

RICHTLIJN HERPLAATSINGSBELEID EN BELEID TER VOORKOMING VAN WERKLOOSHEID UNIVERSITEIT MAASTRICHT

Uitgangspunten

1. Inleiding
 - 1.1. Status richtlijn
2. Verplichting tot instellen van een herplaatsingsonderzoek
3. Herplaatsingskandidaat
4. Herplaatsingsonderzoek
 - 4.1 Overeenkomst
 - 4.2 Termijn van het onderzoek
 - 4.2.1 Termijn voor medewerkers met dienstverband voor onbepaalde tijd
 - 4.2.2 Termijn voor medewerkers met dienstverband voor bepaalde tijd
 - 4.2.3 Einde onderzoek
 - 4.3 Andere passende werkzaamheden
 - 4.3.1 Ander salarisniveau en/of vooruitzichten
 - 4.3.2 Tijdelijke baan
 - 4.3.3 Andere omvang/werktijden
 - 4.3.4 Geschikt te maken
 - 4.3.5 Weigeren
5. Begeleidingsplan
6. Herplaatsingsprocedure
7. Proefplaatsing
8. Vacaturevulling
9. Beleid ter voorkoming van werkloosheid
10. Begeleiding, toetsing en bezwaar
11. Inwerkingtreding

- Bijlagen:
- * Overzicht rechten en plichten herplaatsingskandidaat, vacaturehouder, opdrachtgever en Staff Career Centre bij herplaatsingsprocedure
 - Stappenplan herplaatsingsonderzoek
 - Richtlijn vacaturevulling en aangaan dienstverbanden UM

**UITGANGSPUNTEN
HERPLAATSINGSBELEID EN BELEID TER VOORKOMING VAN WERKLOOSHEID
UNIVERSITEIT MAASTRICHT**

1. Er wordt in de regel pas tot ontslag van medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overgegaan als het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken betrokken medewerker een andere passende functie op te dragen. Het voorgaande geldt ook bij tussentijdse beëindiging van een tijdelijk dienstverband wegens reorganisatie of opheffing van de functie.
2. Het Nederlands ontslagrecht kent de preventieve ontslagtoets. Dat houdt in dat een beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd enkel mogelijk is na een toetsing vooraf door het UWV of de kantonrechter. De zorgvuldigheid van een ontslagtraject wordt dus gewaarborgd door een externe toetsing voorafgaand aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Ontslagregeling schrijven geen vaste duur van een herplaatsingsonderzoek voor. Wel toetst een kantonrechter of het UWV altijd op voorhand of er door de UM voldoende herplaatsingsinspanningen zijn verricht (kwaliteitseis). Het BW kent ook een herplaatstermijn. Deze ziet op herplaatsing na de toestemming van het UWV of de kantonrechter en is de enige wettelijke termijn (kwantiteitseis). Die wettelijke termijn ziet niet op het onderzoek in deze Richtlijn. De duur van het herplaatsingsonderzoek is minder relevant dan de feitelijke activiteiten die verricht zijn in het kader van de herplaatsing. Het zijn de feitelijke activiteiten die worden getoetst door het UWV of de kantonrechter en dat dient in het herplaatsingsonderzoek centraal te staan.
3. Herplaatsingskandidaat is de medewerker die als zodanig staat geregistreerd bij het Loopbaancentrum voor Medewerkers (Staff Career Centre).
4. Het College van Bestuur, d.w.z. de door het college gemachtigde functionaris van de eenheid waarin de herplaatsingskandidaat in dienst is, is in de hoedanigheid van opdrachtgever verantwoordelijk voor en ziet toe op, een correcte uitvoering van de herplaatsingsinspanningen.
5. Het College van Bestuur, d.w.z. de door het college gemachtigde functionaris van eenheid waarin de herplaatsingskandidaat is aangesteld, geeft het Staff Career Centre, opdracht tot het uitvoeren van een herplaatsingsonderzoek. Het Staff Career Centre maakt daartoe met de opdrachtgever en de herplaatsingskandidaat een begeleidingsplan.
6. Herplaatsing is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van UM en herplaatsingskandidaat. De UM spant zich in om herplaatsing te realiseren, van de kandidaat wordt een actieve medewerking aan het herplaatsingsonderzoek en de eventuele herplaatsing verlangd.
7. Herplaatsingskandidaten krijgen een zorgvuldige behandeling.
8. Tussen herplaatsingskandidaten geldt, tenzij vastgesteld beleid anders aangeeft, geen rangorde.
9. Het herplaatsingsonderzoek richt zich op voor de herplaatsingskandidaat gelijkwaardige en passende interne vacatures. Bij de vacaturevulling wordt de daarvoor vastgestelde richtlijn in acht genomen.
10. De herplaatsingskandidaat moet in staat zijn om de functie direct goed en volledig te vervullen, dan wel middels opleiding of training daartoe binnen redelijke termijn en kosten in staat zijn.
11. Het herplaatsingsonderzoek kan zich op verzoek van de herplaatsingskandidaat ook richten op gangbare arbeid en externe vacatures.

12. In het kader van het herplaatsingsonderzoek wordt aan herplaatsingskandidaten ook de gelegenheid geboden om een loopbaanadvies in te winnen bij een professionele organisatie. Het aanvaarden van een functie buiten de UM kan voor herplaatsingskandidaten worden gefaciliteerd.
13. De termijn van het herplaatsingsonderzoek moet met het oog op de omstandigheden redelijk zijn. Ze bedraagt voor de voor onbepaalde tijd in dienst zijnde medewerker die wegens reorganisatie met ontslag is bedreigd tenminste de ontslagbeschermingstermijn.
14. In de termijn van het herplaatsingsonderzoek ligt de in acht te nemen opzegtermijn niet besloten. Op grond van artikel 7:672 BW kan UM het dienstverband tegen het einde van de maand opzeggen. De UM kan de formele ontslagprocedure bij UWV of kantonrechter 4 weken vóór afloop van het herplaatsingsonderzoek opstarten. Indien uit het herplaatsingsonderzoek volgt dat de herplaatsingskandidaat elders kan worden geplaatst, trekt UM de ontslagaanvraag of het ontbindingsverzoek in. Indien al een ontslagvergunning is verkregen, maakt UM daar geen gebruik van.
15. Het herplaatsingsonderzoek wordt naar behoren gedocumenteerd.
16. Herplaatsingskandidaten kunnen (ter voorkoming van werkloosheid) een beroep doen op de faciliteiten die het Sociaal Plan biedt, onder de voorwaarden van dat plan.
17. Voorafgaand aan het einde van een tijdelijk dienstverband wordt voor de desbetreffende medewerker in de regel geen herplaatsingsonderzoek ingesteld. Bij tussentijdse beëindiging van een tijdelijk dienstverband wegens reorganisatie of opheffing van de functie wordt een herplaatsingsonderzoek ingesteld.
18. Werkloosheid van (voor een periode van twee jaar of langer) medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt bestreden door op het door de medewerker verwerven van een betrekking (i.h.a. buiten de UM) gerichte activiteiten. De UM biedt de medewerker daartoe onder meer sollicitatietrainingen en loopbaanadvisering aan. Zij kunnen als ze voldoen aan de daartoe gestelde voorwaarden en daarmee werkloosheid wordt voorkomen, een beroep doen op de faciliteiten van het Sociaal Beleidskader Universiteit Maastricht

1. Inleiding

In organisaties zoals de Universiteit Maastricht doen zich met enige regelmaat situaties voor waarin een beëindiging van het dienstverband met een medewerker¹ wordt overwogen. De oorzaak hiervan kan gelegen zijn in reorganisaties, in arbeidsongeschiktheid of het functioneren van de medewerker. En in externe omstandigheden, zoals het aflopen van een derde geldstroomproject. Het is goed sociaal beleid om in dit soort situaties voorafgaand aan een eventueel ontslag te onderzoeken of de betrokken medewerker in een andere functie kan worden herplaatst. Bovendien blijft door herplaatsing de door de medewerker verworven ervaring behouden voor de UM. Herplaatsingen kunnen verder bijdragen aan voorkoming van gedwongen werkloosheid en het verminderen van door de UM te dragen uitkeringslasten.² Een goede invulling van het herplaatsingsbeleid is zowel in het belang van de medewerker als in dat van de UM.

Herplaatsing kan alleen tot stand komen door een gezamenlijke inspanning van werkgever en medewerker. Van de werkgever wordt verlangd dat hij serieus onderzoekt of herplaatsing mogelijk is en dat hij zonodig (tijdelijke) maatregelen neemt om herplaatsing mogelijk te maken. Dat onderzoek vindt binnen de UM plaats door het Staff Career Centre in opdracht van het hoofd van de beheerseenheid (c.q. door hem gemandateerde) van de medewerker. Van de medewerker, waarvoor de herplaatsingsmogelijkheden worden onderzocht, wordt verlangd dat hij meewerkt aan een mogelijke plaatsing en ook zelf actief is. Van de medewerker wordt verwacht dat hij zich op de hoogte stelt van vacatures en dat hij als hij kennis neemt van vacatures waarop hij zou kunnen worden herplaatst onmiddellijk initiatieven neemt om te (doen) onderzoeken of hij daarvoor in aanmerking komt. De medewerker die een hem aangeboden passende functie zonder goede grond weigert, kan te maken krijgen met de consequenties van zijn handelwijze. Met het weigeren van een passende baan eindigt in principe het herplaatsingsonderzoek en kan vervolgens een ontslagprocedure worden opgestart. Een eventuele werkloosheidsuitkering kan diens gevolg worden verminderd of zelfs worden geweigerd.

1.1 Status richtlijn

In deze richtlijn, waarin de hiervoor genoemde uitgangspunten zijn verwerkt, is beschreven hoe de UM invulling geeft aan het herplaatsingsbeleid en beleid ter voorkoming van werkloosheid.

De richtlijn heeft betrekking op situaties waarin volgens de cao Nederlandse Universiteiten en deze richtlijn een herplaatsingsonderzoek is voorgeschreven. Ze heeft géén betrekking op situaties waarin herplaatsing aan de orde is in het kader van de reïntegratie van een zieke of arbeidsongeschikte medewerker. Daarvoor geldt een aparte richtlijn.

Het College van Bestuur of de functionaris die namens het college verantwoordelijk is voor het herplaatsingsonderzoek neemt de rond het herplaatsingsonderzoek noodzakelijke beslissingen rekening houdend met het gestelde in deze richtlijn.

De medewerker die herplaatst moet worden kan in deze richtlijn lezen welke activiteiten van hem verlangd worden en wat hij van de werkgever kan verwachten.

¹ waar gesproken wordt over 'medewerker', 'hij', 'zijn' of 'hem' dient in voorkomende gevallen te worden gelezen 'medewerkster', 'zij' en 'haar'

² o.a. WW en BWNU in het kader van werkloosheid en WAO en loondoorbetalingsverplichtingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

2. Verplichting tot instellen herplaatsingsonderzoek

De cao Nederlandse Universiteiten bepaalt dat bij een reorganisatie herplaatsing in passende werkzaamheden binnen of buiten de universiteit gedurende de ontslagbeschermingstermijn zorgvuldig is onderzocht. Met in achtneming van de bepalingen uit de cao kan dan ontslag volgen als het niet mogelijk is gebleken de medewerker binnen de instelling andere passende werkzaamheden op te dragen of indien hij weigert dergelijke werkzaamheden te aanvaarden. De cao bepaalt onder meer dat de medewerker dan actief en aantoonbaar mee moet werken aan maatregelen ter voorkoming van werkloosheid en dat het niet meewerken tot gevolg heeft dat de aanspraak op het herplaatsingsonderzoek vervalt; er worden dan ook geen faciliteiten uit het sociaal plan meer toegekend. Ook bij een ontslag wegens ongeschiktheid moet eerst worden onderzocht of de werknemer in een andere passende functie te herplaatsen is, behalve wanneer het tekortschieten is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de medewerker.

Als een medewerker als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid het 'eigen' werk niet meer kan doen, zal onderzocht (moeten) worden of hem andere werkzaamheden kunnen worden opgedragen. De Wet verbetering Poortwachter (WvP) verplicht werkgever en werknemer om zich in te spannen om zo'n herplaatsing te realiseren. Alleen als er van voldoende inspanningen is gebleken kan in voorkomende gevallen tot beëindiging van het dienstverband worden besloten.

NB: *Voor de herplaatsingsinspanningen in het kader van reïntegratie van een zieke c.q. arbeidsongeschikte medewerker wordt voorzien in een aparte richtlijn. De positie van die medewerker kan van invloed zijn op die van de herplaatsingskandidaat (zie "Richtlijn vacaturevervulling, interne detacheringen en aangaan dienstverbanden UM").*

De cao geeft dus aan in welke situaties een herplaatsingsonderzoek moet worden ingesteld. De medewerker heeft alleen in die gevallen recht op zo'n onderzoek.

In andere situaties van (voorgenomen) ontslag is volgens de cao geen herplaatsingsonderzoek voorgeschreven. Het instellen van zo'n onderzoek kan dan evenwel passen in het beleid ter voorkoming van werkloosheid en de zorgvuldige voorbereiding van te nemen besluiten. In het Lokaal Overleg is - in aanvulling op het bepaalde in de cao - afgesproken dat een herplaatsingsonderzoek ook zal worden verricht voorafgaand aan de tussentijdse beëindiging van een tijdelijk dienstverband wegens reorganisatie of opheffing van de functie). Voorafgaand aan de beëindiging van een tijdelijk dienstverband wordt er als regel geen herplaatsingsonderzoek ingesteld. De uit de cao voortvloeiende verplichting tot herplaatsingsinspanningen en andere vormen van flankerend beleid bij het gebruik van tijdelijke dienstverbanden, wordt binnen de UM zo ingevuld dat tijdelijke medewerkers loopbaanadvies en hulp krijgen bij het verwerven van een andere betrekking. Ze zijn interne kandidaat voor functies binnen de UM.

3. Herplaatsingskandidaat

De herplaatsingskandidaat heeft een aparte status bij vacatures. Het is vooral om deze reden dat volstrekt helder moet zijn aan wie en onder welke condities die status aan medewerkers kan worden toegekend.

Vereist is dat de betrokken medewerker een dienstverband heeft met de UM voor onbepaalde tijd, dat de cao of deze richtlijn voor deze ontslaggrond verplicht tot een herplaatsingsonderzoek en dat hij door of namens het College van Bestuur als herplaatsingskandidaat is aangemeld bij het Staff Career Centre en als zodanig is geregistreerd door het Staff Career Centre..

Als er sprake is van een tijdelijke verhoging van de werktijd, dan zal er bij de afgesproken vermindering ervan veelal geen sprake zijn van een ontslag, zodat medewerkers die het betreft geen herplaatsingskandidaat zijn.

Staff Career Centre kan de registratie als herplaatsingskandidaat opschorten als het van mening is dat de kandidaat (nog) niet bemiddelbaar is door aan de persoon gebonden factoren, zoals bijvoorbeeld ziekte. De mogelijke opschorting is onderwerp van gesprek tussen opdrachtgever, Staff Career Centre en herplaatsingskandidaat. Indien sprake is van opschorting, worden tussen betrokkenen nadere afspraken gemaakt over (bijvoorbeeld) de termijn waarvoor de registratie wordt opgeschort, de inhoud van het onderzoek en de activiteiten die betrokkenen ondernemen.

De termijn van het herplaatsingsonderzoek gaat pas in als de kandidaat door het Staff Career Centre als herplaatsingskandidaat is geregistreerd en (zie ook 4.2).

NB: het is niet noodzakelijk dat de kandidaat accepteert dat hij herplaatsingskandidaat is. Eventuele bezwaren tegen een aangezegd ontslag of de aanwijzing als herplaatsingskandidaat zullen voor het Staff Career Centre geen reden zijn om de registratie als herplaatsingskandidaat op te schorten.

Indien vastgesteld is dat herplaatsing binnen de UM voor de betrokken kandidaat geen reële optie (meer) is, dan worden er door de opdrachtgever met de kandidaat afspraken gemaakt gericht op outplacement, d.w.z. plaatsing buiten de UM en beëindiging van het dienstverband met de UM. Het Staff Career Centre vervult in het outplacementtraject alsdan de overeengekomen rol. Vanaf 4 weken voordat het onderzoek is afgerond zonder een succesvolle herplaatsing of outplacement, kan een ontslagprocedure worden opgestart.

4. Herplaatsingsonderzoek

Een herplaatsingsonderzoek wordt ingesteld om vast te stellen of voor de herplaatsingskandidaat andere passende werkzaamheden beschikbaar zijn. Dit onderzoek dient zorgvuldig te gebeuren.

De mate van zorgvuldigheid wordt onder meer bepaald door de diepgang van het onderzoek, het tijdsbestek waarover het zich uitstrekt, de systematiek en de openheid die erbij in acht wordt genomen.

Het herplaatsingsonderzoek wordt als regel namens de opdrachtgever verricht door het Staff Career Centre. Opdrachtgever voor het onderzoek is de directeur c.q. behorend baas van de betrokken medewerker. De opdrachtgever draagt er zorg voor dat de in het kader van het onderzoek en/of herplaatsing noodzakelijke beslissingen worden genomen.

Het herplaatsingsonderzoek strekt zich uit over bij het Staff Career Centre gemelde actuele vacatures binnen de gehele universiteit. Het ligt evenwel voor de hand om eerst in de directe werkomgeving van de kandidaat naar herplaatsingsmogelijkheden te zoeken.

In voorkomende gevallen zal het Staff Career Centre ook wijzen op vacatures buiten de UM. Van de herplaatsingskandidaat wordt verlangd dat hij ook zelf actief zoekt naar herplaatsingsmogelijkheden binnen en buiten de universiteit.

4.1 Overeenkomst

Het onderzoek start in de regel met een intake door het Staff Career Centre en het tussen de opdrachtgever, kandidaat en Staff Career Centre overeenkomen en op schrift stellen van een plan van aanpak, c.q. begeleidingsplan. In dat plan is vastgelegd waarover het herplaatsingsonderzoek zich uitstrekt, welke acties door betrokkenen gedurende het onderzoek worden gedaan en waarop men elkaar kan aanspreken.

Een en ander rekening houdend met het bepaalde in deze richtlijn.

4.2 Termijn van het onderzoek

Gedurende het herplaatsingsonderzoek en de opzegtermijn tot het einde van het dienstverband worden de mogelijkheden van herplaatsing in passende werkzaamheden binnen of buiten de universiteit zorgvuldig onderzocht. In alle andere gevallen wordt de termijn van onderzoek bepaald gelet op het gestelde in dit hoofdstuk.

De herplaatsingskandidaat dient op het moment dat het onderzoek start te weten over welke termijn het zich zal uitstrekken. De termijn van het onderzoek gaat in op de datum dat betrokkene van het Staff Career Centre bericht heeft gehad dat hij door of namens het College van Bestuur als herplaatsingskandidaat is aangemeld en door Staff Career Centre is geregistreerd (zie 3). Het Staff Career Centre meldt de kandidaat en de opdrachtgever schriftelijk over welke termijn het onderzoek zich uitstrekt. Deze termijn gaat op zijn vroegst in op de datum van het schriftelijke bericht van het Staff Career Centre en in ieder geval niet eerder dan na ontvangst door Staff Career Centre van de aanmelding als herplaatsingskandidaat.

In de bevestiging van het Staff Career Centre die in alle gevallen volgt op de aanmelding door het hoofd van de beheerseenheid, is in ieder geval aangegeven over welke termijn het onderzoek zich zal uitstrekken. De termijn gaat in bij gelegenheid van de bevestiging van het Staff Career Centre. Het Staff Career Centre hanteert daarbij de volgende vastgestelde termijnen.

4.2.1 Termijn voor medewerkers met dienstverband voor onbepaalde tijd

Binnen de UM is voor medewerkers die een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben en die anders dan wegens reorganisatie zijn aangemeld voor een herplaatsingsonderzoek een redelijke termijn afgesproken. In die termijn ligt de in acht te nemen opzegtermijn (doorgaans drie maanden) niet besloten.

Na afsluiting van het herplaatsingsonderzoek, zullen gedurende de opzegtermijn de op herplaatsing gerichte inspanningen van organisatie en medewerker worden gecontinueerd. De medewerker behoudt gedurende de opzegtermijn en tot de ontslagdatum de status van herplaatsingskandidaat.

Als er sprake is van een voorgenomen ontslag wegens reorganisatie strekt het onderzoek zich uit over de ontslagbeschermingstermijn. Ook dan wordt het onderzoek gecontinueerd tijdens de opzegtermijn.

4.2.2 Termijn voor medewerkers met dienstverband voor bepaalde tijd

Voor medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd wordt als regel geen herplaatsingsonderzoek ingesteld (zie ook 9). Bij reorganisaties zal als een tussentijds ontslag is voorgenomen op geleide van de cao wel een herplaatsingsonderzoek worden ingesteld.

4.2.3 Einde onderzoek

Het onderzoek eindigt als herplaatsing plaatsvindt of de kandidaat de hem opgedragen passende werkzaamheden weigert.

Het eindigt in ieder geval op de einddatum van het dienstverband (i.e. de ontslagdatum, c.q. de datum waarop het tijdelijk dienstverband eindigt).

Het herplaatsingsonderzoek strekt zich uit over een bepaalde periode; waarna het formeel wordt afgesloten. Na afloop van het onderzoek rapporteert het Staff Career Centre de resultaten ervan schriftelijk aan de opdrachtgever en aan de kandidaat. Indien herplaatsing niet mogelijk is gebleken of een kandidaat passende werkzaamheden heeft geweigerd, kan de formele ontslagprocedure worden opgestart.

In het algemeen moet dan een opzegtermijn van drie maanden in acht worden genomen, min een eventuele proceduretijd bij UWV of kantonrechter, met dien verstande dat altijd één maand resteert. Er wordt in voorkomende gevallen ontslag aangevraagd en het dienstverband wordt opgezegd vanuit de aanname dat herplaatsing voor de beoogde ontslagdatum niet mogelijk is. Als herplaatsing voor de ontslagdatum alsnog wordt gerealiseerd, dan wordt niet overgegaan tot opzegging. Indien het dienstverband reeds is opgezegd, kan alleen een opzegging met instemming – onder gelijktijdige aanvaarding van de passende werkzaamheden – van de werknemer worden ingetrokken.

Het herplaatsingsonderzoek kan voortijdig worden beëindigd als de kandidaat opgedragen passende werkzaamheden weigert. In dat geval eindigt het herplaatsingsonderzoek en wordt de ontslagprocedure bij UWV of kantonrechter eerder opgestart en heeft de medewerker als regel geen aanspraak op een werkloosheidsuitkering.

4.3 Andere passende werkzaamheden

Het herplaatsingsonderzoek richt zich op het vinden van andere passende werkzaamheden c.q. een andere passende functie. Of daarvan sprake is wordt per geval beoordeeld. In hun onderlinge samenhang zal daarbij, in aansluiting op de cao-bepalingen, (sociaal verzekeringsrechtelijke) jurisprudentie en uitvoeringsbepalingen van de WW, worden gelet op de volgende aspecten:

a. ten aanzien van de persoon:

- opleiding en ervaring;
- eventuele medische aspecten;
- arbeidsverleden;
- capaciteiten; en
- persoonlijke omstandigheden.

Een en ander indien en voor zover door de herplaatsingskandidaat gemeld aan het Staff Career Centre.

b. ten aanzien van de werkzaamheden:

- aard en omvang van het werk; en
- zwaarte en niveau van het werk.

Indien herplaatsing geïndiceerd is wegens 'ongeschiktheid voor de huidige functie' kunnen de factoren die de ongeschiktheid (mede) bepalen, ook (mede) bepalen welke werkzaamheden worden aangeboden.

Bij het herplaatsingsonderzoek wordt ernaar gestreefd om de medewerker te herplaatsen in een functie, die qua inhoud, zwaarte en niveau van het werk vergelijkbaar is met de functie die de medewerker moet verlaten. Dit zal echter niet steeds mogelijk zijn.

Hierna wordt op een aantal aspecten die bij het beoordelen van de passendheid van de functie spelen ingegaan.

De aangeboden functie zal niet alleen voor de herplaatsingskandidaat passend moeten zijn, maar de kandidaat dient ook te passen in de functie en de omstandigheden waarin de functie dient te worden vervuld.

4.3.1 Ander salarisniveau en/of vooruitzichten

Het herplaatsingsonderzoek richt zich in eerste instantie op gelijkwaardige functies, functies van hetzelfde feitelijke salarisniveau als de medewerker in de 'oude' functie had. Functies van hoger of lager niveau kunnen evenwel ook passend zijn. Een functie die meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de op het moment van herplaatsing voor de medewerker geldende functieschaal is op basis van deze richtlijn niet passend.³ Als de functieschaal hoger is dan de schaal volgens welke de medewerker wordt beloond (dit kan zich voordoen als voor de functie een aanloopschaal geldt), dan wordt bij het beoordelen van de passendheid uitgegaan van de functieschaal.

Uit jurisprudentie blijkt dat bij de passendheid van een aangeboden functie (salaris-) vooruitzichten in de 'oude' functie strikt genomen geen rol spelen. Met het verlies van die functie gaan immers ook de daaraan verbonden vooruitzichten verloren.

Het is bij de UM vast beleid om het oude feitelijke salarisniveau te handhaven als in het kader van een herplaatsing werkzaamheden die één of twee salarisniveaus lager liggen dan het 'oude' feitelijke salarisniveau, worden opgedragen. De medewerker kan de (hogere) salarisschaal waarin hij zich op het moment van herplaatsing bevindt, doorlopen, d.w.z. dat hij indien hij de (nieuwe) functie volledig en naar behoren vervult volgens de daartoe bij de UM algemeen geldende bepalingen het in de (oude) schaal naast hogere salaris ontvangt, totdat het einde van die schaal is bereikt. Eventueel in de oude functie in het vooruitzicht gestelde bevorderingen naar een hogere salarisschaal vinden alleen plaats als er sprake is van een aanloopschaal of concrete schriftelijke toezeggingen en de medewerker de nieuwe functie volledig en goed/uitmuntend vervult.

De medewerker en de organisatie hebben er in het algemeen belang bij dat de medewerker (uiteindelijk) weer werkzaamheden gaat verrichten overeenkomend met zijn salarisniveau. Zij zullen daarover zo mogelijk met elkaar nadere afspraken maken.

Een medewerker kan vrijwillig andere werkzaamheden aanvaarden die méér dan twee niveaus lager liggen. Hij geeft daarmee dan ook het 'oude' salarisniveau prijs. Inschaling vindt dan volgens de algemene uitgangspunten voor inschaling plaats in een met de nieuwe functie corresponderende schaal. Overigens is het uit een oogpunt van een evenwichtige personeelsopbouw veelal niet aan te bevelen om medewerkers met werkzaamheden te belasten die ver onder hun niveau liggen.

Op verzoek van de medewerker kan het onderzoek zich direct of na verloop van tijd richten op functies die meer dan twee salarisschalen lager zijn gewaardeerd (gangbare arbeid). In dit verband wordt er op gewezen dat na een ontslag eventueel van toepassing zijnde uitkeringsregelingen van de uitkeringsgerechtigde eisen dat hij na verloop van enige (beperkte) tijd aangeboden gangbare arbeid aanvaardt.

Indien het aanvaarden van een lager betaalde nieuwe baan werkloosheid voorkomt of opheft wordt als voldaan aan de bepalingen van de loonsuppletierегeling van de (B)WNU⁴ de

³ **NB:** In het kader van de werkloosheidsregelingen zijn werkzaamheden, zeker als de werkloosheid geruime tijd heeft geduurd, eerder passend dan op basis van CAO-bepalingen. Een academisch geschoold persoon zal volgens de bepalingen in die regelingen na verloop van tijd functies op lager niveau dienen te aanvaarden.

⁴ artikel 15 BWNu, resp. artikel 38 WNU
richtlijn herplaatsingsbeleid UM

inkomensachteruitgang bij een herplaatsing (gedeeltelijk en voor bepaalde tijd) gecompenseerd.

4.3.2 Tijdelijke baan⁵

De medewerker die vanuit een dienstverband voor onbepaalde tijd herplaatsingskandidaat wordt, zal dat vaste dienstverband bij een herplaatsing bij voorkeur wensen te behouden. Evenals het de voorkeur verdient dat de functie waarin men wordt herplaatst qua omvang zoveel mogelijk gelijk is aan de 'oude' functie. Dit zal evenwel niet steeds mogelijk zijn. Voor een medewerker met een vast dienstverband is herplaatsing in een tijdelijke functie waarvan de duur meer dan 26 weken bedraagt in principe passend. Het aanvaarden van een tijdelijke functie kan de opstap zijn naar een functie voor onbepaalde tijd. De medewerker behoudt in dat geval het dienstverband voor onbepaalde tijd.

Herplaatsing in een tijdelijke functie wordt, tenzij tussen betrokkenen anders wordt overeengekomen, geregeld via een detachering. De medewerker wordt voor bepaalde tijd intern gedetacheerd van de eenheid waarin hij is aangesteld naar de eenheid van de vacaturehouder. Bij deze vorm van herplaatsing maken betrokkenen nadere schriftelijke afspraken over de inhoud en de duur van het herplaatsingsonderzoek, binnen het volgende kader:

- a. het herplaatsingsonderzoek wordt tijdens de duur van deze detachering gecontinueerd. Het eindigt na ommekomst van de reeds eerder vastgestelde termijn; en
- b. het herplaatsingsonderzoek wordt tijdens de detachering stopgezet en wordt alleen op verzoek van de medewerker heropend. Het onderzoek wordt dan hervat vanaf het moment dat het verzoek bij het Staff Career Centre is ontvangen en dan voor de op het moment van aanvang van de detachering resterende termijn, met dien verstande dat het herplaatsingsonderzoek in ieder geval eindigt per de eerder vastgestelde ontslagdatum of de datum dat de detachering eindigt. In het laatste geval wordt indien de detachering niet eindigt als gevolg van overplaatsing (dan zal ontslag als regel niet meer actueel zijn), de ontslagdatum nader vastgesteld op de datum dat de detachering eindigt.

Het verdient aanbeveling dat betrokkenen tijdens de detacheringsperiode periodiek contact hebben zodat het onderzoek in voorkomende gevallen tijdig wordt hervat.

4.3.3 Andere omvang/werktijden

Een functie van geringere of grotere omvang dan de oude of met andere werktijden kan passend zijn. Persoonlijke wensen met betrekking tot bij voorbeeld werktijden en werkdagen zullen bij de beoordeling van de passendheid van een functie veelal van ondergeschikt belang zijn.

Als een functie voor een geringer aantal uren wordt opgedragen, zal het in het algemeen redelijk zijn om - vergelijkbaar met de loonsuppletierегeling (zie voetnoot 4) - een regeling te treffen waarmee de inkomensachteruitgang (deels en voor bepaalde tijd) wordt opgevangen. Om voor een werkloosheidsuitkering in aanmerking te komen dient de urenvermindering vijf uren per week of de helft van de oorspronkelijke werktijd te bedragen. Ook hier geldt dat - indien de medewerker urenuitbreiding nastreeft - daarover zo mogelijk tussen organisatie en medewerker nadere afspraken worden gemaakt.

Als door herplaatsing een urenvermindering plaatsvindt kan zo nodig een deeltijdontslag overeen worden gekomen. UM biedt in dat geval schriftelijk aan de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor het resterende deel van de

5 deze paragraaf is gewijzigd bij besluit van 10 februari 2004
richtlijn herplaatsingsbeleid UM

overeengekomen arbeidsduur. Zo'n ontslag dient op grond van de cao van zodanige omvang te zijn dat de betrokkene daardoor werkloos is in de zin van de werkloosheidsuitkeringen.

4.3.4 Geschikt te maken

Bij het herplaatsingsonderzoek zal vooral gekeken worden naar passende vacatures waarvoor de herplaatsingskandidaat geschikt is en die hij direct kan vervullen. Het is in het algemeen redelijk bij het onderzoek ook vacatures te betrekken waarvoor betrokkene, door in tijd en kosten redelijk te achten om- of bijscholing, geschikt te maken is. Hierbij geldt als uitgangspunt dat de medewerker binnen 12 maanden naar het oordeel van de werkgever in staat moet worden geacht om de functie volledig te vervullen.

Voor tijdelijke functies geldt deze termijn in het algemeen niet; die functies zal men doorgaans direct volledig moeten kunnen vervullen.

De in het Sociaal Beleidskader geboden faciliteit met betrekking tot omscholing en bijscholing geldt in dit verband. De aan het geschikt maken verbonden kosten worden, tenzij anders overeengekomen, gedragen door de eenheid waarbij de betrokken medewerker is aangesteld.

De herplaatsingskandidaat is in voorkomende gevallen gehouden mee te werken aan om- of bijscholing. Doet hij dat zonder goede redenen niet dan kan geconcludeerd worden dat herplaatsing niet mogelijk is, met de daaraan verbonden gevolgen van dien (zie 4.2.3 en 4.3.5)

In relatie tot het aspect van twijfels omtrent de geschiktheid wordt nog in het bijzonder gewezen op de mogelijkheid van een proefplaatsing (zie 7).

4.3.5 Weigeren

De herplaatsingskandidaat moet actief meewerken aan herplaatsing en doen/laten wat in redelijkheid van hem wordt verlangd. Zo zal hij moeten meewerken aan noodzakelijk geachte om- of bijscholing en zich bij een sollicitatie naar behoren moeten presenteren. De herplaatsingskandidaat die weigert in te gaan op redelijke verzoeken of aangeboden passende werkzaamheden of een passende functie weigert, maar ook de vacaturehouder die een aangeboden herplaatsingskandidaat weigert, dient die beslissing te kunnen motiveren. De kracht van de argumentatie bepaalt wat voor gevolgen en wat voor vervolg de weigering heeft.

Als de herplaatsingskandidaat niet voldoende meewerkt of passende arbeid weigert zijn daaraan consequenties verbonden. Door het weigeren van passende arbeid eindigt het herplaatsingsonderzoek. Als een werkloosheidsuitkering wordt aangevraagd zal de weigering en/of het niet meewerken aan de herplaatsing, worden gemeld aan de uitkeringsinstantie. Het zal als regel tot gevolg hebben dat daardoor geen uitkering (meer) wordt verleend of dat die uitkering wordt verminderd.

Als een eenheid een geschikte herplaatsingskandidaat weigert kan dit tot gevolg hebben dat zij de vervulling van de vacature moet opschorten.

5. Begeleidingsplan

Tussen de opdrachtgever tot het herplaatsingsonderzoek (in de regel de direct leidinggevende van de kandidaat, krachtens volmacht van het College van Bestuur), de betrokken medewerker en het Staff Career Centre wordt een begeleidingsplan overeengekomen, waarin schriftelijk is vastgelegd:

- a. op welke functies en werkzaamheden het onderzoek zich zal richten;
 - b. welke inspanningen de opdrachtgever, de kandidaat en het Staff Career Centre leveren met het oog op herplaatsing; en
 - c. aspecten die bij de herplaatsing, c.q. het herplaatsingsonderzoek, van belang zijn.
- Het begeleidingsplan wordt met alle genoemde partijen (gezamenlijk) besproken en ondertekend.

Het Staff Career Centre verricht in opdracht van de opdrachtgever in belangrijke mate het feitelijke herplaatsingsonderzoek.

6. Herplaatsingsprocedure

Als het herplaatsingsonderzoek leidt tot een mogelijkheid tot herplaatsing, wordt de medewerker na overleg met hem gedetacheerd of overgeplaatst in de andere functie. In de regel gebeurt dit via een brief die de afspraken bevestigt en die voor akkoord dient te worden ondertekend door de medewerker. Dat aanbod (vervat in een brief) wordt gedaan door de daartoe bevoegde functionaris van de eenheid waar de medewerker werkzaam is. Het aanbod wordt medeondertekend door de bevoegde functionaris van de ontvangende eenheid.

Indien herplaatst wordt in een tijdelijke baan of als er sprake is van een proefplaatsing (zie 7) zal de herplaatsing als regel worden geëffectueerd via interne detachering (zie ook 4.3.2).

Als de medewerker een tijdelijk dienstverband heeft, leidt de herplaatsing doorgaans tot een verlenging, c.q. het verlenen van een nieuw tijdelijk dienstverband. Als de herplaatsing op grond van cao-bepalingen een vast dienstverband tot gevolg zal (moeten) hebben, kan dit in de overwegingen worden meegenomen (zie ook onder 8).

Bij de herplaatsing kunnen met de medewerker bijzondere afspraken gemaakt worden (bijv. proefplaatsing; volgen van opleiding). Verder kunnen er tussen de betrokken eenheden afspraken worden gemaakt met betrekking tot de financiering van de aanstelling. Voorstelbaar is dat een herplaatsingskandidaat nog gedurende enige tijd bij de 'leverende' eenheid blijft aangesteld en van daaruit bepaalde tijd wordt gedetacheerd naar zijn nieuwe werkplek. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

7 Proefplaatsing of detachering

Als niet aanstonds duidelijk is dat de herplaatsingskandidaat de functie volledig en naar behoren kan vervullen of dat de kandidaat door om- of bijscholing of anderszins (meer) geschikt gemaakt moet worden voor de functie (zie 4.3.4), kan een proefplaatsing of detachering uitkomst bieden.

Bij een proefplaatsing of detachering worden tussen de bij de herplaatsing betrokkenen afspraken gemaakt over begeleiding, scholing en wat dies meer zij en de evaluatie van het functioneren na verloop van enige tijd. De termijn van de proefplaatsing of detachering wordt in goed overleg tussen de opdrachtgever, de kandidaat en de interne of externe partij waarbij de proefplaatsing of detachering wordt ingevuld.

De termijn van een proefplaatsing is maximaal 12 maanden, tenzij tussen betrokkenen anders overeengekomen.

Gedurende de proefplaatsing of detachering wordt de ontslagbeschermingstermijn verlengd voor de duur van de proefplaatsing of detachering met maximaal 12 maanden. Betrokkenen

spreken daarbij af of het herplaatsingsonderzoek gedurende de proefplaatsing of detachering wordt opgeschort of wordt gecontinueerd.

Als er geen ontslagbeschermingstermijn geldt en de proefplaatsing of detachering door niet aan de kandidaat toe te schrijven omstandigheden niet leidt tot herplaatsing, dan wordt het onderzoek na afloop van de proefplaatsing of detachering voortgezet gedurende de op het moment dat de proefplaatsing of detachering begon nog resterende termijn. Indien in de loop van de afgesproken periode mocht blijken dat er geen sprake is van passende werkzaamheden, dan zal alsnog ontslag (kunnen) worden verleend.

8. Vacaturevervulling

De 'Richtlijn vacaturevervulling, interne detachering en aangaan dienstverbanden UM' bepaalt de bij het vervullen van opengevallen plaatsen volgtijdelijk te zetten stappen.

Als er (in potentie) geschikte herplaatsingskandidaten beschikbaar zijn, zullen zij door de vacaturehouder eerst op geschiktheid voor de vacature beoordeeld moeten worden. Vacaturehouders kunnen verlangen dat herplaatsingskandidaten zich als sollicitant presenteren en via een sollicitatiebrief blijik geven van hun interesse en geschiktheid voor de functie.

Nadat gebleken is dat er geen herplaatsingskandidaat in de vacature kan worden benoemd, kan (in- en/of extern) worden geworven en kunnen andere kandidaten worden beoordeeld.

Voor de vervulling van vacatures blijft de geschiktheid van de kandidaat wezenlijk. Die geschiktheid wordt niet uitsluitend bepaald door het voldoen aan de gestelde functie-eisen (zoals bij voorbeeld gesteld in een vacaturetekst). Er mag ook rekening worden gehouden met bijvoorbeeld persoonlijkheidskenmerken die op een goede functievervulling van invloed kunnen zijn. Voorwaarde is wel dat die aspecten (logisch) volgen uit de functiebeschrijving of -inhoud.

Het Staff Career Centre zal zich bij de beoordeling van de geschiktheid van een kandidaat voor een vacature veelal moeten baseren op de gestelde functie-eisen; andere aspecten zullen doorgaans in een gesprek van de kandidaat met de vacaturehouder aan bod komen. Ze kunnen ertoe leiden dat een kandidaat die aanvankelijk geschikt leek toch niet voor de functie in aanmerking komt.

Het Staff Career Centre bepaalt dus niet of een kandidaat geschikt is. Het Staff Career Centre kan 'slechts' adviseren. De vacaturehouder beslist uiteindelijk over de geschiktheid; de leidinggevende van de medewerker kan bij zijn collega de kandidatuur bepleiten, met hem afspraken maken die de herplaatsing bevorderen en zo nodig ten aanzien van de medewerker beslissingen nemen.

Herplaatsingskandidaten dienen als eersten op geschiktheid voor de vacature te worden beoordeeld. Een geschikte herplaatsingskandidaat dient te worden benoemd, ook al zouden er meer geschikte andere in- of externe kandidaten (kunnen) zijn.

Indien de functie voor meerdere herplaatsingskandidaten en medewerkers die op grond van de Wet verbetering Poortwachter of WAO/WIA buiten de 'eigen' beheerseenheid moeten worden gereïntegreerd passend is, geldt er tussen hen onderling - behoudens andere richtlijnen (bijv. met betrekking tot voorkeursbeleid) - geen rangorde. Indien voor een vacature meerdere herplaatsingskandidaten worden voorgedragen is de vacaturehouder vrij in zijn keuze uit die kandidaten. Overwegingen van sociaal beleid, de tijd dat kandidaten in dienst zijn van de UM en mogelijke uitkeringslasten, kunnen dan onder meer factoren zijn waarmee bij die keuze rekening wordt gehouden.

Hoewel het de voorkeur verdient dat een herplaatsing gebaseerd is op overeenstemming tussen vacaturehouder en herplaatsingskandidaat, zullen passende werkzaamheden (zie 4) zonodig aan een herplaatsingskandidaat (kunnen) worden opgedragen. Evenzo kan de vacaturehouder worden verplicht om een geschikte herplaatsingskandidaat te benoemen. Aan een weigering kunnen consequenties verbonden worden (zie ook 4.3.5 en 10).

9. Beleid ter voorkoming van werkloosheid

Het herplaatsingsbeleid is gericht op het voorkomen van werkloosheid. Het herplaatsingsbeleid richt zich uitsluitend op als zodanig aangewezen herplaatsingskandidaten.

Medewerkers met een tijdelijk dienstverband zullen alleen bij een voorgenomen tussentijdse beëindiging wegens overtolligheid of opheffing van de functie als herplaatsingskandidaat worden aangewezen. Bij afloop van het dienstverband door tijdsverloop, wordt geen herplaatsingsonderzoek ingesteld.

Het merendeel van de tijdelijke dienstverbanden eindigt door tijdsverloop van rechtswege en dus zonder voorafgaand intern herplaatsingsonderzoek. Aan tijdelijke medewerkers worden voorzieningen geboden gericht op het voorkomen van werkloosheid, namelijk: sollicitatietrainingen en loopbaanadvisering. De medewerker meldt zich ten laatste twee maanden vóór de voorziene ontslagdatum bij het Staff Career Centre.

Met deze voorzieningen wordt voldaan aan de verplichtingen die de cao-NU de werkgever oplegt. De loopbaanadvisering helpt de medewerker bij het maken van keuzes in zijn loopbaan. De activiteiten zijn gericht op een overgang van werk naar werk, op het verwerven van een betrekking, buiten of binnen de UM. Bij het verwerven van een betrekking binnen de UM heeft de tijdelijke medewerker niet de status van herplaatsingskandidaat, maar (na zes maanden dienstverband en zolang het dienstverband met de UM voortduurt) die van interne kandidaat.

In de 'Richtlijn vacaturevervulling, interne detacheringen en aangaan dienstverbanden UM' wordt de positie van de interne kandidaat nader toegelicht. In dit verband wordt erop gewezen dat de UM een in tijdelijke dienst zijnde herplaatsings- of interne kandidaat kan afwijzen als de aanstelling op grond van formele cao-bepalingen een vast dienstverband tot gevolg moet hebben en een dienstverband voor onbepaalde tijd ongewenst is. Dit geldt vooral in situaties waarin de in de cao toegestane maximale termijn of het maximale aantal van tijdelijke dienstverbanden wordt bereikt. Deze consequentie past bij het uitgangspunt dat het aangaan van een vast dienstverband een bewuste beslissing moet zijn. Leidinggevend zien erop toe dat tijdig de benodigde stappen worden gezet leidend tot het verlenen van een vast dienstverband (o.m. een beoordeling opmaken) of het einde van het tijdelijk dienstverband. Indien deze stappen achterwege blijven heeft dit voor de UM de consequenties die de cao en/of de wet daaraan verbinden. Het kan zijn dat medewerkers daardoor een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben of verkrijgen, hoewel dit wellicht niet gewild is door de leidinggevende.

10. Begeleiding, toetsing en bezwaar

Er is een begeleidingscommissie (BCH: begeleidingscommissie herplaatsingen). De commissie streeft ernaar om in gevallen waarin in het overleg tussen betrokkenen niet langs

de in deze richtlijn beschreven weg tot herplaatsing kan worden gekomen te bemiddelen teneinde de herplaatsing (alsnog) te bewerkstelligen.

Het Staff Career Centre en de opdrachtgever kan de commissie binnen vijf werkdagen nadat er problemen met betrekking tot de herplaatsing zijn geconstateerd om bemiddeling verzoeken. De BCH kan daartoe ook eigener beweging besluiten. Herplaatsingskandidaten kunnen het Staff Career Centre of de opdrachtgever verzoeken om de aangelegenheid onder de aandacht van de BCH te brengen.

Indien de commissie een zaak in behandeling neemt, zal zij verzoeken om hangende die behandeling geen onomkeerbare besluiten meer te nemen. Zo zal aan een vacaturehouder die een herplaatsingskandidaat (in eerste instantie) heeft afgewezen, worden verzocht de vacature zolang open te houden.

Indien de BCH daartoe aanleiding ziet kan zij het College van Bestuur adviseren om zelf in de zaak te voorzien en verleende volmachten voor de desbetreffende kwestie in te trekken.

Voor de volledigheid wordt er op gewezen dat bij een ontslag wegens reorganisatie het UWV voorafgaand aan het verlenen van een ontslagvergunning dient te toetsen of werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen om gedwongen ontslag te voorkomen.

11. Inwerkingtreding

Deze regeling is gewijzigd in verband met de inwerkingtreding van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) en vastgesteld door het College van Bestuur in overeenstemming met het Lokaal Overleg op 19 december 2019. De regeling treedt in werking met ingang van 31 december 2019. Op het moment van inwerkingtreden van deze regeling vervalt de Richtlijn Herplaatsingsbeleid en beleid ter voorkoming van werkloosheid Universiteit Maastricht zoals vastgesteld door het College van Bestuur op 24 november 2015.

Vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn met een medewerker gemaakte afspraken over het herplaatsingsonderzoek blijven van kracht, tenzij in overleg met de medewerker door of namens het College van Bestuur anders wordt bepaald.

BIJLAGE: RECHTEN EN Plichten HERPLAATSINGSKANDIDAAT, VACATUREHOUDER, OPDRACHTGEVER EN Staff Career Centre BIJ HERPLAATSINGSPROCEDURE**DE HERPLAATSINGSKANDIDAAT**

- verstrekt aan Staff Career Centre alle gegevens die relevant zijn voor een goede uitvoering van het herplaatsingsonderzoek;
- heeft aanspraak op een zorgvuldig onderzoek door of namens de opdrachtgever, naar mogelijkheden om hem/haar binnen de UM andere passende werkzaamheden te bieden;
- heeft gedurende het herplaatsingsonderzoek aanspraak op begeleiding en ondersteuning door of namens de opdrachtgever;
- kan in het kader van een mogelijke herplaatsing (binnen of buiten de UM) aanspraak maken op de voorzieningen die het Sociaal Plan UM biedt;
- moet actief en aantoonbaar meewerken aan herplaatsingsmogelijkheden;
- moet ook zelf actief en aantoonbaar (binnen of buiten de UM) zoeken naar herplaatsingsmogelijkheden;
- moet in het kader van het onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden meewerken aan eventuele onderzoeken ter vaststelling van zijn kwaliteiten/competenties;
- moet meewerken aan een voor een herplaatsing noodzakelijk of wenselijke om- of bijscholing;
- mag zonder goede grond geen hem aangeboden passende werkzaamheden weigeren;
- kan het Staff Career Centre of de opdrachtgever verzoeken om een aangelegenheid waarbij hij is betrokken voor te leggen aan de BCH; en
- kan binnen zes weken bij het College van Bestuur bezwaar aantekenen tegen ten aanzien van hem genomen besluiten.

DE VACATUREHOUDER

- moet eerst vaststellen of een geschikte herplaatsingskandidaat beschikbaar is, alvorens hij andere kandidaten voor de vacature in beschouwing neemt;
- moet meewerken aan herplaatsing, al dan niet in eerste instantie via een proefplaatsing, als de kandidaat geschikt is voor de vacature, danwel daarvoor binnen redelijke tijd geschikt te maken is;
- moet bij een eventuele proefplaatsing actief meewerken aan adequate begeleiding van de kandidaat en (tussentijdse) evaluatie van de proefplaatsing;
- is gehouden mee te werken aan een overplaatsing van de kandidaat als de proefplaatsing succesvol is gebleken;
- moet een eventuele afwijzing van de kandidaat motiveren en van die motivatie de kandidaat, de opdrachtgever en het Staff Career Centre (schriftelijk) in kennis stellen; en
- moet de vacature open houden indien omtrent de bezetting van die vacature de BCH hem meldt dat zijn bemiddeling is ingeroepen totdat de BCH hem meldt dat het verzoek is afgehandeld.

DE OPDRACHTGEVER

- meldt de medewerker die aan de voorwaarden voor aanmelding voldoet als herplaatsingskandidaat aan bij het Staff Career Centre;
- verstrekt aan het Staff Career Centre de opdracht om namens hem een onderzoek te doen naar de mogelijkheden tot herplaatsing;
- spant zich in om herplaatsing te realiseren;

- wijst de herplaatsingskandidaat in voorkomende gevallen op de faciliteiten die het Sociaal Plan UM biedt en kent de herplaatsingskandidaat binnen grenzen van redelijkheid en billijkheid faciliteiten toe ter bevordering van een herplaatsing;
- neemt de in het kader van het herplaatsingsonderzoek c.q. herplaatsing noodzakelijke beslissingen; en
- kan de BCH verzoeken om te bemiddelen indien er zich met betrekking tot de herplaatsing problemen voordoen; dat verzoek moet binnen vijf werkdagen nadat het probleem zich heeft aangediend worden gedaan.

HET LOOPBAANCENTRUM VOOR MEDEWERKERS: Staff Career Centre

- beoordeelt de aanmelding als herplaatsingskandidaat op volledigheid overeenkomstig het gestelde in de "Richtlijn herplaatsingsbeleid UM";
- beoordeelt of de kandidaat bemiddelbaar is en meldt in voorkomende gevallen aan kandidaat en opdrachtgever waarom zij de kandidaat (nog) niet bemiddelbaar acht; het herplaatsingsonderzoek kan dan worden opgeschort;
- onderzoekt namens de opdrachtgever de mogelijkheden tot herplaatsing binnen en zonodig buiten de UM;
- bepaalt met in achtneming van de door de opdrachtgever gegeven opdracht en de "Richtlijn herplaatsingsbeleid UM" het tijdvak van het herplaatsingsonderzoek;
- draagt zorg voor de totstandkoming en ondertekening van een begeleidingsplan;
- begeleidt en adviseert de kandidaat gedurende het herplaatsingsonderzoek;
- beoordeelt of herplaatsingskandidaten zouden kunnen voldoen aan de eisen die gesteld zijn voor de vervulling van bij haar gemelde vacatures en stelt - als een match mogelijk lijkt - de vacaturehouder, de opdrachtgever en de kandidaat van deze beoordeling op de hoogte;
- ziet toe op naleving van de "Richtlijn herplaatsingsbeleid UM" en adviseert herplaatsingskandidaat, opdrachtgever en vacaturehouder over te zetten stappen;
- houdt registratie van de voor herplaatsing van belang zijnde gegevens van een herplaatsingskandidaat en de activiteiten die in het kader van het herplaatsingsonderzoek door betrokkenen zijn verricht;
- rapporteert in ieder geval aan het einde van de termijn van het herplaatsingsonderzoek aan de opdrachtgever de in het kader van het onderzoek verrichte inspanningen en resultaten daarvan; en
- kan de BCH verzoeken om te bemiddelen indien er zich met betrekking tot de herplaatsing problemen voordoen; dat verzoek moet binnen vijf werkdagen nadat het probleem zich heeft aangediend worden gedaan.

STAPPENPLAN HERPLAATSINGSONDERZOEK

De in het kader van het herplaatsingsonderzoek te zetten stappen zijn afhankelijk van de omstandigheden van het geval. **In de regel** zullen de hierna genoemde stappen worden overwogen; hierbij is tevens vermeld wie die stappen als regel zet

	wat	wie
1	aanmelding als herplaatsingskandidaat (HPK)	door opdrachtgever bij Staff Career Centre, kopie aan HPK
2	intakegesprek	Staff Career Centre met HPK, in aanwezigheid van opdrachtgever en/of HR-Adviseur
3	beoordeling aanmelding a. aanmelding compleet >>> onderzoek(stermijn) start, bericht aan HPK en opdrachtgever b. aanmelding niet compleet/opgeschort >>>> herstel verzuim, c.q. overleg, bericht aan HPK en opdrachtgever	door Staff Career Centre
4	opmaken en ondertekening begeleidingsplan	Staff Career Centre, HPK, opdrachtgever
5	uitvoeren begeleidingsplan	Staff Career Centre, HPK, opdrachtgever
A	loopbaanadvies, c.a.	Staff Career Centre, HPK
B	scholing/training e.d.	HPK, i.o.m. Staff Career Centre en opdrachtgever (faciliteiten)
C	matching vacature/HPK	Staff Career Centre
D	bericht aan HPK, opdrachtgever, vacaturehouder	Staff Career Centre
E	sollicitatie HPK/overleg opdrachtgever-vacaturehouder/beoordeling vacaturehouder NB: 1. als HPK niet solliciteert bericht aan opdrachtgever 2. als vacaturehouder zonder goede grond weigert, bericht aan opdrachtgever	HPK, opdrachtgever, vacaturehouder
F	plaatsing >>>> einde herplaatsingsonderzoek	HPK, opdrachtgever, vacaturehouder + bericht Staff Career Centre
H	afwijzing	HPK, opdrachtgever, vacaturehouder + bericht Staff Career Centre
	(zonodig) herhaling A/H en/of bijstelling plan en (tussentijdse) evaluatie van begeleidingsplan	
6	Beëindiging herplaatsingsonderzoek	
A	Door verloop termijn	Staff Career Centre verstrekt eindrapportage aan opdrachtgever + HPK
B	Door (proef)plaatsing	opdrachtgever en vacaturehouder regelen overplaatsing/detachering HPK
C	Door weigering HPK	Staff Career Centre verstrekt eindrapportage aan opdrachtgever + HPK
D	Door conclusie te trekken dat herplaatsing binnen UM geen	Staff Career Centre

	reële optie (meer) is	/opdrachtgever/HPK komen vervolgens tot nadere afspraken t.a.v. bijv. outplacement

Een HR-Adviseur zal in de regel de HPK, de opdrachtgever en de vacaturehouder adviseren en bijstaan. Het overleg over de vervulling van een vacature door een HPK kan in eerste instantie aan HR-Adviseurs worden opgedragen.