

# Sociaal Plan

Voor de organisatieverandering Eerstelijns Verloskunde, divisie Vrouw & Baby UMC Utrecht

september 2022

## **Inleiding**

Dit Sociaal Plan is vastgesteld conform artikel 1.8 Cao UMC waarin is geregeld dat bij organisatieveranderingen welke zonder nadere maatregelen zouden leiden tot gedwongen ontslag voor meer dan tien medewerkers een Sociaal Plan wordt vastgesteld.

Gezien de omvang van de organisatieverandering bij de Eerstelijns Verloskunde is een Sociaal Plan aan de orde. Het organisatieveranderingsplan getiteld "Veranderplan Verloskunde" van september 2022 beschrijft ingrijpende wijziging van de afdeling Verloskunde, divisie Vrouw & Baby, voor functies en formatie bij de Eerstelijns Verloskunde.

## **Relatie cao, herplaatsingsbeleid en sociaal beleidskader**

De cao, het herplaatsingsbeleid en het sociaal Beleidskader zijn primair van toepassing. Daarin staan beschreven de maatregelen, gedragsregels en voorzieningen voor medewerkers, indien in het kader van een organisatieverandering wijzigingen moeten worden doorgevoerd die gevolgen hebben voor de functie en positie van medewerkers. Doel van het Herplaatsingsbeleid is te komen tot herplaatsing van medewerkers die hun functie verliezen. Doel van het Sociaal Beleidskader is om als goed werkgever de sociale gevolgen van een organisatieverandering op te vangen. De focus ligt op begeleiden van werk-naar-werk en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers door het vinden van een (nieuwe) baan binnen of buiten UMC Utrecht. De maatregelen opgenomen in dit Sociaal Plan zijn aanvullend op het bestaande beleid en gaan uit van dezelfde doelstelling.

## **1. Werkingsfeer en looptijd**

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van de afdeling Verloskunde die betrokken zijn bij de organisatieverandering en boventallig worden en biedt aanvullende regelingen en instrumenten voor de personele gevolgen als gevolg van het Veranderplan "Verloskunde, september 2022. Het Sociaal Plan gaat in per ondertekeningsdatum en heeft een looptijd van één jaar tot na de definitieve vaststelling van het Veranderplan door de raad van bestuur.

Als de reorganisatie na 1 jaar na besluitvorming nog niet is afgerond, dan zal de looptijd ongewijzigd worden verlengd met de termijn die nader tussen partijen zal worden afgesproken. In dat geval neemt UMC Utrecht initiatief om ervoor te zorgen dat partijen hierover drie maanden voor het einde van de looptijd met elkaar in overleg treden.

## **2. Onderzoek interne en/of externe herplaatsingsmogelijkheden**

Regulier start de herplaatsingsperiode op het moment dat de medewerker schriftelijk is geïnformeerd over het feit dat hij boventallig wordt. In afwijking hierop wordt in dit Sociaal Plan opgenomen dat de medewerker nog voordat de formele vaststelling heeft plaatsgevonden zich kan oriënteren op loopbaanmogelijkheden. Het UMC Utrecht faciliteert dit standaard op de volgende manier:

- a. Het digitale portaal LEV – Loopbaanontwikkeling en Vitaliteit - ondersteunt de medewerker bij het verhogen van zijn (loopbaan)ontwikkeling, vitaliteit en eigen duurzame inzetbaarheid. Dit portaal biedt een groot aanbod aan testen en opdrachten over loopbaan, zelfbeeld, persoonlijke groei, sollicitatietips, talenten e.d. en een divers aanbod aan online trainingen die direct gevolgd kunnen worden. Via de mobiliteitsadviseur van het UMC Utrecht kan de medewerker toegang verkrijgen tot extra testen voor oriëntatie op de arbeidsmarkt: Arbeidsmarktkansenscan, Baansuggesties, en de test database Beroepen, Opleidingen en Vacatures. De uitkomsten hiervan kan de medewerker bespreken met de mobiliteitsadviseur en leidinggevende
- b. De medewerker komt, na afstemming met de leidinggevende, in aanmerking voor een persoonlijk adviestraject bij de afdeling Mobiliteit van het UMC Utrecht.

Er wordt dan een analyse gemaakt over de interne herplaatsingsmogelijkheden van de betrokken medewerker. Hier wordt o.a. gekeken naar het persoons- en beroepsprofiel van de medewerker en wordt op basis van de interne arbeidsmarkt een realistische inschatting gemaakt naar kansen op vacatures in deze richting in het UMC Utrecht.

Indien uit de analyse blijkt dat de kans op een succesvolle plaatsing binnen de organisatie klein is, wordt ook of juist ingezet op externe herplaatsing straks bij boventalligheid. Hiertoe kan in overleg met de leidinggevende gebruik gemaakt worden van outplacementbegeleiding door Randstad HR Solutions op het moment dat de herplaatsingsperiode formeel start.

## **3. Inzet netwerk en actieve benadering andere werkgevers vanuit UMC Utrecht**

Het UMC Utrecht is de grootste werkgever in de regio Utrecht met een substantieel netwerk dat zij via onder meer de case managers actief inzet bij de ondersteuning van het zoeken naar andere werkzaamheden. Zo kan onder meer gedacht worden aan regionale mobiliteitsnetwerken, benaderen van samenwerkingspartners etc.

## **4. Outplacement**

In overleg met de leidinggevende kan maatwerk worden verleend voor specifieke situaties waarbij bijvoorbeeld outplacement nodig geacht wordt, ter ondersteuning bij het vinden van een baan bij een nieuwe werkgever. Met deze outplacementbegeleiding wordt de medewerker door specialisten (individuele coaching, personal branding en jobhunting) begeleid en gesteund om snel een nieuwe, passende baan te vinden.

## **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 medewerker doorzoeken naar een andere baan.

## **6. Vergoeden opleiding/cursussen/ Omscholingstraject naar een andere functie bijvoorbeeld in de patiëntenzorg**

Opleidingen, cursussen, omscholingstrajecten naar functies in bijvoorbeeld 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 casemanager toestemming kan geven. Met als richtlijn een bedrag van € 1.000,-. Dit betreft opleidingen die niet standaard worden aangeboden binnen het UMC Utrecht.

## **7. Stimulering starten eigen bedrijf**

Medewerkers die boventallig zijn of worden en die vrijwillig vertrekken (of dat overwegen) om een eigen bedrijf te starten, kunnen daarbij ondersteuning krijgen. In overleg met de leidinggevende of mobiliteitsadviseur wordt gekeken welke ondersteuning hierbij nodig is. Het eerder genoemde opleidingsbudget is van toepassing.

## **8. Vrijstelling van werkzaamheden gedurende deelherplaatsingsperiode**

In het sociaal beleidskader 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.

## **9. Terugbetaalverplichting opleidingen**

De terugbetalingsverplichting van reeds genoten opleidingen komt te vervallen.

## **10. Vrijwillige vertrek bij nieuwe baan boventallige medewerker**

De medewerker die boventallig is verklaard, kan ervoor kiezen vrijwillig met ontslag te gaan omdat bijvoorbeeld een andere baan is gevonden. In dat geval heeft de medewerker recht op uitbetaling van de wettelijke Transitievergoeding. De afwikkeling van deze mogelijkheid zal worden gedaan via een vaststellingsovereenkomst waarbij het initiatief voor het ontslag is gelegen bij de werkgever. Voor deze regeling is de volgende staffel afgesproken:

Termijn na aanzegging waarbinnen vrijwillig ontslag wordt genomen	Vertrekvergoeding
0-3 maanden	100%
4-5 maanden	75%
6-7 maanden	50%
8-9 maanden	25%

## **11. Loonsuppletie bij vrijwillig vertrek naar een lager betaalde baan**

De medewerker die een nieuwe baan aanvaardt, heeft recht op loonsuppletie indien het loon in die baan lager is dan in zijn huidige functie. De exacte uitvoering van deze regeling is beschreven in artikel 2.8 van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling UMC en opgenomen in Bijlage P bij de Cao UMC.

## **12. Onvoorziene omstandigheden**

Partijen treden opnieuw met elkaar in overleg indien zich onvoorziene omstandigheden voordoen die zwaarwegend zijn voor de nakoming van de afspraken in dit Sociaal Plan.

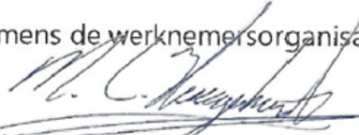
Aldus in zesvoud opgemaakt te Utrecht d.d. 3 november 2022.

Namens het UMC Utrecht:



Mevrouw M.M.E. Schneider  
Voorzitter Raad van Bestuur

Namens de werknemersorganisaties:



De heer M. Hoogenhout  
Namens FNV



De heer J. de Bruin  
Namens CNV Connectief Zorg en Welzijn



Mevrouw L. de Groot  
Namens FBZ

De heer J. W. Lefebre  
Namens LAD



De heer A. van Leijenhorst  
Namens NU'91

