Sociaal Plan Transformatie Universitair Medisch Centrum Utrecht 2025-2028

1. Inleiding

Dit sociaal plan is vastgesteld conform het artikel in de Cao UMC waarin is geregeld dat bij ingrijpende organisatieveranderingen welke zonder nadere maatregelen zouden leiden tot gedwongen ontslag voor meer dan tien medewerkers, een sociaal plan wordt vastgesteld. Gezien de omvang en impact van de Transformatie van de organisatie, die in 2025 is ingezet, is een sociaal plan aan de orde. Het hoofdontwerp (verandervoorstel) voor de Transformatie en de daaruit voortvloeiende veranderplannen voor onderdelen van de organisatie beschrijven de ingrijpende wijziging van organisatie, de functies en de formatie.

2. Relatie cao, sociaal beleidskader en sociaal plan.

Als in het kader van organisatieveranderingen wijzigingen moeten worden doorgevoerd die gevolgen hebben voor de functie en/of positie van medewerkers, zijn primair de cao en het Sociaal Beleidskader (SBK) van toepassing Daar staan de maatregelen, gedragsregels en voorzieningen voor medewerkers in beschreven om de sociale gevolgen van een organisatieverandering zoveel mogelijk op te vangen. De focus in het SBK ligt op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers door begeleiding van werk-naar-werk en het vinden van een (nieuwe) baan binnen of buiten UMC Utrecht. De maatregelen opgenomen in dit sociaal plan zijn aanvullend op het SBK en gaan uit van dezelfde doelstelling.

3. Werkingssfeer en looptijd

Het sociaal plan is van toepassing op alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die boventallig zijn als gevolg van organisatieverandering(en) die voortvloeien uit de Transformatie. Het biedt aanvullende regelingen en instrumenten voor de personele gevolgen.

Het sociaal plan gaat in per 1 oktober 2025 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2028. Als de Transformatie op dat moment nog niet is afgerond, dan zal het sociaal plan ongewijzigd worden verlengd met de termijn die nader tussen partijen zal worden afgesproken. In dat geval zullen partijen hierover drie maanden voor het einde van de looptijd met elkaar in overleg treden.

4. Vrijstelling van werkzaamheden gedurende (een deel van de) herplaatsingsperiode

In het SBK is een herplaatsingsperiode vastgesteld. De medewerker wordt in die periode op basis van een concreet plan dat is besproken met de leidinggevende deels of volledig vrijgesteld van werkzaamheden om zich te oriënteren op het vinden van ander werk.

5. Stages en werkervaringsplekken

Het UMC Utrecht zet zich maximaal in om in- en extern stages of werkervaringsplaatsen te faciliteren als dit past in het werk-naar-werk proces van de medewerker. Dit is een tijdelijke activiteit die geen invloed heeft op herplaatsingsperiode. Parallel blijft de medeweker doorzoeken naar een andere baan.

6. Vergoeden opleiding naar een andere functie in de patiëntenzorg

Opleidingen en/of cursussen ten behoeve van omscholing naar functies in de patiëntenzorg, die passen in het werk-naar-werk proces van de medewerker, komen voor vergoeding in aanmerking. Om te komen tot afspraken over vergoeding, duur en tijdsbesteding wordt een concreet en realistisch plan gemaakt op basis waarvan de leidinggevende en/of mobiliteitsadviseur toestemming kan geven, met als richtlijn een bedrag van €3.000,-. Dit betreft opleidingen die niet standaard worden aangeboden binnen het UMC Utrecht.

7. Terugbetaalverplichting opleidingen

De terugbetalingsverplichting van reeds genoten opleidingen komt te vervallen.

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

Simone 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