegtermijn.

6.3. Financiële consequenties

Medewerkers van wie het dienstverband door een organisatieverandering wordt beëindigd wegens opheffing van de functie of boventalligheid (zoals gedefinieerd in de Cao umc) komen in aanmerking voor:

- een uitkering op basis van de WW
- de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC)
- de wettelijke Transitievergoeding (ter hoogte van 1/3 maandsalaris per dienstjaar).

6.4. Status interne kandidaat

Na beëindiging van het dienstverband zullen medewerkers, indien gewenst, nog gedurende een periode van twee jaar beschouwd worden als interne kandidaat zoals bedoeld in de Cao umc.

7. Bezwaar bij Adviescommissie Sociale Begeleiding

7.1. Doel

De Adviescommissie Sociale Begeleiding biedt onafhankelijke advisering over de toepassing van het Sociaal Beleidskader. De commissie kan worden ingeschakeld door zowel de medewerker als de Raad van Bestuur wanneer er onenigheid is over de uitvoering van het herplaatsings- en reorganisatiebeleid.

De commissie treedt pas in actie als intern overleg geen oplossing heeft geboden. Ze brengt periodiek een geanonimiseerd verslag uit aan de Raad van Bestuur, de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties.

7.2. Samenstelling

De Adviescommissie bestaat uit drie onafhankelijke leden die geen deel uitmaken van de Raad van Bestuur, de Raad van Toezicht of de Ondernemingsraad.

- Eén lid wordt benoemd door de Raad van Bestuur.
- Eén lid wordt benoemd door de Ondernemingsraad, in overleg met de werknemersorganisaties.
- De voorzitter wordt door beide benoemde leden gezamenlijk aangewezen.

De directie Mens & Organisatie (M&O) ondersteunt de commissie ambtelijk.

7.3. Bevoegdheden van de Adviescommissie

De Adviescommissie heeft het recht om:

- De betrokken medewerker en leidinggevende te horen.
- Externe deskundigen te raadplegen. De kosten hiervan worden gedragen door de werkgever, tenzij de Raad van Bestuur hier gemotiveerd van afwijkt.

De ondergetekenden,

namens de Raad van Bestuur van het UMC Utrecht

Prof. dr. L.J. Bont, vice-voorzitter Raad van Bestuur

en

namens FNV Zorg & Welzijn

De heer C. Korthof

Chaim Korthof

namens FBZ

Mevrouw S. Beer-Evers

S.Beer-Evers

namens CNV

De heer A.B. Schnoor

Bart Schnoor

namens LAD

De heer Y.I. Bovenkerk

Yoram Bovenkerk

namens NU'91

De heer A. van Leijenhorst

A. van Leijenhorst